المشاكل التي تجابه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بجامعة الأغواط في الجزائر

الدكتور معراج عبد القادر هواري

نائب عميد مكلف بالبحث العلمي في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط/الجزائر

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط، وتؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي. كما هدفت إلى تحديد أكثر المشاكل وضوحا في المجالات العلمية، والإدارية والمالية والاجتماعية.

قام الباحث بإعداد استبيان تكونت من (71) عبارة تعبر كل منها عن طبيعة مشكلة قد يعاني منها عضو هيئة التدريس في المجالات السابقة. تم تطبيق الأداة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد اتضح من تحليل النتائج وتفسيرها أن هناك العديد من المشاكل التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس تؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي وفي ضوء هذه النتائج قامت الباحثان بتقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة ومعالجة تلك المعوقات التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس.

الكلمات الدالة: هيئة التدريس، الأداء الوظيفي، التعليم العالي، تسيير التعليم العالي.

مقدمة

تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول العربية والأجنبية إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس لديها ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمسئولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة.

ومع تعدد أهداف الجامعات وتطورها من مؤسسة تعليمية تربوية تلعب دوراً رئيساً في سد احتياجات المجتمع المهنية بإعداد المختصين للوظائف المختلفة إلى دورها القيادي بالإسهام في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع ودعم استمرارية مظاهر التنمية والتقدم في كافة أوجه الحياة فيه، ازدادت المهام والمسئوليات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس وارتبطت بأدوار أكثر تعقيداً وأشد صعوبة، الأمر الذي تطلب ضرورة توافر الإمكانات المناسبة والظروف الملائمة والإحاطة بمجموعة من المقومات الأساسية التي تكون له عونا في القيام بالمهام والأدوار المطلوبة منه على أكمل وجه وفي تحديد مستوى أدائه الوظيفي[1].

وعليه يمكن الجزم بأن البيئة التربوية والاجتماعية التي يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وما يتوفر فيها من عناصر فعالة ومقومات داعمة، تمثل عاملا مهما من العوامل التي تساعد تلك المؤسسات على تأدية وظائفها وتحقيق أدوارها، في الوقت نفسه فإن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة، تكثر فيها المعوقات والمشاكل لا شك أنها تحد من مستوى أدائه الوظيفي وتقلل من فاعليته ودوره في بناء المجتمع وتحقيق التقدم له[2]، مما يدعو الجامعات إلى

الحرص على الوقوف على كل ما يعترض سير مهام عضو هيئة التدريس، من صعوبات ومشكلات والعمل على تذليلها والقضاء عليها ليتمكن من أداء المهام المطلوبة منه بالصورة الصحيحة ومن ثم تتمكن تلك المؤسسات التعليمية من جامعات وكليات من القيام بالأدوار المنوطة بها لخدمة خطط التنمية الاقتصادية التي وضعت من أجل تطوير المجتمعات وتحقيق التقدم لها، وتأتي هذه الدراسة للتوصل إلى معرفة أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بالكويت واقتراح بعض التوصيات التي تقدم حلولاً لهذه المشاكل.

مشكلة الدراسة: يمكن تحديد مشكلة هذه الدراسة في التوصل إلى معرفة أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير بجامع عمار ثليجي بالأغواط والتي تؤثر على مستوى أدائه الوظيفي، وتنبثق من هذه المشكلة الرئيسة عدة تساؤلات هي:

- ما أهم المشاكل العلمية التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والإرشاد العلمي والبحث العلمي والنمو المهني؟
- ما أهم المشاكل الإدارية والمالية التي تواجه عضو هيئة التدريس من (الذكور والإناث) وتؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي؟
- ما أهم المشاكل الاجتماعية التي تواجه عضو هيئة التدريس من (الذكور والإناث) وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي؟
- ما أهم المقترحات التي يرى أفراد العينة إضافتها على المحاور الثلاثة السابقة؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى ما يأتي:

- معرفة أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس من (الذكور والإناث) بجامعة الأغواط وتؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي.
- تحديد أكثر المشاكل وضوحا سواء في المجال العلمي أو المجال الإداري

والمالي، أو المجال الاجتماعي.

- المساهمة في تحديد تأثير المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس من (الذكور والإناث) على أدائه الوظيفي.
- وضع بعض الحلول والمقترحات المناسبة التي تسهم في معالجة المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من (الذكور والإناث).

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من (الذكور والإناث) جامعة الأغواط العاملين في جميع الأقسام العلمية بالكليات والبالغ عددها ثلاث كليات.

أهمية الدراسة الحالية: تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يأتي:

- معالجة المشاكل والمعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من (الذكور والإناث) وتعترض سبل تطوير أدائهم الوظيفي.
- التصدي لهذه المشاكل قبل وقوعها وتذليل الصعوبات التي قد يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس من (الذكور والإناث).
- وضع أصحاب القرار بإدارة الجامعة أمام الواقع الحقيقي لما يتعرض له أعضاء هيئة التدريس من (الذكور والإناث) من مشاكل ومعوقات تؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي.

الدراسات السابقة:

وفيما يلي استعراض لأهم الدراسات التي أجريت في مجال بحث وتفنيد المشاكل التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات المختلفة علَّنا نقف على أهم المعوقات التي تحد من كفاءتهم العملية التدريسية والتربوية بوجه عام.

أ) الدراسات العربية:

1- أجرى (حامد بدر 1982)[3] دراسته التي طبقت على أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية "كلية العلوم الإدارية حاليا"- جامعة الكويت بهدف الوقوف على متوسط الرضا الوظيفي لعدد من العوامل المحددة للدراسة. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن أن الأجور المرتفعة لأعضاء الهيئة التدريسية قد حظيت بأعلى درجة للرضا الوظيفي وكذلك درجة الرضا عن قلة الساعات التدريسية، وأقلها درجة في الرضا الوظيفي تمثل في دور الجامعة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية، يليها ضعف مستوى فصول الدراسة والتجهيزات المطلوبة لعملية التدريس.

2- وهدفت دراسة (عادل محمد سودان 1983)[4] إلى معرفة أهم المشاكل التي تواجه الأستاذ الجامعي، وقد توصل الباحث في دراسته إلى أهم المشاكل وهي: زيادة عدد الساعات التدريسية وكثرة أعداد الطلاب في مجموعات التدريس مما يقلل من كفاءة أداء عضو هيئة التدريس ويقلل من إمكانية الإطلاع والبحث عن المستجدات في مجال العلم والمعرفة، كما أن ضعف الموارد المالية لعضو هيئة التدريس في العديد من الدول العربية تلزمه في كثير من الأحيان إلى زيادة أعبائه التدريسية لرفع

مواردة المالية مما يؤثر سلبا على قدراته العلمية وأوضاعه الاجتماعية.

3- وأجرى (مروان كمال 1983)[5] دراسة حول المشاكل المختلفة التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية وتؤثر على أدائهم العلمي والفكري في مجالات التدريس والبحث العلمي والنمو المهني وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن أبرز المشاكل في مجال العملية التدريسية كان ارتفاع أعداد الطلاب، وزيادة العبء الدراسي. أما بالنسبة لمشكلات البحث العلمي فقد تمثلت في نقص الأجهزة وعدم ملاءمة المتوفر منها، وقلة الدعم المالي والنقص في أعداد مساعدي الباحثين، وأخيرا عدم توفر الكتب والمراجع العلمية اللازمة لإجراء البحوث. كما كشفت الدراسة عن مشكلات النمو المهني لعضو هيئة التدريس والتي تمثلت في عدم تقنين المرتبة العلمية وإجازة التفرغ العلمي وتوفير المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس. وقد أوصى الباحث بضرورة إعادة النظر في قواعد الترقية ومنح أعضاء هيئة التدريس إجازات تفرغ علمي لإجراء الدراسات والبحوث برواتب شاملة، كما أكد على ضرورة إيجاد ظروف مناسبة ليتمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمهام التدريس والبحث وخدمة المجتمع على أكمل وجه.

4- أما دراسة (محمد عبد العليم مرسي 1984)[6] التي أجراها حول المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية فقد انتهت إلى مجموعة من المشاكل التي تؤدي إلى ضعف الإنتاجية لعل من أهمها: عدم توافر الكتب العلمية، وعدم كفاية المجلات العلمية اللازمة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية الأموال المخصصة لإجراء البحوث والنقص في أعداد مساعدي الباحثين، والندرة في حضور المؤتمرات والندوات سواء على المستوى

العالمي أو المحلي وكذلك البيروقراطية الإدارية في العمل، وأخيرا ضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في العمل، وأكد الباحث في هذه الدراسة أن المشاكل السابقة من شأنها أن تؤثر على إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية والبحثية وأنها حتما أحد الأسباب الرئيسة وراء هجرة الكثير منهم إلى خارج الوطن العربي.

5- كما أعد (مكتب اليونسكو الإقليمي 1985)[7] دراسة حول المشاكل التي تعيق عضو هيئة التدريس عن أداء مهامه الأساسية بالصورة المطلوبة. وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج تم تحديدها أولا في: مجال البحث العلمي، التي تمثلت في عدم توافر المراجع العلمية، وعدم كفاية المختبرات، وعدم ملاءمة المكتبات، وأخيرا قلة الإنفاق على البحوث العلمية. أما بالنسبة لمشكلات الأداء التدريسي فقد تمثلت في: كثرة أعداد الطلاب بالنسبة لعضو هيئة التدريس، وزيادة العبء التدريسي الأمر الذي أدى إلى انصراف معظم جهد ووقت أعضاء هيئة التدريس في العملية التدريسية دون المجالات الأخرى المطلوبة منه. كما برزت مشكلات أخرى مثل تفشي البيروقراطية الإدارية وقلة إجازات التفرغ العلمي، وقد اقترحت الدراسة ضرورة تنشيط البحث العلمي بتوفير ضمان الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.. بالإضافة إلى أهمية معالجة نواحي القصور في الجوانب العلمية والإدارية التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس.

6- وفي دراسة قام بها (خليل يوسف الخليلي 1990)[8] هدفت إلى تحديد أبرز المشاكل التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك في الأردن، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، توصلت إلى مجموعة من النتائج حددت فيها أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس منها ما يتعلق بالطلاب مثل: تدني المستوى

العلمي والفكري للطلبة ثم اللامبالاة والإهمال من قبل الطلاب واتكالهم على المدرس، كذلك ضعف علاقة الطالب بالمدرس وبنائها على أساس المصلحة والنفاق. أما المشاكل التي تتعلق بالمدرس فقد جاء في مقدمتها "مشكلة لغة التدريس" وأوضح الباحث أنه من الملفت للانتباه أن تبرز مشكلة ضعف التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس "وتأتى في المرتبة الثانية من بين المشاكل التي تتعلق بالمدرس، يليها مشكلة" انخفاض نسبة المدرسين إلى الطلاب" ثم مشكلة "تقويم الطلاب وما يترتب عليها من ضغوط"، و التي برزت في كلية التربية بالدرجة الأولى. وقد جاءت مشكلات أخرى مثل: زيادة العبء التدريسي والبحث العلمي وضيق الوقت المخصص له والاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين "أما المشاكل المتعلقة بإدارة الجامعة والبيئة الاجتماعية، فكان أبرزها" عدم وجود استراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع المنظورة والمتوقعة" في كلية الاقتصاد والتربية، يليها مشكلة "النقص في التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية" في كلية التربية. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك بضرورة التركيز على إيجاد الحوافز التي تدعو الطلاب للاهتمام بالدراسة والارتقاء بمستوى الطالب الجامعي، ولمعالجة مشكلة الإهمال واللامبالاة أوصت الدراسة بأهمية الالتحاق ببرامج لتأهيل هيئة التدريس بأساليب التدريس وعلم النفس التربوي، وأخيرا أوصت بضرورة أن تقوم كل دولة عربية بعقد مؤتمر وطني تربوي حول التعليم العالي لرسم سياسة وطنية شاملة لتطوير هذا التعليم بما يخدم خطط التنمية الوطنية.

7- وقد كشفت الدراسة التي أجراها (شرف الهادي 1991)[9] في جامعة أم

القرى بالمملكة العربية السعودية وجامعة صنعاء باليمن عن أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية وجامعة صنعاء، وكان أبرزها في المجال الأكاديمي: زيادة أعداد الطلاب، وضعف مستواهم العلمي، وكثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس والتي تبتعد أحيانا عن مجال التخصص وكذلك عدم توافر المراجع اللازمة لتلك المقررات، بالإضافة إلى عدم توافر الدعم الكافي لإجراء الأبحاث والدراسات، وندرة الدوريات اللازمة في المكتبات الجامعية. أما المشاكل الإدارية فتمثلت في نقص الكفاءة المهنية الإدارية لشاغلي تلك الوظائف والتي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس من الجهاز الإداري والمزاجية التي يتم بها تطبيق اللوائح والقرارات.

8- بينما حصر (عنتر لطفي محمد 1994)[10] المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في بعض كليات جامعة الإسكندرية في الدراسة التي أجراها على عينة عشوائية اعتمدت على استبانة تضمنت عدة محاور هي: المناخ الجامعي والبحث العلمي، أسلوب التدريس، العبء التدريسي، المكتبة وتجهيزاتها، المشاكل الإدارية، المشاكل الاجتماعية والثقافية، وأخيرا المشاكل المادية والمعنوية. وقد جاء المحور الثاني والذي يدور حول أسلوب التدريس والعبء التدريسي ومدى انعكاسه على إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية في المرتبة الأولى من حيث وزنه النسبي من وجهة نظر أفراد العينة الكلية وقد برزت في حيز المحور عدد من المشاكل مثل: العبء التدريسي وحجمه الكبير، وأسلوب التدريس المتبع في وجود الأعداد الكبيرة من الطلاب الذي لا يساعد على الابتكار والتجديد. أما المحور الأول الذي يدور حول المناخ الجامعي والبحث العلمي بالجامعة فقد احتل المرتبة الثانية، وبرزت في

هذا المحور بعض المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس مثل عدم توافر الأجهزة والمعامل اللازمة للبحث العلمي، عدم وجود غرفة خاصة لكل عضو هيئة تدريس، وعدم وجود مجلة علمية مختصة لنشر الأبحاث العلمية، في حين احتل المحور الثالث الخاص بالمكتبة وتجهيزاتها المرتبة الثالثة، وحدد أفراد العينة أهم المشاكل والتي انحصرت في عدم تلبية المراجع العلمية الموجودة لاحتياجات البحث العلمي، وعدم توافر المجلات العلمية، وعدم مناسبة قاعات المكتبة، وعدم وجود حاسب آلي أو بنك معلومات. واحتل محور المشاكل الإدارية المرتبة الرابعة حيث أوضح أفراد العينة أن أهم المعوقات التي تواجههم في هذا المجال هي: سوء الأساليب الإدارية المتبعة في الجامعة والتي تعيق إنجاز معاملات أعضاء هيئة التدريس الإدارية، وعدم كفاءة الجهاز الإداري بالجامعة، وكذلك عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقيادات الإدارية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم. بينما احتلت المشاكل الاجتماعية والثقافية المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة وكان أبرزها مشكلة انخفاض المرتبات، وعدم تقديم مكافآت مالية مناسبة عند القيام بالمهام العلمية، أو نظير القيام بأعمال إضافية أو الإشراف على الرسائل العلمية. بينما احتلت المشاكل المادية والمعنوية المرتبة الأخيرة وأوصى الباحث بمجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المشاكل.

ب) الدراسات الأجنبية:

أجرت روز ماري كليف (Rose mary Cliff 1975)[11] دراسة في جامعة جنوب كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية من أجل تحديد أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس من خلال ما يقومون به من مهام وأعمال

ومسئوليات بالجامعة، وأوضحت نتائج الدراسة أن من أبرز المشاكل التي تواجه هيئة التدريس هي: انعزالهم عن بعضهم البعض وفقدان العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى انعزال هيئة التدريس عن إدارة الجامعة، كما برزت مشكلة التفاوت في أسلوب التعامل مع أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة مما أدي إلى شعور البعض بالإحباط والفشل المعنوي لعدم عدالة الجامعة في التعامل وعدم تقديرها للجهود التي يقوم بأدائها أعضاء هيئة التدريس.

كما أجرت ليندا موكسلي (Linda Moxley 1977)[12] دراسة هدفت إلى معّرفة المشاكل التي تواجه التدريس وتسبب عدم الرضاء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أفضت إلى ظهور المشاكل التالية: السياسات والممارسات الإدارية الخاطئة في الجامعة، وانخفاض رواتب هيئة التدريس، وتدني مستوى الإرشاد العلمي، وعدم توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم الوظيفية المرتبطة بعملهم بالجامعة.

أما الدراسة التي أجراها جس سيجنلر (Jesse Seegniller 1983)[13] على أعضاء هيئة التدريس في كلية Eastern Utah University لمعرفة مدى الرضا الوظيفي لديهم، فقد أسفرت عن نتائج عديدة نذكر منها: أن التدريب الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ليس مناسبا ولا يفي باحتياجاتهم الوظيفية، كما أن الجامعة لا توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية، وأن الجامعة تواجه مشكلة فقدان الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية، وضعف الجهاز الإداري الجامعي وتخلفه عن القيام بالكثير من الأعمال والمسئوليات، أضف إلى ذلك انخفاض رواتب هيئة التدريس وعدم ملاءمتها مع متطلبات الحياة ومكانة المعلم الجامعي.

واستهدفت دراسة أوراتا (Orata 1999)[14] تعرف مشكلات أعضاء هيئة

التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو الأميركية في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ومنظومة النظريات التقليدية. وقد استطلع الباحث آراء أعضاء هيئة التدريس في سؤال مفتوح موجه حول المشاكل التي تواجههم في عملية التدريس، وقد تم التوصل إلى نتائج تفيد أن أكثر المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس هي أن بعض المجموعات من الطلاب تكون ذات أعداد كبيرة إلى حد ما، مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر، كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم، مما يشكل صعوبة تقبل الطلاب لمحتوى المقرر ومن ثم عدم تحقيق التفاعل اللازم له. وأخيرا أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم كمعلمين ناجحين بعد التخرج.

ومن أحدث الدراسات الأجنبية في هذا المجال دراسة كل من: سوزان يونج، وديل شاو، (Suzanne Young & Dale G.Shaw, 1999)[15] التي هدفت إلى الكشف عن عوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية North Clorado University وتعرضت في هذا السياق لمشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي ومشكلاتهم في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم والبحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة، فقد قام الباحثان بتصميم استبانه مكونة من (25) عبارة كأداة لجمع المعلومات

الخاصة بالدراسة، طبقت على عينة مكونة من (912) طالبا لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية، كما أن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات، أما الفئة الأخيرة من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي بما يتلاءم مع بيئة التعلم في الصف الدراسي والذين مازالوا يعتمدون الطرق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة.

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في هذا الموضوع يمكن استخلاص الآتي:

- توصلت نتائج كافة الدراسات العربية والأجنبية إلى وجود مجموعة من المشاكل (العلمية– الاجتماعية والإدارية) يعاني منها عضو هيئة التدريس في معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.
- أكدت الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال أن معاناة عضو هيئة التدريس من تلك المشاكل المتنوعة تؤثر سلبا على مستوى أدائه الوظيفي.
- اتفقت كافة الدراسات العربية والأجنبية على ضرورة التصدي لهذه المشاكل من قبل مسئولي الجامعات والتعليم العالي، كما اقترحت مجموعة من التوصيات التي من شأنها وضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك المشاكل.

المنهج والإجراءات:

أولا: المنهج:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المتمثل في

الإطلاع على واقع المشاكل المختلفة التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس من الذكور والإناث العاملين في الجامعة وتحديد أهم تلك المشاكل وأنواعها.

ثانيا: الإجراءات:

أ) وصف العينة: تكونت عينة الدراسة من 211 عضو هيئة تدريس من مجموع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددهم (300) عضو هيئة تدريس بنسبة 70.33٪، منهم 148 ذكور ويمثلون 70٪ من العينة الكلية، 63 إناث ويمثلون 30٪ من العينة الكلية. وفيما يلي وصف مفصل لهذه العينة حسب التخصص، والمسمى الوظيفي، والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة (انظر الجداول: 1، 2، 3، 4).

تكشف البيانات الواردة في (الجدول–1) أن العينة ممثلة تمثيلا جيدا لجميع الأقسام العلمية الجامعة. كما هو واضح من (الجدول–2) فإن معظم أعضاء هيئة التدريس يعملون في وظيفة أستاذ مساعد ومكلف بالدروس (النسبة71.6٪). وتشير البيانات الواردة في (الجدول–3) أن ثلثي مفردات العينة تزيد سنوات خبرتهم عن عشر سنوات.

ب) أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبان استفادت في صياغة مفردات محتواها من الدراسات السابقة التي تم استعراضها في هذه الدراسة والتي تتعلق بهذا الموضوع، بعد التعرف على أهم المشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. وتكون الاستبيان من (71) عبارة تعبر كل منها عن طبيعة مشكلة قد يعاني منها عضو هيئة التدريس. أمام كل عبارة ثلاثة بدائل للإجابة (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق).

– العبارات الـ 71 موزعة على خمسة محاور أساسية هي على النحو التالي:

* المشاكل في مجال التدريس والإرشاد 25 عبارة

العلمي:

* المشاكل في البحث العلمي: 12 عبارة
* مشكلات النمو المهني 7 عبارات
* المشاكل الإدارية والمالية: 15 عبارة
* المشاكل الاجتماعية: 12 عبارة

جدول (1): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النوع والتخصص

العينة	ذكور (ن – 148)		إناث (ن – 63)		المجموع (ن– 211)	
التخصصات	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
الانجليزية	9	6.1	2	3.2	11	5.2
اللغة العربية وآدابها	21	14.2	1	1.6	22	10.4
إعلام آلي	1	7.00	4	6.3	5	2.4
علم النفس	11	7.4	3	4.8	14	6.6
الحقوق	10	6.8	2	3.2	12	5.7
تكنولوجيا	7	4.7	4	6.3	11	5.2
بيولوجيا وعلوم زراعية	14	9.5	4	6.3	18	8.5
علم اجتماع	10	6.8	13	20.6	23	10.9
علوم التسيير	9	6.1	3	4.8	12	5.7
علوم اقتصادية	5	3.4	3	4.3	8	3.8
هندسة مدنية	11	7.4	1	1.6	12	5.7
إعلام آلي للتسيير	3	2.	4	6.3	7	3.3
إلكترونيك والكتروتقني	10	6.8	9	14.3	19	9.00
علوم تجارية	9	6.1	–	–	9	4.3
كيمياء صناعية	5	3.4	6	9.5	11	5.2
مكانيك	13	8.8	4	6.3	17	8.1

جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب النوع والمسمى الوظيفي

العينة	ذكور (ن – 148)		إناث (ن– 63)		المجموع (ن– 211)	
المسمى الوظيفي	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
أستاذ تعليم عالي و محاضر	20	13.5	02	14.5	31	14.7
أستاذ مساعد ومكلف بالدروس	119	80.4	32	57	151	71.6
أستاذ مهندس	8	5.4	19	30.2	27	12.8
غير مبين	1	0.7	1	1.6	2	0.9

جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب النوع وسنوات الخبرة

العينة	ذكور (ن – 148)		إناث (ن – 63)		المجموع (ن – 211)	
سنوات الخبرة	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
عشر سنوات فأقل	54	36.5	17	26.9	71	33.6
أكثر من عشر سنوات	94	63.9	46	73	140	66.4

هذا بالإضافة إلى التعليمات والبيانات الأولية التي تدور حول (القسم العلمي، والمسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجنس) ثم اختتمت الاستبيان بسؤال عن المقترحات التي يرغب المبحوث في ذكرها، تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومن خارج الجامعة من ذوي الخبرة والمعرفة الواسعة بالمشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس والمعوقات التي تؤثر على مستوى أدائه الوظيفي. وقد تم إجراء بعض التعديلات حيث ألغيت بعض المشاكل وأضيف مشكلات أخرى أجمع المحكمون على أهميتها.

جـ) الصدق: بعد أن قام الباحثين بإعداد استبيان الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين المختصين في هذا المجال للتأكد من سلامة صياغة البنود والعبارات ومدى مناسبتها للمجال المراد قياسه. وتم إجراء التعديلات المطلوبة عليها في ضوء ملاحظات ومقترحات المحكمين.

د) إجراءات الثبات: قام الباحث بحساب معامل ثبات آلفا (Alpha) على مستوى الاستبيان ككل، وعلى مستوى كل محور على حده داخل مجموعتي الدراسة. حيث بلغ معامل ثبات Alpha لمكونات المقياس الخمسة 0.822 داخل العينة الجامعة، 0.819 داخل مجموعة الذكور، 0.832 داخل مجموعة الإناث. ويبين الجدول (4) معاملات ثبات ألفا لكل مقياس فرعي داخل العينة الجامعة، وداخل مجموعتي الذكور والإناث، كل على حدة. ومما يطمئن الباحثين هو ارتفاع معاملات الثبات على جميع المستويات (داخل العينة الجامعة، الذكور، الإناث) وعلى مستوى كل محور على حدة. ويوضح (الجدول-5) معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية الخمسة (بعضها والبعض الآخر). وتشير النتائج الواردة في (الجدول-5) إلى أن جميع معاملات الارتباط دالة فيما وراء مستوى (0.01). ويعرض الجدول التالي (6) نتائج معاملات الارتباط الخطية بين الدرجة الكلية ومقاييس الدراسة الفرعية.

جدول (4): معاملات الثبات داخل جماعات الدراسة المختلفة

المجموعات	العينة الكلية	الذكور	الإناث
المتغيرات	(ن = 211)	(ن = 148)	(ن = 63)
- المشاكل في مجال التدريس	0.843	0.846	0.842
- المشاكل في مجال البحث العلمي	0.923	0.928	0.907
- مشكلات النمو المهني.	0.852	0.847	0.864
- المشاكل الإدارية والمالية.	0.884	0.874	0.911
- المشاكل الاجتماعية.	0.845	0.844	0.853

جدول (5): يوضح معاملات الارتباط الخطية بين المقاييس الفرعية المشكلة لاستبيان الدراسة

المقاييس الفرعية	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
- المشاكل في مجال التدريس		0.542**	0.411**	0.579**	0.566**
- المشاكل في مجال البحث العلمي			0.532**	0.598**	0.438**
- مشكلات النمو المهني.				0.494**	0.391**
- المشاكل المالية والإدارية.					0.581**
- المشاكل الاجتماعية.					

جدول (6) يوضح معاملات الارتباط بين المكونات الفرعية والدرجة الكلية على المقياس

المقاييس الفرعية	معامل الارتباط
- المشاكل في مجال التدريس	0.844****
- مشكلات في مجال البحث العلمي	0.763**
- مشكلات النمو المهني.	0.632**
- المشاكل الإدارية والمالية.	0.805**
- المشاكل الاجتماعية.	0.759**

ومما يزيد من درجة الاتساق الارتباطات الدالة فيما وراء 0.01 بين الدرجة الكلية والمقاييس الفرعية، كل على حدة. وهو أمر يطمئن الباحثة إلى استخدام هذه الأداة في هذه الدراسة وفي دراسات تالية.

** معامل الارتباط دال عند مستوى 0,01

د) أسلوب جمع البيانات من الميدان: تم توزيع الاستبيان على جميع الأقسام العلمية بالجامعة بالعدد المطلوب حسب العدد الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في كل قسم علمي. وطلب من كل عضو من أعضاء هيئة التدريس تسليم الاستبيان فور الانتهاء منها. استمر جمع البيانات قرابة شهرين.

هـ) خطة التحليل الإحصائي: 1- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للمقاييس الفردية المكونة للاستبيان حسب متغيري الجنس وسنوات الخبرة. 2- حساب قيم (ت) ودلالتها بين المتوسطات حسب متغيري الجنس وسنوات الخبرة. 3- حساب التكرارات والنسبة المئوية..و "كا^2" ودلالتها على كل بند من بنود الاستبيان للعينة الكلية.

عرض النتائج وتفسيرها:

سوف تعرض نتائج الدراسة بالشكل الذي يحقق الأهداف وذلك على النحو الآتي:

1- نتائج الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في حجم المشاكل الموجودة.
2- نتائج الفروق بين ذوي الخبرات الحديثة والقديمة في حجم المشاكل الموجودة.
3- حجم المشاكل الفرعية ودرجة الموافقة عليها على كل بند من بنود الاستبيان.

أولاً: نتائج الفروق بين الذكور والإناث التدريسيين في حجم المشاكل الموجودة.

يتبين من (الجدول-7) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم (ت) ودلالاتها بين الذكور والإناث في حجم المشاكل الموجودة.

لاتوجد فروق بين الذكور والإناث في حجم المشاكل. ربما كان هذا دليلا على أن هناك اتساقاً في تحديد هذه المشاكل من جانب المجموعتين.

ثانياً: نتائج الفروق بين ذوي الخبرات الحديثة والقديمة في حجم المشاكل الموجودة.

جدول (7) يوضح المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم (ت) ودلالاتها بين الذكور والإناث في حجم المشاكل الموجودة

العينة والمؤشرات / المتغيرات	ذكور: 148		إناث: 63		قيم (ت)	الدلالة
	م	ع	م	ع		
- حجم المشاكل في مجال التدريس	53.88	9.77	53.10	9.05	0.56	غير دالة
- حجم المشاكل في مجال البحث العلمي	30.83	6.37	31.98	5.11	1.27	غير دالة
- حجم المشاكل المتعلقة بالنمو المهني	16.86	3.71	17.41	3.52	1.01	غير دالة
- حجم المشاكل الإدارية والمالية	36.43	6.49	35.63	7.28	0.79	غير دالة
- حجم المشاكل الاجتماعية	25.03	5.69	25.32	6.46	0.32	غير دالة
- الدرجة الكلية	16.182	25.72	161.84	25.34	0.09	غير دالة

جدول (8) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم (ت) ودلالاتها

بين الأدنى والأعلى في الخبرة في حجم المشاكل الموجودة

العينة والمؤشرات	عشر سنوات فأقل (ن = 71)		أكثر من عشر سنوات (ن = 140)		قيم (ت)	الدلالة
المتغيرات	م	ع	م	ع		
- حجم المشاكل في مجال التدريس	54.59	10.76	53.16	8.87	1.03	غير دالة
- حجم المشاكل في مجال البحث العلمي	31.41	6.44	31.06	5.84	0.40	غير دالة
- حجم المشاكل المتعلقة بالنمو المهني	17.45	3.60	16.81	3.67	1.21	غير دالة
- حجم المشاكل الإدارية والمالية	36.62	7.21	35.98	6.49	0.65	غير دالة
- حجم المشاكل الاجتماعية	25.85	6.47	24.73	5.59	1.29	غير دالة
- الدرجة الكلية	164.85	29.32	160.68	23.39	1.12	غير دالة

يتضح لنا من الجدول السابق أنه لا يوجد فرق بين من لديهم خبرة ومن هم أقل خبرة في حجم المشاكل التي يحسون بها. فمهما كانت الخبرة لديهم فإن الإحساس بوجود مشكلة واحد وربما يكون عدم وجود فروق دليلاً على درجة عمومية هذه المشاكل وإحساس الجميع بها.

ثالثاً: حجم المشاكل الفرعية ودرجة الموافقة عليها من خلال نتائج كا[2]:

تبين الجداول (9 أ، 9ب، 9جـ، 10، 11) درجة الموافقة على كل

مشكلة موجودة. وكذلك نتائج كا2 لبيان دلالة نسبة الموافقة أو عدم الموافقة.

يتضح من الجدول (9 – أ) أن أهم المشاكل العلمية التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجال التدريس بند (18) الخاص بعدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية لعملية التدريس الذي حصل على أعلى نسبة موافقة بلغت (74.4٪) من عينة الدراسة، يلي ذلك البند (4) الذي يتمثل في "كثافة أعداد الطلاب في المجموعات الدراسية" حيث بلغت نسبة الموافقة عليه (70.1٪). وحصل البند (19) المتعلق "بمشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة" على نسبة موافقة بلغت (68.2٪) وجاء في المرتبة الرابعة بند (5) الذي يتمثل في "ضعف المستوى العلمي لمدخلات الكلية"، حصل على نسبة موافقة بلغت (65.9٪)، يليه البند (7) "عدم حماس الطلاب للعملية التعليمية" الذي حصل على نسبة موافقة بلغت (57.8٪) بينما أكدت (55٪) من أفراد العينة مشكلة البند (14) "عدم توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية" (كا^2* دالة عند مستويات تتراوح بين 0.05، 0.0001). وتتفق النتائج التي جاءت في البندين (18)، (19) مع نتائج دراسة حامد بدر (3) التي أوضحت أن أعداد الطلاب وعدم نظافة الفصول الدراسية وخلوها من التجهيزات المطلوبة لعملية التدريس قد حصلت على أقل درجات الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس.

جدول 9 – أ يوضح التكرارات والنسبة المئوية لبدائل الإجابة، وكا^2 ودلالتها للعينة الكلية على كل مشكلة فرعية من (مشكلات التدريس)

*** تشير دلالة كا^2 إلى أن المشكلة المقصودة يعاني منها مفردات العينة، ويوافقون عليها بدرجة تفوق عدم موافقة بعضهم عليها. انظر المشاكل 1، 4..الخ)**

العينة والمؤشرات	العينة الكلية (ن – 211)						كا^2	الدلالة
	موافق		إلى حد ما		غير موافق			
البنود	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪		
1	94	45.2	54	25.6	60	28.8	13.42	0.001
2	78	37.0-	74	35.1	51	24.2	6.28	0.04
3	56	26.5	88	41.7	61	28.9	8.67	0.01
4	148	70.1	24	11.4	37	17.5	133.33	0.0001
5	139	65.9	52	24.6	18	8.5	111.79	0
6	70	33.2	87	41.2	47	22.3	11.85	0.003
7	122	57.8	71	33.6	14	6.6	84.61	0.0001
8	50	23.7	80	37.9	80	37.9	8.57	0.01
9	65	30.8	77	36.5	64	30.3	1.52	غير دالة
10	83	39.3	77	36.5	49	23.2	9.46	0.009
11	62	29.4	87	41.2	59	28-	6.82	0.03
12	55	26.1	48	22.7	104	49.3	26.99	0.0001
13	63	29.9	65	30.8	77	36.5	1.68	غير دالة
14	116	55-	58	27.5	35	16.6	50.02	0.0001
15	78	27-	65	30.8	64	30.3	1.77	غير دالة
16	81	38.4	70	33.2	57	27-	4.16	غير دالة
17	62	29.4	93	44.1	44	20.9	18.52	0.0001
18	157	74.4	32	15.2	20	9.5	165.32	0.0001
19	144	68.2	38	18-	27	12.8	119.84	0.001
20	119	56.4	53	25.1	39	18.5	51.91	0.0001
21	84	39.8	66	31.3	58	27.5	5.12	غير دالة
22	78	37-	51	24.2	75	35.5	6.44	0.04
23	109	51.7	49	23.2	50	23.7	34.04	0.001
24	107	50.7	53	25.1	45	21.3	5.89	0.05
25	71	33.6	53	25.1	81	38.4	3.03	غير دالة

كما تتفق النتائج الأخرى مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل من: شرف الهادي (9)، خليل يوسف الخليلي (4)، مروان كمال (5)، عنتر لطفي محمد (10)، اوراتا Orata (14)... حيث أكدت

جميع هذه الدراسات أن زيادة أعداد الطلاب وضعف مستواهم العلمي وعدم حماسهم للعملية التعليمية هي أكثر المشاكل بروزاً في مجال التدريس.

وتفيد تلك النتائج أن عملية التدريس في جامعة الأغواط لا تحقق فاعليتها بالشكل المطلوب، إثر تعرضها لمعوقات جمة مثل: خلو القاعات الدراسية من الوسائل والأجهزة المطلوبة وتعرضها الدائم لمشاكل التكييف والنظافة والإضاءة، بالإضافة إلى عدم توافر المراجع العلمية المطلوبة للمقررات الدراسية، ومما لا شك فيه فإن ظهور جميع هذه المشاكل يقلل من توافر الركائز الأساسية للبيئة التربوية والتعليمية في الموقف التعليمي مما يؤثر سلباً على عملية التدريس ويقلل من فاعليتها ومدى تحقيق الأهداف المرجوة منها[16].

أما مشكلة تدني المستوى العلمي للطلاب وعدم حماسهم للعملية التعليمية، فإنها تعتبر قضية ذات تأثير خطير على المردود التعليمي، ولا يعفى عضو هيئة التدريس من المسؤولية المهنية في حالة بروزها بهذا المستوى، فقد أكدت الدراسات أن الأستاذ الجامعي الجيد هو الذي يستطيع التعامل مع الفروق الفردية في قدرات الطلاب، بشكل فعّال، ومن ثم فإنه المسؤول الأول عن حفز جميع الطلاب الموجودين إلى عملية التعليم بما لديه من قدرة على إطفاء شعلة الحماس للتعلم مثلما لديه القدرة على إيقاظ تلك الشعلة في نفوس طلابه[17]، كما أن لطرق التدريس التي يتبعها عضو هيئة التدريس دوراً أساسياً في حفز الطلاب وتفاعلهم لعملية التعلم.

كما يتضح من الجدول السابق أن أقل المشاكل ظهورا في هذا المجال هي المشاكل التي وردت في البنود (8، 12، 11، 17، 13) على الترتيب حيث جاء البند (8) "عدم احترام عضو هيئة التدريس"

في المرتبة الأخيرة من الموافقة مما يؤكد تمتع عضو هيئة التدريس باحترام وتقدير طلاب الجامعة. كما توضح النتائج أيضا أن الأقسام العلمية في جامعة الأغواط تحقق لعضو هيئة التدريس رغبته في تدريس المقررات الدراسية في مجال تخصصه دون تعدد تلك المقررات أو تنوعها.

أما بالنسبة للمشاكل التي تواجه عضو هيئة التدريس في الإرشاد العلمي فقد جاءت مشكلة بند (20) "زيادة أعداد الطلاب للمرشد العلمي" في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بلغت (56.4٪) كما جاء في البند (23) "عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المرشد العلمي" في المرتبة الثانية بنسبة موافقة بلغت (51.7٪) فيما أكد حوالي (50٪) من أفراد العينة بند (24) الخاص "بعدم توافر أدلة إرشاد علمي" على الرغم من أن عملية الإرشاد العلمي هي من مسئوليات عضو هيئة التدريس المهمة نحو طلبته، وعليه ان يقوم بأدائها على الوجه الأكمل إلا أن هناك بعض جوانب الضعف والقصور التي تواجه عملية الإرشاد العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في بروز المشاكل السابقة، مما يقلل من فاعلية الإرشاد العلمي ودوره في العملية التربوية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة لينـدا موكسلي (12) التي أظهرت مشكلة تدني مستوى الإرشاد العلمي كأحد المعوقات التي تعترض عضو هيئة التدريس. (كا^2) دالة عند مستويات عالية من الدلالة.. انظر الجدول السابق رقم (9 – أ).

ب) في مجال البحث العلمي: فيما يلي جدول 9 – ب يوضح دلالة درجات الموافقة على كل مشكلة من مشكلات البحث العلمي

جدول9 – ب يبين التكرارات والنسبة المئوية لبدائل الإجابة، و"كا^2" ودلالتها

للعينة الكلية على كل مشكلة فرعية من (مشكلات البحث العلمي).

العينة والمؤشرات	العينة الكلية (ن – 211)						كا^2	الدلالة
	موافق		إلى حد ما		غير موافق			
البنود	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪		
1	148	70.1	45	21.3	15	7.1	140.38	0.0001
2	141	66.8	41	19.4	11	5.2	144.04	0.0001
3	148	70.1	37	17.5	11	5.2	162.07	0.0001
4	169	80.1	27	12.8	11	5.2	219.24	0.0001
5	152	72-	42	19.9	12	5.7	158.27	0.0001
6	177	83.9	22	10.4	10	4.7	249.03	0.0001
7	169	80.1	25	11.8	12	5.7	211.24	0.0001
8	174	82.5	24	11.4	11	5.2	235.59	0.0001
9	123	58.3	52	24.6	27	12.8	73.67	0.0001
10	152	72-	34	16.1	16	7.6	162.09	0.0001
11	161	76.3	35	16.6	10	4.7	190.79	0.0001
12	135	64-	48	22.7	21	10-	104.38	0.0001

يتضح من الجدول (9–ب) أن المشكلة الأولى التي تواجه عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي (بند 6) المتعلقة بعدم توافر المراجع والكتب العلمية والدوريات، بنسبة موافقة بلغت (83.9٪) يليها بند (5) مشكلة "ضعف الإمكانات الحالية لمكتبة الجامعة" بموافقة (82.5٪) من أفراد العينة وجاء بند (3) "عدم وجود مجلات علمية مختصة" وبند (4) "عدم تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي" في الترتيب التالي بنسبة موافقة بلغت (80.1٪) لكل منهما، يليه بند (11) "عدم توافر مساعدي الباحثين حيث بلغت نسبة موافقة أفراد العينة عليه (76.3٪). وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة

محمد عبد العليم مرسي (6)، بشكل كبير، حيث أكدت أن أهم المشاكل التي تؤدي إلى ضعف الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس هي عدم كفاية الكتب العلمية والدوريات اللازمة لإجراء البحوث وعدم كفاية الأموال المخصصة لإعداد الدراسات والبحوث والنقص في أعداد فئة مساعدي الباحثين- كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عنتر لطفي (10) حيث احتلت المشاكل التي تدور حول المناخ والبحث العلمي بجامعة الإسكندرية المرتبة الثانية وتمثلت في ضعف تجهيزات المكتبة، وعدم تلبية المراجع العلمية الموجودة لاحتياجات البحث العلمي بالإضافة إلى عدم توافر المجلات العلمية.

وبناءً على ما سبق يتضح لنا، أن إمكانات الجامعة الحالية، لا توفر احتياجات أعضاء هيئة التدريس لإجراء الأبحاث والدراسات المختلفة، من مراجع وكتب حديثة ودوريات متنوعة ومجلات علمية مختصة لنشر الأبحاث. كما إن بعض المعوقات المالية مثل عدم كفاية الميزانية المخصصة للبحث العلمي، والمعوقات البشرية بعدم توافر مساعدي الباحثين قد أثرت على ضعف مستوى أداء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

ج) النمو المهني: فيما يلي جدول 9- جـ يوضح دلالة درجات الموافقة على كل مشكلة من مشكلات النمو المهني.

جدول 9- جـ يبين التكرارات والنسبة المئوية لبدائل الإجابة، كا^2 ودلالتها للعينة الكلية على كل مشكلة فرعية من مشكلات (النمو المهني).

العينة	العينة الكلية (ن = 211)	كا^2	الدلالة

والمؤشرات								
البنود			موافق		إلى حد ما		غير موافق	
			عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪
1	70	33.2	85	40.3	51	24.2	8.46	0.01
2	99	46.9	76	36-	33	15.6	32.38	0.0001
3	125	59.2	58	27.5	23	10.9	78.24	0.0001
4	140	66.4	51	24.2	18	8.5	114.33	0.0001
5	146	69.2	44	20.9	14	6.6	140.82	0.0001
6	156	73.9	41	19.4	13	6.2	164.09	0.0001
7	137	64.9	47	22.3	17	8.1	116.42	0.001

يتضح من الجدول (9-جـ) الخاص بمشاكل النمو المهني لعضو هيئة التدريس أن بند (6) الخاص بقلة المؤتمرات العلمية التي تعقد بالجامعة، هي المشكلة التي جاءت في المرتبة الأولى بنسبة موافقة بلغت (73.9٪)، يليها بند (5) "عدم توافر فرص كافية للقيام بمهمات علمية" بنسبة موافقة (69.2٪)، وبند (4) "عدم توافر الفرص العادلة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات" بنسبة موافقة بلغت (4..6٪)، وجاء في المرتبة الرابعة بند (7) "قلة عدد الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للقيام بإجازة التفرغ العلمي". بنسبة موافقة بلغت (64.9٪)، بينما جاء بند (3) عدم وجود حوافز كافية للمشاركة في الدورات التدريبية في المرتبة الخامسة بنسبة موافقة بلغت (59.2٪) وجاء بند (2) عدم توافر الوقت الكافي لحضور الدورات، في المرتبة السادسة بنسبة موافقة بلغت (46.9٪) وأخيرا في المرتبة السابعة والأخيرة بند (7) قلة

برامج التدريب، بموافقة بلغت (33.2٪). وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من محمد عبد العليم مرسي (6) وجس سجنيلر (13) وحامد بدر(3) التي ذكرت أن الجامعة لا توفر لأعضاء هيئة التدريس الفرص لحضور المؤتمرات والندوات العلمية التي تحقق لهم النمو المهني، بالإضافة إلى نتائج دراسة كل من اليونسكو (7)، ومروان كمال (5) التي برزت فيها مشكلة إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس. وبشكل عام فإن هذه النتائج تستدعي المزيد من الاهتمام بعقد المؤتمرات والندوات العلمية بكليات الهيئة التي تتيح الفرص لأعضاء هيئة التدريس مزيداً من الإطلاع على الأبحاث والدراسات العلمية، وكذلك الحرص على توفير فرص عادلة وكافية أمام جميع أعضاء هيئة التدريس للقيام بالمهمات العلمية والمشاركة في حضور المؤتمرات المختلفة والتمتع بإجازة التفرغ العلمي، نظرا لما يعترض هذه القضية من جوانب ضعف وقصور، كما أكد ذلك أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: المشاكل الإدارية والمالية:

يوضح الجدول (10) أن غالبية أفراد العينة بنسبة بلغت (75.8٪) ترى أن أهم المشاكل الإدارية و المالية التي تواجه عضو هيئة التدريس هي بند (5) "عدم توافر وظيفة مساعد باحث يسهم في القيام ببعض مهام عضو هيئة التدريس"، يلي ذلك بند (4) "نقص الأجهزة الفنية والتقنية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس" بنسبة موافقة بلغت (73.5٪)، يليه بنفس الترتيب البند (6) "نقص أعداد السكرتارية والطباعين بالكلية" وبند (9) عدم ملاءمة وكفاية الخدمات اللازمة (كافتيريا– مواقف سيارات– دورات مياه.. الخ) حيث بلغت نسبة الموافقة على هذين البندين (71.6٪). وجاء في الترتيب

الرابع بند (8) تداخل العمل في بداية الفصل الدراسي (تدريس، تسجيل، إرشاد) بنسبة موافقة بلغت (69.2٪) وفي الترتيب الخامس بند (14)"حرمان عضو هيئة التدريس من مكافأة الأعمال الممتازة".

وقد ظهرت هذه النتائج أيضا في دراسات كل من شرف الهادي (9)، ومروان كمال (5)، اليونسكو (7)، وعنتر لطفي (10)، التي أكدت عدم كفاءة الجهاز الإداري الموجود والنقص في بعض الوظائف الإدارية المطلوبة ودعت إلى أهمية توفير المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس ومعالجة نواحي القصور في الجوانب الإدارية التي تؤثر على مستوى أداء عضو هيئة التدريس.

جدول (10) يوضح التكرارات والنسبة المئوية لبدائل الإجابة وكا2 ودلالتها للعينة الكلية على كل مشكلة فرعية من (المشاكل الإدارية والمالية)

العينة والمؤشرات البنود	العينة الكلية (ن – 211)						كا^2	الدلالة
	موافق		إلى حد ما		غير موافق			
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪		
1	117	55.5	50	23.7	40	19-	50.81	0.01
2	102	48.3	62	29.4	43	20.4	26.29	0.001
3	114	54-	61	28.9	36	17.1	45.11	0.0001
4	155	73.5	34	16.1	14	6.6	172.03	0.0001

العينة والمؤشرات البنود	العينة الكلية (ن – 211)						كا^2	الدلالة
	موافق		إلى حد ما		غير موافق			
	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪		
5	160	75.8	35	16.6	11	5.2	186.42	0.0001
6	151	71.6	46	21.8	12	5.7	150.73	0.0001
7	98	46.4	77	36.5	31	14.7	34.2	0.0001
8	146	69.2	47	22.3	17	8.1	130.20	0.0001
9	151	71.6	45	21.3	13	6.2	149.78	0.0001
10	127	60.2	58	27.5	25	11.8	77.40	0.0001
11	119	56.4	66	31.3	23	10.9	66.70	0.0001
12	87	41.2	65	30.8	51	24.2	9.73	0.008
13	79	37.4	57	27-	70	33.2	3.56	غير دالة
14	143	67.8	26	12.3	30	14.2	133.04	0.0001
15	129	61.1	55	26.1	19	9-	92.97	0.0001

وبناءً على المشاكل السابقة فإن عضو هيئة التدريس بجامعة الأغواط يواجه معوقات تؤثر بشكل مباشر على مستوى أدائه الوظيفي، ذكرها عند التطرق للمشاكل الإدارية مثل حاجته إلى توفير (مساعد باحث) يتولى مهمة القيام ببعض المسئوليات المطلوبة منه وكذلك حاجته إلى بعض الأجهزة الفنية والتقنية كأجهزة الحاسب الآلي وغيرها. بالإضافة إلى أن ظهور مشكلة "عدم كفاية الخدمات الموجودة بالكلية من مواقف للسيارات، ومطعم مناسب ودورات مياه التي جاءت في المرتبة الثالثة، يوضح مدى معاناة أعضاء هيئة

التـدريس مـن تلـك الجوانـب السـلبية التـي تعيـق تـوفير الجـو النفسـي والمناخ العلمي المناسب لهم.

ثالثاً: المشاكل الاجتماعية:

بالنظر إلى الجدول (11) يتضح أن أعلى نسبة موافقة جاءت للبند (3) "ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالجامعة" والتي بلغت نسبتها (54.5٪) وجاء في المرتبة الثانية بند (4) "ظهور الشللية وآثارها على العلاقات الاجتماعية ... الخ" بنسبة موافقة بلغت (47.4٪) – ثم يليه بند (5) "عدم شعور عضو هيئة التدريس بالأمن الوظيفي"، بنسبة بلغت (46.4٪) وجاء في الترتيب الرابع بند (8) "عدم الاهتمام بتقوية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس"، الذي حقق نسبة موافقة بلغت (43.6٪) وجاء في الترتيب الخامس بند (6) الخاص بمشكلة "الضغوط المختلفة التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس". وتعطي نتائج المشاكل الاجتماعية في هذه الدراسة انطباعا عن ضعف العلاقات وروابط الاتصال بين الأقسام العلمية بالجامعة، ومما يؤكد هذه الحقيقة ظهور الشللية كمشكلة تقضي على الروابط الاجتماعية بين الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس فيها، كما ظهرت أيضا مشكلة ضعف العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس حيث اتضح عدم الاهتمام بإقامة أنشطة اجتماعية بينهم كالرحلات العائلية أو تبادل الزيارات.

جدول (11) يوضح التكرارات والنسب المئوية لبدائل الإجابة وكا2 ودلالتها للعينة الكلية على كل مشكلة فرعية من (المشاكل الاجتماعية)

العينة والمؤشرات	العينة الكلية (ن – 211)						كا^2	الدلالة
	موافق		إلى حد ما		غير موافق			
البنود	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪		

العينة والمؤشرات	العينة الكلية (ن – 211)						كا^2	الدلالة
	موافق		إلى حد ما		غير موافق			
البنود	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪		
1	49	23.2	95	45-	55	26.1	18.85	0.01
2	89	42.5	90	42.7	22	10.4	45.33	0.0001
3	115	54.5	72	34.1	14	6.6	76.69	0.0001
4	100	47.4	61	28.9	37	17.5	30.64	0.0001
5	98	46.4	52	24.6	39	18.5	30.51	0.0001
6	91	43.1	58	27.5	41	19.4	20.41	0.0001
7	76	36-	53	25.1	61	28.9	4.30	0.0001
8	92	43.6	72	34.1	35	16.6	25.22	0.0001
9	73	34.6	73	34.6	40	19-	11.71	0.0001
10	42	19.9	47	22.3	110	52.1	43.31	0.0001
11	65	30.8	78	37-	54	25.6	4.33	0.0001
12	53	25.1	94	44.5	46	21.8	20.90	0.008

وفي السؤال المفتوح تحت بند (المقترحات الإضافية) أكدت مجموعة من أعضاء هيئة التدريس جملة المشاكل التي تواجههم في الجامعة واعتبروها من المعوقات التي تؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي ويمكننا استعراضها على النحو الآتي:

أولاً: المشاكل العلمية:

- إن مباني الجامعة في حالة سيئة جدا ولا تتناسب مع كونها مؤسسة للتعليم العالي– مهمتها إعداد جيل، حيث تخلو القاعات الدراسية من أي مظهر من مظاهر العملية التعليمية، وتفتقر إلى الأجهزة والتقنيات

التعليمية اللازمة لعملية التدريس وتتعرض بشكل دائم لمشكلات التكييف والإضاءة والنظافة.

- عدم ملاءمة المواقع الحالية لمباني الجامعة للعمل التربوي وصعوبة تنقل الطلبة من مبنى لآخر بشكل يومي مما يعرضه لمشاكل التأخير الدائم عن المحاضرات.
- افتقار مكتبة الجامعة للمراجع الحديثة والكتب والدوريات وخلوها من تقنية التطور التكنولوجي في تجهيز المكتبة وتحديثها.
- عدم تمكن الكثير من أعضاء هيئة التدريس من استخدام التكنولوجيا الحديثة وأجهزة الحاسب الآلي وعلى الأخص في عملية التدريس.
- عدم ملاءمة الميزانية المخصصة للبحث العلمي لتنفيذ مشروعات الأبحاث التي يتقدم بها أعضاء هيئة التدريس.
- عدم توافر قاعات مناسبة لاجتماعات الأقسام العلمية.
- زيادة أعداد الطلاب في غالبية المجموعات الدراسية.
- عدم إعطاء عضو هيئة التدريس الحرية الكافية في المشاركة بإعداد جدوله الدراسي.

ثانياً: المشاكل الإدارية:

- عدم توافر معايير واضحة وموضوعية لتولي المناصب الإدارية والإشرافية داخل الجامعة (عميد – عميد مساعد – رئيس قسم – نائب رئيس قسم).
- افتقار الأقسام العلمية لوظيفة مساعد باحث علمي.
- توظيف غير المؤهلين في الوظائف الإدارية المختلفة بالجامعة.
- عدم توافر قاعات استراحة ومواقف خاصة للسيارات وكافتيريا مناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
- فقدان الخدمات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً: المشاكل الاجتماعيـة:

- ضعف روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية المختلفة.
- توتر العلاقات بين بعض أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي الواحد وعدم احترام العلاقات المهنية.
- فقدان العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس و "رابطة أعضاء هيئة التدريس".

يتضح من العرض السابق لنتائج الدراسة أن أهم المشاكل العلمية التي تواجه عضو هيئة التدريس في عملية التدريس تلك المتعلقة بالبيئة التربوية داخل الفصل الدراسي المتمثلة في عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة للتدريس بالإضافة إلى مشاكل التكييف والإضاءة والنظافة والأثاث المناسب في قاعات الدارسة. كما يعاني عضو هيئة التدريس من تدنى المستوى العلمي لمدخلات الجامعة من الطلاب ومن ثم عدم حماسهم للعملية التعليمية. أما بالنسبة للمشاكل المتعلقة بالبحث العلمي، فقد برزت مشكلة عدم توافر المراجع والكتب العلمية والدوريات وضعف إمكانات مكتبة الجامعة وعدم وجود مجلات علمية مختصة وعدم تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، ولمعالجة المشاكل التي ظهرت، تقترح الباحثة ما يأتي:

أولاً: فيما يتعلق بالمشاكل العلمية:

الاهتمام بإعداد القاعات الدراسية في الجامعة إعداداً متكاملا بما يتفق مع مواصفات البيئية التعليمية التربوية ويحقق فاعلية عملية التدريس، من خلال توفير الإمكانات والأجهزة والتقنيات اللازمة للطلاب، معالجة مشاكل تكييف ونظافة القاعات الدراسية، والحرص على صيانتها بشكل دائم ومستمر.

تخفيض أعداد الطلاب في المجموعات الدراسية بالشكل الذي يمكن عضو هيئة التدريس من متابعة مستوى الطلاب ومعالجة ضعف مستواهم العلمي وتحفيزهم بشكل مباشر للعملية التعليمية.

إعداد الدورات التدريبية اللازمة التي تزود أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة الكافية للأدوار المطلوبة منهم في أثناء قيامهم بعملية التدريس وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرق التدريس المناسبة.

إعطاء عملية الإرشاد العلمي في الجامعة مزيدا من الرعاية والاهتمام حتى تحقق هذه العملية فعاليتها وأهدافها التربوية، ويتم ذلك من خلال تخفيض أعداد الطلاب للمرشد العلمي و إعداد أدلة الإرشاد اللازمة وتخصيص أماكن مناسبة للقاء الطلاب مع مرشديهم وأخيرا تخصيص فترات مناسبة للإرشاد العلمي بالنسبة للمرشدين العلميين والطلاب.

تزويد المكتبة مركزية بروابط قواعد البيانات التخصصية العلمية وتزويدها بالمراجع والكتب والدوريات والمجلات العلمية اللازمة لإعداد الدراسات والأبحاث المختلفة بشكل دوري ومتجدد. وتجهيزها بما تحتاجه من إمكانات مادية وبشرية مع إطالة الدوام الرسمي لها.

تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي، تمكن جميع أعضاء هيئة التدريس من إجراء الدراسات الميدانية وتنفيذ المشروعات العلمية التي يتقدمون لها.

ثانياً: فيما يتعلق بالمشاكل الإدارية والمالية: 1) توفير وظيفة مساعد باحث

في جميع الأقسام العلمية بالكلية، يكون عونا لعضو هيئة التدريس في القيام ببعض المهام المطلوبة منه. 2) تزويد أعضاء هيئة التدريس بالأجهزة الفنية والتقنية مثل أجهزة الحاسوب والتقنيات التربوية التي تعد من متطلبات عملية التدريس الحديثة. 3) الاهتمام بتوفير كافة الخدمات اللازمة لعضو هيئة التدريس من مواقف سيارات أو كافتيريا.

PROBLEMS FACING MEMBER STAFF AT AL-AGHWATT UNIVERSITY (ALGERIA) AND AFFECTING HIS PERFORMANCE LEVEL

Dr. Ma'araj Abdul-Qadir Houari

Deputy Dean For Higher Education, Al-Aghwatt University, Al-geria

Abstract

This study aimed to identify the most important problems and obstacles faced by the faculty member of the University of Blida, and adversely affect the level of his performance career. It also aimed to identify the most obvious problems in the areas of scientific, administrative, financial and social. The researchers prepared a questionnaire consisted of (71) each word reflects on the nature of the problem may suffer from a member of the faculty in the areas of Macedonia. Tool has been applied to members of the University Staff, has been found from the analysis of the results and their interpretation that there are many problems it faces faculty member adversely affect the level of functional performance in the light of these findings by researchers with a series of recommendations that would develop appropriate solutions to address those Constraints against a member of the faculty.

Key words: faculty, functionality, higher education, the conduct of higher education.

مراجع الدراسة وهوامشها

1- عبد الرحمن عدس، إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. اتحاد الجامعات العربية، تونس 1987- ص 51.

2- عبد العزيز محمد عبد العزيز، مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية – مجلة التربية – العدد الثمانون – ديسمبر 1986، ص 54.

3- حامد بدر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، السنة الحادية عشر، 1982، ص ص 76- 82.

4- محمد عادل سودان، تهيئة الأستاذ الجامعي، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، الرياض، جامعة الملك سعود، الفترة من 14 – 1403/5/17هـ، 1983.

5- مروان كمال، مشكلات عضو هيئة التدريس، ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، الرياض، جامعة الملك سعود، الفترة من 14 – 1403/5/17هـ،1983 ص ص 1 – 10.

6- محمد عبد العليم مرسى، مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي – العدد الأول – 1984 ص 3 – ص 15.

7- مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية: عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية أوضاعه وقضاياه – اتحاد الجامعات العربية – بغداد – 1985- ص ص 25-49.

8- خليل يوسف الخليلي، مشكلات التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. دراسات تربوية – المجلد السادس – الجزء 35 – القاهرة – 1991 ص ص 277-295.

9- شرف إبراهيم الهادي: المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعتي أم القرى وصنعاء (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى – مكة المكرمة 1411هـ، 1991.

10- عنتر لطفي محمد، المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الإسكندرية. دراسات تربوية – رابطة التربية الحديثة – مجلد 10 الجزء 73 – القاهرة – 1994 – ص ص 177–235.

11- Rose Mary, Cligg, University of Southern California Faculty theirviews of the University ,ERIC Document No ED 096917.1977.

12- Lindaa, S. Moxlcy, Job Satisfaction of Faculty Teaching: Higher examination of Herzerg Porter Need Satisfaction Research. ERIC Document No. ED 139343, June, 1977.

13- Jess, F. Seegnileer, Job Satisfaction of Faculty and Staff at The College of Eastern Utah , ERIC Document No. E D.1983. P.p. 217- 220.

14- Pedrot. Orata, The Problem professor of Education. The Journal of Higher Education. 1999 P.P. 589-598.

15- Suzanne , Young & Dale Shaw , Profiles of Effective Collage and University Teachers. The Journal of Higher Education. 1999. PP671 – 684.

16- حسن حسين زيتون، مهارات التدريس– رؤية في تنفيذ الدرس، الطبعة الأولى– عالم الكتب– القاهرة: 2001 – ص 27.

17- بر بارا ماتير وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة: حسين بعارة، ماجد الخطايبة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، 2000– ص ص 116–138.