



كلية الدراسات العليا للتربية
قسم أصول التربية

بحث بعنوان

التجارب العالمية في إختيار أعضاء هيئة التدريس

إعداد الباحثة

خديجة عامر بن عثمان

إشراف

د . دينا حسن عبد الشافي
أستاذ مساعد بقسم أصول التربية
كلية الدراسات العليا للتربية
جامعة القاهرة

أ.د سامي محمد نصار
أستاذ متفرغ بقسم أصول التربية
كلية الدراسات العليا للتربية
جامعة القاهرة

٢٠١٦ - ٢٠١٧م

التجارب العالمية في اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

مقدمة:

يعتبر التعليم العالي هو أحد المقومات الرئيسة لبناء الدولة؛ لأنه يمثل نقل البلاد إلى مرحلة متقدمة من مراحل نموه، فالجامعة سواء أكانت عامة أم خاصة تخدم بالأساس عدة أهداف أولها توفير فرص التعليم العالي، وتأهيل الكوادر البشرية، من خلال الدراسات والبحث والتطوير باستخدام خبرائها والمساهمة في تطوير التعليم من خلال المساهمة في عملية التنمية، ولكي تقوم المؤسسات بهذه الأدوار تحتاج إلى مجموعة من الاستراتيجيات التي تلبي خدمة المجتمع.^(١)

وتعد عملية الاختيار والتعيين من العمليات التي تعمل على استقرار المنظمة لما يترتب عليها من نتائج ملموسة تؤثر في فعاليتها وإنتاجيتها.^(٢) وخصوصاً أنها عملية انتقاء التعيين المرشح المناسب في المكان المناسب^(٣) ويتضمن عملية الاختيار الإجراءات التي تنتهي بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب وذلك عن طريق تحقق التوافق بين متطلبات الوظيفة ومؤهلات وخصائص الشخص، الذي يشغل الوظيفة ومؤهلات وخصائص الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة.^(٤)، والركيزة الأساسية في التعليم الجامعي هو عضو هيئة التدريس فإن جودة التعليم في الجامعة يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بما يتمتعون به من صفات ومهارات وكفايات، وهو أحد عناصر المنهج، ولا تقاس كفاءة عضو هيئة التدريس بما لديه من شهادات وألقاب فقط، بل بما يملكه من كفاءات، فالأستاذ الجامعي بالغ الأثر في تحسين نوعية وجودة أداء مخرجات التعليم الجامعي فهو يقوم بدور المعلم والمربي والقُدوة الحسنة والمثل الأعلى، وحتى يقوم بمهامه بنجاح كان لا بد له من امتلاك الكفايات اللازمة والضرورية لحمل عبء هذه الرسالة، فلم يعد يكفي أن يتقن مادته العلمية بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات خلاقة ومعداً إعداداً جيداً علمياً وثقافياً ومهنيّاً وقادراً على فهم حاجات طلابه وعلى توجيههم، كما يجب عليه أن يساعد طلابه على الوعي بمشكلات

(١) عبد السلام الذويبي، ٢٠٠٤: المعلوماتية واقتصاديات المجتمعات المعاصرة ومواردها البشرية " .المجلة الليبية

للمعلومات والتوثيق ، العدد (١)، طرابلس ، الهيئة الوطنية للمعلومات، ص ٤٣

(٢) سهيلة عباس (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للطباعة ص ١١٩

(3) Golding, L. & Gray, I.(2006).Continuing Professional Development For Clinical Psychologists : A Practical Handbook. The British Psychological Society. Oxford: Blackwell Publishing, P. 10

(٤) منير نوري، فريد كورثيل (٢٠١١): إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، ط ١.

مجتمعهم والمساهمة في حلها وتعويدهم علي الانضباط الذاتي واحترام الآخر، وضرورة التقييم الموضوعي للطلاب، ورفض المحاباة، وأخيراً الأمانة في البحث العلمي، والنقل والاقتباس.^(١)

وعضو هيئة التدريس هو العماد الرئيس الذي تقوم عليه العملية التعليمية بالجامعة، ويتوقف على تكوينه وجهده ونشاطه نجاح العملية التعليمية في تحقيق أهداف الجامعة وتكوين فكر الشباب والقادة الكفاء، هو الذي يوصل المعرفة إلى طلابه ويقوم بتصميم المناهج التي تناسبهم وتساعد في بنائهم العلمي، كما يقوم بإجراء البحوث وإعداد الوسائل المناسبة لتقنياتها، ومن هنا يساعد على تنمية المعرفة، بالإضافة إلى تصميمه وتخطيطه وتنفيذه لبرامج خدمة المجتمع، وهو أساس الاتصال بين الهيئات الخارجية بنشاطاته واستشاراته.^(٢)

وعضو هيئة التدريس بالجامعة هو ذلك الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه (Ph.D) أو ما يعادلها؛ ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد Assistant Professor، أو أستاذ مشارك Associate Professor، أو أستاذ Professor، ويعد عضو هيئة التدريس الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها، فالجامعة تقاس بمستواها ونوعيتها وسمعتها، وبالتالي تحقق أهدافها وإنتاجيتها المرسومة أو المنشودة.^(٣)

وينبغي على الأستاذ الجامعي التحلي بالقيم الأخلاقية السامية، وأهمها على الإطلاق احترام المؤسسة الجامعية التي يعمل فيها، وكذلك احترام الزملاء والتعاون معهم وإن اختلفوا معه في الرأي، وإتمام عمله في أفضل صورة ممكنة لتمكين من يعمل من أجلهم ومن حوله بأن يشعروا بقيمة الحياة الجامعية لديهم، والمتعة الشعورية في جنبااتها.^(٤)

الدراسات السابقة :

يعرض البحث الدراسات السابقة وذلك من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

-
- (١) يوسف أبو حميدان (٢٠٠٨): " الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة". مجلة العلوم التربوية، جامعة دمشق، المجلد (٢٤)، العدد (١)، دمشق، سوريا، ص ١٧١.
 - (٢) وفاء محمد البرعي (٢٠٠٢): " دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري". دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ٣٠٢
 - (٣) محمود عايش زيتون (١٩٩٥): " أساليب التدريس الجامعي". دار الشروق، عمان، الأردن. ص ٦٣
 - (٤) محمد فوزي، ٢٠٠٤، ص ٤٧٣-٤٢٢.

١- دراسة عبد الحليم مازي أبو عمه (٢٠٠٤) بعنوان "واقع النمو الكمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومستقبله"^(١)

هدفت الدراسة تحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالتعليم الجامعي بالمملكة السعودية لمدة عشرين سنة قادمة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغت عينة الدراسة (٥٣) عضو هيئة التدريس ثم اختارهم بطريقة عشوائية، وقد أوضحت نتائج الدراسة في مجملها أن النقص في أعضاء هيئة التدريس المؤهلين على مستوى جامعات المملكة كبير جداً بنسبة الفاقد أكثر بكثير من نسبة التعويض في تأهيل أعضاء جدد.

وأن المدة اللازمة لتأهيل عضو هيئة التدريس قد يصل في بعض الأحيان إلى تسع سنوات مقابل الانخفاض الشديد خلال السنوات العشرة الماضية في تعيين العديد وانبعاثهم، ضرورة الاستفادة من الخبرات المؤهلة من خارج الجامعة.

٢- دراسة Margaret (2010) بعنوان "تفاقم في نقص أعضاء هيئة التدريس و سخط الطلاب"^(٢)

هدفت الدراسة تقديم دراسة حالة استكشافية لكليات إدارة الأعمال الأسترالية والتي تمر بعملية تطبيق الاعتماد الأكاديمي الدولي (AACSB)، ومدى تأثير هذا الاعتماد على القدرة الاستيعابية لكليات التجارة على استقطاب أساتذة المحاسبة؛ حيث تشمل الكلية على غالبية عمليات تعيينهم ضمن أعضاء هيئة التدريس بهم، وقد استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة الاستكشافية بالتطبيق على كلية إدارة الأعمال بإحدى الجامعات الأسترالية، وتوصلت الدراسة إلى عدة من النتائج من أهمها تمثل الجامعة أقل جاذبية بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس، وهذا يؤدي إلى تفاقم النقص الحالي في أعضاء هيئة التدريس، كما أن اعتماد AACSB له تأثير ذو دلالة على الأكاديميين داخل كلية التجارة من حيث عدم المرونة التي يحققها الاعتماد فيما يتعلق بمؤهلات أعضاء هيئة التدريس يجعل الجامعات أقل جاذبية بالنسبة إلى الباحثين عن المرونة المرتفعة في مجال التوظيف الأكاديمي، كما أن الاعتماد يعمل على تفاقم العجز الحالي في أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة.

(١) عبدالحليم مازي وعبد الرحمن ابو عمه (٢٠٠٤) "واقع النمو الكمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومستقبله، نموذج جامعة الملك سعود، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض

(2) Margarat Light Bodly , Exacerbatig Staff Shortages Ad Studet Dissatisfactios The Impact Of AAFBJ , Volume 4 , No . 2, 2010

٣ - دراسة C.Steven2015 بعنوان "توظيف واختيار أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة"^(١)

هدفت الدراسة تقديم اختبار تجريبي حول عملية تعيين أعضاء هيئة التدريس وذلك من وجهة نظر الكليات، وكذلك تحديد العوامل المهمة في نجاح أو فشل الكليات في البحث عن أعضاء هيئة التدريس الملائمين، والكشف عن كيفية حصول الجامعات على المتقدمين باستخدام مجموعة من المداخل مثل وضع الإعلانات أو المنشورات والمقابلات بالجامعة.

وقد استخدمت الدراسة الاستبانة وقوائم المسح عبر الإنترنت، واشتمل مجتمع الدراسة على كل الكليات الأمريكية المدرجة في إصدار دليل الخاص ببرامج وكليات المحاسبة للعام 2010-2011 وتكونت العينة من (237) مبحوثاً، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن الأساليب الشائعة الاستخدام للحصول على المتقدمين لشغل وظائف أعضاء هيئة التدريس هي وضع الإعلانات في المجالات وعلى الموقع الإلكتروني وهي المداخل الواسعة التي يتوقع استخدامها في حالة الطلب المرتفع على أعضاء هيئة التدريس بقسم المحاسبة، إن أعضاء هيئة التدريس الحكوميين أو غير الهادفين للربح كان من الصعب توظيفهم، وجود فروق في استخدام المقابلات الهاتفية في الحصول على المتقدمين بالكليات المختلفة.
التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وأساليب وطرق اختيارهم، كما تتفق في المنهج المستخدم.
وتختلف الدراسة الحالية عنها في بيئة التطبيق.

وقد استفادت منها الباحثة في عرض الإطار النظري، وبيان مدى إمكانية الاستفادة منها في البيئة الليبية.
مشكلة البحث :

(1) Steven C . Hut And Keith T . Jones (2015) , Recruimet And Selection Of Accounting Faculty In A Difficult Market , Global Perspectives On Acconuntig Education Volume 12 ,23- 51

يُعد اختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم من الاحتياجات المهمة للمؤسسة الجامعية، فأعضاء هيئة التدريس يلقي على عاتقهم مسئولية تنفيذ البرامج التربوية من هنا ينبغي أن يتواجد في المؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رسالتها وأهدافه.^(١)

وهناك حاجة ماسة إلى تطوير أساليب اختيار الأستاذ الجامعي، وحُسن تدريبه والارتقاء بمكانته، وظروف عمله، فالأستاذ الجامعي لا بد أن تكون له خصائص شخصية، ورؤى مهنية تساعد على تطوير طلابه وصقل مهارتهم اللازمة لسوق العمل.^(٢)

إن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم الجامعي، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل "تطوير التدريس والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي".^(٣)

وعلى الرغم من التطور الذي حدث للتعليم الجامعي في مختلف البلاد العربية والمتمثل في تطور أعداد الطلاب والتوسع في مؤسسات التعليم الجامعي فإن هذه البلاد لم تتمكن من توفير احتياجات الجامعات من أعضاء هيئة التدريس الوطنيين، حيث تعتمد الجامعات على عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس المغتربين.^(٤)

وتشير الدراسات إلى أن تطور التعليم الجامعي، يعتمد على توفير احتياجات الجامعات من أعضاء هيئة التدريس الأكفاء والمعددين إعدادًا تربويًا وأخلاقيًا وعلميًا عاليًا، والذي بدوره ينعكس على تعليم الطلاب داخل الجامعة، ومن خلال النقص الواضح في أعداد أعضاء هيئة التدريس، والذي يمكن إرجاعه

(١) زغوان بشير حسين: "مؤشرات ومعايير الجودة في التعليم الجامعي الليبي" الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي التي تنظمها اللجنة الوطنية بكلية التربية للثقافة والعلوم بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، جامعة الفاتح، طرابلس من ١٢-١٣ مارس ٢٠٠٩. ص ١٠٦

(٢) على أحمد مذكور (٢٠٠٠): "مناهج التربية أسسها وتطبيقاتها". دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٧٢
(٣) توفيق غالب، وعالم ردمان (٢٠٠٨): "التممية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (١)، صنعاء، اليمن، ص ١٢٥

(٤) مصطفى عمر التير: نصف قرن من التعليم الجامعي المحلي، مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس، طرابلس، ليبيا، العدد ٩ ص ٢٣٥.

إلى زيادة أعداد الطلاب، وكذلك الزيادة المستمرة لعدد الجامعات والكليات الجامعية بمختلف ربوع البلدان العربية، دون حساب دقيق للحاجة من أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الاختيار والتعيين لعضو هيئة التدريس.

ومما سبق تتبلور مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل التالي:

ما أهم التجارب العالمية في اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية

- ١- ما معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية؟
- ٢- ما معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية؟
- ٣- ما معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الكندية؟
- ٤- ما معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟
- ٥- ما مدى إمكانية الاستفادة من التجارب العالمية في اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؟

أهداف البحث :

- ١- التعرف على معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية.
- ٢- الكشف على معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية.
- ٣- التعرف على معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الكندية.
- ٤- التعرف على معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية .
- ٥- الوصول إلى مدى إمكانية الاستفادة من التجارب العالمية في اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

أهمية البحث:

قد يفيد هذا البحث واضعي السياسة التعليمية والمخططين لها في تخطيط كيفية تلبية احتياجات الجامعات من أعضاء هيئة التدريس في ضوء الواقع المجتمعي واحتياجاته.

منهج البحث :

يستخدم البحث المنهج الوصفي، وهو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جميع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.^(١) مصطلحات الدراسة :

عضو هيئة التدريس:

يعرف عضو هيئة التدريس بالجامعات إجرائياً بأنه هو كل مَنْ يجمل مؤهلاً عالياً في إحدى مجالات العلوم الإنسانية والتطبيقية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية المنصوص عليها. التعيين والأختيار: تعتبر عملية الأختيار والتعيين من العمليات الرئيسية التي تعمل على استقرار المنظمة، لما يترتب عليه من نتائج ملموسة تؤثر في فعاليتها^(٢) وكما يعرفها (Maund) بأنها عملية انتقاء لتعيين المرشح المناسب في المكان المناسب^(٣) الإطار النظري للدراسة :

يأتي هذا البحث لتحليل بعض التجارب العالمية التي تكشف عن الأبعاد الأساسية التي تمثل وحدة اهتمام هذا البحث، وقد جاء اختيار هذه التجارب في إطار التنوع الحاصل بينها من حيث تاريخها وكيفية تحديد احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس، وكيفية وإجراءات التعيين بكل منها، والحقوق والواجبات الخاصة بعضو هيئة التدريس، وإمكانية الاستفادة منها من جانب الجامعات الليبية في تطوير ذاتها من خلال تلبية حاجاتها من أعضاء هيئة التدريس وفق أسس ومعايير تتسم بالموضوعية والشفافية، بل وإمكانية تعديل بعض الإجراءات المتبعة بها من خلال الاستعانة بتجربة هذه الجامعات.

أولاً: معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية:

١- جامعة ميتشغان Michigan University^(٤)

(١) أحمد محمد الشناوي: *مناهج البحث في التربية*، القاهرة، د.ن ٢٠١٦ ص ٣٣-.

(٢) سهيلة عباس، (٢٠٠٣): *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي*، الطبعة الأولى، الأردن، دار وائل للطباعة

(3) Maund, Linda “Introduction to Human Resource Management” 2001

(4) Michigan university available at: <http://alumni.umich.edu/about/university-of-michigan-history,15/5/2016at10.00am>

تعد جامعة ميتشغان من الجامعات الأمريكية العريقة، ولا تأتي هذه العراقة بسبب تاريخها فلا تعود في الأساس إلى عدد من التطورات التي مرت بها على مختلف الأصعدة، إذ تعود نشأة هذه الجامعة إلى عام (١٨١٧) في مدينة ديترويت، وهي أكبر مدن ولاية ميشيغان الأمريكية، وهي إحدى أولى الجامعات في تلك المنطقة، وقد انتقلت الجامعة من مدينة ديترويت إلى مدينة آن آربر في عام (١٨٣٧)، واستغرق الأمر أربع سنوات لبناء المرافق الضرورية للجامعة في آن آربر، وفي بداية عملها في مدينة آن آربر كانت الجامعة تشتمل على أستاذين جامعيين وسبعة طلاب، وبعد ذلك الطلاب الذين التحقوا بالجامعة في عام (١٨٤١) كانوا يخضعون لاختبارات القبول بالجامعة وذلك في الرياضيات والجغرافيا واللاتينية واليونانية وتعزى تلك البداية من وجهة نظر هذا البحث إلى عوامل ذات علاقة بطبيعة التكوينات اللاتينية والعرقية الهجرات المتتالية للولايات المتحدة الأمريكية، وسرعان ما أضحت هذه الجامعة أهم الجامعات الأمريكية عام (١٨٦٦)، بعد أن بلغ عدد الطلاب بها إلى (١٢٠٥) طالباً، مع التطورات المتلاحقة باتت جامعة ميشيغان من أهم النماذج التي يحتذى بها على الصعيد العالمي، فقياساً بموضوع هذا البحث يمكن تلخيص الأبعاد محل الاهتمام وفقاً لما يلي:

كيفية تحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس

تمثل عملية تعيين والحفاظ على أعضاء هيئة التدريس المميزين أحد أهم الأمور التي تقوم بها الجامعة، حيث يتم تحديد المناصب الشاغرة بالجامعة لتتلاءم مع احتياجات القسم المحدد؛ حيث يقدم رئيس القسم وصفاً وظيفياً مفصلاً بالمناصب الشاغرة والمطلوبة بالقسم المحدد، مع التركيز بصورة واضحة على أهم معايير الاختيار بالنسبة إلى كل المرشحين بغض النظر عن الخصائص الجغرافية لهم مع النظر بعين الاعتبار إلى قدرات المرشحين على إضافة التنوع للقسم، والعمل بصورة ناجحة مع الطلاب المتنوعين وزملاء العمل وتقديم النصح والإرشاد للطلاب وزملاء العمل الأدنى مكانة.^(١)

الإعلان عن المناصب الشاغرة

تقع مسؤولية الإعلان عن المناصب الشاغرة على عاتق لجنة البحث والجامعة ككل، حيث إن الإعلان عن المنصب الشاغر يمثل فرصة أولى للاتصال بصورة واضحة حول المنصب، الذي تأمل الجامعة في الحصول على أفضل المرشحين له، ويجب أن يكون الإعلان عن المنصب الشاغر واضحاً ودقيقاً، ويتم الإعلان عن المناصب الشاغرة غالباً في إحدى المجلات التالية، Chronicleof

(1) [Http://Alumni.Umich.Edu/About/University-Of-Michigan-History](http://Alumni.Umich.Edu/About/University-Of-Michigan-History)

Journal of Blacks in Higher Education ، Higher Education ، وغيرها من المجالات الرئيسية في هذا الميدان. كما تقوم لجنة البحث بمراجعة عمليات البحث السابقة بالقسم ومراجعة المجمع القومي من المرشحين لشغل المنصب الشاغر وذلك لخلق أكبر مجمع من المرشحين؛ حيث إن أهم خطوة في عملية التعيين هي أداء عملية البحث عن المرشحين بالصورة الناجحة، كما يتم الإعلان عن المناصب الشاغرة من خلال الخدمات الإلكترونية، التي تستهدف المجموعات المتنوعة المطلوبة، بالإضافة إلى الاتصالات الشخصية وعقد المؤتمرات، وطلب مساعدة أعضاء هيئة التدريس والخريجين في الوصول لأفضل المرشحين والاتصال بزملاء العمل في المؤسسات الأخرى، ووضع الإعلانات في مواقع الويب والمجلات وغيرها والاتصال بالمنظمات المهنية.⁽¹⁾

التقدم للمناصب الشاغرة

يمكن للمرشحين التقدم للمناصب الشاغرة بالجامعة إما عبر الإنترنت من خلال استعراض المناصب الشاغرة ومتطلبات كل وظيفة، وملء طلب العمل الموجود على موقع الجامعة وإرساله للجامعة، كما يمكن للمرشحين التقدم لشغل المناصب الشاغرة من خلال التوجه شخصياً إلى الجامعة وتقديم طلبات العمل إلى الجهة المختصة في الأقسام المحددة.

الشروط الواجب توافرها في أعضاء هيئة التدريس.

عند البدء في تقييم المرشحين، يجب مراعاة عدم التحيز في عملية التقييم؛ وذلك بالتركيز على معايير الاختيار المطبقة بالجامعة التي تتمثل فيما يلي:

- ١- الحكم على المرشحين حصرياً بناء على خبرتهم الشخصية.
- ٢- تفضل الجامعة الأفراد الذين تتوافق ميولهم وخبراتهم مع أهداف ورسالة الجامعة.
- ٣- تحتاج الجامعة إلى أعضاء هيئة التدريس الذين تتوافر لديهم الخبرة لتحقيق احتياجات مجتمع الطلاب المتنوعين بالجامعة.
- ٤- يجب تحقيق كل المؤهلات المشتمل عليها في الوصف الوظيفي للمنصب الشاغر كمتغير جوهري لتقييم المرشحين.

إجراءات التعيين

(1) [Http://Advance.Umich.Edu/Resources/Handbook.Pdf](http://Advance.Umich.Edu/Resources/Handbook.Pdf)

١- بعد حصول القسم أو الكلية المحددة على تصريح تعيين عضو هيئة التدريس الجديد، يتم تدشين عملية البحث وذلك من خلال تعيين لجنة البحث وتحديد مسؤولياتها والأعضاء المشاركين فيها ومسئولياتهم.

٢- تحديد الوصف الوظيفي للمناصب الشاغرة بواسطة رؤساء الأقسام.

٣- الإعلان عن المناصب الشاغرة في المجالات ومواقع الويب والمجلات المتخصصة والاتصال بزعماء العمل والمنظمات المهنية وغيرها من الجهات المعنية ومراجعة عمليات البحث السابقة بالقسم وذلك لتجميع مجمع المرشحين المحتملي.

٤- مراجعة مجمع المرشحين وعمل قائمة المرشحين القصيرة ارتكازاً على معايير الاختيار الموضوعية.

٥- اختيار أفضل المرشحين والاتصال بهم ودعوتهم للمقابلة الشخصية.

٦- تقييم المرشحين وصنع القرار النهائي وتقديم التوصيات النهائية.

٧- التفاوض مع المرشح المختار.

٨- تعيين المرشح الذي وقع عليه الاختيار.

٩- تقوم لجنة البحث بتوثيق عملية البحث بكل تفاصيلها وحفظ كل مستندات عملية البحث مع مجمع المرشحين الذين لم يتم اختيارهم لاستخدامها في وقت لاحق.

١٠- الاتصال بالمرشحين الذين لم يقع عليهم الاختيار وتقديم التغذية العكسية اللازمة لهم. (١)

ثانياً: معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البريطانية:

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية:

تعتبر مجالس الجامعات هي المسؤولة فعلياً عن توظيف أعضاء هيئة التدريس وكبار الإداريين بالجامعة، وإن كانت تفوض هذه الصلاحيات عادةً إلى جهات أخرى مثل لجان تعيين، أو نائب مدير الجامعة (VC) ويوجد جهاز مشترك للتنسيق بين الجامعات في التوظيف، يسمى اتحاد توظيف الكليات والجامعات (Universities and Colleges Employers Association) ، ويرمز له

(1) ([Http://Www.Scu.Edu](http://Www.Scu.Edu))

اختصار (UCEA)، وهو مؤسسة تابعة أو متفرعة من لجنة مديري، ونواب، ورؤساء الجامعات (CVCP)، ولجنة رؤساء الجامعات (Committee of University Chairman) ويرمز لها (CUC)، واللجنة الدائمة للمديرين (Standing Committee of Principals) ويرمز لها SCOP ويهتم اتحاد التوظيف بوضع إطار التوظيف وشروط العمل وعلاقة العاملين بالمؤسسة التعليمية، بهدف ضمان حق المؤسسات التعليمية وتوفير حدود يمكن لمندوبي المؤسسة ولجان التعيين فيها الدخول في مفاوضات لتحديد شروط العقد مع أعضاء هيئة التدريس، يُوفر هذا الإطار صيغة عقد توظيف للاستخدام في الجامعات الأعضاء في الاتحاد، وليس ملزمًا لها، كما يحدد الإطار نظامًا مشتركًا لكيفية تعليق أعضاء هيئة التدريس، وإيقافهم، وفصلهم، وإحالتهم إلى التقاعد أو الاستغناء عن خدمتهم لعدم الحاجة إليهم، مع الإشارة إلى الأسباب التي يمكن الاعتماد عليها في تعليل ذلك، كما تختلف الجامعات قبل (١٩٩٢م)، والجامعات الحديثة التي أنشئت بعد ذلك، وكليات مدينة لندن الجامعية في ترتيب موضوع التعاقد مع أعضاء هيئة التدريس فيها، وإن كانت الاختلافات في ذلك محدودة.^(١)

وينتمي أساتذة الجامعات إلى اتحاد مدرسي الجامعات (AUT) وهو (Association of University Teachers) وبعضهم أعضاء في الاتحاد الوطني لمدرسي التعليم العالي المستمر (NATFHE) أي (National Association of Teachers for Higher Education) أو اتحاد محاضري الجامعات والكليات (AUCL) أي (and of Universities Association) (Lecturers College) وقد وقع الاختيار على جامعة UCL البريطانية وذلك لمكانتها العلمية العظيمة من بين الجامعات الإنجليزية.^(٢)

جامعة UCL البريطانية.

جامعة UCL هي إحدى الجامعات متعددة التخصصات في لندن، وهي من أقدم الجامعات في لندن وقد تأسست عام (١٨٢٦) وأطلق عليها في البداية اسم جامعة لندن. وتقع جامعة UCL في مدينة لندن بالمملكة المتحدة، وتقدم نطاقًا كبيرًا من البرامج التعليمية للطلاب دون التخرج وطلاب الدراسات العليا مع الفرص البحثية الاستثنائية لطلاب الدراسات العليا، وقد تم ترتيب كئالت أفضل

(1) [Http://Www.Scu.Edu/Provost/Policy/Handbook/Upload/Chpt-1-Combined.Pdf](http://Www.Scu.Edu/Provost/Policy/Handbook/Upload/Chpt-1-Combined.Pdf)

(2) [Http://Www.York.Ac.Uk/Admin/Hr/Resources/Policy/Recruitment.Htm](http://Www.York.Ac.Uk/Admin/Hr/Resources/Policy/Recruitment.Htm)

جامعة على مستوى المملكة المتحدة في عام (٢٠٠٨) وذلك من ناحية حجم البحوث بها، ويبلغ عدد الملتحقين بها أكثر من (٣٥) ألف دارس في عام (٢٠١٥) ويعمل بها قرابة (١١٠٠٠) موظف.^(١)

تحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس

تقع مسؤولية تحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس على عاتق رؤساء الأقسام، ومتى ظهرت وظيفة شاغرة، يتم مراجعة ضرورة الحاجة إلى ذلك المنصب الشاغر وواجباته ومسئوليته والدرجة الوظيفية، ويتوجب على رئيس القسم طلب التوكيد من فريق الاستشارة بالموارد البشرية وذلك فيما يتعلق بالدرجة الوظيفية للمنصب الشاغر وذلك قبل الاعتماد المالي للمنصب، ومن ثم يتم إعداد الوصف الوظيفي للمنصب الشاغر قبل اتخاذ أية خطوات في عملية التعيين، حيث يجب إعداد الواجبات والمسئوليات بدقة.^(٢)

الإعلان عن المناصب الشاغرة

لا بد من الحصول على التصريحات اللازمة من كل من إدارة التمويل والموارد البشرية قبل الإعلان عن المنصب الشاغر، وعند الحصول على التصريحات اللازمة، يتم الإعلان عن المنصب على نظام التعيين عبر الإنترنت على موقع الجامعة وذلك لضمان الامتثال لسياسة الجامعة، ومن ثم يظهر الإعلان عن المناصب الشاغرة على مواقع ويب الجامعة وعلى رابط الوظائف الشاغرة على موقع ويب الجامعة، ويمكن الإعلان كذلك على المناصب الشاغرة عبر وسائل الإعلام المتخصصة والمحلية والدولية الأخرى لتوسعة فرص جذب أفضل المرشحين، وكل الإعلانات لا بد أن تستمر على الأقل لمدة أسبوعين لجذب أفضل مجمع من المتقدمين.^(٣)

التقدم للمناصب الشاغرة

يتقدم المرشحون بطلبات العمل إلى العاملين بالأقسام المحددة بالجامعة مع التأكيد على قيام رؤساء الأقسام بتوعية العاملين في الأقسام لديهم بأنه عند الاستفسار عن أي من المناصب الشاغرة لا يجوز مطلقاً الإشارة إلى أن الطلبات المقدمة من جنس من الجنسين أو من أي مجموعة عرقية محددة تكون مفضلة على أية مجموعة أخرى؛ حيث يتعارض ذلك مع سياسة الجامعة. كذلك يمكن أن

(1) [Http://Www.Ucl.Ac.Uk/Hr/Docs/Recruitment.Php#C11](http://Www.Ucl.Ac.Uk/Hr/Docs/Recruitment.Php#C11)

(2) https://En.Wikipedia.Org/Wiki/University_College_London

(3) https://En.Wikipedia.Org/Wiki/University_College_London

تقوم الجامعة بمبادرة الاتصال بالمرشحين، وحينها يجب معاملتهم جميعاً بنفس الطريقة على سبيل المثال فيما يتعلق بالدعوة لزيادة القسم أو الاجتماع غير الرسمي لمناقشة الفرصة الشاغرة أو تقديم المعلومات.

الشروط الواجب توافرها في أعضاء هيئة التدريس

يجب الاهتمام بصورة واضحة باختبارات الاختيار المرتبطة بالمنصب الشاغر المحدد أو مطالبة المرشحين بتقديم العروض كجزء من عملية الاختيار إذا كانت هناك بعض العناصر المحددة التي يصعب اختبارها في المقابلة الشخصية، وفي كل الأحوال، يجب مراعاة توضيح الاختبارات المرتبطة بالوظيفة الشاغرة كتابة لكل المرشحين وبلغة واضحة، بحيث يخضع كل المرشحين للمنصب المعين لنفس الاختبارات وفي ظل نفس الظروف، كما يجب أن يحقق المرشحون المتطلبات الوظيفية المبينة في الوصف الوظيفي للمنصب الشاغر بالإضافة إلى المواصفات الشخصية التي يجب توافرها في المتقدم للمنصب؛ حيث تمثل المواصفات الشخصية نفس مستوى أهمية الوصف الوظيفي، وتشتمل هذه المواصفات على المهارات والخبرات والقدرات وغيرها من الأمور المتعلقة بالمنصب الشاغر، هذا علاوة على المعايير الجوهرية والمرغوبة التي بدونها لا يستطيع الشخص المعين القيام بصورة كافية بأداء الوظيفة الشاغرة، ويجب التعبير عن القدرات المطلوب توافرها في المرشحين من ناحية المعايير المحددة والمطلوبة وليس فقط من ناحية المهمة التي يجب القيام بها، على سبيل المثال مثل القدرة على كتابة التقارير والمهارات البحثية ومهارات التدريس وغيرها.

إجراءات التعيين والاختيار:

- ١- بعد حصول رؤساء الأقسام على التصريحات المعنية من قسم الموارد البشرية، يتم كتابة الوصف الوظيفي للمنصب الشاغر مع كتابة المواصفات الشخصية، التي يجب توافرها في المرشحين للمنصب الشاغر.
- ٢- يتم تحديد وتجميع كل التفاصيل المتعلقة بالمتقدمين لشغل المناصب الشاغرة.
- ٣- الإعلان عن المناصب الشاغرة على موقع ويب الجامعة وفي وسائل الإعلام المختلفة للوصول إلى أفضل مجمع من المرشحين.
- ٤- معالجة طلبات التقدم واختيار أعضاء إجراء المقابلات الشخصية مع المرشحين.

- ٥- تتبع الأصول العرقية واعاقات والنوع لكل المتقدمين وتتبع العمر والتوجه الجنسي والاعتقادات الدينية لكل المتقدمين.
- ٦- إعداد القائمة القصيرة بأفضل المرشحين للمنصب الشاغر، حيث يقوم أعضاء لجنة إجراء المقابلات الشخصية بإعداد قائمة بأفضل المتقدمين ليتم الاتصال بهم إجراء المقابلات الشخصية.
- ٧- ترتيب المقابلات الشخصية بإرسال الخطابات أو الرسائل الالكترونية إلى المرشحين في القائمة القصيرة.
- ٨- إجراء المقابلات الشخصية مع المرشحين.
- ٩- إجراء اختبارات الاختيار والعروض الوظيفية.
- ١٠- اتخاذ القرار بعد المقابلة الشخصية والاختبارات.
- ١١- عمل الاختبارات الجنائية حيث تنص سياسة جامعة UCL على مطالبة المرشحين بالكشف عن أي اتهامات أو توبيخ أو تحذيرات نهائية صادرة ضدهم.
- ١٢- بعد ذلك تتم عملية التعيين، ووحدة قسم إدارة الموارد البشرية هو المسئول عن إصدار خطابات التعيين ووضع المعينين في جداول الأجر. (١)

ثالثاً: معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الكندية:

تقدم كندا مستوى عاليًا من التعليم العالي مع المؤهلات المعترف بها في جميع أنحاء العالم من قبل أرباب العمل والتي تُعتبر في نفس مستوى الدرجات في أمريكا وبريطانيا وغيرها من الأماكن الأخرى، صنفت أربعة من المؤسسات الكندية من بين أفضل (١٠٠) جامعة حسب تصنيف الجامعات لعام ٢٠١٤-٢٠١٥، وهي جامعة تورنتو، جامعة كولومبيا البريطانية، جامعة ماكجيل وجامعة ماكماستر، كما صنفت جامعة تورنتو وماجيل وكولومبيا البريطانية من بين أفضل (١٠٠) جامعة حسب تصنيف كس للتصنيف العالمي للعام ٢٠١٤-٢٠١٥ بالإضافة إلى جامعة دي مونترال وجامعة ألبرتا تتم مراجعة جميع المقررات الدراسية بشكل منتظم من قبل المؤسسة من أجل الحفاظ على المعايير العالمية تتابع الهيئات الحكومية مثل اتحاد الجامعات والكليات في كندا جميع المؤسسات التعليمية لضمان تقديم الجامعات أفضل تعليم ممكن.

1 Universities UK, Policy Breiefing, Talent Wars, The International Market For Academic Staff, UK

وقد وقع الاختيار على جامعة كارلتون Carleton University الكندية وذلك لمكانتها العلمية العظيمة من بين الجامعات الكندية.^(١)

جامعة كارلتون Carleton University:

جامعة كارلتون هي جامعة كندية عريقة تأسست عام (١٩٤٢) في مدينة أوتوا ككلية صغيرة ثم تحولت لجامعة كبيرة في عام (١٩٥٢). وتقع الجامعة في العاصمة الكندية بمدينة أوتا شرق مقاطعة أونتاريو، وتقدم الجامعة أكثر من (٦٥) برنامجاً تعليمياً في مجموعة متنوعة من التخصصات والتي تضم الشؤون العامة والصحافة والدراسات السينمائية والهندسة والتكنولوجيا و الدراسات الدولية، وتشتهر الجامعة بتفوقها في مجالات الهندسة والتقنية، ويتم التدريس فيها باللغة الإنجليزية وتضم أكثر من (٢٠٠٠) عضو هيئة تدريس ويدرس بها أكثر من (٢٣٠٠٠) طالب من أكثر من (١٤٧) دولة حول العالم. وتقدم شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.^(٢)

تحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس

تقع مسئولية عملية التعيين والتوظيف على عاتق رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة بالتعاون مع عمداء الجامعات ورؤساء الأقسام ونواب رؤساء الأقسام؛ حيث يقوم رؤساء الأقسام بتحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس وتقديم الوصف الوظيفي الشامل للمناصب الشاغرة.^٣

الإعلان عن المناصب الشاغرة

لا بد أن يتم الإعلان عن مناصب أعضاء هيئة التدريس الشاغرة وفقاً للاتفاقية الجماعية بين جامعة كارلتون واتحاد العاملين الأكاديميين بجامعة كارلتون؛ حيث يجب الإعلان عن مناصب أعضاء هيئة التدريس الشاغرة في شؤون الجامعات برابطة الجامعات والمعاهد الكندية (AUCC)

1 https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_Guelph#Faculties

2 Universities UK, Policy Briefing, Talent Wars, The International Market For Academic Staff, UK

(3) https://en.wikipedia.org/wiki/Carleton_University

ونشرة الاتحاد الكندي لأساتذة الجامعات (CAUT) وموقع شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة كارلتون.

التقدم للمناصب الشاغرة

يتقدم المرشحون لوظيفة أعضاء هيئة التدريس بجامعة كارلتون من خلال تقديم الملفات المختلفة والتي تضم خطاب التقدم والسيرة الذاتية وخطابات التذكية وغيرها من البيانات المهمة؛ حيث يجب أن تتوفر هذه البيانات لدى لجنة التعيين بناءً على مبدأ تفهم الثقة، ويتم تداول هذه البيانات داخل لجنة التعيين ومع عميد الكلية ورئيس الجامعة فقط لا غير، وقد يختار المرشح السماح للجنة التعيين بتداول أي مستندات أخرى وفقاً لما يختاره المرشح.

الشروط الواجب توافرها في أعضاء هيئة التدريس:

يجب أن يكون المرشحون المختارون للعمل في مناصب أعضاء هيئة التدريس الشاغرة حاملين للجنسية الكندية أو لديهم الإقامة الدائمة في كندا في حالة كونهم ليسوا مواطنين كنديين، ولا بد عليهم أن يحصلوا على تصاريح العمل اللازمة، وأن يكونوا مؤهلين للعمل في كندا، وعلاوة على ذلك يجب أن يتوافر في المرشح المحتمل المتطلبات اللازمة لشغل المنصب المحدد والتي تكون مبنية في الوصف الوظيفي للمناصب الشاغرة، كما يجب أن يحقق المرشحون المحتملون المعايير المعمول بها والمطبقة في سياسة التعيين والاختيار بالجامعة وذلك في نواحي البحث العلمي والتدريس والمعرفة والتعلم.

إجراءات التعيين والاختيار

١. بعد تحديد رؤساء الأقسام للاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس، يقوم عمداء الكليات بتعيين لجنة التعيين بناءً على توصيات الوحدة المعنية، وبدورها تتولى لجنة التعيين عملية البحث عن وتجميع مجمع المرشحين المحتملين للمناصب الشاغرة بالجامعة، وفي كل الحالات، يجب أن تعكس لجنة التعيين قيم الجامعة المتمثلة في أعلى معايير المساواة والعدالة، ويجب أن تشمل كل لجنة بحث على عضو هيئة تدريس من وحدة أخرى أو مجموعة تدريس مختلفة أو قسم مختلف والذي يتم تعيينه بواسطة عميد الكلية.

٢. بعد تعيين لجنة التعيين، يتم الإعلان عن المناصب الشاغرة وفقاً للمعايير والإجراءات المطبقة في سياسة التوظيف بالجامعة.
 ٣. بعد الإعلان عن المناصب الشاغرة، يتم تجميع ملفات المرشحين وكل بياناتهم بما في ذلك السيرة الذاتية وخطابات التوصية وخطاب التقديم وغيرها من البيانات.
 ٤. تقوم لجنة التعيين بإعداد القائمة المختصرة بأفضل المرشحين وتقديمها إلى عميد الكلية المسئول، ويعلم عميد الكلية لجنة التعيين بالموافقة على القائمة المختصرة والمرشحين المرفوضين بالقائمة. وقد يضيف أو يستبدل العميد مرشحاً بمرشح آخر.
 ٥. بعد تحديد القائمة المختصرة واعتمادها، يتم دعوة المرشحين لإجراء المقابلات الشخصية؛ حيث تتولى لجنة التعيين إجراء المقابلات الشخصية مع كل المرشحين، وتطرح عليهم نفس الأسئلة دون تحيز أو تمييز، كما يمكن عقد اجتماع لرئيس الوحدة أو رئيس القسم أو عميد الكلية مع المرشحين متى كان ضرورياً.
 ٦. بعد ذلك يتم اختيار المرشح النهائي الذي يقع عليه الاختيار؛ حيث توصي لجنة التعيين بأفضل المرشحين إلى عميد الكلية. وقد تقدم له اللجنة قائمة مرتبة بأفضل المرشحين.
 ٧. بعد اكتمال الإجراءات الرسمية الداخلية، يكون عميد الكلية مسئولاً عن التفاوض مع المرشح الموصي به فيما يتعلق بالراتب وأعمال التدريس والبحث وغيرها من الأمور المهمة^(١).
 ٨. يتلقى رئيس الجامعة أو نائب رئيس الجامعة التوصية بالتعيين معاً مع النماذج غير الرسمية للتفاوض مع المرشح والتي يتم تقديمها له بواسطة عميد الكلية، وإذا قبل رئيس الجامعة المرشح المحدد، يتم إرسال عرض تعيين مكتوب وموقع إلى المرشح^(٢).
 ٩. في النهاية يتم توجيهه بالترحيب بأعضاء هيئة التدريس الجدد وتقديم الإرشادات والدعم اللازم لهم، وتقع مسئولية توجيه المرشح على عاتق رؤساء الأقسام والمديرين وعمداء الجامعات^(٣).
- رابعا: معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

(1)<https://en.wikipedia.org>

(2) <https://www.google.com>.

(3)<http://www.uoguelph.ca>

يقصد بعضو هيئة التدريس بالجامعات هو كل مَنْ يجمل مؤهلاً عالياً في إحدى مجالات العلوم الإنسانية والتطبيقية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية المنصوص عليها، كما تحدد الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

١- محاضر مساعد ٢- محاضر ٣- أستاذ مشارك ٤- أستاذ

شروط التعيين بالجامعات الليبية

لقد حددت اللائحة رقم (٥٠١) لسنة ٢٠١٠ شروط التعيين الخاصة بعضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية على النحو التالي^(١):

- أن يكون حاصلاً على الإجازة العالية أو ما يعادلها أو الإجازة الدقيقة أو ما يعادلها.
- ألا يكون محكوماً عليه في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف.
- ألا يكون قد سبق فصله بقرار تأديبي .
- أن يكون سليماً من الأمراض أو العاهات التي تعوق أداء وظيفته

فقد نصت المادة رقم (١٧٦) من اللائحة فيمن يعين على درجة محاضر مساعد على أن يكون حاصلاً على الإجازة العالية الماجستير من إحدى الجامعات الليبية أو أي جامعة أخرى معترف بها كمعيار للتعيين، وأن يكون قد مضى على حصوله على الدرجة الأولى سنتان على الأقل، وألا يزيد عمره عن ٣٥ سنة.

كما نصت المادة رقم (١٧٧) بشأن التعيين على درجة محاضر أن يكون حاصلاً على الإجازة الدقيقة الدكتوراه أو الإجازة العالية الماجستير من إحدى الجامعات الليبية أو ما يعادلها من الجهة المختصة، وأن يكون قد مضى على حصوله على الدرجة الجامعية الأولى خمس سنوات على الأقل. وأن يكون له خبرة في التدريس لا تقل عن أربع سنوات على الأقل بعد شغله لدرجة محاضر مساعد، وأن يكون قد اعد بحثاً في مجلة أو دورية علمية محكمة، ويخضع بحثه للتقييم وألا يزيد عمره عن ٥٠ سنة.

(١) قرار اللجنة الشعبية (سابقاً) رقم ٥٠١ لسنة ٢٠١٠ بشأن إصدار لائحة التعليم العالي.

كما نصت المادة رقم (١٧٨) من اللائحة بشأن التعيين على درجة أستاذ مساعد أن يكون حاصلاً على الإجازة الدقيقة الدكتوراه أو الماجستير من إحدى الجامعات الليبية أو ما يعادلها، أو أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن أربع سنوات في التدريس الجامعي خلال شغله درجة محاضر إذا كان حاصلاً على الإجازة العالية وثلاث سنوات إذا كان حاصلاً على الإجازة الدقيقة، وأن يكون قد أنهى مدة ثماني سنوات على الأقل بعد حصوله على الدرجة الجامعية الأولى، وقد أنجز بحوثاً علمية منشورة في مجلات أو دوريات علمية محكمة، ولا يقل عدد الأبحاث عن ثلاثة في مجال تخصصه الدقيق خلال فترة شغله على درجة محاضر.

أما بالنسبة إلى التعيين على رتبة أستاذ مشارك فقد حددت المادة رقم (١٧٩) أن يكون حاصلاً على الإجازة الدقيقة الدكتوراه، أو الماجستير من إحدى الجامعات الليبية أو ما يعادلها، وخبرة في مجال التدريس لا تقل عن أربع سنوات بعد التعيين على رتبة أستاذ مساعد إذا كان حاصلاً على الإجازة الدقيقة الدكتوراه، وست سنوات إذا كان حاصلاً على الماجستير، وأن يكون قد أمضى على حصوله على الدرجة الجامعية الأولى اثنتي عشرة سنة على الأقل، وأن يكون قد أنجز بحوثاً علمية منشورة في مجالات ودوريات محكمة ومتعددة أو مشاريع مبتكرة لا يقل عددها عن أربعة في مجال تخصصه الدقيق خلال فترة شغله درجة أستاذ مساعد إذا كان حاصلاً على الإجازة الدقيقة (الدكتوراه) أما إذا كان حاصلاً على الإجازة العالية الماجستير فيشترط أن يكون عددها خمسة بحوث وتخضع للتقييم.

ويشترط فيمن يعين عضو هيئة التدريس بدرجة أستاذ فقد نصت المادة (١٨٠) من اللائحة بأن يكون قد شغل درجة أستاذ مشارك مدة لا تقل عن أربع سنوات، وأن يكون قد أجرى بحوثاً علمية منشورة في مجلات أو دوريات علمية محكمة ومتعددة ولا يقل عددها عن خمسة أبحاث في مجال تخصصه الدقيق خلال فترة شغله درجة أستاذ مشارك، وأن تكون قد مضت على حصوله الدرجة الجامعية الأولى ست عشرة سنة على الأقل .

٢- إجراءات التعيين بالجامعات الليبية

يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية وفق وسائل متعددة عن طريق:

- الإعلان داخل الجامعات للاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال لوحة الإعلانات لكل كلية حسب الاحتياجات من التخصصات لسد العجز بهما.
- تستخدم وسائل الإعلام المختلفة لسد احتياجاتها من بعض التخصصات.
- التوصيات المقدمة من الكلية أو من رئيس القسم وفق الاحتياجات المراد سد العجز بها.

خامساً: إمكانية الاستفادة من التجارب العالمية في الجامعات الليبية

من خلال العرض السابق للتجارب العالمية في كيفية اختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالتعرف على نماذج من تجارب الجامعات الأمريكية، و نماذج من تجارب الجامعات البريطانية، ثم نماذج من تجارب الجامعات الكندية، فإن الباحثة قد خلصت إلى ما يلي:

- أهمية النظر بعين الاعتبار إلى قدرات المرشحين لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية على إضافة التنوع للقسم، والعمل بصورة ناجحة مع الطلاب المتنوعين وزملاء العمل، وتقديم النصح والإرشاد للطلاب وزملاء العمل.
- العمل على إعداد الوصف الوظيفي للمنصب الشاغر قبل اتخاذ أية خطوات في عملية التعيين، حيث يجب إعداد الواجبات والمسئوليات بدقة.
- الاهتمام بوضع شروط ينبغي توافرها في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية؛ ومنها ما يلي:

- الحكم على المرشحين حصرياً بناء على خبرتهم الشخصية.
- تفضل الجامعة الأفراد الذين تتوافق ميولهم وخبراتهم مع أهداف ورسالة الجامعة.
- تحتاج الجامعة إلى أعضاء هيئة التدريس الذين تتوفر لديهم الخبرة لتحقيق احتياجات مجتمع الطلاب المتنوعين بالجامعة.
- يجب تحقيق كل المؤهلات المشتمل عليها في الوصف الوظيفي للمنصب الشاغر كمياري جوهري لتقييم المرشحين.

- العمل على وضع معايير خاصة بإجراءات التعيين بالجامعات الليبية؛ ومنها ما يلي:

- اختيار أفضل المرشحين والاتصال بهم ودعوتهم للمقابلة الشخصية.
- تقييم المرشحين وصنع القرار النهائي وتقديم التوصيات النهائية.
- يتم تحديد وتجميع كل التفاصيل المتعلقة بالمتقدم لشغل المناصب الشاغرة
- إجراء المقابلات الشخصية مع المرشحين.
- إجراء اختبارات الاختيار والعروض الوظيفية.
- اتخاذ القرار بعد المقابلة الشخصية والاختبارات
- عمل الاختبارات الجنائية للمرشحين بالكشف عن أية اتهامات أو توبيخ أو تحذيرات نهائية صادرة ضدهم.

المقترحات:

- من خلال استقراء الإطار النظري لاختيار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يقترح البحث ما يلي:
- ضرورة العمل على وضع معايير خاصة بإجراءات التعيين بالجامعات الليبية
 - الاهتمام بوضع شروط ينبغي توافرها في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية
 - ضرورة أن يكون عضو هيئة التدريس متمتعًا بكفايات شخصية متكاملة وقدرات خلاقة ومعدًا إعدادًا جيدًا علميًا وثقافيًا ومهنيًا وقادرًا على فهم حاجات طلابه وعلى توجيههم.
 - ضرورة توافر الأمانة في البحث العلمي، والنقل والاقتباس.
 - ينبغي على الأستاذ الجامعي التحلي بالقيم الأخلاقية السامية.
 - العمل على مراعاة عدم التحيز في عملية التقييم لاختيار عضو هيئة التدريس.

المراجع

- ١- أحمد محمد الشناوي(٢٠١٦): مناهج البحث في التربية ، القاهرة ، دن.
- ٢- توفيق غالب، وعالم ردمان (٢٠٠٨) : " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي " .
المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، العدد (١) ، صنعاء، اليمن.
- ٣- ردمان غالب، وعالم ردمان(٢٠٠٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (١)، صنعاء ، اليمن.
- ٤- زغوان بشير حسين (٢٠٠٩): "مؤشرت ومعايير الجودة في التعليم الجامعي الليبي "الندوة العلمية حول جودة التعليم العالي التي تنظمها اللجنة الوطنية بكلية التربية للثقافة والعلوم بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، جامعة الفاتح ، طرابلس من ١٢-١٣ مارس ٢٠٠٩.
- ٥- عبد السلام الذويبي (٢٠٠٤) : المعلوماتية واقتصاديات المجتمعات المعاصرة ومواردها البشرية " .المجلة الليبية للمعلومات والتوثيق ، العدد (١)، طرابلس ، الهيئة الوطنية للمعلومات.
- ٦- عبدالحليم مازي وعبد الرحمن ابو عمه (٢٠٠٤) "واقع النمو الكمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومستقبله، نموذج جامعة الملك سعود، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٧- على أحمد مذكور (٢٠٠٠): " مناهج التربية أسسها وتطبيقاتها". دار الفكر العربي، القاهرة
- ٨- سهيلة عباس (٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للطباعة.
- ٩- فوزي أبو عودة، محمد أبو ملوح(٢٠٠٤) مؤشرات جودة التعليم الجامعي، مجلة التربية ومتغيرات العصر، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، العدد (٤) ، غزة.
- ١٠- قرار اللجنة الشعبية (سابقاً) رقم ٥٠١ لسنة ٢٠١٠ بشأن إصدار لائحة التعليم العالي.
- ١١- عايش محمود زيتون(١٩٩٥) أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق، عمان، الأردن.

١٢- مصطفى عمر التير(٢٠٠٥) : نصف قرن من التعليم الجامعي المحلي،مجلة الجامعي،
النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس، طرابلس، ليبيا ، العدد ٩

١٣- منير نوري، فريد كورثيل (٢٠١١): إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، ط
.١

١٤- وفاء محمد البرعي (٢٠٠٢): " دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري " . دار المعرفة
الجامعية ، الإسكندرية.

١٥- يوسف أبو حميدان (٢٠٠٨): " الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها
طلبة جامعة مؤتة". مجلة العلوم التربوية، جامعة دمشق ، المجلد (٢٤) ، العدد (١) ، دمشق
، سوريا.

16- Margarat Light bodily , Exacerbatig Staff Shortages ad Studet
Dissatisfactios The Impact of AAFBJ , Volume 4آ , No . 2, 2010

17- Golding, L. & Gray, I.(2006).Continuing professional development for
clinical psychologists : A practical handbook. The british psychological
society. Oxford: Blackwell publishing

18- Steven C . Hut and Keith T . Jones (2015) , recruimet and selection of
accounting faculty in a difficult market , Global Perspectives on
Acconutig Education Volume 12 ,23- 51

19- https://en.wikipedia.org/wiki/University_College_London

20- Universities UK, Policy Breifing, Talent wars, The international
market for academic staff, UK

21- https://en.wikipedia.org/wiki/University_of_Guelph#Faculties

22- <http://alumni.umich.edu/about/university-of-michigan-history>

23- <http://advance.umich.edu/resources/handbook.pdf>

24- (<http://www.scu.edu>

25- [http://www.scu.edu/provost/policy/handbook/upload/Chpt-1-
Combined.pdf](http://www.scu.edu/provost/policy/handbook/upload/Chpt-1-Combined.pdf)

26- <https://en.wikipedia.org>

27- https://en.wikipedia.org/wiki/University_College_London

28- https://en.wikipedia.org/wiki/Carleton_University

29- <http://www.ucl.ac.uk/hr/docs/recruitment.php#c11>

30- <https://www.google.com>

31- <http://www.uoguelph.ca>

32- <http://www.york.ac.uk/admin/hr/resources/policy/recruitment.htm>