جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم : التربية البدنية
الرقم التسلسلي:...../2021

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص: النشاط البدني الرياضي التربوي
العنوان

الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

من إعداد

الطالب: حامدي يوسف

تاريخ المناقشة: 2021/09/12
أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة	الصفة
حسان بوجليدة	أستاذ تعليم عالي	جامعة المسيلة	رئـــيـــســـــــاً
بوزيد أوشن	أستاذ تعليم عالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
بكة فارس	أستاذ تعليم عالي	جامعة المسيلة	عضوا مناقشا
بن ثابت محمد الشريف	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	عضوا مناقشا
برجم رضوان	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة	عضوا مناقشا
حاج أحمد مراد	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2021/2020

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم : التربية البدنية والرياضية
الرقم التسلسلي:...../2021

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص: النشاط البدني الرياضي التربوي
العنوان

الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

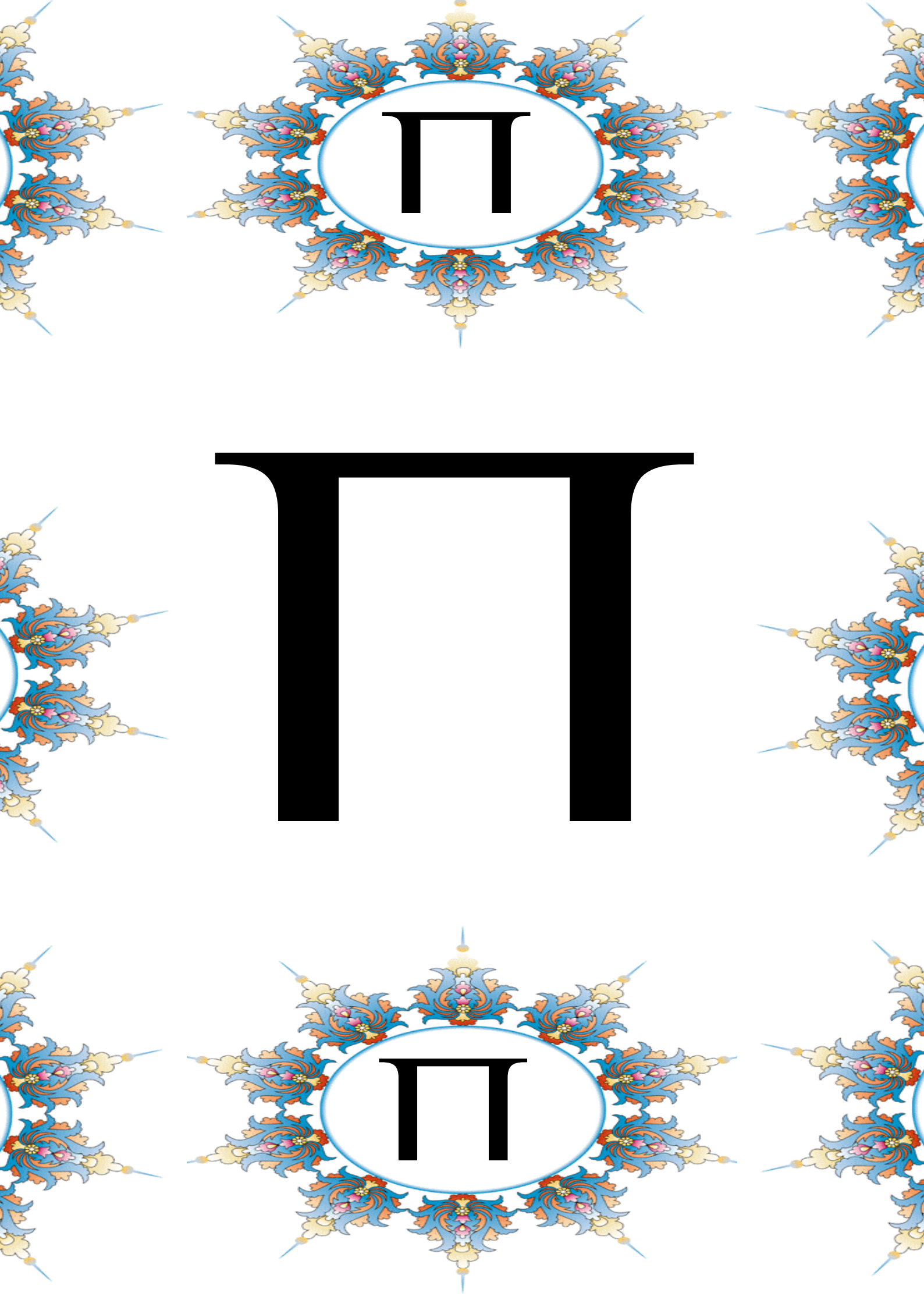
من إعداد

الطالب: حامدي يوسف

تاريخ المناقشة: 2021/09/12
أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة	الصفة
حسان بوجليدة	أستاذ تعليم عالي	جامعة المسيلة	رئيس اللجنة
أوشن بوزيد	أستاذ تعليم عالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
بكة فارس	أستاذ تعليم عالي	جامعة المسيلة	عضوا مناقشا
بن ثابت محمد الشريف	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	عضوا مناقشا
برجم رضوان	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة	عضوا مناقشا
حاج أحمد مراد	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2021/2020


П
П
П

شكر

بسم الله الرحمان الرحيم

" رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ" النمل – 19 –

الحمد لله رب العالمين حمدًا يليق بعظيم سلطانه وجليل عطائه، ولله الشكر من قبل ومن بعد على ما أنعم عليّ به في إنجاز هذه الدراسة وله الشكر على ما وفق وسدد ويسر، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن أهتدي بهديه.

بعد شكر المولى عز وجل يتقدم الباحث بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى الأستاذ الدكتور المشرف /

أوشن بوزيد على تقبله الإشراف على هذا العمل. كما لم يبخل عليّا بمساعدته ونصائحه القيمة فجزاه الله خير الجزاء.

وأتقدم بوافر الشكر والتقدير لجميع الأساتذة الأفاضل الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة على ما قدموا لي من آراء وتوجيهات قيمة.

وإلى كل من ساعدني على إتمام هذه الدراسة المتواضعة،و من ساندني بنصيحة.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لكافة أساتذة جامعة المسيلة، وعلى رأسهم أعضاء لجنة التكوين.

والشكر لكل من قدم العون والمساعدة أثناء إعداد هذه الدراسة وأخص بالشكر أبناء أختي إسلام، مروة.

ختامًا أسأل الله العظيم أن ينفع بهذه الدراسة كل من إطلع عليها واحتاج إليها وأن يكتب للباحث الأجر والثواب والتوفيق.

وآخر دعواتي أن الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على نبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم

حامدي يوسف

إهداء

قال الله تعالى: " وَقَضَى رَبُّكَ أَلاَّ تَعْبُدُواْ إِلاَّ إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَاناً إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِندَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلاَهُمَا فَلاَ تَقُل لَّهُمَآ أُفٍّ وَلاَ تَنْهَرْهُمَا وَقُل لَّهُمَا قَوْلاً كَرِيماً " الإسراء –23 –

أهدي ثمرة جهدي إلى نسمة الحياة التي أعيش بها إلى من منحتني الحب والأمان إلى التي أوصى بها الرحمان أمي أطال الله في عمرها وحفظها.

إلى روح..... أبي الطاهرة رحمه الله وأسكنه فسيح جناته.

إلى من كان لي بمثابة الأب ورمقني بعطفه ومحبته إلى من علمني الجد والإجتهاد والصبر.. وأن مسافة الألف ميل تبدأ بخطوة إلى أخي الكبير.. العبيدي حفظه الله ورعاه وأدامه لنا.

إلى من هم فخري وإعتزازي وسندي في الحياة إخوتي وأخواتي وأخص بالذكر أخي رضوان وإلى جميع أبنائهم...رعاهم الله ووفقهم لكل خير

إلى الأخ والصديق الوفي ومعيني في الشدائد حواس عبد القادر أدامك الله لي.

إلى رفيقة دربي في الحياة ومصدر فخري ونور عيني...زوجتي الحبيبة

إلى جميع الأهل والأقارب.....

إلى جميع الأصدقاء وزملاء الدراسة.

... إلى كل من حملهم قلبي ونسيهم قلمي...

سائلاً المولى عز وجل التوفيق والسداد ويجعلها خالصة لوجهه الكريم

حامدي يوسف

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات	
المحتوى	رقم الصفحة
شكر	--
إهداء	--
قائمة المحتويات	--
قائمة الجداول	--
قائمة الأشكال	--
الملخص بالعربية	--
الملخص بالإنجليزية	--
مقدمة	-أ-
الجانب المنهجي	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1- الإشكالية	06
2- الفرضيات	09
3- أهداف الدراسة	09
4- أهمية الدراسة	09
5- حدود الدراسة	10
6- تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة	10
7- الدراسات المشابهة	12
8- مميزات الدراسة الحالية	42
الجانب النظري	
الفصل الثاني: الصعوبات والعراقيل	
تمهيد	44
أنواع الصعوبات والعراقيل	45
أولا: الصعوبات الأكاديمية (تعريفها)	45
1- عناصر العملية التعليمية	45
2 - أهم المشكلات الأكاديمية	49
ثانيا: الصعوبات المتعلقة بالإشراف (تعريفها)	50
1- الإشراف الأكاديمي	50
2- المشرف الأكاديمي	52
3- مشكلات تحكيم الرسائل العلمية	55
ثالثاً: الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي	56
1- مفهوم البحث العلمي وأهميته	56
2- أهمية الطريقة العلمية في البحوث الرياضية	56
3 - المكتبة وجودة الكتاب الجامعي	57
4 - فريق العمل البحثي	57
5- صعوبات ومعوقات البحث العلمي ومتطلبات النهوض به	58
6- متطلبات تطوير نشاط البحوث العلمية	60
7- وسائل النهوض بواقع البحث العلمي وتطويره	60
رابعاً: الصعوبات الإدارية	61

1- تعريف الإدارة الجامعية وتحديد معانيها	61
2- مبادئ وجودة الإدارة الجامعية ودورها في رفع الروح المعنوية للعاملين	61
3- الإدارة كوظائف ومكونات (نظرية سيزر)	63
4- القوانين الإدارية وجودة التشريعات واللوائح	63
5- الأكاديمية وإساءة الإدارة	64
6- البيروقراطية والمشكلات الإدارية	64
خامسا: صعوبات التربية العملية:	65
1- مفهوم الوسائل التعليمية وأهميتها	65
2- الأسس الفنية والتربوية للإعداد الجيد للوسائل التعليمية واستخدامها	66
3- تصنيف الوسائل التعليمية ووظائفها	67
4- التسهيلات البحثية والمنشآت الجامعية	68
5- معوقات إستخدام الوسائل التعليمية في التعليم	69
6- الصعوبات التي تعترض مبحث التربية المهنية	69
سادساً: الصعوبات المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	70
1- نظام الحوافز تقسيماته والأهداف المرجوة منه	70
2- أنواع الحوافز	71
3- نظريات الحوافز (هرزبيرغ، فروم، ماكليلاند)	72
4- تمويل البحوث الجامعية	73
5- الطريقة العلمية لتقدير الأجور وتصميمها	73
6- المعوقات المالية واستراتجيات معالجتها على مستوى المعهد	74
سابعاً: الصعوبات المتعلقة بالعلاقات ومناخ العمل	75
1- العلاقات الإجتماعية والإنسانية وسبل تطويرها بين الأساتذة	75
2- علاقة الأستاذ الجامعي مع الإدارة والزملاء	76
3- أسس القوة والتأثير الإجتماعي	76
4- أهداف وحدة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	78
5- الدور الإجتماعي والصفات الإجتماعية للأستاذ الجامعي	79
6- معوقات تتعلق بالمجتمع وبيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس	80
ثامناً: معوقات الترقية المهنية	80
1- مفهوم الترقية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	80
2- الجامعات وبرامج الترقية المهنية للأستاذ الجامعي	81
3- المنشورات العلمية ونظام الترقية	83
4- نظام الترقية وأثره على المهنة	83
5- معوقات ترقية أعضاء هيئة التدريس	84
خلاصة الفصل	85
الفصل الثالث: التكوين الجامعي	
تمهيد	87
1- تعريف التكوين	88
2- بعض المفاهيم المرتبطة بالتكوين الجامعي	88
3- التكوين في معاهد التربية البدنية والرياضية في الجزائر (نبذة تاريخية)	89
4- أهمية وأهداف التكوين الجامعي (المستويات والمظاهر)	90
5- أهداف التكوين أستاذ ت.ب. ر في نظام ل. م. د	92

6- أنواع التكوين في معاهد التربية البدنية والرياضية	92
7- نماذج التكوين الجامعي	94
8- وظائف التكوين الجامعي	95
9- مكونات العملية التكوينية (الأهداف التربوية، البرامج، طرائق التدريس)	97
10- أساليب التقويم الجامعي	102
11- أنواع التقويم الجامعي	103
12- وسائل التقويم التربوي	103
13- نموذج مقترح لتطوير التكوين الجامعي	104
14- مدخلات ومخرجات التكوين الجامعي (إستخدام أسلوب تحليل النظم)	105
15- التكوين الجامعي في ضوء المعايير الجديدة	110
16- فعالية التكوين الجامعي في ظل المتغيرات المحلية	111
17- متطلبات التكوين الجامعي في ظل المتغيرات المحلية والعالمية	111
18- مشكلات التكوين الجامعي	112
خلاصة الفصل	114
الفصل الرابع: الأستاذ الجامعي	
تمهيد	116
1- مفهوم الأستاذ الجامعي	117
2- أهمية الأستاذ الجامعي	117
3- صفات والخصائص الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي	118
4- مهام ووظائف الأستاذ الجامعي	120
5- خصائص المهنة الأكاديمية	126
6- حاجات الأستاذ الجامعي	127
1.6- نظرية الحاجات ماسلو 1954	127
2.6- نظرية القيم سبرانغر	128
3.6- نظرية العدالة آدمز 1963	128
4.6- نظرية التوقع الأدائي فروم 1964	129
5.6- نظرية العاملين هرزبرغ 1966	129
6.6- نظرية لولر 1973	129
7.6- نظرية لبورتر ولولر	130
7- الحرية الأكاديمية للأساتذة الجامعيين	131
8- الكفايات التعليمية التقويمية للأساتذة الجامعيين	132
9- متطلبات التعليم العالي	134
10- الوضع الراهن للأداء بالتعليم الجامعي	135
11- واقع الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية	136
12- الأعباء الملقاة على الأستاذ الجامعي	138
13- توصيات مقترحة للنهوض بالوضع الراهن للأداء بالتعليم الجامعي	139
خلاصة الفصل	141
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: منهجية الدراسة	
تمهيد	143

1- الدراسة الاستطلاعية	**143**
2- منهج الدراسة	**144**
3- مجتمع الدراسة	**144**
4- عينة الدراسة	**145**
5- أدوات الدراسة وإجراءات بنائها	**147**
1.5- الملاحظة بالمشاركة	**147**
2.5- المقابلة غير المقننة	**148**
3.5- الإستمارة الإستطلاعية الأولى	**148**
6- وصف أداة الدراسة (الإستبيان)	**149**
7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة	**150**
1.7- صدق أداة الدراسة	**150**
2.7- ثبات أداة الدراسة	**156**
8- إجراءات تطبيق أداة الدراسة	**157**
9- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة	**157**
خلاصة	**159**
الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
تمهيد	**161**
1- عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول	**162**
1.1- عرض ومناقشة النتائج بحسب المحاور	**162**
2.1- عرض ومناقشة النتائج بحسب العبارات	**165**
2- عرض وماقشة نتائج السؤال الثاني	**201**
1.2- الفروق بإختلاف سنوات الخبرة	**201**
2.2- الفروق بإختلاف الدرجة العلمية	**204**
3.2- الفروق بإختلاف الجامعة	**208**
3- عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث	**229**
1.3 إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال المفتوح	**236**
الفصل السابع: الاستنتاجات والاقتراحات	
1- الإستنتاج العام	**239**
2- الاقتراحات والفرضيات المستقبلية	**248**
قائمة المصادر والمراجع	**--**
قائمة الملاحق	**--**

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	صفحة
01	يوضح أسس القوة الستة لرافن	77
02	يوضح أسس القوة الإجتماعية حسب مقياس IPI	78
03	يوضح الجوانب التي يجب مراعاتها عند الإعداد للمحاضرة	120
04	يوضح توزيع عينة أفراد الدراسة حسب المعهد، الدرجة العلمية	144
05	يوضح توزيع عينة أفراد الدراسة حسب الخبرة في مجال التدريس	145
06	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور	148
07	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور	150
08	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور	151
09	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور	151
10	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور	152
11	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور	152
12	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السابع والدرجة الكلية للمحور	153
13	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثامن والدرجة الكلية للمحور	153
14	يوضح معامل الإرتباط بين كل عبارة من عبارات محور الحلول المقترحة والدرجة الكلية للمحور	154
15	يوضح معامل الإرتباط بين درجة كل عبارات محور من محاور الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة	155
16	يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة	156
17	يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمحاور الدراسة مرتبة تنازليا	161
18	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل الأكاديمية	164
19	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف	169
20	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي	172
21	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل الإدارية	177
22	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية	181
23	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	187
24	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل بالعلاقات ومناخ العمل	191
25	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل الترقية المهنية	196
26	يوضح إختبار (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب سنوات الخبرة	200
27	يوضح إختبار تحليل التباين لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب الدرجة العلمية	203
28	يوضح إختبار تحليل التباين لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب الجامعة	207
29	يبين نتائج أقل فرق دال(توكي) في محور الصعوبات والعراقيل الأكاديمية	208
30	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف	210
31	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي	212
32	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل الإدارية	214

33	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية بالعملية	**216**
34	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	**218**
35	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالعلاقات ومناخ العمل	**220**
36	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيلالمتعلقة بالترقية المهنية	**222**
37	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) في الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل	**224**
38	يبين نتائج أقل فرق دال (توكي) لكل محاور الصعوبات والعراقيل	**226**
39	يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليا لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقا لأراء عينة الدراسة	**228**

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال		
الرقم	**عنوان الشكل**	**الصفحة**
01	شكل توضيحي لنموذج (التعلم – التقويم)	**46**
02	يوضح تقسيم فيبر للبيروقراطية	**64**
03	يوضح الأسس الفنية والتربوية للإعداد الجيد للوسائل التعليمية وإستخدامها	**66**
04	يوضح ملخص لأسس تصنيف الوسائل التعليمية " معيار"	**67**
05	يوضح أنواع الحوافز	**72**
06	يوضح تداخل جهد الفرد والرضا الذي يسعى إليه	**73**
07	يوضح صلة الأهداف بعناصر المنهج التعليمي	**98**
08	يوضح التعلم القائم على المجموعة	**102**
09	يوضح التدريس التقليدي	**102**
10	يوضح نموذج كوفمان لواقع أسلوب النظم	**106**
11	يوضح عناصر النموذج التطبيقي لمنهج التربية الرياضية	**107**
12	يوضح نموذج هامور لتطوير نظم التدريب	**108**
13	يوضح نموذج ترايسي في تصميم النظام	**110**
14	يوضح نموذج جريج وكوليك لوصف خصائص المهن	**126**
15	يوضح نموذج ماسلو للحاجات	**127**
16	يوضح نظرية لبورتر ولولر	**131**
17	يوضح توزيع عينة الأساتذة حسب جامعات الوطن	**146**
18	يوضح توزيع عينة الأساتذة حسب الدرجة العلمية	**146**
19	يوضح توزيع عينة الأساتذة حسب الخبرة	**146**

مستخلص الدراسة باللغة العربية:

عنوان الدراسة: الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في التعرف على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، كما هدفت إلى التحقق من وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول محاور الدراسة بفعل متغيرات: (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، المعهد)، بالإضافة إلى التعرف على الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وفقاً لأراء عينة الدراسة.

منهج الدراسة: إعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي (التحليلي).

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الجامعيين الدائمين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وقد أخذ الباحث بالعينة العشوائية الطبقية من (333) أستاذ موزعين على (10) معاهد حول الوطن مراعياً في ذلك التوزيع الجغرافي لهذه المعاهد.

أساليب جمع البيانات: إعتمد الباحث في جمعه للبيانات على الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة غير المقننة، بالإضافة إلى الإستبانة ذات التدرج الثلاثي مكونة من (69) عبارة موزعة على ثمانية محاور أساسية للصعوبات والعراقيل، و(16) عبارة تتضمن حلول مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي.

أبرز نتائج الدراسة:

- أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقون على وجود صعوبات وعراقيل تعيقهم على إنجاح التكوين بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** على خمسة محاور هي: (المتعلقة بالجانب المالي والحوافز، الأكاديمي، الإشراف على المذكرات، الترقية المهنية، والبحث العلمي)، بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل تعيق إنجاح التكوين بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** على ثلاث محاور هي: (مناخ العمل والعلاقات الإجتماعية، التربية العملية، والإدارية).
- أظهرت نتائج متغيرات الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع محاور الدراسة بين أعضاء هيئة التدريس بإختلاف متغيرات (سنوات الخبرة، والدرجة العلمية).
- أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في جميع المحاور بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي، الجزائر، وهران، الشلف) ولصالح معهد ورقلة.
- إتفقت أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة على أن هناك حلول مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي بمعاهد الرياضة.

الإقتراحات والفرضيات المستقبلية:

- دراسة عن الصعوبات والعراقيل التي تواجه القيادات الإدارية بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- دراسة عن العلاقة بين الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي والفعالية التدريسية بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- تصور مقترح لتطوير كفايات أساتذة التربية العملية في المقاييس التطبيقية.
- دراسة تقويمية لبرامج ومقررات علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

الكلمات المفتاحية:

الصعوبات والعراقيل - الأستاذ الجامعي - التكوين الجامعي

Summary of the study

Title of the study *: Difficulties and obstacles facing the university professor in the success of formation at the Institutes of Science and techniques of Physical Activities and Sports*

aims of the study *: this study aims to achieve group of aims which represented in knowing Difficulties and obstacles facing the university professor in the success of formation at the Institutes of Science and techniques of Physical Activities and Sports, also aims to achieve the difference that statistics significance on significance level 0.05 about Study axes by the variables (academic rank, years of experience), in addition to know the suitable solution about Difficulties and obstacles which face the teaching members according to the opinion of the sample of study.*

Method of study : *the researcher depend in this study on the descriptive Method (analytical).*

society and sample of study : *The study society consists of permanent university professors in institutes of the sciences and techniques of physical and sports activities, the researcher took a stratified random sample of (333) professors distributed among (10) institutes around the country, taking into account the geographical distribution of these institutes.*

methods of data collection : *In collecting data, the researcher relied on participatory observation and unregulated interview, in addition to a triple gradient questionnaire consisting of (69) phrase distributed on eight main axes of difficulties and obstacles, And (16) a phrase that includes appropriate solutions to overcome the difficulties and obstacles facing the university professor.*

The most important results of study :

-The results of the study showed that the members of the study sample agree that there are difficulties and obstacles hindering them from the success of formation in sports institutes "to a large degree" on five axes: (related to the financial aspect and incentives, academic, supervision of notes, academic promotion, and scientific research), while they agree The study sample stated that there are difficulties and obstacles hindering the success of formation in sports institutes with a "medium degree" on three axes: (work climate and social relations, practical and administrativeeducation)

- The results of the study variables showed that there were no statistically significant differences at a significance level (0.05) in all study axes between faculty members in variables (years of experience, and academic rank).
- The results showed that there are statistically significant differences at the level of significance (0.05) in the exposure of faculty members in the institutes of science and techniques of physical and sports activities to difficulties and obstacles impute to the institute's variable in all axes between the professors of the Ouargla Institute and each of the institutes (Om El Bouaghi, Algeria, Oran, Chlef) and for the benefit of the Ouargla Institute.
-The study sample members agreed to a large extent that there are appropriate solutions to overcome the difficulties and obstacles facing the university professor in sports institutes.
Key words:
Difficulties and Obstacles - University Professor - University formation

Résumé d'étude en français

Titre de l'étude: *Difficultés et obstacles auxquelles est confronté le professeur d'université Dans le succès de la formation dans les instituts des sciences et Techniques des activités physiques et sportives.*
les objectifs de études: *L'étude visait à atteindre un ensemble d'objectifs représentés dans l'identification des difficultés et des obstacles qui Difficulties and obstacles facing the university professor in the success of formation at the Institutes of Science and techniques of Physical Activities and Sports, Elle visait également à vérifier l'existence de différences statistiquement significatives au niveau de signification (0,05) sur les axes d'étude dues à des variables: (degré scientifique, années d'expérience, institut), En plus d'identifier des solutions appropriées pour surmonter les difficultés et les obstacles auxquels sont confrontés les membres du corps professoral des instituts de science et de technologie des activités physiques et sportives, selon les avis de l'échantillon d'étude.*
Méthodologie de l'étude: *Dans cette étude, le chercheur s'est appuyé sur l'approche descriptive (analytique).*
Population étudiée et échantillon: *La population étudiée est constituée de professeurs d'université permanents dans les instituts des sciences et techniques des activités physiques et sportives, Le chercheur a pris un échantillon aléatoire stratifié de (333) professeurs répartis entre (10) instituts à travers le pays, en tenant compte de la répartition géographique de ces instituts.*
Méthodes de collecte des données: *Dans la collecte des données, le chercheur s'est appuyé sur l'observation participative et l'entretien non réglementé, en plus d'un questionnaire à triple gradient composé de (69) énoncés répartis sur huit axes principaux de difficultés et d'obstacles. et (16) une phrase qui inclut des solutions appropriées pour surmonter les difficultés et les obstacles auxquels est confronté le professeur d'université.*

Les résultats les plus marquants de l'étude:
1. Les résultats de l'étude ont montré que les membres de l'échantillon de l'étude s'accordent à dire qu'il existe des difficultés et des obstacles qui les empêchent de réussir la formation dans les instituts sportifs «dans une large mesure» sur cinq axes: (liés à l'aspect financier et aux incitations , académique, supervision de mémoire, promotion professionnelle et recherche scientifique), Alors que les membres de l'échantillon d'étude s'accordent sur l'existence de difficultés et d'obstacles entravant la réussite des instituts de formation des sports avec un «Degré moyen» sur trois axes: (climat de travail et relations sociales, enseignement pratique et administration).
2. Les résultats des variables de l'étude ont montré qu'il n'y avait pas de différences statistiquement significatives à un niveau de signification de (0,05) dans tous les axes d'étude entre les membres du corps professoral ayant des variables différentes (années d'expérience et degré scientifique).
3. Les résultats ont montré qu'il existe des différences statistiquement significatives au niveau de la signification (0,05) dans en degré d'exposition les membres du corps professoral des instituts de sciences et techniques des activités physiques et sportives rencontrent des difficultés et des obstacles dus à la variable de l'institut dans tous les axes. entre les professeurs de l'Institut Ouargla et chacun des instituts (Om el Bouaghi, Algérie et Oran) Chlef) et au profit de l'Institut Ouargla.
4. Les membres de l'échantillon de l'étude ont reconnu dans une large mesure qu'il existe des solutions appropriées pour surmonter les difficultés et les obstacles auxquels est confronté le professeur d'université dans les instituts sportifs.
les mots clés :
Difficultés et obstacles - professeur d'université - Succès de la formation

مقدمة

مقدمة:

يعد التعليم العالي والجامعي أحد أهم روافع التنمية، حيث يحتل مكان الصدارة في أبرز المواهن والقدرات والإمكانات البشرية المتاحة في المجتمع. والتعليم العالي أيضا هو أحد الأدوات التي من خلالها تستطيع الدولة أن تواكب حركة التقدم العلمي والتكنولوجي في العالم المعاصر، كما يساهم بطريق مباشر وغير مباشر في تقرير وتدعيم الإمكانات البشرية المؤهلة والمدربة للقيام بأدوارها في عملية التنمية البشرية في المجتمع (شبل، كمال، 2006، ص56) ولذلك تعتبر الجامعات مركزاً مهماً ورئيسياً للمعلومات والمعرفة بمختلف أنواعها وهي قمة هرم المؤسسات التربوية والتعليمية في جميع أنحاء العالم، وفي الجامعة يتبلور فكر المتعلمين ويوظف إنتاجهم تبعا لتخصصات المختلفة، ومن نتاج هذه المؤسسة تتأثر بقية الصروح الأخرى التعليمية وغير التعليمية (جان، خديجة، 2010، ص17)، حيث تعد الجامعات في كافة أنحاء العالم مراكز للتنوير والتطوير وآليات لإرساء المنهجية العلمية لأداء الأدوار الوظيفية والرئيسية في مختلف مجالات الحياة لتكون إدارتها قدوة للمؤسسة الأخرى...وتقوم بتحقيق الأهداف المناطة بها والتي تنبثق من فلسفة المجتمع التربوية، إذ تعد الجامعة من أهم مؤسسات التغيير والتطوير في أي مجتمع من المجتمعات (حامد، 1996، ص65)، وهي تتبؤ مكان الصدارة فيه منذ قديم الزمان، فهي مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة والتميز الذي تنطلق منه آراء المفكرين الأحرار والعلماء والفلاسفة ورواد الإصلاح والتطوير، وهي مؤسسة اجتماعية تؤثر في الجو الاجتماعي المحيط بها وتتأثر به، فهي من صنع قياداته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تهدف إلى تحقيقها. (راشد، 1988، ص11)، وكان أهم ما يهدف إليه التعليم الجامعي هو خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا، وترقية الفكر، وتقديم العلم، وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة أو طرق البحث المتقدمة، والقيم الرفيعة المساهمة في بناء المجتمع المشارك وصنع مستقبل الوطن، وخدمة الإنسانية. (شحاتة، 2001، ص13).

ومن بين المؤسسات التعليمية تقف الجامعة في موقف خاص، فهي صانعة الكوادر الوطنية التي تخطط للتنمية وتقودها، وهي العقل المفكر، والمكتب الاستشاري القومي الذي لا يبخل على بلده في تقديم الخبرات وحل المشكلات وتوجيه العمل في مختلف القطاعات، ولقد كانت الجامعات في تاريخ الإنسانية ومازالت في الكثير من البلاد مركز إشعاع بل كانت مركزا أنشئت حوله مدن، وتكونت لخدمته مؤسسات، من هنا كان اللازم تعهد الجامعات بالتطوير المستمر والحرص على تحقيق مستويات من الجودة ترضى عنها الشعوب وتضمن لها الوفاء بالرسالة التي من أجلها أنشئت الجامعة (طعيمة وآخرون، 2006، ص 323)، ذلك أن التعليم الجامعي له تأثيره الإيجابي على التنمية بمختلف جوانبها وكافة مستوياته، الأمر الذي يتطلب مراجعة شاملة ومستمرة لمخرجات هذا التعليم التي تلعب الدور الرئيس في التأثير على حركة المجتمع وتطوره، كما أنها تعد نتاجا طبيعيا لمجموعة متفاعلة من العوامل أهمها أعضاء هيئة التدريس بما يؤدونه من وظائف وما يقومون به من أداءات (ربيع، 2004، ص2).

لذلك 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،(عبدالغفور، 2002، ص89)، إذ يلعب الأستاذ الجامعي في العملية دوراً مهماً ويحتل ركناً أساسياً فيها، فمن دون فعاليته ورقيه بمستوى أدائه لا مجال لأي تطوير أو تحديث للعملية التربوية والتعليمية مهما كان حجم الإمكانات والمتطلبات التي نوفرها لجامعاتنا. (عزيز، 2015، ص130) فحجر الزاوية في هيكل أي جامعة هو عضو هيئة التدريس ، فهو المؤتمن على تدريب الطاقات البشرية وإجراء الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم المعرفة وتطويرها لصالح البشرية، إضافة إلى إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه (راسم، 1983، ص1). فالجامعة تقدر بأساتذتها لا بمبانيها، وبفكر هؤلاء الأساتذة وعلمهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء آخر، فسمعة الجامعة من سمعة أساتذتها، وهذا أمر مفروغ منه ومسلمة لا تحتاج إلى إثبات، (مرسي، 1986، ص235)، حيث يعتبر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عماد العملية التربوية وهم

الذين يقومون بإجراء البحوث التطويرية ويقع عبء التدريس على عاتقهم، من إعداد لتخطيط وتنفيذ البرامج المختلفة لإعداد معلم الغد الذي يخدم المجتمع والتعليم،(العازمي، 2008، ص299)، فعضو هيئة التدريس المتمثل في المعلم الجامعي هو حجر الأساس في العملية التعليمية، كما أنه المسؤول الأول عن عملية التعليم الخاصة بالطلاب (Mcclanaham, 2009, p26)، إذ يعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، فلا يوجد كيان للجامعات بدون الهيئات التدريسية، فهي حجر الزاوية، كما لا يمكن إهمال العناصر الأخرى التي تستند إليها عملية التعليم الجامعي، كالتمويل ومصادر التعليم والإدارة الجامعية الناجحة.(المقابلة، الرشدان، 1997، ص39).

وباعتبار الجامعة نسق واسع يحتوي على ركائز من أهمها التكوين الذي يعد أهم ركيزة لإنتاج موارد بشرية مساهمة في المجتمع، تقيم بمدى تأثيرها من خلال الخبرة التي تطبعها على الحياة العملية اجتماعيا واقتصاديا...لذلك نحت الجامعة الجزائرية منذ العشرية السابقة لتغيير اتجاهها وما يتماشى ومتطلبات الحياة المهنية، خاصة مع ما يفرضه الواقع من هيمنة الاقتصاد الحر والعولمة والتعقيدات التكنولوجية، حيث أدخلت عدة تغييرات توصف بالهامة في مجال التكوين الجامعي (سالم، 2015، ص2)، كما يشمل كل الجهود التي تصب في اتجاه تزويد الطالب بالمعارف والخبرات المعنية للمساهمة في تعليمه وتكوينه وتثقيفه، وهو – أي التكوين الجامعي- يشمل الأهداف التربوية للمواد والعلوم المدرسية، كما يشمل المادة العلمية التي تكون عبارة عن المعارف العلمية المختلفة الهادفة إلى تزويد الطالب بمحتوى معين لاستيعابه، أو تكون عبارة عن المهارات المتنوعة المراد إكسابها للطالب والهادفة إلى إحداث تعديل في سلوكهم ويشمل أيضا العلمية والبيداغوجية المختلفة التي يقوم بها الأساتذة، (مقداد، 1996، ص271) حيث لا يختلف اثنان في أهمية التكوين الجامعي خاصة تكوين طلبة الدراسات العليا التي ترتبط ارتباطا وثيقا بأهداف الجامعة الأساسية في خدمة المجتمع من الناحيتين الأكاديمية والعلمية، فهي وسيلة الإنسان لمواكبة الانفجار المعرفي والتكيف مع عالم اليوم المتميز بالتقدم، فتطوير التعليم العالي يتوقف جزء منه على تطوير الدراسات العليا بالنظر إلى الصلة الوثقى بينها – أي الدراسات العليا – وبين إعداد هيئة البحث والتدريس ذلك أن هدف الدراسات العليا في الأساس هو تنمية الفرد فكريا وإكسابه مجموعة من المهارات لتحقيق ذاته أولا وزرع رغبة البحث والإبداع والتميز فيه ثانيا حتى يغدو أستاذا وباحثا متمكنا في مجال تخصصه (خدنة، 2009، ص7-8).

ومع هذا الدور المحوري لعضو هيئة التدريس في الجامعة كونه احد أهم الركائز المهمة فيها، فإذا تأثرت هذه الركيزة ستؤثر في مخرجات التعليم الجامعي، ومن المؤثرات التي قد تحد من أداء عضو هيئة التدريس هي مواجهته لمجموعة من المشكلات المختلفة، وضغوط العمل مما تؤدي إلى ضعف الرضا الوظيفي لديه وتؤثر على سير عمله وإبداعه، ومن تلك المشكلات هي المشكلات الأكاديمية والإدارية والمالية، (الرشيدي، 2016، ص136)، فأعضاء هيئة التدريس يواجهون بعض التحديات والعقبات والمشكلات التي قد تحد من فاعلية دورهم وقيامهم بمسؤولياتهم بالشكل المأمول، لعل موضوع المشكلات من المواضيع الهامة والتي اخذ الباحثون في الآونة الأخيرة يولونها بالغ الاهتمام في الدراسات الحديثة لكثرة ما يتعرض له أعضاء الهيئة التدريسية من مشكلات نتيجة ما يحيط بهم من ظروف وأحداث، ومتغيرات تطرأ على أنظمة التعليم العالي والجامعات، حيث يسعى أعضاء الهيئة التدريسية خلال مسيرتهم الأكاديمية إلى الوصول إلى السعادة والارتياح والتوافق مع البيئة المحيطة، وتقديم قصارى جهدهم من أجل تعليم أفضل، وإيصال الطلبة إلى درجة عالية من العلم والدراية والثقافة في مجال تخصصاتهم، وفي المجتمع الذي يعيشون فيه، كما ويعملون جاهدين على الابتعاد ما أمكن من المواقف والمشاكل المؤلمة التي تؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية والأكاديمية (الحويطي، 2013، ص2).

ويعتبر توفير بيئة مادية مناسبة للعمل والإنتاج أمراً في غاية الأهمية بالنسبة لعضو هيئة التدريس، وتضم تلك البيئة المادية العديد من المتغيرات التي من الممكن أن تؤثر بالسلب أو بالإيجاب على الكفاءة الإنتاجية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس منها مدى جودة الأبنية وغرف المحاضرات والمعدات والمكتبات، لأن أعضاء هيئة التدريس يتأثرون مثلهم مثل الطلاب بمدى وفرة أو قلة هذه المكونات والتي من الممكن أن يؤدي قلتها إلى مواجهة العديد من المشكلات من جانب أعضاء هيئة التدريس (Ambekeh et al, 2010, p170)

وعلى غرار باقي الدول العربية سعت الجزائر جاهدة إلى إعطاء أهمية كبيرة لهذه المؤسسة إيمانا منها بأنها السبيل الأول لتنمية الموارد البشرية والتي تتطلبها مستويات التنمية المحلية ونلحظ ذلك من خلال التطور الحاصل في الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وذلك بغية الحصول على تعليم ذو نوعية عالية وبحث علمي منتج، (حفحوف، 2008، ص5-6) لهذا سعت منذ استقلالها إلى إعطاء المنظومة التربوية مكانة محورية في مخططاتها التنموية فراحت تبني الجامعات، باعتبارها من أهم المؤسسات التربوية التي يعتمد عليها المجتمع في نشر ثقافته وتحقيق آماله وتطلعاته المستقبلية، (شبل، جمال، 2000، ص56) ولقد اعتمدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر على نظام جديد وهيكلة جديدة في التخطيط للتعليم على مستوى الجامعة في الاختصاصات كافة ، معتمدة في ذلك على ما يعرف بنظام ل م د أو نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه، والذي أعطي التكوين دفع جديد ورؤية مغايرة عما كان عليه في الماضي تهدف إلى تحسين جودة التعليم في مختلف المراحل وتضمن المنافسة في سوق العمل، فوضعت ما يعرف بعروض التكوين والخاصة بمجالات مختلفة وفي اختصاصات مختلفة وسمحت بفتح المجال أمام الفروع من أجل فتح عروض التكوين حسب الحاجة والضرورة. وكانت التربية البدنية والرياضية من بين الفروع التي استفادت من هذه العروض والسباقة للعمل بالنظام الجديد ل م د على مستوى الجزائر فمند 2004 فتحت فرع تكوين في مجال التربية الرياضية، والتدريب الرياضي، والنشاط الحركي المكيف، والإدارة والتسيير الرياضي، والإعلام والاتصال الرياضي (عطاءالله وآخرون، 2011، ص130)

وكغيرهم من كليات ومعاهد الوطن يواجه أعضاء هيئة التدريس في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية مجموعة من الصعوبات والعراقيل المتنوعة التي تكبل حركتهم وتقيد انطلاقهم وتقلل من جودة أدائهم فيها، من بينها صعوبات أكاديمية مرتبطة بالطلبة والإشراف الأكاديمي والبحث العلمي والترقية العلمية للارتقاء بمستوى أدائهم والحصول على الترقية المتاحة أمامهم في السلم الوظيفي الذي يتبعون له، وصعوبات إدارية واقتصادية نتيجة ضآلة المقابل المادي، ومنها ما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية ومناخ العمل، ومنها ما يتعلق بتدني فعاليات التدريس في قاعات المحاضرات والمنشآت والعتاد والملاعب، وعليه فإن إنجاح التكوين في معاهد الرياضة وتحقيق أهدافهم والارتقاء بسمعتهم، رهن بأعضاء هيئة التدريس فيها ومدى ما يبذلونه من أداء، وما يتميزون به من مكانة علمية ومهارات علمية، وما يحققونه من مخرجات متنوعة، قد يكون لهم أبلغ الأثر في تقدم وتطور المجتمع، وهذا الأمر لا يتأتى إلا بتذليل العقبات والصعوبات التي قد تعترضهم عند قيامهم بالأدوار المناطة بهم.

وعليه فهذه الدراسة هي قراءة متفهمة يحاول الباحث من خلالها تسليط الضوء على بعض الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حول الوطن، كما يحاول الباحث التوصل لمجموعة من التوصيات التي قد تسهم في التغلب على هذه الصعوبات والعراقيل، بما يضمن توفير الجو الملائم لأعضاء هيئة التدريس ليقوموا بدورهم المأمول في النهوض بالمجتمع.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية:

إن أية محاولة للارتقاء بالمستوى الجامعي لابد وأن تمر بركائز أساسية من أهمها عضو هيئة التدريس حيث أن مهمته ليست قاصرة على مجرد نقل وتوصيل المعرفة والمعلومات، ولكن يستلزم وأن تكون الظروف المحيطة به مواتية بما يمكنه من أداء مهمته، بحيث يلقى الرعاية والاهتمام وتقدم له التسهيلات والإمكانات وحل المشكلات التي تواجهه. (العازمي وآخرون، 2008، ص299)، ولا شك بأن أعضاء هيئة التدريس يمثلون ركيزة أساسية في التعليم الجامعي، ويرتبط أداؤهم لمهامهم الأكاديمية بجودة العمليات التعليمية وجودة مخرجاتها، مما يعني ضرورة الاهتمام بتطوير مهاراتهم، وتعزيز ثقافة الجودة لديهم، والتأكد من تذليل العقبات والصعوبات التي قد تعترضهم عند قيامهم بالأدوار المناطة بهم.(العتيبي، 2014، ص789) ويتحمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المسئولية المباشرة في تنفيذ وظائف جامعاتهم: كالتدريس، والبحث العلمي، والتأليف، والترجمة، وبناء شخصيات الطلاب علميا وتربويا، وتقديم الاستشارات في مجالات تخصصهم، إضافة إلى ذلك العمل في اللجان داخل الجامعة وخارجها (جراغ، عباس، 2008، ص136)، إذ يعد عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في البناء الجامعي، فهو أهم عوامل الإنتاج في الجامعة وأندرها ولا يعول إلا علية في تحقيق أهدافها والقيام بوظائفها ومهامها، ويتوقف عليه نجاحها أو يكون سبب تراخيه فشلها، وبالتالي فإن له دورا أساسيا في أداء الرسالة الشاملة للجامعة، ومن دونه لا تستطيع الجامعة تأدية تلك الرسالة (غوشة، 1983، ص35).

ومع تعدد أهداف الجامعات وتطورها من مؤسسة تعليمية تربوية تلعب دورا رئيسا 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 تعقيدا 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 (عدس، 1987، ص87)، فهو الذي يحمل أعباء الرسالة التي تحاول الجامعة تحقيقها، حيث يسند إليه مهمة التدريس، ويقوم في الوقت ذاته بالبحث العلمي، ويبذل جل جهده في خدمة المجتمع الذي يعيش فيه، وهي وظائف متكاملة ومترابطة، فالتدريس يسهم في نشر المعرفة، والبحث العلمي يسهم في تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها، أما خدمة المجتمع فتتم من خلال تطبيق المعرفة في المجتمع لحل مشكلاته وخدمة أفراده وتحسين مستوى معيشتهم، (الصغير، 2008، ص8)

ويتأثر دورهم بعوامل عديدة يتصل بعضها بالظروف الموضوعية المحيطة بهم ضمن أقسامهم الأكاديمية، كإعداد الطلبة، والتسهيلات المتوافرة من أجهزه ومختبرات وقاعات تدريسية، وتسهيلات مكتبية، وغيره. كما تتأثر بعوامل ذاتية كالإعداد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ورتبهم الأكاديمية، وطبيعة تخصصاتهم، والفرص المتاحة لهم لتطوير كفاءاتهم، وتتفاعل هذه العوامل أو الظروف الموضوعية والذاتية فتفرض على أعضاء الهيئة التدريسية القيام بأدوار محددة (جريسات، 1989، ص355).

وعليه فإن البيئة التي يعيش فيها عضو هيئة التدريس تمثل عنصراً هاماً وأساسياً من عناصر التجديد والتطوير وبنفس الدرجة يمكن أن تكون عامل إحباط وإعاقة، إذ البيئة الاجتماعية هي بمثابة الرحم الاجتماعي الذي يستوعب جهود أعضاء هيئة التدريس وإنتاجهم العلمي، وفي الوقت نفسه تمدهم بعوامل الحياة والنمو، إن عضو هيئة التدريس يخضع لمؤثراته الذاتية ولموقف المجتمع منه وتصوراته عنه وبالتالي المناخ الذي يتيحه له (العازمي وآخرون، 2008، ص300)

ونظرا للدور الهام والحيوي الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره أحد أهم العناصر التي تعتمد الجامعة عليه في تحقيق أهدافها، فإنه يتحمل المسؤولية المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة بما ينسجم والتعليمات التي تنتهجها لبلوغ أهدافها المرجوة، ولتحقيق مثل هذا الأمر، لابد لإدارة الجامعة أن تولي جل اهتمامها باستمرار لتطويره وإعداده الإعداد الصحيح، بما فيها تلبية حاجاته ومتطلباته .وهي حاجات لا يمكن إشباعها إلا من خلال التغلب على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس الجامعي فيها (Petty and Hatcher, 1999, p361)، وتحرص على أن توفر الأدوات والتسهيلات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس، وتهيئ له الظروف المادية والفيزيقية والنفسية المحفزة

للإبداع والابتكار والتطوير، وتحرص على حل جميع المشكلات والصعوبات التي تعيقه عن تحقيق أهداف وظيفته الأكاديمية، وذلك إيمانا منها بأهمية الارتقاء بالمستوى النوعي لعضو هيئة التدريس وتطوير مستوى أداءه لدوره الأكاديمي المحقق لوظائف الجامعة، وتحرص على استمرار التأثير الايجابي الفعال لنتائج هذا الدور الأكاديمي على المجتمع وعلى مؤسساته المستفيدة من مخرجات الجامعة. (المخلافي، 2008، ص 366)

ويرى فلاتة أن الواجبات المناطة بالأستاذ الجامعي عديدة ابتداءً من مسؤولياته تجاه طلابه وتزويدهم بالعلوم والمعارف المختلفة وحل مشكلاتهم، وهناك عبء آخر على الأستاذ الجامعي والمتمثل في مساهمته في تحقيق أهداف المجتمع وحل مشكلاته وتزويده بالدراسات والأبحاث المفيدة له، كما أن للأستاذ الجامعي دور هام في عملية البحث العلمي في حل مشكلات المجتمع، ويجب أن يكون مقابل هذا الدور حقوق مادية ومعنوية للأستاذ الجامعي، ومعرفة مشكلاته والعمل على حلها حتى تدفعه للإبداع في مجال تخصصه ومنها الحوافز المادية والترقيات وحضور المؤتمرات والندوات والدورات المختلفة (فلاتة، 1997، ص3-4)

وترصد الأدبيات التربوية العربية والأجنبية، على سبيل المثال (دراسة سناني2012، دراسة بطاينة 2007، دراسة العامري 2014، دراسة العبد الغفور 2002، دراسة سوزان وباتي، Suzanne, Pate 1999 دراسة أوراتا Orata, 1999)، الكثير من الصعوبات والمشكلات في التعليم العالي والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وكليات الرياضة وتتنوع الصعوبات وتختلف باختلاف البيئة والجنس كما توصلت الدراسات إلى العديد من الصعوبات والمشكلات أبرزها قلة المؤتمرات العلمية المتخصصة التي تعقد بالكلية، والبيروقراطية، وروتين الإدارة في سير المعاملات، والفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات، وعدم ملائمة البيئة المادية لعملية التدريس، وصعوبة الحصول على المراجع اللازمة للمقررات الدراسية المتخصصة في المكتبة، وأن الطلبة ليس لديهم دافعية كافية للتعلم، وضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة، وتدني مستواهم العلمي، وقلة المعامل والمختبرات والوسائل التعليمية، وتفشي ظاهرة الغش في الامتحانات، وتدريس أعضاء هيئة التدريس لمواد لا تقع ضمن تخصصاتهم إضافة إلى مشكلات إدارية من أهمها غياب التخطيط العلمي لإعداد الأستاذ الجامعي واستكماله لدراسته العليا وقلة توافر فرص حقيقة لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنية الحديثة، وعدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة للتدريس، وتدني التكييف و الإضاءة، والنظافة في قاعات الدراسة، وعدم كفاية الخدمات اللازمة، ومدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها، واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، بالإضافة إلى عدم وجود سياسة واضحة للبحث العلمي، وعدم توافر قاعدة بيانات للبحث العلمي، وقلة الأطر البحثية، وضعف التفاعل بين البحث العلمي التربوي والنظام التعليمي، وعدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي، وقلة وجود فرص للترقية، وضعف التواصل بين المنتجين للبحث والمستفيدين له، وعدم فاعلية نتائج البحث في خطط التنمية بصفة عامة وخطط التعليم والتدريب بصفة خاصة.

وقد التمس الباحث – باعتباره أحد أعضاء هيئة التدريس بالمعهد- وجود صعوبات وعراقيل متعددة المصادر في أثناء القيام بوظائفه تسهم وبدور مباشر في التقليل من فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس؛ قد تكون هذه الصعوبات نابعة من الجهاز الإداري بالمعهد وقد تكون نابعة من الطالب، كما قد تكون نابعة من المنهاج الدراسي، أو من مناخ العمل السائد، لهذا تشكلت لديه رغبة في رصد أبرز هذه الصعوبات بأسلوب علمي، ومعرفتها للمساعدة على الارتقاء بمستوى أداء الأستاذ الجامعي بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وتحقيق مستوى أفضل من الجودة الإدارية والأكاديمية، بما يحقق لهم مستويات متقدمة من التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عماد العملية التعليمية التعلمية وسر نجاحها، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية:

1 – ما أهم الصعوبات والعراقيل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ؟

2 – هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، المعهد) ؟

3 – ما الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة ؟

2 - فرضيات الدراسة:

1 – يواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية صعوبات وعراقيل تعيقهم على إنجاح التكوين.

2 – لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، المعهد).

3 – هناك حلول مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة.

3 - أهداف الدراسة:

- التعرف على أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتي تعيقهم على إنجاح التكوين.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة بفعل متغيرات: (الدرجة العلمية، سنوات الخدمة، المعهد).
- تقديم حلول مناسبة للحد من الصعوبات والعراقيل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

4 - أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في المحاور التالية:

أولا: الأهمية من الناحية النظرية:

✓ تستمد هذه الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة للمجتمع الذي طبقت عليه والمتمثل بأعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حول الوطن، لما يتمتعون به من مكانة هامة في نجاح العملية التعليمية، ومن دور رئيس في تحقيق الأهداف النبيلة التي تسعى الجامعات لبلوغها.

✓ قد تفيد المكتبة التربوية بإضافة جهد بسيط ومتواضع خصوصاً في ظل قلة الدراسات – على حد علم الباحث – التي تتناول الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

✓ قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون قاعدة ينطلق منها باحثون آخرون للكشف عن مزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.

ثانياً: الأهمية من الناحية التطبيقية:

✓ تنبع أهمية الدراسة من كونها دراسة ميدانية تقترب كثيراً من الوضع الحالي والتي ترصد أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد.

✓ قد تفيد هذه الدراسة واضعي السياسات التعليمية والمخططين عن طريق تقديم وجهة النظر الموضوعية حول هذا الموضوع الذي يؤمل أن يسهم في توضيح الواقع الحالي للصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد الرياضية.

✓ تقدم الدراسة عدداً من المقترحات التي قد تسهم في وضع السبل العلاجية لتذليل الصعوبات والعراقيل، والسبل الوقائية، لئلا تتكرر في الكليات والمعاهد المختلفة عبر جامعات الوطن.

5 - حدود الدراسة:

تتم هذه الدراسة في إطار الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس التي تعيق إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة.
- الحدود المكانية: بعض معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حول الوطن الجزائري.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين: أكتوبر 2019 و جانفي 2020

6 - مصطلحات الدراسة:

أولاً:

الصعوبة: يعرفها إبراهيم بأنها: ((كل ما يعيق أو يعرقل تحقيق هدف معين ويتطلب اجتيازه مزيدا من الجهود العقلية أو الجسمية)) (حنا، 1977، ص20).

يعرفها المراشدة بأنها: ((مشكلة أو مشكلات يعاني منها الطلبة أو الأساتذة بالقرانة مع أقرانهم تجعلهم لا يواصلون تعلمهم وعملهم بصورة جيدة وهذه المشكلات قد تعود إلى عوامل أكاديمية ومهنية أخرى)) (المراشدة، 2002، ص34).

ويعرفها Litire بأنها: ((كل عائق يقف مانعا لتحقيق هدف معين وباعث نزعة التحدي ويتطلب إجتيازه الكثير من الجهد والتفكير)). (Litire, 1962, p20).

ويعرفها Good بأنها: ((أي موقف مهم ومعقد وباعث على التحدي، سواءاً أكان موقفاً طبيعياً أو مصطنعاً، ويتطلب حله إمعاناً في التفكير)). (Good, 1973, p483).

التعريف الإجرائي للصعوبات والعراقيل: تعرف بأنها كل عائق أو تحدي يحول دون قدرة أساتذة معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على إنجاح التكوين وتحقيق الأهداف المنشودة بكفاية وفعالية.

ثانياً:

الأستاذ الجامعي: يعرفه بران "Brun" بأنه: ((مختص يستجيب لطلب اجتماعي، يتحكم إلى حد ما في المعرفة وكذلك المعرفة العلمية)) (Brun, 1987, p123).

ويعرفه زرمان بأنه: ((الركيزة الأساسية في إعداد وتكوين الإطارات المتخصصة، بالإضافة إلى إسهامه في حل بعض المشكلات التي تواجه المجتمع، من خلال ما يقوم به من جهد ونشاط لتحقيق الأهداف المرسومة لذلك)). (زرمان، 2004، ص87).

وعرفه طعيمة وبندري بأنه: ((أكاديمي اهتم بتقويم علمه وتدريسه وبحثه وناتج أدائه في تعليم طلابه وأدائهم، أكاديمي يعمل مثابراً طوال الوقت على تطبيق عمله وتسخير بحثه في التصدي لقضايا خدمة المجتمع وتنمية البيئة والتصدي لمشكلاته والمساهمة في سد احتياجاته)) (طعيمة، بندري،2004، ص81)

ويعرف السالم أساتذة التعليم العالي بأنهم: ((الذين يعملون في نطاق الجامعات والكليات الأخرى التابعة للوزارات والمؤسسات المختلفة، ويقومون بمهام التدريس والبحث العلمي وإرشاد الطلبة والإشراف على الدراسات العليا والمشاركة في اللقاءات والاجتماعات داخل الجامعة وتقديم الخبرات والاستشارات داخل الجامعة وخارجها، ونحو ذلك من المهام التي تتطلبها خدمة المجتمع الداخلي والخارجي.)) (السالم، عادل، 2002، ص 14).

يعرف الباحث الأستاذ الجامعي إجرائياً بأنه: ((أي أستاذ مُدرس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وقد يشغل مناصب إدارية إلى جانب العمل التدريسي، ومشرفاً على عملية تكوين الطلبة ويحمل مؤهلات علمية مختلفة نتيجة لمتابعته للدراسات ما بعد التدرج والتي تمنحه مجموعة مؤهلات أكاديمية وبيداغوجية تخوله إلى التدريس والبحث العلمي والإشراف وخدمة المجتمع، وهذه المؤهلات مرتبة كما يلي: (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ دكتور).

ثالثاً:

التكوين الجامعي: يعرفه علي مذكور بأنه: ((تعليم عالي وتأهيل لقوى بشرية عُليا ورفيعة المستوى لكي يقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً)) (مذكور، 2000، ص47).

ويعرفه محمد العلوي بأنه: ((الدراسة الأساسية التي تتم قبل مباشرة المهنة التعليمية أو الحرفية، والبعض يتجاوز في استعمالها ويمددها إلى التعليم المدرسي، والغرض من التكوين تلقين المكون مبادئ معينة وتهيئته للمهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الفترة التكوينية)) (العلوي، 1982، ص121).

ويعرفه إبراهيم الشافعي بأنه: ((الدراسة المتخصصة في الجامعات، ترتبط بمادة التخصص وما يرتبط بها من مواد على عكس الدراسة في التعليم العام الذي يسبق التعليم الجامعي)) (الشافعي، 1986، ص8)

ويرى باربوم Berbaum بأن: ((النشاط الذي يهدف إلى تنمية أسلوب الحياة عندما يوجه إلى الصغار عادةً يسمى تربية، أما عندما يوجه نحو الكبار والراشدين فإننا نستعمل كلمة تكوين والمقصود بهذه الأخيرة هو النشاط الذي يهدف إلى تنمية طرائق إكساب المعرفة والمهارات)). (Berbaum, 1982, p14)

ويعرف الباحث التكوين الجامعي إجرائياً بأنه: تلك العملية التعليمية المتخصصة التي يتبعها الطلبة المتمدرسين في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وتكون عبارة عن تفاعل بين أطراف العملية التعليمية من أستاذ يمتلك مؤهلات تدريسية ووسائل تعليمية مع طالب يمتلك قدرات معينة حيث

تهدف هذه العملية إلى تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية أو وظيفية، تترجم بعد فترة زمنية بشهادة جامعية تسمح له بتحقيق طموحاته المعرفية والعملية.

7- الدراسات المشابهة:

اهتمت العديد من الدراسات العربية والأجنبية بدراسة المشكلات والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، للوقوف على مدى أثرها في إعاقة عمل الأستاذ الجامعي، واقتراح التوصيات لهذه الصعوبات والعراقيل، لكي ينهض الأستاذ الجامعي بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه.

ويشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة، والذي سعى الباحث للإطلاع عليها، بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية، وتعزيز إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به هذا المجال، وفي الوقت الذي حضي فيه موضوع الصعوبات والمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، باهتمام الدارسين لم يقف الباحث في حدود علمه، على دراسات ربطت بين: الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وإنجاح التكوين، أو ناقشت أياً منها. وفيما يلي استعراض لأهم الدراسات:

أولاً: - الدراسات المحلية والعربية:

1- دراسة (سناني، 2012):

- بعنوان: "الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدأ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية"

أجريت الدراسة بجامعة باجي مختار "عنابة " – الجزائر -.

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدأ في سنواته التدريسية الأولى (3 سنوات) خلال مسيرته المهنية في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، وأبعادها على مساره المهني والشخصي في المجالات المتعلقة بـ: (البحث العلمي، البيئة المحلية، الإدارة، العلاقة مع الطلبة، العلاقة مع الزملاء، التدريس، المهنة)، بالإضافة إلى العمل على اقتراح حلول ممكنة للصعوبات التي تواجه الأساتذة، كما هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، الخبرة، الرتبة، والعمر)

ب/ منهج الدراسة:

اعتمد الباحث خلال دراسته على المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة، قوامها (90) عضو هيئة تدريس مقسمين على 39 أستاذ و 51 أستاذة من مختلف أقسام كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية.

د/ أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على الملاحظة بنوعيها (المباشرة، وبالمشاركة)، الكراس اليومي، الاستبيان، والمقابلة.

ه/ نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يواجه الأستاذ الجامعي المبتدأ في سنواته التدريسية الأولى مجموعة من الصعوبات المختلفة أبرزها الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي الذي جاء في المرتبة الأولى، تليها الصعوبات المتعلقة بالبيئة المحلية، ثم الصعوبات المتعلقة بالإدارة، ثم العلاقة مع الطلبة ثم العلاقة مع الزملاء ثم التدريس فيما جاء مجال الصعوبات المتعلقة بالمهنة في المرتبة الأخيرة إضافة إلى جملة من المشاعر والأحاسيس المتناقضة التي يختبرها الأستاذ الجامعي المبتدأ على مدى السنوات الأولى من الممارسة المهنية مثل: الفرحة، الشك، الضغط، الإصرار، القلق، الفشل، العزلة،

كما أظهرت النتائج أيضاً:

- المزاجية والفردية من قبل الإدارة في اتخاذ القرارات.
- البيروقراطية والروتين الإداري في سير المعاملات.
- عدم ملائمة البيئة المادية لعملية التدريس.
- صعوبة الحصول على المراجع المتخصصة في المكتبة.
- الطلبة ليس لديهم دافعية كافية للتعلم.
- ضعف المستوى الفكري والثقافي لطلبة الجامعة.
- استخفاف بعض الطلبة للأستاذ.

كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف يعزى للجنس في مجالات الدراسة، ماعدا المجال المتعلق بالإدارة، وكان لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، ووجود فروق تعزى لمتغير العمر في جميع المجالات عدا المجال المتعلق بالعلاقة للزملاء لصالح الفئة أقل عمراً، بالاضافة وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في مجالات (الإدارة، التدريس، البيئة المحلية، الزملاء) لصالح الرتبة الأقل، وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة في مجالات (الإدارة، التدريس، العلاقة مع الزملاء) لصالح ذوي الخبرة الأقل.

2 ـ دراسة (عبدالغفور، 2002):

ـ بعنوان: "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت"

أجريت هذه الدراسة في الكويت.

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية، وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي، كما هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المشكلات وضوحاً في المجالات العلمية، الإدارية، المالية، والاجتماعية، ووضع بعض الحلول والمقترحات المناسبة التي تسهم في معالجة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغيرات كل من (النوع، الخبرة).

ب/ منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (211) عضو هيئة تدريس منهم 148 أستاذ و 63 أستاذة من مختلف الأقسام العلمية بالجامعة.

د/ أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها على الإستبانة كأداة بحث، مكونة من (71) عبارة وموزعة على خمسة محاور أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- ✦ مشاكل التدريس:

- عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة لعملية التدريس.
- عدم توفر قاعات مناسبة لاجتماعات الأقسام العلمية.
- مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في الكثير من القاعات الدراسية.
- ضعف المستوى العلمي لمدخلات الكلية.
- عدم حماس الطلاب للعملية التعليمية.

- ✦ مشاكل الإشراف الأكاديمي:

- زيادة عدد الطلاب للمشرف الأكاديمي.
- عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف الأكاديمي مع طلبته.
- عدم توافر أدلة إشراف أكاديمي.

- ✦ مشاكل البحث العلمي:

- عدم توافر المراجع العلمية والدوريات، وضعف الإمكانات الحالية لمكتبة الجامعة.
- عدم وجود مجلات علمية مختصة. وعدم تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي.

- ✦ مشاكل النمو المهني:

- قلة المؤتمرات العلمية التي تعقد بالجامعة. وعدم توافر فرص كافية للقيام بمهمات علمية.
- عدم توافر الفرص العادلة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات.
- عدم وجود حوافز كافية في الدورات التدريبية وقلتها.

- ✦ مشاكل إدارية ومالية:

- نقص أعداد السكرتارية والطباعين بالكلية.
- نقص الأجهزة الفنية والتقنية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس.
- عدم ملائمة وكفاية الخدمات اللازمة (كافيتيريا، مواقف سيارات، دورات مياه).
- تداخل العمل في بداية الفصل الدراسي (تدريس، تسجيل، إرشاد).
- حرمان عضو هيئة التدريس من مكافئة الأعمال الممتازة.

- ✦ مشاكل إجتماعية:

- ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالجامعة.

- عدم شعور عضو هيئة التدريس بالأمن الوظيفي.
- عدم الاهتمام بتقوية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس.
- الضغوط المختلفة التي يتعرض إليها عضو هيئة التدريس. (سؤال مفتوح)

كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق فردية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس والخبرة العلمية في صعوبات العمل التي يتم التعرض لها في كل المجالات السابقة.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- الاهتمام بإعداد القاعات الدراسية في الجامعة إعداداً متكاملاً.
- تخفيض أعداد الطلبة في الأفواج الدراسية بالشكل الذي يمكن لعضو هيئة التدريس من متابعة مستوى الطلاب ومعالجة ضعف مستواهم العلمي وتحفيزهم بشكل مباشر.
- تزويد المكتبة بقواعد بيانات تخصصية علمية وتزويدها بالمراجع والكتب والدوريات والمجلات العلمية اللازمة لإعداد الدراسات والأبحاث المختلفة بشكل دوري ومتجدد.
- تخصيص ميزانية كافية للبحث العلمي. وتوفير كافة الخدمات اللازمة لعضو هيئة التدريس.

3- دراسة (العامري، 2014):

- بعنوان: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم"

أجريت هذه الدراسة في اليمن.

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية وتحديد أكثر المشكلات حدة في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، الجوانب التعليمية، بيئة العمل، الإدارة، الترقية الأكاديمية، والطلبة، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات: الكلية، الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، لتنتهي الدراسة بوضع مقترحات وتوصيات مناسبة والتي قد تسهم في مواجهة هذه المشكلات ومن ثم العمل على تذليلها.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (147) عضو هيئة تدريس يمثلون 70% من مجتمع الدراسة

د/ أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على إستبانة ذات تدرج خماسي تكونت في صورتها النهائية من (61) فقرة موزعة على ستة مجالات أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، الجوانب التعليمية، بيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة (الكلية/الجامعة) على التوالي، بينما كانت المشكلات في مجالي الترقية الأكاديمية، والطلبة أقل حدة، نذكر بعض منها حسب المجالات:

- ✦ المشكلات الإدارية:

- قلة المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية.
- ضعف عملية التدريب والتأهيل وندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني والتعليم المستمر للأساتذة.
- غلبة البيروقراطية والروتين الممل على أجواء العمل الإداري في الجامعة.
- قلة إشراك أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات الإدارية والأكاديمية المتعلقة بهم.
- ضعف التزام بالمعايير الموضوعية لقبول الطلبة في الأقسام المختلفة

- ✦ المشاكل المتعلقة بالجوانب التعليمية:

- افتقار مكتبات الجامعة للدوريات والمراجع العلمية ومصادر المعلومات الحديثة.
- عدم إشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجلات العلمية المحكمة إلكترونياً.
- قلة توافر تقنيات ووسائل التعليم الحديثة، وضعف إمكانيات المعامل والمختبرات العلمية.
- قلة توافر التوصيف الدقيق للبرامج والمقررات الدراسية.

- ✦ المشاكل المتعلقة بالطلبة:

- تدني المستوى العلمي، الفكري والثقافي للطلبة. وكثرة عدد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة.
- ضعف تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس (بدرجة متوسطة).

- ✦ المشاكل المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز:

- ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع عضو هيئة التدريس.
- عدم تناسب الراتب مع تكاليف المعيشة والمتطلبات الأساسية للحياة.
- عدم الحصول على العلاوات السنوية بشكل منتظم.

- ✦ المشاكل المتعلقة بالترقية:

- عدم إعطاء نقاط إضافية في نظام الترقية المعتمد لعضو هيئة التدريس الملتزم في عمله.
- عدم وجود توازن معقول في نظام الترقية المعتمد للمجالات المختلفة.
- قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح، وقلة اتصافها بالعدالة والمساواة.
- عدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقية حول عدالة التقييم وموضوعيته.

- مشاكل متعلقة ببيئة العمل:

- عدم توفر الأدوات المكتبية الضرورية للعمل، وانعدم الخدمات لأعضاء هيئة التدريس خارج الجامعة.
- تدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة (مواقف سيارات، مطعم...).
- قلة عدد القاعات الدراسية وقلة توافرها على مستلزمات العملية التدريسية (التكييف، الاضاءة...)
- ضعف التعاون في المجالات الأكاديمية، وضعف العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.

كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز، تبعاً لمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، وفي مجال المشكلات التعليمية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح درجة مدرس ومعيد. كما وجدت فروق في مجال المشكلات المتعلقة بالترقيات الأكاديمية تبعاً لمتغيرات الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث، والدرجة العلمية لصالح المدرس والمعيد، والعمر لصالح الفئة (أقل من 30 سنة) و (30 – 39 سنة).

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تقديم الجامعة كل الدعم المادي والمعنوي لعضو هيئة التدريس للمشاركة في الفعاليات العلمية.
- إتاحة الفرص أمام عضو هيئة التدريس للمشاركة الفاعلة في عملية صنع واتخاذ القرارات.
- استحداث وسائل أكثر فعاليةً ووضوحاً، من أجل القضاء على التعقيدات التي تكتنف العديد من أساليب العمل في الجامعة، وزيادة درجات اللامركزية، استخدام التقنيات الالكترونية الحديثة في تبسيط الإجراءات لتسهيل العمل، وسرعة الانجاز وخفض التكاليف والجهد المبذول.

4 - دراسة (الخرابشة، 2013):

- بعنوان: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات"

أجريت هذه الدراسة في الأردن.

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، كما هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المشكلات وضوحاً في مجالات العملية التدريسية، الإدارية، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، كما هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هذه المشكلات تتأثر بالجنس أو بالمؤهل العلمي أو بالرتبة الأكاديمية أو باختلاف سنوات الخبرة في التدريس الجامعي، لتنتهي الدراسة بتقديم عدد من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية طبقية قوامها (305) عضواً وعضوة هيئة تمثل (25%) من مجتمع الدراسة

د/ أدوات الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على الإستبانة كأداة بحث، مكونة من (38) فقرة موزعة على أربعة مجالات أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- مشاكل العملية التدريسية:

- ضعف مستوى التحصيل لدى الطلبة واعتمادهم على الكتاب المقرر فقط.
- كثرة عدد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة وقلة القاعات التدريسية نسبة لأعدادهم.
- عدم كفاية المراجع الموجودة في المكتبة.
- قلة مناسبة تخصص بعض أعضاء هيئة التدريس للمواد التي يقومون بتدريسها.

- مشاكل إدارية:

- الفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات وغياب مشاركة عضو هيئة التدريس فيها.
- تفشي الواسطة والمحسوبية في العمل الإداري وغياب عنصر الكفاءة في اختيار المرشحين الإداريين.
- التأخير في انجاز المعاملات الرسمية وضعف العلاقة التواصل بين إدارة الجامعة والأستاذ.
- تعقد إجراءات الترقية وضعف فرص النمو المهني لعضو هيئة التدريس.

✦ مشاكل البحث العلمي:
- غياب الحوافز الكافية للقيام بالبحوث العلمية وقلة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.
- قلة المؤتمرات العلمية وصعوبة شروط المشاركة في المؤتمرات العلمية الخارجية.
- صعوبة الشروط المتعلقة بالموافقة على نشر البحوث العلمية وغياب الموضوعية في تحكيمها.
✦ المشاكل المتعلقة بخدمة المجتمع:
- غياب التنسيق بين الجامعة والجامعات الأخرى في خدمة المجتمع.
- غياب التنسيق بين الجامعة والمجتمع المحلي.
- عدم فهم المجتمع للدور الذي يمارسه عضو هيئة التدريس.
- وجود فجوة بين القيم السائدة في المجتمع والمناهج التي تُدرس في الجامعة.

كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في تعرض أعضاء هيئة التدريس للمشكلات تعزى لمتغير الجنس أو المؤهل العلمي وفي جميع المجالات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم للمشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، وفي جميع المجالات باستثناء مجال البحث العلمي فقد كان دالاً إحصائياً وأظهر فروقاً بين رتبتي الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد ولصالح الأخير، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في درجة تعرضهم للمشكلات الأكاديمية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية وفي جميع مجالات الدراسة.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:
- اعتماد الإنتاج العلمي للأستاذ لغايات الترقية وعدم ربطها بالشرط الزمني.
- ضرورة إعادة النظر في سلم الرواتب والأجور بحيث يتم اعتماد سلم موحد للأجور على مستوى الوطن مع مراعاة الإنتاج العلمي للأستاذ بحيث يمنح زيادات سنوية إضافية تتناسب مع إنتاجه العلمي.
- تشجيع مشاركة الأستاذ في المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل العلمية داخل الوطن وخارجه وتقديم الدعم الكافي للمشاركة فيها لما لها من أثر في اكتساب الأستاذ لمهارات ومعارف جديدة.

5- دراسة (النوح، 2006):

- بعنوان: "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"

أجريت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية.

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول عدد من المشكلات، والتي تتعلق: بعضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهاج الدراسي، وإدارة الكلية، ومناخ العمل، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة بفعل متغيرات: (العمر، الرتبة العلمية، الكلية، القسم، الجنسية، الخبرة في مجال التدريس)، كما تقدم الدراسة عدد من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي في الدراسة.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية طبقية تكونت من (201) عضو هيئة تدريس من "خمس" كليات من مجموع الكليات المعلمين البالغ عددها (18) كلية.

د/ أدوات الدراسة:

استخدم الباحث إستبانة مؤلفة من (44) عبارة، وذات تدرج خماسي.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:
✦ المشاكل المتعلقة بعضو هيئة التدريس:
- تشتيت الساعات التدريسية لبعض أعضاء هيئة التدريس(في الصباح، بعد الظهر، في المساء) .
- اقتصار عضو هيئة التدريس على نقل المعارف للطلاب في المحاضرات.
- ندرة أعداد أعضاء هيئة التدريس.
✦ المشاكل المتعلقة بالطالب:
- تدني المستوى العلمي للطلاب وارتفاع أعدادهم في الشعب الدراسية.

- بروز مظاهر غير سليمة لدى بعض الطلاب داخل القاعة (النوم،الشرود الذهني..).
- الغياب المستمر لكثير من الطلاب لظروف خاصة.
- ضعف العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

✦ المشاكل المتعلقة بالمنهاج الدراسي:

- ضعف التجهيزات التدريسية المتوافرة بالقاعات التدريسية وعدم ملائمتها للتدريس.
- قلة توافر تقنيات التعليم لأعضاء هيئة التدريس واعتمادهم على طريقة المحاضرة في التدريس.
- قلة توافر المراجع المناسبة للمقررات الدراسية بمكتبة الكلية.

✦ المشاكل المتعلقة بإدارة الكلية:

- غياب الحافز لعضو هيئة التدريس المتميز في تدريسه.
- عدم إتاحة فرص النمو المهني والعلمي أمام أعضاء هيئة التدريس.
- كثرة الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس(القبول، الإرشاد الأكاديمي..).
- الاستمرار في قبول الطلاب على الرغم من بداية الدراسة.
- عدم تعريف عضو هيئة التدريس بالتغيرات التي ستؤثر في تدريسه مثل: (تقديم الاختبارات، تعديل جدول المحاضرات الأسبوعي...).

✦ المشاكل المتعلقة بمناخ العمل:

- غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أعضاء هيئة التدريس في القسم العلمي.
- انعدام الموضوعية في تعامل إدارة الكلية مع الكثير من أعضاء هيئة التدريس.
- تدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس (مواقف، دورات مياه..)
- إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس من قبل موظفين غير أكفاء واللامبالاة من جانب إدارة الكلية بمشكلات أعضاء هيئة التدريس الاجتماعية والمالية.

كما أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في متغيرات مثل العمر، الرتبة العلمية، الكلية، القسم العلمي، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الجنسية والخبرة في التدريس الجامعي.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس جميعهم على النمو العلمي بشقيه الإنتاج العلمي والنشاط العلمي والنمو الوظيفي.
- تقديم التوجيهات المناسبة للمظاهر غير السوية التي تصدر من الطلبة فور حدوثها.
- إقامة دورات قصيرة للموظفين الإداريين عن السلوك الإداري الفاعل، للتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بصورة سليمة.

6- دراسة (الصغير، 2008):

- بعنوان: "بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على أدائهم المهني"

أجريت هذه الدراسة في جامعة "سوهاج" – مصر –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على أدائهم المهني بجامعة سوهاج، والتعرف على واقع وأسباب هذه المشكلات، بالإضافة إلى تحديد أكثر المشكلات وضوحاً في المجالات الاقتصادية، الإدارية، البحث العلمي، الترقية، الطلابية، والأكاديمية، كما هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح للحد من مشكلات أعضاء هيئة التدريس مع مجموعة توصيات، بالإضافة إلى سؤال مفتوح حول المشكلات الأخرى التي تواجه أعضاء هيئة التدريس .

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية ممثلة من أعضاء هيئة تدريس وبنية تزيد عن 50% تقريباً من المجتمع الأصلي، (191) عضو هيئة تدريس.

د/ أدوات الدراسة:

اعد الباحث استبانة مكونة من (48) عبارة موزعة على 6 محاور أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- المشاكل الاقتصادية:

- راتب عضو هيئة التدريس لا يتناسب وحاجاته. وتحمل عضو هيئة التدريس تكلفة البحث العلمي.

- المشاكل الإدارية:

- لا توفر إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس حاجاته الأساسية للعمل (مكاتب مناسبة، حاسوب، انترنت)
- غلبة الروتين والبيروقراطية.
- قلة اهتمام إدارة الجامعة بإبداعات أعضاء هيئة التدريس وابتكاراتهم العلمية.

- مشاكل البحث العلمي:

- ضعف الاستفادة من البحوث العلمية. والمناخ العام لا يشجع على البحث العلمي.
- تفتقر مكتبات الجامعة إلى الكثير من المراجع والمجلات العلمية في مجالات التخصص المختلفة.

- المشاكل المتعلقة بالترقية:

- يغلب على لجان الترقية الذاتية والمجاملات التي تقلل من مصداقية هذه اللجان.
- اعتماد ترقية عضو هيئة التدريس على إنتاجه في البحث العلمي.
- صعوبة النشر في المجلات العلمية المحكمة وطول الوقت المستغرق في عملية النشر.
- الافتقار للموضوعية في عملية تحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية.

- المشاكل الطلابية:

- يغلب على حجرات الدراسة الإلقاء من قبل عضو هيئة التدريس والتلقي من قبل الطلبة.
- لا يلتزم الكثير من الطلاب بحضور المحاضرات نظراً لعدم وجود ضوابط ملزمة.
- كثرة عدد الطلاب في الشعبة الواحدة مما يؤثر على أدائهم وتحصيلهم.
- قلة اشتراك الطلاب في الأنشطة الأكاديمية.

- المشاكل الأكاديمية:

- غياب العمل التعاوني والعمل بروح الفريق. وعدم توفر توصيف علمي للمواد التي أدرسها.
- قلة الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في مجالات التنمية المهنية.

- مشكلات أخرى (سؤال مفتوح):

- عدم رصد ميزانيات كافية لتطوير البنية التحتية التكنولوجية للجامعة.
- قصور الموارد المالية والمادية للجامعة من غير المورد الحكومي.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- زيادة رواتب أعضاء هيئة التدريس.
- بناء إدارة تتميز بالجودة للحد من المشكلات الإدارية.
- وضع خطة للبحث العلمي بالجامعة ومراجعة نظام الترقية الحالي.
- التركيز على الطلبة باعتبارهم محور العملية التربوية وتخفيض أعدادهم في الشعبة الواحدة.

7 - دراسة (عطية، 2018):

- بعنوان: "المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة"

أجريت هذه الدراسة في جامعة "بيشة" – مصر –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، ودرجة توافر هذه المشكلات الأكاديمية في المجالات المتعلقة بـ (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، شؤون الطلاب، شؤون البحث العلمي، والمقررات الدراسية)، بالإضافة إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: (التخصص الأكاديمي، النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، الجنسية، الكلية)، كما هدفت الدراسة أيضا إلى تقديم سبل مواجهة المشكلات الأكاديمية مع مجموعة توصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بصورته المسحية.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية من أعضاء هيئة تدريس في جامعة بيشة بلغ عددها (142) عضو هيئة تدريس يمثلون ما نسبته (36%) من مجتمع الدراسة.

د/ أدوات الدراسة:

اعد الباحث استبانة مكونة من (40) عبارة موزعة على 4 محاور أساسية، بالإضافة إلى السؤال المفتوح حول سبل مواجهة هذه المشكلات الأكاديمية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- ✦ مشاكل التنمية المهنية:

- ندرة البرامج المتخصصة للتطوير المهني، والتعليم المستمر التي توفرها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس
- قصور العمداء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني لعضو هيئة التدريس.
- الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي.

- ✦ المشاكل الطلابية:

- تدني المستوى التحصيلي والعلمي للطلبة، واعتمادهم بشكل رئيس على المحاضرة.
- ميل الطلبة بشكل عام إلى أسلوب التلقين كطريقة تدريس محبذة لديهم.
- ضعف المستوى الفكري والثقافي للطلبة.
- قلة تقدير واحترام الطلبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وضعف العلاقة بينهم.

- ✦ مشاكل البحث العلمي:

- نقص المراجع اللازمة للبحث العلمي. وقلة موضوعية المحكمين في عملية تحكيم الأبحاث العلمية.
- قلة توفير التسهيلات والإمكانات المادية لعضو هيئة التدريس.
- صعوبة النشر في المجلات العلمية العالمية المحكمة.

- ✦ مشاكل المقررات الدراسية:

- ضعف التعاون بين أساتذة المقرر الدراسي الواحد من حيث توصيفه.
- قلة الكتب والمراجع المناسبة الخاصة بالمقررات الدراسية في مكتبة الجامعة.
- تكليف بعض أعضاء هيئة التدريس بتدريس مقررات تعليمية لا تتلاءم مع تخصصهم العام.
- قلة اشتراك الجامعة في قواعد بيانات المجلات العلمية المحكمة الكترونياً.

- ✦ سبل المواجهة (سؤال مفتوح):

- العمل على زيادة الإنفاق من خلال الاستخدام للموارد البشرية والتكنولوجية.
- الاهتمام بالإرشاد الأكاديمي للطلبة وتوفير الإمكانات اللازمة للأساتذة للقيام بدورهم الإرشادي.
- يجب إطلاع عضو هيئة التدريس على وضعه الوظيفي لتكون له دافع على التقدم.
- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتوفير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.

كما توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً في المشكلات الأكاديمية تعزى لمتغير (التخصص الأكاديمي، والجنسية)، تعزى لاختلاف الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ. وجود فروق دالة

إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس بين رتبة أستاذ وأستاذ مساعد في مجالي (شؤون البحث العلمي، التنمية المهنية) لصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ. بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية تعزى لمتغير الكلية.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- أن تعمل إدارة الجامعة على توفير الأجواء النفسية والمادية المريحة للأساتذة من أجل الأمن والاستقرار الوظيفي لتدعيم العمل الجماعي وروح الفريق وتحفيز العلاقات الإنسانية الايجابية .
- توفير التسهيلات اللازمة فيما يتعلق بالخدمات البحثية من أجهزة ووسائل ضرورية، وتزويد المكتبات الجامعية بالأدوات والأجهزة والمؤلفات المتطلبة للبحث العلمي.

8 - دراسة (بطاينة، 2007):

- بعنوان: "المشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية"

أجريت هذه الدراسة في – الأردن –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، ودرجة هذه المشكلات الإدارية في المجالات المتعلقة بـ: (التخطيط والإستراتيجية، التنظيم والتنسيق، شؤون القوى العاملة، التوجيه والقيادة، اتخاذ القرار، الاتصال، الموازنة)، بالإضافة إلى التعرف على الاختلاف في درجة هذه المشكلات تبعاً لاختلاف متغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)، لتنتهي الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي بصورته المسحية.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة القصدية من أعضاء هيئة تدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية بالجامعات الأردنية وبلغ عددهم (66) عضو بنسبة (78,5%) من مجتمع الدراسة.

د/ أدوات الدراسة:

اعد الباحث استبانة ذات تدرج خماسي مكونة من (56) فقرة موزعة على 7 محاور أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- ✦ مشاكل التخطيط والإستراتيجية:

- قلة اتسام أهداف الكلية بالدقة والوضوح. قلة عقد اللقاءات والاجتماعات الدورية مع العاملين.
- عدم إشراك العاملين بالكلية في عملية التخطيط.

- ✦ مشاكل التنظيم والتنسيق:

- ضعف التنسيق بين كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية.
- ضعف في كيفية توزيع الأعمال والأنشطة داخل الكلية.

- ✦ مشاكل شؤون القوى العاملة:

- ضعف في الكفاية الإدارية للكادر الذي يقود الكلية.
- قلة وجود معايير موضوعية في تولي المناصب الإدارية في الكلية.
- غياب التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس في الكلية.

- ✦ مشاكل التوجيه والقيادة:

- عدم أهلية الإداريين للمناصب التي يحتلونها في الكلية.
- عدم مرونة الأساليب القيادية المتبعة مع أعضاء هيئة التدريس من قبل الإدارة.

- ✦ مشاكل اتخاذ القرار:

- الفردية والمزاجية في القيام بالواجبات من قبل العاملين في الكلية.
- طغيان الروتين والإجراءات المطولة في تطبيق التعليمات في الكلية.
- المركزية في اتخاذ القرارات الإدارية في الكلية.

- ✦ مشاكل الاتصال:

- ندرة استخدام التكنولوجيا في عملية الاتصال في الجامعة.

- غياب الثقة بين العاملين في الكلية مما يؤدي إلى عملية اتصال غير فعالة.

✦ مشاكل الموازنة:

- قلة الإمكانيات اللازمة في مجال التخصص في الكلية.
- ارتفاع كلفة المعيشة وعدم تناسبها مع الدخل الخاص بالعاملين في الكلية.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المشكلات الإدارية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- استخدام أساليب إدارية أكثر فاعلية في إدارة الكلية.
- وضع استراتيجيات متكاملة لكليات التربية الرياضية لتحقيق الرؤى والرسالة والأهداف.
- تطوير الكفايات الإدارية للإداريين الذين يقودون الكلية مما يخلق قيادة فعالة في قيادة وتوجيه الكلية.

9 - دراسة (مخامرة، 2012):

- بعنوان: "أهم معوقات تدريس التربية الرياضية في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين"

أجريت هذه الدراسة في – فلسطين –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم معوقات تدريس التربية الرياضية في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين، ودرجة توافر هذه المعوقات في المجالات المتعلقة بـ: (الطلبة، المنهاج، الأهل، الإمكانات المدرسية)، وبيان مدى اختلاف هذه المعوقات باختلاف متغيرات الدراسة المتمثلة في: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، ونوع المدرسة)، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي.

ج/ عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة عشوائية قوامها (61) معلماً ومعلمة، يمثلون ما نسبته (35%) من مجتمع الدراسة.

د/ أدوات الدراسة:

اعد الباحث استبانة ذات تدرج خماسي مكونة من (40) فقرة موزعة على 4 محاور أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

✦ معوقات متعلقة بالإمكانات المدرسية:

- عدم توفر الوسائل والأجهزة التعليمية، وقلة الموازنة المخصصة للنشاط الرياضي.
- عدم توفر ساحات وملاعب لممارسة الأنشطة الرياضية.

✦ معوقات متعلقة بالمنهاج:

- قلة الدورات التي تعقدها الوزارة لمنهاج التربية الرياضية
- عدم مشاركة المعلمين في تصميم مناهج التربية الرياضية.

✦ معوقات متعلقة بالطلبة:

- كثرة عدد الطلبة في الصف. وقلة الحوافز التي تشجع الطلبة وتدني مستوى الدافعية لديهم.

✦ معوقات متعلقة بالأهل:

- اتجاهات الأهل السلبية نحو الرياضة. والمشكلات العائلية التي يعاني منها الطلبة.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تدريس التربية الرياضية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تخفيض عدد الطلاب. وعقد ورش عمل تدريبية لمعلمي التربية الرياضية.
- محاولة نشر الوعي في المجتمع حول أهمية الرياضة بشكل عام والرياضة المدرسية بشكل خاص.

10- دراسة (الحلو، 2003):

- بعنوان: "المشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية"

أجريت هذه الدراسة في جامعة النجاح الوطنية "نابلس" – فلسطين –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالمشكلات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وأكثرها حدة في المجالات المتعلقة بـ: (عضو هيئة التدريس، الطلبة، الإدارة الجامعية، البحث العلمي، الترقية)، بالإضافة إلى التعرف على الاختلاف في درجة هذه المشكلات تبعاً لاختلاف متغيرات: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، نوع الكلية)، لتنتهي الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأحد صوره المسحية التحليلية.

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (144) عضو هيئة التدريس، وهي نسبة تعادل (45%) من مجتمع الدراسة تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية.

د/ أدوات الدراسة:

اعد الباحث استبانة ذات تدرج خماسي مكونة من (68) فقرة موزعة على 5 مجالات أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- المشاكل المتعلقة بعضو هيئة التدريس:

- قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية.
- ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ضعف التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات الأكاديمية خاصة مما يدرسون نفس المساق.
- عدم مطابقة بعض تخصصات أعضاء هيئة التدريس للمساقات التي يدرسونها.

- المشاكل المتعلقة الطلبة:

- اعتماد الطلبة بشكل رئيس على محاضرة عضو هيئة التدريس وميلهم لأسلوب التلقين كطريقة تدريس.
- تدني المستوى العلمي والثقافي للطلبة بشكل عام وتفشي ظاهرة الغياب عن المحاضرات.
- اعتقاد الطلبة عموماً بعدم جدوى التعليم الجامعي بسبب تفشي ظاهرة البطالة في صفوف الخريجين.
- قلة اهتمام الطلبة بكتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بالمساق.

- المشاكل المتعلقة الإدارة الجامعية:

- عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة للعديد من القاعات الدراسية لاكتظاظها بالطلبة.
- غلبة الروتين والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في الجامعة.
- قلة الرغبة لدى إدارة الجامعة في توفير الأجهزة والوسائل والأدوات اللازمة للعملية للتدريس في الجامعة
- قلة تشجيع إدارة الجامعة للأفكار العلمية الرائدة من قبل أعضاء هيئة التدريس.

- المشاكل المتعلقة البحث العلمي:

- نقص المراجع العلمية اللازمة للبحث العلمي عموماً.
- طول الفترة اللازمة لتقييم الأبحاث العلمية المقدمة للنشر.
- صعوبة النشر في المجلات العلمية المحكمة وعدم موضوعية المحكمين في تحكيمها.

- المشاكل المتعلقة بالترقية:

- عدم السماح لعضو هيئة التدريس بمراجعة لجنة الترقيات حول عدالة التقييم وموضوعيته.
- تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة وقلة اتصاف إجراءاتها بالدقة والوضوح.
- بعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية لصالح الذكور، وبيم أصحاب الرتب الأكاديمية المختلفة وفي كل المجالات فيما عدا مجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي لصالح أصحاب الرتبة الأكاديمية الأعلى، وسنوات الخدمة في مجال المشكلات المتعلقة بنظام الترقية ولصالح أصحاب الخدمة لأكثر من عشر سنوات، ونوع الكلية في

مجالات المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس، وإدارة الجامعة، والبحث العلمي، ولصالح الكليات الإنسانية.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- ضرورة تشجيع الطلبة على البحث لتنمية المهارات المختلفة.
- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتطوير وسائل الراحة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالتخفيف من حدة الإجراءات الروتينية المتبعة.

11- دراسة (اليوسف، 2012):

- بعنوان: "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز"

أجريت هذه الدراسة في – المملكة العربية السعودية –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية والاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، كما هدفت إلى التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز التي تعزى إلى متغيرات: (الخبرة، الرتبة الأكاديمية، الجنس)، بالإضافة إلى التعرف على الحلول المناسبة للتغلب على المشكلات الأكاديمية والإدارية والاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفقاً لأراء عينة الدراسة، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي (التحليلي).

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (220) عضو هيئة التدريس، يمثلون ما نسبته (50%) من مجتمع الدراسة.

د/ أدوات الدراسة:

أعدت الباحثة استبانة ذات تدرج خماسي مكونة من (49) فقرة موزعة على 4 محاور أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- المشكلات الأكاديمية:

- قلة الدورات التدريبية والمؤتمرات التي تعقدها الجامعة. ونقص التجهيزات اللازمة بالقاعات الدراسية
- إقحام عضو هيئة التدريس بمواد بعيدة عن تخصصه.
- نقص الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع البحث العلمي.
- نقص مصادر المعلومات بمكتبة الجامعة (كتب، دراسات، أبحاث...).

- المشكلات الإدارية:

- نقص الكفاءات الإدارية المؤهلة والمركزية في صنع القرارات.
- ندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس.
- ضعف تجاوب إدارة الجامعة تجاه مقترحات أعضاء هيئة التدريس.

- المشكلات الاجتماعية:

- ضعف روابط الاتصال والتعاون بين أعضاء هيئة تدريس.
- عدم توفر حوافز للمبدعين من أعضاء هيئة التدريس.

- أهم الحلول المقترحة:

- إعادة دراسة المزايا والحقوق المالية لعضو هيئة التدريس. وتذليل الصعوبات أمام عضو هيئة التدريس.
- اعتماد برنامج تبادل الأساتذة الزائرين بين الجامعة والجامعات الأخرى.

- إجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديم حلول (سؤال مفتوح):

- زيادة مصادر التعلم بالجامعة بما فيها المكتبات العادية والالكترونية.
-عقد لقاء دوري مع مدير الجامعة وترشيح عضو من كل قسم يحمل له المشاكل والاحتياجات المطروحة
- تخفيف الأعباء الإدارية عن عضو هيئة التدريس، لإتاحة فرصة للإبداع الأكاديمي له في عمله.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة في المشكلات الأكاديمية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، ومتغير الخبرة في مجال التدريس.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- العمل على تخفيف العبء الزائد من المقررات والطلاب على الأساتذة في شتى المجالات.
- العمل على توفير الإدارية المؤهلة والمدربة بالجامعة لتيسير وتنظيم العمل.
- تقوية ودعم روابط الاتصال الفعال والتعاون المثمر وروح الفريق بين جميع الأساتذة.

12 - دراسة (الرشيدي، 2016):

- بعنوان: "واقع المشكلات الأكاديمية التي تواجه الهيئة التدريسية النسائية في جامعة حائل"

أجريت هذه الدراسة في: – المملكة العربية السعودية –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المشكلات الأكاديمية التي تواجه الهيئة التدريسية النسائية في جامعة حائل، ومستوى هذه المشكلات وأهمها والمتعلقة بـالمحاور التالية: (المقرر التدريسي، عضو هيئة التدريس، البحث العلمي، الطالب، الإرشاد الأكاديمي)، لتنتهي الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (96) من الهيئة التدريسية النسائية بجامعة حائل، وهي نسبة تعادل (19%) من مجتمع الدراسة تم اختيارها بالطريقة العنقودية العشوائية.

د/ أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة تتمحور في أربعة محاور ذات تدرج خماسي مكونة من (46) فقرة.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

✦ المشكلات المرتبطة بالمقرر التدريسي:

- تدريس المقررات العملية بأسلوب نظري. والاعتماد على الطرق التقليدية في عرض المقرر الدراسي.

✦ المشكلات المرتبطة بعضو هيئة التدريس:

- تكليف عضو هيئة التدريس ببعض المقررات التدريسية البعيدة عن تخصصه.
- اقتصار دور عضو هيئة التدريس على نقل المعارف للطلاب في المحاضرات.

✦ المشكلات المرتبطة بالبحث العلمي:

- افتقار البحوث العلمية لمعايير عادلة للترقية الأكاديمية.
- صعوبة تحقيق شروط النشر العلمي في بعض المجلات العلمية المحكمة.

✦ المشكلات المرتبطة بالطلاب:

- زيادة أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، وكثرة غيابهم لظروف صحية واجتماعية ونفسية.
- ضعف إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والبرامج والمشاريع العلمية.
- تدني مستوى محصول المعرفة العلمية والفكرية لدى الطلاب.

✦ المشكلات المرتبطة بالإرشاد الأكاديمي:

- ضعف التزام الطالب بالأوقات المحددة للإرشاد الأكاديمي .
- زيادة عدد الطلاب المخصصين للمرشد الأكاديمي.
- قلة اهتمام الطالب بتوجيهات المرشد الأكاديمي، وعدم وجود أوقات محددة لعملية الإرشاد.
- ضعف عناية المرشد في توعية الطالب باللوائح الدراسية

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- وضع إستراتيجية شاملة لمواجهة مثل هذه المشكلات ووضع حلول لها.
- توفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام والتخصصات لتخفيف العبء التدريسي
- عقد ورش عمل لتقويم وتطوير المقررات الجامعية وتوصيفها بما يتناسب مع المعايير الحديثة.

13 - دراسة (القاسم وعطير، 2019):

- بعنوان: "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها"

أجريت هذه الدراسة في – فلسطين –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها، كما هدفت إلى التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس التي تعزى إلى متغيرات:

(الجنس، المؤهل العلمي، والوظيفة)، بالإضافة إلى التعرف على الحلول المناسبة للتغلب على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وفقاً لأراء عينة الدراسة، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (55) عضو هيئة التدريس حيث تم اختيار جميع أفراد مجتمع الدراسة، وتم إجراء مقابلة مع 6 أعضاء من الهيئة التدريسية وهم عميد الكلية ونوابه ورؤساء الأقسام.

د/ أدوات الدراسة:

استخدم الباحثان أداتين: الاستبانة ومكونة (30) فقرة موزعة على محورين أساسيين، والمقابلة شبه المنتظمة وتكونت من 5 أسئلة.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- المشكلات الأكاديمية:

- قلة البرامج التدريبية التي ترفع من مستوى أداء عضو هيئة التدريس.
- ضعف الدافعية نحو عملية التعلم والتعليم لدى بعض الطلبة.
- ضعف تشجيع ودعم الوزارة لعضو هيئة التدريس للاشتراك في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية.
- تفشي بعض الظواهر السلبية بين الطلبة مثل: (التأخر، الغياب، عدم إعداد البحوث المطلوبة منهم..).

- المشكلات الإدارية:

- غياب الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.
- ضعف مشاركة عضو هيئة التدريس في الكلية في القرارات الصادرة.
- التأخر في انجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس في الكلية بسبب البيروقراطية.
- معاناة أعضاء هيئة التدريس في الكلية مع ضعف الخدمات الخاصة بالكلية .

- أهم نتائج المقابلة والحلول المقترحة:

- ضرورة توفير مخصصات مالية لغايات تطوير وتأهيل الكادر الأكاديمي.
- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب الذي يناسب تخصصه ومهارته ومؤهله العلمي.
- توفير التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل الإداري.
- العمل على تطوير قدرات الكادر الأكاديمي البحثية والعلمية.

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير الجنس ما عدا مجال المشكلات الأكاديمية وكانت لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ما عدا مجال المشكلات الأكاديمية وكانت لصالح ماجستير فأعلى، ووجود فروق على متغير الوظيفة على الدرجة الكلية، ومجال المشكلات الأكاديمية لصالح أكاديمي.

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- العمل على توفير الكوادر الأكاديمية والإدارية المناسبة لسد احتياجات الكلية.
- إشراك العاملين في القرارات الصادرة عن الوزارة.
- تطوير الكادر الإداري للكلية أسوة بباقي مؤسسات التعليم العالي من كليات مجتمع وجامعات .

14- دراسة (المخلافي، 2008):

- بعنوان: "المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز"

أجريت هذه الدراسة في – مصر –

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أهم المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز وأكثرها حدة في المجالات المتعلقة بـ: (العملية التدريسية، البحث العلمي، النمو المهني، الإداري والمالي، الاجتماعي) بالإضافة إلى التعرف على الاختلاف في درجة هذه المشكلات تبعاً لاختلاف

متغيرات: (التخصص، الجنسية، الوظيفة، الدرجة العلمية)، لتنتهي الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (192) عضو هيئة التدريس، بنسبة تعادل (86,84%) من مجتمع الدراسة.

د/ أدوات الدراسة:

اعد الباحث استبانة ذات تدرج خماسي مكونة من (46) فقرة موزعة على 5 مجالات أساسية.

ه/ نتائج الدراسة: يواجه أعضاء هيئة التدريس مشاكل متمثلة في:

- المشاكل المتعلقة بالعملية التدريسية:

- ضعف تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية .
- ضعف حماس الطلبة للعملية التعليمية وتدني المستوى العلمي لديهم.
- كثرة أعداد الطلبة بالنسبة لعضو هيئة التدريس.

- المشاكل المتعلقة بالبحث العلمي:

- الميزانية المخصصة للبحث العلمي غير كافية. وقلة الكتب والمراجع العلمية اللازمة لأجراء البحوث.
- قلة المجلات العلمية المخصصة لنشر البحوث والدراسات.

- المشاكل المتعلقة بالنمو المهني:

- ضعف الفرص المتاحة لحضور المؤتمرات والندوات وقلة انعقادها بالكلية أو الجامعة.
- عدم وجود اتفاقيات مع الجامعات للاستفادة من إجازة التفرغ العلمي وغياب برامج التنمية الأكاديمية.
- ضعف التجهيزات والمواد المطلوبة للبحث العلمي.

- المشاكل الإدارية والمالية:

- غياب المعايير الموضوعية لتولي المناصب الأكاديمية والبيروقراطية الإدارية في العمل.
- نقص أعداد السكرتارية والطباعين في الكلية وضعف كفاية الخدمات (مقهى، دورات مياه...).
- ضعف الكفاءة الإدارية لشاغلي الوظائف الإدارية والأكاديمية.
- ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس وعدم مكافأة الأعمال المتميزة لأعضاء هيئة التدريس.

- المشاكل الاجتماعية:

- ضعف العلاقات الاجتماعية بين زملاء القسم العلمي الواحد.
- ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالكلية.
- ضعف علاقة الاحترام بين الطالب وأستاذه.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجة حدة المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، تعزى لمتغير التخصص، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الوظيفة ولصالح التدريسيين، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجنسية ولصالح عضو هيئة التدريس اليمني، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الدرجة الوظيفية ولصالح الدرجة الأقل (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

و/ توصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها:

- سرعة حل المشكلات وإزالة الصعوبات التي تعيق عضو هيئة التدريس بالجامعة.
- الحرص على توفير مستلزمات العمل الأكاديمي.
- ضرورة توفير بيئة عمل دافعة ومحفزة للإبداع والابتكار والتطوير لأداء عضو هيئة التدريس.

ثانياً: - الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Comm & Mathaisel 2003):

- بعنوان: " A Case study of the implications of faculty workload and compensation for improving academic quality "

" أثر كل من الراتب وعبء العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس بإحدى الكليات الخاصة"

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة على التعرف على أثر كل من الراتب وعبء العمل على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بإحدى الكليات الخاصة بالتعليم العالي، حيث ركزت الدراسة بشكل خاص على محاور: عبء العمل في مجال التدريس، الراتب، المزايا والحوافز ودورهم في تحسين الجودة الأكاديمية.

ب/ منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي.

ج/ عينة الدراسة:
تكونت عينة الدراسة من (182) عضو هيئة التدريس.
د/ أدوات الدراسة:
تم تطبيق إستبيان على أفراد عينة الدراسة.
ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى أن:
- بعض أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أنهم لا يتم تعويضهم سواء ماديا أو معنويا بشكل عادل مقابل ما يبذلون من أداء في أعمالهم.
- لا يشعرون بتقدير الجامعة لمشاركاتهم وضعف التزامهم بالجامعة.
- حيث أوضحت نتائج الدراسة أن 59% من عينة الدراسة يرون أن العبء التدريسي دائما مرتفع جدا، وأن 51% يرون أن الجامعة لا تعوضهم بشكل مناسب مقابل العمل الذي يقومون به، وأن 50% من عينة هذه الدراسة يعملون عملا إضافيا خارج الجامعة كليتهم لتحصيل دخل أكبر.
- نصف أعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة يضطرون للقيام بأعمال مهنية أخرى خارج الكلية، وهو ما رآه الباحثان من بين أكثر الأسباب المؤثرة في الجودة الأكاديمية

2- دراسة (Babatope 2010):

- بعنوان: Problems of facilities in South-West Nigerian Universities and the way forward "

المشكلات الخاصة بالمرافق في الجامعات النيجيرية الجنوبية الغربية وكيفية المضي قدما"

أجريت هذه الدراسة في نيجيريا"
أ/ أهداف الدراسة:
هدفت الدراسة على التعرف على المشكلات الخاصة بالمرافق الجامعية في الجامعات النيجيرية، وإلى أي مدى يمكن أن يؤثر نقص المرافق الجامعية على طبيعة الأداء الخاص بأعضاء هيئة التدريس.
ب/ منهج الدراسة: وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي
ج/ عينة الدراسة:
وقد تكونت عينة الدراسة من (500) من أعضاء هيئة التدريس من (10) من الجامعات النيجيرية الواقعة في المنطقة الجنوبية الغربية.
د/ أدوات الدراسة: تم تصميم إستبانة من قبل الباحث باسم "إستبانة مشكلات المرافق الجامعية" وقد تكونت هذه الإستبانة من جزأين: الجزء الأول هدف إلى التعرف على عدد من المتغيرات الديمغرافية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، أما الجزء الثاني فقد تكون من المفردات الأساسية الخاصة بالإستبانة.

ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- نقص الدعم المالي الكافي لتوفير كافة المرافق الأساسية في الجامعات النيجيرية، كما أن الثقافة السائدة بين أعضاء هيئة التدريس و الطلاب تسهم بدورا أساسيا في عدم الحفاظ على المرافق الحالية.
- تتمثل المشكلات الخاصة بالمرافق في الجامعات النيجيرية في عدم وجود المكاتب الكافية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وعدم توافر المواد التعليمية اللازمة لعمليتي التدريس والتعلم، وعدم توافر المعامل المخابر اللازمة لبعض التخصصات في الجامعات.

و/ توصيات الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها:

- ضرورة أن تعير الحكومة النيجيرية اهتماما كافيا بتوفير الدعم المادي اللازم للجامعات من خلال تخصيص مبالغ كافية من الميزانية كل عام.
- أهمية تحسين الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات سواء كانت تلك الموجه إلى الطلاب،أو تلك الموجه إلى أعضاء هيئة التدريس من أجل الحفاظ على المرافق الحالية في الجامعات النيجيرية.

3- دراسة (Archibong & al. 2010):

- بعنوان: " Occupational Stress Sources Among University Academi Staff"
" مصادر الضغوط الوظيفية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعيين"

أجريت هذه الدراسة في نيجيريا"

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، وما طبيعة المشكلات التي من الممكن أن تولد مثل هذه الضغوط، وماهية ارتباطها بالعديد من المجالات الأخرى مثل العلاقات الشخصية، والبحث، والتدريس والتنمية المهنية، وكذلك التعرف على أثر بعض العوامل مثل عامل الجنس في التأثير على الضغوط الأكاديمية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.

ب/ منهج الدراسة: وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي

ج/ عينة الدراسة:

وقد تكونت عينة الدراسة من (279) من أعضاء هيئة التدريس تم توزيعهم كما يلي: أعضاء هيئة التدريس (168)، وعضوات هيئة التدريس (111) من جامعتين من الجامعات وهما: جامعة كروس ريفير للتكنولوجيا، وجامعة ياو.

د/ أدوات الدراسة: إستبانة مصادر الضغوط كأداة للدراسة، وقد تم قياس العبارات الخاصة بالإستبانة من خلال الإستعانة بمقياس ليكيرت الرباعي.

ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- هناك العديد من مصادر الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس في البيئات الجامعية النيجيرية ومن أهم تلك المصادر المشكلات الناشئة عن الطلاب، والمشكلات المتعلقة بالعمل البحثي وبخاصة مشكلات مصادر التمويل، وكذلك مصادر التمويل المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والمشكلات الخاصة بالتدريس.
- يعاني كل من أعضاء وعضوات هيئة التدريس من الضغوط الوظيفية المتعلقة بالأداء الأكاديمي، إلا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات الخاصة بأداء عضوات هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس حول الضغوط الوظيفية الخاصة بالتدريس وقد يرجع ذلك إلى مصادر ضغوط العمل الإضافية التي قد تحملها عضوات هيئة التدريس تكون أكبر من تلك التي يتحملها أعضاء هيئة التدريس.

و/ توصيات الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها:

- التأكيد على المصادر الإضافية الخاصة بالضغوط الوظيفية في الحياة الأكاديمية.
- ضرورة زيادة المبالغ المخصصة لدعم العمل البحثي و التنمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.

4- دراسة (Orata 1999):

- بعنوان: " The problem professor of education "
"مشكلة أستاذ التربية"

أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية"

أ/ أهداف الدراسة:
هدفت الدراسة على التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم، في ضوء تطبيق الطرق التقليدية، ومنظومة النظريات التقليدية التي تواجه أستاذ التربية في جامعة أوهايو الأمريكية، بالإضافة إلى مشكلات تتعلق بالمنهاج، الطلاب، البحث العلمي، الإدارة، مناخ العمل والإرشاد.
ب/ منهج الدراسة: وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الإرتباطي.
ج/ عينة الدراسة:
تكونت عينة الدراسة من (150) من أعضاء هيئة التدريس.
د/ أدوات الدراسة: استطلع الباحث آراء عينة الدراسة في سؤال مفتوح يستهدف المشكلات التي تواجههم في عملية التدريس.
ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:
- قدم مفردات المادة وأن بعض المواد يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر وهو ما يعيق التفاعل اللازم.
- خلو المكتبة من المراجع الحديثة في تخصصات الطلاب.
- ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرائق التفكير الإبداعي لدى الطلاب وإكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على أدائهم التعليمي بعد التخرج.
- صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية.
- عدم محاسبة إدارة الجامعة عضو هيئة التدريس والطلبة في حالة التهاون في تطبيق مبادئ الإرشاد الطلابي.
- ضعف التعاون بين مدرسي المقرر الواحد من حيث توصيفه
- بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر.
و/ توصيات الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها:
- أهمية إجراء دورات التوجيه وتطوير عملية الإرشاد وفق المبادئ التي يدعو إليها عضو هيئة التدريس.
- ضرورة تطبيق مبدأ "التعلم بالممارسة" عوض اكتظاظ قاعات المحاضرات بالطلاب وجعلها فقط للندوات.

5- دراسة (Suzanne & Dale 1999):

- بعنوان: "Pofiles of Effective Collage and University Teachers
صور فاعلية أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية"

أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية "
أ/ أهداف الدراسة:
هدفت الدراسة إلى الكشف عن عوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية وتعرضت في هذا السياق لمشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي ومشكلاته في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم والبحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة.
ب/ منهج الدراسة: وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي
ج/ عينة الدراسة:
طبقت على عينة مكونة من (912) طالباً لبيان مدى فعالية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي.
د/ أدوات الدراسة: تم تصميم إستبانة من قبل الباحثان كأداة لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة تكونت من (25) عبارة.
ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية.
- 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 القديمة في التدريس (المحاضرة) ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة.

و/ توصيات الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها:

- ضرورة التعامل مع القضايا الأساسية في فعالية التدريس بشكل أكثر دقة وبطرق متعددة.
- أهمية الأخذ بوجهة نظر الطلاب في مدى فعالية تدريس عضو هيئة التدريس وتطوير العلاقة بينهم.

6 - دراسة (Di 2000):

- بعنوان: "Views of Academic Work
صور فاعلية أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية"

أجريت هذه الدراسة في "أستراليا"

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدراكات أعضاء هيئة التدريس الجدد في جامعة كانبيرا (Canberra) بالنسبة لعملهم في الجامعة خلال الخمس السنوات الأخيرة ومدى رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى معرفة وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس الجدد في مجالات سياسات الجامعة، والميزانية، والإدارة، وظروف العمل.

ب/ منهج الدراسة: وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي.

ج/ عينة الدراسة:

طبقت على عينة مكونة من أربعة أعضاء هيئة التدريس جدد عبر سلسلة من المقابلات، بالإضافة إلى سلسلة من المقابلات الشبه المنظمة مع رؤساء الكليات والعمداء ونواب الجامعات، والنواب المستشارين، ومسؤولي التخطيط الجامعي، وغيرهم من كبار المسؤولين في الجامعة.

د/ أدوات الدراسة: تم استخدام المقابلة، الملاحظة بالمشاركة، والإستبانة.

ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- هناك عدم تطابق بين توقعات أعضاء هيئة التدريس الجدد، وواقع العمل الذي يقومون به.
- زيادة العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الجدد والذي لا يسمح لهم بالقيام بأعمال بالبحث العلمي.
- عدم مشاركتهم في صنع القرار الذي يصدر دون مشاورة معهم.
- هناك تراجع في الحرية الأكاديمية يحس به أعضاء هيئة التدريس الجدد.
- عدم وضوح سياسة الجامعة.
- انخفاض الميزانية المتطلبة للجامعة.

كما أظهرت الدراسة أن هناك تصور لدى أعضاء هيئة التدريس بأن تقاليد وممارسات الماضي تؤخر تقدم الجامعات في الألفية الجديدة، وهناك العديد من المعوقات والتحديات أمام الرؤية المثالية الأكاديمية

و/ توصيات الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها:

- ضرورة إزالة المعوقات التي تعترض سبيل التعليم العالي في استراليا.
- وضع إستراتيجية حتى يكون التعليم العالي مثالياً ونموذجياً من خلال عناصره الكفاءة، الفعالية والتأثير.

7- دراسة (O'callaghan 2010):

- بعنوان: " A study of gender differences in faculty promotion and rank attainment at a research university"
" تأثير متغير نوع عضو هيئة التدريس على الترقية والدرجة العلمية في الجامعة البحثية"

أجريت هذه الدراسة في "الولايات المتحدة الأمريكية"

أ/ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق الفردية ذات الدلالة الإحصائية وفقا لمتغير النوع بين أعضاء هيئة التدريس في الأوساط الأكاديمية بجامعة: (Midwest Re-search university MRe) بالولايات المتحدة الأمريكية في مجالات الترقية والدرجة العلمية

ب/ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

ه/ نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى أن:

وجود فروق فردية بين أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير النوع ومتغير الدرجة الأكاديمية، إذا كانت الفروق الفردية لصالح الذكور من شاغلي الدرجة الأكاديمية أستاذ مشارك، والأستاذ، ولكن تلك الفروق لم تكن ذات دلالة إحصائية.

في حين بلغت نسبة ترقية الإناث من نفس الدرجة (41.3%) والذكور لأستاذ مساعد إلى أستاذ (58.7%). وبعد إجراء المزيد من الاختبارات توصلت الباحثة إلى أن النوع والترقية الأكاديمية ليسا متغيرين مستقلين يتأثر أحدهما بالآخر.

ثالثاً: - التعليق على الدراسات السابقة والمشابهة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث التي أجريت في هذا الموضوع استعرض الباحث 21 دراسة بواقع دراسة واحدة محلية و13 دراسة عربية و07 دراسات أجنبية وكان أقدمها بتاريخ 1999 وأحدثها 2019، ويلاحظ على هذه الدراسات ما يلي:

- لم يتح للباحث الحصول على دراسات محلية أو عربية أو أجنبية تستهدف بشكل رئيس دراسة الصعوبات والعراقيل التي تعيق أعضاء هيئة التدريس في إنجاح التكوين بمعاهد الرياضة في الجامعات والتعليم العالي بصفة عامة.

- توصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من الصعوبات والمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تعيقهم عن أدائهم الوظيفية بالشكل المطلوب.

أ- أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1- **من حيث موضوع الدراسة وأهدافها:** اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث تركيزها على عدد معين من المتغيرات ذات العلاقة بأداء عضو هيئة التدريس ورضاه الوظيفي، أو اكتفاء بعض الدراسات بالبحث عن نوع واحد من الصعوبات مثل: دراسة (الرشيدي 2016) و (الحلو 2003) و (عطية 2018) بحثوا في المشكلات الأكاديمية أو دراسة (بطاينة 2007) التي بحثت في المشكلات الإدارية، وهناك دراسات بحثت في صعوبتين مثل: دراسة (القاسم والعطير 2019) حيث تناولوا المشكلات الإدارية والأكاديمية معاً، كما اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة كل من (اليوسف 2012) و (عطية 2018) و (عبد الغفور 2002) و (الصغير 2008) من خلال إضافة سؤال مفتوح حول الحلول الممكنة للمشكلات والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وفقط دراسة كل من (عبد الغفور 2002) و (الصغير 2008) من اقترحا مجموعة من الحلول لعينة الدراسة، وعليه فقد تشابهت معظم الدراسات السابقة في مجموعة من النقاط وهي الاهتمام بالمشكلات والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتعرف على الأسباب وراء هذه الصعوبات ومحاولة تقديم مجموعة توصيات وحلول لها.

2- من حيث العينة والمنهج المستخدم في الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة التي تميزت باستخدام المنهج الوصفي، كما اتفقت مع كل الدراسات السابقة في تحديد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ما عدا دراسة (Suzanne & Dale 1999) والتي اختارت الطلبة لبيان مدى فعالية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها.

3- من حيث الحدود المكانية والزمانية للدراسة: اتفقت الدراسة الحالية جزئياً في الحد الجغرافي مع دراسة سناني التي أجريت في البيئة الجزائرية مع اختلاف الجامعات المعنية بالدراسة الحالية، واختلفت كلياً مع باقي الدراسات التي أجريت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة، كما اختلفت في الحدود الزمانية وبعض الاختلافات في الحدود الموضوعية مع الدراسات السابقة.

4- من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في الحصول على البيانات وتحليلها، كما اتفقت أيضاً مع دراسة كل من (سناني 2012) و (Di 2000) في استخدام الملاحظة بالمشاركة، في حين اختلفت مع دراسة (سناني 2012) في استخدام الكراس اليومي والمقابلة المقننة، ومع دراسة (القاسم وعطير 2019) و(Di 2000) في المقابلة شبه المقننة.

ب – أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- قدمت لنا الدراسات السابقة نقطة انطلاق هامة ساهمت بشكل كبير في تشكيل وإثراء الخلفية النظرية للدراسة، خاصة فيما يتعلق بمحاور الصعوبات والعراقيل، وكذا مختلف المتغيرات الشخصية التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، وصياغة فرضياتها.

- الاستفادة من تصميم الإطار النظري خاصة فيما يتعلق بضبط مفاهيم الصعوبات والتكوين الجامعي والأستاذ الجامعي ومختلف العناصر المتعلقة بهم، والاستفادة من الأطر النظرية وأدبيات هذه الدراسات، والإفادة من بعض المراجع التي استندت إليها هذه الدراسات.

- الاستعانة بالأدوات المصممة في الدراسات من أجل بناء أداة الدراسة الحالية المتمثلة في الاستبيان.

- توجيه الباحث في اختيار المنهج المناسب للدراسة والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج الدراسة.

8- مميزات الدراسة الحالية:

- يتضح من إستعراض الدراسات السابقة أن معظمها ركزت على جانب واحد أو بعض الجوانب فقط من الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي.
- يرتكز البحث الحالي على نوعية جديدة من المعوقات وربطها بواقع بيئة عمل أعضاء هيئة التدريس ومناقشتها في إطار البيئة الأكاديمية والتنظيمية التي يعملون فيها.
- قامت الدراسة برصد تلك الصعوبات والمعوقات، وصعوبات أخرى يرى الباحث ضرورة تضمينها في قائمة واحدة لتشكل مقياسا لدى إحساس الأساتذة الجامعيين لتلك الصعوبات.

الفصل الثاني: الصعوبات
ه العـ اقبا،

تمهيد:

من خلال الإطلاع على الأدبيات والنظريات المتعلقة بالتعليم الجامعي نجد أن أبرز العناصر الفاعلة في هذا الأخير الأستاذ الجامعي، فلا يمكن أن ترتقي و تتطور الجامعة إلا به فهو جوهر العملية التعليمية من خلال ما يقوم به من أدوار فاعلة تؤثر في نجاح العملية التعليمية، فهو المرشد لطلابه والباحث المجد، إلا أن الصعوبات والعراقيل التي تواجهه أثناء تأدية مهامه التكوينية لا تتوقف على صعوبة واحدة، بل تتعدى ذلك إلى عدة صعوبات وعراقيل منها ما يتعلق بالطلبة والإشراف، ومنها ما يتعلق بالجانب الإداري والبحث العلمي، وأخرى بالجانب المالي والترقية والعلاقات الإجتماعية...الخ.

وسوف نحاول في هذا الفصل التعرض لأهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية كلاً على حدة

✓ **أنواع الصعوبات والعراقيل:**

هناك عدة صعوبات وعراقيل يعاني منها الأستاذ الجامعي وتقلل من فاعليته وإنجازاته، وهذا يشكل هدراً علمياً وإجتماعياً للأستاذ والطالب الجامعي على حد سواء، وينعكس هذا على إنجاح عملية التكوين الجامعي. ونظراً لكثرة الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن تواجه الأستاذ الجامعي، فقد صنفها الباحث على النحو التالي:

أولا: الصعوبات الأكاديمية:

تعريفها: هي مجموعة العوائق والتحديات المتعلقة بالطلبة والتي تحول دون قدرة الأستاذ الجامعي على إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

ويرى "العتيبي" أن أبرز الصعوبات الأكاديمية للأستاذ الجامعي تتمثل في زيادة أعداد الطلبة وضعف مستواهم العلمي، واعتمادهم بشكل أساسي على ما يلقيه عضو هيئة التدريس، وعدم رغبة الكثير من الطلبة في كتابة الأبحاث والتقارير المتعلقة بمادة المقياس...الخ. (العتيبي، 2010، ص74)

1 - عناصر العملية التعليمية:

1 . 1 - الطالب الجامعي: ويتضمن الطالب المسؤول والمشارك في التعلم والتفكير والمبادر النشط غير المترهل أو المتراخي. ويتطلب هذا الأخذ بعين الاعتبار قدراته وميوله واهتماماته، وشخصيته ودافعيته، وطموحاته، وتطلعاته، وهمومه ومشكلاته وخلفيته الاجتماعية والاقتصادية. (عايش، 1995، ص18)

أ - جودة الطالب الجامعي: الطالب هو حجر الزاوية في العملية التي من أجله أنشئت الجامعة ويقصد بها مدى تأهيله في مراحل ما قبل المؤسسة التعليمية علمياً وصحياً وثقافياً ونفسياً حتى يتمكن من استيعاب دقائق المعرفة وتكتمل متطلبات تأهيله، وبذلك تضمن أن يكون هؤلاء الطلاب من صفوة الخريجين القادرين على الابتكار والخلق وتفهم وسائل العلم وأدواته. (عليمات، 2004، ص113)

ب) - اتجاهات معاصرة في تقويم الطالب: يمكن إيجاز أهم الاتجاهات المعاصرة في التقويم فيما يلي:

- استخدام أسلوب التقويم الشامل الذي لا يركز على جانب واحد فقط من جوانب شخصية الطالب (الجانب المعرفي فقط)، وإنما يمتد ليشمل النمو في شخصية الطالب من جميع جوانبها في إطار برنامج شامل ومتوازن للتقويم وعليه فهو لا يتبع أسلوب واحد من أساليب التقويم و إنما تتنوع فيه الأساليب حسب تنوع الأهداف وأنماط السلوك المراد قياسها.

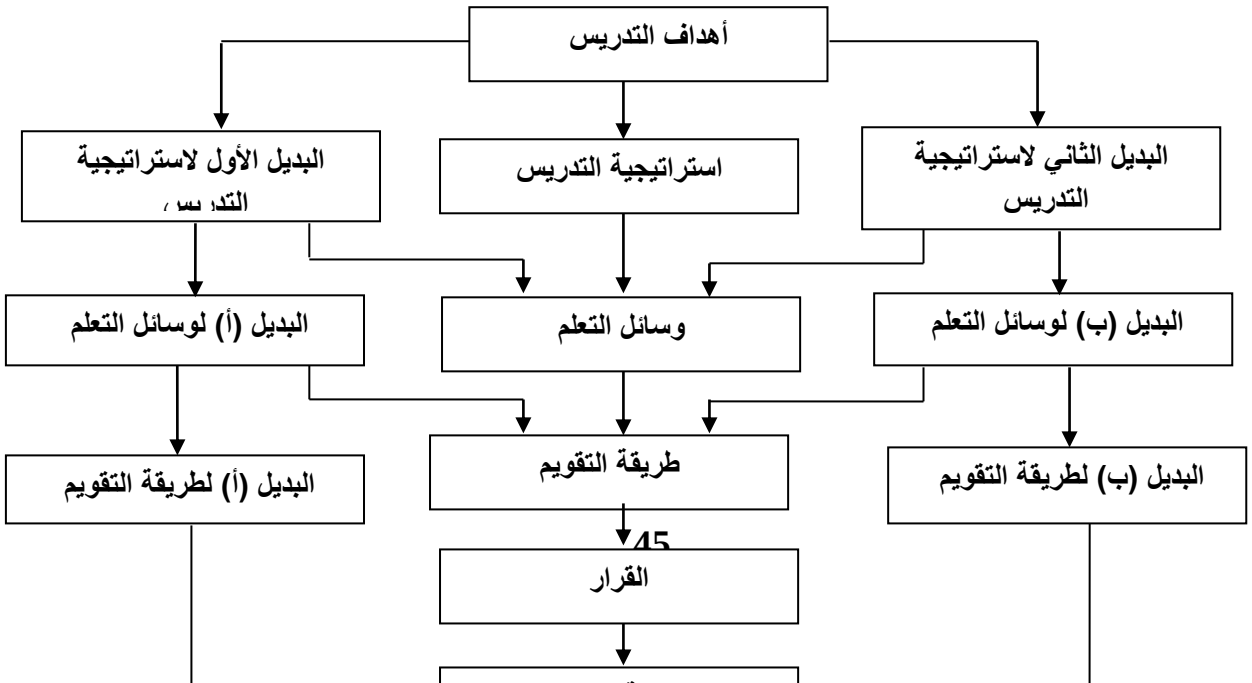
- الامتحانات هي جزء متكامل من عملية التعليمية، ولا يغفل الارتباط الدينامي بين التقويم وعناصر العمل التربوي. سواء في أهداف التعليم ونُظمه أو في مناهجه وأساليبه والقائمين عليه.

- اعتماد الامتحانات على أسس ونماذج القياس.

- يدعو التقويم الحديث إلى التقليل من الاعتماد في تقويم الطالب على الامتحانات العامة أو الاختبارات التحصيلية المقننة.

- استخدام أساليب التقويم التي تتصف بالمرونة وتعتمد على الثقة المتبادلة بين المعلم وطلابه وتدعيم ثقة الطلاب بأنفسهم كالامتحانات والأبحاث والمشروعات التي تقوم على أساليب التقويم الذاتي للطلاب.

والشكل رقم (1) يوضح نموذج التعلم - التقويم:



مخطط توضيحي لنموذج التعلم - التقويم (منسي، 1999، ص 324-325)

1. 2 - الأستاذ الجامعي:

يعرف الأستاذ الجامعي بأنه ذلك الشخص الذي يختص بتنفيذ العملية التربوية من خلال احتكاكه المباشر بالطلبة، وهو يعتبر ناقلا للمعرفة ومسوؤلاً عن تربية الأجيال وتكوينها. (عيسوي، 1984، ص43)؛ وحسب وجهة نظر "جون ديوي"، هو ذلك الذي يدرب طلابة على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي، يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة. (العربي، 1989، ص197)

1. 3 - المنهج التعليمي (توصيف المقرارات): وُضع توصيف علمي دقيق لجميع المقررات التي يتضمنها برنامج الإعداد بحيث يتسق المحتوى الدراسي لكل مقرر مع طبيعة المجال العلمي والفلسفي والمنهج المعاصر للبحث فيه فضلاً عن توظيف احدث مداخل التعليم وتقنياته وأساليب تقييم الأداء والحرص على تنشيط استخدام المصطلحات الأجنبية باستمرار سواء في مصادر التعلم المختلفة أم أثناء التدريس، وتشجيع الطلاب على الاطلاع على المراجع الأجنبية فضلاً عن شبكة المعلومات العالمية الـ INTERNET للإثراء باستمرار بحيث: يتم تجنب الحشو الزائد، يتم تجنب التكرار بين المقررات نهائياً، تحديث محتوى المقررات، ربط المقررات بالتغيرات العالمية وحقائق الموقف التعليمي، التوجه المفاهيمي بدلاً من التركيز على الحقائق المفككة. (زاهر، 2007، ص865)

1. 4 - المكان (الجامعة):

أ) تعريف الجامعة: هي مؤسسة التعليم العالي، أين يمكن الدراسة بغية الحصول على رتبة علمية، أو درجات عليا في البحث العلمي (Oxford ,2000 ,p1477)

وهي مؤسسة تكوينية لا ترسم أهدافها بمعزل عن البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تنبثق عنها، بل بالعكس من ذلك هي تستلهم من المجتمع إطاراتها وتختار قيمها وأهدافها، وباختصار فالمجتمع هو الذي يمنح الجامعة شهادة الميلاد والغاية. (ben achenhou ,sd .p4)

ب) وظائف الجامعة: تنبع وظائف الجامعة من فلسفتها التي هي بدورها مستمدة من فلسفة المجتمع المحلي الموجود فيه، وعلى العموم يكاد يكون هنالك شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسية للجامعة تندرج ضمن ثلاث نقاط أساسية:

- **التعليم وتنمية المواراد البشرية:** يرتبط مفهوم التعليم عادة بمفهوم التربية، فهو جانب من جوانبها وكل عمل تعليمي جيد لابد أن يكون له هدف تربوي، أي أن التعليم المثالي إنما هو تربية، و لكنه في الاصطلاح يظل مرتبطاً بموضوع ما، في حين أن التربية تتناول النفس الإنسانية أو الشخصية الإنسانية كلها. (مذكور، 1998، ص32)

فمع تطور الصناعات والتكنولوجيا واجتياح ثورة المعلوماتية بدأ التركيز على الموارد البشرية ذات المستويات العالية باعتبارها الصانع الأساسي في برنامج التقدم التكنولوجي الهائل، واختفت الوظائف التي تعتمد على المهارات البسيطة في معظم المجالات، وازداد الطلب على القوة البشرية ذات المهارات الفنية عالية المستوى، لتلبية احتياجات الوظائف في مجال الخدمات وصناعة المعلومات والإنتاج كثيف المعرفة. (حامد، السيد، 2002، ص90)

- **البحث العلمي:** تلعب الجامعات دوراً هاماً في ممارسة البحث العلمي، لذا فقد أصبح البحث العلمي اليوم من أهم وظائف وأركان الجامعة الحديثة، فهي تعتبر المؤسسة الأولى لإجراء البحوث، ذلك لوجود عدد كبير من المتخصصين والباحثين ولتوافر مستلزمات البحث من (مخابر، معامل، مكتبات...). (شماس، 2003، ص55)

- **خدمة المجتمع و تثقيفه:** فالجامعة تقوم بوظيفة جد هامة اتجاه المجتمع، فهي تعمل على ربط التعليم الجامعي مع حاجات ومتطلبات المجتمع المتخلفة، فهي تشمل جميع السمات المميزة للأمة من مادية وروحية وفكرية وفنية ووجدانية، وتشمل جميع المعارف والقيم والالتزامات الأخلاقية المستقرة فيها. (السنبل، 2002، ص63)

1. 5 - مساعدات التعليم أو التدريب:

أ) **جودة البرامج التعليمية و طرق التدريس:** ويقصد بجودة البرامج التعليمية شمولها وعمقها، ومرونتها وإستعابها لمختلف التحديات العالمية والثورة المعرفية، ومدى تطويرها بما يتناسب مع المتغيرات العامة، وإسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة، مما يجعل طرق تدريسها بعيدة تماماً عن التلقين ومثيرة لأفكار وعقول الطلاب من خلال الممارسات التطبيقية لتلك البرامج وطرق تدريسها (عليمات، 2004، ص114)

ب) المصادر التعليمية وتكنولوجيا التعليم: تكنولوجيا التعليم كأي تكنولوجيا هي عملية متكاملة بتعريفها استخدام أمثلة للمصادر التعليمية بتطبيق شروط التعلم المستمدة من حقائق ونظريات التعلم الإنساني بأسلوب المنظومات (systems approach) لضمان استخدام المصادر التعليمية في منظومات تعليمية، تحقق أهداف تعليمية مسبقة التحديد والتواصل إلى تعلم أكثر فعالية، وبتحديد أكثر لمصطلح تكنولوجيا التعليم هي عملية متكاملة، تقوم على تطبيق هيكل من العلم والمعرفة عن التعلم الإنساني واستخدام مصادر تعليمة تؤكد على نشاط المتعلم وفرديته بمنهجية أسلوب المنظومات (دراسة – تصميم – إنتاج – تقويم – استخدام) لتحقيق الأهداف التعليمية والتواصل إلى تعلم أكثر فعالية، وتحليل هذا المفهوم لتكنولوجيا التعليم يؤدي إلى التأكيد على الجوانب التالية:

- المنتج الذي نصل إليه من تكنولوجيا التعليم هو التعلم (learning) بجميع جوانبه المعرفية والنفس حركية والوجدانية المحددة بالأهداف التعليمية.
- تستخدم تكنولوجيا التعليم لحل المشكلات التعليمية، تلك التي تحتاج إلى التعلم مثل معالجة انخفاض مستوى التحصيل أو الرغبة في تحسين مستوى التعلم. (فارعة، 1999، ص426).

ج) المحاضرة أو الإلقاء: ومن المعروف أن هذه الطريقة تستخدم لتدريس المواد النظرية في أي مجال، وهي عبارة عن طريقة إتصال بين المُدرس والمتعلمين يتم من خلالها إيصال المعلومات إلى أذهان الطلبة، ويمكن توظيف طريقة المحاضرة في تدريس حصة التربية الرياضية لشرح قانون أحد الألعاب الرياضية أو إيصال معلومات نظرية تتعلق ببعض إصابات اللاعبين وطرق علاجها، ومن المفضل أن يوظف المعلم الوسائل والتقنيات السمعية والبصرية في طريقة المحاضرة لإثارة إهتمام الطلاب وإيضاح المادة التعليمية بصورة أفضل، ويمكن إتاحة المجال أمام الطلاب لإلقاء الأسئلة والإستفهام عن أمور طرحت بالمحاضرة بعد نهاية الوقت المخصص للإلقاء. (عايش، 2008، ص205)

إذاً فالمحاضرة (The lecture) هي أسلوب تعليمي يتحدث خلاله المعلم أو المحاضر مباشرة لمستمعيه دون انقطاع لمدة لا تقل عن 5 دقائق ولا تزيد عن ساعة في الأحوال العادية للتعليم (Gage, 1975, p191)

- مبررات استعمال المحاضرة في التعليم:

- إن الذين يؤيدون استعمال المحاضرة في التعليم يعتمدون في ذلك على التبريرات فلسفية ومنطقية وواقعية متنوعة تنتمي في مجالها إلى المدرسة التقليدية في التربية (Hyman, 1974, p190)
- إن عملية التعلم بالمحاضرة هو تجسيد في الواقع لوجهة نظرا "اوزبيل" وفلسفته التي كانت وراء تطوير طريقته الجديدة للمنظمات المتقدمة في التدريس.
- تتلخص أهداف استخدام المحاضرة في التعليم بما يلي:
- توجيه وتركيز إدراك مجموع الطلاب في اتجاه واحد ويتمثل في موضوع المحاضرة ومعلوماته.
- إعطاء الطلاب فكرة عامة عن غرض الموضوع الدراسي وطبيعته ومحتواه، الذي سيأخذه الطلبة بشكل مفصل فيما بعد.
- إثارة الرغبة في موضوع أو فكرة أو عمل ذي فائدة أو اهتمام خاص لدى الطلبة وحياتهم.
- عرض الموضوع أو وسيلة جديدة على الطلبة أو تفسير مصطلحات خاصة.
- إقناع الطلبة بقدرتهم على القيام بعمل معين مثل تعلم مادة أكاديمية، أو القيام والتمتع بخبرة حياتية.
- تفسير وتوضيح حقائق ومصطلحات جافة أو هامة، للطلبة تحتاج منهم في الأحوال العادية وقتاً طويلاً للحصول عليها وإدراكها. (Hoover, 1973, p6)

- مشاكل المحاضرة في التعليم: تعتبر المحاضرة أول وأكثر الطرق التعليمية التي استعملت بشكل منتظم في التربية الإدراكية المقصودة عبر التاريخ. فقد استخدمها السوفساطئيون بشكل مكثف في تدريسهم حتى عرفو بها ونسب إليهم أول استعمال لها وتبني أرسطو المحاضرة حيث كانت إحدى طرقه الرئيسية في

التعليم حتى قيل بهذا الصدد بأن جل ما وصلنا من أعماله هو مقالات قصيرة على شكل محاضرات. (Highet, 1963, p116)

وعليه يُسرف كثير من المربين في نقد طريقة المحاضرة وتعداد مشاكلها في التربية فنسمع من أمثلة هذا النقد ما يلي:

- إن المحاضرة قد تشجع استعادة الحقائق لذاتها وليس لاستعمالها في الحياة العملية الواقعية.
- إن المحاضرة قد تحرم الطلبة فرصة البحث والتنفيذ والدراسة المستقلة.
- إن المحاضرة قد تورث الملل والروتين في تعلم الطلبة.
- إن المحاضرة قد تشجع على تنمية روح الإذعان لدى الطلبة لتعودهم على سماع المعلم وحفظ ما يقول ثم تكراره.
- إن المحاضرة تصلح في الغالب لتدريس الحقائق والمعلومات، دون الميول والتفكير.
- إن المحاضرة تحد من التفاعل الاجتماعي والفكري لدى الطلبة بعضهم مع بعض لقضاء معظم الوقت في الاستماع. (Bloom, 1973, p10-11)

2- أهم المشكلات الأكاديمية:

تتنوع المشكلات الأكاديمية بما يتعلق بطبيعة الدور المتوقع من عضو هيئة التدريس، مما يؤثر سلباً على مستوى أدائه وتتمثل فيما يلي:

- غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي.
- قلة توفير الدورات العلمية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس.
- ضعف التواصل العلمي بينهم ونظرائهم في الجامعات العربية.
- قلة تزويد مكتبات الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس.
- غياب الرحلات الاستطلاعية العلمية.(المجيدل، 1999، ص9)
- ضعف الإرشاد الأكاديمي للطلاب يضاعف من جهود عضو هيئة التدريس.
- تعدد مهام عضو هيئة التدريس بين مهام إدارية وأكاديمية.
- قلة تجاوب الجامعة لِتطوير برامجها بما يتوافق وبرامج الجودة.
- غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعليم والتعلم.
- بطء تلبية الجامعة لإحتياجات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية. (اليوسف، 2012، ص23)

ثانياً: الصعوبات المتعلقة بالإشراف:

تعريفها: هي المشكلات والصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي خلال قيامه بمساعدة الطلاب على إنجاز المذكرات والأطروحات العلمية بشكل صحيح وفعال من خلال إكسابهم مهارات البحث العلمي وتوجيههم وتصويبهم في حل أخطئوا.

1. تعريف الإشراف:

الإشراف هو عملية مخططة منظمة تعليمية هادفة إلى مساعدة الطلبة الباحثين على امتلاك مهارات البحث العلمي، بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية، وبحيث يمكن هؤلاء الطلبة من انجاز مشاريعهم وبحوثهم بشكل لائق وفاعل. (رزوق، 2014، ص11)

إن عملية الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية عملية متعددة الجوانب ومتشابكة العناصر وليس من السهل الفصل بين عناصرها، فهي عملية تعليمية لأنها تقدم للطالب حقائق ومفاهيم ومعلومات جديدة، وهي عملية تنسيقية لأنها تتم ضمن إطار منسق وتعاون وثيق بين جميع الأطراف المعنية وهي عملية استشارية لأنها تقدم اقتراحات واستشارات وأبدال للطلبة الباحثين، وهي عملية فنية وأخلاقية وإنسانية في آن واحد، لأنها تحتاج إلى مشرف أكاديمي مقتدر وطالب تتوفر لديه جملة من القدرات والكفاءات والمهارات، مما تتيح عملية التفاعل والتشاور وتحقيق الانجاز بالمستوى المطلوب. (خطيب، سواغ، 2017، ص258)

إن عملية التأطير تعتبر نشاط في عمومها يمكن من ممارسة المتابعة، أي أنها تعتبر عملية المتابعة والمساعدة المستمرة (Royer, 1998, P42)

1. 1- طبيعة وجوانب الإشراف الأكاديمي:

أ) طبيعة الإشراف:

الإشراف على الرسائل العلمية، ليس مجرد عمل روتيني إداري، بل هو عمل فني لا يتسنى القيام به، إلا لأستاذ ممارس للبحث العلمي ودوره هنا هو دور الباحث والمدرس والموجة في أن واحد. (أبو سليمان، 1987، ص33)

إن للمشرف على البحث دوراً به يتمثل في مساعدة الطالب في وضع مقترح مقبول لبحثه ومراقبة تنفيذه الناجح، وعليه:

- مساعدة الطالب على تحديد موضوع قابل للبحث.
- توجيه الطالب إلى الأدبيات الموجودة.
- المساعدة في تبني المنهجية.
- الإشراف على عملية البحث.
- ممارسة دور الناقد طوال الوقت وخصوصاً في مرحلة الكتابة.

(ماتيرو وآخرون، 2002، ص386).

تشكل عملية الإشراف على البحث الأكاديمي، إطاراً هاما تنتظم بين ثناياه عملية انجاز البحث العلمي، الذي يتطلب نجاحه القيام بعملية الإشراف على أسس سليمة، فمهما علا كعب الباحث، لا يمكنه الاستغناء عن المشرف، وبلوغ مرتبة الاستواء المنهجي بحاجة إلى مرشد وموجه، ذلك أن مرحلة الطلب والتحصيل هي معاناة، وألم وإحتراق معرفي، ولابد لعملية الإشراف العلمي من مسدد يتولى هذه العملية في جوانبها العلمية والأخلاقية. (عدمان، 2008، ص131)

ب) جوانب مهمة للإشراف:

تكتسي مهمة الإشراف جوانب عديدة منها على وجه الخصوص:

- **الجانب الإعلامي والإداري:** ويأخذ شكل الاستقبال والتوجيه والوساطة.
- **الجانب البيداغوجي:** ويأخذ شكل الموافقة في التعلم وتنظيم العمل الشخصي للطالب ومساعدته في بناء مساره التكويني.
- **الجانب المنهجي:** ويتخذ شكل تلقين مناهج العمل الجامعي، بصفة فردية وجماعية.
- **الجانب التقني:** ويأخذ شكل التوجيه في إستعمال الأدوات والدعائم البيداغوجية.
- **الجانب النفسي:** ويأخذ شكل تحفيز الطالب وحثه على متابعة مساره التكويني.
- **الجانب المهني:** ويأخذ شكل مساعدة الطالب على إعداد مشروعه المهني.

(رزوق، 2014، ص ص47-48).

1. 2- أهداف عملية الإشراف على الرسائل العلمية:

- توجيه الطالب الباحث للإطلاع بمهمة البحث العلمي بإرشاده وتوجيهه إلى المسار السليم في البحث وتذليل الصعوبات أمامه.
- إرشاد الطالب الباحث، بما يجنبه الوقوع في القلق والإحساس بعدم القدرة على انجاز ما يتوقع منه.
- تقويم أفكار الطالب الباحث ورعايته فيه وإبراز مواهبه وتوجيهه نحو الأفضل في جميع المجالات.
- رعاية بناء شخصية الطالب الباحث العلمية وتعويده على الاستقلال في الرأي بموضوعية تامة، مما يتيح الفرصة لقدراته الإبداعية أن تنمو نمواً سليماً. (أبو سليمان، 1987، ص31)

2. المشرف الأكاديمي:

هو الاختصاصي في الميدان، وهو الذي يشرف على سير دراسة الدارس ومساعدته على حل المشكلات الدراسية التي تعترضه إضافة إلى إشرافه على البحوث والتقارير ومشروع التخرج، وهو حلقة الاتصال الشخصي بين الدارس والجامعة. (رزوق، 2014، ص11)

ومن المعلومات التي يجب على الطالب أن يعرفها عن المشرف هي:

- إهتمامات المشرف وخبرته.
- أسلوب الإشراف.
- اتجاهات المشرف نحو الموضوعات البحثية ومناهجها.

ومن الواضح انه كلما كانت اهتمامات الباحث وخبرته قريبة من الرسالة التي يكتبها الطالب كلما كان ذلك لصالح الطالب والتعرف على الصعوبات التي يواجهها، ومساعدته في جمع المعلومات وتفسيرها، وهناك عدة طرق للتعرف على تخصصات أعضاء هيئة التدريس منها:

- المواد التي يدرسونها.
- الكتب والأبحاث التي ينشرونها.
- الرسائل التي أشرفوا عليها.
- أراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الأساتذة المشرفين. (الضامن، 2007، ص 237)

2. 1 - مقومات الأستاذ المشرف: هناك بعض المقومات العلمية والأخلاقية والنفسية لدى المشرف الناجح والفاعل والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- الكفاءة العلمية:

وتتضمن امتلاك المشرف مهارات التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة، وعليه لابد للمشرف من تطوير قدراته البحثية والإشرافية، من خلال اطلاعه على كل جديد في هذا المجال، بها يساعده على الانفتاح على خبرات الآخرين، ممن لهم فضل السبق في ميدان الإشراف.(fayter,et al, 2000, p387)

ومن علامات الكفاءة العلمية للأستاذ المشرف، امتلاكه مهارات التخطيط والتنظيم وهي لازمة للإشراف على البحوث العلمية، ذلك أن إدارة البحوث وإتقانها وجودتها ليس مسؤولية الطالب الباحث فقط وإنما هي مسؤولية المشرف كذلك. (أبو العينين، سالم، 1991، ص 128).

- **التميز الأخلاقي:**

ويقصد به إتصاف المشرف بالأمور الأخلاقية، من إخلاص وتعاون وسعة صدر وتواضع واستشعار للمسؤولية والاتصاف بالعفة العلمية، بحيث يحرص على ألا يشرف على عدد اكبر من البحوث والمشاريع، على حساب إلتزامه وأعبائه الأكاديمية الأخرى، حتى وإن كان خبيراً متميزاً في مجال الإشراف. (أبو دف، 2004، ص92)

- **القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين:**

فمن عناصر نجاح المشرف في أدائه امتلاكه لمهارة التواصل مع الآخرين، سواء من يشرف عليهم من الطلبة، أو الزملاء الذين يتعاون معهم في مجال الإشراف والمتابعة.

وتتطلب مهارات التواصل من المشرف أن يحسن استخدام الألفاظ المناسبة، واللغة العلمية والواضحة كما يستلزم توافر امتلاك مهارات الحوار، والإنصاف الفاعل، والحرص على الاندماج مع الآخرين (Fran kafort, 1992, p128)

فمن عناصر نجاح المشرف في أدائه، امتلاك لمهارة التواصل مع الآخرين سواء من يشرف عليهم من الطلبة أو الزملاء الذين يتعاون معهم في مجال الإشراف. (عبد الحليم، 1987، ص60)

2. 2 ـ دور الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية:

أ) الدور العلمي والفني: يتعلق بعناصر البحث المتعارف عليها إبتداءاً من مشكلة الدراسة وانتهاءاً بالنتائج والتوصيات وقائمة المراجع وذلك من خلال:

- توجيه الطالب إلى الأدبيات الخاصة بموضوع الدراسة.
- ممارسة دور الناقد طوال عملية الإشراف لاسيما في مرحلة الكتابة.
- يقدم تعاون مع الطالب الباحث، مخططاً زمنياً للبحث والتنفيذ، كما يخطط التغذية المرتدة بخصوص التقدم في مراحل البحث، تدريب الطالب الباحث على التفكير المتعمق في حل المشكلات الفنية التي تواجهه وأسلوب إقتراح البدائل. (أبو دف، 2002، ص7)

ب) الدور الأخلاقي: من الطبيعي أن البحث العلمي إذا لم يكتنفه إطار خلقي، يلتزم به الباحث في منهجيته كان ذلك سبباً في حدوث عواقب وخيمة على الفرد والمجتمع (البحيري، 1994، ص97)

وفي ضوء ما سبق يتوجب على الأستاذ المشرف أن يعمل على تنمية أخلاقيات البحث العلمي لدى الطلبة الذي يتولى الاشراف على رسائلهم العلمية والتي يمكن تلخيص أبرزها فيما يلي:

ـ الأمانة العلمية: فالأمانة ضد الخيانة، التي تعني الإخلال بما أؤتمن عليه المرء من حق الله والنفس أو الغير وجاء في التوجيه القرآني " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ" (الأنفال، الآية27)

ومن الأمانة أن يشير الباحث إلى المصادر التي إقتبس منها، سواءاً كان ذلك الإقتباس حرفياً أو كان تلخيصاً لفكرة ما، كما تتطلب الأمانة ألا يقتصر الباحث في عرض الأدبيات التي تدعم وجهة نظر بحثه. (عطيفة، 1996، ص548)

ومن الأمانة تحري الصحة والدقة في نقل المعرفة دون تحريف، كما تقتضي الأمانة أن ينسب الباحث كل عمل في البحث إلى من أنجزه، مهما كانت درجته العلمية، وفي هذا يقول الإمام الغزالي إن الباحث في طلب الحق كناشد ضالة لا تعرف بين أن تظهر الضالة على يده أو على يد من يعاونه. (الغزالي، 1986، ص125)

ـ التواضع العلمي: فالتواضع مفتاح التعلم وهو يتمثل في قبول الفكرة السليمة والأخذ بها وعدم الاعتداد بالرأي في جميع الأحوال ويتجنب إزدراء الآخرين وجاء في محكم التنزيل " سَأَصْرِفُ عَنْ آيَاتِيَ الَّذِينَ يَتَكَبَّرُونَ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ " (الأعراف، الآية 146)

وجاء في التوجيه النبوي الشريف "إِنَّ اللَّهَ تعالى أَوْحَى إِلَيَّ أَنْ تَوَاضَعُوا، حَتَّى لَا يَبْغِيَ أَحَدٌ عَلَى أَحَدٍ، ولَا يَفْخَرَ أَحَدٌ عَلَى أَحَدٍ" (أبو داود، 1989، ج3، ص925)

ـ الموضوعية: من أخلاقيات البحث التي على الأستاذ المشرف أن يغرسها وينميها لدى الطالب الباحث، الموضوعية والتي تعني التجرد من الميول والأهواء لأن العواطف والميول الذاتية تتأتى بالباحث عن المنهج العلمي الدقيق وقد حذر القرآن من الإنقياد للأهواء واعتبر ذلك ظلماً " بَلِ اتَّبَعَ الَّذِينَ ظَلَمُوا أَهْوَاءَهُمْ بِغَيْرِ عِلْمٍ " (الروم، الآية 29)

ج) الدور الإنساني: يتجسد هذا الدور، فيما يوفره الأستاذ المشرف للطالب الباحث من ظروف إنسانية مريحة، قائمة على التعاون والتحفيز من شأنها أن تدفع الطالب إلى الإنجاز.

وما من شك في أن الإشراف على الرسائل الجامعية، تأخذ صورة من صور التفاعل الشخصي المتمثل في العلاقة بين المشرف والطالب الباحث. إلى أن العلاقة بين الأستاذ المشرف وطلابه، تؤثر على نوعية الجو الإنفعالي المعرفي وعلى مستوى النشاط العقلي لديهم...وتلعب فكرة الأستاذ عن الطالب وفكرة الطالب عن أستاذه دوراً مهما في العلاقة بينهما، فعندما يتفاعل الأستاذ مع طلبته فإنه يتأثر بالأفكار والقناعات التي يحملها عن الطلبة الذين يتعامل معهم وعندما يتفاعل الطلبة مع الأستاذ المشرف، فإنهم يتأثرون بفكرتهم المسبقة والتي كونوها من خلال ملاحظات زملائهم الطلبة. (مرابط، 2017، ص 53)

2. 3 ـ قواعد العلاقة الشخصية بين المشرف والطالب:

تعتبر العلاقة البحثية بين المشرف والطالب من الأمور الهامة جداً في مسيرة بحث دراسات الطالب العليا والتي يعتمد عليها حصول الطالب على شهادة العليا، ولهذا العلاقة ثلاثة محاور رئيسية هي:

ـ المحور الأول: أسلوب معامل المشرف للطالب:

يفضل أن يكون المشرف على خلق ووعي وإدراك وخبرة وعلم في تخصصه وأن تكون قدراته الشخصية قوية وأن تكون صفاته ودودة ورحيمة على طلابه وأن يكون ربانياً في معاملته سواء كانوا في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا. يحاول توصيل المعلومة لطالب الدراسات العليا بشكل مقنع ومشجع مما يساعد الطالب على أن ينفذ ما يطلب منه باختياره لا بالأمر، وغير ذلك كثير مما يجب أن يتحلى به المشرف من خصائص خلال مسيرة إشرافه على طلاب الدراسات العليا (..)

المحور الثاني: أسلوب معاملة الطالب لمشرفه:

تتلخص في نقاط معلوماته على النحو التالي:

- يفضل من طالب الدراسات العليا أن يظهر اهتمامه والتزامه تجاه العمل البحثي أمام مشرفه مما يلفت انتباه مشرفه ويجعله يتفانى في تعليم طالبه.
- أن تكون شخصية الطالب متميزة وعلى قدر المسؤولية خلال مناقشته لمشرفه.
- يحذر الطالب من إدخال بعض الأمور الشخصية خلال مناقشة مع مشرفه (...).

المحور الثالث: العوامل المؤثرة على هذه العلاقة:

- التحفيز المستمر من العاملين بالمؤسسة التعليمية للطالب ومتابعة مسيرته البحثية باستمرار وتوجيهه للتركيز في عمله وعدم التدخل في شؤون الآخرين بالمؤسسة التعليمية، وقيام المؤسسة التعليمية بتوفير جميع الإمكانات للطالب وذلك بإتفاق المؤسسة مع مشرفه لكي يستمر الطالب في مسيرته البحثية.
- الدعم المستمر من المؤسسة التعليمية لتعزيز مواقف المشرف مع الطالب.
- دعم و تشجيع المشرف من جهة المؤسسة التعليمية لكي ينعكس هذا التشجيع على إشرافه على طلابه وتعليمهم بإخلاص وأمانة.
- إتاحة الفرص لطلاب الدراسات العليا لعرض نتائجهم في معلقات "بوسترات" في القسم، عدة مرات خلال سنوات مسيرتهم البحثية فهذا ينعكس على تعزيز العلاقة بين المشرف والطالب بصورة متصلة (البار، 2009، ص ص 20-21)

3. مشكلات التحكيم للرسائل العلمية:

- إن المشرف مهما تحلى بالنزاهة والشفافية إلا انه ملزم في النهاية الوقوف إلى جانب الطالب.
- تغيب الدور التكاملي والرقابي لمجالس الأقسام والكليات في اعتماد لجان التحكيم والمناقشة مما يفقد هذه المجالس فعاليتها.
- اختيار المشرفين لمناقشين محددين يؤدي إلى فقدان الحياد والموضوعية في إصدار الأحكام على الرسائل العلمية، فمفهوم تبادل الأدوار فيما بينهم في ظل الدور الرقابي لمجالس الأقسام والكليات يؤدي إلى رسائل ضعيفة.
- قيام المشرف بترشيح المناقشين يؤدي إلى استعانة بعض المشرفين بمناقشين غير مؤهلين أو غير متعمقين في موضوع الرسالة، كما أن التبادل المصالح بين بعض المشرفين والمناقشين يكون سبباً في اختيار بعض أعضاء اللجنة دون غيرهم من ذوي الدرجات العلمية الأعلى ومن ذوي الاختصاص.
- التناقض في تقارير المناقشين في بعض الأحيان فتقارير المشرف تشيد في الطالب وقدراته البحثية، بينما تكون تقارير المناقشين بخلاف هذه الصورة، حيث يتم التغاضي بعد المناقشة عن كل ما طلبه المناقشون من تعديلات في كثير من الأحيان.
- عدم قناعة المشرف بالتعديلات التي يطلبها المناقشون من الطالب، فقد يكون الاختلاف المدارس الفكرية بين المشرف وأحد المناقشين دوراً في رفض المشرف للتعديلات المطلوبة.
- إختيار مناقشين غير مؤهلين وغير متخصصين يؤثر على جودة المناقشة. (سلمان، 2012، ص 701)

ثالثاً: الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي:

1. مفهوم البحث العلمي وأهميته:

أ) مفهوم البحث العلمي: قدم المنظرين وجهات نظر متقدمة في التعبير عن مفهوم البحث العلمي وسيتم توضيح ذلك بهدف إجلاء المفهوم بالقدر المناسب.

يرى (الحمداني وآخرون 1998) بأنه جميع الأعمال اللازمة لتحقيق معارف و نظريات جديدة عن حتمية الظواهر الموجودة في طبيعة والمجتمع ونقل هذه المعارف إلى منتجات أو طرق أو أساليب تطبيقية جديدة

(...) وفي ضوء المضامين السابقة للبحث العلمي فإنه عملية منظمة يهدف إلى تحقيق ابتكار وإبداعات جديدة ودراسة الظواهر الكامنة والمشكلات ووضع الحلول الكفيلة لعلاجها لخدمة الفرد. (منتهى، 2011، ص ص 265-266)

ب) أهمية البحث العلمي: يعد البحث العلمي نشاطاً أساسياً لتنمية الكفاية في المواقف الحياتية والأكاديمية المختلفة، وتوفير المعرفة التي تساهم في تحقيق الأهداف المنشودة بأكثر الطرق فاعلية، كما يساهم في تجنيبنا من التخبط والعشوائية في مختلف جوانب حياتنا، فالبحث العلمي يساهم في تطور الفكر الإنساني عالمياً وعربيا وقطرياً، بهدف تحقيق وتحسين نوعية حياة الإنسان وزيادة رفاهيتة، وحل المشكلات التي تواجهه، وقيادة قاطرة التجديد والتطوير وفق تطور الحياة الدائم والمتسارع. (نوفل، أبو عواد، 2010، ص187)

2. أهمية الطريقة العلمية في البحوث الرياضية: إن الاعتماد على الطريقة العلمية في بحث وتفسير مظاهر التربية البدنية يعتبر أمراً حيوياً لا يمكن التقليل من أهميته للأسباب الآتية:

- تعقد وتشابك العوامل المحددة للتربية البدنية الأمر الذي تعجز معه الطرق غير العلمية عن الوصول إلى الإنسانية إلى تفسير شامل وصحيح لها.
- إن الطريقة العلمية توفر أساساً محايداً لتفسير الظواهر الرياضية دون التأثير بالنوازع أو التحيزات الشخصية للباحثين.
- إن الطريقة العلمية تتميز بالنظرة الشمولية للمشكلات ومن ثم فهي أقدر على توفير تفسيرات متكاملة عن المشاكل التربية البدنية. (إبراهيم، 2000، ص ص 50)

3. المكتبة وجودة الكتاب الجامعي:

أ) المكتبة: تعتبر جزءاً للمعلومة وتساهم في تقديم خدماتها لروادها بشكل مباشر، وهي كذلك من الأسس المكونة للمعلومات، كذلك هي جزء رئيسي من الجامعة أو الكلية ويجب أن تهيئ لخدمة أغراض التدريس والبحث وهي الأهداف الرئيسية لكل جامعة، وتتكون من المكتبة الالكترونية الدولية، وقد تحوي كذلك على بعض المصادر التقليدية، وتتطلب خدمات المعلومات وجود بنية قوية في المكتبة التي تعتزم تقديم خدمات تستحق أن يطلق عليها خدمات المعلومات. (رمزي، 2005، ص102)

ب) جودة الكتاب الجامعي: ويقصد به جودة محتوياته وتحديثه المستمر بما يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية، بحيث يساعد الطالب على توجيه ذاته في دراساته، وأبحاثه في جميع أنواع التعلم التي تتطلبها الجامعة منه، كما يجب أن توفر الكتب النشاط التعليمي الذي يكون فيه الطالب محور الاهتمام، ويعمل على خلق اتجاهات ومهارات ضرورية لديهم مما يسهم في زيادة وعي الطالب ومن ثم القدرة على التحصيل الذاتي للمعلومة بالبحث والاطلاع مما يثري التحصيل البحث العلمي. (مصطفى، 2005، ص332)

4. فريق العمل البحثي: يعتبر فريق العمل مطلب أساسياً للجودة الشاملة لأنه ينمي الثقة ويحسن الاتصالات ويطور الاعتمادية المتبادلة بدلا من الاستقلالية التي سادت في ثقافة العمل في أوائل القرن العشرين مع مرحلة التخصص، ومازالت سائدة في كثير من المجالات برغم تطور المنهج النظم والتأكيد على التكامل منذ النصف الثاني من ذلك القرن، ويتميز عمل الفريق بثلاث مساهمات أساسية وهي الانجاز المرتفع، وصيانة ونمو أعضاء الفريق، والتوجه إلى التكامل أكثر من التوجه الفردي في العمل، ولا يتم ذلك بصورة تلقائية سريعة عند تكوين فريق، بل يمر بأربعة مراحل من الإدراك والوعي، ثم الصراع، ثم التعارف والتعاون إلى أن يصل إلى الصورة المطلوبة من الإنتاجية العالية (Oakaland,1995,p279).

ولقد أصبح الفريق العمل البحثي ضرورة منذ تحول التجديد والاختراع من صدفة وعمل فرد واحد أو مجموعة قليلة من الأفراد إلى عملية علمية متتابعة ونظامية تتطلب إدارة وقيادة واعية بمتطلبات التغيير وحاجات العميل المستفيد من نتائج البحث العلمي. وبذلك يمكن تحديد معالم الإستراتيجية التكنولوجية من خلال وبتوازي مع الإستراتيجية العلمية البحثية، وبناء هيكل جديد لعملية الاختراع والتجديد في مسار يبدأ من مستوى الفرد إلى مستوى الفريق والمجتمع المستفيد من البحوث العلمية. (Emory, 1980, p432)

5. صعوبات ومعوقات البحث العلمي:

أ) معوقات تتعلق بالمكتبات:

لقد عُنيت المنظمات الدولية مثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) بالمكتبات العامة ووضعت الضوابط ومعايير الخاصة بها وعملت على تحديثها بين فترة وأخرى.

وتنبع أهمية المكتبات من كونها مراكز حيوية لا غنى لأي مجتمع عنها في هذا العصر (عصر المعلومات) فهي مؤسسات ثقافية اجتماعية تربوية لجميع أفراد المجتمع، لها أهداف ثقافية وتعليمية ومعلوماتية واجتماعية (...)

وهناك الكثير من المشاكل التي تواجهها المكتبات:

- وجود مكتبات غير مفهرسة أو غير مكتملة الفهارس.
- عدم توحيد المعايير المستخدمة أو غياب المعايير الدقيقة.
- غياب استخدام التقنية أو ضعفه.
- عدم ارتباط المكتبات بعضها ببعض أو إتاحة فهارسها عبر الانترنت.
- ضعف ميزانيات المكتبات.
- ضعف التنظيم المركزي وغلبة الاجتهادات الفردية.
- تعدد الجهات المسؤولة عن المكتبات العامة وعدم التنسيق فيما بينها.
- ضعف مؤهلات العاملين في المكتبات وقلة عددهم. (عبد اللطيف، 2008، ص17)

ب) معوقات النشاطات البحثية: الأنشطة البحثية نعني بها الجهود التي يبذلها الباحث في موضوعات البحوث التي تشغل بال الباحث أو التي تهتم بها الهيئة البحثية أو الموضوعات البحثية التي تتناول قضايا المجتمع والمنظمات الموجودة فيه، ففي البحث التقويمي يتم تقويم الأنشطة يهتم الباحث بتحديد وجمع وتحليل وعرض البيانات الخاصة بأنشطة النظام وعملياته أي بتقويم مدى التزام الإدارة بتنفيذ الأنشطة والعمليات وفقا للخطط والبرامج الموضوعة باعتبار إن الأنشطة هي الوسائل التي يتبعها النظام أو المشروع لتحقيق أهدفه.

وعلى هذا النحو فإن وجود هموم أو عوامل تحول بين جهود الباحث وإمكانية تحقيق أهداف البحث التقويمي لتقويم الأنشطة المنظمة يعني في المقام الأول وجود معوقات لا تمكن الباحث من تحقيق أهداف البحث العلمي في الأنظمة التي يرغب الباحث في إجراء الدراسة حولها. (David ،1982 ،P480)

ج) معوقات تتعلق بالجامعات والمؤسسات الأخرى:

1. قلة اهتمام المؤسسات الأكاديمية بالبحث العلمي حيث تنصب معظم جهودها وإمكاناتها على الجانب التعليمي دون الاهتمام بإجراء البحوث العلمية مع العلم أن الجامعة لها أربع أدوار أو وظائف هي:

- التعليم، - إجراء البحوث العلمية، - خدمة المجتمع، - الربط والتواصل والتعاون بين الجامعة وقطاعات الإنتاج المختلفة في المجتمع.

2. تشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والعالمية يعتبر معوقا للبحث العلمي، لان اتصالهم بغيرهم في مجال تخصصهم واهتماماتهم برفع المستوى المعرفي والعلمي والمهني لديهم مما يعود بنفع على الجامعة والمجتمع. (عبد اللطيف، 2008، ص ص21)

د) معوقات البحث العلمي تتعلق بالمعاهد: يواجه البحث العلمي في المعاهد العديد من المعوقات، ونرى أن المعوقات التي تعترض النشاط في الوقت الحاضر أكثر وأكبر من أي وقت مضى، وتتركز في التالي:

- نقص الكوادر البحثية في ظل عدم التخطيط لبناء الكوادر البحثية من جهة وتوفيرهم بالتعاقد من جهة أخرى، ويشمل هذا النقص الخبرات المتخصصة في البحث العلمي والإحصاء والترجمة.
- نقص الخبرة البحثية وضعف التدريب على المهارات البحثية.
- القصور في تطبيق نصوص لائحة البحوث وضعف نشاط لجنة البحوث.
- ضعف التخطيط للبحوث وغياب التوجيه لأعضاء الهيئة العلمية.
- كثافة العمل العلمي بالمعهد وزيادة العبء التدريبي والاستشاري على أعضاء الهيئة العلمية. (جامعة الدول العربية، 2006، 437)

ه) معوقات البحث العلمي الشخصية:

والمقصود بها هي تلك العوامل النفسية التي تتعلق بالحالات المزاجية والانفعالية ذات الاتجاه السلبي كالخوف، والقلق، والتردد، وانخفاض الدافع، ونقص الإيمان بالبحث العلمي، وشعور بعدم الجدارة، والتوتر النفسي، والضغوط النفسية والمهنية، والتعرض للإحباط، ونقص الميل إلى القيام بالبحث، وهذه العوامل من شأنها أن تعوق البحث العلمي.

و) معوقات البحث العلمي المادية: هي تلك العوامل الخارجية التي تتعلق بالظروف التي تحيط بالباحث مثل: عدم توفر الوسائل والتجهيزات والأموال، ونقص إمكانات النشر والقيام بنشاطات مهنية أخرى، وغياب المراجع العلمية الضرورية، وصعوبة التطبيق الميداني، كثرة الأعمال الإدارية والأعمال البيداغوجية، وإنعدام التشجيع المادي للبحث العلمي، وغياب الحرية الأكاديمية، وغياب العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية، عدم وجود هيئات علمية متخصصة في البحث، تردي المستوى المعيشي للأستاذ، قلة اللقاءات العلمية، عدم وضوح الرؤية لأولويات البحث العلمي، وهذه العوامل من شأنها أن تعوق البحث العلمي لدى الأستاذ الجامعي. (معمرية، 2009، ص ص102-103)

وهناك العديد من الظروف أو العوامل التي يمكن اعتبارها مسؤولة عن تراجع وظيفة البحث العلمي في الجامعات العربية مثل عدم توفر التمويل المالي الكافي، أو عدم توفر مصادر المعرفة وصعوبة الوصول إليها أو عدم توفر الوقت لإجراء البحوث العلمية، أو عدم توفر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي إلا أن هناك عاملاً هاماً وأساسياً يمكن أن يكون مسئولاً عن تراجع الجامعات في تأدية وظيفة البحث العلمي، ألا وهو قصور البرامج التي تقدمها الجامعات لإعداد البحث العلمي، والفقر في تدريسه على أصول البحث وطرائقه ومنهجيته وتصميمه. (الخطيب، 2009، ص19)

6. متطلبات تطوير نشاط البحوث العلمية:

يتطلب البحث العلمي توفر مقومات أساسية لا غنى عنها، ومنها ما يلي:

- توافر الكفاءات البحثية بالعدد والنوعية المطلوبة لتحقيق أهداف ومتطلبات المعهد، وهو المقوم الأساسي والحاسم في هذا المجال.
- التخطيط الدقيق لنشاط البحوث بحيث يتم تحديد الأولويات البحثية، وتكليف الباحثين أفراداً وفرقاً بإنجازها واعتمادها في إطار الخطة العامة للمعهد.
- تحقيق التوازن المطلوب بين الأنشطة العلمية المختلفة، حيث أن التركيز على نشاط التدريب أو الاستشارات - في ضوء زيادة الطلب عليها أو كونها تحقق نتائج سريعة وملموسة ومؤكدة، أو لكونها تحقق عوائد مالية كبيرة نسبياً - يؤثر تأثيراً مباشراً على رسالة المعهد البحثية. (جامعة الدول العربية، 2006، ص438).

7. وسائل النهوض بواقع البحث العلمي وتطويره:

لابد من وضع حد للصعوبات التي تواجه البحث العلمي ومعوقاته، وسنتعرض إلى مجوعة من المؤشرات التي هي بمثابة وضع السبل والمقترحات للتغلب على هذه الصعوبات والنهوض بواقع البحث العلمي:

- زيادة الميزانيات المخصصة للبحوث العلمية خاصة المتعلقة بالجانب الأكاديمي والتقني وتسهيل إجراءات الصرف بما يوجد المرونة الكافية لتمويل البحوث وصيانة الأجهزة وتأمين المعدات والأجهزة وذلك بإيجاد لوائح خاصة بمراكز البحوث الجامعية.
- توفير وتطوير ورش عمل والمعدات والمختبرات والأجهزة العلمية وغيرها من الإمكانيات والطاقات العلمية والتكنولوجية في مؤسسات التعليم العالي بما يخدم البحث العلمي.
- وضع تصور عام لخطط البحث العلمي بالجامعات على مستوى الأقسام والكليات وفقاً للاحتياجات والمتطلبات التي تتطلبها المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، وضع تصور عام للتعاون بين الجامعات وكلياتها ومؤسسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- إمداد الجامعات وكلياتها بالأجهزة والمعدات والمختبرات المتقدمة بما يساعد الباحثين على النهوض بمهامهم ووضع خطة الإعداد ومراكز البحوث والكليات بالمصادر والدوريات العلمية والأبحاث التي تلقى في الندوات العلمية، وتخصيص جهة أو إدارة تتولى ذلك وربط مراكز البحوث بشبكات وقواعد المعلومات الدولية، والعمل على تشجيع الأبحاث العلمية المتميزة في أوعية النشر المتخصصة والطباعة. (منسي، 2011، ص268).

رابعاً. الصعوبات الإدارية:

1. تعريف الإدارة الجامعية وتحديد معانيها:

أ) تعريف الإدارة الجامعية:

الإدارة الجماعية هي جميع الأعمال التي تقوم بها القيادات الجامعية (رئيس الجامعة ونوابه - عمداء الكليات ووكلائها – رؤساء الأقسام العلمية)، لتحقيق أهداف محددة في ظل الموارد المتاحة للجامعة عن طريق تطبيق أنسب الاتجاهات الإدارية المعاصرة. (إسماعيل، 2007، ص20)

ب) تحديد معاني الإدارة:

- الإدارة كممارسة أو نشاط أو عملية لتحقيق أهداف المنظمات بالعمل مع الموارد البشرية فيها واستخدام الموارد الغير البشرية (كالأموال، والموارد، والمرافق والموارد المعلوماتية والتكنولوجية والوقت) إستخداماً أمثل.
- الإدارة عملية تحقيق أهداف المنظمات، فالإدارة عملية ذات قصد محدد وموجهة لتحقيق أهداف معينة.
- فالإدارة تتعامل مع عناصر أو موارد قد تكون موارد بشرية أو غير بشرية، وتوجيه هذه الموارد توجيهاً رشيداً هو مبرر وجود الإدارة، وذلك لتحقيق أهداف المنظمات. (درة، جودة، 2012، ص22)

2. مبادئ وجودة الإدارة الجامعية ودورها في رفع الروح المعنوية للعاملين:

*** مبادئ إعادة هندسة إدارة التعليم الجامعي:**

تركز جهود إعادة هندسة إدارة التعليم الجامعي على الوصول إلى تخمينات جوهرية في جودة المنتج والسرعة في أداء العمليات والتجديد فيها وتقديم الخدمات، كما تركز على المراجعة المستمرة للهيكل الإداري الجامعي ومراجعة الممارسات التي يقوم بها، لتحقيق أهداف الجامعة وزيادة إنتاجيتها. (David.1999.p46) وتتمثل هذه المبادئ في:

2. 1 - القيادة وإلتزام الإدارة الجامعية:

تعد المسؤولية الأساسية للإدارة الجامعية هي تطوير رؤية الجامعة ورسالتها وهذا يحدد السياق التي تعمل فيه الجامعة، فينبغي أن تكون الإدارة الجامعية متماشية مع البيئة المتغيرة، حيث أن عملية إعادة الهندسة تتجه من الأعلى إلى الأدنى، علاوة على المدربين يجب أن يكون مدربين وقادة ويأخذ على عاتقهم المسؤولية وينصرفوا بدافعية وتحفز. (عبد المعطي، 2002، ص135)

2. 2 - التقليص في مستويات الرقابة والمراجعة الجامعية:

وفقاً لهذا المبدأ يتم تخفيض مستويات الرقابة والمراجعة الجامعية وذلك باعتبار أن الأفراد في أدائهم يعد من الأعمال عديمة القيمة، وبالتالي فان إعادة الهندسة تسعى إلى التركيز على استخدام الضوابط الرقابية في حدود فعاليتها وتقضي على الإفراط المستمر في أداء هذه العمليات وكذلك تقليص خطوط الاتصال بين مستويات الإدارة الجامعية المختلفة. (غنيم، 2009، ص92).

2. 3 - التعامل مع الموارد الموزعة لا مركزياً كما لو كانت مركزية:
إن الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات الحديثة والمناسبة جعل من الممكن إتمام عملية الإشراف والتخطيط للموارد اللامركزية كما لو كانت متاحة مركزياً، فقواعد البيانات المركزية بكل جامعة وشبكات الاتصال الالكترونية تمكن من ربط كثير من الوحدات اللامركزية في المجالات الجامعية المختلفة مع الاحتفاظ بمرونتهم واستجابتهم مع العلماء. (البكري، 2002، ص314)

2. 4 - ربط الأنشطة المتوازية بدلاً من تكامل نتائجها:
بدلاً من الحصول على وحدات جامعية منفصلة وتؤدي أنشطة مختلفة والتي يجب أن تتكامل معاً في النهاية، فانه يمكن ربط هذه الأنشطة معاً من خلال نظم الاتصال الفعالة وذلك أثناء الأداء ومن ثم يتحقق التكامل. (ثابت، 2002، ص387)
ويحقق التكامل بين الوحدات الجامعية العديد من المزايا أهمها سهولة توزيع المهام والأدوار بين الأفراد والوحدات داخل الجامعة، التخلص من الأخطاء الناتجة عن تعدد الوحدات في مجال العمل، التعاون في انجاز المهام الملقاة عن عاتقهم .(perdalin.1998.p54)

2. 5 - التركيز على التنظيمات الأفقية:
إن القيمة الأساسية لإعادة الهندسة هي قدرتها على تشجيع التفكير الجديد الذي يعمل على إزالة التسلسل الإداري الطبقي، وابتكار علاقات جديدة تكون مباشرة مع العاملين في التعليم الجامعي.
(Georget ,John .1994.p254)

2. 6 - تبسيط العمليات:
العملية هي مجموعة الأنشطة المتداخلة التي تحول المدخلات إلى مخرجات والتي تشكل قيمة للعميل. فالعملاء لا يعطون أي اهتمام بالعمليات، ولكن كل اهتمامهم منصب على المخرجات، فإعادة الهندسة تتطلب أن تكون العمليات بسيطة أما العمليات المتعددة فهي بحاجة إلى إعادة تصميم. (عبد المعطي، 2005، ص354)

2. 7 - تحديد نقطة القرار:
تعمل الرقابة الذاتية على حرية وضع جدول العمل للأفراد، وتدريب بعضهم البعض على تنمية المهارات اللازمة لأداء العمل، وتقييم أنفسهم، وتجعلهم مسؤولين عن جودة الأداء في العمل. (p357، 2001، John)

2. 8 - الجمع بين المركزية واللامركزية:
الجمع بين المركزية واللامركزية في أداء العمليات الإدارية بالجامعة، وانجاز العمل في الوحدات التنظيمية الجامعية المناسبة، وبسهولة الحويل في الوظائف والموظفين عن الأعمال البسيطة إلى الأعمال المركبة واستحداث مهمة مدير الخدمة بالجامعة يكون المصدر الوحيد للمعلومات. (Michael.1997.p7)

* **جودة الإدارة الجامعية:** ويقصد بذلك العملية الإدارية التي يمارسها كل مدير أو قائد في النظام الجامعي، وتتألف هذه العملية من عناصر أساسية هي التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة وتقويم الأداء، وكلما زادت جودة العملية الإدارية حسن استخدام الموارد المتاحة البشرية والمادية مثل المباني والمكتبات والمعامل والتجهيزات المالية والمعلوماتية. (حافظ ، 2007، ص159)

* **دور الإدارة في رفع الروح المعنوية للعاملين:** للروح المعنوية أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين، ومعروف أن للإنسان ليس فقط حاجات مادية وفيزيقية وإنما هناك حاجات اجتماعية ونفسية، وهي ليست اقل أهمية من الحاجات المادية وفيما يتعلق بالعاملين، الدراسات تدل على روحهم المعنوية ترتفع إذا تحقق: زيادة الأجور، زيادة الحوافز، منح العلاوات لمن يستحقها، توفير الإدارة الديمقراطية، منح الإجازات لمن يستحقها.(العيسوي، 2004، ص189)

3. الإدارة كوظائف ومكونات:
نظرية سيزر sears: وهو من الأوائل الذين درسوا الإدارة التعليمية دراسة واسعة وحلل العملية الإدارية إلى عدة عناصر رئيسية: **1-** التخطيط Planing، **2-** التنظيم Organising **3-** التوجيهDirecting **4-** التنسيق Coordinating **5-** الرقابة Controling . (فليه، عبد المجيد، 2005، ص223)

4. القوانين الإدارية وجودة التشريعات واللوائح:

* **القوانين الإدارية والهياكل التنظيمية:** من المعترف به أن القوانين الإدارية والهياكل التنظيمية هي قوانين متغيرة لتوائم التقدم والتطور المتسارع من اجل استثمار أمثل للموارد المالية - والمادية والبشرية، إلا أن القوانين المطبقة حالياً هي قوانين لا تتلائم مع طبيعة عصر الكومبيوتر والمعلوماتية والمعرفة نظراً لما بها من تغيرات، مثل:

أ- عدم وجود نص لتصريف الهياكل الإنسانية للمباني ولا الهياكل الوظيفة للأقسام لا للحاضر ولا للمستقبل.

ب- قوانين روتينية عتيقة تسمح بوجود فترة زمنية لا نهائية بين اتخاذ القرار وتنفيذه.

ج- القوانين والأنظمة واللوائح والإجراءات الخاصة بالممارسات والمناقصات وشراء الأجهزة كلها قوانين بها كثير من التغيرات.

د- القوانين الخاصة بأعضاء هيئة التدريس عامة وصيانة الأجهزة خاصة لا تتلائم مع التطور الحادث.

لذا يجب إعادة النظر في هذه القوانين والعمل على تطورها، بهدف إيجاد آليات حديثة وسريعة التنفيذ لحماية التمويل الحالي والعمل على استثماره بصورة امثل. (غنيمة، 2001، ص133)

* **جودة التشريعات واللوائح:** ويقصد بذلك تواكب هده التشريعات مع المتغيرات التي تتوالى اقتصادياً واجتماعياً وتكنولوجياً وسياسياً وثقافياً في البيئة المحيطة، كما أن التشريعات الجامعية تعد بدورها إحدى مصادر وضوابط اللوائح الجامعية، ويصدق على هذه اللوائح ما يصدق على التشريعات، حيث يتعين أن هذه اللوائح واضحة ومحددة ومرنة. (حافظ، 2007، ص161)

تعتبر القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات وتصريف المعاملات وتنفيذ القرارات الإدارية وأوامر الرؤساء الإداريين، والمقصود هنا بالتشريعات هو الدستور وما ينبثق عنه من قوانين، وأنظمة، ولوائح أخرى تبحث في أخلاقيات الإدارة ومعاييرها. (ياغي، 2012، ص120)

5. الأكاديمية وإساءة الإدارة:

إن التقليد الذي سارت عليه معظم جامعات العالم والذي يعطي إدارة الجامعة لأستاذتها، ربما كان من أقوى العوامل المسببة لسوء الإدارة ونقص فعاليتها الوظيفية بحيث أصبحت في موضع نقد واتهام من كافة الأطراف.

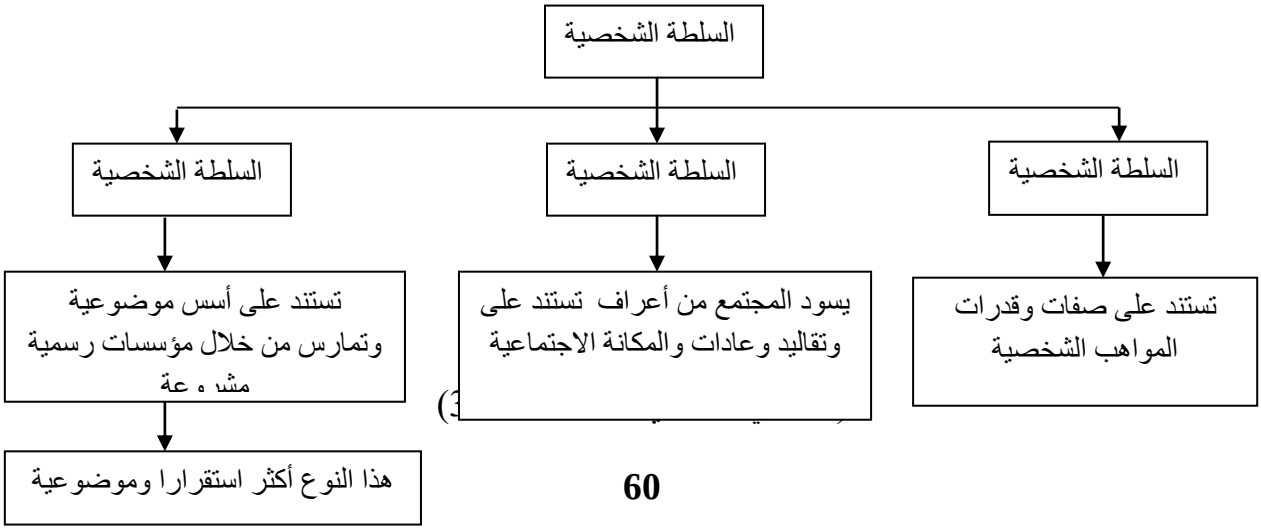
فالجامعات عند بعضهم، حتى لو كانت مؤسسات علم وتعليم، بحاجة كغيرها من المؤسسات إلى إدارة ممهنة، بحيث تختار أكفأ العناصر المؤهلة وفق أحدث النظم الخاصة بإعداد الإداريين. (قمبر، 2001، ص69)

6. البيروقراطية و المشكلات الإدارية:

* **تعريف ماكس فيبر للبيروقراطية:** مجموعة من الأنماط القانونية للسلطة التي تمارسها المؤسسات الكبيرة التي تعتمد على الرسمية والموضوعية والرشد في بناء أنظمتها الإدارية.

ويلاحظ الباحثون أن كتابات "ماكس فيبر" عن البيروقراطية منذ أوائل القرن العشرين.

نقطة البداية عند فيبر انه ينظر إلى البيروقراطية باعتبارها مجموعة من الأنماط القانونية للسلطة التي تمارسها المؤسسات الكبيرة الحجم والتي تعتمد على الرسمية والموضوعية والرشد في بناء أنظمتها الإدارية. **الشكل رقم (2) يوضح تقسيم فيبر للبيروقراطية:**



* **المشكلات الإدارية:** وتتمثل المشكلات الإدارية فيما يواجهه أعضاء الهيئة التدريسية من صعوبات وتحديات تتمثل فيما يفتقرون إليه من إمكانات وتجهيزات وأنظمة تعمل على الحد من قدرتهم على الانجاز، وتحقيق أهدافهم المتمثلة في أهداف المؤسسة وتتنوع المشكلات الإدارية فتشمل كافة الجوانب التي تؤثر على أعضاء الهيئة التدريسية وتتمثل فيما يلي:

- عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية لعملية التدريس.
- تدني التكييف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة.
- قلة توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية.
- قلة تقديم تعويضات لهم.
- تفشي روتين العمل الإداري.
- عدم توافر غرف مناسبة لهم.
- عدم اخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية.
- عدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة.
- عدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين.
- بطء سير العمليات الرسمية الإدارية.
- ندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس. (المزين، 2013، ص 07)

خامساً: التربية العملية:

1. مفهوم الوسائل التعليمية وأهميتها:

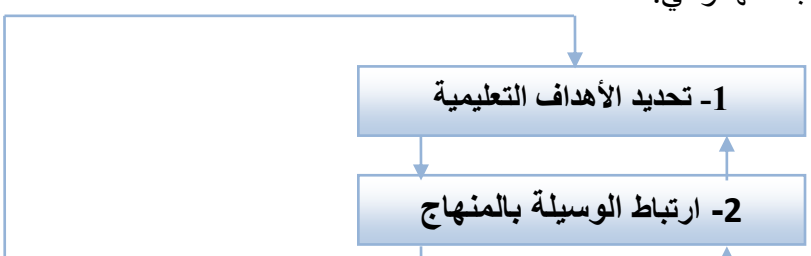
أ) مفهوم الوسائل التعليمية: مجموعة المواقف والمواد والأجهزة التعليمية والأشخاص الذين يتم توظيفهم ضمن إجراءات إستراتيجية التدريس، بغية تسهيل عملية التعليم والتعلم، مما يسهم في تحقيق الأهداف التدريسية المرجوة.

وتعد الوسائل التعليمية من أكثر أدوات الشرح أهمية وانتشاراً، هذا ويوجد العشرات منها التي يتم توظيفها في تدريس المواد الدراسية المختلفة، منها الأشياء الحقيقية، العينات، النماذج، الأفلام بأنواعها، الصور بأنواعها الرسوم والتكوينات الخطية (الرسوم التوضيحية، اللوحات،...الخ) المواد المطبوعة، التسجيلات السمعية وغيرها. (زيتون، 2001، ص93)

ب) أهمية الوسائل التعليمية التعلمية: تقوم الوسائل التعليمية بدور رئيس في جميع عمليات التعليم والتعلم التي تتم في المؤسسات التعليمية المعروفة بالتعليم النظامي أو الرسمي formal education، كالمدارس والمعاهد والجامعات أو في عمليات التعليم التي تحدث خارج هذه المؤسسات، ويباشر الفرد فيها التعلم على مسؤوليته وبرغبة منه في الاستزادة من المعرفة وتسمى بالتعليم غير الرسمي informal education، وبالمثل فإن الوسائل بأنواعها المختلفة وأساليب الاستعانة بها تعتبر لازمة لنجاح جميع عمليات الاتصال التي تتم عن طريق المواجهة face to face communication كما يحدث في المحاضرات والندوات والمقابلات، أو التي تتخذ طريقتها من خلال وسائل الاتصال الجماهيري كالإذاعة، التلفاز، الصحافة.

إن الوسائل التعليمية وأهمية استخدامها في عملية التعلم الحركي لم تعد موضوعاً هامشاً في العملية التعليمية أو التدريبية، بل أصبحت جزءاً لا يتجزأ من مقوماتها الأساسية. بدليل الزيادة المطردة في استخدامها من قبل المعلمين والمدربين في أنحاء العالم كافة إذ أن استخدام الوسائل التعليمية في العملية التعليمية يؤدي إلى بناء وتطور التصور الحركي لدى المتعلم، ويعمل على تحقيق اكبر قدر ممكن من الكفاية التعليمية والتدريبية، فالوسائل التعليمية هي كل ما يساعد على انتقال المعرفة والمعلومات والمهارات المختلفة والمتعددة، وترفع من القدرة على اكتساب المهارات من خلال الحواس المختلفة، وبالتالي تعمل على التأثير الايجابي في سرعة تعلم المهارات الحركية وتحسين الأداء التكنيكي والتكتيكي. (صبر واخرون، 2005، ص87)

2. الأسس الفنية والتربوية للإعداد الجيد للوسائل التعليمية واستخدامها: يمكن تحديدها في سبع نقاط تكمل بعضها البعض، وليس بالضرورة أن تكون مرتبة كما هو موضح بالشكل ولكن كل ما يهمنا وجودها جميعاً وتفاعلها مع بعضها وهي:

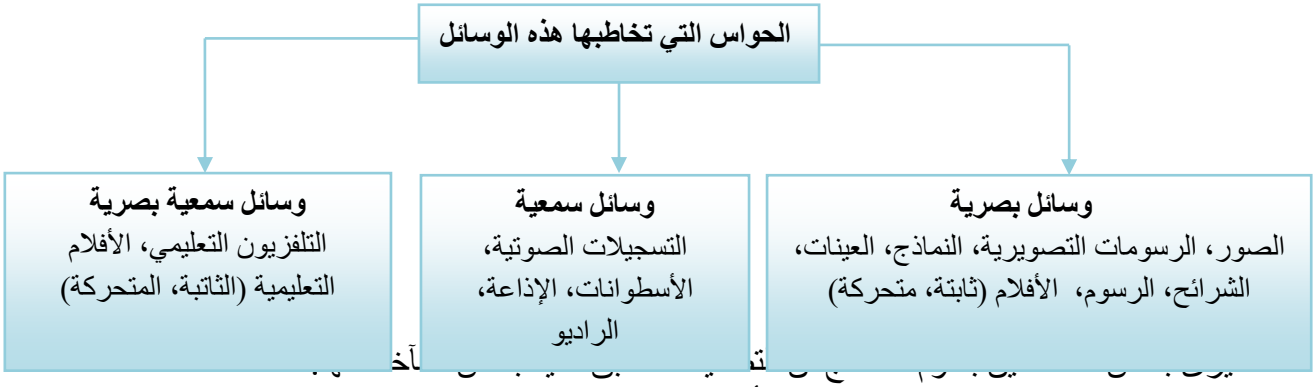


(الحيلة، 2000، ص93)

الشكل رقم (3) يوضح الأسس الفنية والتربوية للإعداد الجيد للوسائل التعليمية واستخدامها

3. تصنيف الوسائل التعليمية:

الشكل رقم (4) يوضح لأسس تصنيف الوسائل التعليمية معيار



- يرى المختصون في مهارة التدريس أن هذا التصنيف استبعد الوسائط التي تتطلب دراستها حواس أخرى مثل العروض العلمية demonstratians.

- بحسب التموين الفيزيولوجي والسيكولوجي للإنسان فان الحواس لا يوجد بينها انفصال، إذ انه من الصعب أن يكون هناك تعليم بصري بحت وتعليم آخر سمعي بحت.

- أن اللغة اللفظية المسموعة (وهي وسيلة سمعية)، تصاحب عادة استخدام الوسائط البصرية، وعلى ذلك فالفصل بين وسائل سمعية ووسائل بصرية ووسائل سمعية بصرية لا يتماش مع واقع عملية التدريس الفعال بمشتملاتها. (إمام، النجدي، 2000 ، ص ص 155-156).

تساعد الوسائل التعليمية على:

أ. استثارة اهتمام المتعلم وإشباع حاجته للتعلم: يأخذ المتعلم من خلال استخدام تقنيات التعليم المختلفة بعض الخبرات التي تثير اهتمامه وتحقق أهدافه وكلما كانت الخبرات التعليمية التي يمر بها المتعلم اقرب إلى الواقعية، أصبح لها معنى ملموسا وثيق الصلة بالأهداف التي يسعى المتعلم إلى تحقيقها والرغبات التي يتوق إلى إشباعها.

ب. إشراك جميع حواس المتعلم: إن إشتراك جميع الحواس في عمليات التعليم يؤدي إلى ترسيخ وتعميق هذا التعلم وتقنيات التعليم تساعد على إشراك جميع حواس المتعلم، وهي بذلك تساعد على إيجاد علاقات راسخة وطيدة بين ما تعلمه المتعلم، ويترتب على ذلك بقاء أثر التعلم.

ج. تحاشي الوقوع في اللفظية: والمقصود باللفظية استعمال المعلم ألفاظاً ليست لها عند المتعلم الدلالة التي لها عند المعلم، ولا يحاول توضيح هذه الألفاظ المجردة بوسائل مادية محسوسة تساعد على تكوين

صور مرئية لها في ذهن المتعلم، ولكن إذا تنوعت هذه الوسائل فان اللفظ يكتسب أبعاداً من المعنى تقترب به من الحقيقة، الأمر الذي يساعد على زيادة التقارب والتطابق بين معاني الألفاظ في ذهن كل من المعلم والمتعلم.

د. تساعد في زيادة مشاركة المتعلم الايجابية في اكتساب الخبرة: تنمي تقنيات التعليم قدرة المتعلم على التأمل ودقة الملاحظة وإشباع التفكير العلمي للوصول إلى حل المشكلات، وهذا الأسلوب يؤدي بالضرورة إلى تحسين توعية التعلم ورفع الأداء عند المتعلمين. (بدران، 2012، ص ص 42-43)

4. التسهيلات البحثية والمنشآت الجامعية:

أ) الإمكانات المادية: وهي تمثل عماد الجامعة وبحوثها، والمستقرأ لأحوالها (المعامل، المكتبات، والمباني) يتبين له وجود كثير من النقص فيها وإن وجدت فهي غير منسقة وقد تتمركز في جهة في حين تفتقر إليها جهة أخرى في نفس الجامعة.. فالمعامل مثلاً تفتقر للتجهيزات الحديثة، أما المكتبات فاغلبها عاجز ليس فقط على توفير المرتجع الحديثة والدوريات المسلسلة والتسهيلات الالكترونية من معلومات ونشر واتصالات وغيرها، بل إنها عاجزة عن تقديم الخدمة الجيدة، فهناك تخلف شديد في طرق تداولها بسبب أساليب العمل العتيقة داخلها كما إن من الملفت أن اغلب المراجع الموجودة في مكتباتنا الجامعية لا تتصل بالأطراف العليا من العلم، أنها تتصل غالباً بمستوى طالب المرحلة الجامعية الأولى دون طلاب الدراسات العليا وهيئات التدريس.

ب) الإمكانات البشرية: فعلى الرغم من شدة الحاجة إليها إلا أن هناك عجزاً كبيراً للعناية في الجهاز الفني المشرف على المعامل بخاصة والذي بدونه لا يستقيم عملها، كما أن الجهاز الفني للمشرف على الذاكرة الخارجية للطلاب، أي إنشاء المكتبات يعاني من نقص شديد في عدده ونوعيته، إما الجهاز الإداري المسؤول على المعلومات والإحصاء وشؤون الطلاب فهو يتسم بالتخلف وعدم الدقة، فعلى الرغم من كثرة أفراده، إلا أن نوعيته متهاونة في معالجة البيانات بل أكثرها لا يستطيع التعامل الراقي معها وذلك لانخفاض مستوى تأهيلهم إلى درجة أننا يمكن أن نجد أن معظم الهيكل الإداري هو المسيطر على البحوث والدراسات العليا بالجامعة.

ج) المنشآت والمرافق الجامعية: فتتسم بانخفاض المدى الزمني لإنتاجيتها إلى جانب عدم قابليتها للتوسع وصعوبة إجراء عمليات لصيانتها وإصلاحها. (سعيد وآخرون، مجلد13، ص 249-250)

د) المعامل والتجهيزات المعملية: إن القصور في حجم التمويل في هذه المعامل يسبب هدراً خطيراً في كفاءة التطبيق العلمي، والربط بين (النظرية والتطبيق) في التعليم الجامعي والعالي، فعلى الرغم من المحاولات الجادة لتحديث المعامل والأجهزة العلمية والتجارب المعملية، إلا انه مازالت التجارب المعملية في الكليات العملية لا تتلائم مع العصر، وبعضها قد وضعته الدول المتقدمة في أرشيف التاريخ. لذا فعلى الأمة العربية أن تسعى جاهدة من أجل توفير تمويل تعليمي لتحديث المعامل والتجارب المعملية بصفة مستمرة نظراً لأهميتها في فهم نتائج النظرية وتنمية قدرات الطلاب ومهاراتهم الإبداعية.

ه) قاعات الدرس والأدوات المساعدة:
ثبت أن قاعات الدرس تسبب هدراً في وقت العملية التعليمية، ومن ثم هدراً في قضية التمويل التعليمي، حيث أنها صممت لتستوعب عددا من الطلاب في الماضي، يجعلها عاجزة عن استقبال الأعداد الغفيرة اليوم والغد، كما أن الأدوات المساعدة مازالت في بعض الكليات هي السبورة السوداء والطباشير كوسيلة للتعليم، والتي أصبحت في ذمة تاريخ الدول المتقدمة وبعض الدول العربية، لذا يجب إعادة النظر في سعة قاعات المحاضرات وتجهيزاتها بنظام صوتي وضوئي جيد بجميع الأجهزة التعليمية من كومبيوتر...الخ حتى تتمكن من الارتقاء بالعملية التعليمية داخل الحرم الجامعي والعالي. (غنيمة، 2001، ص134)
و) جودة المباني التعليمية وتجهيزاتها: المبنى التعليمي وتجهيزاته من محاور العملية التعليمية، حيث يتم فيه التفاعل بين مجموع عناصره، وجودة المباني وتجهيزاتها، أداة فعالة لتحقيق الجودة الشاملة في التعليم، لما لها من تأثير فعال على العملية وجودتها و كلما حسنت جودة المباني التعليمية وتجهيزاتها كلما اثر ذلك بدوره على قدرات أعضاء الهيئة التدريسية والطلاب. (عليمات، 2004، ص114)
5. معوقات استخدام الوسائل التعليمية في عملية التعلم: على الرغم من حاجتنا لاستخدام الوسائل التعليمية لمواجهة مشكلاتنا التعليمية إلا أن هناك معوقات تحول دون استخدامها، وأن أولى هذه العوائق ناشئ عن النظرية الجزئية التي ينظر فيها إلى الوسائل التعليمية على أنها مجرد أجهزة وأدوات، أو مجرد برامج، وتضاف إلى المعوق السابق معوقات أخرى منها:
- عدم قدرة المعلم على التخلص من استعمال الأسلوب اللفظي في التدريس أو البعد عن الطريقة التقليدية المتكررة بحكم العادة، لأنه يعلم كما يتعلم.
- الخوف من محاولة المشاركة في تجارب جديدة رائدة.
- النقص الواضح في استعدادات كثيرة في المباني وخاصة القديم منها.
- عدم وجود قاعات للاجتماعات أو العروض الضوئية.
- ضخامة نصاب المدرس من ساعات التدريس.
- تعدد الأعمال الإضافية والمسؤوليات المكلف بها. (الحيلة، 2000، ص155)
6. الصعوبات التي تعترض تنفيذ مبحث التربية المهنية:
يواجه مبحث التربية المهنية معيقات متنوعة، تعود لكون المبحث من المباحث الجديدة. وتختلف هذه الصعوبات بطبيعتها عن تلك التي تواجه تدريس المباحث الأخرى.
أ: **الصعوبات البشرية:** يتمثل احد أنماط الصعوبات البشرية بشكل أساس بتوفير المعلم المؤهل تأهيلاً يتناسب ومتطلبات تدريس مبحث متعدد ومتنوع المهارات، إضافة إلى تامين أعداد كافية من المؤهلين لتدريس المبحث.

- **أمثلة عن الصعوبات البشرية التي تواجه تطبيق التربية المهنية:**

✓ غياب المعلم المتخصص وهذا يؤدي بالإدارات التربوية إلى أستاذ تدريس المبحث لمعلمين غير مؤهلين مما ينعكس سلبا على الطلبة.

✓ الإشراف التربوي حيث يفتقد الإشراف التربوي إلى وجود المشرفين المؤهلين لمتابعة المعلمين إضافة لعدم توافر الأعداد الكافية منهم في مساعدة المعلمين في تحقيق التربية المهنية بشكل فاعل.

- **وللتغلب على الصعوبات البشرية يقترح المصري (1994):** مجموعة من البدائل منها:

- تأهيل معلمي الصفوف الأساسية الأولى من خلال برامج متخصصة تعنى بتزويد المعلم بالمهارات والمعلومات والاتجاهات الأساسية فيما يتعلق بكيفية تدريس مبحث التربية المهنية بشكل فاعل.
- الاستعانة بالمعلمين المتخصصين في المجالات المختلفة لتدريس الصفوف الأساسية المتقدمة ويمكن أن يكون ذلك بعد اجتيازهم لدورات في المجالات الرئيسية لمبحث التربية المهنية.
- إعادة النظر في تأهيل معلمي التربية المهنية الذين هم على رأس عملهم من خلال التأهيل التطويري أثناء الخدمة مما قد يرفع من كفايتهم في تدريس المنهاج.

ب: الصعوبات الإدارية:

إن الصبغة العلمية لمبحث التربية المهنية وارتفاع تكلفة تطبيق مهارات المنهاج المختلفة والنقص قي مستلزمات التطبيق وعدم توافر المعلم المؤهل يؤدي حتماً بالإدارة إلى بعض الممارسات الخاطئة منها:

✓ عدم وضوح الأهداف التي يسعى المنهاج لتحقيقها لدى المستويات الإدارية المختلفة سواء المركزية منها أو في الميدان.

✓ عدم وجود الوعي الكافي بأهمية تحقيق أهداف التربية المهنية لدى الإدارات التربوية.

✓ النهج المتبع في اتخاذ القرارات حيث أن النمط المتبع هو صناعة القرارات على المستوى المركزي دون أي مشاركة من الميدان مما يؤدي بالتالي إلى ضعف فاعلية القرارات.

✓ عدم إعطاء الميدان الفرصة الكافية للاستعداد بإعداد الخطط التنفيذية لما تم إقراره على المستوى المركزي. (بدرخان، 2006، ص ص 179-180).

سادساً: الصعوبات المتعلقة بالجانب المالي والحوافز:

1. نظام الحوافز تقسيماته والأهداف المرجوة منه:

أ) تعريفه: تعد الحوافز من الاستراتيجيات المهمة في تحسين أداء الفرد سواء أكانت هذه الحوافز مادية أو معنوية، إذ أن سلوك المتعلم أياً كان شكله يتأثر بقوى داخلية تحركه وتنشطه من خلال الدوافع والحوافز التي تحدد الوجهة التي يأخذها في سبيل الوصول إلى تحقيق الهدف.(عبيد وآخرون، 2001، ص100)

- الحوافز هي النظام الذي تتبعه الإدارة العليا والرؤساء بشكل عام في تقديم المكافآت والتشجيع للعاملين بهدف تحفيزهم نحو تفعيل أدائهم والوصول إلى أقصى إنتاجية ممكنة.

- كما تعد الحوافز مجموعة من العوامل والمؤثرات والأدوات والوسائل التي تدفع الفرد وتحفزه للإقبال على سلوك معين، رغبة في الحصول على النتائج الايجابية المترتبة على هذا السلوك. فالعامل يسعى لأداء عمله بكفاءة وفعالية للحصول على الحافز المادي والمعنوي، والحافز بدوره يترتب عليه إشباع حاجة نفسية أو اجتماعية وأن أنواع الحوافز متعددة منها الايجابية مثل:

- الترقية وزيادة الأجور، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومنها السلبية التي تعمل على تجنب التصرفات التي تتعارض مع التشريعات واللوائح السائدة تفادياً للعقوبة مثل الإنذار والخصم من الراتب، وحجب الترقية، كما أن شعور العاملين بموضوعية نظام الحوافز وارتباطها بمعدلات الأداء يعمق في نفوسهم الثقة والانتماء لعملهم. وتشجيع جهودهم المبدعة ويحد من سلوكياتهم السلبية، ويشجعهم كذلك على تحمل المسؤولية. (فليه، عبد المجيد، 2005، ص ص 301-302)

ب) تصميم نظام الحوافز: تساهم الحوافز بشكل كبير في رفع كفاءة وزيادة فاعلية عمل المؤسسات المختلفة، ذلك لان الأداء في اغلب الأحيان يتأثر بالرضا الوظيفي والذي يعتمد بدوره على وجود نظام حوافز يقوم على معرفة احتياجات وبواعث العاملين سواء كانت مادية أو معنوية.

ج) تقسيم الحوافز: وهناك عدة تقسيمات للحوافز وكل تقسيم يستند إلى أساس معين أو يهدف إلى إبراز جانب معين من الأنواع المختلفة من الحوافز، فيمكن تقسيمها إلى حوافز ايجابية وحوافز سلبية (كالخصم

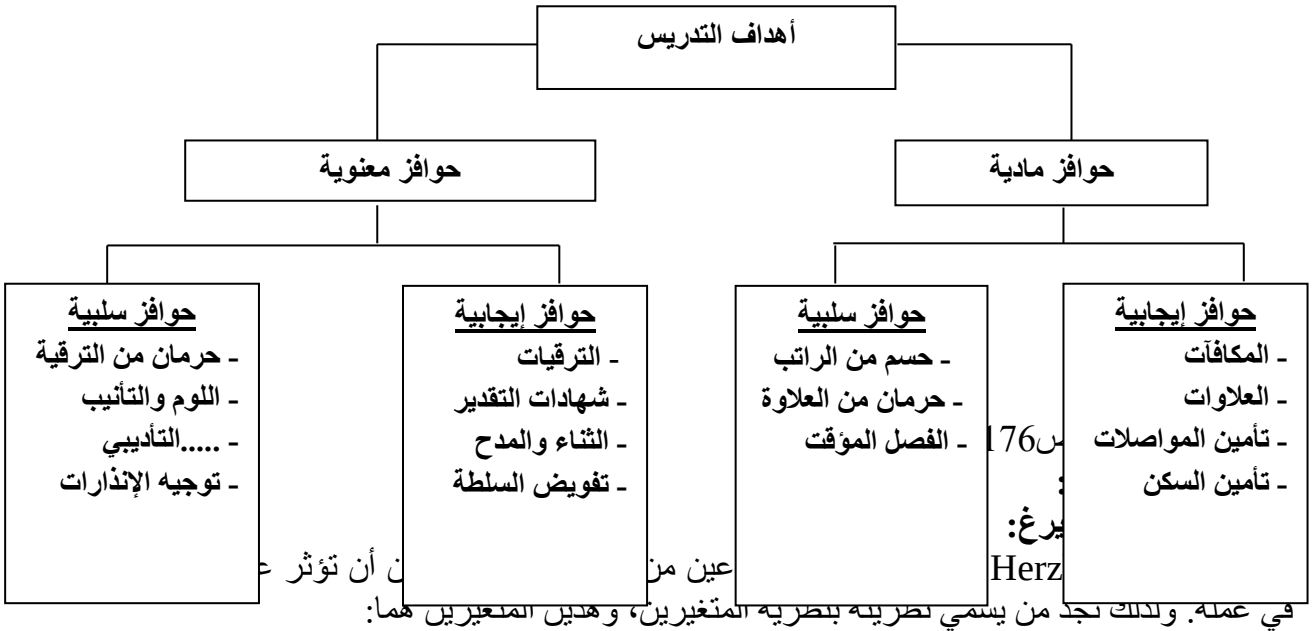
من الأجر، الحرمان من العلاوة أو الترقية)، كما يمكن تقسيمها إلى حوافز فردية أو جماعية وأخيراً هو التقسيم الأكثر شيوعاً حوافز مادية (الأجر، الكفاءات المالية التشجيعية، العلاوات الدورية والسنوية) وحوافز معنوية (فرص الترقية والتقدم، المشاركة في الإدارة كحافز معنوي).

د) الأهداف المرجوة من نظام الحوافز هي:

- المساهمة في إشباع حاجات الأفراد العاملين، ورفع روحهم المعنوية بما يحقق هدفاً إنسانياً مهما في حد ذاته وغرضاً رئيسياً له انعكاساته على زيادة إنتاجية الأفراد،
- تنمية القدرات الإبداعية للمؤسسة بما يضمن تفوقها.
- الحوافز عوامل تجذب الكفاءات للمؤسسة (Kenneth ,Rander, 2003, p320) .

2. أنواع الحوافز: تستهدف عمليات الحفز رفع الروح المعنوية للعاملين على اعتبار أن الروح المعنوية العالية مطلب أساسي لأغراض تفعيل دور الكوادر البشرية في تحقيق أهداف المؤسسات

الإدارية وهناك نوعين من الحوافز: **والشكل رقم (5) يوضح أنواع الحوافز**



ص176

يرغ:

Herz عين من ن أن تؤثر ع

في عمله. ولذلك نجد من يسمي نظريته بنظرية المتغيرين، وهذين المتغيرين هما:

المتغير الأول: وقد أطلق عليه هرزبيرغ متغير صيانة المؤسسة والمحافظة على روح معنوية مرتفعة فيها مثل: دفع أجور العمال في مواعيدها المحددة، توفير ظروف مناسبة لاستمرار العمل، المحافظة على أمن العمال وصحتهم وسلامتهم، تهيئة التجهيزات والوسائل اللازمة للعمل، تنظيم ساعات العمل وأوقات الاستراحة والإجازات، تامين الإشراف الكفؤ على العمل، خدمات الضمان الاجتماعي والتامين الصحي.

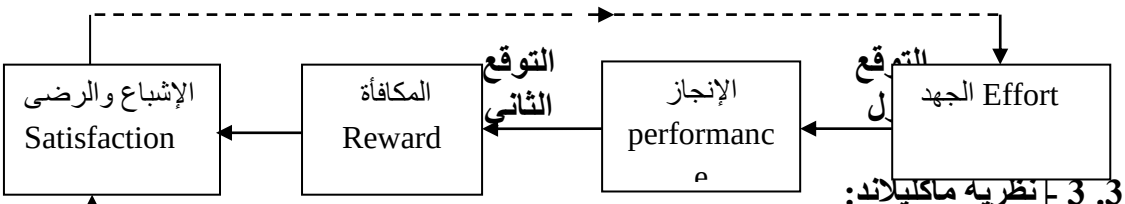
المتغير الثاني: وقد أطلق عليه هرزبيرغ متغير الحفز، إذ اعتقد هيرزبيرغ أن حوافز العمل لا تأتي من خارجه، أي من متغيرات بيئية، وإنما تأتي من داخل العمل نفسه فهي ترتبط إلى حد ما بقمة هرم مازلو، أي بالحاجة إلى تقدير انجاز العامل واحترامه والحاجة إلى تحقيق الذات من خلال العمل. ولذلك فهذا المتغير يتضمن أموراً كالتالية: الاهتمام بمستوى العمل ومحتواه، الاهتمام بنوعيته الانجاز ومقداره، المنافسة في العمل، التقدم في السلم الوظيفي، تفويض السلطة وزيادة الصلاحيات، تحمل المسؤوليات والترقيات.

3. 2 - نظرية فروم: قبل نصف قرن تقريبا انطلق "Victor Vroom" بنظرية استهدفت تفسير عوامل الحفز على ضوء التوقعات المترتبة عليها. ولذلك فقد سميت نظريته بنظرية التوقعات. فشدة الاهتمام بإنجاز العمل تنشأ من قوة التوقعات المرتبطة بالقيام بالعمل. وقوة التوقعات هذه ترتبط برغبة الفرد بنوعية النتائج المترتبة على القيام بالعمل، بمعنى أن الفرد يتحفز للعمل بتوقعين متلاحقين هما:

- **التوقع الأول:** يقوم على الربط بين الاهتمام ببذل الجهد في العمل وتحقيق الانجازات فالعامل يتوقع أن جهده لا يذهب هدراً وإنما يرفع مستوى الانجاز، ويدرك انه إذا عمل بجد فان انجازه سيصبح عالياً.
- **التوقع الثاني:** يقوم على الربط بين ارتفاع مستوى الإنجاز والحصول على المكافأة فالعامل يتوقع أن الانجاز الأفضل يكافأ.

والنموذج التالي يوضح تداخلات الحوافز بين الجهد الذي يبذله الفرد والإشباع والرضا الذي يسعى إلى تحقيقه في إطار من توقعات الفرد المرتبطة بسلوكه.

الشكل رقم (6) **يوضح تداخل الحوافز بين جهد الفرد والرضا الذي يسعى إليه**



3. 3 - نظريه ماكليلاند:

في حين مازلو في هرمه قد تدرج بالحاجات انطلاقا من الحاجات البيولوجية التي تعتبر أساسية للحياة أصلاً. إعتبر ماكليلاند "David Mc Cleland" أن الحاجات المميزة للجنس البشري، والتي

تكون مثيرة للتنافس بينهم يمكن تحديدها في ثلاث حاجات هي:الحاجة إلى امتلاك السلطة، الحاجة إلى التفوق في الانجاز، الحاجة إلى الشعور بالانتماء القوي للآخرين.

ويمكن للإدارة الناجحة أن تربط بين عملية الحفز وإشباع هذه الحاجات كلها أو بعضها، إذ أن إشباع الحاجات الأخرى يعتبر من الأمور المفروغ منها، لكونها تمثل مطالب أساسية عند كل فرد. (عريفج، 2004، ص ص 184-185)

4. تمويل البحوث الجامعية:

يمثل تمويل التعليم مدخلاً بالغ الأهمية من مدخلات أي نظام تعليمي، وبدون التمويل اللازم يقف نظام التعليم عاجزا عن أداء مهامه الأساسية، أما إذا توافرت له الموارد المالية الكافية قلت مشكلاته، وصارت من السهل حلها، ولا شك أن جودة التعليم على وجه العموم تمثل متغيراً تابعاً لقدر التمويل التعليمي في كل مجال من مجالات النشاط، ويعد تدبير الأموال اللازمة للوفاء بتمويل التعليم أمر له أثره في تنفيذ البرامج التعليمية المخطط لها. (عليمات، 2004، ص115)

5. الطريقة العلمية لتقدير أجور الأساتذة الجامعيين وتصميمها:

وهذا العنصر يمثل العائق الهام أمام النهوض بالكفاءة التعليمية، إذ أن أجور المعلمين تقدر عادة على أساس المؤهلات الدراسية الأساسية وسنوات الخبرة. خاصة وأن عالمنا العربي قد مر بمرحلة النمو السريع في النظام التعليمي، والبعض مازال في هذه المرحلة، لذلك نجد أن لديهم نسبة عالية من المعلمين الشبان محدودي الخبرة، كل هذا المجتمع يدفع النظام إلى الهبوط التدريجي المستمر للإنتاجية خاصة إذا ما قيست بعدد الطلاب سنوياً، لأن تكاليف أجور المعلمين ترتفع بسرعة كلما زادت خبرتهم بجانب الارتفاع والتحسن السنوي لمؤهلاتهم عاما بعد عام، كل هذا يؤدي إلى إرتفاع مرتب المعلم، ومع ازدياد تلك المرتبات التي تشكل العنصر الأكبر في الإنفاق تنخفض في المقابل نسبة ما يوجه لخدمات وزيادة إنتاجية العملية التعليمية. (غنيمة، 2001، ص 187)

* **تصميم نظام الأجور:** تلعب الأجور دوراً هاماً في تحديد الكثير من نواتج الأداء التنظيمي، بإعتبارها وسيلة إشباع الفرد لحاجاته الأساسية. وبإعتبارها مقابل لسلوك الفرد في المؤسسة. فهي تأثر على رضا الفرد عن عمله وفي انتظام العمل ومدة البقاء الاختياري في الخدمة، وأيضاً على رغبة الفرد في الأداء وأثاره على فاعلية الأداء المحققة.

وتستخدم إدارة الموارد البشرية عدة معايير لتحديد الأجور منها ما يلي:

الأداء: إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجر يتناسب مع أدائه تبعا لمعايير موضوعية ومحددة بشكل مسبق، وتكمن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين كم للأداء ونوعه.

الجهد: يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب.

الأقدمية: تؤثر الأقدمية في نظام الأجور، حيث تزداد نسبة الأجر مع زيادة سنوات الفرد في المؤسسة.

المؤهل العلمي والخبرة: عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند إلتحاقه لأول مرة بالمؤسسة. (الطائي، مؤيد، 2006، ص404)

6. معوقات مالية واستراتيجيات معالجتها على مستوى المعهد:

وهي تشكل أهم الضغوط والمعوقات لعضو هيئة التدريس، نتيجة لعدم وجود دعم مالي للبحوث الأمر الذي يدفع بعضو هيئة التدريس إلى بذل مزيد من الجهد داخل وخارج الجامعة من أجل زيادة الدخل وهذا ما يؤثر على إنتاجيته العلمية من البحوث. (شرف، 2016، ص59)

- ضعف المرتبات والحوافز والمكافآت التي تمنحها الدولة لأعضاء هيئة التدريس.

يأتي نقص التمويل في مقدمة المعوقات التي يعاني منها البحث العلمي في مجتمعنا، لذا فإن هناك معاناة تكمن في محدودية الميزانية المخصصة للبحث العلمي، إضافة لذلك سوء توزيع تلك المخصصات. (البدوي، 2019، ص338)

- النقص المتزايد للموارد العامة لتمويل المؤسسات الجامعية، ففتح المراكز الجامعية في كل التراب الوطني إعتماداً على وسائل لا تسمح بأداء عملها كجامعات، وفق هذه الأخير الأجهزة والأدوات اللازمة في العملية التعليمية يجعل من تكوين الطلبة تكويناً علمياً أمراً في غاية الصعوبات.

- عدم فتح الجامعة على محيطها الإقتصادي والإجتماعي الوطني أو حتى الدولي الذي يمكنها من الحصول على موارد جديدة للتمويل بدل الإعتماد الكلي على ميزانية الدولة. (حفيظي، 2005، ص77)

*** استراتيجيات معالجة الصعوبات المالية على مستوى المعهد:**

المعهد هو المسؤول الأول عن نجاح العمل في المعهد، ويحتاج رئيس المعهد أن يكون منفتحاً على أعضاء هيئة التدريس ببذل الجهد لإزالة العوائق المادية التي يمكن أن تحد من التفاعل بينهم، وهناك العديد من الاستراتيجيات التي تمكنه من ذلك، مثل عمل جولات منتظمة لأماكن العمل في المعهد والحوار مع العاملين، ومناقشة الموضوعات المختلفة مع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد، والمشاركة الفعالة في اجتماعات الأقسام، وإيجاد فرص أكثر للتفاعل بين جميع العاملين بالقسم، وربما يطلب منه زيارة حجرات الدراسة ليس بغرض التقييم ولكن بهدف إيجاد الألفة بينه وبين الأفراد الذين يعمل معهم، هذه الممارسات البسيطة تساهم في إيجاد جو من الثقة التي تسمح بوجود الحوار البناء حول الظروف داخل القسم والمعهد، وتجعل رئيس القسم دائما على اتصال بالثقافة التنظيمية للمعهد، وتمكنه من توصيل ونقل الاتجاهات بدقة إلى الآخرين والتفاعل بثقة مع التغيرات المقترحة بالمعهد. (عبدربه، 2007، ص219)

سابعاً: الصعوبات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية ومناخ العمل:

1. العلاقات الاجتماعية والإنسانية وسبل تطويرها بين الأساتذة:

*** العلاقات الاجتماعية:** العلاقات الاجتماعية من أهم موضوعات الدراسات النفسية الاجتماعية، والتي تهدف إلى دراسة الجماعة الإنسانية، وما يحدث داخلها من تفاعل، وترابط فالعلاقة الاجتماعية هي ذلك الأسلوب الذي يتعامل به الأفراد، ويتصرفون تجاه بعضهم بعضا، بمعنى أخر هي تلك الارتباطات والالتزامات الاجتماعية – مادية ومعنوية- التي تشد الأفراد والجماعات إلى التصرف والتفاعل الاجتماعي. (صبحي، 2000، ص124)

حيث يعد التعليم العالي من أهم القطاعات المجتمعية التي يتطلع إليها أي مجتمع في سعيه لتطوير نمط الحياة فيه، فالتعليم العالي يمثل المرحلة التخصصية من التعليم والمناط بها إعداد الكوادر المؤهلة القادرة على النهوض بالتنمية داخل المجتمعات. (صائع، 2007، ص35)

وبالطبع هذا الترابط والالتزام بين الأفراد قد يؤدي إلى الاحترام والتقدير، معنى ذلك أن يصبح لكل فرد مركزاً ومكانة مختلفة عن الآخرين، إذ يتحدد في المجتمعات المتحضرة، درجات الأفراد وتتفاوت مراكزهم الاجتماعية، ومن ثم يتعين على كل فرد أن يحدد علاقته بالآخرين. (الخشاب، 2002، ص247)

*** تطوير العلاقات الإنسانية بين الأساتذة:** من خلال تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد وتطوير إمكانياتهم لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المنظمة أو الهيئة المستفيدة.

لقد أدى الاهتمام بالتدريب إلى تطورات كبيرة في مجال إعداد القوى البشرية خاصة في الدول المتقدمة على عكس الدول النامية التي لم ترقى بكفاءة مواردها البشرية، وما يمكن أن تحققه من تطور كمي ونوعي قي مخرجاتها لأنها مازالت تتبع الأساليب التقليدية في ذلك، فقد باتت الحاجة ملحة لتدريب الكوادر البشرية بأساليب حديثة سواء في قطاع التربية والتعليم أو قطاعات أخرى تنسجم والتطورات الحديثة وما أوجدته من مستجدات بأساليب حديثة في التدريب. (طه، 2005، ص27)

2. علاقة الأستاذ الجامعي مع الإدارة والزملاء:

2. 1 - المهام الإدارية والعلاقة مع الإدارة:

- المساهمة في المهام الإدارية (النزاهة).
- المساهمة في تسهيل وتنفيذ الإدارة لواجباتها ومهامها (الشفافية).
- الالتزام باللوائح والتعليمات الجامعية.

2. 2 - النشاط الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء:

- المساهمة في الأنشطة الاجتماعية مع لقاءات وحفلات وسفرات.
- المساهمة في النشاطات والنوادي الاجتماعية.
- إحترام زملائه ومراعاة أحاسيسهم ومشاعرهم.
- تنشيط الممارسات التعاونية.

- نبذ الممارسات غير اللائقة بالوسط الجامعي.
- تقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها من زملائه.
- إحترام المراتب العلمية الأقدم.
- تقدير مجهودات المساعدين من فنيين وإداريين واحترامهم. (مرابط، 2017، ص47)

3. أسس القوة والتأثير الإجتماعي في العلاقة التفاعلية بين الأستاذ والطالب الجامعي:

نجاح الأستاذ الجامعي في أداء مهمته لا يقتصر على إلقائه المحاضرات وإيصال المعلومات، إنما في الأساس هو أداة تأثير، عليها عبئ تحقيق أهداف تربوية ذات أبعاد تغييرية في إطار العملية التربوية، وكجزء من أهداف المؤسسات والجامعات والكليات التربوية، التي تتحمل مسؤولية الإعداد التربوي، وبالتالي يتطلب ذلك قدرات تأثيرية كبيرة على الأستاذ الجامعي التمتع بها.

وفي هذا الإطار إهتم علم النفس الاجتماعي بالأسس الجوهرية الأولية لعملية التأثير (الاتجاهات – المعتقدات - والسلوك)، وبحثت الكثير من المدارس النفسية هذه العلاقة في مجال العملية التعليمية والتربوية والإرشادية وفيما يلي الجدول رقم (1) يوضح أسس القوة الستة حسب نموذج رافن في التأثير العلائقي.

الجدول1: يبين أسس القوة الستة في التأثير العلائقي حسب نموذج رافن

أسس القوة	الوصف
1) الإجبار	(أ) يدرك أن الشخص (ب) عنده القدرة على عقابه، إذا لم يخضع لأوامره ويستجيب له ويطيعه، كعلاقة الإبن مع والده
2) المكافأة	(أ) يدرك أن الشخص (ب) يمكنه إثابته إذا خضع له وسمع كلامه.
3) الشرعية	الإلتزام بقبول محاولات تأثير (ب) بسبب أن له مكانة رسمية، أو نظماً إدارية أو تقليدية أو دينية
4) الخبرة	إدراك (أ) أن الشخص (ب) عنده خبرة أو معرفة أكبر من موضوع معين، كعلاقة الطالب بالأستاذ، أو أي شخص بتقني متخصص.
5) المرجعية	(أ) يتمنى يتماهى مع أو يشبه (ب)، أو أن (ب) يستحق أن يقلد من زاوية مدركاً (أ)، كما يحدث لفعل فرد لسلوك لا يرغبه ولكنه مرغوب من الجماعة أو الشلة التي ينتمي لها.
6) المعلومات	إمكانية أو إحتمالية تأثير(أ) على(ب)، بسبب أحكام أو أفكار(أ) فيها أو متظمنة معلومات مهمة أو جديدة ومؤثرة على الموقف أو القرار ل(ب)، حيث أن قوة المعلومات تعتمد على ما بها من مضمون منطقي أو معرفة جديدة مهمة، كما يحدث عندما يتلقى شخص ما معلومات تغير رأيه أو قراره من دون أن يتذكر مصدرها

(العنجري، 2008، ص693)

الجدول2: يبين أسس القوة الإجتماعية:

يلخص الجدول رقم (2) الدراسات الثلاثة المستخدمة لمقياس IPI لفحص أسس القوة الإجتماعية بين الأستاذ الجامعي والطالب وبين مشرف تربوي ومدرس

الدراسة	العينة	العلاقات المستهدفة	أهم النتائج
الدراسة الأولى Raven, et Al 1998	317 طالباً في جامعة كاليفورنيا 102 ذكراً و215 أنثى	Supervision : المشرف والتابعون له Subordinate	أسس القوة الإجتماعية من وجهة نظر المشرف هي (قوة المعلومات - الخبرة - الشرعية - الإعتمادية) التي جاءت كأعلى أسس القوة إستخداماً والتحليل العاملي أظهر عاملين بنسبة تباين 61,1% على مقياس IPI
الدراسة الثانية Elias, et Al 1999	320 طالباً من جامعات أمريكا 135 طالباً و190 طالبة 1 غير معروف	أستاذ جامعي وطالب	أعلى معدلات لأسس القوة الإجتماعية هي (القوة المعلوماتية - الخبرة - المكافأة غير المباشرة - الإعتمادية). والتحليل العاملي أظهر فقط عاملين بنسبة متباينة 60,3% على مقياس IPI
الدراسة الثالثة Erchul, et Al 2001	101 مرشد نفسي تربوي من أعضاء جمعية علم النفس في الجامعات الأمريكية	مشرف تربوي ومدرس	أعلى معدلات للأسس القوة الإجتماعية هي (المعلوماتية - الخبرة - المكافأة غير المباشرة - المرجعية - الإعتمادية) درجة ألفا للعوامل 0,080 و 0,86 والتحليل العاملي أظهر وجود عاملين لنسبة تباين 46,4% على مقياس IPI نموذج CT لـ 33 بند

(نفس المرجع السابق، 2008، ص 698)

4. أهداف وحدة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:

ينبغي أن تتنوع إجراءات الإعداد والتنمية وذلك من خلال الإجراءات الآتية:

4. 1 - الإعداد من خلال مرحلة الدكتوراه:

ينبغي أن يكون الهدف من برنامج الإعداد في هذه المرحلة ترقية وضمان المستوى الأكاديمي، والعمل على النمو المهني للطالب، ومن تم فان الخبرات والأنشطة المقدمة في هذه المرحلة ينبغي أن تتنوع، فبالإضافة إلى الإعداد الأكاديمي والذي يتم بصورته الحالية في جامعاتنا عن طريق إعداد رسالة، ينبغي أن يتضمن برنامج الدراسة في هذه المرحلة أيضاً الأنشطة الآتية:

1. دراسة مقررات متقدمة في مجال التخصص بإحدى اللغات الأجنبية.
2. القيام بنقد أحد المراجع الأساسية في ميدان تخصصه.
3. القيام بنقد أحد الأبحاث في ميدان التخصص وتقديم تقرير عنه للقسم.
4. المشاركة كباحث مساعد مع واحد أو أكثر من أعضاء هيئة التدريس بالقسم في عمل بحث مشترك حتى يتدرب على مهارات البحث وأساليب التعاون الجماعي في البحث العلمي.(يوسف، حامد، 2009، ص107)

4. 2 - الإعداد والتنمية من خلال المعايشة داخل القسم:

ولابد أن تتوافر معايشة الحياة الأكاديمية للمعيد على ما يأتي:

1. العمل كمساعد في تدريس بعض المقررات أو الدروس النظرية والعلمية.
2. المشاركة في أعمال الامتحانات، كإعداد بعض الأسئلة والتنظيم والمراقبة، والتصحيح.
3. الحضور مع بعض أعضاء هيئة التدريس بالقسم بعض المحاضرات أو الدروس العملية لمشاهدتها كنماذج للتدريس وإكتساب الخبرات.
4. المشاركة في توجيه الطلاب المتعثرين دراسياً في مقررات القسم.

4. 3 - من خلال الالتحاق بالدورات للإعداد التربوي: وينبغي أن تتضمن أنشطة هذه الدورات ما يلي:

1. دراسة تطورات وأهداف التعليم الجامعي.

2. دراسة خصائص الطلاب في المرحلة الجامعية الأولى، واحتياجاتهم التربوية.
3. دراسة نظرية وتطبيقية لأساليب التقويم.
4. دراسة مقرر عن التكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية وأساليب استخدامها وكيفية إعدادها.
5. دراسة مقرر عن أساليب تدريس مقررات تخصص القسم.
6. تقديم ورقة عمل حول إحدى المشكلات الطلابية واقتراح حلول لها.
7. المشاركة في ورش عمل عن طريق التدريس والوسائل التعليمية وتقويم الطلاب. (نفس المرجع السابق، 2009، ص ص 108-109)

5. الدور الإجتماعي والصفات الإجتماعية للأستاذ الجامعي:

أ) الدور الإجتماعي: الدور الاجتماعي هو المركز أو المنصب الذي يحتله الفرد ويحدد واجباته وحقوقه الاجتماعية، والفرد في المجتمع يحتل عدة أدوار إجتماعية كإبن في الأسرة وطالب في الجامعة أو عضو في هيئة التدريس وغيرها. هذه الأدوار التي يشغلها الفرد تقع في المؤسسات الإجتماعية التي يتكون منها البناء الإجتماعي. (الحسن، 1999، ص289)

ب) الصفات الإجتماعية للأستاذ الجامعي:

- الرحمة والحب والعدل في تعامله مع الطلبة.
- الحكمة في التوجيه والإرشاد مهما كانت سلبية الطالب.
- بناء الأخلاق السليمة في نفوس الطلبة وحثهم على الالتزام بها.
- حث ومساعدة الطلبة على العلم والتعلم.
- احترام شخصية الطالب وعدم التجريح ولو على سبيل المزاح.
- الوسطية في التعامل.
- الإيمان بالخالق -عز وجل- مع التمسك بالقيم الإسلامية، والعادات الاجتماعية. (زرقان، 2013، ص112)

6. معوقات تتعلق بالمجتمع وبيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس:

أ) معوقات تتعلق بالمجتمع لأعضاء هيئة التدريس:

- عدم تشجيع أعضاء هيئة لحضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والعالمية يعتبر معوقا للبحث العلمي، لأن اتصالهم بغيرهم في مجال تخصصهم واهتماماتهم يرفع المستوى المعرفي والعلمي والمهني لديهم مما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع.
- قلة إدراك المجتمع لأهمية المجتمع البحث وضعف التعاون والمساندة له حيث يجد الباحث صعوبة كبيرة في التجاوب معه من قبل المبحوثين ويحتاج إلى جهد كبير لإقناعهم بالتعاون معه وإعطائه البيانات والمعلومات اللازمة للبحث. فإذا كان المجتمع ينظر إلى الباحث نظرة احترام ويعمل على تبني وقبول الدراسات والبحوث التي تنتجها الجامعات فان هذا يساعد على مواصلة البحوث العلمية فالتقدير الاجتماعي أمر مهم فإذا لم يتوفر ذلك تثبط همة الباحث ويقل إنتاجه البحثي والعلمي.

ب) معوقات ومشكلات تتعلق ببيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس:

تتنوع وتزداد باستمرار مع زيادة التغيرات والتطورات في الحياة المعاصرة ومن هذه المشكلات:

أ- مشكلات ذات الصلة بالعملية التعليمية.

ب- مشكلة التوفيق بين النواحي الإدارية والإشراف الفني.

ج- مشكلات وصعوبات العمل.

يتميز العمل الجماعي بأنه يتضمن في حد ذاته العديد من الأنشطة والمجالات التي يشترك فيه عضو هيئة التدريس والمتمثل بشكل أساسي في عمليتي التدريس والبحث الأكاديمي، وبالرغم من وضوح المهام الخاصة بعضو هيئة التدريس، إلا انه قد يحدث في بعض الأحيان غموض في الدور ينتج عنه العديد من المشكلات التي تعد بمثابة مصدر للضغوط بين صفوف أعضاء هيئة التدريس. (اليوسف، 2012، ص17)

ثامناً: الصعوبات المتعلقة بالترقية المهنية:

1. مفهوم الترقية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي:

الجامعات بوصفها نظاماً تعليمياً يتألف من مجموعة من المكونات والعناصر التي تتفاعل بصورة مستمرة من المدخلات، والعمليات، والمخرجات، ويقصد بالمدخلات كافة الإمكانيات البشرية والمادية والمعنوية التي تدخل إلى الجامعة من قبل المجتمع الذي تعمل فيه أو من العالم الخارجي المحيط بها، ويؤكد محمد بشير (2004) أن عضو هيئة التدريس يعتبر من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التربوية التي تشكل نوعية الأطر (الكوادر) التي تظهر على شكل مخرجات جامعية، وقد اتجهت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وإلى الإهتمام بفاعلية التدريس لما كان المفهوم السائد للتنمية في السابق هو محاولة مساعدة عضو هيئة التدريس على تحسين وتجويد فعالية التدريس في الجامعات.

ومع تطور مفهوم الوظائف الأساسية للجامعة وسعيها لتوافق مدخلاتها وعملياتها المهنية وتحقيق وظائف الجامعة، هذا بالإضافة إلى نهوضها نحو الأفضل لمواجهة التحديات المستقبلية.

وقد عملت اليونسكو (1985) على الوصول إلى مفهوم أشمل للتنمية المهنية في جميع الدول الأعضاء بهدف تدعيم قدرات أعضاء هيئة التدريس وتقرير دور الجامعة في تحقيق وظائفها، وهذا المفهوم الأشمل يعني قيام عمليات مؤسسية بتقديم وسائل التنمية لكفاءات عضو هيئة التدريس من المعرفة والفهم الأكاديمي من مهارات وإجراءات وتصميم وتطبيق البحوث، والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي. (عوض، عصام، 2010، ص110)

وتعتبر الترقية لعضو هيئة التدريس احد الحوافز الرئيسة لجهده فالارتقاء إلى مرتبة أكاديمية أعلى هي دلالة على إعتراف المختصين والزملاء بهذا الجهد، وتختلف أسس الترقية من جامعة إلى أخرى وحتى من كلية إلى أخرى أو من قسم إلى آخر في نفس الجامعة. ولكن في معظم الجامعات يعتبر نشاط عضو هيئة التدريس البحثي وإنتاجه في هذا هو المؤشر الأهم وهذا ما يقود عضو هيئة التدريس إلى تكريس معظم جهده على البحث ولو على حساب المهام الأخرى مثل: التدريس والمشاركة في نشاطات الجامعة الأخرى من تأسيسية وطلابية وإجتماعية، وكذلك تختلف طبيعة ونوعية الأبحاث التي تؤخذ بعين الإعتبار عند بحث موضوع الترقية. (راسم، 1983، ص9)

2. الجامعات وبرامج الترقية المهنية للأستاذ الجامعي:

تحتل ثقافة التنمية المهنية في مجتمع المعرفة موقعاً متميزاً، باعتبارها تشكل مطلباً أساسياً للأفراد، لأنها تسهم في تحسين أدائهم، وممارستهم لعملهم بمهنية عالية، الأمر الذي جعل المنظمات على اختلاف أنواعها، تسعى جاهدة لتنمية العاملين بها مهنياً، حتى يصبحوا قادرين على أداء مهامهم بمستوى عال من المهنية في الأداء.

وعليه فان التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، تمثل حاجة مستمرة وملحة، نابعة من مواقف حية، يواجهها الأفراد في حياتهم المهنية، حيث تساعدهم على التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة عالية، كما تجعلهم أكثر وعياً بالجديد في مجال تخصصهم، وتساعدهم على النمو المستمر، وتكسبهم القدرة على التفكير في ممارستهم وتحسينها، والقدرة على الشراكة والعمل الجماعي، كما تكسبهم مهارات دمج التكنولوجيا في عمليات التعلم والبحث والتواصل، وهي مهارات ضرورية يتطلبها العمل في المرحلة الجامعية. (الصغير، 2005، ص 62)

- الترقية المهنية للمعلم الجامعي:

أ) التنمية البشرية: إن ضآلة النمو المهني للمعلم الجامعي، وعزوفه عن المساهمة في الإصلاح والتجديد التربوي بالجامعات، سمة من سمات التعليم الجامعي في الوقت الراهن، وهو يتناقض مع المسؤوليات المهنية للمعلم الجامعي في الألفية الثالثة، حيث يفرض مجتمع المعرفة على المعلم الجامعي مسؤوليات مهنية متجددة تدور حول فكرة محورية وهي أن يتحول المعلم الجامعي إلى متعلم دائم التعلم، بحيث يمارس عمله بوعي وتفكر، ويعمل على تفعيل مجتمعات التعلم، وينمو مهنياً في مجال عمله، ويتحول إلى قائد وموجه ومرشد لطلابه، هذا فضلاً عن ممارسة البحث العلمي والشراكة مع الآخرين في إنتاج المعارف وحل مشكلات المجتمع، والتجدد المستمر من خلال الدراسة والاطلاع ومن ثم تحسين أدائه بشكل دائم. (نفس المرجع السابق، 2005، ص38)

ب) التنمية التكنولوجية: ويستهدف الارتقاء بالمصادر والإمكانات التعليمية بالكليات إلى مستوى الاستخدام المتطور والشامل لتكنولوجيا التعليم المتقدم، وتتضمن هذه التجهيزات معامل رقمية لتعليم اللغات، ومعامل للكمبيوتر التعليمي، ومعامل لطرق التدريس، ومراكز لتكنولوجيا التعليم، ومكتبات رقمية، ومصادر تعليمية حديثة لإثراء التعلم بالمختبرات العلمية الموجودة بالكلية.

ج) تطوير برامج الكليات: ويستهدف إعداد المعلم الذي يوائم الاحتياجات المستقبلية عن طريق الارتقاء بمستواه المهني والعلمي، وذلك عن طريق تطوير جميع المقررات الدراسية بحيث تستجيب للمعايير العالمية لإعداد المعلم من حيث النوع والكم والعمق والاتساع وأساليب التدريس والتقييم وتشمل:

- برامج التدريب العملية (التدريب الميداني)
- المقررات التثقيفية.
- المقررات العلمية والأدبية المتخصصة. (زاهر، 2007، ص ص 861-862)

- برامج الترقية المهنية:

إن تأهيل الأستاذ الجامعي وتدريبه لابد إن يبرمج ويرسم على أساس إن الأستاذ الجامعي له بالغ التأثير في طلابه وتكوينهم العلمي، لذلك فعلى الأستاذ الجامعي في هذا العصر أن يعي ويدرك أن تطوير المجتمع من خلال الجامعة يعد أحد أهم أهداف الجامعة، وأن الأستاذ الجامعي أصبح مدرساً وباحثاً، فمن الضرورة بمكان إحداث تنويع في طرائق التدريس حتى يحسن تقديم مادته لطلابه، كما أن الاهتمامات المتزايدة للأستاذ الجامعي في مختلف الدول النامية والمتقدمة على السواء كفيلة بأن تجعل من الأستاذ الجامعي خبيراً في مجال تخصصه، لذا فلابد أن تتضمن برامج إعداده وتدريبه نمطاً من أنماط المعرفة المتصلة بالخبرات المتعلقة بالمادة التي يتخصص فيها. (عوض، عصام، 2010، ص115)

3. المنشورات العلمية المقدمة للترقية ومساهمات الأستاذ الجامعي:

هناك العديد من النقاشات التي تجرى في الجامعات بخصوص التأكيد النسبي الجامعي لإظهار الكفاءة في التدريس، البحث، النشر والترقية، ويتوقع من الأستاذ الجامعي إظهار الكفاءة في التدريس، إذ إن العامل الحاسم الذي يتعلق بكفاءة المحاضرين يتمثل في عدد من البحوث المنشورة، ومن المفروض أن يكون محاضري الجامعات على دراية بطرق البحث مادامت تلك الطرق تشكل احد مكونات دراسات التخرج في اغلب الجامعات، ومع ذلك وفي حقيقة الأمر، تبقى مسالة عدم إنخراط الأساتذة الجامعيين في البحث واضحة وحتى قيامهم بذلك النشاط، فان العديد يتحاشى القيام بالدراسات التجريبية.

وهناك عدة أسباب لهذا الاتجاه، إلا انه يبدو أن هنالك سببان الأكثر شيوعاً:

- الافتقار للتمويل الكافي.
- الرغبة في تجميع عدد من المنشورات في فترة زمنية قصيرة.
- تخصص الجامعات جزءاً من ميزانيتها للأغراض البحثية، حيث يتم تشجيع المحاضرين على تقديم مقترحات بهدف الحصول على منح للبحث، وبنفس الطريقة يمكن التطلع للحصول على منح من هيئات تهتم بالنطاق الذي يدور فيه، وعادة ما يجتذب مقترح البحث الجيد مصادر التمويل الخارجية، إذن بالإمكان الحصول على مصادر لتمويل البحوث من الداخل والخارج.
- تتطلع الحكومات في كثير من البلدان صوب الجامعات لتقديم المعرفة الجديدة التي من شأنها أن تقود إلى التنمية والتطور، في الوقت الذي يمكن فيه القيام بالبحث كممارسة أكاديمية صرفة، يتوجب تذكر أفضلية البحث التطبيقي، ونتيجة لذلك فالجميع يحضون بالتشجيع من اجل القيام بالأبحاث الفعالة. (ماتيرو، 2002، ص41)

4. نظام الترقية وأثره على المهنة:

1- يقتصر جهد أغلبية أعضاء هيئة التدريس على إعداد بحوث لها نمط معين بغرض الترقية، مع إهمال أشكال الإنتاج العلمي الآخر كالتأليف والترجمة وهذا أدى إلى ضيق مساحة التنوع والإبداع في الإنتاج العلمي لدى الأساتذة.

2- أصبحت الترقية عملية داخلية، أي عملية تتم داخل الكليات، ونتيجة لحرص الكليات على الاحتفاظ بأعضائها، فلقد أدى هذا إلى تخمة في عدد الأساتذة في بعض الكليات وخاصة الجامعات الكبيرة والقديمة مع وجود ندرة وعجز شديدين في كليات أخرى. وهذا بلا شك له أثره السلبي على المجتمع الأكاديمي وممارسته المهنة سواء في الكليات التي تعاني من الكثرة حيث تظهر فيها ما يمكن أن نسميه بطالة الأكاديميين، - وهذه تعد أغرب حالات البطالة - أو تلك التي تعاني من عجز، حيث يعمل أعضاء هيئة التدريس لساعات أكثر من المعدل العادي في التدريس، على حساب قيامهم بأدوارهم الأخرى. (نفس المرجع السابق، 2009، ص202-203)

5. معوقات ترقية أعضاء هيئة التدريس: وهي موضحة كالتالي:

1. **معوقات شخصية:**

أ- العمر: كلما زاد سن عضو هيئة التدريس كلما أصبح أقل إنتاجاً وإبداعاً، لأنه كلما زاد عمر العالم قلت مرونته الفكرية والعلمية وقد ينخفض معدل قراءاته، وبالتالي انخفضت قدراته العلمية مما يعوق التقدم الأكاديمي، إستناداً لهذا الرأي الذي يؤكد قدرة الشباب على تقديم إنتاجية علمية وفيرة بدرجة أعلى من شيوخهم. مع الأخذ بالاعتبار الاستثناءات في هذا الجانب (برنال1999) في حين يؤكد كاتب آخر ارتفاع القدرة الإنتاجية – ليست إبتكارية بالضرورة- لعضو هيئة التدريس المتخصص. (ميدوز، 1995، ص49)

ب- الدافعية أو الطموح: إن الدافعية تؤثر مع العديد من العوامل الأخرى في إنتاجية عضو هيئة التدريس، وتوصلت دراسة ''فايني ونورد بيك'' إلى وجود عوامل واقعية عامة تسود لدى غالبية أعضاء هيئة التدريس تم تحديدها في عاملين هما: الإستثارة العقلية، والرغبة في تقديم مساهمة أصلية. فبالنسبة للإستثارة العقلية فقد تضمنت جوانب منها الانشغال الشخصي، حب الاطلاع، الانشغال بالعمل، وحب الابتكار وغير ذلك، في حين ارتبط عامل الرغبة بتقديم مساهمة أصلية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية والحاجة إلى التجدد والتغيير، كما أظهرت المكاسب المادية كعامل دافع. (جارفي، 1993، ص177)

2– معوقات أسرية: تتمثل في كثرة الارتباطات الأسرية. (شرف، 2016، ص58)

3. المعوقات التنظيمية أو اللائحية للترقية الأكاديمية: تتعد متغيرات المعوقات التنظيمية أو اللائحية التي تؤثر على الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس كما يلي:

أ- أعباء العمل: تمثل أعباء العمل إحدى المحاور الرئيسية التي تتوقف عليها الترقية الأكاديمية، فمن المتوقع كلما انخفضت أعباء عضو هيئة التدريس التدريسية والمهنية والإدارية كلما تفرغ للعمل البحثي. هذا ما أكدته دراسة اندروز Andreus حيث أشارت إلى أن مؤشرات إنتاج وحدات البحوث تصل إلى ذروتها عندما يخصص الباحثون العاملون بها من 85 % إلى 90% في المتوسط من وقتهم للبحوث والتطوير التجريبي. (ديكنسون، 1987، ص37)

ب- ظروف العمل: من البديهي أن ترتفع كفاية عضو هيئة التدريس عندما نهيئ له ظرف عمل مناسبة مادياً واجتماعياً ونفسياً، وتوفر له مناخاً علمياً صحياً يستطيع في رحابة أن ينتج ويبدع، وهذه الظروف تتنوع وتتداخل مع بعضها، بحيث يغدو من العسير تحديد تداخلاتها في بعضها، فما هو اجتماعي ينطوي بالضرورة على دلالات نفسية عميقة، وما هو مادي أو نفسي يترك بصماته على الإنتاج العلمي، كما تشمل ظروف العمل مدى توفر الإمكانات والتجهيزات المعملية والمكتبية باعتبارها عماد البحوث، وتوفير ما يلزم من مختبرات ووسائل سمعية وبصرية وأجهزة حواسب وأجهزة عرض وآلات تصوير ومصادر ومراجع ودوريات، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تقنيات التعليم المختلفة. (زاهر، 1995، ص 136)

4. المعوقات المتعلقة بالمجتمع: من حيث قلة الاهتمام بالبحث العلمي والاستجابة لعضو هيئة التدريس أو الباحث في إعطاء المعلومة، إضافة إلى درجة ما يوفره المجتمع له من سبل العيش الكريم. (شرف، 2016، ص59)

خلاصة:

جاء في هذا الفصل تفصيل لأهم الصعوبات والعراقيل والمشكلات التي تواجه الأساتذة الجامعيين، إذ تعتبر هذه الصعوبات والعراقيل حاجزاً منيعاً لتقدم الأساتذة الجامعيين في عملهم سواءاً في مجال التدريس، أو في مجال البحث العلمي فهي تحد من مستوى أدائهم الوظيفي، وتقلل من فعاليتهم ودورهم في بناء المجتمع وتحقيق التقدم والرقي له، فالأستاذ الجامعي هو بمثابة المرآة التي تعكس ما يواجهه، فإذا كان يعاني من جميع أو بعض الصعوبات والعراقيل فالنتيجة تكون سلبية وتنعكس على مخرجات التكوين، وإذا توفرت له بيئة تزخر بالظروف الملائمة والمناسبة لقيامه بمهامه فستكون النتيجة مخرجات فعالة ومنتجة للمجتمع.

الفصل الثالث: التكوين الجامعي

تمهيد:

من أبرز التحديات في هذا العصر هو الارتقاء بنظام التكوين الجامعي الذي أصبح محور العملية التعليمية، إذ أصبح يشكل تحديا حقيقيا بإنتاج أقصى طاقة من الإستثمار البشري، حيث تتوقف كفاءة أداء أي مؤسسة وفي أي مجال كانت على كفاءة مواردها البشرية، ولضمان تكوين جيد يجب وضع خطط جديدة للتعليم الجامعي تستجيب للمعايير العالمية في جميع الأطوار ليسانس، ماستر، دكتوراه وهذا من أجل تكوين نوعي يراعي متطلبات المجتمع الإجتماعية والإقتصادية وتقوية المهمة الثقافية للجامعة بتكوين إنسان مستقل يملك المعارف والمهارات ومن هذا المنطلق سنتعرف على التكوين في معاهد التربية البدنية والرياضية، بداية بمفهوم التكوين الجامعي، أهميته وأهدافه وصولاً إلى أهم مشكلاته.

1- تعريف التكوين:

- يقول الباحث لورسي عبد القادر "إن التكوين عملية إعدادية يتزود من خلالها المعلم بالقدرات والكفاءات والمهارات اللازمة لأداء مهامه بنجاح، ومنه فعملية التكوين ذات بعدين الأول علمي معرفي، والثاني إنساني. (لورسي، 1997، ص129)

- كما أنه تنمية منتظمة، وتحسين للإتجاهات، والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكات المتطلبة، في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام وفي أقصر وقت ممكن. (بوثلجة، 1994، ص05)

- فمتطلبات الإعداد للمهنة تتطلب الإعداد الثقافي العام وهي شرط أساسي لمهنة التدريس على خلاف غيرها من المهن، فالثقافة العامة ضرورية لكل أستاذ، بحكم عمله كمربي، ورائد وموجه، فضلا عن أنه مصدر المعرفة، كما تتطلب الإعداد الأكاديمي التخصصي ويقصد به التعرف على طبيعة المهنة وواجباتها التربوية من كيفية التعليم والتعلم، وطرق التدريس وأساليبه، وأهداف العملية التعليمية التربوية ومتطلباتها. (عرفات، 2000، ص267)

- التكوين عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، ويتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق أي الوظائف التنفيذية، ويمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج. (عدون، 2003، ص148)

- ومن هذا فالمتطلبات المهنية هي مقتضيات العمل وما تتطلبه من قدرات ومهارات، بحيث لا يستطيع أي شخص أن يقوم بها مالم يستوفي هذه المقتضيات والمتطلبات. (الأعرجي، 1995، ص211)

- هو سيرورة نظامية لتنمية المهارات والقدرات والقواعد والسلوكيات التي من شأنها أن تحصن العلاقة بين خصائص الأفراد وإحتياجاتهم. (Milkavich, Boudreau, 1997,p408)

- فهو يستهدف كائنات هجينة، أين يصبح الطلبة المتكونين ممارسين، وعلى ذلك يجب تكوينهم على حسب المعايير المثلى من أجل ممارسة أفضل. (Perrenovd, 2001, p21)

2 - بعض المفاهيم المرتبطة بالتكوين:

- التعليم Education:

- التعليم نشاط مخطط ومبرمج هادف يساعد فيه شخص مسئول شخص آخر لإكساب وبناء المعرفة بصفة متدرجة. (بوحفص، 2010، ص59)

- هو عملية إتصال متبادل بين الأستاذ والتلميذ، ليعطي الأستاذ التلميذ المعارف والعلوم بطرق مختلفة، ليمكنه بذلك من تغيير سلوكياته إلى الأحسن ويكسبه خبرة هادفة. (الجقندي، 2008، ص135)

- التعلم Iearning:

هناك عدة تعاريف للتعلم نذكر منها:

تعريف Fleet: التعلم عبارة عن خبرة مباشرة تؤدي إلى تغيير نسبي دائم في السلوك.

تعريف Cordon: التعلم عبارة عن الحصول على المهارات والمعارف والقدرات والإتجاهات الجديدة. (ديري، 2011، ص131)

وبمساهمة التربية البدنية والرياضية التي تعتبر عملية يكتسب الفرد خلالها أفضل المهارات البدنية والعقلية والإجتماعية واللياقة من خلال النشاط البدني. (خولي، 1996، ص35)

الإعداد: عملية تنسيق التوظيف بتزويد الفرد بمعلومات ومعارف جديدة وتكون بعدية للتعليم وقياسية للتكوين، بمعنى الإعداد هو تهيئة الفرد. (النجار، 2007، ص348)

وعليه فعملية التكوين ترتكز على ما يلي:

- **مكون:** وهو المكلف بتكوين المدرسين أو المعلمين، ومهامه الإشراف عنهم وإعدادهم معرفياً ومهنياً قصد أداء المهام الموكلة إليهم.

- **المتكون:** هو الفرد المستفيد من عملية التكوين بما فيه من معارف نظرية ومهارات عملية ومواقف وجدانية.

- **الجامع بين المكون والمتكون:** برامج التكوين

3 - التكوين في معاهد التربية البدنية والرياضية في الجزائر:

1.3- نبذة تاريخية عن التكوين الجامعي في الجزائر:

في عام 1978 قررت وزارة الشبيبة والرياضة توقيف مدرستي التربية البدنية والرياضية اللتان كانتا تعتبران الخزان الرئيسي والبدايات الأولى لتكوين إطارات جامعية في التربية البدنية والرياضية، إضافة إلى معاهد جهوية أخرى سرايدي والشلف، ومعاهد لتكوين الأساتذة المساعدين، وبعد هذا القرار تحملت وزارة التربية الوطنية مهمة تكوين إطاراتها في هذا الميدان المهم والحساس بإعتباره يعمل على تطوير التلميذ من النواحي البدنية والنفسية، وإكتساب الحركات والمهارات الرياضية المناسبة، إضافة إلى الرفع من كفاءته وقابليته وفق مبدأ " العقل السليم في الجسم السليم"، ومن هذا المنطلق كان لزاماً على المنظومة التربوية فتح مراكز لتكوين مدرسين مختصين تمثلوا في (أساتذة، معلمون، مساعدون...)، لكن هذا النموذج لم يرقى إلى المستوى المطلوب حينها لأن مدة تكوينهم لم تتعدى العامين وهذا ما أثر سلبا على جميع المستويات.

بعد قرار وزارة الشبيبة والرياضة القاضي بإنقطاع تكوين أساتذة التربية البدنية والرياضية، عاد من جديد بموجب القرار المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 وذلك بإفتتاح معهد التربية البدنية والرياضية لمرحلة الثانوية، حيث كان ذلك تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والوصاية البيداغوجية لجامعة الجزائر، وبمهام منحصرة في البداية على ملء الفراغ بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم الثانوي التقني، إضافة إلى تعليم مقياس التربية البدنية والرياضية في معاهد التعليم العالي.

ومنه فقد كانت الإنطلاقة الحقيقية لتكوين إطارات التربية البدنية والرياضية ذوي مستوى جامعي يقوم الواحد منهم بدور لا مجال لتعويضه، وبالتالي أصبح مطالبا بإثبات قدراته لتكوين مكانة إجتماعية مرموقة عن طريق الجدية في العمل، والسيرة المثالية، والقدوة الحسنة، وعليه أن يكون أيضا على علم تام بقوانين وطرق التعلم. (قانون ت. ب. ر، رقم81/76 المؤرخ في 23 مارس 1976)

ويعتبر معهد التربية البدنية والرياضية والمسمى حاليا قسم التربية البدنية والرياضية التابع لكلية العلوم الاجتماعية - جامعة الجزائر- والذي يعمل على تكوين المتحصلين على شهادة البكالوريا لنيل شهادة الليسانس في التربية البدنية والرياضية، وهو أول معهد في الجزائر متخصص تلاه فيما بعد معهد قسنطينة ومستغانم.

تخرجت أول دفعة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الموسم الجامعي 1986/1985، بعدد 44 طالبا كانت فيهم 04 طالبات (دليل معهد التربية البدنية والرياضية، للموسم الجامعي 1997/1996، ص01)

4 - أهمية وأهداف التكوين الجامعي:

*** أهمية التكوين الجامعي:** للتكوين الجامعي أهمية بالغة في إحداث التغيير الإيجابي للطلبة من خلال تطوير المهارات، وإثراء المعلومات وزيادة قابليتهم لحل المشاكل التي تواجههم وتتمثل أهمية التكوين في ما يلي:

- يعتبر التكوين وسيلة للتنمية الإقتصادية والإزدهار الإجتماعي، وهو يعتبر أمراً هاماً أساسياً من أجل تحسين كمية ونوعية العمل، وهو يعتبر إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاية الإنتاجية إذ إن الأفراد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة يحتاجون إلى التهيئة المبدئية للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشغلونها. (Kyriacou, 2004 ,p52)
- يعتبر عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالإطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله. (حلبي، 1982، ص25)
- تزويد الأفراد بالمعلومات الكافية والبيانات المختلفة.
- التكوين يحسن أداء الفرد وينعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة، بأقل جهد وأقصر وقت.
- عن طريق التكوين يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة. (بن عباد، 2018، ص 106)
- يعتبر ميدان التكوين في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من الميادين التي لها أهمية في إعداد وتكوين أجيال المستقبل، التي تأخذ على عاتقها مهمة تطوير الرياضة بصفة عامة، وبالتالي المساهمة في تطوير وبناء المجتمع، ومهما يكن لميدان التكوين في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من أهداف ومهمات، فإن هدف إعداد الطالب علمياً وتربوياً، وأخلاقياً، وثقافياً، وإجتماعياً، سيضل الهدف الأساسي من بين تلك الأهداف. (ميمون، 2012، ص112)

* **أهداف التكوين الجامعي:** إن التكوين الجامعي يتمركز حول تلقين وتبليغ المعرفة على مستوى أهدافه ووسائله التعليمية وأساليب تقييمه، كما كان يهدف هذا النمط من التكوين إلى تلقين نماذج جاهزة من المعارف تنتمي غالبا إلى الماضي، من أجل تحصيل أكبر قدر من المعلومات والمعارف. Clausse (,1975 ,p118)

ويهدف إلى تكوين الطالب المعلم ليصبح معلما في المستقبل، وخطة دراسية تحتوي على مستويات ثلاث هي: الثقافة العامة، التخصص الأكاديمي، والتخصص المهني والتربية العملية، حيث يضم كل منها مواد دراسية محددة لتأهيل الطالب المعلم. (الأحمد، 2005، ص19)

حيث تعتمد نوعية المعلمين وكفاءتهم إلى حد كبير على نوعية المؤسسة المسئوولة على الإعداد والتكوين قبل الإلتحاق بالخدمة وعلى نوعية المحتوى التكويني المقدم في هذه المؤسسات، فإذا كانت البرامج التكوينية وأهدافها جيدة فإن عملية التكوين تكون فعالة وناجحة. (بقيعي، 2010، ص36)

والتكوين في نظام (ل. م. د) لا بد أن يكسب الطالب كفاءات ترتبط بمستقبل ميدان نشاطه، تمكينه من الكفاءات، إعداده للإحترافية، مده بأدوات ذات بعد أخلاقي للمهنة (والتي يجب أن لا تكون مضرة بالنظام الإجتماعي)، تكوينه لبعد إقتصادي (الإستخدام بأقل تكلفة للوسائل الإقتصادية لتقديم حلول للتساؤلات المطروحة في إطار نشاطه). (قادري، بن نابي، 2017، ص366)

كما ينبغي تحويل الدراسات وسلم الشهادات بشكل يكون قادرا على الإستجابة لمتطلبات مناصب الشغل في مختلف قطاعات نشاط الدولة. (Arthur, 1971,p351)

بحيث يهدف لرفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن المنشود بين الأهداف التكوينية من جهة والنتائج المحققة من جهة أخرى، في حين يراه آخرون أنه عملية إكتساب المعارف الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية. (برعي، 1991، ص111)

1.5- مستويات التكوين: إن التكوين يحدث تغييرات على ثلاثة مستويات وهي كالتالي:

أ/ المستوى المعرفي: يهدف التكوين إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة ويوضح المكتسب المعرفي، وإعداد الكفاءات.

ب/ مستوى المهارات: يهدف التكوين إلى إمتلاك المهارات وتنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكونين.

ج/ مستوى السلوكات: عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد.

2.5- مظاهر التكوين: يتميز التكوين بثلاث مظاهر أساسية:

أ/ المظهر الوظيفي: يحقق التكوين أهدافاً مهنية وعليه أن يستجيب للمتطلبات المهنية وخلاله ينبغي كذلك إعادة إستثمار المعارف والمهارات في التكوين والسلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية.

ب/ المظهر التنظيمي: يجب أن يكون التكوين ممنهجاً، ومنظماً، ويدل كذلك على مجموع العمليات التي تسمح للفرد بممارسة نشاط مهني، وعليه فالتكوين هذا لا يقتصر على المعرفة، وعلى المهارة بل يتجاوز ذلك ليشرك شخصية الفرد نفسها، وهذا يعني من جهة أن التكوين يمس أشكال التفكير والإدراك والشعور والسلوك، ومن جهة ثانية يوظف المعارف والمهارات.

ج/ المظهر الإستمراري: يرتبط هذا المعنى بإستمرارية التكوين، إذ يعتبر التكوين الأساسي مرحلة من مراحل التكوين المستمر كما يرى ذلك Ferry (بوعبد الله، مقداد،1998، ص ص 10-11)

5 – أهداف تكوين أستاذ التربية البدنية والرياضية في نظام ل. م. د:

يتمثل الهدف الرئيس للمعهد في إعداد متخصصين في التربية الحركية والتدريب الرياضي، والنشاط الرياضي المكيف والمجالات المرتبطة بها، ملمين بالمعارف الأساسية لعلوم الرياضة حيث تهدف خطة المقررات الدراسية للمعهد إلى ما يلي:

- تأهيل الطلبة للعمل في مجالات التعليم الإبتدائي والمتوسط والثانوي، والتدريب الرياضي، ومراكز التأهيل الحركي بالإضافة إلى العمل في القطاعات المختلفة.
- نشر وتطبيق وتطوير المعرفة من أجل إعداد إطارات ذات المستوى العلمي العالي الجودة بمقاييس علمية معترف بها في مجالات التعليم والتدريب للقيام بدور فعال في خدمة المجتمع.

• القيام بدور فعال في خدمة المجتمع، وهذا من خلال المساهمة في الرقي بالصحة العمومية من خلال ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية، وكذا إجراء الدراسات والبحوث التي من خلالها نحل المشكلات الإجتماعية.
• كما يسعى المعهد إلى إعداد برنامج شامل للتنمية والتطوير ورفع مستوى الكفاءة المهنية والإدارية لأعضائه.
• إعداد مدرسين متخصصين لمختلف المراحل الدراسية.
• إعداد الكفاءات العلمية المؤهلة للبحث العلمي والتدريب الرياضي بما يخدم الرياضة الجزائرية.
• التعاون من الجهات المعنية بالرياضة ثقافة وصحة ووسيلة للتقريب بين أبناء الشعب الجزائري.(معاشو، قليليش، 2017، ص41).

6 - أنواع التكوين الجامعي في معاهد التربية البدنية والرياضية:

1.6- التكوين الأولي: يتميز هذا التكوين بإختلاف المدة الزمنية من مؤسسة إلى أخرى في معاهد التربية البدنية والرياضية وحسب النظام الكلاسيكي تستغرق مدة التكوين فيه أربع سنوات بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التربية البدنية والرياضية، ويشمل هذا التكوين جوانب عدة منها على سبيل المثال وليس على سبل الحصر:

- الجانب الثقافي، السلوكي، المهني، التطبيقي، التكتيكي...إلخ، وذلك تحت إشراف أساتذة مكونين أعدو تلك الأغراض.

2.6 - التكوين المتواصل: من شأن هذا التكوين هو تدعيم المعارف النظرية المكتسبة في مرحلة التكوين الأولي وإكتساب الخبرة العملية التطبيقية، وهي مرحلة حرجة لأي أستاذ مبتدأ يمتهن حرفة التمهين والتدريس.

فأساسيات التدريس تبدأ بأن يكون المدرس مسؤولاً عن تدريس صف، أو تدريب مجموعة من الشباب وعندها فقط يشعر المدرس أي المواد الدراسية يحتاج إليها، وأي المعلومات يحتاج إليها، وأي المعلومات تفيده، وأي المهارات تلزمه في حقل تخصصه. (السمراني، عبد الكريم، 1991، ص11)

ويدوم هذا التكوين سنة أو أزيد من ذلك أي من التعيين إلى الترسيم ويكون تحت إشراف مفتشين مختصين وقد جاء في المادة 89 من القرار الوزاري المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التعليمية والتكوينية سنة 1991 ما ينص على هذا التكوين "تهدف عملية التكوين التي تعتبر حقاً وواجباً في مساعدة الموظفين المبتدئين على التكيف مع منصب العمل، وإلى تحسين تأهيل الموظفين، وترقيتهم مهنياً، وإلى رفع المردود المدرسي ونوعية التعليم. (وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية، 1991، قرار رقم 778)

3.6 - التكوين المستمر: هناك من يعتبر التكوين أحد أهم محددات الأسلوب البيداغوجي للأستاذ، فهذا التكوين يسمى التكوين أثناء الخدمة وهو يسمح للفرد بإكساب مستوى أعلى من التكوين أثناء الخدمة وهو ما يسمح للفرد بإكتساب مستوى أعلى من التكوين العام وهذا في ظل الثورة العلمية والمعرفية المذهلة التي تشهدها شتى مناحي الحياة.

فمدة التكوين قصرت أو طالت لا ينبغي لها بأي حال من الأحوال تزويد المدرس بكل ما يحتاج إليه من معلومات ومهارات لمجابهة الوضعيات المتعددة التي تتطلبها مهنته.

وهنا يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية مطالبا وبإستمرار طوال حياته المهنية بمتابعة المستجدات التربوية التعليمية، وهذا قصد معالجة القصور في إعداده الأولي من جهة، ورفع مستوى أدائه وكفاءته من جهة أخرى، ويتأتى له ذلك بعدة طرق منها على سبيل المثال، المشاركة في الملتقيات العلمية البيداغوجية، التطلع دائما لرفع مستواه المعرفي من خلال المجلات والكتب المتخصصة في ميدانه... إلخ.

وذلك كله تحت دافع الرغبة والميول وحب الإطلاع، خدمة للتقدم في العمل والثقة في النفس، ومما يؤكد ما نقول النصوص القانونية المشجعة لذلك كما جاء في المادة 59 من الأمرية 09/95 "يهدف التكوين الدائم لضمان تجديد معلومات مستخدمي تأطير الممارسات البدنية والرياضية، وتحسين مستوياتهم".

يتعين على مؤسسات وهياكل التكوين الواقعة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالرياضة، وكذا جميع مؤسسات وهيئات التكوين الموضوعة تحت دوائر وزارية أخرى أن تضمن نظاماً تكوينياً مستمر لفائدة المستخدمين المعنيين وفق التطور العلمي، وتطور التقنيات البيداغوجية. (المنظومة الوطنية، أمر رقم 1995/09/95، ص 23)

7 - نماذج التكوين الجامعي:

1.7 - النموذج التقليدي المتمركز حول تبليغ المعرفة: يتسم هذا النموذج من التكوين بكونه متمركزا حول تبليغ المعرفة على مستوى أهدافه ووسائله الديداكتية وأساليب تقييمه وهذا ما سنبينه من خلال إبراز خصائصه وفق هذه الخصائص:

أ/ على مستوى الأهداف: غالبا ما يهدف هذا النمط من التكوين إلى تحقيق ما يلي:

- تهذيب سلوك المتعلم بجعله يتمثل القيم الثقافية والإجتماعية السائدة في المجتمع، ويخضع لسلطة الواجب والحق.
- تلقين النماذج الجاهزة من المعارف تنتمي غالبا إلى الماضي.
- تحصيل أكبر قدر من المعلومات والمعارف.

ب/ على مستوى الوسائل الديداكتية: بالنظر إلى الأهداف السالفة الذكر، فإن الوسائل الديداكتية التي تعتمد وفق هذا النموذج من التكوين تلتقي عند الخصائص التالية:

المحتويات: تتصف بكونها متمركزة حول المادة، مجزأة إلى أقسام وفروع، تتخذ صبغة تراكمية وذات طبيعة يقينية غير قابلة للتعديل والتغيير.

العلاقة البيداغوجية: سلطوية تفرض خضوع المتعلم للمعلم الذي يمارس وحده وظائف التخطيط والتنظيم والتسيير والإنجاز والضبط والتقييم.

طرائق التعليم والتعلم: تعتمد بالأساس على أساليب تبليغ المادة إلى المتعلم إما عن طريق الإلقاء أو عن طريق الحوار الموجه (سؤال، جواب). وغالبا ما تنحصر وظيفة المعينات البيداغوجية في أدوات التبليغ والوصف والإيضاح.

ج/ على مستوى وضعيات التقييم: يهدف التقييم في الغالب إلى قياس تحصيل الطالب ولما لقن له، ولذلك فإنه تقييم للمنتوج النهائي.

وإذا ما تأملنا جيدا الخصائص السابقة للنموذج التقليدي للعملية التكوينية سوف نستخلص أن كل معالمه تتسم بالغموض، الأمر الذي جعله يقلص من فرص إستجاباته لمتطلبات وإحتياجات التنمية في مجتمع ما. (بوعبد الله، مقداد، 1998، ص ص 12- 13)

2.7- النموذج الحديث للتكوين المتمركز حول تعديل السلوك:

يتميز هذا النموذج من التكوين بكونه يتجه في تنظيم فعل التعليم والتعلم إلى إحداث تغيير في سلوك المتعلم، فتنظيم هذا الفعل عملية تخطيط وبرمجة تمكن من تحديد السلوكات المراد تغييرها لدى المتعلم والعمل من خلال أنشطة ديداكتية على إحداث ذلك التغيير.

كما هو معروف فإن المجتمعات الإنسانية عرفت تطورات سريعة أفرزت واقعا جديداً عجز النموذج التقليدي للتكوين التعامل معه. في ظل هذه الظروف، ظهر إتجاه جديد يدعو إلى التنظيم المعقلن للفعل التربوي الذي بدأ مع أبحاث (R.tyler 1934) وبعده (Bloom ومساعديه، 1956) الذين وضعوا صنافة الأهداف العقلية، والتي شكلت في ما بعد منطلق الإهتمام بنماذج التدريس بواسطة الأهداف، والتي أثمرت نموذجاً جديداً للتكوين يستهدف تنظيم العملية التعليمية بغية إحداث تغيير في سلوك المتعلم. ولقد شكل هذا التحول في تطور مفهوم التكوين منطلقاً جديداً للإهتمام بنماذج التعليم المرتكزة على تحديد الأهداف الداعية لتجزئة الفعل التعليمي إلى سلوكات قابلة للقياس والتجديد.

وتم تلخيص هذا النموذج في ما يلي:

أ/ على مستوى الأهداف: معظم أهداف هذا النموذج تتمثل في ما يلي:

- تنمية مواقف الفردانية والمنافسة والنفعية.
- تدعيم قيم الإنتاجية والمردودية لدى الفرد.
- تأهيل الفرد للتمكن من الحقول العلمية المختصة والتحكم في التكنولوجيا.

ب/ على مستوى الوسائل الديداكتية:

المحتويات: تكون مصوغة على شكل سلوكات وإنجازات يقوم بها المتعلم في وضعيات دقيقة.

العلاقة البيداغوجية: مبنية علي مبدأ العقد والتعاقد البيداغوجي، فالمدرس يخطط وينظم الفعل التربوي، ثم يعلم للمتعلمين عن الأهداف أو يشركهم فيها، والكل يعمل على تنفيذ العقد (بلوغ الأهداف المسطرة).

طرق التعليم والتعلم: تعتمد بالأساس على إحترام الإيقاع الخاص للمتعلم في العملية التعليمية والتدخل لتصحيح مساره (بيداغوجية الأهداف، والتعليم المبرمج) كما تستند إلى تكنولوجيا التعليم (تخطيط، برمجة).

ج/ على مستوى وضعيات التقييم: يهدف التقييم في هذا النموذج إلى تصحيح الفارق بين الهدف المنشود والهدف الحقيقي الذي يبلغه المتعلم، والتدخل المستمر لدعم والتقوية قصد تقليص هذا الفارق (بيداغوجية التحكم، بيداغوجية الدعم).

إن المتأمل في هذه الخصائص المتميزة لهذا التوجه الجديد في التكوين يمكن أن يصل إلى خلاصة رئيسية مفادها أن هذه الخصائص تلتقي عند غاية قصوى في إعداد إطار ذي كفاءة عالية، ولخلق هذا النوع من المتعلمين يراعي في هذا النموذج عند بناء وتخطيط المناهج التعليمية في الجامعة مردودية التكوين ومدى إستجابته لمختلف إحتياجات المجتمع الإقتصادية...إلخ. (بو عبدالله، 1998، ص ص 14-15)

8 - وظائف التكوين الجامعي:

1.8 - وظائف إنمائية تكوينية: إن التعليم العالي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة إلى طاقات فعالة مستعدة للعطاء، لنؤكد في الأخير أن مخرجات التعليم العالي هي في الحقيقة من أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية. (غربي، وآخرون، 2002، ص218)

وتكمن وظيفة التكوين الإنمائية فيما يلي:

- إثارة إهتمام الطلبة، وحفزهم على التفكير والبحث، وتوجيه المناقشة نحو الهدف، أو الأهداف التعليمية المنشودة، وقيادة المناقشة، وإثرائها بما لديه من معرفة علمية، وخبرات تعليمية كافية وتقويم وجهات النظر، والأفكار العلمية المطروحة للبحث والمناقشة. (الحيلة، 2002، ص110)

التوسع المطرد في فرص التعليم الجامعي بإعتباره من حقوق الطالب المؤهل للإلتحاق به، وإعتبار الجامعة هي المسؤولة عن إعداد الكفاءات البشرية العالية، نحو تأسيس مجتمع المعرفة.

- تمكين الطالب من التزود بالمعرفة من مختلف مصادرها المتاحة، بما فيها توظيف تكنولوجيا المعلومات، دون الإقتصار على مصدر واحد، فيما عرف بالكتاب الجامعي، وفي هذا الصدد يقول لطفي السيد في مفتتح خطابه متحدثا إلى الطلاب عام 1944. (نحن لا نعطيكم كتابا مقررا، فإن غرض التعليم الجامعي تثقيف العقل لا ملئ الحافظة، غرضه تنمية ملكة البحث العلمي ومعرفة إنهاجه وأنماطه، وتوسيع آفاق الإدراك).

- تقترن عملية التكوين بتكوين مهارات التعلم الذاتي، وتأكيد دور كل من المعلم والطالب في ممارسة التعلم الذاتي، كجزأ لا يتجزأ من رسالة تكوين الطالب الجامعي.

- تنمية مختلف القدرات العقلية وأنماط التفكير العلمي بمختلف مناهجه ومناظيره، وإكتساب المهارات التكنولوجية المرتبطة بتطبيق المعرفة النظرية.

- يعتبر الإنشغال بالبحث العلمي من بين أهم واجبات الأستاذ الجامعي، وهو واجب متصل لا ينقطع طوال حياته الجامعية، والحرية الأكاديمية في إجراء البحوث ونشر نتائجها هي اللحن المميز للرسالة الجامعية. (حامد، السيد، 2002، ص261)

2.8 - الإعداد الأمثل للمهارات المختصة والأهداف المنشودة من إعداد المعلم:

حتى تؤدي الجامعة دورها كما يجب عليها مراعاة إحتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل. (منصور، 1975، ص79)

وفي ضوء إحتياجات مجتمعنا وطبيعة المرحلة التي يمر بها نحو إستشراف عصر جديد، ومسؤوليات المعلم، يمكن تحديد أهداف إعداد المعلم في كليات العلوم التربوية في الآتي:

- إكتساب المفاهيم الأساسية في مجال تخصصه الأكاديمي والتربوي وتوظيفها في خدمة نمو طلبته، بما يمكنهم من فهم المادة التعليمية ورؤية علاقتها بحياتهم، وأثرها في إمكانية تطوير المجتمع الذي يعيشون فيه.

- إكتساب وتنمية قدر من الثقافة العامة التي تؤهله لفهم طبيعة مجتمعه وفلسفته، وأهدافه والتحولات المختلفة التي يشهدها العالم في وقتنا الحاضر، وإدراك طبيعة العصر الذي نعيشه ومتغيراته العالمية والفكر التربوي المعاصر، وأيضا إكتساب وتنمية قدر من الثقافة التخصصية والتنوير العلمي.

- فهم طبيعية عملية التعليم، وإكتساب المهارات المهنية المناسبة لتهيئة فرص النمو الشامل للطلبة لتحقيق الأهداف التربوية الشاملة. (الحيلة، 2002، ص421)

3.8- الثقافة العلمية: تعد الثقافة العامة من الوظائف الهامة التي يتطلع بها التكوين الجامعي، قال "تايلور" الثقافة هي المعرفة - الإيمان - الفن – الأخلاقيات والقانون، وكذلك العادات التي يكتسبها الفرد بمعنى تراثه الإجتماعي. (دريدي، 1998، ص ص 110)

من المسلم به أن سلوك الفرد يتأثر بنظام القيم الإجتماعية لدى الفرد نفسه والتي تتفاعل عدة عوامل في تكوينه، وهذه العوامل منها ما يتعلق بثقافة الفرد والبيئة الإجتماعية أو الحضارية أو جماعة العمل، فمن طريقها يكتسب الخبرة وتظهر لديه قابلية التعليم، ومن ثم الإنصهار في إطار نظام القيم الإجتماعية للجماعة والذي ينعكس في الأطر العامة لأخلاق العمل التي عن طريقها تتم عملية إغناء روح الإنتماء للجماعة، كما تتجسد روح الإيمان بتلك الأخلاق عن طريق الممارسة الفعلية لكل ماهو مرغوب وما يحقق أهداف الجماعة وأهداف المجموع العام بقدر الإنسجام بين مصلحة الجماعة ومصلحة المجتمع. (ياغي، 2012، ص 109)

4.8- وظيفة علاجية تغييرية: لقد ظهرت نظرية جديدة تفسر عملية التعليم على أنها عملية تغيير وتعديل في سلوك الفرد، إذ أنه أثناء عملية التعليم يكتسب الطالب أساليب جديدة لسلوك تتفق مع ميوله، وتؤدي إلى إشباع حاجاته والإستجابة لقدراته وتعمل على تحقيق أهدافه، فكلما كان سلوك الطالب المتعلم موافقا لأهدافه زادت رغبته، وعملت قدراته على تبني هذا النوع من السلوك، والتعليم بهذا المفهوم يشمل تغيرات علاجية جسمية وإنفعالية وعقلية قد تستمر مدى الحياة. (الرشدان وآخرون، 1997، ص265)

5.8- تكوين مبني على كل مكونات الشخص الإنساني: الجسد والفكر، والذوق الفني والحس الأخلاقي والإجتماعي، إنه عمل يشمل التربية الذهنية والفكرية (التي تصنع الإنسان المفكر) والمدنية والبرغماتية (التي تصنع المواطن) والأخلاقية (التي تصنع الشخص الإنساني).

6.8 - تكوين يمد الإنسان بنسق موسوعي: وهذا النسق متكون من المعارف والقيم والأحكام (من هنا نفهم سيادة النزعة الموسوعية L'encyclopédismé). في القرن 18م على الخصوص، وقد أدرك فلاسفة القرن الثامن عشر ضرورة وجود مؤسسات خاصة – غير الأسرة – تتولى عمليات التربية والتثقيف، لأن الأسرة في ظل ظروف المجتمعات الحديثة عاجزة عن تثقيف الفرد.

7.8- تكوين ثقافي شمولي: (الفكري والأخلاقي)، فهو من مهام المدرسة الحديثة، فهي تتولى التربية الفكرية (أو العلمية)، لأن التكوين الفكري ينتزع الروح الذاتية من عزلتها ويسمو بها فوق وجودها الطبيعي المباشر، ليلج بها لعالم الفكر المجرد. (منصف، 2007، ص 145)

9- مكونات العملية التكوينية: إن كل منهاج تعليمي يتشكل من أهداف وبرامج وطرائق تكوينية وتقويم، وفيما يلي شرح هذه المكونات:

1.9 - الأهداف التربوية:

يرى أحمد شبشوب (1991) أن تعريف الأهداف التربوية يعتبر عملية أساسية إذا نحن إعتبرنا أن التربية ترشيد للعملية التعليمية، ذلك أن كل عمل رشيد يحتاج إلى ضبط مسبق للأعمال التي ينوي الفرد الوصول إليها.

ويرى (Gané, 1964) أن وضع الأهداف يشكل الخطوة الضرورية الأولى في أي عملية تعليمية، ويعتبرها الموجه الرئيسي للمعلم والمتعلم على حد سواء، فعلى المدرس أن يعرف ماذا يريد طلابه أن يستعلموا، وكيف يجب أن يسلكوا بعد التعليم، وكما يجب على المدرس أن يعرف الأداء الذي يترتب عليه القيام به بعد التعليم.

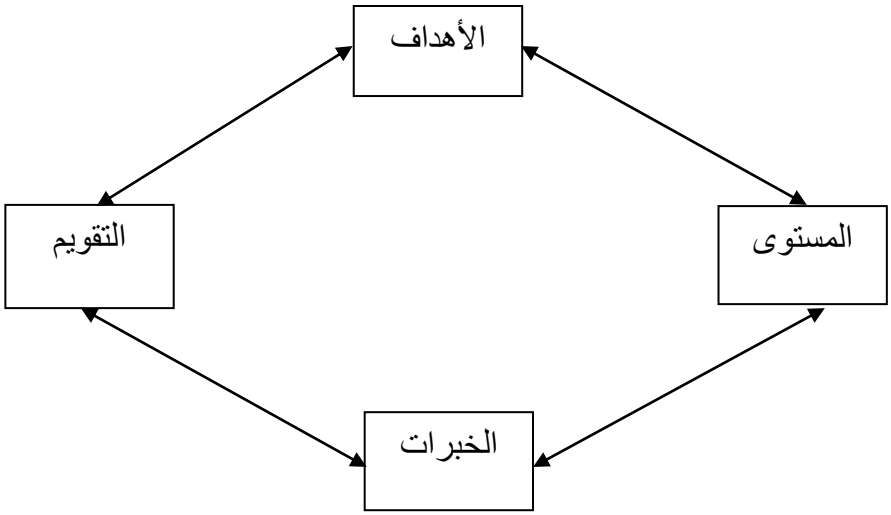
نستخلص مما سبق أن تعريف الأهداف وتحديدها بدقة ووضوح يمثل الأساس السليم لكل نشاط تعليمي هادف، والمصدر الدقيق لتوجيه العمل التعليمي والتربوي نحو ما ينبغي تحقيقه من نتائج للتعليم المرغوب فيه.

كما نختار على أساس هذه الأهداف، محتوى البرامج الدراسية المناسبة أو تعديل البرامج القديمة بما يتفق والواقع المعيش.

كما تمثل الأهداف معايير دقيقة يمكن إستخدامها لإختيار طرائق التدريس المطلوبة والوسائل التعليمية المناسبة، كما تساعد الأهداف على تقويم العملية التعليمية.

من هذا المنطلق يمكن إعتبار الأهداف التربوية تمثل أهم مكونات المنهج التعليمي، وذلك نظرا لأن جميع العناصر المتبقية الأخرى تعتمد عليها، حيث يتم إختيار المحتوى والخبرات التعليمية وتنظيم كل منهما في ضوء أهداف المنهج نفسه، كما يعمل عنصر التقويم على التأكد من تحقيق الأهداف أو عدم تحقيقها. ولتوضيح هذه الفكرة نقدم الشكل التالي:

شكل رقم (7) : يوضح صلة الأهداف بعناصر المنهج التعليمي.



يتضح من الشكل السابق العلاقة الوثيقة بين مكونات المنهج التعليمي وكذلك أثر الأهداف في بقية العناصر، وفي أغلب الأحيان يحكم المختصون البيداغوجيون على نجاح المنهج التعليمي أو عدم نجاحه على مدى دقة الأهداف الموضوعة له.

وعلى هذا الأساس لابد أن يكون لكل منهج تعليمي فعال أو برنامج تربوي شامل مجموعة من الأهداف التربوية الواضحة، حتى تكون الممارسات التربوية لهذا البرنامج محددة ودقيقة وتؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق الأغراض المرسومة لها. وبقدر ما يكون لهذا المنهج أو لذلك البرنامج من الأهداف واضحة، بقدر ما يسهل على القائمين عليه تخطيط الأساليب أو الطرق التي تعمل على تحقيق تلك الأهداف...ووضع الإختبارات المناسبة للتقييم. (بو عبد الله، مقداد، 1998، ص ص17-18)

2.9- البرامج التعليمية: إن مفهوم مناهج التدريس، اليوم أصبح له معنى مغاير للمفاهيم السائدة حول المقررات أو البرامج سابقاً. والبرنامج أو المقرر لا يعني المفهوم التقليدي، الذي يكتفي بتحديد المحتوى بل أن البرنامج الدراسي يلتقي مع المناهج في كونه يتضمن أهدافا خاصة بمادة معينة أو سنة دراسية، وكذلك الوسائل والطرق وأدوات التقييم. (نفس المرجع السابق، 1998، ص27)

تعتبر عملية بناء البرامج أساس كل عمل تربوي، لذلك وجب مراعاة ما يلي:

- **الوحدات التعليمية الأساسية:** تمثل التعليم الواجب تحصيله من كل الطلبة.
- **الوحدات التعليمية المنهجية:** تسمح للطالب بإكتساب الإستقلالية في العمل.
- **الوحدات التعليمية الإستكشافية:** تسمح بالتعمق والتوجيه والمعابر والتمهين.
- **الوحدات التعليمية الأفقية:** تعليم موجه لتزويد الطلبة بوسائل اللغة/الإعلام الآلي.(خان، 2016، ص19)

3.9 - طرائق وأساليب التدريس:

- **طرائق التدريس:**

تعتبر طريقة التدريس ركنا من الأركان العامة (الأهداف، والبرامج، والتقويم) في عملية التكوين، وهي تؤثر في باقي الأركان وتتأثر بها، كما تؤثر أيضا في شخصية الطالب ونفسيته فسمات الشخصية لا تكون ناجمة عن العوامل الوراثية والتربية الأسرية فقط، ولكن تساهم في تكوينها طرائق التدريس التي يتعلم بها الفرد. (بوعبد الله، مقداد،1998، ص34)

تهدف عملية التدريس في بعض معانيها إلى إحداث تغييرات مرغوبه في سلوك المتعلم، وإكتسابه المعلومات والمعارف والمهارات والإتجاهات والقيم المرغوبة، من أجل تحقيق هذه الأهداف التعليمية التي تسعى إلى إحداث التغيرات السلوكية المرغوبة، ويتوجب على المعلم أن يقوم بنقل هذه المعارف والمعلومات المطلوبة لتحقيق التغيير السلوكي التعليمي بطريقة شائقة، تثير إهتمام المتعلم ورغبته، وتدفعه إلى التعلم مع الأخذ بعين الإعتبار صفات المتعلم وخصائصه النفسية والإجتماعية والعقلية والجسمية. (الحيلة، 2002، ص48)

وتشير إستراتيجية التدريس إلى أداء المعلم وسلوكه أثناء التدريس، مثل تحديد المادة، والزمن اللازم لعرضها وأسلوب عرضها وتقديمها. (مجدي، 2004، ص451)

- أساليب التدريس:

1.3.9 - الأساليب المبنية على عمل الطالب (المشروع):

المشروع: المشروع هو نشاط تربوي يخطط له الطلاب في تعلمهم لتحقيق هدف منشود، وفي المشروع يقوم الطالب بنشاطات متنوعة يكتسبون من خلالها بعض الإتجاهات الإيجابية بالإضافة إلى الخبرات الفنية بالمهارات والمعلومات والحقائق.

وقد إستخدم المشروع كتطبيق عملي للمنهج والنشاط الذي نادى به المربون المحدثون، وإرتباط المشروع بإسم صاحبه "وليام كلباتريك" المربي الأمريكي الذي دعا إلى إستخدام هذه الطريقة في التدريس سنة 1918، حيث انتشرا هذا الأسلوب في مختلف بلدان العالم. (أبو حويج، 2000، ص176)

2.3.10 - الأساليب المبنية على العرض والإستكشاف (الإستقراء - القياس):

الإستقراء: يستخدم الإستقراء كوسيلة للوصول إلى أحكام عامة ومفاهيم وقواعد ونظريات مجردة، فالاستقراء هو الإنتقال من الجزئيات والأمثلة المحسوبة إلى الكليات المجردة والتعميمات.

طريقة هاربرت في إستخدام أسلوب الإستقراء: سيطرت هذه الطريقة على التدريس فترة طويلة من الزمن حتى بات إستخدامها يشير إلى كفاءة المعلم ومدى أهليته، وقد إستمرت هذه الطريقة بالخطوات المتدرجة: المقدمة أو التمهيد، العرض، الربط، الإستنباط، التطبيق.

القياس: يعتبر القياس وسيلة للتدريس أكثر منه طريقة له، فهو وسيلة يقوم من خلالها المتعلم بالتفكير والإستنتاج يصل إلى المعارف والحقائق الجزئية.

والقياس يمكن أن يستخدم في مختلف طرق التدريس، فالمعلم المحاضر يمكن أن يستخدمه، كما أن الأعضاء المشاركين في النقاش يمكن أن يستخدموه كوسيلة في التفكير والإستنتاج. (نفس المرجع السابق، 2000، ص 181)

3.3.9 - الأساليب المبنية على الكلام والإستماع (التلقين - الحوار- المناقشة):

طريقة التلقين: ويستند الإعداد الجامعي إلى طريقة التدريس التقليدية التي إعتدنا أن نسميها "بالتلقين" وفيها يتم التعليم في إتجاه واحد من المعلم أو الأستاذ أو الطالب المتعلم، وينحصر دور الأخير في تلقي المعلومات والحقائق دون أن تتاح له فرصة مناقشتها أو فهمها فهما صحيحا، ويتخذ التعليم في الجامعة شكل المحاضرة التي تجسد هذه الطريقة أحسن تجسيد، وعلى أساس هذه الطريقة لا تتكون لدى الطالب الإتجاهات الإيجابية نحو التعليم الذاتي ولا يكتسبون المهارات اللازمة لذلك ومن ثم يفقد إعدادنا الجامعي مقوماً هاماً من مقومات التعليم الذي يحتاجه إنسان عصري يركض بخطوات عملاقة نحو التقدم، بل ويهدد هذا الإعداد القائم على التلقين والسلبية التامة من جهة المتعلم إمكانية تشكيل عقول شبابنا وإكتسابها القدرات العقلية التي يسند إليها التفكير الصحيح والفهم المنسق والتحليل الدقيق والإستنتاج الصائب والتوظيف الفعال للمعرفة وأخذ المبادرة والإبتكار والخلق. (شبل، نجيب، 2006، ص 94)

طريقة الحوار والمناقشة: تعتبر هذه الطريقة التدريسية الأفضل من سابقتها إذ يعطى للطالب فيها دور أكبر لطرح الأسئلة والتعبير عما يجول في خواطرهم بشأن الموضوعات المطروحة للحوار، وتستخدم هذه الطريقة مع مجموعة صغيرة من الطلبة حيث يعطى كلا منهم الحرية والفرصة لوصف الخبرة التي مروا بها أثناء تعلمهم لمهارة أو لعبة جديدة – إن أردنا توظيف هذه الطريقة في دروس التربية الرياضية – وقد يثير الأستاذ موضوعاً يتعلق بالنواحي التشريحية والعمل العضلي لحركة معينة مع ضرورة تركيز إنتباهه لما يجري أثناء الحوار والمناقشة، حتى لا ينتقل الحوار إلى موضوع آخر لا علاقة له بالموضوع الأصلي المطروح، كما على الأستاذ أن يدرب الطلاب على مناقشة ومحاورة الأفكار بموضوعية وهدوء، وأن يبتعدو عن مناقشة الآخرين من أجل النقاش فقط، الأمر الذي من شأنه أن يزرع في نفوس الطلاب إتجاهاً إجتماعياً يقوم على تقبل أفكار الآخرين والحرية في التعبير عن النفس والتعاون والإبتعاد عن التمركز حول الذات.

4.3.9- الأساليب المبنية على العرض العملي (التعلم القائم على المجموعة):

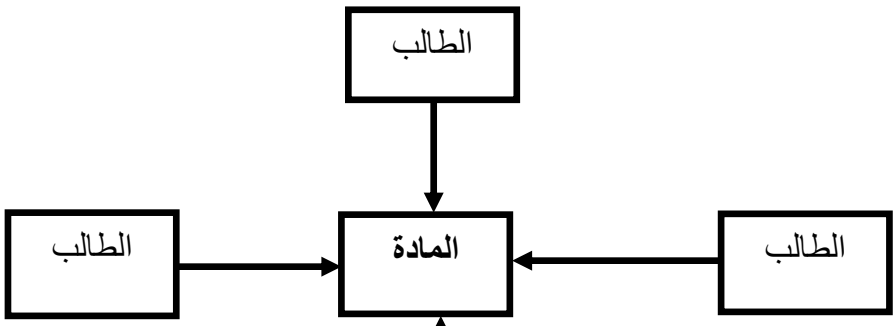
- أسلوب العرض العملي: هو نشاط تعليمي تعلمي مخطط يقوم به الأستاذ أمام الطلاب، أو طالب أمام زملائه أو متخصص خارجي لمجموعة من الطلاب لتقديم خبرة عملية (أدائية أو نظرية) لتحقيق أهداف تعليمية محددة، ويتم ذلك بإستخدام وسائل الإيضاح المناسبة كالمعينات والنماذج والصور والرسوم والتطبيق العملي.

وطريقة العرض العملي من الطرق الشائعة في تدريس المواد الدراسية بشكل عام وتدريس التربية الرياضية بشكل خاص بحيث يقوم الأستاذ أو أحد الطلبة كما سبق وأن ذكرنا بتقديم المعلومات حول المهارة المراد تعلمها مع مصاحبة الصور المرئية أو النموذج الحركي لها، وبالتالي يقوم الطلبة بالمشاهدة والإستماع إلى المعلومات أثناء العرض ويتخيل كل منهم نفسه يؤدي المهارة أو الحركة المعروضة. وعلى الأستاذ أن يكون ملماً بالأخطاء التي يمكن أن يرتكبها الطلاب في تعلم الحركة أثناء المراحل الأولية للأداء. (عايش،2008، ص ص205-206)

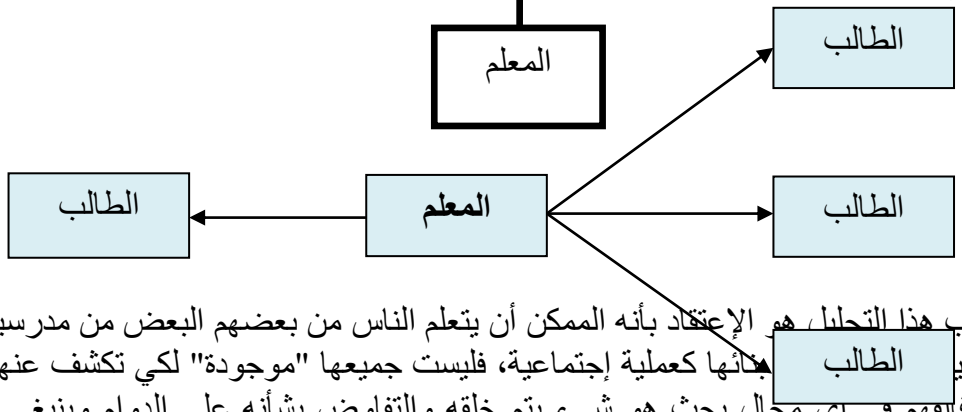
- التعلم القائم على المجموعة: في معهد مساشو ستس للتكنولوجيا قام ديفد كلوب (David kolb)، وإيرفن روبن (Irvin Robin)، وجيمس مكينتاير (James Mcintayre)، بمسايرة الفلسفة المتمركزة حول الطالب والتي إعتنقوها، على أساس أن يشرع المعلمون والطلاب في فحص وإستكشاف المادة من خلال بحث قائم على روح التعاون، وقد استخدموا الرسم التوضيحي المبني في الشكل التالي لمناقضة هذا

الإتجاه بالإتجاه الآخر التقليدي الذي يمرر فيه المعلمون المادة العلمية للطلبة؛ تلك المادة التي قام المعلمون بتطويرها أو إستعابها في البداية.

الشكل رقم (8): يوضح التعلم القائم على المجموعة



الشكل رقم (9): يوضح التدريس التقليدي



إن لب هذا التحليل هو الإعتقاد بأنه الممكن أن يتعلم الناس من بعضهم البعض من مدرسيهم، وأن هذه المعرفة يـ[illegible] بنائها كعملية إجتماعية، فليست جميعها "موجودة" لكي تكشف عنها الغطاء "كحقيقة ". فالفهم في أي مجال بحث هو شيء يتم خلقه والتفاوض بشأنه على الدوام وينبغي أن يدعم التعليم الرسمي هذه العملية من خلال مناهجه وأصول بحثه.(رينولدز، 2003، ص ص 28-29)

10- أساليب التقويم الجامعي:

التقويم عملية لازمة لأي مجال من مجالات الحياة، فهو حتمي للتدريس في المدرسة والجامعة، ويظهر الإحتياج للتقويم عندما نريد إصدار أحكام معينة، وقد تطور مفهوم التقويم تطورا كبيرا، بسبب التطور في فلسفة التربية التي تدعو إلى مسؤولية المعلم عن تنمية المفاهيم والعادات، وإستثارة نمو التلميذ الإنفعالي والإجتماعي في مختلف المجالات، مثل الميول والإتجاهات والقدرة على التفكير بمختلف أنواعه ومستوياته. (ابو رياش، زهرية، 2006، ص539)

وتقويم التدريس هو عملية منظومية يتم فيها إصدار حكم على منظومة تدريس أو أحد مكوناتها أو عناصرها، بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها بما يحقق الأهداف. (زيتون، 1999، ص477)

ويتفق كل الأدب التربوي إتفاقاً عاماً يتمثل في حتمية تقويم التعليم والتعلم في كل مجالات المعرفة، التخصصات العلمية والأدبية لمعرفة مدى تحقق الأهداف المتوخاة، لتعزيز عناصر القوة في عمليتي التعليم والتعلم وإقرارها ومكافأتها ومعالجة عناصر الضعف فيها لتحسين عملية التدريس.(الفتلاوي، 2003، ص 265)

إن التقويم الفعال لا يكون إلا بتوافر المعايير المحددة الواضحة، وإنه يلزم أن تكون هناك أنشطة وفاعليات محددة ومعقولة، وكذلك نظام مستمر من إرشاد الأداء بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بفاعلية منتظمة، وفي هذا الإطار يسمى التقويم بمثابة تقرير عن أداء عضو هيئة التدريس. (شحاتة، 2001، ص 126)

11 - أنواع التقويم الجامعي: تختلف أنواع التقويم للمنهاج بإختلاف توقيت تنفيذها، حيث يمكن تصنيف التقويم على ضوء هذا الأساس إلى:

11. 1- التقويم المبدئي: ويعرف أيضاً بالتقويم التمهيدي أو الاستهلالي أو الاستفتاحي، ويتم قبل البدأ في تنفيذ المنهاج، بهدف تكوين صورة كاملة عن الوضع القائم قبل تطبيق المنهاج.

11. 2- التقويم التكويني: ويعرف بالتقويم البنائي، حيث يقوم بدور مهم في الحكم على صلاحية المنهاج بكافة عناصره، من خلال ما يقدمه من تغذية راجعة مستمرة عن جميع مراحل وخطوات تنفيذ المنهاج، ومؤشرات الضعف والقوة في كل منها.

11. 3- التقويم التشخيصي: يهدف إلى الكشف عن مشكلات وصعوبات تنفيذ المنهاج ومن ثم تحديد أسبابها، الأمر الذي يساعد في إتخاذ القرار المناسب لعلاج هذه المشكلات وتلك الصعوبات وقد يخلط البعض في التقويم التشخيصي والتقويم المبدئي، لكن الفارق بينهما يتضح في أن الأول يتركز على الهدف من التقويم (وهو التشخيص)، بينما يرتكز الثاني على (توقيت التقويم)، معنى هذا أن التقويم التشخيصي قد يكون تقويماً مبدئياً، وأن كل تقويم مبدئي ليس بالضرورة تقويماً تشخيصياً.

4.11- التقويم الختامي: يعرف أيضاً بالتقويم النهائي أو التجميعي، وهو الذي يتم إجراءه بعد الإنتهاء من تنفيذ المنهاج، بهدف إصدار الحكم النهائي على نتاجات ومخرجات هذا المنهاج. (الحيلة، 2002، ص472)

12- وسائل التقويم التربوي:

1.12- إختبارات التحصيل الموضوعية المعيارية: وهي الإختبارات التي تبنى لها معايير مثل المتينيات أو الدرجات المعيارية المحولة مثل المعيار الثنائي والمعيار الجيمي والمعيار التساعي وغيرها لتفسير الدرجات الخام.

2.12- إختبارات التحصيل المحكية: وهي الإختبارات التي لا يتسنى لها معايير مثل سابقتها وإما تفسر درجاتها الخام في ضوء ما تحقق من البرامج المقررة وأهدافها المحددة، ومن هنا فإن معايير هذا النوع من الإختبارات تكون هي البرامج وأهدافها. (بوعبد الله، مقداد، 1998، ص43)

13- نموذج مقترح لتطوير التكوين الجامعي:

إذا بقي التكوين الجامعي يعاني من مثل هذه النقائص، فإن الأهداف المحددة له يكون من الصعب تحقيقها. ولا تتمكن الجامعة من إعداد الأطر الفعالة التي تحتاجها مؤسسات التنمية الوطنية، وحتى يتمكن التكوين الجامعي من تحقيق أهدافه، فعلا لابد من القيام بما يلي:

1.13- في مجال الأهداف:

ينبغي على معدي مناهج التكوين قبل أن يخططوا لوضع أهداف التكوين بالجامعة يجب أن تكون لهم صورة إجمالية عن الوسط الذي سيندمج فيه متخرجوها عند نهاية تكوينهم، وذلك من خلال تحليل خصائص الوسط (متطلبات العمل والإدارة والإقتصاد والتكوين) الذي سيتوجه إليه الطلبة بعد تخرجهم منها. إنطلاقا من هذه المعطيات تحدد أهداف التكوين بالجامعة تحديداً واضحاً وقابلاً للتحقيق والقياس. والتأكد من أن هذه الأهداف واضحة عند كل من الأستاذ والطالب والسعي لكليهما لتحقيقها.

2.13- في مجال البرامج:

يجب إثراؤها وإعادة النظر فيها من طرف فريق من المختصين بمشاركة أطر من مؤسسات التنمية الوطنية والاستفادة من نتائج البحوث السيكولوجية والتربوية وتعديلها لتتوافق مع الوظائف والأعمال الموجودة...كما يجب وضع إستراتيجية جديدة لتنظيم التدريبات الميدانية من خلال إجراء المزيد من الدراسات الميدانية حول هذا الموضوع لمعرفة سلبيات التدريب العملي وإيجابياته من وجهة نظر الطلبة والأساتذة المشرفين عليهم من جهة ومؤسسات القطاع المستخدم من جهة أخرى، لأن التدريب الميداني يسمح بالتطبيق العملي للمعارف والمعلومات والمهارات النظرية ويعتبر الأداة التقويمية لها وبالتالي فهو يعتبر الركيزة الأساسية لربط ما تم تعليمه في الجامعة والممارسة الميدانية.

3.13- في مجال طرائق التدريس:

لابد من تدعيم طرائق التدريس التقليدية بطرائق التدريس الحديثة كطريقة المشروع وطريقة المشكلات ودراسة الحالة، لأنها أقدر على ربط الجامعة بقطاعات التنمية المختلفة...ولابد من العمل على إنشاء مركز للوسائل التعليمية على مستوى كل معهد من معاهد الجامعة وتزويده بأحدث الوسائل التعليمية ليستعين بها الأساتذة ويستخدمونها أثناء التدريس.

4.13- في مجال التقويم: يجب الشروع في إستخدام التقويم الموضوعية (إختبارات تحصيل معيارية، إختبارات تحصيل محلية...) كما يجب العمل على تحسين أساليب التقويم التقليدية.

5.13- إعداد الأستاذ الجامعي:

لابد من إنشاء مراكز تربوية بالجامعات لإعداد الأستاذ الجامعي إعدادا بيداغوجيا حيث من الممكن أن يشمل برامج التأهيل ما يلي:

- أسس التعليم الجامعي وفلسفته وأهدافه بأنواعها المختلفة وتصنيفاتها وتحديدها إجرائياً.
- البرامج التعليمية وكيفية بنائها وكيفية ربطها بأهداف التكوين.
- طرائق التدريس المتنوعة وكيفية إستخدامها التقليدي كالمحاضرة بأنواعها المختلفة والحديثة مثل طريقة المشروع والتعليم المبرمج والتعليم بواسطة الأهداف...إستخدام الوسائل التعليمية المتنوعة وتكنولوجيا التعليم عامة.
- إستخدام أساليب التقويم المتنوعة التقليدية والموضوعية.
- طرق التعلم على كيفية التعامل مع الطلبة ووسائل إرشادهم (نفس المرجع السابق، 1998، ص ص 131-132)

14- مدخلات ومخرجات التكوين الجامعي بإستخدام أسلوب تحليل النظم:

1.14- مفهوم أسلوب النظم:

أسلوب النظم طريقة تحليلية للتخطيط ونظامية تمكننا من التقدم من الأهداف التي حددتها مهمة النظام إلى تحقيق تلك الأهداف وذلك بواسطة عمل منظبط ومرتب للأجزاء التي يتألف منها النظام كله وتتكامل تلك الأجزاء وفقاً لوظائفها التي تقوم بها في النظام الكلي الذي يحقق الأهداف التي تحددت للمهمة، ويعتبر أسلوب النظم إطار تم التوصل إليه واشتقاقاً إمبريقياً (متطور ومستمر وصادق من خبرات الحياة). يرشدنا على نحو نظامي لحل بعض المشكلات التي تم تحديدها. (عزمي، 2004, ص 65)

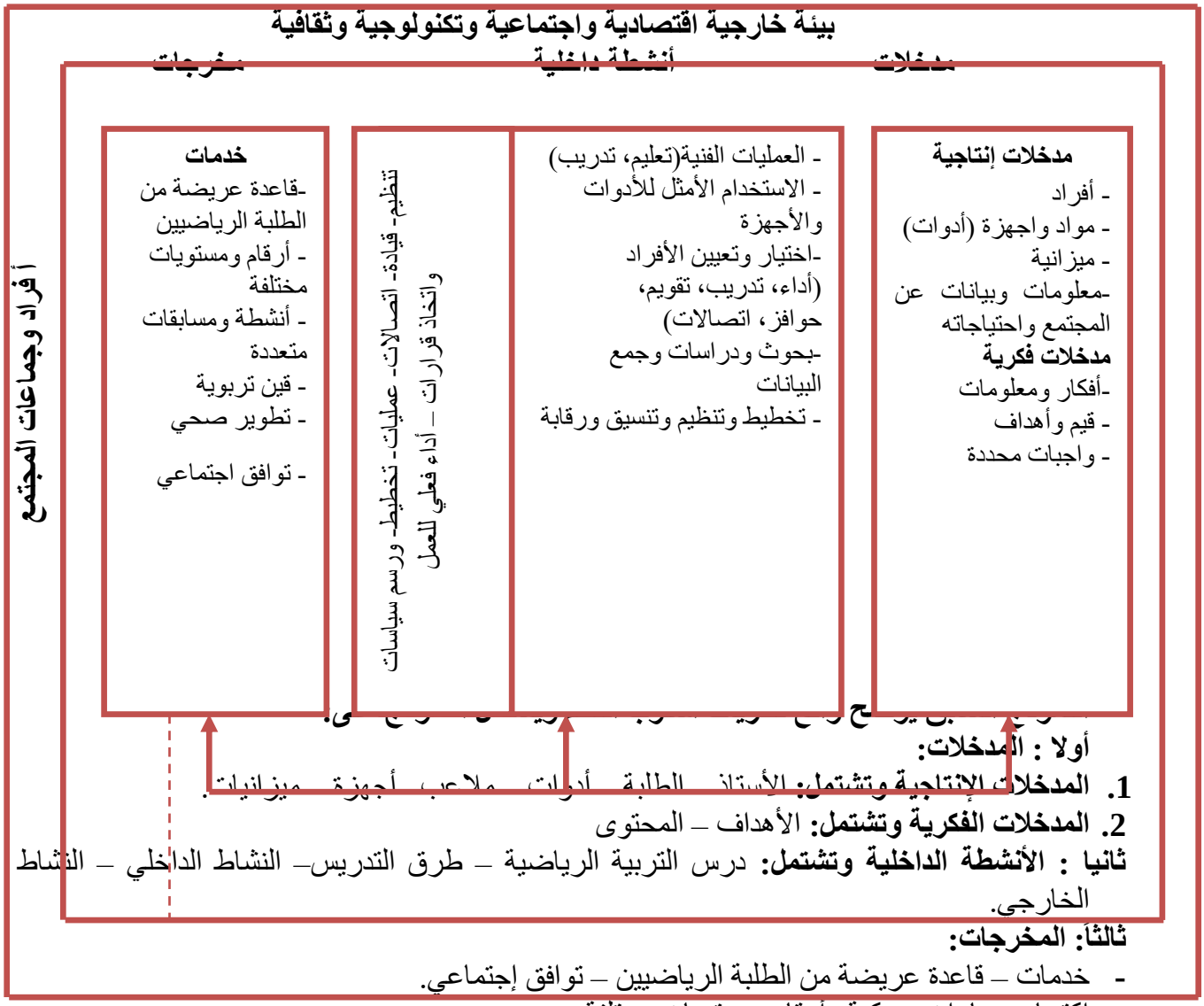
2.14- تعريفات لأسلوب تحليل النظم:

يعرف تشرشمان (Chrchman) أسلوب النظم بأنه: يتكون النظام من مجموعات من العناصر التي تعمل سوياً من أجل الأهداف العامة للكل.

ويرى كوفمان (Kaufman) : أن أسلوب النظم هو "المجموع لكل الأجزاء التي تعمل بحرية وإستقلالها مع بعضها لكي يتم الحصول على المخرجات المطلوبة. (نفس المرجع السابق، 2004، ص70)

3.14- نموذج كوفمان (Kaufman)

الشكل رقم (10): يوضح واقع نظريات أسلوب النظم:



أولا : المدخلات:

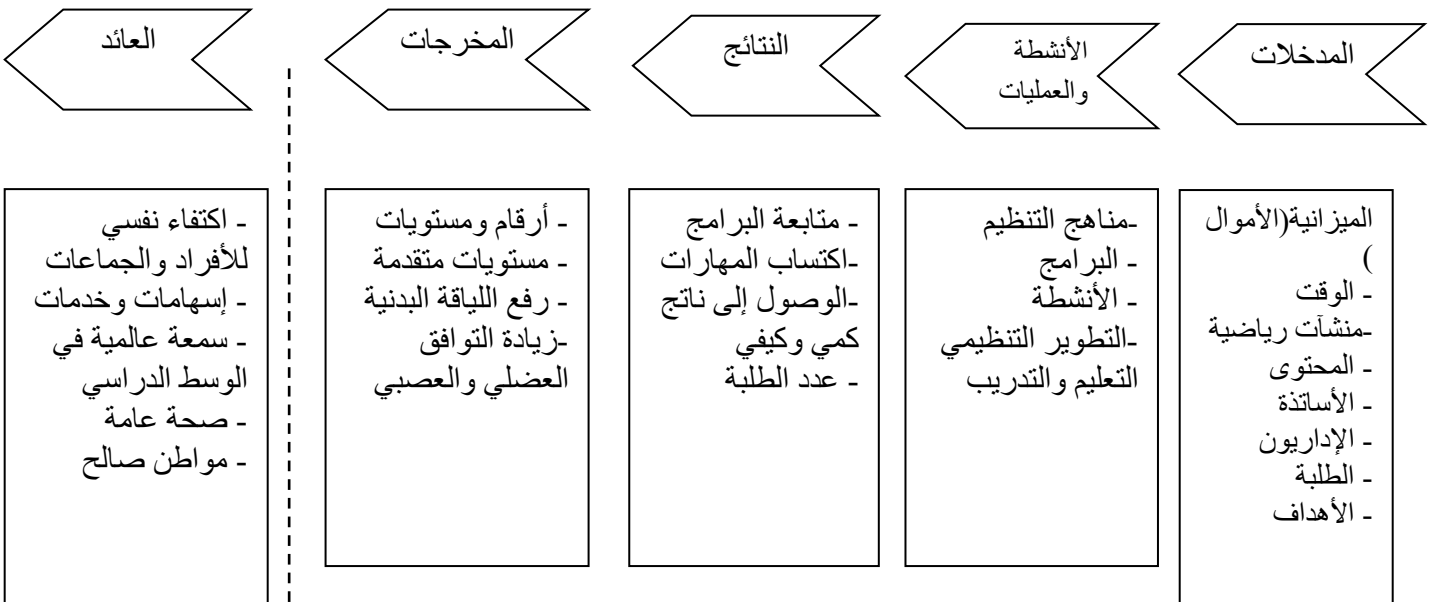
1. **المدخلات الإنتاجية وتشتمل:** الأستاذ – الطلبة – أدوات – ملاعب – أجهزة – ميزانيات.
2. **المدخلات الفكرية وتشتمل:** الأهداف – المحتوى

ثانيا : الأنشطة الداخلية وتشتمل: درس التربية الرياضية – طرق التدريس– النشاط الداخلي – النشاط الخارجي.

ثالثاً: المخرجات:

- خدمات – قاعدة عريضة من الطلبة الرياضيين – توافق إجتماعي.
- إكتساب مهارات حركية وأرقام ومستويات مختلفة.
- تكوين فرق رياضية – قيم تربوية – تطوير في صحة الطلبة.
- لياقة بدنية – عادات ومهارات رياضية. (كل هذا في إطار بيئة خارجية "إقتصادية، وسياسة، وإجتماعية، وتكنولوجية، وثقافية") (نفس المرجع السابق، 2004، ص ص 90-91)

وقد أضاف كوفمان للنموذج السابق "الإنتاجية والعائد" والنموذج التالي يوضح ذلك:



نماذج من النتائج

الشكل رقم (11) يوضح النموذج التطبيقي لمنهج التربية الرياضية والعلاقة بين العناصر

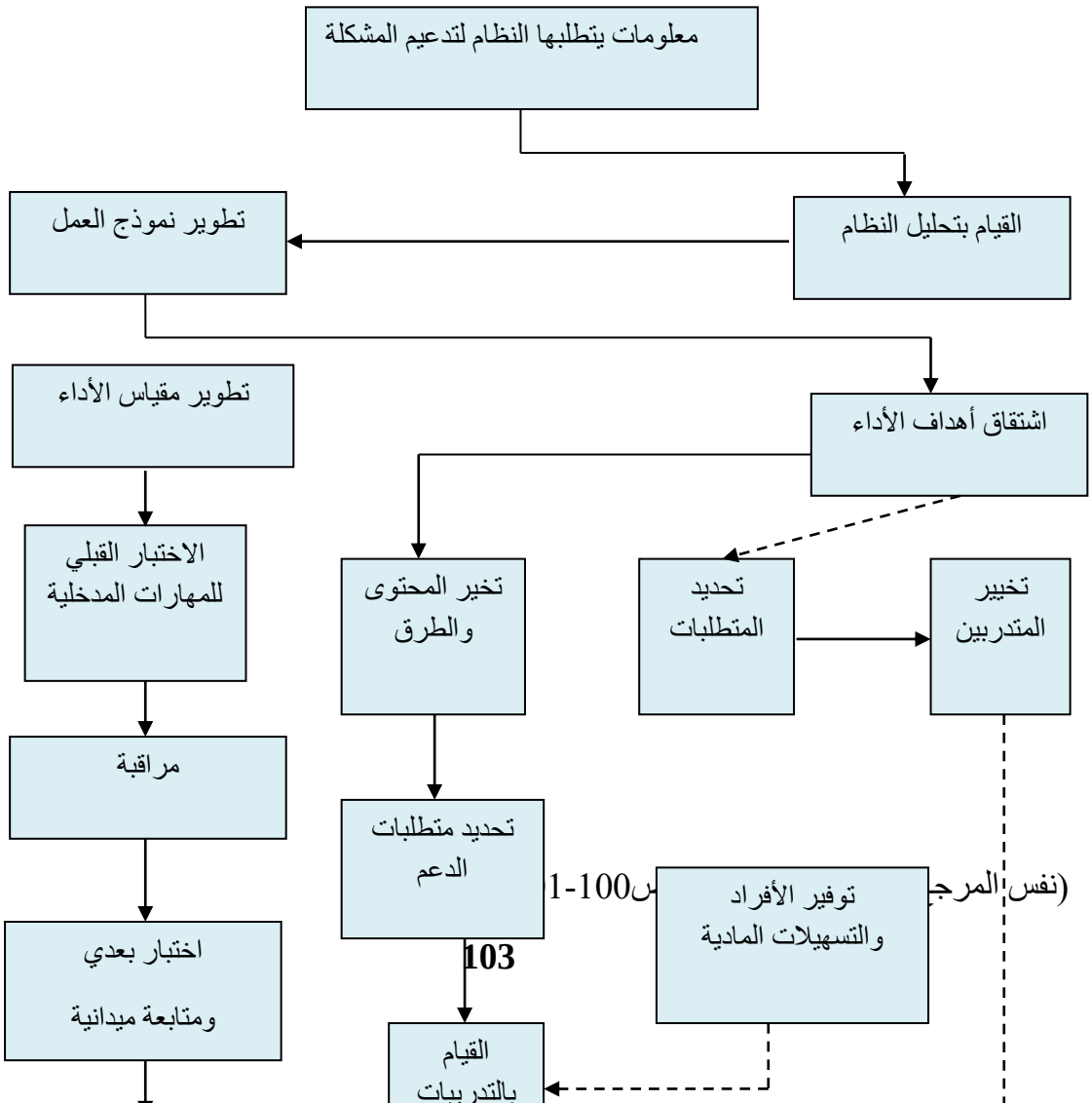
فمنهج التربية الرياضية إذا حقق أهدافه التربوية بنسبة عالية من خلال الإمكانات المادية والبشرية المحدودة، فإنه يعتبر قد حقق إنتاجية كبيرة، أما إذا كانت إمكاناته البشرية والمادية كبيرة وحقق نسبة محدودة من الأهداف فإنه يكون بذلك ذا إنتاجية محدودة.

والعائد هو مدى جودة المخرجات ومستواها، وماهو عائد هذه المخرجات على الأفراد أنفسهم، وبالتالي علي المجتمع. (نفس المرجع السابق، 2004، ص ص 93-94)

4.14- نموذج هامور (Humrro):

وهذا النموذج خاص بتطوير نظام التدريب في الألعاب وهو يركز أساساً على عملية تحسين القياسات الرقمية وذلك بتطوير مقاييس الأداء وهو يحتاج مجموعة عمل كاملة للإشراف على عملية التطوير

والشكل رقم (12) يوضح نموذج تطوير نظم التدريب:



(نفس المرجع السابق، ص100-1

14. 5 - نموذج ترايسي (William Tracey) في النظام التعليمي:

المرحلة الأولى: تحديد متطلبات التدريب وتشمل الخطوات التالية:

- جمع البيانات.
- تحديد متطلبات التدريب.
- صياغة أهداف الأداء.
- وضع إختبارات الأداء.

المرحلة الثانية: وهي تطوير نظام التدريب وتشمل:

- إختيار محتوى المقرر الدراسي
- إنتاج المواد التعليمية.
- إختيار الإستراتيجية التعليمية.

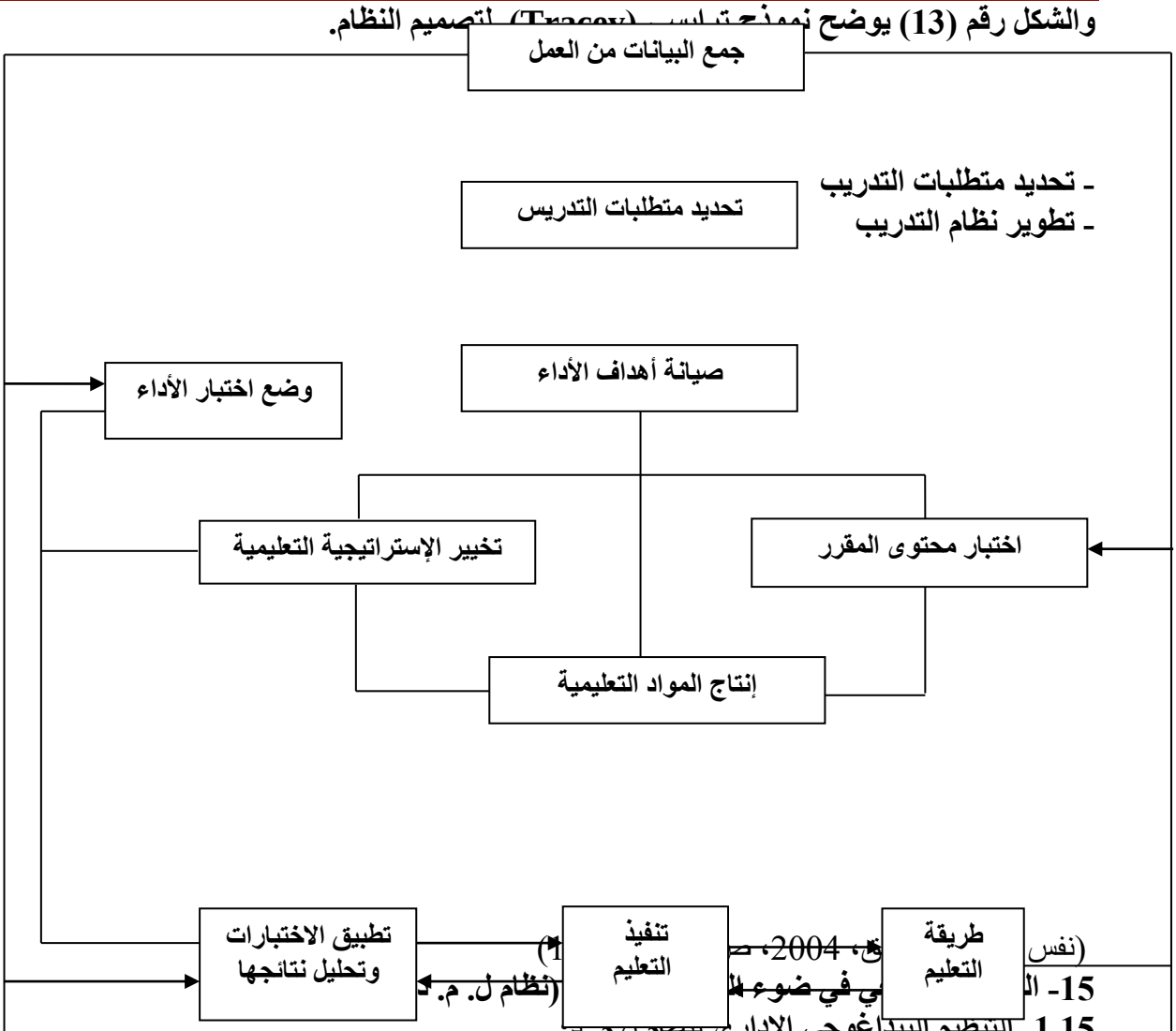
المرحلة الثالثة: وهي التثبت من صحة نظام التدريب وتشمل:

- تقويم التعليم.
- تنفيذ التعليم.
- تطبيق الإختبارات وتحليل النتائج.

وكل هذا في إطار متابعة الخريجين، والنموذج التالي يوضح ذلك.

نموذج ترايسي (Tracey) لتصميم النظام.

والشكل رقم (13) يوضح نموذج تيلور (Tyler) لتصميم النظام.



(نفس ...ق، 2004، ص ...1)

15- ال... في ضوء ال... (نظام ل. م. د

1.15- التنظيم البيداغوجي الإداري لنظام ل.م.د:

على ضوء الإصلاحات الجديدة التي مست قطاع التعليم العالي ألغي نظاماً للتوجيه كان مقبولاً من الجميع وعوض بنظام جديد غامض الملامح بالنسبة للطلبة والأساتذة على حد سواء، وهذا النظام سمي بنظام ل. م. د وفي الأصل هو تجربة للبلدان الأنجلو ساكسونيا حيث أُعتمد منذ زمن طويل من قبلها، ودخل حيز التنفيذ في أوروبا إبتداءاً من سنة 1998، في جامعات فرنسا، ألمانيا، إسبانيا، وبريطانيا كون هذا النظام يتوافق مع ... السياسية والإجتماعية، وتجدر بنا الإشارة إلى أن وزارة التعليم العالي والبـ... ـي ... السنوات الأخيرة في تطبيق هيكلة هذا النظام. وترتكز هذه الهيكلة الجديدة على تنظيم التعليم العالي في ثلاثة أطوار تتوج بثلاث شهادات. (طلحة، 2012، ص96)

الطور الأول الليسانس:

بعد حصول الطالب علي شهادة البكالوريا له التسجيل في مسالك تكوين مختلفة تسمح له بالحصول علي شهادة الليسانس وفق المراحل التالية:

- تأقلم الحياة الجامعية وإكتشاف تخصصات كل ميدان.
- تعمق في المعارف وتوجيه المتدرج للوصول إلى إختيار التخصص.
- تحديد التخصص المعرفي وإختياره بما يتناسب وقدرات الطالب.

تدرس خلال (06) سداسيات مصادق عليها ب (108) رصيد يتوج بعدها الطالب بليسانس مهني أو أكاديمي.

الطور الثاني الماستر:

أ1 - أ2، يكون فيها تدريس معمق للتخصص ودقيق، محددة بأربع سداسيات بعد الليسانس(30) رصيد لكل سداسي أي (120) رصيد للحصول على ماستر مهني أو ماستر البحث.

الطور الثالث الدكتوراه:

تحضر في ستة سداسيات على الاقل (03) سنوات، تضم أعمال بحث تطبيقية. (هارون، 2010، ص114)

16- فعالية التكوين الجامعي في ظل المتغيرات المحلية:

مع التطورات الحاصلة في شتى المجالات فقد مست بشكل كبير ومباشر قطاع التعليم ولا سيما التعليم العالي بحيث أوجدت آليات تكوين جامعي حديث تكيفت مع عدة مستويات:

- الإستفادة من التكنولوجيا والمصادر المتنوعة لتطوير التكوين الجامعي.
- تطوير الجامعات لتصبح الجامعات أقسام متصلة مباشرة بالجامعة لمواجهة تزايد الاحتياجات من الدراسات البيئية.
- منح الجامعات كل الحرية في مواجهة إحتياجات المجتمع من تخصصات جديدة أو رفع مستوياتها. (سعيد وآخرون، مجلد 13، ص 36)
- إن الإدارة تغير في نهجها وإستراتيجياتها على ضوء التغير التكنولوجي.

فالإدارة هي ذاك النشاط الذي يعمل من خلاله الإداري على التأثير في مجموعة أشخاص ينتظمون في مؤسسة، فيحفزهم ويوجههم ويرشدهم، وينظم أدوارهم في العمل، ويكسب تعاونهم بأقصى إمكانياتهم من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها. (عريفج، 2004، ص20)

- إن الدور الذي تلعبه تقنيات التعليم الحديثة في تحسين عملية التعلم والتعليم، في أنها:
  - تؤدي إلى تعديل السلوك وتكوين الإتجاهات الجديدة.
  - تؤدي إلى ترتيب وإستمرار الأفكار التي يكونها المتعلم.
  - يؤدي تنويع تقنيات التعليم إلى تكوين مفاهيم سليمة.
  - تساعد على تنويع أساليب التعليم لمواجهة الفروق الفردية بين المتعلمين.
  - تساعد في تنويع أساليب التعزيز التي تؤدي إلى تثبيت الإستجابات الصحيحة.
  - إثراء التعليم. (بدران، 2012، ص41)

17- متطلبات التكوين الجامعي في ظل المتغيرات المحلية والعالمية:

إن التكوين الجامعي في حاجة ماسة إلى إعادة النظر في:

1. مجالات وفروع التخصصات حيث يجب ان تستجيب لمتطلبات التنمية.
2. إعادة تصميم الغايات والأهداف.
3. تنويع الإستراتيجيات والسياسات بتوظيف العناصر المادية والبشرية.
4. تغيير أساليب وطرق التدريس وجعلها أكثر مرونة.
5. إعادة مراجعة الكثير من البرامج ونظم التعليم القديمة هذه العناصر تؤكد على أن المؤسسة التي يجب أن تفكر على ثلاث مستويات أساسية هي:
   - على مستوى الذهنيات الممارسة للعملية التعليمية والتكوينية.
   - على مستوى الهياكل والوسائل التعليمية والتكوينية.

(هارون، 2010، ص 62)

18- مشكلات التكوين الجامعي: يعرف التكوين الجامعي في الجزائر وضعية ليست بالسارة، وضعية سيكون لها الأثر المباشر على نوعية ومستوى خرجيه، ويمكن أن نحدد مجموعة من المشكلات تتصف بأنها أساسية ومركزية هي:

1.18- مشكلات تدني وتدهور التكوين الجامعي:

- نقص تحفيز الأساتذة الباحثين مما يدفعهم للبحث عن نشاطات أخرى غير التدريس، وهو سبب أدى أيضاً إلى هجرتهم إلى الخارج بحثاً عن فرص إثبات الذات.

- تدني مستوى التكوين يرتبط بالتمويل المادي والمالي للتعليم، فغياب الوسائل البيداغوجية والسمعية البصرية المستعملة في إيصال المعارف والمهارات للطلبة والإعتماد على وسائل تقليدية، يؤثر على إستيعاب الطالب.

- نقص البحوث العلمية وتدني فعالياتها العملية، نتيجة قلة التشجيع المالي وتوفير الوسائل الضرورية وَمخابر البحث.

2.18- مشكلات الإرتفاع المتزايد لعدد الطلبة:

- زيادة عدد الملتحقين بالتعليم قبل الجامعي نتيجة النمو الديمغرافي وسياسة ديمقراطية التعليم وتعميمه أدى إلى تزايد الطلب على التعليم العالي.
- مجانية التعليم في الجزائر والمشاركة الرمزية للطلبة المتمثلة في حقوق التسجيل والإقامة والإطعام يلقي بعاتقه على ميزانية الدولة التي أرهقت بسبب التزايد المستمر لعدد الطلبة كل سنة.
- عدم إحترام قواعد الإختيار والتوجيه، يجعل العديد من الطلبة يتوجهون إلى تخصصات لا يرغبون بها، مما يؤدي إلى تكرارهم للسنة الأولى على مستوى الجذوع المشتركة ويغيرون الشعب بإستمرار، فيطيل ذلك مدة مكوثهم بالجامعة.

* إن المشكلات السابقة الذكر قد فرزت مشاكل عديدة أخرى لعل أهمها ضعف الإشراف ونقصه، فالأساتذة الجدد لا يملكون الخبرة الكافية لتقديم تكوين نوعي جيد، كما أن الأساتذة الموجودين سابقاً لا يمكنهم السيطرة على هذه الأعداد المتزايدة للطلبة، هذه الوضعية تدعو أهل الإختصاص والقائمون على التعليم العالي في الجزائر إلى التريث قليلاً لإيجاد السبل الكفيلة لتجاوز حدتها على الأقل والرقي بمجتمعنا. (حفيظي، 2005، ص ص 77-78)

خلاصة:

حاز التكوين الجامعي على إهتمام كل المجتمعات لما يقوم به من دور بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب على إختلاف مراحل تطورها، لما له من نتائج مباشرة وفعالة في قطاع سوق العمل، وما يواجهه من رهانات وتحديات لتحقيق الأهداف المنوطة به، ولا سيما توفير إطارات علمية وفنية مؤهلة لخدمة المجتمع ورقيه وإذا كان الإهتمام بتطوير آليات التكوين لترقى إلى العالمية ستتضاعف حظوظ نجاحه وتنعكس بذلك على مخرجاته من خلال تكييف وتجديد مل ماله علاقة بالتكوين مع حاجات المجتمع وحاجات الطالب المهنية، وهذا لا يتأتى إلا بمشاركة المختصين في الميدان الإقتصادي والإجتماعي، وفي الأخير فإن التكوين الجامعي لن يحقق وظيفته إلا بحل المشكلات والتخلص من العقبات التي تواجهه.

الفصل الرابع:الأستاذ الجامعي

تمهيد:

إن الأستاذ الجامعي المثالي يجب أن يكون متمكن من إختصاصه يحاضر في مجاله، ولديه أبحاث علمية، واسع الإطلاع والثقافة العامة... فيه شخصاً متكاملاً، إن صاحب الشهادات الأكاديمية العالية يجب أن يتصف أيضاً بسمات شخصية وإجتماعية ومهنية لينجح في أداء رسالته في الجانب العلمي، والجانب الإتصالي أو الفني في التدريس، سعة الأفق والثقافة والميل للعمل مع الطلبة والرضى عن المهنة التربوية، المظهر العام اللائق، الذكاء والصحة النفسية، والجوانب التي تتعلق بالصحة الجسمية. (الأسعد، 2000، ص152)

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الأستاذ الجامعي وأهم وظائفه وأدواره وصولاً إلى الأعباء الملقاة عليه والتوصيات للتخفيف من هذه الأعباء.

1. مفهوم الأستاذ الجامعي:

الأستاذ كلمة فارسية ذكرها أبو منصور الجوالقي (المتوفي سنة 540 هجري) فقال: يقولون الماهر بصنعته أستاذ ولا توجد هذه الكلمة في الشعر الجاهلي، أما مجمع اللغة العربية في القاهرة فيقول: الأستاذ: المعلم والماهر في الصناعة يعلمها لغيره، إذن فكلمة "الأستاذ" فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته، والحرفة موهبة كانت أم مهنة، تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل والتطوير. في إنسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها. (سناني، 2012، ص54)

ويوضح (النشار) أن الأساتذة الجامعيين هم حجر الزاوية في العملية المعرفية والتعليمية ويشكلون أهم وأندر عوامل الإنتاج في الجامعة. (النشار، 1976، ص105)

يعرف"بران" الأستاذ الجامعي بأنه "مختص يستجيب لطلب إجتماعي، ويتحكم في عدد لابأس به من المعرفة العلمية، وهو عامل حرفي في إختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة والإستقلالية توافق منفعة المستخدمين". كما ينظر "توران A.Tooraine" للأستاذ الجامعي على أنه خبير إذا إتجه إلى الخارج، وباحث إذا إتجه إلى داخل الجامعة. (جوادي، 2006، ص51)

ويعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أو المربي الرياضي صاحب الدور الرئيسي في عمليات التعليم والتعلم، حيث يقع على عاتقه إختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في الدرس وخارجه بحيث يستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وترجمتها وتطبيقها على أرض الواقع.

وللأستاذ دور كبير في إنجاز الأعمال الإجرائية في درس التربية البدنية والرياضية فهو يخطط وينظم ويرشد ويوجه الطلبة في الدرس، ومن الضروري أن تكون العلاقة بينه وبين الطلاب إيجابية مما يقود نشاطهم بشكل إيجابي، وهذا من خلال مشاركة الأستاذ الطلبة أفكارهم وطموحاتهم ومشاعرهم بثقة وصدق، ويتفهم مشاكلهم ويحترم آراءهم في نفس الوقت، ولا يقتصر دور الأستاذ على تقديم أوجه النشاط البدني الرياضي المتعدد، بل له دور أكبر من ذلك، فهو يعمل على تقديم واجبات تربوية من خلال الأنشطة الرياضية التي تهدف إلى تنمية وتشكيل وزرع القيم والأخلاق الرفيعة لدى الطلبة، مما يساعدهم على إكتساب قدرات بدنية وقوام معتدل وصحة عضوية ونفسية ومهارات حركية وعلاقات إجتماعية ومعارف وإتجاهات وميولات إيجابية. (خطايبية، 1997، ص173)

2- أهمية الأستاذ الجامعي: تتمثل أهمية الأستاذ الجامعي في النقاط التالية:

- الإهتمام بتنمية التفكير الناقد والتفكير الإبتكاري للطلبة.
- يزيد من إنسانية الطلبة.
- يزيد من قيمتهم وثقتهم بنفسهم.
- يسرع في تأهيلهم وإعدادهم للمجتمع.
- يهذب قدراته ويجعله أكثر ملائمة لمطالب المستقبل.
- التدريب على حل المشكلات. (باوية، 2006، ص41)
- تشجيع الطلاب على القراءة التحليلية الناقدة.
- تشجيع الطلاب على تكوين معرفة علمية وإتجاهات إيجابية نحو الإبداع والمبدعين.
- تشجيع الطلاب على طرح مشكلات واقعية محددة من داخل المجتمع وتمس حياة الفرد.
- الإبتعاد عن التعلم القائم على الحفظ والإستظهار.
- تشجيع الطلاب على إكتشاف بيئتهم، ومصادرها من خلال الرحلات والزيارات الميدانية.
- توفير الأمن النفسي للطلاب من حيث إحترام أفكارهم وآرائهم. (الفاخري، ب. ت، ص 49)

3- الصفات والخصائص الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:

1.3- الصفات العامة للشخصية:

- التمتع بالصفات الجسدية اللازمة للعمل، قدرة بدنية، قدرة عصبية، تحمل، نشاط، حيوية.
- سرعة التفكير، وحسن التصرف في المواقف الطارئة وإيجاد المخارج المناسبة.
- إمتلاك الطلاقة اللغوية والقدرة على التعبير الواضح.
- الثقة بالنفس والتحمس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية.
- القدرة على الريادة والإبتكار والإقناع.

- الموضوعية والعدالة وعدم التحيز.
- الميل والرغبة نحو مهنة التعليم وإحترام أنظمة وقوانين المهنة.
- القدرة على التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الإجتماعية. سعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم والعلم.
- القدرة على بناء علاقات إنسانية جديدة مع الطلبة والرؤساء.
- الثقة بقدرات الآخرين متقبلاً لأفكارهم ومبادراً ومساعداً على أداء أدوارهم.
- التحلي بالشخصية المتكاملة، الإستقامة، الأمانة، الإخلاص، الإنسجام مع الذات في السلوك والرقابة الذاتية. (زرقان، 2013، ص111)

2.3- الصفات الأكاديمية والمهنية:

- إستخدام أسلوب الحوار والمناقشة وتجنب أسلوب السرد والخطابة وإنتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي بالطريقة والأسلوب المناسبين.
- الموضوعية في تقويم أداء الطلبة.
- إستخدام مهارة النقد، وحرية التعبير عن الرأي لدى الطلبة.
- ضبط الطلبة بحزم مع الحرص على متابعة الغياب وتفقد الغائب والسؤال عنه.
- إستخدام الوسائل التعليمية الجيدة وشروط إستخدامها. (نفس المرجع السابق، 2013، ص112)

كما أنه يقوم بالإشراف على بحوثهم ورسائلهم العلمية في مجال تخصصه، ومن هنا كانت معرفته الواسعة في مجال تخصصه العلمي أمراً بالغ الأهمية والضرورة، كما أن مداومة إطلاعه على كل ما يستجد من دراسات وبحوث ومراجع ونظريات في مجال تخصصه أمر شديد الأهمية له حتى يستطيع أن يمد طلابه بالمعرفة الصحيحة. (باوية، 2006، ص35)

4.3- الصفات الإجتماعية:

- العملية التعليمية عملية تفاعل إجتماعي لتكوين شخصية ذاتية متكاملة – الحاجة إلى نفسية وعقلية تميل للعمل الجماعي (الصفح عن الأخطاء وعدم التسلط والقبول بآراء الآخرين والعقل والمتفتح).
- علاقة المعلم قائمة على الإتصالات بالتلاميذ والمعلمين والإدارة والأولياء
– عمل المعلم مع التلاميذ والطلاب (عمل جماعي وإجتماعي)
- نجاح المعلم في عمله يتوقف على نجاحه في إقامة الإتصالات والحوارات والعلاقات والتفاعلات (فلوح، 2013، ص91)

3. 5 - الصفات الأخلاقية والإنسانية:

أي إمتلاكه لمهارات التواصل والعلاقات الجيدة مع الآخرين وحسن تفعيلها، وتمثل القيم والأخلاقيات الحميدة، والتمسك بثقافته وهويته الوطنية دون تعصب، والتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم.

ويتصل بذلك ما ذكره آل ناجي فيما يتصل بخصال الأستاذ الجامعي المرتبطة بدعم التحصيل الدراسي للطلاب، إذ أشار إلى عدد من الخصائص والمميزات التي ينبغي أن يتميز بها الأستاذ الجامعي في المستقبل والتي تتلخص فيما يلي:

1. الفهم العميق للبنى والأطر المعرفية في الموضوع الذي يدرسه واستخداماتها وطرق الإستقصاء التي تم بها توليدها أو إنتاجها، والمعايير والقواعد التي تستخدم في الحكم عليها من حيث صحتها، وتاريخها ومن حيث كيفية تطورها.
2. فهم جيد للتلاميذ الذين يدرسهم، من حيث خصائصهم التي تؤثر في تعلمهم ويشمل هذا الفهم معرفة دوافعهم وأساليبهم المتصلة بالتعلم.
3. فهم للتعلم الجيد الفعّال، وفهم جيد للطرق والأساليب التي يمكن إستخدامها لتحويل المحتوى الذي يراد تدريسه إلى صيغ وأشكال قابلة للتعلم. ويقصد بذلك معرفة الوسائل التعليمية من أمثلة وصور وتشبيهات ونماذج يمكن إستخدامها لتوضيح المفاهيم والعلاقات بينها في المحتوى الذي يراد تدريسه.
4. فهم أساليب وطرائق التقويم الملائمة لتشخيص فهم الطلبة وإستعدادهم لتعلم موضوع ما ولقياس ما حققوه من تعلم فيه، والتركيز على حث الطلاب على الإستقلالية والمرونة في التفكير النقدي والتعلم الذاتي. إن أهمية معرفة المعلم للجوانب التربوية والنفسية في عملية التعليم والتعلم توازي في أهميتها معرفته بالمادة العلمية التي يدرسها.

5. التفاعل مع الطلاب وإتاحة الفرصة للمناقشة، وإقامة علاقات ديمقراطية بين المعلمين والطلاب، والتحرر من الصورة الأبوية التقليدية للمعلم.(عبد الله، 2013، ص21)

4- مهام ووظائف الأستاذ الجامعي:

1.4- مهام أعضاء هيئة التدريس: يقصد بعضو هيئة التدريس كل من يعمل بالتدريس والبحث العلمي من الأساتذة، والأساتذة المساعدين والمدرسين، أو الحاصل على درجة الدكتوراه ويعمل عضواً في هيئة التدريس بإحدى الوظائف الإدارية، ويحتل مكانة بارزة من حيث المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتقه، منها:

1. التفرغ للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية وأن يسهموا في تقدم العلوم والفنون والأداب بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها والإشراف على المعامل وعلى المكتبات وتزويدها بالمراجع.
2. التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثها في نفوس الطلاب وعليهم ترسيخ وتدعيم الإتصال المباشر بالطلاب ورعاية شؤونهم الإجتماعية والثقافية والرياضية.
3. حفظ النظام داخل القاعات والدروس والمحاضرات والبحوث والمعامل ويقدمون إلى عميد الكلية أو المعهد تقريراً عن كل حادث من شأنه الإخلال بالنظام، وما أُتخذ من إجراءات لحفظه.
4. تقديم تقريرًا سنويا عن نشاطه العلمي والبحوث التي أجراها ونشرها والبحوث الجارية إلى رئيس مجلس القسم المختصة للعرض على مجلس القسم، وعلى رئيس مجلس القسم أن يقدم تقريرًا إلى المعهد عن سير العمل في قسمه وعن النشاط والبحوث الجارية فيه وما حققه القسم من أهداف.
5. المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها. وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للقسم والكلية والمعهد. (إسماعيل، 2007، ص 104)

2.4- أهم وظائف الأستاذ الجامعي:

1.2.4- المحاضر الجامعي كحجة في الموضوع الذي يدرسه:التدريس إحدى وظائف الأستاذ الرئيسية إلى جانب وظيفته في البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، لذا فإنه من المنطقي أن يشمل تقييم الأستاذ جميع جوانب مهامه بما فيها تدريسه. وتتفاوت الجامعات في أهمية النسبة التي تعطى للتدريس عند تقييم الأستاذ؛ بقصد إتخاذ قرار متعلق بترقيته أو تثبيته، فبعض الجامعات تعتزم وبشكل أساسي بحوث الأستاذ والبعض الآخر يعتزم التدريس بجانب البحث وخدمة المجتمع. (شحاتة، 2001، ص 20)

ويعرف التدريس بأنه نظام مخطط يؤدي إلى تعلم الطلاب، وينطوي على مجموعة من الأنشطة الهادفة المقصودة من قبل الأستاذ وطلابه، ويحوي هذا النظام عناصر ثلاثة هي:

الأستاذ، والطالب، والمادة الدراسية. تتضمن هذه العناصر نشاطاً لغوياً كوسيلة إتصال أساسية بالإضافة إلى العلاقة بين أطراف هذه العملية بحيث يستهدف هذا النظام إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات الإيجابية المناسبة. (راشد، 1987، ص91)

ويعتمد تحسين عمليتي التعلم والتدريس بالدرجة الأولى على تطور البحث والدراسات المتعلقة بالتدريس. بحيث تتيح لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي إمكانية التطبيق العملي من جهة، وتفتح لهم في الوقت ذاته أبواب البحث والمتابعة من جهة أخرى. (بروسر، تريغويل، 2009، ص27)

ينطوي تعريف التدريس الجيد والطابع التفاعلي للتدريس على خمسة معان ضمنية للتقييم وهي:

1. إن الغاية الأولى للتدريس هي تحقيق أكبر قدر ممكن من التعلم. وقد يأتي الطلاب والمعلمون بغايات إضافية إلى الفصل، إلا أن الشيء الأساسي لأغراض التقييم، هو مقدار التعلم الذي يتحقق.
2. يعد المعلم عاملاً مهماً ولكن غير مباشر في عملية التعلم، وهذا مجرد الإدراك بأن الطالب هو الذي يتعلم، وأن دور المعلم هو مساعدة الطالب بأي طريقة ممكنة.
3. في التدريس العالي، يتولى المعلم المسؤولية الأولى بشأن القرارات الأساسية المتعلقة بالمقرر وتتضمن هذه القرارات أشياء مثل تحديد نطاق لمقرر ويعين الأهداف ويختار مواد القراءة ويضع الإختبارات ويعطي الدرجات.
4. يجري التدريس ضمن أنواع مختلفة من السياقات، لجميعها أثر مهم محتمل على جودة التدريس والتعلم، (غيلاسبي، 2006، ص 83)

وتظهر الدراسات أنه وفي بعض الحالات، يفشل المحاضرون في أداء ما هو متوخى منهم القيام به وذلك يرجع إلى أحد أو مجموع كالآتي:

- الإفتقار إلى الإعداد الكافي.
- ضعف أساليب الإلقاء.
- الإنجرار بالمحاضرة إلى مستوى أكاديمي أعلى أو أدنى من مستوى الطالب.
- عدم التحسس لما يتوقعه الطلبة.

الجدول رقم (3): يوضح الجوانب التي ينبغي على المحاضر أن يأخذها بعين الإعتبار عند الإعداد المحاضرة.

الجوانب التي ينبغي مراعاتها	الأسئلة التي تقوم بتوجيهها لنفسك
1- تعريف الموضوعات والأهداف **2- الحضور** **3- المكان والوقت المستغرق** **4- الموضوع** **5- المصادر** **6- حجم الصعوبات** **7- الوسائل التعليمية**	1- ماذا تريد أن تدرس؟ 2- لأية مجموعة من الطلبة يتم توجيه المحاضرة؟ 3- أين سيتم تقديم المحاضرة وكم من الوقت المستغرق؟ 4- ما هو موضوع المحاضرة؟ وإلى أي مدى حسب ما تعتقد يمكنك تناول الموضوع حسب الزمن المقرر؟ 5- هل تعتقد أن عليك البحث في كتاب، أو مجلة أو في دفتر ملاحظاتك؟ وهل أنت واثق من الحقائق التي تنوي عرضها؟ 6- هل هناك ثمة جوانب من الموضوع تتوقع أن يجابه فيها الطلبة بعض الصعوبة؟ وإن كان كذلك، هل ترغب في مضاعفة التركيز على تلك الجوانب التي يتم إعدادها للأسئلة؟ 7- هل تريد إستخدام أي وسائل تعليمية أثناء المحاضرة؟ وهل حققت فيها إذا كانت متوافرة بوضع عمل جيد؟

وإذا ما أخذت بعين الإعتبار تلك الجوانب السبعة بأكملها، فمن المحتمل أنك تستمتع بإعطاء المحاضرة بنفس القدر الذي يستمتع به طلبتك. (ماتيرو، وآخرون ، 2002، ص ص 29- 30)

4. 2. 2 - المحاضر الجامعي كباحث:

التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي، وتشكيل الأفكار الجديدة والإكتشافات والاختراعات عاملاً مهماً في تحفيز الطلاب لحب مجال المادة العلمية، وإذكاء روح البحث والتساؤل فيها، ويستند نشاط عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي إلى معيارين هما:

النشاط البحثي الدؤوب، والإنتاج البحثي الغزير، وهذا يعني بالضرورة تجنب الحكم على نوعية وأهمية البحث ونتائجه في هذه المرحلة حيث من الطبيعي أن تستند هذه المهمة للمحكمين عند إجراء الترقية. ومن المهم بمكان أن ينظر للنشاط والإنتاج البحثي في أفق زمني أطول من سنة التقويم، كأن يقارن بالنسبة للإستدلال على الإستمرارية البحثية، وتقاطع جهود بحثية في سنة ما مع السنة التالية. (شحاتة، 2001، ص125)

وهناك تفاوت في تحديد الوقت المخصص للبحث العلمي، فقد توصلت إحدى الدراسات إلى أن الوقت الذي يحتاجه عضو هيئة التدريس 20٪ من الوقت المحدد للقيام بالأدوار المطلوبة منه، ودراسة أخرى 33٪، ودراسة ثالثة 25٪ وتشمل هذه المهمة عدة مهمات فرعية نذكر منها:

- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
- إجراء بحوث فردية.
- إجراء بحوث مشتركة.
- المشاركة في وضع خطط البحث العلمي للقسم.
- تقويم بحوث الآخرين. (إسماعيل، 2007، ص110).

فالبحث العلمي إذن يعتبر نشاطاً رئيسياً لكل أستاذ، وقد يشغل هذا النشاط معظم وقت بعض الأعضاء، إن لم يكن كله في بعض الجامعات ومنها الجامعات الفرنسية في حين أن نسبة ما يشغله البحث العلمي من نشاط عضو هيئة التدريس في جامعاتنا العربية يصل إلى مستويات متدنية جدًا مع تفاوت بين هذه الجامعات، ومن أهم البحوث التي تفرض نفسها على الأستاذ البحوث من أجل الترقية في السلم الجامعي وقد تكون خارج الجامعة في شكل مشاريع، كما يمثل الإشراف على بحوث الدراسات العليا مجالا آخر لنشاط عضو هيئة التدريس في البحث العلمي وكل هذه المجالات تساعد الأستاذ وتحافظ على نشاطه الدائم في حركة البحث العلمي. (معمرية، 2007، ص5)

ولقد أصبح البحث العلمي في هذا العصر يشغل حيزاً كبيراً من وقت وجهد أساتذة الجامعات والمسؤولين في الأوساط الأكاديمية بلا إستثناء؛ لأن مكانة الأستاذ الجامعي العلمية أصبحت مرتبطة إرتباطاً وثيقاً بالبحث والنشر والتأليف، هذا فضلاً عن دور البحث العلمي في تزويد الأستاذ الجامعي بالمعلومات والمعارف المتنوعة، وتحسين مستوى أدائه وتقدمه المهني، كما أنه يمثل موردًا مهماً من موارد تمويل الجامعات نظير ما تقوم به من مشروعات بحثية لصالح قطاعات العمل الإنتاجية. (البلادي، 2015، ص54)

وعليه فإن الأستاذ مطالب بممارسة البحث العلمي الذي يعد مطلبًا أساسياً من متطلبات ترقيته ووجوده في الجامعة وهذه المهمة التي تعد من أهم مسؤوليات الأستاذ الجامعي تتضمن ما يلي:

- التدريب على البحث وأساليبه.
- التأليف في ميدان مناهج البحث وتقنياته.
- الإستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر في ميدان التخصص.
- حضور الملتقيات العلمية التي تنظم في ميدان التخصص الجامعي والمشاركة فيها.

هذه أهم مجالات أنشطة البحث العلمي في الجامعة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، ولقياس الأداء البحثي هناك عدة مؤشرات يمكن الإعتماد عليها هي:

- المنشورات العلمية المتمثلة في البحوث والكتب، المقالات والدراسات العلمية فمكانة الأستاذ البحثية تتوقف على حجم هذه المنشورات ونوعيتها.
- التقدير المتمثل في الإنجاز العلمي المعترف به وكذا دور ومكانة الأستاذ في الجامعة وعلاقاته بالباحثين والعلماء في بقية الجامعات ولذلك فالجوائز والمنح المقدمة والإمتيازات كلها تعبر عن مدى تقدير العالم من عدمه. (جبارة، 2008، ص 105)

فالبحث العلمي يشغل حيزاً كبيراً من وقت وجهد وفكر أساتذة الجامعات، والمسؤولين في جميع الأواسط الأكاديمية دون إستثناء؛ لأن مكانة عضو هيئة التدريس العلمية، أصبحت مرتبطة إرتباطاً وثيقاً بالبحث والنشر والتأليف، هذا فضلاً عن دور البحث العلمي في تزويد عضو هيئة التدريس بالمعلومات والمعارف المتنوعة وتحسين مستوى أدائه وتقدمه المهني، كما يمثل البحث العلمي موردًا مهماً من موارد تمويل الجامعات. نظير ما تقوم به الجامعات من مشروعات بحثية. (الصغير، 2005، ص26)

ومن المعروف أن للجامعات دور هام في مجال البحث العلمي ومجال التدريس ولكن الأهمية النسبية لكلا الدورين يختلف من جامعة لأخرى، وقد يقال أن الأساتذة يقومون ببحوث علمية في الجامعة، ولكن معظم هذه البحوث فردية وليست جماعية وذات غرض شخصي بالدرجة الأولى، وهي غالباً ما تجرى لأهداف الترقية إلى الوظائف الأعلى في التدريس. (مرسي، 1992، ص63)

وهناك بعض الإعتبارات الأخلاقية المتفق عليها بصفة عامة بين العلماء، ومن أهم هذه الإعتبارات إلتزام المؤلف عند نشر بحثه بالتنويه بالأبحاث السابقة التي إستقى منها معلوماته والإعتراف بفضل كل من قدم له مساعدة مادية في بحثه، ولكن هذه القاعدة الأولية غير المكتوبة لا تتبع دائما بالدقة التي ينبغي إتباعها. (بقردج وآخرون، 1983، ص228)

يبدو أن العمل من وجهة نظر الباحث العلمي شيئا لا يقبله العقل إلا إذا توافرت صفة بعينها، سواء أطلق عليها صفة " الأمل" أو مجرد الثقة " المتأنية"، وإلا فكيف كان في الوسع الحفاظ على المؤسسة العلمية بأكملها، أو بناء صرح المعرفة المتنافي بأسره؟ إن نتيجة نجاح الباحثين العلميين في الجمع بين التواضع الفكري وإتساع الأفق، وبين شعلة المغامرة العقلية هي أنهم استطاعوا أن يخلدوا رسالة السعي الدؤوب. (زواوي، 2008، ص142)

3.2.4- المحاضر الجامعي كمخطط ومنظم للوقت:

إذ على المحاضر أو الأستاذ الجامعي أن يعمل على تطوير المهارات المتعلقة بالتخطيط وتنظيم الوقت، ويكون ذلك التخطيط يومياً وأسبوعياً وخلال العام الدراسي بأكمله، حتى يتمكن من إنجاز أعماله المنوطة به بنجاح، وعليه حددت " بربرا ماتيرو وآخرون" (2002) المهام التي يحتاج المحاضر الجامعي الوقت للقيام بها وهي:

- تهيئة المحاضرات.
- إعطاء المحاضرات.

- الإشراف على الطلبة في إنجاز بحوثهم.
- القيام ببحوثه الخاصة.
- تنظيم الواجبات التي ستعطى للطلبة.
- وضع وتصحيح أوراق الإمتحانات.
- حضور الاجتماعات والمؤتمرات التي يقيمها. (ماتيرو وآخرون، 2002، ص34)

وترى "هالة مصباح البنا" (2013) أن تنظيم الوقت وإدارته بفعالية تجعل الحياة منظمة لا مجال فيها للعشوائية، فتنظيم الوقت بطريقة فعالة يحصد نتائج إيجابية منها زيادة الفعالية في العمل، فالتركيز على إدارة الوقت بفعالية وتحدد الأهداف ويخطط لتنفيذها، تعزز القدرة على الإنتاج وعلى الوصول إلى الفرص الحقيقية التي تحقق الإنجازات والأهداف. فعلى الأستاذ الجامعي أن يوازن بين الوقت الذي يستغرقه في تنفيذ العمل وبين الوقت الذي يقضيه في التفكير، والتحليل، والتخطيط المستقبلي، وتنظيم العمل، وتقويم الإنجاز، والذي يقضيه في جمع المعلومات، الحقائق، وتجهيز المعدات ومستلزمات، قبل البدء في تنفيذ العمل، فيجب أن يكون هناك عملية توازن ضرورية، لضمان إستغلال أمثل للموارد بما فيها الوقت، وإذا حدث خلل في ذلك التوازن فإن الوقت يصبح غير فعال وهو ناتج عن قصور في الإدارة أو عيب في أحد العناصر العملية الإدارية. لذا لابد أن تنجز الأعمال ضمن الخطة الزمنية والزمن المحدد لها.

ولكي تزيد فعالية إدارة الوقت لابد من تجنب مضيعاته ما أمكن، وكذلك تجنب الأساليب التقليدية لجدولة الوقت، ومحاولة تبني الأساليب الحديثة للتحكم في الوقت وإستغلاله إستغلال أمثل، ومن الأمور التي توفر الوقت، وتزيد من فاعليته:

1. **تحديد الإجتماعات:** لأن الإجتماعات مكلفة من حيث الجهد والوقت والمال. لذا يجب مراعاة المبادئ الصحيحة لعقد الإجتماعات، من إدارة، وإعداد، وتحضير بشكل جيّد، والحرص على تحديد الأشخاص الذين لهم صلة بالموضوع المبحوث، وإختصار الإجتماعات على المواضيع الحساسة والهامة، والتي تحتاج إلى إتخاذ الأثر في العمل.
2. **الحد من الزيارات الشخصية:** وتشمل زيارة الأساتذة، الأصدقاء، الآقارب، والزيارات المفاجئة وغير المخططة، وهذه الزيارات قد تؤدي إلى تعطيل أعمال الأستاذ، مما يترتب عليه سوء إستغلال وقته.
3. **تفويض:** وهذا الأسلوب يعتبر من العادات الإيجابية والمهارات الإدارية، لتنفيذ العمل من خلال الآخرين، مما يساعد على توفير وقت الأستاذ، وحتى يدير وقته بشكل جيّد، والحرص على تحديد الأشخاص.
4. **إنجاز العمل في الوقت المحدد له:** وبخاصة الأعمال المبرمجة لها، والمخطط لها، فالواجبات اليومية ينبغي أن تؤدى في وقتها، وعدم تأجيلها إلى وقت آخر، لأن ذلك مضيعة للوقت، ولأن تأجيله يترتب عليه خسائر كبيرة تضر بالعمل وبمصالح الآخرين.
5. **عدم التردد في إتخاذ القرارات:** إعطاء الوقت الكافي والملائم لإتخاذ القرارات الصحيحة الصائبة فالإجتهاد والحرص على حصول المعلومات خلال الوقت المعقول لإتخاذ القرار، يوفر الكثير من الجهد والوقت.
6. **التخطيط للوقت:** التخطيط من الوظائف المهمة للأستاذ، فعليه وضع أهداف واضحة ومحددة وواقعية، حسب التسلسل الزمني يتم إنجازها حسب وقت محدد، وينبغي أن تكون هذه الأهداف قابلة للقياس والتنفيذ وتتسم بالمرونة، مع مراعاة تحديد الأولويات التي تسهم في إنجاز المهمات حسب الإمكانات المتاحة.
7. **عمل ملخص لتقارير:** تلخص التي تتكون من عدد الصفحات وتحدد المعلومات المهمة فيها بالطريقة المناسبة لسرعة الوصول إليها. (البنا، 2013، ص ص 219-220)

4.2.4- المحاضر الجامعي كمرشد وخبير: يقع على الأستاذ قدراً كبيراً من المسؤولية في عملية الإرشاد والتوجيه، وذلك من خلال حل مشاكل الطلاب الصحية والإجتماعية، وعلاقاتهم الأسرية وتوجيههم التعليمي، وإختيارهم للمهنة التي يرغبون فيها أو التي تناسبهم، وذلك بواسطة التدريس الفعال والناجح الذي يراعي ويهتم بإستعدادات الفرد وقدراته، وإهتماماته ومواهبه، ومراعاة كل الجوانب الشخصية في المتعلم، وعليه فإن الإرشاد والتوجيه من بين أهم المهام الموكلة للمدرس، والتي عليه القيام بها على أكمل وجه، من خلال عملية التدريس التي تقوم على التفاعل بين أطراف وعناصر مختلفة أهمها المدرس والطلبة. (باوية، 2006، ص25)

يعتبر التوجيه والإرشاد من أهم أدوار المدرس التي يقوم بها مع طلابه، ذلك في مختلف أمورهم ومواقفهم التي يتعرضون لها سواء التعليمية منها، أو الإجتماعية، وهذا ما أكده "علي راشد" (2002) بأن " الأستاذ الجاد هو الذي يركز جهوده على توجيه وإرشاد ومساعدة طلبته على تحقيق أهداف التعليم أكثر من أن يلقنهم المعلومات الجاهزة، وكيفية تقويم عملهم وتعلمهم بأنفسهم". (نفس المرجع السابق، 2006، ص42)

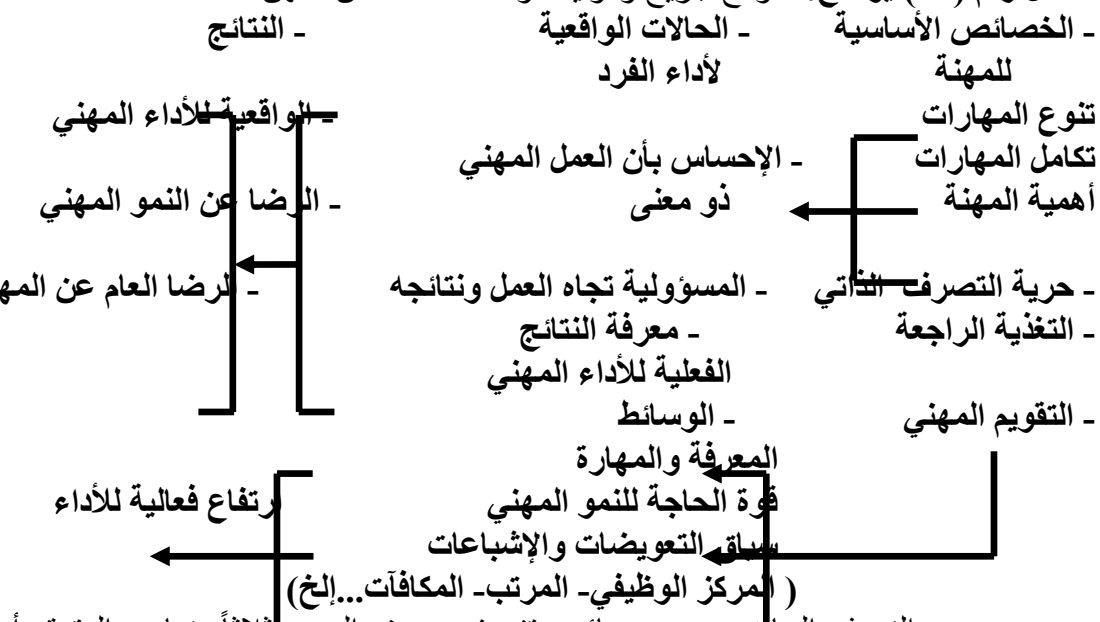
5- خصائص المهنة الأكاديمية:

تحدد المهنة الأكاديمية بأنها مهنة عضو هيئة التدريس في الجامعة، وتعرف بأنها الأعمال التي ينبغي أن يقوم بها عضو هيئة التدريس من خلال أدائه لأدوار معينة تفرضها وظائف الجامعة التي تعمل بها.

ويوجد العديد من النماذج التي تساعد على تحديد خصائص محددة مما يساعد على التميز بين بعضها البعض وخاصة تلك التي تبدو متشابهة، أحد هذه النماذج هو ذلك الذي قدمه جريج اولد هام Greg R. old Ham ، وكارول كوليك Karol T. Kulik من خلال مراجعتها للعديد من الدراسات حول خصائص المهن ويتميز هذا النموذج بأنه يربط بين أبعاد فنية (المهارات ومدى تنوعها)، ونفسية (الإحساس بأن العمل ذو معنى)، وإجتماعية (الإحساس بالمسؤولية تجاه مخرجات العمل، ومن ثم العمل على معرفة النتائج الفعلية لأنشطة العمل)، كما يناقش تأثير كل ذلك على فاعلية أداء الفرد لوظيفته ورضاه عنها وسعيه للنمو المهني في مجالها.

1.5- نموذج جريج وكوليك لوصف خصائص المهن:

الشكل رقم (14) يوضح: نموذج جريج وكوليك لوصف خصائص المهن



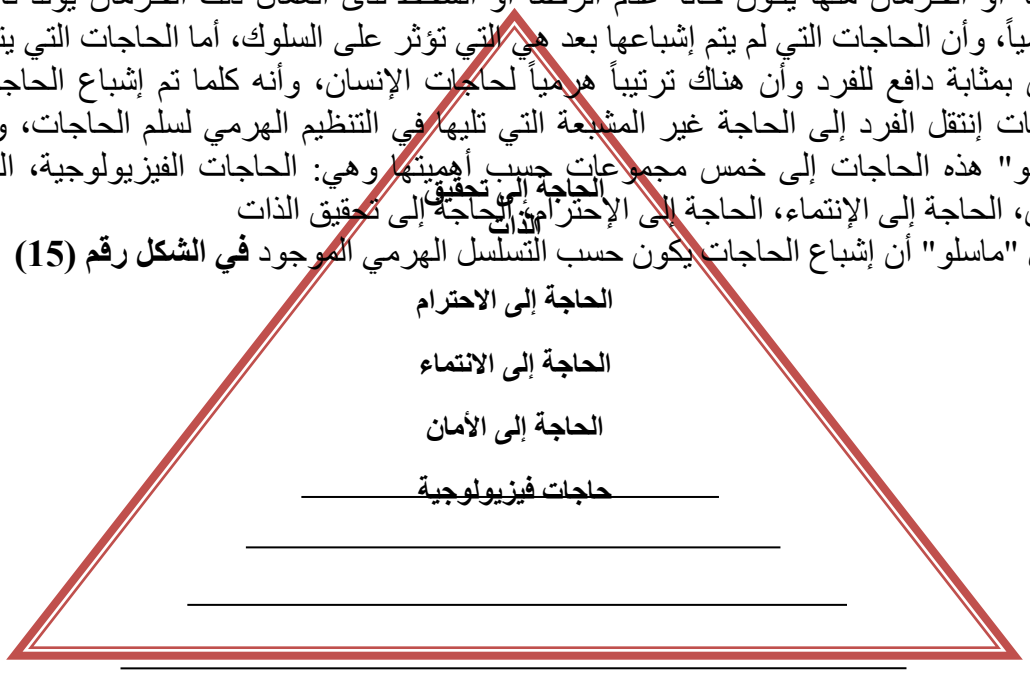
يوضح النموذج السابق خمس خصائص تفيد في وصف المهن ثلاثاً منها من المتوقع أن تسهم في الإحساس بأهمية العمل (تنوع المهارات، تكامل في الأداء، أهمية المهنة) وواحدة تؤكد على الإحساس بالمسؤولية في الأداء، أي تطرح جانب الإلتزامات في العمل مما يؤكد على سعي القائم بالعمل لمعرفة نتائج أنشطته المهنية، وهل حققت الغرض منها مما يدفعه بإستمرار إلى السعي للنمو المهني.

(Gregh, Kulik, 1984, p94-95)

6- حاجات الأستاذ الجامعي: ثمة عدة نظريات تؤكد أن الناس يعقلون أهمية فائقة على حاجات معينة موجودة لديهم وتؤثر إلى حد كبير في دافعيتهم إلى العمل، ويشير مفهوم الحاجة إلى أوجه نقص نفسية وأخرى عضوية يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها، فعلى سبيل المثال: فإن الحاجة إلى الإتصال الإنساني هي حاجة نفسية، وتنظر نظرية الحاجات إلى الدافعية على أنها عملية التفاعل بين الحاجات ودوافعها في إشباعها.

1.6- نظرية الحاجة "الماسلو": تعود هذه النظرية إلى أبراهام ماسلو (1954) حيث يرى أن إشباع الحاجة أو الحرمان منها يُكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال ذلك الحرمان يولد تأثيراً نفسياً وجسمياً، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي يتم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان، وأنه كلما تم إشباع الحاجة من هذه الحاجات إنتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات، وقد صنف "ماسلو" هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي: الحاجات الفيزيولوجية، الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الإنتماء، الحاجة إلى الإحترام، الحاجة إلى تحقيق الذات

ويرى "ماسلو" أن إشباع الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي الموجود **في الشكل رقم (15)**



(النعيمي، 2008، ص70)

وتؤكد دراسة "ماسلو" أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الإهتمام بحاجاتهم لذا لا بد من دراسة الحاجات وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا له ويكون كبير في زيادة فاعلية الأداء لدى الأفراد والمؤسسات وهذا من خلال تحفيز العاملين وإشعارهم بالآمان والإستقرار من خلال إشباع حاجاتهم. (الشرايدة، 2008، ص80)

ويضع "ماسلو" مجموعة من الإفتراضات التي تحكم مفاهيم نظريته نذكر منها:

1. إن الإنسان في حاجة مستمرة وأن حاجاته تؤثر على سلوكه والحاجات غير مشبعة هي المؤثرات على السلوك.
2. يمكن ترتيب حاجات الإنسان بحسب الأهمية والأولوية فنجد في قاعدة الهرم الحاجات الأساسية ثم تندرج حتى تصل الحاجة إلى تحقيق الذات.
3. يقوم الإنسان بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءاً بالحاجات الفيسيولوجية، ثم ينتقل إلى حاجات الأمن ثم الحاجات الإجتماعية، ثم حاجات التقدير والإحترام وأخيراً حاجات تحقيق الذات. (عاطف، 2009، ص94)

2.6- نظرية القيم لـ "سبرانغر":

القيم: هي المعتقدات التي يحملها الشخص في داخله، وهي مرشد ودليل للسلوك يتم في ضوئها تفضيل تصرف ورفض آخر وبالتالي فهي معيار لتقييم الشخص لسلوكه وسلوك الآخرين، وقد إقترح العالم الألماني "سبرانغر" تصنيفاً لها على شكل ست مجموعات وهي:

أ –**القيم الفكرية:** وهي الناتجة عن الإتجاهات العقلية للفرد وتهتم بالبحث عن الحقائق وأسباب حدوثها.

ب – القيم الإقتصادية: وترتكز على الجوانب والأهداف الإقتصادية وما ينتج عنها من تحقيق مادي.

ج – القيم الإجتماعية: وهي تتعلق بالعلاقات الإنسانية وترابط المجتمع وتفاعلات أفراده.

د– القيم الجمالية: تتميز بالجوانب الفنية والجمالية في الحياة من حيث التشكيل والتنسيق والإنسجام في التعبير.

و – القيم السياسية: وتهتم بمظاهر القوة والنفوذ والسيطرة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة.

ي – القيم الدينية: وتؤدي إلى خلق قيمة عليا مجردة تحكمها فكرة التوحيد. (نداء، 2008، ص12)

3.6- نظرية العدالة "ل أدمز" (1963):

تقوم هذه النظرية على مسلمة أساسية وبسيطة، وهي أن الأفراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة، وتتمثل العدالة تبعًا لهذه النظرية في إعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مثله مثل زملائه، في حين أن عدم العدالة هي إعتقاده بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين (المقارنات الإجتماعية) وتتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وفقاً لأربع خطوات وهي:

أ – تقييم الفرد لموقفه الشخصي على أساس مدخلاته ونواتجه التي يحصل عليها من المؤسسة.

ب – تقييم المقارنات الإجتماعية للآخرين، على أساس مدخلاتهم إلى المؤسسة ونواتجهم منها.

ج – مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين، على أساس المعدلات النسبية للمدخلات والمخرجات.

د – ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة.

من خلال هذه الخطوات يبين لنا أن " أدامز" وصف عملية مقارنة العدالة على أساس العلاقة من نسبة المدخلات والمخرجات، بحيث المدخلات إسهامات الفرد للمؤسسة مثل: التعليم، الخبرة، الجهد، أو الولاء، أما النواتج فتتمثل فيما يحصل عليه الفرد مقابل ما قدمه من مدخلات مثل: الأجور، تقدير الآخرين، العلاقات الإجتماعية والمكافآت المعنوية.

ويتأسس تقييم الفرد لمدخلاته ومخرجاته مقارنة بمدخلات ومخرجات الآخرين بالإستناد إلى بيانات موضوعية في جزء منها، كما هو الحال بالنسبة لمرتبه، وفي جزئها الآخر على إدراكه، كما هو الحال بالنسبة لمقارنة مستوى تقدير الآخرين والجدير بالذكر أن مقارنة الفرد هو نسبة مدخلاته إلى مخرجاته، مع نسبة مدخلات ومخرجات الآخرين ويتطلب إدراك العدالة أو الشعور بها أن تكون النواتج والمدخلات متساوية، ولكن تتطلب فقط أن تكون النسبة متساوية. (العبودي، 2008، ص82)

4.6- نظرية التوقع الأدائي " نظرية فروم" (1964):

تسمى غالبا بنظرية فروم Vrom 1964 وتتأسس هذه النظرية على قاعدتين:

- أن الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل ومن ثم يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر.
- إن تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن يضع في إعتباره الغايات التي يريد الناس تحقيقها فحسب، وإن أيضا مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها، فإذا قام الفرد بهذين الإقتراحين يكون له أثر كبير على رضاه العلمي، لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على تكيف الفرد مع موقف ما.

5.6- نظرية العاملين (الدافعية والصحية) " هرزبرغ" (1966):

هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ سنة 1966 رؤية محدودة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد وربط إشباع هذه الدوافع سلوك الأداء، وتفسير دافعية العمال بنوعين من العوامل الأول هو الدافعية ويتضمن الإنجاز والتقديم والتطور والعمل في حد ذاته، أما الثاني فهي العوامل الصحية وتتكون من سياسة المؤسسة والرقابة وظروف العمل والأجر والضمان الوظيفي والإشراف والعلاقات لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا وتسمى أيضا العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة.
وقد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل وعلاقاته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات ودوافع لم يتم إشباعها وينبغي إشباعها.

6.6- نظرية التعارض " لولر" (1973):

في سنة 1973 قدم لولر نموذجه المستقل الذي يعبر عن درجة رضا الفرد على عمله تحدد بالفارق بين أجره وما يجب أن يحصل عليه فعلاً وما يدرك أنه حصل عليه بالفعل، فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض في حالة التساوي يكون الشخص راضياً، في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الإرتياح. (العرباوي، 2009، ص41)
ويرى " لولر" ويجمع أن العمليات النفسية التي تحدد الرضا الوظيفي للفرد تقريبًا واحدة ذات صلة بالعمل الوظيفي، وتندرج العوامل في العناصر الثلاثة التالية:

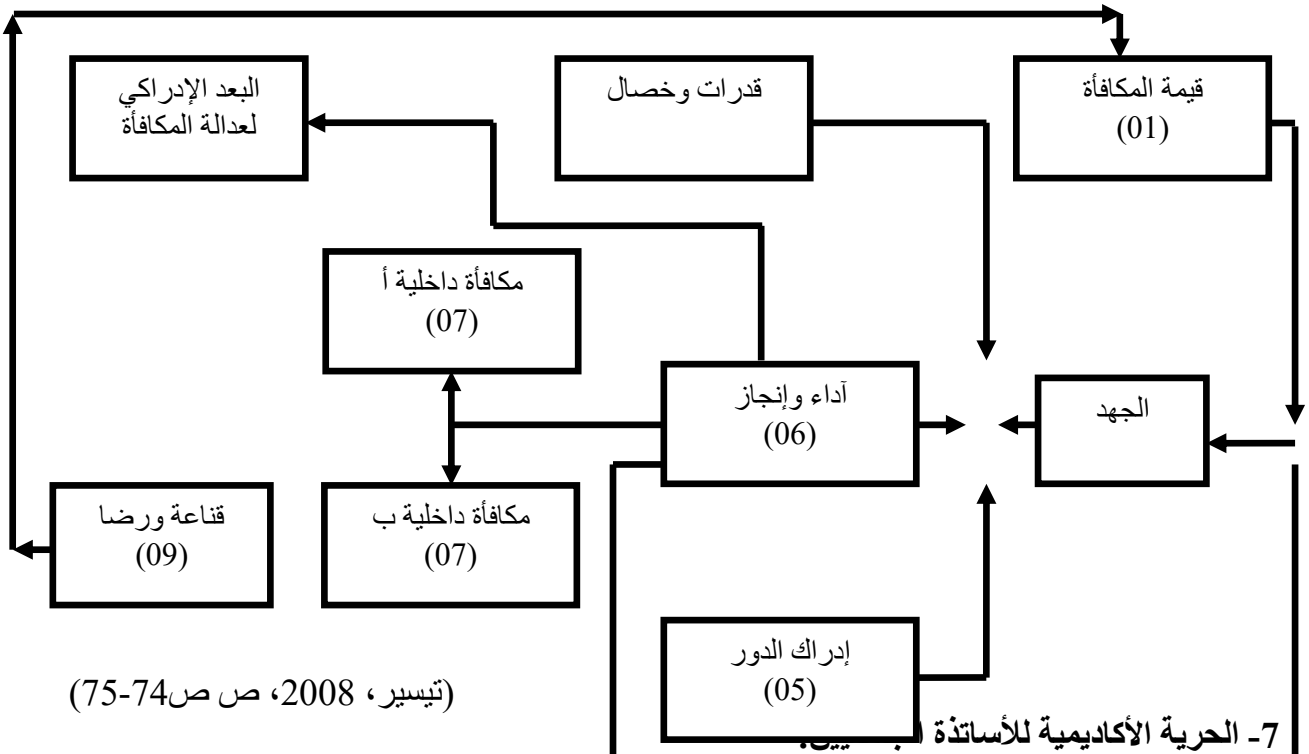
- الراتب، الإشراف، الرضا عن العمل.

فبناءًا على هذه النظرية يكون الأفراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كزملاء المشرفين والأجر، عندما يتطابق مقدار ما يحصلون عليه. (عزيون، 2006، ص 69)

7.6- نموذج لبورتر ولولر(Porter et lowler) في الدوافع والرضا الوظيفي:

بعد ثلاث سنوات من نشر فروم لأفكاره قام بورتر ولولر بطرح وجهة نظر موسعة لنموذج فروم أكدا فيها على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى إحتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها حالة بذل الجهد وهذا يتطلب بالطبع تفهم أهمية الحاجة، لأن يمتلك الفرد القدرات والخصال الضرورية للقيام بالجهد المطلوب، وأن يكون لديه إدراك دقيق لأبعاد دوره، كي يشكل دعماً لجهده ولتحقيق النتائج التي يتطلع إليها وقد بين بورتر ولولر من خلال نموذجهما أهمية الدور الذي تلعبه المكافأة الداخلية والخارجية في نظرية التوقع في الدافعية والشكل التالي يبين الخطوط الرئيسية لهذه النظرية حسب نموذجها المقترح.

الشكل رقم (16): يوضح الخطوط الرئيسية لنظرية بورتر ولولر.



(تيسير، 2008، ص ص74-75)

7- الحرية الأكاديمية للأساتذة الجامعيين:

الحرية الأكاديمية هي مجموعة من الحريات التي يتمتع بها الأفراد كأفراد أو الجماعات كذاتيات معنوية لها خصائص

- أي، والعمل، والإجتماع والتعلم، والسلوك...إلخ
- مهنية، حرية روابط مهنية، أو جمعيات علمية.

الحايز لكل هذه الحريات حيث ينفرد بالحرية الأكاديمية والإنسان لمهنة متعلمة على مستوى جامعي يزيد على غيره بالحرية المهنية، فالأستاذ الجامعي كمهني له حق تقديم الخبرة في مجال الإستشارات الفنية الداخلة في تخصصه، وحق إعداد وتنظيم وتدريس محتويات تعليمية وتقويمها، لكنه في مجال حريته الأكاديمية يتفرد بإنتاج الفكر أو المعرفة (بحثًا أو تدريسًا أو نشرًا أو نقدًا أو تفسيرًا) وقد يقف في هذا الجانب عند المستوى النظري ولا يتجاوزه.

الحرية الأكاديمية خاصة بالتعليم من جانب وبالتعلم من جانب آخر، فهي في الجامعات:

- حرية الأساتذة في تعليمهم Lehr freiheit
- وحرية الطلبة أن يتعلموا Lern freiheit (قمبر، 2001، ص21)

8- الكفايات التعليمية التقويمية للأستاذ الجامعي:

تختص الجامعة بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي، والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع والإرتقاء به حضاريا، متوخية في ذلك المساهمة في رقي الفكر، وتقدم العلم، وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات، وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة، وطرائق البحث المتقدمة، والقيم الرفيعة ليساهم في بناء المجتمع وتدعيمه، وصنع مستقبل للوطن وخدمة الإنسانية والجامعات تعتبر بذلك له معقلا للفكر الإنساني في أرفع مستوياته، ومصدر للإستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها وهي الثروة البشرية.

وأستاذ الجامعة يعمل معلماً وباحثاً وإدارياً، ويترتب على وظيفة التعليم واجبات فرعية تمتد لتشمل لقاء الطلاب في القاعات الدراسية، وإعداد المادة العلمية وتحديد مصادر التعلم، وقيام أعباء التدريس وإعداد الإمتحانات، وتقويم أبحاث الطلاب، وتسجيل نتائج الطلاب في أعمال السنة والامتحانات الدورية والنهائية.

والجامعة في سبيل وظيفة التدريس الجامعي تسعى لتنمية وتطوير قدرات ومهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس من خلال شروط تعيين وترقية الأعضاء، وتقويم أدائهم، ووضع اللوائح التي تشير إلى توفير مجالات حضور بعض الدورات وتيسير المشاركة في المؤتمرات وتوفير الدعم المالي لإنجاز البحوث والمساعدة في نشرها وفق قواعد محددة وإتاحة المجال للإستفادة من مراكز ووحدات التقنيات التعليمية في الجامعات، وكل هذه الوسائل والإمكانات المتاحة لمساندة عمليات التدريس والإرتفاع بمستويات الأداء التعليمي لتغيير ذهنية طلاب الجامعة في ضوء الأهداف المنوطة بالجامعة. (شحاته، 2001، ص 128)

1.8- أهمية التقويم الذاتي للأستاذ الجامعي:

إن التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس نشاط مستمر، ولا يتم بطريقة آلية وإنما هو عمل عقلي يهدف إلى التجديد والإبتكار. وتجنب تراكم الأخطاء والتفاعل البناء بين العناصر البشرية في القطاعات الجامعية كلها. وأساليب التقويم الذاتي اللازمة لعضو هيئة التدريس في الجامعة تبدأ بطريقة تقدير الأداء بإستخدام التقرير المكتوب وتسجيل الإنطباعات عقب كل درس، والإختبارات الدورية لملاحظة مدى تقدم الطلاب، وتحليل الدروس الجامعية عقب تدريسها. إن عملية التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس هي إحدى حلقات سلسلة العملية التعليمية. وفي الجامعة على وجه الخصوص حيث يمارس القائم بالتدريس عمله في حرية إلى حد كبير، ومن هذا فإن عملية التقويم الذاتي ضرورة للتأكد من صحة العملية التعليمية، وتحقيقاً لأهدافها، وتدريباً على أن يستخدم التعلم الذاتي في الجامعة، وأن تكون لدى الطلاب والأساتذة على السواء خاصية الفكر الناقد والتفكير المبدع؛ لأن التقويم هذا ليس عملية قياس، وإنما هو عملية إيجابية تهدف إلى معرفة كيفية تحسين الأداء الجامعي وكيفية إستثمار الوقت والجهد للطلاب، ولأعضاء هيئة التدريس على السواء. (نفس المرجع، 2001، ص 257)

وتهدف عملية تقويم الأستاذ الجامعي أساساً إلى تحديد مدى قدرة المعلم على تحقيق أهداف العملية التعليمية الجامعية في المتعلمين وتحديد مدى كفاءته في أداء أدوار ومهام عملية التدريس على النحو المطلوب وتحديد مدى إمتلاكه المهارات والكفايات المهنية والأكاديمية والثقافية والإجتماعية اللازمة لنجاح عملية التدريس، وتحديد نقاط القوة ونقاط القصور في أداء المعلم. (فلوح، 2013، ص61)

2.8- أغراض وأهداف التقويم: إننا في حاجة إلى:

- تطوير أساليب التقويم بحيث تقيس العمليات العقلية العليا، ولا تقتصر على قياس الحفظ والإستظهار، وتطوير المهارات اللازمة لإستخدام التقنيات التعليمية الحديثة والتوسع فيها.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بإستراتيجيات التعلم المختلفة، والظروف التي يفضل فيها إستخدام تلك الإستراتيجيات.
- العمل على تطوير أسلوب المحاضرة تطويراً يؤدي إلى زيادة فعاليتها والتقليل من سلبياتها، وإتاحة الفرص لمدخلات المتعلم في الدرس عبر تكليفات بقراءات موجهة مسبقاً مع تأمين مستلزمات نجاحها.

- تنمية كفايات عضو هيئة التدريس عن طريق برامج التعليم المستمر التي تنظمها الجامعات العربية، وتبادل الزيارات بين الأقسام المتناضرة في هذه الجامعات. وتيسير وتشجيع التفرغ العلمي في الجامعات الأجنبية الرصينة، بإثراء المكتبات الجامعية وتزويدها بالكتب والدوريات الحديثة والأنترنت، وإشراك أعضاء الهيئة التدريسية في الدراسات والبحوث التي تمولها الشركات والمؤسسات والهيئات لربط المناهج بالمعلومات والمهارات والقدرات اللازمة لسوق العمل، وتشجيع وتسهيل مهمة مشاركة أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات والندوات العلمية التخصصية لإكتساب الخبرات الجديدة، ونشر المؤلفات والبحوث والكتب المترجمة للأساتذة، وإصدار المجلات العلمية لتستوعب إنتاجهم، وتيسير التفرغ اللغوي للمتخرجين في جامعات عربية لتعلم لغة أجنبية حية، تعينهم على التوسع العلمي في حقل الإختصاص. (شحاته، 2001، ص 151)

وحسب " بشير معمرية" (2007) فإن هناك مبررات علمية وإدارية للقيام بعملية التقويم منها:

- تحسين الأداء الأكاديمي سواء في التدريس أو في إنجاز الأبحاث أو النشاطات الأخرى.
- تقويم لأسباب إدارية تتعلق بالترقية أو الإستمرار في الوظيفة أو الزيادة في الراتب.

إذا فالأهداف التي يرمي إليها تقويم الأستاذ يمكن أن نحصرها في الآتي:

- الوقوف على نواحي القوة والضعف عند الأستاذ.
- مساعدة الأستاذ على تحقيق النجاح والفعالية في عمليه من خلال تبصيره بحالة ومراجعته لنفسه.
- الترقية الإدارية.
- قياس فعالية العملية التعليمية من خلال قياس فعالية الأستاذ.
- إمكانية إستفادة إدارة الجامعات من المعلومات ونتائج التقويم. (فلوح، 2013، ص 62)

9- متطلبات التعليم العالي:

1.9- الطالب الجامعي:

الطالب المؤهل والمتميز علمياً والمقتنع فعلا بالتعليم العالي كخيار شخصي وإجتماعي يمكن من خلاله تحقيق طموحاته الشخصية المستقبلية، بإعتبار أن هذه المؤهلات العلمية والقناعات الشخصية تشكل في مجموعها القوة الدافعة لإبداع الطالب وتميزه في مجالات التعليم بهذه المواصفات ولعدة أسباب من أهمها تدني مستوى التحصيل العلمي بصفة عامة وفي مختلف التخصصات التطبيقية، وحتى في حالة توفر مثل هؤلاء من المتميزين وهم قلة فإن فرص العمل المتاحة أمامهم كثيرة وبحوافز مادية ومعنوية.

2.9- الأستاذ الجامعي:

الأستاذ المبدع والمتفرغ والقادر على تحمل المعاناة في سبيل إنجاح برامج الدراسات العليا رغم كل الصعوبات المعنوية والمادية والفنية والتقنية...إلخ.

إن الظروف المختلفة التي مرت بها الجامعات العربية خلال العقدين الماضيين، بما في ذلك غياب الإستقرار الإداري وإنعدام مصادر المعلومات من كتب ومجلات ودوريات علمية، والتخلي عن إقامة المؤتمرات والندوات العلمية والمحلية وندرة وصعوبة المشاركة في الخارج منها وكذلك الإفتقار الواضح للإمكانيات المعملية المطلوبة، بالإضافة إلى إنقطاع كل أنواع التواصل مع العالم الخارجي بصفة عامة بما يحقق ويكفل المتابعة والمواكبة المتواصلة للتطورات العلمية، كل ذلك أدى إلى تراكم الكثير من السلبيات لدى أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي أدى بالأغلبية منهم إلى التردد في الإنخراط في برامج الدراسات العليا وبفاعلية. (رمزي، 2005، ص ص78- 79)

3.9- المكتبة الجامعية:

العلمية الحديثة والمتجددة بإستمرار والقادرة على توفير المعلومات وبغض النظر عن مصادرها من ضمن أهم الإشتراطات اللازم تحقيقها لإنجاح أي برنامج للدراسات العليا، وبالنظر إلى ما تعانيه مكتباتنا بصفة عامة سواء كان ذلك في الجامعات أو مراكز البحوث من إنعدام شبكة كاملة لمصادر المعلومات الأساسية والمطلوبة للبدء في أي برنامج جاد للدراسات العليا والبحث العلمي، فإن الأمر يحتم العمل الجدي وبكل الوسائل على توفير مصادر المعلومات الكفيلة بإنجاح البرامج المختلفة للدراسات العليا. (نفس المرجع السابق، 2005، ص 80)

4.9- البنية التحتية: تمثل البنية التحتية المتكاملة من إتصالات بريدية وهاتفية وإلكترونية وكذلك خدمات المياه والصرف الصحي والكهرباء والغاز...إلخ، أحد أهم الإشتراطات اللازم توفرها لإنجاح أي برنامج

للتعليم العالي والبحث العلمي. إن ما تعانيه المرافق التعليمية والمؤسسات البحثية من إنعدام شبه كامل لمقومات البنية التحتية الازمة للبحث العلمي بالمواصفات المطلوبة يجعلها غير مؤهلة في الوقت الحاضر للمشروع في برنامج التعليم العالي والبحث العلمي بفاعلية لضمان النجاح والإستمرارية.

5.9- الإدارة الجامعية: إن الهيكلة الإدارية السليمة والتي تخضع لطبيعة التسلسل الهرمي لمؤسسات الدولة تعتبر من أهم الإشتراطات اللازمة لنجاح أي برنامج للتعليم العالي والبحث العلمي وعلى هذا الأساس فإن نجاح البرامج المختلفة للتعليم العالي وفي جميع العلوم، مرهوناً بتبني هيكلة إدارية صحيحة وثابتة الهوية يضمن لها الإسقرار والإستمرار لفترة زمنية كافية يتم خلالها وضع وتنفيذ البرامج العلمية المطلوبة، ومن ثم ضمان إمكانية تقييم نتائجها دوريًا، وبالتالي تكون هناك الإمكانية لتطويرها إلى الأحسن وبإستمرار.(نفس المرجع السابق، 2005، ص ص81-82)

10- الوضع الراهن للأداء بالتعليم الجامعي: يتضمن ما يلي:

1.10- طالب المرحلة الجامعية الأولى:

أ – يعتمد على الآخرين في تلقي المعرفة Dependent، حيث يكون معتمداً على عضو هيئة التدريس وليست له شخصية مستقلة.

ب – يكون دوره الرئيسي في العملية التعليمية هو تلقي المعرفة.

ج – يعتمد على الحفظ والاستذكار في إسترجاع المعرفة.

د – يعتمد على ثقافة الذاكرة في تذكر المعلومات.

و – يعتبر الكتاب الجامعي أو المذكرة الجامعية هي المصدر الرئيسي للمعلومات.

ي – نظرًا لأنه يحفظ المعلومات فلا يتبقى أثر واضح يستمر مدة طويلة بعد إسترجاعها.

2.10- أداء طالب الدراسات العليا والبحوث:

أ – يعتمد على تذكر المعلومات وحفظها بدلاً من فهم وتطبيق وتحليل وتركيب وتقويم تلك المعلومات، وبالتالي لا تنمو المراتب العليا في التفكير لديه.

ب – لا يهتم بالتزود بالثقافة العامة والثقافة العلمية أثناء دراسته.

ج – إذا تمت إستعانته بتكنولوجيا التعليم فيتم تركيزه على إستخدام الأجهزة والأدوات أكثر من إنتاج البرامج والمواد التعليمية Software

د – يعتمد كثيراً على الإستعانة بأداء الباحثين في مجال دراسته بدلاً من إبداء رأيه الشخصي.

و – يفتقر إلى إكتساب مهارة كتابة التقارير العلمية Scientific Reports (زاهر، 2007، ص ص 1255-1256)

3.10- أداء عضو هيئة التدريس:

أ – يقصر في الإهتمام بتنمية التفكير الناقد والتفكير الإبتكاري لديه.

ب – لا يهتم بتنمية العمليات العقلية العليا لدى طلبته مثل: (التصور – التخيل – الإستقراء – والتحليل).

ج – يهتم بالتعليم (Teaching) عن التعلم (Learning) عند تدريسه للطلاب.

د – لا يهتم كثيرا بالجانب العلمي والتطبيقي والميداني في التدريس قدر إهتمامه بالجانب النظري الأكاديمي.

و– لا يهتم كثيرًا بالقيام ببحوث ودراسات تعود فائدتها على كل من الطالب والمجتمع.

ي – لا يهتم كثيرًا بالعمل على رفع قدرته الذاتية بصفة مستمرة.

ك – لا يهتم كثيرًا بنظام الريادة العلمية لطلابه.

ل – عند تقدمه للترقية لوظيفة أعلى يتم إهتمامه بالحصول على اللقب العلمي في المقام الأول.

م – لا توجد آلية فعالية لتقويم أداء عضو هيئة التدريس.

ن – قصور توفير المعايير القومية والإقليمية لدى عضو هيئة التدريس لتحقيق الجودة الشاملة.

4.10- أداء القسم العلمي:

أ – عدم الإهتمام بالعمل الجماعي الذي يهتم بأن يعمل كل عضو ضمن فريق عمل وإنما تتسم أعمال أعضاء القسم بالانفرادية.

ب – عدم الإهتمام بتوفير خطة علمية مدروسة تتضمن أولويات القيام بالأبحاث العلمية لأعضاء أسرة القسم.

ج – قصور التعاون والتنسيق بين كل قسم والأقسام الأخرى بذات الكلية أو ذات الجامعة.
د – قصور التعاون والتنسيق بين كل قسم والأقسام المناضرة له بالمحيط الخارجي.
و – وجود الازدواج في بعض الأحيان بين أحد او بعض تخصصات القسم والمناضرة بالأقسام الأخرى بالكلية أو الجامعة. (نفس المرجع السابق، 2007، ص ص 1257-1258)

11 - واقع عضو هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية: توجد ثلاث فئات في أوساط أساتذة الجامعة الجزائرية وهي:

- **الفئة الأولى:** وهم حاملو شهادة الدكتوراه، أساتذة هذه الفئة وإن كانو إستوفوا شرط إلتحاقهم بالجامعة وهو حصولهم على شهادة الماجستير فأكثر، إلا أن معظمهم لم يتكونوا كأساتذة وتكونوا في ميدان البحث العلمي بحكم أن هاتين الدرجتين تؤهلان الحاصل عليهما لممارسة البحث وليس لممارسة التدريس، كما أن معظمهم توقفوا عن ممارسة البحث عند هذا الحد.
- **الفئة الثانية:** وهم حاملو شهادة الماجستير هناك من يقوم بإعداد أطروحة الدكتوراه منذ أكثر من عشر سنوات ولم ينه، وهناك من اكتفى بدرجة الماجستير ولا يمارس البحث العلمي.
- **الفئة الثالثة:** وهم حاملو شهادة الليسانس أو درجة مهندس، هؤلاء تم توظيفهم في وقت سابق في منصب معيد بشرط الإلتحاق ببرنامج للدراسات العليا للحصول على دبلوم الدراسات المعتمدة أو دبلوم الدراسات العليا ولكن الكثير مازال يمارس التدريس بشهادة الليسانس دون أي إعداد أو تدريب مسبق، رغم أن البعض منهم لديهم خبرة في سنوات طويلة في التدريس.

1.11- بالنسبة لإعدادهم لمهنة التدريس: في الواقع لا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربوياً ومهنياً، والذي يحدث أنه أثناء إلتحاق الطالب ببرنامج الدراسات العليا يتلقى في شقه النظري دروساً ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، وهناك من لا يدرس هذا المقياس نهائياً. أما اليوم فلا يدرس إلا في التخصص وكما نلاحظ فإنه لا يوجد تفكير إطلاقا لإعداد الأستاذ الجامعي وتدريبه على أساسيات التدريس والبحث، وينحصر ذلك في مجرد تربصات قصيرة المدى والهدف منها ليس التدريب على أساليب التدريس وإنما البحث.

2.11- بالنسبة لإعدادهم للبحث العلمي:

ما يلاحظ في هذا المجال هو الضعف الواضح في هذا الإعداد وهناك عوامل كثيرة نذكر منها:

- تكوين الطالب في مرحلة التدرج لأنه ما يتلقى دروس المنهجية بشكل نظري.
- الأستاذ المشرف الذي يكون أحياناً بعيدًا عن التخصص أو غير مؤهل لذلك لأنه لم يمارس البحث إلا في إطار مذكراته وليس لديه إطلاع كان على ما يستجد في هذا المقياس.
- زمن إنجاز المذكرات والذي كثيراً ما يتجاوز الزمن المحدد لها، إضافة إلى قلة مخابر البحث وإحتكار الموجودة منها، إضافة لعوامل تتعلق بأهمية البحث العلمي في الجزائر والباحث الذي لا يحظى بالظروف المواتية للبحث. هذه العوامل وأخرى ساهمت في ضعف المؤطر الجزائري.

11. 2- بالنسبة لإعدادهم كمساهمين في تنمية المجتمع:

الإعداد لهذه المهمة والتدريب عليها منعدم في جامعاتنا حتى على مستوى الوزارة أو إدارات الجامعات فالأستاذ الجامعي لا يعرف كيف يخدم المجتمع وأبسط شيء من جهده لا يستثمر فيه من البحوث العلمية التي يقدمها. (معمرية، 2007، ص ص146-147)

فمعظم وقته وجهده مشتت بين التدريس والإشراف، وإنجاز الرسائل لنيل الشهادة لا التطبيق والإفادة.

رغم أن تبني الجامعة الجزائرية لنظام (ل. م. د) يدعو لربط الجامعة بالمحيط وتنمية المجتمع وخدمته بباحثيها وأساتذتها وطلبتها من خلال البرامج البحثية التي طرحت اليوم والتي مازالت غير واضحة المعالم، وخلاصة القول أنه لا يوجد إعداد ولا تدريب في المستوى المطلوب للأستاذ الجامعي الجزائري في إطار المهام المنوطة به، والنتيجة ضعف التأطير وتدني مستوى الطلبة، إضافة إلى التكوين الضعيف في التدرج وما بعد التدرج.

وقد تضافرت مجموعة من الظروف ساهمت في بروز هذه الوضعية منها ما يتعلق بالوضع المهني عامة نذكر منها:

- غياب الإلتزام القانوني لدفع أساتذة الجامعة لتنمية أنفسهم.
- لا توجد برامج للتطوير والتدريب في جامعاتنا، حتى أن الأساتذة لا يطالبون بذلك.

- لا توجد مراكز خاصة بذلك كما هو في الدول الغربية وبعض الدول العربية.
- إنخفاض المستوى العلمي للأستاذ الجامعي وفقاً للمعايير العالمية اللازمة لجودة أدائه وإختياره.
- بعض الأقسام يندفعون لفتح العديد من التخصصات رغم عدم توفر الأساتذة المؤطرين في التخصص فيلجئون لجامعات أخرى، ولكن هؤلاء نادرًا ما يلتزمون.
- فتح بعض التخصصات لا حاجة لها. ولا يوجد لها كمقياس للتدرج. (نفس المرجع السابق، 2007، ص149)

12- الأعباء الملقاة على الأستاذ الجامعي:

مهما إختلفت أدوار الأستاذ من معهد إلى آخر ومن بلد إلى آخر فإن قيمة الجامعة تظل مرهونة بقيمة هيئات التدريس بها وكفائتهم العلمية ويجد المتأمل لأوضاع أعضاء هيئة التدريس بجامعات الدول النامية، ومنها الدول العربية أنها تتسم بعدم الإستقرار فهم يعاملون معاملة الموظفين الحكوميين، ويتقاضون مرتبات لا تتفق ومكانتهم الأدبية ومسؤولياتهم العلمية والإجتماعية، وعادة ما تكتمل مرتباتهم بمكاسب أخرى إضافية من جزاء الإمتحانات أو وظائف أخرى مكملة.

وعموماً هناك تردي في الأحوال الإجتماعية للأساتذة الجامعيين مما دفع عددًا كبيرًا منهم إلى خرق كثير من بنود هذه اللوائح، كما دفعتهم إلى التنقل بين الجامعات للتدريس، إلى درجة تؤثر في كثير من الأحيان، على نشاطاتهم البحثية وعلى علاقتهم بطلابهم.

وزادت أعباء الأساتذة في الجامعة زيادة كبيرة بحكم عوامل كثيرة أخرى لعل من أهمها الضغط من جانب الأعداد الوفيرة من الطلاب، ضعف قدرة الأقسام بالجامعات على التخرج، الأحوال الإجتماعية والسياسية، ضعف التقدير المادي والمعنوي لهيئات التدريس، وقد ترتب على هذا كله ضعف العلاقة بين الأساتذة والطلاب.

وعموماً فإن الأستاذ إذا بقى يستمد أهميته أساساً من الأهمية الأكاديمية، ويتصل بهذه الكفاية، مقدرة الأستاذ البحثية والتدريبية والشخصية، ومن المفارقات الطريفة أن الجامعة تستخدم الأستاذ أساساً لكي يدرس، ثم تقيمه على أساس بحوثه، وواضح أن هذا يخلق لديه شيئا من الصراع في محيط الشعار النشر أو الهلاك في محيط تمنح فيه الترقيات وتمنع فهو مطالب أن يلبي إلتزاماته تجاه جامعته، بأن يقوم بالمهام التدريسية كما أنه عليه أن ينشر حتى يحصل على الترقية. (سعيد، مجلد 13، ص ص229-230)

فالصراع نتيجة لمشكلة الإختيار الإجباري بين كونه عالماً وكونه مدرساً... لا سيما وأن كثيرًا من الأساتذة لا يملكون من الوقت ولا الطاقة ما يحقق نجاحاً في المهتمين فيهزل إنتاجهم العلمي، نتيجة للمنهج المتعسف الذي يجبرهم على نشر أبحاثهم مهما كلفهم ذلك، فترتبت عليه أن أصبحت معظم البحوث ذات مستوى متواضع، وبالتالي فإن وضع الأساتذة يصبح أقرب ما يكون إلى دور" الصانع وموزع السلع في آن واحد".

وإلى جانب الوعي يتأثر ما سبق، فهناك عامل حاسم في إحداث التوازن بين عنصري الكفاية الأكاديمية (البحث والتدريس) وهو عبء الفعل الأكاديمي وظروفه، فمتى كان العمل معتدلاً، غير مرهق وظروفه المادية والنفسية متيسرة، كان من المحتمل أن يهتم الأستاذ ببحوثه.

أما عن ظروف عمله فهي محبطة إلى درجة كبيرة، إبتداءًا من الظروف المتصلة بإمكانات العمل العلمي كالإمكانات المعملية (مادية، بشرية، وتنظيمية) والمكتبات والتوثيق الجامعي إلى الظروف المتصلة بالمناخ العلمي، سواء العوامل العامة (كالثقافة العامة للمجتمع وتقديره للعلم والعلماء) والأحوال الإجتماعية والسياسية أو العوامل النوعية (كالتقدير المادي والمعنوي والإمكانات المتاحة للعلماء، وفرص النمو الأكاديمي، والقصور الذاتي لكبار الأساتذة).

ومن هنا فإنه من المنطقي أن الأستاذ لن يهتم بتدريسه ولا بحوثه كما لن يعتني بالإتصالات المباشرة بطلابه مادامت هناك ظروف تعترض مساره العلمي على أننا لا نعدم أن نجد عدداً من هؤلاء الأساتذة الذين تعيش فيهم تلك الرغبة الحقيقية في البحث عن الحقيقة والرغبة المشتعلة إلتزاماً بخدمة المجتمع، يقومون بإستماته في مواجهة هذه العوائق الشرسة، وغيرها والتي يكون أكثرها بسبب غيرة ممن يكبرهم سنًا من الزملاء ومن يحاولون خلق جو مثبط لهمتهم وهمة زملائهم.(سعيد، مجلد 13، ص ص 231-232)

13- توصيات مقترحة للنهوض بالوضع الراهن للأداء بالتعليم الجامعي:

1.13- بالنسبة لطلبة المرحلة الجامعية الأولى:

أ- توفير حرية وإستغلال الطالب تعليميًا، وثقافيًا، وإجتماعيًا.

ب- تشجيع الطالب على إنتاج المعرفة بدلا من مجرد تلقي المعرفة.

ج- الإهتمام بتنمية العمليات العقلية العليا في التفكير مثل التخيل، التصور،المباداة.

د- الإهتمام بتنمية ثقافة الإبداع لدى الطلاب.

و- العمل على تعدد مصادر المعرفة وتعويد الطالب على الإفادة منها.

ي- الإهتمام ببقاء أثر التعلم لدى الطالب من خلال الإهتمام بإستخدام إستراتيجيات التعلم.

2.13- بالنسبة لطالب الدراسات العليا والبحوث:

أ- الإهتمام بتدريب الطالب على تنمية القدرات العقلية العليا لديه سواء بطريقة نظرية أو تطبيقية أو عملية او ميدانية.

ب- الإهتمام بتزويد الطالب بالثقافة العامة والثقافة العلمية.

ج- الإهتمام بمساعدة الطالب على إنتاج بعض البرامج والمواد التعليمية.

د- الإهتمام بإعتماد الباحث على نفسه من خلال تشجيعه على إبداء آرائه الشخصية بدلا من الإعتماد كلية على آراء الآخرين.

و- تدريب الطالب على كيفية كتابة التقارير العلمية Reporting وكيفية كتابة التقرير العلمي للبحث.

3.13- بالنسبة لعضو هيئة التدريس:

أ- عند إعداد عضو هيئة التدريس ينبغي الإهتمام بإستخدام إستراتيجيات التعلم التي تساعده على تنمية العمليات العقلية العليا للتفكير. (زاهر، 2007، ص ص 1263-1264)

ب- كذلك يتم تدريب عضو هيئة التدريس عند إعداده على الإهتمام بالتعلم أكثر من التعليم.

ج- عقد دورات تدريبية لرفع الكفاءة لعضو هيئة التدريس على أن يؤخذ ذلك في الإعتبار عند الترقية.

د- توجيه عضو هيئة التدريس بالإهتمام بالجانب التطبيقي والعملي والميداني في التدريس.

و- الإهتمام بالتقويم الشامل بدلاً من الإعتماد كلية على نظام الإمتحانات.

ي- توجيه لجان الترقية لأعضاء هيئة التدريس عند الترقية بالقيام بالبحوث والدراسات ذات العائد الإجتماعي.

ك- الإهتمام بتفعيل الإهتمام بتقويم أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي.

ل- زيادة الإهتمام بتحديد المعايير القومية والإقليمية التي يجب توافرها لعضو هيئة التدريس للإسهام في تحقيق الجودة الشاملة. (نفس المرجع السابق، 2007، ص 1265)

4.13- بالنسبة لأداء القسم العلمي:

أ- التوجيه بالإهتمام بعمل عضو هيئة التدريس ضمن فريق العمل بدلاً من الإنفرادية المنتشرة حالياً.

ب- إعداد الخطط والإستراتيجيات اللازمة لأبحاث القسم العلمي.

ج- تشجيع التنسيق والتعاون بين كل قسم والأقسام المناضرة له داخل الجامعة.

د- تشجيع التنسيق والتعاون بين كل قسم والأقسام المناضرة له بالمحيط الخارجي.

و- القضاء على الإزدواج القائم أحياناً بين القسم، وأحد أو بعض الأقسام الأخرى بالكلية أو الجامعة. (نفس المرجع السابق، 2007، ص 1266)

خلاصة:

جاء في هذا الفصل أن الأستاذ الجامعي هو من أهم العناصر في عملية التعليم الجامعي وجوهر وركيزة لهذه العملية، وهذا بما يتمتع به من كفاءة في أداء أدواره ووظائفه بشكل جيّد، والتي لابد أن يخطط لها وفق َمعايير محددة لتنظيم وتسيير منظومة التعليم العالي بطرق فعالة وناجحة، من أجل مخرجات فاعلة في المجتمع.

فمن الضروري أن ينال الأستاذ الجامعي من العناية والإهتمام بالقدر الكافي الذي يتناسب مع الدور الكبير والعظيم الذي يقوم به، وأيضا تيسير وتذليل كل الصعوبات والعراقيل التي تعترض مساره الأكاديمي، والعلمي، والشخصي وذلك لتحقيق الأهداف التي تسعى كل الجامعات إليها.

الفصل الخامس: منهجية الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل إيضاحاً للإجراءات والخطوات الميدانية المتبعة في تنفيذ و إخراج هذه الدراسة معرفين لمنهج الدراسة الذي اتبعه الباحث، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص العينة ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها والكيفية التي طبقت بها، مع تبيان أساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

1 - الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة لجمع البيانات الأولية المتعلقة بالدراسة، وتعديل الأداة وتكييفها مع موضوع الدراسة بدقة، ومن أجل إزالة بعض الغموض عن الموضوع، والوصول إلى تصور شامل عما يجب فعله في الدراسة النهائية، إرتأى الباحث إجراء الدراسة الاستطلاعية بالنزول إلى الميدان والذي حدد بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة محمد بوضياف – المسيلة- ، أين كان لابد من الالتقاء مع الأستاذ المشرف بالإضافة إلى أستاذين آخرين للنقاش حول طريقة حصر أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتعيقهم على إنجاح التكوين بالمعهد، وتم الاتفاق على إعداد استمارة استطلاعية تجريبية (أنظر إلى الملحق 1) تم توزيعها على 30 أستاذ تضمنت سؤالاً واحد مفتوحاً مفاده: ما هي أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهك في إنجاح التكوين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ؟

وعقب هذا الاستطلاع اتضحت جلياً الخطوط العريضة والأساسية التي ستدور حولها الدراسة، وبناءاً على الأفكار والآراء المقدمة من طرف الأساتذة، توصلت إلى تحديد ما يجب فعله في الدراسة الاستطلاعية وذلك بتحديد أهم محاور الصعوبات التي تعيق إنجاح التكوين من وجهة نظر الأساتذة، وكانت جلها تصب في 9 محاور أساسية يعالج كل محور منها جانب من الصعوبات بعد أن اتفق المحكمين على دمج محورين ليصبحوا محور واحد، و (69) عبارة بدل (108) عبارة قبل التحكيم وعلى هذا الأساس قام الباحث بتصميم الاستبانة، مع التركيز على الهدف الأساسي من الدراسة الاستطلاعية وهو الوصول إلى تصور حول كيفية بناء أداة جمع البيانات، بالإضافة إلى عزل بعض المتغيرات التي قد تشوش على الدراسة وإبراز المفيدة منها.

وقد تم الشروع في الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة من 2019/03/03 إلى 2019/03/07 حيث تم تقديم الاستبيان لمجموعة من الأساتذة بالمعهد (تم استرجاع 14 استمارة من أصل 20 استمارة تم توزيعها) قصد التعرف على سهولة العبارات ووضوحها، ومعرفة مدى وضوح تعليمات الاستبيان وكذا التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة، وقد اتفق الأساتذة على أن العبارات سهلة وواضحة وسليمة من حيث اللغة وهي مناسبة لغرض الدراسة.

2 - منهج الدراسة:

يتوقف اختيار نوع المنهج الذي يمكن استخدامه في معالجة متغيرات أي دراسة أو بحث على طبيعة و أهداف المشكلة التي يعالجها هذا الموضوع وعلى الإمكانات المتاحة للباحث في جمع المعلومات ويعرف المنهج بأنه مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول للحقيقة في العلم أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار أو الإجراءات من اجل كشف عن الحقيقة التي نجهلها (حسان، 2007، ص44) ومن خلال المشكلة التي بين أيدينا، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث كوسيلة للتحليل الموضوعي **المنهج الوصفي "التحليلي"** فهو أكثر طرق البحث التربوي استعمالاً وأهمية في فهم الواقع الاجتماعي والظواهر الإنسانية بصورة واضحة وعميقة ولما يوفره للباحثين من وسائل تمكنهم من استخدام المعارف والمهارات ووجهات النظر في استجلاء الحقائق وتفسير الوقائع ووصف وتحليل الظاهرة المدروسة، وباعتباره المنهج المناسب للدراسة الحالية، "الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها" (ملحم، 1992، ص324)، ويعرف هذا الأخير بأنه وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة، والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة وذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها (الطاوي، 1992، ص30) ذلك أن "منهج البحث العلمي هو طريقة يتبعها الباحث لدراسة المشكلة لاكتساب الحقيقة" (بوحوش،1995، ص89).
وعلى هذا الأساس نقوم بوصف وتحليل الجوانب المتعلقة بإشكالية البحث، سواء ما يتعلق منها بالصعوبات والعراقيل التي تعيق إنجاح التكوين أو ما يتعلق منها بفروق استجابات أعضاء هيئة التدريس أو ما يتعلق باقتراح الحلول التي قد تسهم في وضع السبل العلاجية لتذليل هذه الصعوبات والعراقيل، وانطلاقاً من أداة البحث المستخدمة والبيانات الإحصائية الناتجة يتم تحديد وتفسير هذه المتغيرات في ضوء المعطيات المحددة لأهداف وعينة الدراسة لكشف عن نوعية وحجم هذه الصعوبات والعراقيل، والتي من خلالها نؤكد أو ننفي صحة فرضيات البحث.

3 - مجتمع الدراسة: لكي تكون الدراسة مقبولة وقابلة للإنجاز لابد من تعريف مجتمع الدراسة الذي نريد فحصه، وأن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع (موريس، 2004، ص299)
ويمكن تعريفه بأنه مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجرى عليها البحث أو التقصي (نفس المرجع السابق،2004، ص298)
يتكون مجتمع الدراسة الحالية من المحيط الجامعي لمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية على المستوى الوطني والبالغ عددهم 18 معهد باستثناء أقسام التربية البدنية والرياضية وعددهم 5 أقسام، وتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الجامعيين الدائمين الذين يحملون الدرجات العلمية التالية: (أستاذ مساعد "ب" و "أ") و (أستاذ محاضر"ب" و "أ") و (أستاذ دكتور).

4 - عينة الدراسة: تعد عينة الدراسة وسيلة تسهيل لعمل الباحث وتزيده دقة ووضوح حول مجتمع الدراسة، فقد عُني بها الباحثون وبطرق الحصول عليها وتطبيقها وغيرها من الأمور التي تخص عينة الدراسة، وقد صاغ مجموعة من الباحثين تعريفات ومفاهيم متنوعة لعينة الدراسة حيث عرفها فوزي عبد الخالق بأنها "مجموعة من المشاهدات المأخوذة من مجتمع معين، ويفترض أن تكون الإحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع" (فوزي عبد الخالق، 2007، ص157).
كما تعرف عينة الدراسة بأنها نموذجاً يشمل جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث، تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يغني الباحث في حالة دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي خاصة في حالة صعوبة استحالة دراسة كل تلك الوحدات. (قنديلجي، 1999، ص137).

وقد اختار الباحث 10 معاهد من مجموع المعاهد الرياضية بالجامعات والبالغ عددها 18 معهد، مراعياً التوزيع الجغرافي لهذه المعاهد، وهي معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في مختلف جامعات الوطن بكل من: المسيلة، الجلفة، الأغواط، ورقلة، الجزائر3، البويرة، قسنطينة، أم البواقي، وهران وشلف، وحدد فئات (طبقات) أعضاء هيئة التدريس، وهي (أستاذ محاضر دكتور، أستاذ

محاضر "أ" و "ب" وأستاذ مساعد "أ" و "ب") ونظراً لهدف الدراسة فقد أخذ الباحث بالعينة العشوائية الطبقية.

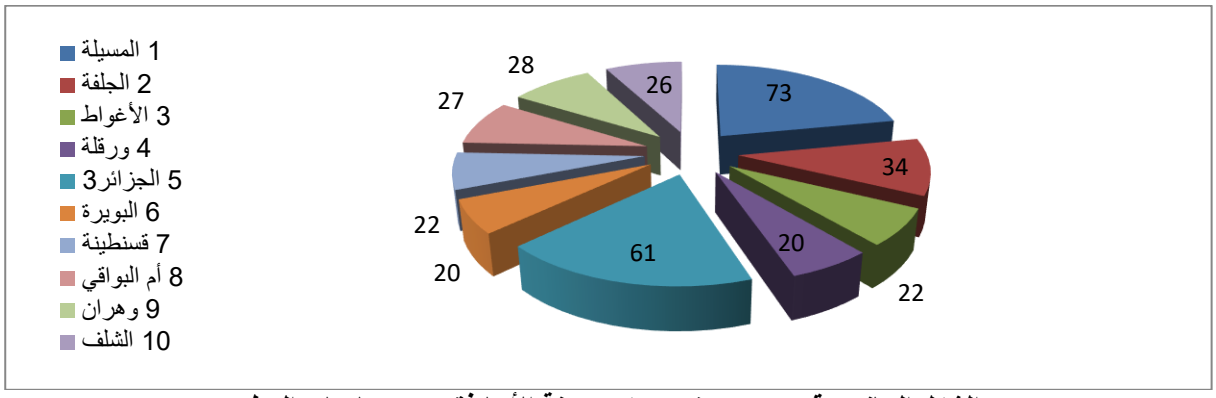
وتكونت عينة الدراسة الحالية من 333 عضو هيئة تدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعهد، والرتبة الأكاديمية:

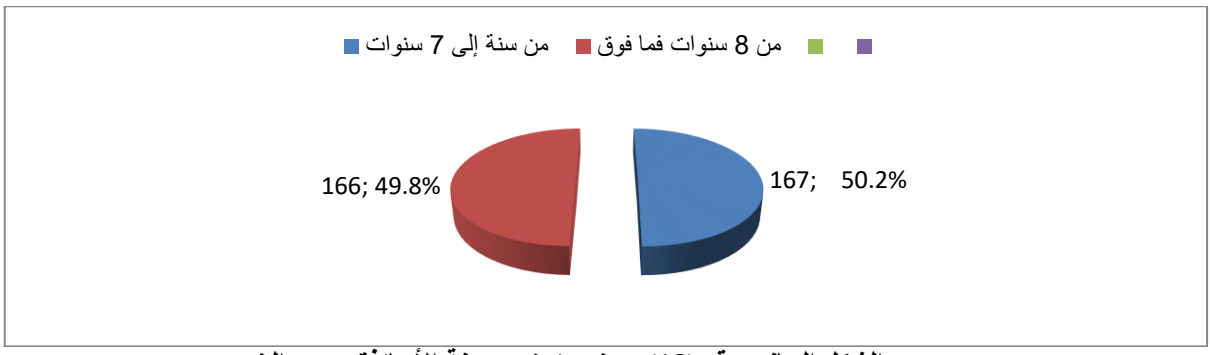
الرقم	المعهد	حجم العينة	أستاذ محاضر(أ)	أستاذ محاضر(ب)	أستاذ مساعد (أ)	أستاذ مساعد (ب)	أستاذ دكتور
01	المسيلة	73	37	20	6	1	9
02	الجلفة	34	13	8	1	3	8
03	الأغواط	22	10	4	4	3	1
04	ورقلة	20	8	5	3	3	1
05	الجزائر3	61	21	10	8	10	12
06	البويرة	20	10	4	1	4	2
07	قسنطينة	22	5	4	8	3	2
08	أم البواقي	27	9	3	10	4	1
09	وهران	28	8	6	6	5	3
10	الشلف	26	8	4	4	6	4
المجموع الكلي		333	129	68	51	42	43

جدول رقم(5) يوضح توزيع أفراد العينة حسب؛ الخبرة في مجال التدريس.

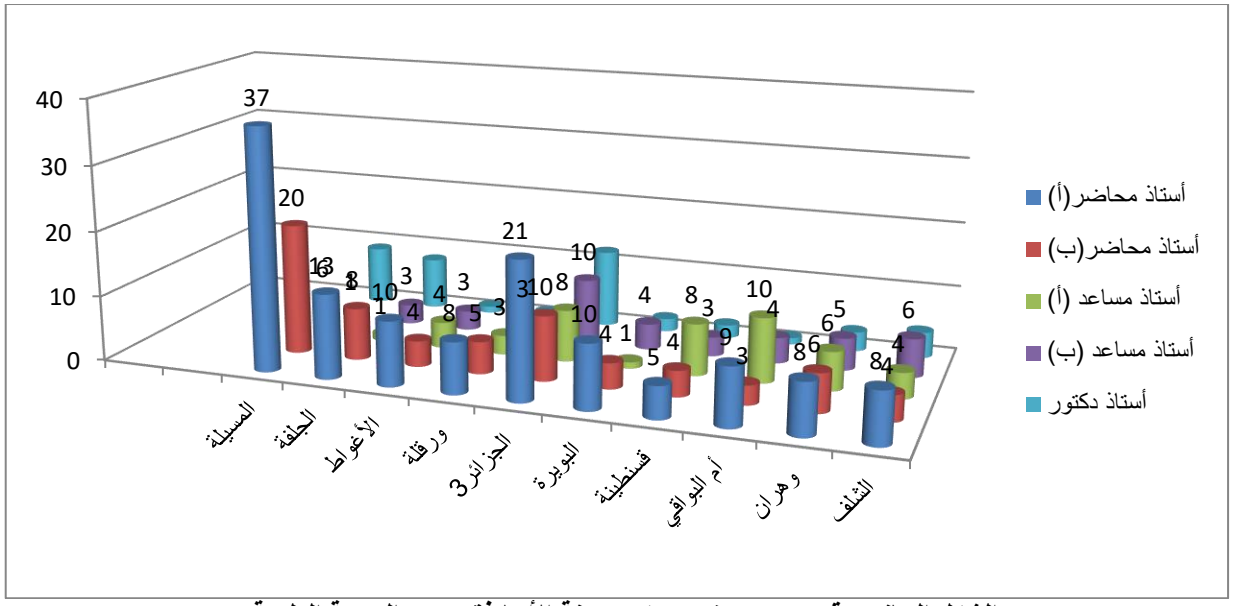
الخبرة	التكرار	النسبة %
من سنة إلى 7 سنوات	167	50,2
من 8 سنوات فما فوق	166	49,8



الشكل البياني رقم (17) يوضح توزيع عينة الأساتذة حسب جامعات الوطن



الشكل البياني رقم (18) يوضح توزيع عينة الأساتذة حسب الخبر



الشكل البياني رقم (19) يوضح توزيع عينة الأساتذة حسب الدرجة العلمية

يتضح من خلال الجدول رقم (4) والأشكال البيانية رقم (1) و (2) و (3) أن أغلبية أعضاء عينة الدراسة يتوزعون على ثلاث معاهد (مسيلة – الجزائر – الجلفة) حيث يمثلون 50% من حجم عينة الدراسة بينما يتوزع سبعة المعاهد الباقين على نسب متفاوتة لا تتجاوز 09% من حجم العينة الكلي، كما يتضح أيضا أن (129) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 38,74% من إجمالي أفراد العينة رتبتهم العلمية أستاذ محاضر "أ" وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، في حين أن 68 منهم يمثلون ما نسبته 20,42% من إجمالي أفراد العينة رتبتهم العلمية أستاذ محاضر "ب"، و أن 51 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 15,32% من إجمالي أفراد العينة رتبتهم العلمية أستاذ مساعد "أ"، فين حين أن أعداد عينة الدراسة لكل من أستاذ مساعد "ب" و أستاذ دكتور "بروفيسور" جاءت متساوية تقريبا بـ 42 و 43 من إجمالي أفراد عينة الدراسة بنسب12,61% و12,91% على التوالي.

ويتضح من خلال الجدول رقم (5) أن (167) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 50,2% من إجمالي أفراد العينة خبرتهم في مجال التدريس من 7 سنوات فما أقل، وأن (166) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته 49,8 % من إجمالي أفراد العينة خبرتهم في مجال التدريس من 8 سنوات فما فوق وهي نسب متساوية تقريبا.

ويلاحظ من خلال المعطيات الخاصة بأفراد عينة الدراسة أن هناك اختلاف في حجم العينة بين المعاهد وكذلك في نسبة اختلاف الدرجة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس, حيث يرجع هذا إلى أعداد هيئة التدريس الخاصة بكل معهد وإمكانياته المادية والتخصصات الموجودة فيه وقد يكون بسبب أقدمية وموقع كل معهد وإقبال الطلبة المسجلين به مما يتطلب أعضاء هيئة تدريس أكثر.

5 - أدوات الدراسة وإجراءات بنائها:

تعرف أدوات الدراسة في البحث العلمي بأنها الطرق والوسائل العلمية التي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تساعد الباحث في دراسة وتحليل مشكلة البحث،

ونظراً لأهميتها في الدراسات الوصفية تظهر ضرورة إختيار أدوات علمية ودقيقة لجمع أكبر قدر من المعلومات حول موضوع الدراسة، وعليه فقد تختلف أدوات الدراسة وفق طبيعة الموضوع وتنوع أهدافه والقضايا التي طرحتها المعالجة النظرية والميدانية، لذلك يجب على الباحث أن يحسن اختيار الأداة المناسبة التي تخدم دراسته وللحصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث وسائل متعددة للحصول على المعلومات اللازمة لذلك وفيما يلي تفصيل لذلك:

5 – 1 - الملاحظة بالمشاركة:

وهي المشاهدة العيانية المقصودة للظاهرة موضوع الدراسة وتدوين ما تتمحص عنه هذه الملاحظة بغية اكتشاف أسبابها وفهم قوانين حدوثها (صلاح، أمين، 2005، ص288)

ويعرفها Lapassade بقوله بأنها الطريقة التي يشارك فيها الباحث في الحياة اليومية للمجموعة الاجتماعية موضوع البحث، بهدف مضاعفة المعارف. (ثابتي، 2010، ص69)

وقد قام الباحث بالملاحظة بالمشاركة من خلال معايشته لمجتمع الدراسة باعتباره احد أعضاء هيئة التدريس بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بكل من المسيلة والجلفة، مما أتاح للباحث الوقوف على أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجههم في الإدارة أو قاعات التدريس أو خلال التظاهرات العلمية كالملتقيات والأيام الدراسية، وقد كان هذا خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2019 والتي تعتبر قليلة لكن من شأنها أن تقدم لنا نظرة موضوعية لأهم الصعوبات والعراقيل التي تعيق إنجاح التكوين وتقربنا أكثر من مجتمع الدراسة.

5 – 2 - المقابلة غير المقننة:

استخدم الباحث المقابلة غير المقننة كأداة لهذه الدراسة لما تتيحه من إمكانيات الحصول على معلومات وبيانات قد يصعب الحصول عليها عند استخدام أدوات أخرى، ويشير غازي إلى أن هذا النوع من المقابلات لا يعتمد على استخدام أسئلة محددة ومعدة مسبقاً، وبالتأكيد يكون لدى الباحث فهم عام للموضوع، ولكن ليس لديه قائمة أسئلة أو إضافة أسئلة في أثناء المقابلة" (غازي، 2008، ص150).

وعليه فقد كانت المقابلة المستخدمة في هذه الدراسة تعطى فيها الفرصة لبعض أفراد عينة الدراسة لإبداء رأيهم بحرية تامة ودون قيود كوسيلة للحصول على المعلومات دون الالتزام الكامل بالأسئلة المخطط لها مسبقا، وكانت المقابلات مع الأساتذة المدرسين والأساتذة الذين يشغلون مناصب إدارية إلى جانب مهامهم التدريسية حول أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجههم في إنجاح التكوين وفي إطار محاور الدراسة وأهم الحلول المقترحة من وجهة نظرهم.

5 – 3 - الاستمارة الاستطلاعية الأولى:

بعد القراءة المتأنية لعدد من الكتابات ذات الصلة بالمنهجية العلمية للتعرف على خطوات إعدادا الاستبانة مثل ملحم (2000م) و بوحوش(1995م) والإطلاع على التراث النظري للدراسة وتحديداً الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بالصعوبات والمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي مثل دراسة: الحلو (2003م)، سناني (2012)، العطية (2018م)، المخلافي (2008)، الرشيدي (2016م)، العامري (2014)، بقصد رصد الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتي تعيقهم على إنجاح التكوين، بالإضافة إلى المنهج المتبع والأدوات المستعملة، وعلى ضوء الاستمارة الاستطلاعية الأولية التي تضمنت سؤال واحد مفتوح تم تصنيف الصعوبات والعراقيل مبدئياً إلى 9 محاور، وعلى المنهج المتبع في الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة تضمنت (108) عبارة.

وبهدف التعرف على مدى انسجام، ملائمة وشمولية الفقرات مع محاور الاستبانة، وارتباط الصعوبات الفرعية بالصعوبات الرئيسية، والتحقق من دقة الصياغة، والسلامة اللغوية، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة المسيلة والجلفة وقسنطينة وبومرداس والجزائر العاصمة، وعلى اثر تنقيح الاستبانة من اقتراح إضافة أو تعديل أو حذف بعض العبارات التي يرون لها أهمية في ذلك، وبناءا على مقترحات المحكمين أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من 8 محاور أساسية بمجموع (69) عبارة للصعوبات والعراقيل و (16) عبارة كحلول كما سيأتي وصفه.

6 - وصف أداة الدراسة (الاستبيان): بقصد رصد الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وعلى المنهج المتبع في الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة، تتألف من غلاف الاستبانة وخطاب موجه للأساتذة بالمعاهد **وقسمين:**

الأول: يحتوي على بيانات عامة خاصة بالمفحوص وهي:

- الدرجة العلمية: ويتضمن (أستاذ مساعد "أ"."ب" / أستاذ محاضر "أ"."ب" / أستاذ دكتور).
- الخبرة بالسنوات: وتتضمن (أقل من 7 سنوات / من 8 سنوات فما فوق)
- الجامعة: وتتضمن (المسيلة / الأغواط / الجلفة / ورقلة / قسنطينة / أم البواقي / البويرة / الجزائر 3/ الشلف / وهران).

الثاني: خاص بالصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وبعض الحلول للتغلب على تلك الصعوبات والعراقيل، وبلغ عدد العبارات (85) عبارة موزعة على جزئين أساسيين، وقد اعتمد الباحث مقياس "ليكرت" ذي الدرجات الثلاث حيث يتم على أساس تقدير درجة الصعوبة، حيث طلب من المستجوبين وضع علامة (X) في أحد الحقول الخمسة للإستبانة وهي: (موافق – موافق إلى حد ما – غير موافق) ملحق رقم (2).

ويتضمن 8 محاور أساسية للصعوبات والعراقيل التي تواجه الأساتذة وهي كالتالي:

الترتيب	المحور	عدد الفقرات
1	الصعوبات والعراقيل الأكاديمية	10
2	الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات	06
3	الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي	11
4	الصعوبات والعراقيل الإدارية	10
5	الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية	09
6	الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	07
7	الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية	10
8	الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية	06
	المجموع	**69**

القسم الثاني: يتضمن الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأساتذة بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ويتكون من (16) عبارة.

كما يتضمن هذا الجزء من الاستبانة أيضاً سؤالاً مفتوحاً حول الحلول المقترحة للتغلب على الصعوبات من وجهة نظر عينة الدراسة.

وقد تبنى الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة.

7 - الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (الاستبيان):

1.7- صدق أداة الدراسة: يعتبر صدق الأداة أمر مهم للباحث كونه يساعد الباحث على التأكد أن الأداة قادرة على تحقيق الأهداف التي وضعت لأجلها، ويقصد بالصدق: "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص179)، ومن أجل الحصول على صدق أداة الدراسة ومدى صلاحيتها ومناسبة العبارات، اعتمد الباحث على طريقة الصدق الظاهري وعلى صدق الاتساق الداخلي.

أ/ الصدق الظاهري للاستبانة: وهو أحد الأنواع التي يعتمد عليها في القياس والتأكد من درجة صدق الاستبانة، حيث يعرف بـ "قدرة المقياس على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملائمة بنوده لقياس أبعاد المتغيرات المختلفة" (مقدم، 1993م، ص145).

وقد قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الخبرة في مختلف جامعات الوطن، ومن مختلف الرتب العلمية (أستاذ محاضر صنف "أ" – أستاذ تعليم عالي "بروفيسور") وعددهم (12) (أنظر ملحق 3)، بموجب خطاب مرفق يشرح موضوع الدراسة وأهدافها، حيث قام المحكمين بإبداء آرائهم واقتراحاتهم حول الاستبيان من أجل تحديد مدى ملائمة المحاور وشمولية العبارات وطريقة صياغتها، وعلية قام المحكمين بحذف عدد من العبارات واستبدال

بعض المصطلحات بأخرى متعلقة بالبيئة الجزائرية بالإضافة إلى دمج محورين مع بعض نظراً لتداخل الصعوبات المتعلقة بهم.

وعليه تم إجراء التعديلات المناسبة وفقاً لملاحظات المحكمين ومقترحاتهم ليتم إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية كما يوضح الملحق رقم (2)

ب/ صدق الاتساق الداخلي للاستبانة Internal Validity: وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور الثمانية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 25، والجداول التالية توضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحاور والدرجة الكلية للمحور:

- **معاملات الارتباط لقياس العلاقة بين عبارات القسم الأول المتعلق بمحاور الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد الرياضة.**

1- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول:

يوضح جدول رقم (6) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (6) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	اعتماد الطلبة بشكل رئيسي على محاضرة الأستاذ دون الالتفات للمرجع المناسب للمقياس.	0,269*	0,016
2	ميل الطلبة إلى أسلوب الاملاء كطريقة تدريس محبذة لديهم.	0,386**	0,001
3	كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية.	0,306**	0,008
4	عدم إتاحة الدروس والمحاضرات على خط online للطلبة.	0,279*	0,017
5	كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات.	0,269*	0,016
6	تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام.	0,509**	0,000
7	كثرة الإضرابات وغلق المعاهد.	0,472**	0,000
8	عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية.	0,369**	0,001
9	غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعلم.	0,407**	0,000
10	عدم توفر توصيف علمي للمقاييس التي أدرسها للطلبة.	0,362**	0,002

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$). / * الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

2- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني: يوضح جدول رقم (7) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (7) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف.	0,334**	0,004
2	زيادة عدد الطلبة المخصصين للأستاذ المشرف.	0,634**	0,000
3	قلة اهتمام الطالب بتوجيهات الأستاذ المشرف.	0,590**	0,000
4	ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية.	0,389**	0,001
5	عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع الطلبة.	0,622**	0,000
6	تأخر عملية إعلان عناوين المذكرات المقبولة للطلبة.	0,573**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

3- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث: يوضح جدول رقم (8) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (8) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي.	0,417**	0,000
2	ندرة الأيام الدراسية والملتقيات العلمية التي تهتم بالجانب التكويني.	0,608**	0,000
3	نقص الإمكانات الحالية لمكتبة المعهد.	0,610**	0,000
4	ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.	0,718**	0,000
5	قلة وجود المخابر البحثية لدى الكثير من معاهد الرياضة.	0,717**	0,000
6	قلة اهتمام المعاهد بإنشاء وتطوير قواعد البيانات لديها.	0,552**	0,000
7	صعوبة إجراء البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح التكوين داخل وخارج الوطن.	0,627**	0,000
8	عدم تحديث مكتبة المعهد بالكتب والدوريات العلمية الجديدة.	0,591**	0,000
9	صعوبة إجراء البحوث التكاملية (بحوث الفريق).	0,457**	0,000
10	قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن	0,528**	0,000
11	صعوبة اتصال مخابر البحث لدينا بمراكز بحث عالمية.	0,438**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

4- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع: يوضح جدول رقم (9) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (9) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	عدم توفير إدارة المعهد الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية.	0,310**	0,008
2	غلبة الرتابة والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المعهد.	0,688**	0,000
3	قلة تشجيع إدارة المعهد للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ.	0,690**	0,000
4	تولي غير المؤهلين الوظائف الإدارية المختلفة بالمعهد.	0,595**	0,000
5	عدم مراعاة الإدارة لخصوصية المقاييس التطبيقية والنظرية في برنامج الأستاذ.	0,656**	0,000
6	تداخل العمل الإداري في بداية السداسي (تدريس، تسجيل، إرشاد).	0,487**	0,000
7	نقص أعداد المكلفين بالطباعة والأمانة بالمعهد.	0.606**	0,000
8	ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح بالمعهد لمتغيرات العصر.	0,647**	0,000
9	تفرد إدارة المعهد باتخاذ القرارات بمعزل عن الأستاذ.	0,682**	0,000
10	قلة تجاوب إدارة المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة.	0,485**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

5- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس:

يوضح جدول رقم (10) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (10) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	صعوبة الحصول على المحتوى البيداغوجي الخاص بالحصص التطبيقية.	0,361**	0,002
2	ضياع الكثير من الوقت بين الحصص لبعد المرافق البيداغوجية.	0,576**	0,000
3	عدم ملائمة بعض الهياكل البيداغوجية التي تحد من قابليتي نحو التدريس.	0,669**	0,000
4	قلة توفر الوسائل البيداغوجية المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس.	0,609**	0,000
5	نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد.	0,577**	0,000
6	افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية.	0,546**	0,000
7	مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية والرياضية.	0,614**	0,000
8	عدم كفاية المرافق اللازمة التي يحتاجها الأستاذ (مقهى، موقف سيارات، دورات المياه).	0,277*	0,017
9	تدريس بعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصص الأستاذ.	0,553**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$). / * الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

6- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس: يوضح جدول رقم (11) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (11) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	سلم رواتب الأجور لا يفي بمتطلبات الأستاذ الجامعي.	0,780**	0,000
2	قصور مصادر التمويل الخاصة بالمعهد.	0,767**	0,000
3	حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة.	0,681**	0,000
4	تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي.	0,664**	0,000
5	قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي.	0,768**	0,000
6	رتابة الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.	0,691**	0,000
7	ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية.	0,625**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

7- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السابع: يوضح جدول رقم (12) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السابع، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (12) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السابع والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أساتذة المعهد.	0,613**	0,000
2	ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد.	0,726**	0,000
3	ضعف فعالية التعليم الجامعي وأساليبه.	0,554**	0,000
4	شعور الأستاذ بعدم الاستقرار الوظيفي في المعهد.	0,500**	0,000
5	عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.	0,560**	0,000
6	ضعف العلاقة بين الطلبة والأساتذة.	0,720**	0,000
7	ضعف التنسيق بين الأساتذة في المجالات الأكاديمية.	0,652**	0,000

8	قصور العمداء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني للأستاذ.	0,710**	0,000
9	الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل للأستاذ.	0,563**	0,000
10	ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد لإنجاح التكوين.	0,614**	0.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

8- معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثامن:

يوضح جدول رقم (13) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثامن، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (13) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثامن والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح.	0,743**	0,000
2	تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة.	0,673**	0,000
3	بُعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية.	0,741**	0,000
4	عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالمعهد مما يصعب إجراءات الترقية.	0,675**	0,000
5	عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية مما يصعب إجراءات الترقية.	0,801**	0,000
6	تأخر تحكيم ونشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة مما يقلل من فرص الترقية.	0,679**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

من نتائج الجداول السابقة نجد أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين فقرات المحاور الثمانية والدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0,05 و 0,01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,267، فيما كان الحد الأعلى 0,801.

وعليه فإن جميع فقرات الاستبانة متسقة داخليا مع المحاور الثمانية المنتمية لهم، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للأداة.

معاملات الارتباط لقياس العلاقة بين عبارات القسم الثاني المتعلق بالحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد الرياضة.

يوضح جدول رقم (14) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الحلول المقترحة، والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوي دلالة ($0.05\geq\alpha$) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (14) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور الحلول والدرجة الكلية للمحور.

م	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	تعويد الطلبة الاعتماد على التحضير المسبق للمقياس، والمشاركة داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير.	0,726**	0,000
2	ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة بالتنسيق مع الهيئات العلمية استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة.	0,614**	0,000
3	توفير عدد كاف من الأساتذة بما يتناسب مع الأعباء التدريسية في التخصصات الرياضية المختلفة لإنجاح التكوين.	0,618**	0,000
4	إعادة دراسة المزايا والحقوق المالية للأساتذة.	0,718**	0,000
5	تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها.	0,720**	0,000
6	نبذ النزعة الفردية وتبني أسلوب العمل في فريق بحثي متكامل.	0,560**	0,000
7	تطوير أداء الأستاذ الجامعي من خلال إلحاقه بدورات تدريبية والمؤتمرات العلمية واللقاءات العلمية.	0,625**	0,000
8	العناية بالإشراف الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجيهه.	0,597**	0,000
9	فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية.	0,488**	0,000
10	ربط المواسم الثقافية بالمعهد بالأعمال المتميزة للأساتذة لتشجيعهم على إنجاح التكوين.	0,520**	0,000

11	الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة.	0,278*	0,018
12	ضرورة وجود مجلة تربوية محكمة خاصة بالمعهد لنشر الأبحاث الخاصة بالأساتذة وتستوعب جميع التخصصات.	0,787**	0,000
13	إنشاء مدن جامعية متكاملة تظم مباني تعليمية، مجمعات سكنية للأساتذة ومنشآت رياضية وترفيهية.	0,760**	0,000
14	تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية.	0,682**	0,000
15	تشجيع الأساتذة على المنافسة العلمية وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي.	0,271*	0,014
16	تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية.	0,509**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$). / * الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يتضح من الجدول رقم (14) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور.

ج- الصدق البنائي للاستبانة Structure Validity:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الإستبانة.

يبين جدول رقم (15) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

جدول رقم (15) معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة.

الرقم	الصعوبات والعراقيل	معامل بيرسون للارتباط	القيم الاحتمالية (Sig)
1	الأكاديمية	0,457**	0,000
2	المتعلقة بالإشراف على المذكرات	0,574**	0,000
3	المتعلقة بالبحث العلمي	0,605**	0,000
4	الإدارية	0,736**	0,000
5	المتعلقة بالتربية العملية	0,788**	0,000
6	المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	0,541**	0,000
7	المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية	0,731**	0,000
8	المتعلقة بالترقية المهنية	0,663**	0,000
	الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل	0,640**	0,000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha \geq 0.01$).

من نتائج الجدول (15) نجد أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين المحاور الثمانية والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعنوية 0,01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,457، فيما كان الحد الأعلى 0,788.

وعليه فإن جميع محاور الاستبانة متسقة داخلياً وصادقة لما وضعت لقياسه.

2.7- ثبات الإستبانة Reliability:

ويقصد به قدرة المقياس على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة أخرى، وهناك عدة طرق إحصائية تستخدم لقياس مدى ثبات الأداة تعتمد في مجملها على أساس حساب معامل الارتباط.

ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث (معامل ألفا كرونباخ) (Crobach's Alpha Coefficient) باعتباره أنسب طريقة لحساب ثبات الأوزان المستخدمة في البحوث كالاستبيانات أو المقاييس الموجهة بدرجات محتملة عن كل عبارة، وعليه فقد قمنا بحساب ألفا كرونباخ على عينة استطلاعية مكونة من (14) وقد تم استبعادها من العينة الكلية، والجدول رقم (16) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (16) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	محور: الصعوبات والعراقيل	عدد العبارات	ثبات المحور
1	الأكاديمية	10	0,602
2	المتعلقة بالإشراف على المذكرات	06	0,601
3	المتعلقة بالبحث العلمي	11	0,757
4	الإدارية	10	0,824
5	المتعلقة بالتربية العملية	09	0,751

6	المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	07	0,814
7	المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية	10	0,754
8	المتعلقة بالترقية المهنية	06	0,753
9	الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل	16	0,682
-	**الثبات العام للاستبانة**	**85**	**0,920**

يتضح من الجدول رقم (**16**) أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0,920) لإجمالي فقرات الاستبيان (85) فيما تراوح ثبات المحاور ما بين 0,601 كحد أدنى وذلك لمحور (الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات) وبين 0,824 كحد أعلى لمحور (الصعوبات والعراقيل الإدارية)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

8- إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

بعد أن أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق استخدم الباحث الأسلوب المباشر للتطبيق، وهو التوزيع بنفسه على معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من مختلف جامعات الوطن، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الزملاء الذين يدرسون في المعاهد المعنية بدراستنا، كما تم تجميعها بنفس الطريقة، وقد قام الباحث بتوزيع (465) استمارة على أعضاء هيئة التدريس من مختلف المعاهد حول الوطن، حصل على (333) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، استمر فيها التوزيع قرابة 6 أشهر (ماي 2019 إلى غاية أكتوبر 2019).

9- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها اعتمد الباحث على التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تم من خلاله استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تم إدخال البيانات للبرنامج والخروج بأهم المؤشرات الكمية لإيضاح نتائج استجابات العينة والإجابة عن تساؤلات الدراسة.

وفيما يلي مجوعة الأساليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها:

1- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الشخصية والمهنية لأفراد مجتمع الدراسة.
2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد عينة الدراسة للصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.
3- معامل الارتباط لــ: بيرسون Pearson، لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وصدقها.
4- معامل الثبات لــ: ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لتحديد درجة ثبات الأداة.
5- اختبار (T) تاء لمعرفة الفروق الإحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الخبرة.
6- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة الفروق الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة بفعل متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية، المعهد).

ولتسهيل تفسير النتائج، استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل، وقام الباحث بمراجعتها، تمهيداً لإدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً لترميزها وتم حساب طول خلايا مقياس ليكرت Likert الثلاثي التدريج وفق الخطوات التالية:

1- حساب المدى (الحدود العليا والحدود الدنيا) (3 - 1 = 2)
2- الحاصل يتم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح (3/2 = 0,66)
3- تضاف هذه القيمة الناتجة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا يصبح طول الخلايا كما يلي:

- ✓ 1,00 – 1,66 يشير إلى درجة قليلة.
- ✓ 1,67 – 2,32 يشير إلى درجة متوسطة.
- ✓ 2,33 – 3,00 يشير إلى درجة كبيرة.

وعليه فإن تقييم الفئات يكون على النحو التالي: (1,00 – 1,66) يمثل درجة صعوبة منخفضة، (1,67 – 2,32) يمثل درجة صعوبة متوسطة، (2,33 – 3,00) درجة صعوبة عالية، وفي حالة تساوي عبارتين أو أكثر في متوسطهما الحسابي على مستوى المحور ككل فإنه يتم تقديم العبارة ذات الانحراف المعياري الأقل.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل عرض الباحث مختلف الخطوات والطرق التي اعتمدنا عليها في معالجة نتائج الدراسة الميدانية، والإطار العام الذي تمت فيه الدراسة الميدانية، انطلاقاً من المنهج المستعمل في الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، وتحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة (الاستبانة)، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية، تمهيداً لتحليل نتائج الدراسة في الفصل التالي.

الفصل السادس:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

بعد إتباع الخطوات المنهجية للبحث العلمي، يأتي هذا الفصل الأخير من الدراسة الذي نقوم فيه بجمع النتائج المتحصل عليها وعرضها وتحليلها ومناقشتها، وهي من الخطوات التي يجب على الباحثين القيام بها من أجل التحقق من صحة الفرضيات من عدمها، وليسهل على الباحثين عملية مقارنة النتائج المتحصل عليها بالفرضيات المطروحة من أجل الخروج بدراسة واضحة المعالم ذات قيمة علمية تعود بالفائدة على الدراسة بصفة عامة.

ولذلك يعتبر هذا الفصل الجزء الحيوي من الدراسة، لأنه يعمل على تحويل النتائج الميدانية إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية يمكن الاعتماد عليها في بلوغ الأهداف الأساسية للدراسة وتقديم الأدلة المنطقية وتحليلها وتفسيرها استناداً إلى نتائج الدراسات والأبحاث السابقة ومن ثم مقارنتها بفرضيات الدراسة الحالية للخروج بحكم نهائي عليها.

الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

1- عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول:

ما هي أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في إنجاح التكوين بالمعاهد، وكانت قيم استجابات أفراد عينة الدراسة لكل محور من محاورها كما هو موضح في الجداول التالية:

1.1 - عرض ومناقشة النتائج بحسب المحاور:

جدول رقم (17) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة مرتبة تنازلياً – حسب المتوسطات الحسابية-

رقم المحور	محور الصعوبات والعراقيل:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير	الترتيب
6	المتعلقة بالجانب المالي والحوافز	2,48	0,656	عالية	1
1	الأكاديمية	2,44	0,660	عالية	2
2	المتعلقة بالإشراف على المذكرات	2,35	0,689	عالية	3
8	المتعلقة بالترقية المهنية	2,35	0,691	عالية	4
3	المتعلقة بالبحث العلمي	2,35	0,691	عالية	4
7	المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية	2,30	0,695	متوسطة	5
5	المتعلقة بالتربية العملية	2,27	0,737	متوسطة	6
4	الإدارية	2,14	0,755	متوسطة	7
	الدرجة الكلية لجميع المحاور	**2,33**	**0,696**	**عالية**	-

يتضح من الجدول رقم (17) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات وعراقيل تواجههم في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **"بدرجة كبيرة"** بمتوسط حسابي قدره (2,33)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من 2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار **"موافق"** على أداة الدراسة، مما يوضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على وجود صعوبات وعراقيل تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0,656 و 0,755)، أي أن أعلى التباينات بين استجابات أفراد العينة كانت للمحور المتعلق بالصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب الإداري والذي بلغ انحرافه المعياري 0,755، بينما كانت استجابات عينة الدراسة على محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي أكثر تجانساً حيث بلغ انحرافه المعياري (0,656) .

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **"بدرجة كبيرة"** على خمسة محاور من الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، والمتمثلة في المحاور رقم (6،1،8،3،2)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1. جاء المحور رقم 6 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز"** في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة كبيرة"** بمتوسط حسابي بلغ (2,48) وانحراف معياري قدره (0,656)
2. جاء المحور رقم 1 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل الأكاديمية"** في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة كبيرة"** بمتوسط حسابي بلغ (2,44) وانحراف معياري قدره (0,660)
3. جاء المحور رقم 2 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات"** في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة كبيرة"** بمتوسط حسابي بلغ (2,35) وانحراف معياري قدره (0,689)
4. جاء المحور رقم 8 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية"** والمحور رقم 3 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي"** في المرتبة الرابعة بالتساوي من حيث **موافقة**

أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة كبيرة" بمتوسط حسابي بلغ (2,35) وانحراف معياري قدره (0,691) لكلا المحورين

كما يتضح من نتائج الجدول أن أفراد عينة الدراسة موافقون **"بدرجة متوسطة"** على ثلاثة محاور من الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، والمتمثلة في المحاور رقم (4،5،7)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1. جاء المحور رقم 7 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية"** في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة متوسطة"** بمتوسط حسابي بلغ (2,30) وانحراف معياري قدره (0,695)

2. جاء المحور رقم 5 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية"** في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة متوسطة"** بمتوسط حسابي بلغ (2,27) وانحراف معياري قدره (0,737)

3. جاء المحور رقم 4 وهو محور **"الصعوبات والعراقيل الإدارية"** في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليه "بدرجة متوسطة"** بمتوسط حسابي بلغ (2,48) وانحراف معياري قدره (0,656)

وبالنظر إلى نتائج الجدول الذي يوضح ترتيب أكثر المحاور صعوبة، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (العامري 2014)، و(الصغير 2008) اللتان أكدتا أن المشكلات والصعوبات المتعلقة بالرواتب والمكافآت المادية والمالية جاءت في المرتبة الأولى وبدرجة حدة عالية، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (عطية 2018) و(الحلو 2003) و(اليوسف 2012) و(القاسم وعطير 2019) و(العامري 2014) الذين أشاروا إلى أن المشكلات الأكاديمية والمشكلات المتعلقة بالطلبة جاءت في المرتبة الثانية وبدرجة صعوبة عالية أيضاً، وأكدت دراسة (الصغير 2008) أن المشكلات المتعلقة بالترقية جاءت في المرتبة الثالثة وبدرجة عالية وهو ما اتفقت نتائجه مع دراستنا الحالية، كما أكدت نتائج دراسة كلاً من (عطية 2018) و(الحلو 2003) و(العامري 2014) أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلات وصعوبات متعلقة بالترقية وبدرجة عالية كذلك، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (سناني 2012) و(عطية 2018) و(الحلو 2003) الذين أشاروا إلى أن المشكلات والصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي جاءت بدرجة صعوبة عالية.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية كذلك مع دراسة كل من (بطاينة 2007) و(المخلافي 2008) و(سناني 2012) في محور الصعوبات المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة في كون أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون صعوبات ومشاكل بدرجة متوسطة في هذا المجال، كما اتفقت الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة (المخامرة 2012) في المحور الصعوبات المتعلقة بالتربية العملية وبدرجة متوسطة كذلك، فيما أكدت نتائج دراسة كلاً من (سناني 2012) و(بطاينة 2007) و(الحلو 2003) و(القاسم وعطير 2019) و(المخلافي 2008) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلات إدارية بدرجة متوسطة وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (الصغير 2008) و(المخامرة 2012) و(الرشيدي 2016) التي توصلت إلى أن أقل المشكلات والصعوبات حدة كانت في المجالات المتعلقة بالصعوبات الأكاديمية والطلبة، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (بطاينة 2007) و(المخلافي 2008) في أن المشكلات المالية جاءت بدرجة متوسطة، ومع نتائج دراسة (الرشيدي 2016) التي توصلت إلى أن المشكلات المتعلقة بالإشراف والإرشاد الأكاديمي جاءت بدرجة متوسطة عكس النتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (المخلافي 2008) و(الحلو 2003) التي توصلت إلى أن المشكلات المتعلقة بالترقية الأكاديمية جاءت أقل حدة وبدرجة متوسطة، وكذلك مع نتائج دراسة (الرشيدي 2016) و(الصغير 2008) و(المخلافي 2008) التي توصلت إلى أن الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي جاءت أقل حدة وبدرجة متوسطة كذلك، كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (سناني 2012) و(العامري 2014) و(اليوسف 2012) التي توصلت إلى أن المشكلات المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية جاءت بدرجة حدة عالية عكس ما توصلت إليه دراستنا من أن هذه الصعوبات جاءت أقل حدة وبدرجة متوسطة.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (الصغير 2008) و(العامري 2014) و(اليوسف 2012) التي توصلت إلى أن المشكلات والصعوبات الإدارية جاءت أكثر وبدرجة عالية عكس ما توصلت إليه نتائج دراستنا الحالية، كما اختلفت مع نتائج دراسة (العامري 2014) في المحور المتعلق بالصعوبات المتعلقة بالتربية العملية التي جاءت بدرجة عالية عكس نتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية.

2.1- عرض ومناقشة النتائج بحسب العبارات:

أولاً: محور "الصعوبات والعراقيل الأكاديمية":

جدول رقم (18): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	اعتماد الطلبة بشكل رئيسي على محاضرة الأستاذ دون الالتفات للمرجع المناسب للمقياس.	ك	209	94	30	2,54	0,656	عالية 5
		%	62,8	28,2	9,0			
2	ميل الطلبة إلى أسلوب الإملاء كطريقة تدريس محبذة لديهم.	ك	173	104	56	2,35	0,7	عالية 7
		%	52,0	31,2	16,8			
3	كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية.	ك	144	113	76	2,20	0,7	متوسط 9
		%	43,2	33,9	22,8			
4	عدم إتاحة الدروس والمحاضرات على خط online للطلبة.	ك	139	134	60	2,24	0,737	متوسطة 8
		%	41,7	40,2	18,0			
5	كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات.	ك	280	35	18	2,70	0,5	عالية 1
		%	84,1	10,5	5,4			
6	تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام.	ك	185	123	25	2,49	0,6	عالية 6
		%	55,6	36,9	7,5			
7	كثرة الإضرابات وغلق المعاهد.	ك	222	92	19	2,61	0,5	عالية 2
		%	66,7	27,6	5,7			
8	عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية.	ك	211	92	30	2,51	0,6	عالية 4
		%	63,4	27,6	5,7			
9	غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعلم.	ك	203	115	15	2,56	0,580	عالية 3
		%	61,0	34,5	4,5			
10	عدم توفر توصيف علمي للمقاييس التي أدرسها للطلبة.	ك	94	176	63	2,09	0,6	متوسطة 10
		%	28,2	52,9	18,9			
المتوسط الحسابي العام = 2,44 ، الإنحراف المعياري العام = 0,660								

يتضح من الجدول رقم (18) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات أكاديمية تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **"بدرجة كبيرة"**، وبمتوسط حسابي قدره (2,44) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من (2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على وجود صعوبات أكاديمية تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0,526 و 0,788) أي أن أعلى التباينات بين استجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (3) والتي بلغ انحرافها المعياري (0,788) بينما كانت استجابات العينة على العبارة رقم (5) أكثر تجانسا حيث بلغ انحرافها المعياري (0,526)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون بدرجة كبيرة على سبعة من الصعوبات الأكاديمية التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (2،6،1،8،9،7،5) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (5) وهي "كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,79) ونسبة (84,1%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات قد يكون بسبب ظروف الطلبة التي تجبرهم عن التغيب للبحث عن عمل لتحسين أوضاعهم المعيشية وهو ما ينعكس بالضرورة على إنجاح التكوين بالمعاهد.

2.جاءت العبارة رقم (7) وهي "كثرة الإضرابات وغلق المعاهد" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,61) ونسبة (66,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن كثرة الإضرابات راجعة لحالة الإحباط التي يشعر بها الطلبة بسبب ندرة حصول المتخرجين على فرص عمل، وشح المناصب المطلوبة في تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية كونه مقتصر فقط على التوظيف في الطورين المتوسط والثانوي دون الطور الابتدائي ومؤسسات الشباب والرياضة.

3.جاءت العبارة رقم (9) وهي "غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعلم" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,56) ونسبة (61,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك غياب الإثارة والتشويق عن المناهج الدراسية التي لا تلبي احتياجات الطلبة، كما قد يكون مؤشراً إلى مشكلة أخرى وهي مشكلة التقويم في الجامعة، فالطالب الذي تغيب عنه الجدية في عملية التعلم ولا ينجز واجباته ولا يعبأ بما يطلبه منه الأستاذ يكون مصيره الفشل الذي يشكل بالتالي خيبة أمل للأستاذ وقلق قد يمس سمعة الأستاذ وربما اتهامه بفشله في إنجاح التكوين الجامعي وضعف مخرجاته.

4.جاءت العبارة رقم (8) وهي "عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,54) ونسبة (63,4%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى ندرة البرامج والمسابقات والندوات العلمية التي تقيمها المؤسسة الجامعية، وقلة الحوافز التي تشجع الطلبة على هكذا مبادرات التي تساعد الأستاذ على إنجاح التكوين بالمعاهد.

5.جاءت العبارة رقم (1) وهي "اعتماد الطلبة بشكل رئيسي على محاضرة الأستاذ دون الالتفات للمرجع المناسب للمقياس" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,54) ونسبة (62,8%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذا قد يرجع إلى ضعف امتلاك الطلبة لمهارات استخدام التقنيات الحديثة وامتلاك الحاسب الآلي وتصفح المواقع العلمية للاستفادة منها في التعليم والحصول على المعلومات، كما قد يرجع لعدم توجيه من قبل الأساتذة لتوجيه الطلبة نحو التعلم الذاتي.

6.جاءت العبارة رقم (6) وهي "تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,48) ونسبة (55,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم إقبال الطلبة على القراءة لزيادة مداركهم الثقافية وقضاء وقت الفراغ في البحث العلمي وفيما يعود عليهم بالفائدة الفكرية، كما يرجع إلى قلة تشجيع الأسرة لأبنائها على القراءة والحوار الأسري الهادف وابتعاد فئة الشباب على مجالسة كبار السن من أصحاب الخبرة، والتجارب، والفكر، والأدب.

7.جاءت العبارة رقم (2) وهي "ميل الطلبة إلى أسلوب الإملاء كطريقة تدريس محبذة لديهم" في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,48) ونسبة (55,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع لضعف النظام التعليمي الجامعي وما قبل الجامعي الذي يركز على تكثيف محتوى المواد والمقاييس المُدرسَة وحفظ ما فيهم من محتوى وإغفال تشجيع الطلبة على الإطلاع من خارج تلك المقررات الدراسية، بالإضافة إلى أساليب التدريس القائمة بشكل أساسي على الإملاء دون استثارة روح التفكير الإبداعي الناقد، والتحليل والنقاش العلمي وهو ما يعيق إنجاح التكوين بصفة عامة.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **"بدرجة متوسطة"** على ثلاث من الصعوبات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (4,3,10) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (4) وهي "عدم إتاحة الدروس والمحاضرات على خط online للطلبة" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي قدره (2,24) ونسبة (41,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة تؤدي إلى ضعف إيصال المادة العلمية للطلبة الذين قد يتغيبون عن المحاضرات مما يتيح لهم تدارك ما فاتهم، إلا أن هذه العبارة جاءت بدرجة متوسطة لكون أغلب المعاهد تتيح للطلبة الدروس والمحاضرات على الخط.

2.جاءت العبارة رقم (3) وهي "كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي (2,20) ونسبة (43,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية يؤثر على طريقة تقديم المحاضرات والدروس خاصة منها التطبيقية، بالإضافة إلى طرق وأساليب التقويم فالطرق الحديثة تتطلب عدد قليل من الطلبة عكس الطرق القديمة التي لا تتأثر بعدد الطلبة، وقد يرجع هذا لعدم توفر الأساتذة بعدد كافي يتناسب وعدد الطلبة، أو قد يعود لعدم توفر القاعات الدراسية والرياضية من أجل تقسيم الطلبة على أفواج صغيرة.

3.جاءت العبارة رقم (10) وهي "عدم توفر توصيف علمي للمقاييس التي أدرسها للطلبة" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,09) ونسبة (28,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن عدم توفر توصيف علمي للمقياس تستوجب على الأستاذ بذل وقت وجهد كبيرين للإطلاع على كل ما هو جديد بخصوص المقياس وهذا ما يسبب عبء إضافي للأعباء التدريسية والبحثية، كما يعتبر توفر توصيف علمي للمقياس دليلاً إرشادياً فعالاً للأساتذة حتى يساهموا في التخطيط لتحسين المقرر الدراسي وتطويره في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة المحلية والعالمية وهو ما يعمل على إنجاح التكوين بصفة عامة

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالصعوبات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (الصغير،2008م)، ودراسة (الحلو،2003م) ودراسة (القاسم وعطير،2019م) ودراسة (النوح ،2006م) ودراسة (الرشيدي،2003م) في أن كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات سواء لظروفهم الصحية والنفسية والاجتماعية أو بسبب كثرة الإضرابات وغلق المعاهد، وتفشي بعض الظواهر السلبية كالتأخر والشرود وعدم وجود ضوابط إلزامية لحضور الطلبة كل ذلك يضاعف من جهود الأستاذ، كما يتفق الباحث فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (سناني،2012م) و(عبدالغفور،2002م) و(المخامرة،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(المخلافي،2008م) في أن غياب الجدية وعدم دافعيتهم وحماسهم للعملية التعليمية من شأنه أن يسبب خيبة أمل وقلق للأستاذ، كما تتفق النتيجة التي توصل إليها الباحث حول عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية مع نتائج دراسة كلاً من (الصغير،2008م) و(الرشيدي،2003م) و(الحلو،2003م) مما يصعب على الأستاذ القيام بواجباته التكوينية، كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة كلاً من (الحلو،2003م) و(عطية، 2018م) و(الخرابشة،2013م) في أن اعتماد الطلبة بشكل رئيسي على محاضرة الأستاذ يزيد من الأعباء الملقاة على الأستاذ، كما تتفق النتيجة التي توصل إليها الباحث حول تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام مع نتائج دراسة كلاً من (سناني،2012م) و(العامري،2014م) و(النوح،2006م) و(عطية،2018م) و(الحلو،2003م) و(الرشيدي،2003م) و(المخلافي،2008م) و(Orata,1999) وهو ما يزيد من الأعباء الملقاة على الأستاذ، كما تتفق نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة كل من (الصغير،2008م) و(عطية،2018م) و(الحلو،2003م) في ميل الطلبة إلى أسلوب الإملاء والتلقين كطريقة تدريس محبذة لديهم مما يعيق إنجاح التكوين بالمعاهد، كما تتفق النتيجة التي توصل إليها الباحث أيضاً حول عدم إتاحة الدروس والمحاضرات على خط online للطلبة والاعتماد على الطرق التقليدية في عرض المقرر الدراسي مع نتائج دراسة كلاً من (Suzanne&Dale,1999) و(الرشيدي،2003م)، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كل من (العامري،2014م) و(الصغير،2008م) في عدم توفر توصيف علمي للمقاييس المدرسة للطلبة والتي تعد من الصعوبات الأكاديمية التي تعيق إنجاح التكوين بالمعاهد.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (العامري، 2014م) و(الخرابشة،2013م) و(النوح،2006م) و(الصغير،2008م) و(المخامرة،2012م) و(الرشيدي، 2003م) و(المخلافي،2008م) و(Orata,1999) حول كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية أو الشعب الدراسية مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل فرص التدريس الفعال.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع بصفة عامة إلى النُظم المنظمة للعمل بالمعهد والجامعة ككل، ولأن الطالب هو الذي وجدت من أجله العملية التعليمية برمتها، وعلى أساسه يحكم على نجاح التكوين من عدمه، فإن الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي تؤثر على أدائه بشكل مباشر أو غير مباشر وهو ما ينعكس على مخرجات العملية التعليمية في الأخير، حيث يقول (سعيد، مجلد13، ص ص 231-232) بهذا الصدد " فإنه من المنطقي أن الأستاذ لن يهتم بتدريسه ولا بحوثه كما لن يعتني بالاتصالات المباشرة بطلابه مادامت هناك ظروف تعترض مساره العلمي على أننا لا نعدم أن نجد عدد من هؤلاء الأساتذة الذين تعيش فيهم تلك الرغبة الحقيقة في البحث عن الحقيقة والرغبة المشتعلة التزاما بخدمة المجتمع، يقومون باستماتة في مواجهة هذه العوائق الشرسة".

ثانياً: محور "الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالاشراف على المذكرات":

جدول رقم (19): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف.	ك	175	132	26	2,45	0,636	2 عالية
		%	52,6	39,6	7,8			
2	زيادة عدد الطلبة المخصصين للأستاذ المشرف.	ك	105	154	74	2,09	0,728	6 متوسطة
		%	31,5	46,2	22,2			
3	قلة اهتمام الطالب بتوجيهات الأستاذ المشرف.	ك	149	141	43	2,32	0,690	4 متوسطة
		%	44,7	42,3	12,9			
4	ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية.	ك	217	98	18	2,60	0,591	1 عالية
		%	65,2	29,4	5,4			
5	عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع الطلبة.	ك	179	96	58	2,36	0,763	3 عالية
		%	53,8	28,8	17,4			
6	تأخر عملية إعلان عناوين المذكرات المقبولة للطلبة.	ك	152	128	53	2,30	0,727	5 متوسطة
		%	45,6	38,4	15,9			
المتوسط الحسابي العام = 2,35 ، الإنحراف المعياري العام = 0,689								

يتضح من الجدول رقم (19) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات متعلقة بالإشراف على المذكرات تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **"بدرجة كبيرة"**، وبمتوسط حسابي قدره (2,35) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من (2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالإشراف تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,591 و0,763) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (5) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,763) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (4) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,591)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون بدرجة كبيرة على ثلاثة من الصعوبات المتعلقة بالإشراف التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (4,1,5) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (4) وهي "ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها "بدرجة كبيرة"** بمتوسط حسابي (2,60) ونسبة (65,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين المنظم للإشراف والنزاهة العلمية يسبب المزيد من المشكلات للأستاذ مع طلبته، مما يزيد من عراقيل العمل لديه وقد ينعكس في انعدام الثقة بينهم، وقد يرجع ضعف الوعي إلى قلة توجيه الطلبة بأهمية اللوائح والقوانين المتعلقة بالإشراف على المذكرات أو لعدم اتخاذ الإجراءات الرادعة بحق الطلبة المخالفين من طرف الإدارة والأساتذة المشرفين.

2.جاءت العبارة رقم (1) وهي "قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,45) ونسبة (52,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة الإشراف قد

يرجع لضعف دافعية الطلبة نحو التعلم، وهو ما يضاعف من جهود الأستاذ الذي يضطر إلى تخصيص جزء من وقته غير الذي تم الاتفاق عليه وبالتالي الزيادة في الصعوبات والعراقيل التي تواجهه.

3.جاءت العبارة رقم (5) وهي "عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع الطلبة" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,36) ونسبة (53,8%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع طلبته دليل على عدم ملائمة البيئة المادية لعملية التدريس والإشراف مما يضطر الأستاذ إلى الالتقاء بطلبته في أماكن لا تتوفر على الجو النفسي المريح، والمناخ العلمي المناسب لهم وللأستاذ، وهو ما ينعكس على مستوى أدائهم في إنجاح التكوين بالمعاهد ورضاهم الوظيفي.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على ثلاث من الصعوبات المتعلقة بالإشراف على مذكرات التخرج التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (3,6,2) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (3) وهي " قلة اهتمام الطالب بتوجيهات الأستاذ المشرف" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة و**بمتوسط حسابي قدره (2,32) ونسبة (44,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذا الأمر قد يرجع لفقدان الثقة بين الطالب و الأستاذ المشرف أو لتدني المستوى العلمي للطلبة واهتمامهم بأمور بعيدة عن الدراسة والبحث العلمي.

2.جاءت العبارة رقم (6) وهي "تأخر عملية إعلان عناوين المذكرات المقبولة للطلبة" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي (2,30) ونسبة (45,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة قد ترجع لكون بعض المعاهد يتداخل لديها العمل الإداري في بداية السداسي من تسجيل وتوجيه، ويطول على اللجنة العلمية دراسة العناوين المقبولة لقلة عدد الأساتذة بالمعهد أحياناً، بالإضافة إلى كثرة الإضرابات وغلق المعاهد كما سبق ذكره.

3.جاءت العبارة رقم (2) وهي "زيادة عدد الطلبة المخصصين للأستاذ المشرف" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,09) ونسبة (31,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وقد يرجع هذا إلى كثرة عدد الطلبة المسجلين في الشعبة والإقبال على تخصص دون الآخر، ويرى الباحث أن زيادة عدد الطلبة للأستاذ المشرف ترهقه وتربكه وهذا ما يؤثر على عطاءه وإشرافه بشكل فعال، بالإضافة إلى طول الوقت الذي يأخذه الإشراف وهو ما يسبب جهد مضاعف وصعوبات في إنجاح التكوين.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م)، ودراسة (الرشيدي،2016م) و(Orata,1999) في أن ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية وضعف الالتزام بالمعايير الموضوعية، وعدم محاسبة الطلبة في حالة التهاون في تطبيق مبادئ الإرشاد يشكل عبء مضاف للأستاذ ويقلل من أدائه الوظيفي، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الرشيدي،2016م) في قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف مما يضاعف من جهود الأستاذ، كما يتفق الباحث فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة (عبدالغفور،2002م) في عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع طلبته، وهذا ما يلقي كذلك مزيداً من الأعباء.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة (الرشيدي، 2003م) حول قلة اهتمام الطالب بتوجيهات الأستاذ المشرف مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل الإشراف الفعال، كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية أيضاً مع دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(الرشيدي، 2003م) في أن زيادة عدد الطلبة المخصصين للأستاذ المشرف تأخذ من جهد و وقت الأستاذ بشكل مضاعف، مما قد ينعكس أيضاً على تأخر عملية عناوين المذكرات المقبولة للطلبة.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع بصفة عامة إلى عدم توفر الجوانب المهمة والمتكاملة للأستاذ المشرف سواء كانت إدارية أو بيداغوجية أو نفسية، فالإشراف على الرسائل العلمية كما يقول أبو سليمان " ليس مجرد عمل روتيني

إداري، بل هو عمل فني لا يتسنى القيام به، إلا لأستاذ ممارس للبحث العلمي ودوره هنا دور الباحث والمدرس والموجه في آن واحد" (أبو سليمان، 1987، ص33)، ولأن هذا العمل الفني يتطلب وقت وجهد كان لزاماً على الإدارة الجامعية توفير الظروف الملائمة وتذليل الصعوبات والعراقيل التي تواجهه، حيث يقول (زاهر، 1995، ص72) بهذا الصدد أن "مما لا شك فيه أن ممارسة الإشراف على الرسائل العلمية، من الأمور التي تحتاج إلى جهد و وقت كافي ينفق على المتابعة العلمية والفنية للرسالة ومن ثم فانه من الصعب، أن يقوم بذلك الدور – على أكمل وجه – أستاذ لديه أعباء تدريسية كبيرة والتزامات عديدة ومتنوعة داخل جامعة".

ثالثاً: محور "الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي":

جدول رقم (20): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الإنحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي.	ك	231	76	26	2,62	0,628	1 عالية
		%	69,4	22,8	7,8			
2	ندرة الأيام الدراسية والملتقيات العلمية التي تهتم بالجانب التكويني.	ك	124	155	54	2,21	0,701	9 متوسطة
		%	37,2	46,5	16,2			
3	نقص الإمكانات الحالية لمكتبة المعهد.	ك	105	107	121	1,95	0,824	11 متوسطة
		%	31,5	32,1	36,3			
4	ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.	ك	150	115	68	2,25	0,772	8 متوسطة
		%	45,0	34,5	20,4			
5	قلة وجود المخابر البحثية لدى الكثير من معاهد الرياضة.	ك	198	98	37	2,48	0,688	4 عالية
		%	59,5	29,4	11,1			
6	قلة اهتمام المعاهد بإنشاء وتطوير قواعد البيانات لديها.	ك	177	129	27	2,45	0,641	6 عالية
		%	53,2	38,7	8,1			
7	صعوبة إجراء البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح التكوين داخل وخارج الوطن.	ك	186	117	30	2,47	0,656	5 عالية
		%	55,9	35,1	9,0			
8	عدم تحديث مكتبة المعهد بالكتب والدوريات العلمية الجديدة.	ك	101	135	97	2,01	0,772	10 متوسطة
		%	30,3	40,5	29,1			
9	صعوبة إجراء البحوث التكاملية (بحوث الفريق).	ك	158	147	28	2,39	0,638	7 عالية
		%	47,4	44,1	8,4			
10	قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن	ك	203	98	32	2,51	0,666	3 عالية
		%	61,0	29,4	9,6			
11	صعوبة اتصال مخابر البحث لدينا بمراكز بحث عالمية.	ك	210	100	23	2,56	0,621	2 عالية
		%	63,1	30,0	6,9			
المتوسط الحسابي العام = 2,35، الإنحراف المعياري العام = 0,691								

يتضح من الجدول رقم (20) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات متعلقة بالبحث العلمي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **"بدرجة كبيرة"**، وبمتوسط حسابي قدره (2,35) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من (2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالبحث العلمي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,621 و0,824) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (3) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,824) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (11) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,621)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون **"بدرجة كبيرة"** على سبعة من الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (1,11,10,5,7,6,9) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (1) وهي "قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها "بدرجة كبيرة"** بمتوسط حسابي (2,62) ونسبة (69,4%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى النقص الفادح للأجهزة المخبرية والتقنية لهاته المخابر بالرغم ما تمثله من أهمية كبيرة في إنجاح التكوين، إذ تستخدم في الدراسات الميدانية سواء للطلبة أو الأساتذة وهذا النقص يؤدي إلى غلبة الجانب النظري على الكثير من الدراسات مما يُشعر المنتمين لمخابر البحث بالانزعاج من تكرار المعلومات والدراسات وعدم صلاحيتها للتطبيق المخبري والميداني.

2.جاءت العبارة رقم (11) وهي "صعوبة اتصال مخابر البحث لدينا بمراكز بحث عالمية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,56) ونسبة (63,1%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى قلة الاتفاقيات والعقود بين الجامعة الجزائرية والجامعات خارج الوطن وهذا ما وافق عليه أعضاء عينة الدراسة بدرجة كبيرة كما سيأتي ذكره، وبالرغم من أهمية احتكاك مراكز البحث لدينا بمراكز بحثية عالمية لإطلاع الأستاذ على ما هو جديد في مجال تخصصه من معلومات ومتغيرات وتطورات، ومشاركتها، إلا أن هذه الصعوبة لم تزل قائمة.

3.جاءت العبارة رقم (10) وهي "قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,51) ونسبة (61,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى الشروط التي تضعها الجامعات أو بسبب التكلفة الباهظة لمثل هكذا اتفاقيات التي تتيح له تبادل الخبرات وتعطيه فرصة للإطلاع على الأبحاث والدراسات العلمية الحديثة التي تزيد من فرص إنجاح التكوين بمعاهدنا.

4.جاءت العبارة رقم (5) وهي "قلة وجود المخابر البحثية لدى الكثير من معاهد الرياضة" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,48) ونسبة (59,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، بالرغم من أن مخابر البحث تعتبر اللبنة الأساسية للبحث العلمي إلا أن هناك الكثير من المعاهد لا تمتلك مخابر بحث، وقد يرجع ذلك لارتباط المخابر بالقطاع الحكومي من حيث الجانب الإداري والمالي وهذا ما يتطلب وقت وميزانية قد تصعب في الوقت الحالي في ظل تبني الدولة سياسة التقشف.

5.جاءت العبارة رقم (7) وهي "صعوبة إجراء البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح التكوين داخل وخارج الوطن" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,47) ونسبة (55,9%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة من شأنها أن تقلل من تبادل الخبرات العلمية على المستوى الداخلي والخارجي، وهو ما يقلل من فرص الأستاذ الجامعي في تحديث معلوماته وخبراته التي ستساهم بالتأكيد في إنجاح التكوين بالمعاهد.

6.جاءت العبارة رقم (6) وهي "قلة اهتمام المعاهد بإنشاء وتطوير قواعد البيانات لديها" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,45) ونسبة (53,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة التي يرى الباحث أن هذا الأمر أسهم في الاعتماد على مذكرات وملخصات دروس، واستنساخ بعض الموضوعات من الكتب والدوريات والمجلات، مما يشكل عبئاً كبيراً على الطلبة والأساتذة كذلك.

7.جاءت العبارة رقم (9) وهي "صعوبة إجراء البحوث التكاملية (بحوث الفريق)" في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,39) ونسبة (47,4%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وبالرغم من أهمية بحوث الفريق في المجالات الرياضية وفي إنجاح التكوين كونها تعمل على تحقيق التعاون والتكامل بين الأساتذة ومعاهد الرياضة، إلا أن أعضاء عينة الدراسة يرون صعوبة إجراء مثل هكذا بحوث لكون أغلب المخابر المتوفرة لا ترقى ولا توفر المتطلبات الأساسية لهذه البحوث بالإضافة لضعف التمويل وربما لضيق الوقت كذلك.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **"بدرجة متوسطة"** على أربعة من الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (4,2,8,3) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (4) وهي "ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,25) ونسبة (45,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ومن المعروف أن البحث العلمي يعد من صميم عمل الأستاذ الجامعي ومطلباً رئيسياً لترقيته وتقدمه في مجال بحثه وبالتالي إنجاح التكوين بالمعهد، وعليه يرى الباحث أن ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي لا تمكن الأساتذة من إجراء البحوث الميدانية وتنفيذ المشروعات العلمية، وهذا ما يقلل من رغبة ودافعية الأستاذ في تحقيق التقدم العلمي والأكاديمي والوظيفي

2.جاءت العبارة رقم (2) وهي "ندرة الأيام الدراسية والملتقيات العلمية التي تهتم بالجانب التكويني" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,21) ونسبة (37,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، لما تمثله الأيام الدراسية والملتقيات العلمية من أهمية كبيرة للأستاذ الجامعي، إذ تتيح له الفرصة للمزيد من الإطلاع على الأبحاث والمستجدات المتصلة بحقل تخصصه وتساهم في إنجاحه التكوين، حيث قلة الأيام الدراسية والملتقيات قد تعيق الأستاذ أكاديمياً.

3.جاءت العبارة رقم (8) وهي "عدم تحديث مكتبة المعهد بالكتب والدوريات العلمية الجديدة" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,01) ونسبة (30,3%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن نقص مصادر المعلومات من كتب ودوريات جديدة يزيد من حجم الصعوبات والعراقيل التي يواجهها الأستاذ الجامعي، مما يعيقه عن تحقيق نموه وطموحه العلمي والأكاديمي والتي من بينها إنجاح التكوين بالمعهد، ومن ثم انصرافه للبحث عن مصادر المعلومات في مجال تخصصه خارج أسوار الجامعة مما يكلفه المزيد من الوقت والجهد، ويزيد من الأعباء الملقاة على عاتقه.

4.جاءت العبارة رقم (3) وهي "نقص الإمكانات الحالية لمكتبة المعهد" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (1,95) ونسبة (31,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، حيث أن مكتبة المعهد التي لا توفر الاحتياجات اللازمة لعملية التعلم والتعليم سواء ما يتعلق بالعتاد والتجهيزات الحديثة كالحواسيب والانترنت أو ما يتعلق بإجراء البحوث والدراسات المختلفة، من دوريات، مجلات، وكتب، ومراجع علمية حديثة ومتنوعة تعتبر من أهم معوقات إنجاح التكوين بالمعهد.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م)، ودراسة (المخلافي،2008م) ودراسة (Babatope 2010) ودراسة (شيخة ،2000) في قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي وضعف التجهيزات والمخابر اللازمة لبعض التخصصات، وهو ما نتج عنه الصعوبة الثانية المتمثلة في صعوبة اتصال مخابر البحث لدينا بمراكز بحث عالمية، وهو ما انجر عنه أيضاً الصعوبة الثالثة المتمثلة في قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن، وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(المخلافي،2008م)، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية أيضا مع نتائج دراسة (Archibong & al. 2010) و(الصغير،2008) في قلة وجود المخابر البحثية لدى الكثير من المؤسسات التعليمية والمشكلات المتعلقة بالبحث العلمي بصفة عامة، كما اتفقت النتيجة التي توصل إليها الباحث حول صعوبة إجراء البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح التكوين وقلة الدورات التي تعقدها الوزارة للمنهاج مع نتائج دراسة كلاً من (المخامرة،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(Di,2000)، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية أيضاً مع نتائج دراسة كل من (العامري،2014م) و(الصغير،2008) في قلة الاهتمام بإنشاء وتطوير قواعد البيانات لدى الجامعات وهو ما يعيق عضو هيئة التدريس على أداء مهامه الأكاديمية والبحثية بالشكل المطلوب، كما اتفقت نتائج الدراسة في صعوبة إجراء البحوث التكاملية وعدم توافر كافية للقيام بمهمات علمية مع دراسة كل من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(المخلافي،2008م).

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(الخرابشة،2013م) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) و(Di،2000)، و(Babatope،2010) و(Archibong & Al،2010) حول ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي وعدم كفايته، ونقص الدعم المالي الكافي الأمر الذي يصعب على عضو هيئة التدريس القيام بأموره البحثية، كما اتفقت نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م)

و(الخرابشة،2013م) و(الحلو،2003م) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م)، حول قلة الأيام الدراسية والملتقيات والدورات العلمية التي تعقد بالجامعة وصعوبة الاشتراك فيها، مما يفوت الفرصة على الأستاذ الإطلاع على الأبحاث والمستجدات المتصلة بحقل تخصصه، كما يرى الباحث أيضاً أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (سناني،2012م) و(عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(النوح،2006) و(الخرابشة،2013م) و(العطية،2018) و(الحلو،2003) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) و(Orata,1999)، في عدم تحديث مكتبة المعهد بالكتب والدوريات العلمية الجديدة وقلة المراجع اللازمة للبحث العلمي نقص الإمكانات الحالية لمكتبات عموماً.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع إلى جملة من الأعباء التي تستنزف الكثير من جهد ووقت الأستاذ الجامعي والتي تتعلق بصفة عامة بالظروف التي تحيط بالأستاذ الباحث بصفة خاصة، حيث يقول الخطيب بهذا الصدد " هناك العديد من الظروف والعوامل التي يمكن اعتبارها مسؤولة عن تراجع وظيفة البحث العلمي في الجامعات العربية مثل: عدم توفر التمويل المالي الكافي، أو عدم توفر مصادر معرفة وصعوبة الوصول إليها أو عدم توفر الوقت لإجراء البحوث العلمية، أو عدم توفر المناخ العلمي المناسب للبحث العلمي" (أبو سليمان، 1987، ص33)، كما يزيد "معمرية" عن ذلك "هناك عوامل خارجية تتعلق بالظروف المحيطة بالباحث تتمثل في: عدم توفر الوسائل والتجهيزات، ونقص إمكانات النشر والقيام بنشاطات مهنية أخرى، وغياب المراجع العلمية الضرورية، وصعوبة التطبيق الميداني وكثرة الأعمال الإدارية والأعمال البيداغوجية، وانعدام التشجيع المادي للبحث العلمي" وهو ما يتفق مع ما توصلت إلية نتائج الدراسة الحالية.

رابعاً: محور "الصعوبات والعراقيل الإدارية":

جدول رقم (21): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	عدم توفير إدارة المعهد الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية.	ك	132	136	65	2,20	0,7	3 متوسطة
		%	29,6	40,8	19,5			
2	غلبة الرتابة والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المعهد.	ك	141	98	94	2,14	0,8	6 متوسطة
		%	42,3	29,4	28,5			
3	قلة تشجيع إدارة المعهد للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ.	ك	127	125	81	2,14	0,7	5 متوسطة
		%	38,1	37,5	24,3			
4	تولي غير المؤهلين الوظائف الإدارية المختلفة بالمعهد.	ك	129	106	98	2,09	0,8	9 متوسطة
		%	38,7	31,8	29,4			
5	عدم مراعاة الإدارة لخصوصية المقاييس التطبيقية والنظرية في برنامج الأستاذ.	ك	112	149	72	2,12	0,7	7 متوسطة
		%	33,6	44,7	21,6			
6	تداخل العمل الإداري في بداية السداسي (تدريس، تسجيل، إرشاد).	ك	125	166	42	2,25	0,6	2 متوسطة
		%	37,5	49,8	12,6			
7	نقص أعداد المكلفين بالطباعة والأمانة بالمعهد.	ك	98	128	107	1,97	0,7	10 متوسطة
		%	29,4	38,4	32,1			
8	ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح بالمعهد لمتغيرات العصر.	ك	109	152	72	2,11	0,7	8 متوسطة
		%	32,7	45,6	21,6			
9	تفرد إدارة المعهد باتخاذ القرارات بمعزل عن الأستاذ.	ك	126	131	76	2,15	0,7	4 متوسطة
		%	37,8	39,3	22,8			
10	قلة تجاوب إدارة المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة.	ك	144	142	47	2,29	0,7	1 متوسطة
		%	43,2	42,6	14,1			

المتوسط الحسابي العام = 2,14 ، الإنحراف المعياري العام = 0,755

يتضح من الجدول رقم (21) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات وعراقيل إدارية تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **"بدرجة متوسطة"**، وبمتوسط حسابي قدره (2,14) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1,67 إلى 2,32) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق إلى حد ما) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على وجود صعوبات وعراقيل إدارية تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,664 و0,829) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (2) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,829) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (6) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,664)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على جميع الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (7،4،8،5،2،3،9،1،6،10) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (10) وهي "قلة تجاوب إدارة المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,29) ونسبة (43,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وتعتبر معايير الجودة المقياس المعتمد لتقييم ما يقدم من برامج تكوينية وتدريبية لتكوين عنصر بشري كفء ومؤهل، وعليه يرى الباحث أن قلة تجاوب إدارة الجامعة لتطوير برامج التكوين يزيد من الصعوبات والعراقيل التي تواجههم من حيث تنسيق عمله وتنظيم وقته وجهده والقيام بواجباته بصورة عامة، كون برامج الجودة تعمل على تحسين التكوين من كل جوانبه وعناصره التعليمية.

2.جاءت العبارة رقم (6) وهي "تداخل العمل الإداري في بداية السداسي (تدريس، تسجيل، إرشاد)" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,25) ونسبة (37,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، والتي تتعلق غالباً بضعف الانسجام والتوافق بين الإدارات والأقسام داخل المعهد، أو تركز السلطات والصلاحيات في يد السلطات العليا دون تفويض الإدارات الوسطى أو الدنيا، كما قد تعود لضعف كفاءة الموظفين أو لبيئة العمل غير الملائمة، وهذا ما يأخذ الكثير من وقت السداسي مما يزيد من الصعوبات التي تواجه الأستاذ وتقلل من قدرته على التفرغ لعمله الأكاديمي.

3.جاءت العبارة رقم (1) وهي "عدم توفير إدارة المعهد الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,20) ونسبة (29,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن البيئة المتردية التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي تؤثر سلباً على حالته النفسية والمعنوية حيث يعزو الباحث ذلك إلى أن إدارة الجامعة غير قادرة على توفير كل المطالب من تطوير البنية التحتية وتوفير كل الوسائل البيداغوجية لعملية التعليم لأنها تتطلب ميزانية كبيرة لا يقدر المعهد أو الجامعة على توفيرها، وهذا ما ينعكس على جودة المخرجات والارتقاء بمستوى التكوين.

4.جاءت العبارة رقم (9) وهي "تفرد إدارة المعهد باتخاذ القرارات بمعزل عن الأستاذ" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,15) ونسبة (37,8%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى اعتماد إدارة المعاهد والجامعات على المركزية في اتخاذ القرارات، وربما كان ذلك ناتجاً لضعف الثقة بين الموظفين الاداريين في بعض الإدارات والأقسام والتشكيك في قدرتهم على التصرف وحدهم، وهذا ما ينعكس سلباً على الأستاذ وأدائه الوظيفي بسبب التهميش والتقليل من دوره في المشاركة في اتخاذ القرار.

5.جاءت العبارة رقم (3) وهي "قلة تشجيع إدارة المعهد للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,14) ونسبة (38,1%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن قلة تشجيع الإدارة للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ من شأنها أن تسبب إحباطاً وعدم رغبة في العطاء ، رغم ما يمثله ذلك من أهمية كبيرة تنعكس في شعور الأستاذ بتقدير المعهد لجهوده والذي يدفعه نحو مزيد من الالتزام الذاتي،

وبذل المزيد من الجهد والتميز والارتقاء الفردي، ومن ثم تحقيق مصلحة وأهداف المعهد والجامعة المتمثل في إنجاح التكوين.

6.جاءت العبارة رقم (2) وهي "غلبة الرتابة والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المعهد" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,14) ونسبة (42,3%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة تعد من المشكلات العامة التي تسود في أغلب المؤسسات، وخاصة الكبيرة منها كالجامعات، ويعزى الباحث ذلك إلى عدم وجود رقابة دورية لمتابعة إكمال المعاملات بالإضافة إلى قلة تطبيق عقوبات إدارية رادعة للموظف المقصر، وعدم وجود سقف زمني لإكمال المعاملات الإدارية، وهذا ما أدى إلى انتشار السلبية واللامبالاة في أوساطهم ودفعهم إلى إبراز التعقيدات البيروقراطية وتمييع، أو تعطيل، أو تأجيل ما يطلب تنفيذه منهم.

7.جاءت العبارة رقم (5) وهي "عدم مراعاة الإدارة لخصوصية المقاييس التطبيقية والنظرية في برنامج الأستاذ" في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,12) ونسبة (33,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن برمجة بعض إدارات المعاهد للمقاييس النظرية والتطبيقية في يوم واحد يزيد من حجم المشكلات لديه ويلقي بالمزيد من الأعباء على عاتقه، من حيث اضطراره للتنقل بين المرافق النظرية والتطبيقية، مما يفقده التركيز ويأخذ من وقته الكثير، وهذا ما ينعكس على أداءه في إنجاح التكوين.

8.جاءت العبارة رقم (8) وهي "ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح بالمعهد لمتغيرات العصر" في المرتبة الثامنة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,11) ونسبة (32,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن القوانين واللوائح التي تعتمدها الجامعة الجزائرية لازالت لم ترقى إلى مواكبة التطورات المعرفية، والانفجار المعرفي، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات، فالقوانين واللوائح الحالية غير قادرة على الاستجابة السريعة للمتغيرات المتلاحقة المرتبطة بالتكنولوجيا، وهذا ما لا يعمل على الارتقاء بمستوى التكوين الجامعي لخدمة التنمية الشاملة للمجتمع.

9.جاءت العبارة رقم (4) وهي "تولي غير المؤهلين الوظائف الإدارية المختلفة بالمعهد" في المرتبة التاسعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,09) ونسبة (38,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة تؤدي إلى التناقض والتضارب في الكثير من القرارات الإدارية داخل الجامعة، مما يؤدي إلى مواجهة الأستاذ الكثير من الضغوط في عمله والتي تعيقه من القيام بمهامه وواجباته الوظيفية والإدارية، ويرجع الباحث ذلك إلى كون الجامعات عامة أنشئت في ظروف اجتماعية خاصة بها، فلكل جامعة أصحابها ومؤسسوها والقائمون عليها منذ إنشائها وحتى الآن، وهذا ما يجعل من الأنظمة والقوانين والأشخاص بما يخدم مصالحهم دون مراعاة الكفاءة والأهلية.

10.جاءت العبارة رقم (7) وهي "نقص أعداد المكلفين بالطباعة والأمانة بالمعهد" في المرتبة العاشرة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (1,97) ونسبة (29,4%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة جاءت في آخر التصنيف حسب أعضاء عينة الدراسة، ويرجع الباحث ذلك لكون أغلب المعاهد تتوفر على الأعوان المكلفين بالطباعة والأمانة بالقدر الكافي.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالصعوبات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة (اليوسف،2012) في قلة تجاوب إدارة المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة وضعف تجاوب إدارة الجامعة تجاه مقترحات أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة مما يمثل عائق للأستاذ نحو إنجاح التكوين، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة (عبدالغفور،2002م) و(النوح،2006) في كثرة الأعمال الإدارية وتداخل العمل الإداري في بداية الفصل الأمر الذي يأخذ الكثير من وقت الأستاذ، وقد اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(النوح،2006) و(الحلو،2003) و(المخلافي،2008م) في عدم توفير إدارة المعهد الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية عدم ملاءمتها للتدريس مما يشكل عائق للأستاذ في القيام بمهامه التكوينية، كما اتفقت

نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (سناني،2012م) و(العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(البطاينة،2007م) و(القاسم وعطير،2019م) و(2000,Di) في تفرد إدارة المعهد باتخاذ القرارات بمعزل عن الأستاذ والميزاجية والفردية والمركزية في إتخاذ القرارات دون إشراك الأستاذ وهو ما يُشعره بنوع من التهميش والتقليل من دوره في اتخاذ القرار والمساهمة في إنجاح التكوين بالمعهد، كما يرى الباحث أيضاً أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (الصغير،2008م) و(الحلو،2003م) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) و(Comm & Mathaisel 2003) حول قلة تشجيع الإدارة للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ وقلة اهتمامهم بإبداعات وابتكارات الأستاذ الأمر الذي أشعرهم بضعف تقدير الجامعة لمشاركاتهم والتزاماتهم وهو ما يحبط الأستاذ، كما يرى الباحث أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من دراسة (سناني،2012م) و(العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(الصغير،2008م) و(البطاينة،2007م) و(الحلو،2003م) و(القاسم وعطير،2019م) و(المخلافي،2008م)، حول أن غلبة الرتابة والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المعهد تسبب الكثير من المشكلات والصعوبات للأستاذ وتؤخر سير المعاملات الإدارية له، كما اتفقت نتيجة عدم مراعاة الإدارة لخصوصية المقاييس المُدرسة والضعف في كيفية توزيع الأعمال والأنشطة داخل الكلية واللامبالاة في إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة مع دراسة كلاً من (البطاينة،2007م) و(النوح،2006) ومع نتائج دراسة (البطاينة،2007م) كذلك في ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح لمتغيرات العصر وقلة اتسام أهداف الكلية بالدقة والوضوح.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(النوح،2006) و(البطاينة،2007م) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) حول أن تولي غير المؤهلين الوظائف الإدارية المختلفة بالمعهد يعوق تحقيق الأهداف المرجوة، كما اتفقت نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(المخلافي،2008م)، حول نقص أعداد المكلفين بالطباعة والأمانة بالمعهد.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع إلى التقليد الإداري الذي سارت عليه معظم جامعات العالم وهو إعطاء إدارة الجامعة لأساتذتها الأمر الذي قد يجعل من الأساتذة غير الأكفاء يتولون مسؤولية الأمور الإدارية عوض عناصر آخرين أكفاء وفق أحدث النظم الخاصة بإعداد الإداريين وهو ما ينقص الجامعة ككل، حيث يرى (شمس الدين،2005م، 11) أن "أي مشكلة تتعلق بوظائف الإدارة تتجلى في تعطل النظام أو قصوره عن القيام بوظائفه وتحقيق أهدافه أو أن حالة النظام الإداري لا تتوافق مع الحالة المرغوب أن يكون عليها في الوقت الراهن أو في المستقبل أو عند وجود أي ضرورة لتغيير أهداف نشاطات النظام"، بينما يرى (درة وآخرون، 1994م، 480) أن "المشكلات الإدارية تزداد كلما إزدادت المسئوليات في المستويات الإدارية الدنيا تكون قليلة مقارنة بالمشكلات الإدارية في المستويات الوسطى من التنظيم تكون أقل نسبياً من المشكلات الإدارية في المستويات العليا في التنظيم الإداري وجميعها بحاجة إلى حل مناسب" (الطائي، 2015، ص13)

خامساً: محور "الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية":

جدول رقم (22): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الإنحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	صعوبة الحصول على المحتوى البيداغوجي الخاص بالحصص التطبيقية.	ك	109	138	86	2,07	0,763	9 متوسطة
		%	32,7	41,4	25,8			
2	ضياع الكثير من الوقت بين الحصص لبعد المرافق البيداغوجية.	ك	122	118	93	2,09	0,800	8 متوسطة
		%	36,6	35,4	27,9			
3	عدم ملائمة بعض الهياكل البيداغوجية التي تحد من قابليتي نحو التدريس.	ك	151	130	52	2,30	0,723	4 متوسطة
		%	45,3	39,0	15,6			
4	قلة توفر الوسائل البيداغوجية المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس.	ك	139	137	57	2,25	0,728	7 متوسطة
		%	41,7	41,1	17,1			
5	نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد.	ك	157	113	63	2,28	0,763	5 متوسطة
		%	47,1	33,9	18,9			
6	افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية.	ك	216	84	33	2,55	0,669	1 عالية
		%	64,9	25,2	9,9			
7	مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية والرياضية.	ك	151	117	65	2,26	0,764	6 متوسطة
		%	45,3	35,1	19,5			
8	عدم كفاية المرافق اللازمة التي يحتاجها الأستاذ (مقهى، موقف سيارات، دورات المياه).	ك	157	126	50	2,32	0,721	3 متوسطة
		%	47,1	37,8	15,0			
9	تدريس بعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصص الأستاذ.	ك	172	117	44	2,38	0,709	2 عالية
		%	51,7	35,1	13,2			
المتوسط الحسابي العام = 2,27 ، الإنحراف المعياري العام = 0,737								

يتضح من الجدول رقم (22) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات متعلقة بالتربية العملية تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **بدرجة متوسطة**، وبمتوسط حسابي قدره (2,27) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1,67 إلى 2,32) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق إلى حد ما) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالتربية العملية تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,669 و0,800) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (2) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,800) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (6) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,669)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون **بدرجة كبيرة** على صعوبتين من الصعوبات المتعلقة بالتربية العملية التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارتين رقم (6,9) والتي تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (6) وهي "افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,55) ونسبة (64,9%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وتعد هذه الصعوبة من المشكلات التي تعيق الأستاذ والطالب على حد سواء لكون بعض الدراسات الميدانية تحتاج تجهيزات للقيام بها وهذا ما تفتقر إليه أغلب مخابر الرياضة حول الوطن، مما يعيق الأساتذة بالمعهد من القيام بأداء مهامهم التكوينية على الوجه الأكمل

2.جاءت العبارة رقم (9) وهي "تدريس بعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصص الأستاذ" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,38) ونسبة (51,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن تدريس الأستاذ لبعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصصه قد تؤثر على سير العملية التعليمية كون الأستاذ يكون مُلم أكثر بتخصصه وتمكنه العلمي منه، وقد يصعب عليه القيام بأداء بعض الحركات المعقدة مما يضطره للشرح الوصفي فقط مما يؤثر على التكوين الصحيح للطالب في بعض المقاييس، ويرجع الباحث ذلك إلى أن بعض المقاييس خاصة التطبيقية منها يوجد القليل من الأساتذة المتخصصين فيهم كالرياضات القتالية والجمباز.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على سبعة من الصعوبات المتعلقة بالتربية العملية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (8,3,5,7,4,2,1) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (8) وهي "عدم كفاية المرافق اللازمة التي يحتاجها الأستاذ (مقهى، موقف سيارات، دورات المياه)" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,32) ونسبة (47,1%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وهذا ما يوضح مدى معاناة الأساتذة من الجوانب السلبية التي تعيق توفير الجو النفسي، ويرجع الباحث ذلك إلى اللامبالاة من جانب إدارة الجامعة بمطالب الأساتذة في توفير بيئة تدريسية ملائمة.

2.جاءت العبارة رقم (3) وهي "عدم ملائمة بعض الهياكل البيداغوجية التي تحد من قابليتي نحو التدريس" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,30) ونسبة (45,3%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة التي تعتبر من الحد الأدنى من متطلبات العملية التدريسية، والتي تحد بالتأكيد من قابلية الأستاذ نحو التدريس وبالتالي تعيقه على إنجاح التكوين.

3.جاءت العبارة رقم (5) وهي "نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,28) ونسبة (47,1%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد من المشكلات التي تعاني منها أغلب المعاهد والتي تسبب ضغوطاً إضافية وإحباط للأستاذ، كونها تفرض على إدارة المعهد برمجة أكثر من فوج في القاعة الواحدة ما يسبب الاكتظاظ داخل القاعة، وهذا ما يؤثر على السير الحسن للعملية التدريسية ويقلل من إنجاح التكوين، ويرجع الباحث ذلك إلى إفتقار المعهد للموارد المالية الكافية وعدم كفاية الميزانية المعتمدة من الدولة.

4.جاءت العبارة رقم (7) وهي "مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية والرياضية" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,26) ونسبة (45,3%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى ضعف الرقابة الدورية لمتابعة المقصرين وتطبيق العقوبات الإدارية، كما قد يرجع ذلك لنقص العمال المخصصين لمثل هاته المشكلات، كما قد برجع لعد الاستخدام الأمثل للموارد المالية المخصصة للمعهد

5.جاءت العبارة رقم (4) وهي "قلة توفر الوسائل البيداغوجية المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,25) ونسبة (41,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن قلة توفر الوسائل البيداغوجية المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس، تعد من الصعوبات التي تعيق الأستاذ على القيام بمهام وواجبات وظيفته وعمله داخل المعهد من شرح ونقل للمعرفة والمعلومات العلمية والخبرات العملية والمهارات الحياتية إلى طلابه، كما يعيقه نقص التجهيزات من استكمال مسيرته العلمية والعملية.

6.جاءت العبارة رقم (2) وهي "ضياع الكثير من الوقت بين الحصص لبعد المرافق البيداغوجية" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,09) ونسبة (36,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك لنقص المنشآت والمرافق الرياضية كما تقدم ذكره، مما يفرض على إدارة المعهد التعاقد مع القاعات والمنشآت الخاصة بوزارة الشبيبة والرياضية وهذا ما يسبب صعوبات أخرى للطلبة والأساتذة قد تؤثر على سير العملية التعليمية.

7.جاءت العبارة رقم (1) وهي "صعوبة الحصول على المحتوى البيداغوجي الخاص بالحصص التطبيقية" في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,07) ونسبة (32,7%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك لضعف إمكانيات المعهد أحيانا، وعدم تحمل الأستاذ لتكلفة المحتوى البيداغوجي وقلته.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالتربية العملية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) (العامري، 2014م) و(المخلافي،2008م) و(Babatope،2010) ودراسة (الحلو، 2003م) ودراسة (شيخة ،2000) في افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية وعدم توافر المخابر اللازمة لبعض التخصصات في الجامعات وضعف التجهيزات والمواد المطلوبة للبحث العلمي بصفة عامة الأمر الذي يشكل عائق للأستاذ والطالب معاً، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(الرشيدي،2016) و(عطية،2018م) و(الحلو،2003م) و(اليوسف،2012م) في أن تدريس الأستاذ لبعض المقاييس البعيدة عن تخصصه تزيد من الأعباء الملقاة على عاتقه وتقلل من فرص إنجاح التكوين، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(النوح،2006) و(القاسم وعطير،2019م) و(Babatope،2010) في عدم ملائمة وكفاية الخدمات والمرافق اللازمة التي يحتاجها الأستاذ، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (سناني،2012م) و(عبدالغفور،2002م) و(النوح،2006) و(العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(المخامرة،2012م) و(Babatope 2010) في نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالجامعة وعدم ملائمة بعض الهياكل البيداغوجية الأمر الذي يحد من قابلية الأستاذ نحو التدريس.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(الصغير،2008) و(الحلو،2003) حول عدم توفير الأجواء التدريسية المريحة ومشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(النوح،2006) و(المخامرة،2012م) و(الحلو،2003) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) و(Babatope 2010) و(Suzanne & Dale 1999) في أن قلة توفر الوسائل والأجهزة والأدوات المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس تعد من الصعوبات التي تعيق الأستاذ على القيام بمهامه وواجباته الوظيفية، كما اتفقت نتائج الدراسة أيضا مع نتائج دراسة (سناني،2012م) و(الخرابشة،2013م) و(النوح،2006) في صعوبة الحصول على المحتوى البيداغوجي وعلى المراجع المتخصصة والتأخر في إنجاز المعاملات.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع إلى مجموعة من الأسباب لعل أهمها القصور في حجم التمويل للمعاهد، فالمخابر والتجهيزات والوسائل والقاعات والمنشآت الرياضية كلها تحتاج إلى دعم مادي وبشري كافي وإلى جودة المباني وتجهيزاتها، فالنقص في هذه الجوانب يعتبر من بين أكثر الصعوبات المحبطة للأستاذ وبدرجة كبيرة كما يسبب هدراً خطيراً في كفاءة التطبيق العلمي، حيث يقول (سعيد،مجلد13،ص ص 231، 232) عن ظروف عمل الأستاذ الجامعي " أما عن ظروف عمله فهي محبطة إلى درجة كبيرة، ابتداءاً من الظروف المتصلة بإمكانات العمل العلمي كالإمكانات المعملية (مادية، وبشرية، وتنظيمية)، ويضيف "أوحيدة" حول أهمية الوسائل التعليمية وإهمالها من قبل القائمين على المنظومة التكوينية أنه " لا ينبغي إهمال الوسائل التعليمية لأنها تساعد على تحسين عملية التعليم والتعلم ورف كفاءة التدريس، ويرجع ذلك لأسباب منها: إثارة انتباه الطلبة، جعل التعلم مشوقاً، تدفع المتعلمين إلى النشاط والحيوية، تجعل التعلم أكثر ثباتاً وأبقى أثراً (أوحيدة، 2007م، ص73)، أما عن أهمية التمويل ودوره فيما سبق ذكره يقول "محمد متولي" "إن القصور في حجم التمويل في هذه المعامل يسبب هدراً خطيراً في كفاءة التطبيق العلمي،

والربط بين (النظرية والتطبيق) في التعليم الجامعي والعالي، فعلى الرغم من المحاولات الجادة لتحديث المعامل والأجهزة العلمية والتجارب المعملية، إلا أنه مزالت التجارب المعملية في الكليات العملية لا تتلائم مع العصر، وبعضها قد وضعته الدول المتقدمة في أرشيف التاريخ" وهو ما يراه الباحث ينطبق – إلى حد ما - مع ما أظهرته الدراسة من نتائج.

سادساً: محور "الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي":

جدول رقم (23)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	سلم رواتب الأجور لا يفي بمتطلبات الأستاذ الجامعي.	ك	180	107	46	2,40	0,720	7 عالية
		%	54,1	32,1	13,8			
2	قصور مصادر التمويل الخاصة بالمعهد.	ك	177	120	36	2,42	0,680	5 عالية
		%	53,2	36,0	10,8			
3	حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة.	ك	195	112	26	2,51	0,638	3 عالية
		%	58,6	33,6	7,8			
4	تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي.	ك	208	102	23	2,56	0,621	1 عالية
		%	62,5	30,6	6,9			
5	قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي.	ك	193	114	26	2,50	0,638	4 عالية
		%	58,0	34,2	7,8			
6	رتابة الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.	ك	178	113	42	2,41	0,704	6 عالية
		%	53,5	33,9	12,6			
7	ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية.	ك	203	112	18	2,56	0,797	2 عالية
		%	61,0	33,6	5,4			
المتوسط الحسابي العام = 2,48 ، الإنحراف المعياري العام = 0,656								

يتضح من الجدول رقم (23) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات مالية تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **"بدرجة كبيرة"**، وبمتوسط حسابي قدره (2,48) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من (2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على وجود صعوبات مالية تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,621 و0,797) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (7) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,797) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (4) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,621)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون **بدرجة كبيرة** على كل الصعوبات المالية التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (4،7،3،5،2،6،1) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (4) وهي "تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,56) ونسبة (62,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن تبني الأستاذ لتكلفة البحث العلمي من شأنها أن تزيد من الأعباء المادية الملقاة على عاتقه وتقلل من رغبته نحو البحث العلمي، الذي يعتبر عصب الجامعة والمحرك الأساسي لإنجاح التكوين، ولا يشجعه على القيام بالأبحاث الإبداعية والمتميزة، ويرجع الباحث ذلك إلى ضعف اهتمام الجامعة بتقديم مساعدات للأساتذة لانجاز بحوثهم وتحسين أدائهم.

2.جاءت العبارة رقم (7) وهي "ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,56) ونسبة (61,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن المخصصات المالية التي قد تتيحها الجامعة للقيام بالأبحاث العلمية غير مشجعة ولا تجعل الأستاذ يصبو للبحث العلمي وتقلل من رغبته ودافعيته نحو البحث العلمي، وهذا ما ينعكس على مستوى الرضا الوظيفي بصفة عامة.

3.جاءت العبارة رقم (3) وهي "حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,51) ونسبة (58,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة تجعله غير قادر على الإبداع والابتكار في مجال تخصصه، فكل إنسان لديه الاستعداد الطبيعي أن يكون مبدعاً ومبتكراً في مجال تخصصه إذا ما هيئ له المناخ المناسب للإبداع والابتكار، فعندما تفتقد الجامعة لهذا المناخ المناسب للإبداع، والحوافز للمبدعين من أساتذتها، يفقد الأستاذ الدافعية والحماس نحو عمله.

4.جاءت العبارة رقم (5) وهي "قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,50) ونسبة (58,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن قلة التعويض المالي تدفع الأستاذ إلى بذل جهد مضني في جمع البيانات وتحليلها، وتحمل الأعباء المادية الكبيرة في سبيل ذلك، وهذا في حد ذاته يعتبر من المعيقات التي تحد من نشاط الأستاذ في مجال البحث العلمي.

5.جاءت العبارة رقم (2) وهي "قصور مصادر التمويل الخاصة بالمعهد" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,42) ونسبة (53,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى عدم تمويل الأبحاث والمشاريع العلمية التي تقوم بها المعاهد من قبل مؤسسات المجتمع سواء الخاصة أو العامة، مما يدفع الجامعات إلى الاعتماد على الميزانية التي تخصصها الدولة فقط.

6.جاءت العبارة رقم (6) وهي "رتابة الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,41) ونسبة (53,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع لكون جل اهتمامات القيادة الإدارية في الجامعة منصب على معالجة صعوبات وعراقيل أخرى يرونها ذات أولوية، مما يولد شعوراً لدى الأستاذ بعدم إعطاء إدارة الجامعة أولوية لمشكلاته المالية، وهذا بدوره يؤثر سلباً على رضاه الوظيفي وبالتالي عطاءه في إنجاح التكوين.

7.جاءت العبارة رقم (1) وهي "سلم رواتب الأجور لا يفي بمتطلبات الأستاذ الجامعي" في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,40) ونسبة (54,1%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرجع الباحث ذلك إلى الأوضاع المالية الصعبة للدولة بشكل عام، ويحتاج الأمر إلى إعادة النظر في نظام الأجور الحالي، الذي لم يعد يتلاءم مع غلاء المعيشة، وارتفاع الأسعار، وتدني سعر العملة المحلية، وبالتالي أصبح الأستاذ غير قادر على المتطلبات الأساسية، وهذا ما يُزيد من المشكلات التي تواجه الأساتذة.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالجانب المالي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(الصغير،2008) و(Archibong & al. 2010) في تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي يزيد من الأعباء المادية الملقاة على عاتقه وتقلل من رغبته نحو البحث العلمي، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(النوح،2006) و(اليوسف،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(المخلافي،2008م) في ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية، الأمر الذي لا يشجع الأستاذ للإقبال على البحث العلمي، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(النوح،2006) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) و(القاسم وعطير،2019م) حول حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة وعدم توافر حوافز للمبدعين من الأساتذة وهو ما يجعله غير قادر على الإبداع والابتكار في مجال تخصصه، وقد اتفقت نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (اليوسف،2012م) و(Comm & Mathaisel 2003) في قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي الأمر الذي لا

يشجع الأستاذ ويزيد من الأعباء الملقاة عليه، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(المخامرة،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(الصغير،2008) و(Archibong & al. 2010) (Babatope 2010) في قصور مصادر التمويل الخاصة بالجامعة والدعم المالي المخصص لتطوير وتأهيل الكادر الأكاديمي.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة (العامري،2014م) حول رتابة الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر وبشكل منتظم مما يؤثر سلباً على رضاه الوظيفي، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الصغير،2008) و(المخلافي،2008م) و(البطاينة،2007م) و(اليوسف،2012م) في أن سلم رواتب الأجور لا يفي بمتطلبات الأستاذ الجامعي وندرة تعديل سلم رواتب الأجور وهذا ما يزيد من الأعباء الملقاة عليه.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل المالية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد هي نتيجة متراكمة لعدم وجود دعم مالي للبحوث العلمية، وضعف المرتبات والحوافز والمكافآت التي تمنحها الدولة للأساتذة، ويأتي نقص التمويل في مقدمة هذه الصعوبات والعراقيل التي يعاني منها الأستاذ، فبدون تمويل لازم لن تستطيع المنظومة التكوينية من النجاح، حيث يقول "عليمات" بهذا الصدد "يمثل تمويل التعليم مدخلاً بالغ الأهمية من مُدخلات أي نظام تعليمي، وبدون التمويل اللازم يقف نظام التعليم عاجزاً عن أداء مهامه الأساسية، أما إذا توافرت له الموارد المالية الكافية قلت مشكلاته، وصارت من السهل حلها، ولا شك أن جودة التعليم على وجه العموم تمثل متغيراً تابعاً لقدرات التمويل التعليمي في كل مجال من مجالات النشاط، ويعد تدبير الأموال اللازمة للوفاء بتمويل التعليم أمراً له أثره في تنفيذ البرامج التعليمية المخطط لها" (عليمات، 2004، ص115)، وعلى الصعيد الفردي تعتبر أجور الأساتذة أيضاً عائق هام أمام النهوض بالكفاءة التعليمية فالأجور غير المجزية قد تدفع الأساتذة إلى ترك الخدمة أو الهجرة خارج البلاد بحثاً عن وظيفة أخرى أعلى راتب أو قد يضطرون للعمل خارج مجال التدريس وهو ما ينعكس سلباً على جودة التكوين، حيث يقول "الطائي و مؤيد" عن الدور الهام للأجور " تلعب الأجور دوراً هاماً في تحديد الكثير من نواتج الأداء التنظيمي، بإعتبارها وسيلة إشباع الفرد لحاجاته الأساسية، وبإعتبارها مقابل لسلوك الفرد في المؤسسة، فهي تأثر على رضا الفرد عن عمله وفي إنتظام العمل ومدة البقاء الإختياري في الخدمة، وأيضاً على رغبة الفرد في الأداء وأثاره على فعالية الأداء المحققة" (الطائي،ومؤيد، 2006، ص404) وهذا ما يحتاجه الأستاذ من ظروف ملائمة التي تمكنه من الإرتقاء بالجامعة وجودة التكوين فيها.

سابعاً: محور "الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية":

جدول رقم (24): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أساتذة المعهد.	ك	196	106	31	2,50	0,661	1 عالية
		%	58,9	31,8	9,3			
2	ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد.	ك	134	130	69	2,20	0,757	8 متوسطة
		%	40,2	39,0	20,7			
3	ضعف فعالية التعليم الجامعي وأساليبه.	ك	142	154	37	2,32	0,663	5 متوسطة
		%	42,6	46,2	11,1			
4	شعور الأستاذ بعدم الاستقرار الوظيفي في المعهد.	ك	124	136	73	2,15	0,755	10 متوسطة
		%	37,2	40,8	21,9			
5	عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.	ك	162	115	56	2,32	0,745	7 متوسطة
		%	48,6	34,5	16,8			
6	ضعف العلاقة بين الطلبة والأساتذة.	ك	113	163	57	2,17	0,695	9 متوسطة
		%	33,9	48,9	17,1			
7	ضعف التنسيق بين الأساتذة في المجالات الأكاديمية.	ك	162	140	31	2,39	0,653	2 عالية
		%	42,6	42,0	9,3			
8	قصور العمداء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني للأستاذ.	ك	152	143	38	2,34	0,674	4 عالية
		%	45,6	42,9	11,4			
9	الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل للأستاذ.	ك	153	149	31	2.37	0,648	3 عالية
		%	45,9	44,7	9,3			
10	ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد لإنجاح التكوين.	ك	153	134	46	2,32	0,704	6 متوسطة
		%	45,9	40,2	13,8			
المتوسط الحسابي العام = 2,30 ، الإنحراف المعياري العام = 0,695								

يتضح من الجدول رقم (24) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات وعراقيل متعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **بدرجة متوسطة**، وبمتوسط حسابي قدره (2,30) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1,67 إلى 2,32) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق إلى حد ما) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على وجود صعوبات متعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,684 و0,757) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (2) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,757) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (9) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,684)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون بدرجة كبيرة على أربعة من الصعوبات المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (1،7،9،8) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (1) وهي "غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أساتذة المعهد" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,50) ونسبة (58,9%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع لقناعة الأساتذة بعدم جدوى المنافسة العلمية، وهذا ما يضيع عليهم فرص الإطلاع على خبرات الزملاء والاستفادة من بعضهم البعض، فالمنافسة العلمية الجادة تشجع الأساتذة على تطوير أنفسهم ومهاراتهم البحثية وهو ما يعود بالفائدة على إنجاح التكوين.

2.جاءت العبارة رقم (7) وهي "ضعف التنسيق بين الأساتذة في المجالات الأكاديمية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,39) ونسبة (42,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة تشير إلى أن الأساتذة يواجهون مشكلة في المقاييس المُدرسة وقد تكون غير موحدة أحياناً الأمر الذي يشكل عائق للأستاذ والطالب معاً في إنجاح التكوين.

3.جاءت العبارة رقم (9) وهي "الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل للأستاذ" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,37) ونسبة (45,9%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، فمن المعروف أن برامج الإعداد والتأهيل من خلال دورات تدريبية تعمل على إنعاش ورفع كفاءة الأستاذ وتجديد معلوماته وطرائقه التدريسية وإطلاعه على كل ما هو جديد ومستحدث في مجال التكوين وغيره، وهذا ما يزيد من دافعيته ورغبته في التدريس.

4.جاءت العبارة رقم (8) وهي "قصور المدراء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني للأستاذ" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,34) ونسبة (45,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى قلة اهتمام المدراء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية بتقديم الدورات التدريبية المتنوعة والمستمرة التي ترفع من كفاءة الأستاذ وتطور من أسلوبه، وتمكنه من استخدام التقنيات الحديثة التي تجنبه قدر المستطاع الطرائق التقليدية المستخدمة، وتكسبهم المعارف والمهارات اللازمة في مجال التدريس.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على ستة من الصعوبات المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (4،6،2،5،10،3) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (3) وهي "ضعف فعالية التعليم الجامعي وأساليبه" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي قدره (2,32) ونسبة (42,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن عينة الدراسة يشعرون بأهمية تطوير التعليم الجامعي في ضوء التغيرات والمستجدات الحديثة المحلية والعالمية، وقد يرجع ذلك إلى أن التعليم الجامعي في النظام الحالي (ل.م.د) يركز على تكثيف المقاييس ومحتواها وحفظه، مما يجعل من أساليب التدريس لا تستطيع أن تواكب التطورات المعرفية، والانفجار المعرفي، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات.

2.جاءت العبارة رقم (10) وهي "ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد لإنجاح التكوين" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي (2,32) ونسبة (45,9%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد يقلل من فرص الأساتذة في الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات مع زملائهم سواء ما تعلق بالطلبة أو ما تعلق بالمعلومات والمقررات الدراسية مما يعيقهم أكاديمياً

3.جاءت العبارة رقم (5) وهي "عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,32) ونسبة (48,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي خاصة فيما يخص أساتذة معاهد الرياضة يرجع لضعف الوعي لدى المجتمع بأهمية تكوين أساتذة التربية البدنية والرياضية، وأهميتهم في المؤسسات التربوية من أجل التنشئة السليمة للتلاميذ، كما قد يرجع ذلك لعدم اهتمام وسائل الإعلام بتسليط الضوء على أهمية الرياضة في المؤسسات التربوية، ودورها الفعال في النمو المتكامل والمتزن والشامل للتلاميذ.

4.جاءت العبارة رقم (2) وهي "ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,20) ونسبة (40,3%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وهذا ما يعطي انطباع عن ضعف العلاقات وروابط الاتصال بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد بصفة عامة، مما ينعكس سلباً على الأستاذ ويولد لديه إحساساً بالعزلة عن زملائه بالعمل وفقدان الإحساس الاجتماعي بهم، وبالتالي قلة تبادل الخبرات معهم الذي قد يؤدي على أداء الأستاذ نحو إنجاح التكوين.

5.جاءت العبارة رقم (6) وهي "ضعف العلاقة بين الطلبة والأساتذة" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,17) ونسبة (33,9%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن هذه الصعوبة جاءت بدرجة متوسطة وبترتيب ما قبل الأخير وهو ما يشير إلى أن العلاقة بين الطالب والأستاذ جيدة، ويرجع الباحث ذلك إلى المكانة الاجتماعية المتميزة بكونه مثالاً يقتدى به الطلبة ووصولهم إلى درجة تعليم متقدمة

6.جاءت العبارة رقم (4) وهي "شعور الأستاذ بعدم الاستقرار الوظيفي في المعهد" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,15) ونسبة (37,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن شعور الأستاذ بالأمن والاستقرار الوظيفي من شأنهما أن يمكنا الأستاذ من الشعور بالأمن، والأمان الوظيفي فينعكس ذلك على نفسيته، وأدائه الأكاديمي، وبالنتيجة على العملية التكوينية برمتها.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بصعوبات مناخ العمل والعلاقات العامة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة (النوح،2006) في أن غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين الأساتذة وهو ما يفوت عليهم فرص الإطلاع على خبرات الزملاء والاستفادة من بعضهم، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الصغير،2008) و(العطية،2018) و(الحلو،2003) في ضعف التنسيق بين الأساتذة في المجالات الأكاديمية الأمر الذي يشكل عائق للأستاذ والطالب معاً كما أشرنا سابقاً، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة كلاً من (العطية،2018م) و(القاسم وعطير،2019م) حول الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل للأستاذ الأمر الذي يقلل من رفع كفاءة الأستاذ وتجديد معلوماته وخبراته، وقد اتفقت نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (النوح،2006م) و(الصغير،2008م) و(العطية،2018م) و(القاسم وعطير،2019م) في قصور المدراء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني للأستاذ وهو ما يؤثر أيضاً في الرفع من كفاءة الأستاذ وتطوير أسلوبه، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة (الخرابشة،2013م) في وجود فجوة بين القيم السائدة في المجتمع والمناهج التي تُدرس في الجامعة مما يجعل من أساليب التدريس لا تستطيع أن تواكب التطورات المعرفية، كما يرى الباحث أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من دراسة (البطاينة،2007م) (عبدالغفور،2002م) و(المخلافي،2008م) حول ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية مما يقلل من فرص الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات، كما يتفق الباحث في نتائجه أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(المخامرة،2012م) في عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي خاصة فيما يخص معاهد الرياضة والاتجاهات السلبية نحوها وضعف الوعي لدى المجتمع بأهمية تكوين أساتذة الرياضة.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(البطاينة،2007م) و(الحلو،2003) و(اليوسف،2012م) و(المخلافي،2008م) حول ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والجامعة الأمر الذي يولد لديه إحساساً بالعزلة عن زملائه في العمل وفقدان الإحساس الاجتماعي بهم، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (سناني،2012م) و(العامري،2014م) و(النوح،2006م) و(المخلافي،2008م) في أن ضعف العلاقة بين الطلبة والأساتذة يشكل عائق للأستاذ في القيام بمهامه التكوينية ولو أن هذه الصعوبة لم تكن بدرجة كبيرة في أغلب الدراسات مما يوحي إلى أن العلاقة بين الطلبة وأساتذته غالباً ما تكون علاقة جيدة، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العطية،2018م) حول أن شعور الأستاذ بعدم الاستقرار الوظيفي من شأنه أن ينعكس سلباً على نفسيته، وأدائه الأكاديمي، وعلى نتيجة العملية التكوينية برمتها.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع إلى كثرة الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقاة عل عاتق الأستاذ، الأمر الذي يؤدي غالباً إلى تأثير سلبي على مجمل العلاقات بين الأساتذة وإلى مناخ عمل لا يتميز فيه أعضاء هيئة التدريس برضا وظيفي مناسب نتيجة الأعباء الزائدة والظروف العمل غير الملائمة، بالإضافة إلى انعدام برامج الإعداد والتأهيل للأساتذة الأمر الذي قد يدفع الأستاذ إلى الهجرة للبحث عن مناخ عمل أحسن، وهو ما يؤكده "غنيمة" في قوله "ناهيك عن هجرة العقول المفكرة من الأساتذة المختصين الأكفاء هرباً من هبوط مستويات الدخل بجانب عدم توفر الوسائل والظروف الملائمة التي تمكنهم من الإرتقاء بالجامعة معاً، ففي كثير من الجامعات العربية لا يتوفر لكل اختصاص الأستاذ المؤهل مما يستدعي تكليف المحاضرين غير المتخصصين بتدريس مقررات خارج تخصصاتهم بالمرة. هذا بجانب ارتفاع نسب الطلاب بالنسبة للأستاذ الواحد مما يزيد من العبء على عضو هيئة التدريس الإنتاجية، علاوة على إنعدام برامج التأهيل التربوي في عدد لابأس به من الجامعات العربية. وقصور واختزال برامج الإعداد في بعض الدول الأخرى، كل هذا مجتمع يحد من إنتاجية العمل في الارتقاء بالقيمة الاقتصادية للتعليم العالي والجامعي" (غنيمة، 2001، ص187)، فكل هذه الأسباب والعوامل تشكل في مجملها مناخ عمل غير مهيأ علمياً وصحياً لا يستطيع الأستاذ في رحابه أن ينتج ويبدع وهو ما يؤثر على عمل الأستاذ الجامعي من عدة نواحي مادياً واجتماعيا ونفسياً.

ثامناً: محور "الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية":

جدول رقم (25): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية التي تواجههم في إنجاح التكوين.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح.	ك	142	139	52	2,27	0,715	4 متوسطة
		%	42,6	41,7	15,6			
2	تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة.	ك	124	116	93	2,09	0,803	6 متوسطة
		%	37,2	34,8	27,9			
3	بُعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية.	ك	111	164	58	2,16	0,695	5 متوسطة
		%	33,3	49,2	17,4			
4	عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالمعهد مما يصعب إجراءات الترقية.	ك	223	78	32	2,57	0,662	2 عالية
		%	67,0	23,4	9,6			
5	عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية مما يصعب إجراءات الترقية.	ك	173	127	33	2,42	0,666	3 عالية
		%	52,0	38,1	9,9			
6	تأخر تحكيم ونشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة مما يقلل من فرص الترقية.	ك	228	83	22	2,62	0,608	1 عالية
		%	68,5	24,9	6,6			
المتوسط الحسابي العام = 2,35 ، الإنحراف المعياري العام = 0,691								

يتضح من الجدول رقم (25) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك صعوبات متعلقة بالترقية المهنية تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية **بدرجة كبيرة**، وبمتوسط حسابي قدره (2,35) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من (2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالترقية تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، حيث تراوحت قيم الإنحراف المعياري بين (0,608 و0,803) أي أن أعلى التباينات بين إستجابات أفراد العينة كانت للعبارة رقم (2) والتي بلغ إنحرافها المعياري (0,803) بينما كانت إستجابات العينة على العبارة رقم (6) أكثر تجانسا حيث بلغ إنحرافها المعياري (0,608)

ويتضح من النتائج أن أفراد العينة موافقون بدرجة كبيرة على ثلاثة من الصعوبات المتعلقة بالترقية التي تواجه الأساتذة الجامعيين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (6،4،5) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (6) وهي "تأخر تحكيم ونشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة مما يقلل من فرص الترقية" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,62) ونسبة (68,5%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث هذه الصعوبة على أنها نوع من الإهمال المقصود الذي يقلل من فرص الترقية للأساتذة وهو ما يزيد من المشكلات التي تواجههم.

2.جاءت العبارة رقم (4) وهي "عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالمعهد مما يصعب إجراءات الترقية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,57) ونسبة (67,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، وهذا ما يفسر استياء الأساتذة في المعهد من صعوبة النشر في المجلات المحكمة وقلتها حول الوطن، خاصة المجلات التي تعنى بمسار التربية البدنية والرياضية بتخصصاتها وفروعها، مما جعل الأساتذة يتساءلون حول الإجراءات والمعايير التي تعتمدها الوزارة في تصنيف المجلات المحكمة.

3.جاءت العبارة رقم (5) وهي "عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية مما يصعب إجراءات الترقية" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,42) ونسبة (52,0%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويعزى الباحث ذلك ربما لضعف الشفافية والوضوح في الإجراءات التي تتبعها اللجنة في تقييم الأبحاث العلمية، مما يولد لدى الأساتذة شعوراً بالإحباط والقهر.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على ثلاثة من الصعوبات المتعلقة بالترقية المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والتي تتمثل في العبارات رقم (2،3،1) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (1) وهي "قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي قدره (2,27) ونسبة (42,6%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ضبابية إجراءات الترقية لدى بعض الأساتذة، وعدم السماح لهم بمراجعة لجنة الترقية حول عدالة التقييم وموضوعيته يعقد من عملية ترقيتهم.

2.جاءت العبارة رقم (3) وهي "بُعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي (2,16) ونسبة (33,3%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن بُعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية قد يتمخض عنه شعور الأستاذ بالظلم والإجحاف وربما عدم التقدير لأعماله مما يولد شعور حول عدم عدالة التقييم والتقويم.

3.جاءت العبارة رقم (2) وهي "تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,09) ونسبة (37,2%) من عينة الدراسة موافقون على هذه الصعوبة، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع لشعور بعض الأساتذة أن موضوع الترقية يرتبط بعوامل أخرى مثل العلاقات الشخصية، والانتماء الجغرافي والسياسي، وليس للكفاءة وهذا ما قد يسبب إحباط للأساتذة حول موضوع الترقية.

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بصعوبات وعراقيل الترقية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنها تتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (الصغير،2008) و(العطية،2018) و(الحلو،2003) و(الرشيدي، 2003م) في صعوبة النشر في المجلات العلمية بسبب التأخر في تحكيم ونشر البحوث العلمية وهو ما يزيد من المشكلات التي تواجههم ويقلل من فرص الترقية، كما يتفق الباحث في نتائجه مع دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(الصغير،2008) و(المخلافي،2008م) في أن عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالكلية أو الجامعة وفي مجالات التخصص المختلفة يسبب عائق في النمو المهني للأستاذ، كما يتفق الباحث في نتائجه أيضاً مع دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(الصغير،2008) و(العطية،2018) و(الحلو،2003) و(الرشيدي، 2003م) حول عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية يولد لدى الأساتذة شعوراً بالإحباط والقهر.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(الحلو،2003) حول أن قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح وضبابية إجراءات الترقية لدى بعض الأساتذة يعقد من عملية ترقيتهم، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الحلو،2003) في أن بُعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية يولد لدى الأستاذ شعوراً حول عدم عدالة التقييم والتقويم، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الصغير،2008) و(الحلو،2003) و(النوح،2006) و(Archibong & al. 2010) حول أن تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة، أو أن يغلب على لجان الترقية الذاتية والمجاملات وقلة اتصاف إجراءات الترقية بالعدالة والمساواة يسبب إحباط للأساتذة حول موضوع الترقية.

وعليه يرى الباحث أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية والتي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ترجع إلى عدة مواقف من بينها تلك الخارجة عن سيطرة الأستاذ، كظروف العمل غير المهيأة تماماً للعمل التدريسي بصفة عامة والبحثي بصفة خاصة، ولأن الترقية تعتبر للأستاذ أحد الحوافز الرئيسية لجهده

ولا تعتمد على عامل واحد فقط كان لزاماً على القائمين أن يعملوا على تذليل الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس فيما يخص البحث، النشر والترقية حتى يتسنى لهم تحقيق وظائف الجامعة وخدمة المجتمع حيث تقول "ماتييرو" "هناك إعتقاد عام أن الكفاءات التدريسية يتم تجاهلها من قبل لجان الترقية حيث أن هناك علاقة مباشرة بين النشر والترقية، وأكثر من ذلك، تعتبر سمعة المجلة التي تظهر فيها المادة المنشورة مؤشراً هاماً لنوعية العمل، وبشكل عام فإن الترقية لا تعتمد على عامل واحد فقط، فمن الممكن أن يكون للأبحاث دوراً بارزاً فيها، بالإضافة إلى كفاءة المحاضر الجامعي في التدريس ومقدرته على التعليم، وبعض الخدمات الاجتماعية التي يقدمها للمجتمع" (ماتييرو، 2002، ص384) ويضيف "سعيد" "ومن المفارقات الطريفة أن الجامعة تستخدم الأستاذ أساساً لكي يدرس، ثم تقيمه على أساس بحوثه، وواضح أن هذا يخلق لديه شيئاً من الصراع في محيط شعار النشر أو الهلاك في محيط تمنح فيه الترقيات وتمنع فهو مطالب أن يلبي التزاماته تجاه جامعته، بأن يقوم بالمهام التدريسية كما أنه عليه أن ينشر حتى يحصل على الترقية" (سعيد، مجلد13، ص 230).

2- عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتي تعزى لاختلاف متغيرات: (سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، المعهد)

1.2- الفروق باختلاف سنوات الخبرة:

جدول رقم (26): يوضح اختبار (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة
الأول	من سنة إلى 7 سنوات	24,29	2,96	331	-0,677	0,499
	من 8 سنوات فما فوق	24,52	3,24			
الثاني	من سنة إلى 7 سنوات	13,97	2,34	331	-1,123	0,262
	من 8 سنوات فما فوق	14,26	2,44			
الثالث	من سنة إلى 7 سنوات	26,26	3,59	331	1,626	0,105
	من 8 سنوات فما فوق	25,53	4,57			
الرابع	من سنة إلى 7 سنوات	21,35	4,21	331	-0,447	0,655
	من 8 سنوات فما فوق	21,58	5,16			
الخامس	من سنة إلى 7 سنوات	20,34	3,39	331	-0,705	0,481
	من 8 سنوات فما فوق	20,64	4,25			
السادس	من سنة إلى 7 سنوات	17,25	3,16	331	-0,557	0,576
	من 8 سنوات فما فوق	17,45	3,18			
السابع	من سنة إلى 7 سنوات	22,85	3,58	331	-1,031	0,303
	من 8 سنوات فما فوق	23.28	4,16			
الثامن	من سنة إلى 7 سنوات	14,07	2,75	331	0,415	0,678
	من 8 سنوات فما فوق	14,19	2,82			
الحلول المناسبة	من سنة إلى 7 سنوات	25,32	2,96	331	-0,664	0,483
	من 8 سنوات فما فوق	25,55	3,24			
الكلي	من سنة إلى 7 سنوات	160,413	16,90	331	0,515	0,607
	من 8 سنوات فما فوق	161,494	21,18			

يتبين من الجدول رقم (26) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (-0,677) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,262) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الأكاديمية (المحور الأول) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتدريس التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (-1,123) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,499) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات المتعلقة بالإشراف (المحور الثاني) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (1,626) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,105) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي (المحور الثالث) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الإدارية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,447-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,655) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات الإدارية (المحور الرابع) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,705-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,481) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية (المحور الخامس) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,557-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,576) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات المتعلقة بالجانب المالي والحوافز (المحور السادس) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (1,031-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,303) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية (المحور السابع) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,415) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,678) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية (المحور الثامن) التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (الحلو،2003) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف سنوات الخبرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,664-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,483) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد تعزى لسنوات الخبرة، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (اليوسف،2012م) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة.

ومن خلال النتائج يتضح أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة، يدل على أنه مهما كانت الخبرة لدى أساتذة معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية فإن الإحساس بوجود صعوبات وعراقيل تعيقهم على إنجاح التكوين واحد، ويعانون منها بنفس الدرجة، وربما يكون عدم وجود فروق دليلاً على درجة عمومية هذه الصعوبات والعراقيل وإحساس الجميع بها.

وتتفق النتائج السابقة الذكر والتي توصل إليها الباحث مع دراسة كل من (عبدالغفور،2002م) و(النوح،2006) و(البطاينة،2007م) و(المخامرة،2012م) و(اليوسف،2012م) في عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد تعزى لمتغير الخبرة في مجال التدريس على مستوى كل محاور الدراسة.

كما تختلف نتائج دراستنا الحالية مع دراسة كل من (الخرابشة،2013م) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد تعزى لمتغير الخبرة في مجال التدريس على مستوى كل محاور الدراسة.

2.2- الفروق باختلاف الدرجة العلمية:

جدول رقم (27): يوضح اختبار تحليل التباين لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب الدرجة العلمية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	25,702	4	6,425	0,663	0,618
	داخل المجموعات	3180,755	328	9,697		
المحور الثاني	بين المجموعات	32,762	4	8,191	1,432	0,223
	داخل المجموعات	1875,670	328	5,719		
المحور الثالث	بين المجموعات	156,327	4	39,082	2,335	0,065
	داخل المجموعات	5490,598	328	16,740		
المحور الرابع	بين المجموعات	14,588	4	3,647	0,163	0,975
	داخل المجموعات	7338,331	328	22,373		
المحور الخامس	بين المجموعات	51,913	4	12,978	0,877	0,478
	داخل المجموعات	4855,330	328	14,803		
المحور السادس	بين المجموعات	55,726	4	13,932	1,396	0,235
	داخل المجموعات	3274,460	328	9,983		
المحور السابع	بين المجموعات	29,923	4	7,481	0,493	0,741
	داخل المجموعات	4981,489	328	15,187		
المحور الثامن	بين المجموعات	12,617	4	3,154	0,403	0,806
	داخل المجموعات	2564,302	328	7,818		
الحلول المناسبة	بين المجموعات	56,762	4	14,802	1,476	0,305
	داخل المجموعات	3454,480	328	9,887		
جميع المحاور	**بين المجموعات**	**894,155**	**4**	**223,539**	**0,608**	**0,657**
	داخل المجموعات	**120655,076**	**328**	**367,851**		

يتبين من الجدول رقم (27) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الأكاديمية (المحور الأول) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,663) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,618) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل

الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (العامري،2014م) و(العطية،2018) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الدرجة العلمية ، **كما تختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف (المحور الثاني) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (1,432) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,223) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي (المحور الثالث) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (2,335) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,065) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (الحلو،2003) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الدرجة العلمية، **كما تختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (الخرابشة،2013م) و(العطية،2018) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي بإختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الإدارية (المحور الرابع) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,163) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,975) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (العامري،2014م) و(القاسم وعطير،2019م) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الدرجة العلمية، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية (المحور الخامس) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,877) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,478) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) و(العامري،2014م) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز (المحور السادس) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (1,396) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,235) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (العامري،2014م) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الدرجة العلمية،

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة (المحور السابع) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,493) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,741) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (العامري،2014م) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الدرجة العلمية، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (سناني،2012م) من

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية (المحور الثامن) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,403) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,305) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتختلف هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (العامري،2014م) و(العطية،2018) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بإختلاف الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة F (1,476) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,305) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية، **وتتفق هذه النتيجة** مع ما توصلت له دراسة (اليوسف،2012م) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الدرجة العلمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل لجميع المحاور بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,608) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,657) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل لجميع محاور الدراسة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.

ومن خلال النتائج يتضح أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية يدل على أنه مهما كانت الدرجة الدرجة العلمية لدى أساتذة معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية فإن الإحساس بوجود صعوبات وعراقيل تعيقهم على إنجاح التكوين واحد، ويعانون منها بنفس الدرجة، وربما يكون عدم وجود فروق دليلاً على درجة عمومية هذه الصعوبات والعراقيل وإحساس الجميع بها باختلاف درجاتهم العلمية.

وتتفق النتائج السابقة الذكر والتي توصل إليها الباحث مع دراسة كل من (البطاينة،2007م) و(اليوسف،2012م) و(المخامرة،2012م) و(الخرابشة،2013م) – باستثناء مجال البحث العلمي الذي كان دالاً إحصائياً وأظهر فروقاً-

كما تختلف نتائج دراستنا الحالية مع دراسة كل من (النوح،2006) و(المخلافي،2008م) و(O'callaghan 2010) و(الحلو،2003) – باستثناء مجال البحث العلمي الذي لم يكن دالاً إحصائياً ولم يظهر فروقاً-

3.2- الفروق باختلاف الجامعة:

جدول رقم (28): يوضح اختبار تحليل التباين لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب الجامعة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	217,433	9	24,159	2,611	*0,006
	داخل المجموعات	2989,024	323	9,254		
المحور الثاني	بين المجموعات	152,561	9	16,951	3,118	*0,001
	داخل المجموعات	1755,872	323	5,436		
المحور الثالث	بين المجموعات	394,344	9	43,816	2,694	*0,005
	داخل المجموعات	5252,581	323	16,262		
المحور الرابع	بين المجموعات	981,471	9	109,052	5,528	*0,000
	داخل المجموعات	6371,448	323	19,726		
المحور الخامس	بين المجموعات	827,939	9	91,993	7,284	*0,000
	داخل المجموعات	4079,304	323	12,629		
المحور السادس	بين المجموعات	255,365	9	28,374	2,981	*0,002
	داخل المجموعات	3074,821	323	9,520		
المحور السابع	بين المجموعات	282,992	9	31,444	2,148	*0,025
	داخل المجموعات	4728,419	323	14,639		
المحور الثامن	بين المجموعات	147,851	9	16,428	2,184	*0,023
	داخل المجموعات	2429,068	323	7,520		
جميع المحاور	**بين المجموعات**	**9615,911**	**9**	**1068,435**	**3,083**	***0,001**
	داخل المجموعات	**111933,320**	**323**	**346,543**		

(*) الفرق دال عند مستوى دلالة (0.05)

يوضح الجدول رقم (28) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ومنه نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المعهد، وفي جميع محاور الدراسة، حيث جاءت قيم F متراوحة بين (2,148 و 7,284) بقيم احتمالية تتراوح بين (0,000 و 0,025) وهي قيم أصغر من 0,05 مما يبين الدلالة الإحصائية.

ولاختبار دلالة هذه الفروق فقد استخدم الباحث الاختبارات البعدية (Post Hoc Tests) لمعرفة سبب الفروقات من خلال اختبار المقارنات البعدية (Tukey HSD) والتي تبينها الجداول التالية حسب كل محور.

أولاً: محور الصعوبات والعراقيل الأكاديمية:

جدول رقم (29) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل الأكاديمية:

الوسائل لإحصائية		الوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		الوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	25,01	2,05	1,0137	0,899	أم البواقي	المسيلة	24,00	2,75	-1,0137	0,899
	قسنطينة			0,4682	1,000		قسنطينة			-0,5454	1,000
	الجزائر			1,6530	0,058		الجزائر			0,6393	0,996
	وهران			0,2637	1,000		وهران			-0,7500	0,996
	ورقلة			-1,0863	0,8960		ورقلة			-2,1000	0,366

	الجلفة	0,8960	0,921			الجلفة	-0,1176	1,000			
	الأغواط	0,3318	1,000			الأغواط	-0,6818	0,999			
	الشلف	1,7829	0,238			الشلف	0,7692	0,996			
	البويرة	-0,3363	1,000			البويرة	-1,3500	0,890			
قسنطية	المسيلة	-0,4682	1,000	24,54	3,26	المسيلة	-1,6530	0,058	3,61	23,36	الجزائر
	أم البواقي	0,5454	1,000			أم البواقي	-0,6393	0,996			
	الجزائر	1,1848	0,863			قسنطينة	-1,1848	0,863			
	وهران	-0,2045	1,000			وهران	-1,3893	0,599			
	ورقلة	-1,5545	0,820			ورقلة	-2,7393*	*0,019			
	الجلفة	0,4278	1,000			الجلفة	-0,7569	0,977			
	الأغواط	-0,1363	1,000			الأغواط	-1,3211	0,768			
	الشلف	1,3146	0,895			الشلف	0,1298	1,00			
	البويرة	-0,8045	0,998			البويرة	-1,9893	0,252			
وهران	المسيلة	-0,2637	1,000	24,75	2,39	المسيلة	1,0863	0,922	2,26	26,10	ورقلة
	أم البواقي	0,7500	0,996			أم البواقي	2,1000	0,366			
	قسنطينة	0,2045	1,000			قسنطينة	1,5545	0,820			
	الجزائر	1,3893	0,599			الجزائر	2,7393*	0,019			
	ورقلة	-1,3500	0,885			وهران	1,3500	0,885			
	الجلفة	0,6323	0,998			الجلفة	1,9823	0.384			
	الأغواط	0,0681	1,000			الأغواط	1,4181	0,888			
	الشلف	1,5192	0,713			الشلف	2,8692	0,052			
	البويرة	-0,6000	1,000			البويرة	0,7500	0,999			
الجلفة	المسيلة	-0,8960	0,921	24,11	2,68	المسيلة	-0,3318	1,000	2,67	24,68	الأغوا ط
	أم البواقي	0,1176	1,000			أم البواقي	0,6818	0,999			
	قسنطينة	-0,4278	1,000			قسنطينة	0,1363	1,000			
	الجزائر	0,7569	0,977			الجزائر	1,3211	0,768			
	وهران	-0,6323	0,998			وهران	-0,0681	1,000			
	ورقلة	-1,9823	0,384			ورقلة	-1,4181	0,888			
	الأغواط	-0,6541	1,000			الجلفة	0,5641	1,000			
	الشلف	0,8868	0,983			الشلف	1,4510	0,824			
	البويرة	1,2323	0,915			البويرة	-0,6681	0,999			
الشلف	المسيلة	-1,7829	0,238	23,23	4,71	المسيلة	0,3363	1,000	3,82	25,35	البويرة
	أم البواقي	-0,7692	0,996			أم البواقي	1,3500	0,890			
	قسنطينة	-1,3146	0,895			قسنطينة	0,8045	0,998			
	الجزائر	-0,1298	1,000			الجزائر	1,9893	0,252			
	وهران	-1,5192	0,713			وهران	0,6000	1,000			
	ورقلة	-2,8692	0,052			ورقلة	-0,7500	0,999			
	الجلفة	-0,8868	0,983			الجلفة	1,2323	0,915			
	الأغواط	-1,4510	0,824			الأغواط	0,6681	0,999			
	البويرة	-2,1192	0,365			الشلف	2,1192	0,365			

يتضح من الجدول (29) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل الأكاديمية بين أساتذة معهدي الجزائر و ورقلة ولصالح الأخير بفارق معنوي (2,7393)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,019).

بينما الفرق بين المعاهد الثمانية المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

وعليه ومن نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد ورقلة والجزائر هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجههم، بالرغم من أن الصعوبات والعراقيل الأكاديمية المتمثل في: كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات، كثرة الإضرابات وغلق المعاهد، غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعلم، عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية وغيرها من الصعوبات، أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل بالإضافة إلى وقوع المحور في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق، وربما يرجع ذلك لحداثة معهد ورقلة أو لكثرة عدد الطلبة فيه، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نقص خبرة الأساتذة، حيث أن الخبرة عادة ما تمنح صاحبها القدرة على رؤية الصعوبات والعراقيل بشكل أوضح، بل والتصدي لها بهدف إيجاد الحلول المناسبة للتصدي لها.

ثانياً: محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات:

جدول رقم (30) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف:

الوسائل لإحصائية		الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة			المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	0,4429	0,998	أم البواقي	المسيلة	13,66	1,75	-0,4429	0,998
	قسنطينة	0,9277	0,829		قسنطينة			0,4848	0,999
	الجزائر	0,7489	0,701		الجزائر			0,3060	1,000
	وهران	-1,4618	0,134		وهران			-1,9047	0,078
	ورقلة	-0,6904	0,976		ورقلة			-1,1333	0,823
	الجلفة	-0,5374	0,983		الجلفة			-0,9803	0,832
	الأغواط	-0,7085	0,964		الأغواط			-1,1515	0,784
	الشلف	0,3788	0,999		الشلف			-0,0641	1,000
	البويرة	-0,0904	1,000		البويرة			-0,5333	0,999
قسنطية	المسيلة	-0,9277	0,829	الجزائر	المسيلة	13,36	2,92	-0,7489	0,701
	أم البواقي	-0,4848	0,999		أم البواقي			-0,3060	1,000
	الجزائر	-0,1788	1,000		قسنطينة			0,1788	1,000
	وهران	-2,3896*	*0,013		وهران			-2,2107*	*0,002
	ورقلة	-1,6181	0,427		ورقلة			-1,4393	0,332
	الجلفة	-1,4652	0,394		الجلفة			-1,2864	0,232
	الأغواط	-1,6363	0,374		الأغواط			-1,4575	0,265
	الشلف	-0,5489	0,998		الشلف			-0,3701	1,000
	البويرة	-1,0181	0,922		البويرة			-0,8393	0,928
وهران	المسيلة	1,4618	0,134	ورقلة	المسيلة	14,80	2,66	0,6904	0,976
	أم البواقي	1,9047	0,078		أم البواقي			1,1333	0,823
	قسنطينة	2,3896*	*0,013		قسنطينة			1,6181	0,427
	الجزائر	2,2107*	*0,002		الجزائر			1,4393	0,332
	ورقلة	0,7714	0,981		وهران			-0,7714	0,981
	الجلفة	0,9243	0,869		الجلفة			0,1529	1,000
	الأغواط	0,7532	0,981		الأغواط			-0,0181	1,000
	الشلف	1,8406	0,110		الشلف			1,0692	0,874
	البويرة	1,3714	0,593		البويرة			0,6000	0,998
الجلفة	المسيلة	0,5374	0,983	الأغواط	المسيلة	14,81	1,70	0,7085	0,964
	أم البواقي	0,9803	0,832		أم البواقي			1,1515	0,784
	قسنطينة	1,4642	0,394		قسنطينة			1,6363	0,374
	الجزائر	1,2864	0,232		الجزائر			1,4575	0,265
	وهران	-0,9243	0,869		وهران			-0,7532	0,981
	ورقلة	-0,1529	1,000		ورقلة			0,0181	1,000
	الأغواط	-0,1711	1,000		الجلفة			0,1711	1,000
	الشلف	0,9192	0,888		الشلف			1,0874	0,843
	البويرة	0,4470	1,000		البويرة			0,6181	0,998
الشلف	المسيلة	-0,3788	0,999	البويرة	المسيلة	14,20	2,60	0,0904	1,000
	أم البواقي	0,0641	1,000		أم البواقي			0,5333	0.999
	قسنطينة	0,5489	0,998		قسنطينة			1,0181	0,922
	الجزائر	0,3701	1,000		الجزائر			0,8393	0,928
	وهران	-1,8406	0,110		وهران			-1,3714	0,593
	ورقلة	-1,0692	0,874		ورقلة			-0,6000	0,998

المعاهد	المتوسط الحسابي	الانحراف معياري
المسيلة	14,10	2,15
قسنطية	13,18	1,76
وهران	15,57	1,81
الجلفة	14,64	2,30
الشلف	13,73	2,64

1,000	-0,4470			الجلفة		0,888	-0,9162		الجلفة
0,998	-0,6181			الأغواط		0,843	-1,0874		الأغواط
1,000	0,4692			الشلف		1,000	-0,4692		البويرة

يتضح من الجدول (30) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات بين أساتذة معهد قسنطينة و وهران ولصالح الأخير بفارق معنوي (2,3896) وبقيمة احتمالية (0,013)، وبين أساتذة وهران والجزائر ولصالح الأولى بفارق معنوي (2,2107) وبقيمة احتمالية (0,002)

بينما الفرق بين المعاهد السبعة المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

ومن نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد وهران وقسنطينة والجزائر هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات، وبالرغم من أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف والمتمثلة في: ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية، قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف، عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع الطلبة، وغيرها من الصعوبات، أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل في هذا المحور بالإضافة إلى وقوع الدرجة الكلية للمحور في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق، وربما يرجع ذلك لكثرة الطلبة المسجلين وما يصاحبه في المقابل نقص للأساتذة المشرفين وهو ما يزيد من الأعباء الملقاة على عاتق الأستاذ، أو لقلة توعية الطلبة بأهمية الالتزام بالقوانين المتعلقة بالإشراف وعدم اتخاذ الإجراءات الرادعة للمخالفين منهم، كما قد يرجع لعدم ملائمة البيئة المادية لعملية الإشراف على المذكرات.

ثالثاً: محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي:

جدول رقم (31) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي:

الوسائل لإحصائية		الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	الوسائل الإحصائية		مستوى الدلالة	الفرق في المتوسطات	الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	الوسائل لإحصائية		الدلالة الإحصائية	الفرق في المتوسطات	الانحراف معياري	المتوسط الحسابي
المعاهد	المقارنة			المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	4,35	25,01	أم البواقي	المسيلة	0,104	-2,6529	3,81	27,66	المسيلة	أم البواقي	0,104	2,6529		
	قسنطينة				قسنطينة	0,582	-1,9863				قسنطينة	1,000	0,6666		
	الجزائر				الجزائر	1,000	-0,4289				الجزائر	0,338	2,2240		
	وهران				وهران	0,999	0,6565				وهران	0,075	3,3095		
	ورقلة				ورقلة	0,564	-2,0863				ورقلة	1,000	0,6566		
	الجلفة				الجلفة	0,110	-2,4274				الجلفة	1,000	0,2254		
	الأغواط				الأغواط	0,794	-1,6681				الأغواط	0,998	0,9848		
	الشلف				الشلف	1,000	0,0521				الشلف	0,305	2,7051		
	البويرة				البويرة	1,000	-0,6863				البويرة	0,821	1,9666		
قسنطية	المسيلة	3,96	27,00	الجزائر	المسيلة	0,582	1,9863	3,72	25,44	قسنطية	المسيلة	1,000	0,4289		
	أم البواقي				أم البواقي	1,000	-0,6666				أم البواقي	0,338	-2,2240		
	الجزائر				قسنطينة	0,869	1,5573				الجزائر	0,869	-1,5573		
	وهران				وهران	0,392	2,6428				وهران	0,975	1,0854		
	ورقلة				ورقلة	1,000	-0,1000				ورقلة	0,850	-1,6573		
	الجلفة				الجلفة	1,000	-0,4411				الجلفة	0,382	-1,9985		
	الأغواط				الأغواط	1,000	0,3181				الأغواط	0,966	-1,2392		
	الشلف				الشلف	0,769	2,0384				الشلف	1,000	0,4810		
	البويرة				البويرة	0,989	1,3000				البويرة	1,000	-0,2573		
وهران	المسيلة	3,44	24,35	ورقلة	المسيلة	0,999	-0,6565	3,35	27,10	وهران	المسيلة	0,564	2,0863		
	أم البواقي				أم البواقي	0,075	-3,3095				أم البواقي	1,000	-0,5666		
	قسنطينة				قسنطينة	0,392	-2,6428				قسنطينة	1,000	0,1000		
	الجزائر				الجزائر	0,975	-1,0854				الجزائر	0,850	1,6573		
	ورقلة				وهران	0,377	-2,7428				ورقلة	0,377	2,7428		
	الجلفة				الجلفة	*0,033	-3,0840*				الجلفة	1,000	-0,3411		
	الأغواط				الأغواط	0,583	-2,3246				الأغواط	1,000	0,4181		
	الشلف				الشلف	1,000	-0,6044				الشلف	0,746	2,1384		
	البويرة				البويرة	0,980	-1,3428				البويرة	0,985	1,4000		
الجلفة	المسيلة	3,35	27,47	الأغواط	المسيلة	0,110	2,4274	3,96	26,68	الجلفة	المسيلة	0,794	1,6681		
	أم البواقي				أم البواقي	1,000	-0,2254				أم البواقي	0,998	-0,9848		
	قسنطينة				قسنطينة	1,000	0,4411				قسنطينة	1,000	-0,3181		
	الجزائر				الجزائر	0,382	1,9985				الجزائر	0,966	1,2392		
	وهران				وهران	*0,033	3,0840*				وهران	0,583	2,3246		
	ورقلة				ورقلة	1.000	0,3411				ورقلة	1,000	-0,4181		
	الأغواط				الجلفة	1,000	0.7593				الجلفة	1,000	-0,7593		
	الشلف				الشلف	0,354	2,4796				الشلف	0,902	1,7202		
	البويرة				البويرة	0,878	1,7411				البويرة	0,999	0,9818		
الشلف	المسيلة	5,56	24,96	البويرة	المسيلة	1,000	-0,0521	4,20	25,70	الشلف	المسيلة	1,000	0,6863		
	أم البواقي				أم البواقي	0,305	-2,7051				أم البواقي	0,821	-1,9666		
	قسنطينة				قسنطينة	0,769	-2,0384				قسنطينة	0,989	-1,3000		
	الجزائر				الجزائر	1,000	-0,4810				الجزائر	1,000	0,2573		
	وهران				وهران	1,000	0,6044				وهران	0,980	1,3428		
	ورقلة				ورقلة	0,746	-2,1384				ورقلة	0,985	-1,4000		

0,878	-1,7411			الجلفة		0,354	-2,4796		الجلفة
0,999	-0,9818			الأغواط		0,902	-1,7202		الأغواط
1,000	0,7384			الشلف		1,000	-0,7384		البويرة

يتضح من الجدول (31) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي بين أساتذة معهدي الجلفة و وهران ولصالح معهد الجلفة بفارق معنوي (3,0840)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,033).

بينما الفرق بين المعاهد الثمانية المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05)

ومن نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد الجلفة هم الأكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي، وبالرغم من أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي والمتمثلة في: قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي، صعوبة اتصال مراكز البحث لدينا بمراكز بحث عالمية، قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن، قلة وجود المراكز البحثية لدى الكثير من معاهد الرياضة، وغيرها من الصعوبات أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل في هذا المحور بالإضافة إلى وقوع الدرجة الكلية للمحور في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق، وقد يعود ذلك إلى ضعف البنية التحتية للمعهد والنقص الفادح لمخابر البحث والأجهزة، كما قد يرجع لعدم حداثة مكتبة المعهد وعدم توفيرها لاحتياجات الأساتذة العلمية، أو لضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي بصفة عامة مما يسبب ندرة الملتقيات العلمية والأيام الدراسية عكس باقي معاهد الوطن.

رابعاً: محور الصعوبات والعراقيل الإدارية:

جدول رقم (32) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل الادارية:

الوسائل لإحصائية		الوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		الوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	22,34	4,05	1,9350	0,646	أم البواقي	المسيلة	20,40	4,69	-1,9350	0,646
	قسنطينة			0,4788	1,000		قسنطينة			-1,4562	0,980
	الجزائر			1,5064	0,631		الجزائر			-0,4286	1,000
	وهران			4,9853*	*0,000		وهران			3,0502	0,248
	ورقلة			-2,6075	0,375		ورقلة			-4,5425*	*0,021
	الجلفة			-0,5693	1,000		الجلفة			-2,5043	0,468
	الأغواط			-0,5211	1,000		الأغواط			-2,4562	0,652
	الشلف			1,9963	0,622		الشلف			0,0612	1,000
	البويرة			1,3924	0965		البويرة			-0,5425	1,000
قسنطية	المسيلة	21,86	5,10	-0,4788	1,000	الجزائر	المسيلة	20,83	4,15	-1,5064	0,631
	أم البواقي			1,4562	0,980		أم البواقي			0,4286	1,000
	الجزائر			1,0275	0,995		قسنطينة			-1,0275	0,995
	وهران			4,5064*	*0,015		وهران			3,4789*	*0,0023
	ورقلة			-3,0863	0,425		ورقلة			-4,1139*	*0,014
	الجلفة			-1,0481	0,997		الجلفة			-2,0757	0,470
	الأغواط			-1,0000	0,999		الأغواط			-2,0275	0,712
	الشلف			1,5174	0,975		الشلف			0,4899	1,000
	البويرة			0,9136	1,000		البويرة			-0,1139	1,000
وهران	المسيلة	17,35	5,00	-4,9853*	*0,000	ورقلة	المسيلة	24,95	4,79	2,6075	0,375
	أم البواقي			-3,0502	0,248		أم البواقي			4,5425*	*0,021
	قسنطينة			-4,5064*	*0,015		قسنطينة			3,0863	0,425
	الجزائر			-3,4789*	*0,023		الجزائر			4,1139*	*0,014
	ورقلة			-7,5928*	*0,000		وهران			7,5928*	*0,000
	الجلفة			-5,5546*	*0,000		الجلفة			2,0382	0,833
	الأغواط			-5,5064*	*0,001		الأغواط			2,0863	0,883
	الشلف			-2,9890	0,288		الشلف			4,6038*	*0,020
	البويرة			-3,5928	0,154		البويرة			4,0000	0,125
الجلفة	المسيلة	22,91	3,43	0,5693	1,000	الأغواط	المسيلة	22,86	3,90	0,5211	1,000
	أم البواقي			2,5043	0,468		أم البواقي			2,4562	0,652
	قسنطينة			1,0481	0,997		قسنطينة			1,0000	0,999
	الجزائر			2,0757	0,470		الجزائر			2,0275	0,712
	وهران			5,5546*	*0,000		وهران			5,5064*	*0,001
	ورقلة			-2,0382	0,833		ورقلة			-2,0863	0,883
	الأغواط			0,0481	1,000		الجلفة			-0,0481	1,000
	الشلف			2,5656	0,447		الشلف			2,5174	0,630
	البويرة			1,9617	0,863		البويرة			1,9136	0,928
الشلف	المسيلة	20,34	4,70	-1,9963	0,622	البويرة	المسيلة	20,95	5,86	-1,3924	0,965
	أم البواقي			-0,0612	1,000		أم البواقي			0,5425	1,000
	قسنطينة			-1,5174	0,975		قسنطينة			-0,9136	1,000
	الجزائر			-0,4899	1,000		الجزائر			0,1139	1,000
	وهران			2,9890	0,288		وهران			3,5928	0,154
	ورقلة			-4,6038*	*0,020		ورقلة			-4,0000	0,125

		الجلفة	0,447	-2,5656			الجلفة	-1,9617	0,863
		الأغواط	0,630	-2,5174			الأغواط	-1,9136	0,928
		البويرة	1,000	-0,6038			الشلف	0,6038	1,000

من الجدول (32) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل الإدارية بين أساتذة معهد وهران وكل من معاهد (المسيلة – قسنطينة – الجزائر – ورقلة – الجلفة – الأغواط) ولصالح وهران بفروق معنوية (4,9853 _ 4,5064 _ 3,4789 _ 7,5928 _ 5,5546 _ 5,5064) على التوالي حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,000 _ 0,015 _ 0,023 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,001) على التوالي، وبين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي – الجزائر – والشلف) ولصالح معهد ورقلة بفروق معنوية (4,5425 _ 4,1139 _ 4,6038) وبقيمة احتمالية (0,021 _ 0,014 _ 0,020) على التوالي.

بينما لم تكن هناك فروق معنوية بين أساتذة معهد البويرة وأساتذة باقي المعاهد، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

أظهرت نتائج الجدول مجموعة من التباينات بين المتوسطات الحسابية لأساتذة المعاهد حيث يتبين أن أساتذة معهد وهران و ورقلة هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل الإدارية، وبالرغم من أن الصعوبات والعراقيل الإدارية والمتمثلة في: قلة تجاوب إدارة المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة، تداخل العمل الإداري في بداية السداسي (تدريس، تسجيل، إرشاد)، عدم توفير إدارة المعهد الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية، وغيرها من الصعوبات أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل في هذا المحور بالرغم من وقوع الدرجة الكلية للمحور في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق إلى حد ما، وقد يرجع لكون معهدي وهران و ورقلة يعتبرون من المعاهد الحديثة نوعاً ما، وعدم اهتمام الإدارة بتحسين وتطوير الجوانب الإدارية للمعهد قد تتطلب أيضاً ميزانية كبيرة لا يقدر المعهد أو الجامعة على توفيرها، كما قد يرجع لضعف الكفاءة الإدارية بالمعهد بصفة عامة.

خامساً: محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية:

جدول رقم (33) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية:

الوسائل لإحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		الفرق في المتوسطات	الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	21,35	3,22	2,5783*	*0,045	أم البواقي	المسيلة	-2,5783*	3,23	18,77	*0,045
	قسنطينة			0,7652	0,997		قسنطينة	-1,8131			0,750
	الجزائر			1,7004	0,156		الجزائر	-0,8779			0,987
	وهران			4,2133*	*0,000		وهران	1,6349			0,792
	ورقلة			-2,3938	0,191		ورقلة	-4,9722*			*0,000
	الجلفة			-0,7026	0,995		الجلفة	-3,2810*			*0,014
	الأغواط			-0,3711	1,000		الأغواط	-2,9494			0,113
	الشلف			1,2023	0,899		الشلف	-1,3760			0,924
	البويرة			1,3561	0,887		البويرة	-1,2222			0,927
قسنطية	المسيلة	20,59	3,64	-0,7652	0,979	الجزائر	المسيلة	-1,7004	3,19	19,65	0,156
	أم البواقي			1,8131	0,750		أم البواقي	0,8779			0,987
	الجزائر			0,9351	0,988		قسنطينة	-0,9351			0,988
	وهران			3,4480*	*0,025		وهران	2,5128			0,064
	ورقلة			-3,1590	0,116		ورقلة	-4,0942*			*0,000
	الجلفة			-1,4679	0,888		الجلفة	-2,4030			0,054
	الأغواط			-1,1363	0,988		الأغواط	-2,0715			0,364
	الشلف			0,4370	1,000		الشلف	-0,4981			1,000
	البويرة			0,5909	1,000		البويرة	-0,3442			1,000
	المسيلة			-4,2133*	*0,000		المسيلة	2,3938			0,191

وهران	أم البواقي	17,14	4,03	-1,6349	0,792	ورقلة	أم البواقي	23,75	3,04	4,9722*	*0,000
	قسنطينة			-3,4480*	*0,025		قسنطينة			3,1590	0,116
	الجزائر			-2,5128	0,064		الجزائر			4,0942*	*0,000
	ورقلة			-6,6071*	*0,000		وهران			6,6071*	*0,000
	الجلفة			-4,9159*	*0,000		الجلفة			1,6911	0,801
	الأغواط			-4,5844*	*0,000		الأغواط			2,0227	0,708
	الشلف			-3,0109	0,062		الشلف			3,5961*	*0,026
	البويرة			-2,8571	0,160		البويرة			3,7500*	*0,032
الجلفة	المسيلة	22,05	3,77	0,7026	0,995	الأغواط	المسيلة	21,72	2,74	0,3711	1,000
	أم البواقي			3,2810*	*0,014		أم البواقي			2,9494	0,113
	قسنطينة			1,4679	0,888		قسنطينة			1,1363	0,988
	الجزائر			2,4030	0,054		الجزائر			2,0715	0,364
	وهران			4,9159*	*0,000		وهران			4,5444*	*0,000
	ورقلة			-1,5911	0,801		ورقلة			-2,0227	0,708
	الأغواط			0,3315	1,000		الجلفة			0,3315	1,000
	الشلف			1,9049	0,559		الشلف			1,5734	0,880
	البويرة			2,0588	0,560		البويرة			1,7272	0,860
الشلف	المسيلة	20,15	4,47	1,2023	0,899	البويرة	المسيلة	20,00	4,70	-1,3561	0,887
	أم البواقي			1,3760	0,924		أم البواقي			1,2222	0,977
	قسنطينة			-0,4370	1,000		قسنطينة			-0,5909	1,000
	الجزائر			0,4981	1,000		الجزائر			0,3442	1,000
	وهران			3,0109	0,062		وهران			2,8571	0,160
	ورقلة			-3,5961*	*0,026		ورقلة			-3,7500*	*0,032
	الجلفة			-1,9049	0,559		الجلفة			-2,0588	0,560
	الأغواط			-1,5734	0,880		الأغواط			-1,7272	0,860
	البويرة			0,1538	1,000		الشلف			-0,1538	1,000

من الجدول (33) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية بين أساتذة معهد وهران وكل من معاهد (المسيلة – قسنطينة – ورقلة – الجلفة – الأغواط) ولصالح المعاهد المذكورة سلفاً وبفروق معنوية (4,2133 _ 3,4480 _ 6,6071 _ 4,9159 _4,5844) على التوالي، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,000 _ 0,025 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,000) على التوالي، وبين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي – الجزائر – وهران – الشلف - البويرة) ولصالح معهد ورقلة، بفروق معنوية (4,9722 _ 4,0942 _ 6,6071 _ 3,5961 _ 3,7500) وبقيمة احتمالية (0,000 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,026 _ 0,032) على التوالي. كما بينت النتائج وجود فروق معنوية بين معهد أم البواقي ومعهدي كل من (المسيلة – الجلفة) على التوالي : (2,5783 _ 3,2810) وبقيم احتمالية (0,045 _ 0,014).

وكما هو موضح في الجدول أعلاه أظهرت النتائج مجموعة من التباينات بين المتوسطات الحسابية لأساتذة المعاهد حيث يتبين أن أساتذة معهد ورقلة والجلفة هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية وبدرجة أقل نوعاً ما أساتذة المسيلة والأغواط، وبالرغم من أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية والمتمثلة في: افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية، تدريس بعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصص الأستاذ، نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد، مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية والرياضية، وغيرها من الصعوبات أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل في هذا المحور بالرغم من وقوع الدرجة الكلية للمحور في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق إلى حد ما، وقد يرجع ذلك لكون معاهد الجنوب يعتبرون من المعاهد الحديثة نوعاً ما، مما جعل الأساتذة هذان أكثر معاناة وإحساساً بالصعوبات والعراقيل مقارنة بزملائهم في المعاهد الأخرى، وعليه فقد

يرجع ذلك إلى إفتقار المعاهد للموارد المالية الكافية وعدم كفاية الميزانية المعتمدة من الدولة، أو اللامبالاة من جانب إدارة الجامعة بمطالب الأساتذة في توفير بيئة تدريسية ملائمة، كما قد يرجع ذلك أيضاً لضعف الرقابة الدورية لمتابعة المقصرين وتطبيق العقوبات الإدارية عليهم.

سادساً: محور الصعوبات والعراقيل المالية والحوافز:

جدول رقم (34) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المالية والحوافز:

الوسائل لإحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	16,63	3,38	-0,4069	1,000	أم البواقي	المسيلة	17,03	3,66	0,4069	1,000
	قسنطينة			-1,7335	0,385		قسنطينة			-1,3266	0,893
	الجزائر			-0,1731	1,000		الجزائر			0,2337	1,000
	وهران			-1,9055	0,148		وهران			-1,4986	0,734
	ورقلة			-1,4198	0,720		ورقلة			-1,0129	0,983
	الجلفة			-1,4286	0,438		الجلفة			-1,0217	0,957
	الأغواط			0,9028	0,972		الأغواط			1,3097	0,900
	الشلف			-0,9852	0,927		الشلف			0,5783	1,000
	البويرة			-2,2698	0,106		البويرة			-1,8629	0,567
قسنطية	المسيلة	18,36	2,47	1,7335	0,385	الجزائر	المسيلة	16,80	3,12	0,1731	1,000
	أم البواقي			1,3266	0,893		أم البواقي			-0,2337	1,000
	الجزائر			1,5603	0,576		قسنطينة			-1,5603	0,576
	وهران			-0,1720	1,000		وهران			-1,7324	0,295
	ورقلة			0,3136	1,000		ورقلة			-1,2467	0,862
	الجلفة			0,3048	1,000		الجلفة			-1,2555	0,668
	الأغواط			2,6363	0,130		الأغواط			1,0760	0,926
	الشلف			0,7482	0,998		الشلف			-0,8121	0,982
	البويرة			-0,5363	1,000		البويرة			-2,0967	0,205
وهران	المسيلة	18,53	2,28	1,9055	0,148	ورقلة	المسيلة	18,05	2,78	1,4198	0,720
	أم البواقي			1,4986	0,734		أم البواقي			1,0129	0,983
	قسنطينة			0,1720	1,000		قسنطينة			-0,3136	1,000
	الجزائر			1,7324	0,295		الجزائر			1,2467	0,862
	ورقلة			0,4857	1,000		وهران			-0,4857	1,000
	الجلفة			0,4768	1,000		الجلفة			-0,0082	1,000
	الأغواط			2,8084*	*0,049		الأغواط			2,3227	0,308
	الشلف			0,9203	0,985		الشلف			0,4346	1,000
	البويرة			-0,3642	1,000		البويرة			-0,8500	0,997
الجلفة	المسيلة	18,05	2,91	1,4286	0,438	الأغواط	المسيلة	15,72	3,16	-0,9028	0,972
	أم البواقي			1,0217	0,957		أم البواقي			-1,3097	0,900
	قسنطينة			-0,3048	1,000		قسنطينة			-2,6363	0,130
	الجزائر			1,2555	0,668		الجزائر			-1,0760	0,926
	وهران			-0,4768	1,000		وهران			-2,8084*	*0,049
	ورقلة			0,0082	1,000		ورقلة			-2,3227	0,308
	الأغواط			2,3315	0,154		الجلفة			-2,3315	0,154
	الشلف			0,4434	1,000		الشلف			-1,8881	0,520
	البويرة			-0,8411	0,994		البويرة			-3,1727*	*0,033
الشلف	المسيلة			0,9852	0,927	البويرة	المسيلة	18,90	2,61	2,2698	0,106
	أم البواقي			0,5783	1,000		أم البواقي			1,8629	0,567
	قسنطينة			-0,7482	0,998		قسنطينة			0,5363	1,000

	الجزائر	17,61	3,34	0,8121	0,982		الجزائر			2,0967	0,205
	وهران			-0,9203	0,985		وهران			0,3642	1,000
	ورقلة			-0,4346	1,000		ورقلة			0,8500	0,997
	الجلفة			-0,4434	1,000		الجلفة			0,8411	0,994
	الأغواط			1,8881	0,520		الأغواط			3,1727*	*0,033
	البويرة			-1,2846	0,927		الشلف			1,2846	0,927

يتضح من الجدول (34) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المالية والحوافز بين أساتذة معهد الأغواط وكل من معهدي (وهران – البويرة) ولصالح الأخيرين بفروق معنوية (2,8084 _ 3,1727) وقيم احتمالية (0,049 _ 0,033) على التوالي.

بينما الفرق بين المعاهد السبعة المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05)

وعليه ومن نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد وهران والبويرة هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل المالية والحوافز التي تواجههم، بالرغم من أن الصعوبات والعراقيل المالية المتمثلة في: تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي، ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية، حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة، قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي، أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل المالية بالإضافة إلى وقوع المحور في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق، وربما يرجع إلى عدم إعطاء إدارة الجامعة الأولوية للمشكلات المالية وضعف المخصصات المالية التي قد تتيح للأستاذ القيام بالمتطلبات العلمية و البحثية وهذا ما يفرض على الدولة إعادة النظر في نظام الأجور خاصة فيما يتعلق بالتقسيم الإداري المعتمد من طرف الوزارة والغير المشجع للأستاذ الجامعي بصفة عامة.

سابعاً: محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة:

جدول رقم (35) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة:

الوسائل لإحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		المتوسط الحسابي	الانحراف معياري	الفرق في المتوسطات	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	23,80	3,96	1,8082	0,530	أم البواقي	المسيلة	22,00	3,70	-1,8082	0,530
	قسنطينة			0,7627	0,998		قسنطينة			-1,0454	0,995
	الجزائر			0,8082	0,969		الجزائر			-1,0000	0,981
	وهران			1,6296	0,658		وهران			-0,1785	1,000
	ورقلة			-1,8917	0,628		ورقلة			-3,7000*	*0,038
	الجلفة			0,7199	0,996		الجلفة			-1,0882	0,984
	الأغواط			2,1264	0,402		الأغواط			0,3181	1,000
	الشلف			0,9620	0,984		الشلف			-0,8461	0,998
	البويرة			1,3582	0,925		البويرة			-0,4500	1,000
قسنطينة	المسيلة	23,04	4,14	-0,7627	0,998	الجزائر	المسيلة	23,00	3,62	-0,8082	0,969
	أم البواقي			1,0454	0,995		أم البواقي			1,0000	0,981
	الجزائر			0,0454	1,000		قسنطينة			-0,0454	1,000
	وهران			0,8668	0,999		وهران			0,8214	0,995
	ورقلة			-2,6545	0,428		ورقلة			-2,7000	0,163
	الجلفة			-0,0427	1,000		الجلفة			-0,0882	1,000
	الأغواط			1,3636	0,975		الأغواط			1,3181	0,931
	الشلف			0,1993	1,000		الشلف			0,1538	1,000
	البويرة			0,5954	1,000		البويرة			0,5500	1,000
	المسيلة			-1,6296	0,658		المسيلة			1,8914	0,628

وهران	أم البواقي	22,17	3,37	0,1785	1,000	ورقلة	أم البواقي	25,70	2,90	3,7000*	*0,038
	قسنطينة			-0,8668	0,999		قسنطينة			2,6545	0,428
	الجزائر			-0,8214	0,995		الجزائر			2,7000	0,163
	ورقلة			-3,5214	0,057		وهران			3,5214	0,057
	الجلفة			-0,9096	0,995		الجلفة			2,6117	0,316
	الأغواط			0,4967	1,000		الأغواط			4,0181*	*0,026
	الشلف			-0,6675	1,000		الشلف			2,8538	0,268
	البويرة			0,2714	1,000		البويرة			3,2500	0,184
الجلفة	المسيلة	23,08	3,61	-0,7199	0,996	الأغواط	المسيلة	21,68	3,87	-2,1264	0,402
	أم البواقي			1,0882	0,984		أم البواقي			-0,3181	1,000
	قسنطينة			0,0427	1,000		قسنطينة			-1,3636	0,975
	الجزائر			0,0882	1,000		الجزائر			-1,3181	0,931
	وهران			0,9096	0,995		وهران			-0,4967	1,000
	ورقلة			-2,6117	0,316		ورقلة			-4,0181*	*0,026
	الأغواط			1,4064	0,943		الجلفة			-1,4064	0,943
	الشلف			0,2420	1,000		الشلف			-1,1643	0,989
	البويرة			0,6382	1,000		البويرة			-0,7681	1,000
الشلف	المسيلة	22,84	4,53	-0,9620	0,984	البويرة	المسيلة	22,45	4,39	-1,3582	0,925
	أم البواقي			0,8461	0,998		أم البواقي			0,4500	1,000
	قسنطينة			-0,1993	1,000		قسنطينة			-0,5954	1,000
	الجزائر			-0,1538	1,000		الجزائر			-0,5500	1,000
	وهران			0,6675	1,000		وهران			0,2714	1,000
	ورقلة			-2,8538	0,268		ورقلة			-3,2500	0,184
	الجلفة			-0,2420	1,000		الجلفة			-0,6382	1,000
	الأغواط			1,1643	0,989		الأغواط			0,7681	1,000
	البويرة			0,3961	1,000		الشلف			-0,3961	1,000

يتضح من الجدول (35) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معهدي (أم البواقي – الأغواط) ولصالح الأول بفروق معنوية (3,7000 _ 4,0181) وقيم احتمالية (0,038 _ 0,026) على التوالي.

بينما الفرق بين المعاهد السبعة المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

يتبين من نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد ورقلة هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة التي تواجههم، بالرغم من أن الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة المتمثلة في: ضعف فعالية التعليم الجامعي وأساليبه، ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد لإنجاح التكوين، عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي، ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد، أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة بالإضافة إلى وقوع المحور في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق إلى حد ما، وربما يرجع ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأساتذة في المعهد لقلة تنظيم الملتقيات العلمية والتظاهرات الرياضية والثقافية التي من شأنها تساهم في توطيد العلاقات بينهم، أو قد يرجع ذلك لعدم شعور الأستاذ بالأمن والاستقرار الوظيفي الذي من شأنه أن يعزز الترابط والتلاحم بين أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.

ثامناً: محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية:

جدول رقم (36) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية:

الوسائل لإحصائية	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الفرق في	مستوى	الوسائل الإحصائية	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الفرق في	الدلالة

المعاهد	المقارنة			المتوسطات	الدلالة	المعاهد	المقارنة			المتوسطات	الإحصائية
المسيلة	أم البواقي	13,64	3,14	0,1623	1,000	أم البواقي	المسيلة	13,48	3,11	-0,1623	1,000
	قسنطينة			-0,9016	0,940		قسنطينة			-1,0639	1,000
	الجزائر			0,0536	1,000		الجزائر			-0,1086	0,941
	وهران			-1,1775	0,647		وهران			-1,3399	1,000
	ورقلة			-2,1061*	*0,021		ورقلة			-2,2685	0,728
	الجلفة			-1,2973	0,406		الجلفة			-1,4596	0,139
	الأغواط			-0,9016	0,940		الأغواط			-1,0639	0,554
	الشلف			-0,5100	0,998		الشلف			-0,6723	0,941
	البويرة			0,0438	1,000		البويرة			-0,1185	0,997
قسنطية	المسيلة	14,54	2,64	0,9016	0,940	الجزائر	المسيلة	13,59	2,55	-0,0536	1,000
	أم البواقي			1,0639	0,941		أم البواقي			0,1086	1,000
	الجزائر			0,9552	0,926		قسنطينة			-0,9552	0,926
	وهران			-0,2759	1,000		وهران			-1,2312	0,623
	ورقلة			-1,2045	0,920		ورقلة			-2,1598*	*0,011
	الجلفة			-0,3957	1,000		الجلفة			-1,3510	0,391
	الأغواط			0,0000	1,000		الأغواط			-0,9552	0,926
	الشلف			0,3916	1,000		الشلف			-0,5636	0,997
	البويرة			0,9454	0,983		البويرة			-0,0098	1,000
وهران	المسيلة	14,82	2,41	1,1775	0,647	ورقلة	المسيلة	15,75	1,91	2,1061*	*0,021
	أم البواقي			1,3399	0,728		أم البواقي			2,2685	0,139
	قسنطينة			0,2759	1,000		قسنطينة			1,2045	0,920
	الجزائر			1,2312	0,623		الجزائر			2,1598*	*0,011
	ورقلة			-0,9285	0,978		وهران			0,9285	0,978
	الجلفة			-0,1197	1,000		الجلفة			0,8088	0,989
	الأغواط			0,2759	1,000		الأغواط			1,2045	0,920
	الشلف			0,6675	0,997		الشلف			1,5961	0,630
	البويرة			1,2214	0,883		البويرة			2,1500	0,284
الجلفة	المسيلة	14,94	1,99	1,2973	0,406	الأغواط	المسيلة	14,54	2,01	0,9016	0,940
	أم البواقي			1,4596	0,554		أم البواقي			1,0639	0,941
	قسنطينة			0,3957	1,000		قسنطينة			0,0000	1,000
	الجزائر			1,3510	0,391		الجزائر			0,9552	0,926
	وهران			0,1197	1,000		وهران			-0,2759	1,000
	ورقلة			-0,8088	0,989		ورقلة			-1,2045	0,920
	الأغواط			0,3957	1,000		الجلفة			-0,3957	1,000
	الشلف			0,7873	0,984		الشلف			0,3916	1,000
	البويرة			1,3411	0,774		البويرة			0,9454	0,983
الشلف	المسيلة	14,15	3,29	0,5100	0,998	البويرة	المسيلة	13,60	3,31	-0,0438	1,000
	أم البواقي			0,6723	0,997		أم البواقي			0,1185	1,000
	قسنطينة			-0,3916	1,000		قسنطينة			-0,9454	0,983
	الجزائر			0,5636	0,997		الجزائر			0,0098	1,000
	وهران			-0,6675	0,997		وهران			-1,2214	0,883
	ورقلة			-1,5961	0,630		ورقلة			-2,1500	0,284
	الجلفة			-0,7873	0,984		الجلفة			-1,3411	0,774
	الأغواط			-0,3916	1,000		الأغواط			-0,9454	0,983
	البويرة			0,5538	1,000		الشلف			-0,5538	1,000

يتضح من الجدول (36) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معهدي (المسيلة – الجزائر) ولصالح الأول بفروق معنوية (2,1061 _ 2,1598) وقيم احتمالية (0,021 _ 0,011) على التوالي.

بينما الفرق بين المعاهد السبعة المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

يتبين من نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد ورقلة هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل التي تواجههم والمتعلقة بالترقية المهنية، بالرغم من أن الصعوبات والعراقيل بالترقية المتمثلة في: تأخر تحكيم ونشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة مما يقلل من فرص الترقية، عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالمعهد مما يصعب إجراءات الترقية، عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية مما يصعب إجراءات الترقية المهنية، قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح، أمر مشترك بين المعاهد كلها، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية، بالإضافة إلى وقوع المحور في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي التي تشير إلى درجة موافق، وربما يرجع ذلك إلى لضعف الشفافية والوضوح في إجراءات الترقية أو قد يكون هناك نوع من الإهمال المقصود الذي يقلل من فرص الترقية للأساتذة بالمعهد، كما قد يرجع لشعور الأساتذة أن الترقية ترتبط بعوامل أخرى مثل العلاقات الشخصية، والانتماء الجغرافي والسياسي، بالإضافة إلى عدم وجود مجلة علمية مصنفة بالمعهد وهو ما تعاني منه أغلب معاهد الرياضة في الوطن.

تاسعاً: الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة:

جدول رقم (37) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) في الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل:

الوسائل لإحصائية				الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة	الوسائل الإحصائية		الفرق في المتوسطات	الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	الدلالة الإحصائية
المعاهد	المقارنة	المتوسط الحسابي	الانحراف معياري			المعاهد	المقارنة				
المسيلة	أم البواقي	26,02	2,31	1,0146	0,889	أم البواقي	المسيلة	-1,0146	2,85	25,00	0,889
	قسنطينة			0,5692	1,000		قسنطينة	-0,6458			1,000
	الجزائر			1,7631	0,061		الجزائر	0,6396			0,996
	وهران			0,2948	1,000		وهران	-0,7510			0,987
	ورقلة			-1,0875	0,967		ورقلة	-2,1011			0,3679
	الجلفة			0,8981	0,929		الجلفة	-0,1276			1,000
	الأغواط			0,4529	1,000		الأغواط	-0,6735			0,998
	الشلف			1,8748	0,286		الشلف	0,7702			0,997
	البويرة			-0,4375	1,000		البويرة	-1,3512			0,892
قسنطية	المسيلة	25,94	3,39	-0,5692	1,000	الجزائر	المسيلة	-1,7631	3,72	24,46	0,061
	أم البواقي			0,6458	1,000		أم البواقي	-0,6396			0,996
	الجزائر			1,1850	0,871		قسنطينة	-1,1850			0,862
	وهران			-0,3136	1,000		وهران	-1,3409			0,601
	ورقلة			-1,5556	0,841		ورقلة	2,8493*-			*0,017
	الجلفة			0,5369	1,000		الجلفة	-0,6679			0,969
	الأغواط			-0,2183	1,000		الأغواط	-1,4321			0,789
	الشلف			1,4250	0,795		الشلف	0,2301			1,000
	البويرة			-0,8050	0,999		البويرة	-1,9840			0,250
وهران	المسيلة	25,85	2,48	-0,2948	1,000	ورقلة	المسيلة	1,0875	2,39	27,30	0,967
	أم البواقي			0,7510	0,987		أم البواقي	2,1011			0,3679
	قسنطينة			0,3136	1,000		قسنطينة	1,5556			0,841
	الجزائر			1,3409	0,601		الجزائر	2,8493*			0,017

	ورقلة					0,872	-1,4121			0,872	1,4121
	الجلفة					0,989	0,6112			0.380	1,9790
	الأغواط					1,000	0,0714			0,899	1,4811
	الشلف					0,750	1,5214			0,062	2,8950
	البويرة					1,000	-0,6125			0,999	0,7500
الجلفة	المسيلة	25,33	2,92	الأغوا ط	المسيلة	0,929	-0,8981	2,73	25,78	1,000	-0,4529
	أم البواقي					1,000	0,1276			0,998	0,6735
	قسنطينة				قسنطينة	1,000	-0,5369			1,000	0,2183
	الجزائر				الجزائر	0,969	0,6679			0,789	1,4321
	وهران				وهران	0,989	-0,6112			1,000	-0,0714
	ورقلة				ورقلة	0.380	-1,9790			0,899	-1,4811
	الأغواط				الجلفة	1,000	-0,7321			1,000	0,7321
	الشلف				الشلف	0,980	0,8798			0,811	1,3912
	البويرة				البويرة	0,920	1,3112			0,999	-0,7955
الشلف	المسيلة	24,46	4,81	البويرة	المسيلة	0,286	-1,8748	3,92	26,55	1,000	0,4375
	أم البواقي					0,997	-0,7702			0,892	1,3512
	قسنطينة				قسنطينة	0,795	-1,4250			0,999	0,8050
	الجزائر				الجزائر	1,000	-0,2301			0,250	1,9840
	وهران				وهران	0,750	-1,5214			1,000	0,6125
	ورقلة				ورقلة	0,062	-2,8950			0,999	-0,7500
	الجلفة				الجلفة	0,980	-0,8798			0,920	-1,3112
	الأغواط				الأغواط	0,811	-1,3912			0,999	0,7955
	البويرة				الشلف	0,476	-2,2231			0,476	-2,2231

يتضح من الجدول (37) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية تعزى لمتغير المعهد في محور الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل بين أساتذة معهدي الجزائر و ورقلة ولصالح الأخير بفارق معنوي (2,8493)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,017). بينما الفرق بين المعاهد الثمانية المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

وعليه ومن نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد ورقلة والجزائر هم أكثر تحديداً الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل، بالرغم من أن كل الحلول المقترحة تهم كل أعضاء هيئة التدريس وهم في حاجة ملحة لها بالنظر لدرجة الصعوبات والعراقيل التي تواجههم بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل، وربما يرجع ذلك للحاجة الملحة لأساتذة معهد ورقلة لمثل هذه الحلول المقترحة، ولتفشي الصعوبات والمشكلات التي تواجههم والتي تتطلب التدخل لتذليل ما أمكن من الصعوبات والعراقيل.

عاشراً: المحاور الصعوبات والعراقيل:

جدول رقم (38) يبين نتائج اختبار اقل فرق دال (توكي) لكل محاور الصعوبات والعراقيل:

الوسائل لإحصائية		الفرق في المتوسطات	الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	الوسائل الإحصائية		مستوى الدلالة	الفرق في المتوسطات	الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	الوسائل لإحصائية	
المعاهد	المقارنة				المعاهد	المقارنة					المعاهد	المقارنة
المسيلة	أم البواقي	4,8807	17,15	161,91	أم البواقي	المسيلة	0,977	-4,8807	16,81	157,03		0,977
	قسنطينة	-1,2185				قسنطينة	1,000	-6,0993				0,980
	الجزائر	5,8686				الجزائر	0,724	0,9878				1,000
	وهران	7,2035				وهران	0,771	2,3227				1,000
	ورقلة	-14,2821				ورقلة	0,076	-19,1629*				*0,019
	الجلفة	-5,3469				الجلفة	0,932	-10,2276				0,507
	الأغواط	-0,8094				الأغواط	1,000	-5,6902				0,988
	الشلف	4,8793				الشلف	0,979	-0,0014				1,000
	البويرة	0,7687				البويرة	1,000	-4,1129				0,999
قسنطية	المسيلة	1,2185	19,21	163,13	الجزائر	المسيلة	1,000	-5,8686	19,04	156,04		0,724
	أم البواقي	6,0993				أم البواقي	0,980	-0,9878				1,000
	الجزائر	7,0871				قسنطينة	0,879	-7,0871				0,879
	وهران	8,4220				وهران	0,853	1,3348				1,000
	ورقلة	-13,0636				ورقلة	0,411	-20,1808*				*0,001
	الجلفة	-4,1283				الجلفة	0,998	-11,2155				0,136
	الأغواط	0,4090				الأغواط	1,000	-6,6780				0,913
	الشلف	6,0679				الشلف	0,981	-0,9892				1,000
	البويرة	1,9863				البويرة	1,000	-5,1008				0,988
وهران	المسيلة	-7,2035	15,39	154,71	ورقلة	المسيلة	0,771	14,2821	16,97	176,20		0,076
	أم البواقي	-2,3227				أم البواقي	1,000	19,1629*				*0,019
	قسنطينة	-8,4220				قسنطينة	0,853	13,0636				0,411
	الجزائر	-1,3348				الجزائر	1,000	20,1508*				*0,001
	ورقلة	-21,4857*				وهران	*0,004	21,4857*				*0,004
	الجلفة	-12,5504				الجلفة	0,203	8,9352				0,793
	الأغواط	-8,0129				الأغواط	0,887	13,4727				0,365
	الشلف	-2,3241				الشلف	1,000	19,1615*				*0,021
	البويرة	-6,4357				البويرة	0,975	15,0500				0,243
الجلفة	المسيلة	5,3469	14,78	167,26	الأغواط	المسيلة	0,932	0,8094	16,83	162,72		1,000
	أم البواقي	10,2276				أم البواقي	0,507	5,6902				0,988
	قسنطينة	4,1283				قسنطينة	0,998	-0,4090				1,000
	الجزائر	11,2155				الجزائر	0,136	6,6780				0,913
	وهران	12,5504				وهران	0,203	8,0129				0,887
	ورقلة	-8,9352				ورقلة	0,793	-13,4727				0,365
	الأغواط	4,5374				الجلفة	0,997	-4,5374				0,997
	الشلف	10,2262				الشلف	0,523	5,6888				0,988
	البويرة	6,1147				البويرة	0,977	1,5772				1,000
الشلف	المسيلة	-4,8793	28,20	157,03	البويرة	المسيلة	0,979	-0,7687	21,72	161,15		1,000
	أم البواقي	0,0014				أم البواقي	1,000	4,1129				0,999
	قسنطينة	-6,0979				قسنطينة	0,981	-1,9863				1,000
	الجزائر	0,9892				الجزائر	1,000	5,1008				0,988
	وهران	2,3241				وهران	1,000	6,4357				0,975
	ورقلة	-19,1615*				ورقلة	*0,021	-15,0500				0,243

0,977	-6,1147			الجلفة		0,523	-10,2262		الجلفة
1,000	-1,5772			الأغواط		0,988	-5,6888		الأغواط
0,999	4,1115			الشلف		0,999	-4,1115		البويرة

يتضح من الجدول (38) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في جميع المحاور بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي – الجزائر – وهران – الشلف) ولصالح معهد ورقلة بفروق معنوية (19,1629 _ 20,1508 _ 21,4857 _ 19,1615)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,019 _ 0,001_ 0,004 _ 0,021) على التوالي.

بينما الفرق بين المعاهد الخمسة المتبقية لم يكن دال إحصائيا، وجاءت قيم الاحتمالية كلها أكبر من (0,05).

يتبين من نتائج الجدول يتبين أن أساتذة معهد ورقلة هم أكثر شعوراً بالصعوبات والعراقيل التي تعيقهم على إنجاح التكوين بالمعهد، وهذا ما يظهر من خلال ارتفاع المتوسطات الحسابية لجل الصعوبات والعراقيل المتعلقة بجميع المحاور الخاصة بأساتذة معهد ورقلة، وربما يرجع ذلك إلى يرجع ذلك لحداثة المعهد أو للنقص الفادح للميزانية المخصصة للمعهد، أو للامبالاة من جانب إدارة الجامعة وعدم اهتمام الإدارة بتحسين وتطوير الجوانب الإدارية، ما قد يرجع أيضاً لنقص خبرة الأساتذة التي تمنحهم القدرة على رؤية الصعوبات والعراقيل بشكل أوضح، بل والتصدي لها عن طريق إيجاد الحلول المناسبة لهاته الصعوبات.

وتتفق النتائج السابقة الذكر والتي توصل إليها الباحث مع دراسة (الحلو،2003) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الكلية في مجالات: المشاكل المتعلقة بعضو هيئة التدريس والمشاكل المتعلقة بالإدارة الجامعية والمشاكل المتعلقة بالبحث العلمي، كما اتفقت مع دراسة (النوح،2006) من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الكلية في كل المجالات. كما تختلف نتائج دراستنا الحالية مع دراسة كل من (العطية،2018) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الرتبة الأكاديمية في كل المجالات، ومع دراسة (الحلو،2003) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير الكلية في مجالات: المشاكل المتعلقة بالطلبة والمشاكل المتعلقة بالترقية.

3. عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث:

ما الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة؟

جدول رقم (39) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة.

م	العبارة		درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير + الترتيب
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	تعويد الطلبة الاعتماد على التحضير المسبق للمقياس، والمشاركة داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير.	ك	142	139	52	2,27	0,715	**13 متوسطة**
		%	42,6	41,7	15,6			
2	ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة بالتنسيق مع الهيئات العلمية استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة.	ك	153	149	31	2.37	0,648	**9 عالية**
		%	45,9	44,7	9,3			

3	توفير عدد كاف من الأساتذة بما يتناسب مع الأعباء التدريسية في التخصصات الرياضية المختلفة لإنجاح التكوين.	ك	139	134	60	2,24	0,737	14 متوسطة
		%	41,7	40,2	18,0			
4	إعادة دراسة المزايا والحقوق المالية للأساتذة.	ك	223	78	32	2,57	0,662	1 عالية
		%	67,0	23,4	9,6			
5	تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها.	ك	216	84	33	2,55	0,669	3 عالية
		%	64,9	25,2	9,9			
6	نبذ النزعة الفردية وتبني أسلوب العمل في فريق بحثي متكامل.	ك	144	142	47	2,29	0,700	12 متوسطة
		%	43,2	42,6	14,1			
7	تطوير أداء الأستاذ الجامعي من خلال إلحاقه بدورات تدريبية والمؤتمرات العلمية واللقاءات العلمية.	ك	177	129	27	2,45	0,641	6 عالية
		%	53,2	38,7	8,1			
8	العناية بالإشراف الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجيهه.	ك	149	141	43	2,32	0,690	11 متوسطة
		%	44,7	42,3	12,9			
9	فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية.	ك	172	117	44	2,38	0,709	8 عالية
		%	51,7	35,1	13,2			
10	ربط المواسم الثقافية بالمعهد بالأعمال المتميزة للأساتذة لتشجيعهم على إنجاح التكوين.	ك	124	136	73	2,15	0,755	16 متوسطة
		%	37,2	40,8	21,9			
11	الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة.	ك	152	143	38	2,34	0,674	10 عالية
		%	45,6	42,9	11,4			
12	ضرورة وجود مجلة تربوية محكمة خاصة بالمعهد لنشر الأبحاث الخاصة بالأساتذة وتستوعب جميع التخصصات.	ك	203	98	32	2,51	0,666	4 عالية
		%	61,0	29,4	9,6			
13	إنشاء مدن جامعية متكاملة تظم مباني تعليمية، مجمعات سكنية للأساتذة ومنشآت رياضية وترفيهية.	ك	124	155	54	2,21	0,701	15 متوسطة
		%	37,2	46,5	16,2			
14	تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية.	ك	173	127	33	2,42	0,666	7 عالية
		%	52,0	38,1	9,9			
15	تشجيع الأساتذة على المنافسة العلمية وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي.	ك	193	114	26	2,50	0,638	5 عالية
		%	58,0	34,2	7,8			
16	تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية.	ك	208	102	23	2,56	0,621	2 عالية
		%	62,5	30,6	6,9			
المتوسط الحسابي العام = 2,38 ، الإنحراف المعياري العام = 0,680								

يتضح من الجدول رقم (39) أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة كبيرة** على أن هناك حلولاً مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تعيقهم على إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. بمتوسط حسابي قدره (2,38)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من 2,33 إلى 3,00) وهي الفئة التي تشير إلى خيار **موافق** على أداة الدراسة، مما يوضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة كبيرة** على أن هناك حلولاً مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تعيقهم على إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، حيث تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (0,621 و 0,755)، أي أن أعلى التباينات بين استجابات أفراد العينة كانت

للعبارة رقم (16) والذي بلغ انحرافها المعياري 0,755، بينما كانت استجابات عينة الدراسة على العبارة رقم (2) أكثر تجانساً حيث بلغ انحرافها المعياري (0,621).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة كبيرة** على عشرة من الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، والمتمثلة في العبارات رقم (4،16،5،12،15،7،14،9،2،11)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (4) وهي "إعادة دراسة المزايا والحقوق المالية للأساتذة" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,57) ونسبة (67,0%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن إعادة دراسة المزايا والحقوق للأستاذ الجامعي وإجراء تعديلات المناسبة عليها أصبحت ضرورة ملحة ومطلب من شأنه أن يسهم في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديه، ومن ثم زيادة رغبته ودافعيته نحو الانجاز والعمل بل الإبداع والابتكار في مجال تخصصه وهو ما ينعكس إيجابياً على الجامعة وإنجاح التكوين بها.

2.جاءت العبارة رقم (16) وهي "تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,56) ونسبة (62,5%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية من شأنه أن يوفر الكثير من الوقت والجهد للأستاذ ويجعله يقبل على عمله الأكاديمي والإدارية بتفان وإخلاص مما يمكنه من القيام بوظيفته على أكمل وجه ممكن، كما يؤدي تطبيق الإدارة الالكترونية السهولة والمرونة في العمل بالجامعة، ويمنع التضارب والتناقض في القرارات الصادرة من الإدارة.

3.جاءت العبارة رقم (5) وهي "تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,55) ونسبة (64,9%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها يجعل من الأستاذ أكثر قدرة وجرأة على عرض الصعوبات والمشكلات التي تواجهه مع طرح رأيه حول البدائل والحلول الممكنة لتلك الصعوبات في ضوء ما يناسب وضعه في العمل، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في التقليل من ضغوط العمل الملقاة على كاهله ويحقق له الاستقرار والرضا الوظيفي.

4.جاءت العبارة رقم (12) وهي "ضرورة وجود مجلة تربوية محكمة ومصنفة خاصة بالمعهد لنشر الأبحاث الخاصة بالأساتذة وتستوعب جميع التخصصات" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,51) ونسبة (61,0%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن وجود مجلة محكمة خاصة بالمعهد وتستوعب جميع التخصصات من شأنها أن تحل العديد من صعوبات الترقية والبحث العلمي وتعمل على تطوير الأستاذ وتشجعه على النشر والبحث العلمي، وتفك الضغط على المجلات الوطنية المصنفة الأخرى، الأمر الذي يسهم في ربح الأستاذ للوقت.

5.جاءت العبارة رقم (15) وهي "تشجيع الأساتذة على المنافسة العلمية وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,50) ونسبة (58,0%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن اهتمام الجامعة بتقديم الحوافز للأساتذة المتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي ينعكس على شعور الأستاذ بتقدير الجامعة لجهوده وهو ما يدفعه نحو مزيد من الالتزام الذاتي وبذل المزيد من الجهد والتميز والارتقاء في الأداء الفردي، وقد يدفعه هذا للقيام بمهام إضافية وتقديم برامج ودراسات خدمة للمجتمع، ومن ثم تحقيق مصلحة وأهداف المعهد والجامعة.

6.جاءت العبارة رقم (7) وهي "تطوير أداء الأستاذ الجامعي من خلال إلحاقه بدورات تدريبية والمؤتمرات العلمية واللقاءات العلمية" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,45) ونسبة (53,2%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن تطوير أداء الأستاذ الجامعي ضرورة ملحة لإنجاح التكوين بالمعهد فإلحاق الأستاذ بدورات

تدريبية ومؤتمرات ولقاءات تجعله يطلع على ما هو جديد في مجالات تدريسه، وتزوده بالخبرات العلمية في مجال تخصصه، وبالتالي إشباع رغباته بالقدر الكافي الذي يسهم في الارتقاء بالتكوين الجامعي.

7.جاءت العبارة رقم (14) وهي "تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية" في المرتبة السابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,42) ونسبة (52,0%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية يعمل على الرفع من مستوى مدخلات الجامعة ويساعد الأستاذ على القيام بأداء واجباته التدريسية والإشرافية، وهو ما ينعكس على جودة التعليم الجامعي بصفة عامة.

8.جاءت العبارة رقم (9) وهي "فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية" في المرتبة الثامنة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,38) ونسبة (51,7%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية يحقق للأستاذ طموحه الأكاديمي والمهني، ويسهم في تنمية المهارات والقدرات القيادية والإدارية، وتنمي لديه القدرة على صنع واتخاذ القرارات، والارتقاء بمهارات التفكير العلمي والتخطيط الاستراتيجي، فهم قادة الغد بالمعهد.

9.جاءت العبارة رقم (2) وهي "ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة بالتنسيق مع الهيئات العلمية استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة" في المرتبة التاسعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,37) ونسبة (45,9%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن ذلك يتم من خلال تنظيم الجامعة لمبادرات علمية أو رحلات ترفيهية أو التظاهرات الرياضية التي يجتمع فيها الأساتذة وتعزز روابط الاتصال والتعاون بينهم.

10.جاءت العبارة رقم (11) وهي "الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة" في المرتبة العاشرة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة كبيرة** بمتوسط حسابي (2,34) ونسبة (45,6%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على هذا الحل، ويرى الباحث أن الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة والإطلاع على أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال من شأنه أن يتيح الفرصة أمام الجامعة من تطوير نظم العمل الإدارية والأكاديمية بها، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأستاذ، ويدفعه نحو التميز في عمله وتحقيق الارتقاء الأكاديمي والإداري الذي ينشده.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون **بدرجة متوسطة** على ستة من الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد، والمتمثلة في العبارات رقم (8،6،1،3،13،10) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي:

1.جاءت العبارة رقم (8) وهي "العناية بالإشراف الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجهيه" في المرتبة الأولى من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي قدره (2,32) ونسبة (44,7%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على هذا الحل، ويرى الباحث أن مثل هذه الوحدات من شأنها أن توعي الطلبة باللوائح والقوانين المنظمة للأشراف وتجنبهم الوقوع في السرقات العلمية أثناء إعدادهم لمذكرات التخرج، كما تعمل هذه الوحدات على التعرف على المشكلات والظروف التي يمر بها الطلبة والتي قد تؤثر على تحصيلهم العلمي والعمل على حلها والتعامل معها، وهو ما يساعد الأستاذ ويوفر عليه جهد التعامل مع هذا العبء المضاف.

2.جاءت العبارة رقم (6) وهي "نبذ النزعة الفردية وتبني أسلوب العمل في فريق بحثي متكامل" في المرتبة الثانية من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** وبمتوسط حسابي (2,29) ونسبة (43,2%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على هذا الحل، ويرى الباحث أن نبذ النزعة الفردية وتبني أسلوب العمل في فريق بحثي متكامل التخصصات يعمل على توجيه الجهود واستغلال الموارد المتاحة بأسلوب أمثل، وهو ما يعمل على الاستفادة من البحوث وتوظيفها من طرف الجهات المعنية، وبالتالي ينعكس إيجاباً على التكوين الجامعي ومخرجاته.

3.جاءت العبارة رقم (1) وهي "تعويد الطلبة الاعتماد على التحضير المسبق للمقياس، والمشاركة داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير" في المرتبة الثالثة من حيث **موافقة أفراد عينة**

الدراسة عليها بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2,27) ونسبة (42,6%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على هذا الحل، ويرى الباحث أن تعويد الطلبة الاعتماد على التحضير المسبق للمقياس، والمشاركة داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير لديهم من شأنه أن يحد من الضعف والخلل في النظام التعليمي العام في مرحلة ما قبل التعليم الجامعي، ويعمل على تنمية ملَكة البحث العلمي لديهم، واستثارة روح التفكير الإبداعي، والتحليل والنقاش العلمي، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم.

4.جاءت العبارة رقم (3) وهي "توفير عدد كاف من الأساتذة بما يتناسب مع الأعباء التدريسية في التخصصات الرياضية المختلفة لإنجاح التكوين" في المرتبة الرابعة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,24) ونسبة (41,7%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على هذا الحل، ويرى الباحث أن توفير عدد كاف من الأساتذة بما يتناسب مع الأعباء التدريسية في التخصصات الرياضية المختلفة يوفر الكثير من الجهد للأستاذ، ويقلل من الضغوط المهنية والأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتقه مما يزيد من قابليته للعمل الموكل به ويحقق له النمو المهني والإداري.

5.جاءت العبارة رقم (13) وهي "إنشاء مدن جامعية متكاملة تظم مباني تعليمية، مجمعات سكنية للأساتذة ومنشآت رياضية وترفيهية" في المرتبة الخامسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,21) ونسبة (37,2%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على هذا الحل، ويرى الباحث أن إنشاء مدن جامعية متكاملة سيحل جملة من المشكلات التي يعاني منها الأساتذة، فهي توفر حياة جامعية متكاملة للأستاذ الجامعي ،الأمر الذي يجعل تركيزه منصب فقط على تحسين مستوى أدائه والارتقاء بمستوى مخرجات التكوين الجامعي.

6.جاءت العبارة رقم (10) وهي "ربط المواسم الثقافية بالمعهد بالأعمال المتميزة للأساتذة لتشجيعهم على إنجاح التكوين" في المرتبة السادسة من حيث **موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة** بمتوسط حسابي (2,15) ونسبة (37,2%) من عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على هذا الحل، ويرى الباحث أن تشجيع الأساتذة أصحاب الأعمال المتميزة تمثل أهمية كبيرة لهم كما أن ربطها بالمواسم الثقافية يجعل منها موعد محفز على التميز والتألق ويعطي قيمة مادية ومعنوية له

وبالنظر إلى النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي يتناول الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل تواجه أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يرى الباحث أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(الصغير،2008) و(اليوسف،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(Archibong & al. 2010) و(Babatope 2010) حول ضرورة إعادة النظر في الرواتب ودراسة المزايا والحقوق المالية للأساتذة، كما يرى الباحث أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الصغير،2008) و(اليوسف،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) حول تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية الأمر الذي يوفر الكثير من الوقت والجهد للأستاذة ويعزز السهولة والمرونة في العمل بالجامعة، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(البطاينة،2007م) و(اليوسف،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(Babatope 2010) في أن تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها تعتبر من البدائل والحلول الممكنة للعديد من الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ وتجعله أكثر قدرة وجرأة على عرض مشكلاته، كما يرى الباحث حول ضرورة وجود مجلة تربوية محكمة لنشر الأبحاث الخاصة بالأساتذة وتستوعب جميع التخصصات أنها تتفق مع نتائج دراسة (العامري،2014م)، كما يرى الباحث أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (العامري،2014م) و(الخرابشة،2013م) و(النوح،2006) و(القاسم وعطير،2019م) و(المخلافي،2008م) و(Archibong & al. 2010) (Babatope 2010) حول تشجيع الأساتذة على المنافسة العلمية وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي لدفعه نحو مزيد من الالتزام الذاتي وبذل المزيد من الجهد والتميز والارتقاء في الأداء الفردي، كما يرى الباحث كذلك أنه يتفق فيما توصل إليه من نتائج مع نتائج دراسة كلاً من (الخرابشة،2013م) و(المخامرة،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(Orata,1999) (Di 2000) (Suzanne & Dale 1999) حول تطوير أداء الأستاذ الجامعي من خلال إلحاقه بدورات تدريبية والمؤتمرات العلمية واللقاءات العلمية الأمر الذي يسهم في الارتقاء بالتكوين الجامعي.

وإضافة إلى ما سبق يرى الباحث أن ما توصل إليه من نتائج تتفق مع نتائج دراسة كلاً من (عبدالغفور،2002م) و(العامري،2014م) و(الصغير،2008) و(البطاينة،2007م) و(المخامرة،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) و(Babatope 2010) حول تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية واستحداث وسائل أكثر فعاليةً ووضوحاً للرفع من مستوى مدخلات الجامعة، كما اتفقت نتائج الدراسة كذلك مع نتائج دراسة كلاً من(النوح،2006) و(البطاينة،2007م) و(اليوسف،2012م) و(القاسم وعطير،2019م) حول فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية وتوفير الكفاءة الإدارية المؤهلة والمدربة لتيسير وتنظيم العمل بالجامعة، كما اتفقت نتيجة ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة بالتنسيق مع الهيئات العلمية استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة مع دراسة كلاً من (العطية،2018) و(اليوسف،2012م) ومع نتائج دراسة (اليوسف،2012م) حول اعتماد برنامج تبادل الأساتذة الزائرين بين الجامعة والجامعات الأخرى للاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة.

1.3- إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال المفتوح الذي أتاح لهم تقديم مقترحات أخرى لمعالجة الصعوبات والعراقيل التي تواجههم في عملهم بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية؟

لم تُجب غالبية أفراد عينة الدراسة على السؤال المفتوح إكتفاءًا بالمقترحات التي إشتملت عليها الاستبانة حيث أجاب (130) من الأساتذة الجامعيين مشيرين إلى شمول الاستبانة لأبرز المقترحات لمعالجة الصعوبات والعراقيل التي تواجه أساتذة الجامعة بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ثم أضافوا ما يلي:

في المجال الأكاديمي:

- ضرورة عقد دورات تكوينية للطلبة للرفع من المستوى العلمي والفكري وتحفيزهم للعملية التعليمية.
- الاهتمام بتوفير القاعات التدريسية الملائمة لأعداد الطلاب، وطاقتهم الاستيعابية وبتوفير التجهيزات والتقنيات التعليمية اللازمة.
- إلزامية حضور الطلبة لكل ما يُدرس من محاضرات وأعمال موجهة والأعمال التطبيقية وتشجعيهم على الحضور
- توحيد المقاييس ومحتواهم على جميع معاهد الوطن، وإعادة النظر في بعض الوحدات وكيفية تدرسها خاصة التربية العملية بشقيها النظري والتطبيقي.
- تقليص عدد الطلبة في الأفواج التربوية مراعاة للمقياس المُدرس وخصوصيته.
- ضرورة إسناد تدريس المقاييس حسب تخصص الأستاذ حتى يكون التكوين ناجح.
- خلق فضاء إلكتروني يُسهل التواصل بين الطلبة والأساتذة مباشرة وإعلامهم بكل جديد.

في مجال الإشراف الأكاديمي:

- إجراء لقاءات دورية مع الطلبة لتحسيسهم باللوائح والقوانين المنظمة للإشراف في إطار المرافقة البيداغوجية والمراقبة الفعلية للطلبة خلال إنجاز مذكراتهم.
- إقتراح نموذج وتنقيط موحد لمذكرات التخرج حول الوطن.
- تخصيص قاعات للإشراف وتحديد عدد الطلبة لكل أستاذ مشرف.

في مجال البحث العلمي:

- دعم إجراء البحوث العلمية خارج الوطن وفي الدول التي أثبتت نجاحها في المجال العلمي.
- إنشاء مخابر متخصصة في البحوث الميدانية وتفعيلها ودمج الطلبة فيها خاصة مجالات الفيزيولوجيا والمرفولوجيا والطب الرياضي والتحكم الحركي.

في المجال الإداري:

- الالتزام بقواعد العمل والنظام الداخلي للمعهد وتطوير المنظومة القانونية والتشريعية خاصة فيما يتعلق بالتربصات والتكوين المتخصص.
- إبرام اتفاقيات مع وزارتي العمل والتربية والتعليم فيما يخص التربص الميداني وإلزامهم بتطبيقها.
- وضع لجان مراقبة خاصة لسيرورة العمل وتحصيل نتائج التكوين والقيام باجتماعات خاصة بكل النقائص المسجلة وطرح المشاكل والحلول.

في مجال التربية العملية:

- إبرام إتفاقيات مع الأندية الرياضية المحلية تتيح للطلبة المتفوقين والموهوبين في مختلف الرياضات الالتحاق برياضات النخبة من أجل تطوير وصقل مهاراتهم.
- ضرورة إعادة تفعيل الاختبارات البدنية والنفسية مع بداية الموسم الدراسي الخاص بالطلبة الجدد حاملي شهادة البكالوريا الذين اختاروا تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- إعطاء أهمية كافية للمقاييس التطبيقية من خلال الزيادة في الحجم الساعي حتى يتمكن الطالب من إدراك الجوانب المعرفية والحسية والحركية أكثر.

في المجال المالي والحوافز:

- تخصيص مقابل مادي لكل نشر علمي أو خبرة علمية لكل مقال منشور أو محكم.
- توفير مصادر أخرى للتمويل خاصة بالمعهد.
- تسهيل إجراءات الحصول على السكن الوظيفي كتحفيز إيجابي ينعكس على مردوده.
- منح تحفيزات مستمرة للنشاطات العلمية والرياضية على مستوى المعهد.

في مجال العلاقات العامة ومناخ العمل:

- العمل على ترقية العلاقات الإجتماعية بين الأساتذة والطلبة من خلال تقديم بعض المبادرات المتاحة.
- إعطاء الأستاذ الجامعي مكانته الحقيقية والاهتمام بالجانب الاجتماعي له.
- عدم إقحام العلاقات الخاصة في إتخاذ بعض القرارات تفادياً للجهوية والمحسوبية

في مجال الترقية:

- إعادة النظر في نمط الترقية بما يتيح تكافئ الفرص ووضع آليات أكثر نزاهة ووضوح.
- التأكيد على منح المجلات العلمية لأساتذة لا يشغلون وظائف إدارية مما يساعدهم على تحمل أعباء المجلة.

الفصل السابع: الاستنتاجات والاقتراحات

1- أهم نتائج الدراسة (الاستنتاج العام):

من خلال استعراض نتائج الدراسة يمكن استخلاص أهم نتائجها في الآتي:

أ - الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** على خمسة محاور، والمتمثلة في المحاور الآتية:

1. الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز.
2. الصعوبات والعراقيل الأكاديمية.
3. الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات.
4. الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية.
5. الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي.

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** على ثلاثة محاور، والمتمثلة في المحاور الآتية:

1. الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية.
2. الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية.
3. الصعوبات والعراقيل الإدارية.

1 - الصعوبات والعراقيل الأكاديمية:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل أكاديمية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات.
2. كثرة الإضرابات وغلق المعاهد.
3. غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعلم.
4. عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية.
5. اعتماد الطلبة بشكل رئيسي على محاضرة الأستاذ دون الالتفات للمرجع المناسب للمقياس.
6. تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام.
7. ميل الطلبة إلى أسلوب الإملاء كطريقة تدريس محبذة لديهم.

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل أكاديمية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. عدم إتاحة الدروس والمحاضرات على خط online للطلبة.
2. كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية.
3. عدم توفر توصيف علمي للمقاييس التي أدرسها للطلبة.

2 - الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف عن مذكرات التخرج:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالإشراف تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية.
2. قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف.
3. عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع الطلبة.

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالإشراف تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. قلة اهتمام الطالب بتوجيهات الأستاذ المشرف.
2. تأخر عملية إعلان عناوين المذكرات المقبولة للطلبة.
3. زيادة عدد الطلبة المخصصين للأستاذ المشرف.

3 - الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالبحث العلمي تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي.
2. صعوبة اتصال مخابر البحث لدينا بمراكز بحث عالمية.
3. قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن.
4. قلة وجود المخابر البحثية لدى الكثير من معاهد الرياضة.
5. صعوبة إجراء البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح التكوين داخل وخارج الوطن.
6. قلة اهتمام المعاهد بإنشاء وتطوير قواعد البيانات لديها.
7. صعوبة إجراء البحوث التكاملية (بحوث الفريق).

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالبحث العلمي تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.
2. ندرة الأيام الدراسية والملتقيات العلمية التي تهتم بالجانب التكويني.
3. عدم تحديث مكتبة المعهد بالكتب والدوريات العلمية الجديدة.
4. نقص الإمكانات الحالية لمكتبة المعهد.

4 - الصعوبات والعراقيل الإدارية:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل إدارية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. قلة تجاوب إدارة المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة.
2. تداخل العمل الإداري في بداية السداسي (تدريس، تسجيل، إرشاد).
3. عدم توفير إدارة المعهد الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية.
4. تفرد إدارة المعهد باتخاذ القرارات بمعزل عن الأستاذ.
5. قلة تشجيع إدارة المعهد للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ.
6. غلبة الرتابة والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المعهد.
7. عدم مراعاة الإدارة لخصوصية المقاييس التطبيقية والنظرية في برنامج الأستاذ.
8. ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح بالمعهد لمتغيرات العصر.
9. تولي غير المؤهلين الوظائف الإدارية المختلفة بالمعهد.
10. نقص أعداد المكلفين بالطباعة والأمانة بالمعهد.

5 - الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبتين من الصعوبات المتعلقة بالتربية العملية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية.
2. تدريس بعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصص الأستاذ.

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالتربية العملية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. عدم كفاية المرافق اللازمة التي يحتاجها الأستاذ (مقهى، موقف سيارات، دورات المياه).
2. عدم ملائمة بعض الهياكل البيداغوجية التي تحد من قابليتي نحو التدريس.
3. نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد.
4. مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية والرياضية.
5. قلة توفر الوسائل البيداغوجية المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس.
6. ضياع الكثير من الوقت بين الحصص لبعد المرافق البيداغوجية.
7. صعوبة الحصول على المحتوى البيداغوجي الخاص بالحصص التطبيقية.

6 - الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل مالية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي.
2. ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية.
3. حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة.
4. قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي.
5. قصور مصادر التمويل الخاصة بالمعهد.
6. رتابة الإجراءات الإدارية والمالية تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.
7. سلم رواتب الأجور لا يفي بمتطلبات الأستاذ الجامعي.

7 - الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أساتذة المعهد.
2. ضعف التنسيق بين الأساتذة في المجالات الأكاديمية.
3. الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل للأستاذ.

4. قصور المدراء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني للأستاذ.

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. ضعف فعالية التعليم الجامعي وأساليبه
2. ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد لإنجاح التكوين.
3. عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.
4. ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد.
5. ضعف العلاقة بين الطلبة والأساتذة.
6. شعور الأستاذ بعدم الاستقرار الوظيفي في المعهد.

8 - الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية:

يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالترقية المهنية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة كبيرة"** وتتمثل في الآتي:

1. تأخر تحكيم ونشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة مما يقلل من فرص الترقية.
2. عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالمعهد مما يصعب إجراءات الترقية.
3. عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية مما يصعب إجراءات الترقية.

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة على وجود صعوبات وعراقيل متعلقة بالترقية تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة **"بدرجة متوسطة"** وتتمثل في الآتي:

1. قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح.
2. بُعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية.
3. تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة.

ب - نتائج الفروق:

1) الفروق باختلاف سنوات الخبرة:

- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,677-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,262) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الأكاديمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (1,123-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,499) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات المتعلقة بالإشراف على المذكرات.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (1,626) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,105) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الإدارية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,447-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,655) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات الإدارية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,705-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,481) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,557-

) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,576) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات المتعلقة بالجانب المالي والحوافز.

- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (1,031-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,303) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات الاجتماعية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,415) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,678) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة T (0,664-) عند درجة حرية (331) ومستوى دلالة (0,483) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.

2) الفروق باختلاف الدرجة العلمية:

- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,663) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,618) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (1,432) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,223) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (2,335) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,065) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل الإدارية (المحور الرابع) بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,163) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,975) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,877) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,478) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (1,396) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,235) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالجانب المالي والحوافز التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,493) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,741) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد

الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.

- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,403) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,305) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ قيمة F (1,476) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,305) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.
- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في الصعوبات والعراقيل لجميع المحاور بين أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ قيمة F (0,608) عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0,657) وهو أكبر من (0,05) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد الصعوبات والعراقيل لجميع محاور الدراسة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باختلاف الدرجة العلمية.

3) الفروق باختلاف الجامعة:

- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل الأكاديمية بين أساتذة معهدي الجزائر و ورقلة ولصالح الأخير بفارق معنوي (2,7393)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,019).
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالإشراف على المذكرات بين أساتذة معهد قسنطينة و وهران ولصالح الأخير بفارق معنوي (2,3896) وبقيمة احتمالية (0,013)، وبين أساتذة وهران والجزائر ولصالح الأولى بفارق معنوي (2,2107) وبقيمة احتمالية (0,002)
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالبحث العلمي بين أساتذة معهدي الجلفة و وهران ولصالح معهد الجلفة بفارق معنوي (3,0840)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,033).
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل الإدارية بين أساتذة معهد وهران وكل من معاهد (المسيلة – قسنطينة – الجزائر – ورقلة – الجلفة – الأغواط) ولصالح وهران بفروق معنوية (4,9853 _ 4,5064 _ 3,4789 _ 7,5928 _5,5546 _5,5064) على التوالي حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,000 _ 0,015 _ 0,023 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,001) على التوالي، وبين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي – الجزائر – والشلف) ولصالح معهد ورقلة بفروق معنوية (4,5425 _ 4,1139 _ 4,6038) وبقيمة احتمالية (0,021 _ 0,014 _ 0,020) على التوالي.
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالتربية العملية بين أساتذة معهد وهران وكل من معاهد (المسيلة – قسنطينة – ورقلة – الجلفة – الأغواط) ولصالح المعاهد المذكورة سلفاً وبفروق معنوية (4,2133 _ 3,4480 _ 6,6071 _ 4,9159 _4,5844) على التوالي، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,000 _ 0,025 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,000) على التوالي، وبين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي – الجزائر – وهران – الشلف - البويرة) ولصالح معهد ورقلة، بفروق معنوية (4,9722 _ 4,0942 _ 6,6071 _ 3,5961 _ 3,7500) وبقيمة احتمالية (0,000 _ 0,000 _ 0,000 _ 0,026 _ 0,032) على التوالي. كما بينت النتائج وجود فروق معنوية بين معهد أم البواقي ومعهدي كل من (المسيلة – الجلفة) على التوالي : (2,5783 _ 3,2810) وبقيم احتمالية (0,045 _ 0,014).
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المالية بين أساتذة معهد الأغواط وكل من معهدي (وهران – البويرة) ولصالح الأخيرين بفروق معنوية (2,8084 _ 3,1727) وقيم احتمالية (0,049 _ 0,033) على التوالي.
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بمناخ العمل والعلاقات العامة بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معهدي (أم البواقي – الأغواط) ولصالح الأول بفروق معنوية (3,7000 _ 4,0181) وقيم احتمالية (0,038 _ 0,026) على التوالي.
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في محور الصعوبات والعراقيل المتعلقة بالترقية المهنية بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معهدي (المسيلة –

الجزائر) ولصالح الأول بفروق معنوية (2,1061 _ 2,1598) وقيم احتمالية (0,021 _ 0,011) على التوالي.

- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية تعزى لمتغير المعهد في محور الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل بين أساتذة معهدي الجزائر و ورقلة ولصالح الأخير بفارق معنوي (2,8493)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,017).
- هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في درجة تعرض أعضاء هيئة التدريس بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية للصعوبات والعراقيل تعزى لمتغير المعهد في جميع المحاور بين أساتذة معهد ورقلة وكل من معاهد (أم البواقي – الجزائر – وهران – الشلف) ولصالح معهد ورقلة بفروق معنوية (19,1629 _ 20,1508 _ 21,4857 _ 19,1615)، حيث جاءت القيمة الاحتمالية (0,019 _ 0,001 _ 0,004 _ 0,021) على التوالي.

ج - الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل وفقاً لأراء عينة الدراسة:

يتفق أفراد عينة الدراسة **"بدرجة كبيرة"** على أن هناك حلول مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة وتتمثل تلك الحلول في الآتي:

1. إعادة دراسة المزايا والحقوق المالية للأساتذة.
2. تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية.
3. تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها.
4. ضرورة وجود مجلة تربوية محكمة ومصنفة خاصة بالمعهد لنشر الأبحاث الخاصة بالأساتذة وتستوعب جميع التخصصات.
5. تشجيع الأساتذة على المنافسة العلمية وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي.
6. تطوير أداء الأستاذ الجامعي من خلال إلحاقه بدورات تدريبية والمؤتمرات العلمية واللقاءات العلمية.
7. تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية.
8. فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية.
9. ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة بالتنسيق مع الهيئات العلمية استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة
10. الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة

بينما يتفق أفراد عينة الدراسة **"بدرجة متوسطة"** على أن هناك حلول مناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأساتذة بمعاهد الرياضة وتتمثل تلك الحلول في الآتي:

1. العناية بالإشراف الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجيهه.
2. نبذ النزعة الفردية وتبني أسلوب العمل في فريق بحثي متكامل.
3. تعويد الطلبة الاعتماد على التحضير المسبق للمقياس، والمشاركة داخل المحاضرة، واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير.
4. توفير عدد كاف من الأساتذة بما يتناسب مع الأعباء التدريسية في التخصصات الرياضية المختلفة لإنجاح التكوين.
5. إنشاء مدن جامعية متكاملة تظم مباني تعليمية، مجمعات سكنية للأساتذة ومنشآت رياضية وترفيهية.
6. ربط المواسم الثقافية بالمعهد بالأعمال المتميزة للأساتذة لتشجيعهم على إنجاح التكوين.

2- الإقتراحات والفرضيات المستقبلية:

الاقتراحات: في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يقترح الباحث ما يلي:

- تحفيز الطلبة مادياً ومعنوياً نحو عملية التعليم والتعلم وتشجيعهم على الإهتمام بإعداد البحوث والمبادرات والمشاريع العلمية.
- توعية الطلبة بأهمية المراجع العلمية التي تزيد من تحصيلهم الدراسي وترفع من مستواهم الفكري والثقافي.
- إيجاد الحلول اللازمة للقضاء على الظواهر السلبية بين الطلبة مثل كثرة الإضرابات وغلق المعاهد.

- عقد دورات وملتقيات لتوعية الطلبة باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية.
- منح صلاحيات لأعضاء هيئة التدريس لإشراكهم في إتخاذ القرارات الصادرة من إدارة المعهد أو الجامعة.
- العمل توفير الكفاءات الإدارية المؤهلة والمدربة لتسيير وتنظيم العمل بالمعهد والجامعة.
- الإهتمام بتوفير الدعم المادي والمعنوي المناسب لأعضاء هيئة التدريس لتشجيع الأفكارة العلمية الرائدة.
- ضرورة إنشاء البنى التحتية وتوفير المرافق الخاصة بتسهيل العمل التدريسي من مخابر وقاعات رياضية وإستكمال التجهيزات اللازمة بالقاعات الدراسية والرياضية وتزويدها بكافة الوسائل التعليمية.
- تشجيع البحث العلمي ودعم ميزانيته بالمخصصات المالية الكافية وتقديم مكافئات مادية للباحثين الذين تقبل لهم أو تنشر لهم بحوث علمية محكمة
- ضرورة إثراء المكتبة المركوية في الجامعة ومكتبات المعاهد بالكتب العلمية الحديثة عربية وأجنبية وإشتراك هذه المكتبات بالدوريات الإلكترونية العلمية المحكمة تفي حاجة الأساتذة والطلبة معاً.
- ضرورة إعادة النظر في سلم الرواتب والأجور بحث يتم إعتماد سلم رواتب موحد على مستوى الوطن وليس كما هو متبع حالياً حسب المنطقة، ويراعى فيه الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي من ناحية زيادات سنوية إضافية تتناسب مع انتاجه العلمي كماً ونوعاً.
- تشجيع مشاركة الأساتذة في المؤتمرات العلمية والندوات وورش العلمل وعقد الدورات العلمية داخل الوطن وخارجه لتطويرهم من النواحي التدريسية ومهارات البحث العلمي وتقديم الدعم الكافي لهم للمشاركة فيها.
- التأكيد على البحوث الجماعية لما لها من مميزات عديدة على جودة الأبحاث ودورها في تعزيز العلاقات العامة بين الأساتذة
- إستغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الإجتماعية بين الأساتذة في الجامعة.
- التخفيف من حدة الإجراءات المتبعة عند تقديم الأستاذ الجامعي للترقية، واحتساب بعض نقاط الترقية للأبحاث المتميزة أو خدمة المجتمع.
- إجراء المزيد من البحوث التقويمية من أجل إعادة النظر في جودة التكوين الجامعي ومخرجاته.
- ضرورة إنشاء مراكز خاصة لمتابعة الصعوبات والمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

الفرضيات المستقبلية:

- دراسة عن الصعوبات والعراقيل التي تواجه القيادات الإدارية بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- دراسة عن العلاقة بين الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي والفعالية التدريسية بمعاهدعلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- تصور مقترح لتطوير كفايات أساتذة التربية العملية في المقاييس التطبيقية.
- دراسة تقويمية لبرامج ومقررات علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً – الكتب:

1- القرآن الكريم.

2- أبو حويج، مروان(2000): **المناهج التربوية المعاصرة**، ط1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع عمان– الأردن.

3- أبو داود، الإمام الحافظ الأشعث السجستاني الأزدي (1989): **صحيح سنن أبي داود**،صحح أحاديثه محمد ناصر الدين الألباني، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض – السعودية.

4- أبو رياش، زهرية عبد الحق (2007): **علم النفس التربوي "للطالب الجامعي والمعلم الممارس"**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان– الأردن.

5- أبو سليمان، عبد الوهاب إبراهيم (1987): **كتابة البحث العلمي صياغة جديدة**، دار الشروق، جدة– السعودية.

6- إبراهيم، مروان عبد المجيد (2000): **أسس البحث**، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان– الأردن.

7- إسماعيل، علي عبد ربه (2007): **تطوير إدارة التعليم الجامعي في ضوء بعض الإتجاهات المعاصرة "دراسة نظرية وتطبيقية"**، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية – مصر.

8- إسماعيل، علي عبد ربه (2007): **البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية "الواقع والتطور"**، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية– مصر.

9- إمام، مختار حميدة، النجدي، أحمد، عرفة، صلاح الدين، رائد، علي محي الدين (2000): **مهارات التدريس**، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة – مصر.

10- الأحمد، خالد طه (2005): **تكوين المعلمين إلى التدريب**، ط1، دار الكتاب الجامعي، مصر.

11- الأسعد، محمد مصطفى (2000): **مشكلات الشباب الجامعي وتحديات التنمية**، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت – لبنان.

12- الأعرجي، عاصم (1995): **دراسات معاصرة في التطوير الإداري**، ط1، دار الفكر العربي، عمان – الأردن.

13- البكري، سونيا محمد (2002): **إدارة جودة الكلية**، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية – مصر.

14- البنا، هالة مصباح (2013) :**الإدارة المدرسية المعاصرة**، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.

15- الجقندي، عبد السلام عبد الله (2008): **دليل المعلم العصري في التربية وطرق التدريس**، ط1، قتيبة للطباعة والنشر، دمشق – سوريا.

16- الحسن، إحسان محمد (1999): **موسوعة علم الإجتماع**، ط1، الدار العربية، بيروت – لبنان.

17- الحيلة، محمد محمود (2000): **تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية التعلمية**، ط1، دار المسيرة، عمان – الأردن.

18- الحيلة، محمد محمود (2002): **طرائق التدريس وإستراتيجياته**، ط3، دارالكتاب الجامعي، العين – الإمارات العربية المتحدة.

19- الخشاب، مصطفى (2002): **علم الإجتماع ومدارسه**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة – مصر.

20- الخطيب، أحمد محمود (2009): **البحث العلمي**، ط1،دار عالم الكتب الحديث، إربد – الأردن.

21- الرشدان، عبد الله، نعيم جنيني (1997): **المدخل إلى التربية والتعليم**، ط1، دار الشروق للنشر، عمان – الأردن.

22- السالم، مؤيد سعيد، عادل حرحوش صالح (2002): **إدارة الموارد البشرية "مدخل إستراتيجي"**، ط1، عالم الكتب الحديث، عمان– الأردن.

23- السمراتي، عباس أحمد، والسمراتي عبد الكريم محمود (1991): **كفايات تدريسية في طرائق تدريس التربية الرياضية**، مطابع التعليم العالي، بغداد – العراق.

24- السنبل، عبد العزيز، عبد الله (2002): **التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الواحد والعشرون**، ط1، المكتب الجامعي الحديث.

25- السيد، عبيد ماجدة، محمد الشناوي (2001): **أساسيات تصميم التدريس**، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
26- الشرايدة، سالم تيسير (2008): **الرضا الوظيفي "أطر نظرية وتطبيقات علمية"**، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
27- الشافعي، حسن أحمد (2008): **الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية "المدخل المعاصر في إدارة الأفراد والتطوير التنظيمي في التربية البدنية والرياضية"**، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،الإسكندرية – مصر.
28- الصغير، أحمد حسين (2005): **التعليم الجامعي في الوطن العربي**، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة – مصر.
29- الطائي، حجيم يوسف، ومؤيد عبد الحسين الفضل (2006): **إدارة الموارد البشرية" مدخل إستراتيجي متكامل"**، ط1، دار الوراق، عمان – الأردن
30- الطاوي، محمد (1992): **البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته**، المكتبة الأكاديمية، القاهرة – مصر.
31- العربي، محمد ولد خليفة (1989): **المهام العربية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.
32- العلوي، محمد الطيب (1982): **الإدارة التربوية**، ج1، دار البحث، قسنطينة – الجزائر.
33- العيسوي، عبد الرحمان (1984): **تطوير التعليم الجامعي العربي**، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت – لبنان.
34- العيسوي، عبد الرحمان (2004): **علم النفس الإداري**، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت – لبنان.
35- الغزالي، أبو حامد، تقديم رضوان السيد (1988): **إحياء علوم الدين**، ج1، دار الفكر، بيروت – لبنان.
36- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2003): **المدخل إلى التدريس**، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
37- المقدم، عبد الحفيظ (2001): **الإحصاء والقياس النفسي التربوي**، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر.
38- النجار، فريد (2007): **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية**،ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية – مصر.
39- النشار، محمد حمدي (1976): **الإدارة الجامعية "التطوير والتوقعات"**، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.
40- النعيمي، صلاح عبد القادر(2008): **الإدارة**، ط1، دار اليازوردي للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
41- بدران، عمرو حسن أحمد (2012): **فن التعليم**، ط1، مكتبة جزيرة الورد للنشر والتوزيع، القاهرة – مصر.
42- بدرخان، سوسن (2006): **التربية المهنية "مناهج وطرائق التدريس"**، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
43- بروسر، مايكلوتريغويل كيث، ترجمة هاني صالح، مراجعة عبد الله محمد العيتاني (2009): **فهم التعليم والتدريس**، ط.العربية1، الخبرة في التعليم العالي، دار الناشر للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
44- برعي، محمد جمال (1991): **فن التدريب الحديث في مجالات التنمية**،مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.
45- بقردج، زكريا فهمي، أحمد مصطفى أحمد (1983): **فن البحث العلمي**، ط4، دار إقرأ للنشر والتوزيع، بيروت– لبنان.
46- بقيعي، فاخر أحمد (2010):**التربية العملية الفاعلة**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.

47- بوحوش، عمار،محمود محمد الذنيبات (1995): **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
48- بوحفص،عبد الكريم (2010): **الأسس للتكوين ومناهجه**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
49- ثابت، عبد الرحمان إدريس، مرسي جمال محمد (2002): **الإدارة الإستراتيجية مفاهيم ونماذج تطبيقية**، ط1، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة – مصر.
50- جاك، ميدوز، ترجمت حشمت قاسم، (1995): **أفاق الإتصال ومنافذه فى العلوم والتكنولوجيا**، المركز العربي للصحافة، القاهرة – مصر.
51- جامعة الدول العربية (2006): **البحث العلمي فى الوطن العربى ومشكلات النشر**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة – مصر، الشارقة –الإمارات العربية المتحدة.
52- جون، بيتر ديكنسون، ترجمت شعبة الترجمة باليونيسكو (1987): **العلم والمشتغلون بالبحث العلمي فى المجتمع الحديث**، العدد 112، سلسلة عالم المعرفة، الكويت.
53- حافظ، فرج أحمد (2007): **الجودة الشاملة فى المؤسسات التربوية**، ط1، عالم الكتب، القاهرة – مصر.
54- حامد، عمار(1996): **الجامعة بين الرسالة والمؤسسة**، ط1، الدار العربية للكتاب، القاهرة – مصر.
55- حامد، عمار، ولمياء محمد أحمد السيد (2002): **العولمة ورسالة الجامعة"رؤية مستقبلية"**، ط1، الدار المصرية اللبنانية، مصر.
56- حسان، هشام (2007): **منهجية البحث العلمي**، ط2، مطبعة الفنون، الجزائر.
57- حلبي، حسن (1982): **تدريب الموظف**، ط2، منشورات كويدات، لبنان.
58- خطايبية، أكرم زكي (1997): **المناهج المعاصرة فى التربية الرياضية**، ط1، دار الفكر،عمان – الأردن.
59- خولي، أمير أنور(1996): **أصول التربية والرياضة**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.
60- درّة، عبد الباري إبراهيم، جودة، محفوظ أحمد (2012): **الأساسيات فى الإدارة المعاصرة "منحنى نظامي"**، ط2، دار وائل للنشر، عمان – الأردن.
61- ديري، زاهد محمد (2011): **السلوك التنظيمي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان – الأردن.
62- راشد، علي (1988): **الجامعة والتدريس الجامعي**، ط1، دار الشروق، جدة – السعودية.
63- رشدي، أحمد طعيمة، محمد سليمان البندري (2004): **التعيم الجامعى بين رصد الواقع ورؤى التطوير**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.
64- رمزي، أحمد عبد الحي (2005): **التعليم العالى الإلكترونى "محدداته ومبرراته ووسائطه"**، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر.
65- رينولدز، مايكل، ترجمة طارق الأجهوي، مراجعة شويكار زكي (2003): **عمل المجموعة فن التعليم والتدريب "أفكار للممارسة"**، ط1، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة – مصر.
66- زاهر، ضياء الدين (2007): **مستقبل التعليم الجامعى العربى "رؤى تنموية" أبحاث علمية وفعاليات أكاديمية**، ج2، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية– مصر.
67- زواوي، خالد (2008): **الشباب والفراغ ومستقبل البحث العلمي**، ط1، مؤسسة حورس للطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر.
68- زيتون، عايش محمود (1995): **أساليب التدريس الجامعي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، مصر.
69- زيتون، حسن حسين (1999): **تصميم التدريس "رؤية منظومية"** ، ط1، عالم الكتب، القاهرة – مصر.
70- زيتون، حسن حسين (2001): **مهارات التدريس "رؤية فى تنفيذ التدريس"**، ط1، مطبعة إبن سينا، القاهرة – مصر.
71- سعيد، إسماعيل علي، ونخبة من الأساتذة (مجلد 13): **التعليم الجامعى فى الوطن العربى**، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر.

72- شبل، بدران وكمال نجيب الدهشان (2006): **التعليم الجامعي وتحديات المستقبل**، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر.
73- شحاته، حسن (2001): **التعليم الجامعي والتقويم الجامعي "بين النظرية والتطبيق"**، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة – مصر.
74- شماس،سالم مستهيل (2003): **دراسات في المناهج والإدارة التعليمية "ورؤية نقدية معاصرة"**، ط1، دار الكتب الجامعية الحديثة، شبين الكوم، المنوفية – مصر.
75- صبحي، محمد قنوص (2000): **دراسات في علم الإجتماع**، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت – لبنان.
76- صبر، قاسم لزام، يوسف، لازم كماش، أبو خيط، صالح بشير سعيد (2005): **أسس التعلم والتعليم وتطبيقاته في كرة القدم**، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية – مصر.
77- صلاح، أحمد مراد، أمين علي محمد سليمان (2005): **الإختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية "خطوات إعدادها وخصائصها"**، دار الكتاب الحديث، القاهرة – مصر.
78- طعيمة، رشدي، حسن حسين البيلاوي، عبد الرحمان النقيب، محمد بن سليمان البندري، سعيد أحمد سليمان، محسن المهدي سعيد، مصطفى أحمد عبد الباقي (2006): **الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الإعتماد والأسس والتطبيقات**، ط1، دار المسيرة، عمان – الأردن.
79- عاطف، جابر طه عبد الرحيم (2009): **السلوك التنظيمي "مدخل نفسي سلوكي لتطوير الذات"**، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية – مصر.
80- عايش، أحمد جميل (2008): **أساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، مصر.
81- عبد الحميد، محمد (2005): **البحث العلمي في تكنولوجيا التعليم**، ط1، عالم الكتب، القاهرة – مصر.
82- عبد القادر، حسن، حسن البار (2009): **ثقافة الدراسات العلياالبحثية "قواعد تميز معايير الإشراف على الرسائل بالمملكة العربية السعودية، والعلاقة التعاملية بين الطالبوالمشرف**، ج4، ط1، فهرسة الملك فهد الوطنية.
83- عبد المعطي، يوسف مصطفى (2005): **الإدارة التربوية "مداخل جديدة – لعالم جديد"**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.
84- عبيدات، ذوقان، عبد الرحمان عدس، كايد عبد الحق (2001): **البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه**،؛ط 6، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
85- عدون، دادي ناصر (2003): **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي**، دار المحمدية العامة، الجزائر.
86- عرفات، عبد العزيز سليمان (2000): **الإتجاهات التربوية في شؤون التربية وأوضاع التعليم**، ط4، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة – مصر.
87- عريفج، سامي سلطي (2004): **الإدارة التربوية المعاصرة**، ط2، دار الفكر، الأردن.
88- عزمي، محمد سعيد (2004): **إستخدام أسلوب تحليل النظم لتطوير منهج التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي**، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت – لبنان.
89- عطيفة، حمدي أبو الفتوح (1996): **منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية**، دار النشر للجامعات، القاهرة–مصر.
90- عليمات صالح (2004): **إدارة الجودة الشاملة – في المؤسسات التربوية – "التطبيق ومقترحات التطوير"** ، ط1، دار الشروق، عمان – الأردن.
91- غازي، عناية (2008): **منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية**، ط 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
92- غربي، علي، بلقاسم سلطانية، إسماعيل قيرة (2002): **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميلة – الجزائر.
93- غنيم، أحمد محمد (2009): **الثورة الإدارية المضادة "منهج القرن21"**، المكتبة العصرية، المنصورة

94- غنيمة، محمد متولي (2001): **تمويل التعليم والبحث العلمي المعاصر "أساليب جديدة"**، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة – مصر.
95- غوشة، زكي راتب (1983): **أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة**، ط1، مطبعة التوفيق، عمان – الأردن.
96- غيلاسبي، كاي هير، ليندا هيلسن، وإيميلي سي وادزورث، ترجمةزهير السمهوري، ومراجعة السيد سعيد إسماعيل (2006): **دليل لتطوير التدريس "إرشادات عملية، وأمثلة ومصادر"**، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض – المملكة العربية السعودية.
97- فارعة، حسن محمد (1999): **دراسات وبحوث في مناهج وتكنولوجيا التعليم**، ط1، عالم الكتب، القاهرة – مصر.
98- فليه، فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد (2005): **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان–الأردن.
99- فوزي، عبد الخالق، علي إحسان شوكت (2007): **طرق البحث العلمي المفاهيم والمنهجيات وتقارير نهائية**، دار المكتب العربي الحديث، عمان – الأردن.
100- قمبر، محمود (2001): **الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية**، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر.
101- قنديلجي، عامر (1999): **البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات**، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
102- كريس، كرياكو، ترجمةوليد العمري، مراجعة وتقديم محمد جهاد جمل (2004): **الضغط والقلق لدى المعلمين**، ط1، دار الكتاب الجامعي، القاهرة – مصر.
103- لحسن، بوعبد الله، ومحمد مقداد (1998): **تقويم العملية التكوينية في الجامعة "دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري"**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.
104- ماتيرو، بابرا، آنا مواغي،ورث شيلتي، ترجمة حسن عبد اللطيف بعارة، ماجدة محمد الخطايبية (2002): **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، ط2،دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
105- مجدي، عزيز إبراهيم (2004): **إستراتيجيات التعليم وأساليب التعلم**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة – مصر.
106- مذكور، علي محمد (1998): **مناهج التربية "أسسها وتطبيقاتها"**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.
107- مذكور، علي محمد (2000): **الشهرة التعليمية "رؤية متكاملة للمنظومة التربوية"**، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر. كتابته
108- مرسي، محمد منير (1992): **التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**،ط1، دار النهضة العربية، القاهرة – مصر.
109- مصطفى، يوسف (2005): **الإدارة التربوية "مداخل جديدة لعالم جديد"**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.
110- معمرية، بشير (2009):**البحث النفسي في الجامعة"دراسات نقدية تحليلية"**، ج2، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
111- ملحم، سامي محمد (1992): **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان – الأردن.
112- منذر، الضامن (2007): **أساسيات البحث العلمي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان – الأردن.
113- منصف، عبد الحق (2007): **رهانات البيداغوجية المعاصرة**، إفريقيا الشرق – المغرب.
114- منصور، أحمد منصور (1975): **تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق "دراسة في التعلم والثقافة المدرسية**، ط1 وكالة المطبوعات، الكويت.
115- منسي، محمود عبد الحليم (1999): **علم النفس التربوي للمعلمين**، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية – مصر.

116- موريس، أنجرس (2006): **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية"**، ط2، دار القصبة للنشر والتوزيع، الجزائر.
117- نوفل،محمد بكر، أبو عواد محمد فريال (2010): **التفكير والبحث العلمي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان – الأردن.
118- وليم د. جارفي، ترجمة حشمت قاسم (1993): **الإتصال أساس النشاط العلمي**، الدار العربية للموسوعات. بيروت – لبنان.
119- ياغي، محمد عبد الفتاح (2012): **الأخلاقيات في الإدارة**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
120- يوسف، السيد محمود، حامد عمار(2009): **رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي**، ط1، الدار المصرية اللبنانية، مصر.

2- الرسائل والأطروحات العلمية:

1- أبودف، محمد خليل (2002): "تقييم أداء الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا"، الجامعة الإسلامية، غزة – فلسطين.
2- البلادي، منى بنت سعد إبن حضيض (2005): "دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة الواقع والمأمول" أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، كلية التربية، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، جامعة أم القرى – المملكة العربية السعودية.
3- العبودي، فاتح (2008): "الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة–الجزائر.
4- العتيبي، شمة بنت إبراهيم (2010): "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعة العربية المفتوحة فرع المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإجتماعية، قسم التربية، جامعة الإمام بن محمد بن سعود الإسلامية، الرياض – السعودية.
5- العرباوي، سحنون (2009): "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في نظريات ومناهج التربية البدنية والرياضية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف – الجزائر.
6- الطائي، عمر أزهر علي (2010): "المشكلات الإدارية للتي تواجه رؤساء الأقسام العلمية في كليات جامعتي بغداد والمستنصرية ومقترحات معالجتها" ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية (الإدارة التربوية)، جامعة بغداد – العراق.
7- اليوسف، جواهر بنت خالد بن عبدالله (2012): "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
8- باوية، نبيلة (2006): "تقدير المكانة الإجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي" دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من مدينة ورقلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية،قسم علم النفس وعلوم التربية، ورقلة – الجزائر.
9- بطاينة، عمر تركي، زرمس إبراهيم عيسى (2007): "المشكلات الإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات الأردنية"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة اليرموك – الأردن.
10- جوادي، يوسف (2006): "مصادر ومستويات الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي" دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة – الجزائر.
11- حفحوف، فتيحة (2008): "معوقات البحث الإجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين"، دراسة ميدانية في جامعات: سطيف، قسنطينة، مسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف – الجزائر.

12- حفيظي، سليمة (2005): "التكوين الجامعي وإحتياجاته الوظيفية" دراسة حالة الإطارات الجامعية العاملة بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع التنمية، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم الإجتماع، بسكرة – الجزائر.
13- حنا، إبراهيم يوسف (1977): "صعوبات الدارسين والمعلمين والمشرفين فيمشروع محو الأمية الإلزامي في فضاء الحمدانية"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير (غير منشورة)، بغداد – العراق.
14- خدنة، يسمينة (2009): "واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية" دراسة حالة جامع منتوري قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة – الجزائر.
15- دريدي،نورة (1998): "خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع والتنمية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسنطينة – الجزائر.
16- ربيع، عبد الحسيب أحمد (2004): "بعض العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية"، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية، كلية التربية، تخصص أصول التربية، جامعة الأزهر، مصر.
17- رزوق، محمد الطاهر (2014): "واقع الإشراف على التدريس وعلى مذكرة التخرج في جامعة العربي بن مهيدي" دراسة ميدانية على طلبة علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي – الجزائر.
18- زرقان، ليلى (2013): "إقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 – 2 نموذجا"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس تخصص إدارة تربوية، جامعة سطيف 2 – الجزائر.
19- زرمان، عبد الكريم (2004):" نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، باتنة – الجزائر.
20- سالم، أسماء (2015): "مخرجات التكوين الجامعي المتخصص في السمعي البصري وعلاقته بسوق العمل"دراسة مسحية على طلبة السمعي البصري بجامعة محمد خيضر- بسكرة، مشروع مذكرة مكمل لنيل شهادة الماستر في علوم الإتصال، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة– الجزائر.
21- سناني، عبد الناصر(2012): "الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية"دراسة ميدانية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة باجي مختار – عنابة –، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، قسم علم النفسوالعلوم التربوية والأرطفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة – الجزائر.
22- طلحة، عبد القادر (2012): "قياس كفاءة الجامعة الجزائرية بإستخدام أسلوب التحليل التطويقي"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في حوكمت الشركات، جامعة تلمسان – الجزائر.
23- عبدالله، وفاء إبراهيم (2013): "خصائص عضو هيئه التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية"، أطروحة مقدمة إستكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس – فلسطين.
24- عبد اللطيف، لطيفة (2008): "معوقات البحث العلمي التي تواجه عضوات هيئة التدريس"دراسة إجتماعية وصفية تحليلية، كلية الآداب جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
25- عزيون، زهية (2006): "التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الإقتصادية" دراسة حالة وحدة نوميديا بقسنطينة"، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة – الجزائر.
26- فلاتة، ياسين محمد عبد الله (1997): "أستاذ الجامعة إختياره، تأهيله،وحقوقه، وواجباته "دراسة خاصة عن عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى – المملكة العربية السعودية.

27- فلوح، أحمد (2013): "مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" دراسة مقارنة بين الجنس، والمستوى العلمي والتخصص الجامعي، والكلية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم النفس والعلوم التربوية، جامعة وهران – الجزائر.
28- لورسي، عبد القادر (1997): "محددات فعاليات الطريقة الحوارية للتدريس في التعليم الأساسي" ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر – الجزائر.
29- مرابط، مريم (2017): "تقييم أداء جودة الأداء من وجهة نظر الطلبة" دراسة ميدانية بقسم علم النفس بجامعة المسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة – الجزائر.
30- هارون، أسماء (2015): "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام ل. م. د"، رسالة مقدمة لنيلشهادة الماجستير في علم الإجتماع، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة – الجزائر.

3- المجلات والدورات العلمية:

1- أبو العنين، خليل سالم، محمود عوض الله (1991): "الإشراف على الرسائل العلمية ودوره في فاعلية البحث العلمي" مجلة كلية التربية، جامعة بنها، عدد أبريل، ص 128 – 129.
2- أبو دف، محمود (2004): "إشراف الأستاذ الجامعي على الرسائل العلمية" الجودة في التعليم العالي الصادرة عن وحدة الجودة –الجامعة الإسلامية بغزة،1 (1) ،
3- إسماعيل، محمد (1984): - التعليم العالي في الوطن العربي وعلاقته بخطط التنمية – المجلة العربية لبحوث التعليم العالي،(1)،
4- البحيري، خلف محمد (1994): "أخلاقيات البحث العلميفي المجالات الإجتماعية رؤية مستقبلية من منظور إسلامي"، مجلة دراسات تربوية تصدر عن رابطة التربية الحديثة، القاهرة – مصر، 10 (72)، ص 97 – 162.
5- البدوي، محمد جابر (2019): "معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الإغتراب الوظيفي لدى أعضاءهيئة التدريس" دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية، مجلة الإدارة التربوية، (21)، ص 281 - . 427
6- الحلو، حسين غسان (2003): "المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في كلية العلوم التربوية"، مجلة العلوم الإنسانية للأبحاث، 17 (2)، نابلس – فلسطين، ص 371 – 417.
7- الحويطي، عواد بن حماد (2013): "المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة تابوك وعلاقتها ببعض المتغيرات"، المجلة الدولية المتخصصة، 2 (1)، ص 01– 20.
8- الخرابشة، عمر (2013): "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 27 (12)، ص 2476 - 2516
9- الرشيدي، شيخة بنت ثاري النفعي (2016): "واقع المشكلات الأكاديمية التي تواجه الهيئة التدريسية النسائية في جامعة حائل"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 5 (11)، ص 135 –150.
10- الشافعي، إبراهيم حسن (1986): "تعليم اللغة العربية في الجامعات العربية "، مجلة إتحاد الجامعات العربية"، الرياض، (21).
11- الصغير، أحمد حسين (2008): "بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على أدائهم المهني"،مجلة كلية التربية بالإسماعيلية – مصر، (10)، ص 7 – 56.
12- العازمي، عبد الله سالم، بدر حمد العازمي، عيد صغير الهين (2008): "الصعوبات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، 14 (51).
13- العامري، عبد الهادي (2014): "المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بالجامعات اليمنية من وجهة نظرهم"، مجلة الدراسات الإجتماعيةكلية التربية عبس، جامعة العلوم والتكنولوجيا، (14)، ص 37 – 62.

14- العتيبي، عبد المجيد بن سلمى الروقي (2014): "مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بمهامهم الأكاديمية في ضوء متطلبات الجودة والإعتماد الأكاديمي"، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والإجتماعية، جامعة الأزهر كلية التربية، 1 (161)، ص 786 – 841.
15- العنجري، عبدالله (2008): "أسس القوة والتأثير الإجتماعي في العلاقة التفاعلية بين الأستاذ والطالب الجامعي"، مجلة دراسات نفسية، 18 (4)، ص 689 –733.
16- المخلافي، سلطان سعيد (2008): "المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز"، مجلة كلية التربية بأسيوط – مصر، 24 (01)، ص 364 –406.
17- القاسم، حسام، ربيع شفيق لطفي عطير(2019): "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها"، المجلة التربوية، (67) نوفمبر2019، ص 1122 – 1145.
18- المجيدل، عبد الله (1999): "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، 15 (01)، ص 11–45.
19- المزين، سليمان حسين موسى (2013): "واقع المشكلات الأكاديمية والإدارية في الجامعة الإسلامية غزة وسبل الحد منها" مجلة جمعية القدس للبحوث والدراسات الإسلامية، ص 01 –38.
20- المهدي، أحمد عبد الحليم (1987):" نحو صيغة إسلامية للبحث الإجتماعي والتربوي"، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج، الرياض – السعودية، (23).
21- النوح، مساعد بن عبد الله حمد (2006): "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي – السعودية، يناير/ ذو الحجة، 26 (98)، ص 59 – 113.
22- بن عباد، فتيحة (2018): "مستوى الرضا عن التكوين الأولي لدى المتكونين دراسة ميدانية في المركز الوطني لتكوين الموظفين المختصين حمام ربي – سعيدة"، مجلة متون، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، 10 (01)، ص 102 – 120.
23- ثابتي، الحبيب (2010): "إستخدام منهجية الملاحظة–المشاركة لتطوير وأنسنة أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف – محاولة تموقع ابستمولوجي وتأصيل منهجي– مجلة الحكمة، (04) سبتمبر – ديسمبر، ص 54 – 78.
24- جان، خديجة محمد سعيد عبد الله (2010): "كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا"، دراسات في المناهج وطرق التدريس، 17 (155).
25- جراغ، عبدالله، جراغ عبدالله (2008): "مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، 09 (01).
26- جريسات، جميل (1989): "تقييم الهيئات الأكاديمية في الجامعات الحديثة – في ندوة تحديث الإدارة الجامعية – بحوث مختارة، الوقائع والتوصيات، إتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع منظمة اليونيسكو، جامعة اليرموك – إربد، 18-20 مارس 1989.
27- خان، محمد (2016):" الجامعة الجزائرية من التأسيس إلى التأصيل، جامعة محمد خيضر – بسكرة، حوليات المخبر، (06) ديسمبر 2016، 09 – 23.
28- خطيب، زوليخة، سواغ مختارية (2017): "معايير الجودة في عملية الإشراف على أداء الرسائل الجامعية، دراسة فرقية بين آراء الطلبة وآراء هيئة الإشراف"، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة وهران 2 – الجزائر، (30).
29- راسم، كمال مروان (1983): "مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، الرياض – السعودية، فبراير- مارس/ ربيع الثاني، ص 01 – 11.
30- زامل، عناد يوسف، زينب محمد صالح (2013): "الأستاذ الجامعي بين طرائق التدريس التقليدية والحديثة"، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلومالإجتماعية، جامعة واسط، (11).
31- زاهر، ضياء الدين (1995): "تقويم أداء الأستاذ الجامعي" الأداء البحثي كنموذج، مستقبل التربية العربية مركز إبن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان، القاهرة – مصر، (03).
32- شرف، حمود محمد (2016): "معوقات الترقية الأكاديمية في جامعة تعز" مقارنة سوسيولوجية ميدانية علىعينة من أعضاء هيئة التدريس، المجلة العربية لعلم الإجتماع، (17)، ص 42 – 100.

33- عبد المعطي، يوسف مصطفى (2002): "نموذج مقترح لتطبيق مفهوم إعادة هندسة العمليات في التعليم الجامعي"، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 05 (06) مارس 2002.
34- عبد الغفور، فوزية يوسف (2002): "المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت"، مجلة رسالة الخليج العربي – السعودية، (85)، ص 89 – 128.
35- عدس، عبد الرحمان (1987): " إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية"، تونس.
36- عدمان، عزيز (2008): "الجوانب العلمية والأخلاقية لعلاقة المشرف بالطالب الباحث"، مقال منشور بأعمال ندوة علاقة المشرف بالطالب الباحث، المنعقدة من طرف نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة.
37- عزيز، سامية (2015): "الصعوبات التي تعوق الأستاذ الجامعي في الموائمة بين برامج التدريس وبناء مجتمع المعرفة من منظور أساتذة ورقلة"، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر، (21) ديسمبر، ص 129 –136.
38- عطا الله، أحمد، بن دحمان محمد نصر الدين، عمور عيسى عمر (2011): "إكتساب متطلبات جودة التكوين في النظام الجديد ل. م. د في معاهد التربية البدنية والرياضية"، دراسة مقارنة جامعة وهران وجامعة مستغانم، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، 17 (57)، ص 129 – 143.
39- عطية، محمد عبد الكريم علي، القرني، محمد سبيع سعيد (2018): "المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة"، مجلة البحث العلميفي التربية، مصر، جزء1، (19)، ص 83 – 121.
40- عوض الله، عصام الدين برير آدم (2010): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المشكلات والحلول"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية السودان، (07)، ص 103 – 150.
41- قادري، حليمة، بن نابي نصيرة (2017): "إشكالية جودة التكوين في نظام ل. م. د من خلال تطبيق المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (23)، ص357 – 386.
42- محمد، إبراهيم سليمان (2012): "المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي معايير الجودة في إختيار المشرفين والمناقشين لرسائل الماجستير في كليات التربية"، بجامعات قطاع غزة من وجهة نظرهم.
43- مخامرة، كمال خليل (2012): "أهم معوقات تدريس التربية الرياضية في مدارس مديرية تربية وتعليم جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين"، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، 14 (01)، ص 103 –128.
44- مرسي، محمد عبد العليم (1986): "حتى يكون هناك شيء من الإنصاف لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، مجلة رسالة الخليج، (18)، ص 235 –274.
45- معمرية، بشير (2007): "مجالات وأساليب تكوين الأستاذ الجامعي الوضعية المهنية للأساتذة الجامعيين"، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج2، منشورات الحبر، قسم علم النفس، جامعة الحاج لخضر- باتنة.
46- مقابلة، نصر والرشدان مالك (1997): "الإحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية الحكومية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، مجلة أبحاث اليرموك، مجلد ب (05).
47- مقداد، محمد (1996): "الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي"، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية لجامعة باتنة – الجزائر، (05).
48- ميمون، عيسى (2012):" إتجاهات الطلبة الجامعيين نحو التكوينفي ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية" دراسة ميدانية على مستوى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة، مجلة الإبداع الرياضي المسيلة، العدد 6 جوان، ص 108 – 126.
49- منتهى، عبد الزهرة محسن (2011): "الصعوبات التي تواجه البحث العلمي في جامعة بغداد من وجهة نظر التدريس، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (32).

4- القرارات والمناشير والملتقيات:

1- أمر رقم: 09/95 المؤرخ في 25 فبراير 1995 المتعلق بتوجيه المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية تنظيمها وتطورها.
2- الفاخري، سالم عبد الله سعيد (ب.ت): دور الأستاذ الجامعي في تحفيز وتنمية التفكير الإبداعي، الجهة الموفدة قسم التربية وعلم النفس، كلية الآداب، جامعة سبها–ليبيا.
3- المراشدة، حسن محمد (2002): صعوبات تعلم الكيمياء في المرحلة الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة، مؤتمر الكيمياء الأول، العين – دولة الإمارات العربية المتحدة.
4- دليل معهد التربية البدنية والرياضية للموسم الجامعي 1997/96.
5- قانون التربية البدنية والرياضية رقم: 81/76 المؤرخ في 23 مارس 1976.
6- وزارة التربية الوطنية، النشرة الرسمية للتربية، قرار رقم 778/ و. ت. أ. ح. المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التعليمية والتكوينية، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، 1991.
7- معمرية،بشير (2007): " مجالات وأساليب تكوين المعلم" مداخلة مقدمة للمؤتمر الدولي الأول حول أساليب التكوين الجامعي في إفريقيا والوطن العربي، جامعة فرحات عباس –سطيف، 30/29/28 أفريل، الجزائر.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1- Ambekheh, Udida, Lucy & Usang Oni (2010): "Universiy Physical work Climate and Academic staff Productivity in Southern and Eastern Nigeria", The Oriental Anthropologist, Vol.13 No. 14, P 169 – 181.
2- Archibong, Ijeomaalel &Bassey, akpo, offlong &efflom, david oum (2010): "Occupationalstress sources Among University Academic Staff ", european journai of educationai studies 2 (3), P 217-225.
3- Arthur,Doucy (1971): Francis Monhein "Les révolutions Algérienne", Fayard, France.
4- Babatope, B, Arogundade (2010): "Problems of facilities in South –west Nigerian Universities and the way forward", Journal of Education Administration and Policy Studies Vol. 2(2),P 39 – 43.
5- Berbaum. J (1982): "Etude de systémique des action de formation", Puf. Paris.
6- Bloom, b (1973): "Thought processes in lectures & Discussion", Journal of General Eduction Vol 7.3. P 160 – 169, April 1953: Hoover 1973, P 227 and Powell, 1973, P 10 – 11.
7- Brun,J (1987): " Ecole cherche Manager", Ed, Insep, Paris, P 123.
8- Clausse, A (1975): "Relativité educationnelle – édition labar", Bruxelles. Nathan, Paris.
9- Comm, Clarel & Mathaisel, Dennisf,x (2003): "Acase study of the implications of workload and compensation for improving academic quality", the international Journal of Educational management. Vol. 25, No. 02. P 1 - 37.
10- David. R, Hampton (1982): "Contem porary management", second. Edition, Macgraw-Hill, Inc, N. Y, P 480 481.
11- David. A, Decenzo, stephen. P. Robbins (1999): "Human Resource Management (6th-ed), New York, John wileg & sons.
12- Di, Adams (2000): "Niews of Academic work", Journal of teacher Develop –ment, Vol. 4,No. L, P 65 – 77.
13- Emory. C. William (1980): "Business Research Method", illinois, Richard. D, irwin, P 432.

14- *Fayter,B. el al, translated by : HassanA-latef (2000): "Creative Approahes in teaching and research",Ramallah: Dar El choroq.*
15- *Frank for, N (1992): "Research methods in social studies", Edward Arnold.*
16- *Georger, Milkovich, John. W, Boudreau (1994): "Human Resource Mangement" , (7th-ed), Australia, Irwin.*
17- *Goge. N. and Berliner. D (1975):" Eductional Psychology", Ghicago, Rand Mc Nally Puplishing co. P 191.*
18- *Good. C. V (1973): "Dictionary of Education", 3rd. Ed. New York.*
19- *Gregh. Old Ham, Garol T. Kulik (1984): "Motivation Enhancement through Work Red –sigh", in jamesl. Bess (ed), college and University organization, New York. University Paress N – Y, P 85 -104.*
20- *Highet. G (1963): " The Art of teaching New York", Alfred. A. Knopf Pulolishing. Co, P 116.*
21- *Hoover, k (1973): "The Professional Teacher's hand book", Boston, Allyn & Bacon, inc Powell, l. Lecturing. London. Pitman publishing. P 6 – 9.*
22- *Hyman,R (1974): "Ways of teaching(2nd ed)", Philadelphia, lippincott co, P 190 –194.*
23- *John R. Schermehorn (2001): "Management, (6th ed)", New York, john wiley & sohs.*
24- *Kenneth Menchant, Stead vanden (2003): "Management control system", Prentice Hali, P 320.*
25- *Litire,E (1962): "Dictionaries de la langue fransais", Gollimard Hachette. Paris, P54.*
26- *Mcclanaham, Barbara (2009): "The effects of an interactive strategic teaching staff development on teachers and their students", Doctor of Education, texas A&M University- commerce.*
27- *Michael covert (1997): "Successfully Performing Busihess Process Reengineering", Information Engineering serviees.*
28- *Milkovich and Boudreau (1997): "Human Resourees Managemen", 8th edition. USA.*
29- *Mourad ben achenhou (s.d): "Ver universite Algérienne, Alger.*
30- *Oakland, John & Porter, leslie J (1995): "Total Quality Management. Text & cases", lendon, Butterwoth – Heinemonn LTd, P 269.*
31- *O'callaghan, E. M (2010): Astudy of longitudinal Hislop. G.w. &Ellis, H. C. 2004. Astudy of gender diffences in faculty promotion and rank attainment at a reserch university: to ward an un-derstanding of the glass ceiling (Doctoral disserta-tion) the University of wiscon sin- Madison.*
32- *Orata, Pedrot (1999): "the problem professor of education", the journal of higher education, 70 (05), P 589 -598.*
33- *Oxford (2000): "advanced learns, dictionary of current", English, edited by Sally humeier, sixth edition.*
34- *Petty, G. Hatcher, l (1991): "Job satisfaction of Satisfaction of faculty from technical institutes, community colleges and Universities", Journal of studies in technical cancers, Vol.13,No.14 , P 361.*

35- Per Dalin (1998): "School Development –theories and strategies an nternational Hand book, London, Cassell.

36- Perrenoud, P (2001):" Développer la pratique réflexire dans la métievd'enseignant, paris Esf, Edi teur.

37- Royer, chantal (1998): "Ver un modele de direction de recherche doctorale en scienses Humaine", Canada. Presses de L'universite du.

38- Suzanne, young and Date, Show (1999): "Profiles of effective college and University teacher's", Journal of higher education, P 671 – 687.

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01)
استمارة بحث:

أستاذي العزيز /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الاستمارة التي بين يديك صممت للحصول على بعض المعلومات التي تخدم البحث العلمي الذي أقوم بإعداده، وذلك لإتمام أطروحة الدكتوراه في النشاط البدني الرياضي التربوي، وتحتوي هذه الاستمارة على سؤال واحد متعلق بالعمل الذي تمارسه، أرجو التكرم بإبداء رأيك ومقترحاتك وتدوين ملاحضاتك حتى يتم تصميم وإخراج الأداة في صورتها النهائية على ضوئها. شاكراً لكم تعاونكم والله يحفظم وسدد على الخير خطاكم.

السؤال:

ما هي أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهك في إنجاح التكوين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

شكراً جزيلاً على تعاونكم.

جامعة محمد بوضياف / المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
القسم الرياضي التربوي.

إستبانة

تحية طيبة وبعد:
إلى السادة: أساتذة الجامعة بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

نظرا لمستواكم العلمي وخبرتكم في مجال التدريس الجامعي يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يعالج موضوعنا "الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية"

نرجو منكم الإجابة على العبارات بكل صدق وموضوعية وبالتالي تقديم خدمة للبحث العلمي والجامعة الجزائرية بشكل عام.

مع جزيل الشكر لصادق تعاونك واهتمامك.

القسم الأول:

الجزء الأول: البيانات الأولية

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد ☐ ب ☐).أستاذ محاضر ☐ (ب ☐ ، أ) أ.د ( )

الخبرة: أذكرها بالسنوات ( ).

الجامعة: ( ).

الجزء الثاني: الصعوبات والعراقيل

أرجو التكرم بتحديد مدى موافقتك على العبارات التالية كصعوبة تعيقك على انجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بوضع علامة (x) في الخانة التي تمثل إجابتكم في العبارات التالية:

يصعب عليّ إنجاح التكوين في ظل :	موافق	إلى حد ما موافق	غير موافق
1- **اعتماد الطلبة بشكل رئيسي على محاضرة الأستاذ دون الالتفات للمرجع المناسب للمقياس.**			
2- ميل الطلبة إلى أسلوب الإملاء كطريقة تدريس محبذة لديهم.			
3- كثرة عدد الطلبة في الأفواج الدراسية.			
4- عدم إتاحة الدروس والمحاضرات على خط online للطلبة .			
5- كثرة غياب الطلبة عن المحاضرات.			
6- تدني المستوى الفكري والثقافي للطلبة بشكل عام.			
7- كثرة الإضرابات وغلق المعاهد.			
8- عدم إقبال الطلبة على تنفيذ المبادرات والمشاريع العلمية.			
9- غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعلم.			
10- عدم توفر توصيف علمي للمقاييس التي أدرسها للطلبة.			
11- قلة التزام الطلبة بالأوقات المحددة للإشراف.			
12- زيادة عدد الطلبة المخصصين للأستاذ المشرف.			
13- قلة اهتمام الطالب بتوجيهات الأستاذ المشرف.			
14- ضعف وعي الطالب باللوائح والقوانين الخاصة بالإشراف والنزاهة العلمية.			
15- عدم تخصيص أماكن مناسبة للقاء المشرف مع الطلبة.			
16- تأخر عملية إعلان عناوين المذكرات المقبولة للطلبة.			
17- قلة الاستفادة بالقدر الكافي من مخابر البحث العلمي.			
18- ندرة الأيام الدراسية والملتقيات العلمية التي تهتم بالجانب التكويني.			
19- نقص الإمكانات الحالية لمكتبة المعهد.			
20- ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.			
21- قلة وجود المراكز البحثية لدى الكثير من معاهد الرياضة.			
22- قلة اهتمام المعاهد بإنشاء وتطوير قواعد البيانات لديها.			
يصعب عليّ إنجاح التكوين في ظل:	موافق	إلى حد ما موافق	غير موافق
23- صعوبة إجراء البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح التكوين داخل وخارج الوطن.			
24- عدم تحديث مكتبة المعهد بالكتب والدوريات العلمية الجديدة.			
25- صعوبة إجراء البحوث التكاملية (بحوث الفريق).			

26- قلة وجود اتفاقيات مع جامعات خارج الوطن.			
27- عدم توفر الأجواء التدريسية المريحة في العديد من القاعات الدراسية.			
28- غلبة الرتابة والبيروقراطية على أجواء العمل الإداري في المعهد.			
29- قلة تشجيع إدارة المعهد للأفكار العلمية الرائدة من قبل الأستاذ.			
30- تولي غير المؤهلين الوظائف الإدارية المختلفة بالمعهد.			
31- عدم مراعاة الإدارة لخصوصية المقاييس التطبيقية والنظرية في برنامج الأستاذ.			
32- صعوبة اتصال مراكز البحث لدينا بمراكز بحث عالمية.			
33- تداخل العمل الإداري في بداية السداسي (تدريس، تسجيل، إرشاد) .			
34- نقص أعداد المكلفين بالطباعة والأمانة بالمعهد.			
35- ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح بالمعهد لمتغيرات العصر.			
36- تفرد إدارة المعهد باتخاذ القرارات بمعزل عن الأستاذ.			
37- صعوبة الحصول على المحتوى البيداغوجي الخاص بالحصص التطبيقية.			
38- ضياع الكثير من الوقت بين الحصص لبعد المرافق البيداغوجية.			
39- عدم ملائمة بعض الهياكل البيداغوجية التي تحد من قابليتي على التدريس.			
40- قلة توفر الوسائل البيداغوجية المساعدة على تقديم وتوضيح الدروس.			
41- نقص القاعات والمنشآت الرياضية الخاصة بالمعهد.			
42- افتقار المعهد لمخابر متخصصة لإجراء الدراسات الميدانية.			
43- مشكلات التكييف والإضاءة والنظافة في القاعات الدراسية والرياضية.			
44- عدم كفاية المرافق اللازمة التي يحتاجها الأستاذ (مقهى، موقف سيارات، دورات المياه).			
45- قلة تجاوب المعهد لتطوير برامج التكوين بما يتوافق وبرامج الجودة.			
46- تدريس بعض المقاييس التطبيقية البعيدة عن تخصص الأستاذ.			
47- ضعف سلم رواتب الأجور الذي لا يفي بمتطلبات الأستاذ الجامعي.			
48- قصور مصادر التمويل الخاصة بالمعهد.			
يصعب عليّ إنجاح التكوين في ظل:	موافق	إلى حد ما موافق	غير موافق
49- حرمان الأستاذ من مكافأة الأعمال الممتازة.			
50- تحمل الأستاذ تكلفة البحث العلمي.			
51- قلة التعويض المالي مقارنة بالجهود المبذولة في البحث العلمي.			
52- رتابة الإجراءات الإدارية والمالية التي تحول دون حصول الأساتذة على المبالغ المخصصة لهم بسهولة ويسر.			
53- ضعف الحوافز والمخصصات المالية للإنفاق على البحوث العلمية .			
54- غياب روح المنافسة العلمية الجادة بين أساتذة المعهد.			
55- ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأساتذة في القسم العلمي والمعهد.			
56- ضعف فعالية التعليم الجامعي وأساليبه .			
57- شعور الأستاذ بعدم الاستقرار الوظيفي في المعهد.			
58- عدم فهم المجتمع لدور الأستاذ الجامعي.			
59- ضعف العلاقة بين الطلبة والأساتذة.			
60- ضعف التنسيق بين الأساتذة في المجالات الأكاديمية.			
61- قصور العمداء ورؤساء الأقسام والشؤون الأكاديمية في تطوير الجانب المهني للأستاذ.			
62- الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل للأستاذ.			
63- ضعف الاتصال والتعاون بين الأقسام العلمية بالمعهد لإنجاح التكوين.			
64- قلة اتصاف إجراءات الترقية بالدقة والوضوح.			
65- تدخل الوساطة والمحسوبية في ترقية بعض الأساتذة.			
66- بعد تخصص لجان التحكيم والتقويم من تخصص صاحب الإنتاج العلمي المقدم للترقية.			
67- عدم وجود مجلة علمية مصنفة خاصة بالمعهد مما يصعب إجراءات الترقية.			
68- عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأبحاث العلمية مما يصعب إجراءات الترقية.			
69- تأخر تحكيم ونشر البحوث العلمية في المجلات المحكمة مما يقلل من فرص الترقية.			

القسم الثاني:

الحلول المناسبة للتغلب على الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأستاذ الجامعي في إنجاح التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فضلاً حدد موافقتك على تلك العبارات وذلك بوضع علامة (x)

يصعب عليّ إنجاح التكوين في ظل :	موافق	إلى حد ما موافق	غير موافق
1- تعويد الطلبة الاعتماد على التحضير المسبق للمقياس، والمشاركة داخل المحاضرة،			

واستخدام طرق التدريس التي تثير التفكير.			
2- ضرورة أن تعمل إدارة الجامعة بالتنسيق مع الهيئات العلمية استغلال المناسبات العامة والخاصة لتقوية العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة.			
3- توفير عدد كاف من الأساتذة بما يتناسب مع الأعباء التدريسية في التخصصات الرياضية المختلفة لإنجاح التكوين.			
4- إعادة دراسة المزايا والحقوق المالية للأساتذة.			
5- تطبيق مفاهيم الإدارة التشاركية في صنع القرارات واتخاذها.			
6- نبذ النزعة الفردية وتبني أسلوب العمل في فريق بحثي متكامل.			
7- تطوير أداء الأستاذ الجامعي من خلال إلحاقه بدورات تدريبية والمؤتمرات العلمية واللقاءات العلمية.			
8- العناية بالإشراف الأكاديمي من خلال إنشاء وحدات متخصصة تقوم بإرشاد الطالب وتوجهيه.			
9- فتح المجال للمتميزين من موظفين وأساتذة لتولي المناصب الإدارية.			
10- ربط المواسم الثقافية بالمعهد بالأعمال المتميزة للأساتذة لتشجيعهم على إنجاح التكوين.			
11- الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات المتقدمة في مجال شؤون الأساتذة.			
12- ضرورة وجود مجلة تربوية محكمة خاصة بالمعهد لنشر الأبحاث الخاصة بالأساتذة وتستوعب جميع التخصصات.			
13- إنشاء مدن جامعية متكاملة تظم مباني تعليمية، مجمعات سكنية للأساتذة ومنشآت رياضية وترفيهية.			
14- تطوير سياسة القبول للطلاب وفق قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والبدنية.			
15- تشجيع الأساتذة على المنافسة العلمية وتخصيص حوافز مالية للمتميزين في مجال التدريس والبحث العلمي.			
16- تطبيق الإدارة الالكترونية في الشؤون الإدارية والأكاديمية.			

مقترحات أخرى: (أرجو ذكرها):

-

-

-

-

-

-

-

-

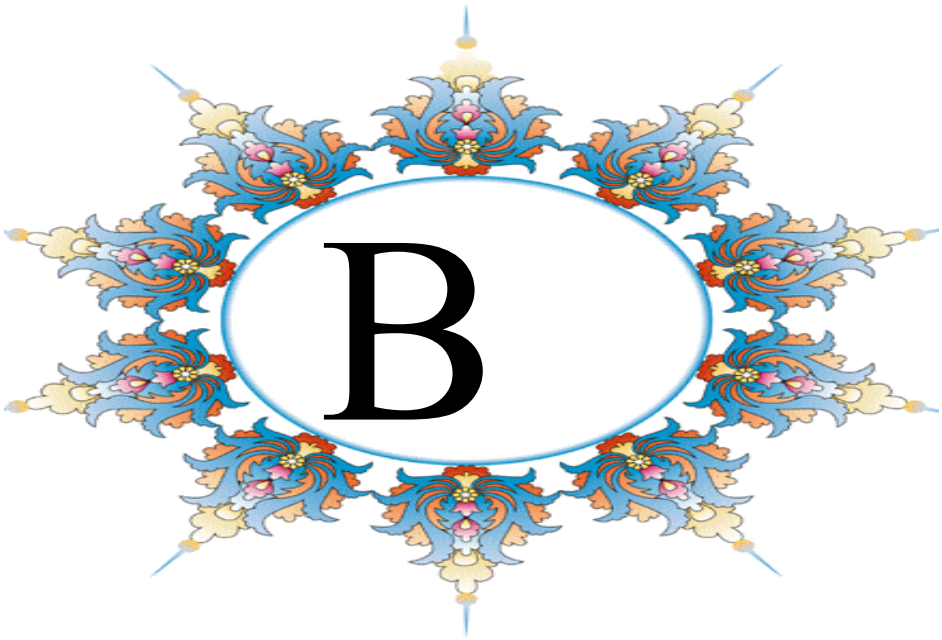
-

-

الرجاء التأكد من أنكم أجبتم عن كل الأسئلة...وشكرا على تعاونكم.

ملحق رقم (03)
قائمة بأسماء المحكمين

م	الإسم	التخصص	الجامعة
1	أ.د أوشن بوزيد	STAPS	المسيلة
2	أ.د بوجليدة حسان	STAPS	المسيلة
3	أ.د جوادي خالد	STAPS	المسيلة
4	د. حشايشي عبد الوهاب	STAPS	المسيلة
5	أ.د بن عبدالله عبد القادر	STAPS	الجلفة
6	أ.د ونوقي يحي	STAPS	الجلفة
7	أ.د سلامي عبد الرحيم	STAPS	قسنطينة
8	أ.د بورغدة مسعود محمد	STAPS	قسنطينة
9	د. بوطبزة	STAPS	قسنطينة
10	د. خيري سمير	STAPS	قسنطينة
11	د. صيد أحمد	اللغة العربية وآدابها	بومرداس
12	د. بن موفق علي	اللغة العربية وآدابها	الجزائر 2



B