

الأستاذ الجامعي ومعايير الجودة والاعتماد الليبية

بين عراقيل الواقع الراهن وآفاق المستقبل جامعة طرابلس انموذجاً

أ.د. حسين سالم مرجين

قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة طرابلس

mrginhussein@yahoo.com

عند الحديث عن الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي سوف يتبادر إلى ذهن المهام التي تقع على عاتق الأستاذ الجامعي، سواء أكانت هذه المهام على مستوى العملية التربوية والتعليمية أم على مستوى العملية البحثية، أم على مستوى المسؤولية المجتمعية؛ فتحقيق الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي؛ إنما يعتمد بشكل كبير على جودة أداء الأستاذ الجامعي، وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تهدف في جلها لتحقيق الأهداف المنشودة من التعليم الجامعي، كما أن كل ذلك مرتبط بمدى حصوله على الكفايات والمهارات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، فجودة المخرجات التعليمية والبحثية في أي جامعة مرهون بجودة أداء الأساتذة، كما أن إصلاح منظومة التعليم الجامعي تبدأ دائماً من خلال معالجة القصور الذي يعاني منه الأساتذة، ولعلنا هنا نتذكر بعض المقولات التي طرحها ابن خلدون بهذا الخصوص (1) حين أكد على كون التعليم عبارة عن صناعة؛ وهذا يعني بالضرورة وجود شروط ومتطلبات ومعايير لهذه المهنة، حيث يوضح لنا ابن خلدون ضرورة الإحاطة بمبادئ التعليم وقواعده والوقوف على مسائله واستنباط فروعه من أصوله، فجودة المخرجات التعليمية مرهون بجودة التعليم وتكوين وكفايات الأستاذ؛ حيث يقول ابن خلدون (2) "فعلى قدر جودة التعليم وملكة المعلم يكون حذق المتعلم في الصناعة وحصول ملكته".

وفي تقرير عن الجامعات الليبية العام 2013 والصادر عن المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية بين دخول العديد من غير ذوي العلاقة أو المتخصصين مهنة التدريس، حيث حدد التقرير أهم

¹ - ابن خلدون. مقدمة ابن خلدون، منشورات دار مكتبة الهلال، بيروت: 1983 ص274

² - ابن خلدون. مقدمة ابن خلدون، مصدر سابق، ص274

مواطن الضعف المتصلة ببعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية والتي تعرقل تأصيل وتطبيق الجودة وضمانها في الجامعات في التالي (3) :

1. ضعف التكوين المهني لبعض أعضاء هيئة التدريس.
2. عدم القيام بالجامعات بأعداد وتجهيز دورات تدريبية لغرض التنمية المهنية.
3. عدم تقبل وجهات نظر الطلبة في القاعات التدريسية وتقليل أهمية تلك الآراء.
4. الاعتماد على أسلوب الحفظ والتلقين.
5. قيام بعض الأساتذة بتدريس مواد غير متمكنين منها.
6. عدم الالتزام بمواعيد المحاضرات.
7. عدم تطوير المناهج والمقررات الدراسية.
8. عدم الالتزام بمعايير التقييم الخاصة بالطلبة.
9. عدم الالتزام بالساعات المكتبية المخصصة لمراجعات الطلبة.
10. تعدي بعض الأساتذة على الطلبة بألفاظ نابية تخرج عن إطار اللياقة والأدب أثناء العملية التعليمية.

وربما هذا ما دفع بالمؤتمر الوطني للتعليم العالي المنعقد خلال الفترة من: 13- 14 / 04 / 2014م، بمدينة طرابلس، إلى التوصية(4) "بضرورة إعادة النظر في آليات قبول أعضاء هيئة التدريس الجامعي والتقني بما يتوافق مع المعايير المعتمدة، إضافة إلى مراجعة اللوائح التنظيمية لمؤسسات التعليم الجامعي والتقني، لتتضمن نصاً صريحاً يجعل التأهيل التربوي شرطاً أساسياً للاحاق بعضوية هيئة التدريس"، بالتالي تنبع أهمية هذه الورقة في كون هناك حاجة ماسة إلى بناء المعايير الأكاديمية والتربوية للأستاذ الجامعي، في ظل تزايد حدة مواطن الضعف لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، وذلك مع زيادة عدد المتقدمين لوظيفة عضو هيئة التدريس بالجامعات، إضافة إلى دعوة المسؤولين في التعليم والجامعات إلى ضرورة السعي الحثيث نحو بناء معايير تخاطب النواحي الشخصية والأكاديمية والمهارية للأستاذ الجامعي وذلك من أجل الولوج نحو جودة المخرجات الجامعية .

³ - حسين مرجين، وآخرون، تقرير الزيارات الاستطلاعية للجامعات الليبية. منشورات: المركز الوطني لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليمية والتدريبية 2014، ص ص 66- 67

⁴ - حسين مرجين، وآخرون. كتاب المؤتمر الوطني للتعليم العالي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2014م.

أهداف الورقة العلمية :

تهدف هذه الورقة إلى تحديد النقاط التالية:

1. إثارة موضوع بناء معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي، لدى المسؤولين في وزارة التعليم والجامعات الليبية.
2. التعرف على معايير الجودة والاعتماد التي اصدرها المركز الوطني لضمان الجودة الليبي ذات العلاقة بالأستاذ الجامعي.
3. الكشف عن الواقع الراهن لمعايير جودة أداء عضو هيئة التدريس بجامعة طرابلس.
4. التعرف على أهم الصعوبات التي واجهت جامعة طرابلس في تأصيل وتطبيق معايير جودة الأداء المتعلقة بالأستاذ الجامعي.
5. محاولة رسم مسارات استرشادية لمعايير جودة أداء الأستاذ الجامعي.

أهم تساؤلات الورقة العلمية :

تحاول هذه الورقة الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما معايير الجودة والاعتماد الليبية ذات العلاقة بجودة أداء الأستاذ الجامعي ؟
2. ما الواقع الراهن لجودة أداء الأستاذ الجامعي بجامعة طرابلس ؟
3. ما معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي التي تركز عليها جامعة طرابلس ؟
4. ما الصعوبات التي تواجه جامعة طرابلس في تطبيق معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي؟
5. ما أهم المسارات الاسترشادية لجودة أداء أستاذ الجامعي ؟

منهج المتبع :

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما سيعتمد تحليلنا وإجاباتنا على الأسئلة المثارة في هذه الورقة على حصيلة التقارير صادرة عن مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء بجامعة طرابلس، وكذلك إلى التقارير الصادرة عن المركز الوطني لضمان الجودة خلال الفترة من 2012-2014م، كما أن رئاسة الباحث للجمعية الليبية للجودة

والتميز في التعليم اتاحت له فرصة التواصل المباشر مع بعض مسؤولي الجودة وتقييم الأداء بالجامعة، حيث تمكن الباحث من التعرف على طبيعة التحديات والمشاكل التي تواجه تطبيق الجودة المتعلقة بالأستاذ الجامعي في جامعة طرابلس.

1. ما معايير الجودة والاعتماد الليبية ذات العلاقة بجودة أداء الأستاذ الجامعي ؟

يعتبر الأستاذ الجامعي من أهم العناصر البشرية المعنية بمعايير الجودة والاعتماد بحسب المعايير الليبية، حيث يعتبر الأستاذ الجامعي من أهم الأطراف المستهدفة من نظام الجودة، حيث يُناط بالأستاذ الجامعي تحقيق عدد من المعايير الخاصة بجودة التعليم، لأنه يمثل أهم المدخلات العملية التربوية والتعليمية، والبحثية، والمجتمعية، وبالتالي يتوقف مدى جودة أدائه على مستوى جودة المخرجات كافة.

حيث سعت معايير الجودة والاعتماد الليبية إلى وضع عدد من المؤشرات لقياس جودة أداء الأستاذ الجامعي، حيث ركزت تلك المؤشرات على الجوانب التالية (5):

1. وجود أدلة متعلقة بأعضاء هيئة التدريس تشمل التشريعات فيما يتعلق بالحقوق والواجبات، والمشاركة في تحقيق رؤية الجامعة، ورسالتها، والتعيين، والترقية، والإجازات، والبحث العلمي، واللجان والمهام المختلفة.
2. نشر الإجراءات المتعلقة باتصال الطلاب بأعضاء هيئة التدريس وتوضيحها
3. أن تكون تخصصات أعضاء هيئة التدريس، أو اهتماماتهم تغطي كافة المقررات الموجودة في المنهاج كتوفر عضو هيئة تدريسية على الأقل في كل مجال، وحسب المجال، إضافة إلى مناسبة الدرجات العلمية للمقررات التي يدرسونها.
4. كفاية أعضاء هيئة التدريس كما " وعددا" ، في حالات الإجازة والغياب... إلخ
5. القدرة الأستاذ الجامعي على قياس تحصيل الطالب.
6. وجود برامج لتطوير وتنمية المهارات (الأساسية، والسلوكية، والتخصصية، والاتصال والحوار، والتفكير المنطقي العلمي، والمهارات العملية، والإبداعية والتراكمية)
7. توحيد الرؤية بين أعضاء هيئة التدريس

⁵ - دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي، منشورات المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، 2012، ص 26- 27

8. استخدام أساليب حديثة ومتنوعة لتناسب ومهارات المقرر المراد تدريسه.
9. تنوع المدارس العلمية للقائمين على العملية الأكاديمية.
10. وجود آليات تقييم دورية لأعضاء هيئة التدريس في العملية الأكاديمية.
11. وجود خطط تأهيلية المتعلقة بالتدريب وتنمية القدرات والمهارات.
12. وجود آليات محددة ومعتمدة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس.
13. الحاجة لوجود حوافز مالية ودعم ومساندة لأعضاء هيئة التدريس .

كما حدد دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي عدد من المؤشرات الكمية فيما يتعلق بجودة الأداء المتعلقة بالأستاذ الجامعي، وهي (6) :

- أن تكون نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس 1:30 في التخصصات الإنسانية، و1:20 في التخصصات الأساسية والتطبيقية.
- أن تكون نسبة أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير إلى أعضاء هيئة التدريس القارين من حملة الدكتوراه لا تزيد عن 20%.
- أن تكون نسبة أعضاء هيئة التدريس غير القارين إلى مجموع أعضاء هيئة التدريس القارين لا تزيد عن 10%.
- أن يكون الحد الأقصى للعبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:
 1. (14) ساعة للأستاذ.
 2. (16) ساعة للأستاذ المشارك
 3. (18) ساعة للأستاذ المساعد
 4. (20) ساعة للمحاضر
 5. (22) ساعة لمساعد محاضر من حملة الماجستير.
 6. (6) ساعات لعضو هيئة التدريس غير القار

كما أكدت المعايير أيضًا على ضرورة قيام الأستاذ الجامعي بعدد من الممارسات الحميدة أهمها :

⁶ - دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي، مصدر سابق، ص 79 - 81

- إعداد توصيف المقرر الدراسي وفقا لنموذج الصادر عن المركز الوطني لضمان الجودة على أن يتم تجديده بشكل دوري.
- إعداد تقارير دورية عن أداء المقرر الدراسي.
- التواصل والاتصال الجيد مع الطلاب.
- تفعيل أساليب تقويم الاختبارات والأنشطة الطلابية، وتسليمها لهم في الوقت المحدد.
- الالتزام بتدريس المقررات ذات العلاقة بالتخصص أو الاهتمامات العلمية.
- متابعة كل ما هو جديد بالتخصص.
- المشاركة في أنشطة التطور المهني وتنمية القدرات والمهارات التدريسية.
- المشاركة بفعالية في برامج المسؤولية المجتمعية.
- المشاركة في برامج الجودة وضمانها.
- القيام بإعداد البحوث العلمية ذات العلاقة بالتخصص، أو الاهتمامات العلمية.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش.
- الالتزام بالموثائق الأخلاقية سواء في عمليتي التعليم والتعلم، أم في العملية البحثية، أم في برامج وأنشطة المسؤولية المجتمعية، أم في غير ذلك.

وهكذا يتضح لنا من الاستعراض السابق بأن معايير الجودة والاعتماد الليبية أولت اهتماما للممارسات الحميدة الواجب اتباعها من قبل الأساتذة، حيث خصصت تلك المعايير محور كامل تحت مسمى محور أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة، يتضمن مجموعة من الأبعاد والبنود ذات العلاقة بجودة أداء الأستاذ الجامعي، ووضع أيضًا عدد من المؤشرات للتحقق من تطبيق تلك الممارسات، كما أوجب المركز الوطني لضمان الجودة على الجامعات الليبية استخدام عدد من الأساليب والأدوات، والوسائل التقييمية التي يمكن من خلالها التأكد من وجود عدد من الممارسات والمؤشرات ذات العلاقة بالالتزام المهني، مثل: التركيز على أساليب التعليم والتعلم، وآليات تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة، آليات تقويم الطلبة، إضافة إلى عدد من الوثائق التي يتوجب التعامل معها والاحتفاظ بها من قبل أعضاء هيئة التدريس، كما تم التركيز أيضًا على مدى المساهمة في أنشطة البحث العلمي، والمسؤولية المجتمعية، إضافة إلى الالتزام بالموثائق الأخلاقية ذات العلاقة بالأنشطة والبرامج المذكورة كافة، في حين أن المعايير الليبية لم تنطرق إلى الشروط الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي، كالمسلمات الشخصية، أو الاجتماعية القيادية، أو الأكاديمية

والمهارية، حيث افسح دليل ضمان الجودة المجال أمام الجامعات الليبية لبناء المعايير خاصة بها؛ (7) بشرط ألا تقل عن مستوى المعايير الوطنية التي وضعها المركز الوطني لضمان الجودة.

في الحقيقة أنه من الوهم الاعتقاد بأن تأصيل وتطبيق المعايير الوطنية ومؤشراتها وممارساتها سيتم دون حدوث مشاكل أو احتكاكات، وبشكل خاص من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس، فأكثر الصعوبات التي واجهت تطبيق الجودة في الجامعات الليبية هي مقاومة التغيير من قبل بعض الأساتذة، بالتالي فإن السؤال الجوهرى الذي قد يقفز إلى الذهن هنا هو: ما واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي بجامعة طرابلس؟

2. ما الواقع الراهن لجودة أداء الأستاذ الجامعي بجامعة طرابلس ؟

قبل الحديث على واقع جودة أداء الأستاذ الجامعي في جامعة طرابلس، فإننا ربما في حاجة إلى تحديد أهم المحطات التاريخية التي مرت بها الجامعة، حيث يمكن تحديد أهم تلك المحطات، في التالي (8):

- تعتبر جامعة طرابلس جزء من الجامعة الليبية التي تم أسائها سنة 1955م، حيث كانت تضم الجامعة كليات بمدينة بنغازي، المركز الرئيس للجامعة، إضافة إلى كلية العلوم بمدينة طرابلس التي إنشائها سنة 1957م.
- في عام 1961م قامت منظمة اليونسكو باستحداث كلية الدراسات الفنية العليا، بمدينة طرابلس التي ضمت إلى الجامعة الليبية عام 1967م تحت مسمى كلية الهندسة، وفي العام 1966م تم إنشاء كلية الزراعة، وكلية المعلمين، بمدينة طرابلس التي كانت تشرف عليها آنذاك منظمة اليونسكو، حيث انضمت الكليتين للجامعة الليبية العام 1967م.
- في أغسطس 1973م، فصلت الجامعة الليبية إلى جامعتين مستقلتين، إحداها في مدينة بنغازي، وضمت الكليات الموجودة بمدينتي بنغازي والبيضاء، وهي جامعة بنغازي، والثانية في مدينة طرابلس، وهي جامعة طرابلس، وضمت الكليات الموجودة في مدينة طرابلس، وفي سنة 1976م تغير تسمية جامعة طرابلس إلى جامعة الفاتح.
- خلال العام 2012م، تم استبدال اسم جامعة الفاتح إلى جامعة طرابلس، ويبلغ عدد كليات الجامعة حاليًا حوالي 20 كلية.

⁷ - دليل لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعلم العالي، 2012، مصدر سابق، ص 7

⁸ - <http://uot.edu.ly>

▪ في حين يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس حوالي 3060 عضواً، منهم 1210 من حملة الدكتوراه، و1850 من حملة الماجستير.

لقد بينت لائحة الجامعة بأن الأستاذ الجامعي هو (9) "كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية"؛ ومعني هذا ببساطة شديدة عدم التركيز على السمات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية والمهنية، مثل : الصفات الجسدية اللازمة للعمل، والقدرة البدنية، واحترام شخصية الطالب، والعمل ضمن أهداف المنهج الدراسي، واستخدام استراتيجيات التعليم المتنوعة حسب متطلبات كل مقرر دراسي، والحرص على التطوير الذاتي...إلخ، كما تتولي إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً للمادة رقم (193) من اللائحة 501 لسنة 2010م، (10) " مهام المتابعة والإشراف على أعضاء هيئة التدريس، حيث تتولي مهام التحقق من استيفاء شروط التعيين، والترقية، والنقل، والندب، والإعارة وكافة الأمور الوظيفية الأخرى، إضافة إلى الاطلاع على التقارير لجان التقييم الخاصة بالترقية لاستخلاص نتائجها ورفع التوصية بها إلى رئاسة الجامعة"، في حين تفتقر الجامعة لوجود تقارير ذات علاقة بمتابعة جودة أداء الأساتذة، والتأكد من قدراتهم وكفاياتهم في العملية التعليمية والبحثية، كما تفتقر أيضاً إلى وجود تقارير ذات علاقة بمتابعة وتقييم أداء إجازة التفرغ العلمي، بالتالي فإنه باستثناء التقارير ذات العلاقة بالترقيات العلمية فإن الجامعة ليس لديها آليات لمتابعة وتقييم أداء الأساتذة، كما أن طبيعة تقارير الترقية ذات الطابع السري، لا تمكن الأستاذ المعني بعملية التقييم من معرفة ملاحظات المقيمين سواء أكانت النتيجة سالبة، أم ايجابية، وذلك بهدف قيامه بعمليات المعالجة.

وبحسب اللائحة (501) لسنة 2010م، فإنه من المفترض أن يخضع الأستاذ الجامعي (11) "بعد التعاقد معه لفترة اختبار مدتها ستة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل لإثبات جدارته لتولي هذه الوظيفة، حيث لا يتم تثبيته بصفة نهائية إلا بتوصية من القسم العلمي والكلية التابع له"، إلا أن جل الأقسام والكليات العلمية بالجامعة لا تقوم بإحالة تقارير إلى الإدارة المختصة بشأن تقييم أداء الأساتذة خلال فترة الاختبار، حيث تفتقر إلى وجود مثل هذه الممارسات بالتالي فإن الأستاذ الجامعي يظل متمسكاً بوظيفته دون الحاجة إلى أية تقييمات أو اختبارات ذات علاقة بالنواحي الأكاديمية أو المهنية، مما يُعزز الشعور لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بأن الحصول على المؤهلات العلمية يكفي

⁹ - قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (501) لسنة 2010م ، ص 44

¹⁰ - قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (501) لسنة 2010م ، ص 44

¹¹ - قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (501) لسنة 2010م ، ص 46

للاستمرار في وظيفة التدريس بالجامعة، ففي تقرير صادر عن مكتب الجودة وتقييم الأداء بجامعة طرابلس سنة 2013م أوضح وجود عدد من مواطن الضعف التي تواجه جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهي (12) :

- محدودية انتشار ثقافة الجودة، وشدة المقاومة لتغيير خاصة بين القيادات العليا وأعضاء هيئة التدريس.
- نقص المعايير المطلوبة لتقويم الأداء الأكاديمي والبحثي.
- نقص الآليات والتجهيزات التقنية الفنية لقياس الأداء.

كما رصد استطلاع رأي عن اتجاهات طلبة جامعة طرابلس لأداء بعض الأساتذة، عدد من الملاحظات، أهمها (13):

- عدم التزام بعض الأساتذة بمواعيد المحاضرات.
- التمييز في المعاملة ما بين الطلبة.
- وجود قصور وأحياناً غياب دور المشرف الأكاديمي.
- الحاجة إلى قيام بعض الأساتذة بالتفاعل مع الطلبة.
- عدم كفاية بعض الأساتذة في عمليات شرح المقررات الدراسية.
- الحاجة إلى تقدير الأساتذة للظروف النفسية والاجتماعية التي يمر بها جل الطلبة.
- سوء معاملة بعض الأساتذة للطلاب.

وخلاصة ما سبق فإن جامعة طرابلس بحاجة إلى إعادة تعريف الأستاذ الجامعي بحيث يتعاطى بشكل جدى مع التغييرات الحاصلة، خاصة فيما يتعلق بمعايير الجودة الأداء، بالتالي فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو : ما المعايير جودة أداء الأستاذ الجامعي التي تركز عليها جامعة طرابلس؟

3. ما معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي التي تركز عليها جامعة طرابلس ؟

¹² - أحمد الخازمي، وآخرون ، الخطة الإستراتيجية المعدلة لمكتب الجودة وتقييم الأداء (2011- 2016). جامعة طرابلس. 2013 ص 6
¹³ - حنين بحور، وآخرون. اتجاهات طلبة علم الاجتماع حول مسيرتهم الأكاديمية "دور المشرف الأكاديمي" جامعة طرابلس – كلية الآداب – قسم علم الاجتماع 2016. غ.م

تشير أدبيات الجودة وضمانها إلى ضرورة أن تكون هناك معايير لتقييم وتقويم أداء الأستاذ الجامعي، حيث يتوجب القيام بعمليات التقييم والتقويم بشكل دوري ومستمر، كما أن العمل بهذه المعايير تبدأ من بداية القبول بالجامعة، وتنتهي حتى آخر يوم عمل بالجامعة، حيث يتم تقييم وتقويم الأداء الأكاديمي كل فصل أو عام دراسي، كما يتم التركيز على عدد من المعايير منها على سبيل المثال : تقييم المقررات الدراسية، وطرائق التدريس، ومدى إدراك احتياجات الطلبة، والمشاركة في المؤتمرات وورش العمل، ونشر البحوث في المجالات الإقليمية والدولية ..إلخ.

في الحقيقة تم طرح تساؤل على إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس سنة 2016م، عن : هل توجد معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة؟ وذلك عندما تم تكليفي ضمن لجنة علمية لتقييم عدد من المتقدمين لشغل وظيفة عضو هيئة تدريس في أحد أقسام علم الاجتماع بالجامعة، حيث كانت إجابة الإدارة آنذاك بأنه لا توجد أية معايير يمكن الاستناد إليها في عملية التقييم، فتعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتم وفقا لعدد من الشروط العامة التي حددتها اللائحة 501 لسنة 2010م، إضافة إلى ما يصدر عن وزارة التعليم من تعليمات وقرارات، بالتالي لا توجد أية معايير موضوعية من قبل الجامعة ذات علاقة بتقييم وتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس سواء عند التعيين، أو أثناء فترة الاختبار، أو بعد تمكينهم من الوظيفة، فالموجود حاليًا عبارة عن شروط عامة تركز فقط على اللائحة 501 لسنة 2010م، وهي على النحو التالي(14):

- أن تكون الدرجة الجامعية الأولى بتقدير عام جيد على الأقل.
- أن تكون الدرجة العليا مطابقة في التخصص للدرجة الجامعية.
- يخضع المتقدم إلى إجراءات تقييم وامتحانات منافسة بما يضمن الشفافية والجودة.

بالتالي ركزت الجامعة فقط على تطبيق الشروط الموجودة في اللائحة (501) لسنة 2010م، دون قيامها ببناء أية معايير فيما يتعلق بإجراءات الامتحانات بما يضمن الشفافية والجودة، كما أنها لم تهتم في الوقت نفسه بتطبيق المعايير والمؤشرات والوثائق الموضوعية من قبل المركز الوطني لضمان الجودة، وبشكل خاص المتعلق منها بأعضاء هيئة التدريس، وعلى هذا الأساس فإن جامعة طرابلس لا تمتلك أية معايير خاصة بجودة أداء الأستاذ الجامعي، وهذا يدفعنا إلى طرح سؤال وهو : ما الصعوبات التي واجهت الجامعة في تطبيق معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي ؟

¹⁴ - قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (501) لسنة 2010م ، ص 46

4. ما الصعوبات التي واجهت جامعة طرابلس في تطبيق معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي؟

عند الحديث عن الصعوبات التي تواجه جامعة طرابلس في تطبيق معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي الصادرة عن المركز الوطني لضمان الجودة، فإن ذلك يدفعنا إلى الحديث عن القيادات الجامعية، حيث توجد إشكالية تُعاني منها الجامعة وهي عدم قناعة بعض القيادات الجامعية بأهمية الجودة وضمانها، إضافة إلى تغليب المصالح الشخصية على الصالح العام، وهذا ربما ما أكدته تقرير الزيارات الاستطلاعية العام 2013م، حيث أوضح إن الأزمة الحالية في الجامعات الليبية (15) "بحاجة إلى حلول عاجلة تتطلب تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية أو القبلية" حيث نلاحظ بأن رئاسة الجامعة في بعض الأحيان تلجأ إلى تعيين بعض الأساتذة دون مراعاة للوائح أو الضوابط المعمول بها وبشكل خاص اللائحة (501)، حيث أننا إذا أمعنا النظر في ملامح تلك الممارسات فسوف نتكشف لنا سريعا مسالة تغليب المصالح الشخصية أو القبلية على الصالح العام.

ومن ناحية ثانية تبرز إشكالية أخرى وهي استخدام القوة في عمليات التعيين، ولعنا نتذكر هنا عملية اختطاف مدير شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس سنة 2015م، من قبل إحدى الميليشيات وذلك لإرغامه على قبول تعيين أحد المتقدمين بالرغم من كونه لا يتوفر فيه الشروط المطلوبة، وهذا ما أكدته أيضا تقرير الجامعات 2013م حيث أكد بروز (16) "إشكال القوة التي تمتلك السلاح في تحديد مسار بعض الجامعات خاصة في إجراءات قبول الطلبة والموظفين وحتى قبول أعضاء هيئة التدريس"، كما رصد تقرير الجامعات الليبية الصادر 2013م، عدد من الصعوبات التي تواجه الجامعات الليبية فيما يتعلق بأداء أعضاء هيئة التدريس، وأهم تلك الصعوبات هي (17):

1. عدم وجود آليات واضحة لاختيار واستقطاب أعضاء هيئة التدريس، وحاجة الجامعات لهم.
2. استمرار في استخدام طرق التعليم التقليدية كالتركيز على الحفظ والتلقين، وقلة استخدام التقنية وإستراتيجيات التعلم الحديثة وتوظيفها في التدريس ، وإغفال استخدام التعلم الذاتي والمهارات العقلية العليا، مثل: التفكير التحليلي، وحل المشكلات، والإبداع، والابتكار، ومهارات البحث.
3. عدم وجود الخطط لتفعيل الساعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس - وإعداد الخطط لتدريبهم كل في مجاله - وتفعيل ساعاتهم المكتبية.

¹⁵ - حسين مرجين، وآخرون. تقرير الزيارات الاستطلاعية للجامعات الليبية. مصدر سابق، 2013، ص

¹⁶ - حسين مرجين، وآخرون، مصدر سابق . 2013، ص

¹⁷ - حسين مرجين، وآخرون ، مصدر سابق . 2013، ص

4. عدم مراعاة أن تكون نسبة أعضاء هيئة التدريس القارين، وغير القارين كما هو وارد في دليل ضمان الجودة والاعتماد.
 5. عدم معادلة المؤهلات العلمية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات من قبل جهات الاختصاص.
 6. عدم وجود برامج تنمية لقدرات أعضاء هيئة التدريس.
 7. عدم وضع وتنفيذ آليات لمتابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.
 8. لا يتوفر في الجامعات العدد الكافي من الفنيين المؤهلين للإشراف على المعامل والمختبرات والورش لتقديم المساعدة الفنية لأعضاء هيئة التدريس.
- في حين رصد تقرير صادر عن مكتب الجودة وتقييم الأداء بجامعة طرابلس عدد من الصعوبات التي تواجه الجامعة فيما يتعلق بتطبيق المعايير الجودة أداء أعضاء هيئة التدريس، هي(18):

1. ضعف المعايير المتبعة في تعيين وتقييم وترقية أعضاء هيئة التدريس.
2. الحاجة إلى برامج لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزون عالمياً
3. غياب المعايير المتبعة في تحديد النصاب وتوزيع الساعات التدريسية والبحثية للرتب العلمية.
4. غياب المعايير التي تضمن تكافؤ الفرص في عضوية اللجان والإشراف والتحكيم بين أعضاء هيئة التدريس.
5. نقص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والاستفادة من إجازات التفرغ العلمي.
6. الحاجة إلى وجود دليل لعضو هيئة التدريس يبين إجراءات تعيينه وترقيته وواجباته ومسؤولياته.
7. الحاجة إلى وجود لائحة بالأخلاقيات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

إنّ ليس غريباً في ظل هذه الأرضية التي ظهرت فيها هذه الصعوبات ونمت أن تظهر مشكلة تأصيل وتطبيق معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي، بالتالي فإن السؤال الذي يطفو على السطح الآن هو : كيف يمكن الولوج إلى جودة أداء الأستاذ الجامعي؟

ما أهم المسارات الاسترشادية للولوج إلى جودة أداء الأستاذ الجامعي ؟

¹⁸ - أحمد الخازمي. تقرير عن مكتب الجودة وتقييم الأداء (في الفترة الخريف 2009 - الخريف 2011). جامعة طرابلس، 2011.

في ضوء الخلفية السابقة فإن الهدف الذي نسعى إليه في الصفحات القادمة هو السعي نحو رسم إطار نظري قابل للتطبيق، حيث نقترح على الإدارة العليا للجامعة عدد من المسارات الاسترشادية للولوج نحو تأصيل وتطبيق جودة أداء الأستاذ الجامعي، وبشكل عام يمكن اقتراح عدد من أهم المسارات الاسترشادية ، أهمها :

- العمل على نشر ثقافة الجودة وضمانها بين أعضاء هيئة التدريس.
- إعداد دليل عضو هيئة التدريس يوضح حقوق وواجبات ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس.
- قيام الجامعة ببناء معايير واضحة ومحددة لاختيار عضو هيئة التدريس، تتضمن السمات الشخصية، والسمات الاجتماعية، والقيادية، والسمات الأكاديمية، والمهارية.
- العمل على تفعيل أدلة ونماذج المركز الوطني لضمان الجودة وبشكل خاص نموذج توصيف المقرر الدراسي، ونموذج التقرير الدوري للمقرر الدراسي.
- توفير إحصاءات حول أعداد أعضاء هيئة التدريس، موزعة حسب المؤهلات الأكاديمية، الدرجات العلمية، الخبرة، والكلية...إلخ.
- إنشاء مركز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، للقيام بمهام إعداد برامج تدريبية محددة ومجدولة للتنمية المهنية لهيئة التدريس وبشكل دوري ومستمر .
- وضع معايير واضحة ودقيقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، منها على سبيل المثال : التدريس الفعال، والامام بالتخصص، وطرق التدريس المتنوعة، والبحث العلمي، والمسؤولية المجتمعية.
- استحداث جوائز تشجيعية للمبدعين من أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، والمسؤولية المجتمعية.
- استحداث ألقاب علمية لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على رتبة الأستاذية لتشجيعهم للاستمرار في البحث العلمي والقيام بالمسؤولية المجتمعية.
- السعي نحو بناء دليل الممارسات الأخلاقية وآداب العمل الجامعي لأعضاء هيئة التدريس
- تشجع أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجالات العلمية الدولية.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في برامج المسؤولية المجتمعية.
- إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة والموقته داخل وخارج الجامعة.

وأخيرًا فأن بذور الحل تكمن في تبني جامعة طرابلس لرؤية جديدة تقوم على إعادة تعريف دور عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع، والعمل على بناء معايير لتقييم وتقييم أداء دوره على المستوى الأكاديمي، والبحثي، والمسؤولية المجتمعية، كما يجب ألا ينظر إلى تلك المعايير كونها هدف، إنما هي المرشد نحو الولوج إلى التميز، والإبداع، والابتكار، والمنافسة.

أهم المراجع

1. ابن خلدون، عبدالرحمن (1983). مقدمة ابن خلدون. منشورات دار مكتبة الهلال ، بيروت .
2. بحور، حنين و وآخرون (2016). اتجاهات طلبة علم الاجتماع حول مسيرتهم الأكاديمية "دور المشرف الأكاديمي"
3. حسين مرجين، وآخرون. كتاب المؤتمر الوطني للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2014م.
4. الخازمي ، أحمد (2011). تقرير عن مكتب الجودة وتقييم الأداء في الفترة الخريف 2009- الخريف 2011). جامعة طرابلس.
5. الخازمي، أحمد وآخرون ، الخطة الإستراتيجية المعدلة لمكتب الجودة وتقييم الأداء (2011- 2016). جامعة طرابلس.
6. مرجين، حسين، وآخرون (2013). تقرير الزيارات الاستطلاعية للجامعات الليبية. منشورات: المركز الوطني لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليمية والتدريبية.
7. مرجين، حسين، وآخرون (2010). تقرير الزيارات الاستطلاعية للجامعات الليبية. منشورات المركز الوطني لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليمية والتدريبية. غ.م
8. المركز الوطني لضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليمية والتدريبية.(2012). دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي، ليبيا.