

**مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية
من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة باتنة 1**
**The level of application of human resource development
methods from the viewpoint of
the faculty members at the University of Batna 01**

مريم فاطمي*، جامعة باتنة 1
meriem.fatmi@univ-batna.dz :

تاريخ الاستلام: 2023/04/06 تاريخ القبول: 2023/06/21

ملخص:

تعتبر الموارد المادية والبشرية وخاصة التكنولوجيا منها التي يخترعها ويتصرف فيها الإنسان من أهم العناصر التي تقود تطور المجتمعات في وقتنا الحاضر، فالمورد البشري هو العمود الفقري لتطور المجتمع وإدارته علمياً، والاعتناء به أصبح المحرك الأساسي لكل العمليات التكاملية في التطور. وبناء عليه فإن هذا البحث يهدف إلى معرفة وكشف مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية في جامعة باتنة 01 مركزاً على أربعة محاور أساسية هي: التكوين، الحوافز، النشاطات العلمية، تكنولوجيا التعليم، وبلوغ هذا الهدف قمنا بدراسة وصفية ميدانية لعينة من أساتذة جامعة باتنة 01 قدرت بـ 173 أستاذ تم اختيارها عن طريق الصدفة من مجموع 554 أستاذ وبعد توزيع الاستبيان المتكون من 32 بنداً واسترجاعه تبين أن نتائج المحاور الأربعة كانت أقل من المتوسط الفرضي على سلم التقدير وهذا يعني أن مستوى تطبيق أساليب تنمية

*المؤلف المراسل

الموارد البشرية شريحة منخفضة في جميع المحاور؛ وبالتالي فهي ليست كافية لتنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: التكوين، الحوافز، النشاطات العلمية، تكنولوجيا التعليم، أعضاء هيئة التدريس

Abstract:

Material and human resources, especially technology, which are invented by humans, are among the most important elements that drive the development of societies at the present time. The human resource is the backbone of the development of society and its scientific management, and caring for it becomes the main driver of all integrative processes in development. Accordingly, this research aims to know and reveal the level of application of human resource development methods at the University of Batna 01, focusing on four main axes: training, incentives, scientific activities, and educational technology. To achieve this goal, we conducted a descriptive field study of a sample of professors from the University of Batna 01. It was estimated at 173 professors chosen by chance out of a total of 554 professors. After distributing the questionnaire consisting of 32 items and retrieving it, it was found that the results of the four items were less than the average assumed on the scale. This means that the application of human resource development methods is low in all axes; thus, it is not sufficient to develop the competencies of faculty members.

Keywords: training, incentives, scientific activities, educational technology, faculty members.

تمتاز الإدارة ب شكلها العام بدورها في نجاح أي عمل، فهي عملية إذ سانية ت تستهدف التعاون والتتسيق بين الجهود البشرية بالشكل الذي يمكنها من استغلال ما لديها من إمكانيات وما يتوفر من وسائل وتقنيات حديثة لتحقيق أهداف محددة بأقل وقت وجهد وتكلفة، وتختلف أهداف هذه الإدارات باختلاف المنظمات التي تتواجد فيها. وتعد الجامعة إحدى المنظمات التعليمية الهامة لأنها تعتبر معقل الفكر الإنساني، ومصدر الاستثمار وتنمية الثروة البشرية فهي مصنع للعناصر الفاعلة في المجتمع، التي تتحمل مسؤولية النهوض بالأمة والدفاع عن مكتسباتها ومجابهة التحديات التي تواجهها لمتطلبات الوقت الراهن، وهي أساس الرقي والتمدن وركن من أركان المجتمع السليم لما تشتمل عليه من هياكل مادية وطاقات بشرية كبيرة تتكون من أعضاء هيئة التدريس الذين يعدون نخبة هذا المجتمع.

فالاستاذ الجامعي هو المحور الرئيس في التعليم، لما يؤديه من دور علمي، تربوي وأخلاقي غير أن ما يتطلبه الواقع الحالي بشكل عام هو استاذ متميز معرفيا، قادر على أداء مهامه بصورة أفضل، متمكن من وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة، وتنوعا في استخدام الأساليب البيداغوجية، وهذا كله يفرض على هذا الأخير على أن يتصف بإمكانات وقدرات ومؤهلات نوعية، حتى تتواءم مع التطورات التي تشهدها جامعات العالم في مضمار البحث والتعليم العالي. لذا صارت مكانة الاستاذ الجامعي تزداد بأهمية كبيرة وصار يعتبر مورد أساسي وحقيقي يثمن صورة ومكانة الجامعة في مستويات عدة سواء من الناحية العلمية والعملية، وهذا ما يوجب على الجامعة تحويل أنظارتها نحو هذا المورد المهم الذي لا يمكن تعويضه ولا استبداله أو التخلي عنه، وذلك بالاهتمام به والعمل على تربيته في جميع النواحي من أجل خلق فيه روح الإبداع، الابتكار، التميز، الثقة.

غير أن هذا لا يتم إلا بانتهاج مجموعة من الأساليب والبرامج والإجراءات الفعالة مثل: التحفيز، المشاركة في اتخاذ القرارات، التكوين، إلى جانب مناخ مرن من العلاقات الإنسانية السليمة سواء بين الإدارة والأساتذة أو الأساتذة فيما بينهم.

وعليه ومن خلال ما سبق يمكن أن تحدد إشكالية البحث بطرح التساؤل الآتي: ما هو مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية في جامعة باتنة 01؟ وتتفرع منه الأسئلة الآتية:

- 1- ما هو مستوى تطبيق التكوين في جامعة باتنة 01 من وجهة نظر الأساتذة؟
- 2- ما هو مستوى تطبيق الحوافز في جامعة باتنة 01 من وجهة نظر الأساتذة؟
- 3- ما هو مستوى تطبيق النشاطات العلمية في جامعة باتنة 01 من وجهة نظر الأساتذة؟

- 4- ما هو مستوى تطبيق تكنولوجيا التعليم في جامعة باتنة 01 من وجهة نظر الأساتذة؟

- أهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى تطبيق التكوين للأساتذة في الجامعة.
- الكشف عن مستوى تطبيق سياسة الحوافز في الجامعة.
- الكشف عن مستوى تطبيق النشاطات العلمية.
- الكشف عن مستوى تطبيق تكنولوجيا التعليم في الجامعة.

- أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مؤشرا لمستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية في جامعة باتنة 01 وتكمن أهمية الموضوع المختار في كون أن المورد البشري من أهم العناصر الداخلية للعملية الإنتاجية في أي مؤسسة، فموقع هذا الأخير والدور الذي يمارسه يجعله جدير بدراسة، من خلال المحاولة في تفعيل هذا المورد باتباع أساليب لتنميته وتطوير مهاراته وقدراته لتحقيق الأهداف المسطرة.

- الإطار النظري:

تنمية الموارد البشرية:

تعد تنمية الموارد البشرية من أهم القضايا التي تعنى باذ شغال المؤسسات اليوم على الرغم من قدم ممارساتها، حيث بدأ الاهتمام بها كحقل سنة 1958 من طرف عدد من المنظرين الاقتصاديين والإداريين، لتأتي بعدها كتابات الكاتب والمفكر الأمريكي "ليونادر نادلر" Leonard Nadler، الذي جعل مصطلح ومفهوم تنمية الموارد البشرية بمعناه ومضمونه المعاصر واسع الانتشار، حيث لقب بمهندس تنمية الموارد البشرية بعد نشره لكتاب

(DEVELOPING HUMAN RESOURCE) سنة 1979. ويعرف السلمي تنمية الموارد البشرية: على أنها: "تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل، متنا سبة مع متطلبات العمل في المؤسسات والمنظمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة والقادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب الراغبة في أداء الأعمال، باستخدام مألدهم من مهارات وقدرات (جمع وبوقرة، 2013، ص 183). وهي أي ضا: " تلك الجهود والنشاطات التي تستهدف تنمية الفرد صر البشري في العملية الإنتاجية، إذ تتمثل في أنشطة توفير المورد البشري ورفع قدراته وتطويرها ثم تعظيم مساهمته في تحسين أداء المؤسسة وتطويرها (Jhon.p,2004, P12) " وتشير كذلك إلى: "عملية تعزيز وتدعيم فعالية الفرد الحالية والمستقبلية والعمل على تغيير كل من سلوكه واتجاهاته في العمل بما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التنمية والتي تستلزم تعديل كل من الإدراك والمهارات حسب المسار الوظيفي" (سراج، 2012، ص 24).

ومنه نقول أن تنمية الموارد البشرية هي تلك العملية التي تعمل على زيادة معارف ومهارات، وقدرات وكفاءة الموارد البشرية التي يتمتع بها المجتمع قصد جعلها فاعلة عند دخول سوق العمل ضمن مؤسسات صناعية أو خدمية أو تعليمية، وتكون تنميتها وفق نشاطات وأساليب مختلفة.

نظرا للاهتمام الكبير الذي توليه المؤسسات الرائدة في العالم بالموارد البشرية، ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص فهي اليوم تصب اهتمامها على أعضاء هيئة التدريس بالاعتماد على مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والأساليب لتطوير مهاراتهم والاستثمار فيهم وجعلهم كقوة عمل ذات كفاءة وأداء متميز، ومن ضمن هذه الأساليب نجد:

التكوين:

يعد التكوين أداة ديناميكية لتحقيق المستوى المطلوب من المعارف، والمهارات، والاتجاهات والقيم اللازمة للموارد البشرية؛ لإنجاز مهامهم بكفاءة عالية، ومن ثم تصبح جهات العمل أكثر قدرة على مواكبة التطوير، وتحديث كافة المستويات الأكاديمية، والإدارية، والفنية بها، وتحقيق التنمية البشرية المستدامة، ومن هنا كانت ضرورة التركيز على بناء المعارف، والمهارات،

والقيم؛ لتعزيز القدرة التنافسية للموارد البشرية". (دادى عدون، 2008، ص 248). فالتكوين والتكوين المستمر للأستاذ يجعله دائم الاتصال فيما يحدث في العالم لكي يسعى لمواكبة التطورات العلمية في شتى المجالات التي تهتمه، وتساعد في تطوير نفسه في الحقل الذي يعمل فيه. فالمؤسسات الأمريكية مثلاً تنفق حوالي 51 مليون دولار أمريكي سنوياً لتدريب القياديين، وهذا يظهر لنا مدى أهمية التدريب بالذات في وقتنا الحاضر الذي هو دائم التغيير. (القحطاني، 2005، ص 146).

النشاطات العلمية:

تعد المؤتمرات، الندوات، واللقاءات العلمية من أهم الأنشطة العلمية والأكاديمية للمؤسسات الجامعية والبحثية، لما لها من أهمية لا تخفى عن الجميع في تنمية المعارف والمهارات وزيادة الخبرات والتعرف على الشخصيات العلمية؛ ولذلك يحرص كثير من طلبة العلم والباحثين على حضور المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية ومتابعة أخبارها واقتناء أوراقها. كما تعتبر ركيزة مهمة في تطوير البحث العلمي لما تقدمه من عرض علمي لما يستجد من أبحاث متقدمة جاءت نتيجة عصاره أفكار باحثين أقاموا دراساتهم على أسس علمية ومنهجية وأخضعوها إلى تقييم علماء متمرسين لتخرج بالصورة الأخيرة لتفيد الباحثين الآخرين والمتخصصين وتقل الخبرات من مكان لآخر، وتساهم في تطور المجتمع العلمي والأكاديمي. (الدهشان، 2019، ص 63).

ج. الحوافز:

لقد شغل موضوع الحوافز حيزاً هاماً من أبحاث الكثير من المهتمين بإدارة الأفراد، فإذا كان نجاح أي منظمة يتوقف على ما تمتلكه من أفراد، فإنه يتوجب عليها أن توفر لهم الأسباب التي تساعد على التكيف والنجاح في عملهم. والجامعة كإحدى المنظمات التعليمية تشهد اليوم عدة محاولات جادة لتطوير كافة أنظمتها وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة، فلا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس بما يملكون من كفايات ومؤهلات وبما يقدمونه من خدمات تعليمية وإنتاج علمي، وأد شطة

اجتماعية أولوية خاصة .فأعضاء هيئة التدريس يمثلون محورا أساسيا من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، فبواسطتهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته، (Aworemi . & Durowaju، 2011 p128) .

تكنولوجيا التعليم:

تعد التحولات التي ظهرت في العديد من المجالات العملية التعليمية التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات ، والتي تميزت بالشمولية والتفاعلية وكان لها الأثر الكبير على النظام التعليمي بأكمله فقد غيرت هذه التكنولوجيا من طبيعة أهدافه ووسائله وأساليبه ومناهجه، وكذلك فرضت على النظام التعليمي جملة من التحديات التي أصبحت تتطلب ضرورة إحداث التغيير المطلوب في البيئة التعليمية، والبحث عن آفاق جديدة لعملية التعلم والتعليم من خلال توظيف المستجدات التكنولوجية واستثمار إمكانياتها في خدمة الجوانب المختلفة للعملية التعليمية بشكل يساهم في إحداث التغيير الإيجابي (سلامة، 2008، ص124). ولمواكبة هذه التحولات صار لزاما على المنظومة التربوية إعادة النظر في صورتها التقليدية للتكوين وتكييفها مع متطلبات المجتمع الذي هو في حركة دائمة، ويقع على عاتق التعليم بمختلف مستوياته أن يتكيف مع هذه الحقائق الجديدة وذلك من خلال اقتراح نماذج جديدة للتكوين تستجيب بطرق ملائمة لحاجيات الأساتذة وتشجعهم على استخدام أدوات التكنولوجيا والتحكم فيها من أجل أداء مهامهم البيداغوجية. وهي قضية في غاية الأهمية بالنسبة للتعليم بصفة عامة، وعلى وجه الخصوص بالنسبة للتعليم الجامعي.(فردى ، 2010، ص 97).



الإجراءات المنهجية للدراسة:

المجال المكاني: نظرا لطبيعة الموضوع قيد الدراسة تم اختيار جامعة باتنة (01) مجالا لإجراء الدراسة الميدانية.

المجال الزمني: تمت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة ما بين 2020/10/23 إلى غاية 2020 /11/25 بعد أن وقع اختيارنا على مكان الدراسة.

المجال البشري:

مجتمع البحث:

ويتمثل مجتمع البحث الحالي في الأساتذة الدائمين لجامعة باتنة 01 ، والتي تضم 06 كليات ومعهدين ، وهي على التوالي: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية الآداب والفنون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية العلوم الدقيقة ، كلية العلوم الإسلامية ، معهد العلوم الزراعية والبيطرة وأخيرا معهد الهندسة المعمارية ، ووقع الاختيار على 50 ٪ من الكليات والمعاهد عن طريق القرعة على أربع كليات كمجتمع أصلي وهي : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية العلوم الإسلامية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، كلية الأدب العربي والفنون والبالغ مجموع الأساتذة فيها :554 أستاذا والجدول رقم (01) يوضح بالتفصيل العدد الإجمالي للأساتذة.

الجدول رقم (01) يوضح بالتفصيل العدد الإجمالي للأساتذة.

المجموع	أستاذ	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	الكلية
202	35	61	28	67	11	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
109	40	32	22	12	03	كلية العلوم الإسلامية
187	21	58	49	42	17	كلية العلوم الاقتصادية
56	15	09	13	13	06	كلية الأدب العربي والفنون
554	111	160	112	134	37	المجموع

المصدر: مصلحة المستخدمين في الكليات التي شملتها الدراسة

1- **عينة البحث:** إنطلاقاً من أمرين مهمين الأول: وهو صعوبة الاتصال المباشر بكل مفردات البحث والأمر الثاني هو تجانس المجتمع من حيث المستوى التعليمي، الوظيفة، ميدان العمل سواء من حيث القوانين والتسيير والظروف المادية، دفع بالباحثة إلى اختيار العينة العرضية (عينة الصدفة) والتي تمثل نسبة 31,22% من المجتمع الأصلي، أي ما يوافق 173 أستاذاً من بين المجموع الكلي والمقدر بـ 554 أستاذاً. حيث قامت الباحثة بتوزيع أداة البحث على عدد مكون من 300 أستاذاً وبعد عملية الجمع تمكنت الباحثة من استرجاع 220 استبياناً، ليتقلص العدد فيما بعد إلى 173 صالح للدراسة، والجدول رقم (01) يوضح بدقة توزيع أفراد العينة حسب الكليات.

النسبة	التكرار	الكلية
30.6 %	53	كلية العلوم الاقتصادية
13.29 %	23	كلية الشريعة
41.6 %	72	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
14.5 %	25	كلية الآداب والفنون
100 %	173	الإجمالي

رابعاً: المنهج وأدوات جمع البيانات:

1- المنهج:

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يعتبر وصف منظم للحقائق ومميزات مجموعة معينة أو ميدان من ميادين المعرفة لها مة بطريقة موضوعية وصحيحة، للتعرف على مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- أداة جمع البيانات:

تم بناء استبانة تضمنت 32 فقرة موزعة على أربعة محاور تحدد مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية في الجامعة (التكوين، الحوافز، النشاطات العلمية، تكنولوجيا التعليم)، اعتماداً على سلم ليكرت الثلاثي (بدرجة مرتفعة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة)، مع مراعاة تدرج العبارات وتسلسلها كما تم حساب ثبات الاستبيان باستعمال طريقة التجزئة النصفية حيث قمنا بحساب درجة النصف الأول وكذلك درجة النصف الثاني وتم تصحيحه بمعامل

سبيرمان براون الذي قدر ب(0,80)، كما تم حساب ثبات الاستبيان عن طريق معامل ألفا كرونباخ وقدر ب(0,82)، وهذه النسب مرتفعة مما يدل على ثبات الاستبيان.

3- أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات والمعلومات الإحصائية وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة 23 لشركة (IBM)، واستخدم في ذلك الأساليب الإحصائية التالية :

أ- التكرارات والنسب المئوية: وذلك لوصف عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه العبارات التي تضمنتها أداة الدراسة.

ب- معامل ارتباط (ألفا كرونباخ) : لقياس ثبات أداة الدراسة .

ت- لإيجاد معامل ثبات الاستبيان تم استخدام معامل ارتباط (سبيرمان براون) للتجزئة النصفية المتساوية.

ث- المتوسط الحسابي: لتحديد درجة استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه كل محور من محاور الدراسة، ولتحديد درجة استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه كل عبارة على حدا من العبارات التي تضمنتها الأداة.

ج- الانحراف المعياري: لحساب درجة التشتت نسبة إلى المتوسط الحسابي.

4- خامسا تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

- عرض نتائج الدراسة:

الجدول رقم (03) يوضح مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر أفراد العينة

الاستبيان	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
تطبيق أساليب تنمية م ب	173	64	52.33	11.631	172	- 13.191	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (03) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على استبيان (تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية) والذي بلغ (52.33) أنه أدنى تماماً من المتوسط النظري للمقياس والمقدر بـ 64، بناء عليه فإن مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الأساتذة منخفضة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (13,19-) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وعليه فإن تطبيق هذه الأساليب منخفض، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الجدول رقم(04) يوضح استجابات أفراد العينة على كل محور

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	حجم العينة	محاور الاستبيان
02	منخفض	3.64	13.29	16	173	التكوين
03	منخفض	3.49	13.13	16	173	الحوافز
01	منخفض	4.01	14.71	16	173	النشاطات العلمية
04	منخفض	3.01	11.21	16	173	ت. التعليم
	منخفض	11.63	52.34	64	173	المجموع

5- مناقشة النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن قيمة المتوسط الحسابي لآراء الأساتذة المبحوثين حول مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية قدرت بـ 52,34 وانحراف معياري قدره 11.63 وهي أقل من المتوسط الفرضي للأداة المقدر بـ 64 وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة كانت بدرجة منخفضة على جميع المحاور، أي أن تقييم الأساتذة لمستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية في كلياتهم كان منخفض وتمثل في تقييم المحاور كالاتي محور الأنشطة العلمية بمتوسط حسابي (14.71)، التكوين بمتوسط قدره (13.29)، الحوافز بمتوسط قدره (13.13) وأخيراً تكنولوجيا التعليم بمتوسط (11.21). وتتفق هذه النتائج مع دراسته لامية بكوش 2019 التي

تو صلت إلى أن تقييم الأ سائدة للمناخ التنظيمي ال سائد في كلياتهم منخفض سواء من ناحية الحوافز التي قدرت بمتوسط قدر 2.48 والتدريب والتنمية المهنية بمتوسط 2.46 وهي أقل من المتوسط سطر الفر ضي المقدرب 03 هذا واختلفت النتائج بالنسبة لمحور تكنولوجيا الإعلام والاتصال حيث جاء تقييم الأ سائدة بدرجة مرتفعة وقدرت بمتوسط حسابي 3.38 وكانت أكثر استجابات أفراد العينة مركزة على مدى حرص الجامعة على تشجيع التظاهرات العلمية وتعبير عنه كل من عبارة "تشجيع الكلية تشييط الندوات والمؤتمرات العلمية" بمتوسط حسابي قدر 2.10 وعبارة "تنوع الكلية في اختصاص الندوات والمؤتمرات العلمية التي تنظمها" بمتوسط حسابي قدر 2.05.

وهو ما تتفق معه دراسة مجدي يونس (2014) "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم" والتي توصلت في نتائجها إلى مدى حرص الجامعة وتشجيعهم باتجاه المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والدولي وذلك بمتوسط حسابي قدر 4.11. فتوجه الجامعة نحو تشجيع هذه النشاطات يعتبر أمراً جدياً مهماً؛ فالمؤتمرات والندوات من أهم أساليب التنمية المهنية لأستاذ الجامعة لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتلاقح الخبرات والأفكار والآراء في شكل جماعي كما يساعد هذا التجمع لتدريب أستاذ الجامعة على الحوار والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة بالإضافة إلى أنها تساعد على اكتساب المزيد من المعلومات والخبرات والمهارات في مجال تخصصه.

هذا وبينت نتائج البحث أن الاهتمام بعملية التكوين منخفض وهو ما دلت عليه العبارة "تخصص دورات تكوينية من أجل تطوير مهارات الأساتذة القدامى في ميدان التدريس" إذ قدرت بمتوسط حسابي 1.31 وعبارة "تحرص إدارة الكلية على تسهيل شروط الحصول على المنح والبعثات" بمتوسط حسابي قدر 1.56 وبما أن هناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لم ينالوا إعداداً تربوياً خاصاً بالمناهج وطرائق وأساليب التدريس وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور البيداغوجية اللازمة له فصار

يتوجب تقديم دورات تدريبية مختلفة تؤهل هذا الأخير للقيام بأدوار مختلفة وهو ما تؤكدته دراسة صيفور سليم (2015) "واقع التنمية المهنية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي في الجزائر".

لقد توجه العديد من المهتمين بموضوع الإصلاح و تطبيقات فلسفة جودة التعليم العالي إلى فتح فضاءات نقاش حول موضوع تكوين الأستاذ أو تأهيله كمهندس ومصمم للعملية التعليمية في العديد من المؤتمرات والبحوث المنشورة والتي كانت دوماً توصي أشغالها بضرورة الاهتمام بتطوير المسار المهني للأستاذ الجامعي وقد كللت هذه الجهود بأن أصدرت وزارة التعليم العالي قراراً رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد كيفية تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف بهدف تمكينهم من اكتساب معارف ومهارات في فن التدريس الجامعي خلال فترة الترتيب، كما أنشأت لجنة وطنية للإشراف ومتابعة برنامج المرافقة البيداغوجية بموجب القرار رقم 1636 المؤرخ في 29 أكتوبر 2016 (ربيع، 112، 2019). فتكوين الطاقات الشبابية وتأهيلها، أصبح الاهتمام بإعدادها وتكوينها يحتل صدارة أولويات الوزارة الوصية لأنه يساهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهو يعتبر من أهم مقومات نجاح الإصلاحات في بلوغ أهدافها القريبة والبعيدة. (لقرط، 2018، ص 03).

أما بالنسبة للحوافز فاتفقت معظم استجابات أفراد العينة على أن الجامعة تقدم فرصاً موضوعية بالنسبة للترقية وهو ما تبين في عبارة "تتوفر الموضوعية وتكافؤ الفرص في معايير الترقية" بمتوسط حسابي قدر بـ 2.02، وعبارة "يتم تبني إجراءات التثبيت والترقية للأساتذة في أجالها القانونية المحددة دون تأخير" بمتوسط قدره 1.99. في حين كان هناك تشجيع من طرف الجامعة لأعضاء هيئة التدريس من ناحية البحث والإنتاج العلمي وهو ما عبرت عنه العبارة "تدعم الكلية الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً" وعبارة "تتكفل الكلية بمصاريف مشاركة الأساتذة في التظاهرات العلمية بشفافية" بمتوسط حسابي قدر بـ 1.48 و 1.45. فالحوافز بمختلف أشكالها

المادية أو المعنوية تدفع الأستاذ إلى بذل مزيد من الجهد في سبيل تطوير البحث العلمي من جهة وحل مشكلات المجتمع المتنامية من جهة أخرى. ورغم الأساس المتين من البحث والنظريات المتوفرة حول موضوع الحوافز وأهميته، فإن المنظمات عموماً ما تزال تسعى لإيجاد الأدوات التي تساعد على حفز الموظفين وأي منظمة تفعل ذلك لأن الموظف المحفز هو الموظف الأكثر إنتاجية، والأكثر إبداعاً، فالموظفون المحفزون يعملون بجهد لأنهم يشعرون بالإنجاز عندما يفعلون ذلك، فتطوير الجامعة من نظام الحوافز المعنوية والمادية تعزز التدريس، وتجعل التميز في التدريس معياراً أساسياً للترقية إلى جانب البحث العلمي. فأي جامعة تتفوق على جامعات أخرى عندما يتوافر فيها أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً ومدعّمين بموارد مادية مجزية وجو أكاديمي ملائم، وخدمات مناسبة، مما يساهم في تجويد العملية التعليمية وإنجاحها لتكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات المجتمع المتسارعة. (ناصر، 2014، 152).

وإتفاق إستجابات المبحوثين حول قلة الإهتمام بالجانب التكنولوجي أكدته كل من دراسة (سلامة 2008) التي توصلت في نتائجها إلى ضعف الجانب التكنولوجي لدى أعضاء هيئة التدريس واقترحت نموذجاً للتدسين، ودراسة شام و يونغ (Sham and Young 1999) التي ترى أن المشكلات التي تؤثر في عدم فاعلية التدريس: طرائق التدريس التقليدية، وقلة الأبحاث المحكمة والكتب المقررة، والتقنيات الحديثة. وبما أننا في عصر المعلوماتية الذي صار يخلق بيئات تعليمية متنوعة، ويتطلب طاقات تستوعب كل ما هو متجدد، وهذا كله يحتاج إلى دفع عجلة التنمية والاهتمام الجدي بالتكنولوجيا الحديثة.

خاتمة:

لقد ازدادت حاجة المنظمات إلى تنمية الموارد البشرية لشيء لكي تستجيب للتغيرات التي تحدث في البيئة سواء كانت هذه التغيرات اقتصادية، اجتماعية أو ثقافية فهي ستؤثر بشكل أو بآخر على مسارها، لذا سعت العديد من الجامعات العالمية إلى استحداث أساليب جديدة لتنمية مواردها البشرية وذلك لأنها تدرك أن المؤسسات التي لا تهتم بمواردها البشرية فمن المتوقع أن تتعرض

لأزمات حادة لا يمكن السيطرة عليها مستقبلا؛ خاصة إذا تعلق الأمر بوضعية هيئة التدريس الذي يعتبر ركيزة المجتمع لما يؤديه من دور جد مهم في إعداد الأجيال المتعاقبة وتأهيلها وتدريبها. ومن خلال هذه الورقة البحثية حاولنا التعرف إلى أهم الأساليب التي تعنى بها الجامعة الجزائرية لتنمية عضوية هيئة التدريس وقد توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي:

مستوى تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية في جامعة باتنة 01 والمتعلقة بالمحاور الآتية: التكوين، الحوافز، النشاطات العلمية، تكنولوجيا التعليم قد كان منخفض وبمقدار سببي قدر بـ 52.34 مقارنة بالمقدار المتوسط الفردي المقدر بـ 64.

وعليه وفي ضوء ما أسفرت عليه الدراسة يمكن التوصية بـ:

- ✓ ضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين من مهاراتهم وتطوير كفاياتهم التدريسية.
- ✓ لابد من الجامعة أن تطور من نظام الحوافز المعنوية والمادية التي تعزز أداء عضوية هيئة التدريس وتجعل التميز في التفاضل للترقية إلى جانب البحث العلمي.
- ✓ ضرورة تجهيز بيئة عمل ملائمة، تتوفر على المتطلبات الأساسية التي تساعد عضوية هيئة التدريس على أداء مهامهم على أكمل وجه.

قائمة المراجع:

- بكوش، لامية، بوقرة (2019). واقع المناخ التنظيمي بالجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 01، مجلة الحقوق الإنسانية جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد 33، ص 248-257.
- جعيجع، نبيلة، بوقرة (2013). تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومعوقات تطویرها، دراسة تطبيقية بجامعة المسيلة – الجزائر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 06. العدد 01، ص 56-76.
- دادي عدون، ناصر (2008). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، الجزائر: دار المحمدية العامة.
- ربيح، نعيمة (2019). معوقات الإبداع لدى الأساتذة الجامعي في الجامعة، دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم اجتماع تنظيم وعمل إدارة الموارد البشرية.
- سراج، وهيب (2012). إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين الكبيرة سطيف. مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة

- الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة سطيف.
 - سلامة، جابر (2008). نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية.
 - صيفور، سليم، (2015) واقع التنمية المهنية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي في الجزائر دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم.
 - علي الدهشان، جمال (2019). المؤتمرات العلمية مالها وما عليها، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد 02، العدد 02، ص 57-84.
 - فردي، لخضر (2010). إستخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم وأثرها على مهام الأستاذ الجامعي، قسم علم المكتبات جامعة منتوري قسنطينة، مجلة RIST مج 19، عدد 01، ص 96-119.
 - القحطاني، محمد دليم (2005). إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، الرياض مكتبة فهد الوطنية.
 - لقرط، علي (2018). تقرير عن التكوين والمرافقة البيداغوجية للأساتذة الموظفين حديثا، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث.
 - ناصر، فداء، حيدر (2014). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد 02، ص 149-184.
 - يونس، مجدي (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم العالي، كلية التربية، جامعة المنوفية المجلد 15 العدد 2، ص 136-152.
- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- Aworemi, J.R., Abdull-Azeez, I.A. & Durowaju, S.T. (2011). An Empirical Study of the Motivational Factors of Employees in Nigeria, International Journal of Economics and Finance, 3(5)p 227-233.
- Human Resource Development: . John.P. Wilson (2004) Learning and Training for individuals and organizations, 2nd edition, British Library, London.
- Young, S and Sham, D. (1999). Profiles of Effective College and university of New York (New York city technical college). University Teachers. The Journal of Higher Education, p 671-684.