

مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي لمعايير جودة أعضاء هيئة التدريس

د. رضا محمد الأسود - قسم الإدارة التعليمية والتخطيط التربوي - كلية التربية
جامعة الزيتونة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى عرض أهمية الجودة في الوقت الحاضر كأحد المداخل الأساسية في أي عملية تعليمية، خاصة الجامعات و باعتبار عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية من الركائز التي تعتمد عليها في إنجاح العملية التعليمية سوف نتناول هذه الدراسة معايير جودة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في كل من (جامعة طرابلس ، جامعة الزيتونة ، جامعة الزاوية) ، وكذلك لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق محور جودة معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس ومعايير الموضوع لنجاح تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة ، تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات المذكورة، وتم اختيار عينة عرضية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (80) عضو هيئة تدريس ، وتم توزيع استبيان الدراسة على أفراد العينة حيث تم استرداد عدد (59) استبانة ، وكانت بنسبة (74%) من مجموع الاستبيانات الموزعة ، ولقد تم استخدام برنامج Excel لتفريغ وتحليل الاستبيان ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج ومن أهمها:

عدم التزام مؤسسات التعليم العالي في ليبيا بتطبيق المعايير التي وضعها المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية وكذلك لائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010 لضمان جودة أعضاء هيئة التدريس ، بالإضافة إلى عدم اهتمام الكليات والجامعات محل الدراسة بتشجيع المبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس ، بالإضافة إلى غياب السياسات والآليات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

المبحث الأول – الاطار العام للدراسة : المقدمة :

يعد موضوع معايير جودة أعضاء هيئة التدريس من الموضوعات التي اهتمت بها الدول المختلفة ومن بينها ليبيا وقد أدرك المختصون منذ زمن بأهميتها حيث إن التدريس لم يعد مجرد عملية نقل المعلومات من المعلم إلى المتعلم ، وإنما أصبحت عملية تفاعل وتأثير وتأثر يقوم فيها المعلم بدور المشرف والموجه ، وعليه فإن التدريس أصبح علماً له أصوله وقواعده التي تكتسب عن طريق الدراسة والممارسة العملية وهذا يحتم علينا الانتباه عند اختيار أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم والتريث من خلال وضع معايير تؤدي إلى الحصول على المؤهلات المطلوبة وفق شروط مدروسة بعناية.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في قلة اهتمام مؤسسات التعليم العالي في ليبيا بعضو هيئة التدريس والذي هو عنصر أساسي في العملية التعليمية وعضو مؤثر في مخرجات التعليم العالي والتي كثر الحديث عن تدني جودتها، خاصة وأن ليبيا تمر بمرحلة تغيير وإعادة لبناء لمؤسساتها التعليمية ، وهي كلها طموح لترقى لمستويات أفضل خاصة فيما يتعلق بالجودة.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي لمعايير جودة اختيار أعضاء هيئة التدريس.
- 2- التعرف على استراتيجيات وسياسات مؤسسات التعليم العالي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- 3- تقديم بعض المقترحات والتي من شأنها رفع تطبيق معايير الجودة على أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على مدى اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق معايير الجودة في اختيار وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وتحديد أوجه القصور في سياسات الكليات بشأن جودة أعضاء هيئة التدريس لإمكانية تلافيها مستقبلاً.

فرضيات الدراسة:

انطلق الباحث من فرضيتين وهما:

1- أن مؤسسات التعليم العالي تطبق معايير الجودة المعتمدة بشأن اختيار أعضاء هيئة التدريس.

2- أن مؤسسات التعليم العالي تولي اهتماماً بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

منهجية الدراسة :

اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي الميداني والذي جمع ما بين وصف الظاهرة وتحليلها لتقديم فهم أعمق وأشمل والمتمثلة في مدى تطبيق معايير الجودة في اختيار أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية العالي بلبيبا والجهود المبذولة لتنمية قدراتهم ، فقد تم جمع البيانات باستخدام أسلوب الاستبيان المغلق ، حيث صمم الاستبيان ليغطي كافة جوانب معايير جودة أعضاء هيئة التدريس من خلال المعايير التي وضعها المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية ولائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010 ، وكانت موزعة على عدد 23 سؤال، تبدأ بمدى وجود رؤية وخطط لاستقطاب واختيار أعضاء هيئة التدريس وكذلك التعرف على الجهود المبذولة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة كل أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة طرابلس والزيتونة والزواوية ، أما عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عرضية تكونت من عدد 59 عضو هيئة تدريس بالكليات المذكورة ، وهذه النسبة يمكن أن تمثل مجتمع الدراسة تمثيل جيد بالنظر لموضوع الدراسة.

مفاهيم ومصطلحات:

إدارة الجودة الشاملة : يعرف أحد الكُتاب إدارة الجودة الشاملة بأنها فلسفة إدارية تبحث عن التحسين المستمر لجودة العمليات والأفراد والمنتجات والخدمات في المؤسسة (1).

الكلية : هي مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب لاستكمال دراستهم العالية ونقصد بها هنا (جامعة طرابلس، جامعة الزيتونة ، جامعة الزاوية).

عضو هيئة التدريس : كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في إحدى مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية ، ويشغل إحدى الدرجات العلمية.

الاستبانة : مجموعة من الأسئلة المتنوعة والتي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه.

المبحث الثاني – الإطار النظري للدراسة:

أولاً – الجودة : لقد أثار مصطلح الجودة جدلاً واسعاً في الأوساط الإدارية على المستوى العالمي ، وذلك بسبب النجاح الذي حققته الصناعة اليابانية في تحسين جودة منتجاتها وزيادة إنتاجها الأمر الذي حمل الصناعات الأمريكية والغربية على الاهتمام بهذه الظاهرة من أجل حماية حصتها في السوق العالمي. والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال كيف يمكن استثمار مصطلح الجودة في الإدارة الجامعية.

أ- الجودة الشاملة في التعليم : يعرفها رودس Rhodes 1992⁽²⁾ أنها عملية استراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تتمكّن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لتحقيق التحسن المستمر للمنظمة. تعريف رودس يمثل إطاراً مرجعياً لتطبيق نموذج الجودة الشاملة في التربية. فالمدخلات هم (الطلبة) والعمليات (ما يدور في داخل المؤسسة التعليمية) والمخرجات الطلبة المتخرجون .

إن الالتزام الكلي بتطبيق الجودة الشاملة في المؤسسة التربوية يستدعي إعادة النظر في رسالة هذه المؤسسة وأهدافها واستراتيجيات تعاملها مع العمل التربوي ومعاييرها وإجراءات التقويم المتبعة فيها ويجب التعرف على حاجات المستفيدين (الطلبة) أي : ما هي نوعية التعليم والإعداد التي يرون أنها تحقق حاجاتهم وتلبي رغباتهم.

ب - متطلبات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

إن تطبيق نظام الجودة في المؤسسة التعليمية يقتضي:

- الفعالية الكاملة والتفهم الكامل والالتزام من قبل المسؤولين في الوزارة.
- إشاعة الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي الخاص بالجودة في الوزارة نزولاً إلى الكلية.
- التعليم والتدريب المستمرين لكافة الأفراد إن كان على مستوى الوزارة أو مستوى الكلية.
- التنسيق وتفعيل الاتصال بين الإدارات والأقسام على المستويين الأفقي والعمودي.
- مشاركة جميع الجهات وجميع الأفراد العاملين في جهود تحسين جودة العملية التعليمية.

- تأسيس نظام معلومات دقيق وفعال لإدارة الجودة على الصعيدين المركزي والجامعي.
إن المبادئ السابقة تؤثر وبشكل مباشر على عناصر تحقيق الجودة والتي يمكن تلخيصها بالأمور التالية:

- تطبيق مبادئ الجودة.

- مشاركة الجميع في عملية التحسين المستمرة.

- تحديد وتوضيح إجراء العمل أو ما تطلق عليه بالإجراءات التنظيمية.

مبادئ إدارة الجودة الشاملة:

المبادئ الأربعة عشر لنظرية ديمينغ: ركّز على الأدوات والتقنيات والتدريب وفلسفة إدارية متميزة (3).

مبدأ دعم الإدارة العليا: يمثل هذا المبدأ أحد المتطلبات الأولية والمهمة لتطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة؛ بل إنه أهم المتطلبات على الإطلاق؛ إذ يتطلب التطبيق الناجح لهذا المفهوم أن تكون الإدارة العليا أكثر رغبة وقدرة في توفير متطلبات التحول من الأنظمة التقليدية إلى تلك الأنظمة الحديثة، ولا شك أن هذا التحول يجب أن يتجسد بالدعم الكامل لعملية التطبيق واعتماد خطة محددة لذلك.

ومن مظاهر تأييد الإدارة العليا ودعمها لظروف تطبيق إدارة الجودة الشاملة إبداء الرغبة الصادقة في التطبيق وذلك بقيامها بتوفير الأفراد والموارد المالية اللازمة للتطبيق ولعل تلك الرغبة تعد مطلباً جوهرياً وأساسياً والتي تجعل تلك الإدارة تسيير بنمط تقدمها نحو إحداث التغيير والتطوير واستخدام الحلول الابتكارية في مواجهة وحل المشاكل وإتاحة الفرص المختلفة للعاملين في تقديم الآراء والمقترحات التي تهيب الظروف المناسبة لتطبيق ذلك المفهوم.

التركيز على العميل: ويقصد بالعميل هنا العميل الداخلي (الطالب، المعلم) والعمل الخارجي (المجتمع وأولياء الأمور)، وتهدف الجودة الشاملة إلى التركيز على الطالب باعتباره يمثل لب العملية التعليمية كما أنه يعد محور النظام، ولذا يجب دراسة توقعاته للخدمة التعليمية المقدمة ومحاولة تحقيق مثل هذه التوقعات أو تجاوزها كما ينبغي إشباع حاجاته.

التحسين المستمر: ويستند التحسين المستمر على اعتقاد أنه من الضروري السعي إلى تحقيق مستوى عالٍ من الأداء في ضوء بعض المعايير الخاصة بكل جزء في المؤسسة التعليمية، وتتطلب هذه العملية خلق بيئة آمنة تتيح للعاملين المشاركة في تحسين الأداء وجودة العمل ومما يساعد على ذلك رغبة المؤسسة في تحقيق تحسن جوهري في كل العمليات والخدمات التعليمية عن طريق إيجاد ثقافة للجودة تساعد في

نجاحها، وتقيم عملية التحسين المستمر من خلال ما يعرف بنموذج الدائرة أي التخطيط للعمليات المطلوب تحسينها ثم جعل التحسين موضع التنفيذ.

التركيز على العمليات : تسعى الجودة الشاملة إلى تحسين كافة العمليات داخل إدارات التربية والتعليم لما لها من أثر واضح على جودة المدخلات بما تتضمنه من أنشطة وعمليات في المستويات المختلفة وفي جميع المجالات داخل الإدارات ويتطلب ذلك الاهتمام بدراسة وإدارة تحسين كافة العمليات الإدارية والاستراتيجية والتنظيمية وليس المنتج فقط ، ويرجع ذلك إلى التأثير المباشر للعمليات على جودة المدخلات ومن ثم التنفيذ الناجح لأية عملية يحتاج إلى فهم ما الذي يحدده أداء العملية ومخرجاتها ونتائجها ومن ثم يجب التركيز على إيجاد حلول مستمرة للمشكلات التي تعترض سبل تحسين نوعية المنتج التعليمي.

التدريب المستمر : تؤكد الجودة الشاملة على أهمية كل من التدريب والاختيار والدافعية في تحسين العمل داخل الإدارات بهدف ضمان تحسين ملموس في أداء الأفراد العاملين وذلك من خلال تنمية مهاراتهم داخل المؤسسة التعليمية ، فالجودة تبدأ وتنتهي بعملية التدريب التي تمد الأفراد بالوسائل والأدوات الضرورية لتحسين ما يقومون به من أعمال.

الأخذ بمفاهيم العمل الجماعي : تتطلب الجودة الشاملة وجود رؤية واحدة مشتركة تمثل توجهها موحدا للإدارة التعليمية يتجنب التكرار والتناقض ويكون هناك تحديد دقيق للمسئوليات والمهام المناط إلى كل فرد في الإدارة بجانب توافر السلطات والصلاحيات المناسبة.

إتباع المنهج العلمي : تعتمد الجودة على اتخاذ القرارات استناداً على الحقائق وتبني المفهوم لحل المشكلات من خلال فرص التحسين ويشترك في التنفيذ جميع العاملين من خلال الفهم الكامل للعمل ومشكلاته وكافة المعلومات التي تتخذ على أساسها القرارات. **الإشراف الجيد** : تساعد عملية التقييم الناجحة للجودة الشاملة في تفعيل نمط الإشراف داخل الإدارة التعليمية بهدف ضمان مدى تطبيق مبادئها في كل وحدات الإدارة، ولمدیر الإدارة دور مهم في هذه العملية حيث يكون مشرفاً تربوياً مقيماً ويمكن الاعتماد عليه في تحسين الأداء داخل المدارس.

مشاركة العاملين: تستند الجودة الشاملة على تعبئة خبرات القوى العاملة بطريقة فعالة من خلال العمل الجماعي والمشاركة في عملية صنع القرارات إيجاد الوسائل التنظيمية المناسبة وتحسين مهاراتهم وقدراتهم من خلال التدريب كما يحتاج ذلك إلى تمكين مثل هؤلاء الأفراد وتفويض السلطة إليهم للمشاركة في العمل الإداري داخل الإدارة وتحديد

مطالب كل الجماعات المشاركة في صنع القرارات محاولين إيجاد الحلو التي سوف يستفيد منها كل فرد يشارك في العمليات.

التغذية الراجعة المستمرة : وتتم عن طريق رصد نتائج عملية التحسين بصفة مستمرة وتقييم برامج التدريب و التنمية المهنية المستدامة وذلك باستخدام أدوات التحليل المناسبة وتحديد الانحرافات ونقاط القوّة والضعف ثم اتخاذ القرارات التصحيحية اللازمة بما يضمن الاستمرار في عملية التحسين والعمل على دعمها والدفع الدائم لكفاءتها.

الوقاية من الأخطاء قبل وقوعها : تشير الوقاية من الأخطاء إلى تصحيح مسار العمل من أول مرة حتى يتم منع حدوث الأخطاء . ويتطلب هذا المبدأ استخدام معايير للقياس بحيث يمكن قياس جودة المنتج أو الخدمة التعليمية المقدمة داخل المؤسسة التعليمية بدلاً من الاقتصار على استخدام المعايير بعد وقوع الأخطاء ويحقق هذا المبدأ منع حدوث بعض المشكلات مثل التقليل من إهدار المال والوقت اللذين ينفقان في اكتشاف المشكلات المدرسية وتحفيز الأفراد العالمين وتزويد اهتماماتهم بالجودة كأسلوب في العمل وتحقيق رغبات كافة المستفيدين من العملية التعليمية.

وتتلخص مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الآتي:

- التركيز على العملاء (الطلاب، المدرسين)
 - القيادة الحكيمة الواعية.
 - تحديد الأدوار والمسؤوليات.
 - تطبيق مدخل عملي وواقعي لإدارة الجودة.
 - تطبيق مدخل نظامي ومنتظم في الإدارة المدرسية .
 - المشاركة والمثابرة على عمليات التحسين المستمر للعمليات المدرسية
 - تطبيق مدخل واقعي وجماعي في عملية صنع القرار المدرسي.
 - تطبيق أسلوب قيادي يساعد على الاستفادة المتبادلة من أسلوب إدارة الجودة الشاملة.
- د. معايير الجودة في العملية التعليمية:** يذكر الغافري⁽⁴⁾ تعدد معايير الجودة في المجال التعليمي لتشمل :

1. معيار جودة المعلم.
2. معيار جودة الطالب:
3. معيار جودة المناهج الدراسية
4. معيار جودة البرامج التعليمية.
5. معيار جودة طرق التدريس.
6. معيار جودة تقويم الطلاب.

7. معيار جودة الإمكانيات المادية.

8. معيار جودة العلاقة بين المدرسة والمجتمع.

9. معيار جودة تقييم الأداء.

ثانياً - معايير جودة عضو هيئة التدريس وفق لائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010م⁽⁵⁾: المعيار هو عبارة عن مقياس يقاس به غيره للحكم والتقييم وباعتبار أن عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في العملية التعليمية من خلال مساهمته في تحسين مجال تخصصه عن طريق (التدريس، إجراء الامتحان، الإشراف على الطلبة، تحسين المقررات الدراسية) وذلك للمحافظة على قيام مؤسسته بتأدية واجبها وقد تضمنت لائحة (501) لسنة 2010م بشأن تنظيم التعليم العالي ما يلي:

1- شروط اختيار وتعيين عضو هيئة التدريس (أكاديميه، مهنية).

2- شروط ترقية عضو هيئة التدريس.

3- تحديد عدد ساعات التدريس أسبوعياً وفق للدرجات العلمية عضو هيئة التدريس.

4- التعاون والندب والإعارة عضو هيئة التدريس.

5- طرق التظلم عضو هيئة التدريس.

وباعتبار أن الكادر التدريسي بالجامعات يمثل حجر الزاوية في العملية التعليمية وفي مراحل النمو والتطور يصبح معها هذا العامل أكثر محورية، إذ يشكل أحياناً قييداً على التوسع في القبول وافتتح أقسام جديدة.

ومن خلال ما تقدم نلاحظ أن هناك أهمية كبيرة تقع على عاتق عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف المؤسسة ويرجع ذلك إلى أن البرامج التعليمية مهما بلغت من تقدم وتطور وجودة لا تحقق الفائدة المرجوة ما لم ينفذها معلمون أكفاء مدربون تدريباً عالياً، ومؤهلون تأهيلاً مناسباً وهذا يتطلب توفر سمات معينة لدى عضو هيئة التدريس منها:

1- السمات الشخصية: من مرونة في التفكير وثقة في النفس وتأتي في إصدار الأحكام والقدرة على الشرح وإيصال المعلومة.

2- الكفاية المهنية: بحيث يقوم بمساعدة الطلبة ويدافع عنهم ويشجعهم على التعاون ويتقبل اقتراحاتهم ويستمتع لهم بشكل جيد.

3- الخبرة الموقفية: وهي المعرفة المتعمقة في مجال تخصصه وقدراته على تقبل التنوع في استجابات الطلبة وتقييم العمل اليومي والأسبوعي.

4- الكفاءة العلمية: هي المعارف والمهارات المهنية التي يجب أن يملكها المعلم ويستطيع ممارستها من أجل أن يؤدي واجباته التعليمية أداءً متقناً.

5- **الكفاءة الاتصالية:** أي قدرة المعلم على التواصل وإيصال المعلومات إلى الطالب باستخدام الطرق المناسبة.

6- **الكفاءة التربوية:** إمام المعلم بالطرق التربوية المناسبة في التعامل مع الطلبة.

7- **الرغبة في التعليم:** فالمعلم ما لم يكن مدفوعاً بحب التعليم ولديه رغبة في أداء ما حمل من أمانة التعليم فلن يتحمس لمهمته وبالتالي لن ينجح فيها.

8- **مساهمة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحلي.**

9- **تحسين مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.**

10- **مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات العلمية.**

في ظل تطور مفهوم استخدام الجودة في التعليم العالي طفت على السطح مجموعة من العوامل التي تعمل بالضد من ذلك أو لا ترغب في التطورات الحالية لتحقيق ضمان الجودة في التعليم والتي لا يتفق الكثيرون معها ومن هذه العوامل الآتي (6):

أولاً - طبيعة وخصوصية التدريس في الجامعات : إذ يعتقد بعضهم إن عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من مؤهلات علمية فهو يتسم بالكفاءة المهنية في الأنشطة الأكاديمية والتدريسية والإدارية التي تقع على عاتقه بما في ذلك المعرفة الضرورية والمهارات المطلوبة التي تمكنه من ملاحظة وتقييم وتعديل ما يؤديه من مهام، ولا يتفق الباحث مع هذه النظرة، إذ إن الكثير من أعضاء هيئة التدريس هم بحاجة إلى تدريب وتأهيل مستمر، وهم بحاجة إلى التطوير والتعلم الذاتي ، وأن الدرجة العلمية هي ليست مقياس للقدرة والكفاءة في الأداء التدريسي.

ثانياً - يتم التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة : بناءً على تحصيلهم الأكاديمي دن النظر لكفاءتهم التدريسية وإبداعهم داخل قاعة الدرس وما يحققه من تأثير في طلبتهم.

ثالثاً - إن الغرض الرئيس من التدريس الجامعي : ينصب على إحداث نوع من التغيير المستمر في معارف وسلوكيات الطلبة وهناك اعتقاد بأن أي تقييم منضبط لفاعلية التدريس لا يمكن أن يأخذ محله إلا بعد مرور عدة سنوات من انتهاء العملية التدريسية ، وهذا لا يتفق مع فلسفة التدريس ونظرياته، إذ يمكن معرفة مدى اكتساب الطلبة للمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوب بها من قبل عضو هيئة التدريس أثناء المحاضرة الواحدة أو بعدها أو من خلال مجموعة الاختبارات البنائية (التكوينية) التي يجريها لطلبته حسب رأي الباحث.

رابعاً - يرى بعضهم إن الاعتقاد بوجود علاقة بين البحث العلمي : والقدرة في الأداء التدريسي كثيراً ما يستخدم للالتفاف وحماية أعضاء هيئة التدريس من تقييم أدائهم

مدت تطبيق مؤسسات التعليم العالي لمعايير جودة أعضاء هيئة التدريس

التدريسي وكثيراً ما يستغل ذلك كوسيلة دفاعية ضد المقترحات والتوجهات التي تؤكد وتؤمن بأهمية تقييم الأداء التدريسي وتوظيف ما يترتب على ذلك من تقييمات أو ترقيات ويؤكد الباحث بأن هناك ضرورة ملحة باعتماد الجامعات للأداء التدريسي معياراً مستقلاً في تقييم أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن المهام الأخرى التي يؤديها المدرس. وبالرغم من كل ذلك فإن الجامعات تعرف جيداً أهمية التقييم المنظم للأداء التدريسي اعتبار إن التدريس مهنة مثله مثل أي مهنة أخرى وأن هناك ضرورة لإجرائه والاستفادة من نتائجه لضمان الفاعلية القصوى في العملية التدريسية كوظيفة رئيسة من وظائف الجامعة.

المبحث الثالث - تحليل البيانات:

تعتبر هذه الدراسة دراسة كمية اعتمدت على تحليل المحتوى ومضمون الاجابات، فتم احتساب اعداد المستجوبين على كل فقرة في الاستبيان ونسبتهم واستخدم المتوسط الحسابي والأهمية النسبية للتعبير عن اتجاهات وآراء المستجوبين وذلك باستخدام برنامج EXCEL في ظل عينة بسيطة وأقل من 300 مفردة. ولتحليل الاستبانة استخدم مقياس ليكرت المكون من 5 أوزان لكل فقرة، وهي:

موافق جداً | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق جداً

حيث تم منح موافق جداً (1) درجة وهي بالتالي تمثل أعلى درجات الاتجاه الايجابي، ثم موافق (2) درجة ، ومحايد (3) درجات وهي تمثل الوسط وتعطي المستجوب الفرصة إذا لم يكن لديه اجابة أو معرفة تامة بالفقرة، وغير موافق (4) درجات وغير موافق جداً (5) درجات وتعكس أقصى درجات الاتجاه السلبي. والجدول التالي ارقام (1،2،3)، تبين الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة علي الفقرات من (1) إلى (23) ، والتي تحدد معايير جودة اعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية في ليبيا مرتبة تنازلياً حسب الأهمية النسبية.

جدول رقم (1) الاعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة مرتبة تنازلياً حسب الاهمية

المتوسط الحسابي الاهمية النسبية	غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	رقم الفقرة	التسلسل						
النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	العدد	لاهمية في الاستبيان						
0.82	4.10	0.47	28	0.36	21	0.05	3	0.03	2	0.08	5	12	1
0.81	4.07	0.41	24	0.41	24	0.05	3	0.12	7	0.02	1	5	2

الجدول رقم (1) يوضح الفقرات التي تحصلت متوسط حسابي أعلى من 4 درجات والتي تعني ان افراد العينة غير موافقين جدا علي الفقرات رقم (5،12). فالفقرة رقم

(12) قد تحصلت على أعلى أهمية نسبية بلغت (4.10) ، وبنسبة 82%، والتي كانت تتعلق بمنح المكافآت التشجيعية والشهادات التقديرية للمبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس وهو ما يمثل اجماع العينة على أن مؤسسات التعليم العالي في ليبيا سواء كانت كليات او جامعات لا تهتم بتشجيع المبدعين والمتميزين في اداء هذه المهنة. وجاءت الفقرة رقم (5) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره (4.07) وبنسبة 81%، مؤكدة بذلك بان مؤسسات التعليم العالي لا توفر برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (2) الاعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة مرتبة تنازليا حسب الاهمية
(لغير موافق)

التسلسل للأهمية	رقم الفقرة في الاستبيان	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا	المتوسط الحسابي للأهمية النسبية
للأهمية	في الاستبيان	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
3	7	4	0.07	5	0.08	3	0.05
4	10	4	0.07	2	0.03	10	0.17
5	22	0	0.00	11	0.19	11	0.19
6	9	5	0.08	7	0.12	10	0.17
7	14	4	0.07	13	0.22	8	0.14
8	4	5	0.08	13	0.22	7	0.12
9	23	3	0.05	15	0.25	13	0.22
10	8	3	0.05	15	0.25	12	0.20
11	19	6	0.10	8	0.14	21	0.36
12	21	6	0.10	9	0.15	20	0.34
13	1	8	0.14	15	0.25	7	0.12
14	3	5	0.08	15	0.25	13	0.22
15	6	5	0.08	20	0.34	7	0.12

والجدول رقم (2) يبين الفقرات التي تحصلت علي متوسط حسابي ما بين (4،3) والتي تعني ان افراد العينة غير موافقين علي الفقرات المبينة بالاستبيان المرفق بالملاحق وكانت مرتبة تنازليا من الفقرة 7 الي 6 كما هو مبين بالجدول اعلاه. فالفقرة رقم (7) كان ترتيبها الثالث وبمتوسط حسابي مقداره 3.98 من 5 من الدرجات، والتي مفادها بان الكليات لا تستخدم تكنولوجيا المعلوماتية والمتمثلة في الأنترنت لملء البيانات الخاصة بتوظيف أعضاء هيئة التدريس.

كما أظهر التحليل - أيضا - إن إدارات الكليات لا تعتمد سياسات وآليات محددة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، هذا من خلال الاجابات علي الفقرة رقم (10) في الجدول السابق والتي كان متوسطتها الحسابي 3.78 ، وبنسبة مئوية قدره 76%. وهذا تؤكد حتي في الفقرة رقم (22) ، والمتعلقة باعتماد الكليات أسسا لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول تحليل البيانات رقم (2) أوضح - أيضا - بأن أفراد العينة غير موافقين على الفقرة رقم (9) بشأن وضع الكليات لجان متخصصة في تدقيق مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومواصفاتهم من أجل تحقيق رسالة وأهداف الكلية. إضافة إلى أن الكليات لا تشجع على تنمية المقدرة التحليلية لأعضاء هيئة التدريس (الفقرة رقم 14). الفقرة رقم (4) والتي كانت تتسأل عن وجود لجان معاينة مختصة باختيار أعضاء هيئة التدريس المرشحين للعمل بالكلية فكان متوسطها الحسابي 3.34 وبنسبة مئوية قدرها 67% مما يعني أن أفراد العينة غير موافقين على هذه الفقرة. والاحصاءات أظهرت - أيضا - أن المستجوبين غير موافقين علي الفقرات (3،1،21،19،8،23) على التوالي.

جدول رقم (3) الاعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات افراد العينة مرتبة تنازليا حسب الاهمية (لموافق)

الترتيب	رقم الفقرة	موافق جدا		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق جدا		المتوسط الحسابي للاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	
16	13	6	0.10	23	0.39	8	0.14	16	0.27	6	0.10	2.88
17	16	5	0.08	17	0.29	20	0.34	13	0.22	4	0.07	2.90
18	17	7	0.12	17	0.29	17	0.29	13	0.22	5	0.08	2.86
19	18	5	0.08	21	0.36	14	0.24	15	0.25	4	0.07	2.86
20	2	5	0.08	25	0.42	8	0.14	18	0.31	3	0.05	2.81
21	15	8	0.14	24	0.41	19	0.32	5	0.08	3	0.05	2.51
22	20	8	0.14	30	0.51	9	0.15	7	0.12	5	0.08	2.51
23	11	5	0.08	34	0.58	9	0.15	9	0.15	2	0.03	2.47

وكما هو موضح بالجدول رقم (3) والذي يحوي الفقرات التي تحصلت علي متوسط حسابي ما بين (2،3) والتي تعني بموافقة افراد العينة علي الفقرات (11،12،13،14،15،16،17،18،19،20،21،22،23). فكانت اقل اهمية نسبية للفقرة رقم (11) حيث حصلت علي نسبة 2.47 وبنسبة 49%، والتي تتعلق بان هناك تعليمات محددة لتحديد ساعات التدريس لأعضاء هيئة التدريس وفق الدرجات العلمية، حيث اظهر التحليل بان مؤسسات التعليم العالي تلتزم باللائحة رقم (501) السالفة الذكر في توزيع الساعات علي اعضاء هيئة التدريس.

في المقابل جاءت الفقرة رقم (20) كثاني ردود فعل ايجابية حيث اظهرت اجابات المستجوبين بان الكليات تؤكد باستمرار على الالتزام بأخلاقيات العمل الاكاديمي وبمتوسط حسابي 2.51. اما الميزة الأخرى بمؤسسات التعليم العالي وهي ان الكليات

تمنح اجازات التفرغ العلمي بشكل عادل وقد تحصلت فيه الفقرة رقم (15) علي متوسط حسابي 2.51. وبنسبة 50%.

الجدول رقم (3) اوضح ان الفقرة رقم (2) كان متوسطها الحسابي 2.81 لتؤكد بان مؤسسات التعليم العالي توفر العدد الكافي من اعضاء هيئة التدريس المؤهلين لتنفيذ البرامج والخدمات التعليمية والتربوية، وكان افراد العينة موافقين على ان الكليات تشجع اعضاء هيئة التدريس للحصول على المنح الدراسية بالداخل والخارج من الاجابات على الفقرة رقم (18). وتشجع- أيضا - اعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية والتي تضمنتها الفقرة رقم (17) وبمتوسط حسابي 2.86 وبنسبة 57%.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الى جملة من النتائج الهامة فيما يتعلق بمعايير جودة اعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا وهي:

- 1- عدم اهتمام الكليات والجامعات محل الدراسة بتشجيع المبدعين والمتميزين من اعضاء هيئة التدريس.
- إن الكليات والجامعات لا توفر برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- عدم استخدام لجان التوظيف في الكليات تكنولوجيا المعلومات وخاصة الأنترنت في ملء طلبات القبول والبيانات الخاصة بالتوظيف.
- 4- غياب السياسات والاليات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- 5- لا توجد لجان مختصة لاختيار اعضاء هيئة التدريس.
- 6- تلتزم الكليات والجامعات بتحديد ساعات التدريس لكل عضو هيئة تدريس وفقا لدرجته العلمية.
- 7- تؤكد الكليات باستمرار علي الالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل الأكاديمي.

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومقارنتها بالفرضيات فقد ثبت رفض الفرضيتين على أن مؤسسات التعليم العالي لا تطبق معايير الجودة بشأن اختيار اعضاء هيئة التدريس، ولا تولى اهتمام كبير بتنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات :

إن معايير جودة اختيار وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الليبية يسهم في الرقي بمستوى مخرجات التعليم العالي وتشجع على الابتكار والبحث

العلمي بشكل عام، وعلى ضوء النتائج السابقة ارتأى الباحث تقديم بعض التوصيات والمقترحات للمساهمة في التركيز على جودة اختيار وتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا ومنها:

- 1- وضع سياسات ومعايير واضحة وشفافة لاستجلاب واختيار أعضاء هيئة التدريس بما يتماشى ورؤية ورسالة وأهداف الكلية أو الجامعة.
- 2- وضع معايير تقييم فاعلة وتشجيع المبدعين والمتميزين من أعضاء هيئة التدريس.
- 3- وضع سياسات وآليات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والتركيز على تطوير الفكر والاستثمار المعرفي والبشري.
- 4- العمل على توافر برامج للتطوير المهني والتعلم المستمر لأعضاء هيئة التدريس.
- 5- ضرورة الاستفادة من تقنية المعلومات في الحصول على بيانات ومعلومات خاصة بالتوظيف.

الهوامش :

1. إجلال عبدالمنعم حافظ وآخرون، أصول التنظيم والإدارة (القاهرة: مكتبة عين شمس، 2001).
2. Rhodes, A,(1992), " On the Road to Quality Education Leadership" Rol, 49 No.6.
3. أركارو، جانيس. إصلاح التعليم الجودة الشاملة في حجرة الدراسة. ترجمة د. سهير بسيوني، دار الأحمدي للنشر القاهرة، ٢٠٠١م.
4. صالح بن عبيد الغافري درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان كما يتصورها مديرو المدارس. رسالة ماجستير. جامعة اليرموك 2004.
5. لائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010م.
6. عبدالرحمن توفيق، الجودة الشاملة (دار الدليل المتكامل للمفاهيم والأدوات).

صحيفة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الفاضل السلام عليكم ،،،

ت	الفقرة	أنفق بشدة	أنفق	محايد	لا أنفق	لا أنفق بشده
1.	توجد خطة واضحة لحاجة الكلية من أعضاء هيئة التدريس مستندة إلى رؤيتها ورسالتها وأهدافها .					
2.	توفر الكلية العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لتنفيذ البرامج والخدمات التربوية					
3.	تعتمد الكلية معايير واضحة وشفافة لاختيار عضو هيئة التدريس .					
4.	توجد لجان معاينة مختصة لاختيار أعضاء هيئة التدريس المرشحين للعمل في الكلية .					
5.	توفر الكلية برامج التطوير المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس فيها .					
6.	يتم الإعلان عن تعليمات وشروط اختيار أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات الوظائف الأخرى من قبل الكلية .					
7.	تستخدم لجان التوظيف في الكلية تكنولوجيا الانترنت لملاء البيانات الخاصة بالتوظيف.					
8.	تحرص كليتنا على تنظيم إحصاءات وبيانات لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المساعدة موزعة حسب المؤهلات الأكاديمية، الدرجات العلمية، الخبرة... الخ .					
9.	تضع الكلية لجان متخصصة في تدقيق مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومواصفاتهم من أجل تحقيق رسالتها والأهداف التي تسعى إليها .					
10.	تعتمد إدارة الكلية سياسة واليات محددة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس .					
11.	هنالك تعليمات محددة لتحديد ساعات التدريس لأعضاء هيئة التدريس وفق الدرجات العلمية .					
12.	تخصص الكلية المكافآت التشجيعية والشهادات التقديرية للمبدعين والتميزين من أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع.					
13.	تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجالات العلمية المحكمة .					
14.	تشجع الكلية على تنمية المقدرة التحليلية لأعضاء الهيئة التدريسية .					
15.	تمنح الكلية إجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس بشكل عادل.					
16.	تتيح الكلية الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة والمؤقتة داخل المؤسسة .					

					تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية في داخل وخارج.	17.
					تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس للحصول على المنح الدراسية داخل وخارج.	18.
					تحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في البحث العلمي، التدريس، وخدمة المجتمع.	19.
					تؤكد الكلية باستمرار على الالتزام بأخلاقيات العمل الأكاديمي.	20.
					تتعاهد الكلية مع أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين للعمل معها.	21.
					تعتمد الكلية أسساً لتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	22.
					تحدد الكلية لكل عضو هيئة تدريس مجموعه من الطلبة لإرشادهم علمياً خلال سنوات دراستهم.	23.

الاستمارة التي بين يديك الكريمتين هي أداة لدراسة مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي لمعايير جودة عضو هيئة التدريس، الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة دون ترك أي منها ليتسنى لنا الوصول إلى أهداف هذه الدراسة، علماً بأن البيانات أو المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع وافر التقدير والاحترام

الباحث