

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

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

agiaber@hotmail.com

د. مختار عبد النور الحيص
المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد
المؤسسات التعليمية والتدريبية
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 والتدريس والنفاس ومتابعة المعرفة وإستثمارها لصالح البشرية لكل أفراد المجتمع الأكاديمي فرادى وجماعات. ولعل المتتبع لمسيرة الجامعات الليبية يستطيع أن يدرك ما تعرضت له الحرية الأكاديمية في هذه الجامعات من خلال الممارسات التعسفية وفرض الأجندات والأيدولوجيات السياسية والقمع الفكري والجسدي لأساتذتها وطلابها على حدّ سواء مما جعلها حالة متفردة في هذا الجانب مقارنة بنظيراتها في المحيطين الإقليمي والعالمي. ومن البديهي أن ينعكس ذلك كله سلباً على مستوى جودة أداء هذه الجامعات وخاصة مخرجاتها من الأبحاث العلمية كما ونوعاً ومستوى خريجها وجودة خدماتها بشكل عام.

منهج البحث التي تبناه الباحثان هو المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره الأنسب في هذه الحالة الى جانب منهج دراسة الحالة (Case Study) حيث أختيرت كلية الهندسة - جامعة طرابلس كحالة للدراسة. وتركزت طريقة جمع البيانات الأساسية على المقابلات الشخصية الى 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 التدريس المستهدفين العمل بالمرجال الأكاديمي. بالإضافة الى إتفاق جل أفراد العينة المستهدفة من أعضاء هيئة التدريس أن الحرية الأكاديمية مهددة بتبني نظام جودة (مثلا إدارة الجودة الشاملة)، بالتالي 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 لإعضاء هيئة التدريس تعتبر ناقصة ما لم تكتمل بدعم الحرية الأكاديمية للطلاب من خلال إعطاءهم الإهتمام المناسب وتوفير الأساليب المتقدمة لتوصيل المعرفة لهم، كذلك التعامل معهم بشفافية وود ودون تحسيسهم بالخوف.

وخلص البحث الى اهمية ترسيخ مفهوم الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية بإعتباره عاملاً إيجابياً مؤثراً في الرفع من مستوى جودة العمليات والنشاطات والخدمات التي تقدمها هذه الجامعات. من جانب آخر فغياب الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية يعطل 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

تبنى 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 الى ذلك يمكن ربط هذا المنهج بمنهج بحث أخرى كمنهج دراسة الحالة كما في هذا البحث. تشكل المقابلات الشخصية الطريقة الرئيسية لجمع البيانات من خلال مناقشة مجموعة من القضايا او المواضيع (themes) (أنظر الملحق). الى جانب الأدبيات والوثائق الخاصة بموضوع البحث. وقد تم إختيار كلية الهندسة – جامعة طرابلس كحالة دراسة، وتم إستهداف 26 عضوية تدريس بالمقابلات الشخصية (واحد - لواحد) الى جانب 14 طالباً وطالبة بمقابلة جماعية (Focus Group).

3- ثقافة المنظمة

تُعرّف الثقافة بأنها مجموع العادات والسلوكيات لأعضاء مجتمع ما (Shuster, 1994). ويقول عالم الاجتماع الشهير (1994) Hofstede في تعريفه لمفهوم الثقافة بأنها برمجة جماعية للعقل والتي من خلالها يمكن التفريق بين مجموعة وأخرى من البشر. كما يقدم القاموس الأنجليزي 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 تتشارك في العادات والتقاليد والتي تعكسها وتقويها أعضاء هذه المجموعة ؛ 3- الممارسات الإجتماعية والفنية والتعبيرات والأذواق 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 الى القيم والمعتقدات والتي قد تكون مفهومة فقط وبشكل كامل داخل مجتمع ما كما في التعريف الأول.

وبنفس المفهوم، ليس هناك إتفاق على تعريف محدد لما يسمى "بثقافة المنظمة" أو الثقافة التنظيمية أو المؤسسية (Organisational culture)، بعض المتخصصين يقول أنها "التشارك في القيم" ومنهم من يقول هي "طريقة العمل"، والبعض الآخر يدمج بين الاثنين معاً (Gallear and Ghobadian, 2004). وكنتيجة لكل التعريفات السابقة يمكن تعريف ثقافة المنظمة "على أنها مجموعة القيم والعادات والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تشكل الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة وكيفية صناعة واتخاذ القرارات وأسلوب تعاملهم مع البيئة، وكيفية تحليلهم للمعلومات والاستفادة منها لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة". ولعل الكثير من الكُتّاب والباحثين يتفقون على أن ثقافة المنظمة تحدد وتؤثر على السلوك التنظيمي للعاملين في كل المستويات الإدارية والفنية بالمنظمة.

يعتقد كل من (2001) Buch & Rivers ان الثقافة تشكل إحدى العوامل المهمة في نجاح جهود التغيير التنظيمي بالمنظمة. من جانب آخر فان 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 مؤشراً قوياً لإستعداد 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. ليمكننا ذلك من الحفاظ على قناة وإرضاء الموظفين وغيرهم من الأطراف ذوى العلاقة.

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

- السلطة أو (مفهوم التساوي في السلطات) ، أي أن الأكاديميين يتساوون 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 ذوى العلاقة (multiple stakeholders) ، هناك العديد من المجموعات ذات العلاقة بالبيئة الأكاديمية والتي قد تكون متطلباتها وإحتياجاتها متضاربة في بعض الأحيان مثل الطلاب ، أعضاء هيئة التدريس ، والأطعم المساعدة ، أولياء الأمور، الحكومة والمجتمع ككل.

الإهتمام والتنبه لثقافة المنظمة وأخذها في الإعتبار عند تبني منظومة للجودة بما فيها إ.ج.ش. من العناصر الضرورية لإنجاحها، ومن الطريف يعتقد (Kano 1993) أن الثقافة لا تشكل عائقاً أمام تحقيق نجاح لـ أ.ج.ش. في المنظمة، من جانب آخر هناك العديد من المنظمات التي تبنت فلسفة أ.ج.ش. حولت ثقافتها الى 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) الى أن تبني أ.ج.ش. بنجاح في المنظمة يعتمد بشكل كبير على إدارة ديناميكية ثقافة المنظمة.

4. الثقافة الأكاديمية

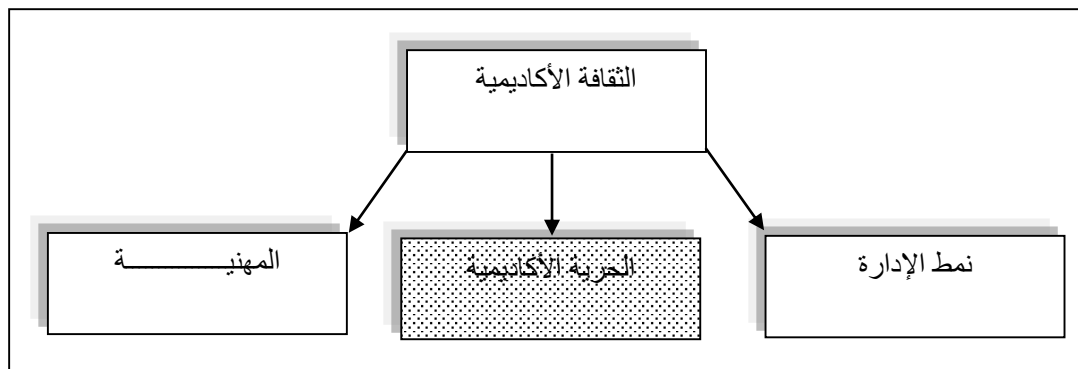
للمؤسسات التعليمية العليا وخاصة الجامعية منها تقاليد عريقة متجذرة في العمق والتي تجعلها أكثر مقاومة للتغيير. تقوم الهيكلية التنظيمية لهذه المؤسسات على نمط الأقسام القوي والمؤسس على الانضباط الأكاديمي والتي تتنافس فيه هذه الأقسام فيما بينها على موارد الجامعة ، حيث ينطوى كلاً على نفسه مما يعزز التباين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

مما 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 تفكر في تبني أ.ج.ش. لابد أن تقوم مسبقاً بتقييم الثقافة الحالية السائدة بالمؤسسة مع النظر الى مدى ملائمتها من عدمه لذلك، ويضيفا أنه إذا لم تكن الثقافة السائدة بالمنظمة ملائمة فأن 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 لتحقيق برنامج أ.ج.ش، والتي يجب أن تأخذ في إعتبارها الحقيقة القائلة بأن ثقافات المنظمات ذات الخصوصية المهنية هي أكثر المؤسسات المقاومة للتغيير؛ مثل مؤسسات التعليم العالي والتي تتصف بخصائص مثل الفردانية (individualism) [نظرية تنادي بأن المبادرة والرؤى والآراء الشخصية يجب أن لا تخضع لسيطرة الحكومة او المجتمع، أو رقابتهما]، الإستقلالية (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 يُبقى ويحافظ على القيم التقليدية للحرية الأكاديمية (academic freedom) بالإضافة للمحافظة على العمليات والأنماط 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 الاعتبار 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) أنظر شكل (1) (Benjaber, 2011).



شكل-1 أهم عناصر الثقافة الأكاديمية

1.4 نمط الإدارة

يشير Homes & McElwee (1995) الى 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 الصّرف والذي يتم فيه تبني أدوات الإدارة المعمول بها في القطاع الخاص في إدارة مؤسسات القطاع العام، أما المفهوم الآخر وهو ما يتعلق بالجانب الأكاديمي وما له علاقة بالكلية (Collegialism). ويتضح ذلك من خلال تعريف Harvey (1995) للمفهومين، حيث يقول أن الجانب الإداري (Managerialism) ينزع الى أن يكون أقل أهمية في مؤسسات التعليم العالي من الجانب الأكاديمي 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 مركزياً مهماً في تحقيق وقياس التحسين والتطوير المطلوب للمخرجات (Tsai & Beverton, 2007).

ويقدم Harvey (1995) 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، لاختلاف مؤسسات التعليم العالي الليبية عن غيرها في الكثير من الجوانب التي طرحت لمفهوم نمط الإدارة السابقين، غير أنها مرت بعدم استقرار وتغيرات كثيرة في القيادات ونظم الإدارة على مدى مسيرتها، وهذه أثرت بشكل كبير على استقرارها الإداري وبالتالي فاعلية جودة عملياتها ونشاطاتها (Elhees, 2008). على سبيل المثال ما يسمى بالإدارة الطلابية والتي شكلت قمة الفوضى الإدارية، والتي كانت نموذجاً فوضوياً يخدم أجندات سياسة هُدم فيها السياق والبناء الأكاديمي المتعارف عليه مما ترتب عليه عزل الأستاذ الجامعي عن شؤون إدارة المؤسسة، وضاعت فيها الكثير من اصول الجامعة ومُورست فيها الكثير من السلبيات التي يعاني منها التعليم العالي بشكل عام الى وقتنا الحاضر (الفنيس وآخرون، 1998). ويشير التير (2006) الى أن نظام التعليم الجامعي الليبي لا يزال يعاني من البيروقراطية وقلة التنظيم، فالكثير من الأمور والخدمات الإدارية يعتمد إتمامها وإجرائها على العلاقات الإجتماعية والمزاج الشخصي كما أن هناك عدم إنضباط واحترام اللوائح والتعليمات من قبل الإداريين والموظفين بشكل عام. ويلاحظ هنا أن هذه الجوانب هي جزء من ثقافة المنظمة أو 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 فأن ثقافة المنظمة يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في هذه الحالة.

2.4 المهنية

المهنية تشكل عنصراً آخر من عناصر الثقافة الأكاديمية، ويمكن أن تُعرف "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 الفيزيائية أو العضلية.

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

ويرى Savolainen (1999) أن مبادرات تقديم أ.ج.ش تلاقى مقاومة في الكيانات ذات الثقافة المهنية. من جانب آخر يقول كلاً من Sarvan & Anafarta (2005) "الإحساس بالهوية المهنية لدى أساتذة الجامعات يمكن أن تشكل عائقاً أمام قبول الطلاب ومؤسسات الأعمال في أن يكون لهم دوراً ورأي في كلاً من تقييم وتصميم المنهج وأساليب توصيل وتقديم المادة العلمية". ويلخص Davies et al (2007) قائلاً أن المهنية هي واحدة من جوانب ثقافة السياق الجامعي والتي تؤثر في تبني أ.ج.ش وخاصة أن أعضاء هيئة التدريس يرونها تحدياً لمهنتهم. ويجادل كلاً من Haywood-Farmer & Nollett (1994) أن المهنيين ومنهم الأكاديميين لا يقبلون النصيحة من آخرين خارج مجال خبرتهم ، والحاجة لقياس وتقييم خبرتهم يتطلب عملية معقدة حتى يمكن قبول وتبني فلسفة إ.ج.ش. كما يضيفان، إن بإمكان المؤسسات الخدمية الكبرى مثل الجامعات أن تحقق 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 باعتبار أن هذا الجانب يهتم بالتحسين الذاتي المستمر (continual self-improvement) (Davies et al, 2007).

3.4 الحرية الأكاديمية

يُعرف إعلان ليمّا بشأن الحرية الأكاديمية وإستقلال مؤسسات التعليم العالي (1988) الحرية الأكاديمية "بأنها حرية الأعضاء الأكاديميين فرادى أو جماعة ، في متابعة المعرفة وتطويرها وتحويلها ، 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 إستقلال 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 الى التقويض وفرض القيود عليها ، وكان لهذا الاتجاه علاقة مباشرة بالمستوى المتدني لجودة نظام التعليم العالي الذي تم تبريره بشكل غير معلن بالمواءمة السياسية وضمان أن لا يخرج المجتمع الأكاديمي خارج مخطط الدائرة السياسية والأيدولوجية التي يتبناها النظام السابق. وكان أخطر ما نتج عن ذلك هي الأعمال الغير مسبوقه في تاريخ الجامعات من فساد مالي وإداري وانتهاكات لحقوق الانسان (نصب المشانق في ساحات الجامعة ، السجن ، الضرب ، الحرمان من الدراسة والطرده...الخ) لأعضاء هيئة التدريس والطلبة والباحثين بصرف النظر عن إتجاهاتهم السياسية وأتتماناتهم الجغرافية والقبلية.

ويذكر إعلان ليمّا 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 والمتميزة في ذلك وهي:

- الحرية الأكاديمية شرط مسبق أساسي لوظائف التعليم والبحث والادارة والخدمات التي تسند الى 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 والإجتماع 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 ومعايير 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 المتوافرة، والحق في الحصول على اقرار رسمي بما يكتسبونه من معارف وتجارب. وينبغي ان يكون هدف التعليم العالي هو تلبية احتياجات وتطلعات الطلاب. كما ينبغي للدولة توفير موارد كافية للطلاب المحتاجين كي يواصلوا دراساتهم.
- تكفل جميع مؤسسات التعليم العالي اشتراك الطلاب في هيئاتها الادارية، كما ينبغي لجميع الدول ومؤسسات التعليم العالي احترام حق الطلاب، فرادى وجماعات، في التعبير عن آرائهم بشأن اية مسألة قومية او دولية.
- ينبغي للدول اتخاذ التدابير المناسبة لتخطيط وتنظيم تنفيذ شبكة للتعليم العالي المجاني لجميع خريجي التعليم الثانوي وغيرهم من الاشخاص الذين يشبتون 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 مقترنة 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 رزخت او ترزخ تحت انظمة دكتاتورية تمنع منتسبيها من

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

1.3.4 أبعاد أخرى للحرية الأكاديمية

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

أن من ضمن مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس (أ.هـ.ت) 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.ت العمل بشكل تعاوني مع زملائهم في الأقسام والكليات والمؤسسات الأخرى ومن ذوى العلاقة والمصلحة بالعملية التعليمية. عليه لا ينصب هدف أ.هـ.ت على حصولهم على حريتهم في نشر بحوثهم وأعمالهم وحريتهم في اختيار موادهم التدريسية وتوقيتاتها، 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 الأكاديمية وذلك بتمكين الطلاب من التعليم والتعلم الجيد الذي يحتاجونه للمساهمة في المجتمع. وإذا ما حمل أ.هـ.ت هذه المهمة على أكمل وجه فحتماً سيصادف الطلاب العديد من البشر اللذين يحملون افكار 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.ت في التدريس بشكل فردي أو تعاوني وبين حرية الطلاب في تشكيل قضاياهم المستقلة فتح بعداً إضافياً للحرية الأكاديمية والمسؤولية التعليمية والتي تستحق نقاشاً أعمق سوى على مستوى شعبي عام أو على مستوى الطلاب انفسهم (وهو ما أشرنا إليه بأن هناك جزءاً أساسياً من الحرية الأكاديمية للطلاب هو حقهم على أ.هـ.ت بدعمهم بالقدرات والمهارات التي تساعد على خدمة مجتمعهم من خلال رفع مستوى جودة عمليات التعليم والتعلم). ومن المعروف أن إختلاف الأفكار يعتبر عنصراً مهماً وإساسياً للتغيير، ليس فقط في توسع 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 فلا بد من مساهمة أ.هـ.ت في تعليم طلابهم ثقافة أهمية الإختلاف في الآراء وتقييم الأدلة وتشكيل إساسيات الحوار الخاص بهم حول القيم النسبية في قبول ودحض وجهات النظر والآراء والأفكار المخالفة، ولاشك أن ذلك يعتبر جزءاً مهماً من دور التعليم العالي في كلاً من إثراء المعرفة والحفاظ على مجتمع حر ومتنوع وديمقراطي.

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

رئيسي في تطوير الجودة الشخصية للطلاب بالإضافة الى 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 وتلميه 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 والتمثل بشكل رئيسي في مجموعة من التحديات العالمية والتي تشمل التطور المضطرب للتكنولوجيا وسيطرة الإقتصاد المعرفي وزيادة الطلب على التعليم العالي والتغيير الذي شهدته أنماط وآليات عمل الشركات والمؤسسات العالمية (باعتبارها من المستوعبين الرئيسيين للطلاب في سوق العمل)، حيث أصبح ظهور ما يسمى بالمؤسسات الافتراضية (ومن بينها الجامعات الافتراضية) على حساب المؤسسات التقليدية أمراً واقعاً. ونتيجة لذلك فإن أنماط وآليات عمل هذه المؤسسات الجديدة يتطلب قدرات ومهارات متعددة وإضافية عما تحتاجه أسلافها التقليدية والتي يجب أن يملكها خريجي الجامعات اليوم حتي يمكنهم المنافسة في سوق العمل، ومن ضمن هذه المهارات والقدرات:

- القدرة على العمل ضمن فرق العمل الجماعي والتي قد يكون أعضاؤها متعددي الثقافات.
- مهارات الإتصال 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.

وغیرها 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 الأكاديمية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس أو غيرهم من ذوي العلاقة بالعملية التعليمية والتي سنستعرض في نتائج هذا البحث جوانب بعض من هذه المفاهيم والممارسات.

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

جدول (1) ماتعنيه الحرية الأكاديمية وما لاتعنيه

ما لاتعنيه الحرية الأكاديمية	ما تعنيه الحرية الأكاديمية
الحرية الأكاديمية لاتعني أن يقوم عضو هيئة التدريس بمضايقة أو تهديد أو ترهيب أو السخرية أو فرض آراءه على الطلاب.	الحرية الأكاديمية تعني أن كلاً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب يمكنهم الدخول في جدال فكري دون خوف من الرقابة أو الإنتقام.
لاتعني الحرية الأكاديمية أن ينكر الطلاب على عضو هيئة التدريس حقه في مطالبته إياهم بالقيام بالواجبات والمهام التي تتعلق بعمليات تقديم وتدریس 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 ماتطرحة 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 ممارساته 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 لايتعارض مع حقوق الآخرين وحریتهم. أيضاً على عضو هيئة التدريس أن لا يظهر آراءه بطرق بعيدة عن المهنية والمهارة والأمانة العلمية والأكاديمية وخاصة في المجالات المتعلقة بتخصصه.
الحرية الأكاديمية لاتحمي عضو هيئة التدريس أو الطالب من أى عقوبات نتيجة لمخالفاتهم وكسره للقوانين العامة.	الحرية الأكاديمية تعطى الحق للطلاب وأعضاء هيئة التدريس في دراسة وبحث ما يختارونه من مواضيع ونشر ما ينبثق عنها من نتائج، وهذا لايمنع 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 لاتعطى الحق سوى للطلاب أو أعضاء هيئة التدريس بكسر وتجاوز اللوائح المعمول بها في الكلية أو الجامعة، بينما تعطيه الحق في إنتقادها إذا كانت غير عادلة في إعتقادهم.	الحرية الأكاديمية تعني أنه لا الاعتقادات السياسية أو الدينية أو الفلسفية للسياسيين والقياديين وغيرهم يمكن أن تفرض على الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس.
الحرية الأكاديمية لاتعفي الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس من الإجراءات التأديبية ولكنها تؤكد على حقهم في الحصول على معاملة عادلة.	الحرية الأكاديمية تمنح الطلاب و أعضاء هيئة التدريس الحق في المطالبة بالإنصاف والتعويض إذا ما شعروا بأنهم تعرضوا لأي نوع من العنف أو الظلم.
الحرية الأكاديمية لا تحمي عضو هيئة التدريس من إجراءات جزائية نتيجة لضعف أدائه 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 ضده في حالة رفضه المتكرر لتدريس المواد أو الفصول الدراسية المكلف بها.	الحرية الأكاديمية تعطى 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 إحدى الأبعاد الرئيسية للثقافة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج العديد من الجوانب الهامة المتعلقة بموضوع البحث:

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

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

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

وهذا يتفق مع ما طرحاه Sarvan & Anafarta (2005) حيث أشارا الى أن أهـت الجامعي يرون أن لديهم الحرية والإستطاعة لتقرير وتحديد محتوى المواد التي سيدرسونها – المادة العلمية – البحث العلمي – مواضيع البحث والمنهجية المناسبة لذلك، وغيرها من الجوانب الأخرى.

2- يعتقد 84% من أهـت في حالة الدراسة أن الحرية المتاحة في العمل الأكاديمي هي إحدى الدوافع الرئيسية وراء إختيارهم العمل بالجامعة. وهذا ما يتناغم مع ما جاء في بحث (Rowley, 1996) حيث أكد أن الحرية الأكاديمية سبب مهم في إختيار أهـت الإلتحاق بالعمل الأكاديمي.

3- يري 58% من أهـت في حالة الدراسة ان الحرية الأكاديمية مهددة عند تبني الجامعة لبرنامج جودة (مثلاً إدارة الجودة الشاملة) لأنه سيؤدي الى المحاسبة والتدقيق في كل ما يخص الجوانب التعليمية والإدارية. كذلك سيزيد من الأعباء و الواجبات المطلوبة من أهـت الى جانب مواجهتهم لعمليات التقييم التي تستهدفهم وخاصة أن جزء منها يتم من خلال إستطلاع آراء الطلاب فيهم. وعليه يعتقد حوالي 50% ان تبني مثل هذه البرامج سيلاقي مقاومة على الأقل في البداية. ولكنهم من جانب آخر يعتقدون أنه على المدى البعيد سيكون لتبني 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 أمثال :

(Chadwick (1995), Owlia and Aspinwall (1997), Davies et al (2007)

حيث اكدوا أن الحرية الأكاديمية تشكل إحدى المعوقات أمام تبني وتحقيق الجودة الشاملة بالجامعات، ما لم تؤخذ التقاليد والثقافة الجامعية في الحسبان. كذلك أشاروا الى أهمية أن يسبق الشروع في تبني الجامعة لبرنامج جودة، برنامج تعليمي وتدريبى توعوي بأهميته والنتائج المتوقعة منه وما له من آثار إيجابية على العمليات والنشاطات التعليمية والبحثية والإدارية على المدى الطويل. من الطريف أن أحد أهـت أشار أنه يتوقع مقاومة تبني الجامعة لبرنامج جودة بشكل واضح وكبير من قبل الغير مؤهلين من أهـت خوفاً مما يترتب على ذلك من أعباء إضافية ليس لهم القدرة على القيام بها ونتائج عمليات تقييم اداءهم وما يترتب عليها.

4- أشار 35% من المستهدفين من أهـت الى 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 – إختيار المراجع الرئيسية للمادة.....إلخ.

5- أكد 100% من أهـت المستهدفين بالمقابلات أنه لم يتم تقييم أو التدقيق على أداء الأكاديمين 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 تمهيداً 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 أيديولوجيات معينة بالقوة وصلت لحد القتل والتنكيل والسجن والتعذيب والإبعاد وفي الحرم الجامعي نفسه لأعضاء هيئة التدريس والطلاب. هؤلاء كانوا يفصحون عن آراءهم ويعبرون عن وجهات نظرهم في نقد المجتمع بالطرق والأساليب العلمية والتي من المفترض أن تكون مضمونة بحق الحرية الأكاديمية التي كفلتها طبيعة العمل والانتساب للمؤسسات الجامعية. كل ذلك وغيره جعل من ممارسة حق الحرية الأكاديمية جريمة يعاقب ممارستها بأشد العقوبات وقد يوصف بالخيانة، وهذا جعل الكثيرين من الأكاديميين يحجمون عن البحث في كل ما يتصل بنقد الواقع وتحليل القضايا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ذات العلاقة المباشرة بواقع المجتمع وتطوره. ولعل فرض ما يسمى بالإدارة الطلابية وتبعاتها (والذي تفردت به الجامعات الليبية عن أي 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 الطلاب و أ.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 والتسلط على الطلاب وهذا ما يجعل هؤلاء الطلاب حذرين في تعاملهم مع هؤلاء الأساتذة ممزوجاً بالإمتعاض والخوف (وهذا أيضاً ما أكدته 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 ليهما 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" او المذكرات التي يعدها أستاذ المادة بنفسه ويُقرّها كمصدر وحيد للمادة. ويقول بعضهم "قد يكون ذلك مستحسنًا لدى بعض الطلاب، لأنهم يعتقدون أن الأمر يكون أسهل وايسر عليهم في المذاكرة والإلمام بالمعلومات التي يقدمها هذا المصدر الوحيد وبالتالي فإن الوصول للنجاح يكون أيضا سهلاً". من جانب آخر أفصح أحدهم قائلاً

"أن هناك وعي دفين لدى 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 وأفق الطلاب ودفعهم لعدم الإعتماد 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 والالتخصصية 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 أهـت مسؤولين على ذلك ويعتبر من ضمن واجباتهم الأكاديمية وحق من حقوق الطلاب عليهم.

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

11 - يقول أحد الطلاب المستهدفين إن عدم وعي وإلمام الطلاب باللوائح المنظمة للدراسة يجعلهم عرضة للأخطاء نتيجة بناء قراراتهم على معلومات غير دقيقة، وأن الجامعة لاتقدم أي جلسات توعوية (Induction Sessions) تشرح فيها الحقوق والواجبات التي يجب ان يلتزم بها الطالب بالمؤسسة التعليمية. وهذا ايضاً 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 تجعل من الصعوبة بمكان خلق مناخ للتفاهم المتبادل بين الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، مما يشكل عبئاً اخر على شريحة الطلاب ويجعلهم عرضة لدفع ثمن أكثر من غيرهم من الشرائح الأخرى. وهذا ينتقص من حريتهم الأكاديمية وينتقص من مستوى جودة الخدمات التعليمية والإدارية التي تقدمها المؤسسة لهم.

13 - ظاهرة تغيب وتأخر بعض أعضاء هيئة التدريس عن المحاضرات وعدم إلتزامهم بالجدول 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 يُشعر الطالب الجديد بالإحباط ويؤصل فيه عدم الإنضباط وإحترام المواعيد، الى جانب مساسها بحق من حقوق الطالب الأكاديمية، والتي تتطلب أن يكمل الطالب المنهج المقرر في الوقت المحدد والألمام بالمعارف المطلوبة وإتقان المهارات المصاحبة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الإلتزام بالمواعيد وتنفيذ البرنامج التعليمي بشكل متكامل من جانب كل من عضو هيئة التدريس والطالب.

14 - أن معظم الاقسام بحالة الدراسة لا تقوم بإستطلاع آراء الطلاب من خلال الإستبيانات الطلابية أو ما يسمى بـ (student survey) والتي تلعب دوراً حيوياً في تقييم العديد من جوانب العملية التعليمية اثناء 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 آراءهم في العملية

التعليمية دون خوف. الى جانب أهميتها في تحسين مستوى جودة مكونات العملية التعليمية والتي تنعكس 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 ومعرفية 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 الى 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 لنظم 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 أداءها بشكل عام. بالإضافة الى ما تعرضت له من كبت للحريات بما فيها الحرية الأكاديمية.

كما خُصص البحث الى أهمية أن يتمتع الطلاب بالحرية الأكاديمية في النقاش والتعبير والحوار والنقد والتحليل والكتابة والقراءة دون الشعور بالخوف او الانتقام، وأن على أعضاء هيئة التدريس العمل على احترام ومساعدة الطلاب في التمكن من المهارات والقدرات التي ترفع من مستوياتهم المعرفية والمهنية. ولعل العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية عموماً هي علاقة ينقصها التواصل الفعال وبناء مناخ يسوده الاحترام المبني على الثقة والود وليس على التسلط والخوف. من الأهمية بمكان الإستماع لأراء ووجهات نظر الطلاب في كل ما يخص العملية التعليمية إجمالاً بما فيها رأيهم في اساليب وطرق التدريس والمادة العلمية الى جانب العمليات والخدمات الإدارية والفنية التي تقدم لهم. كل ذلك يصب في ترسيخ وتعزيز مستوى الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية.

مفهوم الحرية الأكاديمية بالجامعات الليبية تعثره 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 والنقدية للمجتمع ونظم الإدارة والسياسة وطرح الأفكار والرؤى التي من شأنها استشراف المستقبل ووضع التصورات والخطط المبنية على حقائق، ولايتأتى ذلك إلا من خلال تمتع كافة شرائح الجامعة بالحرية الأكاديمية التي يجب أن تكفلها القوانين واللوائح العامة والجامعية.

7- المراجع

إعلان ليما بشأن الحرية الأكاديمية واستقلال مؤسسات التعليم العالي. (1988). المنظمة العالمية للخدمات الجامعية.

الفنيس 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 Directories 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_academin_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.
- أثر تبني برنامج أو نظام جودة بالجامعة على الحرية الأكاديمية.
- مفهوم تقييم الأداء للعمليات و أ.هـ.ت والطلاب وأثره على تبني نظام جودة بالجامعة.
- أثر الثقافة المحيطة على الثقافة الأكاديمية (ومنها الحرية الأكاديمية) بالجامعات الليبية.
- مفهوم الحرية الأكاديمية وأثرها على العلاقة بين أ.هـ.ت والطلاب بالجامعة.