

# الحرية الأكاديمية وأثرها على تبني برامج ضمان وتحسين مستوى الجودة في الجامعات الليبية

د. عبد الرزاق عبد المجيد بن جابر  
مركز البحوث التقوية  
طرابلس - ليبيا

agiaber@hotmail.com

د. مختار عبد النور الحبص  
المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد  
المؤسسات التعليمية والتربية  
طرابلس - ليبيا  
elhees@yahoo.com

## ملخص البحث

يدرس هذا البحث مفهوم الحرية الأكاديمية كأحدى العناصر الأساسية المكونة للثقافة الأكاديمية وأثرها على تبني الجامعات الليبية لبرامج ضمان وتحسين مستوى جودة خدماتها وعملياتها. فالحرية الأكاديمية في مفهومها الواسع تتضمن حرية البحث والدراسة والنقد والنشر والتدرис والنقاش ومتابعة المعرفة وإستثمارها لصالح البشرية لكل افراد المجتمع الأكاديمي فرادى وجماعات. ولعل المتبوع لمسيرة الجامعات الليبية يستطيع أن يدرك ما تعرضت له الحرية الأكاديمية في هذه الجامعات من خلال الممارسات التعسفية وفرض الأجندة والأيديولوجيات السياسية والقمع الفكري والجسدي لأساندتها وطلابها على حد سواء مما جعلها حالة متفردة في هذا الجانب مقارنة بنظيراتها في المحيطين الأقليمي والعالمي. ومن البديهي أن ينعكس ذلك كله سلباً على مستوى جودة أداء هذه الجامعات وخاصة مخرجاتها من الأبحاث العلمية كماً ونوعاً ومستوى خريجيها وجودة خدماتها بشكل عام.

منهج البحث الذي تبناه الباحثان هو المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره الأنسب في هذه الحالة إلى جانب منهج دراسة الحالة (Case Study) حيث اختيرت كلية الهندسة - جامعة طرابلس كحالة للدراسة. وتركزت طريقة جمع البيانات الأساسية على المقابلات الشخصية إلى جانب الأدبيات والتي شملت البحوث العلمية من ورقات ورسائل علمية، بالإضافة للتقارير والمقالات والوثائق الخاصة بحالة الدراسة ذات العلاقة بموضوع البحث.

أظهرت نتائج البحث أن مفهوم الحرية الأكاديمية عموماً لدى المستهدفين بالدراسة لا يختلف كثيراً عما جاء في الدراسات السابقة (الأدبيات) من خلال الأكاديميين في الجامعات المناظرة. كما أن الحرية الأكاديمية كانت من أهم الدوافع لإختيار الكثيرين من أعضاء هيئة التدرис المستهدفين العمل بال المجال الأكاديمي. بالإضافة إلى إتفاق جل أفراد العينة المستهدفة من أعضاء هيئة التدرис أن الحرية الأكاديمية مهددة بتبني نظام جودة (مثلاً إدارة الجودة الشاملة)، وبالتالي وحسب رأيهم فإن تبني مثل هذا البرنامج سيلاقي مقاومة من الأكاديميين على الأقل في المراحل الأولى. ولكن معظمهم أكدوا على أن برامج التدريب والتوعية ستشكل عنصراً أساسياً وداعماً لتبني نظم جودة بالجامعات الليبية. كذلك من أهم النتائج التي أظهرها البحث، أن الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدرис تعتبر ناقصة ما لم تكتمل بدعم الحرية الأكاديمية للطلاب من خلال إعطاءهم الإهتمام المناسب وتوفير الأساليب المتقدمة لتوسيع المعرفة لهم، كذلك التعامل معهم بشفافية وود ودون تحسيسهم بالخوف.

وخلص البحث إلى أهمية ترسیخ مفهوم الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية بإعتباره عاملًا إيجابيًا مؤثراً في الرفع من مستوى جودة العمليات والنشاطات والخدمات التي تقدمها هذه الجامعات. من جانب آخر فغياب الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية يعطى العمل الإبداعي ويشل الإنتاج الفكري والعلمي ويهدم ثقافة الحوار وقبول الآخر، وكل هذه العوامل وغيرها تعتبر ركائز أساسية في تطوير مستوى الجودة بهذه الجامعات.

**الكلمات الرئيسية:** الثقافة الأكاديمية، الحرية الأكاديمية، الجودة، الجامعات الليبية.

## 1- هدف البحث

يهدف هذا البحث لتحليل طبيعة مفهوم الحرية الأكاديمية وجوانبها وأثرها على تبني برامج تحسين مستوى الجودة في الجامعات الليبية من خلال إستطلاع إراء مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بأحدى هذه الجامعات، بالإضافة لأدبيات الموضوع.

## 2- منهجية البحث

تبني الباحثان في هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره الأنسب في دراسة وتحليل الظروف والمعطيات المتعلقة بالظاهرة المستهدفة بالدراسة. كما يعتمد هذا المنهج على معلومات واسعة تصور علاقة المتغيرات المؤثرة في هذه الظاهرة هدف الدراسة (أثر الحرية الأكاديمية على مستوى جودة العمليات والخدمات بالجامعات الليبية)، بالإضافة إلى ذلك يمكن ربط هذا المنهج بمناهج بحث أخرى كمنهج دراسة الحالـة كما في هذا البحث. تشكل المقابلات الشخصية الطريقة الرئيسية لجمع البيانات من خلال مناقشة مجموعة من القضايا أو المواضيع (themes) (أنظر الملحق). إلى جانب الأدبـيات والوثائق الخاصة بموضوع البحث. وقد تم اختيار كلية الهندسة - جامعة طرابلس كحـالة دراسـة، وتم إـستهداف 26 عضـوهـيـة تـدرـيس بالـمقـابـلاتـ الشـخـصـيـةـ (واحدـ -ـ لوـاحـدـ)ـ إـلـىـ جـانـبـ 14 طـلـابـاـ وـطـلـابـةـ بـمـقـابـلـةـ جـمـاعـيـةـ (Focus Group).

## 3- ثقافة المنظمة

تُعرّف الثقافة بأنها مجموع العادات والسلوكيات لأعضاء مجتمع ما (Shuster, 1994). ويقول عالم الاجتماع الشهير Hofstede (1994) في تعريفه لمفهوم الثقافة بأنها برمجة جماعية للعقل والتي من خلالها يمكن التفريق بين مجموعة وأخرى من البشر. كما يقدم القاموس الأنجلزي Collins ثلاثة تعريفات للثقافة هي : 1- كل الأفكار والمعتقدات والقيم والمعرفة الموروثة التي تشكل القواعد المشتركة للمجتمع 2- المدى الشامل للأنشطة والأفكار لمجموعة من البشر تشارك في العادات والتقاليد والتي تعكسها وتقويها أعضاء هذه المجموعة ؛ 3- الممارسات الإجتماعية والفنية والتعبيرات والأدوات التي تبلغ قيمتها بمجتمع أو فئة ما، كما في الفنون والعادات الحميدة واللباس وغيرها. من ذلك نرى أن مصطلح "ثقافة" قد يرتبط بالموسيقى والفن وشكل البناء وأنواع الطعام (أي الأشياء التي يمكن رؤيتها وسماعها كما في التعريف الثالث)، من ناحية أخرى قد يشير إلى القيم والمعتقدات والتي قد تكون مفهومـةـ فقطـ وبـشـكـلـ كـامـلـ دـاـخـلـ مجـتمـعـ ماـ كـمـاـ فيـ التـعـرـيفـ الـأـوـلـ.

وبنفس المفهوم، ليس هناك إتفاق على تعريف محدد لما يسمى "ثقافة المنظمة" أو الثقافة التنظيمية أو المؤسسية (Organisational culture)، بعض المتخصصين يقول أنها "المشاركة في القيم" و منهم من يقول هي "طريقة العمل"، وبعض الآخر يدمج بين الاثنين معاً (Gallear and Ghobadian, 2004). و كنتيجة لكل التعريفات السابقة يمكن تعريف ثقافة المنظمة "على أنها مجموعة القيم والعادات والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تشكل الطريقة التي يفكـرـ بهاـ أـعـضـاءـ المـنـظـمـةـ وكـيفـيـةـ صـنـاعـةـ وـاتـخـاذـ الـقـرـارـ وـأـسـلـوبـ تـعـاملـهـمـ معـ الـبـيـئةـ،ـ وـكـيـفـيـةـ تـحـلـيـلـهـمـ لـمـعـلـومـاتـ وـالـاسـتـفـادـةـ مـنـهـاـ لـتـحـقـيقـ مـيـزةـ تـنـافـسـيـةـ لـلـمـنـظـمـةـ". ولعل الكثير من الكتاب والباحثين يتفقون على أن ثقافة المنظمة تحدد و تؤثر على السلوك التنظيمي للعاملين في كل المستويات الإدارية والفنية بالمنظمة.

يعتقد كل من (Buch & Rivers, 2001) أن الثقافة تشكل أحدى العوامل المهمة في نجاح جهود التغيير التنظيمي بالمنظمة. من جانب آخر فإن مقاومة التغيير هي من أهم الأسباب الرئيسية في عدم نجاح تبني وتحقيق نظم الجودة بالمنظمة ومنها نظام إدارة الجودة الشاملة (أ.ج.ش)، وبالتالي يمكن إعتبار أن الثقافة مؤشرًا قوياً لاستعداد المنظمة من عدمه لتبني فلسفة أ.ج.ش مثلاً (Emery & Summers,

1994. كما وجد (Ooi et al. 2007) أنه من الضروري التركيز على ثقافة المنظمة إذا أردنا تطبيقاً وممارسة ناجحة لـ أ.ج.ش. ليمكّنا ذلك من الحفاظ على قناعة وإرضاء الموظفين وغيرهم من الأطراف ذوي العلاقة.

من ناحية أخرى، يبدو أن المؤسسات الأكاديمية تتفق وتشابه أكثر مما تختلف في الجانب الثقافي للمنظمة والذي ينبع بشكل عام من رسالتها الأكاديمية والتي بدورها تعزو للبلد التي تنتهي إليه وتتوارد فيه، ويقدم (Green 1997) بعض عناصر ثقافة المنظمة المشتركة بين هذه المؤسسات وهي:

- السلطة أو (مفهوم التساوي في السلطات) ، أي أن الأكاديميين يتساونون تقريباً في السلطات وكل ما له علاقة بالكلية بشكل عام (governance and collegiality) وهذا يظهر من خلال اللجان والمجالس والكيانات الأخرى التي يساهم فيها عدد كبير من المؤسسات الأكاديمية.
- تعدد ذوي العلاقة (multiple stakeholders) ، هناك العديد من المجموعات ذات العلاقة بالبيئة الأكاديمية والتي قد تكون متطلباتها وإحتياجاتاتها متضاربة في بعض الأحيان مثل الطلاب ، أعضاء هيئة التدريس ، والأطقم المساعدة ، أولياء الأمور ، الحكومة والمجتمع ككل.

الإهتمام والتتبّه لثقافة المنظمة وأخذها في الإعتبار عند تبني منظومة للجودة بما فيها أ.ج.ش من العناصر الضرورية لإنجاحها، ومن الطريف يعتقد (Kano 1993) أن الثقافة لا تشكل عائقاً أمام تحقيق ناجح لـ أ.ج.ش في المنظمة، من جانب آخر هناك العديد من المنظمات التي تبني فلسفة أ.ج.ش حولت ثقافتها إلى ثقافة جودة شاملة من خلال تبني العمل بأسلوب الفرق (فرق العمل)، التركيز على الزبون ، تمكين ومشاركة الموظفين، وإدارة العمليات (Siravanci, 2004). بالإضافة لذلك يشير (Pun 2001) إلى أن تبني أ.ج.ش بنجاح في المنظمة يعتمد بشكل كبير على إدارة ديناميكية ثقافة المنظمة.

#### 4. الثقافة الأكاديمية

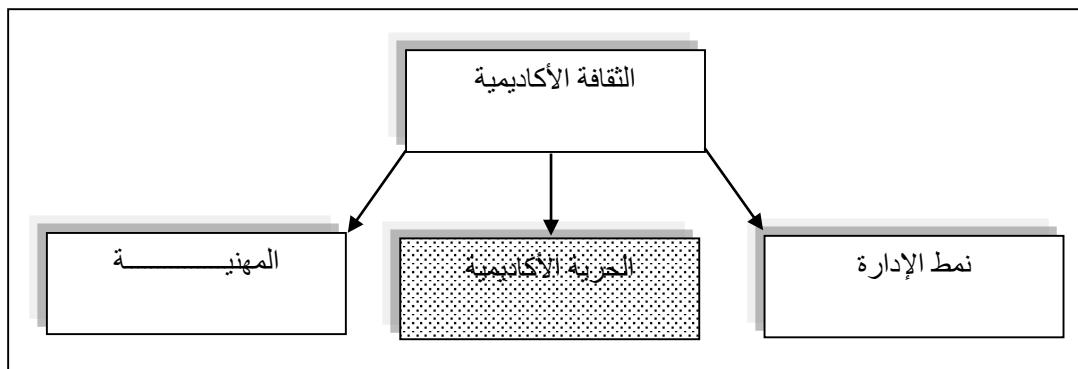
للمؤسسات التعليمية العليا وخاصة الجامعية منها تقاليد عريقة متجزرة في العمق والتي تجعلها أكثر مقاومة للتغيير. تقوم الهيكلية التنظيمية لهذه المؤسسات على نمط الأقسام القوي والمؤسس على الإنضباط الأكاديمي والتي تتنافس فيه هذه الأقسام فيما بينها على موارد الجامعة ، حيث ينطوى كلاً على نفسه مما يعزز التباين بينها ، الأمر الذي يزيد من صعوبة تحقيق إدارة عملية نشاطات أفقية مثل فريق تدريس متتبادل ، التعاون لتطوير المناهج وغيرها (Siravanci, 2004)، اظهرت الأدباء في العديد من جوانب ثقافة المنظمة خصوصية المؤسسات الأكاديمية في ذلك.

ما سبق ذكره نستطيع القول أن ثقافة المنظمة تلعب دوراً رئيسياً لأي مبادرة تبني نظام جودة. وفي هذا الصدد يقول (Taylor & Hill 1992) على مؤسسات التعليم العالي التي تفك في تبني أ.ج.ش لا بد أن تقوم مسبقاً بتقييم الثقافة الحالية السائدة بالمؤسسة مع النظر إلى مدى ملائمتها من عدمه لذلك، ويضيفاً أنه إذا لم تكن الثقافة السائدة بالمنظمة ملائمة فإن تبني أ.ج.ش في هذه الحالة سيكون صعباً ومكلفاً. ولذلك يجب التعرف من خلال هذا التقييم على المشاكل التي يمكن أن تشكل عائقاً أمام تصميم خطة ناجحة ل لتحقيق برنامج أ.ج.ش، والتي يجب أن تأخذ في اعتبارها الحقيقة القائلة بأن ثقافات المنظمات ذات الخصوصية المهنية هي أكثر المؤسسات مقاومة للتغيير؛ مثل مؤسسات التعليم العالي والتي تتصف بخصائص مثل الفردانية (individualism) [نظريّة تناادي بأن المبادرة والرؤى والآراء الشخصية يجب أن لا تخضع لسيطرة الحكومة أو المجتمع، أو رقابتها، أو استقلاليّة (autonomy)، والهوية

المهنية القوية (وهي التي تعتمد على المعرفة والخبرة والمهارات والقدرات) كما في المهن الأكاديمية والبحثية (Ritsema & Brokuis, 1991). ولذلك فإن تبني نظام جودة في مؤسسة تعليم عالي يجب أن يُبقي ويحافظ على القيم التقليدية للحرية الأكاديمية (academic freedom) بالإضافة لمحافظة على العمليات والأنمط والأساليب الإجرائية والمرتبطة ببيئة الكلية (Srikanthan & Dalrymple, 2007) ..

نرى من خلال الأدبيات أن هناك العديد من الجوانب المرتبطة والخاصة بالثقافة الأكاديمية مثل نمط الإدارة، الحرية الأكاديمية، المهنية والفردانية، يجب أن تؤخذ كل هذه الجوانب في الإعتبار عند أي مبادرة تبني برامج للجودة مثل أ.ج.ش.

سيركز الباحثان في هذه الورقة بشكل رئيسي على عنصر الحرية الأكاديمية وتأثيره في تبني مؤسسات التعليم العالي وخاصة الجامعية منها لنظم أو برامج ضمان جودة موضوع البحث. من خلال ما سبق يمكن القول أن أهم العناصر التي تشكل الثقافة الأكاديمية والمؤثرة في البيئة الأكاديمية بشكل عام هي نمط الإدارة (Management Style)، الحرية الأكاديمية (Academic Freedom)، والمهنية (Professionalism). (Benjaber, 2011) انظر شكل (1).



شكل 1- أهم عناصر الثقافة الأكاديمية

#### 1.4 نمط الإدارة

يشير Homes & McElwee (1995) إلى أن نمط الإدارة في مؤسسات التعليم العالي يختلف عن نظيره في المؤسسات الصناعية التي ولدت وطبقت فيها أ.ج.ش بنجاح. في نمط إدارة الجامعات يتداخل مفهومين مختلفين Brunetto (2001) هما النظام الإداري (Managerialism) وهو ما له علاقة بالجانب الإداري الصِّرْف والذِّي يتم فيه تبني أدوات الإدارة المعهول بها في القطاع الخاص في إدارة مؤسسات القطاع العام، أما المفهوم الآخر وهو ما يتعلق بالجانب الأكاديمي وما له علاقة بالكلية (Collegialism). ويتبَّع ذلك من خلال تعريف Harvey (1995) للمفهومين، حيث يقول أن الجانب الإداري (Managerialism) ينزع إلى أن يكون أقل أهمية في مؤسسات التعليم العالي من الجانب الأكاديمي (Managerialism) ولذلك على قيادي المؤسسة التعليمية العليا لعب دور أكبر وأهم في صناعة القرار (أي أن تكون لهم المهنية الإدارية كما المهنية الأكاديمية). ويضيف أن صناعة القرار وخاصة التي تبني على أسس غير أكاديمية له تأثير عميق على العمليات الأكاديمية مثل الخاصة بالمتطلبات والمعايير المالية. أما مفهوم collegialism فهو مصطلح يعني تضمين الجوانب المؤسسية والممارسات والطموحات المرتبطة بالجانب الأكاديمي (ذو علاقة بالكلية). فيمكن اعتبار المفهوم الأول هو نمط إدارة يلعب فيه المسؤول دوراً مركزاً مهماً في تحقيق وقياس التحسين والتطوير المطلوب للمخرجات (Tsai & Bevertton, 2007).

ويقدم (1995) Harvey ثلاثة خصائص رئيسية للمفهوم المرتبط بالكلية (collegialism) هي:

- عملية صناعة القرارات التي تتعلق بالشؤون الأكاديمية تتم بمشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- الدعم المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية للمحافظة على الشرف والكرامة الأكاديمية للأعضاء.
- المحافظة على الكلية (التي يعتبرونها مملكتهم) من حيث تقديم الخبرة وممارسة المعرفة التخصصية.

من جانب آخر، لاختلف مؤسسات التعليم العالي الليبية عن غيرها في الكثير من الجوانب التي طرحت لمفهومي نمط الإدارة السابقين، غير أنها مرت بعدم استقرار وتغيرات كثيرة في القيادات ونظم الإدارة على مدى مسيرتها، وهذه أثرت بشكل كبير على إستقرارها الإداري وبالتالي فاعلية جودة عملياتها ونشاطاتها (Elhees, 2008). على سبيل المثل ما يسمى بالإدارة الطلابية والتي شكلت قمة الفوضى الإدارية، والتي كانت نموذجاً فوضوياً يخدم أجندات سياسة هدم فيها السياق والبناء الأكاديمي المتعارف عليه مما ترتب عليه عزل الأستاذ الجامعي عن شؤون إدارة المؤسسة، وضاعت فيها الكثير من اصول الجامعة ومورست فيها الكثير من السلبيات التي يعاني منها التعليم العالي بشكل عام إلى وقتنا الحاضر (الفنيش وآخرون ، 1998). ويشير التير (2006) إلى أن نظام التعليم الجامعي الليبي لايزال يعاني من البيروقراطية وقلة التنظيم ، فالكثير من الأمور والخدمات الإدارية يعتمد إتمامها وإجراءاتها على العلاقات الإجتماعية والمزاج الشخصي كما أن هناك عدم انتظام واحترام اللوائح والتعليمات من قبل الإداريين والموظفين بشكل عام. ويلاحظ هنا أن هذه الجوانب هي جزء من ثقافة المنظمة او الثقافة التنظيمية في النظام التعليمي العالي الليبي حيث يظهر تأثير ثقافة المجتمع جلياً واضحاً. كما أن عدم الاستقرار الإداري والقيادي في الجامعات الليبية على مدى أربعين عاماً قد يشكل عاملاً مؤثراً سلبياً على سهولة وسرعة تبني نظم وبرامج جودة.

ونتيجة لذلك يرى الباحثان أن تبني نظم جودة في مؤسسات التعليم العالي الليبية سيلقى شكوك ومقاومة من كثير من العاملين في المجال الأكاديمي، وعليه فإن ثقافة المنظمة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في هذه الحالة.

## 2.4 المهنية

المهنية تشكل عنصراً آخرًا من عناصر الثقافة الأكاديمية، ويمكن أن تُعرَف "على أنها مجموعة مهنية تقدم خدمات معتمدة على خبرتها المعرفية وتدريباتها التخصصية والتي تسخرها بالتمكن والسيطرة على عمليات مجال العمل لتحقيق الإستقلالية الإستراتيجية والتشغيلية" (Raelin, 1985; Ritsema & Brokuis, 1991).

كما يمتاز المهنيون بامتلاكهم لأنواع خاصة من المعرفة النظرية والعملية الواسعة ، وليس من السهل على غيرهم التمكن منها حيث أنها تحتاج فترة طويلة لرسوخها. المؤسسات الخدمية المهنية تختلف نسبياً في أدائها عن المؤسسات التقليدية ويحدد كلاً من (Haywood-Farmer & Nollett 1994) بعض خصائص المهنية:

- معرفة خاصة او (و) درجة عالية من التدريب في الجوانب التفكيرية (Intellectual) والمنطقية أكثر منها في المهارات الفيز يائية أو العضلية.

- قدرة الحكم على الأمور وإتخاذ القرار بشكل فردي والتصرف بـ واستقلالية.
- أداء العمل يؤثر على الآخرين بشكل مباشر.
- أداء العمل مصمم لتطوير الكيان المعرفي والمهني للمهنة.
- الإمام المسبق بالمشكلة والإستعداد للإحاطة بها.
- الدافع الذاتي.

ويرى (1999) Savolainen أن مبادرات تقديم أ.ج.ش تلقي مقاومة في الكيانات ذات الثقافة المهنية. من جانب آخر يقول كلاً من (2005) Sarvan & Anafarta "الإحساس بالمهنية لدى أساتذة الجامعات يمكن ان تشكل عائقاً أمام قبول الطلاب ومؤسسات الأعمال في ان يكون لهم دوراً ورأي Davies et al في كلاً من تقييم وتصميم المنهج وأساليب توصيل وتقديم المادة العلمية". ويلخص (2007) Davies et al فائلاً أن المهنية هي واحدة من جوانب ثقافة السياق الجامعي والتي تؤثر في تبني أ.ج.ش وخاصة أن أعضاء هيئة التدريس يرونها تحدياً لمهنيتهم. ويجادل كلاً من Haywood-Farmer & Nollett (1994) أن المهنيين ومنهم الأكاديميين لا يقبلون النصيحة من آخرين خارج مجال خبرتهم، وال الحاجة لقياس وتقييم خبرتهم يتطلب عملية معقدة حتى يمكن قبول وتبني فلسفة أ.ج.ش. كما يضيفان، إن بإمكان المؤسسات الخدمية الكبرى مثل الجامعات أن تتحقق الجودة الشاملة بالمشاركة والدعم الفاعلين من جانب المهنيين المؤثرين. من ناحية أخرى، تأكيد فلسفة أ.ج.ش على التحسين المستمر يمكن أن تسهم في التعرف عليها وقبولها من الأكاديميين بإعتبار أن هذا الجانب يهتم بالتحسين الذاتي المستمر (Davies et al, 2007) (continual self-improvement).

### 3.4 الحرية الأكاديمية

يُعرف إعلان ليما بشأن الحرية الأكاديمية وإستقلال مؤسسات التعليم العالي (1988) الحرية الأكاديمية " بأنها حرية الأعضاء الأكاديميين فرادى او جماعة ، في متابعة المعرفة وتطويرها وتحوiliها ، من خلال البحث والدراسة والمناقشة والتوثيق والإنتاج والإبداع والتدريس وإلقاء المحاضرات والكتابة والنشر". يغطي مفهوم المجتمع الأكاديمي جميع أولئك الأشخاص الذين يقومون بالتدريس والدراسة والبحث والعمل في مؤسسة التعليم العالي. كما يضيف الإعلان أن "الإستقلال" يعني استقلال مؤسسات التعليم العالي عن الدولة وغيرها من قوى المجتمع ، وصنع القرارات المتعلقة بسير العمل الداخلي فيها من الناحية الإدارية والمالية، وإقرار سياساتها للتعليم والبحث والإرشاد وغيرها من الأنشطة ذات الصلة.

ومن هذا المنطلق وخلال العقود الماضية في ليبيا تعرضت الحرية الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي الليبية عامة والجامعات خاصة إلى التقييد وفرض القيود عليها ، وكان لهذا الاتجاه علاقة مباشرة بالمستوى المتدنى لجودة نظام التعليم العالي الذي تم تبريره بشكل غير معلن بالمواءمة السياسية وضمان أن لا يخرج المجتمع الأكاديمي خارج مخطط الدائرة السياسية والأيدلوجية التي يتبعها النظام السابق. وكان أخطر ما نتج عن ذلك هي الأعمال الغير مسبوقة في تاريخ الجامعات من فساد مالي وإداري وإنهاكات لحقوق الإنسان (نصب المشائق في ساحات الجامعات ، السجن ، الضرب ، الحرمان من الدراسة والطرد...الخ) لأعضاء هيئة التدريس والطلبة والباحثين بصرف النظر عن إتجاهاتهم السياسية وأنتمائهم الجغرافية والقبلية.

ويذكر إعلان ليما للحرية الأكاديمية مجموعة من العناصر التي من شأنها ضمان الحفاظ على الحرية الأكاديمية في المؤسسات التعليمية العليا. وتستعرض هذه الورقة بعض هذه العناصر التي يراها

الباحثان أنها تشكل جوانب مهمة في هذا الصدد، والتي يجب أن تتوفر بالبيئة الأكاديمية الليبية بشكل واضح وفعال تضمنه التشريعات واللوائح النافذة أسوة بالبيئات الأكاديمية المناظرة والمتغيرة في ذلك وهي:

- الحرية الأكاديمية شرط مسبق اساسي لوظائف التعليم والبحث والإدارة والخدمات التي تسند إلى الجامعات وغيرها من مؤسسات التعليم العالي. ولجميع اعضاء المجتمع الأكاديمي الحق في الاضطلاع بوظائفهم دون تمييز من اي نوع ودون خشية التدخل او القهر من جانب الدولة او اي مصدر آخر.
- الدولة ملتزمة باحترام وضمان جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع الأكاديمي التي يعترف بها عهدا الامم المتحدة بشأن حقوق الانسان. وكل عضو في هذا المجتمع يتمتع بوجه خاص بحرية الفكر والضمير والدين والتعبير والمجتمع والانضمام الى الجمعيات، وكذلك بالحق في الحرية والأمن الشخصي وحرية الحركة.
- جميع اعضاء المجتمع الأكاديمي الذين يضطلعون بمهام بحثية لهم الحق في اجراء بحوثهم دون اي تدخل، رهنا بالمبادئ والمناهج العالمية للبحث المحدد، كما ان لهم الحق ايضا في ابلاغ نتائج بحوثهم في حرية الى الآخرين ونشرها دون رقابة.
- جميع اعضاء المجتمع الأكاديمي الذين يضطلعون بوظائف التدريس لهم الحق في التدريس دون اي تدخل رهنا بمبادئ التدريس ومعاييره ومناهجه المقبولة.
- يتمتع جميع اعضاء المجتمع الأكاديمي بالحرية في اقامة اتصالات مع نظرائهم في اي جزء من العالم، وكذلك بالحرية في مواصلة تنمية قدراتهم التعليمية.
- يتمتع جميع طلبة التعليم العالي بالحرية في الدراسة، بما في ذلك الحق في اختيار ميدان الدراسة من بين المقررات المتوفرة، والحق في الحصول على اقرار رسمي بما يكتسبونه من معارف وتجارب. وينبغي ان يكون هدف التعليم العالي هو تلبية احتياجات ومتطلبات الطلاب. كما ينبع للدولة توفير موارد كافية للطلاب المحتاجين كي يواصلوا دراساتهم.
- تكفل جميع مؤسسات التعليم العالي اشتراك الطلاب في هيئاتها الادارية، كما ينبع لجميع الدول ومؤسسات التعليم العالي احترام حق الطلاب، فرادى وجماعات، في التعبير عن آرائهم بشأن اية مسألة قومية او دولية.
- ينبع للدول اتخاذ التدابير المناسبة لتنظيم وتنفيذ شبكة للتعليم العالي المجاني لجميع خريجي التعليم الثانوي وغيرهم من الاشخاص الذين يثبتون قدرتهم على الدراسة بفعالية عند ذلك المستوى.
- جميع اعضاء المجتمع الأكاديمي لهم الحق في حرية الانضمام الى جمعيات مع آخرين، بما في ذلك الحق في تشكيل نقابات والانضمام اليها لحماية مصالحهم. وينبغي لنقابات جميع قطاعات المجتمعات الأكاديمية ان تشارك في صياغة المعايير المهنية لكل منها.
- تكون ممارسة الحقوق المنصوص عليها اعلاه مقتنة بواجبات ومسؤوليات خاصة، ويجوز ان تكون خاضعة لقيود معينة ضرورية لحماية حقوق الآخرين. وتجري مباشرة التدريس والبحوث في توافق كامل مع المعايير المهنية، وفي استجابة للمشاكل التي تواجه المجتمع.

ونرى من خلال إستعراض النقاط السابقة أهمية مفهوم الحرية الأكاديمية وما يتضمنه من قيم تتطلع إليها مؤسسات التعليم العالي وخاصة من رزحت او ترزخ تحت انظمة دكتاتورية تمنع منتسبيها من

التمتع بكل ما يتعلق بحرية الفكر والبحث والنقد والتحليل والدراسة ونشر البحث والتقارير بكل حرية وشفافية في ظل حماية القانون واللوائح المنظمة لذلك.

### 1.3.4 أبعاد أخرى للحرية الأكademية

هناك أبعاد أخرى لمفهوم الحرية بشكل عام والحرية الأكademية بشكل خاص غير التي ذكرت آنفًا والتي تتبثق من خلال العمل على أن تدعم حق الآخرين في نيل الحرية بعد أن تكون قد أكتملت لديك. وإذا نظرنا إلى أهمية ذلك في الجانب الأكademي، فإن مفهوم الحرية الأكademية لأعضاء هيئة التدريس تعتبر ناقصة ما لم تتوج بالعمل من جانبهم على دعم الحرية الأكademية لدى الطالب. بمعنى آخر فإن حرية الطلاب الأكademية تعتبر هدفًا من الحرية الأكademية لأعضاء هيئة التدريس.

أن من ضمن مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس (أ.هـ) تجاه البرنامج التعليمي هي وضع الأهداف الخاصة بالعملية التعليمية وتصميم وتحقيق البرامج التعليمية العامة والدراسات التخصصية والتي ترعى وتسعى لتحقيق تعلم بمستوى جودة عالٍ، بالإضافة للإهتمام بنتائج تقييم الطلاب والأبعاد المترتبة عليها. وإنجاز ذلك، على أ.هـ العمل بشكل تعاوني مع زملائهم في الأقسام والكليات والمؤسسات الأخرى ومن ذوى العلاقة والمصلحة بالعملية التعليمية. عليه لا ينصب هدف أ.هـ على حصولهم على حرية في نشر بحوثهم وأعمالهم وحرفيتهم في اختيار موادهم التدريسية وتوافقها، وإمكانية نقد المجتمع دون خوف فقط ولكنهم بالمقابل يجب أن يلعبوا دوراً رئيسياً في تطوير قدرات ومهارات طلابهم من خلال البرامج التعليمية المتنوعة وأساليب وطرق تقديمها وتوصيلها بالمؤسسة الأكademية وذلك بتمكين الطلاب من التعليم والتعلم الجيد الذي يحتاجونه للمساهمة في المجتمع. وإذا ما حمل أ.هـ هذه المهمة على أكمل وجه فحتماً سيصادف الطلاب العديد من البشر الذين يحملون أفكار كثيرة ومتنوعة، وأيضاً سيجدون أنفسهم يتعاملون مع الكثير من مصادر المعرفة المختلفة والتي تشكل في مجملها تحدياً لأفكارهم وإعتقاداتهم وربما معتقداتهم.

وتقول (AACU 2009) في تقريراً لها أن الشد الناتج بين حرية أ.هـ في التدريس بشكل فردي أو تعاوني وبين حرية الطلاب في تشكيل قضيائهم المستقلة فتح بعدها إضافياً للحرية الأكademية والمسؤولية التعليمية والتي تستحق نقاشاً أعمق سوى على مستوى شعبي عام أو على مستوى الطلاب أنفسهم (وهو ما أشرنا إليه بأن هناك جزءاً أساسياً من الحرية الأكademية للطلاب هو حقهم على أ.هـ بدعمهم بالقدرات والمهارات التي تساعدهم على خدمة مجتمعهم من خلال رفع مستوى جودة عمليات التعليم والتعلم). ومن المعروف أن اختلاف الأفكار يعتبر عنصراً مهماً واسعياً للتغيير، ليس فقط في توسيع المعرفة ولكنه مهم أيضاً في تطوير العقلية النقدية المستقلة لدى الطلاب، لتحقيق وتفعيل ذلك يرى العديد من المهتمين بهذا الشأن أهمية تدريس الجوانب الخاصة بفلسفة وفن الحوار والنقاش بالكلية. من جانب أخرى يرى آخرون أن ذلك غير كافٍ فلابد من مساهمة أ.هـ في تعليم طلابهم ثقافة أهمية الإختلاف في الأراء وتقدير الأدلة وتشكيل اساسيات الحوار الخاص بهم حول القيم النسبية في قبول ودحض وجهات النظر والأراء والأفكار المخالفة، ولاشك أن ذلك يعتبر جزءاً مهماً من دور التعليم العالي في كلاً من إثراء المعرفة والحفاظ على مجتمع حر ومتعدد وديمقراطي.

أن أحدى ركائز ما يسمى بفلسفة التعليم المتحرر (أو التعليم الحديث) هي العمل على تطوير قدرات التنوع الفكري لدى الطلاب، وهذا النوع من التعليم لا يهتم فقط بتغذية الفكر بالعلوم ولكنه يقوم بدور

رئيسي في تطوير الجودة الشخصية للطلاب بالإضافة إلى تطوير أهمية إحساسهم بالمسؤولية تجاه أنفسهم والآخرين. ولذلك يجب أن يكون لدى القائمين على التعليم العالي في ليبيا الإيمان والوعي الكامل بأن الطلاب في الجامعات الليبية من حقهم أن يتمتعوا بخصائص التعليم المتحرر وهو أيضاً ما تفرضه وتمليه ظروف المرحلة في عهد ما بعد ثورة 17 فبراير. بالإضافة إلى أن الجامعات الليبية ليست بمعزل عن نظيراتها في العالم، فهناك البعد العالمي للتعليم العالي والمتمثل بشكل رئيسي في مجموعة من التحديات العالمية والتي تشمل التطور المضطرب للتكنولوجيا وسيطرة الاقتصاد المعرفي وزيادة الطلب على التعليم العالي والتغيير الذي شهدته أنماط وأليات عمل الشركات والمؤسسات العالمية (باعتبارها من المستويين الرئيسيين للطلاب في سوق العمل)، حيث أصبح ظهور ما يسمى بالمؤسسات الإفتراضية (ومن بينها الجامعات الإفتراضية) على حساب المؤسسات التقليدية أمراً واقعاً. ونتيجة لذلك فإن أنماط وأليات عمل هذه المؤسسات الجديدة يتطلب قدرات ومهارات متعددة وإضافية عما تحتاجه أسلافها التقليدية والتي يجب أن يملكونها خريجي الجامعات اليوم حتى يمكنهم المنافسة في سوق العمل، ومن ضمن هذه المهارات والقدرات:

- القدرة على العمل ضمن فرق العمل الجماعي والتي قد يكون أعضاءها متعدد الثقافات.
- مهارات الاتصال الشفهي والتحريري.
- مهارات التعامل مع التكنولوجيا (الحاسوب – الإتصالات وتسخير الأنترنت وغيرها من المتطلبات التكنولوجية ذات العلاقة بتفعيل العمل).
- القدرة على حل المشاكل وطرح الحلول.
- المقدرة على النقد والتحليل وإستشراف النتائج المستقبلية.
- مهارات التفاوض وأسس فن الحوار.
- القدرة على تحمل ضغط العمل والتعلم بسرعة.
- القدرة على المشاركة في صناعة القرار.
- القيادة وتحمل المسؤولية.

وغيرها من مهارات ما يسمى بالتحول من أجل التوظيف (Transfer for Employability) والتي يعتبرها أرباب الأعمال من المهارات الرئيسية لقبول الخريجين.

لاشك أن بناء القدرات الفكرية والشخصية لطلاب مؤسسات التعليم العالي الليبية هي أسلم طريقة لتحذيرهم من كل ما يمكن أن يكون سلبياً على حياتهم بما فيها التوجهات التسلطية والدكتاتورية والتي قد تكون في بعض الأحيان ناتجة عن المفاهيم والممارسات الخاطئة لمفهوم الحرية الأكademie لدى بعض أعضاء هيئة التدريس أو غيرهم من ذوي العلاقة بالعملية التعليمية والتي سنتعرض في نتائج هذا البحث جوانب بعض من هذه المفاهيم والممارسات.

ويلخص Nelson (2010) مفهوم الحرية الأكademie في ضوء ما الذي تعنيه وما الذي لا تعنيه الحرية الأكademie، والجدول 1 يستعرض أهم النقاط:

### جدول (1) ماتعنيه الحرية الأكاديمية وما لا تعنيه

ما لا تعنيه الحرية الأكاديمية	ما تعنيه الحرية الأكاديمية
الحرية الأكاديمية لا تعني أن يقوم عضو هيئة التدريس بمضايقة أو تهديد أو ترهيب أو السخرية أو فرض أراءه على الطلاب.	الحرية الأكاديمية تعني أن كلاً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب يمكنهم الدخول في جدال فكري دون الخوف من الرقابة أو الإنقاص.
لاتعني الحرية الأكاديمية أن ينكر الطلاب على عضو هيئة التدريس حقه في مطالبه إياهم بالقيام بالواجبات والمهام التي تتعلق بعمليات تقديم وتدريس المادة وما ينتج عنها من نتائج التقييم.	الحرية الأكاديمية تؤسس لحق عضو هيئة التدريس في البقاء صادقاً لفلسفته التربوية والتزاماته الفكرية. فهي تحفظ التكامل الفكري للمنظومة التعليمية وبالتالي تخدم المجتمع بشكل جيد.
الحرية الأكاديمية لا تحمي عضو هيئة التدريس من فقدان وظيفته في ظل قوانين ونظم ولوائح العمل.	الحرية الأكاديمية في التدريس تعني أن أعضاء هيئة التدريس والطلاب يمكنهم عقد المقارنات ومناقشة التباينات بين مانطروهه مواضيع المواد الدراسية وأي مجال في المعرفة الإنسانية أو أي حقبة تاريخية.
الحرية الأكاديمية لا تحمي عضو هيئة التدريس من تحدي الزملاء أو الطلاب له و مخالفة ممارسته وفلسفته التربوية.	الحرية الأكاديمية تعطى الحق للطلاب وأعضاء هيئة التدريس في التعبير عن وجهات نظرهم: بالكلام، والكتابة، ووسائل التواصل الإلكترونية، وداخل وخارج الحرم الجامعي دون خوف، وذلك بما لا يتعارض مع حقوق الآخرين وحريتهم. وأيضاً على عضو هيئة التدريس أن لا يظهر رأيه بطرق بعيدة عن المهنية والمهارة والأمانة العلمية والأكاديمية وخاصة في المجالات المتعلقة بخاصة.
الحرية الأكاديمية لا تحمي عضو هيئة التدريس أو الطالب من أى عقوبات نتيجة لمخالفتهم وكسرهم لقوانين العامة.	الحرية الأكاديمية تعطى الحق للطلاب وأعضاء هيئة التدريس في دراسة وبحث ما يختارونه من مواضيع ونشر ما ينتقون عنها من نتائج، وهذا لا يمنع الآخرين من مناقشة هذه النتائج ونقدها وتقييم قيمتها بالطرق العلمية المتعارف عليها. ويجب على الجامعات مواجهة كل المحاولات لطمس ومنع إصدار ونشر نتائج هذه البحوث من أي جهة كانت.
الحرية الأكاديمية لا تعطي الحق سوى للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس بكسر وتجاوز اللوائح المعمول بها في الكلية أو الجامعة، بينما تعطيهم الحق في إنقاذهما إذا كانت غير عادلة في إنقاذهما.	الحرية الأكاديمية تعني أنه لا الإعتقادات السياسية أو الدينية أو الفلسفية للسياسيين والقياديين وغيرهم يمكن أن تفرض على الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس.
الحرية الأكاديمية لا تعطي الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس من الإجراءات التأديبية ولكنها تؤكّد على حقوقهم في الحصول على معاملة عادلة.	الحرية الأكاديمية تمنح الطلاب وأعضاء هيئة التدريس الحق في المطالبة بالإنصاف والتعويض إذا ما شعروا بأنهم تعرضوا لاي نوع من العنف أو الظلم.
الحرية الأكاديمية لا تحمي عضو هيئة التدريس من إجراءات جزائية نتيجة لضعف أداءه وفي ضوء وحدود اللوائح المعمول بها.	الحرية الأكاديمية تحمي صلاحية عضو هيئة التدريس في تقييم الطلاب ووضع التقديرات المناسبة دون إجحاف لحق الطلاب. وبشكل أوسع، الحرية الأكاديمية تشمل الحقوق الفردية والمؤسسية في الحفاظ على المعايير الأكاديمية.
الحرية الأكاديمية لا تحمي عضو هيئة التدريس من إتخاذ ما يلزم من إجراءات ضدّه في حالة رفضه المكروه لتدريس المواد أو الفصول الدراسية المكلّف بها.	الحرية الأكاديمية تعطي عضو هيئة التدريس الحق في تبني طريقة التدريس التي يراها مناسبة للمواد المسؤول على تدريسها.

### 5. أهم نتائج البحث

أظهرت نتائج البحث أن مفهوم الحرية الأكاديمية لدى الأكاديميين عينة الدراسة هي أحدى الأبعاد الرئيسية للثقافة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج العديد من الجوانب الهامة المتعلقة بموضوع البحث:

- 1- يظهر مفهوم وابعاد الحرية الأكاديمية لدى العينة المستهدفة من أ.هـ.ت في حالة الدراسة كالتالي:

- الحرية في تحديد وتصميم المنهج المقرر.
- الحرية في تحديد طرق أو طريقة التدريس.
- الحرية والمرونة في تحديد الفترات الزمنية لساعات التدريس.

- الحرية في اختيار ومتابعة البحوث العلمية والإشراف عليها.
- الحرية في تبني أساليب وطرق تقييم أعمال الطلاب العلمية.
- حرية اختيار طرق واساليب الاتصال والتواصل مع الزملاء والطلاب وغيرهم من العاملين بالمؤسسة.

وهذا يتفق مع ما طرحا Sarvan & Anafarta (2005) حيث أشارا إلى أن أ.هـ.ت الجامعي يرون أن لديهم الحرية والإستطاعة لتقدير وتحديد محتوى المواد التي سيدرسونها – المادة العلمية – البحث العلمي – مواضيع البحث والمنهجية المناسبة لذلك، وغيرها من الجوانب الأخرى.

2- يعتقد 84% من أ.هـ.ت في حالة الدراسة أن الحرية المتاحة في العمل الأكاديمي هي إحدى الدوافع الرئيسية وراء اختيارهم العمل بالجامعة. وهذا ما يتناغم مع ما جاء في بحث (Rowley, 1996) حيث أكد أن الحرية الأكاديمية سبب مهم في اختيار أ.هـ.ت للالتحاق بالعمل الأكاديمي.

3- يرى 58% من أ.هـ.ت في حالة الدراسة ان الحرية الأكاديمية مهددة عند تبني الجامعة لبرنامج جودة (مثلاً إدارة الجودة الشاملة) لأنه سيؤدي إلى المحاسبة والتدقيق في كل ما يخص الجوانب التعليمية والإدارية. كذلك سيزيد من الأعباء والواجبات المطلوبة من أ.هـ.ت إلى جانب مواجهتهم لعمليات التقييم التي تستهدفهم وخاصة أن جزء منها يتم من خلال إستطلاع آراء الطلاب فيهم. وعليه يعتقد حوالي 50% أن تبني مثل هذه البرامج سيلقي مقاومة على الأقل في البداية. ولكنهم من جانب آخر يعتقدون أنه على المدى البعيد سيكون لبني تبني وتحقيق برنامج جودة أثراً إيجابياً على الرفع من مستوى جودة العملية التعليمية والإدارية معاً بالجامعة إذا ما توفرت الإمكانيات الجيدة والتخطيط السليم. وهذا ما اثبته الكثير من الباحثين في هذا الشأن أمثل :

Chadwick (1995), Owlia and Aspinwall (1997), Davies et al (2007) حيث أكدوا أن الحرية الأكاديمية تشكل إحدى المعوقات أمام تبني وتحقيق الجودة الشاملة بالجامعات، ما لم تؤخذ التقاليد والثقافة الجامعية في الحسبان. كذلك أشاروا إلى أهمية أن يسبق الشروع في تبني الجامعة لبرنامج جودة، برنامج تعليمي وتدريسي توعوي بأهميته والنتائج المتوقعة منه وما له من أثر إيجابية على العمليات والنشاطات التعليمية والبحثية والإدارية على المدى الطويل. من الطريف أن أحد أ.هـ.ت أشار أنه يتوقع مقاومة تبني الجامعة لبرنامج جودة بشكل واضح وكبير من قبل الغير مؤهلين من أ.هـ.ت خوفاً مما يتربّط على ذلك من أعباء إضافية ليس لهم القدرة على القيام بها ونتائج عمليات تقييم اداءهم وما يتربّط عليها.

4- أشار 35% من المستهدفين من أ.هـ.ت إلى أن الحرية الأكاديمية يمكن أن تُرى من خلال مشاركة عضو هيئة التدريس في صناعة القرار بالأقسام العلمية من حيث إضافة مادة جديدة – إستحداث قسم جديد – اختيار المراجع الرئيسية للمادة.....الخ.

5- أكد 100% من أ.هـ.ت المستهدفين بالمقابلات أنه لم يتم تقييم أو التدقيق على أداء الأكاديميين بالجامعة بشكل منظم وضمن برنامج وآلية متعارف عليها.

6- تأثر الثقافة الأكاديمية بالجامعات الليبية عموماً بالكثير من الجوانب السلبية في ثقافة المجتمع الليبي (أنظر التير, 2006)، عليه من الضروري العمل على تغيير الثقافة السائدة بالمؤسسات الأكاديمية تمهدأً لتبني برامج ضمان الجودة بها، وقد يكون ذلك صعباً ولكنه ليس مستحيلاً. وستلعب البرامج

التعليمية والتوعوية الفعالة في هذا الجانب والمبنية على دراسة وخطة مصممة على أسس واقعية وبأهداف قابلة للتحقيق أثراً إيجابياً في قبول ودعم هذه البرامج من الأكاديميين بالجامعات الليبية.

7- تعرضت الجامعات الليبية الى عدم إستقرار في قياداتها ونظمها الأكاديمية والإدارية نتيجة للتدخلات السياسية وفرض أيدلوجيات معينة بالقوة وصلت لحد القتل والتنكيل والسجن والتعذيب والإبعاد وفي الحرم الجامعي نفسه لأعضاء هيئة التدريس والطلاب. هؤلاء كانوا يفصحون عن أراءهم ويعبرون عن وجهات نظرهم في نقد المجتمع بالطرق والأساليب العلمية والتي من المفترض أن تكون مضمونة بحق الحرية الأكاديمية التي كفلتها طبيعة العمل والإنتساب للمؤسسات الجامعية. كل ذلك وغيره جعل من ممارسة حق الحرية الأكاديمية جريمة يعاقب ممارسيها بأشد العقوبات وقد يوصف بالخيانة، وهذا جعل الكثيرين من الأكاديميين يحجرون عن البحث في كل ما يتصل بنقد الواقع وتحليل القضايا الإجتماعية والسياسية والإقتصادية ذات العلاقة المباشرة بواقع المجتمع وتطوره. ولعل فرض ما يسمى بالإدارة الطلابية وتبعاتها (والذي تفردت به الجامعات الليبية عن اي نظام جامعي آخر في العالم ) كان لها الأثر الكبير في تدني مستوى جودة أداء هذه الجامعات الى جانب نجاحها في قمع الحريات وخاصة الحرية الأكاديمية.

8- يرى 31% من المستهدفين من أ.هـ.ت أن العلاقة بين الطالب وأ.هـ.ت بشكل عام هي علاقة يشوبها بعض المفاهيم الخاطئة في التعامل احياناً كثيرة، ويضيف أحد القياديين الجامعيين أن هناك شعور عند بعض أ.هـ.ت بالترفع والسلط على الطلاب وهذا ما يجعل هؤلاء الطلاب حذرين في تعاملهم مع هؤلاء الأساتذة ممزوجاً بالإمتعاض والخوف (وهذا أيضاً ما أكد 50% من الطلاب المستهدفين). وهذا قد يكون في أحد جوانبه ناتجاً عن عدم التأهيل التربوي بما فيها طرق واساليب التعليم والتعلم الحديثة لدى أ.هـ.ت، ولاشك أن مثل هذه العلاقة تؤثر سلباً على الحرية الأكاديمية لبعضها بشكل خاص والرفع من مستوى جودة العملية التعليمية بشكل عام.

9- يؤكد 42% من الطلاب المستهدفين بالمقابلات أن معظم المواد الدراسية تعتمد على مصدر واحد من مصادر المعرفة وهو "الملازم" أو المذكرات التي يعدها أستاذ المادة بنفسه ويفقرها كمصدر وحيد للمادة. ويقول بعضهم "قد يكون ذلك مستحسنأً لدى بعض الطلاب، لأنهم يعتقدون أن الأمر يكون أسهل وأيسر عليهم في المذاكرة والإلمام بالمعلومات التي يقدمها هذا المصدر الوحيد وبالتالي فإن الوصول للنجاح يكون أيضاً سهلاً". من جانب آخر أوضح أحد هم قائلاً

"أن هناك وعي لدي العديد من الطلاب بهذه المسألة والكثير منهم يشعرون بأن الأمر لم يتغير عن المدرسة الثانوية كثيراً، وأنهم يرغبون في الإطلاع على مصادر متعددة للمادة، ولكن لعدم وجود دفع وتشجيع من الأساتذة وبالتالي فرضها على أنها أحد الأساليب الفعالة في تقديم المادة الدراسية وتوسيع مدارك وافق الطلاب ودفعهم لعدم الاعتماد على مصدر واحد للمعرفة".

لاشك أن ذلك له علاقة بحرية الطالب الأكاديمية وهو أن لا نحرمه من حقه في دعم مهاراته وقدراته في التعامل مع مصادر المعرفة المتعددة والمتنوعة ومن بينها مصادر المعارف العامة واللاتخصصية والتي من شأنها إثارة تفكيره وتوسيع مداركه ودعم قدرته على التحليل والتساؤل، وبالتالي زرع الثقة لديه في التعبير عن أفكاره وتسخير ملكاته في الإبداع والتألق. وقد أكد الباحثان

في الفقرة (1.3.4) إن أ.هـ.ت مسؤولين على ذلك ويعتبر من ضمن واجباتهم الأكاديمية حق من حقوق الطالب عليهم.

10 - عدم تنوع طرق تقييم الطلاب، حيث يشير معظم الطلاب المستهدفين إلى أن طريقة الإمتحان التقليدية (ورقة الأسئلة) هي الطريقة الأكثر إستخداماً في التقييم إلى جانب إجراء إمتحان نصفي واحد للمادة خلال الفصل الدراسي. بلا شك إن هذا يضع ضغطاً نفسياً قوياً على الطلاب مما يؤثر على جودة أدائهم وعلى العملية التعليمية برمتها باعتبار أن ذلك ينقصهم حقهم في إمكانية الحصول على مستوى جيد بالمواد العلمية التي يدرسونها، وبالتالي يهدد مستوى الحرية الأكاديمية المكفولة لهم وعلى المنظومة التعليمية أن تتخذ الإجراءات الالزمة للتخفيف من هذه الضغوط وبما يشعر الطلاب بالإجحاف والظلم.

11 - يقول أحد الطلاب المستهدفين إن عدم وعي وإنما الطلاب باللوائح المنظمة للدراسة يجعلهم عرضة للأخطاء نتيجة بناء قراراتهم على معلومات غير دقيقة، وأن الجامعة لا تقدم أي جلسات توعوية (Induction Sessions) تشرح فيها الحقوق والواجبات التي يجب أن يلتزم بها الطالب بالمؤسسة التعليمية. وهذا أيضاً يقع ضمن الحقوق الأكاديمية المفقودة للطلاب، بل ويدفعون النتائج المترتبة عليها .

12 - يؤكد 86% من الطلاب المستهدفين أن ضعف طرق وأساليب الإتصال والتواصل مع رؤساء الإدارات والأقسام وأعضاء هيئة التدريس يجعل من الصعوبة بمكان خلق مناخ لتفاهم المتبادل بين الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، مما يشكل عبئاً آخر على شريحة الطلاب و يجعلهم عرضة لدفع ثمن أكثر من غيرهم من الشرائح الأخرى. وهذا ينقص من حريةهم الأكاديمية وينقص من مستوى جودة الخدمات التعليمية والإدارية التي تقدمها المؤسسة لهم.

13 - ظاهرة تغيب وتأخر بعض أعضاء هيئة التدريس عن المحاضرات وعدم إلتزامهم بالجداول الزمنية تشكل عاملاً سلبياً مؤثراً في جودة العملية التعليمية "وتزداد هذه الظاهرة في المرحلة العامة من الدراسة الجامعية" تقول إحدى الطالبات. إستمرار هذه الظاهرة وخاصة في المرحلة العامة يشعر الطالب الجديد بالإحباط ويؤصل فيه عدم الانضباط وإحترام المواعيد، إلى جانب مساسها بحق من حقوق الطالب الأكاديمية، والتي تتطلب أن يكمل الطالب المنهج المقرر في الوقت المحدد والألمام بالمعرفات المطلوبة وإتقان المهارات المصاحبة، ولا يتاتى ذلك إلا من خلال الإلتزام بالمواعيد وتنفيذ البرنامج التعليمي بشكل متكامل من جانب كل من عضو هيئة التدريس والطالب.

14 - أن معظم الأقسام بحالة الدراسة لا تقوم بإستطلاع أراء الطلاب من خلال الإستبيانات الطلابية أو ما يسمى بـ (student survey) والتي تلعب دوراً حيوياً في تقييم العديد من جوانب العملية التعليمية أثناء الفصل الدراسي ومنها: أداء أعضاء هيئة التدريس، تغطية المنهج المقرر، مدى الإستفادة من المادة العلمية المقدمة، الإمكانيات الداعمة، وغيرها من العناصر ذات العلاقة. ولعل أهم ما في الأمر هو أن هذا النوع من الإستبيانات يشكل جانباً مهماً آخر من جوانب الحرية الأكاديمية للطلاب والتي من خلالها يستطيع هؤلاء الطلاب التعبير عن اراءهم في العملية

التعليمية دون خوف. إلى جانب أهميتها في تحسين مستوى جودة مكونات العملية التعليمية والتي تتعكس بدورها على أداء المؤسسة بشكل عام ومخرجاتها بشكل خاص.

ان أهم ما يتمخض عن كل ما ورد في هذه النتائج هو مدى أهمية الحرية الأكاديمية بالنسبة للعاملين بالبيئة الأكاديمية الليبية نتيجة حرمانهم من هذا الحق لسنوات طويلة، ولذلك فمن الصعوبة بمكان ان نجد قاعدة ثقافية وعارفية للثقافة الأكاديمية بشكل عام والحرية الأكاديمية وما لها من أبعاد بشكل خاص في الجامعات الليبية. عليه فإن أمام الجامعات الليبية تحديات ليست بالسهلة لترسيخ مفهوم الحرية الأكاديمية بها والعمل على تفعيلها في إثراء الرفع من مستوى جودة الإنسان بالدرجة الأولى وما ينعكس من ذلك على تطوير مستوى جودة هذه الجامعات عموماً.

## 6- الخلاصة

خلص البحث إلى أن مفهومي ثقافة المنظمة والثقافة الأكاديمية عموماً ومفهوم الحرية الأكاديمية خصوصاً لا تختلف كثيراً في البيئة الأكاديمية الليبية عما هو معروف في نظيراتها من الجامعات الأخرى من حيث خصوصيتها وأهميتها وتأثيرها في كل ما يخص المؤسسات الأكاديمية بما فيها تبني هذه المؤسسات لنظام ضمان الجودة (مثل إدارة الجودة الشاملة) وما يمكن ان يلاقي ذلك من مقاومة وخاصة من جانب الأكاديميين وبالذات في المراحل الأولى. إلا إن التأكيد على أهمية البرامج التدريبية والتوعوية في هذا الشأن يخفف من حدة هذه المقاومة ويدعم قبول تبني نظم ضمان الجودة وتحقيقها بشكل سلس. من جانب آخر تبقى للجامعات الليبية خصوصيتها وظروفها وما مرت به في مسيرتها من تغيرات وعدم استقرار في نظمها الإدارية والأكاديمية، وكذلك غياب التخطيط والتطوير بما فيها تطوير ورفع مستوى جودة أدائها بشكل عام. بالإضافة إلى ما تعرضت له من كبت للحراءات بما فيها الحرية الأكاديمية.

كما خلص البحث إلى أهمية أن يتمتع الطالب بالحرية الأكاديمية في النقاش والتعبير وال الحوار والندف والتحليل والكتابة والقراءة دون الشعور بالخوف أو الانتقام، وأن على أعضاء هيئة التدريس العمل على احترام ومساعدة الطلاب في التمكّن من المهارات والقدرات التي ترفع من مستوياتهم المعرفية والمهنية. ولعل العلاقة بين الطالب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية عموماً هي علاقة ينبع منها التواصل الفعال وبناء مناخ يسوده الاحترام المبني على الثقة والود وليس على التسلط والخوف. من الأهمية بمكان الاستماع لأراء ووجهات نظر الطلاب في كل ما يخص العملية التعليمية إجمالاً بما فيها رأيهم في أساليب وطرق التدريس والمادة العلمية إلى جانب العمليات والخدمات الإدارية والفنية التي تقدم لهم. كل ذلك يصب في ترسخ وتعزيز مستوى الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية.

مفهوم الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية تعترىه الضبابية ولا يُظهر الأكاديميين أو صناع القرار بهذه الجامعات الإهتمام اللازم بهذا الجانب المهم في البيئة الأكاديمية، ربما لتعودهم على غيابه طيلة الحقبة الماضية من مسيرة هذه الجامعات الأمر الذي جعلها شبيهة بالمدارس الثانوية ولكن بحجم أكبر. فمن أهم ما تتميز به طبيعة الجامعة عن الثانوية هو إنتاج المعرفة من خلال البحوث العلمية والدراسات التحليلية والنقديّة للمجتمع ونظم الإدارة والسياسة وطرح الأفكار والرؤى التي من شأنها استشراف المستقبل ووضع التصورات والخطط المبنية على حقائق، ولا يتّسّى ذلك إلا من خلال تتمتع كافة شرائح الجامعة بالحرية الأكاديمية التي يجب أن تكفلها القوانين واللوائح العامة والجامعة.

## 7- المراجع

- إعلان ليما بشأن الحرية الأكademie واستقلال مؤسسات التعليم العالي. (1988). المنظمة العالمية للخدمات الجامعية.
- الفنيش وآخرون. (1998). التعليم العالي في ليبيا: دراسة مقارنة. الهيئة الوطنية للبحث العلمي. طرابلس التير (2006). التعليم العالي والتنمية في ليبيا: نموذج المسار المتعدد الإلتواء: الأعور. م (محرر). ندوة التعليم العالي والتنمية في ليبيا. مجلد 1. ص 301-329. طرابلس.
- AACU (Association of American Colleges and Universities). (2009). Academic Freedom and Educational Responsibility. A statement from the Board of Directors of AACU.
- Barret, J. (2009) TQM in the Context of Christian Higher Education. Available at: <http://www.petra.ac.id/science/tqm/keynote3.htm>.
- BenJaber, A. A. (2011) *Investigating the factors affecting the readiness for TQM implementation within Libyan higher education institutions*. PhD Thesis. University of Salford.
- Brunetto, Y. (2001) Mediating change for public-sector professionals. *The International Journal of Public Sector Management*, 14, 6, 465-481.
- Buch, K. & Rivers, D. (2001) TQM: the role of leadership and culture. *Leadership & Organisation Development Journal*, 22, 8, 365-371
- Davies, J., Douglas, A. & Douglas, J. (2007) The effect of academic culture on the implementation of the EFQM Excellence Model in UK universities. *Quality Assurance in Education*, 15, 4.
- Elhees, M. A. (2008) *An Empirical Study of Quality Management in the Libyan Higher Education Context: Al-Fateh University as a Case Study*. PhD Thesis. University of Wales-Newport.
- Gallear, D. & Ghobadian, A. (2004) An Empirical Investigation of the Channels that Facilitate a Total Quality Culture. *Total Quality Management*, 15, 8, 1043-1067.
- Harte, H. G. & Dale, B. G. (1995) Total quality management in professional services- an examination. part 2. *Managing Service Quality*, 5, 5, 43-48.
- Harvey, L. (1995) Student Satisfaction. *The New Review of Academic Librarianship*, 1, 161-173
- Haywood-Farmer, J. & Nollet, J. (1994) Professional Service Firms and Total Quality Management: A Good Fit? *International Journal of Service Industry Management*, 5, 3, 5-13.
- Hofstede, G. (1994) Business cultures. *UNESCO Courier*, 47, 4, 12.

Holmes, G. & McElwee, G. (1995) Total quality management in higher education: how to approach human resource management. *The TQM Magazine*, 7, 6, 5-10.

Mehra, S., Hoffman, J. M. & Sirias, D. (2001) TQM as a management strategy for the next millennia. *International Journal of Operations & Production Management*, 21, 5/6, 855-876.

Nelson, C. (2010). Defining Academic Freedom. [www.insidehered.com/views/2010/12/21/nelson\\_on\\_academic\\_freedom](http://www.insidehered.com/views/2010/12/21/nelson_on_academic_freedom). Access date (17/2/2014).

Ooi, K. B., Bakar, N. A., Arumugam, V., Vellapan, L. & Loke, A. K. Y. (2007) Does TQM influence employees' job satisfaction? An empirical case analysis. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 24, 1, 62-77.

Pun, K.-F. (2001) Cultural influences on total quality management adoption in Chinese enterprise: An empirical study. *Total Quality Management*, 12, 3, 323-342.

Sarvan, F. & Anafarta, N. (2005) *Fundamentals of quality management in the university context: the example of Akdeniz University*, 49th European Organisation for Quality Congress, Anally-Turkey, 25-27 April 2005

Savolainen, T. I. (1999) Cycles of continuous improvement: Realizing competitive advantages through quality. *International Journal of Operations & Production Management*, 19, 11, 1203-1222.

Sirvanci, M. B. (2004) Critical issues for TQM implementation in higher education. *The TQM Magazine*, 16, 6, 382-386.

Srikanthan, G. & Dalrymple, J. F. (2007) A conceptual overview of a holistic model for quality in higher education. *International Journal of Educational Management*, 21, 3, 173-193.

Taylor, A. W. & Hill, F. M. (1993) Issues for implementing TQM in further and higher education: the moderating influence of contextual variables. *Quality Assurance in Education*, 1, 2, 12-21.

Thiagarajan, T. & Zairi, M. (1997) A review of total quality management in practice: understanding the fundamentals through examples of best practice applications- Part III *The TQM Magazine*, 9, 6, 414-417.

Tsai, Y. & Beverton, S. (2007) Top-down management: an effective tool in higher education. *International Journal of Educational Management*, 21, 1, 6-16.

## ملحق

- أهم القضايا أو المواضيع التي تمت مناقشتها مع المستهدفين بالمقابلات الشخصية:
- مفهوم الحرية الأكاديمية.
- آثر تبني برنامج أو نظام جودة بالجامعة على الحرية الأكاديمية.
- مفهوم تقييم الأداء للعمليات وأ.هـ.ت والطلاب وآثره على تبني نظام جودة بالجامعة.
- آثر الثقافة المحيطة على الثقافة الأكاديمية (ومنها الحرية الأكاديمية) بالجامعات **اللبيبة**.
- مفهوم الحرية الأكاديمية وآثرها على العلاقة بين أ.هـ.ت والطلاب بالجامعة.