



الجزء الأول

الندوة الدولية حول

الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي

عدن ١١ - ١٥ نوفمبر ٢٠٠٠م

الهيئة التدريسية عماد أي تطور جامعي

د. سعيد عبدالخير النوبان د. فيصل شمشير

المقدمة:

ما من شك أن الهيئة التدريسية لأي جامعة هي العنوان الرئيسي لسمعة الجامعة وشهرتها، بسبل ووقوفها تنافسها مع الجامعات الأخرى، وبالقدر الذي تنجح الجامعة أو تلك في تحقيق أهدافها التي تعكس أهداف وطموحات المجتمع، بذلك القدر أيضاً تبقى مرموقة تتجه إليها الاقطار، وتتلفف مؤسسات الدولة وأرباب العسل مخرجاتها بل قد تنقل عليهم خلال فترات دراساتهم الجامعية أو العليا في أحابن كثيرة.

ومن هذا المنطلق فلا يكفي الاهتمام بأحدث الأجهزة المختبرية والمعدات العلمية الأخرى، ذلك أن استخدام الحديث من التكنولوجيا يتطلب بالضرورة كادراً علمياً مقتدراً ومدرباً على حسن استخدامها والانتفاع بتطبيقاتها بالقصي ما يستطيع من مهارات متكسبة وخبرة متراكمة لديه عبر السنين، وتأهيل كاف بجانب التخمين وعشوائية الاستخدام.

وفي دراسة سابقة [النوبان - 1999] أشار الباحث إلى أهمية دور الهيئة التدريسية محددًا المشكلات التي تواجهها والتي:

- تعديل القدرات المعرفية لدى الهيئة التدريسية والرفع من مهاراتهم.
- المعارف والتقنيات المستخدمة داخل قاعات المحاضرات والمخابر والورش وتخليتها.
- الإدارة الجامعية ومدى استيعابها لدورها الأساسي في التحديث الأكاديمي.
- الربط بين ما يحتاجه المجتمع الصغير [الجامعة] والمجتمع الكبير [المجتمع] من حلول الكشور من مشكلاتهم الجمة اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً بسبب التعقيدات التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتسارعة، وما قد تجعله منها من قيم قد تؤثر على ثوابت الكثير من المجتمعات خصوصاً في تلك المجتمعات التي لا حول لها ولا قوة ولا يستطيع الإيقاف أو التصدي الحازم لها.

المشكلة:

محاولة الباحثين تقصي المدى الذي أتجزته جامعة عدن في مجال التأهيل لهيئة التدريس الوطنية والاتجاهات المختلفة تلك والاستثمار الذي سخرته الدولة لذلك التأهيل، كما تهتم الدراسة بالتعرف على الصعوبات التي واجهت الجامعة للحد من الاعتماد على المحاضر الخارجي.

الأهمية:

تمس الأهمية لهذه الدراسة في كونها أول دراسة تحليلية تقف أمام وضع الهيئة التدريسية بجامعة عدن [مآلها وما عليها] ومقارنة مدى الاهتمام بها باهتمامات الدول الأخرى في نفس مستوى (العصر الأكاديمي والمكانة الاجتماعية والإمكانيات المتاحة).

أداة البحث:

- حاول الباحثان استخدام ذاتي بحث يعتمدان انهما كالمبتدئين للكشف عن كل ما يمكن أن يهتديا به ويفسودان له دراستهما، وذلك الامتنان هما العينة غير العشوائية التي تعتمد على دراسة السجلات والوثائق المتوفرة في أرسيف الجامعة ونقصد بها النواتج الخاصة بعضو هيئة التدريس والقرارات الصادرة عن رئاسة الجامعة واللجان العلمية المختصة والوثائق المالية التي تحدد مقدار الاستثمارات التي خصصتها الدولة ممثلة بجامعة عدن لأغراض إعداد عضو هيئة التدريس إعداداً يمكنه من الوفاء بالتزاماته تجاه طلبته وجامعته ومجتمعه.
- أما الأداة الثانية فهي المقابلة مع أشخاص عاصروا العملية وما زالوا يسهمون تطوير عملية إعداد وتأهيل وتدريب الهيئة التدريسية بدءاً بإعداد الشخص لأول كلية جامعية [كلية التربية عن] حتى اليوم.

وقد حرص الباحثان أن يدرسا كل الوثائق المتاحة ويحلا محتوياتها ويفسروها بهدف التوصل إلى نتائج نابعة ومستوحاة من مجمل ما تراكت من حقائق.

ويستيع الباحثان هذه الوثائق بتقسيان المقالات وتفسيرها حتى يتوصلا إلى بعض النتائج التي تكون ركيزة للمقترحات والتوصيات التي يأملان أن يساعد على الرقي بمستوى أداء المحاضر - عضو الهيئة التدريسية.

موقع المحاضر في خارطة التعليم الجامعي في جامعة عدن:

تحدد اهتمام الباحثين في الوقوف أمام / والإطلاع على كافة الوثائق المتاح الإطلاع عليها في جامعة عدن في المحاور الأربعة التي تحددت بها المشكلة وهي:

- أدوار الهيئة التدريسية ومهاراتهم.
- المعارف والتقنيات المستخدمة في فاعات المحاضرات.
- التوفيق بين توقعات المجتمع للتصغير [الجامعة] والمجتمع الكبير [المجتمع بكامله] من المنهج.
- الإدارة الجامعية ودورها في نجاح تأهيل عضو الهيئة التدريسية.

أسئلة الدراسة:

هل هناك جامعة تدعى التميز دون أن يحتل عضو الهيئة التعليمية بالدرجة الأولى موقعا متميزا في خارطة العامة لتلك الجامعة؟

هل يمكن أن يعين المحاضر في بداية مشواره العلمي الأكاديمي دون أن يجد الرعاية الكاملة من السامعين على شؤون الجامعة ودون أن تحتضنه بكل ما تستطيع من حنان وعطف، كي ينمو نموا سليما متكاملًا بالتسرب مبادئها ويشعر كل يوم بانتعاشه إليها، وتشدده إليها أخلاقياتها ومثلها يدافع عن كل ذلك بقناعة الانتماء.

هل يمكن أن يترك عضو الهيئة التعليمية ناهيا دون إرشاد أو دعم ولا يدرك أين هو في بحر متلاطم من المعارف التي تقذف بها المختبرات العلمية نتيجة البحوث، تلك التي تبنتها الفضائيات كل ثانية؟

هل يمكن أن يحرم عضو الهيئة التعليمية من حقوقه المشروعة [علمية كانت أم مادية أم أدبية] إذا ما أريد منه عطاء متميزا، وثقة بالنفس وثقة من يتولون أمره؟

هل يمكن أن يترك عضو الهيئة التدريسية منزويا لا تربطه بجامعة أو بزمنه في الحياة الأكاديمية أو بكتفه غير حضور المحاضرات أو الاجتماعات في قسمه، ولا يشجع على المشاركة والتفاعل مع الفعاليات الجامعية بقدر ما تسمح له قدراته وإمكاناته؟

هذه هي الرعاية الكاملة الشاملة التي يفترض أن تضعها الجامعة - أي جامعته - ضمن أجندتها العلمية تجاه المحاضر لكن تختلف الجامعات وتتعاون اهتماماتها بهذه المنظومة المتكاملة من الأسس والواجبات بالتعاون انتماءات الجامعات وشكلها ومرجعيتها، فهناك عدة أشكال تنظيمية للجامعات أبرزها:

- أ- الجامعات الحكومية
 - ب- الجامعات الحكومية ذات الاستقلال المالي والإداري، المدعومة من الدولة فقط.
 - ج- الجامعات الخاصة دون دعم حكومي.
 - د- الجامعات الخاصة المدعومة من الدولة.
- يهتم كل شكل من هذه الأشكال أما بكامل هذه المنظومة من الواجبات أو ببعض منها كما سنبين ذلك:

أ- الجامعات الحكومية:

تعتمد هذه الجامعات على ما تخصصه لها الدولة من ميزانيتها للوفاء بالتزاماتها التي تشمل بالالتزام تجاه عضو الهيئة التعليمية، وتمثل المساهمة الحكومية أكثر من 95% من إجمالي نفقات مثل هذه الجامعات، وإذا ما حصر النقاش في ما يستمر من هذا تجاه الهيئة التعليمية فنجد أن أوجه الاتفاق هي:

- المرتبات والبدل الشهرية المحددة وفقا للقوانين والنوائح.
- الإتفاق على المعيين خلال مرحلة إيفادهم للحصول على درجات علمية عليا [ماجستير ودكتوراه].

- الترقى الأكاديمي بمنح القاب علمية رفيعة يحصل بها على مكانة علمية واجتماعية عاليتين وتحسين وضعه المعيشي وتطوير قدراته ومهاراته.
- منحه إجازة أكاديمية بكامل حقوقه كل ثلاث أو أربع سنوات.
- تهيئة المناخات الأكاديمية لقيام المحاضر بالبحوث توفير الفرص للاحتفال بالعلماء والمختصين في مجال اختصاصه من تشجيع وتسهيل حضوره للمؤتمرات والندوات العلمية في الداخل والخارج.

ب- الجامعات ذات الاستقلال المالي:

- هذا شكل تنظيمي آخر للجامعات، فهي حكومية المنشأ والتأسيس تلتزم بالكثير من المساهم التي تحددها الدولة، لكنها مستقلة أكاديميا وماليا وإداريا، ولها كامل السلطة مع الجبرية الأكاديمية التي تتمتع بها ككل الجامعات دون استثناء، فالمحاضر هنا في أكتاره وحفظ ما يعجز عنها من اجتهادات ذاتية.
- تقدم الدولة لهذه الجامعات نسبة من إجمالي ميزانيتها مبنية على معايير موضوعية وتشرف على توزيع هذه المخصصات المالية لجنة خاصة تسمى لجنة منح الجامعات University grants المختصرة بـ (U.G.C) وهذه اللجنة هي الدولة من قبل الدولة لتتخذ ما ترسم من سياسة عامة للتعليم العالي، وتسعى جاهدة لبيعها للجامعات مزودة - دون شك - برفع أو خفض المخصص من المنحة حسب موقع الجامعة من السياسات الحكومية المطروح تنفيذها، ولتمثل هذا النوع من الجامعات نظام خاص بالمحاضر لديها أهم محتواه.
- إن المحاضر الجامعي متقاعد وليس في خدمة تقاعدية، ويتسلم مستحقاته المالية المحددة في العقد مع فواته نهاية الخدمة التي تتراوح بين ١٢,٥ - ١٥% سنويا.
 - لا تتحمل الجامعة مسؤولية إعداد المحاضر إذا ما حصل المرشح على فرصة التأهيل داخل الجامعة [ماجستير أو دكتوراه]، فقد تساعده الجامعة، وليس خطأ أن تمنعه بعض الامتيازات التي تساعده على العيش والتحصير للدرجة العلمية كان يلقي بعض المحاضرات أو يتحمل نصيبا من المسعرات مع استاذ في تخصصه، ويمنح امتياز السكن المجاني في هي الأستاذة ... الخ.
 - يحصل الأستاذ على نسبة مئوية من الاستشارات أو الأبحاث التي تتعاقد عليها الجامعة وفي مجال اختصاصه.
 - يسمح له بحضور محدود جدا أثناء محاضرات في غير جامعه بمقابل.

ج- الجامعات الخاصة:

- تؤسس الجامعات الخاصة وفق توجيهات قانونية صادرة عن الدولة، وما من شك أن بعضها يسهم في رفع الاقتصاد الوطني بتفاديات عالية المستوى، لكن الواقع الحالي لا يشجع، إذ أن هذه الجامعات وفي كثير من الأقطار لا تلقى أي دعم أو عون مادي من السلطة الأمر الذي يضعها بين شقي رحا: طموح أن تقدم الأفضل والأكثر كفاءة وشحة في المال لا يساعدها على التعاقد مع المحاضر الأفضل والكفاء. لذلك فهي لا تتعاقد مع معلمين ثابتين وإنما توجهت العديد منها على اتباع أسلوب المحاضر لبعض الوقت Part-time [كيلر ٢٣ - ١٩٩٥]. لذلك تبدأ انحصار مسؤولية الجامعة تجاه المحاضر، بل بالعكس ظهر استقلال المحاضر والضغط عليه بتحميله عبء دراسيا عاليا لا يساعده على التفرغ لمهامه البحثية والإبداعية - أي أن يتحول إلى مدرس أكثر من أن يكون استادا جامعيا له مهام متعددة غاية في الأهمية والتنظيم.
- ومن جهة أخرى فإن وضعها كهذا ينفي خاصية هامة أخرى والانتماء إلى المجموعة الأكاديمية الجامعية، فجيري دالير، روسان بلن هناك لينتقد عن العلاقات والاتصالات داخل المؤسسة، فيلاحظ اليوم أن استادا ما قد ينسج علاقة حميمة مع شخص بعيد عنه ٢٠٠٠ ميلا، ويرفض في الوقت نفسه نسج علاقة مع شخص لا يبعد عنه إلا بثلاثة أبواب [كيلر - ص ١٧٢ - ١٩٩١].

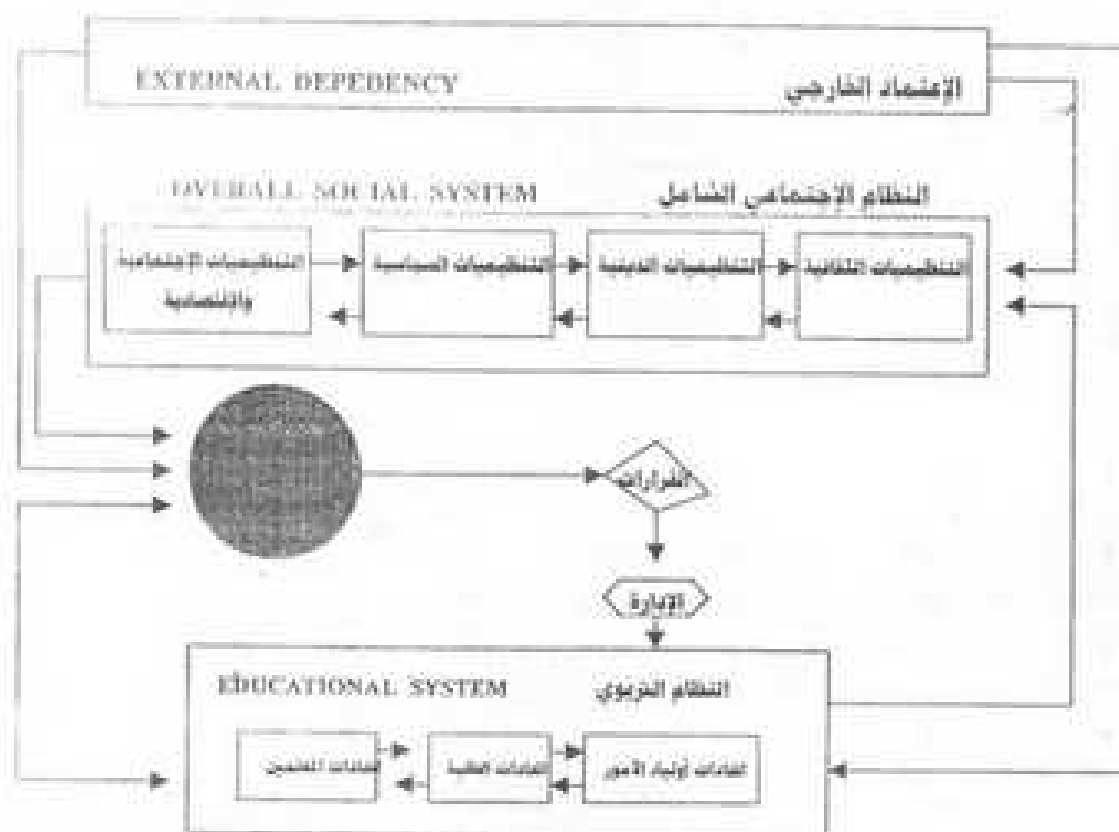
مهام عضو هيئة التدريس:

- بعد نقصي حقوق عضو هيئة التدريس التي يفترض أن ترعاها جامعه حسب الشكل التنظيمي الذي تتبعه، ذهب الباحثان خطوة أخرى يتابعان الواجبات التي يجب أن يلتزم بتنفيذها عضو الهيئة التدريسية، فسلا يختلفان في حقيقة أن الواجبات تقابلها حقوق، ولا يتفك أحدهما عن الآخر أي لا يستأثر المرء بالحقوق ويسهم الواجبات.

ما هي إذن الواجبات التي يضطلع عضو هيئة التدريس وعليه تنفيذها؟

لعل الثوابت الثلاث لمهام الجامعة - أي جامعة - وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع هي التي تكون محاور الرئيسية الأساسية لواجبات - عضو هيئة التدريس.

وقد يكون من المفيد قبل مناقشة دور عضو هيئة التدريس وأهميته الكبيرة في بلورة المحاور الثلاثة، أن نضع موجزاً للخارطة الرئيسية أو الإطار السياسي والاجتماعي لصياغة القرار في قطاع التربية التي لها الدور الأعظم في ما يشهده المجتمع من تغيير [شامل كان أم جزئي]، ولاشك أن الأستاذ في المراحل التعليمية المختلفة - والعالية منها خاصة - هو الناقل الفاعل لذلك التغيير، فبلورة طموحات التغيير بحاجة إلى مستويات قيادية عالية الإيماء والمسؤولية لا تستأثر بالقرار المتقرر بل تستفيد من الخبرات العالية في المجتمع وخاصة أساتذته الجامعات، فالتشكل [١] هو نموذج يحدد العلاقات والمؤثرات على التربية، وكذا أثر التربية على النظم الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية التي ينضوي فيها أفراد المجتمع، إن التغيير ينأى وليس الأ نتيجة مؤثرات خارجية تعكس نفسها على جملة مكونات النظم الاجتماعي الشامل وعلى التربية التي تؤثر على النظم المختلفة [ثقافية، دينية، سياسية، اقتصادية] ليفن Levin ١٩٨٠ [الشكل رقم ١].



الشكل يوضح الإطار السياسي والاجتماعي لصياغة القرار في قطاع التربية

فالأستاذ الجامعي - عضو هيئة التدريس معني بأن يتعرف ولو بصورة غير مفصلة على هذه العلاقة بين التربية والواقع الاقتصادي - الاجتماعي - السياسي - الثقافي، إذ بتكوين تلك الصورة قد يتمكن من تحديد أهمية دوره في عملية بناء المجتمع [النوبان - ١٩٨٣].

ومن جانب آخر فاستاذ الجامعة - عضو هيئة التدريس مطالب، بل وواجب عليه أن يتابع ما تنشر من قوانين ولوائح وتعليمات حول التعليم العالي - للوقوف على الأهداف الرئيسية المتوخاة من مختلف أنواع التعليم العالي، والمكلف هو بتنفيذها فحسب، بل بتحقيقها بصورة جيدة. فالشخص - أي شخص - لا يقف عند أهداف المهمة التي يقوم بها، سينحيط كثيراً في اتجاهات وخطوط سيره التنفيذي وسيضيع من الجهد وربما المال الكثير قبل أن يجد ضلالتة [النوبان - ١٩٨٣م]. وهذا أمر طالما نادى اليه وطلب الكثير وناشدوا الجامعات أن توليه أهمية خاصة عند إعداد عضو الهيئة التعليمية، نتيجة للنظرة الحديثة بأن الإدارة - مهما كان قطاعها ونوعها ليست حكراً على المدير بل لابد أن يشترك العاملون أيضاً في بلورة أهدافها، وسبل تطبيقها لإعطاء الطابع الديمقراطي من جهة، وتيسر العاملون انهم ركن أساسي في ذلك البنيان وانهم بتلك المشاركة يحفظون ثوابهم ويحسونه واجباً عليهم أن يصلوا دون كلل لتحقيق ما حددوها من استراتيجيات لتحقيق الأهداف المرسومة [أوليت].

وعودة إلى ثالث مهام الجامعة، والممارسة الفعلية لها من قبل عضو هيئة التدريس الجامعية يقف المرء أمام عدة أسئلة كيف يعد هذه المكونات بالممارسة العملية؟ ما هي ... الخ. يتفق الكثير من المشتغلين بإدارة التربية والمتخصصين في المناهج وطرق التدريس وعلم النفس بأن يسأت هناك ضرورة ملحة أن تنظم بعض الدراسات في علم النفس وطرق التدريس لاستفادة الجامعة لمبتدئين فقد أقام المؤتمر بحثاً وحرية النوبان حول هذا الموضوع:

إن اختيار استاذة الجامعة اعتمد إلى وقت قريب على سجل بحوثهم، وقدراتهم العلمية، ولم تأبه دولة بتطبيق دورات التربية لذلك الأستاذة في فن التدريس لكن هناك عاملان ساعدا على تغيير هذا الاتجاه: أولهما التوسع العالمي في الاتجاهات العلمية التي أثارت سؤالاً حول السبل الملائمة لتدريس مجموعات كبيرة من الطلاب، أما العامل الثاني فهو التطور التكنولوجي التربوي والاختراعات المتعددة الاتجاهات التي فرضت على جميع الأستاذة أن يعدوا المنهج في اساليب التدريس نوعياً للفائدة المرتفعة [النوبان ص ٥٥ - ١٩٨٣] والمهمة الثانية التي يطرح بها عضو هيئة التدريس هي تغطية البرنامج التربوي داخل وخارج المدرجات، فالنموذج أثناء يعطى صورة واضحة لما يجب أن يعطي [الممثل ٢].

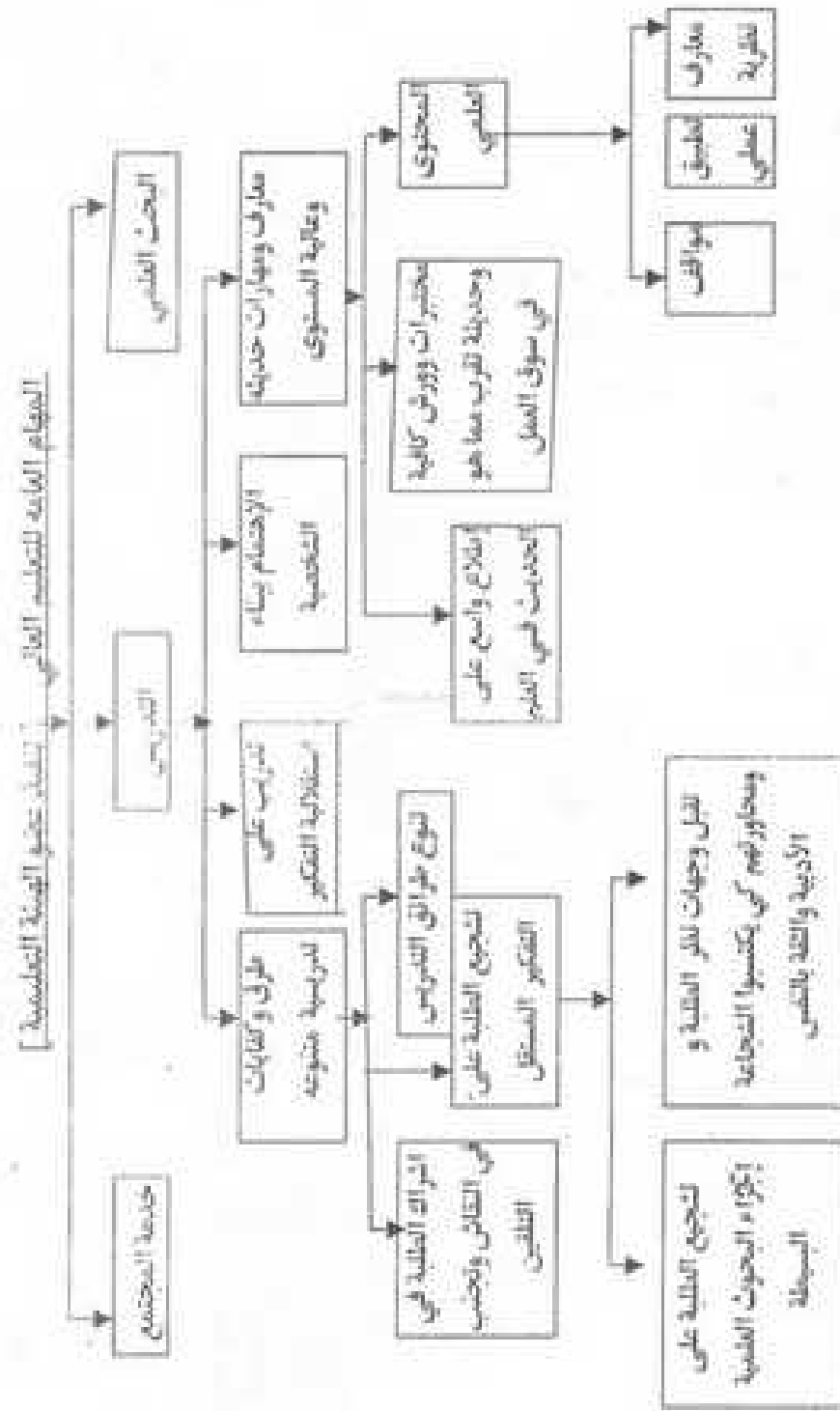
لعل لعل هذا النشاط الأكاديمي الذي يضطلع به عضو الهيئة التعليمية تجاه الطلبة يحدد حجم المسؤولية الملقاة على عاتقه إذا ما أخذها بضمير حي، وشعور بالمسؤولية وبروح وطنية عالية لأن العملية التدريسية هي المحور الأساسي في ثبوت مهام الجامعة. كما إن النموذج المطروح أعلاه لا يحتاج إلى شرح فقيه من الموضوع ما يبقى عن الاسترسال.

وعد الموقف عند المحور الثاني وهو البحث العلمي، فيرى الباحثان الأهمية القصوى للاهتمام به من قبل عضو هيئة التدريس ذلك أن مهمة البحث في الحقل المعرفي لذلك الحقل وحماية له من الجمود والنسيان، كما لعل لعل الباحثين أن البحث هو روح الحقل المعرفي ومن خلاله تتجدد المعارف وتنمو الحظوظ المعرفية.

لما لعل البحث لعضو الهيئة التدريسية فتضي يتمكن من المحافظة على عضويته في المجموعة العلمية لذلك المعول، إضافة إلى مواكبته لتجديد والجديد تأكيداً للموهبة الشخصية ليكون حجة في الأوساط العلمية، كما أن إسهام عضو هيئة التدريس في المجال البحثي يضعه في مصاف الشخصيات العلمية التي تقدم للإنسانية معارف علمية تستهدف تطور المجتمعات البشرية، أو تقدم بحوث نظرية تثرى أو تدحض ما هو قائم فعلاً ولا يستهان بما قدمه البحث العلمي للتنمية البشرية عامة، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، وأهميته فهو أحد محاور هذه الندوة الدولية [محور: البحث العلمي والتنمية في عالم متغير].

ومن جانب آخر فعضو هيئة التدريس بمساهماته العلمية والبحثية يستخدم كل هذه البحوث أو بعضها في ما يقدمه لطلبة من محاضرات وحلقات نقاش فيحدد بذلك محاضراته ويقف الطالب على أحدث ما توصل إليه العلم من خلال المحاضر.

شكل (٢): مهام عضو هيئة تدريسي في المجال التدريسي



قد لا يحدث هذا حالياً في مجتمعنا النامية لأسباب عديدة لا يحلها المتبع لمجريات الأمر، لكن ذلك لا ينكسر حقيقة أهميته، فإراء الكثير أداة قوية للتنمية الاجتماعية بمفهومها الواسع - التنمية البشرية المتوازية - ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً [1] .

والباحث بحاجة لأن يتنوع بمصادر شخصية بعضها مكتسبة بعمل ذاتي والأخرى بحاجة إلى عنصر التأهيل الخارجي [لرما - من ١٤٣-١٩٩١م].

- قدر الباحث على التفكير والعمل باستقلالية والواقع أن هذه من الخصائص التي يشهد على تعميقها مبكراً
- وكهدف من الأهداف التربوية، لكنها تعنى كلها ترقى المرء في سلم المعرفة.
- القدرة على الإتقان من خلال ما يقدمه.
- القدرة على القيادة بصورة عملية.
- القدرة على العمل الإبداعي.
- القدرة على التعامل مع شرائح اجتماعية مختلفة.
- والقدرة عالية لتحقيق الحاجة.
- رغبة جامحة للنجاح.
- القدرة على العمل حتى في ظل وجود عوامل مضطربة.
- رغبة في تحمل المسؤولية وقبول تبعاتها كالمساعدة.
- مهارات شخصية في التعامل مع الآخرين.

والشكل التالي يمثل بعض ما يعكسه البحث العلمي في العمل التدريسي الجامعي:

شكل [3]: البحث العلمي



أما الدور الأخير في ثلاث مهام الجامعة فهو خدمة المجتمع بوضع في الشكل التالي ما يعتبر فسي نظراً الباحثين أهم ما يمكن أن تسهم فيه الجامعة ممثلة بأعضاء هيئة تدريسيها:

شكل (1): خدمة المجتمع

| | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|---|--------------------------------------|---|
| المساهمة في تنمية المجتمع المحلي | محاضرات ولقاءات تنويرية | برامج ثقافية عامة | الدراسات الإضافية | تنظيم برامج دراسية لكيفية الاستفادة من الفراغ | المساهمة في صحة ونقاء البيئة المحلية | إحياء المناسبات الوطنية الدينية من خلال اللوات والمؤتمرات |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|---|--------------------------------------|---|

قد لا تكون كل هذه الأنشطة مطبقة في العديد من الدول المتقدمة لانقضاء الضرورة لبعضها ولكن بعض جامعات تلك الدول ملزمت متفوقة في بروجها العاجية، لكن الأمر يختلف في الدول النامية التي تنفق الكثير من استثماراتها على هذه الجامعات على حساب برامج أخرى ذات أهمية، فالاستفادة القصوى من إمكانات أعضاء هيئة تدريس هذه الجامعات يعتبر إسهاماً فعلياً واستثماراً حقيقياً في التنمية البشرية بإمكانياتها المختلفة.

الدراسات السابقة:

منذ الستينات ظهرت المراجعة الأساسية لوظيفة التعليم وبخاصة التعليم العالي، فبعد أن كان الاهتمام في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين حتى منتصفه فإن الحاجة تنصب على حاجة الفرد كمواطن، حدث تحول ملحوظ بعد الحرب الكونية الثانية، لقد طرح بجانب مفهوم حاجة الفرد والمواطنة كسياسة مفهوم جديدة بأن حاجة المجتمع في الأساس للعمل الذين يستجوا بسواعدهم ومعارضهم اقتصاد البلاد، بما يقود في نهاية الأمر إلى تقدم شعوبهم ورفاهية مواطنيهم، وفي سبيل تحقيق ذلك الهدف الجديد، حدث نوع من التذني في المستوى التعليمي الذي ربما كان مؤقتاً، فقد أشار بعض المحللين المتابعين لتطور المدرسة [بوش وآخرون، ص ٥٤-١٩٨٤م] إلى السياسة الخاصة بحاجة الطفل وقد تم التخطيط لها من خلال اعتبار حاجة الفرد وسيلة لا غاية، كما كانت في القرن التاسع عشر أو بداية القرن العشرين.

لقد توسع المحللون في ربط السياسة العامة للتربية في إطار سياسة عامة للدولة والتقدم العلمي رغم الاهتمام بالتعليم العالي واتجهت الدراسات في هذا المجال إلى مهمة عضو الهيئة ودوره في بلورة السياسة الجديدة وتحقيق مراميها عبر مخرجات قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل ويقدم البعض الدليل بأن "أرباب العمل مجتمعون لاقتفار مخرجات التعليم إلى المهارات الأساسية للعمل" [بوش T.Hush ١٩٨٤ - ص ٥١].

واهتمت مراكز البحث في الجامعات والمنظمات الدولية بهذه النقطة المحورية وهي أن تهتم الجامعات بما يحتاجه سوق العمل من معارف ومهارات في مخرجاتها ومن أهم هذه المراكز المعهد الدولي للتخطيط التربوي والدراسات القطرية حول خريجي الجامعة وسوق العمل في عدد من البلدان كالسودان وجمهورية مصر العربية [المعهد الدولي].

يقف الباحثان على ثلاث دراسات تبرز أهمية دور عضو هيئة التدريس في عملية التطوير واستجابته للمتغيرات التي تطرأ على مهام الجامعة وبدون عضو الهيئة التعليمية يصعب الحديث عن تطور حقيقي مشور:

- أ- مسؤوليات عضو الهيئة التعليمية في الجامعة - د. سعيد عبدالخير النويان - فست للندوة العلمية بجامعة الرياض - ١٩٨٣م.
- ب- من الكلية إلى سوق العمل - دراسة أعدها المعهد الدولي للتخطيط التربوي للجمهورية السودانية - ١٩٨١م.
- ج- التعليم العالي وسوق العمل - دراسة أعدها المعهد الدولي للتخطيط التربوي بجمهورية مصر العربية.

أ- مسؤوليات عضو الهيئة التعليمية:

يقضي الباحث في هذه الدراسة دور ومسؤولية عضو الهيئة التعليمية في صياغة الإنسان العربي من واقع تجربة جامعة عدن، مستفيداً من تجارب الدول الأخرى في المشرق والمغرب، ومحددات اتجاهات بحثه في الأسئلة التالية:

- أ- ما مدى اهتمام عضو الهيئة التعليمية للعمل الأكاديمي وتطبيقه له.
- ب- ما مدى اطلاع عضو الهيئة التعليمية على التشريعات المنظمة لجامعه وتخطيطه لنشاطه وفقها. في اتجاه تحقيق أهداف تلك التشريعات.
- ج- ما هي قدرات عضو الهيئة التعليمية التدريسية وما دور الجامعة في تطوير تلك القدرات.
- د- ما هو دور عضو الهيئة التعليمية في عملية تخطيط المناهج وتقويمها والسعي لربطها مع متطلبات العمل الاجتماعي المعقد.

وقد أعتمد الباحث أداة الاستبيان المغلق الذي ضم عشرة أسئلة يتفرع كل منها إلى عدد من الأسئلة الفرعية ووزع على خمسين من أعضاء الهيئة التعليمية من جامعة عدن أعيدت منها أي نسبة ما أعيد ٨٠% من الاستمارات الموزعة.

أما محاور الاستبيان فقد شملت:

- أ- استيعاب عضو الهيئة التعليمية للتشريعات وما بها من مهام.
- ب- القدرات التدريسية لعضو الهيئة التعليمية وتطويرها.
- ج- المناهج الدراسية والبحث العلمي - تخطيط وتقويم.

والعن ما اختتم به الباحث دراسته رأي ابن خلدون عن تعريفه أستاذ أو عالم [المقدمة، ص ٣٨ - ب.٥]:
 وذلك أن الحنق والفن فيه والاستنباط فروع من أصوله. معالم تحصل هذه الملكة، لم يكن الحنق في ذلك الفن المتبادل حاصلًا
 على وسائل واستنباط فروع من أصوله. معالم تحصل هذه الملكة، لم يكن الحنق في ذلك الفن المتبادل حاصلًا
 وهذه الملكة هي غير الفهم والتوعى لا تأخذ منهم المسألة الواحدة من الفن الواحد ووعيتها مشتركا بين من شد
 في ذلك وبين من هو مستودق فيه، وبين العلي الذي لم يحصل علما وبين ذلك العالم "التحرير"، والملكة إنما
 هي للعالم الثاني في الفنون دون من سواه ثقل على أن هذه الملكة غير الفهم والتوعى ... ولهذا كان السند
 في التعليم في كل علم أو صناعة إلى مشاهير المعتمدين فيها معتبرا عند كل أهل أفق وجيل".

ب- من الكلية إلى العمل:

أعدت هذه الدراسة المعهد الدولي للتخطيط التربوي التابع لمنظمة اليونسكو عام ١٩٨١م وكان لي شرف
 العضوية في لجنة تقييم وريادة هذه الدراسة مع وكيل وزارة العمل والقوى العاملة لجمهورية مصر العربية.
 تحددت الدراسة المشكلة التي تواجهها حكومة السودان وهي العجز الواضح في العديد من التخصصات العلمية
 في سنة الدراسة وكذا الدراسة المتوسطة وذلك بعد أن هاجر الكثير من الكفاءات إلى خارج الجمهورية
 وبالمقابل فتح هناك فائضا ملحوظا من حاملي الشهادات الجامعية في الدراسات الاجتماعية والإنسانية.
 لذا المشكلة الأخرى فهي أن المجلس الأعلى للتعليم العلي مسؤول عن ثلث الملتحقين بالتعليم العالي،
 وتتمثل أريته الخاصة ما بقى (٦٩%) خصوصا جامعة القاهرة - فرع الخرطوم التي تقدم دراسات نظرية
 في العلوم الإنسانية والاجتماعية.

وما يهم الباحث من هذه الدراسة الإدارة البحثية وهي:

- استبيان خاص بالنظرة الملتحقين ودوافع التحاقهم بالجامعة وثوقتهم الأولية.
- استبيان خاص بأرباب العمل وما ينظرونه من خصائص ومهارات في الخريج، كما أن الاهتمام يقف على
 النتائج وهي عامة لموضوع الندوة [محور المناهج].

ج- أهم العوامل التي تجعل التعليم العالي متوافقا مع متطلبات العمل:

فرضت دراسة ثلاثة عوامل أثناء وطبقت من المبحوثين الاستجابة بـ عام جدا، عام، غير عام، كما هو
 أعلاه.

| | عام جدا | عام | غير عام |
|--|---------|-------|---------|
| ١- تتائل الدراسة برامج تدريبية في مواقع العمل | ٤٩% | ٣٦,٧% | ١٤,٣% |
| ٢- أن يكون تجربة في العمل أحد شروط التخرج. | ٣٥,٧% | ٢٥,٥% | ٣٨,٨% |
| ٣- منح الهيئة التعليمية فرصة التعرف على الجديد في التخصصاتهم. | ٢٠,٢% | ٣٦,٩% | ٤٢,٩% |

كما أن استجابة أرباب العمل حول أهمية البرامج الدراسية وطرق التدريس متوافقة مع متطلبات سوق العمل

فكانت كالآتي:

| | عام جدا | عام | غير عام |
|--|---------|-------|---------|
| ١- تتخلل الدراسة برامج تدريبية. | ٤٤,٩% | ٤٠,٦% | ١٤,٥% |
| ٢- شروط التطبيق العملي كشرط للتخرج. | ٣٩,٧% | ٢٩,٦% | ٣٠,٩% |
| ٣- منح الهيئة التعليمية فرصة التعرف على الجديد | ١٧,٦% | ٢٧,١% | ٥٤,٤% |

من هذه الأرقام التي تكشف عنها للنتائج الدراسية، يبرز جليا دور عضو الهيئة التدريسية في هذا التطور
 المنشود، فقيادة الجامعة أو الكلية قد تتخذ القرار بالتنفيذ، لكن ذلك القرار لا يتجاوز التوصيات من القسم
 المختص [أي الهيئة التدريسية] والمستند على:

- دراسة الفكرة وإمكانية تطبيقها.

- التعديلات المطلوبة على البرامج الدراسية بما يتفق والأهداف الجديدة.
- وضع الأسس العلمية والقواعد للتغيير.
- تنظيم برامج التدريب الموقفي وأهدافها وسبل التقويم.

تجربة جامعة عدن [شأنها في ذلك شأن بقية جامعات العالم]:

اهتمت جامعة عدن منذ الأيام الأولى لتأسيسها بعضو الهيئة التعليمية كفضيلة استراتيجية يعتمد عليها أي تطور أو توسع نوعي في النشاط الجامعي، لذلك كان اهتمام الباحثين أن يسيروا محور هذه القضية ويفقوا على المرجعية التي استند إليها نشاط الجامعة، ومدى التوفيق والصعوبات التي واجهتها في تحقيق هذه القضية المحورية. فمن خلال دراسة الباحثين للوثائق الجامعية أمكن لهما تصنيف الوثائق إلى:

- ١- القرار بالقانون رقم [١٨] لعام ١٩٩٥م وتعديله بالقرار بقانون رقم ٣٠ لعام ١٩٩٧م.
- ٢- وثائق ترتبط بعملية اختيار العضو [المعيد].
- ٣- وثائق تتعلق بإيفاد العضو [المعيد] للتخصص لشهادة الماجستير والدكتوراه.
- ٤- وثائق خاصة بحقوق وواجبات العضو خلال فترة الدراسة.
- ٥- وثائق خاصة بحقوق وواجبات العضو بعد إكمال دراسته.
- ٦- وثائق خاصة بالترقية الأكاديمي لعضو الهيئة التدريسية.
- ٧- وثائق خاصة بالتفرغ العلمي.

لما يصدد مناقشة تفصيلية لما تضمنه هذه المنظومة من التشريعات [قوانين ولوائح] من قيمة وأهمية لعضو الهيئة التدريسية واعتراف بالدور الذي يطلع به للوضع من قدرات الجامعة وشأنها أولاً، وإعداد الطلبة ثانياً، وتسخر ما تراكم من خبرات معرفية وعملية لدى العضو والطالب كي تصب جميعها في نهاية المطاف في خدمة وتنمية المجتمع والإسهام في تطوره الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي، فبالقدر الذي تكون الرعاية تكون الثمرة الطبية لجهود أعضاء الهيئة التعليمية.

وآكفاء على هذه المرجعية التشريعية بنافس الباحثان واقع هذه الرعاية على أرض الواقع حول ثلاث لوائح أساسية لإعداد عضو هيئة متميزة.

- ١- معايير القبول للمعيدين وجملة الدرجات العلمية.
- ٢- لائحة التفرغ العلمي.
- ٣- لائحة الترقية الأكاديمي.

فهذه اللوائح تعكس قناعة الجامعة وسعيها اهتمامها بخلق عضو هيئة تدريسية مبدع وخالق وتميز ثقافية وعلماً وبحسناً يشعر بالتمتع نحو جامعته ووطنه، ويوظف كل قدراته لتحديث مجتمعه وجامعته، ويتحسّن جاهداً كل فرصة متاحة لتحقيق الذات ومن دراسة الباحثين اللائحة الأولى المرتبطة بالمعايير التي يتم بموجبها فرز المعيين أو الحاصلين على الدرجات العلمية العليا، وجد أن اجتهادات الجامعة توقفت في السنوات الأخيرة عند إقرار صيغته تتضمن ثلاثة معايير:

- ١- الشهادة التي يحملها المتقدم للعمل الأكاديمي، وأعطيت لكل درجة علمية نسبية مئوية [بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه].
- ٢- مقابلة الشخصية من قبل لجنة من القسم المختص.
- ٣- اختبار تحريري لحملة البكالوريوس والماجستير، ويتقرر قبول الناجحين من هذه المجموعة حسب فئوس العمل المتاحة.

وهذه معايير كافية لاختيار الفضل المتقدمين للعمل الجامعي إذا ما طبقت تطبيقاً جديداً ربما منحلاً للعمل الأكاديمي أما اللائحة الثانية والخاصة بالإجازة للتفرغ العلمي فقد ألبستها المادة [١] من لائحة حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس الصادرة عن رئيس مجلس الوزراء بقرار رقم --- لعام ١٩٩٨م، وفصلتها لللائحة الصادرة بموجب قرار رئيس الجامعة رقم --- لعام --- والمعدة حديثاً بموجب قرار مجلس الجامعة في جلسته بتاريخ / / ٢٠٠٠م إن أهم ما يستخلص هو أن هذه اللائحة أعد الحوافز الشخصية لعضو هيئة التدريس كي يثار على تتبع الحديث في مجال تخصصه، والاستفادة من ذلك في إجراء البحوث النظرية والتطبيقية لخدمة مجتمعه، ونقل هذا الجديد إلى طلبته مع محاضراته.

ويعتبر الترفيع الأكاديمي والشروط التي تعتمد لتحقيقه عامل حاسم في الارتقاء بعضو هيئة التدريس تدريجياً إلى المراتب الأكاديمية والألقاب المتعارف عليها، وقد حددت هذه الألقاب بالنسبة للجامعات اليمنية في القانون ١٨ لعام ١٩٩٧م، وتحتلجته في القانون ٣٠ لعام ١٩٩٧م، وهي: أستاذ / استاذ مشارك / استاذ مساعد / مدرس / محاضر [الهيئة المساعدة]، وقد اشترط القانون ٣٠ لعام ١٩٩٧م الترقى أو الترفيع بموجب المادة [١١] منه بما يلي:

[يشترط طبعاً الترقى إلى درجة أستاذ مشارك أو درجة أستاذ ما يلي:]

- أ- أن يكون قد توافرت لديه في الدرجة التي يتم ترقيته منها قديمة في أي جامعة خاضعة لهذا القانون لا تقل عن خمس سنوات].
- ب- أن يكون قد نشر وهو يشغل الدرجة التي سيتم ترقيته منها إنتاجاً علمياً فيما اسهم في تقديم المعرفة، ووجود أن يحاسب ضمن الإنتاج المعتمد للترقية بما يكون قد قام به على نحو متميز من أعمال فنية أو مهنية، [توائح ونظمة - ص ٢٥ - ١٩٩٨م].

إما بالنسبة لهيئة التدريس المساعدة فقد حدد وضعها في المادة [١٣] من القانون بما يلي:

يعمل في الثقات والمعاهد والمراكز التابعة للجامعة أعضاء مساعدون يقومون بالدراسات والبحوث العلمية اللازمة للمعسوق على الدرجات العلمية العليا، وبما يعهد إليها القسم المختص من التمرينات والدروس العملية وسواها من الأعمال تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس بالقسم ... وأن يخضعوا عند تعيينهم لشروط الإعلان ويحدد النظام شروط تعيينهم ولا يثبت أي منهم في درجته إلا بعد مرور عامين دراسيين يثبت خلالها صلاحيته للعمل الأكاديمي ... [توائح ونظمة - ص ٢٥ - ١٩٩٨م].

نتجلى من كل هذه التشريعات [قوانين وقرارات وزارية] حرص الجمهورية أن تسهيئ لجامعاتها كفاءات أكاديمية عالية من بين أعضاء الهيئة التدريسية تلقف فتراتهما في مصاف العلماء البارزين على المدى المتوسط والتهديد، ذلك أن بناء مثل هذه القدرات العلمية بحاجة إلى جهد وناهل وتدريب وإلى فترة زمنية كافية للإمساك بفوا - وأصل أهمية الهيئة الجامعية [تدريسا وبحثاً وخدمة للمجتمع].

لأن ما هو واقع للتطبيق لهذه التشريعات، وما العقبات التي تواجه المسؤولين القائمين على التنفيذ، وما هي المعوقات:

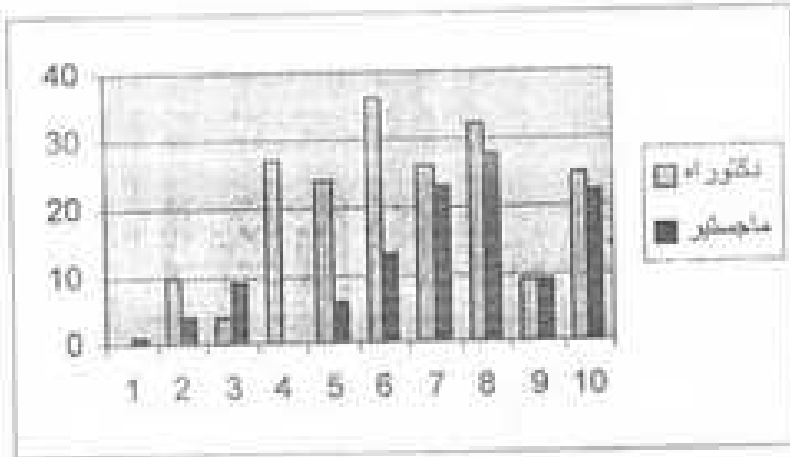
واقع التناوب:

مما لا شك فيه فقد حرصت جامعة عدن على بذل كل جهد يصل إليها إلى غايتها وهي تأهيل جيد لعضو الهيئة التعليمية، فالأشكال الثلاثة الخاصة بالتدريب، دراسة عليا] والتفرغ العلمي والبحث العلمي [٦٠،٥٠،٤ على التوالي] تبرز حتى الآن مدى النجاح الذي حققته الجامعة من الناحية الكمية فيما يتعلق بالتأهيل الذي وصل أو القرب من حد الاكتفاء في بعض الكليات. فالشكل [١] يبين (أ) عدد المبعوثين من الجامعة لدرجتي الماجستير والدكتوراه (ب) بينما الشكل (١٤) يبين الخريجين الحاصلين على درجة الدكتوراه أو الماجستير والشكل (١٤) هو إجمالي المبعوثين والخريجين وهو حصيلة الجدولين (١٤) و(١٤) (ب).

سيلاحظ القارئ التراجع في القبول والذي غالباً ما يعزى إلى ما تتوكل من خارجية تقدم إلى الجامعة أو تحويل ذاتي، أما الجدول (١٤) فغالباً ما يعزى السبب إلى فترات الطلبة واستعداداتهم لإجاز رسالتهم في مواعيدها أو لبعض الظروف الفنية التي تعيق إجازهم لرسالتهم في مواعيدها.

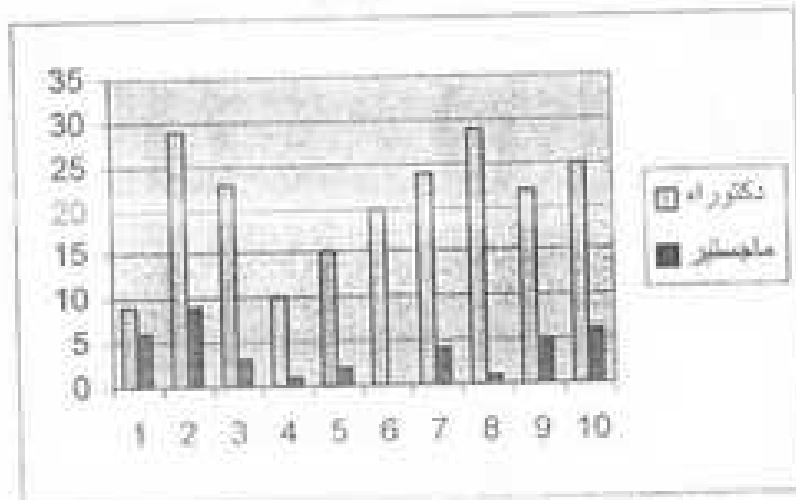
لا بد من الإشارة أن هناك تداخلاً بين المقيد للماجستير والدكتوراه، فالقاعدة أن لمن حصل على درجة الماجستير الحق أن يسجل تلقائياً لدرجة الدكتوراه ودون العودة للعمل بعد حصوله على الماجستير ما لم تحصل ظروف خاصة أو عامة خارجة عن إرادة العضو أو الجامعة.

جدول (٤ أ):



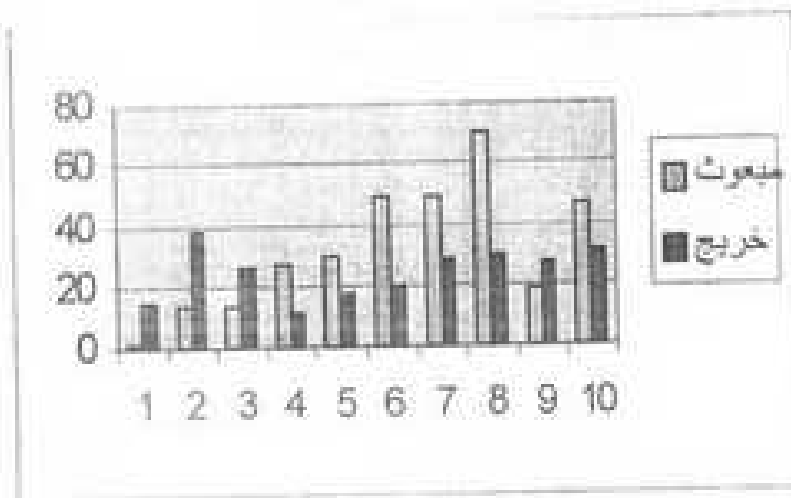
| العام | الاجشور | الأموم |
|-----------|---------|--------|
| 90 / 91 | 0 | 1 |
| 91 / 92 | 10 | 4 |
| 92 / 93 | 4 | 9 |
| 93 / 94 | 27 | 0 |
| 94 / 95 | 24 | 6 |
| 95 / 96 | 36 | 13 |
| 96 / 97 | 26 | 23 |
| 97 / 98 | 32 | 28 |
| 98 / 99 | 9 | 9 |
| 99 / 2000 | 25 | 22 |

المبعوثين للدراسات العليا في الخارج



| العام | الاجشور | الأموم |
|-----------|---------|--------|
| 90 / 91 | 8 | 9 |
| 91 / 92 | 29 | 9 |
| 92 / 93 | 23 | 3 |
| 93 / 94 | 10 | 1 |
| 94 / 95 | 15 | 2 |
| 95 / 96 | 20 | 0 |
| 96 / 97 | 24 | 4 |
| 97 / 98 | 29 | 1 |
| 98 / 99 | 22 | 5 |
| 99 / 2000 | 25 | 6 |

الخريجون بعد اكمال دراستهم العليا في الخارج



| العام | الاجشور | الأموم |
|-----------|---------|--------|
| 90 / 91 | 15 | 1 |
| 91 / 92 | 38 | 14 |
| 92 / 93 | 26 | 14 |
| 93 / 94 | 11 | 27 |
| 94 / 95 | 17 | 30 |
| 95 / 96 | 20 | 49 |
| 96 / 97 | 28 | 49 |
| 97 / 98 | 30 | 70 |
| 98 / 99 | 27 | 18 |
| 99 / 2000 | 31 | 47 |

المبعوثين والخريجين للدراسات العليا في الخارج

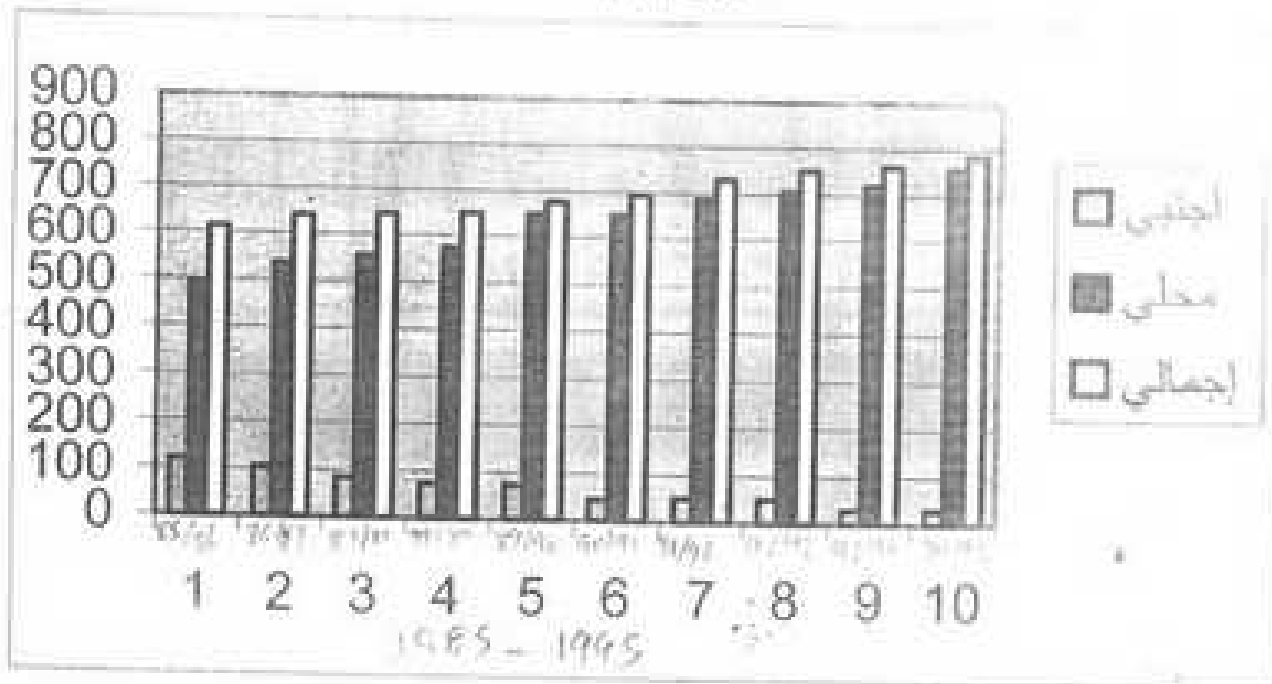
يغطي حثيثاً وإذا ما نظرنا إلى الشكل (٥) تبرز أهمية التأهيل الذي سعت إليه جامعة عدن .. فيعد أن كان الوضع ١ : ٥ لصالح المدرسين المتعاقدين أو العون الثاني، لاحظ الباحثان تحول شوكة الميزان لصالح الأساتذة اليمثيين بواقع ٧٥٠ : ٢٠ عضواً تقريباً عام ٩٥/٩٤ وهو إلجاز كمي بارز جداً، لما اهدام الجامعة بملح عضو هيئة التدريس الفرصة للتوقف بعض الوقت، واتباع فهمه العلمي تستجد من دراسات وأحدث في مجال تخصصه، فقد أولت الدولة هذا الأمر اهتماماً منذ صدور القرار بقانون رقم ١٨ لعام ٩٥ وتعديلاته بالقرار بقانون رقم ١٨ لعام ١٩٩٧ وكذا اللائحة الصادرة عن رئيس مجلس الوزراء حول حقوق وواجبات عضو الهيئة التدريسية رقم ١٤٤ لعام ١٩٩٥ وتعديلاتها لعام ١٩٩٧:

١- المادة ١٩٩ من المادة [٢٨] من القرار بقانون إشارة إلى التفرغ العلمي ... من تعيين وتثبيت وترقية ونقل وإعتراف براتب وبدون راتب وعطلة ومنح الإجازات الدراسية ومنها إجازة التفرغ العلمي ... [نواحيح ونظمة ١٩ من ٢٤].

٢- كما أدت اللائحة الصادرة عن رئيس مجلس الوزراء ب: تنقاضي عضو هيئة التدريس مرتباته وبدالاته أثناء حال مدة إجازة التفرغ العلمي التي أستحقها.

٣- وأتمت اللائحة الصادرة عن رئيس مجلس الوزراء الباب لحضور المشاركة في الندوات والمؤتمرات داخل وخارج الجمهورية حسب المادة (٢٥) من اللائحة [نواحيح ونظمة ١٩٩٨ - من ٢٨]: "تتحصل الجامعة ومدوم الاشتراك ونفقات المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم بما في ذلك بدل وتذاكر السفر ذهاباً وإياباً ويضع مجلس الجامعة القواعد الخاصة لذلك".

شكل رقم (٥):



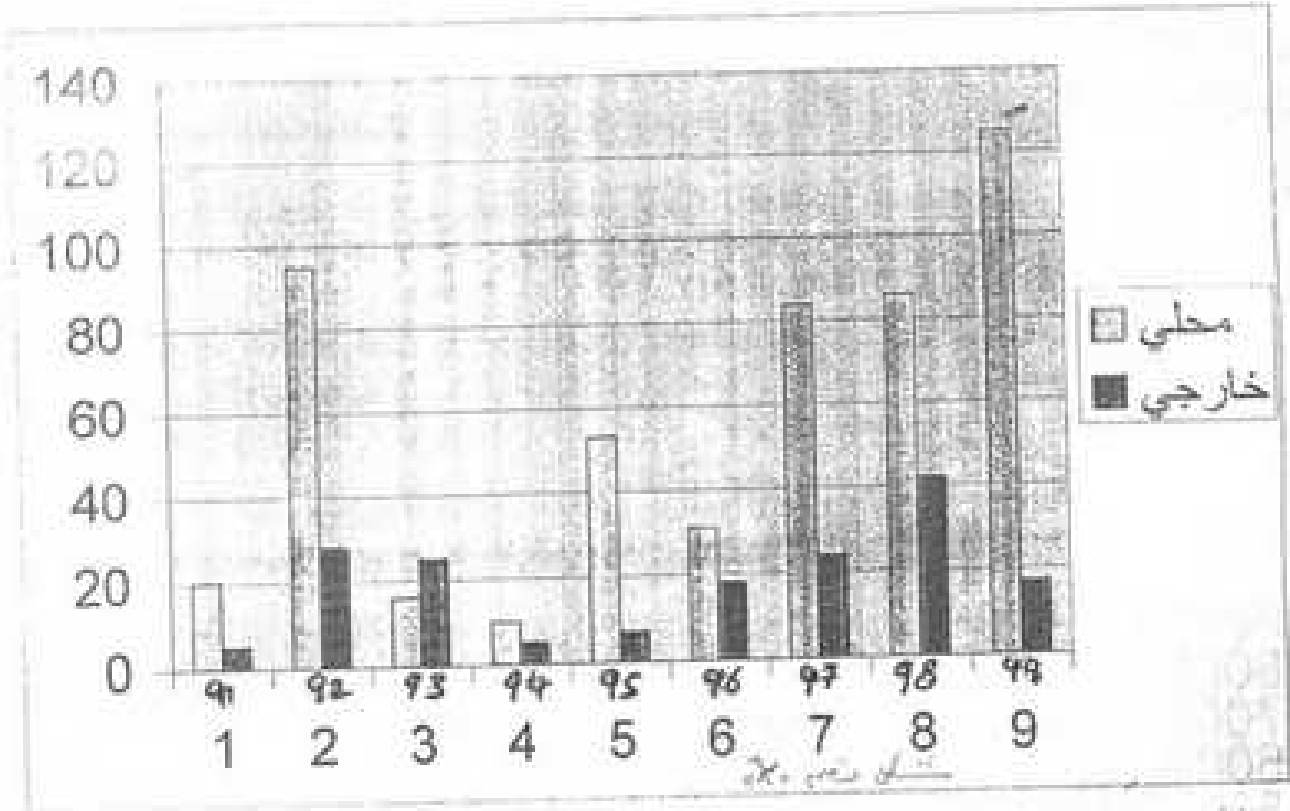
من متابعة الباحثين لتطبيق هذه القواعد برزت بعض الصعوبات في التنفيذ يعزى إلى الصعوبات المالية بالدرجة الأولى فالشكل (٦) يبين التراجع وعدم ثبات سياسة المشاركة الخارجية التي يحكمها دون شك توفر الإمكانيات المالية، كما أن جزءاً من هذه المشاركة الخارجية بناء على دعوة واستضافة من الجهة المنظمة للمؤتمرات أو الندوات.

ومن جهة أخرى فقد تطرح الملاحظة بان المشاركة في المؤتمرات الداخلية ضعيفة أيضاً، فمن الشكل يقدر عدد المشاركين في المؤتمرات والندوات الداخلية هذه الأقصى ب: (١٣٠) عضواً وهو ما يمثل ١٦% من مجموع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن إلا بلغت هذا نظر القائمين على البحث العلمي وتقصي أسبابه وإفراج معالجته ٢

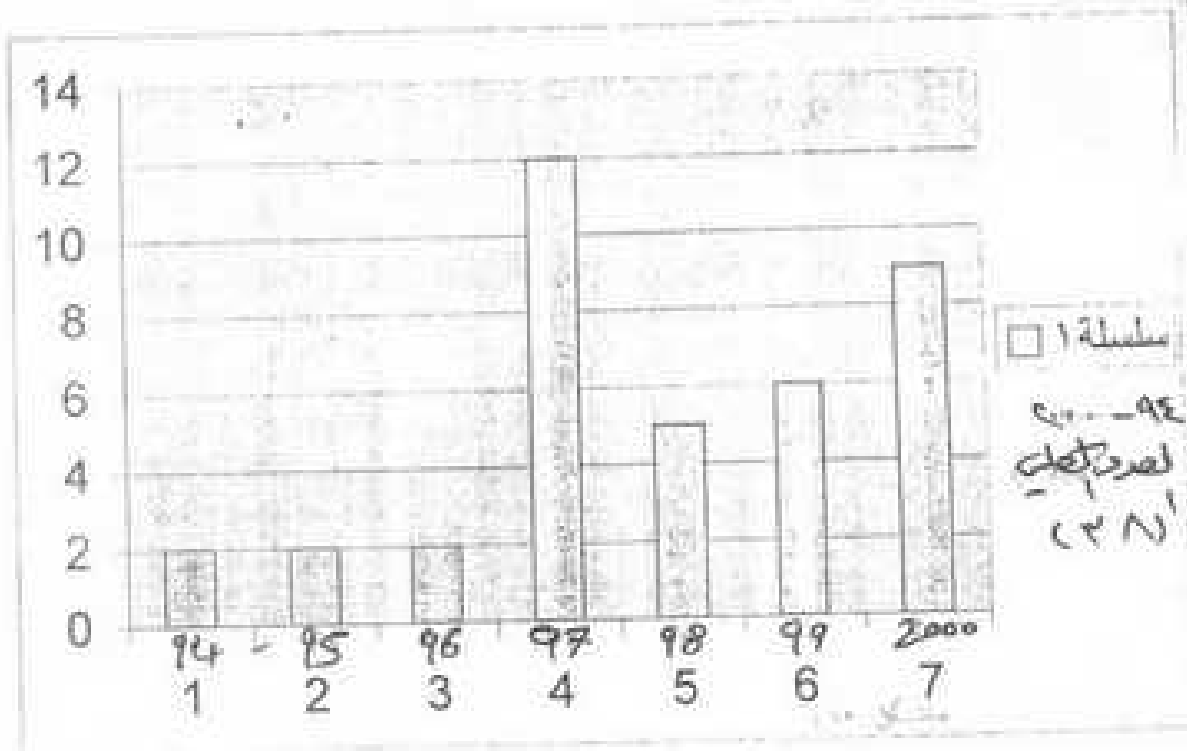
مجموع أعضاء هيئة التعليمية بجامعة عدن إلا بلغت هذا نظر القائمين على البحث العلمي وتخصصي أساليبها والفراغ معالجته ؟

شكل (٦):

عدد المشاركين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن في الندوات والمؤتمرات المحلية والخارجية



شكل ٧ اجترارة التفريغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن

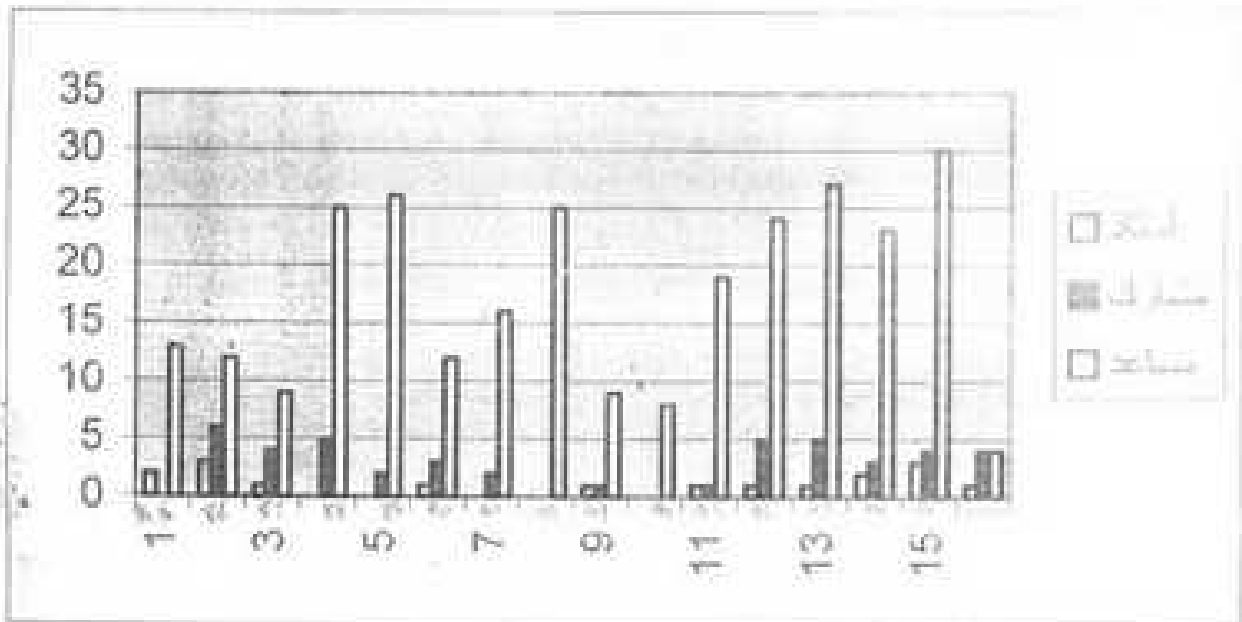


أما التاريخ العكسي (شكل ٧) فهو الأضعف/ فقد بلغ إجمالي من حظي بتفسيخ عكسي طوال السنوات [١٩٤-٢٠٠٠] ٢٨ عضواً - أي بمعدل [٥] سنوياً ولكن لا شك أن الأسباب واضحة فالمستحققات التي حددتها اللائحة الصادرة عن رئيس مجلس الوزراء غير مشجعه خصوصاً بعد أن جندت المفردة الخاصة بصرف راتب العضو بقسمة أسيرة من جهة، وتدوير قيمة الريال مقابل الدولار.

يرى الباحثان أن عدم التوسع في مجال الإجازات البحثية وعدم حضور الندوات الخارجية عكس نفسه سلباً على إعدد الألقاب العلمية التي منحت خلال الخمسة والعشرين عاماً التي تحتفل الجامعة بذكرها لم يتعد عدد الأساتذة [١٦] ولم يزد عدد الأساتذة المشاركين عن [٤٥] بينما يجد الفارئ عدد الأساتذة المستعدين بحوالي ٢٩٢ من أعضاء الهيئة التدريسية، لذلك فثبت الباحثان بعض الملاحظات:

إن إجمالي عدد الهيئة التدريسية لا يزيد عن ٣٥٢ [أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد] أي أنهم يمثلون ١٠% من إجمالي الهيئة التعليمية.

شكل ٨: الألقاب العلمية في جامعة عدن ٨٥-٢٠٠٠م وفقاً لكتاب السيرة الذاتية لعام ٢٠٠٠م
 نيابة البحث العلمي والدراسات العليا



- عدد لا بأس به من حملة لقب أستاذ مشارك أو مساعد قد استفادوا من المادة [٦٦-١] من القانون ٣٠ لعام ١٩٩٥ والتي نصت على تخفيض المدة المتصوص عليها في أحكام هذا القانون من شروط ترقية الأساتذة المساعدين والأساتذة المشاركين والأساتذة منه واحدة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من اليمنيين في وظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- تبلغ عدد الأساتذة والأساتذة المشاركين ٦١ عضواً - أي نسبة ١٧% بينما تبلغ نسبة ٧% من إجمالي الهيئة التعليمية.

- عدد أعضاء الهيئة التعليمية في الكليات التطبيقية ٣٢٨ عضواً - أي نسبة ٩١% حسب الشكل [٩].

الاستنتاجات:

١- من خلال الدراسة النظرية في الجزء الأول، انضح للباحثين إن جامعة عدن تسعى إلى تحقيق ما تسعى إليه الجامعات الحكومية وغير الحكومية من مهام تقدم المجتمع الذي يدعمها، وبالتالي فلا يرى الباحثان ما يدعو إلى انفصال بين ما يتحقق وما يتظره المجتمع اليمني منها.

- ٢- الاهتمام بالدراسات التطبيقية بارزة للباحثين (١١%) من مجموع الهيئة التعليمية خصوصاً وإن التركيز على تأهيل إعداد أكبر في مجالات الطب والهندسة يدعوا إلى اللغول بما سيستحق من تطور وتوسع مستقبلي في هذه التخصصات داخل المجتمع في هذين المجالين.
- ٣- أتضح جليا للباحثين إن أي تعثر واجه الجامعة في تحقيق المبادرات المجتمعية نثج عن أسباب موضوعية خارجة عن.
- ٤- حداثة الخبرة لدى العديد من أعضاء الهيئة التدريسية، وعدم الاحتكاك بالخبرات الأجنبية في المؤتمرات والندوات الخارجية وعدم توفير المراجع والمختبرات العلمية يضعف إلى حد ما من قدرات هيئة التدريس الذي نجتز ما هو متوفر فقط داخل الجامعة. وقد تفتحت هذه المسئلة في عدد أعضاء الهيئة التدريسية التي منحت إجازة التفرغ العلمي، أو أولئك الذين حضوا بحضور المؤتمرات والندوات خارج الوطن.
- ٥- من المناقشات مع بعض المعيدين وأعضاء الهيئة التعليمية المساعدة يكلف هذا الفريق بالكثير من المسهام وهي جزء مما أوردته اللائحة بشأنهم. لكن هناك ما هو أهم من المسفارات والمختبرات وحلقات النقاش - ويقصد رعاية هؤلاء وتكليفهم بدراسات وأبحاث قصيرة وإشراف علمي من قبل المساهمهم خلال الفترة التجريبية، فالتوازن بين المهام المختلفة لهيئة التدريس المساعدة مفقود.
- ٦- ليس هناك إطار أو تصور عام لما ستكون عليه جامعة عدن خلال السنوات الخمس (وليس الخمس) سنوات القادمة بحيث توضح الاحتياجات من الهيئة التعليمية عامة، والعمل على تأهيلها حتى لا يمسث إرباك، أو لا يوجد أي تصور استراتيجي مدعم من مجلس الجامعة أو المجلس الأعلى للجامعات اليمنية.
- ٧- تحقيق معدلات عليا من الاكتفاء الذاتي في التخصصات المختلفة وبشكل خاص في العلوم التطبيقية - وهو أمر يستحق التفكير.

المقترحات والتوصيات:

- ١- وضع خطة استراتيجية للجامعة وتطورها تحدد توجه مستقبلية متكاملة ورؤية مستقبلية واضحة المعالم لكل المكونات.
- ٢- ضرورة وضع خطة علمية للتأهيل والتدريب تغطي العجز القائم ومنظرة إلى السنوات العشر القادمة لتتساح الفرصة للمؤهلين لإكمال دراساتهم. ولا تفتح أية دراسات حتى يضمن القسم توفر مالا يقل عن ٦٠% من هيئة التدريس المحلية.
- ٣- التقليل من الإبعثات الخارجية للدراسات العليا، والعمل قدر الإمكان على تأسيس برامج الدراسات العليا في الداخل لما لذلك من فوائد تعود على الأستاذ والجامعة والمجتمع بأكمله.

المراجع:

- ١- جامعة عدن: أنظمة ولوائح جـ ١ - ١٩٩٨م، دار جامعة عدن للطباعة والنشر.
- ٢- الكتاب الإحصائي - جامعة عدن في ٢٥ عاما
إصدار رئاسة جامعة عدن - دار جامعة عدن للطباعة والنشر، ٢٠٠٠م
- ٣- دليل الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس
نهاية الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة عدن، دار جامعة عدن للطباعة والنشر، ١٩٩٩م
- ٤- كتابات الرسائل العلمية
نهاية الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة عدن، دار جامعة عدن للطباعة والنشر، ١٩٩٩م

5. Sita: 19: National Policy of Education. In India, Anmol Publishing House.
6. Hood, T (Edinor): 1997: Managing People in Education, Paul Chapman Publishing.
7. UNESCO (HEP): 1983: From College to Work.
8. UNESCO (HEP): 19...: Total Quality Management in Schooling.