

أهمية الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لضمان الجودة في الجامعات الليبية

الدكتور حسين سالم مرجين	الدكتور عادل محمد الشركسي
مدير إدارة ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي	*أستاذ مساعد، قسم الإحصاء، كلية العلوم، جامعة بنغازي
المركز الوطني لضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليمية	**مدير فرع المركز بالمنطقة الشرقية للمركز الوطني لضمان
والترقية. طرابلس - ليبيا	الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليمية والتدريبية - ليبيا
hussein@qaa.ly	alsharkasi@qaa.ly

المخلص: تعد الترقية العلمية من أهم الحوافز التي يهتم بها أعضاء هيئة التدريس من خلال ارتباط الترقية العلمية بزيادة الحوافز المالية والمعنوية، كما تعتبر الترقية العلمية هي التي تنظم العلاقة بين عضو هيئة التدريس والجامعة أو البرنامج العلمي الذي يُدرس به، حيث تستند الترقية إلى مجموعة من الشروط والمعايير المرتبطة بالمدة الزمنية وعدد البحوث التي يفترض أن يقدمها عضو هيئة التدريس . عليه فإن هذه الورقة ستجيب على عدد من التساؤلات:

1. ما هو مفهوم الترقية العلمية ؟ وما هي المفاهيم المرتبطة بها؟
2. ماهي العلاقة بين الترقية العلمية والإنتاج العلمي؟
3. ماهي حدود العلاقة بين الترقية العلمية وأنشطة وبرامج الجودة وضمانها؟
4. ماهي أهم حدود العلاقة بين الترقية العلمية وخدمة المجتمع والجامعة؟
5. ماهي أهم حدود العلاقة بين الترقية العلمية التنمية القدرات المهنية؟

فكما هو معروف فإن مهام الجامعات تنقسم إلى ثلاث مهام رئيسية وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ولكن المهمة الوحيدة التي تقدمها معظم الجامعات الليبية في الوقت الراهن هي التدريس والتي يشوبها الكثير من القصور وعدم الكفاية وقدم الأساليب المستخدمة وعدم حداثة المناهج وأما بالنسبة للبحث العلمي فهو إما غير موجود أو هزيل وغير مجدي، وذلك لعدم دعم الجامعات للبحث العلمي وكذلك عدم رغبة الكثير من أعضاء هيئة التدريس إجراء البحث العلمي إلا لغرض الترقية العلمية، والاهتمام بالكَم وليس الكيف، كما أن لائحة الترقية الموجودة حالياً تطلب عدد من الأوراق العلمية للترقية دون النظر لجودة هذه الأوراق كذلك نلاحظ عزوف عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة والحضور للنشاطات التي تهتم بنشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية مثل المحاضرات والندوات والمؤتمرات وورش العمل وكما لوحظ عدم قناعة الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة بالدورات التدريبية المتعلقة برفع كفاية عضو هيئة التدريس مما يترتب عليه تدني في كفاية أعضاء هيئة التدريس وعدم قدرته على مواكبة التطور الحادث في المعرفة وطرائق توصيلها. كذلك لوحظ بشكل عام عدم اهتمام عضو هيئة التدريس المتحصل على درجة أستاذ بالبحث العلمي لعدم وجود حافز لإجراء البحث العلمي لأنه حقق أعلى درجة علمية وفقاً لنظامنا التعليمي والذي بدوره يؤثر بشكل كبير على مستوى التعليم في ليبيا. وهذا ما قادنا إلى التفكير في إعادة النظر في لائحة الترقية المعمول بها حالياً في ليبيا لكي تستوعب كل القصور سلف الذكر.

الكلمات المفتاحية: الترقية العلمية، ضمان الجودة في التعليم العالي، البحث العلمي.

Abstract:

The scientific promotion is considered as one of the most important incentives that are concerned by faculty members through linking scientific promotion to the increasing of financial and moral incentives, and it is also considered as regulation of the relationship between teacher and university or scientific program where he is teaching. Whereas the promotion is based to a set of conditions and criteria associated with the time duration and the number of research which is supposed to be provided by a university professor. Therefore, this paper will answer a number of questions:

1. What is the concept of scientific promotion? What are the concepts associated with it?
2. What is the relationship between the scientific promotion and the scientific researches?
3. What is the relationship between the scientific promotion and activities and programs of quality and quality assurance?
4. What is the most important link between the scientific promotion and service of the community and the university?

5. What is the most important link between the scientific promotion and the development of professional capacity?

As it is known that the missions of universities are divided into three main tasks: (i)teaching, (ii)scientific research, and (iii)community service, but the only mission offered by most Libyan universities at the moment is teaching that marred many of the shortcomings, inadequacies, The methods used and not modern curricula. However, the scientific research is either not exist or scrawny and unfeasible, due to lack of support from universities for scientific research as well as the unwillingness of many faculty members to conduct research except for the purpose of promotion of scientific and they pay attention only to quantity not quality, and the existing promotion system requests a number of scientific paper to upgrade without considering the quality of these papers. It is also noted the reluctance and un conviction of a large number of faculty members to participate and attend the activities that are interested in spreading quality culture in educational institutions such as lectures, seminars, conferences and workshops, as well as participation in training courses on the development of the adequacy of a faculty member with a consequent decline in their adequacies and inabilities to cope with the development of knowledge and methods of delivery it.

In general, it was also noted that the faculty member who became a professor has no (or less) interest in conducting a scientific research due to the lack of incentive for the conduct of scientific research that he has achieved the highest degree according to our educational system, which in turn greatly affects the level of education in Libya. This is what led us to consider reviewing the currently promotion system in Libya in order to accommodate all the shortcomings mentioned above.

تمهيد:

يشهد هذا العصر ثورة معرفية ومعلوماتية كبيرة ، إضافة إلى ثورة في التقنية ووسائل الاتصالات، التي كان لها التأثير على نوعية التعليم برمته، وأصبح هناك تنوعاً في أساليب التعليم والتعلم، كما أصبح الطالب نفسه مصدراً للتعلم، بالتالي أصبح الحديث عن أهمية الجودة وضمانها في التعليم في ظل مجتمع المعرفة ومن ثم البحث عن معايير الجودة والاعتماد لكي تستطيع المؤسسات التعليمية أن تواكب هذا العصر، ويرى كثير من الباحثين أن الوظائف الرئيسة للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسة وهي:

1. التعليم لإعداد القوى البشرية.

2. البحث العلمي.

3. خدمة المجتمع. (مرسى، 2002، 22).

وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، وتستهدف الجودة وضمانها في التعليم أطراف العملية التعليمية كافة، كما تستهدف مخرجات تلك العملية، لذلك فإن تحسين وتطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات سيكون له الأثر الكبير على جودة وضمانها في التعليم العالي ، لذا وجب البحث عن آلية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم للقيام بدورهم في تحسين وتطوير العملية التعليمية والبحث والإنتاج العلمي وخدمة المجتمع والبيئة.

بالتالي أصبح عضو هيئة التدريس الذي تحتاجه أجيال هذا العصر، هو عضو هيئة تدريس ذو إمكانات ومؤهلات وقرات ومواصفات نوعية ومتطورة كي يتواءم مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم ، وان يكون عنصراً فعالاً في خدمة مجتمعه والرفي به في شتى المجالات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها. (باهي - فياض - 2009- ص26)

وتعد الترقية العلمية واحدة من أهم المقومات التي تلعب دوراً كبيراً في بناء المؤسسي والبرامجي للمؤسسات التعليمية، وتطورها باتجاه الرقي الأكاديمي، حيث تولي جل المؤسسات التعليمية اهتماماً كبيراً بمراجعة البحوث العلمية وعقد لجان الترقية العلمية لأساتذة الجامعات.

كما تعتبر الترقية العلمية من جهة أخرى أهم الحوافز التي يهتم بها أعضاء هيئة التدريس من خلال ارتباطها بزيادة الحوافز المالية والمعنوية من جهة ، كما أنها هي التي تنظم العلاقة بين عضو هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية أو البرنامج العلمي الذي يُدرس به من جهة أخرى، حيث تستند هذه الترقية إلى مجموعة من الشروط والمعايير المرتبطة بالمدة الزمنية وعدد البحوث.

أهمية الورقة العلمية:-

في إطار مواكبة عصر المعرفة وتحقيق الجودة وضمانها في العملية التعليمية يتطلب الأمر إعداد عضو هيئة التدريس مهنيّاً وأخلاقياً، وهذا يتأتى من خلال مواجهة مع الذات والكشف عن أهم المظاهر السلبية والتحديات التي تواجه الجامعات الليبية فيما يتعلق بشروط الترقية، كما يستلزم الأمر من الجامعات أن تعمل وبشكل جاد وحثيث على تطوير آليات تقييم الترقية العلمية بحيث تواكب معايير الجودة وضمانها.

فاستخدام الترقية العلمية استخداماً فعالاً وليس استخداماً شكلياً بحيث تساعد عضو هيئة التدريس من امتلاك المعارف والمهارات والتقنيات والمنهجية التي تمكنه من القدرة على الإنتاج والإبداع والتميز.

أهداف الورقة العلمية:

تهدف هذه الورقة إلى الاطلاع على واقع الترقية العلمية في الجامعات الليبية من إجراءات ومعايير وما تعانیه من مشكلات وتحديات، إضافة إلى متطلبات الجودة وضمانها التي تتوجب تحسين وتطوير تلك

البحث والاجتهاد والتروي بل معتمداً على النقل الحرفي والاجترار في المبني والمعني والتقليد الأعمى لمن سبقه (باهي ، فياض -2009- ص6561). والسبب يعود من وجهة نظر الباحثان إلى الآتي:

1. نقص التكوين المهني لأعضاء هيئة التدريس
2. نقص متزايد في الوسائل التعليمية أو الخدمات الدعم التعليمية.
3. التساهل في منح الشهادات بمعنى تخريج عدد كبير من الطلاب بدون التركيز على نوعية الطلبة.
4. تدخل بعض رجال النفوذ والجاه والصدقة والقرابة.
5. اكتظاظ المؤسسات التعليمية بالطلاب، والذي يتجاوز القدرة الاستيعابية للمؤسسة، وهو الذي يدفع إلى التساهل من أجل إفراغ أماكن جديدة.
6. تراكم المشكلات لعدم طرح حلول جذرية لها بل استخدام المسكنات.
7. عدم الاستقرار الإداري بالمؤسسات التعليمية وكذلك عدم ثبات اللوائح والتشريعات.
8. الادعاء والغرور والتكبر

ومما يؤكد هذه المقدمة بعض الشواهد التي جاءت بها العديد من الدراسات حول هذا الموضوع منه (تقرير الزيارة الاستطلاعية -

2010) :

- ضعف الكفاية المهنية لبعض أعضاء هيئة التدريس في استخدام تقنيات تعليمية تناسب بعض المقررات الدراسية
- ضعف الكفاية المهنية لبعض أعضاء هيئة التدريس في عملية التدريس.
- ضعف تعامل بعض أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة الذين يمارسون سلوكيات غير جيدة أو غياب التواصل بين بعض أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بممارسات تعبر عن عدم الأمانة العلمية في تقييم الطلبة.
- عدم رغبة بعض أعضاء هيئة التدريس في تطوير أنفسهم علمياً ومهنياً.
- ضعف (إذا لم يكن معدوماً) مشاركة الأساتذة الجامعيين في برامج خدمة المجتمع والجامعة.
- عدم (أو عزوف) مشاركة الكثير من أعضاء هيئة التدريس في برامج الجودة وضمانها.
- ضعف قيمة الإنتاج العلمي لان جلّه لغرض الترقيات فقط.

الشروط والمعايير بحيث تصبح الترقية أداة لتحسين وتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وذلك من خلال وضع أحكام قيمية محددة للأنشطة والبرامج التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس خلال كل مدة زمنية محددة في كل درجة علمية المراد الوصول إليها باستخدام بعض المقاييس بحيث يمكن من خلال هذه المعايير الحكم على أداء عضو هيئة التدريس .

أهم التساؤلات:

تسلط هذه الورقة الضوء على أهمية الترقية العلمي لأعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها على تحقيق الجودة في التعليم العالي مع إبراز لأهم الإجراءات والشروط التي يمكن إتباعها في هذا المجال، حيث تطرح هذه الورقة الحاجة إلى إعادة النظر في إجراءات ومعايير الترقية العلمية وتطويرها لذا تظهر مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الآتي :

ما التصور المقترح لتحسين آلية التقييم المتبعة في الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية لضمان جودة أدائه ؟

واقع التدريس في الجامعات الليبية:

لقد اجبر عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية خلال الأربعين سنة الماضية على التفكير من خلال فكر النظام السياسي في كل المجالات، كما هناك لتشغل لأعضاء هيئة التدريس بالأمور الإدارية والروتينية أكثر مما ينبغي، سواء داخل أو خارج الجامعات ابتداءً من تولي المناصب الإدارية أو حضور اللجان المتعددة سواء داخل الجامعات أو خارجها أو جميعها، وكثرة الأعباء التدريسية، كذلك تولي مسؤوليات المشاركة والإشراف على النشاط الطلابي، وإدارة الامتحانات، وغيرها من الأعباء التي تنتزع وقتاً ثميناً كان يمكن استثماره في أنشطة أهم وهي الأنشطة التعليمية أو البحثية، كما يواجه أعضاء هيئة التدريس جملة من الصعوبات لعل أهمها صعوبات حضور المؤتمرات، وصعوبات المتعلقة بتوافر الكتب والدوريات في مكتبات الجامعات، وصعوبات المتعلقة بقواعد المعلومات، وصعوبات الخاصة ببيئة العمل وتأخر التحكيم والنشر، وضعف السياسة التخفيفية للجامعات، ثم المشكلة الخاصة بعدم توافر التسهيلات والمرافق الخاصة بالبحث العلمي كمراكز المعلومات وخدمات الحاسوب، هذا من جهة كما أن البعض أعضاء هيئة التدريس انزلق في مزالق الارتزاق ويبدو ذلك جلياً في الساعات التدريسية إلى يشغلونها خارج أقسامهم أو جامعاتهم، والذي يعرف بالتعاون، والتي تتجاوز في بعض الأحيان عشرون ساعة في الأسبوع، فكيف يمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بواجبه إذا كان ينتقل من جامعة إلى جامعة (أو من مدينة إلى أخرى) مما يطغى عدد المحاضرات، والتي قد يكون معظمها وهمي، على نوعية وجود المادة العلمية المعطاة. مما يجعل بعض الأساتذة لا يبذلون جهداً في تجهيز محاضراتهم كما يجب ولا يحاولون أن يأتوا بالجديد، ومما يزيد من أسفنا إن بعض أعضاء هيئة التدريس يقومون بإعطاء دروسهم بدون تصميم وبدون تحضير واغلبهم لا يهيئ محاضراته تهيئاً مبنياً على

أذن يمكن القول بأن واقع الجامعات الليبية يعاني من جوانب قصور عديدة وخاصة فيما يتعلق بمهام عضو هيئة التدريس وتحديداً أدائه التدريسي، إضافة إلى ضعف البحوث العلمية وانعدام برامج التنمية المهنية .

إجراءات عامة للترقية العلمية في الجامعات الليبية:

بداية يمكن القول بأن الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية لها ضوابط شأنها في ذلك شأن الجامعات والمراكز البحثية العالمية سواء العربية أم الأجنبية، حيث نظمت اللائحة الخاصة بالترقية العلمية، إجراءات وشروط الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، حيث يتم التركيز على الجوانب التالية (اللائحة رقم 501 لسنة 2010م):

- انقضاء مدة زمنية محددة.
- قيام الأستاذ الجامعي بنشر عدد من البحوث في مجالات علمية أو مؤتمرات علمية محكمة.
- يزداد عدد البحوث المطلوبة حسب كل درجة علمية المراد تحقيقها أو الوصول إليها.

يمكن تقليص المدة الزمنية من خلال نشر عدد مضاعف من البحوث العلمية وهذه الميزة يمكن التمتع بها مرة واحدة على أن يقدم عضو هيئة التدريس عمل علمي أو وطني متميز .

إجراءات عامة للترقية العلمية في عدد من الجامعات العربية والأجنبية:

سوف نتناول في هذا الجزء من الورقة العلمية طرح عدد من إجراءات الترقية العلمية المعمول بها في عدد من الجامعات العربية والأجنبية وهي تعتبر من ضمن الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها في هذه الورقة بهدف التعرف على إجراءات وشروط الترقية في تلك الجامعات وصولاً إلى تحديد مواطن القوة والضعف في تلك الإجراءات والشروط.

الجامعات المصرية:-

تستند معايير الترقية في الجامعات المصرية على فحص الانتاج العلمي، حيث تم إعداد تطوير شامل لقواعد عمل اللجان العلمية لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين بالمجلس الأعلى للجامعات وأهم القواعد تلك الترقية : (قواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الانتاج العلمي للمتقدمين لوظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين الدورة العاشرة -2008-2011) :-

1. حدد المجلس الأعلى للجامعات المصرية تخصص كل لجنة من اللجان العلمية لترقية أعضاء هيئة التدريس، بعد أخذ رأيها، لتكون بمثابة مَظَلَّة لمجموعة من التخصصات الفرعية، تُعلن داخل الأقسام العلمية، وفي حالة طلب عضو هيئة تدريس الترقية في تخصص فرعي غير مُدرج، وترى

اللجنة إضافته، فإنه يتعين على اللجنة إخطار المجلس الأعلى للجامعات لاتخاذ اللازم.

2. تنشر التخصصات على الموقع الخاص باللجان العلمية على شبكة المعلومات الجامعية، وذلك بعد أخذ رأي اللجان التخطيطية لقطاعات التعليم الجامعي.

3. تُشكّل كل لجنة من اللجان العلمية للترقية من عدد 7-9 أعضاء من الأساتذة المتخصصين، ممن تم اختيارهم كمحكمين في مجال عمل اللجنة، تكون مهمتها ترقية أعضاء هيئة التدريس لشغل وظيفة أستاذ مساعد وأستاذ في التخصصات الفرعية المدرجة تحتها .

4. تكون ترقية أعضاء هيئة التدريس بناء على توصية اللجنة العلمية المختصة، بمقتضى تقرير مُفصّل ومسبّب تُقِيم فيه الإنتاج العلمي للمتقدمين.

5. يقوم مجلس الجامعة بتحويل التظلمات الخاصة باللجان العلمية التي يرى جديتها، إلى اللجنة الاستشارية العليا بالمجلس الأعلى للجامعات، وتدرس هذه اللجنة تفصيلياً الشكاوى المقدمة، ولها أن تعيد الأوراق للجنة العلمية المختصة لإعادة فحصها مرة أخرى أو أن تحفظ الشكوى، مع توضيح أسباب قرارها، وعلى اللجنة العلمية كتابة تقرير مفصل عن أسباب قبولها أو رفضها للنظام.

6. في حالة عدم توفر لجنة علمية لفحص أحد التخصصات، على عميد الكلية تحويل الأوراق إلى أمين المجلس الأعلى للجامعات، الذي يحيله بدوره للجنة الاستشارية العليا لتقرير ما إذا كان يحال لإحدى اللجان الموجودة أو اقتراح تشكيل لجنة جديدة بعد العرض على المجلس الأعلى للجامعات.

في حين تحسب تقديرات الأبحاث بناء على النقاط الحاصل عليها من 100 نقطة، على النحو التالي : بحث ضعيف (أقل من 60) بحث مقبول (60-69)، بحث جيد (70-79)، بحث جيد جداً (80 فأكثر) ، وعلى المحكم أن ينص صراحة في تقريره الفردي على حيثيات التقدير الذي منحه لكل بحث، خاصة في حالتي الحصول على ضعيف أو جيد جداً.

الجامعات السعودية:

تستند الجامعات السعودية في الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس على المعايير التالية: (اللائحة المنظمة منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم الصادرة بقرار مجلس 1417 هـ):-

- 1 - الإنتاج العلمي.
- 2 - التدريس.
- 3 - خدمة الجامعة والمجتمع.

وتتم عملية تقييم جهود أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية على أساس (100) نقطة مقسمة على النحو الآتي:

1. 60 (ستون) نقطة للإنتاج العلمي.
2. 25 (خمس وعشرون) نقطة للتدريس.
3. 15 (خمس عشرة) نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع.

الجامعة العربية المفتوحة القدس :

وضعت الجامعة العربية المفتوحة عدد من المعايير والشروط لترقية أعضاء هيئة التدريس وهي على النحو الآتي (لائحة ترقيات أعضاء هيئة تدريس الجامعة العربية المفتوحة 2007م) :

1. الأبحاث والنشر وبراءات الاختراع العلمي.
2. التدريس والمشاركة في دعم العملية التعليمية.
3. خدمة الجامعة والمجتمع.

في حين تتم عملية الترقية العلمية وفقاً للأوزان النسبية التالية:

1. الأبحاث والنشر العلمي: يخصص لهذا المعيار 70% من التقدير النهائي للترقية.
 2. دعم العملية التعليمية : يخصص لهذا المعيار 20% من التقدير النهائي للترقية.
 3. خدمة الجامعة والمجتمع: يخصص لهذا المعيار 10% من التقدير النهائي للترقية.
- في جميع حالات الترقية ومستوياتها، ينبغي أن يحصل المتقدم للترقية على 70% على الأقل من التقدير المخصص لكل معيار من معايير الترقية.

الجامعات السودانية:

تتم ترقية عضو هيئة التدريس بالجامعات السودانية بوحدة من طريقتين. (لائحة ترقي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجزيرة - السودان لسنة 2002 المعدلة لسنة 2008م) :

1. الترقية على أساس الأداء المتميز في مجالي النشاط المنهجي والإنتاج العلمي.
 2. الترقية على أساس الخدمة الطويلة الممتازة.
- وتتوّج عناصر الترقّي بإتباع نظام النقاط على أن يكون الحد الأدنى من النقاط التي تؤهل عضو هيئة التدريس للترقي مائة نقطة يحصل عليها بإنجازاته في المحاور التالية:

1. النشاط المنهجي
2. الإنتاج العلمي المتمثل في التأليف والترجمة:
3. الإنتاج العلمي المتمثل في نشر البحوث
4. الإشراف على طلاب الدراسات العليا.
5. المساهمات العلمية الأخرى.
6. المساهمات الإدارية.

7. المساهمة في خدمة المجتمع.

كما حددت اللائحة عدد النقاط الممنوحة لكل هذه المحاور بالتفصيل فمثلاً: لمحور المساهمات الإدارية تم توزيع النقاط بالشكل الآتي:

- وكيل الجامعة أو عميد 3 نقاط.
- نائب العميد نقطتان.
- رئيس القسم أو مدير المركز أو الوحدة نقطة واحدة.

كما أوضحت اللائحة المقصود بالمساهمات العلمية الأخر حيث تم تحديدها في المحاور التالية:

1. عضو هيئة تحرير مجلة علمية محكمة يعطى نقطتان إجمالاً
2. محكم لكتب في مجال تخصصه يعطى نقطة واحدة لكل كتاب
3. محكم لأوراق علمية يعطى نقطتان إجمالاً

جامعة الإمارات العربية المتحدة

يمثل تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس في المجالات التالية الأساس في عملية تقييم طلب الترقية. (لائحة ترقيات أعضاء هيئة تدريس بجامعة الإمارات 2008م):

- ✓ التدريس.
- ✓ البحث والإنتاج العلمي.
- ✓ خدمة الجامعة والمجتمع.
- ✓ التعاون مع الزملاء.

ويتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس في المجالات السابقة على أساس منحه تقدير عام واحد مما يلي: "ممتاز"، "جيد جداً"، "مرضٍ" أو "غير مرضٍ"، كما شُرحت اللائحة هذه التقديرات بالتفصيل بالنسبة لكل مجال وكذلك الحد الأدنى للترقية لكل درجة علمية

الجامعات الكويتية:

تتكون معايير الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الكويتية على البنود الثلاثة التالية. (النظام المعدل لترقيات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت):

- ✓ التدريس والإرشاد.
- ✓ البحوث والنشر العلمي.
- ✓ خدمة الجامعة والمجتمع.

ويتم إعطاء عضو هيئة التدريس على أدائه في البنود الثلاثة السابقة تقدير من واحد إلى خمسة كالتالي:

1	2	3	4	5
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز

جامعة ميزوري.

تعتمد معايير الترقية في هذه الجامعة على أداء وإنجازات عضو هيئة التدريس في ثلاث محاور على النحو التالي.

University)

of MISSOURI, Office of the PROVOST, 2012-2013 (Promotion and Tenure Call)

✓ التدريس (Teaching)، حيث يقيم عضو هيئة التدريس في

هذا المحور من عدة جوانب وهي:

1. ملخص لإنجازاته في التدريس ويتضمن
 - فلسفته في التدريس.
 - الاعباء التدريسية المكلف به بالجامعة.
 - ما يثبت استخدامه للتقنيات التعليمية.
2. جدول تقييم كل المقررات التي يدرسها.
3. ملخص وتقييم الارشاد الطلابي ويتضمن قوائم منفصلة لطلبة الدراسة الجامعية والماجستير والدكتوراه الذين يشرف عليهم.
4. على الاقل تقييمان للتدريس ويشمل تقييم اسلوب التدريس و تصميم المقرر (أو المقررات).
5. توصيف المشاركة في النشاطات العامة المتعلقة بالتدريس داخل الجامعة.

✓ البحث العلمي (Research)، يتم تقييم عضو هيئة التدريس

في هذا المحور من عدة جوانب وهي:

1. توصيف لإنجازاته العلمية في مجال تخصصه.
 2. قائمة بالأوراق العلمية المقيمة والمنشورة وفي حال أن هناك أكثر من مؤلف للورقة يجب على عضو هيئة التدريس إرفاق تقرير يوضح مدى إسهامه في الورقة.
 3. معلومات مفصلة عن كل المنح البحثية المتحصل عليها.
- ✓ خدمات (Services)، يتم تقييم عضو هيئة التدريس في هذا المحور عن خدماته المقدمة:

1. القسم او للكلية او للجامعة.
2. للمجتمع ومؤسساته.
3. الاشراف والتقييم في المجلة العلمية.

قراءة تحليلية للوائح الترقيات العلمية السابقة:-

يمكن تحديد أهم الملاحظات في اللوائح السابقة في الآتي:

1. حددت اللوائح محاور التقييم لغرض الترقية العلمية.
2. حددت بعض اللوائح توزيع النقاط كأساس للتقييم في الترقية العلمية.
3. تحديد أكثر من معيار كأساس للترقية.
4. لم تحتوي اللوائح على محور أنشطة وبرامج الجودة كأساس للتقييم للترقية العلمية.
5. لم تشير تلك اللوائح للمشاركة في الندوات والمؤتمرات الدولية .
6. لم توضح آليات تشجيع الأستاذ الجامعي فيما يتعلق بالبحث العلمي.

7. لم تبين اللوائح السابقة المميزات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي الذي يتجاوز الحد الأدنى للترقية.

مقترحات لتحسين إجراءات للترقية العلمية:

بعد استعراض واقع الجامعات الليبية، إضافة إلى آليات وشروط الترقية العلمية في الجامعات الليبية وبعض الجامعات العربية والأجنبية وما صاحبها من إشكاليات سنحاول الإجابة على التساؤل المطروح بشأن: التصور أو المقترح لتحسين آلية التقييم المتبعة في الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس لضمان جودة أدائه.

سيتم تقييم أداء عضو هيئة التدريس من خلال خمس معايير كأساس في إتمام عملية الترقية وهي:

الأول: معيار البحث والإنتاج العلمي.

الثاني: معيار دورات تدريبية حول طرق التدريس .

الثالث: معيار أنشطة وبرامج الجودة وضمانها.

الرابع: معيار خدمة المجتمع والبيئة.

الخامس: المعيار المشاركة في المؤتمرات.

ت	الترقية	المجالات	الحد الأدنى للمجال	الحد الأقصى للمجال
			النقاط	العدد
1	أستاذ مساعد	الإنتاج العلمي	50	1
		خدمة المجتمع والجامعة	20	2
		أنشطة وبرامج الجودة وضمانها	40	4
		دورات تدريبية حول طرق التدريس	40	5
		المشاركة في المؤتمرات	10	2
		المجموع	160	17
2	أستاذ مشارك	الإنتاج العلمي	150	3
		خدمة المجتمع والجامعة	30	4
		ورش عمل حول الجودة وضمانها	40	5
		دورات تدريبية حول طرق التدريس	40	5
		المشاركة في المؤتمرات	20	3
		المجموع	280	21
3	أستاذ محاضر	الإنتاج العلمي	200	5
		خدمة المجتمع والجامعة	30	4
		أنشطة وبرامج الجودة وضمانها	40	5
		دورات تدريبية حول طرق التدريس	40	5
		المشاركة في المؤتمرات	20	3
		المجموع	330	22
4	أستاذ	الإنتاج العلمي	250	6
		خدمة المجتمع والجامعة	40	5
		أنشطة وبرامج الجودة وضمانها	40	5
		دورات تدريبية حول طرق التدريس	40	5
		المشاركة في المؤتمرات	30	4
		المجموع	400	25

وفيما يلي عدد من الآليات المقترحة لترقية عضو هيئة التدريس:

أولاً: يحب على عضو هيئة التدريس الراغب في التقدم للترقية إعداد وتجهيز المستندات التالية قبل التقدم بطلب الترقية:

1. إعداد السيرة الذاتية:

رابعاً: ينظر مجلس الكلية في الطلب بناءً على توصية مجلس القسم، ويوصي بإحالة ملف الترقية إلى إدارة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي بدورها تحيل ملف الترقية للمجلس العلمي بالجامعة.

خامساً: يقوم المجلس العلمي بالجامعة بما يأتي:

1. اختيار محكمين لتقييم البحوث، ويتم اختيارهم من القائمة المحالة من الكلية منهم من خارج الجامعة مع وجود محكماً احتياطياً أولاً محكماً احتياطياً ثانياً يلجأ إليهما عند الحاجة.
 2. إرسال البحوث والبيانات الخاصة بالترقية إلى المحكمين بطريقة سرية لتقييمها وفق النموذج الذي يعد من قبل المجلس العلمي للجامعة.
 3. اتخاذ قرار بترقية عضو هيئة التدريس أو بعدم الموافقة على تربيته، وذلك احتساب عدد النقاط المتحصل عليها، والخاصة بنشاط المتقدم للترقية في مجال التدريس وأنشطة وبرامج الجودة وضمانها وخدمة الجامعة والمجتمع.
- سادساً:** يتم تقييم جهود عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على أساس نقاط حسب الدرجة العلمية المطلوبة كما هو موضح في الجدول التالي.
- سابعاً:** يدخل ضمن الحد الأدنى للإنتاج العلمي المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس ما يأتي:

1. البحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة.
2. البحوث المحكمة المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة إذا كانت منشورة بأكملها.
3. البحوث المحكمة المنشورة من مراكز البحوث الجامعية المتخصصة.
4. المحكم من الكتب الجامعية والمراجع العلمية، ويقبل منها واحدة فقط.
5. تحقيق الكتب النادرة المحكم، ويقبل منها واحدة فقط.
6. الترجمة المحكمة للكتب العلمية المتخصصة ويقبل منها واحدة فقط.
7. الاختراعات والابتكارات التي صدرت لها براءات من مكاتب براءات الاختراع المعترف بها سواء محلية أو دولية.
8. النشاط الإبداعي المتميز وفق قواعد يعتمدها مجلس الجامعة بناءً على توصية المجلس العلمي، ويقبل منه واحدة فقط.

ثامناً: يجب أن يكون الإنتاج العلمي المتقدم به عضو هيئة التدريس للترقية منشوراً في أكثر من منفذ نشر واحد، وألا تكون جميع منافذ النشر تابعة لجامعة واحدة أو لمؤسسة علمية واحدة.

أن يقوم عضو هيئة التدريس بكتابة السيرة الذاتية بنفسه لجمع معلومات عن أدائه التدريسي إضافة إلى ما قام خلال المدة المقررة للترقية من أعمال ذات علاقة بالعملية التعليمية والبحث والإنتاج العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع وبرامج الجودة وضمانها.

2. التقرير الذاتي للأداء السنوي لعضو هيئة التدريس:

يتولى عضو هيئة التدريس بنفسه إعداد تقرير يتضمن جميع الأنشطة المهنية والعلمية التي قام بها و كذلك الخطة المستقبلية التي سينفذها خلال المرحلة القادمة.

3. تقرير الانجازات والخدمات المقدمة للجامعة والمجتمع:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً عن المهام التي أداها خلال مدة الترقية المقررة يتضمن الخدمات التي قدمها للجامعة مثل الاشتراك في اللجان وأداء المهام الإدارية والفنية وكذلك الخدمات التي قدمها للمجتمع مثل إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات وتقديم المشورة.

4. تقرير حول برامج الجودة وضمانها:

يعد عضو هيئة التدريس تقريراً عن المهام التي أداها خلال مدة الترقية المقررة تتضمن برامج الجودة وضمانها مثل الاشتراك في ورش العمل، فرق الدراسة الذاتية، فرق التدقيق الداخلي، فرق التدقيق الخارجي، كذلك إلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات العلمية ذات العلاقة.

ثانياً: يعين على عضو هيئة التدريس الراغب في الترقية التقدم بطلب كتابي إلى رئيس القسم العلمي المختص مرفقاً بملف الترقية يتضمن ما يأتي:

1. السيرة الذاتية
2. التقرير الذاتي للأداء السنوي لعضو هيئة التدريس.
3. تقرير الانجازات والخدمات التي قدمها أو شارك في تقديمها للجامعة والمجتمع.
4. بحث من الأبحاث المقدمة للترقية بالإضافة إلى قائمة مختصرة عن تلك الأبحاث محتوية على عنوان البحث و اسم المؤلف (أو المؤلفين) واسم الناشر وتاريخ النشر.
5. في حالة البحث المشتركة، يجب على عضو هيئة التدريس إرفاق تقرير يوضح مدى مساهمته في هذا البحث.
6. أي معلومات إضافية لدعم طلب الترقية.

ثالثاً: ينظر المجلس العلمي بالقسم في ملف الترقية ويتحقق من استيفاء الشروط والإجراءات ويوصي برفع الملف إلى الكلية بعد إضافة تقرير تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس يتم إعداده من قبل المجلس العلمي بالقسم المختص مع اقتراح عدد من المحكمين المتخصصين بحيث يكون على الأقل عدد منهم من خارج الجامعة مع إرفاق السيرة الذاتية لهم. مع ملاحظة أن درجاتهم العلمية تكون اعلى من الدرجة المتقدم للترقية إليها إلا في درجة الأستاذية.

تاسعاً: يدخل ضمن الحد الأدنى لأنشطة برامج الجودة وضمانها المطلوب لترقية عضو هيئة التدريس مايلي (البهواشي -2007- ص 37-46):

1. ورش العمل الخاصة ببرامج الجودة وضمانها.
2. المشاركة في عمليات التدقيق الداخلي على مستوى الكلية أو الجامعة.
3. المشاركة في فريق عملية الدراسة الذاتية.
4. حضور المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية ذات العلاقة بالجودة وضمانها.
5. المشاركة في عمليات التدقيق الخارجي.
6. إلقاء محاضرات أو تنفيذ ورش عمل لها علاقة ببرامج الجودة وضمانها.

كما يتطلب تنفيذ هذا المقترح تحقيق جملة من الشروط أهمها :

- إعادة صياغة التشريعات التي تعوق العلاقة بين البحوث العلمية وقطاعات الدولة المختلفة.
- إعادة صياغة اللائحة الترقية بما يتماشى وبرامج الجودة وضمانها.
- ضرورة تحقيق التوازن بين وظيفة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق أعلى فائدة من الوظائف الثلاث.
- ضرورة تقرير حوافز مادية ومعنوية للبحث العلمي الهادف والجاد.
- تيسير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المنتديات والملتقيات العالمية للاستفادة من التطور الحاصل في تخصصه وكذلك المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية المتخصصة.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على التدريس المتميز بتخصيص جائزة لأفضل أستاذ مثلاً.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على البحث العلمي المتميز وذلك بتخصيص جائزة أفضل بحث.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على النشر في مجلات علمية دولية محكمة ومتخصصة وخصوصاً إجراء البحوث والدراسات ذات العلاقة بمشاكل البيئة المحلية.
- وجود نظام فعال لتقييم أداء عضو هيئة التدريس (على أن يكون احد عناصره التقييم الطلاب).
- تشجيع عضو هيئة التدريس على الحضور والتواصل كممثل للجامعة في الفعاليات المجتمعية.
- منح ألقاب علمية أو مكافآت مادية لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على رتبة الأستاذية لتشجيعهم للاستمرار في البحث العلمي وخدمة المجتمع.
- تطوير اللوائح والتشريعات والنظام المتعلقة بترقية أعضاء هيئة التدريس وهذا ما نحن بصدد اقتراحه وتقديمه من

خلال هذه الورقة والذي يعطي أهمية لهذه الدراسة كون الترقية العلمية للأستاذ الجامعي تشكل من أهم الحوافز (إذا لم يكن الأهم) التي يهتم بها الأستاذ الجامعي.

الخلاصة و التوصيات:-

من خلال ما تقدم فإن الباحثان يرى بأنه بالإمكان أن تكون الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس أداة لتفعيل أنشطة وبرامج الجودة في مؤسسات التعليم العالي، من خلال وضع محاور للتقييم تهدف في مجملها إلى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعات من تعليم وتعلم وبحث علمي وخدمة مجتمع، إضافة إلى تحقيق التنمية المهنية المتمثلة في تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بجودة التعليم وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم. وفي هذا المجال يقترح الباحثان التوصيات الآتية :

- إعادة النظر في لائحة أعضاء هيئة التدريس (501) لسنة 2010م بما يتماشى مع البرنامج الوطني لضمان الجودة.
- إنشاء مراكز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
- الاستمرار في نشر ثقافة الجودة وضمانها بين أعضاء هيئة التدريس.
- استحداث جوائز للتميز: أفضل أستاذ جامعي - أفضل بحث علمي حسب التخصص - أفضل نشاط خدمي مجتمعي أو جامعي.

9. لائحة ترقيات أعضاء هيئة تدريس الجامعة العربية المفتوحة القدس

2008م..

10. قواعد ونظام عمل اللجان العلمية لفحص الانتاج العلمي

للمتقدمين لوظائف الاساتذة والاساتذة المساعدين الدورة

العاشر - 2008-2011

11. النظام المعدل لترقيات أعضاء هيئة التدريس بجامعة

الكويت، انظر الرابط التالي:

<http://gco.kuniv.edu.kw/index.php?page=rules>12. University of MISSOURI, Office of the PROVOST, 2012-2013 Promotion and Tenure Call, <http://provost.missouri.edu/faculty/tenure.html>

المراجع:

1. باهي ، مصطفى حسين - فياض، ناهد خيري (2009): اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية.
2. البهواشي، السيد عبدالعزيز (2007): الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، الطبعة الأولى.
3. تقرير الزيارة الاستطلاعية للجامعات الليبية ، منشورات المركز الوطني لضمان الجودة 2010م.
4. اللائحة المنظمة منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم الصادرة بقرار مجلس 1417 هـ.
5. لائحة ترقي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجزيرة - السودان لسنة 2002 المعدلة لسنة 2008م
6. لائحة رقم 501 لسنة 2010م الخاصة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية.
7. مرسى، محمد منير(2002): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية، عالم الكتب، القاهرة.
8. لائحة ترقيات أعضاء هيئة تدريس جامعة الامارات الصادرة في عام 2000م