درجة ممارسة الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية خلال إجازة التفرغ العلمي ومدى الاستفادة منها في نموهم المهني

The degree of scientific activities practiced by faculty members in Libyan universities during sabbatical leave and the extent to which they benefit from it in their professional development

د. إمحمد عمر إمحمد عيسى: أستاذ أصول التربية المشارك، كلية التربية، جامعة سرت، ليبيا.

Dr. Amhimmad Omar Amhimmad Essa: Associate Professor of Foundations of Education, Faculty of Education, Sirte University, Libya.

Email: Dr.m.omar@su.edu.ly

Doi: https://doi.org/10.56989/benkj.v6i5.1869

تاريخ الاستلام: 2026-03-12 تاريخ القبول: 2026-03-27 تاريخ النشر 2026-05-01

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة العلمية (البحثية والتدريسية) أثناء إجازة التفرغ العلمي، وقياس مدى استفادتهم منها في تحقيق النمو المهني. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس برتب (أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ) ممن تنطبق عليهم شروط الحصول على إجازة التفرغ العلمي، حيث تم اختيار عينة عشوائية منهم، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة الأنشطة البحثية جاءت دون المتوسط وأحيانًا ضعيفة، وكان أبرزها إعداد ونشر بحوث علمية بشكل فردي، في حين تمثلت أهم الأنشطة التدريسية في المشاركة بإلقاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناظرة. وفي المقابل، بيّنت النتائج ارتفاع مستوى استفادة أعضاء هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي في مختلف المجالات، خاصة في الجانب البحثي وخدمة المجتمع، إضافة إلى تعزيز شعورهم بالانتماء للجامعة. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة حث أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من الإجازة العلمية في حضور برامج تدريبية في مراكز متخصصة للتنمية المهنية في الجامعات العربية والأجنبية، بما يسهم في نموهم المهني، مثل دورات الحاسوب وتقنيات التعليم واستراتيجيات التدريس الحديثة واللغات، وتنمية مهارات التعامل مع الطلاب والبحث العلمي وآليات خدمة المجتمع، وذلك من خلال تنسيق الجامعة مع مراكز التنمية المهنية.

الكلمات المفتاحية: إجازة التفرغ العلمي، أعضاء هيئة التدريس، الأنشطة العلمية، البحث العلمي، الأنشطة التدريسية، النمو المهني، الجامعات الليبية، التنمية المهنية، الاستفادة المهنية، الأداء الأكاديمي

Abstract:

The study aimed to identify the extent to which faculty members engage in scientific activities (research and teaching) during their sabbatical leave and to assess the degree to which they benefit from it in their professional development. The researcher adopted the descriptive approach, and the study population consisted of faculty members holding the ranks of Assistant Professor, Associate Professor, and Professor who are eligible for sabbatical leave. A random sample was selected, and a questionnaire was used as the data collection tool. The results revealed that the level of engagement in research activities was generally below average and sometimes weak, with the most common activity being the preparation and publication of individual research papers, while the most prominent teaching activity was delivering lectures in the field of specialization at peer institutions. In contrast, the findings indicated a high level of benefit gained from sabbatical leave across various domains, particularly in research and community service, as well as in enhancing the sense of belonging to the university. In light of these findings, the study recommends encouraging faculty members to make better use of sabbatical leave by attending professional development programs at specialized centers in Arab and international universities, including training in computer skills, educational technologies, modern teaching strategies, languages, student interaction skills, research skills, and community service mechanisms, through coordination between universities and professional development centers.

Keywords; Sabbatical leave, faculty members, scientific activities, scientific research, teaching activities, professional development, Libyan universities, professional development, professional benefit, academic performance

الإطار المنهجي للدراسة:

أولا/ المقدمة:

تُعدّ الجامعة من أهم المؤسسات التربوية في المجتمع؛ فهي مركز إشعاعٍ لنشر العلم والثقافة والأدب والتكنولوجيا والأخلاق والقيم الإنسانية، وكلِّ جديدٍ من الفكر والمعرفة. وتعتمد مكانةُ الجامعة وسمعتُها الأكاديمية بشكلٍ كبير على أعضاء هيئة التدريس فيها، وما يقومون به من إنجازاتٍ ونشاطاتٍ علمية. ويُعدّ الأستاذُ الجامعي ركيزةَ التعليم الجامعي؛ فهو الذي يصوغ رؤيةَ الجامعة ورسالتَها وأهدافَها، وهو الذي يُنتج المعرفةَ ويُنميها بتجاربه وأبحاثه، فضلًا عن كونه العالمَ والخبيرَ والقدوةَ لطلابه في أقواله وأفعاله وسلوكياته (راشد، 2016م: 113).

ويمثّل الأستاذُ الجامعي أحدَ المدخلات الأساسية والفعّالة في النظام الجامعي، فمن خلاله يمكن الحكم على صحة قواعد هذا النظام وفاعلية أدائه العلمي والتربوي، فضلًا عن مساهمته الفعّالة في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجامعي. فإذا نظرنا إلى تلك المهام والمسؤوليات المتمثّلة في الجانب التعليمي، والجانب البحثي، وأخيرًا الجانب الفكري، فإن هذه الجوانب المترابطة والمتناغمة في نسيجها العلمي والمعرفي تجعله أستاذًا ومربيًا وباحثًا يزداد علمًا ومعرفةً، فضلًا عن أن الجانب الفكري يعمل على توسيع مداركه الفكرية والاستشرافية. وهذه الجوانب الأساسية والمتفاعلة فيما بينها هي التي تكشف سلوك الأستاذ الجامعي المتميز، وتبرز دوره البارز في تحقيق الأهداف (محيريق، 2016م: 101).

ولقد قامتِ الجامعةُ أصلًا على الأستاذ، ودُشّنت إلى الوجود الاجتماعي، وتأصّلت فيه، وتجذّرت في أرضيته، ونمت وتطوّرت بأساتذتها قبل أي عاملٍ آخر. كما رُوِّجت سمعةُ الجامعة العلمية والأكاديمية بسمعة أساتذتها ومكانتهم العلمية، وجهودهم غير العادية لتغيير الواقع الاجتماعي. فمهما اختلفت أدوارهم من جامعةٍ إلى أخرى، ومن معهدٍ إلى آخر، ومن بلدٍ إلى آخر، فإن قيمةَ الجامعة تظل مرهونةً بمكانة هيئات التدريس فيها وكفاءتهم العلمية (الخميسي، 1994م: 42-43).

ونظرًا لهذه الأهمية التي يمثلها أساتذة الجامعة فقد تنوعت صنوف الاهتمام بهم، خاصة فيما يتصل بإعدادهم وتطويرهم مهنيًا، ومن هذه الصور والأشكال ما يتعلق بإنشاء المراكز والمؤسسات المتخصصة لتطوير التعليم الجامعي، ومنها البرامج القصيرة والطويلة، والندوات، وورش العمل المخصصة للتطوير الأكاديمي والإداري، والحلقات التدريبية، ومنها برامج تنمية الكفايات البحثية والتدريسية للأكاديميين، وإصدار الكتب والأدلة، وأساليب وطرائق الإعداد والتطوير المهني.

ويمثل الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس خيارًا استراتيجيًا مفروضًا في مؤسسات التعليم الجامعي، فالتنمية المهنية مسؤولة عن مساعدة عضو هيئة التدريس على مواجهة تحديات

العصر والتعامل مع معطياته، كما تساعد على التكيف مع المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة، وضمان البقاء والنمو والتميز. (الغرياني، 2022: 242)

ويؤكّد عددٌ من الباحثين أن من الآفات ذات الأثر السلبي اكتفاءَ عضو هيئة التدريس بما حصل عليه من تعليمٍ وتكوينٍ علمي، وعدمَ حرصه على متابعة المستجدات العالمية، ولا سيما المتعلقة بطبيعة عمله، مما يُجمّد إمكاناته العلمية والفكرية والمهنية. ولقد جاءت توصياتُ بعض الدراسات لتؤكّد أهميةَ تنويع برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، بحيث تكون شاملةً للجوانب المختلفة لعمل عضو هيئة التدريس، على أن تتضمن وظائفَ الجامعة (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع) (يوسف، 2016م: 127–128).

ويتم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام من خلال التطوير الذاتي الذي يعتمد على الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع إلى الندوات والمحاضرات، وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة، والتطوير المؤسسي وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية من خلال الدورات التدريبية، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين، وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية، والمؤتمرات العلمية. (أبوسمرة وطوطح، 2018م: 23)

وتهدف التنمية المهنية إلى رفع المستوى المهاري لأستاذ الجامعة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما تتنوع أساليب التنمية المهنية إلى الأساليب الذاتية التي تقع مسؤولية تنفيذها على عضو هيئة التدريس نفسه، ومنها الأساليب المهنية المتمثلة في المؤتمرات العلمية والورش التعليمية والتعليم عن بُعد.

وتشكل الإجازة العلمية أو إجازة التفرغ العلمي، التي تُمنح لأستاذ الجامعة لتطوير نفسه مهنيًا، الأكثر قيمة؛ حيث من خلالها يستطيع الأستاذ حضور المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل، ومن الممكن حضور بعض البرامج التدريبية لتطوير أدائه المهني، ويقوم بإعداد بحوثه ودراساته العلمية وكتبه ونشرها في المحافل العلمية، كما يستطيع أيضًا مشاركة زملائه من نفس التخصص من جامعات داخلية أو خارجية للقيام بالأنشطة العلمية المختلفة من تدريس وتأليف ونشر، وخدمة استشارية لمؤسسات المجتمع المحلي.

وعلى الرغم من أهمية إجازة التفرغ العلمي، كونها تمنح لعضو هيئة التدريس الفرصة للتحلل من أعبائه التدريسية كي يتفرغ تمامًا لمهامه البحثية، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن هذه الإجازة العلمية غالبًا ما تُمنح كنتيجة لتوافق الفرد مع المعايير المؤسسية المقننة.

ثانيا/ مشكلة البحث:

تمثل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات مطلبًا ملحًا نتيجة للتطور السريع في تكنولوجيا التعليم وتقنياته، حيث دُمجت التقنية في طرق وأساليب التدريس الجامعي، وظهرت مسارات عديدة تعتمد بشكل كامل على التقنية المتقدمة، الأمر الذي دعا إلى أهمية تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ إذ يُعدّون المحكّ الرئيسي لتطويرها. فالتنمية المهنية تُعدّ محورًا أساسيًا لتطوير جودة أداء مؤسسات التعليم العالي، ويتطلب ذلك اتباع أساليب علمية في تصميم برامج التنمية المهنية تتفق مع معايير جودة الأداء الجامعي. (كعكي وزرعة، 2012م: 290)

وعلى الرغم من أهمية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وأساليبها، غير أن واقع برامج النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية يتسم بندرة وجودها إن لم تكن معدومة أصلًا، حيث بينت بعض الدراسات أن الجامعات الليبية لا تشجع أعضاء هيئة التدريس بها على حضور المؤتمرات العلمية والندوات بالداخل والخارج، ولا تقدم لهم أي دعم مادي أو معنوي، ونظرًا لما يتطلبه حضور المؤتمرات من إمكانات تفوق قدرة أستاذ الجامعة المادية، فقد بات العزوف عن المشاركات العلمية، خاصة الخارجية، سمة بارزة لدى أغلبهم. (عيسى، 2022)

وتعد الأنشطة العلمية التدريسية والبحثية والاستشارية لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الأبحاث والدراسات التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع، من معايير جودة النوعية في التعليم الجامعي المتعلقة بجودة أعضاء هيئة التدريس، لذلك تعمل الجامعات على توفير العديد من الفرص لتنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال حضور المؤتمرات العلمية وورش العمل وبرامج المنح والرحلات، وإجازة التفرغ العلمي.

وعلى الرغم من تعدد مداخل تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلا أن بعض الدراسات بينت أن هناك العديد من المعوقات التي تقف عائقًا أمام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، منها: زيادة الأعباء التدريسية التي يلجأ إليها أستاذ الجامعة لتحسين وضعه المادي، وكذلك الأعباء الإدارية التي يُكلَّفون بها، في ظل عدم وجود تحديد للاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية، وغياب البرامج أصلًا التي من شأنها أن تسهم في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بما يحقق جودة الأداء. (البدري، 2006: 144)

وعلى الرغم من تلك المعوقات لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، إلا أن الإجازة العلمية تُعدّ مصدرًا مهمًا يستطيع من خلاله عضو هيئة التدريس أن يعمل على تطوير ذاته مهنيًا، من خلال إجراء البحوث العلمية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل، وحضور بعض البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير أدائه المهني.

حيث يتمتع أستاذ الجامعة في ليبيا خلال الإجازة العلمية بالتفرغ التام لمدة عام دراسي كامل لإنجاز بعض الأعمال العلمية داخل ليبيا وخارجها، وحضور المؤتمرات العلمية، وعلى الرغم من أهمية الإجازة العلمية في تحقيق العديد من الإنجازات العلمية التي يكون لها عادة إسهام وانعكاس على مستوى أدائه المهني، فإن الإجازة العلمية التي تُمنح كل أربع سنوات لأعضاء هيئة التدريس أصبحت في الفترة الأخيرة، وتحديدًا منذ عام 2014م بعد إيقاف تنفيذ الشق الخارجي منها، غير ذات فائدة تُذكر في الأعمال العلمية التي تعود بالنفع على عضو هيئة التدريس، إذ قد يكتفي بنشر بحث علمي واحد في إحدى المجلات المحلية، وبذلك فقدت إجازة التفرغ العلمي قيمتها العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأصبحت تُمنح وكأنها إجازة عادية، وبمجرد أن ينهي عضو هيئة التدريس الشق الداخلي من الإجازة يباشر عمله بالجامعة، وقد لا يُطالب حتى بما أنجزه خلالها، وهذا الإجراء أصاب أعضاء هيئة التدريس بالتذمر نظرًا لعدم حصولهم على موافقة لتنفيذ الشق الخارجي، لذلك نجد أن إجازة التفرغ العلمي تأتي على رأس أولويات منظومة تطوير عضو هيئة التدريس المهني وممارسة أدواره، الأمر الذي دفع الباحث إلى دراسة هذا الموضوع للوقوف على واقع هذا المصدر من مصادر التنمية المهنية لأستاذ الجامعة ومدى استفادة عضو هيئة التدريس منه، ويأتي هذا البحث لدراسة الممارسات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء الإجازة العلمية ودرجة استفادته منها.

ولقد صيغت مشكلة البحث السؤال الرئيسي التالي:

- ما درجة ممارسة الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس أثناء إجازة التفرغ العلمي ومدى الاستفادة منها في تطوير الأداء المهني؟

ويتفرع منه الاسئلة الاتية:

- ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة العلمية البحثية أثناء إجازة التفرغ العلمي؟
- ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة العلمية التدريسية أثناء إجازة التفرغ العلمي؟
- ما مستوى الاستفادة التي تحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع اثناء إجازة التفرغ العلمي؟

ثالثا/ أهمية البحث

يستمدّ البحث أهميته من أهمية البرامج الداعمة للنمو المهني لأستاذ الجامعة، والتي تسعى إلى تنميته مهنيًا، وتتعدد أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، ولعل من بينها الإجازة العلمية التي تهدف إلى زيادة وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس على العطاء بفعالية، سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع. ويُعدّ هذا البحث –في اعتقاد الباحث– من أوائل البحوث العلمية التي تناولت إجازة التفرغ العلمي في الجامعات الليبية، لذلك يعتقد الباحث أن هذا البحث يسهم في

إعطاء صورة واضحة عن واقع الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس أثناء إجازة التفرغ العلمي ودرجة الاستفادة منها.

رابعا/ أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، منها:

- التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة العلمية البحثية أثناء إجازة التفرغ العلمي.
- التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة العلمية التدريسية أثناء إجازة التفرغ العلمي.
- التعرف على درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع أثناء إجازة التفرغ العلمي.

خامسا/منهج البحث:

تحقيقًا لأهداف البحث، وللإجابة عن تساؤلاته، استخدم الباحث المنهج الوصفي؛ لملاءمته لمثل هذه البحوث، حيث يتم من خلاله وصف موضوع البحث، مستعينًا في ذلك بإحدى أدواته، وهي الاستبيان، لجمع البيانات اللازمة حوله.

سادسا/حدود البحث:

تتحدد معظم البحوث والدراسات العلمية بالحدود الاتية:

1- الحد الأكاديمي: يتمثل الحد الأكاديمي لهذا البحث في دراسة الإجازة العلمية أو إجازة التفرغ العلمي، ودرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للنشاط العلمي خلالها، ودرجة الاستفادة منها.
2- الحد البشري: أُجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية ممن مُنحوا إجازة تفرغ علمي.
3- الحد الزماني: أُجريت الدراسة خلال العام الدراسي الحالي 2024/2023م.
4- الحد المكاني: يتمثل الحد المكاني أو الجغرافي في بعض الجامعات الليبية، مثل جامعتي عمر المختار ومحمد بن علي السنوسي بمدينة البيضاء، وجامعة بنغازي، وجامعة سرت، وجامعات الزاوية والمرقب وطرابلس، وأكاديمية الدراسات العليا بطرابلس، وجامعة صبراتة، وجامعة غريان، وجامعة الزنتان.

سابعا/ مصطلحات البحث:

يتضمن البحث الحالي المصطلحات الاتية:

1- **الأنشطة العلمية:** هي كل ما ينتجه عضو هيئة التدريس من بحوث علمية منشورة، أو كتب مؤلفة، وحضوره للمؤتمرات والندوات العلمية، أو تقديم استشارات لخدمة المجتمع، وبرامج تدريبية في مجال تخصصه؛ بهدف تطوير كفاءته المهنية.

2- **أعضاء هيئة التدريس:** هم الأشخاص الحاصلون على درجة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ، ممن تنطبق عليهم شروط الحصول على الإجازة العلمية، والذين سبق لهم التمتع بإجازة التفرغ العلمي وقت إجراء البحث.

3- **إجازة التفرغ العلمي:** هي الإجازة التي يقضيها عضو هيئة التدريس خارج جامعته، بعد أن يثبت في الخدمة ويترقى ويعمل عددًا من السنوات في خدمة جامعته، وهذه الإجازة مدفوعة الراتب، وتهدف إلى أن يتفرغ عضو هيئة التدريس للقيام بالأعمال البحثية (بريك، 2018).

4- **النمو المهني:** هو زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفايتهم الإنتاجية ورفع مستوى أدائهم في التدريس الجامعي، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية، والتعلم الفردي أو الذاتي، ومصادر التعلم، وتكنولوجيا التعليم، والتقويم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي، ومناهج البحث العلمي (الشخيبي وآخرون، 2002م: 38).

ثامنا/ الدراسات السابقة:

دراسة (العجلان، 2025) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الأكاديمية والنمو المهني المستدام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، بالإضافة إلى التعرف على أثر المتغيرات الشخصية، المتمثلة في (الجنس، والرتبة الأكاديمية)، في مستوياتهما. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، مستخدمةً استبانة أُعدت لقياس أبعاد جودة الحياة الأكاديمية، المتمثلة في (الرضا عن البيئة الأكاديمية، والتوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي والتقدير)، إلى جانب قياس أبعاد النمو المهني المستدام، والتي شملت (التحسين المستمر، والمشاركة البحثية والمجتمعية، والتمكين المؤسسي والدعم الإداري). وتكونت عينة الدراسة من (382) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الأكاديمية جاء مرتفعًا في جميع أبعادها، حيث احتل بعد الرضا الوظيفي والتقدير المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، ثم بعد التوازن بين العمل والحياة الشخصية بمتوسط حسابي (3.73)، كما جاء مستوى النمو المهني المستدام مرتفعًا في بعدي التحسين المستمر للأداء الأكاديمي بمتوسط (3.58)، والتمكين المؤسسي والإداري بمتوسط حسابي (3.50). كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الأكاديمية والنمو المهني المستدام.

دراسة (زاغ ومجيدر، 2024) هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد (19)، وتكونت عينة الدراسة من (90) عضو هيئة تدريس في جامعة جيجل، وتم التوصل إلى أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد (19) مرتفع، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد (19)، تعزى لمتغيرات الجنس، والأقدمية في الترقية، والتخصص العلمي.

دراسة (الورفلي، 2023) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء المستجدات التكنولوجية المعاصرة، والتعرف على مفهوم التنمية المهنية وأهدافها وأهميتها، إلى جانب أهم أساليبها ومعايير نمو الأستاذ الجامعي، وعرض بعض النماذج العالمية التي اهتمت بقضية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، والتعرف على عدد من أهم التحديات التي تواجه جامعاتنا، ووضع عدد من المقترحات التي من شأنها أن تسهم في رفع مستوى أدائه وتحسين قدراته وتغيير اتجاهاته. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، ووضع بعض المقترحات التي من شأنها أن تسهم في تحقيق النمو التعليمي لعضو هيئة التدريس.

دراسة (العنزي، 2023) هدفت الدراسة إلى التعرف على مجالات التنمية المهنية، والتعرف على أساليبها، وتحديد معايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوثائقي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: تتمثل مجالات التنمية المهنية في المجال الأكاديمي للحفاظ على جودة العملية التعليمية، ومجال التدريس التربوي من خلال تصميم دورات تنشيطية وطرق تطوير المناهج، وفي المجال الإداري الذي يهدف إلى تحقيق إصلاح إداري ناجح، والمجال الشخصي القائم على تحقيق النمو الشخصي للأكاديميين. وتمثلت أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المناقشة مع الزملاء حول طرق الإدارة، وتأليف الكتب في مجال التخصص، والمشاركة في ورش عمل حول طرق التدريس، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق برامج التنمية المهنية لتحسين جودة العملية التعليمية وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

دراسة (العكاشي والبكوش، 2022) هدف هذا البحث إلى التعرف على النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ودوره في تحسين جودة التعليم الجامعي، وهو من الموضوعات المهمة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، مع السعي إلى توضيح أهم الأساليب التي يمكن اتباعها في هذا المجال، وكذلك أهم معايير الجودة في التعليم العالي. وقد سعى البحث للإجابة عن بعض التساؤلات، من أهمها: ما

دور النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في تحسين جودة التعليم العالي؟ وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة أكبر قدر من الأدب التربوي المتعلق بالموضوع، وتحليل آراء وأفكار الخبراء والباحثين حوله، للخروج بإجابات لتساؤلات البحث، وقد خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

على الرغم من قلة وندرة الدراسات التي تناولت موضوع إجازة التفرغ العلمي، وباعتبار أن الإجازة العلمية تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأستاذ الجامعة بوصفها أحد مصادر النمو المهني، فقد تمت الاستفادة من الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية ومصادر النمو المهني. وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع التنمية المهنية، واتفقت على وجه الخصوص مع دراسة الوذيناتي، محمد بن معيض، في تناول موضوع إجازة التفرغ العلمي، كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفي المجتمع المدروس وهم أعضاء هيئة التدريس. بينما اختلفت الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في الحدود المكانية والزمانية والموضوعية، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، وخاصة دراسة الوذيناتي، محمد بن معيض، في إعداد وتصميم أداة البحث.

الإطار المفاهيمي للدراسة

إجازة التفرغ العلمي: المفهوم والأهداف وفوائدها وشروط واجراءات منحها

تُعد إجازة التفرغ العلمي أحد المداخل والأساليب التي تتيح الفرصة لأستاذ الجامعة لتحسين ذاته مهنيًا، فهي وسيلة من وسائل التطوير واكتساب خبرات جديدة من خلال ما يقوم به من أعمال علمية أثناء تمتعه بالإجازة.

أولًا/ مفهوم إجازة التفرغ العلمي:

تُعرَّف إجازة التفرغ العلمي بأنها الإجازة التي يقضيها عضو هيئة التدريس خارج جامعته، بعد أن يثبت في الخدمة ويترقى ويعمل عددًا من السنوات في خدمة جامعته، وهذه الإجازة مدفوعة الراتب، وتهدف إلى أن يتفرغ عضو هيئة التدريس للقيام بالأعمال البحثية (بريك، 2018).

ويُعرَّف التفرغ الأكاديمي بأنه إجازة علمية تمنحها الجامعات لأعضاء هيئة التدريس لإجراء بحث علمي هادف، يرفع من إمكانيات عضو هيئة التدريس ومقدرته العلمية، ويطوّر من مهاراته وكفاءته البحثية، وكذلك يعلي من شأن الجامعات من حيث سمعتها الأكاديمية (الدغامين، 2014).

ولقد بينت التشريعات الليبية أن لعضو هيئة التدريس الحق في الحصول على إجازة للتفرغ العلمي كل أربع سنوات، وذلك للقيام بدراسات علمية أو إجراء بحوث أو تجارب، أو القيام بأعمال التأليف أو الترجمة أو تحقيق المخطوطات، وذلك لسد نقص علمي أو لاكتساب خبرة علمية في مجال تخصصه، وتنشيط معلوماته، وتمكينه من الاطلاع على آخر التطورات العلمية في ميدان تخصصه (الجماهيرية الليبية، 2010م: 56).

ثانيًا/ أهداف إجازة التفرغ العلمي:

إن الهدف من إجازة التفرغ العلمي هو تحقيق مجموعة من الأهداف، منها:

1- المساهمة في النهوض بالمستوى العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وذلك بإتاحة الفرصة لهم للتفرغ للبحث العلمي والتأليف والنشر.
2- تكثيف الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بإتاحة الفرصة لهم للخوض في مشروعات بحثية كبيرة، أو تأليف كتاب، أو القيام بأعمال الترجمة والتحقيق للمخطوطات، أو إجراء التجارب المعملية التي تتطلب التفرغ التام لها.
3- دعم الروابط العلمية والأكاديمية بين الجامعة والجامعات الأخرى بالداخل والخارج (دولة الكويت، 2009م).

ثالثًا/ فوائد إجازة التفرغ العلمي:

لإجازة التفرغ العلمي أهمية كبيرة لأستاذ الجامعة إذا ما أُحسن استغلالها الاستغلال العلمي الهادف لتطوير ذاته مهنيًا في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتمثل فائدتها وأهميتها في الجوانب الآتية:

1- تعمل كوسيط في شحذ الطاقة وتجديدها، حيث بينت إحدى الدراسات أن أعضاء هيئة التدريس أفادوا بأنها فرصة لكسر الروتين المعتاد واستعادة النشاط البدني والعقلي والروحي.
2- تتيح الوقت لأعضاء هيئة التدريس للتأمل دون قيود الوقت المعتاد، إذ تتاح لهم الفرصة للتفكير في مستقبلهم المهني واتجاه أعمالهم، مما يساعدهم في توجيه أهداف تدريسهم وبحثهم وخدمة مجتمعهم.
3- تمهد لمنظور جديد، حيث إن الابتعاد عن الجامعة قد يزيد من تقدير المجتمع الأكاديمي والزملاء، كما أن الرحلات العلمية ترفع من مستوى الوعي بمختلف العادات والتقاليد المرغوبة، والتي يمكن دمجها في الروتين المعتاد مستقبلًا، كما تساعد عضو هيئة التدريس على اكتشاف جوانب القوة والضعف في إنتاجيته العلمية.

4- تتيح الفرصة لبناء علاقات مهنية جديدة، إذ أشارت الدراسات إلى أن زيارات المتمتعين بإجازتهم العلمية تسهم في بناء علاقات زمالة طويلة الأمد، كما تفيد في إقامة تعاون مشترك في مشروعات البحث والتدريس وخدمة المجتمع.

5- تعزز عملية التدريس، إذ إن التركيز على البحث العلمي يسهم في تطوير التدريس من خلال دمج نتائج البحث في محتويات البرامج والمناهج الدراسية (الوذيناتي، 2008: 123).

رابعًا/ شروط وإجراءات منح إجازة التفرغ العلمي:

حددت المادة (208) من اللائحة (501) لسنة 2010م الشروط التالية لمنح إجازة التفرغ العلمي، وهي:

1- ألا تقل درجته العلمية عن أستاذ مساعد عند طلب الإجازة في المرة الأولى، وأن يكون على درجة أستاذ مشارك لطالب الإجازة في المرة الثانية، وعلى درجة أستاذ لطالب الإجازة للمرات التالية.

2- أن يتحصل على قبول من إحدى الجامعات الأجنبية المعترف بها من وزارة التعليم لقضاء الشق الخارجي من إجازة التفرغ العلمي، أما إذا رغب في قضائها بالداخل فيُعفى عضو هيئة التدريس من هذا الشرط.

3- أن يتفرغ فعليًا لإجازته العلمية، وأن يكرّس كل جهده للبحث العلمي طوال مدة الإجازة، ولا يجوز له أثناءها القيام بالتدريس، ولو على سبيل التعاون، أو ممارسة العمل الإداري في الجامعة أو خارجها.

أما عن مدة وشروط وضوابط منح إجازة التفرغ العلمي بالجامعات الليبية، فتبلغ مدتها عامًا دراسيًا كاملًا، وللحصول على الإجازة العلمية يتوجب على عضو هيئة التدريس ما يلي:

1- أن يتقدم بطلب الحصول على الإجازة العلمية إلى القسم العلمي التابع له قبل ستة أشهر من بدايتها، وعادة ما يُعرض طلبه في اجتماع مجلس القسم العلمي في شهر أبريل من العام الدراسي السابق للحصول على إجازة التفرغ العلمي.

2- أن يُرفق بطلب الحصول على إجازة التفرغ العلمي تقريرًا ملخصًا للأعمال العلمية التي سوف يقوم بها أثناء فترة الإجازة.

3- يتم عرض طلب عضو هيئة التدريس في اجتماع مجلس الكلية خلال شهر مايو من العام نفسه للموافقة عليه.

4- يُحال طلب الإجازة العلمية إلى الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس لعرضه في اجتماع لجنة شؤون أعضاء هيئة التدريس خلال شهر يونيو من نفس العام، ويصدر بعد ذلك قرار رئيس الجامعة بمنحه الإجازة العلمية.

5- يباشر عضو هيئة التدريس إجازته العلمية ابتداءً من شهر أكتوبر من العام نفسه، وهو بداية العام الدراسي الجديد.

6- يتوجب على عضو هيئة التدريس، خلال شهرين من انتهاء الإجازة العلمية، تقديم تقرير مفصل إلى القسم العلمي عن الأبحاث أو المؤلفات أو الدراسات أو التجارب التي أجراها، مرفقًا بنسخ من إنجازاته وأنشطته، ولا يُمكَّن من مباشرة عمله للعام الجامعي التالي إلا بعد تقديم هذا التقرير. وعلى الكلية إحالة تقرير مفصل عن عضو هيئة التدريس إلى رئيس الجامعة مشفوعًا بآرائها وملاحظاتها وتقييمها لمدى استفادته من إجازة التفرغ العلمي، مرفقًا بنسخ من الأعمال المنجزة، ولا يجوز لعضو هيئة التدريس الحصول على إجازة تفرغ علمي لاحقة إذا فشل في الاستفادة من الإجازة السابقة أو خالف شروطها (الجماهيرية الليبية، 2010م: 58).

خامسًا/ الواقع الحالي لنظام إجازة التفرغ العلمي وإشكاليتها:

إنّ المتتبع لشأن التعليم الجامعي في ليبيا يدرك تمامًا أن هناك العديد من أعضاء هيئة التدريس الذين قضوا إجازات للتفرغ العلمي بالداخل، وخاصة في السنوات الأخيرة، يلتحقون بالعمل بعد انتهاء الجزء الداخلي من الإجازة العلمية دون تحقيق أي هدف علمي مُنحت من أجله الإجازة، باعتبار أن الجزء الخارجي قد تم إيقافه من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بحكومة الوفاق الوطني لأسباب تتعلق بالميزانية العامة للدولة منذ عام 2014م. ومن خلال ما لاحظه الباحث من تجربة العديد من الأساتذة الذين قضوا إجازة التفرغ العلمي، يتضح أن هذه الإجازة الممنوحة لا تحقق الهدف منها، وهو تطوير الأداء المهني التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع.

إن الواقع الحالي يشير إلى أن إجازة التفرغ العلمي في الجامعات الليبية تواجه العديد من المشكلات، من أهمها:

- عدم وجود خطة واضحة لآليات قضاء إجازة التفرغ العلمي.
- غموض الهدف من الإجازة العلمية لدى الكثير من أعضاء هيئة التدريس، حيث يعتقد أغلبهم أن نشر ورقة علمية في أي مجلة علمية هو الهدف الأساسي من الإجازة العلمية.
- القصور في الاهتمام بالجوانب الأخرى أثناء الإجازة العلمية، كحضور الدورات التدريبية وورش العمل التي من شأنها أن تسهم في تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا.
- قلة المراكز المتخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- إيقاف الشق الخارجي لإجازة التفرغ العلمي، ومباشرة أعضاء هيئة التدريس لعملهم بعد نهاية فترة الإجازة بالداخل، كان له الأثر السلبي على إنتاجيتهم العلمية.

بعد هذا العرض النظري لإجازة التفرغ العلمي من حيث مفهومها وأهدافها وفوائدها وآليات الحصول عليها والمشكلات التي تواجهها، يعرض الجزء التالي الدراسة الميدانية للتعرف على درجة

ممارسة الأنشطة العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية أثناء فترة إجازة التفرغ العلمي، ومدى الاستفادة منها في نموهم المهني.

الدراسة الميدانية وإجراءاتها

يتناول هذا الجانب الجزء الميداني من البحث، ويتضمن الهدف منه، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث، وصدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، وتحليل نتائجها.

حيث تهدف الدراسة الميدانية إلى الوقوف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة العلمية أثناء فترة التفرغ العلمي، ومدى الاستفادة منها في نموهم المهني.

أما مجتمع البحث فقد تكون من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ممن هم على الدرجة العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، والذين تمتعوا بقضاء إجازة علمية، أما عينة البحث فقد تم توزيع الاستبيان بشكل إلكتروني، لذلك اقتصرت على الذين تفاعلوا مع أداة البحث وأجابوا عليها وأرجعوها إلكترونيًا، وشملت هذه الجامعات (عمر المختار، محمد بن علي السنوسي، بنغازي، سرت، المرقب، الأسمرية، طرابلس، الزاوية، غريان، الزنتان، إضافة إلى أكاديمية الدراسات العليا طرابلس)، وقد بلغ مجموع الردود (207) مفردات.

والجدول التالي يوضح توزيع عينة البحث حسب الجامعة والدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة:

جدول رقم (1): يوضح توزيع عينة البحث حسب الجامعة والتخصص والدرجة العلمية وسنوات الخبرة

ر.م	البيان	العدد	النسبة	
الجامعة				
1	عمر المختار	11	5.3	
2	محمد بن علي السنوسي	4	1.9	
3	بنغازي	23	11.11	
4	سرت	39	18.8	
5	المرقب	27	13	
6	الأسمرية	6	2.9	
7	طرابلس	41	19.8	
8	صبراته	4	1.9	
9	الزاوية	32	15.5	
10	غريان	3	1.4	
11	الزنتان	5	2.4	
12	أكاديمية الدراسات العليا	12	5.8	
	المجموع	207	%100	

الكلية				
1	العلوم الإنسانية	153	73.9	
2	العلوم التطبيقية	54	26.1	
المجموع		207	%100	
الدرجة العلمية				
1	أستاذ مساعد	136	65.7	
2	أستاذ مشارك	62	30	
3	أستاذ	9	4.3	
المجموع		207	%100	
سنوات الخبرة				
1	أقل من عشرة سنوات	43	20.8	
2	من 10 الى 15 سنة	51	24.6	
3	أكثر من 15 سنة	113	54.6	
المجموع		207	%100	
عدد مرات الحصول على إجازة علمية				
1	مرة واحدة	141	68.1	
2	مرتين	61	29.5	
3	ثلاث مرات	5	2.4	
المجموع		207	%100	

يتضح من الجدول السابق أن (19.8%) من عينة البحث من جامعة طرابلس، تليها جامعة سرت بنسبة (18.8%)، ثم جامعة الزاوية بنسبة (15.5%)، وجامعة المرقب في المرتبة الرابعة بنسبة (13%). ثم جاءت جامعات بنغازي، وأكاديمية الدراسات العليا، وجامعة عمر المختار في الترتيب الخامس والسادس والسابع بنسب بلغت (11.1%)، و(5.4%)، و(5.3%) على التوالي، ثم الجامعة الأسمرية، وجامعة الزنتان، وجامعة صبراتة، وجامعة محمد بن علي السنوسي، وأخيرًا جامعة غريان بنسب (2.9%)، و(2.4%)، و(2.4%)، و(1.9%)، و(1.4%) على التوالي.

أما من حيث توزيع أفراد عينة البحث حسب تخصص الكلية، فقد تبين أن (73.9%) من أعضاء هيئة التدريس من كليات العلوم الإنسانية، بينما (26.1%) منهم من كليات العلوم التطبيقية.

أما من حيث توزيعهم حسب الدرجة العلمية، فقد تبين أن نسبة أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة أستاذ مساعد بلغت (65.7%)، بينما بلغت نسبة من هم على درجة أستاذ مشارك (30%)، في حين بلغت نسبة من يحملون درجة أستاذ (4.3%).

ومن حيث سنوات الخبرة، فقد بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس ممن تقل خبرتهم عن عشر سنوات (20.8%)، بينما بلغت نسبة من تتراوح خبرتهم بين عشر سنوات وخمس عشرة سنة (24.6%)، أما الذين تزيد خبرتهم على خمس عشرة سنة فقد بلغت نسبتهم (54.6%).

أما عن توزيع عينة البحث من حيث عدد مرات الحصول على إجازة علمية، فقد تبين أن (68.1%) حصلوا على إجازة لمرة واحدة، بينما (29.5%) حصلوا عليها مرتين، في حين أن (2.4%) حصلوا عليها ثلاث مرات.

أداة البحث:

تمت الاستعانة بالأداة الخاصة بدراسة الوذيناتي، محمد بن معيض، المتعلقة بالتفرغ العلمي، بعد إجراء بعض التعديلات عليها لتتناسب مع أهداف البحث.

الصدق والثبات:

- **الصدق الظاهري:** ولقياس الصدق الظاهري للأداة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكّمين من كليات التربية في جامعات عمر المختار وبنغازي والمرقب، وقد تم تصويب الاستبانة بالحذف والإضافة، وإعادة صياغة بعض الفقرات وفق ملاحظات المحكّمين.
- **صدق الاتساق الداخلي:** قام الباحث بقياس صدق الاتساق الداخلي للأداة، وذلك باستخدام التحليل العاملي التوكيدي (Common Factor Analysis – CFA) لكل محور من محاور الاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2): يوضح تحليل اختبار العاملي التوكيدي لمحور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال إجازة التفرغ العلمي

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوي المعنوية
1	القيام بكتابة ونشر بحث علمي بمفردي في مجلة علمية	.506**	.000
2	القيام بكتابة ونشر بحث علمي مشترك	.484**	.000
3	أثناء فترة إجازتي العلمية قمت بتأليف كتاب في مجال تخصصي بمفردي	.565**	.000
4	القيام بتأليف كتاب في مجال تخصصي مشترك	.441**	.000
5	القيام بمشاركة بحثية في مؤتمر أو ندوة علمية داخل ليبيا	.851**	.000
6	القيام بمشاركة بحثية في مؤتمر أو ندوة علمية خارج ليبيا	.573**	.000
7	المشاركة بالحضور فقط لمؤتمر او ندوة علمية خارج ليبيا	.849**	.000
8	القيام بالحضور لورش عمل في مجال تنمية مهارات البحث العلمي	.648**	.000
9	القيام بزيارات ميدانية حقلية بحثية	.840**	.000
10	المشاركة بالحضور في ورش عمل في مجال تخصصي الأكاديمي	.676**	.000
11	شاركت بحضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل ليبيا	.783**	.000
12	الاستجمام والابتعاد المؤقت عن بيئة العمل الأكاديمي	.385**	.000
13	الاستمتاع بالتأمل الذاتي لمراجعة اعمالي الاكاديمية	.552**	.000

يبين الجدول السابق معاملات الارتباط بين عبارات محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال فترة تفرغه العلمي، حيث إن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.05)، كما أن قيمة معامل الارتباط لعبارات هذا المحور تتراوح بين (0.385–0.851)، وهو ارتباط طردي موجب قوي، وأن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (0.05)، وبذلك تُعدّ عبارات الاستبانة صادقة لما وُضعت لقياسه. أما عن صدق الاتساق الداخلي لمحور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال سنة التفرغ العلمي، فيوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (3): يوضح تحليل اختبار العاملي التوكيدي لمحور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال إجازة التفرغ العلمي

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال أساليب البحث العلمي	.554**	.000
2	شاركت في حضور دورة تدريبية في مجال أساليب التدريس	.800**	.000
3	القيام بحضور دورة تدريبية في مجال أساليب تطوير المناهج	.837**	.000
4	حضور دورة تدريبية في مجال أساليب استخدامات تقنيات التعليم	.813**	.000
5	المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال استخدامات الحاسب الالي	.753**	.000
6	المشاركة في القاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناضرة	.740**	.000
7	التدريس كأستاذ زائر في أحد الجامعات أو الكليات داحل ليبيا	.704**	.000
8	التدريس كأستاذ زائر في أحد الجامعات أو الكليات خارج ليبيا	.402**	.000

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين عبارات محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال إجازة التفرغ العلمي والمعدل الكلي للمحور دالة عند مستوى معنوية (0.05)، حيث إن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل الارتباط لعبارات هذا المحور تتراوح بين (0.402–0.837)، وهو ارتباط طردي موجب قوي، وأن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (0.05)، وبذلك تُعدّ عبارات الاستبيان صادقة لما وُضعت لقياسه. أما عن صدق الاتساق الداخلي لمحور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي، فيوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (4): يوضح تحليل اختبار العاملي التوكيدي لمحور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	الارتقاء بمستوى التخصص المهني	.280**	.000
2	التعرف على أساليب بحثية جديدة	.226**	.000
3	توفر الرغبة في المساهمة في حضور المؤتمرات العلمية	.630**	.000

4	ارتفاع مستوى الإقبال على الإنتاجية العلمية	.719**	.000
5	الاشتراك في تطوير مفردات مواد البرنامج العلمي بالقسم	.565**	.000
6	استحداث مفردات لمواد البرنامج العلمي بالقسم	.662**	.000
7	تحديث مراجع ومصادر مواد البرنامج العلمي بالقسم	.553**	.000
8	استخدام تقنيات جديدة في البحث العلمي	.640**	.000
9	الإلمام بمحتويات مواد القسم العلمي	.646**	.000
10	ارتفاع معدل المشاركة في اللجان العلمية	.764**	.000
11	تكوين وبناء علاقات تواصل علمي فكري مع جامعات أخرى	.663**	.000
12	تطوير وتحسين طرق وأساليب تدريسي	.722**	.000
13	تطبيق أساليب حديثة في عملية التدريس	.762**	.000
14	استخدام تقنيات جديدة في عملية التدريس	.718**	.000
15	تطوير عملية تقويم أداء الطلاب	.829**	.000
16	ارتفاع مستوى التفاعل الصفي في التدريس	.741**	.000
17	إيجابية الاتجاه نحو الطلاب	.681**	.000
18	توفر الرغبة في المساهمة في برامج تنمية المجتمع	.881**	.000
19	توفر الرغبة في المشاركة في البرامج الثقافية والتوعوية لقطاعات المجتمع المختلفة.	.755**	.000
20	الشعور الإيجابي نحو المساهمة في تقديم الاستشارات للقطاع الخاص	.813**	.000
21	الشعور الإيجابي نحو المساهمة في تقديم الاستشارات للقطاع الحكومي	.735**	.000
22	المشاركة في تقديم والقاء محاضرات عامة لقطاعات المجتمع المختلفة	.700**	.000
23	الاعتزاز بالانتساب للمؤسسة الجامعية	.701**	.000
24	الفخر بالانتماء للمجتمع الأكاديمي	.742**	.000
25	الشعور الإيجابي الفعال بتمثيل الجامعة لدى قطاعات المجتمع الخارجية.	.757**	.000
26	الشعور بدافعية أعلى للمشاركة في الأنشطة الثقافية الطلابية الجامعية	.771**	.000
27	الرغبة في التعاون مع زملاء المهنة بالقسم والكلية.	.749**	.000

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين عبارات محور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي والمعدل الكلي للمحور دالة عند مستوى معنوية (0.05)، حيث إن معاملات الارتباط المبينة ذات دلالة إحصائية، كما أن قيمة معاملات الارتباط لعبارات هذا المحور تتراوح بين (0.226–0.881)، وهو ارتباط طردي موجب قوي، وأن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (0.05)، وبذلك تُعدّ عبارات الاستبانة صادقة لما وُضعت لقياسه.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة، تم استخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5): يوضح نتائج معامل الصدق والثبات لأداة الدراسة باستخدام معامل الفا كرو نباخ

ر.م	محاور الدراسة	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
1	متوسط محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال سنة التفرغ العلمي	13	.905
2	متوسط محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال سنة التفرغ العلمي	8	.852
3	متوسط محور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من اجازة التفرغ العلمي	27	.956

يشير الجدول السابق إلى أن قيمة الثبات باستخدام اختبار معامل ألفا كرونباخ قد بلغت (0.956) لمحور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي، ثم جاء محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال سنة التفرغ العلمي بمعامل ثبات بلغ (0.905)، بينما جاء محور ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال سنة التفرغ العلمي، حيث بلغ معامل الثبات (0.852)، وتُعدّ هذه القيم مرتفعة، مما يدل على أن الأداة يمكن الوثوق في نتائجها.

تحليل نتائج الدراسة:

وللإجابة عن التساؤل: ما درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال إجازة التفرغ العلمي؟ يوضح الجدول التالي تحليل استجابات عينة الدراسة:

جدول (6) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمحور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال إجازة التفرغ العلمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	القيام بكتابة ونشر بحث علمي بمفردي في مجلة علمية	3.19	1.33	63.75	1
2	القيام بكتابة ونشر بحث علمي مشترك	1.95	1.22	39.05	10
3	اثناء فترة إجازتي العلمية قمت بتأليف كتاب في مجال تخصصي بمفردي	1.85	1.27	37.02	12
4	القيام بتأليف كتاب في مجال تخصصي مشترك	1.28	0.69	25.59	13
5	القيام بمشاركة بحثية في مؤتمر أو ندوة علمية داخل ليبيا	2.98	1.61	59.68	4

6	القيام بمشاركة بحثية في مؤتمر أو ندوة علمية خارج ليبيا	1.96	1.31	39.11	9
7	المشاركة بالحضور فقط لمؤتمر او ندوة علمية خارج ليبيا	1.88	1.31	37.52	11
8	القيام بالحضور لورش عمل في مجال تنمية مهارات البحث العلمي	3.13	1.31	62.54	3
9	القيام بزيارات ميدانية حقلية بحثية	2.43	1.56	48.70	7
10	المشاركة بالحضور في ورش عمل في مجال تخصصي الأكاديمي	2.72	1.44	54.41	5
11	شاركت بحضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل ليبيا	3.17	1.50	63.49	2
12	الاستجمام والابتعاد المؤقت عن بيئة العمل الأكاديمي	2.00	1.07	39.94	8
13	الاستمتاع بالتأمل الذاتي لمراجعة اعمالي الاكاديمية	2.63	1.39	52.57	6
متوسط محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال سنة التفرغ العلمي		**2.38**	**0.88**	**47.66**	

يبين الجدول السابق الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لعبارات محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة البحثية خلال إجازة التفرغ العلمي، حيث تبين أن ممارسة النشاط البحثي خلال الإجازة العلمية كانت في مجملها دون المتوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.38)، وبأهمية نسبية بلغت (47.66%).

وكان أكثر الأنشطة العلمية البحثية ممارسة أثناء الإجازة العلمية هو قيام عضو هيئة التدريس بكتابة ونشر بحث علمي بشكل فردي، حيث جاء هذا النشاط في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.19)، كما بلغت الأهمية النسبية (63.73%). وفي المرتبة الثانية جاء نشاط "المشاركة في حضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل ليبيا"، حيث بلغ الوسط الحسابي له (3.17)، كما بلغت الأهمية النسبية (63.49%). وفي المرتبة الأخيرة جاء نشاط "القيام بتأليف كتاب في مجال تخصصي مشترك"، حيث بلغ الوسط الحسابي له (1.85)، كما بلغت الأهمية النسبية (25.59%).

أما عن نسبة مرات القيام بالأنشطة العلمية البحثية أثناء الإجازة العلمية، فيوضح ذلك الجدول التالي:

جدول رقم (7): يوضح نسبة مرات قيام أعضاء هيئة التدريس بالأنشطة البحثية أثناء إجازة التفرغ العلمي

ر.م	العبارة	نسبة مرات القيام بها				
		ولا مرة	مرة واحدة	مرتين	ثلاث مرات	أكثر من ثلاث مرات	النسبة الكلية
1	القيام بكتابة ونشر بحث علمي بمفردي في مجلة علمية	0	37.5	26	8.9	27.6	100
2	القيام بكتابة ونشر بحث علمي مشترك	49.5	26.7	8.6	9.5	5.7	100
3	أثناء فترة إجازتي العلمية قمت بتأليف كتاب في مجال تخصصي بمفردي	56.8	25.1	2.9	6.7	8.6	100
4	القيام بتأليف كتاب في مجال تخصصي مشترك	86	0	14	0	0	100
5	القيام بمشاركة بحثية في مؤتمر أو ندوة علمية داخل ليبيا	52.1	26.3	5.7	5.7	10.2	100
6	المشاركة بالحضور فقط لمؤتمر او ندوة علمية خارج ليبيا	61	14.3	8.9	7.9	7.9	100
7	القيام بالحضور لورش عمل في مجال تنمية مهارات البحث العلمي	11.4	21	36.5	5.7	25.4	100
8	القيام بزيارات ميدانية حقلية بحثية	43.8	15.9	11.4	10.8	18.1	100
9	المشاركة بالحضور في ورش عمل في مجال تخصصي الأكاديمي	26	25.7	16.5	13.7	18.1	100
10	شاركت بحضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل ليبيا	21	11.4	27.9	8.6	31.1	100
11	القيام بمشاركة بحثية في مؤتمر او ندوة علمية خارج ليبيا	56.5	13.3	11.4	7.9	10.8	100
12	الاستجمام والابتعاد المؤقت عن بيئة العمل الأكاديمي	40.3	34	14.3	8.6	2.9	100
13	الاستمتاع بالتأمل الذاتي لمراجعة اعمالي الاكاديمية	23.8	33	17.1	8.6	17.5	100

يتضح من الجدول أن هناك ضعفًا في الأنشطة العلمية البحثية، حيث بيّن (86%) من عينة الدراسة عدم قيامهم بتأليف كتاب في مجال تخصصهم بالاشتراك مع زملائهم، كما أكد (61%) من أفراد العينة عدم مشاركتهم بالحضور في أي مؤتمر أو ندوة علمية خارج ليبيا، كذلك أوضح (56.8%) من العينة أنهم خلال فترة إجازتهم العلمية لم يقوموا بتأليف كتاب في مجال تخصصهم بشكل فردي، وأن (56.5%) لم يشاركوا بعمل علمي في مؤتمر أو ندوة خارجية.

في حين كانت أكثر الأنشطة البحثية ممارسة أثناء الإجازة العلمية هي قيام عضو هيئة التدريس بكتابة ونشر بحث علمي بشكل فردي في مجلة علمية، إضافة إلى حضور الندوات والمؤتمرات العلمية داخل الوطن.

وللإجابة عن التساؤل: ما درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال إجازة التفرغ العلمي؟ يوضح الجدول التالي تحليل استجابات عينة الدراسة:

جدول (8): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمحور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال إجازة التفرغ العلمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال أساليب البحث العلمي	1.88	1.03	37.52	6
2	شاركت في حضور دورة تدريبية في مجال أساليب التدريس	1.86	1.11	37.14	7
3	القيام بحضور دورة تدريبية في مجال أساليب تطوير المناهج	1.92	1.08	38.48	5
4	حضور دورة تدريبية في مجال أساليب استخدامات تقنيات التعليم	1.95	1.05	39.05	3
5	المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال استخدامات الحاسب الالي	2.01	1.08	40.19	2
6	المشاركة في القاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناظرة	2.79	1.55	55.87	1
7	التدريس كأستاذ زائر في أحد الجامعات أو الكليات داخل ليبيا	1.93	1.35	38.67	4
8	التدريس كأستاذ زائر في أحد الجامعات أو الكليات خارج ليبيا	1.37	0.59	27.43	8
متوسط محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال إجازة التفرغ العلمي		**1.96**	**0.79**	**39.29**	

يشير الجدول السابق، الذي يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لعبارات محور درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التدريسية خلال سنة التفرغ العلمي، إلى أن ممارسة النشاط التدريسي خلال الإجازة العلمية كانت في مجملها ضعيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (1.96)، وبأهمية نسبية بلغت (39.29%).

وكان أكثر الأنشطة التدريسية ممارسة أثناء الإجازة العلمية هو قيام عضو هيئة التدريس بالمشاركة في إلقاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناظرة، حيث جاء هذا النشاط في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.01)، كما بلغت الأهمية النسبية (40.19%). ويُعزى ذلك –من وجهة نظر الباحث– إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس قد يلجؤون إلى التعاون في التدريس في كليات أخرى خارج الجامعة أثناء الإجازة العلمية لتحسين أوضاعهم المادية. وفي المرتبة الثانية جاء نشاط المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال استخدامات الحاسب الآلي، بمتوسط حسابي بلغ (2.79)، وبأهمية نسبية بلغت (55.87%).

أما بقية الأنشطة التدريسية، فقد جاءت في مراتب دون المتوسط العام للمحور، مما يعكس ضعف المشاركة فيها، إن لم يكن غيابها أصلًا.

أما عن نسبة مرات القيام بالأنشطة العلمية التدريسية أثناء الإجازة العلمية، فيوضح ذلك الجدول التالي:

جدول رقم (9): يوضح نسبة مرات قيام أعضاء هيئة التدريس بالأنشطة البحثية أثناء إجازة التفرغ العلمي

ر.م	العبارة	نسبة مرات القيام بها					
		ولا مرة	مرة واحدة	مرتين	ثلاث مرات	أكثر من ثلاث مرات	النسبة الكلية
1	المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال أساليب البحث العلمي	47.0	28.6	16.5	5.7	2.2	100
2	شاركت في حضور دورة تدريبية في مجال أساليب التدريس	53.3	19.4	20.0	2.9	4.4	100
3	القيام بحضور دورة تدريبية في مجال أساليب تطوير المناهج	51.7	14.3	23.8	10.2	0.0	100
4	حضور دورة تدريبية في مجال أساليب استخدامات تقنيات التعليم	48.3	17.1	25.7	8.9	0.0	100
5	المشاركة في حضور دورة تدريبية في مجال استخدامات الحاسب الالي	37.5	41.6	5.7	13.0	2.2	100
6	المشاركة في القاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناظرة	28.9	22.9	11.4	13.7	23.2	100
7	التدريس كأستاذ زائر في أحد الجامعات أو الكليات داخل ليبيا	60.3	10.8	13.7	5.7	9.5	100
8	التدريس كأستاذ زائر في أحد الجامعات أو الكليات خارج ليبيا	68.6	25.7	5.7	0.0	0.0	100

يشير الجدول السابق إلى أن أغلب الأنشطة التدريسية المزاولة أثناء الإجازة العلمية تتمثل في المشاركة في إلقاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناظرة، حيث إن نسبة (71.1%) من أعضاء هيئة التدريس يقومون بذلك ما بين مرة ومرتين وثلاث مرات وأكثر من ثلاث مرات. كما يُعدّ حضور الدورات التدريبية في مجال الحاسب الآلي من ضمن الأنشطة، حيث أكد (62.5%) منهم حصولهم على دورة تدريبية في هذا المجال، منهم (41.6%) مرة واحدة، و(5.7%) مرتين، و(13.0%) ثلاث مرات، و(2.2%) أكثر من ثلاث مرات، أما بقية الأنشطة التدريسية فقد كانت ممارستها ضعيفة.

وللإجابة عن التساؤل: ما درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي؟ يوضح الجدول التالي تحليل استجابات عينة الدراسة:

جدول (10): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمحور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1	الارتقاء بمستوى التخصص المهني	3.70	1.01	74.10	22
2	التعرف على أساليب بحثية جديدة	3.67	0.83	73.46	26
3	توفر الرغبة في المساهمة في حضور المؤتمرات العلمية	4.32	0.79	86.35	1
4	ارتفاع مستوى الإقبال على الإنتاجية العلمية	4.08	0.87	81.59	6
5	الاشتراك في تطوير مفردات مواد البرنامج العلمي بالقسم	4.00	0.92	80.06	9
6	استحداث مفردات لمواد البرنامج العلمي بالقسم	3.70	1.03	73.90	23
7	تحديث مراجع ومصادر مواد البرنامج العلمي بالقسم	3.86	0.89	77.27	14
8	استخدام تقنيات جديدة في البحث العلمي	3.68	0.92	73.65	25
9	الإلمام بمحتويات مواد القسم العلمي	4.10	0.81	81.90	2
10	ارتفاع معدل المشاركة في اللجان العلمية	3.85	1.01	77.02	15
11	تكوين وبناء علاقات تواصل علمي فكري مع جامعات أخرى	4.03	1.05	80.63	8
12	تطوير وتحسين طرق وأساليب تدريسي	3.99	0.78	79.81	10

13	تطبيق أساليب حديثة في عملية التدريس	3.77	0.82	75.43	19
14	استخدام تقنيات جديدة في عملية التدريس	3.70	0.87	73.90	24
15	تطوير عملية تقويم أداء الطلاب	3.79	0.91	75.87	18
16	ارتفاع مستوى التفاعل الصفي في التدريس	3.83	0.98	76.51	16
17	إيجابية الاتجاه نحو الطلاب	3.98	0.97	79.56	11
18	توفر الرغبة في المساهمة في برامج تنمية المجتمع	4.09	1.07	81.78	3
19	توفر الرغبة في المشاركة في البرامج الثقافية والتوعوية لقطاعات المجتمع المختلفة.	3.93	1.00	78.60	12
20	الشعور الإيجابي نحو المساهمة في تقديم الاستشارات للقطاع الخاص	3.77	1.03	75.43	20
21	الشعور الإيجابي نحو المساهمة في تقديم الاستشارات للقطاع الحكومي	3.75	1.09	74.98	21
22	المشاركة في تقديم وإلقاء محاضرات عامة لقطاعات المجتمع المختلفة	3.66	1.11	73.27	27
23	الاعتزاز بالانتساب للمؤسسة الجامعية	4.09	1.21	81.71	4
24	الفخر بالانتماء للمجتمع الأكاديمي	4.09	1.23	81.71	5
25	الشعور الإيجابي الفعال بتمثيل الجامعة لدى قطاعات المجتمع الخارجية.	3.93	1.18	78.60	13
26	الشعور بدافعية أعلى للمشاركة في الأنشطة الثقافية الطلابية الجامعية	3.80	1.07	76.06	17
27	الرغبة في التعاون مع زملاء المهنة بالقسم والكلية.	4.04	1.11	80.76	7
متوسط محور درجة استفادة عضو هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي		**3.90**	**0.68**	**77.92**	

يتضح من الجدول السابق أن درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس من الإجازة العلمية كانت في مجملها فوق المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.90)، وبأهمية نسبية بلغت (77.92%). وكان أعلى مستوى استفادة لعضو هيئة التدريس من الإجازة العلمية في عبارة "توفر الرغبة في المساهمة في حضور المؤتمرات العلمية"، حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.32)، كما بلغت الأهمية النسبية (86.35%). وجاءت في المرتبة الثانية عبارة "الإلمام بمحتويات مواد القسم

العلمي"، حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.10)، بانحراف معياري (0.81)، كما بلغت الأهمية النسبية (81.9%).

نتائج الدراسة ومقترحاتها:

لقلة الدراسات السابقة حول إجازة التفرغ العلمي، ومن تجربة الباحث الشخصية في حصوله على الإجازة العلمية، وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية حول درجة ممارسة الأنشطة العلمية أثناء إجازة التفرغ العلمي، تبين أن:

- درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للأنشطة المتعلقة بالبحث العلمي كانت في مجملها دون المتوسط، إن لم تكن ضعيفة، وكان أكثر الأنشطة العلمية قيام المتمتع بالإجازة العلمية بإعداد ونشر بحث علمي بشكل فردي.
- من ضمن الأنشطة العلمية خلال إجازة التفرغ العلمي قيام عضو هيئة التدريس بالمشاركة بحضور مؤتمرات وندوات ولقاءات علمية داخل ليبيا.
- كان حضور ورش العمل في مجال تنمية مهارات البحث العلمي من ضمن الأنشطة العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء الإجازة العلمية.
- من ضمن الأنشطة العلمية خلال الإجازة العلمية المشاركة البحثية في مؤتمر أو ندوة علمية داخل ليبيا.
- أكثر الأنشطة التدريسية خلال الإجازة العلمية هو المشاركة في إلقاء محاضرات في مجال التخصص في كليات مناظرة لكليته، ويرى الباحث أن سبب ذلك يعود إلى سعي بعض أعضاء هيئة التدريس لتحسين أوضاعهم المادية.
- كان نشاط التدريب من الأنشطة العلمية التي يمارسها بعض أعضاء هيئة التدريس أثناء الإجازة، وتمثل ذلك في المشاركة في حضور دورات تدريبية في مجال استخدامات الحاسب الآلي.

أما عن درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس من الإجازة العلمية لمختلف الأنشطة خلال سنة التفرغ، فقد تبين تنوع أوجه الاستفادة ما بين مجالات البحث العلمي، والتدريس، والانتماء المؤسسي، وخدمة المجتمع، وكانت على النحو الآتي:

- بينت الدراسة أن درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس من إجازة التفرغ العلمي كانت عالية في جميع المجالات، خاصة في الجانب البحثي وخدمة المجتمع والانتماء للجامعة؛ حيث جاءت

عبارة "توفر الرغبة في المساهمة في حضور المؤتمرات العلمية" في المرتبة الأولى، تلتها عبارة "الإلمام بمحتويات مواد القسم العلمي"، وهما في الجانب البحثي.

- جاءت في المرتبة الثالثة عبارة "توفر الرغبة في المشاركة في البرامج الثقافية والتوعوية لقطاعات المجتمع المختلفة"، وهي في جانب خدمة المجتمع.
- أما في المرتبتين الرابعة والخامسة فجاءت عبارتا "الاعتزاز بالانتساب للمؤسسة الجامعية" و"الفخر بالانتماء للمجتمع الأكاديمي"، وهما من مؤشرات الانتماء المؤسسي.
- في المرتبة السادسة جاءت الاستفادة البحثية المتمثلة في ارتفاع مستوى الإقبال على الإنتاجية العلمية، بينما تمثلت الاستفادة السابعة في الرغبة في التعاون مع الزملاء في القسم والكلية.
- كما انعكست الاستفادة من الإجازة العلمية في مشاركة عضو هيئة التدريس في تطوير مفردات مواد البرنامج العلمي بالقسم، وهو جانب بحثي.
- جاءت الاستفادة في الجوانب التدريسية في مراتب متأخرة، حيث احتلت عبارة "تطوير وتحسين طرق وأساليب تدريسي" المرتبة العاشرة، وعبارة "إيجابية الاتجاه نحو الطلاب" المرتبة الحادية عشرة.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقدم الباحث مجموعة من المقترحات التي من شأنها النهوض ببرنامج الإجازة العلمية وتعزيز الاستفادة منه، ومنها:

- منح الإجازة العلمية بشكل متواصل للشقين الداخلي والخارجي، والعمل على استئناف الشق الخارجي المتوقف منذ أكثر من اثني عشر عامًا لما له من أثر في تطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا.
- حث أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من الإجازة العلمية في حضور برامج تدريبية في مراكز متخصصة للتنمية المهنية في الجامعات العربية والأجنبية، بما يسهم في نموهم المهني، مثل دورات الحاسوب وتقنيات التعليم واستراتيجيات التدريس الحديثة واللغات، وتنمية مهارات التعامل مع الطلاب، والبحث العلمي، وآليات خدمة المجتمع، وذلك من خلال تنسيق الجامعة مع مراكز التنمية المهنية.
- دعم وتشجيع العمل البحثي المشترك بين أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم على تأليف الكتب المنهجية وطباعتها على نفقة الجامعة؛ لإثراء الرصيد المعرفي والعلمي، من خلال خطة يشرف عليها مركز الاستشارات والبحوث وإدارة المطبوعات بالجامعة.

- التأكيد على ضرورة وجود خطة متكاملة تتضمن الجوانب التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع لعضو هيئة التدريس الحاصل على إجازة علمية.
- تسهيل إجراءات منح الإجازة العلمية بشقيها الداخلي والخارجي، وتقديم تسهيلات أفضل لأعضاء هيئة التدريس؛ بما يعزز الانتماء المؤسسي والعمل الأكاديمي لديهم.
- تبني برامج تبادل الخبرات والزيارات العلمية بين الجامعات الليبية والجامعات العربية والدولية؛ لتسهيل تحقيق أهداف إجازة التفرغ العلمي.

قائمة المصادر والمراجع:

1- أبو وطفة، محمود مرزوق. (2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

2- أبوسمرة، محمود، وطوطح، ليانا. (2018). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 38(1).

3- الأسود، الزهرة. (2017). التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كمدخل لتحقيق الجودة التعليمية. مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، العدد الأول، أكتوبر.

4- البدري، عبد الرحيم محمد. (2006). مشكلات التعليم الجامعي والعالي في الجماهيرية. الندوة العلمية حول التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر، الجزء الأول، طرابلس، ص 117–159.

5- بريك، محمد حسين. (2018). إجازات التفرغ العلمي والقيمة المضافة. صحيفة الرأي الأردنية، 2018/10/5م. تاريخ الدخول: 2023/11/16م.

6- توفيق، صلاح الدين محمد، وآخرون. (2022). التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لمواكبة المستحدثات التكنولوجية. كلية التربية النوعية، جامعة بنها.

7- الجماهيرية العربية الليبية. (2010م). قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (501) لسنة 2010م الخاص بمؤسسات التعليم العالي، طرابلس.

8- حمود، محمد علي. (2018). التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخل لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي. مجلة كلية التربية، جامعة الخرطوم، العدد 11، المجلد 10، مارس.

9- الخميسي، السيد سلامة. (1994). مصادر النمو المهني لأستاذ الجامعة المعار لأقطار الخليج العربية بين الإمكانية والإشكالية. مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، المجلد 9، الجزء 61.

10- الدغامين، زياد خليل. (2014). التفرغ العلمي. وكالة عمون الإخبارية، عمان، الأردن. تاريخ الدخول: 2020/11/20م.

11- دولة الكويت. (2009). لائحة التفرغ العلمي لأعضاء هيئتي التدريس والتدريب. الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، قرار رقم 2009/835م.

12- راشد، علي محي الدين. (2016). الجامعة والأستاذ الجامعي. دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى.

13- زاغ، سلمى؛ ومجيدر، بلال. (2024). التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19. مجلة مجتمع تربية عمل، العدد 1، المجلد 9.

14- الشخيبي، علي السيد، وآخرون. (2002). الحقيبة التدريبية لتطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.

15- الصقري، عواطف إبراهيم علي. (2021). التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في التعليم العالي: نماذجه ومداخله. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد 4، الجزء 1، ديسمبر.

16- الضلاعين، طارق؛ وخليفات، عبد الفتاح. (2020). النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 36، العدد 10، أكتوبر.

17- العجلان، سارة محمد. (2025). العلاقة بين جودة الحياة الأكاديمية والنمو المهني المستدام لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، العدد 114، الجزء 2، أكتوبر.

18- العكاشي، آمنة محمد، والبكوش، رويدة عثمان. (2022). النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ودوره الإيجابي في تحسين جودة التعليم الجامعي. المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية التربية العجيلات، جامعة الزاوية، المجلد 2.

19- العمري، جمال فواز. (2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة دمشق.

20- العنزي، شريفة مطيران. (2023). تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقًا لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي: تصور مقترح. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد 122، المجلد 38، الجزء الأول.

21- عيسى، إمحمد عمر. (2022). التحديات التي تواجه البحث العلمي في الجامعات الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها وسبل تذليلها. مجلة كلية التربية، جامعة سرت، المجلد 1، العدد 1.

22- الغرياني، ناجية حسن، والحجاجي، ناهد محمود. (2022). أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي. مجلة الريادة للبحوث والأنشطة العلمية، العدد 4، مارس.

23- كعكي، سهام بنت محمد، وزرعة، سوسن بنت محمد. (2012). جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة التربوية، العدد 105، الجزء 2، المجلد 27، جامعة الكويت.

24- محيريق، مبروكة عمر. (2016). التعليم العالي: مساءلة الواقع وطموحات المستقبل. مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى.

25- الوذيناتي، محمد بن معيض. (2008). إجازة التفرغ العلمي مدخل للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، يناير.

26- الورفلي، فتحية مختار. (2023). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء المستجدات التكنولوجية المعاصرة. مجلة علوم التربية، العدد 13، المجلد 1، سبتمبر.

27- يوسف، داليا طه محمود. (2016). تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة التربية المقارنة الدولية، العدد 5، يونيو.

28- يونس، مجدي محمد. (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 15، العدد 2، يونيو.