

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية 30000 الجزائر

ينظم الملتقى الدولي الثاني

حول

# المرأة المعانة في العمل بين تنوحي السيكولوجي و السوسولوجي

يومي 16/15 جانفي 2013

مداخلة من إعداد :

\*الاستاذة : دهيمي زينب ، تخصص علم الاجتماع التربوي ثقافي ،جامعة ورقلة

\*رقم الهاتف :0798889704

\*البريد الالكتروني zinebsos81@hotmail.fr

\*محور المداخلة : معاناة المرأة العاملة.

\*مداخلة بعنوان :المعوقات الإجتماعية للأداء الوظيفي .

.دراسة لعينة من معانات الاستاذات القاطنات بالإقامة الجامعية .

## مقدمة:

تهدف أي مؤسسة صناعية كانت أو تربية أو غيرها إلى تهيئة الظروف المناسبة التي تدفع بالإنتاج إلى الإمام ، فالكل يهتم بوظيفته في مجال تخصصه مثل الجامعة، فتهيئة الظروف التي تعمل على زيادة الانتاج وجودته في ظل ظروف العمل حيث يكون فيها الاستاذ أكثر رضا عن عمله و أكثر إرتياحا له ، كما يتصدى للمشكلات المختلفة التي تعترضه أو تؤثر في كفاية تقديمه لرسالته العلمية كل هذا يضع الظروف الإجتماعية وصحة الاستاذ النفسية فوق كل اعتبار ، كما تهدف المؤسسات إلى خلق مناخ جيد فيسود بين الأساتذة والموظفين جو نفسي وإجتماعي وعلاقات شخصية طيبة مما يؤثر على توافق الاستاذ ومحيطه أي أن الهدف المرجوا 1/ زيادة الكفاية الانتاجية العلمية .

2/ زيادة توافق الاستاذ ورضاه عن عمله .

3/إنشاء نوع من الاستقرار داخل المؤسسة بإزالة مصادر الشكوى و المنازعات .....الخ  
إلا أننا نجد أن أحد هذه العناصر قد فقدت عند عينة من الاساتذة الوافدين من ولايات اخرى  
والعاملين بجامعة ورقلة ، ومن هنا يمكن ان نتطرق في هذه الورقة البحثية الى :

1/ مناخ العمل الجامعي والرضا المهني للأستاذ

2/ العلاقات الاجتماعية و أهم العوامل التي تحقق للأستاذ الصحة النفسية

3/ مناقشة نتائج الدراسة .

Yacine7730@yahoo.fr

## الإشكالية وأبعادها

1/ أسباب اختيار الموضوع:

أ/ الأسباب الذاتية:

1/أحد محاور اشكالية الملتقى يمسنى شخصيا

## ب/ الأسباب الموضوعية:

1/ معرفة أهم نقاط معانات الاستاذات .

2/ معرفة اذا ما إذا كان معانات الاستاذات بيداغوجية أو شخصية متعلقة ببعض الظروف الخاصة كمكان الإقامة او بعد المسافات او ما شابه ذلك

### اهمية الدراسة :

1/ ابراز اهم ما يعيق العملية التربوية اي الاداء الوظيفي .

ويدخل في أهمية الدراسة ما يرتبط بالعملية التربوية وأهمية الطرائق البيداغوجية وما نتركه من اثر وتبعاً لهذا السياق فان الدراسة تهدف إلى:

. تحديد طبيعة ظروف الاستاذات المرتبط بتوظيفه في العملية التربوية.

- التعرف على الصعوبات التي يواجهها الاستاذة وخاصة المقيمة في الإقامة الجامعية والبعيدة عن الجو الاسري

. المساهمة في رفع هذه الورقة الى المعنيين بالامر، لحل بعض المشكلات .

. الوصول إلى نتائج وحلول .

### الاشكالية:

تقوم رسالة الجامعة في العصر الحاضر بدور بالغ الأهمية في حياة المجتمع على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادي والاجتماعي ، ومن هذا المنطلق فإن رسالة الجامعات تكمن في ثلاثة وظائف رئيسة ، تتلخص الوظيفة الأولى في قيام الجامعة في المشاركة في تقدم المعرفة ونشرها ، وذلك عن طريق التعليم والتدريس وتزويد الطلاب بمختلف العلوم والمعارف المختلفة ، وتتلخص الوظيفة الثانية في قيام الجامعة بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها أما الوظيفة الثالثة لرسالة

الجامعة فإنها تكمن في خدمة المجتمع عن طريق دورها التنقيفي والإرشادي والمشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية والتوعية العامة ، وتدعيم الاتجاهات الاجتماعية والقيم الإنسانية المرغوبة وتمتثل الوظيفة الرابعة في إعداد القوى البشرية ذات المهارت الفنية والإدارية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاج إليها المجتمع ، وفي مختلف مواقع العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وتزداد أهمية هذه الوظيفة وخاصة في إستقطاب أساتذة من مختلف أنحاء الوطن للمشاركة الفعلية في رفع انتاجية الجامعة من خلال انتاج طلبة كفؤ مساهمين للتطورات العالمية لذا اقتضى ذلك تطبيق برنامج المقاربة بالكفاءة وهو برنامج مختلف كليا عن سابقته التدريس الاهداف لذا وجب على الاساتذة تجنيد انفسهم للإحاطة بكل هذه المتغيرات، إلا أن بعض الظروف تقلص من عزيمة الاساتذة وخاصة لوافدين من ولايات اخرى لإعتبارات كثيرا ستقوم بشرحها هذه الورقة البحثية

ومن هنا نستطيع ان نطرق التساؤل التالي

1/ ما هي العقبات التي قد تعيق الاستاذ الجامعي أن اداء وظيفته

الفرضيات :

1/ يمكن أن تكون الظروف الاجتماعية سببا في تأدية مهامه من ظروف الإقامة وماشابه ذلك .

2/ يمكن أن تكون ظروف خاصة بالبيداغوجية :

3/ يمكن ان تكون العلاقات الاجتماعية داخل المحيط الجامعي دورا كبيرا في نفسية لأستاذ .

**\*الجانب النظري للدراسة**

**2/ الطريقة البيداغوجية :**

هي عبارة عن نموذج واضح انطلاقا من الأسس المرجعية التي تستند إليها ، انطلاقا من حرصها على تحقيق توازن بين متغيراتها الثلاث

. الغايات . المرجعية العلمية . والوسائل والأدوات، والطريقة حسب لايف، هي مجموعة المبادئ والوسائل والخطوات وقواعد الفعل التربوي والبيداغوجي قصد تحقيق أغراض والأهداف والغايات والتي يحددها، كما نجد بان الطريقة حسب روكلان: هي مجموعة منظمة وواضحة من المقاصد والنتائج التربوية الموجهة نحو هدف معلن عليه بصفة ظاهرة .

## الاستاذ الجامعي:

ربما لا توجد مهنة ذات مواصفات وأبعاد خاصة "جداً" مثل مهنة أستاذ الجامعة؛ فهذه المهنة تختلف عن غيرها من المهن الأخرى، حتى ولو بدت على قدر كبير من الأهمية مثل مهنة الطب أو الهندسة على سبيل المثال .وربما يعود ذلك إلى أن مهنة التدريس الجامعي هي التي تمنح كافة المهن الأخرى صلاحية الممارسة والاعتراف المجتمعيين لصاحب المهنة .فلا يمكن لأي كان أن يمارس مهنته، أو يدعي خبرته في مجال ما، بدون الحصول على شهادة جامعية رسمية تقر بأحقيته في ممارسة هذه المهنة . وتبدو أهمية أستاذ الجامعة، ليس بوصفه ناقل للمعارف فقط، ولكنه وعبر نقل هذه المعارف المختلفة، يحتكر ويملاً المسافة القائمة بين الأجيال الجديدة وبين الانفتاح على المستقبل .فأستاذ الجامعة في النهاية وعبر ممارسته المهنية هو الذي يصنع المستقبل .

من هنا تبدو أهمية مهنة أستاذ الجامعة، الذي تمنحه المجتمعات وبشكل خاص في جانبها الشعبي البسيط، قدراً كبيراً من الاحترام والتبجيل كما أن أستاذ الجامعة من هذه الناحية أهم من المدرس العادية، حتى لو كان مدرساً ثانوياً .فبينما يتعامل الأول مع الناضجين من الطلاب والطالبات، يتعامل الثاني مع أجيال أصغر، مازالوا على طريق التعليم ، إضافة إلى ذلك، فإن أستاذ الجامعة، وعبر تجاوزه لأسوار الجامعة التي ينتمي إليها، هو الصحفي، والمفكر والمبدع والطبيب الشهير، والمهندس البارح، والوزير المهاب .هو من يصنع المجتمع، وليس الأجيال القادمة فقط .فأستاذ الجامعة لا يقف عند التدريس فقط، لكنه يصنع الفكر، ويصنع المقولات ويُدبج المقالات، ويؤلف الكتب، ويقود التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية .كما أنه هو الوزير، وهو الخبير، وهو المسؤول عن صياغة وتطبيق السياسات الرسمية للدولة التي ينتمي إليها .من هنا يمكن القول بأن أستاذ الجامعة يعلو فوق كافة الوظائف والمهن الأخرى، ويتسامى فوق الجوانب البيروقراطية السخيفة، التي ما أن يرتبط بها، حتى يصير موظفاً عادياً، ينتقد بكشوف الحضور و الإنصاف مثله مثل أي موظف آخر .

يحتمل الأستاذ الجامعي مكانة كبيرة، بحيث يصبح الدكتور ومرادفه حرف الدال مؤشراً على مكانته وانتماءاته الأكاديمية، كما يصبح الأستاذ الدكتور ومرادفه الحرفان ألف دال مؤشراً آخر على سمو المكانة الأكاديمية والمجتمعية .واللافت للنظر هنا أن كلمة دكتور تحظى بدرجة كبيرة من الأهمية من جانب المتعاملين مع أستاذ الجامعة مثل زملائه وأفراد عائلته وأصدقائه؛ فالسياق العربي المحب للألقاب والتمايزات المكانية يدعم من استخدام هذه الألقاب، ويعلي من شأن

العاملين فحقي حق التدرس الجامعي.

### مناخ العمل :

يختلف علم الاجتماع على علم النفس كون العلم الثاني ينتقل إلى دراسة الفرد منعزلاً أما الثاني فيهتم بالدوافع والروح المعنوية والعلاقات الانسانية بين الافراد و الافراد التي تربطهم علاقات عمل

يرتبط نجاح العملية الانتاجية بالعديد من المتغيرات من شأنها أن تسهم في تحقيق ذلك النجاح فطبيعة العمل داخل مؤسسة ونوع العلاقات والتفاعلات التي تتم بين العمال وبعضهم البعض وبينهم وبين المسؤولين تلعب دورا كبيرا في تحقيق الاهداف التي ترسمها الادارة للجامعة وكلما كان مناخ العمل متسما بروح الديمقراطية وسهولة يسر التفاعل ومراعات الحاجات الخاصة للعمال " الاساتذة " كلما ساعد ذلك على زيادة اقبال العامل الاستاذ على عمله ، وبذلك يزيد الجهد ومظهر العطاء مما يؤدي الى تحقيق الاهداف المرجوة لذلك فإن العلاقة وثيقة بين نوع المناخ المؤسس الذي يسود العمل في الجامعة وبين رضا الاساتذة وتتوقف درجة النجاح في تحقيق طبيعة هذا المناخ .

وقد تزايد الاهتمام في الآونة الاخيرة للتوصل إلى طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسات المختلفة ، ومقدرا إنتاجية الافرد ، و أظهرت هذه الدراسات أن هناك علاقة كبيرة بين درجة انتاج الفرد وجودته "نقصد بوجودته المستوى العلمي للطلبة " ونقصد بمناخ العمل في أي جهة بأن حصيلة مجموع العلاقات السائدة في هذه المؤسسة بين الأفراد وبعضهم البعض وبينهم ومسؤوليهم ، أي أن مناخ العمل يتحدد من خلال مجموعة العلاقات والاتصالات والتفاعلات بالإضافة إلى مجموع المبادئ والنظم والقوانين

ويعتبر مناخ العمل نتاج قدرات الاساتذة و إبداعهم لتحقيق الاهداف ومن المعلوم إن كل جهة عمل تسعى غلى تحقيق اهداف لها لذلك فإنها تتطلب من العاملين الوان من السلوك كما أن كل عامل له اهدافه الخاصة ومطالبه واحتياجاته النفسية و الإجتماعية ، ومن الطبيعي أن تكون هذه الاهداف ليست على توافق تام مع اهداف جهة العمل ، بل انها تتعارض في كثير من الأحيان ومن هذا التعارض ينشأ صراع بين الاستاذ و الإدارة

ومن هنا تعددت التصنيفات الخاصة بمناخ العمل ويعتبر أقدم تصنيف لها هو الذي يقابل بين أسلوب الإدارة الديمقراطية وأسلوب الإدارة الديكتاتورية ، إلا انه منذ الستينات قد ظهر تصنيف جديد لهاالين 1962 حيث قام بتصنيف المناخ إلى ست انواع ، وهذا التصنيف توصل اليه بعد عدة ابحاث في المجالات التربوية والمؤسسات التعليمية ، وفيما يلي انواعها

**1/ المناخ المفتوح:** يتميز هذا المناخ بارتفاع درجات الإنتماء للمؤسسة وكذا ارتفاع درجة القدرة على العمل وكذا نزعتة الإنسانية مع العاملين وإنخفاض درجة التباعد بين العاملين وقلة المعوقات التي تصدر عن الإدارة وكذا إنخفاض درجة إهتمام الإدارة بتطبيق اللوائح و القوانين تطبيقا حرفيا ، كما ترفع درجة اهتمام المدير بتطبيق القوانين واللوائح تطبيقا حرفيا.

**2/المناخ الموجه:**يتم بارتفاع درجة الإنتماء العاملين للمؤسسة وكثرة الإعاقات من الادارة وأن الادارة تهتم بالإنتاج دون اخذ رأي العاملين .

**4/ المناخ الابوي :** يتميز بارتفاع تباعد العاملين عن بعضهم بالإضافة إلى تركيز الادارة على الانتاج ، دون الاستفادة من رأي العمال رغم إنخفاض المعوقات كما تنخفض درجة الإنتماء العاملين للمؤسسة .

**5/المناخ العائلي :**يتميز بارتفاع درجة الألفة أي توفر العلاقات الطيبة بين العاملين وكذا النزعة الإنسانية ، كما تنخفض معوقات الإدارة ونزوعها إلى الشكلية في العمل أي اهتمامها بتطبيق اللوائح والقوانين وتخف حدة إهتمام الإدارة وتركيزها على الإنتاج دون الوقوف على رأي العاملين ولكن تزداد درجات تباعد العاملين في العمل كفريق .

**6/المناخ المغلق :**وتظهر بهذا المناخ كثرة معوقات الادارة وتباعد العاملين عن العمل كفريق ويهتم المدير بتطبيق اللوائح والقوانين والتركيز على الإنتاج دون الاهتمام بأراء العاملين ، كما تنخفض بهذا المناخ النزعة الانسانية وكذا درجات انتماء العاملين للعمل .

وقد استطاع هلين التوصل إلى هذا الانواع الست للمناخ وذلك من خلال دراستهم للمعايير التالية

1/ الروح المعنوية للعاملين بالمؤسسة ودرجتها .

2/ درجة اندماج العاملين للعمل المكلفون به وليسوا كارهين له .

3/ درجة شعور العاملين بعوائق الإدارة في المؤسسة .

4/درجة شعور العاملين بجو الصداقة والمحبة داخل المؤسسة.

5/ شعور العاملين بمدى تباعد المدير عن العاملين بالمؤسسة .

بل لقد ذهب الباحث في تحديد نوع المناخ إلى دراسة مدى تأثير المناخ على لإنتاج أو مستوى الاداء .

ولقد أجريت العديد من الدراسات التي حاولت أن توضح طبيعة الإنسان ومحددات سلوكه في العمل ، وقد أسفرت معظم نتائج هذه الدراسات فيما يلي :

1/ إن الإنسان يفضل العمل عن فراغ ويسعى لتحمل المسؤولية وحب المخاطرة كما يرغب في العمل لذاته .

2/إن الانسان يعمل حبا في الثواب والحصول على المكافأة وليس خوفا من العقاب

3/إن الرقابة الشديدة على العاملين ليست هي ضمان الوحيدة للأداء العمل ولكن تحديد الاهداف وترك العاملين لأداء أعمالهم بحرية لاختيار الطريقة لتحقيق الاهداف افضل بكثير .

4/ يفضل الإنسان أن يكون قائد وليس تابعا كما يحب التحرر من القيود.

5/ إن الإنسان لا يعمل فقط للحصول على الاجر ولكنه يعمل لإشباع حاجاته النفسية خاصة للانتماء ولتحقيق الذات .

لذلك فإن السلوك الانساني والتفاعل الناتج من العلاقات بين العاملين بالاضافة إلى التعاون في جو من الألفة والمودة والرحمة وتحقيق الحاجة إلى الانتماء والنجاح وإنجاز وتحقيق الذات وغيرها من أهم المحددات المسؤولة عن تحديد نمط المناخ المؤسسي



## 2/ الدراسة الميدانية:

### - الدراسة الاستطلاعية

#### مجالات الدراسة:

**المجال المكاني:** تمثل في جامعة ورقلة : كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

**المجال البشري:** تمثل في استاذات القسم الذين يقطنون خارج الولاية واللائي كان عددهن عشر استاذات .

**المجال الزمني:** تمت هذه الدراسة خلال الفترة ما بين 14/18/ديسمبر 2012

**المنهج:** اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

**أدوات جمع البيانات:** المقابلة الغير مقننة حيث قمنا بطرح تساؤلات مباشرة على المبحوثين المتمثلين في العينة المختارة ، وقد تكونت استمارة المقابلة على أسئلة تحت ثلاث محاور .

#### عرض وتحليل البيانات:

### 1/ الصعوبات التي واجهتها الاستاذات :

إن الإصلاحات التربوية التي تبنتها الجزائر خلال سنة 2003، ترتب عليها مجموعة من المعوقات، وقد كان السبب الأساسي لوجود هذه الصعوبات هو تطبيق الفعل التربوي واصطدام الأهداف التربوية في النظام الجديد بالواقع خاصة في الانتقال من الطرق البيداغوجية الكلاسيكية إلى طرق أخرى حديثة والاعتماد على ديداكتيكية تعتمد على التدريس بالكفاءات بدلا من التدريس بالأهداف، وحسب رأي الأساتذة تمثلت هذه الصعوبات فيما يلي:

**الصعوبات الخاصة بالطالب :** قد واجهت الاستاذات عدة صعوبات خصوصا عند

التفاهم مع الطلبة لعدم تقبلهم إلى طريقة التدريس بالكفاءات، ولأسباب أخرى نذكر منها:

- عدم قدرة الطالب على التكيف مع حجم البرنامج لطول المقرر الدراسي، والحجم الساعي وهذا ما يجعله يشعر بالتعب والإرهاق.

- الاكتظاظ داخل أقسام الدراسة وهذا ما لا يتلاءم مع طريقة التدريس بالكفاءات المعتمدة من طرف النظام التربوي الجديد، ويسبب في حدوث ضغط على عناصر العملية التربوية معا.

## 2/ الصعوبات الخاصة بالمنهاج: اي المقاربة بالكفاءة

حسب رأي الاستاذات أن المنهاج الدراسي يعاني من الكثير من النقائص التي تقف كعائق من بينها نذكر:

- أن المنهاج في النظام التربوي الجديد يهتم بالكم وليس بالكيف.
- كثافة وطول المقرر وتعقده نتيجة لتعدد المقاييس والمحاور والوحدات التعليمية.
- عدم كفاية الحجم الساعي للبرنامج المقرر في السداسي وهذا ما يؤدي إلى عدم إكماله وتقديمه بشكل كلي وعدم الشرح الكافي لكل المواضيع.

## 3/ الصعوبات الخاصة بالتقويم:

ترى الاستاذات بأن التقويم في النظام الجديد لا يعبر فعليا على مستوى الطلبة نظرا إلى تعقد أساليب التقويم وتعدها، كما أن نتائج الطلبة لا تعبر على مستواهم الحقيقي

## 4/ الصعوبات الخاصة بالوسائل البيداغوجية والتعليمية:

ترى الاستاذات وجود نقص كبير في الوسائل التعليمية رغم أن النظام التربوي الجديد يتطلب توفير الوسائل التعليمية التي تساعد الطالب في القيام ببحوثه وتطبيقاته المختلفة وفق عملية التدريس بالكفاءات، وتتمثل هذه الوسائل في المخابر والوسائل والأدوات المخبرية أجهزة الإعلام الآلي والانترنيت

## 1/ الآليات التي اعتمدها الاستاذات للتكيف مع النظام الجديد:

- الاعتماد على ما جاء في المنشورات الوزارية والجرائد الرسمية
- الاعتماد على التوجيهات وقرارات الوزارة
- تنوع مصادر البحث والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات
- الاطلاع على كل ما هو جديد حول الموضوع

- الموضوعية في عمليات التقويم.
- على مستوى الإقامة :

ومن خلال جملة هذه المظاهر التي تؤدي إلى معانات الاستاذة في الإقامة الجامعية نحاول في هذه الصفحة إبراز أهم العوامل التي تؤدي له

- 1/ الإحباط الناتج عن الابتعاد عن الأسرة بالنسبة للاستاذات وخاصة الجدييات..
  - 2/ تشبع المناخ بعناصر مواتية لظهور الفوضى .
  - 4/ التوزيع العشوائي للطالبات في الغرف وبالتالي عدم احترامهن للاستاذات .
  - 5/ كثرة العنف اللفظي ليديهن .مما يسبب احراج للاستاذات .
  - 6/عدم تمييز الاستاذات عن الطالبات من خلال طريقة المعاملة من طرف العمال .
  - 7/ عدم تخصيص مكان خاص لوجبات الاكل ، حيث ان الاستاذة تظطر للاتباع الطابور وسط الطالبات حتى تحصل على وجبة .
  - 8/عدم توفر الإقامة على مرافق للتحضير الدروس مثل المكتبة او قاعة الانترنت وان وجدت فهي غير مفعلة
- مثل. هذه المعانات التي تبدو ان بسيطة ظاهريا إلا ان لها الاثر القوي في سد عزيمة الاستاذة

### على مستوى العلاقات الاجتماعية داخل الجامعة

فالحمد لله هذه النقطة التي تعرضت لها الاستاذة بإبتسامة حيث ان جو او مناخ العمل له الاثر العميق في نفسية الاستاذ وبالتالي فالاستاذات قد ابدن ارتياحهن من خلال علاقتهن مع زملائهم وزميلاتهن الاستاذات وحتى مع عمال الإدارة وهذا شيء جميل من خلال هذا العرض المبسط نستخلص جملة من النقاط نعبر عليها كما يلي :

أ- على مستوى الجامعة:

### 1- غياب المحيط المناسب:

ظروف الأساتذة في التعليم العالي في الجزائر العاملين في الجامعة أضعف بكثير ممّا تنص عليه المعايير العالمية الخاصة بقانون أساتذة التعليم العالي المتفق عليها في 1997 م من طرف المؤتمر العام لليونسكو.

- فقدان الحافز لدى الأساتذة المقترن بضعف الأجور، فالراتب الشهري للأستاذ الجامعي الجزائري يعد ضعيفا ، بالإضافة إلى التهميش الحاصل من قبل الحكومات المتعاقبة بعدم تلبية المطالب الأساسية للأستاذ:

-عدم توفير السكن اللائق.

-غياب القانون الأساسي للأستاذ.

-عدم توفر وسائل البحث (تجهيزات، مواد).

إن هذه المشاكل المتراكمة، الاجتماعية منها وغيرها والشعور بالتهميش جعل الكفاءات تلجأ إلى الهجرة للخارج، وقدّر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) في بيان مجلسه الوطني عام 2002م، 500 أستاذ للسنة الجامعية 2002/2001 وحدها. ورغم الطول العاجلة التي أصدرتها الوزارة في أكتوبر 2001 م بمضاعفة أجر الساعات الإضافية، وعلاوات البحث بثلاث مرات إلا أن الانعكاس السلبي لهذه الإجراءات ظهر جلياً من خلال جعله للأستاذ الباحث رهينة لهذه الساعات التي هي أعمال تربية مع الطلبة بدل التوجه إلى البحث العلمي.

حتى تقوم الجامعة كمؤسسة اجتماعية بالدور المنوط بها في تنمية المجتمع المحلي يجب

الانتقال من التعريف الكلاسيكي لها الذي يضعها في إطار تاريخي جامد يمنعها من التجدد

والانفتاح على المجتمع وينظر لها من باب أنها مؤسسة تعمل في إطار اختصاصها لها الحق

في منح شهادات تتعلق بميادين الدراسة فيها وحسب.

وهذا إيماننا منا من أن الجامعة ليست خارج الكيان الاجتماعي العام لأي عصر بل داخلها  
ولست شيئاً منعزلاً وليست شيئاً تاريخياً لا يكاد يتأثر بالقوى والمؤثرات الجديدة إنما تعبر  
عن العصر كما أنها عامل له أثره في الحاضر والمستقبل

### النتائج العامة:

بعد القيام بالدراسة الميدانية وتحليل البيانات التي توصلنا إلى النتائج التالية  
تكمّن معانات الاستاذات الجامعيات في شقين أساسيين يتفرع كل منهما إلى اتجاهات  
مختلفة .

#### الاول : المعانات الاولى : متعلقة بالظروف الاجتماعية

1/ ظروف السكن غير متواتية، حيث عدم الاستقرار له انعكاسات سلبية تحول دون  
اداء الوظيفة :حيث أن معظم الاستاذات تقطن بالحي الجامعي الطالبات : ان تعج بالفوضى  
اين يغيب التركيز لتحضير الدروس أو كذا مواصلة البحث في مشاريع الدكتوراه ، أو حتى  
البحث العلمي بصفة عامة .

#### 2/ عدم إحترام الطالبات لمواعيد النوم .

3/عدم وجود المرافق الضرورية والمهمة بجانب الحي الجامعي مما يؤدي إلى إرهاق  
وتعب جسدي ونفسي

إن الاستاذ في الجامعة الجزائرية لم تتح له الفرصة المناسبة لاتخاذ القرار المناسب لأداء  
العملية التعليمية بعد الانتقال من التدريس بالأهداف إلى نموذج التدريس بالكفاءات، وما يمكن  
ملاسته على المستوى التطبيقي مفارقة الإصلاح التربوي للواقع الملموس مما انعكس سلباً على  
أداءه ويعود ذلك إلى عدة أسباب أهمها تغييب دوره وإخراجه من دائرة الإصلاحات التربوية ما  
أدى إلى وجود نقص في المردودية التربوية البيداغوجية.

كما أنه توجد العديد من الصعوبات التي تحول دون أداء المعلم لدوره التعليمي والتربوي  
بالصورة المطلوبة

- بالإضافة إلى ذلك اكتظاظ قاعات الدراسة ونقص الإمكانيات والوسائل التي تحول دون قدرة الاستاذ لتنمية مهاراتهم

اما على مستوى الإقامة فنتمنى ان تعطى لاستاذة الجامعية في جامعة ورقلة حقوقها الشرعية مثلها حقوق السكن مثل استاذات جامعات اخرى .

### \*بعض الاقتراحات التي استنتجت من خلال الدراسة :

. وضع خطة واضحة وتقنيات التكوين البيداغوجي الفعال، فالطرائق التقليدية التي يلتجئون إليها عادة لم تعد تجدي نفعاً و غالباً ما تنتهي هذه اللقاءات باستياء جماعي من طرفالمعنيين ...

- الاعتماد على الباحثين الجزائريين والأجانب للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم، انطلاقاً من أعمالهم حول ممارساتهم الشخصية في بلدانهم الخاصة، ومن خلال ملاحظاتهم الميدانية ، ثم الخروج بعناصر الإجابة بعد المقارنة.

. تغيير الطرائق الحالية للتكوين وإدخال التقنيات الحديثة

.لا يمكن الحديث عن التكوين دون الحديث عن وسائل التكوين و على رأسها التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال

. الربط بين حاجات الاساتذة ورهانات التعليم.

. تقديم التحليل المتوقع للممارسات على شكل برامج تتناول المستجدات منها مختلف الوضعيات البيداغوجية

. الجمع بين التكوين والبحث والفعل في آن واحد.

. إدخال أدوات جديدة من أجل تكوين مهني: (لا يمكن صناعة مدرسة القرن الجديد بنفس أدوات مدرسة القرن الماضي).

**\*خاتمة:** عندما ننظر للجامعة كمنظمة متعلمة فنحن نؤكد على أنها نسق مفتوح مثلما له مدخلات فله كذلك مخرجات وكلها تتجه صوب المجتمع وبالتالي من العبث إفراغ الجامعة من محتواها فهي المنارة التي يهتدي بها المجتمع وهي وسيلة التنمية الشاملة بكل أصنافها لهذا المجتمع فإذا أردنا أن نقيس مدى تطور أو تخلف أي مجتمع من المجتمعات فلننظر لفعل الجامعة فيه ( جانب التكوين والتأطير والتأهيل, جانب البحث والدراسات), (البحث العلمي والتكنولوجي), (جانب الإشراف والمشاورات والخبرة).

إن التنمية لا يعوقها عدم وجود الإمكانيات ولكن أساليب استغلال هذه الإمكانيات والخبرة العلمية التي تحافظ وتنمي هذه الإمكانيات وهنا يبرز دور الجامعة.

يمكن أن نخلص بعد هذه الإطلالة على واقع معانات الاستاذ الجامعي في شقيها الاكاديمي والاجتماعي في الجامعات الجزائرية إلى نتيجة وهي أنه لم يبلغ المستوى المرغوب، وتبقى هذه العلاقة إلى حد كبير لا تمكّن للتطوير التكنولوجي والإبداعي المنشود. إن مراجعة معانات الاستاذ أكبر من ضرورة وذلك لجعلها مرتبطة بمتطلبات التنمية للبلد وعلى وجه الخصوص بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي ورسم الأهداف الرئيسية من خلال تحديد المشاكل التي تستدعي تدخل المسؤولين من أجل إيجاد الحلول لها. لعل تفعيل هذه العلاقة يتحقق بالاهتمام أكثر بالبحث التطبيقي وإيجاد الآليات المناسبة . إنّ تمتين هذه العلاقة يفرض تنصيب هيئات تنسيق ومن ثمّ إعطاء الأهمية اللازّمة لعملية المتابعة والتقييم والتحفيز بما يحقق الأهداف المرجوة من الأستاذ من أجل المساهمة في تحقيق الهدف الاسمي منه وهو تكوين مخرجات كفؤ تساعم في تنمية البلاد..

## قائمة المراجع:

### قائمة البيبليوغرافيا:

- <sup>1/</sup> بدر ، أحمد ، أصول البحث العلمي ومناهجه ، الطبعة السادسة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1982م ، ص20.
- <sup>2/</sup> زويلف ، مهدي ؛ والطروانة ، تحسين ، منهجية البحث العلمي ، الطبعة الأولى ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر ، 1998م ، ص245.
- <sup>3/</sup> زيدان ، محمد مصطفى ؛ وشعث ، صالح مضيوف ، مناهج البحث في علم النفس والتربية ، دار المجمع العلمي ، جدة ، د . ت ، ص17
- 4/-مراد بن أشنهو:نحو الجامعة الجزائرية"تأملات حول مخطط جامعات,ديوان المطبوعات الجامعية,الجزائر,1981.ص.4
- 5/-نجم عبود نجم:إدارة المعرفة"المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات,مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع,2005.ص.12
- 6/-محمد الطيبي وآخرون:مدخل إلى التربية,ط2,دار المسيرة,الأردن,2009.ص.210,211.
- 8/ وقائع اليوم الدراسي حول واقع البحث العلمي في الجزائر، 1996، الأكاديمية الجامعية، قسنطينة، الجزائر.
- 9/ المرسوم التنفيذي رقم 11-1998 م، "المتعلق بتوجيه البرنامج الخماسي للبحث العلمي"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الجزائر.
- 10/ المرسوم التنفيذي رقم:244-1999 م "المتعلق بقواعد إنشاء مخبر البحث وتنظيمه و تسييره"، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الجزائر
- 11/<sup>1</sup>شبانة زكي محمود :دور الجامعات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بحث منشور في المؤتمر العام الثاني للجامعات العربية بالقاهرة ، اتحاد الجامعات العربية ، 1973م،ص 34 - 36
- 12/<sup>1</sup>الجوهري ، محمد ، علم الاجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث ، دار المعارف ، القاهرة ، 1978م ، ص 1 .

3/ Milliam,k. cumming – The service university movementin the us : 1

searching for momentum Higher