

الأستاذ الجامعي بين المثبطات المهنية والاجتماعية

الأستاذة بن قبي آمنة

الدكتور خربيش عبد القادر

جامعة البليدة 2 لونييسي علي

ملخص:

تهدف هاته الورقة البحثية إلى إبراز أهم العراقيل التي تعترض وظيفة الأستاذ الجامعي وتحول دون تأديته لواجبه على أكمل وجه، وذلك لكونه عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج في الجامعة حيث تقع على عاتقه مسؤولية إعداد الإطارات في كل المجالات والتخصصات ودفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وسنتطرق إلى مختلف العراقيل التي تواجهه داخل الجامعة وخارجها أي المهنية منها مثل تكوينه العلمي وبيروقراطية الإدارة ومشاكل الترقية والاجتماعية منها مثل الأجر الذي يتقاضاه مقارنة بمتطلباته، السكن، النقل، المكانة الاجتماعية؛ ومن خلال هذا العرض يتجلى الأثر الواضح لهاته العراقيل على أداء الأستاذ ومردوده لأن أداءه يرتبط مباشرة بالعملية التعليمية بعيداً عن الطريقة التقليدية وإنتاجه الفكري والعلمي المطالب دائماً فيه بالإبداع والتميز.

الكلمات المفتاحية: الأداء، الأستاذ الجامعي، العراقيل.

Résume :

cette recherche vise à montrer les principaux obstacles qui entravent la performance d'un professeur d'université et lui empêchent l'exercice de ses fonctions de la meilleure façon , tant qu'il est un élément clé des éléments de production à l'université où il a la responsabilité de former des cadres dans tous les domaines et toutes les disciplines ainsi d' améliorer le développement culturel , économique et social. Nous allons examiner les différentes

contraintes qu'il rencontre à l'intérieur et à l'extérieur de l'université ; professionnels tels que l'encadrement scientifique, la bureaucratie administrative, promotion professionnelles... etc, sociales tels que le salaire qu'il gagne par rapport à ses exigences, le logement, le transport, le classement social... etc. A travers cette présentation il paraît clairement l'impact de ces difficultés sur le professeur universitaire et sa performance qui est directement liée au processus d'apprentissage en enseignement supérieur hors de la méthode traditionnelle, et sur ses productions intellectuelles et scientifiques (ouvrages, revues, rapports scientifiques ... etc) qui exigent toujours de la créativité et de l'excellence.

مقدمة.

إذا كانت المهمة الأساسية للجامعة هي تزويد المجتمع بالكوادر الكفؤة لمباشرة عملية التنمية وتحقيق أهدافها الأساسية في تكوين جيل مثقف وتطوير البحث العلمي لأجل خدمة المجتمع فإنه لا يتأتى لها القيام بذلك إلا بتضافر الجهود وتكريس الإمكانيات لتجسيد هذا المطلب ويعد الأستاذ الجامعي عنصر فاعل ونقطة الانطلاق للوصول لهذا المطلب فهناك علاقة تأثير متبادل بين الأستاذ-الجامعة-المجتمع وبحكم خصوصية العمل الجامعي وشروطه وأهدافه يجب على الأستاذ أن يكون مواكبا وملما بجميع المتغيرات والخبرات لتساعده في تنفيذ مهامه ومن ثم أدائه أما اتجاه الطلبة من خلال التدريس ونقل الخبرات أو اتجاه الجامعة والمجتمع من خلال البحث العلمي.

ولكن بالمقابل يواجه الأستاذ جملة من المعوقات تحول دون الوصول إلى المستوى المطلوب في أداءه فما هي أهم المثبطات والمعوقات التي تواجه الأستاذ داخل وخارج الجامعة؟ وما انعكاس ذلك على أدائه؟

أولاً: المعوقات المهنية:

يعد الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم الجامعي، وعليه يتوقف نجاح العملية التعليمية بالجامعة وتحقيق أهدافها، من خلال ما يقوم به من أدوار، ويختص به من مهام. فالأستاذ إنسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى، ومحصلة لعوامل كثيرة، تتمثل في سيكولوجية هذا الأخير وإمكاناته الذاتية، التي تتعامل مع العلاقات التي يخضع لها والتي تشكل نسيج الحياة الاجتماعية وجوهرها والتنظيمات التي يعمل فيها. باختصار

هو محصلة الواقع الاجتماعي الذي ينبثق منه، بكل ما يحمله هذا الواقع من أنظمة مختلفة تتداخل فيما بينها، وتتكامل وفق علاقة تأثير متبادلة، بين مختلف الأنظمة والأنساق المكونة له. والتي تصبب تأثيرها على الأفراد المكونين لهذا الواقع.

وتعد الجامعة من بين الأنظمة التي يتشكل منها هذا الواقع الاجتماعي، فهي المصنع الذي يتخرج منها قادة الفكر في البلاد، والنواة الأساسية في تكوين الإطارات وتكوين الثقافة الوطنية⁽¹⁾. ولا يتأتى لها القيام بهذا الدور الكبير، إلا في ظل مناخ مناسب يتوفر على أكبر قدر ممكن من الإمكانيات المادية والبشرية، التي يمكن أن تغلب بهذا على مختلف المعوقات التي يمكن أن يتعرض لها الأستاذ الجامعي، باعتبار أن هذا الأخير هو أحد الأركان الأساسية الذي يقع على كاهله تحقيق وتنفيذ هذه المهام.

فإذا كانت المشكلة من الناحية السوسولوجية تشير إلى وجود موقف يتطلب معالجة إصلاحية، وينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية، أو ينجم عنه تجميع الوسائل الاجتماعية لمواجهة وتحسينه. ومن الناحية السيكولوجية تشير إلى حالة من التوتر وعدم الرضا، تنشأ عن إدراك وجود عائق يعترض الوصول إلى الهدف، أو عجز وقصور في الحصول على النتائج المتوقعة من العمليات أو الأنشطة⁽²⁾؛ فإن المشكلات الاجتماعية تشير هي الأخرى لنفس المعنى المذكور أعلاه، والتي تصبب تأثيرها مباشرة على الأفراد الذين يزاولون مهامهم في إطار التنظيم الذي ينتمون إليه.

ومجمل هذه المشكلات هي عبارة عن مجموع المعوقات الاجتماعية، التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي والتي تقف حائلا وعائقا أمام قدرة الأستاذ على أداء المهام والأدوار المنوطة به، من تدريس وبحث لأجل خدمة المجتمع وتحقيق الجامعة لأهدافها. وهذه المعوقات تنسب في إهدار قوى بشرية عالية، كلفت الكثير في تكوينها ماديا وزمنيا. ذلك أن الأستاذ الجامعي مر بمراحل طويلة في فترة تكوينه واستغرق الكثير من الوقت ليصبح أستاذا.

فعلى الرغم من إيماننا بأن فعالية الأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، تتأثر بالواقع الاجتماعي الذي يعيشه خارج الجامعة. إلا أننا نرجح كذلك أن الجامعة، كمنظومة فرعية من المنظومات التي يتشكل منها الواقع الاجتماعي. تحمل من الأسباب الداخلية ما يجعلها مصدرا لمعوقات كثيرة تقف حاجزا أمام أداء الأستاذ لوظائفه بكل

فعالية. ومن بينها الإمكانيات المادية التي تتوفر عليها والسياسة التي تحكمها، التي أثرت سلبا على الأستاذ. بالإضافة إلى معوقات أخرى.

إن التطرق بالتحليل لمجموع هذه المعوقات، يجعلنا نشير إلى طبيعة هذه المعوقات الاجتماعية بإيجاز، لتحدد لنا معالم التحليل فيما بعد.

فعلى الصعيد المهني، نجد أن الأستاذ يتعرض لمعوقات تعليمية وبحثية وإدارية عدة داخل الجامعة والتي تتعلق بمهنته، إلى جانب التكوين والمؤهل العلمي للأستاذ. وكل ما له صلة بالجانب التعليمي والبحثي والإداري. وكلها معوقات تعترض السير الحسن لعمل الأستاذ وتفرض ضغوطها وقيودها على الأستاذ بدرجة كبيرة لا تقل أهمية عن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها خارج الجامعة.

وسوف نتطرق لكل هذه المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة، كل على حدى والتي تتحدد فيما يلي:

تكوين الأستاذ الجامعي

ويطلق على تكوين الأستاذ الجامعي، كل ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها، من أجل تمهين الأستاذ. لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري وملح؛ إذ ليس هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارستها مثل مهنة الأستاذ، لأن الكفاءة تتطلب نموا أو تطويرا مستمرين.⁽³⁾

إن ضعف تكوين الأستاذ الجامعي، غالبا ما يبدأ من لحظة اختياره معيدا- سابقا- حيث النتيجة الامتحانية للدرجة الجامعية الأولى هي المعيار الحاكم. وهي نتيجة تحيظها الآن شكوك تربوية. إزاء ما نعلمه جميعا من قيامها على التحصيل المعرفي بالدرجة الأولى. بل وعند أدنى المستويات المعرفية. ثم تأتي الخطوات التالية لتتجاوز أحيانا معايير أساسية ومواصفات رئيسية في بنية التكوين، مرورا بدرجة الماجستير فالدكتوراه. لتتعدى ذلك في بعض الحالات إلى حالي الترتي إلى أستاذ مساعد فأستاذ، حيث المعيار الحاكم هنا أيضا هو الأبحاث العلمية، التي قام بها الأستاذ بغض النظر عن مؤشرات أخرى، كمهارة التدريس، والقيادة والتعامل الإنساني والمشاركة الإدارية والخدمة الاجتماعية....⁽⁴⁾

إن العمليات التكوينية التي تتم من أجل تمهين الأستاذ، سواء تلك التي تتم قبل التحاقه بالمهنة أو التي تتم بعد التحاقه بها كما يلي:

الإعداد:

وهو صناعة أولية للأستاذ كي يزاول مهنة التعليم أو ما يسمى بالتكوين الأولي، الذي يتلقاه الأستاذ قبل التحاقه بالمهنة. فيتم إعداده ثقافيا وعلميا وتربويا في المؤسسة التي تعدده لذلك، وعادة ما يتم هذا النوع من التمهين أثناء إعداد الطالب أو الأستاذ المستقبلي لدرجة الماجستير⁽⁵⁾، وفي هذه الفترة يهدف الإعداد الأكاديمي التخصصي أو العلمي، إلى تزويد الطالب بالمواد الدراسية، التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية⁽⁶⁾ وهذه المرحلة هامة جدا لأنها تعمق المعارف والمهارات التي يجب أن يكتسبها الطالب. كما تسمح للأستاذ المشرف على توجيهه. والفترة التي يقضيها الطالب للحصول على المؤهل العلمي، أكثر الفترات فائدة في حياته العلمية .

التأهيل:

ويطلق مفهوم التأهيل، عند اقتصار عملية التمهين على الإعداد التربوي فقط. حيث يكون من سيصبح أستاذا قد أعد ثقافيا وعلميا في تخصص علمي معين، ثم يلتحق بمؤسسة تكوينية لمدة معينة ليتزود بمعارف تربوية ونفسية، ويتدرب على التدريس من أجل تأهيله إلى مهنة التعليم⁽⁷⁾.

ونتيجة للشروط الذاتية التي تفرضها مهنة التعليم على مختلف مراحلها، وبحكم خصوصية التعليم الجامعي، وشروطه ومتغيراته وتزايد شعبيته، وعدم اقتصاره على أبناء الصفوة في العالم المتقدم والنامي. فانه لم يعد خافيا أن مجموع الطلبة الجامعيين محتاجون إلى الأستاذ، الذي يكون على فهم ودراية بطبيعة المراحل الجامعية وأبعادها ومشاكلها. وما الشكوى المتصاعدة من القصور التربوي وضعف أداء وكفاءة الكثير من الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية. إلا تعبيرا عن أزمة يشكل غياب التأهيل أهم أسبابها، لذا أخذت فكرة التأهيل التربوي لأساتذة الجامعة مكانها من اهتمامات الفكر التربوي وعناية فاعلية، لأجل تحقيق أهداف الجامعة. وذلك للعلاقة الطردية الموجودة بين أداء الأستاذ لمهامه بكل كفاءة وفاعلية وتأهيله تربويا المشتغلين في الحقل الجامعي وفي أوساط المنظمات الدولية المعنية.

وعموما فإن موضوع التأهيل للأستاذ الجامعي، لم يأخذ منحاه الجاد ولا صفته الرسمية الملزمة في كثير من الجامعات، بل وأغلقت المسألة كليا في بعضها، ولم تنطرق إلى تأهيل الأستاذ الجامعي ولا تدريبه وتكوينه لا قبل الخدمة ولا بعدها⁽⁸⁾.

ج- التدريب:

يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة، التي يتلقاها الأستاذ أثناء الخدمة، لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على البرامج الدراسية والمنهج وطرق التدريس وتقنياته والبحث العلمي. نتيجة للتطور الاجتماعي والتقني المستمر⁽⁹⁾. وانطلاقا من هنا يمكننا القول أن التدريب ضرورة أساسية للأستاذ، لأنه يؤدي إلى زيادة المهارة المتخصصة له ويساهم في بناء كفاءة الأستاذ عند التحاقه بالعمل. ومعالجة مختلف المشاكل المتعلقة بأدائه ويطور من القدرات الفردية للارتقاء إلى مراكز وظيفية جديدة، تفيد الأستاذ من ناحية والمؤسسة الجامعية من ناحية أخرى. وتعد عملية التدريب من أهم مقومات بناء قوة بشرية منتجة.

وعلى الرغم من أن أي مؤسسة صناعية كانت أو تعليمية قد تضع خطة للعمل، وتوفر كل الوسائل لتنفيذها، فإن إغفال عملية التدريب للعاملين بها أثناء الخدمة، قد يكون أكبر المسببات لعجز الخطة على تحقيق الأهداف المرجوة⁽¹⁰⁾.

والتدريب عادة ما يكون عبارة عن برامج معينة تهدف إلى حل مشكلة قائمة لرفع كفاءة العاملين أو مضاعفة الإنتاج في مجال نشاط معين، ومن ثم تعتبر برامج التدريب وسيلة ناجعة لتحسين كفاءة الأساتذة، والقيام بوظائفهم على أحسن وجه. وهناك أنواع مختلفة لبرامج التدريب منها:

برامج تدريب الأساتذة الجدد: وتهدف إلى تعريفهم بالبيئة الجديدة وتقديم المساعدات اللازمة لهم، باعتبارهم وافدين إلى مواقع عمل جديدة⁽¹¹⁾. فالأستاذ الجديد مهما كانت ثقافته فهو في حاجة ماسة إلى من يشد أزره، ويقدم له كل المساعدة لتحقيق راحته النفسية والتوافق والانسجام مع عمله الجديد. وغالبا ما يكون الأستاذ الجديد أكثر انتباها وأكثر تفتحا وأكثر حماسا من الأساتذة القدامى..

البرامج التجديدية: وتهدف إلى تزويد القائمين بالعمل فعلا، بكل جديد وإتاحة الفرصة للوقوف على أحدث التطورات في المجال الحقيقي لتخصص الأساتذة. مما يكون

له أثر في اكتساب خبرات جديدة، تساعد في القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل وأكثر فاعلية.

البرامج التجريبية

ويهدف هذا النوع من البرامج إلى تدريب الأساتذة على أسلوب البحث العلمي والتجريب. وهذه البرامج لها أعمق الأثر في نفسية الأستاذ، عن طريق الممارسة الفعلية لوسائل البحث، ويكون أكثر إدراكا لما يحصل عليه من نتائج وحقائق. كما أنها تحقق للأساتذة نضجا في المستوى الثقافي والعلمي والفني والمهني وفعاليتها في أداء المهام المنوطة بهم، عن طريق الخبرة العلمية التي تكتسب من التجارب التي يقومون بها، والنتائج التي يثبتون صحتها⁽¹²⁾ من خلال ما سبق نتوصل إلى نتيجة مؤكدة وهي أن التدريب أمر ضروري ومهم، وعملية حيوية ديناميكية تؤثر وتساهم بشكل فعال في تمكين الأستاذ الجامعي على الصعيد التربوي والمهني. من أداء مهامه على أكمل وجه. والتدريب الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني والرفع من الكفاءة. ولكن رغم هذا فإن تدريب الأستاذ الجامعي لم يحظ باهتمام كبير، ونقول هذا دون أي حرج لأنه الواقع فالتدريب يفترق إلى الدعم الإداري والسياسي، وغياب ميزانية خاصة به وانعدام الموضوعية في الترشيح له.⁽¹³⁾

المؤهل العلمي:

يعتبر المؤهل العلمي أو الشهادة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي، من العوامل المساعدة- إن لم نقل- المهمة التي تعين الأستاذ على قيامه بالوظائف المختلفة، خاصة الوظيفة البحثية؛ لأنه أثناء إنجازه لرسائله أو أطروحاته سواء كان ذلك في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه، فإنه يمارس البحث العلمي ويتمرن على طرقه وأساليبه بطريقة جيدة. وبالتالي يصبح قادرا على توجيه البحث العلمي بكفاءة أثناء الإشراف الذي يقوم به على طلبته، باعتبار أن الأستاذ الجامعي خبير في ميدان تخصصه.

إلا أن واقع المؤهل العلمي للأستاذ في الجامعة الجزائرية، لا يخضع للمعايير العلمية العالمية، حيث نجد أن غالبية بلدان العالم تهتم بالمؤهل العلمي للأستاذ، حيث تشترط الكثير من هذه البلدان الحصول على درجة الماجستير لتعيين الأساتذة في الجامعة. وهذا بعكس الجامعة الجزائرية التي وظفت في سنوات سابقة أساتذة بشهادة الليسانس، وما زالوا إلى اليوم يدرسون بهذه الشهادة في الجامعة !.

وهذا الوضع يوجد في الجامعة الجزائرية فقط⁽¹⁴⁾ وهذا راجع لعدة أسباب أهمها، أن الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال وجدت نفسها مسؤولة عن تسيير نفسها بنفسها، خاصة بعد تطبيق مبدأ الجزارة. أين تم توظيف أساتذة بمؤهل علمي لا يتعدى شهادة الليسانس، في الوقت الذي كان يجب فيه أن يكون الأستاذ الجامعي متحصلا على الأقل على شهادة الماجستير. لأنه يكون في الغالب قد تدرّب على طرق وأساليب البحث العلمي ولو في حدوده الضيقة.

بيروقراطية الإدارة:

إذا كانت نظريات الإدارة الحديثة قد تطورت تجاوبا مع تطور المؤسسات الاجتماعية الكبيرة ذات العلاقات المعقدة. فإن إدارة مؤسسات التعليم العالي عامة والجامعة خاصة على مختلف مستوياتها، بحاجة إلى نظرة خاصة لكونها أكثر المؤسسات الاجتماعية تعقيدا. ولكون قضية الإدارة الجامعية على خلاف ما يظن البعض، قضية تأتي على رأس أولويات تطوير التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه. فالعمل الجامعي لن ينجح أكاديميا أو بحثيا أو خدمة للمجتمع والبيئة، كما لن ينجح طالبا أو أستاذا أو نشاطا أو منهجا أو تقويما أو تكنولوجيا لن ينجح في هذه الأبعاد وغيرها، ما لم يكن على رأسه إدارة علمية متطورة، خبيرة قادرة مستقرة واعية، بداية من رئيس الجامعة ومرورا بنوابه وعمداء الكليات ووكلائها ووصولا إلى رؤساء الأقسام وما يتبع كل هؤلاء من أجهزة مساعدة ومنفذة.⁽¹⁵⁾

فالتعليم الجامعي لم يعد مقتصرًا على فئة اجتماعية معينة تترنن به ولا لفئات أخرى للوصول إلى مكانة اجتماعية مرموقة فحسب. ولكنه أصبح عصب الأمم، الذي به تبحر وتدرس وتخطط وتنمو لتعيش حياة كريمة، وتضمن نفس الشيء لأجيالها القادمة بما يتوفر لديها من مصادر وثروات مختلفة. وذلك أن الجامعات أصبحت مطالبة من جميع الاتجاهات، بممارسة تحكم تعليمي ومنهجي أفضل وتخطيط أكثر دقة في الاتجاه نحو الهدف وبتصور أعمق للمستقبل.

وهذا لا يتم إلا بوجود إدارة ناجحة تستبعد من قاموسها كل ما يمكن أن يؤثر على أداء الأستاذ. لأن الإدارة هي نواة للنجاح، ويمكن أن تكون أيضا منبعًا للمعوقات العديدة وخطرا يهدد المؤسسة الجامعية، وذلك باتجاهها نحو التسيير البيروقراطي النمطي، الذي يجعل الإدارة غاية في حد ذاتها. بحيث يقتصر العمل الجامعي على إتمام

إجراءات ورقية يستغرق جهد رجاله ويستنفذ طاقتهم في المتابعة المكتبية. في الوقت الذي كان يجب فيه أن تتجه هذه المؤسسة بكلياتها وأقسامها ومجالسها إلى تنشيط وتشجيع البحث العلمي والتكفل بمختلف متطلباته. والمتابعة التربوية وتقييم البرامج ودراسة مختلف المشاكل والمعوقات التي تقف أمام تحقيق الأهداف. بدل تحولها -كما هو موجود في الواقع - إلى مكاتب للشكاوي ومراجع للإمضاءات التي لا تنتهي، فبعدت المسافة بين الأستاذ وزميله وبينه وبين الطالب وازدادت مشكلات التنسيق بين الأجهزة المعقدة (الراسية والأفقية) حدة واختلطت المراكز والأدوار.⁽¹⁶⁾

كما أن الإدارة الجامعية بطريقة تسييرها هذه، توجد عدة عراقيل وعوائق أمام الأستاذ سواء ما تعلق منها بالدورات

علاوة على ما سبق فإن الإدارة الجامعية تتميز بتخلفها نتيجة لتمسكها بالممارسات التقليدية، لا لشيء إلا لأنه جرى العرف عليها ومن ثم فقد ربطت نفسها بحبال الروتين والبيروقراطية وفضلت الجمود وعدم التغيير. وهذا ما جعلها تتخبط في كثير من المشاكل التي تعتبر بمثابة سمات تميز النظم الإدارية وهي في ذات الوقت تعتبر سببا في تخلفها ونمطيتها في التسيير. ولعل أبرز هذه المشكلات ما يلي:

- الشكلية: بمعنى أن كثير من رجال الإدارة، يهتمون بالإجراءات الشكلية أكثر من اهتمامهم بالمضمون. فما يهمهم بالدرجة الأولى هو إرضاء كبار المسؤولين في المنطقة أو الوزارة المركزية.

- التهرب من المسؤولية: فمعظم البلدان المتخلفة تأخذ من المركزية نمطا لإدارة شؤون نظمها التعليمية، وبذلك تصبح القدرة على اتخاذ القرار والخوف من نتائج التجديد واستقبال ما يمكن أن يترتب عليه من أخطاء، تؤدي إلى جزاءات رادعة يتسم بها المسؤولون عن الإدارة لهذه النظم التعليمية. ويمكن أن نلمس هذا في رئيس القسم بالجامعة، الذي يحيل ما قد يعترضه من مشكلات إلى عميد الكلية، الذي يحيلها بدوره إلى رئيس الجامعة وهكذا، بحيث قد تعود الأمور إلى التركيز في ديوان الوزارة الوصية. الأمر الذي يترتب عليه تأخر اتخاذ القرار فضلا عن التضخم المستمر للأعمال الورقية.

إحلال العادة والعرف محل التفكير المتجدد:

بمعنى أن العديد من الإداريين يميلون في عملهم إلى السير وفقا لما اتبع من قبل وما تم التعارف عليه. فإذا واجهوا مواقف جديدة قد يعجز القانون القائم أو اللائحة أو

القاعدة عن تفسيرها، فإنهم يشعرون باضطراب شديد. وقد لا يفكر إلا عدد قليل في محاولة إعمال الفكر والاجتهاد في الرأي، للخروج بتفسير جديد أو رأي مبتكر⁽¹⁷⁾، إضافة إلى كل هذا، فإن الإدارة الجامعية على مختلف مستوياتها تدار كما تدار المؤسسات والمصالح الأخرى. لأن الكثير من الجامعات، تعاني من عدم تفهم بعض الجهات لطبيعة الجامعة وحيويتها وعملها الميداني. وذلك لصعوبة تصور الأجهزة المسؤولة لمشكلات واحتياجات الجامعة التي تتميز بطابعها الخاص. وعدم إدراكها إدراكا دقيقا لكل متطلباتها وأهدافها. وهذا له أشد الأثر على المنظومة الجامعية بمختلف مكوناتها خاصة الأساتذة، لأن هؤلاء الأفراد العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس لهم خصائص وطموحات مميزة، بحيث يعتمد أداؤهم على معنوياتهم ودوافعهم الذاتية وعلاقتهم بالإدارة، حيث يصعب التحكم الإداري البيروقراطي المباشر في عطائهم، كما أن الروابط بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية ليست قائمة دائما على أساس من التعاون والحوار والتفهم، وهذا ما يجعل بعض الإداريين يقومون بتعطيل الأعمال وتعقيدها، لإضفاء الأهمية على أعمالهم والتقليل من شأن عمل الآخرين خاصة الأساتذة.⁽¹⁸⁾

وللقضاء على المشاكل والمعوقات الإدارية، التي تقف حجر عثرة أمام أداء الأستاذ والجامعة لمهامهما، لأجل تحقيق أهداف هذه الأخيرة. لا بد من إيجاد إدارة فاعلة كفأة وذلك عن طريق وضع رجل إدارة مسؤول، حتى يستطيع أن يتحمل مسؤولياته والتنفيذية؛ كما يلعب دورا هاما بالنسبة لمؤوسيه لأنه ينقل ويترجم لهم قرارات المستويات العليا⁽¹⁹⁾ ولكي يؤدي رجل الإدارة مسؤولياته على أكمل وجه، لا بد أن يتمتع بعدة مهارات إدارية.

إن كل المشاكل الإدارية والتي يأتي على رأسها التسيير البيروقراطي للإدارة، تشكل عائقا أمام أداء الأستاذ لمهامه على مختلف الأصعدة، ، لأن العائق مهما كان فهو متصل بالإدارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. لتبنيها للعقلية الإدارية البحتة وتسلب أجهزتها وإغراقها في الشكليات وضعفها في مجال التسيير؛ لأنه قد تكون هناك مشكلة اقتصادية مالية وقد يكون هناك قصور في الموارد وكفاءتها ولكن في ظل إدارة فاعلة كفأة، يمكن التغلب على كل هذه المشكلات وغيرها، كما يمكن رسم استراتيجيات للتطوير والتحديث وتحقيق مختلف الأهداف المرجوة.

الوسائل التعليمية:

إن معنى الجامعة لا يدل فقط على تلك المؤسسة التي تدرس جميع العلوم فحسب، بل يدل على جميع مدرسيها وطلابها الذين يؤلفون أسرة واحدة وكل جامعة فهي ذات صورة ومادة. أما صورتها فهي الروح العامة والحياة الجامعية، وأما مادتها فهي الطرق والمناهج والوسائل المادية والمعنوية الملائمة. بمعنى أن الجامعة يجب أن تتوفر على الوسائل التعليمية والبحثية التي تشير إلى جميع الأدوات والمواد التي تستخدم في عمليات التعلم والتعليم والبحث⁽²⁰⁾ لتكتمل الشكل العام لها، وتحقق الأهداف المرجوة من وراء إنشائها؛ لأنها الوسيلة المثلى للوصول إلى هذه الأهداف فالوسائل تقلل من الجهد المبذول من طرف الأستاذ والطالب معاً، وتوفر الوقت للوصول إلى المعرفة وتساعد على نقلها وتوضيح الجوانب المهمة منها، وتقوي من قدرة الأستاذ على أداء دوره بكل فاعلية وقدرة الطالب على الفهم ومضاعفة استيعابه للمادة المقدمة إليه من طرف الأستاذ.

إذن الوسائل التعليمية والبحثية ليست مجرد أدوات أو هياكل، بل هي ذات وظيفة ثلاثية الأبعاد والتأثير، فهي تؤثر على أداء الأستاذ لمهامه وأداء الطالب مثلما تؤثر على أهداف الجامعة⁽²¹⁾.

إذن إذا أردنا أن نرفع ونحسن من كفاءة الأستاذ في أداء وظائفه، وعدم إيجاد معوقات تؤثر على هذا الأداء، لأجل تحقيق أهداف الجامعة، يجب أن نوفر له مختلف الوسائل التعليمية والبحثية والإمكانيات ومن أهمها ما يلي:

- قاعات دراسية واسعة متكاملة الإمكانيات.
- وجود حجرة مكتب للأستاذ الجامعي مؤثثة تأثيثاً جيداً.
- وجود مكان مناسب لاجتماعات القسم أي لأساتذة هذا القسم.
- أن يكون بالكلية مركز لتقنيات التعليم والبحث للاستعانة به في الحصول على الوسائل التعليمية والبحثية المناسبة لمحاضرات الأستاذ الجامعي وبخه العلمي.

- أن يكون بالكلية أو الجامعة أو على مستوى القسم مكتبة عامة شاملة تحوي أحدث الكتب والمراجع لجميع التخصصات مع تسهيل الاستعارة منها وتوافر أماكن جلوس مريحة.

- حرص الجامعة على استخدام الجديد من مستحدثات العلم.(22)

الترقية:

لا يستمر الموظف في وظيفة ما بل يطمح في الترقى وذلك بالانتقال أو التحول من وظيفة لأخرى ومن درجة إلى درجة. وبما أن الأستاذ الجامعي هو بدوره موظف يطمح أيضا إلى الترقية لما يحققه للأستاذ من امتيازات مادية ومعنوية كزيادة الأجر واكتساب مكانة داخل الجامعة وخارجها. وكذلك اكتساب مهارات جديدة في ميدان البحث أو التدريس أو حتى في الجانب الإداري. خاصة وأن الكثير من الأساتذة يطمحون إلى هذا النوع من الترقية (الإدارية). كما أن الترقية تعتبر حافزا للأستاذ يدفعه للعمل بكل كفاءة وتفاني ليحصل عليها، إذن الترقية تعتبر عنصرا ضروريا في أي مؤسسة، سواء كانت صناعية أو خدمية أو تعليمية، نظرا لما تحققه هذه الترقية من فائدة للمؤسسة ولل فرد العامل بها، فالترقية تحقق ما يلي:

- التزود بالعناصر المؤهلة من العاملين: تتشابه الوظائف داخل المؤسسة ولكن بالرغم من هذا التشابه فإن كل وظيفة تحتاج إلى معرفة ومهارة متخصصة لدى الأفراد وفي الإجراءات والسياسات والطريقة التي تؤدي بها. ولذا فإنه لا بد من رسم سياسة فعالة للترقية داخل أي مؤسسة تضمن ترقى وتدرج الأفراد الأكفاء ذوي الخبرات في كل الفروع والأقسام داخل المؤسسة

- الحفز على العمل: إن الترقيات للعاملين داخل المؤسسة تحفزهم وتدفعهم للعمل وزيادة الإنتاج وترفع من روحهم المعنوية. ويبدل الأفراد جهودهم في أي عمل يشعرون بأنه سيؤدي إلى ترقية لهم.

- الرضا عن العمل و الوظيفة: الترقيات تعطي الأفراد الرضا عن عملهم ووظائفهم فالأفراد يميلون إلى الترقى والتدرج في الوظائف وفي ذلك رضاؤهم عن العمل. لأن الأفراد ميالون بطبعهم للتقدير المادي المقرون بالتقدير الأدبي والمعنوي، زيادة على ذلك فإن العاملين يتوقون دائما إلى الصعود والتدرج للوظائف العليا في مؤسساتهم(23).

ولكن رغم أهمية الترقية في تحفيز العامل عامة والأستاذ خاصة وجعله أكثر رضا عن عمله. وبالتالي أكثر فعالية في أدائه لمهامه، إلا أن هذه الترقية بدل أن تكون حافزا على العمل وأداء المهام بكل فاعلية خاصة ما تعلق منها بالجانب البحثي. فقد أصبحت عائقا يهدد الأداء البحثي الذي يعتبر من أهم وظائف الأستاذ التي تحقق أهداف الجامعة. لأن بعض الأساتذة الآن يتنافسون على المناصب الإدارية لما تعود به عليهم من فائدة مادية ومعنوية. عوض الاتجاه إلى ميدان البحوث العلمية التي يطول أمدها للحصول على ترقية. كما أن الأستاذ الجامعي قد يقضي مدة ستة عشر سنة خدمة في الجامعة وهي أدنى مدة أو أربعة وعشرين سنة للانتقال من الدرجة الأولى إلى الدرجة السابعة⁽²⁴⁾ مقابل أجر ضعيف جدا. خلافا للأستاذ الجامعي الآخر الذي قد يتدرج في الترقية الإدارية فيصبح في ظرف مدة قصيرة يتقاضى أجرا أكثر، كما أنه يحمل درجة ترقية أكبر من الأستاذ الباحث. إضافة إلى حصوله على عدة امتيازات خاصة إذا تدرج في الترقية ليصل إلى منصب عميد، فإن هذا المنصب يضمن له عدة امتيازات منها:

- العميد عضو بحكم المنصب في مجلس الجامعة و اللجان المختلفة ولذلك مردود مادي ومعنوي.

- الوجاهة المرتبطة بالمنصب داخل الجامعة و خارجها.

- زيادة احتمال الترشح للشخص خارج الجامعة أو داخلها.

- الأمور المتعلقة بالمنصب مثل السكرتير والمراسل والمكتب الفاخر والهاتف

الإضافي والحمام الخاص،....

- ما أسماه " ماسلو " بتحقيق الذات⁽²⁵⁾.

إن الترقية التي يخضع لها الأستاذ الجامعي من درجة لدرجة لا تكون على أساس البحوث المقدمة فقط بل بالإضافة إلى الأقدمية. أي مدة الخدمة ومثل هذه الأقدمية يتحكم فيها عاملان هما:

أولاً: الحد الأدنى من الأقدمية وغالبا ما يكون ثلاث سنوات كشرط أساسي

للترقية للدرجة الموالية.

ثانيا: الاعتمادات المخصصة للترقيات في كل وزارة أو مؤسسة حكومية، ومن وهنا وجدت مفارقات في الترقيات بين موظفي الحكومة. فبعضهم يرقى بعد الحد الأدنى للأقدمية مباشرة. والبعض الآخر قد يبقى بدون ترقية مدة أكبر قد تصل إلى سبع

سنوات فأكثر ولا سيما للأساتذة وموظفي وزارة التربية والتعليم⁽²⁶⁾، وهذه الترقية الإشكالية فيها ليس على مستوى القوانين التي تخضع لها فقط بل على مستوى الإدارة أيضا، نظرا لتبنيها مبدأ البيروقراطية النمطية وإغراقها في الشكليات والإجراءات الورقية والتماطل في تنفيذ مختلف الإجراءات الإدارية.

كما ينبغي الإشارة إلى مشكل الترقيات الأدبية التي لا يترتب عليها أية زيادة في المرتبات، نظرا لعدم مناظرة الوظائف بالمرتبات. في الوقت الذي يجب فيه تحديد الأجر في ضوء حجم المسؤولية وليس مجرد الأقدمية.

إن مجموع المعوقات المذكورة سابقا والتي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة ترتبط بصورة أو بأخرى بالمحيط الخاص بعمل الأستاذ الجامعي. بالإضافة إلى ذلك فإنه يتعرض لمشاكل أخرى تتعلق بالجانب المهني له، كتعدد المهام الملقاة على عاتقه، وضيق الوقت المتاح للبحث العلمي وارتفاع تكاليف البحوث العلمية وقلة الإمدادات المالية الخاصة بها. وبالمؤلفات والوثائق العلمية 130 المؤرخ في - 13 البيداغوجية، فمثلا نجد أن المادة رقم " 01 " من المرسوم التنفيذي رقم 99 ربيع الأول عام 1420 الموافق ل 27 يونيو 1999 حدد مبلغ (ألفين دينار جزائري) شهريا مخصصة لتسديد مصاريف اقتناء المؤلفات والوثائق العلمية والبيداغوجية التي يتحملها الأساتذة.

ففي ظل مناخ مليء بالمعوقات فإن هذا الدور بلا شك سيضعف ولا يبقى في هذه الحالة المجال للحديث عن دور الأستاذ الجامعي في تفعيل أحد أهم المؤسسات المجتمعية ألا وهي الجامعة ولا حتى الحديث عن هذه الجامعة.

ثانيا: المعوقات الاجتماعية:

إن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، والتي تتصل مباشرة بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع الأكبر، وخارج جدران الجامعة تصب في نفس القالب الذي تصب فيه المعوقات التي يتعرض لها داخل الجامعة. وانطلاقا من هذا، يمكن القول أمن المشكلات المجتمعية هي أيضا بلا شك تلعب دورا كبيرا في عرقلة الأستاذ الجامعي ومنعه من أداء مهامه على أكمل وجه. ومعوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، ناتجة عن الأزمات والمشاكل التي تعيشها البلاد من أزمة اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية. والتي أدت إلى تدهور القيم في المجتمع وسيطرة

القيمة المادية بسبب غلاء المعيشة وتدهور الأوضاع والمعايير الاجتماعي، وأول هذه المعوقات هي:

الأجر(العائد المادي):

إذا ذكرت المشكلة المجتمعية ذكر المشكل المادي على رأسها، كون المادة هي التي تتحدد وفقها حياة الأفراد. ونظرا لأهمية المادة أو المال في الحياة العصرية كوسيلة هامة ضرورية في تحقيق مختلف المطالب والحاجات المعيشية، فقد أصبح للمال قيمة كبرى في عالمنا المعاصر، لدرجة أنه أصبح صفة مميزة له. وكثيرا ما يطلق عليه أنه أصبح عالما ماديا، والواقع أنه كلما نمت وتطورت حضارة المجتمعية البشري كلما زادت مطالبه الحضارية وزادت أيضا آمال ومطامح الأفراد في الحياة.

وبالتالي يسعون إلى رفع مستوى معيشتهم وتحسينها، والمادة أو المال هو أقرب الوسائل لتحقيق ذلك. وإذا ذكرت المادة كان الأجر هو اللفظ المعبر عن ذلك، والأجر يقصد به ذلك المقابل الذي يدفع للمجهود الذي يبذل في إنتاج السلع والخدمات، ومن ثم يعد ثمن العمل⁽²⁷⁾ وللأجور دلالات خاصة مختلفة أهمها:

أ- الأجر المستحق: ويتحدد بالزمن أي بالساعة أو الأسبوع أو بالشهر أو بالنسبة أو يتحدد بالإنتاج كالأجر لقطعة. وكلمة الاستحقاق تشير إلى مجموع ما يحصل عليه الموظف أو العامل أي تتضمن أجر ساعات العمل الإضافية أو العمولات والمكافآت الأخرى الإضافية.

ب- الأجر الصافي: وهو المبلغ الفعلي الذي يتسلمه الموظف أو العامل بعد إجراء الاستقطاعات الخاصة كضريبة الدخل، واشتراك التأمينات الاجتماعية وقسط التقاعد.

ج- الأجر النقدي: ويتمثل في كمية النقود التي يحصل عليها الموظف أو العامل. ويختلف عن الأجر الفعلي الذي يقصد به كمية السلع والخدمات التي يمكن للأجر النقدي أن يبتاعها. وهكذا يوضح هذا الأجر الفعلي العلاقة القائمة بين الأجر النقدي من ناحية ومستوى المعيشة أو مستوى أسعار التجزئة من ناحية أخرى⁽²⁸⁾.

ولعل هذا الإجراء ينطبق على الأستاذ الجامعي، الذي يتحصل مقابل أدائه لعمله على أجر قاعدي، بالإضافة إلى أجر في شكل علاوات. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه

بالحاح في هذه النقطة هو: هل الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي والعلاوات التي يتحصل عليها تتوافق مع ما يبذله من جهد، وهل يغطي هذا الأجر مختلف احتياجاته؟. إن قيمة الأجر القاعدي للأستاذ الجامعي منخفض ولا يعبر عن الجهد الحقيقي الذي يبذله الأستاذ في قيامه بمهامه، وحتى الأجر الكلي الذي يحصل عليه الأستاذ هل يستجيب لمتطلباته وحاجاته باعتباره أستاذ له احتياجات ومتطلبات تختلف عن احتياجات بقية أفراد المجتمع (متطلبات البحوث العلمية من مراجع ووسائل بحثية وتعليمية...) بالإضافة إلى كونه فرد يعيش في مجتمع يتأثر بمختلف التغيرات التي تحدث فيه.

وانطلاقاً من هذا نجد أن الأغلبية الساحقة من الجزائريين تفضل العمل في قطاعات أخرى تدر عليها مرتبات ضخمة وتتيح لها فرض الاستفادة من الخدمات والأجهزة الاجتماعية⁽²⁹⁾.

السكن:

إن أزمة السكن أزمة عامة يعاني منها معظم الأفراد في المجتمع الجزائري، بما في ذلك الأستاذ الجامعي. نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها البلاد. وبما أن العائد المادي للأستاذ الجامعي منخفض فإنه لا يستطيع توفير مسكن خاص به، يحوي مختلف متطلبات الحياة العصرية، التي تسمح له بأداء مهامه على أكمل وجه. على اعتبار أن السكن "هو المقر الذي يلجأ إليه الإنسان ليقضي فيه جزءاً معتبراً من يومه، لينعم بالسكينة والاستقرار، باعتبارها شروطاً ضرورية للإنسان من أجل تجديد نشاطه وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة"⁽³⁰⁾. ومن هنا يمكن القول أن أي عجز سيسجل في ميدان السكن تنتج عنه عواقب وخيمة، تؤثر سلباً على ممارسة الأنشطة المختلفة وعلى الجانب الاجتماعي والاقتصادي للسكان بصفة عامة.

إن نقص العائد المادي ومشكل السكن يؤثران كثيراً على الحياة الأسرية التي يعيشها الأستاذ. على اعتبار أن الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولية والأهم والتي تلعب دوراً هاماً في تحقيق الاستقرار والتوازن للأفراد⁽³¹⁾، وفي ضوء التغيرات التي حدثت في المجتمع والتي مست جميع مؤسسات المجتمع وأنظمتها، نجد أن الأسرة تعيش في خضم تغيرات وتحولات اجتماعية وثقافية واقتصادية، جعلتها تتأثر بمحيطها الاجتماعي وبيئتها الفيزيائية والاقتصادية. الأمر الذي تمخض عنه ظهور ممارسات تكيفية داخل الأسر

لمواجهة الظروف المحيطة بها. وهي ممارسات تنعكس في أغلب الأحيان على المستوى الأدائي للأستاذ الذي يبحث عن مخرج آخر، يحقق من خلاله المتطلبات الضرورية التي تحتاج إليها أسرته. طالما أن هذه المتطلبات عجز عن تحقيقها من خلال مزاولته لنشاطه كأستاذ. وهنا يجد نفسه أمام إشكالية ازدواجية المهام، وقلما يوقف إنسان في المزج بين وظيفتين، ولعل الأمر يصبح أكثر صعوبة إذا تعلق الأمر بمهنة الأستاذية.

النقل:

إن مجموع المشاكل والمعوقات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تتفاعل فيما بينها وتتأثر كل واحدة منها بما تفرزه الأخرى. فانخفاض العائد المادي يؤدي إلى عدة إفرازات تؤثر على الحياة الاجتماعية للأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة. فعلى سبيل المثال نجد أن انخفاض أجر الأستاذ يؤدي إلى عدم إمكانية توفير المسكن اللائق. وهذا ما سيؤثر بلا شك على حياته الأسرية بشكل عام. كما أن بعد مقر السكن عن مكان العمل وانعدام وسيلة النقل الخاصة، لعدم تمكن الأستاذ من اقتنائه نتيجة للظروف المادية المتدنية. أو قلة وسائل النقل الأخرى التي تفي بالغرض المطلوب تؤثر على الأستاذ وأدائه لمختلف المهام المنوطة به.

فالجهد والوقت الذي يضيعه الأستاذ في الانتقال من وسيلة نقل إلى أخرى، كان من الأفيد لو استغله في البحث العلمي أو مناقشة زملائه وطلبته. كما أن انعدام وسيلة النقل الخاصة تؤثر على نظرة المجتمع إلى الأستاذ ومكانته فيه. فما نشاهده في حياتنا اليومية من تزامم الأساتذة مع مختلف الفئات الاجتماعية على وسائل النقل، أمر حقا يدعوا إلى الحيرة من الوضعية الاجتماعية التي آل إليها الأستاذ. وهذا ليس ترفعا عن هذه الفئات أو تجسيدا لمبدأ الطبقة في المجتمع. ولكن احتراما وتقديرا للرسالة التي يحملها هذا الأستاذ، ألا وهي رسالة العلم؛ فالأستاذ بالدرجة الأولى معلم وهي مكانة رفيعة عظيمة الشأن جليلة القدر وأنبياء الله ورسله معلمون في المقام الأول⁽³²⁾.

في حين بقي تعاملنا بوحدة زمن طويلة أقصرها ساعة، حيث يضيع وقت بعض الأساتذة في وسائل النقل إن وجدت، ويضيع وقت الطالب بانتظار هذا الأستاذ، حتى وإن لم يطرح مشكل النقل هناك عدة معوقات وأسباب تجعل الأستاذ يتأخر و الطالب ينتظر؟.

فإذا أردنا أن نريح الوقت لاستغلاله في أداء المهام والوظائف المختلفة التي تحقق أهداف الجامعة، يجب توفير الأجر الجيد للأستاذ ليتمكن من توفير مسكن قريب من مكان عمله، أو توفير وسيلة نقل ينتقل بها في حالة بعد هذا الأخير عن مقر السكن، أو إيجاد وسائل نقل خاصة بالأساتذة تكون في خدمتهم طول مدة عملهم وعلى مدار الأسبوع.

المكانة الاجتماعية:

المكانة هي المنزل، حسية كانت أو معنوية التي يصل إليها شخص أو عمل ما. وتكتسب المكانة بوسائل مختلفة تبعا لظروف المجتمع ومدى حضارته وثقافته، فترجع في الجماعات الأولى إلى الشجاعة والقوة، وقد تكتسب عن طريق الأسرة والنسب أو المال والجاه، وفي المجتمعات المتحضرة ترجع غالبا إلى مستوى ثقافي خاص، أو قيادة في قول أو عمل⁽³³⁾.

فقد أصبح الأستاذ يعاني من التهميش واللامبالاة وعدم الاعتراف والتقدير له من قبل أفراد المجتمع. فعندما نسأل هؤلاء الأفراد عن ماهية الأستاذ الجامعي ودوره في المجتمع، فإنهم يجيبون عامة بأنه الذي يعطي دروسا للطلبة أو ما شابه ذلك⁽³⁵⁾، دون الحديث عن الدور المهم الذي يقوم به، من خدمة للجامعة والمجتمع من خلال التدريس والبحث العلمي.

فكم هو صعب معايشة أستاذ الجامعة وهو ينظر إلى منجزاته العلمية وكيف لا يلتفت إليها ولا يسلط عليها الضوء ولا يتم إيجاد مكانا للإفادة منها. حيث نجد أن في كثير من الأحيان تقرر منجزاته كجزء من منهج دراسي يتلقاها مجموعة محدودة من الطلبة فقط. دون إعطاء هذه المنجزات اهتماما ومكانة علمية في الجامعة والمجتمع؛ لأن هناك تدني الإحساس بقيمة الأستاذ الجامعي ودوره وفاعليته ومكانته في المجتمع⁽³⁶⁾، وهذا ما يجعله غير قادر على أداء مهامه التدريسية والبحثية بكل جدية وتفان.

إن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ في المجتمع شيء مهم جدا لأنها ترفع من معنوياته وتجعله يحس بقيمته ودوره في هذا المجتمع. و بذلك يساهم بكل فاعلية في خدمة هذا المجتمع، من خلال مختلف الوظائف التي يقوم بها في الجامعة. لذا يجب استرجاع هذه المكانة وذلك بتغيير المفاهيم والقيم السائدة في المجتمع، خاصة منها القيم

المادية التي طغت على كل شيء، لأنه طبقا للأحوال السائدة في العالم تتوقف المكانة المعترف بها للأساتذة في المجتمع والأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم؛ كما أن توفير الأجور العادلة لهم تيسر عملية إتقان عملهم⁽³⁷⁾، مع تحديد أهداف الجامعة تحديدا دقيقا، يتماشى وطموحات المجتمع ليعطي هذا الأخير للجامعة مكانة مرموقة، انطلاقا من وظائفها وأهدافها الرائدة في تحقق آمال هذا المجتمع.

إن مجموع المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة والتي تتصل مباشرة بمهنته، من نقص في التكوين والمؤهل العلمي، وبيروقراطية الإدارة ونقص في الوسائل التعليمية والبحثية وعراقيل في الترقيّة. بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعة، والتي ترتبط بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع من انخفاض في العائد المادي وما يترتب عليه من مشاكل تتعلق بالسكن والنقل. وتدهور للمكانة الاجتماعية للأستاذ داخل المجتمع. تنبئ بأن الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي واقع متأزم، سواء داخل الجامعة أو خارجها ويتمثل هذا التأزم فيما يلي:

- جمود النظام الجامعي وضعف التكوين به.
- الافتقار إلى جو الدراسة والبحث، نتيجة قلة الوسائل التعليمية والبحثية.
- القرارات الخاطئة بشأن أولويات وأهمية البحوث والترقيات التي ترتب عنها.
- مناهج الدراسة الجامدة والمتخلفة.
- المركز الأدبي والاجتماعي والمادي المنخفض للأساتذة والعلماء عامة.
- عدم توفر القدر الكافي من الحرية الأكاديمية في إبداء الرأي والبحث.

خاتمة:

بيننا من خلال ورقتنا البحثية هاته أثر المعوقات المهنية والاجتماعية على أداء الأستاذ وذلك لاتصالها مباشرة بحياته العلمية والعملية وسنطرح بعض الحلول للحد أو التقليل من هاته العراقيل:

- 1- سن قوانين جديدة من طرف الوزارة المعنية تحمي الأستاذ داخل وخارج الجامعة.
- 2- تسهيل الأمور الإدارية منها الترقيّة والتريصات والتأهيل والمناقشات.
- 3- تحسين الوضعية الاجتماعية للأستاذ من سكن وأجر ونقل.

4- توظيف الأستاذ في أقرب جامعة لمقر سكنه ومن خلال هاته الحلول نهياً للأستاذ الأرضية التي تساعده في رفع مستوى أداءه وتحسينه.

الهوامش:

1. Ali El-Kenz.. Aupil de la crise, on que études sur l'Algérie et le monde arabe. Alger, Entreprise Nationale de livre, 1993 . P 20.
2. محمد عاطف غيث. المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي. الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر. ص 23.
3. محمد متولي غنيمة. سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي. القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ط الثانية، 1998، ص 53.
4. سعيد إسماعيل علي. شجون جامعية. القاهرة، عالم الكتب، 1999، ص124.
5. محمد متولي غنيمة. مرجع سابق، ص52.
6. علي راشد. اختيار المعلم واعداده ودليل التربية العلمية. مصر، دار الفكر العربي، 1996، ص 78.
7. محمد متولي غنيمة. مرجع سابق، ص 53.
8. مرجع سابق، ص 29.
9. محمد متولي غنيمة. مرجع سابق. ص 5f
10. مصطفى فهيم. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة، دار الشعب، 1972. ص 95 .
11. مصطفى زيدان. مرجع سابق. ص 242
12. نفس المرجع. ص 243
13. محمد زياد حمدان. تصميم وتنفيذ برامج التدريب. الأردن، دار التربية الحديثة، 1990، ص 16.
14. بشير معمريّة. مرجع سابق. ص 04.
15. عبد الغني عبود. الإدارة الجامعية في الوطن العربي. مصر، دار الفكر العربي، 2001، ص 29.

16. محمد العربي ولد خليفة. مرجع سابق. ص 187.
17. سعيد إسماعيل علي. مرجع سابق. ص 114.
18. سعيد إسماعيل. مرجع سابق. ص 130.
19. محمد منير مرسي. الإدارة التعليمية. مصر، عالم الكتب، 1998 ص 159.
20. بربارا ماتيرو، أنامو نجي، ورث شيلتي. الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. ترجمة حسين عبد اللطيف بعارة. ماجد محمد الخطايبية، الأردن، دار الشروق للنشر و التوزيع، 2002 ص 259.
21. عبد اللطيف الفرابي، عبد العزيز العرضاف. آيف تدرس بواسطة الأهداف. ط الثالثة، الخطايب للطباعة و النشر. 1989. ص 116.
22. علي راشد. مرجع سابق. ص 62.
23. مصطفى فهمي. مرجع سابق. ص 137.
24. الجريدة الرسمية. الأحد 02 رجب . 1405 ص 347.
25. صبيح الحفيظ عبد القاضي. مرجع سابق. ص 152.
26. محمد منير مرسي. مرجع سابق. ص 2.
27. نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين. معجم العلوم الاجتماعية. مصر الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975، ص 14.
28. نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين. مرجع سابق. ص 14.
29. محمد العربي ولد خليفة. مرجع سابق. ص 198.
30. الصادق مزهود. أزمة السكن في ضوء المجال الحضري. الجزائر، دار النور الهادف . 1995 ص 05.
31. عمر عسوس. دور الأسرة والمدرسة في الوقاية من الجريمة. مجلة التواصل، جامعة باجي مختار عنابة، العدد الأول، جوان . 1996 ص 07.
32. حسن شحاتة. مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي. مصر، الدار العربية للكتاب، 2001. ص 74.
33. نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع. مرجع سابق. ص 441.
34. محمد العربي ولد خليفة. مرجع سابق. ص 117.
35. إجلال محمد صبري. مرجع سابق. ص 174.

36. آمال بوناح. مرجع سابق. ص 59.
37. رايح ترأي. مرجع سابق. ص 439.
38. محمد عبد الرحيم عدس. المعلم الفاعل والتدريس الفعال. الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 2000 ، ص 49.