

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ()



كلية التربية
المجلة التربوية

المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة
التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل
معالجتها

إعداد

د. ربيع شفيق لطفي

د. حسام القاسم

عطير

وزارة التربية والتعليم/ قسم
الإرشاد التربوي طولكرم

أستاذ مساعد جامعة فلسطين
التقنية خضوري

10.12816/edusohag.2019.53111

المجلة التربوية - العدد السابع والستون - نوفمبر 2019م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها، وإلى تعرف أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة على درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (30) فقرة مقسمة إلى مجالين وهي المشكلات الأكاديمية، والمشكلات الإدارية، وكذلك تم تطوير مقابلة مكونة من (5) أسئلة، وتكونت عينة الدراسة من (55) من العاملين في الكلية من أكاديميين وإداريين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب الكمي والكيفي، وأظهرت نتائج الدراسة حصول مجال المشكلات الأكاديمية على درجة كبيرة ومجال المشكلات الإدارية على درجة متوسطة، وأظهرت أسئلة الدراسة المفتوحة أن هناك مشاكل أكاديمية وإدارية أخرى مثل ضعف الحوافز وقلة تطوير المنهاج وقلة التدريب، أما المقابلة فقد توافقت مع الاستبانة في العديد من الفقرات، وأظهرت الدراسة كذلك بأنه لا توجد فروق لمتغير الجنس ما عدا مجال المشكلات الأكاديمية وكانت الفروق لصالح الذكور، وكذلك لا توجد فروق على متغير المؤهل العلمي ما عدا المشكلات الأكاديمية وكانت الفروق لصالح ماجستير فأعلى، ووجود فروق على متغير الوظيفة على الدرجة الكلية ومجال المشكلات الأكاديمية لصالح أكاديمي. وأوصت الدراسة بتطوير الكادر الإداري للكلية، وتطوير قدرات العاملين، والاهتمام بالبحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: المشكلات الأكاديمية، المشكلات الإدارية، كلية الأمة.

The Academic and Administrative Problems Facing the Faculty Members at the Al-Ummah College, Jerusalem and Means of Addressing Them

Dr Husam Al-Qasem

Assistant Professor / Palestine Technical University - Kadoori

Dr Rabee Oteer

**Ministry of Education / Department of Educational Counselling -
Tulkarm**

Abstract:

This study aimed to identify the degree the academic and administrative problems facing the faculty members at the Al-Ummah College,

Jerusalem, and means of addressing them, and the effect of variables of gender, scientific qualifications and job title on the degree of academic and administrative problems. To achieve the objectives of the study, the researchers developed a questionnaire, which consisted of 30 items, divided into two sections: academic problems and administrative problems. Additionally, an interview was developed and consisted of 5 questions. The study sample consisted of 55 academic and administrative members of staff. The study used an analytical, descriptive approach quantitatively and qualitatively. The results of the study showed that the degree of academic problems was high, whereas the degree of the administrative problems was moderate. The findings of the open-ended questions revealed that there were other academic and administrative problems, including poor incentives, lack of curriculum development and lack of training. The results of the interview were consistent with many items in the questionnaire. Moreover, the study showed that there were no statistically significant differences in term of the variable of gender, except for academic problems in favor of males. However, there were no significant differences in terms of the variable of qualifications except for academic problems in favor of Master degree and above. There were significant differences regarding the variable of job title in light of the total degree and the academic problems in favor of the academic problems. The study recommended the need to develop the administrative staff, scientific research, and faculty staff.

Keywords: academic problems, administrative problems, Al-Ummah College

مقدمة:

تعلق الدول آمالها وطموحاتها في تحقيق الرقي لمجتمعاتها من خلال النهوض بالمجمعات في شتى الميادين، والنهوض بواقعها حضارياً ومادياً، وتقوم مؤسسات التعليم العالي من جامعات وكليات باحتضان النخبة العالمية المتعلمة وهو دور مهم في حياة الأمم والشعوب، حيث ترعى الأبحاث العلمية التي تعمل على تقدم المجتمعات وازدهارها وتزود المجتمعات بالكوادر المدربة المؤهلة، والقيادات السياسية.

وتعتبر مؤسسات التعليم العالي من جامعات وكليات قمة الهرم في المؤسسات التربوية والتعليمية في جميع أنحاء العالم وهي مركزاً مهماً ورئيسياً للمعلومات والمعرفة، وتؤثر نتائج مؤسسات التعليم العالي على بقية الصروح الأخرى التعليمية من خلال تبلور فكر المتعلمين وتوظيف إنتاجهم تبعاً لتخصصاتهم المختلفة (اليوسف، 2012: 3).

ويمكن القول إن البيئة التربوية التي يتواجد فيها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وما يتوفر فيها من عناصر فعالة، ومقومات داعمة، تمثل عاملاً مهماً من العوامل التي تساعد تلك المؤسسات على تأدية وظائفها، وتحقيق أدوارها. في الوقت نفسه، إن تواجد عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية غير ملائمة تكثر فيها المعوقات والمشكلات يعد من أسباب قتل الإبداع، وإضعاف الإنتاج، وإعاقة تحقيق الأهداف، وربما تدفع بعض أساتذة الجامعات للبحث عن جامعات أخرى، سعياً وراء تحسين الظروف المادية، وتوفير البيئة الأكثر ملائمة للتدريس والبحث، وإجراء التجارب (قراعين، 2000).

وتحتوي البيئة المادية العديد من المتغيرات التي من الممكن أن تؤثر بالسلب أو الإيجاب على الكفاءة الإنتاجية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس منها مدى جودة الأبنية وغرف المحاضرات والمعدات والمكتبات، حيث أن توفير بيئة مادية مناسبة للعمل والإنتاج أمراً في غاية الأهمية بالنسبة لعضو هيئة التدريس، لأن أعضاء هيئة التدريس يتأثرون مثلهم مثل الطلاب بمدى وفرة أو قلة مثل هذه المكونات والتي من الممكن أن يؤدي قلة إلى مواجهة العديد من المشكلات من جانب أعضاء هيئة التدريس (اليوسف، 2012: 3)

ونتيجة لما ذكر توجهت العديد من مؤسسات التعليم العالي نحو الجودة من خلال استحداث برامج وتخصصات جديدة حيث أصبحت الجودة من أهم متطلبات التعليم العالي والذي يسعى إلى تطوير الكفاءة الداخلية والخارجية بما يحقق أهداف التنمية في المجتمع. (عبد العال، 1430هـ).

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

1. ضعف التواصل العلمي بينهم ونظرائهم في الجامعات العربية.
2. قلة توفير الدورات العلمية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس.
3. قلة تزويد مكاتب الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد في اختصاصه.
4. غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
5. غياب الرحلات الإطلاعية العلمية (المجيدل، 1999: 9)
6. بطء تلبية الجامعة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي.
7. ضعف الإرشاد الأكاديمي للطلاب يضاعف جهود عضو هيئة التدريس.
8. غياب الجدية لدى الطلبة في عملية التعليم والتعلم.
9. تعدد مهام عضو هيئة التدريس بين مهام إدارية وأكاديمية.
10. قلة تجاوب الجامعة لتطوير برامجها بما يتوافق وبرامج الجودة (اليوسف، 2012: 23).

أما المشكلات الإدارية تشمل كافة الجوانب التي تؤثر على أداء أعضاء الهيئة التدريسية وتتمثل فيما يلي:

1. ندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس.
2. تدني التكيف والإضاءة والنظافة في قاعات الدراسة.

3. بطء سير المعاملات الرسمية الإدارية.
4. قلة توافر المراجع اللازمة للمقررات الدراسية.
5. عدم الانسجام بين الإداريين والأكاديميين.
6. قلة تقديم تعويضات لهم.
7. عدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية.
8. تفشي روتين العمل الإداري.
9. عدم إشراكهم في صنع القرارات الصادرة عن الجامعة.
10. عدم توفر غرف مناسبة لهم.
11. عدم تجهيز القاعات الدراسية بالأجهزة والوسائل التعليمية (اليوسف، 2012: 23)

ومما يسبق يتضح أن هناك مشكلات أكاديمية وإدارية في مؤسسات التعليم العالي تتمحور في العوامل الفيزيائية الغير مناسبة، والظروف المادية التي تحد من التطورات المختلفة، وقلة الشراكة مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى مما يحد من أن تأخذ هذه المؤسسات دورها بشكل إيجابي.

تجارب عالمية ناجحة لكليات المجتمع:

تجربة اليابان: تهدف كليات المجتمع في اليابان إلى تطوير مهارات الدارسين بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، ويتطلب الالتحاق بهذه الكليات الحصول على الثانوية العامة. ومدة الدراسة فيها يتراوح بين سنتين وثلاث سنوات، وتقدم العديد من التخصصات في العلوم الإنسانية والاقتصاد والعلوم الهندسية والتقنية والزراعية وفي العلوم الأساسية (الرويلي، 2012).

ومن خصائص كليات المجتمع في اليابان تقديم برامج مسائية للطلاب، بالإضافة إلى الدراسات الصباحية، وفسفة هذه الكليات في اليابان تجعل برامجها ذات صبغة ختامية، حيث لا يستطيع إلا عدد قليل من المتخرجين التحويل إلى مؤسسات تعليمية أعلى لمواصلة الدراسة، وذلك ضماناً لتوطينهم في وظائفهم المختلفة، ولتأمين الأطر الوسطى في مختلف قطاعات المجتمع، في إطار استراتيجية التوازن في أنواع التعليم وجودة مخرجاته (الأخري، 2002).

ومما سبق يتضح مدى إعطاء الفرص للدراسة للطلبة في كليات المجتمع في اليابان من خلال توفير التعلم المسائي وتطوير قدراتهم المختلفة من خلال زجهم في برامج تحتاج إليها سوق العمل. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية: أشارت لجنة كارنيجي للتعليم العالي أن التنمية الهيكلية الأكثر لفتاً للنظر في التعليم كان ظاهرة النمو الهائل لكليات المجتمع، فيما وصف آخرون كلية المجتمع بأنها أعظم قصص نجاح التعليم في القرن العشرين، وتؤدي هذه الكليات دوراً محورياً في توفير خدمات التعليم المستمر وفرص التدريب للناشئين ولشركات القطاع الخاص والصناعة والمهاجرين والعمال الحاليين في مؤسسات المجتمع، وباختصار يمكن أن نقول أن كليات المجتمع تؤدي دوراً حيوياً في التنمية الاقتصادية (Meier, 2008: P13).

وتلقى كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية قبولا كبيرا من الكثير من متخرجي التعليم الثانوي، نظرا لما تنفرد به من مميزات عن الجامعات وكليات الأربع سنوات، مثل انخفاض الرسوم الدراسية، وصغر حجم الفصول، وإتاحة الفرصة للتدريب العملي، ومناسبة برامجها لمتطلبات سوق العمل (Kasper, 2002).

وتعمل كليات المجتمع الأمريكية على دراسة احتياجات المجتمعات المحلية من القوى العاملة، وإعداد طلابها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتأهيلهم للالتحاق بسوق العمل عن طريق

مراكز المشورة، ومكاتب المتخرجين، وتختلف أنشطة كليات المجتمع الأمريكية والبرامج المقدمة بها اختلافا كبيرا في جميع أنحاء البلاد تبعا لاحتياجات المجتمعات المحلية التي تخدمها (Garate, 2007: p10).

ومما سبق يتضح دور كليات المجتمع الأمريكية، ومدى قبولها من قبل جموع الطلبة لتميزها عن التعليم الجامعي، وتوفير البرامج المقبولة في سوق العمل وكذلك تطوير قدرات الطلبة العملية. تجربة الأردن: تشير البيانات والوثائق إلى أن الهدف الأساسي لكليات المجتمع في الأردن حتى منتصف السبعينات إعداد المعلمين والمعلمات. وكانت هذه الكليات تسمى معاهد المعلمين والمعلمات، وقد أسهمت وبشكل كبير في تلبية الحاجة من المعلمين والمعلمات التي تحتاجها وزارة التربية والتعليم الأردنية، بل أسهمت في تزويد مختلف البلدان العربية لا سيما الخليج بحاجتها من المعلمين والمعلمات (شطناوي، 2006: 720). واستجابة للتطورات السريعة في الأردن في الستينات والسبعينات، اتخذت وزارة التربية الأردنية عام 1980م قرارا بتحويل معاهد المعلمين والمعلمات إلى كليات مجتمع، واتسع مجال عملها وأهدافها ليشمل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من اجل تزويد البلد بكوادر متخصصة، من خلال تقديم برامج دراسة لمدة عامين بعد الثانوية العامة في تخصصات هندسية وتجارية وطبية وزراعية واجتماعية وتقديم برامج التعليم المستمر (الحسون وآخرون، 2000: 615).

وقد تم إنشاء كليات المجتمع في الأردن انطلاقا من فلسفة تقوم على أساس توفير فرص التعليم الجامعي المتوسط للمواطنين في المجتمعات المحلية، بحيث تقدم هذه الكليات برامج دراسية تلبى احتياجات التنمية للمجتمع الأردني (شطناوي، 2006: 667).

ومما سبق يتضح مدى الشمولية لتخصصات كثيرة في كليات المجتمع في الأردن ودورها في رفد المجتمع المحلي والعربي من المتخصصين ذوي الكفاءة العلمية.

تجربة فلسطين: يهدف التعليم في كليات المجتمع إلى تحقيق هدفين وهي: إعداد القوى البشرية المدربة في المستوى التقني في مجالات الصناعة والزراعة والخدمات لتلبية حاجات المجتمع والتنمية، والإسهام في خدمة المجتمعات المحلية على نحو يؤدي إلى تنميتها، وتشمل برامج التعليم في كليات المجتمع على اثني عشر برنامجا، يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات وهي: برامج إعداد التقنيين، والبرنامج الأكاديمي، وبرنامج التأهيل التربوي، ويقبل في كليات المجتمع حملة الثانوية العامة الفلسطينية أو ما يعادلها، ويتم القبول في حقول التخصصات المختلفة في ضوء فرع الدراسة الثانوية العامة ورغبة الطلبة وعدد الطلبة المسموح به وتسلسل علاماتهم، ومدة الدراسة في كليات المجتمع سنتان دراسيتان أو أربعة فصول في حدها الأدنى وسبعة فصول في حدها الأعلى ويتراوح عدد الساعات المعتمدة للتخصصات المختلفة ما بين 66 و 78 ساعة معتمدة، ويخضع الطالب في نهاية دراسته للامتحان الشامل والذي يعقد في الأول من أب من كل عام، ويمنح الطالب شهادة دبلوم كليات المجتمع (أبو جراد، 2000).

ويرى الباحثان مدى اهتمام كليات المجتمع في فلسطين في التعليم التقني وكذلك التأهيل العملي للبرامج الأكاديمية.

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت بعض متغيرات الدراسة مثل دراسة العبسي (2017) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع وأرباب العمل ومتخرجي كليات المجتمع، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (858) مشاركا من قيادات كليات المجتمع، وأعضاء هيئة تدريس،

ومتخرجين، وأرباب عمل، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود ضعف في الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يخص تدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ووضع مناهج الكليات، كما أن كليات المجتمع لا تحرص على متابعة خريجها، وهناك مواكبة مناهجها لمتطلبات سوق العمل، كما أن برامج كليات المجتمع لا تتسم بالمرونة لكي تتواءم مع احتياجات سوق العمل وتلبيتها. وهدفت دراسة الروقي (2016) إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة: (شقراء، نجران، تبوك)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان أبرزها: إن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على أهم المشكلات الأكاديمية وهي رغبة الطلاب في الاقتصار على تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية، وكانت أهم المشكلات الإدارية هي غياب الحوافز المادية لعضو هيئة التدريس المتميز، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على متغير الجنس والخبرة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على متغير الجامعة والخبرة والجنسية. أما دراسة القحطاني (2015) فقد هدفت إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بالخرج، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، وأظهرت النتائج أن عضو هيئة التدريس يواجه مشكلات متعددة في مجال البحث العلمي، والنمو المهني، والجوانب الإدارية والمالية، والاجتماعية والثقافية، والتدريس، والإرشاد الأكاديمي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات تبعا لمتغير الجنس والجنسية والكلية والدرجة العلمية، ما عدا متغير الكلية في مجال البحث العلمي، ومتغير الجنسية في المجال الإداري والمالي. وهدفت دراسة معروف (2012) إلى التعرف على دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة القصدية من (76%) من مجتمع الدراسة الأصلي والبالغ (95) عضو هيئة تدريس في كليات التربية، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن الدرجة الكلية لدور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أساتذتها على مجالات الدراسة كانت على التوالي مجال النوعية والتنقيف، مجال البحوث التطبيقية، مجال التدريب والتعليم، مجال الاستفادة من الخدمات، مجال الاستثمارات العلمية، مجال المعوقات التي تحد من دور الكليات، وأظهرت نتائج الدراسة كذلك بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع تعزى لمتغير المؤهل ولصالح أستاذ دكتور وتعزى لمتغير الجامعة لصالح الجامعة الإسلامية، وتعزى لمتغير التخصص ولصالح أصول التربية، وأظهرت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع تعزى لمتغير سنوات الخدمة. وهدفت دراسة المطوع (2011) إلى استقصاء معوقات قيام كليات المجتمع في جامعة شقراء بدورها المأمول من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (123) عضو هيئة تدريس موزعين على ثلاث كليات، وقد كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة

الدراسة لكل مجال من مجالات الأداة تعزى لمتغير الكلية، سنوات الخبرة، التخصص. أما دراسة آدم (Adams, 2008) فقد هدفت إلى وضع إطار لفهم السمات والأبعاد التي تميز المؤسسات المستجيبة لسوق العمل، كما هدفت إلى مقارنة تصورات المستوى العلوي والمتوسط للمسؤولين في مختلف كليات المجتمع بكافة أنواعها في جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية حول نموذج المؤسسات المستجيبة لسوق العمل. وخلصت الدراسة إلى أن كليات المجتمع تعمل في بيئات متغيرة باستمرار، ومن أجل الاستجابة وتلبية مطالب المجتمع التي يجب على قادتها استيعاب البيئة الداخلية والخارجية. كما يجب على هذه الكليات السعي إلى تصميم هياكل تنظيمية تسمح بإشراك كافة الموظفين في تأدية المهام، وأن تكون الهياكل التنظيمية لهذه الكليات قادرة على الاستجابة للمتطلبات. وتناولت دراسة أيمي فاندر لندن (Amey and Vanderlinden, 2006) الإطار المؤسسي لإدارة كليات المجتمع. وهي دراسة على المستوى القومي في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أجريت على (1700) فرد من شاغلي الوظائف الإدارية العليا في كليات المجتمع. حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وجهات نظر عينة الدراسة فيما يتعلق بالمهام الحالية والمستقبلية. لكليات المجتمع وأولويات هؤلاء الإداريين، ودرجة رضاهم عن التدريس والمدرسين والبرامج ومستوى الطلاب الملتحقين بكليات المجتمع. وكان أبرز نتائج هذه الدراسة: أن المهام التقليدية لكليات المجتمع مثل: تهيئة الطلاب لمواصلة الدراسة الجامعية، وتأهيل القوى العاملة، والتعلم مدى الحياة، ما زالت هي المهام القائمة في الوقت الحاضر، ويتوقع الإداريون أن يكون هناك تركيز في المستقبل على مهمة تطوير وتنمية القوى العاملة، ويؤيد الإداريون الطبيعة الشمولية لمهام كليات المجتمع وذلك استجابة للتغيرات المستمرة في احتياجات المجتمع، إلا أنهم يرون أن تحديات التمويل التي تواجه كليات المجتمع قد تؤدي إلى التركيز على مهام محددة، ويرى الإداريون أن الأولويات الخارجية ذات الأهمية القصوى هي: تأمين دعم سلطات الولاية لتطوير التدريس والبرامج، وتقوية علاقة الكلية بالقطاع التجاري والصناعي، وتلبية حاجات المجتمع المحيط، ويرى الإداريون أن الأولويات الداخلية ذات الأهمية القصوى هي: الاحتفاظ بالطلاب والحد من رسوبهم، والإبداع في إيجاد آليات وأنظمة لتقديم وإيصال البرامج للطلاب، وتسويق برامج الكلية وجذب الطلاب للالتحاق بها، وتوفير الدعم التقني للمعاملات الإدارية والتعليمية في الكلية. وأظهرت النتائج كذلك أن غالبية الإداريين كانت درجة رضاهم عالية عن التدريس، والبرامج التعليمية، والأداء الإداري، وكانت أقل فيما يتعلق بالروح المعنوية للمدرسين ونوعية الطلاب الذين يلتحقون بكليات المجتمع. أما دراسة النوح (2006) فقد هدفت للتعرف على مشكلات التدريس في كليات المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلات تدريسية، مثل قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس، وارتفاع أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، والغياب المستمر لكثير من الطلاب لظروف خاصة، وقدم مفردات المقررات الدراسية، وقلة توافر تقنيات التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس. كما أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو المحور الخاص بمشكلات التدريس التي تتعلق بإدارة الكلية بفعل تأثير العمل لصالح الفئة العمرية من (60) سنة فأكثر. وهدفت دراسة أوراتا (Orata, 1999) إلى التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تدريس بعض المقررات التربوية، في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ومنظومة النظريات التقليدية التي تواجه أستاذ التربية في جامعة أوهايو الأمريكية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي،

وطرح سؤال مفتوح عن المشكلات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية، ومنها ما يتعلق بإدارة الجامعة، مثل عدم محاسبة عضو هيئة التدريس في حالة التهاون في تطبيق مبادئ الإرشاد الطلابي، ومنها ما يتعلق بمناخ العمل، مثل: ضعف التعاون بين مدرسي المقرر الدراسي الواحد من حيث توصيفه. وتناولت دراسة سوزان وديل (Suzanne & Dale, 1999) الكشف عن عوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية وتعرضت في هذا السياق لمشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي ومشكلاتهم في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم والبحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (192) طالبا لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية، كما أن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات، أما الفئة الأخرى من أعضاء هيئة التدريس فهم الذين يواجهون مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي بما يتلاءم مع بيئة التعلم في الصف الدراسي والذين ما زالوا يعتمدون الطرق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، إلا أن هذه الدراسة تميزت في البحث عن صلب المشكلات التي تواجه كلية الأمة وكذلك استخدامها للمنهج الكمي ممثلة في الاستبانة كأداة مناسبة لها وكذلك المنهج الكيفي ممثلة في استخدام أداة المقابلة.

مشكلة البحث: تعتبر كليات المجتمع أحد الأنماط المهمة لمؤسسات التعليم العالي التي جاءت لتسهم في تخفيف الضغط على المؤسسات الجامعية التقليدية، ولتقدم البرامج التي تتفق مع احتياجات سوق العمل، إضافة إلى الالتحاق والارتباط الوثيق والفعال مع المجتمع.

وكون كلية الأمة المقدسية محور الدراسة والتي تقع في منطقة مهمة ومتنازع عليها في مدينة القدس هي من الكليات والمؤسسات التعليمية المقدسية فأنها تتطلب منا أخذها بعين الاعتبار وتطوير مقدراتها الإدارية والعلمية لتدعيم قدراتها على الصمود، وكون الباحثان يعملون في وزارة التربية والتعليم العالي ونتيجة لتواصلهم المستمر مع المسؤولين في الكلية وجدوا أن هناك مشاكل حقيقية تستدعي الاهتمام منها مشاكل يخص الاحتلال الإسرائيلي للمدينة المقدسة وأخرى تختص بالمشاكل الداخلية الخاصة بالجوانب الإدارية والأكاديمية، حيث أنها بحاجة لتطوير برامجها لتناسب مع احتياجات السوق المحلي وكذلك تطوير المرافق والظروف المادية لتناسب مع تحويلها إلى كلية جامعية متوسطة لنتمو وتتطور رغم الظروف الخائفة التي تحيط بها بشكل خاص وما يحيط بالمدينة المقدسة بشكل عام. وتتمحور مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي " ما درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس؟"

أسئلة البحث: وهي تحوي أسئلة الاستبانة والأسئلة المفتوحة وأسئلة المقابلة وهي:

1. ما درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة؟
3. ما هي المشكلات الأخرى التي تواجه الكلية في المجال الأكاديمي؟
4. ما هي المشكلات الأخرى التي تواجه الكلية في المجال الإداري؟
5. ما هي الطرق المناسبة لمعالجة المشكلات في المجال الأكاديمي؟
6. ما هي الطرق المناسبة لمعالجة المشكلات في المجال الإداري؟
7. ما هي الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الإداري في الكلية؟
8. ما هي الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الأكاديمي في الكلية؟
9. ما هي المعوقات التي تواجه تطوير كلية الأمة؟

.....

حدود البحث: يسير البحث في نطاق الحدود الآتية:

حد بشري: تم تطبيق هذا البحث على العاملين في كلية الأمة.

حد زماني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2018/2019

حد مكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على كلية الأمة التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

أهداف البحث: سعت الدراسة الحالية إلى: التعرف إلى المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها. وإلى تحديد أثر متغيرات: الجنس، والتحصيل الدراسي، والوظيفة في درجة التعرف إلى المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة.

أهمية البحث: ترجع أهمية هذا البحث من الناحية العملية إلى تناوله موضوع يطرح للمرة الأولى في كلية الأمة، ويحاول التعرف إلى المشكلات الإدارية والأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس، وكذلك التعرف على سبل معالجة هذه المشكلات مما يعود بالنفع على إدارة الكلية والمسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للوقوف على هذه المشكلات ومعالجتها من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة ومقترحات العلاج والتوصيات.

مصطلحات البحث:

المشكلات الأكاديمية: هي مجموعة من صعوبات تواجه أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية الناشئة في جميع الاختصاصات من صعوبات وتحديات تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية (الروقي، 2016: 126).

ويعرفها الباحثان إجرائياً: بأنها المعوقات التي تعيق أعضاء هيئة التدريس في أداء واجباتهم في الجوانب الأكاديمية والتي تعتبر معالجتها مهمة لتطوير العمل الأكاديمي ضمن مخرجات مهمه.

المشكلات الإدارية: مجموعة صعوبات تواجه أعضاء هيئة التدريس في المشكلات المتعلقة بالجوانب الإدارية والمادية (الروقي، 2016: 126). ويعرفها الباحثان إجرائياً: بأنها المعوقات التي تخص العمل الإداري من حيث التقنيات والعوامل الفيزيائية والمادية والتي تحد من قدرات تسيير العمل داخل الكلية. كلية الأمة: هي كلية أسست عام 1983 وهي كلية مختلطة تقع على الطريق الرئيس بين رام الله والقدس.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وهو ملائم لأغراض الدراسة ولجمع البيانات حول موضوع الدراسة وهو المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة الحكومية في القدس وسبل معالجتها، ويهتم هذا المنهج بوصف الواقع أو الظاهرة بشكل دقيق كميًا أو كميًا. فالكيفي يصف الواقع أو الظاهرة ويوضح خصائصها، أما الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذا الواقع أو الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

مجتمع البحث وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من (55) من الموظفين الإداريين والأكاديميين في كلية الأمة، وقد تم اختيار جميع أفراد مجتمع الدراسة، في الفصل الثاني من العام الدراسي 2019/2018. وتم إجراء مقابلات مع (6) أشخاص وهم عميد الكلية ونوابه ورؤساء الأقسام والجدول (1) يبين خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	39	78%	الوظيفة	إداري	21	42%
	أنثى	11	22%		أكاديمي	26	52%
	المجموع	50	100%		المجموع	50	100%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	25	50%				
	ماجستير فأعلى	25	50%				
	المجموع	50	100%				

أدوات البحث: استخدم الباحثان أداتين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة وهي:

أولاً: الاستبانة: قام الباحثان بتطوير الاستبانة كأداة للدراسة من خلال الرجوع إلى الأدب التربوي، وإلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة وخاصة دراسة الروقي (2016)، وتكونت الأداة في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء: الأول تضمن بيانات أولية عن المبحوثين تمثلت في الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة. أما الجزء الثاني فقد تكون من

مجالين وهي مجال المشكلات الأكاديمية، والمجال الثاني المشكلات الإدارية، حيث بلغ عدد فقرات الاستبانة (30) فقرة. أما الجزء الثالث فقد تكزن من سؤاليين مفتوحين للتعرف على المشكلات الأخرى في المجال الأكاديمي والمجال الإداري.

ثانياً: المقابلة: وهي التي تتم بشكل شخصي ووجهاً لوجه بين شخصين أو أكثر أحدهم الباحث، وقد اعتمد الباحثان المقابلة شبه المنتظمة، حيث كانت من الأسئلة المفتوحة لتحقيق أهداف الدراسة وجمع المعلومات، كما تكونت المقابلة من (5) أسئلة تم تدقيقها وانتقاء ما يناسب مع الشخص المقابل منها.

وكانت الأسئلة التي تناولتها المقابلة ما يلي:

1. ما هي الطرق المناسبة لمعالجة المشكلات في المجال الأكاديمي؟
2. ما هي الطرق المناسبة لمعالجة المشكلات في المجال الإداري؟
3. ما هي الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الإداري في الكلية؟
4. ما هي الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الأكاديمي في الكلية؟
5. ما هي المعوقات التي تواجه تطوير كلية الأمة؟

صدق أداة البحث وثباته: تأكد الباحثان من صدق أداة الدراسة من خلال صدق المحتوى وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين، وعددهم ستة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، والكفاءة، وهم من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية، ويحملون رتبة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، حيث أكد المحكمون أن الأداة صادقة بعد أن تم حذف بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر، وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من (35) فقرة، وفي صورتها النهائية تكونت من (30) فقرة حيث تم حذف أربعة فقرات بناءً على اتفاق أكثر من 70% من المحكمين على فقرات الاستبانة. أما فيما يتعلق بالثبات فقد تأكد الباحثان من ثبات الأداة من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2): معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	المشكلات الأكاديمية	20	90%
2	المشكلات الإدارية	10	82%
	جميع الفقرات	30	91%

يتضح من جدول (2) أن معامل كرونباخ ألفا لمجالات الاستبانة ولجميع الفقرات تراوح بين (0.82-0.91)، واعتبرت هذه القيمة عالية دالة على ثبات الأداة.

إجراءات البحث: قام الباحثان بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وذلك لأخذ الإذن والسماح له بتطبيق الدراسة، وبعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها قام الباحثان بتطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي (2018/ 2019)، وقد تابع الباحثان عملية جمع البيانات وإدخالها إلى الحاسوب وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحثان طرقاً إحصائية وصفية وتحليلية لتحليل الاستبانة، وتمثلت الطرق الإحصائية الوصفية بالمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، والتكرارات للمتغيرات، وتمثلت الطرق الإحصائية التحليلية باختبار (ت) (t-test). أما المقابلة فقد تم تحليلها باستخدام أسلوب تحليل المحتوى النوعي لمعرفة العبارات التي تم الاتفاق عليها.

نتائج البحث ومناقشته: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية الأمة وسبل معالجتها وعولجت إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وفيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها وهو:

ما درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس؟

للإجابة عن السؤال الرئيس، استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل فقرة، ولكل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، حيث نتائج الجدول (3)، (4)، (5) تبين ذلك.

طريقة تصحيح الأداة: ومن أجل تفسير النتائج تم تحديد مدى استخدام المرشدين التربويين في فلسطين للمعايير المهنية وسبل تطويرها من خلال المتوسطات الحسابية للاستجابات، فقد تم حساب المدى للمقياس الخماسي ($4 = 5 - 1$)، ثم قسم المدى على عدد الفئات، وذلك لتحديد طول الفئة ($0.80 = 4 / 5$)، وبذلك فقد كانت الفئة الأولى ($1.80 = 1 + 0.80$)، ثم يضاف (0.80) لكل فئة كما يأتي (أبو دلال، 2010).

1. متوسط حسابي ($1-1.80$)، أو ما نسبة مئوية (أقل من 36) يدل على درجة قليلة جداً.
2. متوسط حسابي ($1.81 - 2.60$)، أو نسبة مئوية ($36.1\% - 52\%$) يدل على درجة قليلة.
3. متوسط حسابي ($2.61 - 3.40$)، أو نسبة مئوية ($52.1\% - 68\%$) يدل على درجة متوسطة.
4. متوسط حسابي ($3.41 - 4.20$)، أو نسبة مئوية ($68.1\% - 84\%$) يدل على درجة كبيرة.
5. متوسط حسابي ($4.21 - 5$)، أو نسبة مئوية (أكثر من 84) يدل على درجة كبيرة جداً.

أولاً: مجال المشكلات الأكاديمية

جدول (3) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات مجال المشكلات الأكاديمية.

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم في الاستبانة
كبيرة	83.20	4.16	ضعف الدافعية نحو عملية التعلم والتعليم لدى بعض الطلبة.	8
كبيرة	81.60	4.08	رغبة الطلاب في تحصيل المادة العلمية من المحاضرات والملخصات دون الرجوع إلى المراجع العلمية.	9
كبيرة	79.60	3.98	عدم توفر التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس لإعداد البحوث العلمية: (التمويل، الوحدات الإحصائية، الطباعة، التصوير،....).	20
كبيرة	79.20	3.96	عدم وجود مركز متخصص يعني بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	15
كبيرة	78.80	3.94	قلة البرامج التدريبية التي ترفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.	16
كبيرة	77.20	3.86	ضعف تشجيع ودعم وزارة التعليم العالي لعضو هيئة التدريس للاشتراك في الدورات والندوات والمؤتمرات العلمية.	17
كبيرة	76.80	3.84	تفشي بعض الظواهر السلبية بين الطلبة، مثل: (التأخر، الغياب، الغش، عدم احترام عضو هيئة التدريس).	7
كبيرة	76.80	3.84	غياب التشجيع من قبل الوزارة للمؤتمرات والملتقيات العلمية التي تعقد على مستوى الكلية.	18
كبيرة	76.40	3.82	ضعف اهتمام الطلبة بإعداد البحوث والتقارير العلمية المتعلقة بالمقرر الدراسي.	10
كبيرة	76.00	3.80	عدم تبني الوزارة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس في	19

المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.....

			مجال البحث العلمي.	
كبيرة	70.00	3.50	ضعف عملية الإرشاد الأكاديمي في الكلية.	6
كبيرة	69.60	3.48	الاعتماد على المحاضرين من خارج الكلية لسد الاحتياج بدل من توظيف كفاءات جديدة.	2
متوسط هـ	67.60	3.38	غياب التأهيل التربوي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس.	14
متوسط هـ	61.20	3.06	زيادة العبء التدريسي لبعض أعضاء هيئة التدريس.	1
متوسط هـ	60.40	3.02	افتقار الكلية إلى مكتبات توفر المراجع والكتب والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الحديثة.	3
متوسط هـ	59.20	2.96	قلة الأنشطة الثقافية على مستوى الكلية.	12
متوسط هـ	59.20	2.96	صعوبة استخدام تقنيات التعليم الحديثة في التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس.	13
متوسط هـ	58.00	2.90	ضعف التجهيزات اللازمة لعضو هيئة التدريس داخل القاعات التدريسية.	5
متوسط هـ	54.00	2.70	عدم توافر المعامل والمختبرات والتقنيات التعليمية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس في العملية التدريسية.	4
قليلة	44.00	2.20	كثافة أعداد الطلاب في الشعب الدراسية.	11
كبيرة	69.44	3.47	الدرجة الكلية	

ينضح من خلال الجدول (3) أن درجة مجال المشكلات الأكاديمية كانت (كبيرة) على الفقرات (8، 9، 20، 15، 16، 17، 7، 18، 10، 19، 6، 2) حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.41 - 4.20) وهي الفقرات التي تتحدث عن ضعف الدافعية نحو عملية التعلم والتعليم، عدم الرجوع إلى المراجع العلمية من قبل الطلبة والاكتفاء بالمحاضرات، عدم توفر التسهيلات اللازمة لعضو هيئة التدريس، عدم وجود مراكز مهنية ودورات تدريبية لعضو هيئة التدريس حيث لا يتم التشجيع من قبل الوزارة، عدم الاهتمام من قبل الوزارة بالبحث العلمي وإشراك أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات العلمية وضعف الطالب كذلك بالبحث العلمي، وكذلك ضعف الإرشاد الأكاديمي والاعتماد على العمل الإضافي دون تعيين مثبتين أكفاء، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكبر من (80%). ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى اعتماد الأساليب التقليدية في طرائق التدريس والتعلم دون الاهتمام لإدخال

المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.....

التكنولوجيا والوسائل الحديثة في التدريس، أما البحث العلمي فيرجع إلى الظروف المادية الصعبة والتي تمنع الوزارة من إرسال باحثين للحضور والمشاركة بالمؤتمرات العلمية وكذلك عدم وجود ترقيات تدفع العاملين للمنافسة على القيام بالأبحاث العلمية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة القحطاني (2015) والتي أظهرت مشكلات متعددة في مجال البحث العلمي، والنمو المهني، والجوانب الإدارية والمالية، والاجتماعية والثقافية، والتدريس، والإرشاد الأكاديمي، أما الفقرة (11) حيث كانت أقل فقرة حيث حصلت على متوسط حسابي (2.20) والتي تتحدث عن كثافة أعداد الطلاب في الشعب الدراسية، ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى قلة الطلبة الذي يتوجهون لكليات المجتمع وتفضيلهم للدراسة في الجامعات التي تمنح شهادة البكالوريوس مع وجود تسهيلات من قبل الجامعات حول ذلك.

ثانياً: مجال المشكلات الإدارية

جدول (4) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ل فقرات مجال المشكلات الإدارية.

الرقم في الاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
29	غياب الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.	4.04	80.80	كبيرة
21	ضعف مشاركة عضو هيئة التدريس في الكلية في القرارات التي تصدر من الوزارة.	3.80	76.00	كبيرة
30	غياب الاهتمام الكافي بمشكلات أعضاء هيئة التدريس في الكلية الاجتماعية والمالية.	3.74	74.80	كبيرة
22	التأخر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس في الكلية بسبب بيروقراطية الإجراءات الإدارية.	3.46	69.20	كبيرة
28	معاونة أعضاء هيئة التدريس في الكلية مع ضعف الخدمات الخاصة بالكلية.	3.16	63.20	متوسطه
27	ضعف استخدام التقنية الحديثة في التعاملات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية.	3.06	61.20	متوسطه
23	عدم توافر قنوات اتصال واضحة بين أعضاء هيئة	2.90	58.00	متوسطه

المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.....

التدريس في الكلية والمسؤولين.				
26	ضعف العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين عن الكلية.	2.82	56.40	متوسطه
25	تدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس (دورات مياه، خدمات، مواقف، تصوير، مطعم).	2.70	54.00	متوسطه
24	كثرة المهام الإدارية التي يكلف بها أعضاء هيئة التدريس في الكلية، بالإضافة إلى العبء التدريسي.	2.62	52.40	متوسطه
	الدرجة الكلية	3.23	64.60	متوسطة

يتضح من جدول (4) أن درجة مجال المشكلات الإدارية كانت (كبيرة) على الفقرات (29)، (21، 30، 22) وهي الفقرات التي تتحدث عن غياب الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين، ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس للقرارات التي تصدر عن الوزارة، غياب الاهتمام الكافي بمشكلات أعضاء هيئة التدريس في الكلية الاجتماعية والمالية، التأخر في إنجاز المعاملات الرسمية لعضو هيئة التدريس في الكلية بسبب بيروقراطية الإجراءات الإدارية. حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكبر من (80%). ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى غياب الهيكل التنظيمي الإداري للعاملين في الكلية مما يخلق نوع من العشوائية في العمل الإداري، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة النوح (2006) والتي أظهرت قلة توافر التقنيات التعليمية. أما الفقرات الأخرى والدرجة الكلية للمجال فقد حصلت على درجة متوسطة

ثالثاً: مجالات الدراسة

جدول(5) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لفقرات مجالات الاستبانة.

الرقم في الاستبانة	المجالات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
1	المشكلات الأكاديمية	3.47	69.44	كبيرة
2	المشكلات الإدارية	3.23	64.60	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.35	67.00	متوسطة

يتضح من خلال جدول (5) أن المجال (1) حصلت على درجة كبيرة وهي المشكلات الأكاديمية، حيث حصلت على متوسط حسابي (3.47) ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن هناك قلة اهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم بكلية الأمة وذلك كونها كلية يشارك في مسؤوليتها وزارة الأوقاف الأردنية مما يجعل هناك نوع من التشتت في تلبية احتياجات الكلية، أما المجال (2) والدرجة الكلية حصلت على درجة متوسطة حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.61 - 3.40) ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى الظروف المادية الصعبة التي تواجهها

المؤسسات التعليمية في القدس مما يجعل هناك صعوبة في تلبية الاحتياجات الخاصة التي تسهل الجوانب الإدارية.

النتائج المتعلقة بالأسئلة المفتوحة:

السؤال الأول: ما هي المشكلات الأخرى التي تواجه الكلية في المجال الأكاديمي؟

تمت الإجابة على السؤال وتم اختيار أكثر الإجابات تكراراً عند عينة الدراسة وهي كالتالي:

- 1- ضعف الحوافز المقدمة لغايات تطوير الكادر الأكاديمي في مجال البحث العلمي والبعثات الدراسية.
- 2- معاناة محاضري التخصصات العملية من عدم احتساب المحاضرة العملية كمحاضرة كاملة.
- 3- المنهاج الدراسي المعتمد قديم ولم يتم تطويره ليجاري التطورات العلمية.
- 4- عدم توفير التقنيات الحديثة والعمل على تحديثها بشكل مستمر.

السؤال الثاني: ما هي المشكلات الأخرى التي تواجه الكلية في المجال الإداري؟

تمت الإجابة على السؤال وتم اختيار أكثر الإجابات تكراراً عند عينة الدراسة وهي كالتالي:

1. لا يتم توفير دورات تدريبية في المجالات المختلفة في الإدارة.
2. لا يتم توفير حوافز مختلفة للموظف الإداري.
3. لا يتم إشراك الإداريين في المعارض والندوات.
4. وقف العمل الإضافي للموظف الإداري.
5. حرمان الموظف الإداري من علاوة التعليم العالي.
6. عطلة الإداري أقل بكثير من زميله الأكاديمي.
7. عدم حوسبة الأقسام الإدارية.
8. عدم فعالية موقع الكلية على الإنترنت.
9. لا توجد ميزانية واضحة للكلية.
10. لا يوجد هيكل تنظيمي إداري واضح وفعال.
11. قلة توفير ما تحتاجه الكلية من موظفين إداريين.

النتائج المتعلقة بالمقابلة: تمت مقابلة (6) أشخاص وهم عميد الكلية ونائبه الأكاديمي والإداري ورؤساء الأقسام وقد اعتمدت أكثر الإجابات التي طرحت والاتفاق عليها كنتاج للمقابلة:

السؤال الأول: ما هي الطرق المناسبة لمعالجة المشكلات في المجال الأكاديمي؟

وقد توافقت عينة المقابلة على أن أهم الطرق لمعالجة المشكلات في المجال الأكاديمي كما يلي:

1. توفير المخصصات المالية الكافية لغايات تطوير وتأهيل الكادر الأكاديمي.

2. حصول الكلية على نصيبها من فرص الابتعاث.
3. معاملة الكادر الأكاديمي أسوأ بزملائه في الجامعات والكليات الأخرى من ناحية العلاوات وخاصة العلاوة التطويرية.
4. تشجيع ودعم البحث العلمي من خلال اعتماد الترقيات للكادر الأكاديمي.
5. تطوير المناهج الدراسية لتناسب مع التطورات العلمية.

السؤال الثاني: ما هي الطرق المناسبة لمعالجة المشكلات في المجال الإداري؟

وقد توافقت عينة المقابلة على أن أهم الطرق لمعالجة المشكلات في المجال الإداري كما يلي:

1. العمل على إعطاء دورات تدريبية للموظفين الإداريين كل في مجاله.
2. وضع الرجل المناسب في المكان المناسب الذي يناسب تخصصه ومهارته ومؤهله العلمي.
3. إعطاء الموظف الإداري الحق في المشاركة في الندوات والمؤتمرات والمعارض التي تعقد في الخارج.
4. توفير أعداد الموظفين الإداريين وملئ الشواغر بالسرعة الممكنة وفق الهيكلية للإداريين.
5. تطوير الهيكل التنظيمي الإداري بما يتوافق مع احتياجات الكلية وأسوة بمؤسسات التعليم العالي الأخرى.
6. تطبيق الكادر الإداري أسوة بباقي مؤسسات التعليم العالي لضمان آليه عادلة بالإجازات والعلاوات المالية.

السؤال الثالث: ما هي الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الإداري في الكلية؟

وقد توافقت عينة المقابلة على أن أهم الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الإداري في الكلية كما يلي:

1. توفير التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل الإداري.
2. توفير المختبرات اللازمة لتناسب مع التخصصات العلمية المتوفرة في الكلية.
3. تحديد ميزانية سنوية لتنفيذ الأنشطة المختلفة للكلية.
4. العمل على توفير مراكز لتدريب الكادر الإداري.
5. الاستعانة بخبرات مؤسسات التعليم الأخرى لتطوير هيكل تنظيمي إداري مناسب للكلية.

السؤال الرابع: ما هي الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الأكاديمي في الكلية؟

وقد توافقت عينة المقابلة على أن أهم الاحتياجات المناسبة لتطوير الواقع الأكاديمي في الكلية كما يلي:

1. العمل على تطوير قدرات الكادر الأكاديمي البحثية والعلمية.
2. العمل على معاملة الكادر الأكاديمي من الناحية المالية أسوة بالكادر الموحد للعاملين في الكليات والجامعات.
3. توفير التقنيات والمناهج والأدوات المعينة للتدريس.

4. توفير الميزانية المناسبة للابتعاث والمشاركة في المؤتمرات العلمية والتي تواكب التطور العلمي.
5. توفير الكوادر العلمية المؤهلة للعمل في الكلية.

السؤال الرابع: ما هي المعوقات التي تواجه تطوير كلية الأمة؟

وقد توافقت عينة المقابلة على أن أهم المعوقات التي تواجه تطوير كلية الأمة وهي كما يلي:

1. قلة التخصصات العلمية والتي تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
2. الإشراف على الكلية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية ووزارة الأوقاف الأردنية مما أوجد صعوبة في تلبية احتياجات الكلية.
3. لا يوجد مجلس علمي وكوادر علمية مؤهلة لاعتماد الترقيات العلمية.
4. لا يتوفر البنايات اللازمة لتتناسب مع النمو الطبيعي لأعداد الطلبة.
5. قلة توفر الاحتياجات والمؤهلات البشرية المناسبة لقلّة الاعتمادات المالية نتيجة الظروف العامة.
6. وجود الكلية في منطقة حساسة وهي منطقة القدس مما جعلها مستهدفة من قبل الاحتلال الإسرائيلي.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والوظيفة؟

متغير الجنس: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الجنس. ونتائج الجدول (6) تبين ذلك.

الجدول رقم (6): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة ت	أنثى (ن=11)		ذكر (ن=39)		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.00	0.96	0.35	3.32	0.62	3.51	المشكلات الأكاديمية
0.86	0.46	0.64	3.15	0.59	3.25	المشكلات الإدارية

0.06	0.81	0.41	3.23	0.54	3.38	الدرجة الكلية
------	------	------	------	------	------	---------------

يتضح من خلال جدول (6) أن مستوى الدلالة لمجال المشكلات الأكاديمية كانت (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الجنس على مجال المشكلات الأكاديمية وقد كانت الفروق لصالح الذكور ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن الذكور يطمحون للسفر والمشاركة بالمؤتمرات العلمية والدورات التدريبية والتأهيل المناسب لهم لامتلاكهم الوقت الكافي وقلة التزامهم بمسؤوليات أخرى خارج نطاق عملهم. أما مجال المشكلات الإدارية والدرجة الكلية لمتغير الجنس فقد كانت مستوى الدلالة لهم على التوالي (0.06، 0.86) وهي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس على مجال المشكلات الإدارية والدرجة الكلية لمتغير الجنس وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القحطاني (2015) ودراسة الروقي (2016).

متغير المؤهل العلمي: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ونتائج الجدول (7) تبين ذلك.

الجدول رقم (7): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مستوى الدلالة	قيمة ت	ماجستير فأعلى (ن=25)		بكالوريوس فأقل (ن=25)		المجال
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.00	3.27-	0.64	3.71	0.38	3.22	المشكلات الأكاديمية
0.60	2.84-	0.56	3.45	0.56	3.00	المشكلات الإدارية
0.60	3.61-	0.52	3.58	0.38	3.11	الدرجة الكلية

يتضح من خلال جدول (7) أن مستوى الدلالة لمجال المشكلات الأكاديمية كانت (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير المؤهل العلمي على مجال المشكلات الأكاديمية وقد كانت الفروق لصالح ماجستير فأعلى ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن ذوي المؤهلات العلمية العليا الأكثر حاجة لتطوير وضعهم الوظيفي

والحصول على الترقيات المناسبة لمؤهلاتهم وتطوير قدراتهم من خلال دورات وندوات تدعم مسيرتهم التعليمية. أما مجال المشكلات الإدارية والدرجة الكلية لمتغير المؤهل العلمي فقد كانت مستوى الدلالة لهم على التوالي (0.60، 0.60) وهي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس على مجال المشكلات الإدارية والدرجة الكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة معروف (2012) والتي أظهرت وجود فروق لصالح المؤهلات العليا.

متغير الوظيفة: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الوظيفة. ونتائج الجدول (8) تبين ذلك.

الجدول رقم (8): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الوظيفة.

المجال	إداري (ن=21)		أكاديمي (ن=29)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
المشكلات الأكاديمية	3.28	0.38	3.60	0.66	2.01-	0.00
المشكلات الإدارية	2.86	0.48	3.49	0.53	4.29-	0.86
الدرجة الكلية	3.07	0.32	3.55	0.53	3.63-	0.01

يتضح من خلال جدول (7) أن مستوى الدلالة لمجال المشكلات الأكاديمية والدرجة الكلية كانت على التوالي (0.00، 0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس تعزى لمتغير الوظيفة على مجال المشكلات الأكاديمية والدرجة الكلية وقد كانت الفروق لصالح أكاديمي ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى أن الجانب الأكاديمي هو الأهم لأنه مرتبط بتطوير قطاع العاملين والطلبة بشكل كبير بعكس الجانب الإداري الذي يرتبط بالجوانب المادية أكثر من ارتباطه بالجوانب البشرية. أما مجال المشكلات الإدارية لمتغير الوظيفة فقد كانت مستوى الدلالة (0.86) وهي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه كلية الأمة في القدس على مجال المشكلات الإدارية تعزى لمتغير الوظيفة.

التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة فقد تم التوصل إلى التوصيات التالية:

1. تطوير الكادر الإداري للكلية أسوة بباقي مؤسسات التعليم العالي من كليات مجتمع وجامعات.
2. العمل على تطوير قدرات الكادر الأكاديمي في البحث العلمي والعمل على إشراك بالمؤتمرات والبعثات العلمية.
3. العمل على توفير الكوادر الأكاديمية والإدارية المناسبة لسد احتياجات الكلية.
4. العمل على توفير التقنيات والوسائل التكنولوجية المناسبة للكادر الأكاديمي والإداري لتيسير العمل في الكلية.
5. اعتماد نظام الترقيات الخاصة للكادر الأكاديمي وكذلك الإداري أسوة بباقي الكليات والجامعات في فلسطين وتقديم الحوافز اللازمة للعاملين في الكلية.
6. إشراك العاملين في القرارات الصادرة عن الوزارة.
7. رفد الكلية في العديد من التخصصات المناسبة لسوق العمل.
8. تحويل الكلية لكلية جامعية متوسطة لتطوير قدراتها المختلفة والحصول على التخصصات المناسبة.
9. تطوير المناهج والمراكز العلمية المختلفة من مختبرات ومكتبة لتناسب مع الاحتياجات العلمية للطلبة.

المراجع:

- أبو دلال، حسام (2010). "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر. غزة، فلسطين.
- الأغبري، عبد الصمد (2002). "استراتيجية تطوير كليات المجتمع في المملكة العربية السعودية"، مجلة التربية المعاصرة، 19(61)، ص 5_30.
- أبو جراد، محمد (2000). "دراسة تحليلية للكفاية الداخلية للتعليم التقني في فلسطين"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الحسون، عدنان وعبيدات، نواف وبركات، لطيفة (2000). "التجسير بين كليات المجتمع والجامعات الأردنية"، مؤتمر: التعليم العالي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، عمان ص 609-651.
- الروقي، مطلق (2016). "المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية الناشئة"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ع(28)، ص 123-145.
- الرويلي، سعود (2013). "الكفاءة الداخلية الكمية لكليات المجتمع في الجامعات السعودية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- شنتاوي، نواف موسى (2006). "كليات المجتمع المتوسطة في الأردن، الواقع وآفاق التغيير والتطوير المستقبلي"، المؤتمر الدولي العلمي السابع بكلية التربية جامعة الفيوم، ص 708-695.
- عبد العال، عنتر (1430هـ). "الكفاءة الداخلية للسنة التحضيرية بجامعة حائل في المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 3(5)، ص 46_73.

المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.....

- العبسي، رهيّب (2017). "تصور مقترح لمواءمة مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل في ضوء الواقع الحالي لها"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 10(28)، ص ص 155-181.

- قراعين، خليل عزمي(2000). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات. سلسلة العلوم التربوية، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، 27(2).

- القحطاني، مبارك فهيد (2015). "أبرز المشكلات التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، ص ص 619-663.

- المطوع، نايف (2011). "معوقات قيام كليات المجتمع في جامعة شقراء بدورها المأمول من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، 4(7)، ص ص 196-225.

- معروف، حسام (2012). "دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة.

- المجيدل، عبد الله (1999)، "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق". مجلة جامعة دمشق، 15(1)، العدد (1) ص ص 11-45.

- النوح، مساعد بن عبد الله (2006). "مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي، 98(26)، ص ص 59-113.

- اليوسف، جواهر (2012). "المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز"، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، المملكة العربية السعودية.

- Adams, Jimmy Lee (2008). "Examining The Characters Of Market Responsive Community Colleges A Coparison Of Leadership Perceptions In Workforce Development", Unpublish PHD, University Of Sam Hoston, And United State.

- Amey, Marilyn J. And Vanderlined, Kim E. (2006) "The Institutional context of community College Administration" American Association of Community Colleges (AACC- RB-06-1).

- Garate, Elena (2007). Crucial Question About community Colleges Community college In The USA, volume 1, Issue 3, JULY,2007.

- Kasper, Henry T (2002). The changing role of community college, occupational Outlook Quarterly, winter 2002, p15, available at: <http://www.bls.gov/opub/ooq/2002/winter/art02.pdf>
- Meier, Kenneth M. (2008). "*The Community College Mission: History And Theory 1930_2000*", Unpublished PHD Thesis, Arizona University, United States.
- Suzanne, Young & Dale Shaw (1999). "*Profiles of Effective College and University Teachers*", the Journal of Higher Education, 70(6), Pp671-684.
- Orata, P. (1999). "*The problem professor of education*", the journal of higher education, 70 (5), 589-598.