وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الإجتماع
مدرسة الدكتوراه

أثر العوامل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة

أطروحـــة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتـــوراه علـــــوم في
علم الإجتماع المنظمات والمناجمنت

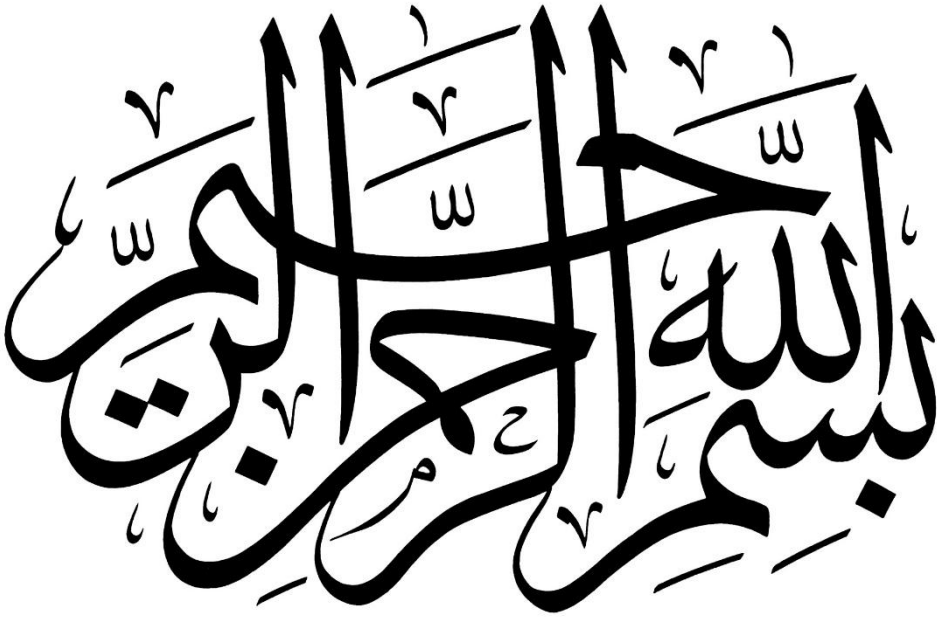
إعداد الطالبة :
قويلي حدة

إشـــــــراف:
أ.د شويمات كريم

لجنة المناقشة

1. الهاشمي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	(رئيسا)
2. شويمات كريم	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	(مشرفا مقررا)
3. عبد اللاوي حسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	(عضو مناقش)
4. حرايرية عتيقة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	(عضو مناقش)
5. طيبي رتيبة	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة	(عضو مناقش)
6. مخلوفي عائشة	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة	(عضو مناقش)

السنة الجامعية :2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى :

الاية 114 سورة طه

الإهداء

أهدي هذا العمل :

إلى أعظم إنسانة وجدت بحياتي والتي يعجز لساني عن وصفها أمي حفظها الله ورعاها

أهدي هذا العمل لكل أفراد عائلتي وخاصة أبي حفظـــه الله ورعاه وبارك بعمره

إلى كل إخوتي وأخواتي

إلى كل أساتذتي الكرام بمدرسة الدكتوراه

قويلي حدة

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله على فضله وكرمه و الذي أعانني ومنحي الصبر والقوةلاستكمال هذا العمل المتواضع وإخراجه للوجود.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ المشرف الدكتور :**شويمات كريم** الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذا العمل البحثي، وعلى صبره معي ،فله كل الإحترام والتقدير وأدامه الله في خدمة العلم.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى عائلتي إخوتي وشكر خاص إلى أمي وأبي لمساندتهم لي ودعواتهم المباركة لي.

كما أتقدم بالشكر الموفور إلى جميع أساتذتي الكرام جزاهم الله كل خير عنا،وشكر خاص للدكتور والبروفيسور **"الهاشمي مقراني"**على مجهوداته الجبارة لإنجاح مشروع المدرسة.

كما وأتقدم بشكري وامتنانيلكل من ساندني وساعدني على إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر الدكتور **سالم حوة**و إلى كل من ساعدني لإنجاز هذا العمل المتواضع سواء من قريب أو من بعيد.

قويلي حدة

قائمة الفهرس

الإهداء ..... ج

شكر وعرفان ..... د

قائمة الفهرس ..... هـ

قائمة الجداول ..... ك

قائمة الأشكال ..... ن

قائمة الملاحق ..... س

ملخص الدراسة ..... ع

Abstract ..... ص

مقدمة: ..... أ

الباب الأول: 1

الإطار المنهجي للدراسة 1

الفصل الأول:البناء المنهجي للدراسة 2

1-أسباب إختيار الموضوع 3

2-أهمية الدراسة 4

3- أهداف الدراسة 4

5-الفرضيات 9

6- تحديد المصطلحات والمفاهيم 10

7- الدراسات السابقة : 16

9- صعوبات الدراسة : 34

الفصل الثاني: 36

التعليم العالي في الجزائر بين الوظائف وضمان جودة الأداء 36

تمهيد: 37

أولاً: التعليم العالي في الجزائر 38

1-التعليم العالي النشأة والمفهوم: 38

1-2- مفهوم الجامعة 39

1-3-أهداف التعليم العالي :..... 40

1-4-وظائف التعليم العالي :..... 42

ثانياُ : التعليم العالي بالجزائر (بين الوظائف وضمان جودة الأداء)..... 48

1- السياق التاريخي و الإجتماعي للتعليم العالي بالجزائر 48

2-المبادئ التي ترتكز عليها سياسة التعليم العالي بالجزائر..... 51

ثالثاً:إصلاحات التعليم العالي والإنتقال من النظام القديم إلى النظام الجديد(2004-2013)..... 53

رابعاً:جودة التعليم العالي (التجربة الجزائرية نحو ضمان الجودة)..... 55

1- جودة التعليم العالي..... 55

1-1 مفهوم جودة التعليم العالي..... 55

1-2 أهمية تطبيق الجودة بمؤسسات التعليم العالي 57

1-3-أهداف جودة خدمة التعليم العالي 57

1-4 -متطلبات تحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي..... 58

1-5- مبررات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي:..... 62

خامساً: مشروع تطبيق ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي بالجزائر 72

1-أهداف إعتماد ضمان الجودة في التعليم العاليفي الجزائر 73

2-العوامل المؤثرة على تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر 74

3-متطلبات تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر 75

سادساً:التجربة الجزائرية في ضمان الجودة 80

خلاصة الفصل 83

الفصل الثالث: 85

العوامل السوسيومهنية 85

تمهيد 86

أولا: العوامل الإجتماعية 87

1-الدخل المادي (الأجر)..... 87

2-أهمية الأجور 91

3-الأستاذ الجامعي وعامل الأجر بالجامعة الجزائرية..... 93

4-المنح والمكافأت الخاصة بالأستاذ الباحث..... 96

ثانيا: المكانة الإجتماعية 99

1-مفهوم المكانة الإجتماعية 100

2-أهمية المكانة الإجتماعية للأستاذ الجامعي 103

3-أسباب تدني مكانة الأستاذ الجامعي..... 104

ثالثا: عامل السكن 106

1-مفهوم السكن..... 106

2- أهمية السكن..... 107

3- الأستاذ الجامعي و عامل السكن..... 108

4-النقل... 110

رابعا : العوامل المهنية 112

1- الحرية الأكاديمية 112

1-1- مفهوم الحرية الاكاديمية 112

1-2-أهمية الحرية الأكاديمية..... 114

1-3-مجالات وأبعاد الحرية الأكاديمية 115
1-4-الأستاذ الجامعي وعامل الحرية الأكاديمية 117
2- تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي 118
2-1- مفهوم التكوين 118
2-2-أهمية وأهداف التكوين: 121
2-3-أنواع وأساليب التكوين : 127
2-4-المداخل المعاصرة في التكوين : 133
خامساً:تكوين الاستاذ الجامعي: (التدريب المهني) 138
1 - مفهوم تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي 140
2- أهمية تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي 141
3- أسباب ودواعي تكوين الأستاذ الجامعي 142
4-برامج تكوين الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية قبل وبعد الإلتحاق بالخدمة 144
خلاصة الفصل : 169
الفصل الرابع: 170
ماهية أداء الأستاذ الجامعي 170
تمهيد 171
أولا : ماهية الأداء 172
1- مفهوم الأداء: 172
2- محددات الأداء : 176
3- العوامل المؤثرة في الأداء : 180
4- مستويات الأداء : 184
5- الأداء لدى أصحاب الفكر الإداري: 185
ثانيا: الأستاذ الجامعي 192

1- مفهوم الأستاذ الجامعي..... 192

2-وظائف الأستاذ الجامعي : 196

3-مهام الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية وفق القانون الجزائري.....214

4-المعيقات المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي: 221

5- تقويم أداء الأستاذ الجامعي : 226

خلاصة الفصل:..... 231

الباب الثاني: 233

الجانب الميداني للدراسة 233

الفصل الأول: 234

البناء المنهجي للدراسة الميدانية 234

تمهيد :..... 235

1-مجالات الدراسة: 236

2-التعريف بميدان الدراسة :..... 237

3-المنهج المستخدم في الدراسة :..... 242

4-أدوات جمع البيانات: 243

5-إختيار العينة وطريقة توزيعها : 246

6-المعالجة الإحصائية للبيانات: 247

7-خصائص أفراد العينة..... 248

خاتمة الفصل : 264

الفصل الثاني..... 265

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى..... 265

تمهيد: 267

أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى 268
ثانياً: إستنتاجات الفرضية الأولى 314
الفصل الثالث 322
عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية 322
تمهيد 323
أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية 324
ثانياً: إستنتاجات الفرضية الثانية 348
الفصل الرابع 351
عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة 351
أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة 353
ثانياً: استنتاجات الفرضية الثالثة 385
الاستنتاج العام: 392
خاتمة 403
قائمة المراجع: 406

قائمة الجداول

عنوان الجدول **ص**

جدول 1 يبين المبلغ الخام الخاص بمكافأة مشاريع البحث (PERFU)..... 98
جدول 2 يمثل تصنيف البلدان المستهدفة لتكوين الأستاذ الجامعي 159
جدول 3 يمثل تطو عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين قصير المدى 161
جدول 4 يمثل تطور عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين طويل المدى بجامعة الجلفة 165
جدول 5 مستويات الأداء حسب رملر 185
جدول 6 يبين توزيع الأساتذة الجامعيين حسب الكليات ونسبة عينة الدراسة 247
جدول 7 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس 248
جدول 8 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن 249
جدول 9 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الكلية..... 251
جدول 10 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي..... 253
جدول 11 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير مكان الحصول على الشهادة..... 254
جدول 12 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الرتبة العلمية..... 256
جدول 13 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير سنوات العمل 258
جدول 14 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الإجتماعية..... 260
جدول 15 يبين خصائص العينة حسب عدد أفراد العائلة..... 262
جدول 16 يبين الإشتغال بوظيفة أخرى قبل العمل بالجامعة وفق مؤشر الجنس..... 268
جدول 17 يبين أسباب التخلي عن الوظيفة الأولى والإلتحاق بالعمل الأكاديمي..... 270
جدول 18 يبين مستوى قيمة الدخل الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي..... 271
جدول 19 يبين مدى كفاية الأجر مع متطلبات أمور الحياة وفق متغير الحالة الإجتماعية..... 273
جدول 20 يبين مدى توافق الأجر مع مجهودات الأستاذ الجامعي..... 275
جدول 21 يبين الأجر والمستوى المعيشي للأستاذ الجامعي حسب متغير عدد الاولاد 279
جدول 22 يبين الأجر وبحث الأستاذ الجامعي عن مزيدا أخر من الدخل حسب متغير الجنس..... 281
جدول 23 يبين إقتطاع جزء من الأجر لطباعة البحث 282
جدول 24 يبين مدى مساهمة الجامعة في نفقات البحث للأستاذ الجامعي..... 283
جدول 25 يبين منح حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية..... 284
جدول 26 يبين مدى توفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس..... 285
جدول 27 يبين العوائق التي يواجهها الأستاذ الجامعي على المستوى البحثي حسب متغير الجنس..... 287
جدول 28 يبين مكان إقامة الأساتذة الجامعيين 290
جدول 29 يبين طبيعة السكن الذي يقطنه الأستاذ الجامعي وفق متغير سنوات العمل 291

جدول 30 يبين مدى توفر المسكن على شروط الراحة والإستقرار وفق متغير عدد أفراد العائلة 294
جدول 31 يبين توفر المسكن على شروط الراحة وفق متغير الحالة الإجتماعية 296
جدول 32 يبين معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن حسب متغير الجنس 298
جدول 33 يبين منح الجامعة قروض لشراء سكن 299
جدول 34 يبين تأثير بعد مكان الإقامةعلى أداء الأستاذ الجامعي 300
جدول 35 يبين مواجهة الأستاذ الجامعي صعوبات في التنقل إلى الجامعة 301
جدول 36 يبين تأثير بعد مكان الإقامةعلى أداء الأستاذ الجامعي 302
جدول 37 يبين تقييم المكانة الاجتماعيةللأستاذ الجامعي 303
جدول 38 يبين حظي الأستاذ الجامعي بالإحترام من طرف المجتمع حسب متغير الرتبة العلمية 305
جدول 39 يبين إحترام زملاء العمل للأستاذ الجامعي حسب متغير الجنس 307
جدول 40 يبين مدى إحترام الأستاذ الجامعي من طرف المجتمع حسب متغير الجنس 308
جدول 41 يبين مدى إحترام الطلبة للأستاذ الجامعي الذين يدرسهم 309
جدول 42 يبين وجود علاقة الإحترام والتقدير بين الأستاذ بزملاء العمل 310
جدول 43 يبين مدى حظي أفكار وأراء الأستاذ الجامعي بإهتمام من طرف المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعية 312
جدول 44 يبن تأثر مكانة الأستاذ الجامعي على أدائه التدريسي والبحثي 313
جدول 45 يبين أهمية الحرية الأكاديمية بالنسبة للأستاذ الجامعي 326
جدول 46 يبين مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية وفق متغير الجنس 328
جدول 47 يبين إعداد الأبحاث العلمية في مجال التخصص وعلاقتها بمدى توفر الحرية الأكاديمية 330
جدول 48 يبين إمتلاك الأستاذ الحرية في تقييم الطلبة ووضع النقاط لهم دون ضغط 331
جدول 49 يبين حرية تحديد الأستاذ الجامعي للمصادر العلمية التي يدرسها وفق متغير نوع الكلية 332
جدول 50 يبين اختيار الأستاذ الجامعي لمواضيع البحث التي يدرسها حسب متغير الرتبة العلمية 334
جدول 51 حرية الأستاذ الجامعي في تشكيل فرق البحث وفق متغير الرتبة العلمية 336
جدول 52 يبين إختيار مواضيع البحث في الأعمال التطبيقية 337
جدول 53 يبين حرية تقديم مقترحات خاصة بفتح تخصصات جديدة في القسم وفق متغير نوع الكلية 338
جدول 54 يبين حرية تحديد الأسلوب المناسب لتدريس المقررات 340
جدول 55 يبين حرية الأستاذ الجامعي في نشر نتائج البحوث وفق متغير نوع الكلية 341
جدول 56 يبين إبداء الأستاذ الجامعي لآرائه بكل حرية في وسائل الإعلام المختلفة 344
جدول 57 يبين مدى حرية مشاركة الأساتذة في المؤتمرات والندوات العلمية 345
جدول 57 يبين مدى حرية الأستاذ في الملتقيات العلمية والندوات وفق متغير الجنس 346
جدول 58 يبين مدى كفاية التكوين العلمي للأستاذ الجامعي قبل حصوله على الوظيفة 353
جدول 59 يبين مدى توفير الجامعةللأستاذالجامعي التكوين بعد إلتحاقهبالخدمة 354
جدول 60 يبين التكوين ومدى إيفائه بالإحتياجات الوظيفية للأستاذ الجامعي 355

جدول 61 يبين مدة إستفادة الأستاذ الجامعي على تكوين مستمر قصير المدى..... 356
جدول 62 يبين مدى مساهمة التكوين في تجديد المعارف حول إستخدام الوسائل التعليمية الجديثة في التدريس..... 357
جدول 63 يبين مساعدة التكوين المستمر على تطوير الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي 359
جدول 64 يبين مدى مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية في التخصص ... 360
جدول 65 يبين مدى توفير الجامعة للمختبرات لإجراء البحوث التطبيقية..... 361
جدول 66 يبين التمكن بفضل التكوين المستمر من الاستفادة من المراجع الحديثة وتوظيفهافيالمجال التعليمي حسب متغير نوع الكلية 362
جدول 67 يبين مساعدة التكوين المستمر في الحصول على معارف جديدة لتجاوز المشاكل التدريسية أثناء المحاضرات والأعمال التطبيقية حسب متغير نوع الكلية..... 364
جدول 68 يبين مدى مساعدة التكوين المستمرالأستاذ الجامعي على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي في الدرس..... 365
جدول 69 يبين مساهمة التكوين المستمر للاستاذ الجامعي على إكتساب مهارات تنويع طرق وأساليب التدريس حسب متغير نوع الكلية..... 366
جدول 69 يبين التمكن بفضل التكوين المستمر من توجيه الطلبة نحو إختيار مواضيع بحثية جديدة لإنجازها 368
جدول 70 يبين مدى مساهمة التكوين في توجيه الطلبة نحو إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البحث حسب متغير سنوات العمل 369
جدول 71 يبين مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي من تطوير قدراته البحثية حسب متغير المؤهل العلمي..... 371
جدول 71 يبين وجهة البحوث المنجزة من طرف الأستاذ الجامعي حسب متغيرات سنوات العمل..... 372
جدول 71 يبين وجهة البحوث المنجزة من طرف الأستاذ الجامعي حسب متغيرات سنوات العمل..... 373
جدول 72 يبين مدى مساهمة التكوين في إستفادة الأستاذ الجامعي في إكتساب مهارات إنجاز البحوث العلمية 375
جدول 73 يبين مدى مساعدة التكوين للأستاذ الجامعي على النشر في المجلات العلمية المحكمة حسب متغير نوع الكلية 377
جدول 74 يبين حالات النشر في المجلات حسب متغير الجنس 378
جدول 75 يبين عدد المقالات المنشورة في المجلات العلمية المحكمة 380
جدول 76 مدى مساعدة التكوين على التأليف في مجال التخصص 382
جدول 77 يبين مساهمة التكوين قصير المدى للأستاذ الجامعي على اكتساب خبرة في مجال الترجمة حسب متغير الرتبة العلمية 383

قائمة الأشكال

عنوان الشكل **ص**

شكل 1 يوضح أهداف التكوين على مستوى الفرد والمؤسسة 127

شكل 2 يمثل التكوين من خلال مفهوم الجودة..... 138

شكل 3 يوضح البرامج التكوينية (التدريبية) الخاصة بالأستاذ الجامعي بالجامعة قبل وبعد الإلتحاق بالخدمة..... 167

شكل 4 يوضح نموذج الأداء الفعال..... 180

شكل 5 نموذج يوضح مجموعة العوامل المؤثرة على مستوى الأداء..... 184

شكل 6 وظائف الأستاذ الجامعي بالجامعات الجزائرية..... 218

شكل 7 يبين خصائص العينة حسب متغير الجنس..... 248

شكل 8 يُبيّن خصائص العينة حسب متغير السن 250

شكل 9 يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الكلية 251

شكل 10 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي..... 253

شكل 11 يُبيّن خصائص العينة حسب متغير مكان الحصول على الشهادة 255

شكل 12 يُبيّن خصائص العينة حسب متغير الرتبة العلمية 256

شكل 13 يُبيّن خصائص العينة حسب سنوات العمل 259

شكل 14 يُبيّن خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية..... 260

شكل 15 يُبيّن خصائص العينة حسب عدد متغير أفراد العائلة 262

قائمة الملاحق

ملحق رقم 1 استمارة الاستبيان 419

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة:أثر العوامل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعي(دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور-الجلفة-)

المنهج المعتمد في الدراسة:المنهج الوصفي بإعتباره االمنهج الذي يتماشى وطبيعة الموضوع المدروس.

أهداف الدراسة:هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل الإجتماعية والمهنية المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي .

عينة الدراسة:تكون مجتمع الدراسة الحالية من الأساتذة الجامعيين بجامعة الجلفة وعددهم(806)عضواً وتمثلت عينة الدراسة في 128 أستاذ، تم اختيارهم بطريقة عرضية.

أبرز نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص العوامل الإجتماعية والمهنية المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي المتمثلة في:

1/**العوامل الإجتماعية:**

- **الأجر:**- ضعف الأجر وعدم كفايته لتحقيق معيشة جيدة للأستاذ الجامعي.
  - تأثير مستوى دخل الأستاذ الجامعي في إنتاجيته للبحوث.
  - إقتطاع الأستاذ الجامعي جزء من الأجر لشراء مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس.
- **السكن:**- معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن.
  - طبيعة السكن الذي يقطنه الأستاذ الجامعي مؤجر.
- **المكانة الإجتماعية** :- توفر المكانة الإجتماعية للأستاذ الجامعي وحصوله على إحترام أفراد المجتمع وطلبته وزملاء العمل.

2/العوامل المهنية:

- **الحرية الأكاديمية:**- توفر الحرية الأكاديمة للأستاذ الجامعي لإعداد الأبحاث العلمية في مجال تخصصه.

- حرية الأستاذ الجامعي في نشر نتائج أبحاثه العلمية.

- حرية الأستاذ الجامعي في المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والدولية.

- **التكوين المستمر:**-مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية في تخصصه.

-مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي من تجديد المعارف حول إستخدام الوسائل العلمية الحديثة في التدريس.

-إستفادة الأستاذ الجامعي بفض التكوين المستمر على المراجع الحديثة وتوظيفها في مجال التعليمي.

الكلمات المفتاحية:الأجر،السكن،المكانة الإجتماعية،الحرية الأكاديمية،التكوين المستمر.

Abstract :

The title of the study: The impact of socio-professional factors on the performance of university teachers (A field study at Zaian Achour University of Djelfa)

Methodology: The descriptive approach, due tothe nature of the subject studied.

Study Objectives: This study aimed to identify the most important social and professional factors affecting the performance of university teachers.

Sampling: The current study population were university teachers at Zian achour university of Djelfa, and their number was (806). The participants were 128 Teacher, who were chosen in a random way.

Results: The results of the study showed:

1/ Social factors:

• **Wages:** Weak and insufficient wages to achieve a good living for university teachers.

- There id an effect of the university teacher income level on his research productivity. The university professor spends part of the wages to purchase the requirements for academic work in the field of teaching.

• **Housing:** The university professor's suffering with the housing crisis.

- The nature of the housing in which the university professor resides is rented.

• **Social status:**-The university professor has a social status and obtains the respect of community members, students and co-workers.

2/ Occupational factors:

• **Academic freedom:**-Academic freedom is provided to the university teacher to prepare scientific research in his field of specialization The freedom of the university professor to publish the results of his scientific research.

-The university professor's freedom to participate in national and international scientific conferences and symposiums.

•**Continuous training:** - Continuing training helps the university teachers to follow up on developments in the field of scientific research in his specialty.

-Helping the continuous training of the university teacher by renewing knowledge about the use of modern scientific methods in teaching. The benefit of the university teacher by dissolving continuous training on updated references and employing them in the field of education.

Keywords: Salary, housing, social standing, academic freedom, and continuous training.

مقدمة

مقدمة:

مع مشارف القرن الواحد والعشرين إزداد الإهتمام بالمورد البشري نظرا لأهميته القصوى في مختلف المجالات ،فالمورد البشري هو المسير والعامل و المبدع والمبتكر فهو يساهم في تنمية ورقي المجتمع لذلك لا يمكن الإستغناء عنه.لأنه يشكل أحد الركائز والدعامات الهامة في أي تنمية حقيقية للبلاد،فقد قطعت العديد من الدول المتقدمة أشواطا هائلة في التطور والتنمية في جميع القطاعات لاسيما قطاع التعليم العالي الذي يعد من أهم القطاعات الحساسة في المجتمع نظرا للدور البارز والأكيد له في تطوره وتنميته ،فلقد أعطت هذه الدول المتقدمة عناية كبيرة للمورد البشري لديها خاصة الأستاذ الجامعي في إحداث تنمية مستمرة يعود بالفائدة على المؤسسة الجامعية، فمع التطورات المعرفية والعلمية التي يشهدها العالم والتي أفرزت مفاهيم جديدة:كالذكاء الإصطناعي، العصف الذهني،الجودة،الإدارة الإلكترونية، الإبداع،إقتصاد المعرفة،أين تم التحول بموجبهم من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات،ومن الإستثمار المادي إلى الإستثمار الفكري،أصبح لزاما على الدول تغيير إستراتيجياتها فيما يخص نظرتها للمورد البشري، وتعتبر الجزائر من بين الدول السائرة في طريق النمو ،والتي تسعى لوضع مكانة لها على الصعيد العربي والإفريقي والدولي من خلال مسايرتها ومواكبتها لمختلف التطورات المعرفية والتكنولوجية،بيدا أنه وبالرجوع لسياقها التاريخي وخاصة بعد إستقلالها سنة 1962،حيث وجدت نفسهاأمام بناء فوقي وبناء تحتي مدمرين بالإضافة إلى مغادرة الإطارات والكفاءات المتخصصة الأجنبية والذي شكل ذلك تهديدا حقيقياً لمؤسساتها خدمية كانت أم إنتاجية،فعمدت الجزائر بالإعتماد على نفسها بما تملكه من طاقات بشرية في تسيير مؤسساتها ومحاولتها لإتباع سياسة تنموية عبر مجموعة من المخططات بهدف النهوض بكل قطاعاتها قصد تفعيلها وعلى رأسها قطاع التعليم العالي،الذي يعد قطاعا حساسا نظرا للدور الكبير الذي يلعبه في المجتمع والعلاقة التفاعلية بينهما ضمن إطار

التـأثير والتـأثر وذلـك مـن خـلال إعـداد القـوى البشـرية،وتزويدها بالمهـارات اللازمـة وتكـوين العلمـاء وتوليـد الثـروة العلميـة للمجتمـع وتنميتهـا لإحـداث تنميـة شـاملة إقتصـادية وإجتماعيةوسياسـيةوثقافية لتحقيـق الرقـي وخلـق مجتمـع حـديث بالمقـاييس العالميـة وتحقيـق هـذا الأخيـر مرهـون هـو الآخـر بفـرض تحـديات لمواكبـة كـل التغيـرات والإبتكـارات التـي حصـلت وتحصـل فـي مختلـف العلوم،وعليـه كانـت الخطـوات الإصـلاحية التـي إعتمـدتها الدولـة لقطـاع التعلـيم العـالي سـواء علـى المسـتوى الكمـي فـي مجـال المـوارد البشـرية أو علـى مسـتوى الهياكـل والتنظيمـات أو مـن حيـث البـرامج والوسـائل،بمثابة تحـدي حقيقـي لدولـة حديثـة الإسـتقلال بحيـث أصـبحت الشـبكة الجامعيـة اليـوم تغطـي كـل التـراب الـوطني وهـذا لتحقيـق الأهـداف المرجـوة والإنصـهار فـي بوتقـة التغيـر والتطـور مـن خـلال إنشـاء علاقـات خارجيـة فـي إطـار الشـراكة والتعـاون العلمـي مـع جامعـات بعـض الـدول العربيـة والأجنبيـة بغيـة تحقيـق نقلـة نوعيـة علـى صـعيد الجـودة وذلـك مـن خـلال إهتمامهـا بجميـع الأجـزاء المكونة والفاعلة للمؤسسة الجامعية والتي يأتي في مقدمتها الأستاذ الجامعي.

فالأسـتاذ الجـامعي يعـد الركيـزة الأساسـية فـي العمليـة التعليمية،وعنصـر فاعـل فـي تحقيـق أهـداف الجامعـة،من خـلال مجهوداتـه التـي يقـوم بهـا فـي مجـال التـدريس والبحـث العلمـي وخدمـة المجتمـع فهـو يسـعى مـن خـلال أدواره لتعزيـز مكانتـه داخـل الوسـط الجـامعي وخارجـه،كما ويشـكل هـذا الأخيـر مـن خـلال أدواره وكعضـو بـارز ومـؤثر علـى تحقيـق أهـداف الجامعـة ،ولتحقيـق هـذه الأخيـرة لأهـدافها،فلا بـد لهـا مـن الإهتمـام والإسـتثمار فـي الأسـتاذ الجـامعي مـن خـلال التركيـز علـى مـدى جـودة وفعاليـة أدائـه الـوظيفي ،وهـذا لايتحقـق إلا فـي ظـل وجـود عوامـل إجتماعيـة وأخـرى مهنيـة،تعمل الجامعـة علـى توفيرهـا للأسـتاذ الجـامعي ليعمـل فـي بيئـة جيـدة تسـمح لـه ببـذل مجهـودات أكبـر ممـا يعمـل ذلـك علـى تحسـين وتطـوير أدائهورفع كفائته.

وبناءاًعلى ماسبق ذكره،تتجه دراستنا نحو تسليط الضوء على"**أثر العوامل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعي**".

وهذا وفق الخطة التالية :

الباب الأول:تناولنا فيه الإطار النظري للدراسة،حيث شمل أربعة فصول مقسمة كما يلي :

الفصل الأول:البناء المنهجي للدراسة و قد شمل: (أسباب إختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة،الإشكالية، فرضيات الدراسة،تحديد المفاهيم،الدراسات السابقة،المقاربة السوسيولوجية،صعوبات الدراسة).

الفصل الثاني :جاء بعنوان "**التعليم العالي بين الوظائف وضمان تحقيق الجودة**"،حيث تناولنا فيه مجموعة من العناصروالتي شملت :التعليم العالي (النشأة، المفهوم، الوظائف، الأهداف)،التعليم العالي بالجزائر،جودة التعليم العالي.

الفصل الثالث:جاء بعنوان"**العوامل السوسيو مهنية**"،حيث تناولنافيه مجموعة من العناصر والتي شملت:**العوامل الاجتماعية** (عاملالدخل المادي،عامل السكن،عامل المكانة الإجتماعية)؛ **العوامل المهنية**(عامل الحرية الأكاديمية،عامل التكوين المستمر)

الفصل الرابع:تحت عنوان" **أداء الأستاذ الجامعي**"وقد شمل على العناصرالتالية:**ماهية الأداء**(مفهوم الأداء،محددات الأداء،العوامل المؤثرة في الأداء،نظريات الأداء).

الأستاذ الجامعي(مفهوم الأستاذ الجامعي،دواعي أسباب تكوين الأستاذ الجامعي،وظائف الأستاذ الجامعي، المعيقات المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي،تقويم أداء الأستاذ الجامعي.

الباب الثاني :تناولنا فيه الإطار الميداني للدراسة،وتضمن خمسة فصول مقسمة كما يلي :

الفصل الأول:وقد شمل على العناصر التالية :البناء المنهجي لمجال الدراسة الميدانية: (التعريف بميدان الدراسة، المنهج المستخدم، التقنيات والادوات المستخدمة في الدراسة، العينة، مجالات الدراسة (المجال المكاني والزماني)، خصائص مجتمع الدراسة، المعالجة الإحصائية).

الفصل الثاني: ويشمل عرض وتحليل ومعطيات بيانات الفرضية الأولى الخاصة بالعوامل الاجتماعية المتمثلة في (العوامل الاجتماعية: السكن والأجر والمكانة الاجتماعية)من خلال القراءة الإحصائية والتحليل السوسيولوجي للنتائج المتوصل إليها والإستنتاج الخاص بالفرضية الأولى.

الفصل الثالث:ويشمل عرض وتحليل معطيات بيانات الفرضية الثانية الخاصة بالعامل الحرية الأكاديميةمن خلال القراءة الإحصائية والتحليل السوسيولوجي للنتائج المتوصل إليها والإستنتاج الخاص بالفرضية الثانية.

الفصل الرابع:ويشمل عرض وتحليل معطيات بيانات الفرضية الثالثة الخاصة بالعامل التكوين المستمر من خلال القراءة الإحصائية والتحليل السوسيولوجي للنتائج المتوصل إليها والإستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة.

بعد عرض ماتضمنته هذه الدراسة من أبواب وفصول،تم في أخر هذه الدراسة التطرق إلى الإستنتاج العام للدراسة وخاتمة موضوع البحث،كماتم إدراج مجموعة من المقترحات والتوصيات،وفي نهاية العرض تم التطرق إلى قائمة المراجع التي تم إعتمادها والملاحق.

الباب الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول:البناء المنهجي للدراسة

- أولا:أسباب إختيار الموضوع
- ثانيا:أهمية وأهداف الدراسة
- ثالثا: الإشكالية
- رابعا:الفرضيات
- خامسا: تحديد المفاهيم
- سادسا: عرض وتقييم للدراسات السابقة
- سابعا: المقاربة السوسيولوجية
- ثامنا : صعوبات الدراسة

1-أسباب إختيار الموضوع:

من المتعارف عليه أن إختيار موضوع البحث لا يتأتى من فراغ بل يتشكل بوجود أسباب ودوافع تدفع بالباحث لإختيار موضوع محدد دون سواه،ويرجع إهتمامي بهذا الموضوع إلى جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية تمثلت فيمايلي:

1-1- الأسباب الذاتية:

- رغبتي كباحثة في مواصلة إستكمال لدراسة رسالة الماجستير في نفس السياق،
- قناعتي الخاصة كباحثة بالقيمة الحقيقية للتعليم الجامعي بشكل عام وبقيمة الأستاذ الجامعي بشكل خاص.
- كباحثة أعتبر كجزء من المجتمع الأكاديمي كأستاذة مؤقتة بالجامعة ،والذي تمكنت من خلال العمل بالجامعة بمعرفة العديد من الأمور في المجال التدريس والبحث العلمي.
- البحث عن إيجاد حلول ومقترحات و آليات من شأنها أن ترفع من فاعلية أداء الأستاذ الجامعي ومن مخرجات التعليم العالي.

1-2- الأسباب الموضوعية :

- أصبحنا نشهد منافسة من نوع جديد هي المنافسة المعرفية والعلمية والتي أضحت سلاح بيد من يمتلكها،هذه الأخيرة جعلت من التعليم العالي بالجزائر يواجه تحديات معرفية.
- الوضع الذي آلت إليه الجامعات الجزائرية ومواجهتهاللعديد من المشاكل الناتجة عن عدم توفير البيئة المناسبة للعمل الأكاديمي للأستاذ الجامعي.
- البحث عن أسباب إنخفاض مستوى أداء الأستاذ الجامعي في جانبي التدريس والبحث العلمي ومايترتب عنه من أثار على المؤسسة الجامعية.

2-أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول أحد أهم الموضوعات والمتعلقة بالجامعة وجودة أدائها المرتبط أساسا بأداء الأستاذ الجامعي،فتركيزنا على العوامل السوسيومهنية إنما لتسليط الضوء على مختلف العوامل الإجتماعية والمهنية التي تتعلق بأداء الأستاذ الجامعي،بحيث أصبحت تلك العوامل محط إهتمام كبرى الجامعات العالمية والعربية لجعل أداء الأستاذ الجامعي في المقام الأول أداءاً فعالاً.

- كما تشكل هذه الدراسة في كونها تدرس أحد أهم ركائز الجامعة ألا وهو الأستاذ الجامعي لكونه المنتج والناقل للمعرفة،كمايعد عنصراً فاعلاً في تحقيق أهداف الجامعة.
- كما تعد هذه الدراسة لكونها تتطرق لموضوع العوامل الإجتماعية والمهنية،والتي تمس بالأساس الأستاذ الجامعي لكونه المتأثر الأول والأخير بها.
- يمكن لهذه الدراسة أن تعطي مؤشرات لمؤسسات التعليم العالي من أجل معرفة أهم العوامل الإجتماعية والمهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي في أدائه لوظائفه وذلك للوصول إلى الرفع من مستوى أداءالأستاذ الجامعي وتوظيف ذلك في زيادة جودة مخرجات التعليم العالي.

3- أهداف الدراسة :

- التعرف على مختلف العوامل التي تقف أمام الأستاذ الجامعي أثناء تأديتهلمهامه ووظائفه.
- التعرف على مدى تأثير العوامل الإجتماعية والمهنية على أداء الأستاذالجامعي.
- التعرف على حقيقة العوامل التي تقف وتؤثرعلى أداء الأستاذ الجامعي.

- محاولة إيجاد الثغرات والكشف عن مختلف القوانين والقرارات التي تنادي بأداء فعال للأستاذ الجامعي.
- الكشف عن الصورة الواقعية التي يعمل بها الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية.
- توضيح أهمية التعليم الجامعي ودوره الفاعل في تحقيق النمو والتطور للمجتمع.
- معرفة متطلبات الأداء الفعال للأستاذ الجامعي من خلال الكشف عن العوامل المختلفة الإجتماعية والمهنية وتأثيرها على أدائه.

4-الإشكالية :

إن حقيقة مايميز هذا العصر هو الإنفجار المعرفي الذي نتج عنه عالمين،عالم مالك ومنتج للمعرفة وعالم مستهلك لها ،بل وتحولت تلك المعرفة كسلعة تباع بأثمان باهظة لنشهد تحولا جذريا في العالم أين أصبحت الأهمية القصوى تعطي لقوة المعرفة ولمن يمتلكها.لذلك أصبحت الجامعات الغربية تتنافس فيما بينها لإحتلال المراكز الأولى في براءات الإختراع والنشر العلمي والإختراعات المختلفة ولعل حديثنا عن قوة تلك الجامعات يقودنا إلى العديد من التساؤلات التي تفضي إلى معرفة سبب ذلك ؟بما أن المنتج للمعرفة هو الأستاذ الجامعي فإن ماساعده على ذلك توفر له كل العوامل المختلفة الإجتماعية والإقتصادية والمهنية الملائمة لأداء أفضل.

وفي جانب أخر وفي خضم كل مايحدث بالعالم المعرفي والعلمي ،تسعى الجامعة الجزائرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وذلك ضمن شروط البقاء التي يفرضها التغير سواء على المستوى المعرفي أو التكنولوجي،بالإضافة إلى جملة التغيرات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية التي تشهدها البلاد،مما زاد العبء على الجامعة الجزائرية من مضاعفة المجهودات نحو تحقيق الأهداف المنشودة في ظل ما تتطلبه الجامعة اليوم لتكون جامعة عصرية.

ولقد عرفت الجامعة الجزائرية عبر سنوات تاريخية عدة تطورات وتحولات منذ الإستقلال إلى اليوم، بحيث شهدت فيها تغيرات مست الجانب الكمي نتيجة لديموقراطية التعليم الذي سمح لأعداد هائلة من الطلبة لدخول الجامعة،وزيادة أعداد الجامعات على المستوى الوطني،وزيادة الهياكل والتنويع في مختلف التخصصات،والتنويع في أنماط التكوين (ليسانس،ماستر،دكتوراه) والإنتقال من النظام الكلاسيكي إلى النظام الجديد(**ل م د**)،كما عمدت على توسيع شبكة الهياكل التعليمية والبحثية عبر التراب الوطني [1]،بغية إعطاء التكوين بعد دولي،إلا أن الجانب الكيفي غائب تماما رغم كل المجهودات التي كانت عبارة عن قوانين ومقررات تهدف إلى تخريج كوادر بأعداد هائلة وهذا من أجل تحسين مخرجات العملية التعليمية وكماعمدت أيضا إلى توفير الموارد المالية والبشرية لتحقيق أهداف الجامعة.

ويعتمد نجاح الجامعة في تحقيقها لأهدافها على مجموعة من العناصر التي تشكل كلا متكاملا وتعمل جنبا إلى جنب على إنجاح مخرجات التعليم الجامعي،فلا يمكن أن تقوم الجامعة بمهامها المنوطة بها على عنصر واحد فقط،وهذا ما يميز أهمية وظيفة كل عنصر داخل النسق الكلي ولعل أهم تلك العناصر على الإطلاق الأستاذ الجامعي.

فهو يشكل العنصر الأكثر أهمية في مدخلات الجامعة ،بإعتباره عنصراً فاعلا يقع على عاتقه العديد من المسؤوليات والمهام سواء على مستوى التدريس أو على مستوى البحث العلمي أو خدمة المجتمع،بحيث يمثل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها،لهذا تعد مهنة الأستاذ الجامعي من أرفع وأرقى المهن بالمجتمع نظرا لدوره البارز في إعداد الطلبة أكاديميا وثقافيا،ومساهماته البحثية،وأيضا مساهماته في

[1] وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،**نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (الوضع الراهن والأفق المستقبلية)**،المؤتمرالثامن عشر للوزراء المسؤولين عن التلعيم العالي في الوطن العربي،أيام26و27و28 ديسمبر،الجزائر،2021،ص2.

خدمة المجتمع فلطالما أعطت الجامعات الأجنبية والعربية إهتماما كبير للأستاذ الجامعي من خلال إعداده وتأهيله وتدريبيه وتنميته مهنيا ،كما عملت على توفير له كل ما يحتاجه من مناخ علمي وبيئة علمية متميزة تتوفر على جميع شروط العمل الذي يضمن له العمل بشكل جيد،دون الإغفال عن بيئته الإجتماعية أو المهنية،بحيث يرى بارسونز "أن الجامعة هي جامعة الأستاذ يحقق من خلالها مسعاه في إعداد الإطارات قائلا:"إن الجامعة جامعته يتم من خلالها تدريب الأفراد ليكونوا مهنيين وفنيين للقيام بأداوار الراشدين[1] وهذا يدل على أن الأستاذ الجامعي العنصر الأكثر تأثيرا في تحقيق أهداف الجامعة عن طريق تنفيذ خططها وبرامجها،فهو الذي يقوم بعملية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بحيث تشكل الجامعة المكان الذي يمارس فيها مهامه ووظائفه،لذلك تسعى الكثير من الجامعات إلى الإهتمام بالأستاذ الجامعي عن طريق زيادة رضاه و إحتواء جميع مشاكله ليحقق أداءاً متميزاً وفاعلا.

فهو يعمل في محيط متنوع الصفات والخصائص وهو محيط اجتماعي وثقافي وإقتصادي وإداري وسياسي وفيزيقي أيضا.ولكل نوع من هذه الأنواع تأثيراته المختلفة على سير العمل الجامعي تدريسا وبحثا علميا،وكلما كان محيط العمل مناسبا كلما تمكن العمل الجامعي من السير قدما نحو تحقيق الأهداف المحددة،فقد أصبح التفكير في زيادة قدرات الأستاذ الجامعي الأدائية لدفعه إلى الإبداع والإبتكار في مجال تخصصه ضرورة،بالإضافة إلى تنميته مهنيا بشكل مستمر،وتوفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس والبحث العلمي ونجاح أستاذ الجامعةمرتبط الى حد ما بالعوامل السوسيو مهنية التي تحيط به فهو يتأثر ويؤثر بما يحيط به وينعكس ذلك إما سلبا أو إيجابيا على أدائه.وقد تتعلق تلك الامور بالجوانب المختلفة لاداء الاستاذ الجامعي من تدريس وبحث

[1] السيد علي شتا،فادية عمر الجولاني،**علم الإجتماع التربوي**، مكتبة الإشعاع،مصر،1998،ص 134.

علمي وخدمة المجتمع والتي بدورها تساهم في رفع كفاءة الاداء المؤسسي الجامعي الذي يسهم بشكل كبير في تطوير وازدهار المجتمع.

فعمل الأستاذ الجامعي في مختلف البيئات الجامعية بوجه عام يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمي لمهنته ومنها ما ينتمي إلى الظروف وبيئة العمل وجميع هذه العوامل تؤثر سلبا او إيجابا على أدائه المهني والأكاديمي وبناءا على ذلك فإن الدراسة الحالية قد ركزت على الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية وتسليط الضوء على العوامل الإجتماعية والمهنية،هذه الأخيرة تقف أمام أداء وظائفه بكفاءة وفعالية، لذلك يتحدث الكثيرين بأنهم يعملون في وسط مهني و إجتماعي غير مهيأ يفتقر أصلا للعمل.والجدير بالذكر والحقيقة المعروفة لدى الجميع أن الوصول للأداء الفعال ونجاح أستاذ الجامعة بوجه عام مرتبط إلى حد كبير بعوامل كثيرة منها ما هو إجتماعي ومنها ما هو مهني،وجميع هذه العوامل تؤثر على أدائه إما سلبا أو إيجابا وعلى مستوى أدائه المهني والأكاديمي،فقد تشكل تلك العوامل دافعا داعما للأستاذ الجامعي للعمل بجدية وتقديم أداء أفضل،أو أنها تشكل كعوامل مثبطة ومعرقلة له للقيام بأداء وظائفه بفعالية.

وبناءاً على ذلك فإن هذه الدراسة الحالية تعرضت بالبحث في أهم العوامل الإجتماعية والمهنية والتي لها تأثير على مستوى أداءالأستاذ الجامعي في وظيفتي التدريس والبحث العلمي،ونظرا لكثرة تلك العوامل فإننا ركزنا على أهمها: وتتمثل في الدخل المادي والسكن،المكانة الإجتماعية،الحرية الأكاديمية،التكوين المستمر.

وعلى هذا الأساس قمنا بطرح التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

– مامدى تأثير العوامل الإجتماعية والمهنية على أداء الأستاذ الجامعي؟

ويتفرع هذا التساؤل العام على التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تعمل العوامل الاجتماعية المتمثلة في (الأجر، السكن،المكانة الاجتماعية)على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي؟
- هل توفر الحرية الأكاديمية يساهم في زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي؟
- هل التكوين المستمر الذي توفره الجامعة يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدة الأستاذ الجامعي؟

5-الفرضيات:

تعتبر الفرضية حل مؤقت للمشكلة البحثية المطروحة والتي تستوجب دراسة والبحث عن تفسيرات واقعية لها وفق المعطيات ،وعلى هذا الأساس فقد تبنت الدراسة الحالية،وفي ضوء السياق الذي جاء به التساؤل العام لإشكالية الدراسة ، **الفرضية العامة** التي صيغت كما يلي :

تؤثر العوامل الإجتماعية والمهنية على أداء الأستاذ الجامعي.

وإنطلاقا من مضمون الفرضية العامة للدراسة التي تمخضت عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية على النحو التالي:

- **الفرضيات الفرعية :**

5-1-الفرضية الفرعية الأولى:

تعمل العوامل الاجتماعية المتمثلة في (الأجر، السكن، المكانة الاجتماعية) على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي.

5-2-الفرضية الفرعية الثانية:

توفر الحرية الأكاديمية يساهم في زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي.

5-3- الفرضية الفرعية الثالثة:

التكوين المستمر الذي توفره الجامعة يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي.

6- تحديد المصطلحات والمفاهيم:

تعتبر عملية تحديد المفاهيم مهمة للغاية وضرورة لاغنى عنها في أي بحث علمي بحيث تعمل على تحديد المفهوم بدقة ورفع اللبس والغموض عنه والتعبير عن معناه المقصود،كما أنها ترفع اللبس عن تحديد المفاهيم تحديدا دقيقاً، وعلى هذا الأساس سنتطرق فيما يلي إلى مجموعة من المفاهيم التي جاءت بدارستنا في :

6-1-الأجر:

يعرف على أنه:"كل ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه،وتطبيقاً لمبدأ لكل حسب عمله،لا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً من المؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها،ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب".[1]

ويعرف أيضا :"المبلغ المالي الذي يتقاضاه الفرد عند تعيينه في المؤسسة وينص عليه في قرار تعيينه للوظيفة المحددة له،كأن نقول راتب الموظف الأساس مبلغ كذا من الوحدات النقدية في الشهر أو أن الأجر الأساسي للعامل في ساعة من الزمن أو أجر القطعة الأساسي هو كذا وحدة نقدية.[2]

[1]-أحمية سليمان،**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**،الجزء2،ديوان المطبوعاتالجامعية،الجزائر،2002،ص214.
[2]عمر وصفي عقيلي،**إدارة الموارد البشرية المعاصرة**،دار وائل للنشر والتوزيع،الأردن،2005،ص506

- **تعريف إجرائي:**

هو كل ما يتقاضاه الأستاذ الجامعي بجامعة الجلفة من أجر نقدي نظير مهامه التي يقوم بها من التدريس والبحث العلمي.

6-2- السكن :

يرى نيفيت آدم أن السكن :"عبارة عن حق وإحدى عناصر مستوى المعيشة ،شأنه شان الغذاء وجميع متطلبات الحياة".[1]

وقد عرفه يوسف شحادة بأنه :" المكان الذي يأوي إليه الإنسان ويتخذه مقراً له ويدخل في ذلك المكان الذي يقيم فيه فعلا،كما يدخل المكان الذي يعده لسكناه(وإن كان يغيب في فترات معينة)،وبعبارة أخرى فهو يشمل المكان المسكون فعلا أو المعد للسكن،كبيت في الريف يقضي صاحبه معظم الوقت في المدينة".[2]

- **تعريف إجرائي:**

هو ذلك الفضاء الذي يأوي إليه الأستاذ الجامعي من أجل الراحة ،كما أنه يشكل المكان الذي يحميه من المخاطر الخارجية ويحفظ له كرامته،كما ويساعده على إنجاز أعماله التطبيقية(تصحيح أوراق الإمتحانات للطلبة ومتابعة أعمالهم التطبيقية،وكذلك إنجاز أعمال بحثية (كأبحاث الترقية ،وكتابة المقالات والتقارير...).

6-3-المكانة الإجتماعية:

يعرف **شابين** المكانة الإجتماعية على أنها "الوضع الذي يشغله الفرد على أساس مستويات الإمتياز والممتلكات المادية،وفئات الدخل والمشاركة في أنشطة المجتمع المحلي

[1]-Nevis Adem,**the économic problem of housing**,ED land Me camillion,england,1975 p189.

[2]يوسف شحادة ،**الضابطة العدلية وعلاقتها بالقضاء ودورها في سير العدالة الجزائية**،مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع،بيروت،1999،ص 280.

الإجتماعية".[1]كما تعرف على أنها:"موقع الفرد كما يدركه هو مقارنة بالآخرين(الزملاء،عموم الناس في المجتمع)في الجوانب الإقتصادية،العقلية،الإجتماعية،الجمالية(الجسمية) والأخلاقية والإنفعالية".[2]

- **تعريف إجرائي:**

ونقصد بها في هذه الدراسة، المكانة التي يحتلها الأستاذ الجامعي من خلال نظرة المجتمع إليه(عموم الناس)،وإحترامه من طرف زملاء العمل وطلبته الذين يقوم بتدريسهم والتي عادة ما تنعكس على أدائه بشكل سلبي أو إيجابي.

6-4- الحرية الأكاديمية :

هي حرية الأستاذ الجامعي في تدريسه وبحثه،وفي التعبير عن آرائه،ونظرياته تعبيرا حراً دون أن يكون عرضة للإضطهاد بسبب الأراء التي يأخذ بها أو يدرسها،وهي حرية عضو هيئة التدريس في سعيه للمعرفة،والتطور العلمي،وتبادل المعلومات من خلال البحث المنظم،والدراسات والمناقشات،والتوثيق،والإنتاج والتأليف،والترجمة،والخلق والإبداع والتعليم والمحاضرات.[3]

عرفها الغريب:"بأنها حق الأكاديميين في التدريس ومواصلة الأبحاث ونشر نتائجها دون قيود أو ضغوط أكاديمية أو سياسية أو إدارية".[4]

- **تعريف إجرائي:**

---

[1]-محمد صلاح الدين حسيني،**معوقات المكانة الإجتماعية للأستاذ الجامعي في مصر**،مركز تطوير التعليم الجامعي،القاهرة ،1995 ،ص444.

[2] -بشرى عبد الحسين،**المكانة الإجتماعية لدى تدريسي جامعة بغداد**،مركز الدراسات التربوية والأبحاث،مجلة العلوم النفسية،العدد19،بغداد،ص252.

[3]محمود حسن العجلوني،**الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظة شمال الأردن**،المجلة الأردنية في العلوم التربوية،المجلد12،العدد4،الأردن،2016،ص485.

[4]-خزنة بنت ثامر الميطري،**العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الملك سعود**،رسالة ماجستير(غير منشورة)،السعودية،1438،ص8.

هي حرية الأستاذ الجامعي في ممارساته الأكاديمة ،وحرية نشاطه التدريسي المتمثلة في:(حرية إختيار أسلوب التدريس،وتقييم الطلبة،وتحديد مصادر الدروس)،وحرية نشاطه البحثي المتمثلة في(حرية النشر البحوث،والتأليف،والترجمة،والمشاركة في الملتقيات العلمية الدولية والوطنية) وذلك دون أي قيد أو عراقيل من شأنها أن تعيقه عن تأدية مهامه الوظيفية.

6-5- التكوين :

يعرف على أنه:" نشاط متعمد تمارسه المنظمة بهدف تحسين أداء الفرد في الوظيفة التي يشغلها". [1]

كما يعرف على:"أنه تغيير في الإتجاهات النفسية والذهنية للفرد إتجاه عمله تمهيدا لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل".[2]

ويعرفه **لخضر سيكيو** بأنه :"مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة،وتحقيق أهدافهم الشخصية والإجتماعية من جهة أخرى دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية [3].

- **تعريف إجرائي :**

هو التكوين المستمر الذي يهدف إلى إكساب الأستاذ الجامعي بعض المهارات والسلوكيات والخبرات والمعلومات لتحسين أدائه خاصة بعد إلتحاقه بالخدمة من أجل تطوير أدائه بإستمرار.

6-7- الأداء :

[1] سعاد نائف برنوطي، **إدارة الموارد البشرية**، ط3،داروائل للنشر،الأردن،2007،ص 433 .

[2] أحمد ماهر،**إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية،الإسكندرية،2007،ص 453 .

3Lakhdar Sekiou,**gestion du personnel les editions d'organisation**,paris,1986,p 153 .

ويعرف الأداء في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأنه:"هو الطريق التي يتم بها عمل الشيء أو أي عمل معين من أجل إنجاحه أو إفشاله،فإذا كان أداء العامل جيدا كانت النتيجة جيدة ومفيدة،وإذا كان رديئا جاءت النتيجة لتدل على طبيعة الأداء الفاشل".[1]

ويعرف الأداء في معجم الإدارة من الناحية الإدارية على أنه :"القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفء المدرب،ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما ولإمكان ترقية الموظف تجري له إختبارات أداء أو يعتمد في ذلك على تقارير الأداء،أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه في فترة زمنية محددة".[2]

- **التعريف الإجرائي :**

هو كل ما يقوم به أو ينجزه الأستاذ الجامعي لأجل إتمام مهام وظيفية ما وفي مدة زمنية محددة سواء على مستوى نشاطه التدريسي أو نشاطه البحثي.

6-8- الأستاذ الجامعي :

تعريف إصطلاحي :

عرفه معجم مصطلحات التربية :"هو ما يضطلع به عضو هيئة التدريس من مهام وما تنطوي عليه هذه المهام من ممارسات وأفعال وأنشطة للقيام بالأداء الجامعيالمتوقع في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والمشاركة في الإدارة الجامعية شرط توفيرالشروط اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة ومن ثم تحقيق رسالة الجامعة و أهدافها".[3]

تعريف إجرائي :

1جرجس ميشال جرجس،**معجم مصطلحات التربية والتعليم**،ط1،دارالنهضة العربية،بيروت،لبنان،2005،ص 41 .

2إبراهيم بدر شهاب الخالدي،**معجم الإدارة**،ط1،دار أسامة،الأردن،2001،ص 31 .

3فاروق عبدهفلية،أحمد عبد الفتاح الزكي،**معجم مصطلحات التربية لفظاً وإصطلاحاً**،دارالوفاءلدنيا الطباعة ،مصر،2004،ص 96 .

هو الشخص الذي يحمل مؤهلاً علمياً عالياُ الماجستير أو الدكتوراه والذي يؤهله للعمل بجامعة الجلفة والقيام بدور التدريس والبحث العلمي وهو العنصر الفعال والمنفذ للعملية التعليمية والمساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية.

6-9- أداء الأستاذ الجامعي:

التعريف الإجرائي:

هو كل ما يقوم به الأستاذ الجامعي من مجهودات ونشاطات وأدوار فعلية من تدريس وبحث علمي من أجل إضفاء ديناميكية داخل و خارج الوسط الجامعي.

6-10-الجامعة :

التعريف الإصطلاحي:

يعرفها **buissonFerdinand** على أن الجامعة:"مؤسسة إجتماعية تهدف إلى ضمان عملية التواصل بين العائلة والدولة من أجل إعداد الأجيال الجديدة،ودمجها في إطار الحياة الإجتماعية".[1]

يرى **آلان تورين:**"أن الجامعة هي مؤسسة تضمن التعليم والتكوين العالي أو المهني وقد تكون عمومية أو خاصة...وعالم الجامعة هو المكان الذي يمتاز بإعداد نمط ثقافي جديد،كما أنها تمثل منظمة أو مجموعة منظمات،تقوم بمختلف الوظائف الإجتماعية،وتلاقي المشاكل الوظيفية لمختلف المشاكل الوظيفية".[2]

- **تعريف إجرائي:**

[1]علي سعيد وطفة وعلي حاسم الشهاب،**علم الإجتماع** ،المؤسسة الجامعية للدراسة والنشروالتوزيع،بيروت،2004،ص15.

[2]Alain Tourain,**université et societe aux état Unis** , edition du seuil, paris,1972,p125.

الجامعة هي المكان الذي يستقبل الطلاب من جميع الفئات العمرية والطبقات الإجتماعيةوالذي يعمل الأستاذ الجامعي دوراً هاما في تكوينهم ثقافيا ومعرفيا وعلمياً،كما أنها تساهم في ربط الجامعة بالمجتمع من خلال بناء علاقة تفاعلية هادفة.

7- الدراسات السابقة :

تكتسي الدراسات السابقة أهمية كبيرة بالنسبة للباحث فهي تفيده في جوانب عديدة والتي كما يحددها منذر الضامن في أنها:تعطينا أفكارا حول المتغيرات التي أثبتت الدراسات أهميتها أو عدم أهميتها في حقل معرفي معين،وكما تزودنا بمعلومات حول العمل الذي تم إنجازه والذي يمكن تطبيقه،وتوضح لنا العلاقة بين المتغيرات التي تمت دراستها،كما تعطينا الأساس الذي تؤسس عليه المشكلة وأهميتها [1] ولعل أهم ما يكتسبه الباحث من الدراسات السابقة هو تفادي التكرار وتجاوز التقليد وهذا ما يدعم فكرة إضافة الجديد للبحث العلمي .

فمن خلال إطلاعنا على مختلف الدراسات حسب علمنا فقد وجدنا بعض الدراسات التي لها علاقة بموضوع دراستنا وتناولته من زوايا مختلفة،وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية ولكننا وجدنا دراسات تتناول أحد متغيري الدراسة أو شبيهة بها على الأقل تلك التي تناولت العوامل الإقتصادية والمهنية أو حتى تلك التي تناولت بعض الجوانب المتعلقة بالأستاذ الجامعي كإعداده وتكوينه،ونود أن نشير إلى أن الدراسات التي سوف يتم إستعراضها جاءت في فترات زمنية مختلفة وتراوحت بين العربية والأجنبية.

وفي ما يلي سنحاول عرض بعض الدراسات الجزائرية والعربية والأجنبية:

7-1-الدراسات الجزائرية:

[1] منذر عبد الحميد الضامن،**أساسيات البحث العلمي**،ط،1،دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن،2007،ص 83 .

- **دراسة:**لطفي دحماني بعنوان " **تأثير العوامل السوسيو مهنية على الولاء التنظيمي** "رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أدرار بعلم الاجتماع التنظيم والعمل (2016-2017)

هدفت الدراسة إلى :

الاهداف العملية :

- لفت إنتباه القائمين على منظمات الأعمال إلى ضرورة الإهتمام بتحسين العوامل السوسيو مهنية للعامل بغية تحسين أدائه المهني.
- معرفة تأثير العوامل السوسيو مهنية على الولاء التنظيمي لدى العامل.
- معرفة تأثير الحالة العائلية على الولاء التنظيمي لدى العامل
- التعرف على تأثير الفئة العمرية التي ينتمي إليها العامل على ولائه التنظيمي.
- معرفة تأثير المستوى الدراسي للعامل على ولائه التنظيمي.
- معرفة تأثير حجم الالتزامات الأسرية التي يتحملها العامل على ولائه التنظيمي.
- التعرف على تأثير جماعات العمل غير الرسمية على الولاء التنظيمي لدى العامل.
- معرفة تأثير المدة التي قضاها العامل في ممارسة نشاطه داخل المنظمة على ولائه التنظيمي.
- معرفة تأثير الرضا الوظيفي للعامل على ولائه التنظيمي.
- التعرف على تأثير الحوافز التي تقدمها المنظمة على الولاء التنظيمي للعامل
- دراسة تأثير نمط القيادة على الولاء التنظيمي للعامل.
- التعرف على تأثير بيئة العمل الفيزيقية على الولاء التنظيمي للعامل.

الأهداف العلمية :

- إثـراء الموضـوع الخـاص بتـأثير العوامـل السوسـيومهنية علـى الـولاء التنظيمـي بالبحـث والدراسة.
- جعـل هـذه الدراسـة نقطـة إنطـلاق لدراسـات أخـرى تعنـى بالعوامـل السوسـيومهنيةللعامل أو الولاء التنظيمي وفق مقاربات أخرى

منهج الدراسة:وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالدراسة.

أهم النتائج التي توصل اليها الباحث هي:

- تـؤثر العوامـل السوسـيو مهنيـة علـى الـولاء التنظيمـي للعامـل بالمؤسسـة الجزائريـة فتعـززه وتدعمه أو قد تثبطه وتعيقه تبعا لحالتها وهي كالتالي:
- حجـم الالتزامـات الأسـرية: كلمـا كـان حجـم الالتزامـات الأسـرية كبيـر زاد الـولاء التنظيمـي والعكس
- جماعـات العمـل:كلمـا كانـت علاقـة العمـل بجماعـات العمـل وطيـدة زاد الـولاء التنظيمـي والعكس
- المسـمى الـوظيفي:كلمـا كـان المسـمى الـوظيفي للعامـل مرتفعـا للعامـل زاد الـولاء التنظيمي والعكس
- الحـوافز: كلمـا سـعت المنظمـة نحـو تحفيـز العـاملين بإسـتخدام الحـوافز الماديـة والمعنويـة أدى ذلك إلى تعزيز الولاء التنظيمي لديهم والعكس
- نمـط القيـادة: كلمـا كـان تمـط القيـادة فـي المنظمـة ديموقراطيـا زاد الـولاء التنظيمـي للعاملين ويقل كلما كان اوتوقراطيا ويق اكثر كلما كان متسيبا
- البيئـة الفيزيقيـة للعمـل:كلمـا كانـت البيئـة الفيزيقيـة للعمـل تراعـي الشـروط الصـحية والنفسية للعامل أدى ذلك إلى تعزيز الولاء التنظيمي والعكس.

- أما العوامل السوسيومهنية الأخرى فلم يظهر لها أي تأثير على الولاء التنظيمي وهي كالتالي:الحالة العائلية،الفئة العمرية،المستوى الدراسي،مدة العمل.

- **دراسة:**براهيمي وريدة بعنوان"**المعوقات الإجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية** "،رسالة ماجستير غي منشورة،جامعة باتنة بتخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل(2005/2004)

هدفت الدراسة إلى :

- تحليل الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي ،عن طريق عرض أهم المعوقات الإجتماعية التي يتعرض لها داخل الجامعة والمتصلة مباشرة بمهنته وإبراز حجمها،وخارج الجامعة بإعتباره فرد داخل المجتمع.
- معرفة مدى تأثير المعوقات الإجتماعية على أهداف الجامعة.
- محاولة التوصل إلى كشف جوانب المعوقات القائمة والتنبؤ بها،ووضع أنسب الحلول لها والعمل على مواجهتها،وذلك من خلال الحلول والإقتراحات التي يقدمها الأساتذة.

منهج الدراسة: إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الملائم لطبيعة الدراسة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة:

- تكوين الأستاذ الجامعي الذي يتلقاه هو تكوين تحت المتوسط.
- بيروقراطية الإدارة تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي لمهامه ممايؤثر ذلك على تحقيق الجامعة لأهدافها.
- الوسائل التعليمية غير متوفرة بالجامعة ممايؤثر ذلك على أداء الأستاذ الجامعي .
- ترقية الأستاذ الجامعي التي تتمثل في عدم موضوعية المعايير المتبعة للترقية والترشح لها،طول الإجراءات الإدارية،مشاكل المعادلات بين الشهادات.

- الأجر منخفض جدا مقارنة مع المستوى المعيشي للأستاذ الجامعي.
- المكانة الإجتماعية تتمثل عموماً بأنها متوسطة،وهذا يؤثر على أهداف المؤسسة الجامعية.

- **دراسة:**ذهبية سيد علي بعنوان"**الإستقرار الإجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على أدائه الوظيفي**"،أطروحة دكتوراه (غير منشورة(ذ)،جامعة الجزائر2، بتخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل(2015/2014).

هدفت الدراسة إلى :

- إبراز واقع الأستاذ الجامعي الجزائري التطرق بصفة معمقة لوضعية الأستاذ الجامعي الإقتصادية والإجتماعية والصحية والمهنية ومحاولة ربطها بالأداء الوظيفي فيما يخص الفضاء العلمي.
- إبراز أهمية الوضعية الإجتماعية التي يعيش في ظلها الأستاذ الجامعي الجزائري من خلال توضيح الأهمية البالغة لكل من الأجر والسكن والصحة الجسمية والنفسية .
- ضعف إنتاجية الجامعة الجزائرية راجع لعدم الإهتمام بالأستاذ الجامعي من خلال الإستقرار الإجتماعي له.

منهج الدراسة:لقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الملائم للدراسة

أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي:

- إفتقار الأستاذ الجامعي للسكن مما يؤثر ذلك سلبا عل أدائه الوظيفي من خلال (بناء الدرس ،تحديد الدرس.....).
- تأثير الصحة الجسمية والنفسية للأستاذ الجامعي على عملية التدريس والإشراف،والتأكيد على سلامة الصحة النفسية للأستاذ الجامعي التي تلعب دورا هاما على عملية التدريس والإشراف.

- الصحة الجسمية للأستاذ الجامعي لاتؤثر على بدرجة كبيرة في عملية التدريس والإشراف وعملية الإنتاج العلمي.
- تأثير الوسط الإجتماعي على العملية التدريسية للأستاذ الجامعي ،وأيضا المستوى التعليمي للأسرة يؤثر في عملية التدريس من خلال إستخدام أساليب حديثة في التدريس.
- كما يؤثر الوسط الإجتماعي في عملية التدريس والبحث،بحيث أن الأستاذ الجامعي يتأثر تأثيرا بالغاً من خلال المحيط الإجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه على أدائه الوظيفي.

7-2-الدراسات العربية:

- **دراسة:** سناء أحمد كمال عبد السلام الموسومة بـ "**العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة** "**دراسة ماجستير غير منشورة في التربية** سنة2005

هدفت الدراسة إلى البحث في العلاقة بين العوامل الأكاديمية المتمثلة في كل من التدريس والإنتاج العلمي والنشاط العلمي والحرية الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة التربوي.

المنهج المستخدم: إعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة أو المشكلة وتفسيرها وتحليلها وتطويرها،كما قامت الباحثة ببناء مقياس من أجل بيانات هذه الدراسة

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

- محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس التربويين،يليه محور الإنتاج العلمي ثم محور النشاط العلمي وأخيرا الحرية الأكاديمية.

- أن العلاقة بين المحاور الأربعة ومستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الإناث منها بين الذكور وبين الاساتذة عنها بين الأساتذة المساعدين والمدربين
- أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام في حدود المتوسط بالنسبة للعينة ككل.

- **دراسة:**يسرى حسين إبراهيم شقير الموسمومة بـ **العوامل الإقتصادية والإجتماعية والمهنية وأثرها في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في محافظة إربد** رسالة ماجستير في التربية بجامعة اليرموك سنة 2005

هدفت الدراسة إلى بحث أثر العوامل الإقتصادية والإجتماعية والمهنية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في محافظة إربد،وقد تناولت الباحثة التساؤلات التالية :

- ما درجة تقدير معلمي محافظة إربد للعوامل الإقتصادية والإجتماعية والمهنية التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (0،005)في تقدير معلمي محافظة إربد للعوامل الإقتصادية والإجتماعية والمهنية التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى إلى المؤهل العلمي والخبرة والدخل الإقتصادي والجنس ومادة التخصص والحالة الإجتماعية.
- بيحث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات والمعلمين وتم سحب عينة من المجتمع بشكل عشوائي(459) معلما ومعلمة.

المنهج المستخدم: فقد إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي للتحقق من فرضيات الدراسة وأسئلتها التي تدور حول العوامل الإجتماعية والمهنية والإقتصادية ودورها في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في فلسطين إتجاه مهنة التدريس.

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

- كان هناك أثر دال للمؤهل العلمي عن مستوى دلالة(0،005)في تقدير معلمي محافظة إربد للعوامل الإقتصادية والإجتماعية والمهنية التي تؤثر في الرضا الوظيفي،وكان هناك فروق ذات دالة عند نفس المستوى بين الدبلوم من جهة والباكلوريوس،والماجستير من جهة أخرى،ولصالح الدبلوم.
- لم يكن هناك اثر دال للخبرة عند مستوى الدلالة (0،05) في تقدير المعلمين للعوامل الإقتصادية والإجتماعية والمهنية للرضا الوظيفي.

- **دراسة:**نعمة مصطفى بلال الموسمومة بـ **العوامل الإجتماعية والإقتصادية المؤثرة في أداء المعلم بمرحلة الأساس 2001.**

وقد هدفت الدراسة إلى :

- لرفع الوعي المعلم وإعداده حتى تكون ذو فاعلية وإيجابية في العملية التعليمية.
- التعرف على مشاكل المعلمين عن قرب وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- التعرف على العوامل التي تزيد من دافعية الأداء.

المنهج المستخدم: إستخدمت الباحثة المنهج المسحي وتم إجراء الدراسة على 50 معلم ومعلمة وتمت المعالجة الإحصائية عن طريق النسب المئوية

أهم النتائج التيأسفرتعنها الدراسة:

- إن إستقرار البيئة المدرسية بكل محتوياتها تؤثر تأثير واضح على الأداء.
- إرتباط المعلم بالمجتمع ومن حوله وتفاعله معه يؤثر في فاعلية المعلم
- توصلت الباحثة إلى أن تأخير المرتبات عن زمنها المحدد يقلل من فاعلية أداء المعلم.
- إرتفاع أسعار متطلبات الحياة والبحث عن وسائل أخرى للكسب تقلل من دافعية الأداء.

- تحفيز المعلم مادي ومعنوي يؤدي إلى إرتفاع الروح المعنوية بالتالي يؤدي إلى تحسين الأداء.
- تمسك المعلم بقيم دينية تؤدي إلى العمل الجيد لأن قوة الإيمان تؤدي إلى العمل الصالح.

- **دراسة** :ضرار عبد الحميد التوم العتيبي المسومة بـ:**دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.**

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد،وقد جاءت الدراسة لتعكس مدى الإهتمام بهذه الظاهرة محاولة بذلك تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي يمكن إجمالها في :
- التعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام.
- ترتيب العوامل المحددة لمستوى الرضا الوظيفي حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس الوظيفيين والمتعاقدين.
- قياس درجة الإختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضيين عن العمل وبين فئة غير الراضيين من حيث (الدرجة العلمية،الخبرة،السن،والجنسية).
- وٌد أجريت على أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة خالد وقد تضمنت الدراسة عينة قدرها (377) مفردة،وقد إستخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة في طبيعة البيانات وفرض الدراسة مثل (النسب،التكرارات،المتوسط، المرجح بالأوزان،إختبار ztest)

أهم النتئج التي أسفرت عنها الدراسة:

- توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في (الرضا عن علاقات العمل،إدارة الأقسام العلمية،الآمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس).

- **دراسة:**(العامري:2014) الموسومة بـ"**المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمينة.**

هدفت هذه الدراسة:

- إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية
- تحديد أثر متغيرات الكلية، والجنس، والتخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخدمة، والعمر على هذه المشكلات.

المنهج المستخدم:وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في الحديدة وعمران، البالغ عددهم (204) من أعضاء هيئة التدريس، وقد استجاب منهم (147) عضوا، يمثلون (70.3%) من مجتمع الدراسة.ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة ذات تدرُّج خماسي، تكونت في صورتها النهائية من (61) فقرة، موزعة على (6) مجالات؛ وبعد تطبيق الدراسة، وإجراء التحليلات الإحصائية.

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

أن أكثر المشكلات حدة كانت في المجالات المتعلقة بأنظمة الرواتب والحوافز، والجوانب التعليمية، وبيئة العمل، والسياسات والممارسات الإدارية لإدارة (الكلية/الجامعة)على التوالي؛ بينما كانت المشكلات في مجالي الترقيات الأكاديمية والطلبة، أقل حدة.كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المشكلات المتعلقة بالرواتب والحوافز، تبعاً لمتغير

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

- **دراسة:**الأغبري (1995) : بعنوان "**الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صنعاء**"

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على واقع التعليم الجامعي في اليمن وما المقصود بالتأهيل التربوي في الجامعة وما أهميته وما مبرراته وما هي فلسفته وأهدافه وتناول الباحث الجهود العربية والعالمية في مجال تأهيل عضو هيئة التدريس.

المنهج المستخدم:وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسته النظرية التي تناقش واقع التعليم الجامعي في اليمن،ومن خلال الدراسات والأدب التربوي المتوفر.

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

أن عضو هيئة التدريس في جامعة صنعاء يفتقد الإعداد والتأهيل التربوي ما عدي المتخصصين في مجال التربية،وأن إعداد عضو هيئة التدريس يعتمد على الإبتعاث وذلك لعدم قدرة جامعة صنعاء على الإعداد والتأهيل وأن جهود جامعة صنعاء والجهود العربية غير كافية في هذا المجال.

وقد أوصى الباحث أن يكون التأهيل المقترح بداية للمعيدين والمدرسين والمساعدين،وبعد نجاح التجربة تُعَمم على المدرسين بالجامعة وعلى صورة الإستفادة من التجارب العالمية التي طبقت فكرة التأهيل التربوي لأساتذة الجامعات وضرورة إدخال

المقررات التربوية كجزء من متطلبات التأهيل والإعداد في مناهج الدراسات العليا بجامعة صنعاء والعمل على إنشاء مراكز للإعداد والتأهيل التربوي بالجامعة.

- **دراسة :حسين وحنفي** سنة 2000 حول "**تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الإتجاهات العالمية**"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الإتجاهات العالمية في مجال المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمرتبطة بمجالات (التدريس،البحث العلمي،خدمة المجتمع) والتعرف على واقع المهام الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات المصرية،وكيفية الإستفادة من الإتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير هذا الواقع، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لرصد واقع المهام الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات في بعض الدول المتقدمة مقارنة بواقع التعليم في مصر مستعينا بالدراسات السابقة للإجابة على أسئلة الدراسة وقد إقتصرت مجالات الدراسة على (التدريس،البحث العلمي،خدمة المجتمع)

أظهرت نتائج الدراسة :

في مجال مهمة التدريس أن غالبية الجامعات المتقدمة في العالم تهتم بتحسين المهمة التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية وأن هناك ضعفا واضحا في الأساليب التدريسية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حيث أن أساليبهم مازالت تقتصر على المحاضرات والإلقاء والتلقين اللفظي.

وفي مجال المهمة البحثية يتبين أن هناك إهتماماً ملحوظا بالمهمة البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الدول المتقدمة تتمثل في توفير التمويل وتوفير المكتبات والكوادر الفنية المساعدة للباحثين وإنشاء مراكز للإبداع والإبتكار العلمي داخل الجامعة.

أما المهمة البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فهي بحاجة إلى مزيد من التخطيط المستمر والتنظيم والدعم والإستخدام الأمثل للموارد الفنية والبشرية،وفي مجال خدمة المجتمع في مصر يقوم أعضاء هيئة التدريس بمهامهم في خدمة المجتمع والبيئة من خلال عقد الدورات وتقديم الإستشارات وتدريس الكبار وهذه الجهود تحتاج إلى تطوير [1]

- **دراسة** :اليونيسكو :1987 حول "**عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية أوضاعه وقضاياه**"

هدفت الدراسة إلى:

– التعرف على المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وسبل إختياره وإعداده وتطويره والوقوف على العقبات التي تواجه البحث العلمي.

المنهج المستخدم:وقد إستخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي والإطلاع على الدراسات السابقة في طرق ووسائل إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس والإطلاع على تجارب الجامعات العربية.

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

أن الغالبية العظمى من الجامعات لا تأخذ بالإعتبار عند إقرار الحوافز لعضو هيئة التدريس الإمتياز في تفوق وبراعة المربي في التدريس ولكنها تركز على بحوث عضو هيئة التدريس بصرف النظر عن كفاءته التدريسية ونشاطه في مجال خدمة المجتمع، وفي مجال التدريس رأى الباحث أن أهم ما يميز برنامج إعداد المدرس الجامعي في جامعة القاهرة الإستجابة الجيدة لأعضاء هيئة التدريس وتقديم التسهيلات والحوافز من

[1] محمد مرزوق أبو وطفة، **واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير (دراسة غير منشورة)، غزة، فلسطين، 2002، ص ص 77 78 .

قبل إدارة الجامعة ومن أهم الصعوبات التي تواجه هذا المركز هو عدم وجود مدرسين متخصصين في التدريس الجامعي .

وفي **مجال البحث العلمي**لخص الباحث إلى أن نشاطات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية لا تمثل أكثر من 5% من أعبائهم الوظيفية،وأن هناك فرقا وهوة كبيرةبين ما هو منتج فعلا وما هو منتظر من القوى البشرية العاملة في البحث والتطوير ،وعن هجرة الأدمغة العربية وأصحاب الكفاءات أظهرت النتائج ضعف الإهتمام من الدولة وضعف الإمكانات الداعمة لعضو هيئة التدريس من حوافز مادية ومعنوية وأجهزة وتسهيلات لحضور المؤتمرات،وعدم الإستثمار لنتائج البحوث والدراسات وذلك يدفع للهجرة،**وفي مجال التدريس** خلص الباحث إلى وجود عقبات تؤثر سلبا على أداء المدرس مثل زيادة الإقبال الطلبة على التعلم،أو التدريس بلغة أجنبية كونها اللغة التي درس خلالها مواده الدراسية مما يؤثر على حضور اللغة العربية،ورأى الباحث أن الحرية الأكاديمية هي أحد طرق إستقرار أعضاء هيئة التدريس.

7-3-الدراسات الأجنبية :

- **دراسة:**كينث أبل ويلبرث ماكينتش التي أجريت حول تحسين التعليم الجامعي من خلال تطوير أعضاء هيئة التدريس ،وقد أجريت في عدد من الولايات الجنوبية للكليات والجامعة في مينيسوتا ودكوتا الشمالية والجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية.

هدفت الدراسة:

- إلى معرفة طبيعة التطوير الأكاديمي وأغراضه وطبيعة الأنشطة التي طبقت في جميع الكليات والجامعات التي أسهمت في هذا المشروع.
- بالإضافة إلى تحليل دافع الجهود والمساعيالمبذولة في تلك المؤسسات من أجل تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس.

- وكذلك تحليل فعالية برامج التطوير الأكاديمي التدريبية وتقويمها وتحديد الصعوبات والمشكلات التي تواجهها.

أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة :

تميز تلك البرامج التدريبية بالتخطيط السليم،حيث أنها أشركت مجموعة من هيئة التدريس في الإعداد والتخطيط للبرامج وإدارتهابفعالية،كما أنها أعدت لسد إحتياجات أعضاءهيئة التدريس وإهتماماتهم ووفرت لهم فرصا تدريبية لإكتساب مهارات جديدة وأسفرت عن نتائج إيجابيةوتغيراتواضحة في مستوى أداء التدريس،والتمكن من المادة العلمية والمناهج الدراسية،وحثهم على المشاركة بها.

أما عن البرامج الأقل كفاءة فقد كانت بعيدة عن إحتياجاتأعضاء الهيئة التدريسية وتفتقر إلى الأهداف الواضحة وغير قادرة على إثارة حماس الهيئة التدريسية،ودعت إلى إعداد برامج تكسب عضو هيئة التدريس بعض المواصفات المطلوبة.

7-4- تقييم الدراسات السابقة:

أ-أوجه الإتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من حيث موضوع الدراسة وأهدافها :إختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تركيزها على مختلف العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي وتتفق مع دراسة**نعمة مصطفى بلال** بعنوان"العوامل الإجتماعية والإقتصادية المؤثرة في أداء المعلم بمرحلة الأساس"،بحيث هذه الدراسات تناولت العوامل الإجتماعية والمهنية

بالنسبة للمعلم بالمراحل الإبتدائية،وكذلك دراسة **يسرى حسين إبراهيم الشقير** بعنوان " العوامل الإجتماعية والمهنية والإقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في فلسطين".

كما أن تلك الدراسات قد أكدت في مجملها عن تأثير العوامل الإجتماعية والإقتصادية والمهنية على أداء الأستاذ الجامعي،كما ولها تاثير أيضا عن مدى رضاه الوظيفي،مما ان بعضها ركزعلى عددم معين من المتغيرات ذات العلاقة بأداء الأستاذ الجامعي ،في حين ركزت بعض الدراسات على أحد متغيرات دراستنا كدراسة(براهيمي وريدة و ذهبية سيد علي) والتي تناولتا بعض المتغيرات كـ:الأجر،السكن ،المكانة الإجتماعية.

من حيث المنهج المستخدم في الدراسة:إتفقتالدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة والتي تميزت بإستخدام المنهج الوصفي.

من حيث مكان الدراسة:إتفقت دراستنا الحالية جزئياً من حيث الحد الجغرافي مع ذهبية سيد علي مع إختلاف مكان إجراء الدراسة،وإختلفت كلياً مع باقي الدراسات التي تركزت بجامعات عربية وأجنبية.

من حيث أداة الدراسة:إتفقت دراستنا الحالية مع معظم الدراسات السابقة في إستخدام الإستبيان كأداة رئيسية في الحصول على البيانات وتحليلها.

ب-أوجه الإتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أما **نقطة إختلافنا** مع هذه الدراسات هو أننا تناولنا بعض المتغيرات المهمة والتي لها علاقة مباشرة بأداء الأستاذ الجامعي كـ: السكن والأجر والمكانة الإجتماعيةوالحرية الأكاديمية والتكوين المستمر.

- كما تتمثل نقطة إختلافنا أيضا في العينة ونوعها التي أجرينا عليها دراستنا فقد كانت على عينة من أساتذة الجامعة بإعتبار الأخيرة تمثل قمة الهرم التعليمي (التعليم العالي) في المجتمع
- إختلاف مجتمع الدراسة عربية وأجنبية وهي تختلف عن خصائص مجتمع دراستنا.
- كما أنه كان إهتمامنا بأداء الأستاذ الجامعي (التدريس،البحث العلمي) بإعتباره المساهم الأكبر في مخرجات التعليم الجامعي وأن للعوامل الإجتماعية والمهنية على إختلافها لها تأثير على أدائه.

- المقاربة السوسيولوجية:

إن الإقتراب النظري يُعد مهماً في أي دراسة ذلك أن أي دراسة لابد وأن يكون لها تأسيس نظري ومتأصل لذلك كانت دراستا تبحث عن مفاهيم مختلفة مثل النسق والوظيفة والتكيف والتساند،وكلها مفاهيم مرتبطة بالنظرية الوظيفية والتي عرفت تطورا مفاهيمياً من خلال منظريها إلا أننا نتوقف عند المفاهيم التي جاء بها "تالكوت بارسونز"، فلقد حدث تطور في أراء بارسونز منذ بداية الستينات وظهرت أفكار جديدة في ثنايا مؤلفاته، وكان من بين الموضوعات المستحدثة"**الحاجة الوظيفية**" والتي إنبثقت عنها "**الملزمات الوظيفية**"وأيضا التوازن الوظيفي،وكثيرا ما إستعمل بارسونز إصطلاح الحاجة بمعنى واسع جدا [1] بحيث يقول بارسونز أن أي نسق وعلى أي مستوى يجب أن يفي بأربع متطلبات إذا كان يريد البقاء،وفي كل حالة فإن نسقا فرعياً متخصصاً لابد أن يظهر لنا الوفاء بكل متطلب على حدة،وهذه المتطلبات الأربعة أو المستلزمات الوظيفية والتي هي ضرورية للأداء الكفء كالتكيف، تحقيق الهدف، التكامل، المحافظة على النمط [2] كما وضح بارسونز في كتابه الذي أعده بالإشتراك مع إدوارد شلز"نحو نظرية عامة للفعل الإجتماعي"أشار فيه إلى أن الخاصية العامة والأساسية لكل نسق إجتماعي تتركز في تساند مكوناته،وذلك التساند الذي يتألف من علاقات محددة بين هذه المكونات كي تناهض عشوائية القابلية للتغاير،وبعبارة أخرى فإن التساند هو الإنتظام في العلاقات بين المكونات الداخلية الذي يحوي ميلاً نحو الصيانة الذاتية التي يعبر عنها تعبيراً عاماً بمفهوم التوازن [3]، وتأسيسا على ما سبق فقد أكد بارسونز "على أن النظام التعليمي مسؤول عن إعداد الموارد البشرية المؤهلة إجتماعيا ومهنياً للقيام بدورها المستقبلي في

[1] محمد عبد المعبود مرسي، **بين نظريتي الفعل والنسق الإجتماعي (دراسة تحليلية نقدية)**، ط1، المكتبة الحديثة القصيمبريدة، 2001، ص 47.

[2] إيان كريب، **النظرية الإجتماعية من بارسونز إلى هابرماس**، تر:محمد حسين غلوم،ب ط، عالم المعرفة، الكويت، 1978، ص 69.

[3] عبد الباسط عبد المعطي، **إتجاهات نظرية في علم الإجتماع**، ب ط، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 114 .

المجتمع"[1] فالجامعة تمثل نسقا فرعيا داخل النسق الأكبر بحيث تشمل مجموعة من العناصر المكونة لها مثل الطلبة،الأساتذة،الموارد المالية،الكليات،الأقسام،وكل عنصر من تلك العناصر يقوم بوظيفة معينة داخل النسق،فالدور الذي يؤديه كل جزء من الأجزاء هو بمثابة الوحدة الأساسية للنسق وما يكتنفه من علاقات وتفاعلات وعلى حسب بارسونز[2] فإن لكل فاعل إجتماعي دور وظيفي يحدد واجباته وحقوقه وعلاقاته الإجتماعية.فالأستاذ الجامعي إذا قام بأداء واجباته في الجامعة،فإنه قد يكون قد نجح في سد حاجاته وطموحاته في كسب الأجور التي يستحقها ونيل الإحترام الكافي من الأخرين.

بحيث تتساند تلك العناصر فيما بينها لإحداث عملية التكامل الوظيفي،فالجامعة تبحث في الكيفية التي بموجبها تحافظ على إستمراريتها، من خلال خلق آليات و ميكانيزمات تتكيف بها مع المحيط أو المتغيرات،

9- صعوبات الدراسة :

إن الشيء المتعارف عليه في الدراسات السوسيولوجية هو مواجهة الباحث لصعوبات وعراقيل أثناء قيامه بالبحث أو "الدراسة" وهذا ما يؤدي بالدرجة الأولى بالتأثير على نفسية الباحث التي هي مهمة جدا، كما أنها تهدد المدة الزمنية والتي من المفروض أن ينجز فيها بحثه وعليه يمكن حصر الصعوبات التي واجهتنا أثناء البحث في :

- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع فهناك دراسات تناولت إما العراقيل الإجتماعية أو الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي أو تلك الدراسة التي تناولت الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي،وأمام ذلك فقد تطلب منا الأمر البحث عن المعلومات بطرق وأساليب أخرى من خلال مصادر أخرى.

[1] علي محمد السيد الخشيبي، **علم الإجتماع التربية المعاصرة**، ب ط، دار الفكر العربي، مصر، 2002، ص42 .
[2] حسان محمد الحسن، **النظريات الإجتماعية المتقدمة**، ط3، دار وائل للنشر، الأردن،2015، ص 163.

- صعوبة توزيع الإستمارات خاصة في ظل وباء كوفيدا 19 مماتعذر علينا الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الأساتذة الجامعيين وقد إستخدمنا أيضا الإستبيان الإلكتروني لكن لم نتلقى تعاون كبير من طرف الأساتذة للأسف.
- عدم تعاون الإدارة المعنية بالجامعة معنا مما منعنا ذلك من الحصول على بعض البيانات والإحصائيات اللازمة المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة سواء ما تعلق ذلك بإحصائيات عدد الأساتذة "أعدادهم" أو كل ما له علاقة بالموضوع الذي من شأنه أن يدعم دراستنا.
- صعوبة الإتصال بالأساتذة الجامعيين خاصة في فترة توزيع الإستمارات نظراً لحساسية فترة وباء كورونا.
- صعوبة إسترجاع الإستمارات مما أدى إلى ضياع الكثير منها.
- صعوبات ميدانية تمثلت في تحديد مجتمع الدراسة من حيث قلة عدد الأساتذة الجامعيين نظرا لقلة تواجدهم بالجامعة في ظل الوباء كورونا.

الفصل الثاني:

التعليم العالي في الجزائر بين الوظائف وضمان جودة الأداء

- تمهيد
- أولا: التعليم العالي في الجزائر
- ثانيا: جودة التعليم العالي في الجزائر
- خلاصة

تمهيد:

يعد التعليم العالي أرقى وأسمى المراحل التعليمية التي يمر بها الأفراد خلال مسارهم التعليمي لأنه في هذه المرحلة يتم تشكيل وصنع وعي الأفراد لإدراك الأدوار المنوطة بهم مستقبلا وكفاعلين يمكن الإعتماد عليهم لخدمة وتنمية البلاد،لهذا السبب أصبح الإهتمام بقطاع التعليم العالي إهتماما دوليا.

ولقد حظي أيضا قطاع التعليم العالي في الجزائر بإهتمام كبير من طرف صناع القرار في الآونة الأخيرة،نظرا لجملة التغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفتها البلاد، والتي فرضت العديد من التوجهات السياسية والبرامج المتعلقة بتغيير الرؤية حول تطوير التعليم العالي بالجزائر،هذا الأخير الذي يسهم في تكوين وتأهيل الموارد البشرية المؤهلة علمياوعمليا.

فلقد أصبح اليوم التعليم العالي بالجزائر يواجه تحديات معرفية وعلمية في ضوء العولمة وتطورات الرقمنة والتقنية أين وضعت صناع القرار في إعادة صياغة جديدة وتطويرية لقطاع التعليم العالي بين الوظائف وتحقيق الجودة.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى :

- التعليم العالي (النشأة والمفهوم،الأهداف والوظائف)
- التعليم العالي بالجزائر (الوظائف والأهداف)
- جودة التعليم العالي (مفهوم جودة التعليم العالي، الأهمية)

أولاً: التعليم العالي في الجزائر

1-التعليم العالي النشأة والمفهوم:

1-1-النشأة :

تعتبر الجامعة من أهم مؤسسات المجتمع نظرا لأنها تمثل قمة هرم المراحل التعليمية ،كما أنه يعتمد عليها في تكوين الإطارات المتخصصة والموجهة مباشرة لسوق العمل ،فلطالما إحتلت الجامعة مكانة هامة وعظمى في تاريخ المجتمعات،وقد رافقته في تطوره فقد كانت بداية الجامعة في الهند القديمة عام (1500 ق م)،أما الصين فقد كانت نشأة الجامعة فيها سنة (124 ق م) فقد كانت الجامعات الصينية تقدم العلوم الكلاسيكية والتعاليم الكونفيشيوسية،أما العرب المسلمون فقد طوروا منذ بداية القرن الثاني الهجري/التاسع الميلادي التعليم الجامعي من خلال إطلاعهم على تراث اليونان والفرس،وأصبحت كل من بغداد ودمشق والقدس وقرطبة مزارا لطلبة العلم من أنحاء العالم المختلفة [1]

أما الجامعة بمفهومها الحديث،فقد ظهرت بوادر الجامعات بهذا المفهوم في أوروبا في أواخر القرن الحادي عشر،إذا أطلق على تجمع الأساتذة والطلاب في شمال إيطاليا عام(1158 م) إسم [يونيفيرستي]،وقد ظهر الكيان الجامعي بالمفهوم المتعارف عليه حاليا أول الأمر في بولونيا عام(1214 م) التي إشتهرت بالدراسات القانونية،وجامعة باريس عام(1200 م) والتي إشتهرت بالدراسات اللاهوتية،ثم توالى إنشاء وتأسيس الجامعات في كافة أنحاء أوروبا [2]

[1]-هشام يعقوب مريزق، فاطمة حسين الفقيه، **قضايا معاصرة في التعليم العالي**، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص21 .

[2] -نفس المرجع، ص 23.

1-2-مفهوم الجامعة :

يعد مفهوم الجامعة من المفاهيم التي إستحوذت على الدارسين والقائمين على مجال العلم لكون الجامعة تحتل مكانة هامة في المجتمعات بالإضافة لكونها تمثل قمة الهرم التعليمي ،لذلك إختلفت المفاهيم تبعاً لإختلاف المنظورات الفكرية والبيئات التي وجدت فيها،بحيث يمكننا تعريف التعليم العالي من خلال الجامعة،وسنعرض بعض التعريفات للجامعة على النحو التالي:

– لقد عرفت الموسوعة البريطانية الجامعة على أنها :"معهد للدراسات العالية يتألف من كليات الآداب والعلوم، ومدارس للمهنيين،ومدرسة خريجين الدراسات العليا.وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة".[1]

– يرى آلان تورين :"أن الجامعة هي مؤسسة تضمن التعليم والتكوين العالي أو المهني وقد تكون عمومية أو خاصة...وعالم الجامعة هو المكان الذي يمتاز بإعداد نمط ثقافي جديد،كما أنها تمثل منظمة أو مجموعة منظمات،تقوم بمختلف الوظائف الإجتماعية،وتلاقي المشاكل الوظيفية لمختلف المشاكل الوظيفية".[2]

كما تعرف الجامعة على أنها:"تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها تعليماً نظرياً معرفياً ثقافياً يتبنى أُسسا أيديولوجية وإنسانية يلازمه تدريب مهني فني بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين،فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة في مجتمعهم بما تملكه من قدرات أكاديمية وأيديولوجية وبشرية".

[1]سامي سلطح عريفج، **الجامعة والبحث العلمي**، ب ط، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2001 ، ص26.
[2]Alain Tourain,**université et societe aux état Unis**. Ed du seuil,colection sociologie ,paris,1972,p125.

وفي نفس الإطار يقول **هاكسيلي**:"إن الجامعة المثالية كما أتصورها هي الجامعة التي يستطيع فيها الإنسان أن يتعلم الطريقة التي يستطيع أن يحصل على المعرفة في كل ميادينها".[1]

ويعرفها **رابح تركي** على أنها:"الجامعة مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثاً،وهدف الجامعة هو طلب العلم،والبحث العلمي".[2]

أما **المشرع الجزائري** فقد إعتبر:" الجامعة بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات لتنمية البلاد".[3]

يتضح لنا من خلال التعاريف السابقة أن الإختلافات واضحة حول مفهوم الجامعة مما يصعب إيجاد مفهوم موحد،بحيث نجد أن هناك تعاريف ركزت على أهمية الجامعة،في حين البعض قد ركزوا على الأهداف والوظائف التي تقوم بها الجامعة،إلا أن في مجملها إتفقت على أنها مكان لتكوين الإطارات،كما أنها تساهم في حل القضايا المجتمعية.

ومهما يكن فإن التعليم العالي يبقى الأكثر أهمية بالنسبة للطلبة أو للدولة لأنه المنعرج الحاسم الذي يؤمن متطلبات كثيرة لكليهما، وعلى هذا الأساس وبالنسبة إلينا فإننا نجد أن التعليم العالي :"هو أرقى المستويات التعليمية،لأنه يؤثر وبصفة تلقائية في شخصية الأفراد المكونين،ويؤثرفي تشكيل وعيهم من خلال إدراك أدوارهم المستقبلية في مختلف القطاعات والمجالات الموجودة في المجتمع".

1-3-أهداف التعليم العالي :

[1] أحمد رياض سكر، **دور أعضاء هيئة التدريس في كليات الإعلام ونظيراتها بالجامعة الفلسطينية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبتهم وسبل تطويره**، رسالة ماجستير(غير منشورة) في أصول التربية ،جامعة الأزهر، فلسطين، 2012، ص3.

[2] رابح تركي، **أصول التربية والتعليم**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 73.

[3] فضيل دليو وآخرون، **الجامعة تنظيمها وهيكلتها نموذج جامعة قسنطينة**، مجلة الباحث، العدد 1، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995، ص79.

إن ما هو متعارف عليه في أوساط السوسيولوجيين وخاصة الوظيفيين بأن إنشاء أي مؤسسة يكون من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف أو الوظائف،وأن تلك الأهداف تعبر في حقيقة الأمر على وظيفية تلك المؤسسة في تفعيل مواردها المالية والبشرية لتحقيق إنجازات على مستويات مختلفة.

فإنشاء الجامعات لم يكن بمحض الصدفة أو كان بشكل إعتباطي،فهي أنشأت من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف تلك الأهداف مرتبطة بالطالب والأستاذ والمؤسسة الجامعية والمجتمع ويمكن حصر تلك الأهداف في :

- إعداد كفايات بشرية عالية المستوى في مختلف المجالات،إذ يسهم التعليم العالي في إعداد أفراد ذوي كفاءات متخصصة يسهمون في قيادة التغيير في مختلف مجالات الحياة.
- تنمية شخصية الطالب بأبعادها المختلفة،وهذا يتطلب تنويعا في النشاطات والفعاليات والمواقف التعليمية المختلفة لكي ينمو الطالب ويتطور في جميع أبعاد شخصيته الروحية والقيمية والمعرفية واللغوية والجسمية والإنفعالية
- تطوير الإلتزام بتحكيم العقل والأخذ بالمنهج العلمي وتطوير مقدرة الطالب في إستخدام المنهج العلمي في الحصول على المعرفة وإكتشاف الحقائق [1]
- الإسهام في تقدم العلوم والآداب والفنون ورقيها.
- القيام بالبحث العلمي وتشجيعه.
- تدريب الأفراد وإكسابهم المعارف والمهارات التي يحتاجون إليها للقيام بالأعمال والوظائف التي يمكن أن تسند إليهم.
- المساعدة على تنمية المجتمع المحلي وتطويره، وتقديم العون إلى مختلف المؤسسات العاملة فيه، والإسهام الفعال في دراسة مشكلاته وإيجاد الحلول المناسبة لها.

[1] هشام يعقوب مريزق، فاطمة حسين الفقية، مرجع سابق، ص27 .

- تنمية التكنولوجيا وتطويرها والعمل على تسخيرها في خدمة المجتمع. [1]

وتأسيساً على ما سبق نجد أن الجامعة تسعى لتحقيق أهداف ذات أهمية لأن وجود الجامعة داخل كيان المجتمع ليس وجود إعتباطي أو عرضي وإنما وجودها كان لأهداف محددة تستهدف بالأساس خدمة المجتمع والأفراد والطلبة،فإذا كان التعليم العالي يعطي ثماره في البلدان المتقدمة لأنه يحقق كل الأهداف المسطرة بدليل التطور العلمي والكفاءات التي تمتلكها والبحث العلمي الموجه لمعالجة مشاكل المجتمع،فإن التعليم العالي بالدول النامية وبالخصوص الدول العربية ومن بينهم الجزائر يبقى بعيداً عن تحقيق ولو جزء بسيط من تلك الأهداف فإذا إنتقلنا مثلا إلى إعداد كفاءات بشرية تجهز لدخول سوق العمل في مختلف القطاعات فهل نقول أن الجامعة نجحت في ذلك إذا ما قارنا ذلك بالواقع أو أننا إذا تحدثنا عن البحث العلمي وتشجيعه فهل فعلا هناك بحث علمي يخدم المجتمع وإلا ما تفسير تخبط المجتمع في مختلف المشاكل،وهذا ما يترجم فعليا أنه إذا لم يتم التخطيط الجيد للتعليم العالي ورسم أهدافه بصور مُعَقلَنة،بحيث يمكن التنبؤ بما سيحققه مستقبلا،فإن ذلك سيجعل من التعليم العالي مجرد كيان لا أكثر وبدون جدوى أو فائدة،وأن التعليم العالي إذا إبتعدت رسالته عن حل مشاكل المجتمع سوف يفقد العلاقة التفاعلية بينه وبين المجتمع،كما أن المؤسسة الجامعية إذا لم تستطع فعليا تحقيق أهدافها من خلال النتائج الملموسة فإنها ستتجه نحو **القصور الوظيفي**،ممايؤثر ذلك سلبا على وظائفها التي وجدت من أجل تحقيقها.

1-4-وظائف التعليم العالي :

كما رأينا أن للجامعة أهداف كثيرة تصبو لتحقيقها،إلا أن تلك الأهداف هي مرهونة ومرتبطة بتحقيق جملة من الوظائف لذلك تعمل مختلف الجامعات بالعالم على تأكيد

[1] عبد الرحمن عدس، **إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية**، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الثالث للوزراء المسئوولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد،1985، ص52.

الـدور الفاعـل للمؤسسـة الجامعيـة مـن خـلال وظائفهـا المختلفـة والتـي تعتبـر سـر وجودهـا وديمومتهـا وإسـتمرارها كمـا أنهـا دليـل قـاطع علـى فعاليتهـا مـن عدمه،لـذلك هنـاك العديـد مـن الوظائف التي تسعى الجامعة لتحقيقها ومن بين تلك الوظائف ما يلي:

1-4-1- وظيفة التعليم :

التعلـيم هـو أحـد الركـائز الهامـة التـي يقـوم بـه التعلـيم العالي،كمـا يعـد أحـد روافـع التنميـة فـي المجتمـع،وأن المجتمـع الحـديث والمعاصـر لا يمكـن أن تـتم فيـه أيـة تنميـة فـي ظـل غيـاب للتعلـيم أو خلـق المجتمـع المـتعلم القـادر علـى التعامـل مـع المسـتجدات العلميـة والتكنولوجيـة [1] كمـا وتعتبـر الوظيفـة التـي تهـدف مـن خلالهـا إلـى تنميـة شخصـية الطالـب مـن جميـع الجوانـب مـن خلالالحصـول علـى المعرفـة وحفظهـا وتكـوين الإتجاهـات الجيـدة عـن طريـق الحـوار والتفاعـل وتوليـد المعـارف والعمـل علـى تقـدمها وتعـود أهميـة هـذه الوظيفـة إلـى درجـة إسـهامها فـي تنميـة الأفـراد تنميـة كاملـة شـاملة،بمعنى المسـتوى الـذي تصـل إليـه الجامعـة فـي أداء وظيفتهـا نحـو تنميـة وإعـداد القـوى البشـرية لسـد متطلبـات المجتمـع منهـا والإفـادة ممـا يتعلمـه الطلبـة للنهـوض بـالمجتمع وإثرائـه [2] ولكـي يحقـق نسـق التعلـيم الجـامعي هـذا الـدور يسـتهدف إعـداد أفـراد قـابلين للـتعلم عوضـا عـن مجـرد متعلمـين [3] وفـي هـذا الصـدد يشـير محمـد العربـي ولـد خليفـة إلـى أن الثـروة الماديـة للمجتمـع لا يمكـن أن تنمـو وتسـتمر فـي نموهـا،إلا إذا صـاحبتها زيـادة فـي الرصـيد الـوطني مـن الثـروة البشـرية المـزودة بالمهـارات الفنيـة وبـالوعي السياسـي وبـالطموح والجديـة [4] إلا أن إسـتجابة الجامعـة لمتطلبـات التنميـة الإجتماعيـة

[1] شبل بدران، سعيد سليمان، **التعليم في مجتمع المعرفة** ، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، القاهرة، ص 251 .

[2] علاء زهير الرواشدة، **دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها وعلاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية لديهم (جامعة البلقاء نموذجا)**، مجلة جامعة أم القرى، المجلد 3، العدد 1،مصر، 2011، ص 184.

[3] شبل بدران وسعيد سليمان، مرجع سابق، ص276 .

[4] محمد العربي ولد خليفة، **المهام الحضارية للجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 177.

والإقتصادية من خلال إعداد القوى البشرية المؤهلة لن يكتب لها النجاح ما لم تتوفر على مقومات معينة،وتتمثل تلك المقومات في ما يلي :

- التوجيه والإرشاد المهني لإختيار ما يناسبهم من تخصصات تتيح لهم الإستقرار النفسي.
- توفير الإمكانيات اللازمة لبلوغ المستوى المطلوب،حتى تستطيع الجامعة أن تنوع التخصصات وأن تطورها بصفة مستمرة بما يتماشى مع التطورات السريعة.
- إشراك قطاعات العمل في التخطيط وتنفيذ خطة التعليم.
- تحديد الإحتياجات المستقبلية من القوى العاملة.[1]

1-4-2- وظيفة البحث العلمي :

يعتبر البحث العلمي من الوظائف الهامة التي تقوم بها الجامعة ذلك أن تطور المجتمع وتقدمه يتوقف على البحوث التي تنجزها الجامعة فالبحث العلمي اليوم يعتبر مقياس تحدد وتصنف من خلاله الجامعات من بين تلك الجامعات السيئة أو الرديئة،حتى أن الكثير من الجامعات لاسيما الغربية تعتبر أن وظيفة الجامعة الأولى هي البحث العلم،لأنه المساهم الأكبر في حل جميع مشاكل مجتمعاتهم،ولذلك نجد أن البحث العلمي هو أكثر إلتصاقاً بالجامعة لسببين:

أولهما: أن الجامعة تتوافر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول.

ثانيهما:أن الجامعة المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات والأبحاث المرتبطة بصورة إنضباطية والتي يمكن لها أن تقدم الخدمات الإستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع المختلفة،سواء كانت حكومية أم القطاع الخاص.

[1] ياسمينة خدنة، **واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية**، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية (دراسة غير منشورة)، الجزائر، 2007، ص41.

فالجامعة لا يمكنها أن تنجح في نشاطها العملي والبحثي ما لم تتوفر لها جملة من الشروط الأساسية المتمثلة في :

- وجود عدد وافر من الباحثين والعلماء المبدعين.
- المناخ الأكاديمي الملائم وما يتطلبه من أجهزة علمية ومختبرات وأجواء إجتماعية ونفسية ومادية ملائمة ونظم إدارية وتنظيمية مريحة تهيئ للباحث الإنكباب على بحثه والتفرغ له.
- الأموال الكافية لنشاطات الأبحاث.
- الوقت الكافي لإجراء الأبحاث.
- الحرية الأكاديمية التي ترفض العوائق المؤثرة على نفسية الباحث.
- وجود الإدارة الوطنية التي توظف هذه الأبحاث لخدمة المجتمع وطرح المشكلات صراحة أمام الباحثين.[1]

فالبحث العلمي يشكل مقياس لمدى فاعلية الجامعة من عدمها،فلا قيمة للجامعة من دون أن تكون منتجة معرفيا،كما أنها لا تستطيع أن تنافس غيرها من الجامعات إن لم تكن تمتلك إنتاجا علمياً متواصلاً،فالبحث العلمي يعد الرابط الذي يربط بين الجامعة و خدمة المجتمع.

1-4-3- وظيفة خدمة المجتمع :

إن المجتمع هو من أوجد الجامعة،والجامعة تعمل وتنشط داخل المجتمع لذلك نجد أن هناك علاقة إعتمادية وتبادلية بين المجتمع والجامعة،فالمجتمع يزود الجامعة بالأفراد الذين يلتحقون للدراسة في الجامعة وهذه الأخيرة مطالبة بإعداد وتكوين كوادر مؤهلة في جميع التخصصات موجهة للعمل في مختلف المؤسسات الموجودة في المجتمع وقيادته

[1] علاء زهير الرواشدة، مرجع سابق، ص 184.

والمساهمة في التنمية للبلاد.إن الجامعة الرائدة هي التي تعد برامجها وهياكلها التنظيمية بما يعزز دورها في القيام بهذه الوظيفة وذلك من خلال تشخيص المشكلات المجتمعية وإعداد البرامج التطويرية لمؤسسات المجتمع وبرامجه المختلفة ،وقد أوضح كل من **شانون وشوينفالد** أن خدمة الجامعة للمجتمع تتمثل في مجموعة الأنشطة والبرامج التعليمية التي تقدم للأفراد من غير طلبة الجامعة وذلك من أجل إحداث تغييرات سلوكية وتنمية في البيئة المحيطة بالجامعة.[1]

و تتمثل خدمة الجامعة للمجتمع في جميع الخدمات والأعمال التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي سواء في الجانب الثقافي أو الصحي أو الإجتماعي أو الإقتصادي والإستفادة من كافة الإمكانات والطاقات المحلية،وفي نفس السياق ترى **باتريشيا كروسون** إلى أن هناك ثلاث مجالات عريضة تقوم بها الجامعات لخدمة المجتمع وهي :

أولا: الخدمة التي تقدمها الكليات أو الجامعات وهي ما تقوم به اللجان والتنظيمات داخل الكلية أو الجامعة أو داخل حرمها والتي تتعلق بتنمية البرامج والسياسات.

ثانيا:الخدمة المهنية والتي تضم اللجان والهيئات التي تعمل لصالح الإتحادات المهنية الإقليمية منها القومية أو الأمور الأكاديمية.

ثالثا: الخدمة العامة وتتعرف إلى ماعدا ذلك من الأنشطة التي لا تعد من قبل الأنشطة الرسمية للتعليم أو البحث العلمي وإن كان لها علاقة بتجمعات أخرى خارج المجتمع الأكاديمي ونجد أن ذلك ينعكس بالطبع على تحقيق التنمية الشاملة والتغير الإجتماعي المنشود وتقوية روح المبادرة والمشاركة وتوثيق العلاقات الإنسانية ومعرفة الأساليب الفنية المستحدثة وملاحقتهم لركب التقدم العلمي والتكنولوجي. [2]

---

[1] منصور بن نايف العتيبي، **تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة**، المجلة التربوية، العدد 36، جامعة عين شمس، مصر، ص ص، 19 56 .

[2] علاء زهير الرواشدة، مرجع سابق، ص190.

إن الجامعة تقوم بمهام متعددة ومتنوعة ،فالملاحظ من خلال وظائفها أنها تحمل رسالة عظيمة ومهما إختلفت مضامين تلك الوظائف إلا أنها في النهاية تصب وموجهة بالأساس للمجتمع بحيث تؤكد بربرا ماتيرو في نفس السياق على أن وظيفة التعليم العالي تكمن أساسا في :

تطوير الكادر(التدريب) :

فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية والمهنية والإدارية ذات المستوى العالي،وتقديم خرجين قادرين على أداء مثل تلك الأدوار.

أ- تطوير المعرفة (وظيفة البحث العلمي) :

ب- وذلك بتوليد المعرفة والإختراعات (الإبتكارات) المطلوبة لتنمية وذلك من خلال البحث العلمي المحلي والمهارة الفنية بالإضافة لنشر تلك المعلومات.

ج- تقديم الخدمات الضرورية (وظيفة الخدمة العامة) :

وذلك من خلال تقديم الخدمات المطلوبة ذات المهارة العالية للمجتمعوعليه تشكل الجامعة رصيداً من الخبرة يمكن إستغلاله من قبل الحكومة والقطاع الخاص.[1]

يتضح لنا من خلال ما سبق أن الجامعة تعمل على إنجاز وظائف مختلفة،فوظيفة تكوين الأفراد التي تعد وظيفة جد صعبة ومعقدة لأنها تتعلق بالأفراد المكونين والتي تتطلب تحقيق تكوين كمي ونوعي لها،وكذلك وظيفة البحث العلمي وهو يعتبر خلاصة ما تقوم به الجامعة من أبحاث،وكذلك وظيفة خدمة المجتمع والتي تتطلب إحتواء جميع مشاكله ومحاولة إعطاء حلول لتلك المشاكل التي تؤرق المجتمع.

[1] باربرا ماتيرو، وأخرون، **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، تر:حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطابية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2002، ص 26.

فتركيز الجامعة على القيام بفعالية لمختلف الوظائف السابقة إنما يترجم فعليا أن وجود الجامعة له تموقع واضح داخل كيان المجتمع من خلال إحداث توازنات مختلفة للفرد المكون والمجتمع.

ثانياُ : التعليم العالي بالجزائر (بين الوظائف وضمان جودة الأداء)

1- السياق التاريخي و الإجتماعي للتعليم العالي بالجزائر

لقد أرست معالم الجامعة الجزائرية في عهد الإستعمار الفرنسي مع إنشاء المدرسة الأولى للطب سنة 1832،والتي إكتملت مع تأسيس لأربع مدارس العليا (الطب،الأدب،الحقوق،العلوم)عام 1909 وأنشئت هذه المدارس العليا مبدئيا لتلبية الإحتياجات الإستعمارية وإحتياجات العملاء الذين كانوا يتوسطون بين الإستعمار والأهالي [1]

وفي مابين سنة (1962-1970) كان تاريخ إنشاء أول وزارة متخصصة في التعليم العالي والبحث العلمي،وتتميز هذه المرحلة بفتح جامعات المدن الرئيسية بالجزائر فبعد أن كانت الجزائر جامعة واحدة وكانت متخصصة في تكوين أبناء المعمرين بالدرجة الأولى،فتحت جامعة وهران سنة 1966،تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967 ثم تلتها بعد ذلك كل من جامعة العلوم والتكنولوجيا- هواري بومدين- وجامعة عنابة بينما في سنة 1984 فتحت الجامعة الإسلامية بقسنطينة،أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعا فهو كان موروثا عن الفرنسيين[2] بحيث أنه في سنة 70 (السبعينيات) لم تتغير الجامعة الجزائرية على حد قول كولون Colon حول هذه الفترة :"الجامعة الجزائرية في 70 لا

[1] بوساحة نجاة، **إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية**، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 8، ورقلة، الجزائر، ص203.

[2] سناني عبد الناصر، **الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية**، أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي (دراسة غير منشورة)، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011، ص 38.

تـزال تـدور حـول سـاعة باريس،فالسـنة الأولـى فـي كليـات العلـوم والآداب بهـا هـي السـنة التحضيرية في الجامعة الفرنسية المعروفة قبل 1966".[1]

وفـي سـنة 1971تـم الشـروع فـي عمليـة إصـلاح شـاملة للتعلـيم العـالي فـي برامجـه وأهدافـه وطـرق وأسـاليب تكـوين الإطارات،ومنـاهج البحـث العلمـي كمـا شـهدت تلـك المرحلـة تطبيـق المخططـات التنمويـة بحيـث فـي المخطـط الربـاعي الأول (1970-1973) :شـهد تضـاعف لأعـداد الطلبـة وفـي المخطـط الربـاعي الثـاني (1974-1977):تميـز لكونـه لـه صـلة بمستويات التنمية ومن أهم الأعمال في هذه الفترة ما يلي:

- تكوين الإطارات العليا اللازمة لتنمية البلاد.
- تدعيم ديمقراطية التعليم بمختلف مراحله بما فيه الجامعي.
- تدعيم عملية إصلاح التعليم الجامعي التي شرع فيها سنة 1971.
- تكييف التعليم الجامعي مع إحتياجات التنمية [2].

ويعتبـر القـانون رقـم 99-05 المـؤرخ فـي سـنة 04 أفريـل 1999 لحظـة فارقـة وهامـة بالنسـبة إلـى تطـور منظومـة التعلـيم العـالي،فهو قـانون تـوجيهي يمثـل خلاصـة كـل مـا إسـتحدث منـذ الإسـتقلال مـن أطـر تنظيميـة وقانونيـة يضـفي عليهـا إنسـجاما عامـا وهـو يقـنن الجهـاز التنظيمـي الضـروري لإعـادة هيكلـة المنظومـة بكاملهـا كمـا يفـتح أفـاق مسـتقبلية هامـة للتنميـة علـى المسـتوى الـديموغرافي وعلـى مسـتوى البنـى التحتيـة ،ويعيـد القـانون التـوجيهي لسـنة 1999 تأكيـد المبـادئ التـي يسـير عليهـا التعلـيم العـالي وعـدد الأهـداف الواجـب تحقيقهـا كمـا يحـدد القـانون الأساسـي للأسـاتذة والطلبـة فـي كـل مسـتويات التعلـيم العـالي ،وهـي مرحلـة

[1] ياسمينة خدنة، **واقع تكوين الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية**، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية (دراسة غير منشورة)، 2007، ص61.

[2] رابح تركي، **أصول التربية والتعليم**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص ص 152 154.

التدرج ومرحلة ما بعد التدرج والتكوين المتواصل،فالمادة الثالثة منه تنص على "أن الخدمة العمومية للتعليم العالي بإعتباره مكونا للنظام التربوي الوطني تساهم في" :[1]

- تطوير البحث العلمي والتكنولوجي وإكتساب المعرفة والمعلومات وتطويرها ونقلها.
- رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن عبر نشر الثقافة والمعلومات العلمية والتقنية.
- التنمية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية للآمة الجزائرية عبر تكوين إطارات في كل المجالات.
- الترقية الإجتماعية مع ضمان العدالة للجميع ولكل المؤهلين لذلك في الحصول على أسمى أشكال العلم والتكنولوجيا.

كما أن القانون ضمن "شروط الحرية في التطوير العلمي المبدع والناقد" وأعاد التأكيد على "موضوعية المعرفة"و" إحترامتنوع الآراء ووجهات النظر"....

كما وتعتبر سنة 2005/2004 التي تم فيها إعتماد هندسة جديدة في عروض التكوين وهي تتمفصل وفق ثلاث مستويات يقابل كل مستوى منها شهادة:ليسانس و ماستر ودكتوراه...تضم عدة إختصاصات متجانسة من حيث الكفاءات والتقنية وكذا المناصب التي يوفرها لها سوق العمل.[2]

ومازال إلى يومنا هذا التعليم العالي يحاول الوصول إلى الأهداف أو النتائج من خلال البرامج والسياسات في إطار الإصلاحات التي تبنتها.

وعليه تعتبر الجامعة وفق القواعد والترتيبات الجزائرية ،مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي،وطبقا للمرسوم

[1] التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، **خمسون سنة في خدمة التنمية من 1962 إلى 2012**، ص 23 ./نقلا عن http://www.mesrs.dz.
[2] المرجع السابق ،ص 25.

التنفيذي رقم (03-279) فإن الجامعة تضطلع بمهام التكوين العالي من جهة ومهام البحث العلمي والتطوير التكنولوجي من جهة أخرى وتتمثل تلك المهام في :

***مهام الجامعة في مجال التكوين العالي:**

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الإقتصادية والإجتماعية والثقافية للبلاد.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعرف وتحصيلها وتطويرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

***المهام المتعلقة بالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي :**

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.
- تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية والدولية في تبادل المعارف وإثرائها[1].

2-المبادئ التي ترتكز عليها سياسة التعليم العالي بالجزائر:

أرست الجامعة مجموعة من المبادئ التي إرتكز عليها قطاع التعليم العالي بها بحيث تمثلت في:

2-1التعريب:

يقصد بالتعريب هو التخلي عن اللغة الفرنسية المتعامل بها في المؤسساتالتعليمية في العهد الاستعماري وإحلال اللغة العربية مكانها، وشرع في ذلك غداة الاستقلال، وبدأ

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي، الجريدة الرسمية:المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003 : **يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها**، العدد51، المادة (2-3)، ص ص 4 5.

التعريب في الجامعة بالأدب العربي والتاريخ والفلسفة وغيرها، إلى أن تم تعريب كل العلوم الإنسانية وبعض التخصصات في العلوم كالرياضيات.

2-2- ديمقراطية التعليم:

لقد كان إسباغ الطابع الديمقراطي على الولوج الى المنظومة التربوية والى التعليم العالي سمة في السياسة الجزائرية منذ 1962 الى يومنا- ففي سنة 1954 كان بمقدور اقل من 07 طلبة في كل100.000 نسمة الولوج إلى الجامعة في وطنهم! و بعد خمسين سنة تجاوز عدد الطلبة الجامعيين ال3.000 طالب في كل 100.000 نسمة. ان اسباغ الطابع الديمقراطي على التعليم العالي والمسنود بمجانية هذا الاخير وبوجود خدمات جامعية لا يمكن اختزالها في عملية تكثير جماهير الطلاب، اي فتح أبواب التعليم العالي لأكبر عدد ممكن من المسجلين. فحتى هذا كان يتطلب أن يكون فتح الأبواب فعليا للشباب من كل الفئات الاجتماعية ومن كل الجهات والمناطق، وأن يكون التوزيع حسب الجنس غير مجحفي حق الاناث. وقد تم بذل جهد معتبر في هذا الشأن.[1]

ويقصد بها أنه من حق كل حامل شهادة الباكالوريا أن يدخلالجامعة،وفي البداية لم يكن يراعي في الدخول إلى التخصصات المختلفة لكن بعد إصلاحات السبعينات أصبح يراعى مبدأ التفوق في مادة يريد الطالب التخصص فيها، فكان عليه الحصول على 12/20 وذلك بغية تزويد البلاد بالإطارات المؤهلة. لكن كان لهذه السياسة الآثار السلبية ألا وهي الزيادة الهائلة في عدد الطلبة وعجز الأساتذة على الاستجابة لمقتضيات التعليم، فلتحسين المستوى التكويني لطلبة الجامعة كان لا بد من إعادة النظر في سياسة ديمقراطية التعليم، والسعي لتحقيق الموائمة بين الجانبين الكمي والكيفي في إعداد إطارات البلاد.

2-3 الجزأرة:

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، **التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر**، ص26.

فور الإعلان عن إستقلال الجزائر ظهرت مسالة جزأرة المنظومة التربوية بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص كإنشغال كبير على مستوى السلطات الجزائرية. فالجزأرة كانت تعني تدخلاً على مستوى برامج التعليم لتكييفها مع الإحتياجات الوطنية من إطارات.[1]

وكمايعني هذا المفهوم تحرير البلاد من التبعية الثقافية والتكنولوجية وهذا بالتخلص من العنصر الأجنبي في مؤسسات الدولة وتعويضه بالعنصر الوطني، حيث نلاحظ أن عدد الأساتذة في سنة 1962 هو 82 أستاذ ومع إتباع هذه السياسة أصبح حوالي 14581 سنة 1997، إن إتباع هذه السياسة كان له الأثر السلبي في جودة التعليم، وهذا نظرا للتخلي عن الأساتذة الأجانب ذوي الخبرة والاعتماد على العنصر الوطني الذي يفتقر إلى الجودة والإستعدادات التعليمية.

ثالثاً:إصلاحات التعليم العالي والإنتقال من النظام القديم إلى النظام الجديد(2004-2013).

لقد شهد النظام القديم للتعليم العالي في الجزائر (النظام الكلاسيكي) خلال الفترة السابقة من الدراسة (1962-2003)، عدة نقائص سواء من الناحية الهيكلية أو التنظيمية للمؤسسات ومن الناحية البيداغوجية و العلمية للتكوين المقدم للطالب الجامعي، خاصة في مجال الإستقبال والتوجيه وعملية تدرج الطلبة، والتي نوردها في النقاط التالية:

- الدخول إلى الجامعة المعتمد على التوجيه المركزي.

- يقوم النظام الكلاسيكي على نظام التدرج صعب، ومتأزم بسبب توجيه أولي غير ملائم مع قدرات الطالب، مما ينتج عنه نسبة الرسوب كبيرة.

- نظام التقييم الخاص بنظام الكلاسيكي لا يساعد على تطبيق البرامج التعليمية المستحدثة بشكل جيد ويسير.

[1] نفس المرجع، ص 26.

– عروض التكوين التي يحوزها لا تتناسب مع شعب البكالوريا الجديدة .[1]

3-1- **ليسانس:** يتكون من تخصصات ووحدات تعليمية موزعة على سداسيات ويشمل 06 | سداسيات ويتضمن مرحلتين أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات وتتمثل ثانيهما | في تكوين متخصص، وينقسم الى غايتين:

– غاية ذات طابع مهني (مهنة تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل.

– غاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر.

3-2- **طور الماستر:** يشمل هذا الطور مجموعة من الوحدات التعليمية موزعة على أربع (04) سداسيات، وهو طور مفتوح لكل الطلبة الجامعيين الحاصلين على شهادة أكاديمية (شهادة الليسانس في ذلك التخصص، ومن مهام هذا التكوين هو التمكين من اكتساب تخصص دقيق في حقل معرفي محدد، بما يسمح بالمرور إلى مستويات عالية من الأداء والمهارة.

3-3- الدكتوراه:

وتبلغ مدته الدنيا 06 سداسيات ومن مهامه:

– تحسين مستوى عن طريق البحث، ومن أجل البحث.

– تعميق المعارف في تخصص محدد ويتوج هذا الطور من التكيف بشهادة دكتوراه بعد مناقشة أطروحة [2].

يعد قطاع التعليم العالي بالجزائر ضمن أهم القطاعات في المجتمع،والذي شهد عدة تغيرات سواء على مستوى زيادة أعداد الطلبة أو على مستوى البرامج أو على مستوى الهياكل والبناءات،كل ذلك لم يشفع لقطاعالتعليم العالي من التقدم والتطور بل ومازال يتخبط في العديد من المشاكلكتضخم عدد الطلبة الخرجين خاصة في ظل نظام **(ل م د)** والذي سيكون مصيرهم البطالة.

---

[1] أيمن يوسف، **تطور التعليم العالي (الإصلاح والأفاق السياسية)**، رسالة ماجستير(غير منشورة)، جامعة بني يوسف بن خدة، 2007، ص57.

[2] وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962-2000، ص14-15.

وهنا تجدر بنا الإشارة إلى أن عملية إصلاح التكوين بالتعليم العالي مازالت تشهد مشاكل عديدة،نظرا للإنتقال السريع من نظام الكلاسيكي إلى نظام ل م د وهو يعد إنتقالا غير مدروس بشكل جيد والذي لم يأخذ بعين الإعتبار واقع الجامعة الجزائرية من حيث عدة أمور : من بينها الكم الهائل للطلبة،توفر العدد الكاف للأساتذة المؤهلين، تكوين وتدريب الأساتذة،توفر الإمكانات المادية.....إلخ.

إن الحديث عن مجمل الإصلاحات التي قامت بها الوزارة المعنية تطرح عدة إشكالات حول:التخصصاتومدى توافقها مع متطلبات العصر وتماشيها مع سوق العمل خاصة بعد إنتشار الذكاء الإصطناعي،فقد ذهب بعض الخبراء إلى أن بعض التخصصات ستفقد قيمتها مع مرور الوقت نظراً لجملة التطورات المعرفية والتكنولوجية التي إكتسحت كل المجالات،وهنا سيشهد بروزمهن جديدة على حساب المهن التقليدية،فالجامعة الجزائرية اليوم حتى وإن خطت خطوات نحو إصلاح نظام التكوين إلا أنها تبقى ميدان للتجارب عن طريق إستيراد نماذج أجنبية مستوردة،مما ينتج عنها التخبط الدائم في المشاكل البيداغوجية وغيرها،وأيضا مجال رقمنة القطاع التي تدخل ضمن الإصلاحات الجديدة إلا أن أغلب الجامعات الجزائرية غير مؤهلة للرقمنة بحكم العديد من الأسباب التي تحول بينها وبين تطبق الرقمنة في الوقت الراهن.

رابعاً:جودة التعليم العالي (التجربة الجزائرية نحو ضمان الجودة)

1- جودة التعليم العالي:

1-1 مفهوم جودة التعليم العالي:

يعد مفهوم جودة التعليم العالي من المفاهيم التي تتباين حولها وجهات النظر والأفكاروذلك وفقاً لوجهات نظر الباحثين وإختلاف عقائدهم الفكرية والإدارية وقد أخذت عدة تعاريف من بينها:

عرف كل من العبادي والطائفي:جودة التعليم العالي على أنها:"الوفاء بمتطلبات العمل التربوي وبتوقعات الطلبة وأطراف معنيين آخرين".

ويعرفها يوسف أبو فارة على أنها :"مجموعة من الخصائص والصفات الإجمالية التي ينبغي أن تتوفر في الخدمة التعليمية،بحيث تكون هذه الخدمة قادرة على تأهيل الطالب وتزويده بالمعرفة والمهارات والخبرات أثناء سنوات الدراسة العالية وإعداده في صورة خريج جامعي متميز قادر على تحقيق أهدافه وأهداف المشتغلين وأهداف المجتمع التنموية".[1]

كما يرى الباحثون في مجال جودة التعليم العالي:"أن لمفهوم جودة التعليم العالي معنيان مترابطان،أحدهما واقعي والأخر حسي،فالجودة بمعناها الواقعي تشير إلى إلتزام المؤسسة التعليمية بتطبيق مقاييس حقيقية متعارف عليها،مثل معدلات الترفيع والإنتقال من طور إلى آخر،أمّا المعنى الحسي للجودة فيركز على ردود أفعال متلقي الخدمة التعليمية ويعبر عن مدى رضاهم بمستوى كفاءة وفعالية الخدمة التعليمية".[2]

كما يتجه مفهوم جودة التعليم العالي إلى:"العملية المنظمة ذات سيرورة مقدمة زمنيا من سنة إلى سنتين يتم فيها تقييم مؤسسات التعليم العالي ككل (الضمان المؤسسي) أو تقييم أحد برامجها(الضمان المتخصص)بناء على لائحة من المعايير المتفق عليها".[3]

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الجودة أصبحت سمة العصر في كل المؤسسات،لاسيماالجامعة،فالجودة في خدمات التعليم العالي تعني التطور المستمر والأداء الكفء لمؤسسات التعليم العالي لكسب ثقة المجتمع في خريجها على أساس آلية

[1] -يونس أحمد أبو فارة،**واقع تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية**،المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،المجلد2،فلسطين،2003،ص251.

[2] -عمر المحمد،**العوامل المؤثرة على جودة التعليم العالي**،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال(دراسة غير منشورة)،جامعة حلب ،2008،ص20.

[3] -محمد يدو ،**متطلبات ضمان جودة التعليم العالي في الجزائربين الواقع والإستشراق**،مجلة معارف،المجلد12،العدد23، جامعة البويرة،2017 ،ص 266.

تقييم معترف بها محليًا وعالميًا[1]. فالوصول الأمثل لجودة الأداء لا يكون إلا بتحقيق البيئة المثالية التي تسمح بمعالجة كل العوامل المؤثرة على إعاقة تحقيق الجودة.

1-2 أهمية تطبيق الجودة بمؤسسات التعليم العالي:

أصبحت الجودة اليوم محط إهتمام كل المنظمات بما فيهم مؤسسات التعليم العالي ،وهذا راجع لعدة إعتبارات أهمها:

- مراجعة المنتج التعليمي المباشر وهو الطالب.
- اكتشاف حلقات الهدر وأنواعه المختلفة.
- تطوير التعليم من خلال تقويم النظام التعليمي، وتشخيص القصور في المدخلات والعمليات والمخرجات حتى يتحول التقويم إلى تطوير حقيقي.[2]

1-3-أهداف جودة خدمة التعليم العالي:

إن تبني مفهوم الجودة في التعليم العالي له عدة أهداف من بينها :

- تحقيق نقلة نوعية في عملية التعليم تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات للأنظمة واللوائح والتوجيهات والإرتقاء بمستوى الطلبة.
- الإهتمام بمستوى الأداء للإداريين والأساتذة في مؤسسات التعليم العالي من خلال المتابعة الفاعلة وتنفيذ برامج التدريب المستمرة،مع التركيز على جودة جميع أنشطة مكونات النظام التعليمي.
- زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الأداء للعاملين في المؤسسة التعليمية.

الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالتدريس والإداريين في المؤسسة والعلم عن طريق الفريق وبروح الفريق.[3]

---

[1] سلامة عبد العظيم حسين،**ضمان الجودة والاعتماد في التعليم**، دار الصوليتة، الرياض، 2005، ص426.

[2] عزة أغا وآخرون، **دراسة تقويمية لنظام الجودة الداخلية في بعض كليات جامعة القاهرة**، جامعة القاهرة، 2010، ص45.

3نفس المرجع ،ص268.

- ضبط وتطوير النظام الإداري بالجامعة من خلال توصيف دقيق للأدوار والمستويات المحددة لكل فرد في ذلك النظام كل حسب قدراته ومستواه.
- تحسين كفايات المشرفين الأكاديميين، ورفع مستوى الأداء لجميع الإداريين من خلال التدريب المثمر.
- تطوير الهيكل الإداري للجامعة بطريقة تسهل عملية التعلم، وتسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التعليمية.[1]
- النظرة الشمولية لعملية التعليم والتعلم، والإبتعاد عن عمليات التدريب المستمر لكافة المعنيين من أجل التطوير والتحسين للوصول إلى مخرجات تعليمية مناسبة ذات صبغة تنافسية.
- رفع مستوى وعي الطلاب الثقافي والمهني والأكاديمي، وتوفير فرص ملائمة للتعلم الذاتي، بصورة أكثر فعالية بإعتبارهم أهم مخرجات النظام الجامعي.
- زيادة الاحترام والتقدير المحلي والإعتراف العلمي بالمؤسسات التعليمية، لما تقدمه من خدمات للطلاب.[2]

1-4 -متطلبات تحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي:

لكي تحقق الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية، فهي بحاجة إلى إحداث متطلبات أساسية؛ حتى تستطيع تقبل مفاهيم الجودة بصورة سليمة قابلة للتطبيق العملي، ومن هذه المتطلبات:

أ. **الثقافة التنظيمية:** إن مفهوم الثقافة التنظيمية في الجودة الشاملة هو الطريقة التي تؤدى بها الأعمال، إذ يؤكد "فيليب اتكنسون" أن الثقافة عبارة عن

[1] عفت سليم: **دراسة تقويمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية**، جامعة حلوان، على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، المجلد 14، الجزء 3، العدد 2، أبريل 2008، ص709.

[2] -نفس المرجع ، ص709.

مجموعة من القيم والسلوكيات والقواعد التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، وإذا أردنا أن نأخذ بمفهوم الجودة الشاملة ومبادئها فعلينا العمل على ترسيخ الثقافة التي يشعر فيها الأفراد بحرية المشاركة بأفكارهم والمشاركة في حل المشاكل واتخاذ القرار، واعتبار ذلك بمثابة قاعدة أساسية في العمل[1].

ب. ضرورة الابتعاد عن الخوف من تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

ج. إيمان الإدارة العليا بأهمية نظام إدارة الجودة الشاملة، وإدراكها لمسئولياتها تجاه التغيرات العالمية الجديدة[2].

د. القيادة التربوية الفعالة: فالمطلوب في إدارة الجودة الشاملة توفير مناخ تعليمي مناسب لثقافة الجودة ينعكس على أعضاء هيئة التدريس ليعكسوه -بدورهم- داخل القطاعات، وفي المواقف التعليمية، والمبادرة إلى التدريب، واكتساب أساليب التنمية، والتطوير لتوفير الأرضية الصالحة لإحداث تغييرات ذات طبيعة فلسفية وعملية يقتضيها نظام إدارة الجودة الشاملة[3].

هـ. ضرورة معرفة الأسباب والمشكلات؛ من خلال الدراسات التحليلية للمؤسسة الجامعية التي تدفعها إلى تطبيق إدارة الجودة الشاملة[4].

و. ضرورة التنسيق والتعاون بين الأقسام والكليات داخل الجامعة لتطبيق مدخلTQM.

---

[1] فيليب أتكنسون، **إدارة الجودة الشاملة التغير الثقافي الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة**، تعريب: عبد الفتاح السيد النعماني، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، 1990، ص104.

[2] صالح ناصر، **عليمات إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2004،ص ص10-69.

[3] أحمد سيد مصطفى، محمد مصيلحي الأنصاري، **برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي**، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، قطر، 2002، ص ص50-57.

[4] أحمد بطاح، **قضايا معاصرة في الإدارة التربوية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص123.

ز. ضرورة التركيز على قاعدة عريضة من المعلومات التي ترشد عملية اتخاذ القرار. حيث تهتم إدارة الجودة الشاملة بمتابعة العمليات عن طريق الجمع المتواصل للبيانات الإحصائية وتفسيرها وتحليلها؛ حتى يمكن تحديد مواجهة المشكلات فور ظهورها بدلًا من الانتظار حتى تفاقمها، ثم محاولة حلها[1].

ح. النظر إلى تحسين الجودة على أنها عملية مستمرة [2].

ط. التعليم والتدريب المستمر لكافة الأفراد على طرق الجودة.

ي. مشاركة جميع العاملين في الجهد المبذول لتحسين مستوى الأداء.

ك. المشاركة الحقيقية لجميع المعنيين بالمؤسسة الجامعية في صياغة الخطط والأهداف اللازمة لتحقيق الجودة.

ل. التشجيع على الإبتكاروالمخاطرة [3].

م. تفريد المؤسسة الجامعية بصورة فاعلة على ممارسة التقويم الذاتي للآداء.

ن.إستخدام أساليب محددة في إتخاذ القرارات،وذلك لزيادة الموضوعية،والإبتعادعن الذاتية[4].

---

[1] أحمد سيد مصطفى، محمد مصيلحي الأنصاري، **برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي**، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، قطر، 2002، ص ص50-57.

[2] توفيق محمد عبد المحسن، **تخطيط ومراقبة جودة المنتجات (مدخل إدارة الجودة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص155.

[3] فرنسيس ماهوني وكارل جي ثور،**ثلاثية إدارة الجودة الشاملة**، ترجمة: عبد الحكيم أحمد،دار الفجر للنشر والتوزيع ،مصر، 2000، ص28.

[4] جميل نشوان، **تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين** ،ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله، في الفترة الواقعة من 5،3/7/ 2004، ص20.

ولتطبيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي لا بد من إحداث بعض التغيرات في أداء الهيئة التدريسية، وكذلك أفراد الهيئة الإدارية كي تتم تنفيذ برنامج **TQM**ويتحقق ذلك من الآتي:

- تدريب أعضاء هيئة التدريس والإداريين على كيفية تطبيق نظام إدارة الجودة.
- لا بد أن تكون أهداف الجامعة واضحة كي يعرف كل فرد مدى الإستفادة من هذه المنظومة.
- لا بد من الأخذ في الإعتبار توعية الأفراد الذين ينتمون للجامعة عند قياس نجاح هذه المؤسسة أو فشلها.
- كل فرد في الجامعة لا بد من أن يشعر باالإنتماء لها، ويتحمل المسئولية تجاهها ويسهم في تحقيق أهدافها.
- لا بد من عمل تقييم دائم للأداء لجميع أفراد الجامعة.
- لا بد من أن تقوم الجامعة بتدريب العاملين بها على كيفية تحقيق أهداف الجامعة وإزالة المعوقات التي تواجهها وكيفية تعميق الأداء[1].

وأخيرًا يحتاج تطبيق نظام الجودة الشاملة تغييرًا وتطويرًا في ثقافة الجامعات ككل، إذا أرادت تحقيق الجودة في أدائها الإداري والأكاديمي، والوصول إلى التميز في حلقات المنافسة والتفوق المحلي والعالمي.

ومن المتطلبات الأساسية التي قد تسهم بنجاح فلسفة الجودة في التعليم الجامعي:[2]

1. إعادة تشكيل ثقافة المؤسسة.
2. الترويج لفلسفة الجودة وتسويقها.

---

[1] كمال إمام كامل: **إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي**، المؤتمر السنوي السابع، إدارة الأزمة التعليمية، كلية التجارة، عين شمس، ص607.

[2] عادل عبدالمجيد علوي، رفقية إبراهيم: **مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن**، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 13، العدد 44، يناير 2007، ص105.

3. التعليم والتدريب.
4. الاستعانة بالاستشاريين.
5. تشكيل فرق العمل.
6. التشجيع والتحفيز.
7. الإشراف والمتابعة.
8. استراتيجية تبني وإدخال برنامج الجودة إلى حيز التطبيق.

1-5- مبررات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي:

وتعني بالمبررات الدواعي الداخلية والإقليمية والعالمية الحقيقية للإقبال على تبني تطبيق إدارة الجودة الشاملة؛ من أجل المحافظة على استمرار مؤسسات التعليم العالي والاطمئنان على تطويرها وقدرتها على مواجهة التحديات.

وقد برزت فكرة مفهوم الجودة في التعليم من خلال التكامل في المؤسسة بشكل إجمالي؛ سعيًا وراء تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تصنيفها بوصفها مبررات للجودة في التعليم، ومنها[1].

- تحقيق الكفاءة للمنتج النهائي من خلال منظومة متكاملة للعمل والكفاءة.
- ضرورة تطوير القدرات الإدارية من حيث المفهوم والتطبيق.
- تمكين فئات العمل ذات العلاقة بالعمل في جو تنظيمي مريح (الرضا الوظيفي) يساعدهم على تحسين أدائهم وجودة منتجهم.
- تزويد الفئات المستهدفة (الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس والعاملين) بالمهارات اللازمة من خلال التدريب والتعليم.

[1] محمد عيسي العبادي: **التعليم العالي ما بين التطور ومتطلبات الاعتماد والجودة - التجربة الأردنية**، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول حول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والإعتماد، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية، 2008، ص487.

- التوسع في استيعاب الطلاب الجدد، فقد تضاعف عدد الطلاب المقبولين في التعليم العالي في الدول الغربية إلى خمسة أضعاف خلال ربع القرن الماضي، وازداد عدد طلاب الدراسات العليا بشكل كبير، وقد ترتب على هذه الزيادة والتوسعة زيادة في التكلفة، وهذه التوسعة والتكلفة الزائدة شدت الانتباه إلى قضايا الجودة.
- عدم وجود آلية مناسبة وفعالة للتنسيق ما بين مخرجات التعليم الجامعي احتياجات سوق العمل.
- تركيز بعض الجامعات على البعد التدريسي[1].

ومن المبررات التي تدعو المؤسسات التربوية وفي مقدمتها الجامعات لتطبيق الجودة ما يلي: [2]

أ- الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي بصورة مستمرة.

ب- السيطرة على المشكلات التي تواجه العمليات الإدارية والحد من تأثيراتها.

ج- إدارة التغيير بصورة منهجية مخططة والتعامل مع نتائجه بعقل مفتوح.

د- تجاوز الآثار الناجمة عن غياب التنافسية في الأسواق العالمية للخريجين.

هـ- الاستثمار الفعال لطاقات أعضاء هيئة التدريس والإداريين وتوظيفها لتجويد التدريس والبحث العلمي لخدمة المجتمع.

و- المواجهة المستمرة للأهداف والبرامج والخطط الدراسية والعمل على تحسينها وفق خطط استراتيجية.

---

[1] أحمد الخطيب: **إدارة الجودة الشاملة ،نموذج مقترح لإصلاح التعليم العالي وتجديده**، المؤتمر التربوي الخامس بعنوان جودة التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة البحرين، أبريل 2005، ص86.

[2] رفعت عمر عزوز، **تصور مقترح لتطوير كلية التربية بالعريش في ضوء الجودة والاعتماد**، المؤتمر العلمي العربي الثاني، التعليم الجامعي الخاص في البلاد العربية قضايا آنية وآفاق مستقبلية،27-28 مارس (جمعية الثقافة من أجل التنمية بالتعاون مع جامعة سوهاج وأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا)،2007، ص ص425-467.

ز- الاستجابة السريعة لحاجات المجتمع إلى الخريجين بمواصفات عالية الجودة والتصدي لمشكلاته بخطط طموحة.

ح- تجديد الثقافة الوطنية.

ط- التعليم العالي نتاج قوة إنسانية عالية الجودة، وهي عملية تعمل على إشباع حاجات سوق العمل بقوى بشرية مؤهلة وذات قيمة نفعية في الاقتصاد والتنمية.

ي- التعليم العالي -بوصفه تدريبًا على البحث العلمي- يعمل علي إعداد الأفراد إعدادًا عاليًا، ويكسبهم مهارات البحث العلمي، ويتم قياس الجودة في هذا الشأن اعتمادًا على جودة الإنتاج العلمي الذي يتم إنجازه، وعلى القدرة على الاكتشاف والتحليل للوقائع وعلى القدرة على معالجة المشكلات وحلها.

ك- يعد التعليم العالي بوصفه مسألة توسع فرص الحياة وسيلة للتطور الاجتماعي، وعرض الفرص للجميع للمساهمة في بناء المؤسسات المختلفة.

- **هيئة التدريس (الأستاذ):**

يعد الأستاذ الجامعي العماد الرئيسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية بالجامعة، ويتوقف على تكوينه وجهده ونشاطه نجاحها في تحقيق أهداف الجامعة، وتكوين فكر الشباب القادر الكفء، فهو الذي يوصل المعرفة إلى طلابه، ويقوم بتصميم المناهج التي تناسبهم، وتساعد في بنائهم العلمي، كما يقوم بإجراء البحوث وإعداد الوسائل المناسبة لتقنينها، ومن هنا يساعد على تنمية المعرفة، بالإضافة إلى تصميمه وتخطيطه وتنفيذه لبرامج خدمة المجتمع، وهو أساس الاتصال بين الهيئات الخارجية بنشاطاته واستشاراته[1].

فأعضاء هيئة التدريس هم جميع العاملين في التدريس، وهم أعضاء المجالس الأكاديمية في الجامعة من حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه في كافة التخصصات، وهم المثبتون والمتفرغون للمهمة الأكاديمية في وظائفها الثلاثة، التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع[2].

لأن المؤسسة الجامعية تحتاج –لأداء وظيفتها– إلى عنصر ذي أهمية كبرى، يتمثل في هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي الذي يعد "حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلًا للمعرفة ومسئولًا عن السير الحسن للعملية البيدانموجية في الجامعة[3].

---

[1] سيف الإسلام علي مطر، **الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات**، بحوث تربوية، العدد 3، القاهرة، 1990، ص08.

[2] رفيق المصري، **تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية**، مجلة جامعة الأقصى، مجلد11، العدد1، ص ص137.

[3] فضيل دليو وآخرون، **إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية**، منشورات جامعة منتوري، جامعة قسنطينة، 2001، ص ص 79–91.

فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل لا بد أن تجمع مدرجاتها ومخابرها عددًا من المدرسين والباحثين، الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة منالمعلومات المعروفة سابقًا ولا بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية، ولكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام تلك المعلومات، وتمثيلها وإعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني[1].

كما أن الأستاذ الجامعي أصبح يشكل تحديًا للجامعة، ومن جماعات الضغط عليها؛ فالجامعة بالنسبة له تعتبر المركز الرئيسي لبحوثه ولدروسه، وعليها أن تهيئ له جميع الفرص والإمكانيات، حتى يمكن استثمار هاتين الوظيفتين على أفضل وجه ممكن[2].

وهناك محاولة للتعرف على بعض المعوقات الأخرى التي تعيق تطبيق أسلوب الجودة الشاملة في الجامعات نذكر أهمها[3]:

- **الهيكل التنظيمي للجامعات:**

يعاني الهيكل التنظيمي للجامعات من بعض جوانب القصور والخلل التي تؤثر على فعالية العملية التعليمية والإدارية؛ حيث يوجد اهتمام كبير بالشكل التنظيمي، بغض النظر عن مدى ملاءمته لظروف العمل الفعلية وإحتياجاته، وكذلك تداخل الوظائف المختلفة، فكل هذا يؤدي إلى عدم قدرة الهيكل التنظيمي على الوفاء بمتطلبات تطبيق أسلوب الجودة الشاملة.

- **انعدام التساوي في الهدف والغرض:**

---

[1] محمد العربي، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص197.

3محمد محمد سكران، **وظائف الجامعة المصرية على ضوء الاتجاهات التقليدية والمعاصرة**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص ص 83-85.

[3] فتحي درويش محمد، أحمد إبراهيم أحمد، **الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي (دراسة تحليلية)**، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع، المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة ،كلية التربية بحلوان ، جامعة حلوان، 1999 ، ص62.

كثيـرًا مـا تقسـم الأهـداف إلـى شـهرية وربـع سـنوية وسـنوية وغيرهـا مـن دون العمـل المسـتمر من أجل تحسين الجودة والوفاء باحتياجات الطالب ورغباته.

- **التركيز على تقييم الأداء:**

ولـيس علـى القيـادة الواعيـة التـي تسـاعد الأفـراد فـي تحقيـق الجـودة الشـاملة بـأعلى المسـتويات، وبالتـالي تتحـول الإدارة إلـي إدارة بالأرقـام، ممـا يـؤدي إلـى تحويـل معـدلات أداء العاملين إلى معدلات قصيرة الأجل .

- **تعدد المستفيدين من التعليم الجامعي:**

يترتـب عليـه صـعوبة تحديـد الأولويـات بـين الخـدمات الواجـب توافرهـا مـع صـعوبة تحديـد معايير قياس مدى جودة الخدمات التي تقدمها.

- **الخلط بين التدريب وتقييم الأداء:**

وهـذا يعنـي إهمـال احتياجـات العـاملين التدريبيـة لفهـم هـذا الأسـلوب؛ إضـافة إلـى إهمـال أبعاده ومعاييره عند تقييم الأداء.

- **عدم استقرار الإدارة وتغييرها الدائم:**

بمعنـى تعاقـب المـديرين علـى الإدارة الواحـدة أو ممـا لا يمـنحهم الفـرص لفهـم اهتمامـاتهم وتطبيقاتها التي تختلف عن اهتمامات المدير السابق أو اللاحق.

- **ندرة البيانات والمعلومات الكافية:**

علـى نحـو دقيـق وسـريع عـن النظـام التعليمـي وإدارتـه، وذلـك لعـدم تـوافر أنظمـة المعلومـات الفعالـة، بـل الاعتمـاد علـى الأسـاليب التقليديـة فـي جمـع المعلومـات والبيانـات عـن إدارة التعليم الجامعي وتطويرها.

- **ضعف النظام المعلوماتي للإدارة:**

بمعني عدم اعتمادها على التقنية الحديثة في بناء أجهزة الاتصال التي تنقل هذه المعلومات بين الأطراف المعنية في الإدارة وتوصيلها لصانعي القرارات في الوقت المناسب.

- **كثرة القوانين واللوائح وعدم وضوحها:**

تتعدد القوانين واللوائح التي صدرت بخصوص التعليم الجامعي، إضافة إلى أن بعض هذه القوانين واللوائح تميل إلى التعقيد وعدم الوضوح، ويؤدي ذلك إلى عدم التخطيط، وإلى وجود تفسيرات عديدة لكل قانون أو لائحة، الأمر الذي يترتب عليه كثير من المشكلات في مجال التنفيذ.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي منها: دراسة "العلوي"الذي قام بحصر هذه المعوقات فيما يلي:

- تقادم الهياكل الإدارية والتشبث بقيم إدارية وثقافة تنظيمية يصعب الانفكاك منها.
- تغليب النظام على أعمال الفكر.
- الإعتماد على المركزية وإضعاف دور مجموعات العمل والمجالس.
- ضعف كفاءة الإداريين وبعض القيادات الأكاديمية.
- الخوف من التغيير والبطء في اتخاذ القرارات[1].

وفي نفس السياق توصل "العضاضي" من خلال دراسته إلى جملة من معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، وهي كالتالي[2]:

[1] حسين محمد علي العلوي، **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي** ،مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة،1998،ص ص1-66.

[2] سعيد بن علي العضاضي،**معوقات إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي** ، المجلة العلمية لضمان جودة التعليم العالي،المجلد5،العدد9،السعودية، 2012، ص20.

- ضعف إدراك مفهوم التعليم مدى الحياة (التعليم المستمر)، وهو يتبع مجموعة المعوقات التعليمية والمعرفية.
- ضعف الدعم المالي المقدم للأبحاث العلمية، وهذا ينتمي إلى مجموعة معوقات البحث العلمي.
- ضعف إمكانيات المكتبات، وهو يتبع مجموعة المعوقات التنظيمية.
- زيادة العبء التدريسي على حساب البحث العلمي.
- قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الشراكة مع المراكز البحثية والعالمية والمحلية.
- ضعف قنوات الاتصال بين إدارات الجامعة وأقسامها؛ فقد أتى في المرتبة ما قبل الأخيرة.
- آخر هذه المعوقات هو ضعف الثقة في أعضاء هيئة التدريس.

كما تناولت دراسة "Seymour" معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي من خلال القيام بدراسة ميدانية, وتوصلت الدراسة إلى وجود عشر معوقات تشكل صعوبة عند تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم وهذه العقبات هي [1]:

- ضيق الوقت لتنفيذ الجودة الشاملة.
- إدراك أن الجودة الشاملة هي شعارات غير قابلة للتطبيق العملي.
- إدراك أن الجودة هي بدعة أو ظاهرة، وأنها ستزول وتنتهي بسرعة.
- المغالاة في التعهد المتكرر من قبل القيادات بالتركيز على قضايا الجودة الشاملة.

[1] أحمد سيد محمد سباعي،**تقييم فرص تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين جودة أداء العملية التعليمية**،رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة أسيوط، 2005،ص ص139-140.

- غموض العديد من المفاهيم للغة الجودة الشاملة، مثل: مفهوم العميل، ومفهوم الشاملة أو الكلية، وأن هذه المفاهيم تناسب لغة الأعمال التجارية الصناعية، وليست البيئة الأكاديمية في مجال التعليم العالي.
- طول الوقت المطلوب قبل رؤية النتائج الحقيقية أو التغيير المطلوب.
- مقاومة المدخل كفلسفة للتغيير التنظيمي.
- صعوبة وجود مستوى جيد من الرؤية والوضوح حول مفهوم إدارة الجودة الشاملة.
- معارضة المشرفين والمديرين لنظام عملية اتخاذ القرارات بالمشاركة طبقًا لهذا الأسلوب.

كما وقد أشارت بعض الدراسات أيضا إلى مجموعة من المعوقات التي تقف دون تحقيق الجودة بالتعليم الجامعي من أبرزها ما يلي: [1]

- الفجوة الهائلة بين الواقع الفعلي لمؤسسات التعليم الجامعي والمستوى المطلوب الوصول إليه وفق بعض معايير الجودة، فالواقع للمؤسسة يفرض قيودًا على فاعلية بل ومصداقية تطبيق أو تحقيق الجودة بها، حيث لا يمكن تطبيق نظم جودة وتقييم أداء مؤسسة تفتقر إلى المقومات الأساسية اللازمة لتقديم خدمة تعليمية جيدة تمكنها من تحقيق أهدافها، فالأعداد الهائلة مثلًا للطلاب مصحوبة بضعف الإمكانات المادية والبشرية، تحول دون قيام عملية تعليمية ذات معنى ترضى عنه أية هيئة للاعتماد وضمان الجودة.[2]

[1] جمال علي الدهشان، **مشكلات ومعوقات تحقيق الجودة المقارنة والإدارة التعليمية**، نماذج عربية وعالمية في ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي، كلية التربية،17 مارس، مصر ، 2009،ص ص308-309.

[2] موسى علي الشرقاوي، **تطوير التعليم الجامعي في مصر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة**، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، العدد(3)، سبتمبر 2003، ص5.

- قصور القوانين والتشريعات التي تحكم العمل بالتعليم الجامعي، والتي لا تعطي للقيادات سلطات أو صلاحيات حقيقية تمكنهم من إحداث التغييرات المطلوبة للأخذ بنظام الجودة، إضافة إلى قدم هذه التشريعات واللوائح وعدم تناسبها مع الأدوار والوظائف الجديدة التي فرضتها الظروف والمتغيرات العالمية والمحلية في مجال التربية.[1]
- النمطية السائدة في التخطيط والبرامج الدراسية ونظم القبول للطلاب ونظم تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس، مما أدى إلى الجمود والشكلية وانعدام المرونة.[2]
- ضعف التناسق والترابط بين سياسات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في المؤسسات العامة والخاصة، الأمر الذي أدى إلى بروز ظاهرة بطالة الخريجين.
- مقاومة التغيير ويرجع ذلك إلى عوامل ومتغيرات عديدة من بينها، الخوف من كل ما هو جديد بسبب عدم القدرة على التكيف مع متطلباته، أو بسبب الخوف من إظهار بعض سلبيات العمل، إضافة إلى المقاومة المتوقعة تجاه أية محاولات لتقييم الأداء.
- تطبيق الجودة في المؤسسات يأتي سابقًا لنشر ثقافة الجودة، وما لم يكتسب الأفراد القيم والمبادئ والمهارات المكونة لثقافة الجودة لن يتحقق النجاح الذي تنشده مؤسسات التعليم الجامعي.

---

[1] محمد عبد الوهاب الصيرفي، **متطلبات تعزيز ثقافة الجودة في الجامعات المصرية**، دراسة تحليلية مجلة مستقبل التربية العربية، العدد52، يوليو 2008، ص12.

[2] محمد عبدالحميد محمد، أسامة محمود قرنى، **إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول**، المؤتمر السنوى الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية ببنى سويف، الإعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، الجزء(2)، دار الفكر العربى، القاهرة، 2005، ص 278.

- الأخذ بنظام الجودة مازال في مرحلة النشأة والتجريب، وتحقيقه بنجاح يتطلب مزيدًا من الدعم الحكومي والأهلي، خاصة في ظل التوسع الهائل بالتعليم الجامعي، والذي يتم كميًا دون مراعاة الكيف الذي يرتبط بموضوع الجودة.
- معاناة مؤسسات التعليم الجامعي من كونها أسيرة المنظومة الفكرية التقليدية في فلسفتها ومناهجها وهياكلها وإداراتها، بالإضافة إلى ما تعانيه من الفجوة بين الأهداف والنتائج، وغلبة الجوانب الكمية على النوعية، وعدم مواكبتها لروح العصر، واتباعها أساليب التقويم التقليدية.

وعليه يمكننا القول من خلال ماتقدمنا به أن الجودة أصبحت ضرورة لاغنى عنها في المؤسسات الجامعية،نظرا لجملة التغيرات التتولوجية والمعرفية التي فرضت منطق هذا التوجه،فتطبيق الجودة الشاملة بؤسسات التعليم العالي يحتاج إلى عدة سنوات وجهد،كما أنها تتطلب العمل الجاد للتغلب على المعوقات التي يمكن أن تجابه الجامعات عند التطبيق، وتحتاج إلى تغيير في ثقافة الجودة في الجامعة، وتعتمد درجة التغيير المطلوب على نسبة التوافق الموجودة مع مبادئ تحسين الجودة الشاملة، وقد تكون هذه حادة جدًا لدرجة أنه قد يلزم إحداث تغيير جذري لتطبيق إدارة الجودة الشاملة والتحسين المستمر.

خامساً: مشروع تطبيق ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي بالجزائر

في جوان 2008 قامت وزارة التعليم العالي بتنظيم مؤتمر دولي حول ضمان الجودة والذي كان بمثابة انطلاق دراسة إمكانية تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية. فانبثقت خلية او فرقة عمل كلفت من طرف الوزارة بالتفكير في المشروع مدعمة في البداية ببعض الخبراء الدوليين. وفي 31-052010 تم ترسيم عمل الفرقة بقرار انشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي والتي تباشر عملها وفق ما اسند لهما من مهام :

- إعداد منظومة وطنية للمعايير والمؤشرات لضمان الجودة مع الأخذ في الاعتبار المعايير الدولية.
- تحديد معايير اختيار مؤسسات التعليم العالي النموذجية ومعايير اختيار المسؤولين عن ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية.
- إعداد برنامج اعلامي موجه للمؤسسات الجامعية وبرنامج تدريبي للمسؤولين عن ضمان الجودة في كل مؤسسة.
- تحديد برنامج تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات المختارة والسهر على متابعة تنفيذه.[1]

1-أهداف إعتماد ضمان الجودة في التعليم العاليفي الجزائر:

تدور هذه الأهداف في محورين أساسيين أولهما إداري تسييري والثاني أكاديمي بيداغوجي. وتتمثل إجمالا في:

• تغيير النظرة إلى الجامعة من الطابع النظري إلى الطابع التطبيقي العملي، والربط بينها وبين المجتمع من خلال التخصصات الأكاديمية والبرامج المعتمدة.

• إعادة النظر في مفهومي الطلب الاجتماعي وسوق العمل.

• تدعيم فكرة الشراكة بين الجامعة والمجتمع من خلال التطبيقات الفعلية وعدم الاقتصار على الأفكار النظرية البحتة.

• تفعيل دور الأستاذ الجامعي بإعتماده معايير الجودة الشاملة.

• تفعيل دور الطالب في إنتاج المعرفة وتطبيق مكتسباته التكوينية .

• الوصول إلى التميز الإداري والتسيير الفعال للجامعة في إطاري التكوين والبحث العلمي.[1]

[1]زين الدين بروش،يوسف بركان،**مشروع تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم في الجزائرالواقع والأفاق**،المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان جودة التعليم العالي المنعقد بأيام4-5،الجامعة الخليجية،2012،ص813.

2-العوامل المؤثرة على تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر:

2-1- العولمـــة: أصبحت عالمية المناهج الأكاديمية جزء من التقدم المطلوب للخطط التعليمية ولتطوير المناهج . ومع تطور تكنولوجيا الاتصالات لم تعد الحاجة إلى الاعتماد الكليعلى انتقال الطلبة ولأساتذة حول العالم، بل أصبح بإمكان الطلبة الاشتراك في كثير من الدول للدراسة في صف واحد دون مغادرة منازلهم كما أدت كذالك عولمة بعض المهن و زيادة الحراك المهني إلى زيادة الضغط على الدول ومؤسسات التعليم العالي لإنتاج شهادات معترف بها على مستوى سوق العمل الدولية.

2-2- الإتفاقية العامة حول تجارة الخدمات (GATS) و سوق التعليم العالي العابرة للحدود: يعد نمو التعليم العالي العابر للحدود الوطنية مظهر من مظاهر العولمة ، إذ أدت هذه الأخيرة إلى انتقال البرامج الأكاديمية و المؤسسات التعليمية والطلبة عبر الحدود وهذا يعتبر نهاية لعصر كانت فيه المؤسسات العامة الوطنية لوحدها تقوم بتوفير خدمة التعليم العالي .[2]

2-3- السوق الدولية لخدمات ضمان الجودة : أدى تحرير الخدمات في قطاع التعليم العالي إلى بروز ونمو خدمات ضمان الجودة ولإعتماد بشكل متسارع، فقد أصبحت العديد من المؤسسات الاعتماد التي تنشط على المستويات الوطنية لبعض الدول وفي مجالات عدة كالتكوين في إدارة المؤسسات، الهندسة والطب تقدم خدماتها المنظمات دول أخرى، وعلى الرغم مما تقدمه هذه المنظمات الدولية من مزايا إلا أنها قد تفرض قيما خاصة بها ومعايير لا تكون متماثلة مع ما تفرضه السلطات

---

[1] – أمينة مساك،فاطمة تابتروكية،**الجودة الشاملة في التعليم العالي ومبررات إعتمادها في الجامعة الجزائرية**،مجلة العلوم القانونية والسياسية،العدد15،الجزائر،2017،ص47.

[2]شريط عبد الحكيم وآخرون،**تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر**،المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية،المجلد18،العدد2019،1، الجزائر،ص 198.

الوطنية، وهذا ما يشكل عليها ضغطا كبيرا. تزايد الطلب الإجتماعي على التعليم العالي:تزايد الإقبال على التعليم العالي بشكل ملحوظفي العصر الحالي خاصة في الدول النامية. وفي هذا الإطار، أشار تقرير منظمة (Unesco) لسنة 2010 الى أنه على الصعيد العالمي تزايد عدد الطلبة من 68 مليون لسنة 1961 إلى 159 مليون طالب لسنة 2008.

2-4- خصخصة التعليم العالي: نظرا لضخامة حجم الموارد المالية المطلوبة للاستجابة المختلف إحتياجات التعليم العالي وعدم كفايتها، لجأت العديد من الدول التي كانت تعتبر التعليم جزءا مهما وأساسيا من المسؤوليات الوطنية للدولة لفتح الباب للقطاع الوطني الخاص، وفي كثير من الأحيان للمؤسسات الأجنبية للإسهام في نشاط التعليم بما في ذلك التعليم العالي.[1]

2-5- قلة الموارد المالية: نظرا لتزايد عدد الطلبة المنتسبين إلى مؤسسات التعليم العالي وتنوع إحتياجاتهم، تواجه حكومات الدول مشكلة عدم كفاية الدعم المالي المخصص لهذه المؤسسات لمقابلة هذا التزايد .وكنتيجة لذلك، عمدت العديد من مؤسسات التعليم العاليإلى مراجعة البرامج التي تقدمها إنفاق الموارد المتاحة لترشيد هذه النفقات من تأمين الحد الأدنى من الجودة المطلوبة.

3-متطلبات تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر :

من أهم متطلبات التطبيق ما يلي :

- دعم واقتناع الوزارة الوصية بضرورة التحسين والتطوير الشامل لمناهج وبرامج التعليم العالي بما يتماشى مع المستوى العالمي.

[1] نفس المرجع، ص 198.

- التوجه بالعميل والعمل على تحقيق رضاه ويشمل العملاء الخارجيين المتمثلين في الطلاب ومختلف المؤسسات التي تتعامل معها الجامعات والمعاهد العليا.
- العملاء الداخلين الذين هم الأساتذة والباحثين والإداريين وكافة العاملين ضمن هذا القطاع.
- تهيئة مناخ العمل وثقافة المؤسسة، وهذا من خلال إرساء قواعد وثقافة الجودة لمختلف العاملين بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية بهدف إقامة هذا المشروع والتأثيرالايجابي على سلوكياتهم وافكارهم وتصرفاتهم وضمان تضامنهم القوي لإنجاز هذا المسعى.
- قياس الأداء والانتاجية والجودة وهذا من خلال انشاء نظام واعداد معايير قادرة على القياس الدقيق المتعلق بالإنتاجية والجودة في مجال التعليم العالي.
- الادارة الفعالة للموارد البشرية وهذا من خلال اقامة نظام يرتكز على فكر العمل الجماعي، والتدريب المستمر، والمشاركة في وضع خطط التحسين المستمر، وربط المكافآت بأداء فرق العمل، والعمل على تسير الكفاءات والمواهب والمعارف.
- التعليم والتدريب المستمر.
- القيادة القادرة على إدارة الجودة.
- إنشاء فرق عمل للجودة حيث يضم أعضاء من وظائف وأقسام مختلفة قصد إشراك جميع فعاليات المؤسسة نحو بذل الجهود اللازمة لإنجاح مسعى الجودة.[1]

كما انه يجب التركيز على :

[1]-عائشة سلمى كيحلي وآخرون،**حتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر**،نموذج إنشاء خلية ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر،مجلة الأصيل للبحوث الإقتصادية والإدارية،العدد 2،2017،جامعة الوادي، ص41.

أ-**جـودة الأسـتاذ:** يحتـل الأسـتاذ المركـز الأول مـن حيـث الأهميـة فـي نجـاح العمليـة التعلميـة، فمهمـا بلغـت البـرامج فـي جودتهـا فإنهـا لا تحقـق الفائـدة المرجـوة منهـا إذا لـم ينفـذها أسـاتذة أكفـاء، مكونـون ومؤهلـون، ولتحقيـق ذلـك يجـب تـوفر عـدد مـن السـمات لـدى الأسـتاذ منهـا: السـمات الشخصـية، الكفـاءات المهنيـة، الخبـرات الموقفيـة، الكفـاءات العلميـة، الكفـاءة التربويـة، الكفـاءة الاتصـالية، الرغبـة فـي التعلـيم. كمـا يعـد مؤشـر مقـدار الإنتـاج العلمـي للأسـتاذ الـذي يتطلـب معـايير القيـاس إنتاجيتـه، والتـي اقتـرح الـبعض منهـا: المنشـورات العلميـة، التقـديرات والإعترافـالعلمي مثـل العضـوية الشـرفية فـي بعـض الجمعيـات العلميـة أو رئاسـة مؤسسـة مهنيـة وطنيـة، ويمكـن تحديـد أدوار الأسـتاذ فـي النقـاط التاليـة : التـدريس والتقـويم، الإرشـاد والتوجيـه، التـأليف والترجمـة، البحـث العلمـي، خدمـة المجتمـع، العمـل الإداري، التطـوير المهنـي أي أن الأسـتاذ لديـه أدواره اتجـاه طلابـه، اتجـاه الكليـة التـي يعمـل بمـا، أدواره اتجـاه المجتمـع المحـيط بـه، اتجـاه نفسـه؛ جـودة الطالـب: الطالـب هـو حجـر الزاويـة فـي العمليـة التعليميـة التـي مـن أجلـه أنشـأت، ويقصـد بمـا مـدى تأهيلـه فـي مراحـل مـا قبـل المؤسسـة التعليميـة علميـا وصـحيا وثقافيـا ونفسـيا حتـي يـتمكن مناسـتيعاب كافـة أمـور المعرفـة، وتكتمـل متطلبـات تأهيلـه، وبـذلك تضـمن أن يكـون هـؤلاء الطـلاب مـن صـفوة الخـريجين القـادرين علـى الابتكـار واخلـق وتفهـم وسـائل العلـم وأدواتـه. ومـن هنـا فـإن إدارة الجـودة الشـاملة تـرى الطـلاب كزبـائن وكمـوظفين فـي النظـام التعليمـي، ويجـب علـى المـديرين أن يـدخلوا الطـلاب فـي عمليـة التعلـيم الخاصـة بهـم أنفسـهم عـن طريـق تـدريبهم علـى التسـاؤل فـي عمليـة التعلـيم وعنـدما يتسـاءل الطـلاب عـن عمليـة الـتعلم بعـدها يجـب أن يقـوم المـديرون بالاهتمـام باقتراحات الطلاب من أجل التغيير.

ب- **جـودة خطـة الدراسـة:** تعـد الخطـة الدراسـية أحـد العوامـل الرئيسـية المرتبطـة بـالجودة مـن حيـث المسـتوى والمحتـوى والطريقـة والأسـلوب، ومـدى قـدرتها علـى تنميـة

وإثـراء شخصـية المـتعلم فـي مجـالات تحديـد وحـل المشـكلات المرتبطـة بتخصصـه المهنـي، مـن خـلال التركيـز علـى التكوينـات العمليـة التـي تتضـمنها الخطـة الدراسـية، وهـذا يتطلـب إلغـاء النمطيـة التقليديـة المتبعـة حاليـا فـي الجامعـات مـن حيـث توزيـع مـواد الخطـة الدراسـية بـين متطلبـات الجامعـة والكليـة والقسـم، واسـتبدالها بخطـة دراسـية جديـدة وفـق مؤشـرات جـودة الخطـة الدراسـية؛ جـودة البـرامج التعليميـة وطـرق التـدريس: يجـب أن تكـون البـرامج التعليميـة شـاملة، عميقـة ومرنـة وتسـتوعب مختلـف التحـديات العالميـة والثـورة المعرفيـة، بالإضـافة إلـى ضـرورة تكيفهـا مـع المتغيراتالعالميـة، الأمـر الـذي مـن شـأنه أن يجعـل طـرق تدريسـها بعيـدة تمامـا عـن التلقـين ومثيـرة لأفكـار وعقـول الطـلاب مـن خـلال الممارسـات التطبيقيـة لتلـك البـرامج وطـرق تدريسـها. كمـا يسـتوجب التحـول مـن الآليـات التقليديـة فـي التـدريس إلـى الآليـات المتطـورة والمتنوعـة وبإسـتخدام تكنولوجيا التعليم والتعلم الحديثة.

ت- **جـودة المبـاني والتجهيـزات** أداة فاعلـة لتحقيـق الجـودة الشـاملة فـي التعلـيم، وتتضـمن جـودة المبـاني والتجهيـزات، موقـع المبنـى ومسـاحاته المـدرجات، القاعـات، المرافـق، المكتبـة، المطعـم، جـودة الإنـارة والتهوئـة، سـعة المكـان، جـودة الأثـاث ومـؤثرات الصـوت، المختبـرات والمعامـل والتقنيـات بأنواعهـا؛ جـودة الإدارة التعلميـة والتشـريعات واللـوائح: لا شـك أن جـودة الإدارة فـي المؤسسـة التعليميـة تتوقـف إلـى حـد كبيـر علـى القائـد، فـإذا فشـل فـي إدراكـه للمـدخل الهيكلـي نحـو إدارة الجـودة الشـاملة فـإن ذلـك يـتج عنه تبعات كثيرة .

فمـن غيـر المحتمـل أن يتحقـق أي نجـاح، ويـدخل فـي إطـار جـودة إدارة المؤسسـة الجامعيـة ،جـودة التخطـيط الاسـتراتيجي، ومتابعـة الأنشـطة ،التـي تقـود إلـى خلـق ثقافـة إدارة الجـودة الشـاملة، أمـاجودة التشـريعات واللـوائح التعليميـة فيجـب أن تكـون مرنـة، واضـحة ومحـددة حتـى تكـون عونـا لإدارة المؤسسـة التعليميـة، كمـا يجـب عليهـا أن

تواكب كافة التغييرات والتحولات من حولها، ومن ثم يجب أن يؤخذ ذلك في الاعتبار أن المؤسسة التعليمية توجد في عالم متغير تؤثر فيه وتأثر به جودة الكتاب التعليمي: يقصد بجودة الكتاب التعليمي، جودة محتوياته والتحديث المستمر له بما يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية بحيث يساعد الطالب على توجيه ذاته في دراساته وأبحاثه في جميع أنواع التعلم التي تتطلبها المؤسسة التعليمية منه، كما يجب أن توفر الكتب النشاط التعليمي الذي يكون فيه الطالب محور الاهتمام، ويعمل على خلق اتجاهات ومهارات ضرورية لديهم، الأمر الذي يسهم في زيادة وعي الطالب، ومن ثم القدرة على التحصيل الذاتي للمعلومات بالبحث والاطلاع مما يثري التحصيل والبحث العلمي.

ث-جودة التمويل والإنفاق التعليمي: يمثل تمويل التعليم مدخلا بالغ الأهمية من مدخلات أي نظام تعليمي، و بدون التمويل اللازم يقف نظام التعليم عاجزا عن أداء مهامه الأساسية، أما إذا توفرت لديه الموارد المالية الكافية، قلت مشكلاته، وأصبح من السهل حلها، ولا شك أن جودة التعليم على وجه العموم تمثل متغيرا تابعا المقدار التمويل التعليمي في كل مجال من مجالات النشاط. ويعدتدبير الأموال اللازمة للوفاء بتمويل التعليم أمرا له أثره الكبير على تنفيذ البرامج التعليمية المخطط لها، أيضا فإن الاستخدام السيء للأموال سيؤدي ضمنا إلى تغيير خطط وبرامج التعليم، الأمر الذي يؤثر حتما على جودة التعليم، والتي تحتاج غالبا إلى تمويل دائم، مصادره من التمويل الحكومي والخاص، وعوائد مراكز البحث والتدريب؛ جودة تقييم أعمال الطلبة: إن التنويع في أدوات تقييم الطلبة يعد مؤشرا أساسيا في تحقيق الجودة وتطوير العملية التعليمية، بحيث يجب التركيز على انتقاء نشاطات ومحاور عملية التقييم واتسامها بالشمول والتكامل والموضوعية والصدق والثبات.

ج-جـودة تقيـيم الأداء التعليمـي: يتطلـب رفـع كفـاءة وجـودة التعلـيم تحسـين أداء كافـة عناصـر الجـودة التـي تتكـون فيهـا المنظومـة التطبيقيـة، والمتكونـة مـن الطالـب، الأسـتاذ، البـرامج التعليميـة، طـرق ووسـائل التـدريس والتمويـل ... الـخ، وكـل ذلـك يحتـاج إلـى معـايير التقيـيم كـل هـذه العناصـر علـى أن تكـون تلـك المعـايير واضـحة ومحـددة ويمكـن اسـتخدامها وقياسـها، إضـافة إلـى تكـوين القـائمين علـى عمليـة التقيـيم، مـع إعـادة هيكلـة الوظائف والأنشطة بموجب تلك المعايير ومستويات الأداء.[1]

سادساً:التجربة الجزائرية في ضمان الجودة:

لقـد حاولـت الجزائـر مـن خـلال بـذل بعـض المجهـودات مـن أجـل النهـوض بجـودة مخرجـات التعلـيم العالي،لـذا تعتبرهـذه الخطـوة حديثـة النشـأة إذ تمخضـت الفكـرة عـن توصـيات المـؤتمر الـوطني للتعلـيم العـالي والبحـث العلمـي بتـاريخ 19 و 20 مـاي 2008 والنـدوة الدوليـة حـول ضـمان الجـودة فـي التعلـيم العـالي بتـاريخ 01 و 02 جـوان 2008 بـالجزائر، وبصدور القرار الوزاري رقم 167 المؤرخ في 31/05/2010

المتضـمن تأسـيس لجنـة وطنيـة لتنفيـذ نظـام الجـودة فـي التعلـيم العـالي والبحـث العلمـي، ومنـه تعيـين مسـؤولين عـن ضـمان الجـودة فـي التعلـيم العـالي علـى مسـتوى مؤسسـات التعلـيم العـالي والبحـث العلمـي وعبـر جـل مؤسسـات التعلـيم العـالي فـي الجزائـر لمواكبـة بـاقي الـدول في تطبيق نظام الجودة في مختلف مؤسساتها.

فقـد قامـت الوصـايا خـلال السسـنوات الماضـية بتشـكيل اللجنـة لضـمان الجـودة وكـذا خلايـا الجـودة علـى مسـتوى كـل المؤسسـات لأجـل وضـع خارطـة طريـق لتحقيـق ضـمان جـودة التعلـيم العالي،هـذا بالإضـافة إلـى المخصصـات الماليـة التـي إعتمـدت للبـرامج الوطنيـة

[1] -باديس بوخلوة،سامي بن خيرة،**تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية بناءا على تجارب عالمية وعربية**،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2016،ص101.

للبحث(PNR) وكذلك السعي إلى ربط الجامعات الوطنية والإطارات الوطنية بالخارج بمراكز البحث بالجزائر(نقل التكنولوجيا والإستفادة من الخبرات الدولية لهذه المشاريع)،وكذلك تطبيق نظام **ل م د(LMD)**الذي هو تجربة دولية تطبق في أغلب دول العالم المتقدم.

وتتشكل لجنة خلية ضمان الجودة من أساتذة باحثين وخبراء في ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمية، حيث يقوم أعضاء اللجنة في أول اجتماع لهم بانتخاب رئيس لها ونائب الرئيس وذلك لمدة ثلاث سنوات 19، ودون نتائج أعمال اللجنة في محاضر، ويرسل تقرير سنوي حول النشاطات لوزير التعليم العالي والبحث العلمي، وهذا بناء على أحكام المادة الثامن (08) من القرار رقم: 2004 المؤرخ في: 29 ديسمبر 2014م. 02–مهام لجنة خلية ضمان الجودة وإستنادا إلى المادة 02 من القرار رقم: 2004 المؤرخ في: 29 ديسمبر 2014م، المتضمن تأسيس لجنة لوضع نظام لضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، فإن اللجنة تكلف بإدخال وتطوير إجراءات ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وتكلف بالمهام الآتية:

- تأطير عمليات التقييم الداخلي والتقييم الذاتي للمؤسسات الرائدة، بما يتناسب مع المرجع الوطني لضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي.
- مرافقة خلايا ضمان الجودة المحدثة في مؤسسات التعليم والبحث العلمي ومساعدتهم حتى تصبح عملية.
- – تكوين مؤطري وأعضاء خلايا ضمان الجودة.
- – وضع شروط إنشاء وكالة ضمان الجودة في التعليم والبحث العلمي، لاسيما بتكوين خبراء في ضمان الجودة.

- تنسيق ومتابعة كل النشاطات المرتبطة بضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والعمل على انسجامها.
- تطوير قنوات الاتصال حول النشاطات المرتبطة بضمان الجودة (علبة البريد الالكتروني، المواقع الالكترونية، الإعلام التقليدي، اللقاءات،...).

و تأسيساً لماسبقيمكننا القول أن الجامعة الجزائرية مازالت بعيدة تماما عن مفاهيم الجودة بالتعليم العالي،وهذا ماتثبته النتائج بعدم إحتلال الجامعة الجزائرية لأي رتبة في التصنيفات الدولية،فأكبر 3 تصنيفات عالمية لم تدرج ولا جامعة جزائرية ضمن أحسن 500 جامعة في العالم،وأن تركيز أصحاب القرار فقط يتوقف على تزايد عدد الوافدين من الطلبة للجامعة وتخريج كل سنة الألاف من الطلبة وهنا تظهر لنا دعم سياسة الكم بدل الكيف.

فالمشاكل التي يتخبط فيها قطاع التعليم العالي اليوم،حيثمست المشاكل كل جزئيات الجامعة وتأثيراتها على كل الأنساق الفرعية بها،إنطلاقا من مشكلة إنتاج المعرفة وضعف البحث العلميأين نشهد تراجع كبير في جودة البحوث المقدمة على مستوى الجامعة إلى الطالبوالأستاذ والهياكل، تبعده عن الوقوف عند عتبات الجودة والوصول إليها،فالحديث عن ضمان الجودة يتطلب القضاء على المعيقات والمشاكل التي تقف وراء إنعدام الجودة في كل الجوانب من قطاع التعليم العالي خاصة مشكلة النوعية (نوعية الإنتاجية للجامعات الجزائرية والتي أصبحت تهتم بالكم من خلال تخريج أعداد هائلة من الطلبة،وهنا يمكننا طرح تساؤل مافائدة كل تلك الأعداد الهائلة من الطلبة والتي يتخرجون كل عام،أمام إختلال العلاقة بين سوق العمل وتشغيلهم وتوظيفهم والذي يطرح مشكلة البطالة أيضا.

ويمكن إجمال بعض تلك المشاكل والنقائص التي تعاني منها الجامعة الجزائرية في :

- نقص نسبة تأطير الطلبة خاصة فيما بعد التدرج والذي يرافقه تكوين ضعيف لهم.
- المشاكل التي يعاني منها الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية المتمثلة في (السكن،الأجور.....)والتي تؤثر تأثيرا سلبيا على أدائه الوظيفي.
- مركزية إتخاذ القرارات وإنعدام مشاركة من تهمه العكلية التعليمية في إتخاذ القرارات الجامعية.
- ضعف إنفتاح الجامعة على المجتمع ومؤسساته من خلال المشاركة في مختلف الأنشطة والفعاليات.

وعليه فمن خلال ماتقدمنا به يمكن القول أن الجامعة تقوم بعدة وظائف إلا أنها وظائف قاصرة عن تأدية مهامها بشكل فعال، خاصة فيما يتعلق بالنتائج، وأن الوصول إلى ضمان الجودة أمر يقتضي مجهودات جبارة تتطلب إعادة النظر في جميع وظائف الجامعة وتفعيلها وفي كل مكونات وجزئيات الجامعة ككل متكامل يعمل لأجل مسعى وظيفي واحد هو تحقيق أهداف الجامعة ،وأولى الخطوات تكون بإزالة كل العراقيل والمشكلات التي تحد من ضمان الجودة للمؤسسات الجامعية .

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل يمكننا القول من خلال ماتم التطرق إليه أنالتعليم العالي بالجزائر عرف تطوراً في السنوات الأخيرةخاصة على مستوى الهياكل والإنجازات (مراكز البحث،مخابر البحث،زيادة أعداد الجامعات...)،كما وعرف وزيادة أعداد الطلبة والأساتذة والعاملين الإداريين،وتنويع التخصصات التكوينية،وهذا لأجل تلبية الإحتياجات المختلفة للمحيط الإجتماعي والإقتصادي لتحقيق الأهداف المعلنة،إلا أنه وبنفس الوقت يواجه العديد من التحديات في ظل عصر المعرفة أين فرض هذا الأخير منطق جديد تجاوز به كل الطرق والإستراتيجيات التقليدية التي كان معمول بها بوقت مضى، فلم يعد الأمر متعلق بمجرد تكوين كوادر علمية مؤهلة لسوق العمل أو إنتاج بحوث علمية لاعلاقة لها

بالواقع الإقتصادي والإجتماعي، و خاصة ونحن نعيش ثورة معرفية أنتجت مايسمى بطفرة الذكاء الإصطناعي.

ومع كل هذه التغيراتأين وضعت أصحاب صناع القرار وبالأخص الجهة الوصية من إجراء تغييرات تمس كل جوانب قطاع التعليم العالي والمضي في الإصلاحات التي من شأنها أن تعيد قطاع التعليم العالي في الواجهة والتي تفرض أيضاتبني سياسة الجودة في التعليم العالي،في الوقت الذي تعمل فيها مختلف الجامعات العربية والغربية من جعل جامعاتها كمؤسسات منتجة **(الجامعة المنتجة)** فالجامعة الجزائرية تعمل أيضا على خلق إختصاصات تتماشى والمتغيرات العلمية والتكنوولوجية،فحقيقة مانعيشه اليوم من تغيرات تكنولوجية مذهلة وإحتكار المعرفة والمعلومة من جامعات غربية لأقوى دلالة على أن المنافسة اليوم هي علمية معرفية والبقاء فيها لمن يمتلك المعرفة.

ولكي تصل الجامعة الجزائرية إلى مصاف الجامعات الدولية يجب أن تعيد النظر في الطرق التقليدية المتبعة اليوم في التسيير،وتعويضهابرؤى إستشرافية وتخطيط مستقبلي يضع بالحسبان كل الإمكانيات البشرية والمادية بما في ذلك الإنتفاع من الكفاءات البشرية التي تمتلكها الجامعة لإحداث فوارق فعلية في النتائج.

الفصل الثالث:

العوامل السوسيومهنية

- تمهيد
- أولا: العوامل الاجتماعية
- ثانيا: المكانة الاجتماعية
- ثالثاً: عامل السكن
- رابعاً: العوامل المهنية
- خامسا: تكوين الأستاذ الجامعي
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تسعى مختلف المنظماتبما فيها الجامعة إلى تحقيق أهدافها ولكي تصل إلى تحقيقها فهي تعمل جاهدة لأجل الوصول إلى نتائج مرضية تخدم مصلحتها،إلا أنها قد لاتصل لتحقيق تلك الأهداف مالم تقم بتسخير المورد البشري والإستفادة من قدراته وخبراته بشكل جيد ،بيحث يمثل الأستاذ الجامعي كأهم مورد بشري على الإطلاقلديها بحيث لايمكنها الإستغناء عنه في تحقيق أهدافها ،فهو كعنصر فاعل وفعال في أداء مهامه المنوطة به، وكا أكاديمي فهو يعمل ضمن بيئة مهنية مرتبطة بعدة عوامل داخلية ترتبط أساسا بالعمل داخل المؤسسة ،وكشخص فهو يعد كائن إجتماعي يتأثر بما هومحيط به من عوامل خارجية تلك التي تكون خارج المؤسسة،بحيث تعمل هذه العوامل كثنائية التأثير على أدائه الوظيفيفإما تقومبإثباط عزيمته أو شحذها إلى الأمام.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى أهم العوامل الإجتماعية والمهنية والتي لها تأثير على أداء الأستاذ الجامعي التدريسي والبحثي.

أولا: العوامل الإجتماعية

يعد الأستاذ الجامعي كائناً إجتماعياً،فهو من أن ولد وجد نفسه يعيش بوسط إجتماعي،فهذا الوسط شكل طرق التفكير والوعي بالنسبة للأستاذ الجامعي ،فمختلف العوامل الإجتماعية المحيطة به تؤثر فيه بحكم طبيعته الإنسانية وهذا التأثير لا يتوقف فقط على طريقة تفكيره أو سلوكه فقط كشخص بل يتجاوز ذلك ليمس أدائه الوظيفي كشخص مهني أكاديمي،وعليه يمكن حصر تلك العوامل الإجتماعية في :

في:

1-الدخل المادي (الأجر) :

يعمل الإنسان في المؤسسات من أجل الحصول على أجر مادي مقابل مجهوداته التي يقوم بها والمتمثلة في أداء الأعمال والواجبات التي تقع على عاتقه داخل المؤسسة،إلا أنه وفي العديد من المواضيع تطرح التساؤلات حول ماإذا كان المجهود المبذول يساوي الأجرأو العكس ،لتتضح أهمية الأجر بالنسبة للعامل في تلبية كل إحتياجاته المختلفة في الحياة وكدافع قوي له للعمل وبذل كل مجهوداته لأجل الحصول على الأجر.

1-1-عامل الأجر:

1-1-1- مفهوم الأجر: سنتناول في هذا العنصر أهم التعريفات التي تناولت الأجر بإعتباره أحد الأمور المهمة في جزئية العمل بالنسبة للعامل والذي يمثل ركن اساسي في علاقة العمل ومن تلك التعريفات مايلي:

يعرف بأنه:" هو كل مايحصل عليه الآجير في مقابل العمل المنجز لصالح المؤسسة وهو يكون من مجموع الأجر المباشر(الأجر القاعدي ومختلف العلاوات)،والمزايا المادية الأخرى مثل الخدمات الإجتماعية[1]

ويعرف أيضا بأنه:"هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به،وفقا للإتفاق الذي يتم بينهما،وفي إطار ماتفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة من العامل وصاحب العمل".[2]

كما يعرف أيضا بأنه:"هو المقابل النقدي الذي يناله الموظف أو العامل لقاء العمل الذي يقوم به،وفي مفهومه الشامل يتضمن كل الدفعات المباشرة وغير المباشرة التي يتقاضاها الموظف في مقابل أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته،وتشمل الراتب أو الأجر المباشر ،والفوائد المادية والعينية الأخرى،كالعلاوات والبدلات والمكافأت والسكن أو العلاج المجاني بالإضافة إلى الحوافز التشجيعية وغيرها".[3]

وقد عرفه المشرع الجزائري بحيث ذكر الأجر في المادة(80) من قانون العمل ونصها:"للعامل الحق في الأجر مقابل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

وعرفته المادة134 من القانون الأساسي العام للعامل كمايلي:

الأجر:" هو ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه،وتطبيقاً لمبدأ الكل حسب عمله أجر عن المؤسسة إذا كان معينا في منصب عمل لديها ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب".[4]

---

[1]-Patrice Roussele,Rémunération,**Motivation et satisfaction autravail**, Ed, Economica, paris, 1996 .p20.

[2] -عبد الباقي صلاح الدين،**إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية ،القاهرة،مصر،2000،ص 359.

[3]- محمد بن علي ظافر الشمري،**إدارة الرواتب والأجور**،فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر،الرياض،2016،ص 22.

[4] أحمية سليمان،**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**،الجزء2،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،2002،ص 214.

من خلال التعاريف السابقة نجد أنها إتفقت على أن الأجر هو حق للعامل مقابل مجهوداته، بما في ذلك العلاوات والمكافأت،وأنه يحصل على الأجر مقابل مجهودات وأعمال يقوم بها ضمن إطار وظيفته .

1-1-2-مكونات الأجر: يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى :

- **الأجر الثابت**:يتشكل الأجر الثابت من 3 عناصر وهي:
- **الأجر الأدنى الوطني المضمون:**

يشكل هذا الأجر أقل قيمة تمكن أن يصل إليها الأجر، وهذا في كل القطاعات والنشاطات دون إستثناء، وتتكفل الحكومة بتحديد هذه بمقتضى نصوص تنظيمية، وهذا بالنظر إلى عدة إعتبارات مالية وإقتصادية وإجتماعية،لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد وتطور مستوى المعيشة، حيث تحتكر الدولة في هذا المنوال سلطة إصدار القوانين والنظم الخاصة بتطور الحد الأدنى الوطني المضمون، ونلتمس هذا في المادة 87 من قانون علاقات العمل ونصها: يحدد الأجر الأدنى الوطني المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية والأكثر تمثيلاً.وهناك المادة 49 من القانون العام للعامل والمتضمنة ما يلي: "منع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان يرضي العامل.

ويؤجر نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يتم تحديده من طرف الإتفاقيات الجماعية للعمل، والذي يتحدد نطاق تطبيق هذه الاتفاقيات الصلاحية في تحديد الأجور المعتمدة في المؤسسة، والتي يجب أن لا تقل عن الأجر المضمون، ولقد عرف الأجر الأدنى المضمون جملة من تغيرات بسبب التغيير الذي طرأ على زيادة أسعار السلع خاصة الأكثر استهلاكية، وارتباطها إرتباطا وثيقا بالقدرة المالية للدولة، وتظهر هذه التغيرات التي عرفها الأجر الأدنى الوطني المضمون في ما يلي :

إذ بلغت قيمته في جويلية 1990: 1650 دج وهذا بعد إجماع الحكومة والنقابة وارتفع إلى 2100 دج في نوفمبر من نفس السنة، ليرتفع ولأول مرة في الجزائر إلى 3000 دج ابتداء من جانفي 1992، وهذا بعد اجتماع الحكومة والنقابة وأرباب العمل من 18 إلى 22 نوفمبر 1991 بقصر الحكومة، واستمر في الارتفاع من سنة إلى أخرى وبأرقام مختلفة.

وآخر الإحصائيات التي نتجت عن اجتماع الثلاثية في أكتوبر 2006 تمثلت في رفع الأجر الأدنى المضمون من 10000 دج إلى 12000 دج، وتم إدخاله حيز التنفيذ ابتداء من الفاتح جانفي S2007.

- **الأجر الأساسي:**

-يحدد الأجر الأساسي عند تصنيف مناصب العمل، ونقصد بتصنيف مناصب العمل ترتيبه من خلال جدول خاص بالأجور، حيث يمنح لكل منصب عمل جملة من النقاط الاستدلالية التي يحددها عناصر وعوامل المنصب وتختلف من منصب لآخر، في كل من درجة التأهيل والمسؤولية، والجهد المتطلب في ذلت المنصب، إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوطات ومتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

وللإشارة فإن لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، ومنه فالأجر لكل نقطة استد لالية مالية معينة، ومنهفالأجر الأساسي هو حاصر ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية، وهذا ما يقصده المشرع الجزائري في المادة 81 من القانون العام للعامل والتي تنص على ما يلي: "يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة". 2 وتجدر الإشارة إلى مجموعة من التعويضات في الجانب الثابت من الأجر والتي تحصرها في ما يلي :

- تعويض الأقدمية أو الخبرة.

- تعويض المنطقة.
- المنح العائلية.
- تعويض الضرر أو المخاطر.

هـذه أهـم العناصـر الثابتـة والدائمـة الملحقـة بـالأجر الأساسـي والتـي تكـون الجـزء الثابت من الأجر ويطلق عليها:

- **الأجر المتغير:**

هنـاك مجموعـة مـن العناصـر المتغيـرة سـواء كمـا أو قيمـة ماليـة، ليسـت دائمـة ومنتظمـة لكونهـا تخضـع لعـدة شـروط لا تتحقـق بصـفة دائمـة بسـبب قـدرة العامـل ومهارتـه أو بسـبب تنظـيم العمـل، ولكـن كلمـا وجـدت هـذه العناصـر أصـبحت قانونيـة وتتمتـع بـنفس الحمايـة التـي تحظـى بهـا العناصـر الثابتـة، وتتمثـل فـي كـل مـن : تعـويض العمـل الإضـافي، تعـويض العمل الليلي، تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل.

ولا نسـتطيع أن نـتكلم عـن الأجـر دون الكـلام عـن تـاريخ الإسـتحقاق فـالأجر يـدفع عـن السـاعة أو اليـوم أو الأسـبوع أو الشـهر أو السـنة، وهـذا حسـب نظـام الـدفع الـذي تخضـع لـه المؤسسـة؛ وحسـب طبيعـة العمـل الـذي يؤديـة العامـل، فالعمـال المـؤقتين الـذين يـودون عمـلا مؤقتـا ثـم تنتهـي علاقـتهم بالمؤسسـة، تـدفع لهـم مسـتحقاتهم يوميـا أو فـي حايـة الأسـبوع، أمـا العمال الدائمين فعادة ما يدفع لهم الأجر في نهاية كل شهر.

2-أهمية الأجور:

يعتمـد نجـاح المنظمـات فـي تحقيـق أهـدافها وتطورهـا ونموهـا مـن عـام لأخـر يـرتبط إرتباطـا وثيقـا بسياسـة الأجـور والمرتبـات المعمـول بها،فـالأجور والمرتبـات تمثـل أهـم حـافز ومشجيع للموظفين لبذل أقصى مايستطيعون لتحقيق أهداف المنظمة.

وتتجلى أهمية الأجر فيمايلي:

2-1-أهمية الأجور بالنسبة للفرد:

- وسيلة الفرد لمقابلة إلتزاماته الشخصية والأسرية والإجتماعية.
- يعكس مستوى الأجر القوة الشرائية للفرد،فالأجر المرتفع يمكنه من الحصول على مستوى أعلى من الرفاه مثل السكن الممتاز والسيارة.
- تمثل الأجور أهم الحوافز لرضا العاملين ولاسما في المستويات الإدارية المتوسطة فمادون،حيث يدفع رضاهم عن مستوى الأجور والتعويضات إلى بذل أقصى مايمكن لإستمرار الحصول على تلك الأجور والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق مزيد م الأرباح للمنظمة.[1]

2-2- أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة:[2]

- الأجر هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- الأجر هو وسيلة الشركة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة بها.
- الأجر هو المقابل العادل للعمل،وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.
- هو الذي من خلاله يمكنها رفع أداء المنظمة عن طريق أداء العاملين بها.

2-3- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع :

- تمكن الأجور المرتفعة أفراد المجتمع من الحصول على مستوى معيشي أفضل والعكس صحيح،فالأجور المنخفضةقد لاتمكن الأفراد من الحصول على بعض الضروريات.
- الأجور المرتفعة تعني قوة ميزانية عالية لدى الأفراد تدفعهم للشراء وزيادة الطلب على الخدمات،ممايسهم في الدفع بعجلة الإقتصاد قدما.

[1] محمد بن علي ظافر، محمد بن علي ظافر الشمري،**إدارة الرواتب والأجور**،فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر،الرياض،2016،ص 23.

[2] أحمد ماهر،**إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية،مصر،2004،ص 187.

2-4- أهداف الأجور :

تهدف أنظمة الرواتب والأجور إلى تحقيق العديد من الأهداف يمكن حصرها في :

- إيجاد بيئة عمل مستقرة ومحفزة للأداء الجيد.
- تحقيق التوازن في سياسة الأجوربين مايبذله العامل من جهةوبين متطلبات الوظيفة.
- إيجاد هيكل عادل للأجور يشعر الجميع بعدالة مايدفع لهم على المستوى الأفقي(الوظائف المتماثلة تحصل على متماثلة)،وعلى المستوى الرأسي(عدالة الفروقات في الأجور بين المستويات الوظيفية المختلفة).
- تحقيق قاعدة الأجر المتساوي للعمل المتساوي.
- تعزيز روح الولاء للمنظمة.
- توفير مستويات من الدخول "الأجور المناسبة"تلبي إحتياجات شاغل الوظيفة ممايساعد على الحد من المخالفات الإدارية مثل السرقة والرشوة والإختلاس.
- تعد الأجور ذات أهمية كبيرة للعاملين بمختلف القطاعات والمؤسسات ،فهي تمثل بالنسبة لهم الدخل الذي يكون مقابل جهودهم التي يبذلونها في العمل،فالأجر هو حق مشروع للعامل فلابد للمؤسسة أن تضمن له ذلك الحق وأن يحصل على أجر مناسب يتوافق مع مجهوداته لكي يستطيع أن يعيش بكرامة وأن يحصل على مايريد ويشبع حاجاته المختلفة لاسيما المادية وإذا ماقارنا مهنة التعليم الجامعي مع المهن الأخرى فإننا نجد أنها قليلة المردود المادي بشكل ملموس على صعيد الأجر قياسا معالمهن الأخرى من جهة وتدني نظرة المجتمع من جهة أخرى.

3-الأستاذ الجامعي وعامل الأجر بالجامعة الجزائرية :

إن الحديث عن مهنة الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية يقودنا إلى الحديث عن إختلافها عن باقي المهن بالمجتمع،نظرا للمكانة التي يحتلها الأستاذ الجامعي،وهذا الإختلاف يقودنا إلى الحديث عن إختلاف الأجر وهذا بدوره يدفعنا لطرح التساؤل التالي :**هل الأجر الذي يتقضاه الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية كاف لمختلف إحتياجاته؟وهل هو يتوافق مع الجهد المبذول الذي يبذله؟**

هناك العديد من التساؤلات طرحت بنفس السياق حول الموضوع وخاصة الحديث عن الأستاذ الجامعي **وعامل الأجر** بإعتبار أن الأستاذ الجامعي يحتل مكانة مرموقة بالمجتمع من خلال مهنته التي تصنف من أرقى المهن مقارنة مع المهن الأخرى.

فالأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي منخفض مقارنة بالأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي بالدول الأخرى ،بحيث إحتلت الجزائر المرتبة الأخيرة براتب شهري يقدر بـ 345 دولار وهذا منخفض مقارنة بغلاء المعيشة وكثرة المتطلبات والإحتياجات التي يحتاجها الأستاذ الجامعي،فالأجر الشهري الخاص بالأستاذ الجامعي في الجزائر فهومكفول بمقتضى الأمر رقم03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 32 كمايلي:"للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب" (الأمر رقم 06-03-2006،ص 06)وكذلك المرسوم الرئاسي رقم 07-304 في المادة 4 منه على مايلي:للموظف بعد أداء الخدمة الخدمة الحق في راتب يشتمل على مايأتي:

- الراتب الرئيسي
- العلاوات والتعويضات (المرسوم الرئاسي 07-2007،304،ص11)

فالجامعة الجزائرية هي الأخرى تخضع لنظام قانون الوظيف العمومي،فالتغيرات التي شهدتها البلاد على مستوى الحياة الإقتصادية والإجتماعية في السنوات الأخيرة خاصة مع إرتفاع تكاليف الحياة وغلاء المعيشة وعدم كفاية الأجور التي يتلقاها موظفو القطاع العام مقارنة بمتطلبات إحتياجاتهم وفي سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي رقم 10-252

مؤرخ في 20 أكتوبر 2010يتضمن تأسيس نظام تعويضي جديد لفائدة الأستاذ الباحث،تكون الإستفادة بأثر رجعي إبتداءا من سنة 2008 بحيث أصبح الأجر الشهري الخام الخاص بالأستاذ الباحث في الجزائريقدر بـ بمبلغ 62,497,50 دج في الشهر كحد أدنى بالنسبة لرتبة أستاذ مساعد قسم **(ب)** الذي لاتوجد لديه أي ترقية في الدرجة،وهذا يخص الأساتذة الجدد حديثي التوظيف الأقل من **(3سنوات)** خبرة ويصل الأجر الشهريالخام إلى مبلغ 261,088,00 دج فيالشهر كحد أقصى بالنسبة لرتبة أستاذ له درجة أقدمية وهذا يعتبر كمحفز مادي أساسي يساهم في الرفع من مستوى أداء الأستاذ الجامعي،كما يلاحظ بأن **الشبكة الجديدة للأجور** الجديدة تم إعدادها بناءا على المؤهل العلمي والشهادات الدراسية بالدرجة الأولى،بالإضافة إلى الأقدمية والخبرة المهنية في العمل من جهة ثانية.وعلى هذا الأساس فإن الأجور في هذا القطاع تحدد على أساس المؤهل العلمي المطلوب وتخضع لسلم وظيفي محدد قانونا،خاصة وأن أغلب الأساتذة الجامعيين متحصلين على شهادتي الماجستير والدكتوراه،فإن تطبيق النظام الجديد للأجور بداية من جانفي2008 نتج عنه زيادة نوعية ومعتبرة في أجور سلك الأساتذة تقدر بنسبة تتراوح مابين 89،41% بالنسبة لرتبة أستاذ مساعد قسم "**ب**" الدرجة00 إلى 185،33%بالنسبة لرتبة أستاذ له (12) درجة.مقارنة مع النظام القديم للأجور،قبل جانفي 2008،الذي كان لايميز الأستاذ الجامعي عن باقي موظفي قطاع الوظيف العمومي بإعتباره يؤدي مهنة التكوين والتعليم العالي في الجامعة التي تتطلب ممارستها الحصول على أعلى المؤهلات العلمية الموجودة في سلم الشهادات الدراسية وهي على الأقل شهادتي الماجستير أو الدكتوراه،حيث كان يتراوح المبلغ الشهري الخام للأستاذ الجامعي مابين 00،045،44 دج بالنسبة لرتبة أستاذ مساعد الذي ليس له أي درجة أقدمية كأدنى حد،ومبلغ 00،966،84دجبالنسبة لرتبة أستاذ التعليم العالي من الدرجة العشرة(10)

كأقصى حد،وهذا لا يعكس المقابل المادي ولا المعنوي للأستاذ الجامعي،مقارنة مع مايقوم به من مهام ووظائف.[1]

ومايمكن قوله في الأخير أن السياسة التي كانت متبعة لا تجشع على الرفع من مستوى أداء الأستاذ الجامعي، حتى السياسة الحالية فإنها تبقى بعيدة عن ما يطمح إليه الأستاذ الجامعي من أجر مرتفع يتوافق مع مجهوداته.

4-المنح والمكافأت الخاصة بالأستاذ الباحث:

تقوم الجامعة بتقديم العديد من المنح وهذا لتشجيع الأستاذ الجامعي على أداءاً أفضل،مما يدفعه ذلك لبذل مجهودات أكبر فيما يخص العمل الأكاديمي التدريسي و البحثي ،ويمكن حصر أهم المنح التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في:

- **منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي:**بالإضافة إلى الراتب أو الأجر يستفيد الأستاذ الجامعي أيضا من منحة منتظمة ومستمرة تسمى منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي التي أصبحت تدفع كل ثلاثة أشهر وتحسب بنسب متغيرة من 0 إلى 40%من الأجر الأساسي (الأجر القاعدي+الأقدمية)[2]وقد كانت تمنح للأستاذ الجامعي في الجزائر عند إحتساب تنقيط كاملة 20% من الأجر الأساسيتقدر بـ 3.443.00 دج في الشهر كحد أدنى بالنسبة لرتبة أستاذ مساعد الذي لاتوجد لديه أي ترقية في الدرجة،ويصل المبلغ الشهري الخام الخاص بهذه العلاوة إلى 2.848.00 دج كحد أقصى بالنسبة لرتبة أستاذ التعليم العالي الذي له

[1] صادقي جمال،خثير محمد،**دور نظام الحوافز والأجورفي تحسين أداء الأستاذ الباحث في المؤسسات الجامعية بالجزائر**، مجلة الإقتصاد الجديد،المجلد11،العدد01،الجزء1، 2019،ص94.

[2] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية،المرسوم التنفيذي10-252 ،2010 ص11.

(12) درجة أقدمية ،وعليه فإن قيمة هذه العلاوة من الجانب المادي لاتحفز الأستاذ الجامعي على الرفع من مستوى الأداء المطلوب.[1]

- **مكافأة تدريس الساعات الإضافية**:يلتزم الأساتذة الجامعيون خلال الأسبوع بتقديم حجم من الساعات الإضافية المحددة قانونا والمرخص بها من طرف المستخدم الأصلي في إطار النصوص القانونية التي تنظم هذه النشاطات الثانوية،ومقابل القيام بهذه المهام الإضافية يتحصل الأستاذ الباحث بصفة مؤقتة على مكافأت مالية حسب السعر الساعي الخام المحدد في النظام المعمول به في حدود العدد الأقصى من حجم الساعات الأسبوعية التي يسمح بها لكل أستاذ متدخل ان يقدمها،والمقدرة بإثني عشر(12) ساعة في الأسبوع في كل المؤسسات الجامعية مجتمعة،ويشمل هذا الحجم بطبيعة الحال ،الساعات الإضافية المؤداة في مؤسسته الأصلية.

- **منحة مشاريع البحث(PERFU)**:هي هيئات للبحث الجامعي الأكاديمي(فرق البحث)،يشرف عليها أستاذ باحث رتبة أستاذ أو أستاذ محاضر،ويشترط فيها عدد لايزيد عن ستة أعضاء،كما يجب أن تضم عددا من طلبة الدكتوراه،وتعمل فرق البحث ضمن مخابر البحث المعتمدة،كما يمكن لها أن تنشط خارج عنها،على الرغم من الشرط الأساس في فتح مخبر بحث هو أن يضم ثلاث فرق على أقل تقدير،وتدوم مدة الأبحاث بين سنتين وثلاث سنوات ويتقاضى على إثره كل عضو مكافأة مالية نظير ماقام به من جهود،كما يمكنه ان ينشر بإسمه نتائج البحث.والجدول التالي يبين لنا المبالغ الخام السنوية الخاصة بمكافأة مشاريع البحث (PERFU) المخصصة لكل عضو حسب منصب العمل.

[1] صادفي جمال،خثير محمد،**دور نظام الحوافز والأجورفي تحسين أداء الأستاذ الباحث في المؤسسات الجامعية بالجزائر**،مجلة الإقتصاد الجديد،المجلد11، الجزء1، العدد2019،1،ص95.

جدول (01) يبين المبلغ الخام الخاص بمكافأة مشاريع البحث(PERFU)

منصب العمل	المبلغ الشهري دج	المبلغ السنوي
مديرالبحث	**12300،00**	**147600،00**
أستاذ البحث	**10800،00**	**129600،00**
مكلف بالبحث	**9600،00**	**115200،00**
ملحق بالبحث	**8100،00**	**00،97200**

إعداد الباحثة :إستنادا على المرسوم التنفيذي رقم 01-295 المؤرخ في 01 أكتوبر 2001.

من خلال الجدول نلاحظ أن الأستاذ الباحث يمكنه الإستفادة من منحة مشروع البحث بمجرد إنخراطه في فرقة بحث تابعة لمخبر أو مركز بحث سواء على مستوى مؤسسته الأصلية أو خارجها ويستفيد من المنحة مقابل مايقدمه من نشاط أو مجهود علمي مع فريق عمله من مكافأة المالية المبينة أعلاه،وهذا من أجل تحفيز الأستاذ الجامعي بغية تميزه في البحث ومضاعفة مجهوداته بما يخدم البحث العلمي.

- **منحة الإشراف على أطروحات الدكتوراه :** تهدف هذه المنحة حسب ماجاء بالمادة (1) بالمرسوم التنفيذي رقم05-15 المؤرخ في ذي الحجة عام 1425 الموافق لـ11 يناير سنة 2005 إلى :تشجيع أساتذة التعليم العاليوالأساتذة المحاضرين وأساتذة البحث على الإشراف على مناقشة أطروحات الدكتوراه التي يقومون بتأطيرها في أجل أقصاه(6) سنوات إبتداءا من أول تسجيل بالدكتوراه.

كما تحدد المادة رقم 2 المنصوص عليها في المادة رقم(1) من نفس المروسم التنفيذي مبلغ المنحة المقدر بـ بمائة ألف دينار جزائري(100,000) دج.[1]

[1]الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،مرسوم تنفيذي رقم 05-15 المؤرخ في أول ذي الحجة عام 1425 الموافق 11يناير2005 المتضمن"**تأسيس منحة الإشراف على أطروحات الدكتوراه**"،العدد 05،ص ص 10 11.

فمن خلال ماقمنا بعرضه حول الأجر والمكافأت والتحفيزات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي يمكننا القول أنتلك المكافأت والتحفيزات التي يحصل عليها مقابل مجهوداته التي يقوم بها بالمؤسسة الجامعية من تدريس وتأطير للطلبة أو ماهو متعلق بالبحث العلمي خاصة مشاريع البحث ،فإننا نجد أن الوزارة المعنية تحاول من خلال تحديد الأجر والمكافأت إبراز إهتمامها الفعلي بقضية الأجر، التي باتت من أكثر العوامل التي تؤرق الأستاذ الجامعي، وهذا مايثبته الواقع من خلال إستقرائنا له ومعايشتنا له نلاحظ أن الأستاذ الجامعي لطالما طالب و يطالب بزيادة في الأجور لأنه يرى بأن الأجر الذي يتقضاه منخفض مقارنة مع مجهوداته التي يبذلها سواء البحثية او التدريسية، وهذا راجع لعدة إعتبارات إجتماعية وإقتصادية وشخصية ونفسية يراها الأستاذ الجامعي أنها تشكل ذا أهمية بالنسبة له ليستطيع أن يلبي جميع إحتياجاته المختلفة،كما أنه يرى بأن الأجر من جهته لايستجيب للمتطلبات المعيشية والبحثية،وأنه قاصرعلى تحقيق مستوى معيشي ممتاز أو حتى حياة كريمة يرضاها،لهذا يتجهالعديد من الأساتذة الجامعيين للبحث عن أماكن أخرى للعمل بقطاعات اخرى للحصول على دخل إضافي يكون بها مرتفع.

كما أن العديد من الأساتذة يعتقدون أن تلك المكافأت والتحفيزات قليلة جداً بحقهم مقارنة مع ما تمنحة بعض الدول العربية والغربية لأساتذتها الباحثين من تحفيزات مشجعة وأجر مرتفع جداً .

وفي ظل مايعيشه الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية فإنه يربط الأجر والتحفيزات القليلة بأدائه الأكاديمي والبحثي ،هذا الأخير الذي لايمكن أن يتحسن إلا في ظل أجر مرتفع وتحفيزات تليق بمقامه ومكانته الإجتماعية .

ثانيا: المكانة الإجتماعية

تمثل المكانة الإجتماعية أو المهنية وضع الفرد داخل البناء الإجتماعي أو المهني،وترتبط إرتباطا وثيقا بالهيبة المهنية أو الإجتماعية التي يستمدها الفرد في المجتمع ونظرة المجتمع إليه."[1]

وتلعب المهنة دورا مهما في تحديد أهمية المكانة الإجتماعية للشخص(Social Status) بين أقرانه وداخل مجتمعه،بالإضافة إلى أن تقدير الشخص لنفسه ولمكانته الإجتماعية ينبع إلى حد كبير في المجتمعات العربية تقدير الآخرين لمهنته،وتمثل المهنة مصدراً مهما لتحقيق الذات الإنسان العامل".[2]

1- مفهوم المكانة الإجتماعية:

وقد عرفت المكانة الإجتماعية بعدة تعريفات فقد عرفها **بيللج**(Billj):"المنصب أو الموقع الذي يحتله الفرد ضمن البناء الإجتماعي والذي يتحدد من خلال التعليم أو الدخل أو المستوى الثقافي".[3]

ويعرفها محمد الجوهري:"مكان محدد يشغله الفرد في بناء جماعة معينة،والمرتبة عبارة عن وصف إضافي لتلك المكانة داخل الجامعة أو خارجها".[4]

وقد ذهب **فيبر** وعرف المكانة الإجتماعية :"بوصفها الشرف الذي يخلعه المجتمع أو الجماعة المحلية،وهناك أسباب تستعصي على الحصر لمثل هذا الشرف منها الخلفية العائلية،الملكية،الإستقراطية،الأصل العرقي،المهنة والتعليم".[1]

---

[1] عبد الحميد كمال الزيات،**علم الإجتماع المهني**،مكتبة نهضة الشرق،القاهرة،1980،ص70.

[2] محمد الجوهري،**تقدير طلبة جامعة الإمارات للمكانة الإجتماعية للمهن الشائعة في دولة الإمارات**،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،مجلد19 ،العدد1،جامعة الإمارات،ص3.

[3] جوان إحسان فوزي وحسن فخر الدين خالد،**المكانة الإجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية**،مجلة الفتح ،المجلد12،العدد65،جامعة ديالي كلية التربية الأساسية،العراق،2016،ص 261.

[4] معن خليل عمر وآخرون،**المدخل إلى علم الإجتماع**،دار الشرق،عمان،1992،ص133.

ويقصد أيضا بالمكانة الإجتماعية المنزلة سواء أكانت حسية أم معنوية التي يصل إليها شخص أو عمل ما وتكسب المكانة الإجتماعية بعدة وسائل إستنادا لظروف محيطة بالمجتمع،ومستوى حضارته،حيث تستند إلى الشجاعة والقوة كما قديكتسبها الإنسان من خلال المستوى الثقافي الخاص،أو قيادة في قول أو عمل.[2]

وقد ذهب محمد عاطف غيث إلى أن المكانة:"تعبر عن الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجامعة القرابية في النسق الإجتماعي بالنسبة للأخرين،وقد يحددهذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة،وتحدد المكانة الإجتماعية بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الإجتماعية للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع".[3]

وفي العلوم الإجتماعية تعرف على أنها:"موقع الفرد كما يدركه هو مقارنة بالآخرين(الزملاء،عموم الناس في المجتمع)".[4]

إن صعوبة تحديد مفهوم المكانة الاجتماعية لا يقتصر على الأفراد العاديين في مجال العمل، لأنه ما زال كثير من الباحثين لا يستطيعون تحديده بدقة وذلك الارتباطه بمفاهيم سوسيولوجية عديدة تدخل ضمن مصطلحات التدرج الاجتماعي والتي تستخدم كما يقول (بوتومور) للإشارة إلى أي نظام تدرجي للجماعات الاجتماعية أو الشرائح الاجتماعية في مجتمع ما. وقد حدد علماء الاجتماع الاشكال الأساسية للتدرج الاجتماعي بوجه عام بأنها الطائفة، والطبقة الإقطاعية، والطبقة الاجتماعية، والمكانة الاجتماعية.

---

[1] محمود عودة،**أسس علم الإجتماع**،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية،1993،ص217.

[2] حسين شحاتة،**مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي** ،الدار العربية للكتاب،مصر،2001،ص74 .

[3] سعيدة شين،**التصورات الإجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع**،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،العدد،24،2016،جامعة قاصدي مرباح،،ص138.

[4] محمد عاطف غيث،**قاموس علم الإجتماع**،دار المعرفة الجامعية ،مصر،2006،ص ص 435 –436.

ويستخدم البعض مفهوم المكانة مرادف لمفهوم الطبقة رغم أن (فيبر) ميز بينهما بقوله "يمكننا القول بأن الطبقات تتخذ طابعاً تدريجيا طبقاً لعلاقاتها بالانتاج والحصول على السلع، وان جماعات المكانة تتخذ طابعة تدريجية طبقاً لأسس استهلاكها للسلع كما يعبر عنها اسلوب حياتها الخاص "وقد أشارالسيد ياسين إلى أن العديد من علماء الاجتماع اخذوا بهذا التمييز الذي قال به فيبر والذي يميز بين ثلاثة أبعاد للتدرج الاجتماعي هذه الابعاد هي :- الطبقة كبعد اقتصادي، المكانة كبعد إجتماعي، السلطة كبعد سياسي، وهذه الابعاد كلها أساسية التدرج الإجتماعي رغم تمايزها.[1]

والمكانة كبعد إجتماعي تتكون نتيجة للتفاعل الإجتماعي ولها أسباب عديدة منها الأصل الأسري والتعليم والمهنة والملكية، ومفهوم المكانة عند فيبر يشير إلى مدى الهيبة أو الإحترام أو الشرف الذي يناله الفرد من الآخرين، أي أن المكانة الإجتماعية تتحدد اساسا من خلال إدراكات وتصورات الناس لبعضهم البعض" والناس بنظر (فيبر) يفضلون المكانة على الطبقة أو بمعنى آخر يفضلون البعد الإجتماعي على البعد الاقتصادي[2]

معنى ذلك أن هناك العديد من العوامل التي تحدد المكانة التي يشغلها الفرد في جماعته"فالمرتبة أو المكانة الإجتماعية يصف مكاننا أو مرتبة كما يقررها المجتمع،وهناك العديد من المتغيرات التي تستخدم لتقرير هذه المرتبة كالعمر،الصحة، العلاقات العائلية والمهنة".

من الصعب إغفال البيئة الإجتماعية وتأثيرها على الأداء البحثي والتدريسي لأعضاء هيئةالتدريس،فالبيئة الإجتماعية هي التي يعيشون فيها،وتتمثل العوامل الإجتماعية التي تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي فيمايلي:

---

[1] يحي صالح أحمد علي،أحمد أبو هلال،**المكانة الإجتماعية لمهنة التعليم كما تراها الفئات الإجتماعية المهنية المختلفة في المجتمع الأردني**،رسالة ماجستير (غير منشورة)،الجامعة الأردنية،عمان،1993،ص ص45-46.

[2] نفس المرجع،ص ص45 46.

أ- التقدير الإجتماعي:

لقد أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين درجة تقدير المجتمع لعضو هيئة التدريس وإنتاجيته العلمية وأدائه،إذ أن المكانة الإجتماعية التي يحتلها الأستاذ الجامعي في المجتمع ترفع من معنوياتهوتزيد من دافعيته للإنتاج وتجعله يشعر بقيمته ودوره في هذا المجتمع،حيث نجد أن تدني الإحساس بقيمة الأستاذ الجامعي ودوره ومكانته وفعاليته في المجتمع،يجعله غير قادراً على أداء مهامه التدريسية والبحثية بجدية وإتقان[1]،وليس ذلك فحسب،بل إن تقدير المجتمع لما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة يدفعه إلى تفجير طاقاته الإبداعية.

والبنى الإجتماعية السائدة في المجتمع هي ذات تأثير هام على الإنتاجية البحثية التربوية لأعضاء هيئة التدريس،حيث أن إحترام الفرد وأبناء المجتمع لأعضاء هيئة التدريس وثقتهم في الدور الذي يقومون به في تنمية المجتمع وتطويره كل هذا يؤثر على إنتاجيته وأدائهم وهذا يسمح بالتقدير الإجتماعي للعلم والعلماء وكثيرا مايعاني أعضاء هيئة التدريس من قلة الإعتراف لجهودهم وأن أبحاثهم تظل حبيسة ولايستفيد منها أحد ممايقلل من دافعيتهم لإنتاج البحوث،هذا بالإضافة إلى قلة المرتبات والحوافز[2]

2-أهمية المكانة الإجتماعية للأستاذ الجامعي:

مما لاشك فيه أن للمكانة الإجتماعية أهمية بالغة لدى الأستاذ الجامعي فهي تعطيه قيمة كبيرة في المجتمع أو في الجامعة من خلال أدواره التي يقوم بها ضمن إطار متطلبات وظيفته التعليميةوالأكاديمية،فلطالما كان المجتمع يعطي قيمة للأستاذ

[1] براهيمي وريدة،**المعوقات الإجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية**،رسالة ماجستير (غير منشورة)،تخصص تنظيم وعمل،جامعة باتنة،ص125.

[2] غنايم مهني إبراهيم و أبو كليلة ،**الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس**،جامعة المنصورة،مصر،1999،ص111.

الجامعي من خلال رسم صورة عظيمة له عبر مختلف الأجيال،ويمكن إيجاز تلك الأهمية بالنسبة للأستاذ الجامعي في:

- تمنح الأستاذ الجامعي نوع من الفخر والإعتزاز بنفسه بأن له قيمة داخل الوسط الإجتماعي الذي يعيش فيه وبالتالي يحس بقيمته ودوره فيالمجتمع.
- تشكل دافع له للمساهمة في خدمة وتنمية المجتمع.
- ترفع من معنوياته وتحسن من نفسيته مما ينعكس ذلك إيجابا على أدائه.
- تدفعه للبقاء وعدم التفكير بالهجرة بحثاً عن التقدير والمكانة.
- تعطيه تفكير إيجابي ممايعكس ذلك على نفسيته وصحته.

3-أسباب تدني مكانة الأستاذ الجامعي:

إن الملفت للنظر اليوم هو تدهور القيم في المجتمع وإنقلاب الأوضاع والمعايير الإجتماعية،فأصبحنا نشهد الآن تدهور لقيمة ومكانة الأستاذ الجامعي، بحيث أصبح يعاني التهميش واللامبالاة على حد رأيي الكثيرينمن الأساتذة، وعدم الإعتراف والتقدير له من قبل أفراد المجتمع،فالمجتمع ينظر للأستاذ الجامعي على أنه يقوم بالتدريس ويقدم بعض الدروس للطلبة وفقط.ولكنهم يغفلون عن أدوراه الأخرى كالبحث العلمي وخدمة المجتمع.

في حين لو قارنا مكانة الأستاذ الجامعي في الدول الغربية كالولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا أو الدول الأسيوية كاليابان والصين وكوريا فإن هذه الأخيرة تصل مكانة الأستاذ الجامعي إلى **حد التقديس** (تقديس الأستاذ/المعلم) فالمثل الياباني يقول"**إبتعد عن المعلم سبعة أقدام حتى لا تدوس على ظله**"بهذا تتجسد قيمة الأستاذ بإحترامه وتقديره،وهذا مايعطي له مكانة جد عالية تعطيه حضور إجتماعي مما يعزز ذلك حسن معاملته من طرف أفراد مجتمعه.

ومن هذا المنطلق يدفعنا ذلك للتساؤل **حول: لماذا تدنت مكانة الأستاذ الجامعي الجزائريبالمجتمع؟**

في 70و80 القرن الماضي كنا نشهد مكانة إجتماعية عظيمة للأستاذ الجامعي بخلاف اليوم،بحيث تراجعت مكانة الأستاذ الجامعي بشكل كبير وهذا راجع إلى عدة إعتبارات بالمجتمعفقد تغيرت الأوضاع والمعايير الإجتماعية، بحيث تدهورت قيمة ومكانة الأستاذ الجامعي نتيجة تدهور القيم في المجتمع وسيطرة القيمة المادية على مناحى الحياة ،من هنا بدأت رؤية الأستاذ الجامعي من تصغير لمكانته وليس تعظيما لها،حتى لغة الإعتراف والتقدير والإحترام من قبل أفراد المجتمع إتجهت إلى عدم الإعتراف بمجهوداته الأخرى كالبحث العلمي وخدمة المجتمع ومايعترف له غير التدريس فقط،وتحولت تلك النظرة إلى إحساس الأستاذ الجامعي بالتهميش واللامبالاة،فنجد أفراد المجتمع اليوم يقدرون الممثلين والمغنيين ولا يقدرون الأستاذ،وهذا بحد ذاته يترجم الواقع الذي نعيشه تقديس الفن(التمثيل والغناء)على حساب العلم والعلماء.

وعليه يمكن تلخيص تلك الأسباب في:

- سيطرة القيمة المادية على مناحى الحياة وعلى تفكير المجتمع.
- تدني المستوى القيمي بالمجتمع خاصة **قيمة العلم** مما أدى ذلك بعدم الإعتراف والتقدير للأستاذ الجامعي عما كان بالسابق.
- العنف الذي يتلقاه بعض الأساتذة في الحرم الجامعي أو خارجه من طرف الطلبة سواء كان لفظيا أو جسدياً.
- وجود بعض السلوكيات التي تصدر من بعض الأشخاص كمشاهد تمثيلية التي تحط من قيمة الأستاذ.

4-علاقة المكانة الإجتماعية بالأداء الوظيفي للاستاذ الجامعي:

يتضح جليا أن للمكانة الإجتماعية لها علاقة وطيدة بأداء الأستاذ الجامعي لأن مايعانيه الأستاذ الجامعي من إحساس التهميش واللامبالاة ينعكس ذلك سلباً على إنتاجيته ومردوديته سواء في التدريس أو البحث العلمي مما يؤديإلى ضعف أدائه،فالإستمرار في أداء الجيد يتطلب مكانة إجتماعية مرموقة تحضى بالإحترام والتقدير ليشكل له حافز على العمل الجاد ويعطيه دافعية قوية لذلك.

ثالثا: عامل السكن:

يمثل السكن أحد أكبر إهتمامات الأستاذ الجامعي فهو دائم السعي للحصول عليه،بحيث يمثل له المأوى الذي يأويه بالإضافة إلى المأوى الذي يحفظ له كرامته كأستاذ له قيمة بالمجتمع.

1- مفهوم السكن:

يعرف السكن على:"أنه المرآة الحقيقية لواقع الأسرة الإقتصادي والسياسي،خاصة وأن الحياة العائلية تركز داخل البيوت،فالناس يعانون من حالات سكنية صعبة،وبالعكس فإن الأفراد الذين يعيشون حالات إضطراب نفسي تنعكس على ذلك مساكنهم وعلى توزيعها وتقسيمها خارجيا وداخليا،ومماالاشك فيه أن السكن المريح لابد أن ينعكس على ذات المساكن ومشاعره أي حالته النفسية".

ويعرف على حسب M.Bryee :"أنه المكان الذي يسكن فيه الفرد يعد أمرا حيويا في تكوين شخصيته،وعاملا مؤثرا في صحته النفسية والجسدية والإجتماعية".[1]

ويرى المفكر نفيت آدم N.Adam من خلال كتابه المشكل الإقتصادي للسكن:على أن السكن عبارة عن حق وإحدى عناصر مستوى المعيشة شأنه شأن الغداء وجميع المتطلبات ".[2]

[1]رشوان أحمد حسين،**مشكلات المدينة** ،دراسة في علم الإجتماع الحضري،مؤسسة شباب الجامعة،2005،مصر،ص 95.

[2]Adam.N.A, **The économic problem of housing**,Ed Land,Me camillion,England 1975,p189.

وقد عرفه شامبار دولو p.H.chambert يرى بأن:"السكن يجب أن يلبي ثلاثة حاجات أساسية : حاجة السكن(إيواء العائلة)وحاجة الراحة(أي ضرورة توفره على وسائل الترفيه) وحاجة الطموح(ضرورة تلبية طموحات الإنسان الثقافية والنفسية)،فهو يعبر عن التملك المجالي وظيفيا عبر الحاجات".[1]

ويرى **هافيل** (A.J.Havel) المسكن على أنه "الفضاء الذي يتردد عليه الفرد يجول فيه ويعمل فيه ويسترخي، يأكل أو يستريح أو ينام".[2]

كما أن السكن يعتبر المقر الذي يلجأ إليه الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه،كما أن السكينة والإستقرار ضروري للإنسان من أجل تجديد نشاطه وبالتالي يعطيه القدرة على مواجهة أعباء الحياة...ولما كان المسكن ضرورة حتمية فقد عرفه الإنسان في شكل مغارة وتطور ليأخذ شكل الفخامة في أيامنا هذه.[3]

فمن خلال التعاريف السابقة التي تناولت السكن نجد أنها كلها إتفقت على أن السكن هو المأوى الذي يأوي إليه الإنسان لإشباع حاجاته المادية و المعنوية،والمكان الذي يرتاح فيه ليجدد قوته وقدراته،كما أنه مكان الأمن والأمان بالنسبة له.

2- أهمية السكن:

- للسكن أهمية كبيرة في حياة الفرد بإعتباره حاجة ضرورية لايمكن أن يستغني عنها غير أنه ويعد حرمان الأستاذ الجامعي من السكن يؤدي إلى الإحباط النفسي والإجتماعي،بحيث يمثل الحصول على السكن الإجتماعي في الجزائر،فإن الحصول عليه يأخذ شكلين:إما الحصول على سكن بصيغة الملكية،أو الحصول على سكن بصيغة الكراء.

[1]Paul henry chambart de lowe,**Aspiration et transformation Sociaux**,paris 1970,p 17.
[2]Serfaty-Garzon p,cher Soi,**les territoires de l'intimité**,Armandcolin,paris2003,p61.
[3] مزهود الصادق،**أزمة السكن في ضوء المجال الحضري**،دار النور الهادف،الجزائر،1995،ص59.

- السكن بالنسبة للأستاذ الجامعي يمثل له المأوى الذي يحميه من أي خطر خارجي،كما أنه عامل مهم يكفيه سمعته وكرامتهالإنسانية والإجتماعية والإقتصادية.
- توفر الأستاذ الجامعي على السكن يوفر له الراحجة النفسية التي ترفع من معنوياته وبالتالي زيادة دافعيته نحو العمل والإنجاز العلمي مما يساهم ذلك في إرتفاع مستوى أدائه.

نجد أن للسكن أهمية كبيرة في حياة الأستاذ الجامعي ليس فقط لحفظ كرامته ومكانته بل أيضاً لإمتلاكه للراحة،هذه الأخيرة مهمة جداً في عمله التدريسي والبحثي،فإنه حتى وإن كان يمارس مهنته داخل أسوار الجامعة إلا أنه يحتاج للعمل في المنزل كتصحيح أوراق إمتحانات الطلبةومتابعته لأبحاثهم،أو إستكمال البحوث العلمية التي يقوم بنشرها خاصة أن الأستاذ لا يملك مكتبا خاصا بالجامعة يكون مجهزاً بالكامل ويتوفر على الإنترنت، فالجامعة لاتوفر له ذلك،لهذا يضظرلإستكمال أعماله البحثية والتدريسية بالمنزل.

3- الأستاذ الجامعي و عامل السكن :

يمثل السكن أحد العوامل الهامة التي تشغل فكر وإهتمام الأستاذ الجامعي،هذا الأخير هو كائن إجتماعي له إحتياجاته مثله مثل غيره له الحق بإمتلاك سكن لائق يليق بمكانته العلمية،وكما كنا قد أشرنا سابقا على مدى أهمية السكن بالنسبة للأستاذ الجامعي ليس فقط لراحته بل لحفظ مكانته داخل المجتمع.

لكن المتمعن في الواقع الإجتماعي ومأأفرزته جملة التغيرات السياسية والإقتصادية لإعطاء نفس المشاهد الواقعية كل عام ،نجد أن عامل السكن أصبح يشكل أزمة إجتماعية بالجزائر تعاني منها كل الشرائح الإجتماعية على إختلافهم.

ولقد شهدت الآونة الأخيرة إحتجاجات للأساتذة الجامعيين طالت العديد من المؤسسات الجامعية عبر كامل القطر الوطني،والتي طالب فيها الأستاذ الجامعي بحقه في السكن،كمطلب واقعي لتحسين وضعيتهم الإجتماعية والمهنية.

بحيث أصبح عامل السكن يؤرق الأستاذ الجامعي ويعيقه في أداء مهامه، بحيث كشف المنسق الوطني لأساتذة التعليم العالي عبد الحفيظ ميلاط[1]،عن وجود أكثر من 50% من مجمل 64 ألف أستاذ جامعي عبر الوطن يعانون من أزمة السكن فيما لم تتجاوز نسبة إنجاز السكنات الخاصة ببرنامج رئيس الجمهورية 50% بعد 8 سنوات من إطلاق مشروع 10 ألاف مسكن لفائدة الأساتذة.

وقد إرتفع عدد الأساتذة ليصل إلى 64 ألف أستاذ وأغلبهم بدون سكنات ويقطنون بعيدا عن مقر الجامعة التي يدرسون بها.

وأمام هذه الوضعية دفع ذلك العديد من الأساتذة والأستاذات إلى السكن بالإقامات الجامعية أو بالفنادق أو كراء شقق بمبالغ كبيرة تستنزف أموالهم،وهنا تجدر الإشارة إلى(أن أجر الأستاذ الجامعي لايكفيه لإستئجار شقة ولا المبيت في فندق)وهذا من شأنه أن يقلل من قيمته ومكانته بالمجتمع وكما يؤثر على نفسيته ومردوديته في الأداء.

- **شروط إستفادة الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي:**

إن الشروط التي حددتها الوزارة المعنية لأجل إستفادة الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي إستنادا إلى ممارسته وظيفة الأستاذية حيث أنه يخضع إلى إجراءات الإستفادة من خلال:

- **عملية التنقيط والتي يتم حسابها كالتالي :**
  - 10نقاط الأستاذ التعليم العالي (محاضر).

[1] إلهام بوثلجي ،**50% من أساتذة الجامعات يعانون أزمة السكن** ،www.echouroukonline.com 25/10/2018

- 08 نقاط الأستاذ التعليم العالي محاضر صنف "أ".
- 07 نقاط الأستاذ التعليم العالي محاضر صنف "ب".
- 04 نقاط الأستاذ مساعد قسم "أ".
- 03 نقاط الأستاذ مساعد قسم"ب".

- **أما في ما يخص معيار الحياة العائلية:**

- يستفيد الأستاذ المتزوج من دون أولاد من أربع (04) نقاط.
- الأستاذ الذي له أولاد تضاف له 05 نقاط عن كل ولد، على أن يتجاوز عددهم 04 أولاد.
- أما الأستاذ الأعزب الذي يتجاوز 45 سنة فتمنح له 04 نقاط بينما يستفيد الأستاذ الأعزب الأقل سنا من 02 نقطتين.[1]

إن المتمعن في الشروط التي وضعتها الوزارة الوصية بقطاع التعليم العالي يلاحظ أنها والتي مايقال عنها بأنها تعجيزية وغير واقعية ذلك أنها لا تعطي المساواة في الإستفادة ناهيك عن البيروقراطية بالإدارة التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي بذات الشأن كما أنها تأخذ وقتا طويلاً لدراسة تلك الملفات والتي تأخذ شهورا وربما سنوات قد يستفيد الأستاذ وقد لايستفيد،وهناك من يذهب إلى أن الإستفادة البعض تكون عن طريق المحاباة والمعريفة،كما أن هناك أيضاً ظاهرة (البزنسة) ،مما يجعلهذاالأستاذ الجامعي يتخبط بنفس المشكل وهو الكراء أو المبيت بالفندق أو الإقامات الجامعية التي تخص الطلبة.

4-النقل :

يعتبر النقل وسيلة ضرورية للتنقل في عصرنا الحديث ،فهو مهم جدا بالنسبة للأستاذ الجامعي لكي يذهب للجامعة لأداء مهامه،فعدم توفر وسيلة النقل للأستاذ الجامعي يجعله

[1] معايير الحصول على الحصول على السكنات الوظيفية لأساتذة الجامعة، نقلاً عن https://www.echoroukonline.com

عرضة للتأخر عن العمل ووقت الدرس فإن جهده يضيع في البحث عن وسيلة نقل أو الإنتقال من وسيلة إلى أخرى لتقله إلى الجامعة.

كما أنه عدم إمتلاك الأستاذ الجامعي لوسيلة نقل خاصة فإنها تؤثر على مكانته في المجتمع فبعض الأحيان يستغل الأستاذ وسيلة النقل االخاصة بالطلبة **(كووس الجامعة)**فكيف تكون نظرة الطلاب له وهو راكب معهم بنفس الوسيلة التي تخصهم؟فهذا يشكل دافع لدى البعض لعدم إحترامه وبالأخص الطلبة الذين يقوم بتدريسهم.

وعليه يؤثر هذا الوضع على الأستاذ الجامعي من الناحية النفسية والجسدية والإجتماعية وحتى المهنية،فيصبح تركيزه اليومي في كيفية التنقل والوصول إلى الجامعةوإدراك توقيت الحصة لإعطاء الدروس.

وتأسيسا على ماسبق يمكننا القول أن مختلف العوامل الإجتماعية التي يعيشها الأستاذ الجامعي والتي تمسه بشكل مباشر كفرد بالمجتمع ،فالأصل أن يحصل الأستاذ الجامعي على سكناً لائقاً ومريحاً به كل الضروريات التي يحتاجها وأن يكون مجهزاً بكل التجهيزات التي تضمن له الراحة التامة كـ: (مكتب مجهز،توفر الإنترنت،وجود مساحة خضراء للتنزه...)،كما أنه أيضا من حق الأستاذ الجامعي أن يحصل على أجر كافٍ يحقق له كل إحتياجاته وإحتياجات أسرته وأن يكون مكتفٍ به بحيث لايلجأ إلى الديون،أو إلى العمل بوظيفة أخرى كوظيفة ثانية له.

كما أنه من حقه أن يحصل على وسيلة نقل تقله إلى مقر عمله،فمن واجب الجامعة أن توفر النقل للأستاذ الجامعي.

كما له الحق أن يحصل على مكانة إجتماعية مرموقة يحظى بإحترام أفراد المجتمع من جهة وبإحترام طلبته وبإحترام زملاء العمل له.

إلا أن ماتم تسجيله بخصوص (الأجر، السكن،النقل،المكانة الإجتماعية) فالجامعة الجزائرية بعيدة أتم البعد عن الإهتمام الفعلي بأستاذ الجامعة فهي تسجل كل عام عجز

في توفير كل تلك المتطلبات السالفة الذكر،مما يدفع دائماً الأساتذة الجامعيين بكل الجامعات الجزائرية بالمطالبة بالسكن والأجر.

فاالجامعة الجزائرية لم تسعى لتحسين الوضعية الإجتماعية للأستاذ الجامعي على غرار بعض البلدان العربيةكـ:قطر والكويت والإمارات العربية المتحدة والدول الغربية المتقدمة كـ :الولايات الأمريكية المتحدة وكندا وفرنسا وألمانيا....والتي توفر كل مايحتاجه الأستاذ الجامعي في محيطه الإجتماعي ومحيطه المهني لكي ينصب إهتمامه على البحث العلمي والتدريس فقط وأن يتضاعف مجهوده في الأبحاث وأن يحقق الجودة المطلوبة في الأداء.

هنا يمكننا القول بأن الفارق واضح في الإنتاج العلمي وفي جودة مخرجات الجامعة بين الجامعات التي توفر للأستاذ الجامعي بيئة عمل ممتازة و محيط إجتماعي ومهني مميز وبين تلك التي لا توفر كالجامعة الجزائرية.

رابعا : العوامل المهنية:

1- الحرية الأكاديمية:

1-1- مفهوم الحرية الاكاديمية:

عرفها **الكيلاني وعدس** بأنها:"حرية عضو هيئة التدريس في أن يبحث عن الحقيقة،وأن ينشر ماتوصل إليه منها،وأن يفسرها في نطاق معرفته الأكاديمية بالشكل الذي يراه مناسبا،وكذلك حرية إعطاء أفكاره ومعلوماته في ميدان تخصصه دون التعرض لأي ضغوط أو حرية التعبير عن أفكاره وأرائه في المجتمع المحلي،وحرية الإسهام في النشاطات والخدمات التطوعية في المجتع المحلي ونقد البرامج التعليمية والسياسات

والإجـراءات وإبـداء الـرأي فـي التعيينـات الإداريـة والجامعيـة وإيصـال إقتراحاتـه مـن خـلال القنوات المانسبة للأدلة الجامعية "[1]

وعرفهـا الشـبول والزيودبأنهـا:"حريـة الأسـتاذ الجـامعي فـي تدريسـهوفي بحثـه وفـي التعبيـر عـن آرائـه التـي يأخـذها أو يدرسـها،وهي حريـة عضـو هيئـة التـدريس فـي سـعيه للمعرفـة،والتطور العلمي،وتبـادل المعلومـات مـن خـلال البحـث العلمـي المنظم،والدراسـات والمناقشات،والتوثيق،والإنتاج والتاليف،والترجمة،والإبداع والتعليم والمحاضرات[2]

وعرفـت أيضـا بأنهـا:"حـق المعلـم أو المـتعلم أو الباحـث فـي إستقصـاء مجـالات المعرفـة والتعبيـر عـن رأيـه دون خـوف أو وجـل مـن التـدخل القسـري أو القيـود أو الطـرد، فالحريـة الأكاديميـة تتسـاوى مـع حريـة الكلمـة وحريـة الصـحافة وحريـة العبـادة كصـفة جوهريـة يتميـز بها المجتمع الديمقراطي".[3]

وهناك مصادر أخرى عرفت المفهوم على أنه: "السعي لتوفير المناخ الحر".لكل من:

– **الأسـاتذة:** للكتابـة والحـديث عـن الحقيقـة كمايرونهـا بـلا قيـود...فضـلا عـن حـق الأسـتاذ في توفير الحماية له من شكل الضغوط الداخلية (ضمن البيئة الأكاديمية)أو الخارجية.

–**الجامعـــة** :لممارســة دورهــا بشــكل مــن أشــكال الإســتقلالية فــي وضع،وتحديد،وممارســة الياسات الخاصة بها،من دون أي تدخلأو كبح من قبل أي مؤسسة أو وكالة خارجية.[4]

فالحريـة الأكاديميـة هـي حـق الأسـاتذة البـاحثين فـي الجامعـة فـي ممارسـة العمـل المهنـي والبحثـي بحريـة، دون أي تـدخل داخلـي أو خـارجي كمـا جـاء فـي توصـية اليونسـكو «أنـه يكفـل

---

[1] الكيلاني عبد الله، عبدالرحمن عدس،**الظروف الملائمة لإستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية**،المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم،الجامعة الأردنية،عمان،1984،ص15.

[2] توفيق زايد محمد الرقب،**درجة ممارسة القيادات الاكاديمية بالجامعات السعودية الرسمية للحرية الأكاديمية**،مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزء1،العدد9 ،جامعة الملك سعود، السعودية،2017 ،ص 162.

[3] محمد شقير ،**الحرية الأكاديمية في الجامعات الأجنبية**،مجلة الفيصل،العدد325،السعودية، ص 42–47.

[4] عماد صلاح الشيخ داود،**الحريات الأكاديمية دراسة حالة الجامعات في النظم الديموقراطية والنظم الشمولية**،الدار العثمانية، ط1،عمان،الأردن،2016،ص66.

لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي الحق في القيام بالتدريس دون أي تدخل خارجي، شريطة إلتزامهم بالمبادئ المهنية المقبولة لدى الجميع.بما في ذلك المسؤولية المهنية والصرامة الفكرية فيما يتعلق بالمعايير والأساليب التعليمية. وينبغي ألا يجبر أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي على تعليم أمور تتناقض مع معارفهم العلمية أو قناعاتهم الوجدانية أو على إستخدام مناهج دراسية وأساليب تعليمية منافية للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان. وينبغي أن يضطلع أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي بدور هام في تحديد المنهج الدراسي.»[1]

1-2-أهمية الحرية الأكاديمية :

لقد حظيت الحرية الأكاديمية بإهتمام كبير وإحتلت دوراً بارزاً في الحياة الثقافية لكثير من الدول وأشار جيلين **Gillin** إلى أن موضوع الحرية الأكاديمية من الموضوعات الحيوية على المستوى العالمي،حيث لايكاد يعقد مؤتمر أو منتدى فكري في التعليم العالي إلا وتصبح حرية الجامعات إحدى أهم توصياته،لذا تعد الحرية الأكاديمية في الجامعات مطلبا أساسيا للتعليم العالي،بل هي قاعدة تقوم عليها الجامعات المعاصرة[2].

للحرية الأكاديمية أهمية بالغة التأثير سواء على الفرد الأكاديمي او الجامعة أو المجتمع،وفي هذا الصدد يرى سكوت أن الحرية الأكاديمية تعد أداة فاعلة في إكتشاف الحقيقة،وعليه فإن المؤسسات التعليمية يجب أن توفر درجة عالية من الحرية لإعطاء المجتمع الأكاديمي للبحث عن الحقيقة وإكتشافها ونشرها وتعليمها.

[1] منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). **القرارات، سجلات المؤتمر العام**. الدورة التاسعة والعشرون، باريس، 21 أكتوبر -12 نوفمبر 1997، المجلد 1، ص 33.

[2]- Gillin ,charles,**The boy-lik Ground on Wich we Tread Arbitrating Academic Freedom in Canada** ,Canadian Review of Sociology and Anthropology,vol 39,Issue 3,2002 p7.

تعتبر الحرية الأكاديمية الأساسية التي تقوم عليها الجامعة وشرطا أساسيا لإستمرارها ونموها من أجل الوفاء برسالتها على أكمل وجه،فبدون الحرية الأكاديمية لا يمكن أن تكون الجامعة شخصيتها المستقلة.

والحرية الأكاديمية شرط أساسي للحياة الجامعية،فهي تساعد الجامعيين كأفراد على الإستثمار الأمثل لقدراتهم وإثارة أفكارهم وإستقلالية آرائهم والموضوعية في إصدار أحكامهم،وتساعد الهيئات كجماعات على الإستثمار الأمثل لإمكاناتهم المادية والبشرية وتحميهم من التدخل في ممارستهم،وتعطيهم الفرص لإنجاز أعمالهم مما يعمل على زيادة كفاءة العمل الجامعي،ويحقق للجامعة وظائفها بصورة فعالة. [1]

وتعمل الحرية الأكاديمية علي النهوض بالقيمتين الأساسيتين للتعليم العالي:

- النهوض بالمعرفة من خلال البحث والإبداع.
- إذ يعمل الأعضاء الكليات الجامعيةعلي تعزيز المعرفة والفنون، وانهم يجرون بحوثا ويكتبون الأوراق العلمية والكتب. انها تخلق القصص، والمسرحيات، والموسيقي، وأعمال الفن البصري. الأقران الذين هم خبراء في نفس المجال، أو منطقه مماثله، التدقيق في عمل أعضاء هيئه التدريس. كما أشار الذيفاني إلى أن أهمية الحرية الأكاديمية تتضح أكثر بالنسبة للمجتمع من خلال المعرفة التطبيقية وتأثيراتها ومنافعها،وتدريب الأساتذة ذوي المهارات وتعليم قادة ومواطني المستقبل،كما تعود بطريقة غير مباشرة على المجتمع من خلال إنتاج المعرفة والفهم وحفظها ونقلها.[2]

1-3-مجالات وأبعاد الحرية الأكاديمية:

[1]- ندى عبد الرحمن عبد العزيز أبو حيمد، **الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية**، رسالة ماجستير غير (منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2007، ص 36.

[2]الحارثي ،مشاعل بنت عبد الله،**الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى**،2015رسالة ماجستير(غير منشورة)،السعودية، 2015 ،ص17.

أما **حمدان** فيرى أن للحرية الأكاديمية أبعادا تتمثل في الآتي:

أ- **حريـة التفكيـر**:وهـي ركـن أساسـي مـن أركـان الحريـة الأكاديميـة وتتمثـل فـي قـدرة الفـرد علـى التعبيـر عـن أرائـه بأمانـة وإخـلاص دون قيـود للوصـول إلـى نتـائج يمكـن الإعتماد عليه.

ب- **حريـة الإختيـار**:هـي قـدرة الفـرد وتمتعـه بدرجـة عاليـة مـن الإسـتقلالية فـي الإختيـار مـن الإمكانـات والبـدائل التـي يتوصـل إليهـا والتـي تتـاح لـه عبـر سـيرة حياتـه ماينـاسـب ميولـه وإمكاناتـه وفلسـفته فـي الحيـاة مـع وعيـه وإنفتاحـه علـى المعـايير الشخصية وتحقيق الإبداع.

ت- **حريـة البحـث**:قـدرة الفـرد علـى إطـلاق قـواه الخلاقـة المبدعة،وحقـه فـي المنافسـةوالنقد البنـاء دون تعصـب أو تغيـر مـع مراعـاة الموضـوعية والإخـلاص للحقيقة [1]

ث- **حرية المشاركة** في إتخاذ القرار.

ج- **حريـة النشـر**:حريـة البحـث لامعنـى لهـا مـالم تنطـوي علـى حـق الباحـث بـالتعبيرعن أرائـه وإسـتنتاجاته ونشـرها وينبغـي أن يكـون هـذا ممكنـا علـى حـد سـواء داخـل المجتمـع العلمـي والجمهـور الأكبر،وينبغـي أن تنطـوي علـى السـبل والأسـاليب التـي يراهـا لائقـة ،ويسـتلزم هـذا الشـرط علـى أقـل تقـدير أن يكـون البـاحثون أحـرارا فـي التخلص من أبحاثهم وأن يكونوا يتمتعون بحرية التعبير الأكاديمية .

ح- **حريـة الحصـول إلـى المعلومـات**:بحيـث تمثـل كعنصـر هـام مـن عناصـر حريـة البحث.

خ- **حريـة التعبيـر والتعبيرالأكـاديمي**:إن حريـة التعبيـر جـزء لاغنـى عنـه مـن الحريـة

[1]نوف بنت عبد العالي العجمي،**الحريـة الأكاديميـة فـي الجامعات العربيـة والغربيـة دراسـة مقارنـة** ،مجلة البحث العلمي في التربية،العدد17،السعودية،2016،ص5.

الأكاديمية من داخل الجامعة أو السياق الأكاديمي سعيا وراء التميز البحثي.

د- الحق في الإضطلاع بأنشطة مهنية خارج نطاق العمل الأكاديمي:بحيث تنصتوصية اليونيسكو على أن أعضاء هيئة التدريس والعاملين في مجال التعليم العالي لديهم الحق في الإضطلاع بأنشطة مهنية خارج نطاق عملهم ولاسيما تلك التي تعزز مهاراتهم المهنية.[1]

1-4-الأستاذ الجامعي وعامل الحرية الأكاديمية:

إن الحديث عن الحرية الأكاديمية في الجامعة يقودنا إلى التأكيد بأنها شرطا أساسيا لعمل المؤسسة الجامعية بكل مكوناتها من الإداريين إلى الطلبة إلى الأستاذ الجامعي ،بحيث يمثل الأخير المكون الفاعل في النسق الجامعي.

وعلى هذا الأساس نطرح التساؤل التالي:**هل يتمتع الأستاذ الجامعي بالحرية الأكاديمية بالجامعة الجزائرية؟ و ما درجة ممارسته لها؟**

قبل تناول الجواب على هذا السؤال تجدر بنا الإشارة إلى إن المؤسس للدساتير الجزائرية لم يضمن مفهوم الحرية الاكاديمية في نصوصه القانونية وأول إشارة له كانت في دستور2016،التي تنص المادة **44** منه على أن الحرية الأكاديمية بشكل جلي من خلال النص في إحدى فقراتها على أن ":الحريات الأكاديمية وحرية البحث العلمي مضمونة وتمارس في إطار القانون".[2]

نلاحظ من خلال هذا النص التشريعي أن المشرع الجزائري قد وضع الأساس الذي ستبنى عليه مختلف القوانين والتنظيمات المختلفة لمفهوم الحرية الأكاديمية،إلا أنه أخذ مفهوم الحرية الأكاديمية بصيغة الجمع،وهنا نطرح التساؤل أي حريات يقصد المشرع الجزائري؟ولكن الملاحظ في النص القانوني أنه ربط الحريات الأكاديمية بالبحث

[1]Jogch vrielink and Others,**Academic Freedom as a Fundamental Right**,procedia Sociale and Behavioral Sciences13,2011 ;p127-128.

[2] الجهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ،دستور سنة 2016،ص6.

العلمي،ومن الناحية القانونية تنظم الجامعة الجزائرية وفقا للقانون رقم**99-05** المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي،حيث وردت به بعض الإشارات التي أكدت على بعض الحريات العامة التي هي من صميم الحرية الأكاديمية،فالمادة **58** تؤكد على أن مؤسسة التعليم العالي هي فضاء لحرية التفكير والبحث العلميي،في حين تتناول المادة **59** شروط التعليم والبحث وتقبل وإحترام الآراء المختلفة،أما المادة**60** فتخص أساتذة التعليم العالي بحق التمتع بالحرية الكاملة في التعبير والإعلام خلال ممارسة نشاطهم التعليمي و البحثي دون الإخلال بالتقاليد الجامعية في مجال التسامح والموضوعية وإحترام قواعدالآداب والآخلاقيات مع ضمان التمتع بحرية الإنضمام إلى الجمعيات وحق الإجتماع وفق للشروط المحددة مع التشريع المعمول به[1]

من خلال هذه المواد نلاحظ أنها تخلو من أي إشارة صريحة لمفهوم الحرية الأكاديمية،مع بروز التداخل بين مفهوم الحرية والحقوق.

ولعله ومن المؤشرات الدالة على حرية الأستاذ الجامعي الأكاديمية ماأثبتته بعض نتائج الدراسات ومنها دراسة توهامي:إن جوهر الحرية الأكاديمية يكمن في إتاحة فرص البحث العلمي وفتح آفاقه من أجل إشباع الرغبة لدى أعضاء المجتمع الأكاديمي لإفراغ مافي أذهانهم من أفكار في بحوث تترجم تلك الإرهاصات الذهنية إلى واقعملموس يحقق الإبداع[2] .

2- تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي:

2-1- مفهوم التكوين:

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ،القانون رقم99-05 المؤرخ في 18ذي الحجة الموافق لـ4 أفريل1999،المتضمن:**القانون التوجيهي للتعليم العالي**،الجريدة الرسمية ،العدد24،الجزائر ،4أفريل1999.

[2] عماد صلاحالشيخ داوود،**الحريات الأكاديمية دراسة حالة الجامعات في النظم الديموقراطية والنظم الشمولية**،ط1،الدار العثمانية، 2016،ص304.

ويعرفه **لخضر سيكيو** بأنه :"مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة،وتحقيق أهدافهم الشخصية والإجتماعية من جهة أخرى دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية [1]

من خلال التعاريف السابقة نجد بأنها ركزت على أن عملية التكوين هي:

- عملية منظمة ومخططة

- تهدف إلى تغيير سلوك الأفراد على مستوى التفكير والإتجاهات والمعارف والقيم والمهارات

- تحقيق نمو مهني للعاملين وتطوير أدائهم

- يعتبر التكوين أداة للتكيف مع المستجدات التكنولوجية والحديثة في مجال العمل.

- تحسين قدرة الفرد على أداء عمله بصورة جيدة.

- أن التكوين يركز على الأداء الحالي والمستقبلي للفرد.

وهناك من يرى بأن التكوين يتضمن تنمية الجوانب التالية:

- **تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون :**
- معرفة تنظيم المنشأة و سياستها وأهدافها.
- معرفة عن إجراءات ونظم العمل بالمنشأة.
- معرفة عن خطط المنشأة ومشاكل تنفيذها.
- معلومات عن المناخ التنظيمي والإنتاجي للعمل.
- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة .
- **تنمية المهارات والقدرات للمتكون :**
- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفينة المختلفة.

[1]Lakhdar Sekiou,**gestion du personnel**,les editions dorganisations,paris,1986,p 153.

- تنمية المهارات القيادية.
- تنمية المهارات الإدارية في التخطيط والتنظيم و التنسيق والرقابة.
- تنمية القدرة على تحليل المشاكل.
- تنمية القدرة على إتخاذ القرارات.
- القدلاة على تنظيم العمل والإفادة من الوقت[1].
- **تنمية الإتجاهات للمتكون :**
- الإتجاه لتفضيل العمل بالمنشأة.
- تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل.
- تنمية الإتجاه إلى التعاون مع الزملاء.
- تنمية الروح الجماعية للعمل.
- تنمية الشعور بالمسؤولية .
- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل.
- **تغيير سلوك المتكونين :**
- تغيير المعارف والمعلومات.
- تغيير المفاهيم و القيم و الإتجاهات.
- تغيير المهارات والقدرات[2].

كما نجد أن مفهوم التكوين يرتبط بمفاهيم أخرى :

الـتعلم:بحيث يعرف التعلم على أنه :"مجهود شخصي ونشاط ذاتي يصدر عن المتعلم نفسه وقد يكون كذلك بمعونة من المعلم وإرشاده". ويعرف أيضا :"بأنه تعديل وتغيير في

[1]صلاح الدين عبد الباقي، **الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعة الجديدة، الإزارطية، الإسكندرية، 2002 ، ص ص207 208.

[2]صلاح الدين عبد الباقي،مرجع سابق ،ص،201.

السلوك ثابت نسبيا وناتج عن التدريس،والتعلم يكون تعلما حقيقيا حينما لا يكون ناتجا بفعل أو تأثير عوامل مثل النمو أو النضج،ولا يلاحظ التعلم مباشرة ولكن يستدل عليه من الأداء الذي يصدر عن الفرد.[1]

كما يعرف التعلم على:"أنه تعديل للسلوك من خلال الخبرة ".

وكما يعرفه **ثورندايك:**"أنه سلسلةمن التغيراتفي سلوك الإنسان". وكما وصف أيضا **ثورب** التعلم بأنه مجموعة تغيرات تكييفية تحدث لسلوك المرء وهي في محصلتها تعبير عن خبراته في التلاؤم مع البيئة.[2]

ويعرفه علي السلمي:"التغير في الميل للإستجابة تحت تأثير الخبرة المكتسبة أي أن الفرد يكتسب مزيدا من الخبرة والمعرفة بمرور الزمن حيث يبدأ بالتصرف والسلوك بأشكال تختلف عن أشكال السلوك الذي يقوم به قبل مروره بهذه التجارب والخبرات".[3]

2-2-أهمية وأهداف التكوين:

2-2-1- أهمية التكوين :

للتكوين أهمية جد كبيرة لأي منظمة أي كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها، فالإهتمام به أصبح ضرورة فرضتها عوامل كثيرة جعلت من حياة المنظمات معقدة بتعقد الحياة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية مما شكل ذلك ظغوطا حقيقية عليها وحتم عليها التفكير في كيفية التكيف مع هذه التعقيدات، بحيث يشير **جاريديسلر** إلى أن الإهتمام بالتكوين قد زاد خلال السنوات الأخيرة وأصبح ضرورة للمنظمة لتتكيف مع المتغيرات

[1] عاطف الصيفي،**المعلم وإستراتيجيات التعلم الحديث**،ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2009،ص ص13 14

[2] مصطفى ناصف،**نظريات التعلم**،تر:علي حسين حجاج،بط،عالم المعرفة،الكويت،1987، ص ص 15 16 .

[3] يوسف عنصر،ناجي ليتيم،**أهم المحددات السيكوسوسيولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي**،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد 7،جامعة الوادي، 2014،ص134 .

التكنولوجية السريعة ،وزيادة الإهتمام بتحسين مستويات جودة المنتجات والرغبة في زيادة الإنتاجية لمواجهة تحديات المنافسة.[1]

فأصبح بذلك مطلبا تنتهجه الدول في كل منظماتها ،سواء الدول النامية كانت أو الدول المتقدمة بحيث أشارت الدراسات الأمريكية التي أجريت على بعض المؤسسات الأمريكية أن هذه الضرورات زادت من أهمية قيام المؤسسات بتنمية مواردها إذ حوالي 48% من مواردها يحصلون على برامج تكوينية رسمية وغير رسمية بمعدل 45 ساعة تدريبية في المتوسط،كما كشفت دراسات أخرى أن41% من المؤسسات رفعت ميزانيات التكوين فيها بشكل كبير.[2] كما نجد أن بعض المؤسسات الكبرى قد خصصت له حصصا كبرى من كتلة الأجور فنجد أن شركة (IBM)تخصص له 12%بينما شركة (Ball) تخصص نسبة 8% وشركة كهرباء فرنسا 7%[3]

وكما يمثل التكوين أيضاً مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتنمية كفاياتهم وتطوير أداء العمل وزيادة الإنتاج والإنتاجية،لذا يعد إنفاقا إستثماريا يحقق عائدا ملموسا في تلبية النمو الإقتصادي والإجتماعي ووسيلة مهمة لمواكبة المستجدات الحديثة في عالم التكنولوجيا التي فرضت أنماطا جديدة لأساليب العمل، وقد جعل هذا التطور الأفراد العاملين أمام مسؤوليات ومهام جديدة،حيث يشير **أدم سميث** إلى أن تنمية هذه المعارف والمهارات والقدرات في مراحل الإعداد المهني للفرد (الدراسة) أومن خلال التدريب أثناء الخدمة تتطلب دائما نفقات مادية تعد في ذات الوقت بمثابة رأس مال ثابت يتمثل في شخصية الفرد المتلقي لهذا النوع من التعليم والتدريب،كما يرى أن هذه القدرات

[1] مدحت محمد أبو النصر ،**إدارة العملية التدريبية(النظرية والتطبيق)**،ط1،دار الفجر للنشر والتوزيع،القاهرة،2008،ص57.

[2] كامل بربر ،**إدارة الموارد البشرية(إتجاهات وممارسات)**،ط1،دار المنهل اللبناني،بيروت،2012،ص 254.

[3] بلال خلف السكارنة،**التدريب الإداري**،ط1،دار وائل للنشر ،عمان،2009 ،ص 18.

والمهارات تعد جزءا من ثروة الفرد المتلقي للتعليم أو التدريب،وكذلك يشير إلى أن هذه النواتج التدريبية تشكل بدورها جزءا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه[1]

ومن زاوية إقتصادية يرى **وليام تريسي** (1990) أن الطريقة التي يدار بها العنصر البشري أو التي يتم من خلالها تدريبه أو تطوير أدائه تعد من العوامل الرئيسية لتحقيق الربح والعائد على الإقتصاد في المؤسسات الإنتاجية،كما يعتبر عاملا رئيسيا لتحقيق الكفاءة والفعالية في المؤسسات الخدمية[2]ويوضح سيد عبد الجبار أن رأسمال البشري وإستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الإقتصادي،وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع،وتوجيه تلك النواتج التكوينية/التدريبية لتحقيق الصالح العام لهؤلاء الأفراد ولمجتمعهم.

ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص أهمية التكوين في :

– إنجاز وظيفي أفضل كما ونوعا أي زيادة الإنتاجية و بالتالي تخفيض التكاليف وإستخدام التكنولوجيا الحديثة.

– إستكمال دور الجامعات والمدارس.

– تنمية المجتمع إذ نجد أن التكوين يشمل تنمية معلومات ومهارات الأفراد والجماعات في الإتصال والتعاون وإقامة علاقات إنسانية متساندة.

و تأسيسا على ما سبق تظهر لنا جلياً أهمية التكوين ،بحيث تتجلى أهميته بالنسبة للأفراد أو بالنسبة للمؤسسات أو بالنسبة للمجتمع ككل.

2-2-2-أهداف التكوين :

يسعى التكوين في مجمله إلى تحقيق مجموعة من الأهداف سواء على صعيد الفرد أو على صعيد المؤسسة وعليه يمكن إدراج تلك الأهداف فيما يلي :

---

[1] محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي**،مركز الكتاب للنشر،مصر،2007،ص 11 .

[2] نفس المرجع ،ص 12 .

أ- أهداف التكوين بالنسبة للفرد :

- إغناء الكفايات المهنية والمعرفية لدى الفرد.
- إكتساب المهارات التي تجعل الأفراد يندمجون في التحولات السريعة التي يعرفها محيطهم[1].
- إمداد الأفراد بالمعلومات لتدعيم وزيادة معارفهم عن القيادة ومهارات الإتصال بكافة الأطراف.
- زيادة مستويات الرضا الوظيفي والشعور بالتقدير لدى الأفراد.
- تنمية الإحساس بالتعلم المستمر مما يشجع على الإستقرار الشخصي والإحساس بالأمان المعرفي.
- تنمية الإستعداد لتقبل مهام ومسؤوليات جديدة.[2]
- تعليم الموارد البشرية كيف تتفادى جوانب الضعف في أدائها الحالي وتؤدي المطلوب منها بشكل صحيح وذلك من خلال سد الثغرات الموجودة في مهاراتها وسلوكياتها الحالي.
- تعليم الموارد البشرية كيف تنمي جوانب القوة في أدائها الحالي للإستفادة منها بشكل أكثر مستقبلا وذلك في معارفها أو مهاراتها وسلوكياتها الحالية[3].
- تحقيق الأفراد لأنفسهم من تنمية ذاتية وترقية و إحترام الآخرين وتأكيد الذات
- يساعد الأفراد على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول مبتكرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.
- يؤدي التكوين إلى التقليل من ضغوط العمل ومعدل الإحتراق الوظيفي وتقليلالملل والتكرار والسأم من الروتين اليومي لدى المتكون.

---

[1] إدريس طهطاوي، **التكوين المستمر والتنمية**، ط1، دارالأمان ،الدار البيضاء، 2004، ص 22 .

[2] عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الإتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**، ط1، المكتبة العصرية للنشر ،المنصورة، 2009، ص192.

[3] عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي**، ط1، دار وائل للنشر ،عمان، 2005، ص439 .

- يعد التكوين بالنسبة للأفراد فرصة لإكتساب علاقات إنسانية مع الآخرين أو صداقات جديدة[1].
- تزويد الأفراد بالمعلومات الحديثة المرتبطة بطبيعة أعمالهم والأساليب المطورةلأداء تلك الأعمال.
- التحول من حالة عدم القدرة على القيام بأداء عمل ما إلى القدرة على أدائه بفعالية.
- تمكين هؤلاء الأفراد من ممارسة تلك الأساليب المطورة وإجادة تطبيقها فيمرحلة التطبيق الفعلي[2].
- تعديل وتطوير الإتجاهات:تتبع الإتجاهات لدى البشر من معتقداتهم وقيمهم وإذا كانت الأخيرة راسخة لدى الأفراد ويصعب تعديلها إلا على المدى البعيد فليس ثم من طريق إلا محاولة تعديل الإتجاهات التي تمثل ميول لدى الأفراد بالإيجابية أوالسلبية ويعد هدف تعديل الإتجاهات من أهداف التكوين عموما لأنه يعمد إلى التأثير على مكونات الشخصية وليس سلوكها الظاهر فقط. [3]

[1]مدحت محمد أبو النصر، **إدارة العملية التدريبية(النظرية والتطبيق)**،ط1،دار الفجر للنشر والتوزيع،القاهرة،2008،ص 67.

[2]محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي**،ب ط،مركز الكتاب للنشر،مصر،2007،ص ص 14 15 .

[3]عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **الإتجاهات الحديثة في دراسة الموارد البشرية**،ط1،المكتبةالعصرية للنشر،المنصورة،2009،ص204.

ب- أهداف التكوين بالنسبة للمنظمة :

- يؤدي التكوين إلى زيادة الأرباح وتنمية الإتجاهات الإيجابية حول تحقيقهاللنمو والبقاء.
- زيادة المعلومات والمعارف عن الوظيفة إلى جانب تدعيم المهارات في كل المستويات التنظيمية.
- دعم أخلاقيات التعاون لدى قوة العمل بالمنظمة.
- رفع كفاءة المنظمة الإنتاجية وفاعليتها التنظيمية.
- ضمان إستقرار العمل الإنتاجي في المنظمة،فالموارد البشرية المدربة والمتعلمة بشكل جيد بحيث يكون بإمكانها الإستمرار في التشغيل بكفاءة وتحقيقرقم الإنتاج المطلوب.[1]
- الإنصهار في عالم الجودة الإدارية وتنمية الموارد البشرية بالإتجاهات الحديثة.
- رفع كفاءة المؤسسة الثقافية والعلمية وتحسين مستوى الإنتاجية العام.
- إستخدام مفاهيم حديثة والإطلاع على تجارب عالمية متخصصة.
- التعامل مع المتغيرات ومواكبة التطور والتفكير بأسس علمية وتطبيقات حديثة.
- تطوير كوادر مؤهلة من الموظفين يساهمون في نمو وتطور المنظمة [2]
- التكوين يساهم بشكل فعال في تحسين الأداء الفردي للعاملين من خلال تطويرمهاراتهم وإكتسابهم للمعارف الفكريةوالتنظيمية مما ينعكس أثره إيجابيا علىزيادة تحسين الإنتاجية من الناحيتين الكمية والنوعية[3]

---

[1] عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي**،ط1،دار وائل للنشر،عمان،2005،ص440.

[2] بلال خلف السكارنة،**التدريب الإداري**،ط1 ،دار وائل للنشر،عمان،الأردن،2009، ص21.

[3] خضير كاظم محمود وياسين كاسب الخرشة،**إدارة الموارد البشرية**،ط2،دار المسيرة،عمان، الأردن،2009،ص 128.

شكل 1 يوضح أهداف التكوين على مستوى الفرد والمؤسسة

المصدر: من إعداد الطالبة إستنادا على الأدب النظري والتربوي وما تم الحصول عليه من معلومات.

2-3-أنواع وأساليب التكوين :

2-3-1-أنواع التكوين:

إن مواكبة المنظمة للتغيرات المختلفة،يجعلها تعد العامل للوظيفة التي يشغلها إعدادا جيدا عن طريق التكوين،من أجل أن تؤهله لأداء وظائفه بكفاءة وإكسابه مهارات أو شغل منصب أعلى من هذا المنطلق يتخذ التكوين صورا وأنواعا مختلفة يمكن إجمالها في :

- **التكوين وفق الزمن :**

يعتد هذا النوع من التكوين على المدة الزمنية التي يتطلبها التكوين وكأساس لتحديد نوعه بحيث نجد هناك :

- **التكـوين قصـير الأجـل :** هـذا النـوع مـن التكـوين يتطلـب فتـرة قصـيرة جـدا تتـراوح مـابين 15 يوما إلى 6 أشهر ويتميز هذا النوع من التكوين بتكثيف في البرنامج التدريبي.
- **التكـوين طويـل الأمـد :** فـي هـذا النـوع مـن التـدريب يمتـد إلـى سـنة أو أكثر،ويتسـم هـذا الـنمط مـن التـدريب حصـول المتـدرب علـى معلومـات وافيـة وكافيـة حـول المـادة التدريبيـة ممـا يجعـل الإسـتفادة أكبـر بكثيـر قياسـا بالتـدريب قصـير الأجل،كمـا أن المـدرب يملـك الوقـت الكـافي للـدخول فـي التفاصـيل التـي يرغـب بإيصـالها للمتـدرب[1] كمـا يـتم تكثيـف التـدريب للمتكـونين بصـورة دائمـة ومسـتمرة وتكـون لـه فـي الغالـب نتيجـة إيجابيـة بحكـم المـدة التـي يقتضيها هذا التكوين .
- **التكوين من حيث الأهداف :**

يعتمد هذا النوع من التكوين على الهدف من التكوين بحيث هناك :

أ- التكوين لتجديد المعلومات :

ويرتكـز علـى إعطـاء المتكـون معلومـات جديـدة عـن مجـالات العمـل وأسـاليبه ووسـائله المتطورة الحديثة أو تدعيم ما لديه من معلومات و مفاهيم[2]

ب-التكوين على المهارات :

ويرتكـز علـى زيـادة قـدرة الإداريـين علـى أداء أعمـال معينـة ورفـع كفـاءتهم فـي الأداء وبـذلك فهـو يهـدف إلـى تزويـد الإداريـين بالمهـارات الإداريـة والإشـراف التـي تـؤدي بالضـرورة إلـى زيادة فعاليتهم[3]

---

[1] وائل محمد صبحي إدريس،طاهر محسن منصور الغالبي،**أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن** ،ط1،دار وائل للنشر،الأردن، 2009،ص 142.

[2] فايز الخاطر،**إستراتيجية التدريب الفعال**،ب ط،دار أسامة للنشر،عمان ،الأردن،ص 18 .

[3] نفس المرجع،ص ص18 19.

التكوين للترقية :

ويرتكز على إعداد الفرد إعدادا جيدا لممارسة المهمات التي يتطلبها العمل الجديد بإكسابه المعلومات ،والمهارات،و الإتجاهات اللازمة[1]

- **التكوين لإستيعاب التقنية الحديثة :**

التطور السريع الذي يعيش فيه العالم يوجد في كل ساعة آلات جديدة وموارد جديدة يكشف ويبين قوانين ونظما جديدة فكل ذلك يحتاج من الأفراد إلى السعي إلى التكوين أو التدريب [2]

- **التكوين من حيث وقت التنفيذ :**
- **التكوين قبل الخدمة (قبل الإلتحاق بالعمل) :**

يقصد بالتكوين قبل الخدمة إعداد الأفراد علميا وعمليا و مسلكياً إعدادا سليما بحيث يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل إليهم عند إلتحاقهم بوظائفهم.

- **التدريب أثناء الخدمة :**

ويقصد به تدريب العاملين في أحد قطاع الخدمات أو القطاعات الإنتاجية بغرض تنمية القدرات الذهنية والمهارات العملية،والهدف منه هو صقل مهارات الموظف وإحاطته بأحدث التطورات التي تجد في مجال تخصصه وتحسن مستوى أدائه الوظيفي عن طريق تحسين أساليب العمل [3]

- **التكوين من حيث نوعية الأفراد :**
- **التدريب الفردي :**

---

[1] حسن أحمد الطحاني،**التدريب (مفهومه وفعاليته)**،ط1،دار الشروق،عمان،الأردن،2007،ص 19 .

[2] محمدموسالشريف،**التدريب وأهميته في العمل الإسلامي**،ط4،دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع،جدة،السعودية،2003،ص33.

[3] فايز الخاطر ، **إستراتيجية التدريب الفعال**،ب ط،دار أسامة للنشر،عمان،الأردن ،ص 17 .

و يمثل هذا النوع من التكوين تطوير المهارات والقدرات الفردية والتي غالبا ما تتعلق بالأفراد الذين تتم ترقيتهم لمراكز إدارية أو فنية عليا ولذا فإنه يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك.

- **التدريب الجماعي :**

ويمثل هذا النوع من التكوين على الأسلوب الجماعي في التدريب،إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في مراكز تدريبية متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في أحد المجالات التي يعملون بها ،كمجموعة من الفنيين على إستخدام الآلات والأجهزة الجديدة أو مجموعة من الإداريين على إستخدام أجهزة الحاسوب أو التقنيات الحديثة. [1]

2-3-2-أساليب التكوين :

هناك عدة أساليب تستخدم لإيصال المعلومات للمتكونين أو المتدربين وذلك بهدف إنجاح عملية التكوين ومن بين تلك الأساليب نجد :

أ-المحاضرة :

تعرف المحاضرة على أنها هي حديث شبه رسمي يقوم فيه المدرب بتقديم سلسلة من الوقائع أو الحقائق أو المفاهيم أو المبادئ أو يقوم بإستطلاع مشكلة أو شرح علاقات .

وتستخدم المحاضرة في واحدة مما يأتي :

- تعريف المتدربين بالأساسيات النظرية ومصادر التعلم الخاصة بالمادة.
- إعطاء توجيهات عن الإجراءات المستخدمة في الأنشطة اللاحقة.
- توضيح كيفية تطبيق القواعد أو المبادئ أو المفاهيم.
- المراجعة أو التوضيح أو التأكيد أو التخليص.
- عندما يكون عدد المستمعين كبيراً.

[1] خضير كاظم محمود،ياسين كاسب الخرشة،مرجع سابق،ص 143 .

- عندما يكون الوقت المتاح قصيراً .[1]

ب-الندوات :

هي عبارة عن حوار من 50 إلى30 دقيقة بين خبير ومجموعة من المتدربين،حيث تطرح عليه مجموعة من الأسئلة لإستطلاع الجوانب المختلفة للموضوع ،ويتم إخطار الشخصيات التي سيتم مقابلتها مقدما بأنواع الأسئلة التي سيتم طرحها.

ت-المؤتمرات :

تستخدم طريقة المؤتمر وأساليب النقاش الجماعية للوصول لأهداف التدريب وتتضمن هذه الأساليب مزيجا من الأسئلة والإجابات،التعليقات من قبل المتدرب والإجابات والتعليقات والأسئلة من قبل المتدربين حيث يوجه كل ذلك لتحقيق الأهداف التدريبية،وتستخدم طريقة المؤتمر في :

- تنمية حلول إبتكارية للمشكلات.
- إثارة الإهتمام والتفكير وضمان المشاركة في موقف قد يبقي المتدرب فيها سلبيا.

إذا لم تستخدم طريقة المؤتمر.

- التأكيد على النقاط التدريبية الأساسية.
- دعم المحاضرات أو القراءات أو التمارين العملية.
- تحديد مدى فهم المتدربين للمفاهيم والمبادئ وتحديد ما إذا كان المتدرب على إستعداد للإنتقال إلى مواد أكثر تقدما.
- إعداد المتدربين لتطبيق نظرية أو أجزاء في مواقف معينة.
- توضيح نقاط أو تلخيص أو مراجعة موضوعات.
- تجهيز المتدربين لتدريب لاحق.
- تحديد مدى تقدم المتدربين وفاعلية التدريب السابق [1].

[1] أكرم رضا،**برنامج تدريب المدربين**، ط1،دار التوزيع والنشر الإسلامية،القاهرة ،مصر ،2003،ص 122.

ث-الزيارات الميدانية :

يهدف هذا النوع من التكوين إلى إتاحة الفرصة للمتكونيين للمشاهدة المباشرة للعمليات والمواقف والتسهيلات التي لا يمكن إستعارتها أو إنتاجها في موقع التدريب ،وبذلك تكون الزيارات الميدانية بمثابة جولة مخطط لها بطريقة علمية خارج نطاق مكان التدريب الأساسي ،كما تتراوح مدتها ،وفقا لأهدافها ،فقد تكون لمدة ساعة واحدة أو أقل،وقد تمتد لعدة أيام أو أسابيع.

ومن أهم مزايا الزيارات الميدانية ما يلي:

- إتاحة الفرص للمتدربين للملاحظة المباشرة للعمليات والممارسات الفعلية للعمل والتي لا يمكن توفيرها في موقع العمل ،وبذلك تتميز المعلومات والخبرات التي يحصلون عليها بالواقعية.
- ربط النظرية بالتطبيق.
- جمع معلومات يمكن إستخدامها في مناشط تكوينية أخرى من قبل المتدربين .
- إثارة إهتمامات المتدربين و إستثارة دافعيتهم للمشاركة في المناقشات ووسائل التكوين الأخرى التي تلي تلك الزيارات.

إلا أنه يؤخذ على الزيارات الميدانية كأسلوب من أساليب التكوين أثناء الخدمة وبخاصة تلك التي تتطلب السفر للإنتقال إلى ميدان الزيارة كما أنها تتطلب تكاليف باهظة للسفر والإقامة وإهدار الوقت في السفر [2] .

ج- لعب الأدوار التطبيقية :

يمكن تكليف المتدربين لعب أدوار تطبيقية من خلال الممارسات التي يتم تنفيذها في العمل ،وهذا الأسلوب له قيمة في التدريب الموجه لتطوير مهارات التفاعل مع الآخرين

---

[1] أكرم رضا،مرجع سابق،ص 124 .

[2] محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي**،ب ط،مركز الكتاب للنشر ،مصر ،2007،ص 45 .

مثل إجراء المقابلات مع الآخرين أو تقييم أو تحقيق أنماط سلوكية مرغوبة ،وتجري تمارين لعب الأدوار أمام مجموعة من المتدربين بالفيديو وذلك من أجل إعطاء تعليقاتهم وأرائهم في الدور ويمكن تصوير الدور ،وهذا يحتاج إلى الإعداد المسبق وإطلاع المشتركين على أدوارهم مسبقا ،لذا لابد من التحضير المسبق ولعب شائع في التدريب المتعلق بالإتصال بالآخرين [1]

2-4-المداخل المعاصرة في التكوين :

لقد إحتل التكوين مكانة هامة في الفكر الإداري ،وقد تزامن هذا مع ظهور موجة حركة التصنيع التي كانت بالأساس تعتمد وبشكل كبير على القوة العاملة وعلى إستغلال كل طاقاتهم ومجهوداتهم فقد ركز أصحاب الإتجاه الكلاسيكي على طريقة تكوين وتدريب الأفراد بالطريقة الصحيحة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية من أجل تحقيق أعلى مستويات الربح،فقد إهتم فريدريك تايلور بتدريب العاملين من أجل إختزال الحركات غير الضرورية وكسب الوقت وفقا لمبدأ الحركة والزمن،كما إهتم جانت بتدريب العاملين لديه لتفادي الأخطاء أثناء أداء الأعمال،لكن مع التغيرات والتطورات التي شهدها العالم الحديث والمعاصر تبدلت الرؤية حول المورد البشري و إعتباره أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة على الإطلاق حتى أن بعض النظريات الحديثة كالنظرية اليابانية والتي إعتبرت العامل كشريك في العمل ،لذلك فقد تبدلت الرؤية والإعتقاد الذين كانا سائدين لفترات طويلة من الزمن وإحلال مفاهيم جديدة تتعلق في كيفية الإستثمار في المورد البشري عن طريق سياسات وآليات جديدة تمكنها من ذلك ويعتبر التكوين أحد هذه الآليات الذي أصبح يأخذ بعدا أخر هو" **بعد الإستثمار**"والحصول من خلاله على فوائد وعوائد قد تكون مادية أو معنوية أو فكرية.ومن بين تلك المداخل الحديثة التي حاولت أن تفسر التكوين في ضوئها ما يلي:

[1]حسن أحمد الطعاني،**التدريب مفهومه وفعاليته**،دار الشروق للنشر والتوزيع،ط1،عمان الأردن،2007،ص 56.

أ-مدخل النظم :

من المتفق عليه بين المفكرين في هذا المجال أن إتجاه النظم إنبثق من النظرية العامة للنظم تلك النظرية التي إهتمت بإيجاد إطار تحليلي صالح للدراسة وتفسير الظاهرة المادية أو الإجتماعية من خلال التعرف على التفاعلات العامة وعلاقاتها المتشابكة بالظواهر الأخرى بهدف التوصل إلى القوانين التي تحكمها،ويقدم (كوريجمان) و(كوفمان) تعريفا مبسطا لأسلوب النظم مؤداه:"أن أسلوب النظم طريقة تحليلية للتخطيط ومنظمة تمكننا من التقدم نحو الأهداف الموضوعية بواسطة العمل المنضبط والمرتب لكل الأجزاء التي يتألف منها النظام كله،وتتكامل تلك الأجزاء وفقا لوظائفها التي تقوم بها في النظام الكلي الذي يحقق الأهداف التي تحددت للمهمة ".[1]

و إستنادا على التأسيس السابق يعد التكوين كنظام لأنه يتضمن مدخلات ومخرجات وتغذية عكسية بحيث يتمثل التكوين كنظام في :

- **مدخلات التكوين :**

و تتمثل في المكونات الأساسية التي يقوم عليها التكوين

- الأفراد المطلوب تكوينهم .
- الوظائف التي يشغلونها.
- الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب إكسابها.
- أنماط السلوك المطلوب وترغيب المتدربين بإتباعها.
- القائمين بالعمل التدريبي من مدربين و مسؤولين.

[1] فاروق عبده فلية،السيد محمد عبد الحميد،**السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**،ط2،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن،2009،ص 69 .

- الأوضاع الإدارية والتنظيمية السائدة في المنظمة وطبيعة المشكلات التي تعاني منها وكذا نقاط القوة التي يتميز بها. [1]

- **الأنشطة التكوينية :**

الإجراءات التي تقوم بها المنظمة من أجل الأداء الأمثل للوظائف التكوينية وذلك من خلال :

- توصيف وتحليل الأوضاع والأنماط التنظيمية والإدارية.
- توصيف وتحليل العمليات والإجراءات.
- توصيف وتحليل السلوك وتقييم الأداء .
- تحديد الإحتياجات التكوينية.
- تصميم البرامج وإعداد المناهج والموارد العلمية.
- إعداد المدربين وتهيئتهم للنشاط التدريبي.
- تجهيز المساعدات التدريبية.
- تنفيذ البرامج التكوينية والإشراف على الأداء خلال مراحله المختلفة.
- متابعة وتقييم النشاط التدريبي وتقدير كفاءته والعائد منه [2].

- **مخرجات التكوين :**

أ-النتائج الإقتصادية :

- تحسين الإنتاج.
- خفض الوقت الضائع.
- تحسين جودة العمل.
- إختفاء شكاوى العملاء و إنخفاض معدلات الخطأ في الأداء.

[1] مدحت محمد أبو النصر ، **إدارة العملية التدريبية(النظرية والتطبيق)**،ط1،دار الفجر للنشر والتوزيع،القاهرة،2008 ، ص 83.
[2] نفس المرجع ،ص 84.

ب-النتائج السلوكية :

وتتمثل في السلوك الجديد للمتكونين وعلاقاتهم الإنسانية الأفضل وإقبالهم وتحمسهم للعمل،وسرعة إستيعابهم للتعليمات ،ومن ثم توفير درجات أعلى من الفهم و الإقتناع لديهم بأهداف المنظمة وزيادة إحساسهم بواجبات الوظيفة وتعميق شعورهم بالإنتماء .[1]

ج-النتائج البشرية :

وتتمثل في أعداد متزايدة من العاملين الذين تتوفر لديهم معلومات أو خبرات أو قدرات معينة.

د- **التغذية العكسية أو المرتدة :**

تتمثل في المعلومات التي تصل المؤسسة عن ردود الفعل للنشاطات التكوينية التي تقوم بها ،والتي تعتبر مؤشراً يساعد المؤسسة في تعديل وتطوير برامجها التكوينية بإستمرار لزيادة فعاليتها وتحسينها[2] كما أن تلك المعلومات ستساعد المؤسسة أيضا على المقارنة بما تحقق فعلياً من البرنامج التكويني لتصحيح الإنحرافات مستقبلاً نحو تخطيط أفضل للتكوين وتبني إستراتيجية جديدة تعمل على تحقيق المطلوب من التكوين وذلك بما يخدم الفرد العامل من جهة والمؤسسة من جهة أخرى.

مدخل الجودة في التكوين :

يمثل التكوين أحد السياسات الهامة لتنمية المورد البشري ،كما يعتبر آلية توفرها المؤسسة للتحسين المستمر لأدائه وتطويره ،وذلك من خلال إكسابه مهارات ومعارف و إتجاهات حديثة ومتجددة لتلبية حاجيات العمل الحالية ومواجهة تحدياته المستقبلية ،فالتكوين لا يكون إعتباطيا بل يستند إلى التخطيط والتنظيم وعليه يعتبر مفهوم الجودة مدخلا رئيسيا من مدخلات إستراتيجية التكوين بإفتراض مؤداه أن التكوين خدمة تقدمها

[1] مدحت أبو النصر ،مرجع سابق،،ص 84.

[2] علي السلمي،**إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية**،ط2،دار غريب للنشر والتوزيع،القاهرة،2001،ص247 .

المنظمة للأفراد العاملين لديها من أجل تحقيق أهداف التكوين وجودة الكفايات المكتسبة من قبل الأفراد العاملين .لأنه يعالج مواطن النقص لدى العاملين ويُعدٌهم لكي يساهموا بفعالية في أداء أعمالهم بكفاءة والإسهام في تحسين مخرجات المنظمة

وعليه يغدو ضروريا مقاربة مسألة التكوين من خلال ثلاثة مفاهيم عامة [1] و هي :

1- تدبير الجودة : يسعى تدبير الجودة إلى تحديد الحاجات ،وتدبير الموارد المادية والبشرية تدبيرا حسنا،وضمان إلتزام الفاعلين بالبنود و الإتفاقات وضبط المسارات ضبطا مستمرا.

2- ضمانات الجودة : يستخدم المفهوم لوصف مجموع الشروط التي نضعها بعين الإعتبار لتوفير أكبر الحظوظ لبلوغ درجات من الجودة المطلوبة و ذلك بفضل الموارد والوسائل والأدوات.

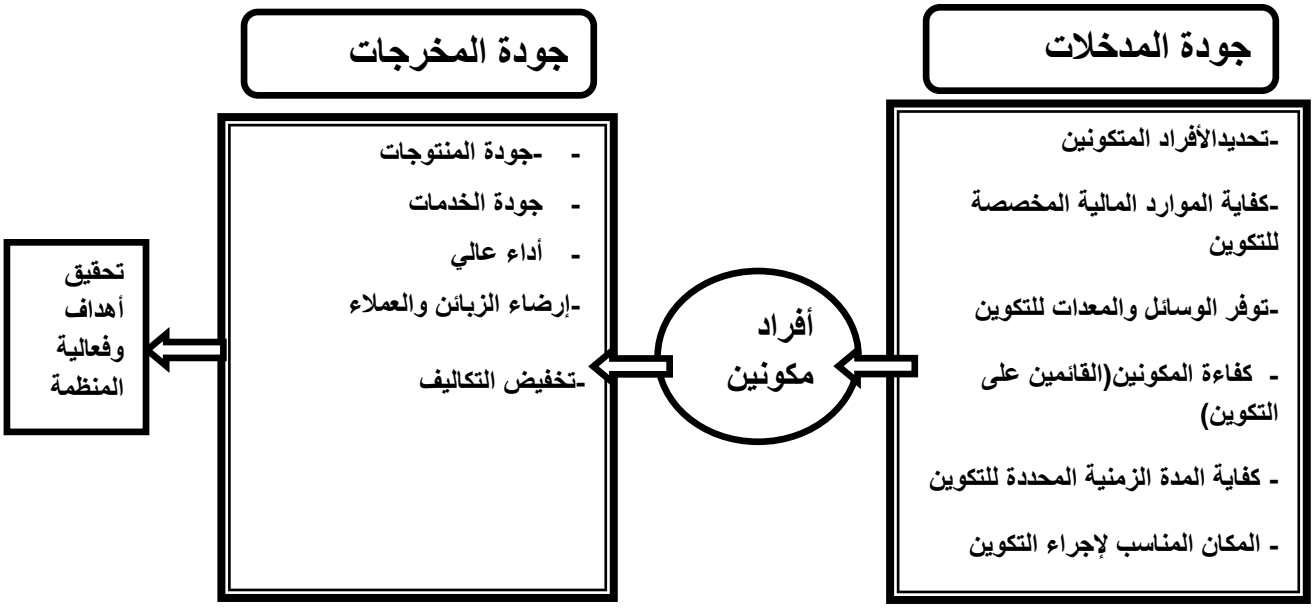
3- ضبط الجودة :يستند مفهوم الجودة إلى فرضية مفادها أنه يمكن تحقيق الجودة المطلوبة إذا توافرت للفاعلين وسائل الضبط،ويفيد هذا الإفتراض أنه بدل إنتظار ظهور المشكلات يمكن تفاديها و إتقاؤها عند مراحل وضع الخطط والتصورات،وذلك عن طريق إتخاذ التدابير الوقائية على كافة المستويات ومعالجتها في حينها عبر مسار يوصف إصطلاحاً "بظبط الجودة الشامل".

فالتكوين أصبح يرتبط أساسا بالجودة في كل شيء بحيث يبدأ بأول خطوة في التكوين وينتهي بأخر خطوة فيه، لذلك فمفهوم الجودة هنا ينطلق من المدخلات وصولا إلى المخرجات ولكي يتم الوصول إلى الجودة الفعلية لابد من أن يتم تنظيم كل ما يتعلق بالتكوين وذلك من خلال الأفراد الذين يحتاجون التكوين"تحديد الإحتياجات التكوينية"وكذلك نوعية وجودة المكونين في حد ذاتهم ،جودة المعلومات والمعارف والمهارات التي يكتسبها المتكونين ،المدة الزمنية والتي لا بد أن تكون كافية ،جودة

[1] إدريس طهطاوي،**التكوين المستمر والتنمية**،ط1،مكتبة دار الأمان ،الرباط،2004،ص 180.

الوسائل والأدوات المستخدمة في التكوين فإذا ما وضعت المؤسسة التخطيط المنظم للتكوين فإنها بدون شك ستحصل على نتائج تمكنها من بلوغ جودة الإنتاج أو جودة الخدمات لأنها ستتمكن من الحصول على عاملين مكونين ومدربين بطريقة جيدة قد إستفادوا فعلا من الدورات التكوينية وذلك فيما يخص المعارف والمعلومات والمهارات و الإتجاهات والسلوكيات فإن ذلك سيكون له إنعكاس على مستوى أدائهم الذي يترجمونه عن طريق مجهوداتهم سواء العضلية أو الفكرية .

شكل 2يمثل التكوين من خلال مفهوم الجودة



المصدر :من إعداد الطالبة من خلال تم الحصول عليه من الأدب التربوي والنظري.

خامساً:تكوين الاستاذ الجامعي: (التدريب المهني):

حددت أدبيات التعليم العالي ولوائحه وقوانينه الأهداف العامة لهذا التعليم : في التدريس، البحث العلمي،خدمة المجتمع،وأن المشاركة الفعالة للأستاذ الجامعي في تحقيق هذه الأهداف تتطلب الإعداد العلمي والثقافي والمهني المسبق قبل مزاولة

المهنة،والإسهام في تحقيق هذه الأهداف تتطلب الإعداد العلمي السليم،والتدريب المستمر ،والقراءة والإطلاع المستمران اللذان بدونهما تصبح معلوماته جدباء فاقدة النماء والتجدد المستمر .[1]

كما أوضح تقرير لجنة وضع إستراتيجية لتطوير التربية العربية"أن هناك نقص في الجوانب المهنية والتربوية في التعليم العالي،وغلبة الأساليب التقليدية في إلقاء المحاضرات والوقوف عند نصوص الكتب المقررة في كثير من الحالات وإتخاذ الطلبة مواقف سلبية إزاء المشكلات العلمية والنقص في تطوير المناهج وفي إستخدام الوسائل التعليمية.[2]

ولقد جاء في التوصية رقم 24 عن المؤتمر العربي حول إعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس لمؤسسات التعليم العالي وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والإطلاع على المعارف الجديدة عن طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية وبعضها ومع الجامعات في الارج ودعم المتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية [3]

وقد أوضحت دراسة إيلتون ومانورينخ:كيف تواجه جامعات الدول النامية مشكلات إحتياجات المجتمع في العصر الحديث،ولايمكن أن تواجه تلك المشكلات إلا إذا قامت بتكوين وبتدريب أساتذتها لتحقيق متطلبات العصرالحديث،بحيث نجد أن الدول المتقدمة أولت إهتماما كبيرا والتي ركزت من خلاله على القصور في الإعداد المهني والذي من مظاهره عدم قدرة بعض الاساتذة الجامعيين على مسايرة التطور التكنولوجي والمعرفي في العصر الحديث.ناهيك عن النتائج السلبية التي تنجم عن ضعف تكوين الأستاذ الجامعي

[1]جمعة محمد علي بدر ، **إعداد الأستاذ الجامعي وتأهيله**،مجلة التربوي،العدد7 ،جامعة المرقب،ليبيا،2015، ص53 .

[2]جمعة محمد علي بدر،مرجع سابق ، ص 46 .

[3]– قشار محمد وآخرون،**الفعالية في التدريس لمؤسسات التعليم العالي**،مجلة الواحات للبحوث والدراسات،العدد8،جامعة غرداية، 2010،ص153.

والتنـي تـنعكس علـى الطالـب مـن جهـة وعلـى جـودة العمليـة التعليميـة والتكوينيـة وعلـى مخرجات الجامعة ككل.

1 – مفهوم تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي :

يعتبـر التـدريب أحـد مظـاهر الإرتقـاء بـأداء عضـو هيئـة التـدريس عامـة،وتقوم بإسـتثمار الجانـب البشـري فيـه لأطـول فتـرة زمنيـة ممكنـة حتـى نـرى العائـد إيجابيـا علـى المتلقـي لخـدماتهم مـن طـلاب ببـرامج الجامعـة المختلفـة سـواء كانـت مرحلـة الليسـانس أوالماجسـتير أوالدراسـات العليـا.ولاشـك أن عضـو هيئـة التـدريس ينمـو مـن خـلال بحوثـه إلا أنـه لابـد أن يـتعلم الكثيـر مـن المهـارات فـي أسـلوب كتابـة مشـروعه البحثـي وأسـلوب عرضـه بطريقـة جذابـة والنجـاح فـي إبـراز هويتـه العلميـة وملكتـه الفكرية،ولقـد ظهـرت مفـاهيم مثـل التـدريبTraining،التنميـةDevelopment،الـتعلم Learning لتتضمنها عمليات تدريب أعضاء هيئة التدريس.

يقصـد بالتـدريب والتنميـة مـا يقـود إلـى إكتسـاب عضـو هيئـة التـدريس لمهـارات محـددة ومعـارف جديـدة تجعلـه قـادرا علـى النجـاح فـي مهنتـه والوصـول بأدائـه لدرجـة مرتفعـة مـن التحقق.

وقـد عرفهـا **Masadeh**أنـه لابـد مـن تحديـد تعريـف دقيـق لتنميـة قـدرات أعضـاء هيئـة التـدريس والأنشـطة المرتبطـة بـه والنـواتج المرغـوب تحقيقهـا داخـل مؤسسـة التعلـيم وهـي الجامعة .[1]

ويعـرف **الحربـي** أحـد أهـداف تنميـة قـدرات أعضـاء هيئـة التـدريس فـي النمـو المهنـي الـذي يـتم مـن خـلال الجامعـة لتجديـد الأداء المهنـي ورفـع جودتـه فـي مجـالات بعينهـا أهمهـا التـدريس والبحـث العلمـي وخدمـة المجتمع،بالإضـافة إلـى إكسـابهم المهـارات اللازمـة للتعـايش مع كل مايستجد عليهم من تغيرات في عصر سريع التغيير.

1-علي محمود شعيب،إيمان حسنين عصفور،**منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول**،ورقة عمل مقدمة للملتقى العلمي العربي الأول لمركز تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها،2017، ص ص 3، 4.

ويذكر **Wen&Lin** أن التدريب المهني أحد المتطلبات قصيرة المدى لتحسين قدرات العاملين في فترات قصيرة وتزويدهم بالمعارف الكافية والمهارات اللازمة وتعديل الإتجاهات إذا تطلب الأمر لمواجهة أية تغيرات محتملة قريبا في بيئة العمل وتاهيله للمنافسة المهنية على المدى البعيد.[1]

فمن خلال مختلف التعاريف التي تطرقت إلى مفهوم تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي ،نجد أن جلها إتفق على أن التدريب يعمل على زيادة المعارف والمهارات للأستاذ الجامعي بهدف التعايش مع المستجدات المعرفية،والتكيف مع البيئة العمل.

2- أهمية تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي :

يكتسي التكوين أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة الجامعية وللأستاذ الجامعي على حد سواء كما أنه يرتبط إرتباطا مباشراً بتحسين شروط الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي والتي تدخل ضمن إطار جودة التعليم في الجامعات.

وهذا راجع للإعتبارات التالية :

- القضاء على أي قصور في أداء الأستاذ الجامعي.
- زيادة كفاءة الأستاذ الجامعي التدريسية والبحثية .
- مواكبة التطورات العلمية محليا وعالميا من أجل النهوض بالعملية التعليمية.
- إكتساب الأساتذة لمختلف المهارات والإتجاهات التي تمكنهم من أدائهم لوظائفهم بشكل فعال.
- مساعدته على التنوع في أعماله العملية فهو منظم ومدير لمواقف متعددة ومسؤول عن تحقيق الإبداع والريادة العملية والطلابية.
- ترقية المهارات البحثية بغرض تشجيع البحث العلمي وربطه بقضايا المجتمع.
- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس الإدارية والقيادية.

[1] علي محمود شعيب،إيمان حسنين عصفور، مرجع سابق ،ص 5.

- المحافظة على الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية لديه.[1]
- تحسين قدرات الطالب والعملية التكوينية ومن ثم تحقيق جودة التعليم العالي.
- الوصول بالأستاذ الجامعي إلى مستوى عالي على غرار المستويات العالمية.
- مساعدته على تحسين صورته العلمية ومضاعفة مجهوداته البحثية والتدريسية.
- التكيف مع بيئة العمل في ظل التغيرات الحاصلة دولياً.
- تمكين الأستاذ الجامعي من المنافسة العلمية في المحافل والملتقيات الدولية.

3- أسباب ودواعي تكوين الأستاذ الجامعي:

إن التغيرات التي نعيشها اليوم تتمثل بالأساس في تغيرات معرفية وعلمية،قلبت العالم رأسا عن عقب،فلم تعد لغة المال ولا القوة المسيطرة الآن كما كان بوقت سابق،فقدأصبحت القوة العلمية هي المسيطرة :قوة الإختراعات والإبتكارات والإنجازات البحثية المتطورة بكل العلوم،والتي ألغت كل المفاهيم التقليدية المعمول بها سابقا في الجامعة فتطور المعلومة والإعلام والتكنولوجيا والتقنية قد زاد من مسؤولية وعظمة الرسالة التي تحملها خاصة إزدياد العبء على كاهل الأستاذ الجامعي وذلك في المجال البحثي والتدريسي،وبما أن الأستاذ الجامعي الجزائري هو الفاعل الأول بحكم أدواره ووظائفه التي يقوم بها في الجامعة،وهو من يعول عليه في أداء هذه المهمة الصعبة بصفته ناقل للمعرفة لهؤلاء الطلبة، كما أنه لا يمكن أن يتجاهل كل ما يحصل من حوله من تطور علمي ومعرفي يلزمه ذلك على تطوير ذاته وتحسين أدائه بمواكبة كل ما هو جديد وإلا فإنه سيبقى محصوراً بين ما هو تقليدي وقديم.

ولذلك فإن هناك عوامل وأسباب عديدة دفعت الجامعة الجزائرية للإهتمام بتكوين الأستاذ الجامعي وإعداده وهذا من منطلق أنه يشكل الأساس والمنفذ لخطط وإستراتيجيات الجامعة وعليه يمكن تحديد وحصر تلك الأسباب في :

[1] محمد منير مرسي،**الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**،عالم الكتب،القاهرة،2002،ص 206.

أ-**ضـــغط الإنفجـــار المعرفـــي**:ظـاهرة التفجـر المعلومـاتي وماتطرحـه مـن مشـاكل عديـدة وعلـى رأسـها كيفيـة الحصـول علـى المعرفـة ،فالممارسـات التربويـة التقليديـة لـم تعـد قـادرة علـى تلبيـة حاجـات مجتمـع عصـر المعلومـات وفـي ضـوء هـذا الأخيـر غـدت فيـه قـوة المعلومات مدخلا للتنمية.

ب-**الحـــراك المهنـــي الســـريع**:أصـبح نمـو المعرفـة العلميـةفي جميـع التخصصاتضـرورة فـي مجـال التـدريس الجـامعي لتحسـين كفـاءة المدرسـين وتطـوير مجـالات تخصصـاتهم العلميـة. حيـث تميـز العصـر بتعـدد المجـالات وتنـوع التخصصـات ودقـة تنظيمهـا وتـرابط فروعهـا وتكاملهـا إن هـذه التغيـرات السـريعة تفـرض علـى الجامعـة سياسـة جديـدة وهـي سياسـة التعلـيم المسـتمر بحيـث تسـتمر سياسـة التـدريب والتأهيـل لعضـو هيئـة لتـدريس وتحويلـه مـن مسـتهلك للمعرفة إلى منتج للفكر[1].

ج-**المنافســـة العلميـــة** :تشـهد الجامعـات علـى إختلافهـا سـواء غربيـة أو عربيـة منافسـة علميـة شرسـة حـول إحـتلال المراكـز الأولـى عالميـاً فـي جـودة التعلـيم العـالي وإمـتلاك المراكـز الأولى في براءات الإختراع والإبتكار الإنتاجات العلمية بشتى المجالات.

د-زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي :

بحيث أصبح يقاس التعليم اليوم بما يحققه الفرد من إنجازات وتنمية وبما يكتسبه من شهادات رسمية،ولقد أصبح من البديهيات أن التعليم غير الرسمي والتدريب في غير عمر الدراسة النظامية ينبغي أن يكون الأصل والجوهر في إعداد الإنسان لعالم تتغير المعرفة فيه سريعا وتتبدل المهن والأعمال وتتجدد وأنه لا قيمة لأنواع المعرفة والخبرة والتدريب التي يحصل عليها الفرد على مقاعد الدراسة إن لم تغنها وتضف إليها وتجددها وذلك لن يتحقق إلا من خلال البحث والتخطيط والتنظيم

[1] محمود مرزوق أبو وطفة،**واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير(دراسة غير منشورة)،2002،فلسطين،ص42 .

[1]فأصبح اليوم ومع تزايد عدد السكان في مختلف بلدان العالم زاد عدد الأشخاص الذين يوفدون كل عام وبنسب كبير على التعليم العالي وهذا أيضا يعكس مدى تطور البلد من خلال الأعداد التي تضمها الجامعات داخل أسوارها من تعداد للطلبة.

وفي سياق ماتقدمنا به نجد أن المتمعن في تاريخ التعليم العالي في الجزائر يجد بأنه قد تعرض لجملة إصلاحات وتغييرات وذلك بحكم أن الجزائر تعد من البلدان حديثة الإستقلال، والتي قد تعرضت للإستعمار الفرنسي الذي حاول جاهدا تشويه البنية الثقافية والحضارية وطمس للهوية ،كما عمل على الفصل بين العلم والعمل، كما عمد على غرس ذهنية في فكر العديد من الأفراد الجزائريين كفكرة الإتكال واللامبالاة و إنعدام الرغبة في الإبتكار والتجديد، وهذا ما نلمحه فعلا في مختلف المجالات ،بحيث تعتمد على الإستيراد بالدرجة الأولى فكان الحل بالنسبة إليها في هذه الحالة اللجوء إلى إستيراد النماذج الفكرية الجاهزة والأجهزة وتطبيقها بشكل مباشر في المؤسسة الجامعية التي هي الأخرى تفتقر إلى كل مقومات النجاح كالتجهيزات،المخابر البحثية،المراجع والكتب المتخصصة،التكنولوجيا المتطورة وأيضا إنعدام المتخصصين وذوي الكفاءات في مختلف العلوم لأنه بعد الإسقلال بقيت ثلة قليلة كانت تكون النخبة في تلك الفترة والتي حملت على عاتقها مسيرة تكوين الطلبة من خلال ما تملكه من مؤهلات بسيطة وفي ظل ذلك يكون الأستاذ الجامعي هو الأخر يفتقر للتكوين والإعداد للمهنة سواء في مجال التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع كل تلك الأسباب كانت دافعا حقيقيا نحو النهوض بقطاع التعليم العالي عن طريق زيادة الإهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم بمختلف الطرق ولعل الإهتمام بتكوينهم وتدريبهم أولى الخطوات للحصول على جودة في أداء الأستاذ الجامعي ،وذلك للتمكن من تحقيق فعالية للمؤسسة الجامعية وإعطائها بُعداً عالمياً.

4-برامج تكوين الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية قبل وبعد الإلتحاق بالخدمة:

4-1-تكوين الأستاذ الجامعي قبل الخدمة (التكوين الأولي) :

[1]محمود مرزوق أبو وطفة،مرجع سابق،ص 43.

إن السياسة التي إتبعتها وزارة التعليم العالي في الجزائر بخصوص تكوين الأستاذ الجامعي بها كانت ولا تزال تعتمد على برامج الدراسات العليا ،بحيث تعتبر المصدر الأول في تكوين الأستاذ الجامعي وذلك من خلال ما يتم إكتسابه والحصول عليه من معارف نظرية وتطبيقية وتمر الدراسات العليا أو ما يعرف بمرحلة ما بعد التدرج بعدة مراحل تتمثل أساسا في :

المرحلة الأولى :

بدأت بصدور المرسوم رقم 76 -43 المؤرخ في 20 فبراير 1976 ،إذ أن سنة 1976 تعد بداية تنظيم الدراسة ما بعد التدرج في الجزائر ،وقد إقتصر المشرع في هذه المرحلة على تنظيم الطور الأول فقط أي شهادة الماجستير في مختلف الشعب ما عدا العلوم الطبية،كما نصت المادة03 من المرسوم أن الطور الثاني يكون دكتوراه في العلوم "Doctorat en Science" غير أن المرسوم 87- 70 غير تسمية الطور الثاني إلى دكتوراه دولة " d'EtatDoctorat".

المرحلة الثانية :

جاءت بعد صدور المرسوم 87-70 المؤرخ في 17 مارس 1987 تحت عنوان" الدراسات ما بعد التدرج" حيث أضيف إلى الطور الأول،الطور الثاني وأطلق عليه"دكتوراه دولة" بالإضافة إلى أخر يعرف بالدراسات العليا المتخصصة وهو دبلوم موجه أساسا للمؤسسات ذات الطابع الإقتصادي و الإجتماعي ويهدف في الوقت ذاته إلى تحسين مواردها البشرية وتخصصاتها [1].

المرحلة الثالثة :

[1] أحمد عمراني ،**مقاربة نقدية للنصوص التنظيمية للتكوين العالي لما بعد التدرج وتطبيقها**، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية،أفريل 2012،جامعة الجزائر1،ص 135.

إنطلقت بصدور المرسوم التنفيذي رقم98-254 المؤرخ في 17 أوت 1998 المتضمن التكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج والتأهيل الجامعي.

المرحلة الرابعة:

شرع في هذه المرحلة إبتداءا من تبني نظام ل م د LMD بموجب القانون 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي ،وإن كان قد إنطلق تطبيقه في الميدان بشكل تدريجي،إبتداءا من السنة الجامعية 2003-2004 بحيث يصبح التعليم العالي على 3 أطوار:

الطور الأول: يتوج بشهادة الليسانس

الطور الثاني :يتوج بشهادة الماستر

الطور الثالث :يتوج بشهادة الدكتوراه[1]

أ-مرحلة التكوين في الماجستير:

وتسمى بمرحلة ما بعد التدرج الأول وتدوم سنتين على الأقل ويشترط فيها تسجيلان سنويان متتاليان في مؤسسة تكوينية مؤهلة، وفي هذه المرحلة يتم إعداد الطالب أو الأستاذ الجامعي للحصول على درجة الماجستير ،وفي هذه الفترة يهدف إلى الإعداد الأكاديمي أو التخصصي أو العلمي وتزويد الطالب بالمواد الدراسية التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية [2] بحيث يتلقى الطالب في الشق الأول منها مجموعة من المقاييس النظرية وتهتم بالتعمق في الدراسة المنهجية أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث في صورة أطروحة ويخضع التأهيل للتكوين لنيل شهادة الماجستير للتجديد كل سنتين وعند تغيير الشروط التي تنظم الحصول عليها،ويهدف التكوين لنيل شهادة

[1]أحمد عمراني ، المرجع السابق،135.

[2]علي راشد،**إختيار المعلم و إعداده** ،دليل التربية العلمية،ب ط،دار الفكر العربي،مصر،1996،ص 78.

الماجستير إلى تعميق المعارف في مجال علمي خاص وتلقين تقنيات البحث.[1]وتعد هذه المرحلة هامة بالنسبة للطالب أو الأستاذ الجامعي المستقبلي لأنها تساعده على تعميق معارفه ومهاراته التي يجب أن يكتسبها،كما أنه يتدرب على عملية إنجاز البحث والتي يساعده فيه الأستاذ المشرف عن طريق توجيهه ومتابعته بحيث يستفيد الطالب من تعلم طريقة الحصول على المعلومات وأن يوسع مدارك إطلاعاته كما أنه يتعلم طريقة صياغة أفكاره وأرائه،بحيث تعتبر هذه المرحلة مرحلة مهمة جداً لإعداد الطالب فإذا ما توفرت كل الشروط الضرورية لتكوينه فيها فإنه سيتخطى المرحلة الأولى بشكل جيد كي ينتقل للمراحل الأخرى المحددة والمسطرة في تكوين الطالب أو الأستاذ الجامعي في الدراسات العليا.

ب- مرحلة الدكتوراه:

وتسمى هذه المرحلة مرحلة ما بعد التدرج الثانية وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج التعليمية إلى جانب التربصات العلمية

يخضع التكوين لنيل شهادة الدكتوراه للتجديد كل أربع سنوات وعند تغيير الشروط التي تنظم الحصول عليها،ويهدف التكوين لنيل شهادة الدكتوراه إلى تكريس قدرات المترشح لتحقيق عمل بحث مبتكر ذو مستوى قيم ويتوج التكوين بلقب دكتور في العلوم في الإختصاص المدروس [2]

أما فيما يخص دكتوراه دولة فنص المرسوم على أنها تتم الدراسة ما بعد التدرج الثانية بإحدى الشكلين:

- إما بإعداد عمل بحث مبتكر يتوج على الأقل بنشرة واحدة في مجلة علمية معترف بها

[1] مولاي أسماء،**الدراسات العليا**، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية،أيام 23،24،25،26،الجزائر 1،2012،ص07.

[2] مولاي أسماء ،مرجع السابق،ص7.

- أو في هيئة أعمال بحث "**Soutenancesur travaux**" منجزة تدور حول ذات الموضوع وتتوج بنشرة واحدة في مجلة علمية معترف بها.[1]

وفي المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 10-231 فإنه يمكن أن يكلف طالب الدكتوراه غير الأجير للقيام بنشاطات التعليم بالمشاركة في تأطير الأعمال التطبيقية أو الأعمال الموجهة في الطور الأول في مؤسسة التعليم العالي التي سجل لديها أطروحته،وتمارس نشاطات التعليم في حدود ثلاث(3) ساعات في الأسبوع بحضور أستاذ مكلف بالأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية كما حدد أيضا المشرع بأنه يجب أن يدمج طالب الدكتوراه في فرقة بحث أو مخبر بحث لإنجاز أعمال البحث كما يستفيد طالب الدكتوراه من الوسائل المتاحة للقيام بنشاطاته في المؤسسة التي ينتمي إليها.[2]

بحيث يمثل التكوين لنيل شهادة الدكتوراه شقا أساسيا من السياسة القطاعية الخاصة بتكوين المكونين ،وفي هذا الإطار تم إستحداث مدارس الدكتوراه،ذات طابع محلي أو جهوي أو وطني...كما إرتفع عدد المتحصلين على الشهادات في الطور الأول والطور الثاني لمرحلة ما بعد التدرج إبتداءا من السنة الجامعية 1985-1986 إلى ما يقارب 74000 طالب دون إحتساب المتكونين في العلوم الطبية والمتكونين في الخارج،كما سجلت سنة 2010- 2011 عددا إجماليا للمسجلين في تكوين الدكتوراه،ماجستير،دكتوراه ودكتوراه دولة 50650 طالب وتتميز هذه السنة بتعداد المسجلين في الماجستير والذي بلغ 21966 طالب،وبالنسبة لعدد المسجلين في الدكتوراه فقد بلغ 28684 طالب مسجل،كما أنه سنة 2011- 2012 قد بلغ عدد المسجلين في الماجستير 20,000 ومايقارب34,000 مسجل في الدكتوراه.[3]

[1] أحمد عمراني، مرجع سابق،ص 138 .
[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية ،مرسوم تنفيذي رقم 10-231 مؤرخ في 23 شوال عام 1431 الموافق 02 أكتوبر 2010 :**يتضمن القانون الأساسي لطالب الدكتوراه** ،العدد 57،ص 15.
[3] التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر ،خمسون سنة في خدمة التنمية،1962 -2012،ص48 .

كما إعتمد قطاع التعليم العالي سياسة التكوين في الخارج عن طريق إرسال عدد هائل من الطلبة المستفيدين من المنح الدراسية التي كانت في مرحلة أولى تتم في إطار التعاون الجامعي والعلمي ثم بعد ذلك إعتمادا على موارد القطاع الخاصة وهكذا تم خلال خمسة عقود من الزمن إرسال أكثر من 50,000 طالب في كل أطوار ومجالات التكوين إلى دول مختلفة عبر أربع قارات (أوروبا وأمريكا وإفريقيا وآسيا).[1]

وفيما يخص إعتماد الجامعة على تكوين وإعداد الأساتذة الجامعيين على مرحلة الدراسات العليا،فإن الكثير من الباحثين والخبراء في مجال التعليم العالي يؤكدون أن الدراسات العليا كانت ولا تزال الأسلوب الوحيد في إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي بمختلف الجامعات سواء العربية أو الجزائرية بالخصوص،إلا أنها غير كافية لإعداد أستاذ جامعي كفؤ لأنها لا توفر كل ما يحتاجه الأستاذ الجامعي من المهارات والمعارف اللازمة كما أنها لا تركز على تكوين الأستاذ الجامعي وإعداده فيما يخص التدريس أو البحث العلمي،فمن المعروف أنه بمجرد حصول الأستاذ الجامعي على شهادة الماجستير أو ما يعادلها يشغل مهنة التدريس مباشرة دون إعداد أو تكوين لهذه المهنة بإعتبارها مهنة تتطلب إعداد وتدريب من أجل ممارستها بشكل جيد،خصوصاً في عصر المعرفة والذي زاد من طبيعة التغير الذي مس مهنة التدريس الجامعي،وكذلك بالنسبة لوظيفة البحث العلمي الذي أصبح الأساس في أداء الأستاذ الجامعي فإذا كانت الجامعة تسعى لإعداد كفاءات توجه لخدمة المجتمع من خلال الوظائف المختلفة التي تشغلها فيه، فهذا الأمر يتنافى مع منطق الجودة والنوعية في المخرجات خصوصاً ونحن نعيش في ظل عصر تنامى فيه الإعتماد الكلي على إقتصاد المعرفة والتكنولوجيا التي أنتجت مختلف التقنيات المتطورة ورجحت كفة القوة لمن يمتلك معرفة وتكنولوجيا أكثر فماذا نتوقع إذا من أساتذة

[1] نفس المرجع ،ص 51 .

غير مكونين ومدربين بشكل جيد،وماذا نتوقع من المستوى العلمي الضعيف للطلبة فأي مستقبل تنمية سيكون للبلاد.

4-2- تكوين الأستاذ الجامعي أثناء الخدمة :

وتسمى هذه البرامج عادة بأساليب التنمية المهنية ،أو أساليب التطوير المهني لأنه يتم فيها تكوين الأستاذ الجامعي أثناء ممارسته لمهنته كأستاذ جامعي بصفته أستاذ **دائم أو مرسم** وإعداده مهنيا ومساعدته على أداء مهامه بصورة أفضل ومحاولة تغطية النقص في مستواه وتحسينه،وتتمثل البرامج التي سطرتها الدولة ضمن سياستها في:

4-2-1- التكوين قصير المدى :

إن التأكيد على التعاون العلمي في مجال التعليم الجامعي أصبح ضرورة قصوى فقد إحتل مكانة هامة في المؤتمرات الدولية والعربية بحيث يظهر هذا من خلال التقريرات المختلفة للمؤتمرات الجهوية والتقرير النهائي العالمي حول التعليم العالي أن هناك إتفاق عام وتشجيع صريح للتعاون الدولي في قطاع التعليم العالي إذ أنه لا يمكن لأي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي أن تبقى معزولة إذا كانت تريد أن تلعب دورا مهما في تطور المجتمع

في كل مناطق العالم، و ينص مثلا تقرير المؤتمر الجهوي الخاص بالدول العربية على ضرورة إنشاء وحدة على مستوى كل مؤسسة للتعليم العالي التي تختص بتسيير التعاون العربي والعالمي بحيث يجب على مثل هذه الوحدات ربط علاقات دولية خاصة فيما يخص التبادل الطلابي والأساتذة والموظفين ونشاطات أخرى للتعاون الجامعي [1]

فالجزائر هي الأخرى لم تشذ عن هذه القاعدة إنطلاقاً من موجة الإصلاحات التي أطلقتها وزارة التعليم العالي التي كانت تستهدف بالأساس تطوير التعليم العالي بكل

[1] تيلوين حبيب ،مزيان محمد،**تكوين المعلمين في العالم العربي من خلال التجربة الجزائرية**، دار الغرب للنشر ،مجلة التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحديات، ،ج1،2002ص ص،268 269.

عناصره، وضمان مخرجات تتماشى وجملة التغيرات المحيطة به سواء علمية أو تكنولوجية أو معرفية فكان لا بد عليها من اللجوء إلى التعاون الدولي فيما يخص المجال العلمي بغية الإندماج والتكيف،بحيث يظهر ضرورة إنشاء وحدة على مستوى كل مؤسسة للتعليم العالي التي تختص بتسيير التعاون العربي والعالمي حيث يجب على مثل هذه الوحدات ربط علاقات دولية خاصة فيما يتعلق بالتبادل الطلابي والأساتذة والموظفين ونشاطات أخرى للتعاون الجامعي،فإعتبرت الأستاذ الجامعي من أكبر إهتماماتها فيما يخص نموه العلمي والمهني والثقافي،عن طريق برامج تكوينية تتسم بالتنظيم والتخطيط،وتقوم على أسس ومعايير محددة.

فلقد أدركت الجزائر في وقت مبكر أهمية اللجوء إلى التكوين في الخارج من أجل رفعالتحدي والإرتقاء بمستوى أداء هيئة التدريس،فمنذ سنة2000 تم إعادة توجيه سياسةالتكوين في الخارج بشكل أساسي نحو التكفل بالأساتذة والباحثين المسجلين في الدكتوراهفقد وصل عدد الأساتذة والباحثين المستفيدين من برامج المنح هذه خلال الفترة الممتدةما بين 2000 وسنة 2011 إلى 3,056 أستاذ وباحث،وتتمثل نسبة الأستاذات والباحثات40%، وقد إنصب مجهود التكوين في ميدان الدكتوراه في الخارج في المجالات التالية :

- العلوم الدقيقة والتكنولوجيا بنسبة54%
- العلوم الإجتماعية والإنسانية بنسبة 36%
- العلوم الطبيعية والحياة بنسبة 10%[1]

وما يميز البرامج الحالية بالأساس هو النسبة الهامة من العائدين حيث بلغت نسبة 100%وذلك بفضل الظروف المتاحة لإعادة الإدماج وتسهيلات الإستقبال.

[1]التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من خمسون سنة في خدمة التنمية من1962 – 2012،ص52 نقلا عن www.mesrs.dz

ويعتبر التكوين قصير المدى أحد الأساليب التي يعتمدها قطاع التعليم العالي في تكوين عضو هيئة التدريس بالجامعة لديها فلقد أرست مجموعة من القرارات بخصوص هذا الأمر،فقد عمدت الدولة الجزائرية من أجل تنمية وتطوير أدائه وقد ركزت على الأساتذة الجامعيين في كل التخصصات لتحقق تكامل بينهم بحيث نجد أن الجامعة تعطي أهمية كبيرة للتخصصات العلوم الدقيقة والتكنولوجيا بنسبة 54% لأنها تطمح لتطوير الجامعة الجزائرية من خلال هذه التخصصات وذلك عن طريق الإختراعات والإبتكارات،كما تحتل تخصصات العلوم الإجتماعية والإنسانية نسبة 36% أما فيما يخص العلوم الطبيعة والحياة فنجدها تمثل نسبة 10% وهنا يجب التأكيد على أن الوزارة المعنية تطمح إلى تعميم متكامل لكل التخصصات من ناحية التكوين لإحداث توازن في الجامعة.

- **أهداف التكوين المستمر(قصير المدة):**

إن التكوين قصير المدى وبرمجته في إطار تحسين المستوى في الخارج يهدف إلى مجموعة من الأهداف ومن بين تلك الأهداف ما يلي:

أ- الأهداف العامة للتكوين المستمر:

إن حرص الدولة الجزائرية على إصلاح قطاع التعليم الجامعي، والذي بقي لفترات طويلة من الزمن مختبر لجملة من التجارب التي أسفرت عن إختلالات عدة في مجال النوعية والفعالية،إنما هو تأكيد على بلوغ المعايير الدولية وذلك من خلال تحديث و عصرنة القطاع و ضمان أقصى درجات النوعية والجودة .

فإيفاد الأساتذة الجامعيين إلى الخارج بهدف تكوينهم إنما يترجم حقيقة تلك الأهداف المرتقبة والمرجوة للتأسيس الفعلي لجامعة قوية وبمعايير عالمية ،لأن الأستاذ الجامعي هو المفتاح الأول لتحقيق ذلك،فالتكوين قصير المدى الذي سطرته الدولة لفائدة الأساتذة الجامعيين يهدف بحسب ما سطره المشرع الجزائري والوزارة الوصية إلى:

- إكتساب الجوانب العلمية والتكنولوجية الجديدة في المجالات الدقيقة المتقدمة.
- إكتساب المعارف والتقنيات الضرورية لإبتكار نشاط مهني أو عصرنته.
- تحيين المعارف في إطار التكوين المتواصل وتنويعها وتحسينها.
- التأهيل على إستعمال تجهيزات جديدة أو القيام بنشاطات جديدة.
- المشاركة في ملتقيات أو لقاءات علمية وتقنية من أجل المساهمة في تطوير الإدارة أو المؤسسة المعنية.[1]

ب-الأهداف الخاصة للتكوين المستمر بالنسبة للأستاذ الجامعي :

يعتبر التكوين قصير المدى فرصة حقيقية للأستاذ الجامعي لأنه يفسح المجال له أمام أفاق علمية كبيرة ويمكنه من بناء جسور التواصل العلمي والمعرفي وهذا من خلال:

- التعرف على ما له علاقة بموضوع رسالة الدكتوراه.
- التعرف على ما هو جديد فيما يخص الأبحاث.
- الإحتكاك بذوي الخبرة من الأساتذة والدكاترة في مجال التخصص.
- إقامة علاقات علمية بهدف التواصل المعرفي.
- ملاحظة التغيرات و التطورات التقنية والعلمية بالبلد المستقبل بالإضافة إلى الملاحظة المباشرة للتغيرات العمرانية والثقافية والحضارية.
- الإطلاع على أخر التطورات بالجامعات ومراكز البحث و الإستفادة منها.
- معرفة الأستاذ الجامعي لأخر المستجدات التي توصل إليها العلم الحديث في مجالالبحث العلمي والتقنية.

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الجريدة الرسمية،مرسوم رئاسي رقم 14-196 مؤرخ في 8رمضان 1435 الموافق6يوليو 2014 يتضمن :**التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما**،العدد42،ص15 .

*تم الإطلاع على تقارير التربصات للأساتذة الجامعيين بجامعة الجلفة بالخارج.

- متابعة الأساتذة الباحثين لأبحاثهم التي يقومون بإجرائها في البلد المستقبل.

من خلال الأهداف التي حددها المشرع الجزائري نلاحظ أنه يركز على مشروع التنمية الإقتصادية والإجتماعية وذلك عن طريق كل الآليات التي تدعم ذلك،ووعياً منها بأهمية التعليم العالي في إحداث التغييرات على المستويين (الإقتصادي والإجتماعي)،ويعتبر إيفاد الأساتذة الجامعيين إلى الخارج من خلال التكوين قصير المدى أحد الإستراتيجيات الداعمة لهذه السياسة وذلك من أجل إكتساب المعارف والتقنيات والجوانب العلمية والتكنولوجية الجديدة والتي ستؤهل الأستاذ الجامعي من خلال مواكبة كل جديد والتأهيل على إستعمال تجهيزات جديدة وإكسابه القدرة على الإبتكار أو التجديد،فحصول الأستاذ الجامعي على مثل هذه الإستفادات يمكنه من تطوير ذاته من جهة وتطوير الجامعة من جهة أخرى.

- **أصناف المستفيدين من التكوين المستمر(قصير المدة)**

لقد حدد المشرع الجزائري في قطاع التعليم العالي الأصناف التي يمكنها الإستفادة من التكوين قصير المدى والمتمثلة في :

-الأساتذة الباحثون وكذا لأساتذة الباحثون الإستشفائيون الجامعيون والباحثونالدائمون اللذين يحضرون أطروحة الدكتوراه.

-الطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه والطلبة المسجلون في السنةالثانية ماستر أو ماجستير والطلبة المقيمون في العلوم الطبية في طور التكوين.

-مستخدموا الإدارات والمؤسسات العمومية اللذين يتم إنتقاؤهم من بين الكفاءاتوالحاصلون على الأقل على شهادة جامعية.

نلاحظ أن الدولة الجزائرية تحاول تطوير قطاع التعليم العالي وتفعيل دوره في المجتمع خصوصا فيم يتعلق بالتنمية الإقتصادية،وذلك عن طريق الأساتذة اللذين خصتهم في تشريعها (الأساتذة الباحثون والباحثون الإستشفائيون والباحثون الدائمون) وهذا ما يدل على

أن تطـوير قطـاع التعلـيم العـالي لا يكـون ولا يـتم إلا مـن خـلال أسـاتذة تحظـى بتكـوين وتنمية مستمرة ودائمة.

- **مكونات التكوين المستمر(قصير المدة):**

يشتمل التكوين قصير المدى على :[1]

أ-تداريب تحسين المستوى :

بحيث يستفيد من تداريب تحسين المستوى الفئات التالية :

- الأسـاتذة الباحثين،والأسـاتذة البـاحثين الإستشـفائيين الجـامعيين والبـاحثين الـدائمين اللذين يحضرون أطروحة الدكتوراه
- الطلبـة غيـر الأجـراء المسـجلين فـي الـدكتوراه والطلبـة المسـجلين فـي السـنة الثانيـة ماستر أو ماجستير والطلبة المقيمين في العلوم الطبية في طور التكوين.
- المستخدمين الإداريين والتقنيين في الإدارات والمؤسسات العمومية.

أما شروط الإستفادة فتتمثل فيما يلي:

- التسجيل بإنتظام في الدكتوراه (إبتداءاً من التسجيل الثاني).
- تقـديم مشـروع عمـل مؤشـر عليـه مـن طـرف المشـرف علـى الأطروحـة تحـدد فيـه الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة من البحث.
- تقـديم رسـالة إسـتقبال أصـلية أو مصـادق عليهـا محـددة الأهداف،المنهجيـة والتـأثيرات المنتظرة،مسـلمة مـن طـرف هيئـة جامعيـة أو بحثيـة فـي الخـارج ذات قـدرات علميـة وتكنولوجية عالية في مجال التخصص.

ب- الإقامة العلمية قصيرة المدى :

[1] الجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطيـة الشـعبية ،وزارة التعلـيم العـالي،قرار رقـم 2010 مـؤرخ فـي 29 ديسـمبر 2014 نقـلا عـن //mesrs.dzhttp

* الإطلاع على تقارير التربصات للأساتذة الجامعيين بجامعة الجلفة.

يستفيد من الإقامة العلمية قصيرة المدى الفئات التالية :

الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين من مصاف الأستاذيةويحدد المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان عام 1435 الموافق 06 يوليو لسنة 2014 بأنه يستفيد كل من:الأساتذة،والأساتذة الإستشفائيون الجامعيون،والأساتذة المحاضرون قسم(أ)[1]والأساتذة المحاضرون الإستشفائيون الجامعيون قسم (أ)،ومدراء البحث وأساتذة البحث قسم (أ)أما شروط الإستفادة فتتمثل فيما يلي:

- تقديم خطة عمل تحدد الأهداف من الإقامة العلمية.

- تقديم رسالة إستقبال أصلية أو مصادق عليها،محددة الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة صادرة عن هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية في مجال التخصص.

كما تحدد المادة 12 من نفس المرسوم بأنه يمكن للأساتذة المحاضرين قسم **(ب)** وأساتذة البحث قسم **(ب)** الإستفادة من الإقامة العلمية بالخارج لتحضير التأهيل الجامعي[2]أما شروط الإستفادة فتتمثل فيما يلي:

- تقديم خطة عمل تحدد الأهداف من الإقامة العلمية.

- تقديم رسالة إستقبال أصلية أو مصادق عليها،محددة الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة صادرة عن هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية في مجال التخصص.

[1]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،وزارة التعليم العالي،مرجع سابق.

[2]وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،مديرية التعاون والتبادل مابين الجامعات،مذكرة إطارية، ،رقم 194، الجزائر ،أفريل،2015،ص 2 نقلا عن . http//www.mesrs.dz

و تحدد المادة 11 من نفس المرسوم مدة الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي بحيث تتراوح ما بين سبعة (07) أيام إلى خمسة عشر (15) يوما.

ج-المشاركة في التظاهرات العلمية :

يستفيد من المشاركة في التظاهرات العلمية الفئات التالية :

- الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين،والباحثين الدائمين ومستخدمي الإدارة المركزية للوزارة والمؤسسات العمومية تحت الوصايا المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية ذات الفائدة المؤكدة.

- يمكن للطالب غير الأجير المسجل لتحضير أطروحة الدكتوراه والمقيم في العلوم الطبية المسجل لتحضير شهادة الدراسات الطبية المتخصصة،المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية إبتداءا من السنة الثانية تسجيل.

- يمكن بصفة إستثنائية للأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين المشاركة في التظاهرات العلمية دون تقديم مداخلة في الملتقيات العلمية والتقنية ذات الصلة بالتكوين في العلوم الطبية.

وتحدد المادة 16 من نفس المرسوم مدة التظاهرات العلمية بحيث لا يجب أن تتجاوز سبعة (07) أيام نلاحظ في الواقع أن المشرع الجزائري في المراسيم والقوانيين قد أطلق برامج قصيرة لتحسين المستوى في الخارج وذلك في المرسوم الرئاسي رقم 14-196 في المادة 33.[1] بحيث نلاحظ وجود ضبابية حول المفهوم،لأنه لم يحدد نوعية التكوين هل في المجال التدريس أو في مجال البحث العلمي كما أقر بأن تحسين المستوى في الخارج يتضمن : تداريب تحسين المستوى،والإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي،والمشاركة في التظاهرات العلمية ،كما أنه أطلق إسم التكوين قصير المدى بالخارج

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية،الجريدة الرسمية،مرسوم رئاسي رقم14- 196 مؤرخ في 8 رمضان عام 1435 الموافق6يوليو سنة2014،**يتضمن التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما**، العدد42،ص 12.

في المذكرة الإطارية الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي [1]وذلك لما جاء في القرار الوزاري رقم 2010 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 [2] لذلك ومن خلال ما هو معمول به في الجامعة وجدنا أن الأساتذة يستفيدون من الإقامة قصيرة المدة والتظاهرات العلمية والتي مدتهما قصيرة وعندما تعمقنا أكثر على مستوى الجامعة وجدنا أن التكوين قصير المدى بالنسبة للأساتذة هو الذي يشمل الإقامة العلمية قصيرة المدى والتي لا تتجاوز 20 يوما سابقا أما الآن فمدتها لا تتجاوز 15 يوما فقط.لذلك كان علينا من الصعب تحديد مفهوم دقيق للتكوين قصير المدى في ظل تضارب القوانيين مع ما هو معمول به فعلا.وهذا راجع لأن الأساتذة الجامعيين وبالخصوص بجامعة "الجلفة" يستفيدون بكثرة من الإقامة العلمية قصيرة المدة بالخارج وذلك كل عام لأن مدتها كانت شهر(30) يوما ثم أصبحت عشرون يوما(20) ثم أصبحت في النهاية خمسة عشر يوما(15) وقد يعود تقليص المدة حسب المشرع الجزائري راجع إلى التكاليف المادية الباهظة التي تتطلبها الإقامة العلمية قصيرة المدى بالخارج.

- **المناطق المستهدفة لتكوين الأستاذ الجامعي**

لقد عمدت الدولة الجزائرية على إتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل إنجاح عملية تكوين الأستاذ الجامعي،بحيث لم تغفل عن وضع سياسة واضحة المعالم أمام إنتقاء المناطق التيتمتلك بالفعل قدرات علمية وتكنولوجية عالية ،بحيث أكدت على أن الدولة التي يتم إختيارها من طرف الأستاذ الجامعي لابد أن يخضع لذلك الشرط وهذا بناءا على ما لم تتوفر عليه الدولة الجزائرية من إمكانيات معرفية وتكنولوجية ومخابر البحث وقد حددت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في المادة 6 من المرسوم الرئاسي رقم 03- 309

[1]وزارة التعليم العالي والبحث العلمي،مديرية التعاون والتبادل مابين الجامعات،مذكرة إطارية، ،رقم 194، الجزائر،أفريل،2015،ص 2 نقلا عن http//www.mesrs.dz

[2]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسميةالمرسوم الرئاسي رقم 14-196،مرجع سابق ،ص،12 .

المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيمالتكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما .[1]

- **فئات البلدان المستقبلة كالتالي :**

لقد حدد المشرع الجزائري البلدان التي يمكن للأستاذ الجامعي أن يجري تكوينه وتربصه فيها كما أنه قد أكد على أن تلك البلدان التي يختارها الأستاذ الجامعي لابد أن تتوفر على إمكانيات علمية وتكنولوجية عالية،وقد حددت تلك البلدان في فئات مختلفة تتمثل في :

جدول(02) يمثل تصنيف البلدان المستهدفة لتكوين الأستاذ الجامعي

من إعداد الباحثة: إستنادا	**الفئة الأولى**	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى،و إيرلندا الشمالية،واليابان
	الفئة الثانية	الولايات المتحدة الأمريكية،بلدان الإتحاد الأوروبي،ماعدا المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى،و إيرلندا الشمالية،روسيا،جمهورية كوريا، الصين،سويسرا،الإمارات العربية المتحدة،الكويت،الأردن.
	الفئة الثالثة	البلدان الأخرى

على المرسوم الوزاري المؤرخ في 17 نوفمبر 2014.

نلاحظ من خلال الجدول أن المشرع الجزائري قد حدد البلدان التي يتوجب على الأستاذ الجامعي التوجه إليها وقد أقر ذلك في المرسوم الرئاسي والتي خص فيها تلك البلدان وبالتحديد البلدان الغربية،كالولايات المتحدة الأمريكية،بريطانيا،الصين،اليابان التي تمتلك القدرات العلمية والتكنولوجية المتطورة فعليا،خصوصا الأساتذة ذوي التخصصات العلمية، كالعلوم والتكنولوجيا والبيولوجيا وعادة ما يقع إختيار الأساتذة الجامعيين اللذين يحوزون على مثل هذه التخصصات على هذه البلدان ،نظرا لطبيعة التخصص التي تفرض عليه

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسميةالمرسوم الرئاسي رقم 14-196،مرجع سابق ،ص،12.

ذلك لأنه ليس من الممكن أن يختار أستاذ في التخصصات سالفة الذكر بلد عربي كالمغرب أو الأردن،لأن معظم الدول العربية لا تمتلك تلك القدرات المعرفية والعلمية لا سيما في مجال التكنولوجيا والعلوم كما حدد أيضا بعض البلدان العربية كالإمارات العربية المتحدة، الكويت،الأردن التي إستطاعت أن تتطور بفضل السياسة التي إتبعتها فيما يخص التعليم العالي والبحث العلمي ومعظم الأساتذة اللذين يختارون البلدان العربية من ذويالتخصصات الأدبية كالفنون،الأدب،علم الإجتماع، القانون،...إنه من الملاحظ أن المناطق التي حددتها وزارة التعليم العالي يرجع إلى إختلاف القدرات العلمية والتكنولوجية بين المناطق لذلك حدد المنطقة الأولى والتي تضم كل من المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى،وإيرلندا الشمالية،واليابان أما المنطقة الثانية والتي تضم الولايات المتحدة الأمريكية،بلدان الإتحاد الأوروبي،ماعدا المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى،وإيرلندا الشمالية،روسيا،جمهورية كوريا الصين،سويسرا،الإمارات العربية المتحدة،الكويت،الأردن.أما المنطقة الثالثة فهي باقي الدول الأخرى[1].

- **أما فيما يخص التكوين المستمر(قصير المدة) بجامعة الجلفة :**

منذ أن قررت وزارة التعليم العالي في إطار سياسة الإصلاح التي إتبعتها لإنعاش القطاع والتي تدخل في إطار برامج تحسين المستوى بالخارج،تقديم منح لجميع الأساتذة والأساتذة الباحثين

لقد بدأت جامعة الجلفة منذ بداية سنة 2005 بالشروع في إطار برنامج تحسين المستوى بالخارج في منح الأساتذة الجامعيين في مختلف التخصصات للتكوينات قصيرة المدى تطبيقا لقرارات الوزارة الوصية.

[1]الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية،الجريدة الرسمية،قرار وزاري مشترك مؤرخ في 24محرم عام 1436،الموافق 17 نوفمبر 2014:**يحدد مبلغ المنحة التي تدفع للمستفيد من العطلة العلمية بالخارج**،العدد 06،ص 30.

وفيما يلي سنتطرق إلى تطور عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين قصير المدى بجامعة الجلفة

جدول (03)يمثل تطو عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين قصير المدى

السنة	عدد الأساتذة
2006/2005	20
2007/2006	70
2008/2007	90
2009/2008	110
2010/2009	180
2011/2010	195
2012/2011	210
2013/2012	260
2014/2013	290
2015/2014	460
المجموع	1885

المصدر:مصلحة أنشطة البحث بجامعة الجلفة.

من خلال الجدول نجد أن جامعة الجلفة بدأت بسياسة التكوين قصير المدى بداية من سنة 2005، بحيث نلاحظ أنه في بداية السنوات الأولى 2007/2006/2005 نجد بأن هناك إنخفاض واضح في عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين قصير المدى وهذا راجع لعدة عوامل من بينها الغلاف المالي الذي يكون أحيانا عائقا أمام زيادة المزيد من عدد المستفيدين، وكذلك راجع إلى أن عدد الأساتذة لا يستوفون الشروط الضرورية للإستفادة من التكوين، لكن في السنوات التي تلت 2015/2014/2013/2012/2011/2010/2009/ عرف عدد الأساتذة تطورا ملحوظا

وزادت نسبة المستفيدين من التكوين قصير المدى،وهذا راجع للأهمية الكبيرة التي توليها الدولة لمثل هذا النوع من التكوين وتمكين الأساتذة الجامعيين من الإستفادة منه خصوصا الأساتذة اللذين يحضرون أطروحة الدكتوراه،والأساتذة الباحثين اللذين يجددون معارفهم ومكتسباتهم المعرفية.

4-2-2- التكوين طويل المدى :

التكوين طويل المدى أو ما يعرف بالتكوين الإقامي في الخارج،إذ يعتبر هذا الشكل من التكوين ذا أهمية بالغة بالنسبة للأستاذ الجامعي نظرا لكون مدته تفوق السنة إلى 18 شهرا ويستند اساسا على برامج التعاون الدولي،وإتفاقيات الشراكة،والإتفاقيات الدوليةمابين الجامعات موجه للأساتذة الباحثين لتحضير أطروحة الدكتوراه الذين تتطلب دراستهم القيام ببحوث أو تداريب في الخارج،بحيث يعتبر الحصول عليه ليس بالطريقة السهلة كما في التكوين قصير المدى،بحيث نجد بالجامعة أن كل كلية يختار منها من1 إلى 3 على الأقل للحصول على مثل هذا التكوين وعليه فنسبة الحاصلين عليه قليلة جدا إذا ما قارناها بالتكوين قصير المدى إذ أن عدد الحاصلين عليه بالكلية الواحدة تفوق 80 أستاذ وهذا يتوقف على الميزانية المتوفرة لأن العدد قد يزيد أو ينقص حسب ذلك وحسب الميزانية التي تتوفر عليها الجامعة.

أ-الفئات المستفيدة من التكوين الإقامي :

يستفيد من التكوين طويل المدى الفئات التالية :

- الطلبة المتحصلون على شهادات الطور الأول أو الطور الثاني،الأوائل في دفعات التخرج

- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الإستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون المسجلون في الجزائر لتحضير أطروحة الدكتوراه الذين تتطلب دراستهم القيام ببحوث أو تداريب في الخارج.

- مستخدموا الإدارات والمؤسسات العمومية المُرسمون والحائزون على الأقل،شهادة الطور الأول أو التدرج أو شهادة معترف بمعادلتها

ب- شروط الإستفادة من التكوين الإقامي بالخارج :

- **بالنسبة للطالب:**

يجب على الطالب المترشح للتكوين الإقامي في الخارج :

- أن يكون حاصلا على الشهادة الجامعية المطلوبة لقبوله في التكوين المقرر
- أن يكون الأول في دفعته.
- أن تتوفر فيه المقاييس التي تحددها اللجنة الوطنية والشروط التي يحددها المجلس العلمي أو البيداغوجي لمؤسسة التعليم العالي المعنية،والمنشورة سلفا.[1]

- **بالنسبة للأستاذ :**

يجب على الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم لكي يكون مترشحا للتكوين الإقامي في الخارج ما يأتي :

- أن يكون مسجلا في الجزائر لتحضير أطروحة دكتوراه.
- أن يثبت أقدمية سنة واحدة (1) من الخدمة الفعلية وأن يكون مرسما.
- أن يتم إقتراحه من طرف مؤسسته بعد إنتقائه من طرف الهيئات العلمية المؤهلة.
- أن يقدم رسالة إستقبال مُسلَّمة من مؤسسة جامعية أو بحثية أجنبية معترف بها تتوفر على قدرات علمية وتكنولوجية عالية.

- **بالنسبة لمستخدمي الإدارات والمؤسسات العمومية :**

يجب على مستخدمي الإدارات والمؤسسات العمومية لكي يكونوا مترشحين للتكوين الإقامي في الخارج ما يأتي :

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية ،المرسوم الرئاسي رقم 14-196 مؤرخ في 8 رمضان عام1435 الموافق 6 يوليو سنة 2014 ،العدد42،ص ص 14 15 .

- أن يثبتوا أقدمية ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية عند تاريخ الذهاب للتكوين.
- أن يستوفوا الشروط والمقاييس المحددة من طرف اللجنة الوطنية.
- أن يستوفوا الشروط والمقاييس التي يتطلبها التكوين المقرر.
- أن تقترحهم إداراتهم أو مؤسساتهم.

بالإضافة إلى ذلك وزيادة على الشروط المنصوص عليها،يجب على المترشح للتكوين الإقامي في الخارج ما يأتي :

- أن يكون حاصلا على شهادة البكالوريا أو شهادة معترف بمعادلتها .
- أن لا يكون قد إستفاد سابقا من منحة تكوين إقامي في الخارج.

نلاحظ من خلال ماتقدمنا به أن برنامج التكوين طويل المدى أو التكوين الإقامي بالخارج ،أن المشرع الجزائري قد وضع شروط ومقاييس محددة للحصول على التكوين طويل المدى الذي يحتل أهمية كبيرة لدى الأساتذة الجامعيين مقارنة بالتكوين قصير المدى وهذا راجع إلى مدته التي تتجاوز 18 شهرا إذ يرون بأن التكوين طويل المدى يوفر لهم أكثر إستفادة،لذلك يعد الحصول عليه ليس بالأمر السهل أو المتاح،إذ أنه في كل كلية بالجامعة يحصل عليه 5-8 على الأقل من الأساتذة وربما هذا راجع للكلفة المادية الباهظة التي يتطلبها هذا النوع من التكوين لذلك لا تستطيع الدولة فتح المجال أمام الكثيرين من الأساتذة للإستفادة منه ودفع كل تكاليفهم،كما أن التكوين طويل المدى يجعل من الأستاذ الجامعي يندمج في الحياة الإجتماعية في البلد المستقبل من خلال تفاعله وتواصله مع الآخرين كما تسمح له **بالملاحظة المباشرة** والتعمق في ملاحظة كل التطورات التكنولوجية والعمرانية كما يمكنه الإستفادة من مختلف المصادر المعرفية ،فبقاء الأستاذ الجامعي بالبلد المستقبل لمدة تقل أو تزيد عن 18 شهرا تمكنه من زيادة معارفه و إكتساب خبرات جديدة وإتجاهات وسلوكيات جديدة كما أنها قد تؤدي إلى تغيير ذهنيته نحو أمور مختلفة فالإندماج في الحياة الإجتماعية لبلد ما يختلف تماما عن بلده الأصلي،

أمـــر يطـــرح صـــعوبة التكيـــف والتـــأقلم خصوصـــا إذا مـــا تعلـــق الأمـــر بطريقـــة العيش،التعامل،الســلوكيات ، إحتــرام المواعيــد والوقــت ،الإتقــان فــي العمــل وجودتــه،كل هــذا يكـون غريبـا علـى الأسـتاذ الجـامعي الـذي ربمـا لـم يتعـود علـى مثـل هـذا إذا رجعنـا إلـى إخـتلاف الثقافـة المجتمعيـة لأنـه يجـد عالمـا مختلفـا تمامـا فسـيجد لغـة مختلفـة وتقاليـد وعـادات مختلفتـين هـذا إذا كانـت دولـة غربيـة أمـا إذا كانـت دولـة عربيـة فإنـه لا يجـد إختلافـا كبيـرا بحكم اللغة والدين وبعض التقاليد المشتركة بينهم.

أمـا فيمـا يخـص جامعـة الجلفـة فإننـا نجـد أن التكـوين طويـل المـدى أخـذ يأخـذ طابعـا تطوريـا مـن خـلال إزديـاد عـدد المسـتفيدين مـن الأسـاتذة الجـامعيين منـه،وفيما يلـي نتطـرق إلـى تطـور عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين طويل المدى في جميع الكليات بجامعة الجلفة.

جدول (04) يمثل تطور عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين طويل المدى بجامعة الجلفة[1]

السنة	المنحة		المجموع
	FAD/PAF PROFASE	PNE	
2002/2001	3	0	3
2006/2005	0	5	5
2007/2006	1	7	8
2008/2007	1	9	10
2009/2008	3	5	8
2010/2009	2	5	7
2011/2010	0	5	5
2012/2011	0	7	7
2013/2012	1	4	5

[1]المصدر :مصلحة أنشطة البحث لجامعة الجلفة.

2014/2013	0	4	4
2015/2014	0	9	9
2017/2016	01	03	04
2019/2018	02	01	03
2020/2019	00	00	00
2021/2020	00	00	00
المجموع	14	64	78

المصدر:مصلحة أنشطة البحث لجامعة الجلفة

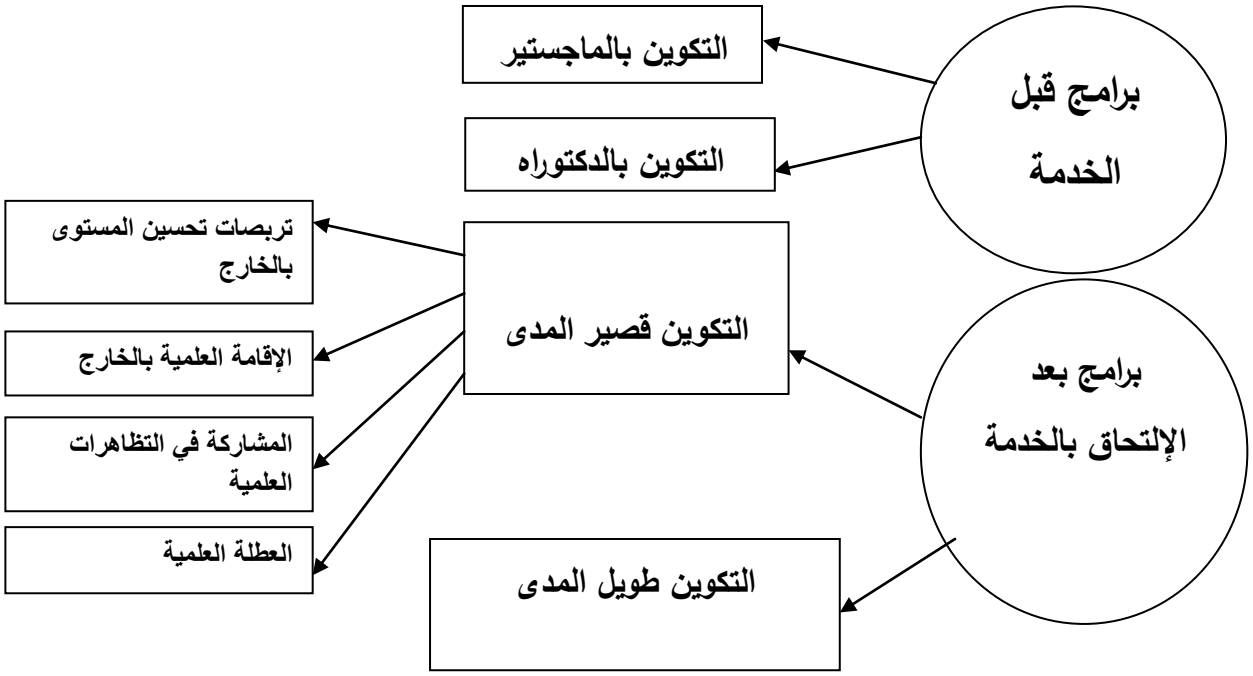
من خلال الجدول نجد أن نسبة الأساتذة المستفيدين من التكوين طويل المدى قليلة مقارنة بعدد المستفيدين من التكوين قصير المدى إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فإننا نجد أن هناك إهتمام صريح وواضح من طرف الوزارة المعنية من تمكين الأساتذة الجامعيين من الإستفادة منه،ويرجع ربما العدد القليل من الأساتذة المستفيدين من التكوين طويل المدى إلى المدة الزمنية التي يتطلبها التكوين والتي تقل أو تتجاوز 18 شهرا،وإلى التكاليف المالية الباهظة التي يتطلبها هذا النوع من التكوين،وهذا ما تبينه لنا النسب بحيث نجد أن هناك تطور نسبي في عدد الأساتذة المستفيدين، سواء بالنسبة للأساتذة في برنامج (**FAD/PAF**)الذي يعد هذا الأخير برنامج تعاوني جزائري–فرنسي الذي أنشأ سنة **1987** وقد تم تفعيله تحت إسم **PROFASE**[1]سنة **2014** بحيث يسمح للمستفيدين منه من الأساتذة من الذهاب والإستفادة من المخابر الممتازة ذات الكفاءة العالية الفرنسية بحيث توضح لنا النسب إنخفاض واضح بالنسبة لعدد المستفيدين وذلك من خلال السنوات 2012/2007/2006 أما بالنسبة للسنوات 2014/2013/2011/2010/2005 فإنها لم تسجل أي إستفادات من طرف الأساتذة،أما فيما يخص برنامج (**PNE**) الذي يعد هو الأخر برنامج وطني إستثنائي بالخارج الذي شهد تطورا ملحوظا خلال

[1]نقلا عن http://www.mesrs.dz

السنوات2006/2007/ 2011،إلا أننا نلاحظ توقف الحصول على التكوين الإقامي في سنة 2019/2020 وسنة 2020/2021 وذلك بسبب تداعيات وباء كورونا (كوفيدا 19).

فعلى الرغم مما يتطلبه التكوين طويل المدى من تكاليف مالية عالية بإعتباره "**تكوين إقامي بالخارج**" إلا أن أهميته تبقى كبيرة بالنسبة للعديد من الأساتذة الجامعيين خاصة الأساتذة الباحثين والأساتذة اللذين يحضرون أطروحة الدكتوراه لاسيما في الإختصاصات العلمية وذلك بهدف تطوير أبحاثهم ،بالإضافة لأنه يعد مجالا مهما لتطوير الأستاذ الجامعي أكاديميا وعلميا ومهنيا.

شكل 3يوضح البرامج التكوينية (التدريبية)الخاصة بالأستاذ الجامعي بالجامعة قبل وبعد الإلتحاق بالخدمة



من إعداد الباحثة :إستنادا على المراسيم التنظيمية.

وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن الجزائر من البلدان العربية القليلة التي تحاول عن طريق صيغ مختلفة تكوين أساتذتها،من خلال صيغة التكوين بالخارج الصيغة الأكثر

جرأة من طرف الدولة وهذا راجع إلى الإمكانيات المادية الكبيرة التي يتطلبها هذا النوع من التكوين،وهذا ما يدل على تأكيد الجامعة الجزائرية على مواصلة الإصلاحات لتفعيل أدائها والوصول إلى عنصر الجودة في المخرجات،فالتكوين قصير المدى في الجامعة الجزائرية يُعد تكوينا ذات أبعاد مختلفة ،حتى وإن كان المشرع لم يحدد أن التكوين موجه لتحسين الأداء التدريسي أو البحثي للأستاذ الجامعي، بحيث نلاحظ أن هناك غموض على مستوى المراسيم والقرارات والمواد التي تصدر بشأن التكوين قصير المدى فكل ما تركز عليه الدولة هو أنه تكوين يستفيد منه الأستاذ الجامعي بهدف تحسين مستواه فقط لكنها لم تذكر أي مستوى تقصد،وهل ذلك المستوى يمس الجانب التدريسي أو البحث العلمي أم جوانب أخرى في الأستاذ الجامعي،أم إنه موجه بالأساس للأساتذة اللذين يحضرون أطروحة الدكتوراه أم الأساتذة الباحثين لتجديد المعلومات؟ إن ما يمكن التأكيد عليه هو أن معظم المراسيم والقرارات والتي تصدر من قطاع التعليم العالي خصوصا تلك المراسيم المتعلقة بالتكوين تبقى معظمها غير واضحة ويشوبها نوع من الضبابية،لكن من خلال إستقراء الواقع و ما هو معمول به في الجامعة وجدنا أن الأساتذة اللذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية والسابقة الذكر هم من يستفيدون من التكوين بحيث يتم الذهاب إلى مختلف الجامعات العربية والغربية،كما أن الأساتذة سواء الذين يحضرون أطروحة الدكتوراه أو الأساتذة الباحثين كلاهما يستفيدون وبقوة من هذا التكوين،وعند إنتهاء الأساتذة من مدة التكوين يقدم الأساتذة تقارير عن التربصات التي قاموا بها،بحيث يوضح الأساتذة بتأشيرة من الجهة المشرفة على أطروحاتهم نسبة تقدمهم في البحث ،أما الأساتذة الباحثين فيقدمون ما إستفادوا من التكوين.

خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذ الفصل ،والذي تناولنا فيه أهم العوامل الإجتماعية المتمثلة في (الأجر والسكن والمكانة الإجتماعية) والعوامل المهنية المتمثلة في (الحرية الأكاديمية والتكوين المستمر) وذلك بنوع من التفصيل وهذا لإرتباطها بالأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي،لكونها تشكل عوامل مهمة،وجب الإلتفات إليها وأخذها بعين الإعتبار ،فحقيقة التقدم والرقي الذي تعيشه المجتمعات ناتجعن ترسيخ المفاهيم التي تتبنى الفعالية والجودة في الأداء بالجامعات،ولا يتأتى ذلك إلابالإهتمام الفعلي بالأستاذ الجامعي سواء في مجال البحث العلمي أوفي مجال التدريس أو خدمة المجتمع وهذا إيمانا منها بأن جودة مخرجات التعليم العالي تبدأ بكفاءة وجودة الأستاذ الجامعي وذلك من خلال خلق بيئة إجتماعية ومهنية مشجعة للعمل، وتكون مساعدة للأستاذ الجامعي لأداء مهامه الوظيفية في ظل التغيرات الحاصلة دولياً.

فالجامعة الجزائرية تحاول من خلال إعطاء تحفيزات مادية،أو تنويع في برامج التكوين لاسيما التكوين المستمر، ،أو فيما يخص السكن و الأجر، أن تعطي نوع من الإهتمام للإستاذ الجامعي ضمن إطار بيئته المهنية والإجتماعية ليعمل بشكل أفضل ويقدم كل مالديه من طاقات ومجهودات لصالح تحقيق أهداف الجامعة،وذلك بما يخدم المشروع التنموي الإقتصادي والإجتماعي للبلاد.

الفصل الرابع:

ماهية أداء الأستاذ الجامعي

- تمهيد
- أولا: ماهية الأداء

1-مفهوم الأداء

2-محددات الأداء

3-العوامل المؤثرة في الأداء

4-مستويات الأداء

- ثانيا: الأستاذ الجامعي

1-مفهوم الأستاذ الجامعي

2-الأسباب الداعية لتكوين الأستاذ الجامعي

3-وظائف الأستاذ الجامعي

4-المعيقات المؤثرة على أدااء الأستاذ الجامعي

5-تقويم أداء الأستاذ الجامعي

- خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد حظي مفهوم الأداء بأهمية كبيرة من قبل علماء الإقتصاد والإدارة فقد ركزت النظريات الكلاسيكية على الأداء من خلال الإهتمام بالإنتاج،أما النظريات الحديثة فترى أن الأداء يمثل الأساس لوجود أية منظمة وعاملا جوهريا لتحقيق فعاليتها،ولأن المنظمةأصبحت تعيش في وسط عالم متغير يشهد ثورة معلوماتية ومعرفية وتكنولوجية،حتم عليها ذلك إعادة النظر في خططها وبرامجها وتثمين المورد البشري من خلال أساليب عديدة كالتكوين والترقية و الحوافز... وذلك للرفع من مستوى أدائه.

وتعتبر الجامعة أحد المؤسسات الإجتماعية والتي تضم العديد من الأفراد العاملين لديها ومن بينهم الأساتذة الذين يساهمون في مخرجات الجامعة.

وسوف نتناول في هذا الفصل :

الجانب الأول : ماهية الأداء من حيث (المفهوم،محددات الأداء،العوامل المؤثرة على الأداء،نظريات الأداء)

الجانب الثاني : الأستاذ الجامعي من حيث (مفهومه،وظائفه،المعوقات المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي، تقويم أداء الأستاذ الجامعي).

أولا : ماهية الأداء

1- مفهوم الأداء:

يعتبر الأداء من أكثر المواضيع التي إستحوذت على إهتمامات ودراسات الباحثين والمهتمين في مختلف التخصصات،لاسيما في الفكر الإداري بإعتبار أن الأداء هو العنصر المحدد لمكانة وفعالية المؤسسة من جهة وصلاحية الفرد لأداء وظائفه من جهة أخرى،لذلك ليس هناك ثمة إتفاق حول معنى الأداء بإعتباره مفهوم واسع ومحتوياته متجددة بتجدد وتغير وتطور أي في مكونات المنظمة على إختلاف أنواعها فالإختلاف ناتج عن إختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه المستخدمة من طرف المدراء والمنظمات.لذلك أعطيت عدة تعاريف من طرف الباحثين والممارسين و إختلفت حول معنى الأداء(Performance)بحيث يقول **توماس جلبرث:**أنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز ذو القيمة أو الأداء،ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال المنظمة التي يعملون بها كعقد الإجتماعات وإعطاء تغذية راجعة أو تصميم نموذج أما الإنجاز(أو الأداء) فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي مخرج أو نتاج ومن الأمثلة عليه إنتاج قطعة ما أو طرح مقترحات أو خطة معينة [1].

وعليه فالأداء هنا هو التفاعل بين السلوك و الإنجاز أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا،مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج .

ويعرفه **حسن راوية** بأنه :"يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ،وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة،وغالبا ما يحدث لبس

[1]عبد الباري إبراهيم درة،**حركة تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات**، بـ ط،المنظمة العربية للتنميةالإدارية، مصر، 2003، ص 14 .

وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة،أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد".[1]

أما **أحمد صقر عاشور** فيعرف الأداء على أنه:"قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفةالتي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفردعليها،و هذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول،نوعية الجهد ونمط الأداء".[2]

وقد عرفه **نيكولاسF.W.Nikos**:"نتاج السلوك،فالسلوك هو النشاط الذي يقوم بهالأفراد أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك مما جعل البيئةأو المحصلة النهائية مختلفة عما كانت عليه قبل ذلك السلوك".[3]

أما **مصطفى عشوي** فيرى أن الأداء هو:" نشاط يؤدي إلى نتيجة،وخاصة السلوك الذييغير المحيط بأي شكل من الأشكال".[4]

كما يعرف الأداء هو :"الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".[5]

كما أشار البعض للأداء:"المقدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة و فعالية وبمستوىمعين".[6]

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ بأنها ركزت على أداء الفرد داخل المنظمة وذلك منخلال:

- أنه يمثل الدور الذي يؤديه الفرد إتجاه وظيفته أو عمله.

---

[1]حسن راوية محمد،**إدارة الموارد البشرية**، بـ ط،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،1999،ص216 .

[2]أحمد صقر عاشور،**السلوك الإنساني في المنظمات**،ب ط،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية،2005،ص ص 25 26

[3]عبد الباري إبراهيم درة،**مرجع سابق**، ،ص 15 .

[4]مصطفى عشوي،**أسس علم النفس الصناعي**،ب ط،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1992،ص 244 .

[5]محمد سعيد أنور سلطان،**السلوك التنظيمي**،ب ط،الدار الجامعية الجديدة،الإسكندرية،2003،ص219.

[6]سهيلة محسن كاظمالفتلاوي،**الكفايات التدريسية(المفهوم،التدريب،الأداء)**،ط1،دارالشروقللنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2003،ص24 .

- هو نتاج للمجهودات التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة.
- هو جملة النشاطات والمهام التي ينجزها الفرد خلال مدة زمنية محددة.
- يمثل الأداء بالنسبة للفرد مدى قدرته على إنجاز أعماله بكفاءة وفعالية.
- يقوم الفرد بإستخدام طاقاته المختلفة لإنجاز عمل معين.

كما نجد هناك عدة تعاريف تناولت أداء المنظمة،بحيث يعرفه**روبينز وايرسمان:**"قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الطويلة الآمد".

ويعرفه **Bromily Milleret:**"محصلة قدرة المنظمة في إستغلال مواردهاوتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة،فالأداء هو إنعكاس لكيفية إستخدامالمنظمة لمواردها المادية والبشرية،وإستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرةعلى تحقيق أهدافها".

كما يعرفه**Zaharet pearce**هو:"النتائج المتحققة نتيجة تفاعل العواملالداخلية وعلى إختلاف أنواعها،والتأثيرات الخارجية و إستغلالها من قبلالمنظمة في تحقيق أهدافها".

ويعرفه **Wit et Meyer:**" هو المستوى الذي تتمتع به مخرجات المنظمةبعد إجراء العمليات على مدخلاتها،فالأداء هو مخرجات الأنشطة والأحداثالتي تتشكل داخل المنظمة".[1]

أما **بيتر دراكر(Peter Drucker)** فيعرف الأداء على أنه :"قدرة المؤسسة على الإستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال".[2]

نلاحظ من خلال التعاريف السابقة التي تناولت الأداء من خلال المؤسسة أو الأداء المؤسسي نجد بأنه يمثل:

- المجهودات التي تقوم بها المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها.
- هو مجمل الأنشطة والمهام التي تقوم بها المؤسسة .

[1]وائل محمد صبحي إدريس،طاهر محسن منصورالغالي،**أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن**،ط1،دار وائل للنشر،الأردن،2009،ص ص38 39.

[2]Peter Drucker,**l'avenir du management selon Drucker**,Edition village mondial,paris,1997.p73.

- هو المخرجات التي تنتجها المؤسسة في شكل سلع أو خدمات.
- يمثل مدى إستغلال المؤسسة لمواردها المادية والبشرية بشكل أفضل لتحقيق مخرجات فعلية.
- قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال المخرجات المحققة فعليا.

كما نجد أن هناك بعض المفاهيم التي تتداخل مع مفهوم الأداء كمفهوم الفعالية ومفهوم الكفاءة.

أ-الفعالية :

يعرف **مارتوري برنارودانيال كروزي** بأن الفعالية هي :"درجة تحقيق الأهداف مهما كانت الوسائل المستعملة في ذلك". [1]

كما أن الفاعلية تتعلق بتحقيق الأهداف كما أنه يعني التأكد من إستخدام الموارد المتاحة قد أدى إلى تحقيق الغايات والمقاصد والأهداف المرجوة منها وضمن هذا السياق يوضح **تومبسون** أن أحد أهم محاور الأداء هو الفعالية.[2]

ب-الكفاءة :

تعرف على أنها :"القدرة على أداء أو عمل ما فنحن نسمع عن الكفاءة الإقتصادية للحكومة،وكذلك نسمع عن إضطلاع فرد بمهمة أو عمل ما أنه كفء أو كفؤ لهذه المهمة أو ذلك العمل،ومعنى ذلك أن الفرد لا يستطيع أن يحقق نتائجا مقبولة في المهام أو الأعمال التي يقوم بها ما لم يكن لديه الكفاءة اللازمة للتعامل مع متطلبات العمل وتحدياته[3]كما أن الكفاءة تعني إنجاز النتائج المحددة(المخرجات) بأقل إستخدام للموارد

[1]Martory Bernard et Daniel Crozet,**gestion des resoureses humaines**,pilotage sociale et performances,6éme édition du nord,paris,2005. p 164.

[2]وائل محمد صبحي إدريس،طاهر محسن منصور الغالبي،**مرجع سابق** ،ص 46 .

[3]السيد عبد العزيز البهواشي،**معجم مصطلحات الإعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي**، ط1،عالم الكتب، ،مصر،2007،ص81.

(المدخلات) وتركز الكفاءة على مفهوم الإستفادة القصوى من الموارد المتاحة بأقل الكلفة.[1]

كما تعرف الكفاءة على أنها:"ميزة لفرد ما وترتبط هذه الأخيرة بالنتيجة الجيدة المحققة في وظيفة أو عمل ما،وقد تشمل الكفاءة حوافز الفرد،سلوكاته،نظرته لنفسه،مواقفه،قيمه،معارفه".وبناءا على ذلك،يمكن إعتبار الكفاءة ،كنظام يتكون من الأبعاد التالية : المعرفة، المهارة، العمل [2]

كما تعرف الكفاءة في العمل :"هي القدرة عليه وحسن تعريفه أي مرتبط بالأداء والقدرة على الإنجاز في العمل المراد إنجازه،أي أن الكفاءة القدرة على إتجاه العمل المطلوب إنجازه ".

كما تعرف أيضا على :"أنها القدرة على إنجاز الأشياء بطريقة صحيحة".[3]

2- محددات الأداء :

إن الحديث عن المجهود البشري الذي يمثل كل ما يبذله العامل داخل المؤسسة من مديرين ومهنيين وفنيين وموظفين وعمال يدفعنا إلى التركيز على مدى تحقيق هؤلاء لمشروع المؤسسة في إطار العمل فيه ،فلكل عامل مجهود يختلف عن الأخر وهذا الإختلاف راجع لجملة من العوامل التي لها تأثيرها و إنعكاساتها على كفاءة الأداء لكل واحد منهم فإذا كان الأداء ببساطة يمثل السلوك أو نتاج السلوك أوهما معا فإن الأداء الفعال لأي موظف هو نتيجة تفاعل عوامل كثيرة وأبرزها ما يلي :

أ- **كفايات الموظف** : ونعني بها معلوماته ومهاراته و إتجاهاته،وقيمه،فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداءاً فعالا يقوم به ذلك الموظف.

---

[1] وائل محمد صبحي إدريس،طاهر محسن منصور الغالبي،**مرجع سابق**،ص ص38 39 .

[2] إدريس طهطاوي،**التكوين المستمر والتنمية**،ط1،دار الأمان،الدار البيضاء،2004،ص 26.

[3] محمد صبري حافظ محمود،السيد السيد محمود البحيري،**إتجاهات معاصرة في إدارة المؤسسات التعليمية**،ط1،عالم الكتب للنشر،القاهرة،2009،ص 15.

ب- **متطلبات الوظيفة** :وتتمثل في المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف [1] وكذلك الواجبات والأدوات والتوقعات المطلوبة من الموظف بالإضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة[2]

ت- **بيئة التنظيم** : وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف ،أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه ،وموارده ومركزه الإستراتيجي،ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية[3]

كما نجد محددات الأداء حسب نموذج بوتر في ثلاث محددات تتمثل في :

- **الجهد المبذول** : ويتمثل الجهد المبذول في درجة حماس العامل للعمل، فكلما كان العامل متحمسا لأداء عمله فهذا يعني أنه سيبذل أقصى ما لديه من جهد.
- **قدرات العامل وخبراته السابقة** : تؤثر قدرات العامل وخبراته السابقة في مستوىالجهد المبذول فكلما كانت قدرات وخبرات العامل اكبر كلما كان الجهد المبذول أكبر.
- **إدراك العامل لدوره الوظيفي:** وهو كل ما يحمله العامل من تصورات و إنطباعاتعن العمل وعن الكيفية التي سينجز بها هذا العمل .[4]

---

[1] عبد الباري إبراهيم درة،زهير نعيم الصباغ ،**إدارة الموارد البشرية في القرن 21** ،ط1،دار وائل للنشر،الأردن،2008 ،ص 305 .

[2] – عبد الباري إبراهيم درة، **حركة تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات** ،عمان ،الأردن ،2003 ،ص 120 .

[3] –بلال خلف السكارنة،**التدريب الإداري**،ط1،دار وائل للنشر ،عمان الأردن،2009،ص 38 .

[4] – سلمان الفارس وآخرون،**إدارة الموارد البشرية**،منشورات جامعة دمشق،سوريا،2000،ص65.

وهناك من يرى بأن الأداء يتحدد بناءاً على توافر أو عدم توافر بعض المحدداتفهو يعتبر نتيجة لتفاعل 3 عناصر هي محددات رئيسية له تتمثل في:

1 –**الدافعية** : وهنا يوجب أن يتوفر الدافع نحو العمل لدى الفرد.

2– **المناخ أو بيئة العمل** : ويجب أن تتم تهيئة مناخ العمل المناسب بحيث يؤدي إلىإشباع حاجات الفرد التي هي إنعكاس لدافعه نحو العمل.

3– **قدرة الفرد على أداء العمل** : أي يجب أن تتوافر لدى الفرد القدرة على أداء العمل المحدد له ومحصلة الدافع الفردي على العمل من ناحية ومناخ العمل من ناحية أخرى هي الشعور العام بالرضا عن العمل أو عن الإستياء العام منه[1] وكما يجب مراعاة ما يلي في المحددات السابقة :

- أن محددات أداء فئة من العاملين ليست هي بالضرورة محددات فئة أخرى.
- أن محددات أداء العاملين في مؤسسة معينة ليست هي بالضرورة محددات أداء العاملين في مؤسسة أخرى.
- أن العوامل البيئة الخارجية لها أثرها في تحديد محددات الأداء.

إن المستقرئ لواقع المؤسسات يجد بأن هناك إختلاف في بعض المحددات الأداء من مؤسسة إلى أخرى حتى وإن كان هناك تشابه في بعضها وهذا يمكن إرجاعه إلى:

أ– المؤسسة :

تساهم المؤسسة بشكل كبير في تحديد محددات الأداء وذلك من خلال ما تتوفر عليه من مناخ تنظيمي إذا كان يسمح لهؤلاء الأفراد العاملين العمل بكل حرية،وهنا الحرية التي نقصدها هو فسح المجال أمام هؤلاء للإبداع والإبتكار والمبادرة وإعطاء فرص عادلة للجميع لإبداء الرأي والمشاركة في إتخاذ القرار وهذا ما يعبر عليه بالأسلوب الديمقراطي،أو إلى وجود مناخ تنظيمي كابت للحريات وللجهود وللإبداع

[1]–فاروق عبده فلية،السيد محمد عبد المجيد،**السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**،ط2،دار المسيرة،عمان الأردن،2009 ص266 .

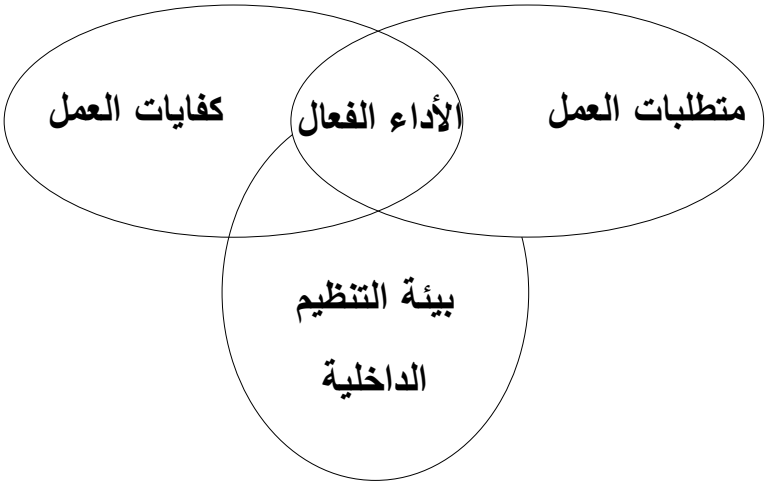
والإبتكار،بالإضافة إلى وجود نظام للمكافأت والترقيات والحوافز فإن كان ذلك النظام فعال فإنه سيشكل دافعا قويا بالنسبة للعمال على بذل المزيد من الجهد وتحقيق كفاءة في الأداء،أما إذا كان غير فعال فإنه سيؤدي إلى العكس فالمؤسسة إما أن تضمن ولاء هؤلاء العمال لها أو العكس والذي بدوره له إنعكاسات مختلفة على تحقيق المؤسسة لأهدافها.

ب- الفرد العامل:

يعتبر العامل هو محور العملية الإنتاجية وهذا ما أكدته جل النظريات،فالفرد العامل يشكل كل متكامل (الشخصية، القدرات الذهنية،الأيديولوجية التي يحملها،التربية،الثقافة.) فعندما يصبح الفرد عاملا داخل المنظمة فإن ما يركز عليه فيه هو مجهوداته التي يقوم بها داخل تلك المنظمة،فالحديث عن الفرد العامل داخل الوسط المهني،يقودنا إلى الحديث عن ثقافته المجتمعية والتي تتجلى أكثر في ذهنيته إتجاه العمل أي مدى تقديسه للعمل،إحترام الوقت،ومدى توفر الحماس والرغبة لديه للعمل،صورة المؤسسة بالنسبة إليه، القدرات التي يمتلكها وإن لكل تلك المتغيرات دور في توجيه العامل داخل مجال العمل وأساس في تحديد محددات الأداء.

إن في رأينا أن الأداء يتحدد وفقا لتطابق وتكامل ما توفره المؤسسة للعامل من جهة وما يوفره العامل لمؤسسته من جهة أخرى.

شكل 4يوضح نموذج الأداء الفعال



المصدر:عبد الباري إبراهيم درة،تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات،عمان،الأردن،ص120

3- العوامل المؤثرة في الأداء :

مما لاشك فيه أن الحديث عن الأداء يجعلنا نتوقف عند نقطة مهمة وهي النتائج النهائية لمجهودات مبذولة معينة من طرف العامل ويتم التركيز عن الإنجازات المحققة والفعلية،لكن في المقابل لا يمكننا أن نغفل عن العوامل التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على الأداء سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية والتي تتحكم في تحديد نوعية وكم ما يقدمه العامل أو ينجزه في وظيفته.

وعليه فهناك عوامل كثيرة ومتنوعة يمكن حصرها فيما يلي :

3-1- العوامل المرتبطة ببيئة العمل :[1]

المعلومات :

- تصف المتوقع من الأداء .
- تكون بمثابة إرشادات واضحة ودقيقة عن كيفية أداء العمل.

[1]عبد الباري إبراهيم درة،**تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات** ،ب ط،عمان، الأردن ،2003 ،ص 80 .

- تتضمن تغذية راجعة ذات علاقة ومتكررة عن الأداء.

الموارد :

- هي أدوات و موارد ووقت و مواد صممت لتحقق حاجات الأداء.
- يجب أن تكون متوفرة للقادة في المنظمة.
- يجب أن يكون عدد العاملين كافيا.
- توفر عمليات عمل المنظمة.

الحوافز :

- حوافز مادية كافية مرتبطة بالأداء .
- حوافز غير مادية .
- فرص نمو مسلكي مهني.
- عواقب واضحة للأداء السيئ. [1].

وكما يمكن قياس وتحديد العوامل المتعلقة بالبيئة التنظيمية من خلال :

مدة وتوقيت العمل، ظروف العمل،أساليب العمل،الإجراءات القانونية للعمل،نظام الإتصال،التكنولوجيا، نمط القيادة،بالإضافة إلى مدى رضا العامل عن الحياة بصفة عامة، نظرة المجتمع للموظف [2]

3-2-العوامل المرتبطة بالفرد العامل:

المعارف :

- تدريب مصمم بطريقة منهجية يلي متطلبات العاملين ذوي الأداء المثالي.
- فرص للتدريب.

القدرات :

[1] عبد الباري إبراهيم درة ،مرجع سابق ،ص 80 .

[2] فاروق محمد السعيد راشد،**التنظيم الصناعي والإداري**،ط1،الدار الدولية للإستثمارات الثقافية،القاهرة،2001،ص101 .

- وجود توافق بين العاملين ووظائفهم.
- عمليات إختيار جيدة للعاملين.
- جدولة مرنة تلبي قدرات العاملين المتقدمة.

الدوافع :

- تقدير لرغبة العاملين في العمل لحصول على الحوافز المتوفرة.
- تقدير لدوافع العاملين .
- إستقطاب عاملين ذوي قدرات تتماشى مع ظروف العمل وحقائقه [1]

هذه العوامل تتعلق بقدرات العامل ومهاراته والتي يمكن قياسها وتحديدها عن طريق عامل السن،الأقدمية في العمل،نوع الجنس، المستوى التعليمي،أهمية العمل،شخصية العامل،إتجاهاته،طموحاتهأوتلك المتعلقة بوظيفة الفرد كالشعور بالإنجاز،الأجر والحوافز،فرص الترقي،الشعور بالسلامة المهنية، العلاقات مع الآخرين،المشاركة في إتخاذ القرار. [2]

إن تلك العوامل سالفة الذكر لها تأثير كبير على أداء العامل وذلك بإعتبار المنظمة عبارة عن نظام يشمل مكونات عديدة:الفرد العامل،الموارد،الهيكل التنظيمي،الثقافة التنظيمية،فكل جزء من الأجزاء المكون لها يدخل في علاقة تأثيرية مع أحد الأجزاء ويمارس نوع من التأثير سواء كان تأثير سلبي أو إيجابي.

فمن المعروف لدينا أن الأجزاء تعمل بصورة تساندية وتكاملية لكن إن حدث أي قصور في أحد الوظائف التي يؤديها عنصر ما فحتما سيحدث خللا وظيفيا ويؤثر بالسلب على بقية الأجزاء الأخرى بالإضافة إلى أن كل النظريات سواء الكلاسيكية أو الحديثة والتي ركزت على أداء العاملين لاسيما النظريات الكلاسيكية والتي على رأسها **تايلور وجلبرث**

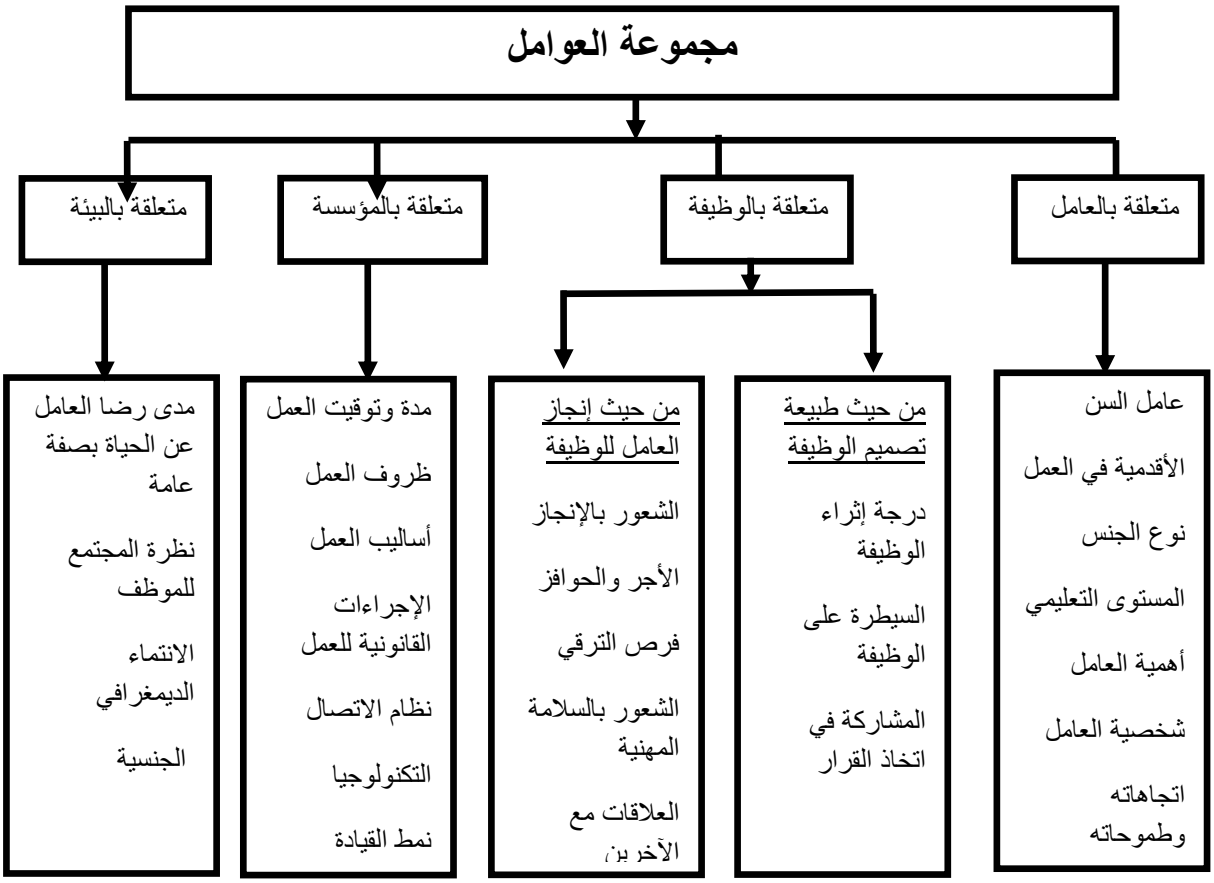
[1]– عبد الباري إبراهيم درة، **مرجع سابق**،ص 81 .

[2]فاروق محمد السعيد راشد، **مرجع سابق**،ص101.

واللـذين تحـدثوا عـن الأداء والإنتاجيـة العاليـة التـي يريـدون الوصـول إليهـا مـن خـلال العامـل إلا أنهـم لـم يتحـدثوا عـن الظـروف الفيزيقيـة ولا عـن البيئـة الداخليـة ولا المنـاخ التنظيمـي الملائمـين للعمـل والسـؤال الـذي يطـرح هـو كيـف نطلـب مـن العامـل أن يكـون أداءه عاليـا أوأن يحقـق إنتاجيـة عاليـة دون تـوفير المتطلبـات الضـرورية لـه للعمـل، وكيـف يعمـل فـي ظـل ظـروف قـاهرة لأن هـذا يشـكل حقيقـة تناقضـا واضـحا ،فالعامـل يحتـاج إلـى المتطلبـات الماديـة والنفسـية والإجتماعيـة وهـذا بحكـم تركيبتـه العجيبـة لأنـه يشـكل كيـان مـادي وروحـي معـا ولا يمكـن أن يقـوم الأول بـدون الثـاني .فالمؤسسـة مطالبـة بتـوفير كـل مـا يحتاجـه العامـل لأداء عمله على أكمل وجه.

فـي المقابـل فالعامـل أيضـا مطالـب بـأداء مهامـه ووظائفـه علـى أكمـل وجـه إلا أننـا نجـد فـي الواقـع أن هنـاك تقصـير مـن طـرف بعـض العـاملين فـي أداء مهـامهم الموكلـة إلـيهم حتـى فـي ظـل تـوفر كـل الإمكانيـات الماديـة والمعنويـة لهـم وقـد يرجـع هـذا إلـى: عـدم الإهتمام،الإهمال،الإتكال،تضـييع الوقـت وعـم إنجـاز العمـل فـي الوقـت المحدد،عـدم إتقـان العمل، إنعدام الولاء للمؤسسة.

شكل 5نموذج يوضح مجموعة العوامل المؤثرة على مستوى الأداء



المصدر:نور الدين شنوفي،تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الإقتصادية،حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز،أطروحة دكتوراه (دراسة غير منشورة)،جامعة الجزائر،(2005/2004)،ص 194 .

4- مستويات الأداء :

يرى **جيري رملر** أن هناك 3 مستويات للأداء في أية منظمة:

- المستوى التنظيمي
- مستوى العمليات
- مستوى العاملين المؤدين للأعمال

فالمستوى التنظيمي هو الذي يتم فيه وضع هيكلية الأعمال وإدارتها لتوجيه المنظمة لتحقيق أهدافها فهو يرى أنه إدا أردنا أن نصل إلى الأداء فعليا أن نفحص العمليات التي

تتم عبر الدوائر والأقسام وتنجز أعمال المنظمة ومن هنا فغنه يجب ربط أهداف المنظمة بأهداف تلك العمليات لتصبح تحقيق النتائج [1]

جدول(05) مستويات الأداء حسب رملر

مستويات الأداء			
	المرامي(الأغراض)	**التصميم**	**الإدارة**
المستوى التنظيمي	مرمي(أغراض التنظيم)	التصميم التنظيمي	إدارة التنظيم
مستوى العمليات	مرامي(أغراض العمليات)	تصميم العمليات	إدارة العمليات
مستوى العاملين المؤديين للأعمال	مرامي الوظائف	تصميم الوظيفة	إدارة الوظائف

المصدر :عبد الباري إبراهيم درة،تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات،عمانالأردن،2003، ص87

نجد أنه حسب **رملر** فإن الأداء لديه ثلاث مستويات يمثل المستوى الأول :المستوى التنظيمي والذي يركز على أغراض التنظيم والتصميم وإدارة التنظيم ويمثل المستوى الثاني في مستوى العمليات والذي يركز على العمليات والتصميم وإدارة العمليات،والمستوى الثالث يمثل مستوى العاملين المؤديين للأعمال والذي يركز على الوظائف وتصميم الوظيفة وإدارة الوظائف.

بحيث نجد أن ميلر يؤكد على أن الأداء يتطلب تضافر المستويات الثلاث لتحقيق الأداء ليكون الأداء بذلك مؤسس وتنظيمي سواء على مستوى التنظيم أو العمليات أو العاملين لذلك تعمل المستويات الثلاث بشكل تكاملي لخدمة أهداف المنظمة.

5- الأداء لدى أصحاب الفكر الإداري:

[1] عبد الباري إبراهيم درة ،**مرجع سابق**،ص 87.

لقد إهتم العديد من رواد النظريات الإدارية والتنظيمية محاولة تفسير الأداء العاملين داخل المنظمة و إختلف هؤلاء المنظرين بإختلاف فلسفاتهم وإيديولوجياتهم وبالبيئة والحقبة الزمنية التي تعكس الظروف الإجتماعية والإقتصادية والسياسية التي عاشوا فيها ،كل تلك العوامل ساهمت في تشكيل الفكر الذي تجسد في نظرية ومن بين هؤلاء الرواد والمنظرين اللذين حاولوا الحديث عن أداء العاملين أو أولئك اللذين تناولوا الأداء من خلال العوامل المؤثرة عليه أو محدداته ومن بين أهم المنظرين ما يلي :

- **فريدريك تايلور :**

لقد كان للإدارة العلمية جذور منذ بداية الثورة الصناعية في أوائل القرنين 18 و19 والإدارة،وبدأ علم الإدارة العلمية في الظهور كنظام مستقل ،إستمر التطور إلى أن إتخذ شكل خاص في أواخر القرن 19 وأوائل القرن 20 وتحقق له النضج الكامل بعد الحرب العالمية الثانية [1] وكان فريدريك تايلور من له السبق في تحديد معالم هذا الإتجاه العلمي في الإدارة،فلقد إعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي تتحكم في الأداء الإنتاجي للعاملين فمن خلال ممارسته للعديد من الأعمال أمن بان العاملين يمكن برمجتهم لأداء فعال في المؤسسات الصناعية [2]بحيث قام تايلور بالتحليل العلمي للزمن والحركات الضرورية في العمل ليصل إلى الطريقة المثلى للأداء [3]

وقد توصل تايلور إلى أن الإدارة العلمية تعتمد على مبادئ رئيسية هي :

---

[1]فاروق محمد السعيد راشد،**مرجع سابق** ص ص18 19 .

[2]أسامة محمد شاكر،عمر أحمد أبو هاشم الشريف،**المداخل الإدارية الحديثة في التعليم**، بـ ط ،دار المناهج للنشر والتوزيع،عمان، الأردن،2010،ص21 .

[3]Linda Rouleau,**théories Organisations**,presses de l'université du Quebec,2007.p 14.

- إتباع الطريقة العلمية أثناء العمل بدلا من الطريقة العشوائية،وذلك عن طريق دراسة عناصر العمل وتحليلها و إستخدام قوانين الحركة بهدف زيادة الإنتاج والرفع من أجور العاملين.
- وضع نظام مبني على أسس علمية للإختيار والتعيين ليتم توظيف عمال أعلى إنتاجية و إلتزاما بالعمل ،وكذلك تدريب وتعليم العمال على إستخدام الآلات بهدف زيادة الإنتاج وتقليل التكاليف.[1]
- إن الفرد العامل لا يهتم بأهداف المنظمة التي يعمل فيها وإنما ينحصر كل إهتمامه في كفاية حاجاته الفيزيولوجية المادية.
- إن الفرد العامل مخلوق رشيد و إقتصادي بمعنى أهمية الحوافز المادية للفرد ويمكن دفعه للأداء من خلالها،ولكي يصل إلى أقصى إنتاجيته يصبح لزاما على الإدارة أن تزيد أجره كلما زادت إنتاجيته.
- إن الفرد يحتاج إلى التدريب لتحسين مستوى عمله ورفع إنتاجيته ويحتاج إلى الإشراف الدقيق المباشر حتى لا يتهرب من العمل أو يبطئ فيه[2].

- **فرانك جلبرث :**

قام فرانك جلبرث بمساعدة زوجته ليليان بدراسة حركة أداء الأفراد العاملين وتشخيص الحركات غير الضرورية في الأداء و إستبعادها ،توكيدا لضرورة تكثيف الجهد الإنساني في مجالات العمل الضرورية والحركات الأساسية في زيادة الكفاءة الإنتاجية،وقد إستندت دراسة جلبرث وزوجته ليليان إلى الأسس التالية:

- تحديد الحركات الضرورية في الأداء الإنتاجي وتدريب العاملين عليها و إستبعاد جميع الحركات الضرورية في الأداء الإنتاجي.

[1] المهدي الطاهر غنية،**مبادئ إدارة الأعمال(المفاهيم والأسس والوظائف)**،ط1،دار الكتب الوطنية ،بنغازي،ليبيا،2003،ص81.
[2] عمار بوحوش،**نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين**،ط1،دار الغرب الإسلامي،الجزائر،2006،ص 8

- تبسيط حركات الأداء وتقليصها إلى الحد المعقول،و جعل العامل يستخدم كلتا يديه في الوقت ذاته أثناء العمليات الإنتاجية.
- إستخدام العدد والأدوات للمساعدة في الأداء الإنتاجي وتحدد طرق إستخدامها بغية تقليص كلفة الإنتاج.

وقد توصل جلبرث وزوجته ليليان من خلال أبحاثهما إلى ضرورة إعتماد المنهجية العلمية في التدريب وتبسيط إجراءات العمل وتقليل التعب وإعطاء العامل فترة من الراحة لتفادي الوصول إلى حالة الإعياء،وإيجاد الطرق المثلى لإنجاز الفعاليات الإنتاجية تحقيق لأهداف المنظمة الصناعية [1]

- **ماكس فيبر:**

يرى فيبر أن المجتمع الحديث قد قام بتطوير البيروقراطية كشكل محدد من التنظيمات الضرورية التي تتسم بالرشد،وقد ظهرت كنتاج لعملية الترشيد Rationalisation التي سادت المجتمع الغربي،في كل مجالات الحياة الحديثة نجد أن هناك ميلا نحو الترشيد وهو المصطلح الذي إستخدمه فيبر لعملية إحلال طرق العمل التي تتسم بأنها شخصية وتلقائية،وغير رسمية بطرق مختلفة تتسم بأنها موضوعية،ومخططة ورسمية تعتمد على القواعد المجردة [2] وقد أثبت فيبر بعض الخصائص الأساسية للنظام البيروقراطي في المنظمات المدنية والعسكرية والدينية والصناعية التي يحتويها المجتمع الغربي،وتتمثل هذه الخصائص في :[3]

1- التخصص وتقسيم العمل أساس الأداء الناجح للأعمال والوظائف.

2- التسلسل الرئاسي ضروري لتحديد العلاقات بين الرؤساء ومرؤوسيهم.

---

[1] خليل محمد حسن الشماع ،خظير كاظم محمود،**نظرية المنظمة**،ط3،دارالمسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن،ص 49 .

[2] طلعت إبراهيم لطفي،**علم إجتماع تنظيم**، بـ ط ،دار غريب للنشر والتوزيع،القاهرة،2007،ص 98.

[3] محمود سلمان العميان، **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، ط3،دار وائل للنشر، عمان،الأردن،2005، ص43.

3- سيطرة الأنظمة والقواعد المكتوبة لتحديد واجبات العاملين وحقوقهم.

4- وجود نظام للإجراءات لتحديد أسلوب التصرف في ظروف العمل المختلفة.

5- إختيار العاملين وترقيتهم يعتمد على الجدارة الفنية في العمل.

6- تدريب العاملين لأداء وظائفهم بشكل جيد،و هنا تجدر الإشارة أن فيبر يركز علىضرورة تدريب العاملين في المنظمة وذلك لترشيد الأداء و عقلنته لتفادي أي قصورفيه.

- **إلتون مايو:**

لقد كان الهدف من التجارب التي أجراها في ويسترن إلكتريك في البداية هو معرفة تأثير الظروف الفيزيقية مثل الضوء والحرارة وفترات الراحة على أداء وإنتاج العمال ،لكنه وجد أن للظروف الفيزيقية ليست السبب في إنخفاض أداء العاملين ،بحيث يرى كل من العالمان **ميللر و فورم** أنه يمكن أن نخرج من دراسات مايو وزملائه بعدة نتائج من أهمها:

- أن العمل نشاط جمعي .
- تتمركز حياة الراشد الإجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له.
- أن الحاجة إلى التقدير والأمن،والشعور بالإنتماء لهما أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيقية التي يعملون في ظلها.
- أن الشكوى لا تكون بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق فهي في الغالب عرض يفصح عن إضطراب في مكانة الفرد.
- أن العامل شخص تتحكم فيه إتجاهاته ومدى فاعليته للمطالب الإجتماعية التي تأتي من داخل مكان العمل أو خارجه.

- تمارس جماعات العمل غير الرسمية داخل مكان العمل ضبطا إجتماعيا قويا على عادات العمل و إتجاهات الفرد. [1]

- **فيكتور فروم :**

تقوم نظرية فروم على أن الدافعية في الفرد تقوم على أساس أن سلوك الفرد تسبقه عملية مفاضلة بين عدة بدائل وأنماط الجهد المختلفة،وهذه المفاضلة تقوم على أساس قيمة المنافع(العوائد)المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء،بمعنى أن دافعية الشخص لأداء عمل معين تتحكم فيها منافع العوائد المتوقع الحصول عليها من أداء هذا العمل،ودرجة التوقع لدى الشخص،إذن فإن نظرية التوقعات تقوم على مبدأ القيام بجهد لتحقيق ماهو مرغوب فيه وهذا التفكير مبني على التوقع بأن الجهد المبذول يتوج بمكافأة تكون في مستواه إذا كان الأداء في المستوى المطلوب.[2]

إن ما تقدم به هؤلاء المنظرين سالفي الذكر هو أن فلسفتهم تقوم على الفلسفة البراغماتية والتي تركز على كفاءة العامل في أداء الأعمال وصولا إلى الإنتاجية العالية،كما أنها تحاول عقلنة الأداء عن طريق علمي وتنظيمي لكن الواقع أن تلك النظريات جاءت تدعيما لأيديولوجيات مختلفة تحاول تكريس مبدأ الطبقية والدفاع عن الطبقة البرجوازية عن طريق زيادة و تكديس الثروة،والكسب والبحث عن الربح يكون دائم القدرة على التجدد والسبيل الوحيد لذلك هو العامل بجعله يتبنى بعض أشكال السلوك العقلاني للعمل وإستغلاله إستغلالا كاملا،لأن ما يهم صاحب العمل هو الإنتاجية أو المردودية التي هي بالأساس ملازمة للمشروع الرأسمالي ونظرا للظروف التي يعيشها العامل وإنعدام أو توافر إمكانية العمل بقطاعات أخرى يحتم على هؤلاء العمال العمل بأجر زهيد وتحت ظروف عمل غير ملائمة ويصبح بذلك عاملا مقهورا من الداخل

[1] طلعت إبراهيم لطفي،**مرجع سابق**،ص107.

[2] راوية حسن،**السلوك التنظيمي المعاصر**، بـ ط،الدار الجامعية،الإسكندرية،2004،ص ص 171 172.

ويعيش تحت نظام كابت للحريات فلا يبذل بذلك **تايلور** أو **جلبرث** أو **ماكس فيبر** جهدا كبيرا في جعله مثل الألة ليكون مستعدا لعمل أي شيء.

لكن المنعطف الذي شهده التنظير كان على يد إلتون مايو حينما حاول إعطاء قيمة للعنصر البشري بكونه كائن إجتماعي يؤثر ويتأثر،وكذلك نظرية **أبراهام ماسلو** التي حاول الكشف فيها على أن العامل له حاجات مختلفة يريد تحقيقها داخل مجال العمل.

وتأسيسا لما سبق حول ما تم التطرق إليه بالنسبة للمنظرين الذين حاولوا تفسير أداء الأفراد هنا يقودنا ذلك للحديث عن المجتمعات العربية وبالخصوص المجتمع الجزائري وبالتركيز على المؤسسات الجزائرية التي تتخذ هيكلتها من النماذج الغربية كنماذج مستوردة فنحن في الواقع لا نعلم أي النماذج مطبقة بالمؤسسات الجزائرية هل النموذج التايلوري أم الفيبري او أي نموذج أخر وهل طبيعة المؤسسة من تفرض تبني أحد النماذج؟كيف نتحدث عن أداء العمال بها سواء أكانت المؤسسة خدمية أو صناعية فنحن في الواقع نتبنى شكليا أحد النماذج فمثلا لو قلنا أن مؤسسة عمومية وإذا خصصنا مثلا المؤسسة الجامعية وإعتقدنا أنها تتبنى النموذج الفيبري ونحن نعلم المبادئ التي ترتكز عليها النظرية ففي الواقع ينتفي تطبيق بعض المبادئ بها كإختيار العاملين وترقيتهم يعتمد على الجدارة الفنية في العمل وكذلك التخصص الوظيفي وضرورة وجود الكفاءة لدى العامل،إلا أن العديد من الدراسات السوسيولوجية الجزائرية التي أكدت أن معظم المؤسسات لا توظف العمال على أساس الكفاءة أو التخصص الوظيفي بل ما يتحكم في ذلك المحسوبية والرشوة والعلاقات الشخصية أو القرابية

وكذلك إحترام وقت العمل وأداء الأعمال بمهارة وإنجازها في وقتها فإنه يلاحظ أن فئة من العمال من يقومون بذلك أما الآخرين فلا ولا يحاسبون بحكم المركز،السلطة

فكيف نتحدث عن الأداء العاملين في ظل وجود مؤشرات ذات دلالة كعدم إحترام الوقت،عدم إتقان الأعمال،التحايل على القوانين والمراسيم، أو في المقابل عدم وجود قيادة

فاعلة تتمتع بحسن التسيير أو التدبير والتي لا تأخذ العدالة بين جميع العاملين والتفرقة بينهم وهذا نجده في الغيابات مثلا هناك عاملين يتعرضون للخصم من الأجر أما الأخرين فلا.وإذا ركزنا على أداء الأستاذ الجامعي فنجد أن هناك بعض النداءات التي تتعالى حول إنخفاض الأداء وهذا ما يفسره البعض بأن ذلك راجع إلى الظروف القاهرة التي يعيشها و يعمل بها الأستاذ الجامعي والمتمثلة في :تدني الأجر، إنعدام السكن الوظيفي،إنعدام الوسائل والإمكانيات داخل الجامعة من قاعات دراسية مجهزة و إنعدام مكتبة خاصة بالأستاذ الجامعي،أو قاعة أنترنت .

فمن خلال ماتم التطرق إليه سابقا فيما يتعلق بمحددات الأداء أو العوامل المؤثرة في الأداء وإذا ما أسقطنا ذلك على المؤسسة الجامعية فإننا نتوصل إلى أن العامل بها وبالتحديد الأستاذ الجامعي يشكو من الظروف القاهرة التي يعمل في ظلها ،لأن المؤسسة الجامعية لم توفر له الإمكانيات اللازمة للعمل.

ثانيا: الأستاذ الجامعي

1- مفهوم الأستاذ الجامعي

تحتضن الجامعة داخل أسوارها عناصر عديدة تشكل الكيان الكلي لها ويؤدي كل عنصر من هذه العناصر وظيفة محددة تسهم في خدمتها ،ولعل أهم هذه العناصر على الإطلاق الأستاذ الجامعي،الذي يحتل مكانة هامة ومميزة داخل النسق الجامعي وتختلف تلك المكانة والأهمية التي يكتسيها الأستاذ الجامعي من خلال الدور الفعال الذي يؤديه،وتختلف النظرة حول مفهومه خاصة بين جامعات الدول الغربية والدول العربية،لأن قيمة الأستاذ ومفهومه ليست واحدة وعليه أعطيت له مجموعة من التعاريف يمكن إجمالها في ما يلي:

يعرف الأستاذ الجامعي بأنه :"ذلك الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي الذي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة ".[1]

ويعرف بأنه :"كل ما يكون عمله الأساس التدريس والبحث الأكاديمي سواء كان عمله في الجامعة كليا أو جزئيا،شريطة أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها". [2]

كما عرف بأنه:" أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه أو الماجستير من ذوي الرتب أستاذ،أستاذ مشارك،أستاذ مساعد،أستاذ محاضر". [3]

ويعرفه مخلوف حدادين:"كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث". [4]

كما يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه:" مختص يستجيب لطلب إجتماعي،يتحكم إلى حد ما في المعرفة وكذلك المعرفة العلمية ". [5]

ويعرفه عمر التومي الشيباني بأنه:"عنصر حي قادر على التأثير والتأثر ببقية العناصر الأخرى وله الدور القيادي والتوجيهي في العملية التربوية،فهو الذي يقود ويوجه العناصر الأخرى في الموقف أو المجال التربوي ليجعلها في وضع يخدم معه العملية التربوية".[6]

---

[1] محمد العربي ولد خليفة،**المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، بـ ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1989، ص197.

[2] علي غربي،سليمة حفيظي،**الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي**،مجلة علوم الإنسان والمجتمع،العدد 2،ص 17.

[3] حلا محمود تيسير الشحشير ،**مستوى التنمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم**،رسالة ماجيستير(دراسة غير منشورة)،فلسطين،2010،ص9.

[4] رياضالصمد،**الأستاذ الجامعي والتفرغ**،ندوة الدراسات الإنمائية،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع،بيروت،1981،ص31.

[5] سناني عبد الناصر ،**الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية**،أطروحة دكتوراه(دراسة غير منشورة)،عنابة،2011،ص 62 .

[6] حسين عبد الحميد أحمد رشوان،**العلم والتعليم والمعلم من منظور علم الإجتماع**، بـ ط،مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص 183.

كما يعرفه محمد حسنين بأنه:" محور الإرتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعليما وخدمة المجتمع والمشاركة في التطور الشامل،وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة".[1]

وكما يعرفه داوود DAWOOD:"بأن مجهود الأستاذ الجامعي قد يلاحظ في عدد ساعات التدريس،ساعات التحضير،تجديد الدروس حسب التطور العلمي والتقني،تحضير الوسائل البيداغوجية،المنشورات والمطبوعات والبحوث،نشاطات إضافية في مسؤوليات أخرى،تقديم إستشارات علمية سواء للطلبة أو خارج المؤسسة".[2]

كما يعرف الأستاذ الجامعي بأنه:"موظف من موظفي الجامعة متحصل على شهادة في التخصص الأكاديمي أو التربوي،يهتم مباشرة بالتعليم والبحث العلمي،يقوم بأدوار كثيرة تجعل منه خبيرا ومصمم وناقل للمعرفة ومقوما محفزا ومشرفا أكاديميا محققا لذاته ومراقبا لأدائه ومشاركا لطلبته" [3].

من خلال التعاريف السابقة التي تطرقت لمفهوم الأستاذ الجامعي نجد بأنها ركزت عليه من حيث أنه :

- هو موظف بالجامعة .
- يقوم بأدوار مختلفة كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع
- هو كل شخص حامل لشهادة الدكتوراه أو ما يعادلها
- هو مختص وخبير ومرشد و موجه.

---

[1] العجمي محمد حسنين،**التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل**، بـ ط،المكتبة العصرية للنشروالتوزيع،مصر،2007،ص 2.

[2] سليم صيفور،**التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر بين حقائق الواقع ومتطلبات الأداء الوظيفي**،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية،العدد الثالث،الجزائر، 2013،ص71.

[3] محمد وجيه الصاوي:أحمد عبد الباقي البستاني،**دراسات في التعليم العالي المعاصر**،ط1، ،مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت،1999،ص170.

- يعتبر ناقل للمعرفة من خلال عملية التدريس ،ومنتجا لها من خلال عملية البحث العلمي.
- يساهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل كبير.
- يتوقف نمو و تطور الجامعة على ما يقدمه من أداء لها.

فمن منطلق الواقع في الجامعات والمعروف للجميع أن أي جامعة لا يمكن أن توظف الأستاذ الجامعي إلا وفق شروط معينة سواء أكانت الجامعة غربية أو عربية ولكن الشيء الذي يختلف بينها هو شروط التوظيف فكل جامعة تحدد شروط معينة لتوظيف الأستاذ الجامعي وهذا راجع إلى أسباب مختلفة،كالفلسفة التي تتبناها كل جامعة والإستراتيجية المتبعة فيها كإشتراط مستوى علمي عالي أو خبرة عمل كافية في مجال التدريس أو تلقي التكوين والتدريب قبل التوظيف،وتعتبر الجامعة الجزائرية كمثيلاتها من الجامعات التي تقوم بتوظيف الأستاذ الجامعي لديها وذلك بعد حصوله على درجة علمية عالية كالماجستير أو الدكتوراه وهو شرط ضروري وأساسي وأكيد،فالأستاذ الجامعي بحكم الرسالة التي يحملها هو شخص مكلف،تقع على عاتقه مسؤوليات كثيرة ،فمسؤوليته الأولى أمام الطلبة وثانيا الجامعة وثالثا المجتمع،فهو مطالب بخدمة كل منهم،وإذا كان يعول على الأستاذ الجامعي في نقل المعرفة فقط،فهذا ليس بكافي في عصر المعرفة والثورة المعلوماتية الذي أصبح الإقتصاد الجديد يبنى عليها،لذلك فلا بد له أن يكون منتج للمعرفة أيضا من خلال الأبحاث العلمية ومجددا ومبدعا في محاضراته ومساهما في رقي جامعته من جهة و في تطور مجتمعه من جهة أخرى وإلا فسوف يبقى الأستاذ الجامعي محصور ومهتم بوظيفة واحدة فقط والتي هي التدريس،وهذا غير كاف لأن وظيفة البحث العلمي تكمل وظيفة التدريس وكلاهما يكملان وظيفة خدمة المجتمع،لأن التساند الوظيفي للوظائف الثلاث يؤدي في النهاية لتحقيق الهدف المنشود و إكتمال الثلاثية الوظيفية للأستاذ الجامعي.

2-وظائف الأستاذ الجامعي :

يحتل الأستاذ الجامعي مكانة هامة في الجامعة، وتلك المكانة ترجع للوظائف والمسؤوليات التي يقوم بها فهو محور العملية التعليمية في الجامعة،كما أنه يمثل عنصرا هاما في مجال التدريس و البحث العلمي و ما يقدمه من دراسات وبحوث تستهدف لخدمة المجتمع ،ومن خلال الإختلافات الحاصلة بين الجامعات الغربية والجامعات العربية بخصوص وظائف الأستاذ الجامعي وحول تثمين وظيفة على وظيفة أخرى من باب الأهمية إلا أن هناك إتفاق عام حول وظائف ثلاث رئيسية يقوم بها الأستاذ الجامعي التي تجعله عنصر فاعل في الجامعة من خلال أهميته بالنسبة لها و بالنسبة للطالب .

فلقد حدد كربونتي **A.carpentiere** ثلاث وظائف للأستاذ الجامعي وهي :

البحث، التعليم،التنظيم وهي تمثل بعضها البعض وبالضرورة مترابطة.

أما زيسولر **Zisweller.R** فيرى أنه على الأستاذ الجامعي القيام بالمهام التالية :

- المهمة الأولى:يجب أن تكون وتبقى للتعليم الذي يسبق البحث،وإجراءات المجالس،النشر وكل النشاطات المهنية الأخرى مهما كانت.
- المهمة الثانية :وترتبط بالأولى وهي تحضير الرسائل البيداغوجية.
- المهمة الثالثة :هي البحث سواء تعلق الأمر بالبحث البيداغوجي أو البحث الأساسي أو البحث التطبيقي والبحث ذاته يسمح للأستاذ القيام بالنشاطات التالية.
- المهام الأخرى:وتتمثل في النشاط الإداري والعلاقات الخارجية والمسؤولية في مؤسسات أخرى. [1]

كما طرحت في إحدى الندوات العربية والتي وصفت مهام أستاذ الجامعة وحددتها فيما يلي:

[1] صيفور سليم،**التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر**،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية،العدد 3،جامعة الوادي،الجزائر 2013،ص ص72 73 .

- رعاية الطلبة فكريا وتربويا بما يضمن تنشئة جيل مؤمن بالمبادئ الإسلامية وأهداف الأمة العربية ومستقبلها في بناء المجتمع العربي
- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية
- القيام بالتدريبات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية وتطويرها المستمر ومتابعة حسن سيرها والإشراف على تحضير مستلزمات التجارب المختبرية والتطبيقية والميدانية
- إجراء البحوث العلمية الأساسية الهادفة لخدمة خطط التنمية القومية في مختلف المجالات.
- الإلتزام بعدد ساعات العمل الأسبوعية التي تحددها تعليمات الجامعة
- المشاركة في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية ومعارض الكلية وحفلات التخرج والفعاليات الطلابية،وما يطلب القيام به من فعاليات علمية و إجتماعية
- المشاركة في التأليف و الترجمة والنشر
- المشاركة في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة التي يكلف بها [1]
- المشاركة في تطوير الأقسام العلمية فكريا وتربويا وعلميا وذلك بتقويم الدراسات والبحوث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية وغيرها وإبداء رأيه فيها كلما دعت الحاجة إليها
- إجراء الإمتحانات ومراقبة حسن سيرها
- المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل الجامعة وخارجها
- القيام بالدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية في نطاق التعاون بين الجامعات وتلك الدوائر.
- أداء الواجبات الإدارية التي يكلف بها في الجامعة.

[1] السيد سلامة الخميسي،**المعلم العربي(بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة)**، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،الإسكندرية،2003، ص356 .

- تقديم تقرير سنوي إلى رئيس القسم يتضمن نشاطه التدريسي وما أكمله من المناهج وما إعترضه من مشكلات وما يقترحه من توصيات لحلها،كما يتضمن البحوث والمقالات التي نشرها والمحاضرات العامة التي ألقاها ومقترحاته لتطوير المناهج والقسم والكلية

- العمل في المراكز أو المكاتب الإستشارية التابعة للجامعة[1] .

إن الوظائف التي حددتها الندوة العربية للأستاذ الجامعي تبدو وكأنها لا تتوافق مع واقع التعليم العالي بالجامعات العربية والسؤال الذي يطرح نفسه ترى هل فعلا يقوم الأستاذ الجامعي بالجامعات العربية بكل تلك المهام الموكلة إليه ،وإلا لماذا ا تتعالى الأصوات والنداءات التي تؤكد على تقصير الأستاذ الجامعي في أداء مهامه وكما تنادي بتفعيل أدائه على جميع المستويات (التدريس ،البحث العلمي،خدمة المجتمع).

ويشير أيضا محمد العربي ولد خليفة بأن الجامعة لا تضع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب،بل لابد أن تجمع في مدرجاتها ومخابرها عددا من المدرسين والباحثين الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقا في الكتب والأسفار،أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية،ولكنهم يتعاونون معهم على إكتشاف الطريق الأمثل لإستخدام تلك المعلومات وتمثلها وإعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني[2]نجد أن محمد العربي ولد خليفة بين أن الجامعات الجزائرية لا يمكنها أن تصل إلى بنك الخبرة ما لم تتوفر على أساتذة لا يكتفون بتلقين المعلومات أو نقل الخبرة من البلاد الأجنبية ما لم يستوعبوا حقا حقيقة تكوين طلبة يكونون قادرين على المساهمة في خدمة تنمية البلاد وذلك من خلال مساعدتهم على الإكتشاف.

---

[1] نفس المرجع،ص ص357 358.

[2] محمد العربي ولد خليفة،**المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، بـ ط،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1989، ص197 .

وعموماً يتفق الباحثون أن هناك ثلاث (3) مهام أو وظائف أساسية يؤديها الأستاذ الجامعي وأطلقوا عليها "التاج المثلث للأكاديمية"والمتمثلة في :

- إثراء المعرفة وتنميتها (البحث العلمي)
- نقل المعرفة والمحافظة عليها (التدريس)
- الإستفادة من المعرفة (تنمية المجتمع وتطويره) [1]

وفيما يلي سنتعرض لوظائف الأستاذ الجامعي المتعارف عليها في مختلف الجامعات العالمية:

2-1- وظيفة التدريس :

تعد وظيفة التدريس من أهم الوظائف على الإطلاق التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في تأدية مهامه إتجاه الجامعة،فمن خلال عملية التدريس يتم إعداد القوى البشرية وإكسابهم مجموعة من المهارات والخبرات والمعارف في مختلف التخصصات والفروع العلمية، بهدف تجهيزهم للإندماج في الحياة الإجتماعية عموما والحياة المهنية خصوصا وبما يتماشى مع سوق العمل المتجدد والمتغير وما طرحته البيئة من إفرازات ساهمت في تشكيل وعي مختلف لدى الطلبة، فطالب الجامعة اليوم صار نتاج العولمة في كل شيء من حوله ومع كثرة المصادر التي ينهل منها الطالب معلوماته فتعددت بتعدد الوسائل التي طرحتها وسائل الإعلام والتكنولوجيا والتقنية،فمع هذا التعقيد أصبحت عملية التدريس تأخذ بعدا أخر من الأهمية فلقد أصبح للتدريس بعد سوسيواقتصادي إنضاف إلى بعده السوسيوثقافي وجعله في خدمة الإقتصاد وتحقيق التنمية الإقتصادية بواسطة التأهيل العلمي والتقني للأفراد ،فلقد أوضح **ميشيل دوفلي** في هذا الشأنالتحولات الأساسية التي مست مهنة التدريس و إختزلها في خمسة تحولات رئيسية هي :

[1] دلال سلامي،إيمان عزي،**تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والأفاق**،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية،العدد الثالث،ديسمبر 2013،جامعة الوادي،الجزائر ،ص 152.

- أصبح العمل الجماعي داخل فريق أمرا ضروريا في عمل المدرس وأدخلت في قاموس التدريس مفاهيم الشراكة،والتعاقد،وفريق التدريس.
- أصبح التدريس مهنة لها أصولها وقواعدها وأضحى المدرسون محترفون لا هواة.
- ترسخ في مجال التربية منظور جديد يعتبر المتعلمين مختلفين في قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم مما حتم على المدرسين مراعاة الفروق بين طلبتهم.
- لم يعد التقويم مجرد حكم على مستويات الطلبة ،بل أضحى اليوم وسيلة لترشيدهم نحو تحقيق النتائج القصوى.
- أصبح المدرسون اليوم مدعوين إلى معالجة قضايا التعليم داخل منظور تربوي وليس فقط الإعتماد على التلقين.[1]

و تأسيسا على ما سبق يمكن القول أن التدريس ليس مجرد مهنة وحسب داخل النسق الجامعي بل له من الأهمية الكبرى المتمثلة في:

- له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري والاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة.
- إعداد الطالب إعدادا مهنيا متخصصا عاليا حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.
- للتدريس أهمية بالغة حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.
- يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويستخدمون عقولهم.
- يساهم التعليم الجامعي في المساعدة على نضج الطلاب إجتماعيا.
- يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة.[1]

[1] إدريس طهطاوي،**التكوين المستمر والتنمية**، ط1، مكتبة دار الأمان، الرباط،2004،ص 174.

وقد عرف التدريس بعدة تعاريف،فقد عرفهالتميمي:"بأنه عملية تفاعلية بين المعلم وطلابه في غرفة الصف أو قاعة المحاضرات أو المختبر تتسم بالأخذ والعطاء والحوار البناء بينهم".

وكما عرفه كود GOOD بأنه :" إدارة أو قيادة من قبل المعلم لعملية التعليم والتعلم في المؤسسات الإجتماعية ،تتضمن قيادة التفاعل أو التأثير المتبادل بين المعلم والمتعلم وتوجيه عملية متخذة وفق قرارات مخططة ومصممة ومهيأة لها مواد مكيفة لغرض التعليم والتعلم مع أنشطة توجيهية متمثلة بالتقويم". [2]

وقد وصف شيفScheffer التدريس بأنه :" نشاط يهدف إلى تحقيق التعلم أو إكتسابه وهو يشمل كل ما يتعلق بتحقيق المهارة و إكتمال الفكر". [3]

كما يرى **أوزيل:**" أن الدور الأساس للمعلم هو أن يزود طلابه بالمعلومات والمعارف والمفاهيم الجديدة بطريقة تمكنهم من ربط هذا الجديد ببيئتهم المعرفية،كما يرى أن التعليم يجب أن يبدأ من المفاهيم الأكثر شمولا وعمومية ويتجه إلى المعلومات ذات الصلة بالتفاصيل والجزئيات أو الأكثر تخصيصا". [4]

وتعرفه فارعة حسن :"هو خبرات تعلمية يخططها المدرس ويديرها من أجل مساعدة الطلبة على تحقيق أهداف معينة ،وهذه الخبرات تشمل على العديد من أوجه التعلم ".[5]

---

[1]ليث حمودي إبراهيم،**مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة**،مجلة البحوث التربوية والنفسية،العدد الثلاثون،جامعة بغداد،ص 199 .

[2]حاتم قاسم عزيز ،مريم خالد مهدي،**طرائق التدريس الشائعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي**، مجلة الفتح،العدد 51،العراق،2012،ص 34 .

[3]محمد منير مرسي،**الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**، ط1،عالم الكتب، القاهرة،2002،ص 82.

[4]سالم عبد العزيز الخوالدة،**فعالية التدريس بخرائط المفاهيم في تحصيل طلبة المرحلة الجامعية الأولى**،مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية و الإجتماعية والإنسانية،المجلد 17،العدد 2،2005،ص 189 .

[5]أحمد حسين اللقاني،فارعة حسن محمد،**التدريس الفعال**، ط3،عالم الكتب،القاهرة،1995،ص 11.

أما عزت جرادات وآخرون فيعرفون التدريس على أنه:"عملية متجددة تعتمد على خبرات المدرس وتجاربه وإعداده وتأهيله وإبداعه".[1]

ونعرف نحن التدريس بأنه هو :" الوسيلة التي تسمح بالتفاعل الفكري والمعرفي بين الأستاذ والطالب،ويتم التأثير المتبادل بينهما من خلال الحوار والنقاش من أجل إحداث عملية التعلم".

فالأستاذ الجامعي يمارس مهنة التدريس كمهنة تستدعي الإستعداد العلمي والنفسي وعليه فالتدريس يتضمن مايلي :

- تحديد الأهداف من التدريس.
- تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس.
- تحديد مضامين الدرس. (مفاهيم،حقائق،معلومات.....).
- تحديد الأنشطة. (طرق التدريس،وسائل التدريس،ما يقوم به الأستاذ،ما يقوم به الطالب...).
- تحديد أساليب التقويم(تمارين،أسئلة كتابية،أسئلة شفوية،.....). [2]

2-1-1-أساليب التدريس :

تمثل عملية التدريس عملية معقدة بحكم أنه يتم فيها تفاعل الأستاذ مع الطلبة اللذين يختلفون فيما بينهم في القدرات الذهنية ،ومن أجل إنجاح العملية التعليمية داخل قاعات الدرس فإن الأستاذ يستخدم طريقة أو عدة طرق من الطرائق التالية في التدريس :

أ- **المحاضرة :**

[1] عزت جرادات وآخرون،**التدريس الفعال**، ط1،دار صفاء للنشر والتوزيع، ،عمان الأردن،2008،ص 98 .

[2] دلال سلامي،إيمان عزي،**تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والأفاق**،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية،العدد الثالث،جامعة الوادي، الجزائر،ديسمبر 2013،ص 153 .

يمكن إرجاع المحاضرة إلى القرن الخامس قبل الميلاد عندما كانت شائعة بين الإغريق ،وقد تم تبنيها بشكل واسع في الجامعات المسيحية والمسلمة المبكرة في العصور الوسطى عندما كانت الكتب نادرة[1]

ويشير **عقــراوي** إلى أن طريقة المحاضرة هي الطريقة الأكثر شيوعا في التعليم العالي مع ما يتخللها أحيانا من مناقشة لبعض النقاط التي يكون الأستاذ قد أثارها فيها ،كما بين ممدوح محمد سليمان ومعين حلمي الجملان أن المحاضرة هي الطريقة الشائعة في التدريس الجامعي وفي بلدان العالم،ويعتبرها **برودويـــل** من أقدم الطرق المستخدمة في التعليم الجامعي [2].

وتتميز المحاضرة بأنها :

- الطريقة المستخدمة بشكل أكثر شيوعا في الجامعات.
- أنها بنفس فاعلية الطرق الأخرى لنقل المعرفة إلى مستوى الفهم لكنها أقل فاعلية للمستويات المعرفية الأعلى.
- أنها أقل فاعلية لتدريس المهارات العملية من الشروح بالأمثلة والعمل المخبري.
- المناقشات أكثر فاعلية من المحاضرات لتغيير الإتجاهات .[3]

وهناك الكثيرين ممن يعيبون على إستخدام طريقة المحاضرة في التدريس لكونها لا تقوم بتكوين الطلبة تكوينا جيدا ،كما أنها لا تعمق معارفهم وفي هذا الإطار حاول العديد من الباحثين تقديم عدد من الإجراءات التي يكون من شأنها إذا ما تم تطبيقها رفع المحاضرة

---

[1] باربرا ماتيرو وآخرون،**الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**،تر:حسين عبد اللطيف بعارة ،محمد ماجد الخطايبة، ط1،دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان الأردن،ص199.

[2] لحسن بوعبدالله،محمد مقداد،**تقويم العملية التكوينية في الجامعة(دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري)**،ب ط،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1998،ص 37 .

[3] باربرا ماتيرو وآخرون،**مرجع السابق**،ص 199 .

كطريقة من طرائق التدريس التقليدية إلى مصاف الطرائق الحديثة فهذا **برودويل** يقترح الإجراءات التالية :

- بالنسبة للأستاذ الجامعي يجب أن :

- يكون متمكن من المحتوى العلمي لما يدرسه للطلبة وقادرا على عرض المادة العلمية بسهولة وسلامة.
- يوضح للطلبة الأهداف الخاصة للمحاضرة.
- يتوسع في الحصول على معلومات جديدة من خلال الملاحظات التي يقوم الطالب بكتابتها أثناء المحاضرة.
- يساعد الطلبة في حل مشكلات المحاضرة الغامضة.
- يكون قادرا على تنويع طريقة التقديم وفقا لإتجاهات الطلاب وأرائهم.

- بالنسبة للطالب يجب أن :

- يصغي جيدا للمحاضرة وينتبه إليها كلها.
- يتوفر على الخبرات التعليمية الناجعة.
- يتوفر على إمكانيات أخرى لكتابة المحاضرة وللتسجيل الصوتي لها .
- يكون قادرا على الملاحظة والتلخيص وأخذ الملاحظات.[1]

[1] لحسن بوعبدالله،**مرجع سابق**،ص ص 37 38 .

ب- المناقشة :

تقوم على فكرة تبادل الرأي والتأثير من خلال العمل الجماعي وتحتاج المناقشة إلى تحديد موضوعها والتخطيط لها والعناية بإيجابية كل طالب في المناقشة وهذا الأمر أن يكلف الطلاب مسبقا بالقراءات حول الموضوع وجمع المعلومات والبيانات حتى تقوم المناقشة على أساس علمي ،لابد أن تسود المناقشة روح الجماعة بحيث لا يسيطر فرد ما أو رأي ما على المناقشة فيمنع تبادل الفكر الحر [1].

وقد عُرفت المناقشة بأنها حوار شفوي بين المعلم والطلبة،يظهر فيها الدور الإيجابي الواضح للطلبة وتتم بصورة طبيعية غير مختلفة تحت إشراف المعلم وتنظيمه بهدف تحقيق غايات وأهداف معينة لا يمكن أن تتحقق إلا بمشاركة الطلبة.

وتختلف المناقشة تبعا لأهدافها فقد قسمت إلى قسمين :

1- المناقشة الحرة

2- المناقشة الموجهة أو المضبوطة ومنها من قسمها إلى :

- المناقشة التلقينية والمناقشة الإكتشافية الجدلية
- المناقشة الجماعية

3- المناقشة الثنائية [2].

ج- طريقة بحوث الطلبة :

هي وسيلة يتعلم الطالب من خلالها تعلما ذاتيا دون أن يعتمد على ما يقدمه الأستاذ من معلومات أو معارف،يستفيد من الكتب والمجلات والتجارب والمشاهدات كمصادر للمعرفة ويقدمها على شكل (عروض وبحوث أو تقارير أو حلقات دراسية) يأتي دور

[1] حسن شحاتة،**التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق**، ط1،مكتبة الدار العربية للكتاب، ،مصر،2001،ص 114 .

[2] حاتم جاسم عزيز ،مريم خالد مهدي،**طرائق التدريس الشائعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي**،مجلة الفتح،العدد 51،العراق،أيلول 2012،ص204.

الأستاذ الجامعي في تشجيع الطلبة وإعانتهم على إنتقاء بحوثهم ونشاطاتهم الأكاديمية ويراعي قدرتهم الذاتية والفروق الفردية بينهم ،إن فكرة تشجيع الطلبة كإحدى إستراتيجيات التدريس تجعل الطالب إيجابيا في العملية التعليمية لذا وجب أن تمارس في جميع التخصصات لكي تتيح للطالب الفرصة لممارسة هذا النشاط وتعميقه [1]

ت – طريقة المشروعات :

يعرف المشروع بأنه أي عمل ميداني يقوم به الفرد ويتسم بالناحية العلمية وتحت إشراف الأستاذ ويكون هادفا ويخدم المادة العلمية،وأن يتم في البيئة الإجتماعية وهي أسلوب من أساليب التدريس والتنفيذ للمناهج بدلا من دراسة المنهج بصورة دروس يقوم الأستاذ بشرحها وعلى الطلبة الإصغاء إليها ثم حفظها ،هنا يكلف الطلبة بالقيام بالعمل في صورة مشروع يضم عددا من وجوه النشاط ويستخدم الطلاب الكتب وتحصيل المعلومات أو المعارف وسيلة نحو تحقيق أهداف محددة لها أهميتها من وجهة نظر الطلاب [2]

وتنقسم المشروعات إلى أربعة أنواع هي :

- **مشروعات بنائية (إنشائية) :**

وهي ذات صلة علمية،تتجه فيها المشروعات نحو العمل والإنتاج أو صنع الأشياء(صناعة الصابون،تربية الدواجن،وإنشاء حديقة .....)

- **مشروعات إستمتاعية :**

مثل الرحلات التعليمية،والزيارات الميدانية التي تخدم مجال الدراسة ويكون الطالب عضوا في تلك الرحلة أو الزيارة كما يعود عليه بالشعور بالإستمتاع ويدفعه ذلك للمشاركة الفعلية

---

[1] عمر العرباوي،**تعليمية العلوم الإجتماعية في فلسفة الإصلاحات الجديدة (قراءة للعلاقة البيداغوجية بين الأستاذ والطالب)**،مجلة الواحات للبحوث والدراسات،العدد 8،جامعة معسكر، 2010،ص 64 .

[2] عاطف الصيفي،**المعلم وإستراتيجيات التعليم الحديث**،ط1،دار أسامة للنشر والتوزيع،،عمان الأردن،2009، ص149.

مشروعات في صورة مشكلات :

وتهدف لحل مشكلة فردية معقدة،أو حل مشكلة من المشكلات التي يهتم بها الطلبة أو محاولة الكشف عن أسبابها.[1]

فمن خلال ما تم عرضه من الأساليب المختلفة في التدريس نجد بأنه لا توجد طريقة واحدة في التدريس بل هناك مجموعة من الطرق التي يستخدمها الأستاذ الجامعي في عرض الدرس فقد يستخدم طريقة واحدة أو طريقتان أو أكثر وذلك يتوقف على مجموعة من العوامل تتمثل في: طبيعة المادة التعليمية،وطبيعة المتعلمين،والإمكانات المادية المتاحة للتدريس،والفلسفة التربوية التي تقوم عليها الجامعة.

ومما لا يخفى على أن الطريقة الأكثر إستعمالا بالنسبة لجامعات الدول العربية عامة والجامعة الجزائرية بالخصوص هي طريقة المحاضرة،نظرا لسهولتها من جهة و لإنعدام الوسائل الأخرى في التدريس من جهة ثانية، ونقص وإعداد الأستاذ الجامعي على أساليب ومهارات التدريس الذي يعد معضلة حقيقية تواجهها الجامعات العربية. حتى وإن لم نقلل من أهمية المحاضرة في التدريس إلا أنها غير كافية في عصر التطور التقني والمعرفي لتعميق مفهوم المعرفة لدى المتعلم وجعله قادرا على إستيعاب المعلومات والمعارف بشكل يمكنه من التمكن منها من خلال توظيفها عمليا ،في حين نجد الجامعات الغربية تنتهج في سياستها التدريسية إستخدام مختلف الطرق وخاصة الطرق الحديثة من قبل الأساتذة الجامعيين وهذا مراعاة لطبيعة التخصصات من جهة و الفروق الفردية بين الطلاب في الفهم والإستيعاب ومما ساعدها على ذلك توفر البيئة المناسبة لتحقيق عملية التعلم والتعليم.

[1] عاطف الصيفي ،مرجع سابق،ص 150.

2-2- وظيفة البحث العلمي :

يحتل البحث العلمي موقعا هاما في الجامعات ولقد زاد الإهتمام به في الآونة الأخيرة نظرا للتطورات السريعة التي يشهدها العالم،وسرعة الإكتشافات والإبتكارات التي أضحت حقيقة نراها يوميا من قبل الجامعات الأوروبية وهذا يدفعنا للتساؤل حول إنفراد تلك الجامعات للمكانة المميزة وللتطور العلمي فالبحث العلمي أضحى معيارا يعكس مدى قوة الجامعة ومقياس لتصنيفها بين أقرانها من الجامعات العالمية،وكما يعتبر أحد الوظائف الهامة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي فهو الشخص المعول عليه لإعطاء تلك المكانة المميزة لجامعته من خلال المجهودات التي يبذلها في هذا المجال.

وقد عُرف البحث العلمي بعدة تعاريف : فقد عرف فضيل دليو البحث العلمي :"على أنه المصدر الأساسي للخبرة والمحور الأساسي الذي يدور حوله النشاط الثقافي والمهمة الأولى له هي توصيل الأخلاق والمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية ".[1]

ويعرف البحث العلمي :"بأنه عملية الوصول إلى الحقيقة ويعد محركا أساسيا لكافة قطاعات الدولة ففي هذا القرن لا يمكن الإستغناء عن البحث العلمي ،ذلك أن من أهم مميزات هذا العصر سرعة التعبير والإكتشاف الجديد وتطويره بما يتناسب ومتطلبات العصر أمر يحتاج إلى البحث الدائم والمستمر،ويرتبط محتوى البحث العلمي إرتباطاً وثيقا بتحقيق التنمية الشاملة في شتى المجالات ".[2]

كما عرفته ثريا عبد الفتاح بأنه :"محاولة لإكتشاف المعرفة والتنقيب عنها،وتطويرها وفحصها وتحقيقها بتقص دقيق ونقد عميق،ثم عرضها مكتملة بذكاء وإدراك لتسير في ركب الحضارة العالمية وتسهم فيه إسهاما حيا شاملا".

---

[1] فضيل دليو وآخرون،**إشكالية المشاكل الديموقراطية في الجامعة الجزائرية**، ،منشورات جامعة منتوري،قسنطينة، الجزائر،2001، ص 78.

[2] هشام يعقوب مريزق،فاطمة حسين الفقيه،**قضايا معاصرة في التعليم العالي**، ط1،دار الراية للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2008،ص 139.

أما **كير لنجر** linger ker فقد عرفه بأنه:" إستقصاء منظم و إختياري وناقد لقضايا فرضية عن العلاقات المفترضة بين الظواهر الطبيعية".[1]

ويعرف أيضا بأنه :" عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي الحقائق في شأن مسألة أو مشكلة تسمى (موضوع البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول.[2]

فمن خلال التعاريف السابقة نجد بأنها ركزت في مجملها على أن البحث العلمي هو :

- طريقة منظمة يتبعها الباحث من أجل التقصي والكشف عن الحقائق.
- يمثل مصدر أساسي للخبرة من خلال التراكمات المعرفية.
- يسهم في تحقيق التنمية من خلال المنجزات و الإبتكارات في مختلف المجالات.

ونجد أن عملية البحث العلمي تتجلى أهميتها بالنسبة للأستاذ الجامعي في كون أنها:

- يتيح البحث العلمي للباحث الإعتماد على نفسه في إكتساب المعلومة.
- يسمح للباحث الإطلاع على مختلف المناهج و إختيار الأفضل منها .
- يجعل من الباحث شخصية مختلفة من حيث التفكير والسلوك و الإنضباط والحركة.[3]

وإذا ما إنتقلنا إلى الحديث عن علاقة الأستاذ الجامعي بالبحث العلمي فإننا نجد أنه كثيرا ما يرتبط البحث العلمي بالنسبة للأستاذ الجامعي بالإنتاجية،فعند التعامل مع الإنتاجية الأكاديمية فإن ذلك يرتبط بكمية ما أنتجه عضو هيئة التدريس في صورة أبحاث ومقالات أو كتب مؤلفة أو رسائل علمية،وهناك عدة محكات مقترحة للإنتاج العلمي مثل :الترخيص بالإختراع،الترخيص بالنشر المنشورات ،تقارير البحوث غير المنشورة ،عمليات

---

[1] عبد الله المجيدل،سالم مستهيل شماس،**معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية**،مجلة جامعة دمشق،المجلد 26، العدد(2،1)،سوريا،2010،ص 28 .

[2] سيد سالم عرفة،**إتجاهات حديثة في إدارة التغيير**، ب ط ،دار الراية، الأزبكية،2012،ص 152.

[3] سيد سالم عرفة،**مرجع سابق**،152.

التعديل أو التحسين،الإنتاجية الجديدة،التركيبات الجديدة وتكاد تتفق الدراسات التي تهتم بقياس الإنتاجية العلمية وذلك لكونها لها جانبين: جانب الكم وجانب الكيف.[1] فمن المسلم به أن عضو هيئة التدريس لا يمكن أن يكون ناجحا في عمله التدريسي بالشكل الصحيح ما لم يكن ناجحا في عمله باحثا،وإلا فإنه يكون بمثابة الناقل للمعرفة وغير القادر على تطويرها و إغنائها،وهذا ليثبت قدرته على أنه باحث وعلى أصالة العمل البحثي الذي يقوم به وقد جاء على لسان الدكتور **عبد الله عبد الدايم** قوله بأن البحث العلمي :"هو إحدى مهمتين كبيرتين لا يقوم التعليم العالي من دونهما ومن التكامل بينهما:مهمة التدريس ومهمة البحث" ويضيف قائلا:"إن مطلب البحث العلمي هذا كان ومازال ضالة التعليم في كثير من البلدان".[2] بحيث تعتبر القيمة النهائية للبحث العلمي الذي ينتجه أستاذ الجامعة أو الذي يسهم في إنتاجه تقاس بالقدر الذي يعده الباحثون جزءا لا غنى عنه في الدراسة المكثفة والترتيب المنهجي بفرع علمي أو موضوع أو مسألة أو كأداة هامة لمواصلة الجدل الفكري والعلمي ،ويكون الإختيار النهائي بقيمة البحث هو ما إذا كانت المادة المنشورة تفيد في تدعيم النظرية والمعرفة القائمين أو في إبتداع أسس نظرية أو علمية جديدة[3] وعلى إثر ذلك أصبح البحث العلمي يمثل عنصرا أساسيا من عناصر تقويم عضو هيئة التدريس إذ أن البحث العلمي الأصيل يساعده على الرقي بممارساته المهنية في ميدان إهتمامه،كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي وتشكل الأفكار الجديدة و الإكتشافات و الإختراعات عاملا هاما في تحفيز الطلبة لحب مجال المادة العلمية،وإذكاء

[1] بوحنية قوي،**تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات**، ط1،مركز الكتاب الأكاديمي، عمان،الأردن،2009، ص 310.

[2] عبد الرحمن عدس،**إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية**، ورقة بحثية مقدمة إلى التقرير النهائي للمؤتمر الثالث للوزراء المسئوولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي،حول تنمية الكفايات البشرية عربيا في التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد،1985،ص52.

[3] السيد سلامة الحسيني،**مرجع سابق**،ص 355.

روح البحث والتساؤل فيه،ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضيف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملا الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة،المؤتمرات المحكمة،المذكرات الفنية،وأوراق العمل،ومن الضروري الإهتمام بالنشر في مجلات عالمية متخصصة والتي يجب أن يميل الجزء الأكبر من إنتاج البحث العلمي لذا لابد لعضو هيئة التدريس من إمتلاك القدرة على عمل أبحاث علمية [1]

و إستنادا على ذلك وإذا ما عرجنا إلى واقع البحث العلمي في الوطن العربي فإننا نجد أن البحث العلمي يعتبر بالنسبة للدول العربية أكثر من ضرورة في وقت أصبح فيه التنافس بين الدول على من يمتلك المعرفة للسيطرة والإستغلال ،وزاد الإهتمام بالبحث العلمي في القرن الواحد والعشرين بشكل كبير و متسارع، خصوصا بين الدول الغربية،فإتسعت بذلك ما يسمى بالفجوة العلمية أو المعرفية بين الدول العربية والدول الغربية ليصعب ذلك الأمر على الدول العربية في الوصول إلى مصادر المعلومات والقدرة على إستغلالها وتوظيفها في المجالات المختلفة لاسيما الإقتصادية و الإجتماعية.

وعليه فواقع البحث العلمي في الجامعات العربية هو واقع مزري ومثير للجدل فنشاطات البحث العلمي متدنية أو محتشمة مقارنة بنظيراتها في الدول الغربية المتقدمة بحيث يرى **الحارثي** (2011) أن البحث العلمي في الوطن العربي يعاني من ضعف شديد سواء في عملية الإنفاق،أو في برامج الجودة ،فإذا نظرنا إلى الإنفاق على البحث العلمي في الوطن العربي لا تتعدى القيمة 535 مليون دولار،أي ما يساوي 11 في الألف من الدخل القومي لتلك البقية من العالم ومعظم الدول العربية لا تظهر أرقاما وإحصاءات عن الباحثين والبحث العلمي فإذا ظهر شيء من ذلك فيكون غير مطمئن ولا يتعدى ما بين

[1] ردمان محمد سعيد غالب،توفيق علي عالم،**التنمية المهنية لأعضاء هطيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي**،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي،المجلد 1،العدد 1،الأردن،2008،ص178 .

(0,6 % ،0,2%)تقريبا،كما أن حملة الباحثين في الوطن العربي هم أقل من 16 ألف باحث،وفي إحصائيات صادرة عن الجامعة العربية في العام 2006 أنه يقابل كل مليون عربي 318 باحث،في الوقت الذي تصل فيه النسبة في الغرب إلى 4500 باحثا لكل مليون شخص. [1] وكما تشير نتائج الدراسات إلى أن هناك تدنيا ملحوظا في نشر الأبحاث العلمية في الوطن العربي،فإكتفت أكثر من 22 دولة عربية بنشر أقل من 1% من مجموع ما نشر من أوراق بحثية،في المقابل كان نصيب دول الإتحاد الأوروبي 37%،الولايات المتحدة الأمريكية 34%،الهند 20 %،إسرائيل 10 %[2]

ومن ناحية أخرى نجد أن العديد من الأساتذة في مؤسسات التعليم العالي في منطقتنا العربية"لا يقرءون ولا يبحثون"ويرجع **محمد مرسي** ضعف الإنتاجية البحثية لأساتذة الجامعاتإلى أكثر من سبب،من مثل {عدم وجود مكتبات ومعامل كافية في بعض الجامعات وربما لزحمة أعمال العمل التدريسي والإداري الملقى على عاتق الأساتذة وربما لإنشغال الأساتذة بأعمال أخرى سعيا وراء مزيد من الدخل الإقتصادي،وربما لعدم وجود جو علمي يسمح بالتنافس وربما لعدم وجود فرق البحث.[3]وفي نفس الإطار يقول **إلياس الزين:**"أن المتخصص العربي وخاصة في مجال العلوم يواجه **التخلف الشديد**،بحيث لا يجد مراكز الأبحاث ،ولا المختبرات ولا المراجع الضرورية ولا المكتبات الفنية بالكتب والمراجع الضرورية ولا الجمعيات العلمية والمهنية ولا المجلات العلمية الصادرة باللغة

[1]مصطفى عبد العظيم الطبيب،**ضمان جودة البحث العلمي في الوطن العربي**،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي،المجلد السادس،العدد 13،2013، ص 101.

[2]نفس المرجع، ص 101.

[3]مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية،**عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية أوضاعه وقضاياه**،ورقة عمل مقدمة إلى التقرير النهائي للمؤتمر الثالث للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي،بغداد،1985،ص 33.

العربية،فهذا التخلف العلمي يؤدي بالعالم إلى "العزلة"العملية فيشعر بأنه مفصول عن التطورات العلمية والنظريات الحديثة [1]

2-3-وظيفة خدمة المجتمع :

لم تدخل هذه الخدمة في متطلبات الدور الوظيفي للأستاذ الجامعي إلا في عصر متأخر ،حيث لم يعد مقبولا في عصر جديد أن تظل الجامعات قابعة في أكاديمياتها وداخل أبراجها العاجية،فولدت في 1860 جامعات شعبية في دول غربية ووسعت جامعة أكسفورد من وظائفها في عام 1869 تحت إسم "التعليم الإضافي" أو التعليم الممتد تقدم خدماتها للجماهير في قلب المجتمع وصدر في أمريكا قانون موريل 1862 وتولدت عنه جامعات هبة الأرض وتأصلت وظيفة المجتمع ضمن وظائف الجامعة ،وكما قال وود رو ويلسن رئيس جامعة برنستون:"إن القول لا يكتمل إلا إذا وضحنا أنه ليس التعليم بل روح الخدمة هو الذي يعطي للجامعة مكانتها في سجلات التاريخ للآمة". [2]ولكي يسهم الأستاذ الجامعي في أداء هذه الوظيفة فإنه يحتاج إلى مهارة في الإتصال مع المؤسسات الأخرى خارج الجامعة كما يحتاج إلى معرفة بفلسفة خدمة المجتمع وميادين تلك الخدمة ومهارات وضع البرامج وتخطيطها وتنفيذها هذا فضلا عن مهارات الخدمة العامة عموما والتعليم المستمر خصوصا [3]فلا يمكن للأستاذ الجامعي أن يحقق ذاته ويثبت وجوده ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه وبمتطلبات نموه و إزدهاره ويعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها ،بتقديم الإستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية،وتوجيه إنتقادات للمجتمع

---

[1]نفس المرجع،ص ص32 33.

[2]محمود قمبر ،**دراسات في التعليم الجامعي**، مرجع سابق ،ص203.

[3]السيد سلامة الخميسي،**المعلم العربي(بعض قضايا التكوين..ومشكلات الممارسة المهنية)**ط1،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية،2003،ص356.

والجامعة [1] فدور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يأخذ أشكالا مباشرة وغير مباشرة،فبحوثه العلمية و الإكتشافات و الإختراعات و الإستشارات التي يقدمها الأستاذ الجامعي عن طريق قسمه العلمي ومراكز البحوث في مختلف الإختصاصات يسهم بشكل مباشر في خدمة المجتمع سواء على مستوى الدولة ومؤسساتها أو على مستوى القطاع الخاص ومستوى المجتمع المدني ،أما دور الأستاذ الجامعي غير المباشر في خدمة المجتمع فيتمثل في تخريج أعداد من حملة الشهادات الجامعية و الإختصاصات المختلفة سنويا و إنخراط هؤلاء الخريجين المؤهلين في العمل والإنتاج والخدمات في مؤسسات الدولة وفي القطاع الخاص وبالتالي فإن الأستاذ الجامعي سيسهم إسهاما كبيرا في رفد مختلف القطاعات بالخريجين المؤهلين [2]

وتأسيسا على ما سبق تعتبر الوظائف الثلاث السابقة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وظائف متكاملة فكل وظيفة تكمل الأخرى وهذا يرجع إلى الجوانب المشتركة بينهم،بالإضافة إلى التداخل والترابط العضوي والتكاملي بينهم أيضا فالتدريس يثري البحث والبحث يغذي التدريس من خلال النتائج المتحصل عليها من الأبحاث،أما خدمة المجتمع فهي تستفيد من نتائج البحث العلمي وخلاصة التدريس فإذا كان هناك تقصير في إحدى الوظائف من قبل الأستاذ الجامعي أو إعطائه إهتمام أكثر لوظيفة ما على حساب أخرى فإن ذلك سيشكل حتما خللا وظيفيا وينتج عنه قصور في تحقيق الهدف العام سواء ما يخدم الجامعة أو المجتمع على حد سواء.

3-مهام الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية وفق القانون الجزائري:

[1] ضياء الدين زاهر ،**تقويم أداء الأستاذ الجامعي الأداء البحثي كنموذج**، مستقبل التربية العربية، المجلد 1 ،العدد 3،1995،ص42.

[2] رياض عزيز هادي ،**أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي(سلسلة ثقافة جامعية)**،المجلد 11،العدد 1،جامعة بغداد،2009 ،ص ص72 . 73

فإذا كانت الوظائف السابقة هي المتعارف عليهم في مختلف الجامعات العالمية إلا أن المشرع الجزائري والوزارة الوصية على قطاع التعليم العالي قد حددا المهام التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية،وذلك إستنادا على رتبته العلمية والمؤهل العلمي والتي حددها في ما يلي :

- **سلك الأساتذة المساعدين :**

يضم سلك الأساتذة المساعدين رتبتين :

أ- الأستاذ المساعد قسم (ب) :

يكلف الأستاذ المساعد قسم (ب) بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليها.
- تصحيح أوراق الإمتحانات التي يكلف بها .
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- إستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

ب- الأستاذ المساعد قسم (أ) :

يكلف الأستاذ المساعد قسم (أ) بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الإقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي.
- تحضير و تحيين دروسه.
- تصحيح أوراق الإمتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الإمتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- إستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

- **سلك الأساتذة المحاضرين :**

يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبتين

أ-الأستاذ المحاضر قسم (ب) :

يكلف الأستاذ المحاضر بما يلي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.
- تحضير و تحيين دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي أخر.
- ضمان حسن سير الإمتحانات التي يكلف بها .
- المشاركة في مداولات لجان الإمتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الإمتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.
- إستقبال الطلبة ثلاث(3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

ب-الأستاذ المحاضر قسم (أ) :

يكلف الأستاذ المحاضر قسم (أ) بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه.
- تحضير و تحيين دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي أخر .
- ضمان حسن سير الإمتحانات التي يكلف بها .
- المشاركة في مداولات لجان الإمتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الإمتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال جديدة وتقييم البرامج والمسارات.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد و تحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.
- إستقبال الطلبة ثلاث(3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.[1]

- **سلك الأساتذة :**

يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ ويكلف الأستاذ بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة6.
- تحضير وتحيين دروسه.
- إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي أخر.
- ضمان سير الإمتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الإمتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الإمتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية،المرسوم التنفيذي رقم 08- 130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 03 مايو سنة 2008 يتضمن :**القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.**

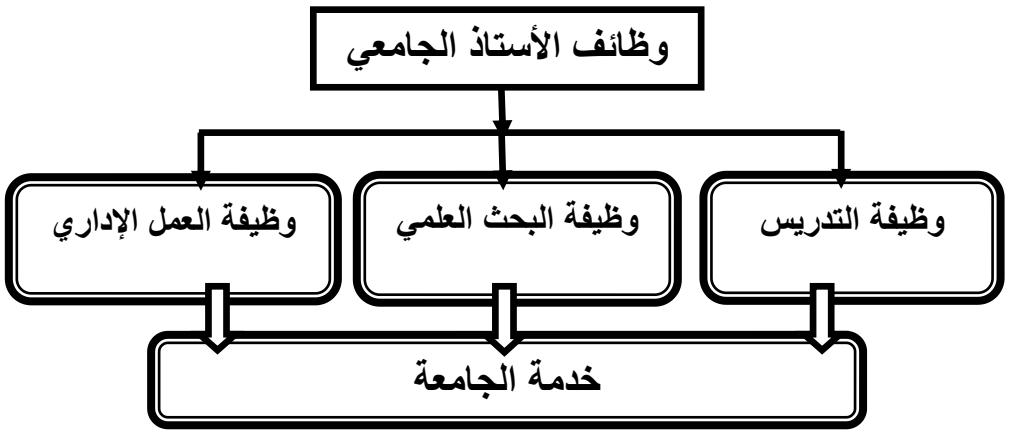
- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات .
- إستقبال الطلبة ثلاث(3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

- **الأستاذ المميز :**

يقوم الأستاذ المميز بما يأتي :

- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه.
- إستقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحهم وتوجيههم.
- المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم .
- ضمان مهام الدراسات والإستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي.
- يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

شكل 6وظائف الأستاذ الجامعي بالجامعات الجزائرية



المصدر:من إعداد الطالبة إستنادا على ماتم الحصول عليه من الأدب التربوي والنظري.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن المهام التي يقوم بها الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية تتمثل أساسا في المهمة الأولى والتي هي **وظيفة التدريس** والتي تأخذ معظم وقت الأستاذ الجامعي ثم تأتي **وظيفة البحث العلمي** والتي تتمثل بالأساس فيما ينجزه من بحوث ومقالات ومنشورات و تأليف وترجمة والتي يقوم بها الأستاذ من أجل الحصول

علـى الترقيـة ثـم تـاتي **وظيفـة العمـل الإداري** والتـي نلاحـظ أن معظـم الأسـاتذة الجـامعيين يرغبـون بممارسـة العمـل الإداري وهـذا يرجـع إلـى أهـداف شخصـية ومادية، ونظـرا لمـا تتطلبـه هـذه الوظيفـة مـن جهـد ووقـت فإنهـا تشـغل الأسـتاذ الجـامعي عـن أداء وظيفتـي التـدريس والبحـث العلمـي ثـم نجـد **وظيفـة خدمـة الجامعـة** لأن كـل مـا يقـوم بـه الأسـتاذ الجـامعي مـن تـدريس وبحـث علمـي يخـدم الجامعـة ويسـاعدها علـى تحقيـق أهـدافها أمـا فيمـا يخـص **وظيفـة خدمـة المجتمـع** فنجـد بأنهاغائبـة تمامـا أو مغيبـة فبـالرغم مـن أنهـا تعـد مـن الوظـائف الأساسـية والمهمـة التـي يمارسـها الأسـتاذ الجـامعي إلا أنهـا لا تحظـى بإهتمـام الأسـتاذ فـلا نكـاد نلمـس لهـا أثـرا وهـذا إن دل علـى شـيء إنمـا يـدل علـى حقيقـة إنفصـال الجامعـة عـن المجتمـع وأننـا لحـد الآن لـم نسـتوعب العلاقـة التأثيريـة بينهمـا وأن تطـور المجتمـع و إزدهـاره لا يكـون إلا عـن طريـق الجامعـة التـي تـوفر للمجتمـع آليـات ذلـك التطـور والتقـدم وعليـه فإننـا نجـد أن الأسـتاذ الجـامعي يسـاهم مـن خـلال وظيفتـي التـدريس والبحـث العلمـي فـي خدمـة الجامعـة وهـذه الأخيـرة تقـوم فـي النهايـة مـن خـلال مخرجاتهـا بخدمـة المجتمـع وذلـك مـن خـلال تخـريج طلبـة بتخصصـات مختلفـة فقط،وعليـه نجـد الإخـتلاف واضـح بـين وظـائف الأسـتاذ الجـامعي فـي الجامعـات الغربيـة والجامعـات العربيـة لأننـا وجـدنا أن الجامعـات الغربيـة تركـز أكثـر علـى وظيفـة البحـث العلمـي والـدليل نسـبة الأبحـاث العلميـة التـي تنجزهـا الهيئـة التدريسـية و إحـتلال جامعاتهـا المراكـز الأولـى فـي البحـث العلمـي بالإضـافة إلـى وظيفـة التـدريس التـي لا تقـل أهميـة عـن البحـث العلمـي وخدمـة المجتمـع التـي تأخـذ حصـة مميزة في أداء الأستاذ الجامعي بها .

- أمـا فيمـا يخـص المهـام التـي حـددها المشـرع الجزائـري بالنسـبة للأسـتاذ الجـامعي ومـن خـلال إسـتقراء للواقـع فإننـا نجـد أن بعـض تلـك المهـام غيـر مطبقـة أو أنـه ينتابها القصور خصوصا في النقاط التالية :
- تحضير و تحيين دروسه.

- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي أخر.
- إستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.

فالبنسبة للتأطير فإن مستوى التأطير في الجامعة قد إنخفض كما ونوعا بصورة خطيرة خلال 15 عاما الأخيرة فعلى المستوى الكمي ،بلغت نسبة التأطير الإجمالية من أستاذ واحد لكل 10طلبة إلى أستاذ واحد لكل 23 طالبا خلال الفترة الممتدة مابين 1985 و1999 أما على المستوى النوعي ،فهناك ركود في عدد الأساتذة المتحصلين علىشهادات ما بعد التدرج مقارنة بعدد المسجلين ،مما أدى إلى إنخفاض نسبة التأطير[1]حيث إنتقلت من أستاذ واحد لكل 93 طالبا سنة 1985 إلى أستاذ واحد لكل 167 سنة 1998 إلى أستاذ واحد لكل 155 طالب في سنة 1999 ،وتعد هذه النسبة منخفضة مقارنة بنسبة التأطير في دول أخرى.

ورغم التزايد في عدد الأساتذة حيث إرتفع عدد الأساتذة العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائري إلى 28371 أستاذ (25229 أستاذ دائم منهم 68 أستاذا أجنبيا،و3142 أساتذة شركاء)في الدخول الجامعي 1998 /1999 وهذا ما يعكس تطورا كبيرا في عدد الأساتذة في الجامعات [2] وعليه ما زالت الجامعة الجزائرية تعاني من نقص كبير في عدد الباحثين وهجرة الكثير منهم لأسباب عدة فحسب إحصائيات 2004 قدر عدد الباحثين الناشطين في الهيئات الخاصة بالبحث العلمي بـ 4750 باحث،في حين قدر العدد الإجمالي للباحثين بحوالي 165 باحثا تقريبا لكل 1000,000من السكان وتبقى هذه

[1]بوحنية قوي،وأخرون،**قياس جودة إدارة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية(دراسة إستطلاعية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ورقلة)**،ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي،2012،ص536 .

[2]بوحنية قوي وأخرون ،مرجع سابق،ص536.

النسبة بعيدة جدا عن المتوسط العالمي [1] فبالإضافة إلى نقص نسبة التأطير في الجامعة هناك أيضا نوعية التأطير على الطلبة وما تطرحه من مشاكل خاصة فيما يخص التوجيه والإرشاد والمتابعة فالكثير من الطلبة يواجهون مثل هذه المشاكل مع المؤطرين يمكن إرجاع ذلك إلى :

- عدم إكتراث ولامبالاة الأستاذ الجامعي .
- إنخفاض المستوى المعرفي للأستاذ الجامعي .
- نقص وإنعدام التكوين والتدريب بالنسبة للأستاذ الجامعي.
- إهتمام وإنشغال الأستاذ الجامعي بالعمل الإداري على حساب التدريس و التأطير

كما نجد أيضا تقصير الأستاذ الجامعي في جانب إستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وإرشادهم وهذا إن دل على شيء إنما يدل و يفسر ضعف العلاقة بين الأستاذ الجامعي والطالب في الجانب البيداغوجي ،كما نجد أيضا تحيين الدروس فإننا لا نجد تجديد وتحديث للمعلومات في الدروس.

4-المعيقات المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي:

إن الأستاذ الجامعي يعتبر كائن إجتماعي، لا يعمل في فراغ و بمعزل عن الظروف المحيطة به سواء تلك الظروف داخلية كانت أو خارجية والتي لها تأثير كبير على أدائه التدريسي أو البحثي على حد سواء ،ونظرا لطبيعته الإنسانية و الإجتماعية فهو يتأثر بمن حوله ،فإن الحقيقة التي يمكن أن نوردها هو أن أداء الأستاذ الجامعي يتأثر بكل ما هو محيط به ويمكن إجمال تلك المعوقات في:

أ-المعيقات الداخلية (الأكاديمية والإدارية) :

تشكل البيئة الداخلية التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي مكانا مهما وهاما بالنسبة للأستاذ الجامعي ،لأنها ستكون بمثابة المحفز أو المثبط لأداء العمل بالنسبة له،فعمل الأستاذ

[1] نفس المرجع،ص 537.

داخل الجامعة و إحتكاكه ومعايشته للواقع بها يكون له تأثير إما سلبي أو إيجابي على أدائه ،بحيث يشير **محمد شحات الخطيب** إلى أن تلك المعيقات التي تواجه الأستاذ الجامعي وتؤثر على أدائه تتمثل في:

- عبء العمل التدريس.
- الإفتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي.
- الإفتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس.
- عدم توافر مهارات إستخدام التكنولوجيا.
- عدم توافر الحرية الأكاديمية.
- عدم الإحساس بالأمن الوظيفي.
- العلاقات السلبية و الإتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس .[1]

ويضيف مرسي أيضا إلى نقص المراجع وعدم العناية بالمكتبة الجامعية المتخصصة والتي تساعد الأستاذ الجامعي على أداء أدواره .

ب-معيقات متعلقة بالطالب:

وهي التي تشكل مختلف المعيقات بالنسبة للأستاذ الجامعي بصفته مدرس يقوم بعملية التدريس فهو يتفاعل مع الطلبة بشكل مباشر وبكل ما يصدر عنهم لذلك يمكن إجمال تلك المعيقات في:

- تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة. [2]
- اللامبالاة والإهمال و الإتكال بشكل كبير على الأستاذ.
- إهتمام الطلبة بالعلامة أكثر من إهتمامهم بالمادة.

---

[1] سناني عبد الناصر ،**الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية**،أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي(دراسة غير منشورة)،جامعة منتوري، قسنطينة،2011-2012 ،ص ص 126 127.

[2] فوزية عبد الغفور ،**المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت**،مجلة رسالة الخليج العربي،العدد 85 ،الكويت،ص ص 89 128.

- ضعف إستخدام المكتبة وقلة القراءة.
- الغياب المتكرر للطلبة عن حضور المحاضرات.
- عدم إحترام بعض الطلبة للأستاذ وذلك من خلال السلوكات التي تصدر منهم.

ج- معيقات متعلقة بالجامعة :إن الأستاذ الجامعي يعمل داخل الوسط الجامعي بحيث يعتبر هذا الفضاء الذي يعمل بداخله له من التأثير الواضح على أدائه بشكل مباشر أو غير مباشر ويمكن إجمال تلك المعيقات في:

لقد بينت الدراسة التي أجراها **عبد الله المجيدل** (1999) حول المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق فتوصل إلى عدة نتائج من بينها:

- غياب الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الحاسب الآلي. [1]
- عدم توفير لهم الدوريات العلمية المتخصصة .
- ضعف التواصل العلمي بينهم وبين نظرائهم في الجامعات العربية.
- عدم تزويد مكتبات الجامعة بالجديد لمساعدة عضو هيئة التدريس في متابعة ما يستجد في إختصاصه.
- غياب الرحلات الإستطلاعية العلمية لعضو هيئة التدريس.
- عدم تقديم تعويضات لهم ،وتفشي روتين العمل الإداري.
- عدم توافر غرف مناسبة لهم وعدم إشراكهم في صنع القرارت الصادرة عن الجامعة.
- عدم أخذ الكفاءات العلمية في الحسبان عند التعيين في المناصب الإدارية .
- عدم الإنسجام بين الإداريين و الأكاديميين.
- قلة التقدير الإجتماعي من الكلية أو القسم.

[1] آلاء محمد النمري،**الصعوبات الإجتماعية والأكاديمية التي تواجه طالبات الدراسات العليا**،رسالة ماجستير في علم الإجتماع(دراسة غير منشورة) ،الرياض،السعودية،2013-2014،ص10.

- البعد عن الموضوعية عند تقويم المدرس الجامعي.
- تدني مستوى الخدمات المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة (مكتبة خاصة للمطالعة،مطاعم،قاعة أنترنت...).
- المناخ العلمي في الجامعة غير مشجع على روح المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس.

بالإضافة إلى ذلك تدني الأجر أو إنخفاضه مقارنة مع ما يبذله الأستاذ الجامعي من مجهودات يكون الأجر غير متوافق معها فإن ذلك سيؤدي إلى إنعدام الدافعية لديه،خصوصا ونحن نعلم أن الأستاذ الجامعي يشكل فئة النخبة في المجتمع فهو يطمح إلى أن يكون الأجر مرتفع كي يسمح له لذلك بالعيش عيشة كريمة من منطلق المكانة التي يحظى بها،أما فيما يخص السكن فإن هناك العديد من الأساتذة يشتكون من عدم توفرهم على سكنات فإما يلجؤن إلى الكراء أو أن المساكن التي يسكنون بها غير لائقة لهم، وكذلك الأمر بالنسبة للنقل وعدم إيجاد الأستاذ لوسائل التنقل فهذا الأمر ليس بجديد فقد تناولته العديد من الدراسات خصوصا تلك الدراسات والتي أكدت على وجود حاجات يرغب الفرد العامل بتحقيقها داخل بيئة العمل ونجد في هذا الإطار دراسة **أبراهام ماسلو** والتي كشفت و أكدت بأن هناك تدرجا هرميا للحاجات في مستويات تبدأ في القاعدة بالحاجات الفيسيولوجية (الأولية)مثل الحاجة للطعام والشراب ثم تأتي الحاجة الأمن الذي يدفع الناس إلى تجنب الخطر،وفي المستوى الرابع تأتي الحاجة إلى التقدير وذلك لإكتساب إحترام الفرد لنفسه و إحترام الآخرين له وأخيرا يأتي مستوى تحقيق الذات أي الرغبة في أن يصبح الفرد كل ما يمكن أن يكون أو كل ما تؤهله إمكانياته أن يكونه[1] بحيث يتضح أن الفرد داخل بيئة العمل فهو يحتاج إلى تحفيز يدفع به لأداء أفضل وتتكون الحوافز عادة من حوافز مادية تتمثل أساسا في : الأجر وضمان إستقرار

[1] طلعت إبراهيم لطفي،**علم إجتماع التنظيم**،ب ط،دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع،القاهرة ،2007،ص 107 .

العمل،ظروف وإمكانيات العمل ساعات العمل،ساعات الراحة كما هناك حوافز غير مادية تتمثل أساسا في : الحاجة إلى التقدير الترقية،المدح والثناء، والجدير بالذكر أن عدم توفر أي من الحوافز السابقة يؤدي إلى الشعور بالملل والكره والإحباط النفسي والذي تتولد عنه عقدة الحرمان التي تبقى مصاحبة إلى غاية تحقيقها.

د-معيقات متعلقة بالمجتمع:

الأستاذ قبل أن يكون أستاذ بالجامعة هو فرد من المجتمع ونتاج عنه بتلقيه كل قوالب السلوك والأفكار والقيم والعادات والتقاليد وبهذا لا يكون غريبا عن المجتمع الذي نشأ فيه ،فهو يتفاعل مع غيره من الأفراد ويتأثر بنتائج ذلك التفاعل و لعل أهمها نظرة الناس إليه،ومدى توفر بيئة إجتماعية مساعدة وداعمة للأستاذ الجامعي كالثقافة السائدة في المجتمع و إحترامها للعلم والعلماء أو العكس،فإذا كان المجتمع ينظر إلى الأستاذ الجامعي نظرة إحترام وتقدير وإعطائه المكانة التي يستحقها فإن ذلك سيدفع بالأستاذ إلى الإحساس بمشكلات المجتمع ودراسة كل ما يتعلق بها ومحاولة إيجاد حلول لها لكن إذا كان العكس فإن الأمر سيدفع به عن العزوف عن العمل لاسيما في مجال البحث العلمي خصوصا في تأثير العلاقات الإجتماعية عليه من نواحي عديدة ويتشكل بذلك حاجز بين الأستاذ وبين المجتمع الذي يعيش فيه ويشعر كأنه يعيش عزلة إجتماعية فيؤثر كل ذلك على أدائه داخل الجامعة ككل.

إن الحديث عن المعيقات التي تطرقنا إليها سلفا تمثل حقيقة مشكلات تعيق أداء الأستاذ الجامعي على أداء مهامه سواء ما تعلق ذلك بالطالب أو الجامعة أو المجتمع،ولكي تتمكن الجامعة من الحصول على أداء جيد للأستاذ الجامعي فلابد وأن توفر له كل ما يحتاجه في العمل التدريسي أو البحثي،كذلك إذا كان المجتمع يريد من الأستاذ أن يكون مبدعا ومبتكرا يفيد أفراد المجتمع ككل فلا بد أن تعطيه المكانة والقيمة

التي يستحقها.كذلك تجدر الإشارة بنا هنا إلى القول أن الجامعات الغربية تعمل على توفير بيئة ملائمة للأستاذ الجامعي لديها للإبداع و الإبتكار أما الجامعات العربية فلا تعمل على توفير تلك البيئة للأستاذ العامل لديها لذلك تجد الأستاذ دائم الشكوى والتذمر من الظروف المحيطة به والتي يعمل في إطارها لذلك يلجأ الكثير من الأساتذة لاسيما أصحاب الكفاءات إلى الهجرة إلى الجامعات الغربية هذه الأخيرة التي تلجأ إلى إستخدام كل المغريات سيما المادية لجذب الكفاءات من الدول العربية وهنا تصبح الدول العربية تزرع والدول الغربية تحصد الثمار.

5- تقويم أداء الأستاذ الجامعي :

يعد الأستاذ الجامعي في أي جامعة الأداة الفاعلة لتنفيذ خطط وبرامج الجامعة،ونظرا للتغيرات التي تشهدها منظومة التعليم العالي على مستوى المعرفة والمعلومة ،حتم ذلك عليها إعادة النظر في خططها وبرامجها وفلسفتها وأهدافها ووظائفها وما دام الأستاذ الجامعي يعمل على تنفيذ تلك البرامج والخطط فإن الوصول إلى تحقيق الفاعلية تعتمد على إعتماد بعض الطرق للوصول إلى ذلك،فمعظم جامعات الدول سواء الغربية منها أو العربية تعتمد على طريقة تقييم أداء الأستاذ الجامعي بشكل دوري بغرض الوقوف على المستوى الذي هم عليه ويكون هنا مركز الإهتمام ينصب حول الأداء وتحسينه،وقد ورد في دليل [1] التقويم الذاتي و الإعتماد العام للجامعات العربية على ضرورة أن تقوم الجامعة بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تدريس أكفاء في كل تخصص وحسب حاجات ذلك التخصص على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية،وقد إشترط الدليل على الجامعات

[1] عماد أبو الرب،عيسى قدادة،**تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي**،المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي،المجلد1،العدد 2008،1،الأردن،ص 74 .

بضرورة وجود نظم وبرامج واضحة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية كشرط من الشروط الأساسية للإعتماد العام وكعنصر أساسي في عملية التقويم الذاتي للجامعات،وقد أشار كل من **وتكنس وتوماس** إلى أهمية تقويم الأستاذ الجامعي لغايات تحسين مستوى الأداء وزيادة فعالية التدريس،إذ لابد من الإعتماد نظام للجدارة و الإستحقاق في التعيين والترقية والتثبيت وتقديم الحوافز [1]

كما ترى **نادية محمد عبد المنعم** أن تقويم الأداء يرمي إلى التعرف على الأهداف التي يسعى التعليم الجامعي إلى تحقيقها،وهذه الأهداف لا تقتصر على تحقيق الكفاءة والفعالية بل تشمل أهداف الإستمرار،التواصل والنمو والمرونة والتكيف وبالتالي فهي تشمل كل الأهداف الطويلة الأجل و قصيرته .[2] ويعرفه بوما **جارتنز وجاكسون** بقولهما :"التقويم إجرائيا يتضمن ثلاث خطوات رئيسية :

الخطوة الأولى:جمع البيانات اللازمة بإستخدام الوسائل المناسبة.

الخطوة الثانية:إصدار أحكام قيمية على البيانات.

الخطوة الثالثة:إتخاذ القرارت المناسبة فيما يتعلق بموضوع التقييم.[3]

5-1-أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي :

يحتل تقويم الأستاذ الجامعي مكانة هامة لدى الكثير من الجامعات الغربية و العربية كما أنه يعتبر أساسي وضروري بالنسبة لأي جامعة تسعى لتطوير نفسها لذلك تكمن أهمية تقويم أداء الأستاذ الجامعي في :

---

[1]خالد احمد الصرايرة،**الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها**،مجلة جامعة دمشق،المجلد 1،العدد(1-2)،الأردن،2011،ص603.

[2]قمر بخيت محمد ماجي،**أثر تقويم عضو هيئة التدريس في ضمان الجودة والنوعية**،ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي،2012،ص ص10 33 .

[3]نفس المرجع، ص ص10 33.

- التعرف على مواطن القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بما يحقق العملية التعليمية وبما يساعد على تحقيق أهدافها.
- تسليط الضوء على إنجازات الهيئة التدريسية وتشجيعهم على تطوير كفاءتهم.
- مساعدة عضو هيئة التدريس على تعزيز أدائه في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع .[1]
- تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.
- تحسين جودة مخرجات الجامعة.
- إعادة النظر في الخطط والبرامج خصوصا تلك المتعلقة بمستوى تأهيل وتدريب الأساتذة الجامعيين.
- الوقوف على أهم النقائص والمعوقات التي تقف أمام تحقيق الأهداف المسطرة.

5-2-أساليب تقويم أداء الأستاذ الجامعي :

نظرا للأهمية التي يحتلها تقويم الأداء بالنسبة للأستاذ و الجامعة فإن العديد من الجامعات تستخدم عدة أساليب في تقويم أداء أساتذتها لتتوفر لهم بذلك المعلومات الكافية حول الأداء الحالي لأساتذة الجامعة ومحاولة التنبؤ بالأداء المستقبلي عن طريق إتخاذ التدابير اللازمة لتحسين أداء الأساتذة الجامعيين، فقد يقوم الأستاذ من طرف نفسه أو من طرف طلبته أو من طرف زملائه.

وفي ما يلي سوف نتطرق إلى مجموعة من الأساليب التي تستخدم في تقويم أداء الأستاذ الجامعي من بينها :

أ-تقويم الطلبة لعضو هيئة التدريس :

[1] خالد احمد الصرايرة،**المرجع السابق**، ص 609 .

إن فكرة تقويم الطلاب لأساتذتهم تقوم على مبدأ مهم وواقعي في كافة العلاقات الإنسانية،وهو إن الأقدر على تقويم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد الأول منه، بإعتباره العنصر المستهدف من الإنتاج،ومن ثم فإن رأيه وتقويمه لما يقدم له يساعده كثيرا في تطوير الأداء[1]

وهذا بإعتبار الطلبة هم المستهلكون الحقيقيون للمعرفة ،لذلك تعتمد الجامعات على رأي الطلبة في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية فيها،فالطالب هو محور العملية التعليمية-التعلمية،وهو الذي يمر بالخبرة التعليمية ويمكن الإعتماد على تقييمه كإحدى الوسائل التي يمكن إستخدامها لذلك ،كما يمكن الإستفادة من تقويم الطلبة في تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس القدامى منهم والجدد،حتى تعمل الجامعات على تفادي ذلك من خلال عقد ورش العمل التي ترفع كفاية التعليم [2].

ب-التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس :

يقوم به عضو هيئة التدريس بنفسه بجمع معلومات عن أدائه وتدريسه ومحاولة الإستفادة منها في تطوير نفسه،وقد تم تصميم نماذج موجهة للقيام بذلك تتضمن النقاط والعناصر التي توضع في الإعتبار عند إجراء عملية التقويم الذاتي [3] فالضرورة تحتم على الأستاذ الجامعي أن يضع نفسه عقلا ووجدانا موضع المتعلم (الطالب) الذي يميز،في كثير من الأحيان ،بين المعلومات القديمة البالية والمعلومات الجديدة الأصيلة وبين الطريقة المشوقة والمرغبة في التعلم ،وبين الطريقة المنومة التي تميت الذهن ،ولعل أهم

---

[1]صلاح أحمد محمد أحمد،عبد الرحمن أحمد محمد علي حجة،**تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم**،مجلة جامعة كسلا،العدد 1،أفريل 2012،ص 68 .

[2]يوسف عبد الوهاب أبو حميدان،ساري سواقد،**الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة**،مجلة دمشق،المجلد 24،العدد 1،دمشق،2008،ص176.

[3]يوسف أمحمد صالح،**تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي**،أبحاث الندوة الثالثة حول"الجودة في التعليم العالي بالعالم الإسلامي،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض،2010 ،ص320.

أساليب النقد الذاتي المراجعة الدورية للدروس والمحاضرات التي يلقيها الأستاذ سنة بعد أخرى بهدف إثرائها وتعديلها أو تعديل بعض أفكارها إنطلاقا من :

أ- ما يتوفر لدى الأستاذ من مراجع حديثة ومعاصرة.

ب- الدروس والمحاضرات التي يلقيها أصحاب الخبرة من الأساتذة والباحثين في المواد التي يشرف الأستاذ على تدريسها ،وكم يفاجأ الأستاذ عندما يتجرد من الذاتية و التعالي فيقر قراءة ناقدة بما يقدمه من معارف ومعلومات وكيف يقدمه؟بثغرات كثيرة على المستوى المعرفي والمنهجي .[1]

ج-تقويم الزملاء لعضو هيئة التدريس :

يتم من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء يختار أحدهما عضو هيئة التدريس ويختار الثاني رئيس القسم والثالث يكون بالإتفاق بينهما عليه ويفضل أن يكون أحد الأعضاء من خارج القسم ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية:

كفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب ومناسبة وسائل التقويم المتبعة في المقرر الدراسي وفاعلية الطرق المستخدمة في المقرر الدراسي ويعتمد الفريق في فحص لهذه الجوانب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم وعلى ملاحظتهم له أثناء تدريسه وبالتنسيق معه .[2]

د-تقويم رئيس القسم :

يعتبر تقويم رئيس القسم لأداء عضو هيئة التدريس من الأمور المهمة كونه المسؤول الأول والمباشر لعضو هيئة التدريس فالمفترض أن يكون على علم ودراية بمستوى أدائه بالإضافة إلى الكفاءة ومدى تعاونه ونشاطه في العمل وذلك من أجل تحقيق موضوعية

[1]محمد صاري،**التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي**،أبحاث في اللغة والأدب الجزائري،مجلة المخبر،جامعة باجي مختار،عنابة، الجزائر،ص 12.

[2]محمد صاري،مرجع السابق ،ص 12.

أفضل تساعد على إتخاذ القرارات الصائبة فيما يتعلق بالوضع الوظيفي كالترقية والتثبيت ومنح الحوافز وغيرها من الأمور المتعلقة بالجانب الإداري ولقد أشار كل من **الدهشان والسيسي** أن مسؤوليات رئيس القسم العلمية و التعلمية :"وضع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالقسم وتوجيه أدائهم ومعالجة وتخطيط برامج ودورات لنموهم المهني،ومتابعة إلتزامهم بآداب السلوك الذي تقننه مهنتهم و إقتراح خطة للبحوث في القسم ومتابعة تنفيذها وتشجيع أعضاء القسم على البحث الفردي والجماعي حيث أن هذه الأعمال من مسؤولياتهم.[1]

بحيث نجد أن تقويم أداء الأستاذ الجامعي له أهمية كبيرة سواء بالنسبة للأستاذ الجامعي أو بالنسبة للمؤسسة الجامعية لما له من نتائج إيجابية من شأنها أن تقضي على كل قصور أو نقص فيما يخص جانب الأداء للأستاذ الجامعي لتفادي النقائص على مستوى الأداء التدريسي أو البحثي أو خدمة المجتمع،وذلك لتتمكن الجامعة من تحقيق أهدافها والوصول إلى جودة مخرجات فعلية تضمن لها القدرة على المنافسة والتكيف مع مختلف التغيرات و تحقيق الفعالية وبالتالي الإستمرار والبقاء.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل،حيث تطرقنا إلى الأداء بشكل عام لأنه يعد المتغير الأهم بالنسبة لأي منظمة ،لأن بقاءها و إستمراريتها يتوقف على نوعية الأداء الذي يصدر عن الأفراد العاملين لديها، فلا ضير أننا نجد منظمات وصلت إلى تحقيق نتائج إيجابية و ذلك بفضل سياستها الترشيدية والعقلانية للمورد البشري، فإذا كان الأداء يحتل تلك المكانة في كل المنظمات ،فلا عجب أن يكون المكانة التي يحتلها في الجامعة أكثر أهمية

[1] ندى علي سالم الهويد،**مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي**،رسالة ماجستير (دراسة غير منشورة)،جامعة أم القرى،المملكة العربية السعودية،2013 ،ص 31.

وبفارق كبير ،بإعتبار أن الجامعة تشكل المكان الذي يتشكل فيه وعي الأفراد نحو العمل بمختلف تلك المنظمات الموجودة بالمجتمع،ولكي تحقق الجامعة ذلك الهدف فلا بد أن تتوافر على أساتذة أكفاء يقومون بوظائفهم ومهامهم على أكمل وجه لأن أداء الجامعة في تحقيق مخرجاتها متوقف بالأساس على جودة أداء الأستاذ الجامعي في المجال التدريسي والبحثي لأنه المساهم الأكبر في تحيق أهداف الجامعة ،ولكي تصل الجامعة إلى تحقيق أهدافها لابد لها من إعطاء نوع من الإهتمام للأستاذ الجامعي والتركيز على ظروفه الإجتماعية والمهنية ،التي تشكل عوامل مؤثرة على أدائه الوظيفي،وهذا من خلال آليات مختلفة كتوفير أجر عالي وسكن محترم بالإضافة إلى توفير التكوين المستمر و الحوافز المادية والمعنوية وتوفير مناخ علمي ملائم للعمل لاسيما في مجال التدريس والبحث العلمي .

الباب الثاني:

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الأول:

البناء المنهجي للدراسة الميدانية

- تمهيد
- مجالات الدراسة
- التعريف بميدان الدراسة
- المنهج المستخدم في الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- عينة الدراسة
- خصائص أفراد العينة
- خلاصة

تمهيد :

يعتبر الجانب النظري مهما جدا بالنسبة للباحث وذلك بالتعرف على موضوع الدراسة من خلال التأصيل النظري والمفاهيمي،إلا أنه يعد ناقص ما لم يكتمل بالجانب الميداني الذي يعد ترجمة فعلية للظاهرة المدروسة وفق معطيات واقعية يقوم الباحث بجمعها وتحليلها وعلى هذاالأساستتم ترجمة الواقع بلغة معاشة.

وتكملة لما سبق سنتناول في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والتي تعتبر خطوة جد هامة في تحديد مسار البحث بحيث سنتطرق فيه إلىمجالات الدراسة :من (حيث المجال المكاني، والمجال البشري،والمجال الزمني)،ثم التطرق إلى المنهج المستخدم في دراستنا،كماسيتم التطرق إلى(التعريف بميدانالدراسة ومحاولة معرفة والتعمق أكثر في المؤسسة التي قمنا بإختيارها لإجراء دراستنا فيها ، ثم التطرق إلى التقنيات التي قمنا بإستخدامها لجمع المعلومات في دراستناوإلى نوع العينة وطريقة توزيعها

وأخيرا التطرق إلى عرض وشرح لخصائص مجتمع البحث من حيث (الجنس،الإختصاص،الرتبة العلمية ، سنوات العمل،.....).

1-مجالات الدراسة:

يمكن حصر مجالات الدراسة في الحدود التالية:الحدود البشرية،الحدود الزمنية،الحدود الجغرافية.

- **المجال البشري :**

أجريت هذه الدراسة على عينة من أساتذة جامعة الجلفة بالكليات التالية (كلية العلوم والتكنولوجيا،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ،كلية الآداب واللغات والفنون،كلية ٱتصاد والتسيير،كلية الحقوق والعلوم السياسية،كلية علوم الطبيعة والحياة).

- **المجال المكاني :**

أجريت هذه الدراسة في جامعة زيان عاشور،وقد قمنابالتطرق إلى(تاريخ إنشائها ،الهياكل البيداغوجية بها ،المخابر البحثية بها .....).

- **المجال الزمني :**

بدأت الدراسة بمرحلة القراءات الأولية ومحاولة جمع المادة العلمية ،وذلك تدعيما للخبرة التي إكتسبناها في مجال العمل فيما يخص موضوع الدراسة" تأثير العوامل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعي" ،بحيث إمتدت هذه الدراسة في شقها النظري والميداني طيلة الفترة الزمنية للسنوات الجامعية**(2022/2018)**،وإنطلقت الدراسة الميدانية بداية شهر جانفي 2021،حيث شرعت الباحثةفي جمع بعض المعلومات التي تساعدنا على العمل البحثي ،وهذا من أجل توزيع الإستمارة ،إلى أنها توقفت بسبب وباء كورونا التي كانت عائق كبير جدا لنا في إستكمال الجانب الميداني،وتم إستئناف العمل في فيفري2022 ،حيث قمنا بتوزيع الإستمارات على الأفراد الممثلين لعينة الدراسة،وتم إسترجاعها في شهر ماي 2022 .

- يمكن أن نميز بين مرحلتين مرت بهم دراستنا وهي كالأتي :

المرحلـــة الأولـــى:فـي هـذه المرحلـة قمنـا بدراسـة إسـتطلاعية فـي ميـدان البحث،وهـذا مـن خـلال زيارتنـا لجامعـة زيـان عاشـور –الجلفـة– وتقـديم شـروحات حـول طبيعـة الدراسـة بمختلـف المحـاور بمختلـف المحـاور،التي تشـكل إشـكالية الدراسة،بالإضـافة إلـى أخـذ الموافقـة مـن طرف المسؤولين لإجراء الدراسة.

المرحلـــة الثانيـــة:بعـد الموافقـة النهائيـة مـن طـرف الجامعـة–زيـان عاشـور–الجلفة،وبعـد عـرض الإسـتمارة علـى مجموعـة مـن الأسـاتذة لأجـل تحكيمهـا وضـبطها،قمنا بتوزيـع الإسـتمارة علـى الأسـاتذة الجـامعيين البـالغ عـددهم(806) أسـتاذ، إذ تـم توزيـع 200 اسـتمارة وتم استرجاع 128 إستمارة.

2–التعريف بميدان الدراسة :

2–1–لمحة تاريخية عن جامعة زيان عاشور بالجلفة:

إنطلـق التعلـيم العـالي بولايـة الجلفـة بإنشـاء معهـد وطنـي للتعلـيم العـالي للإلكترونيـك والـذي إفتـتح أبوابـه خـلال السـنة الجامعيـة 1991/1990 م،وذلـك بعـد المجهـودات التـي قامـت بهـا السـلطات الولائيـة والمحليـة نظـرا لإحتياجـات المنطقـة لمثـل هـذه المعاهـد والـذي يعتبـر كمكسـب علمـي وتنمـوي سـواء مـن حيـث الهياكـل والبنـاءات أو مـن حيـث التـأطير وإسـتقبال الطلبـة الجامعيين،بإعتبـاره كمكانـة تعليميـة بيداغوجيـة هامـة يـوفر علـى الطلبـة متاعـب التنقـل والإيواء خاصة القاطنين بتراب الولاية.

ولقـد شـهد المعهـد عـدة تغيـرات سـواء البيداغوجيـة أو الإداريـة أو علـى مسـتوى المجـالات الأخـرى بفضـل نخبـة مـن الأسـاتذة والإداريين،حيـث جعلـوا مـن هـذا المعهـد يرتقـي إلـى مركـز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000/197 وذلك في شهر جويلية من نفس السنة.

وبعـد التطـورات البـارزة التـي عرفهـا المركـز والتوسـع الـذي شـهده سـواء علـى مسـتوى التخصصـات المفتوحـة أو علـى مسـتوى الهياكـل البيداغوجيـة ،وخـلال السـنة الجامعيـة

2009/2008 تم إرتقاء المركز الجامعي إلى جامعة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09/09 المؤرخ في جانفي 2009 .

2-2- هيكلة جامعة زيان عاشور بالجلفة:

تزخر جامعة زيان عاشور بالجلفة داخل المقر الرئيسي بهياكلها القاعدية حيث تتربع على مساحة شاسعة محفوفة بالمساحات الخضراء ،كما تحتوي على 06 كليات وهي:

- كلية الآداب واللغات والفنون
- كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية علوم الطبيعة والحياة
- كلية الإعلام الألي والرياضيات

كما تضم جامعة الجلفة في العموم على هياكل إدارية و بيداغوجية كلاهما يقوم بدورهما المنوط بهما ويتكونا بالتفصيل من :

أ:التنظيم البيداغوجي:

- **نيابة مديرية الجامعةللتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات وتتفرع إلى :**

* مصلحة التعليم والتداريبوالتقييم

*مصلحة الشهاداتوالمعادلات

*مصلحة التكوين مابعدالتدرج والتأهيل الجامعي

- **نيابة مديرية الجامعة للتنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون وتتفرع إلى :**

* مصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه

* مصلحة التعاون والتبادل مابين الجامعات

- **نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإستشراقوالتوجيه**:وتتفرع إلى :

*مصلحة الإحصاء والإستشراق

*مصلحة التوجيه والإعلام

*مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة

ب-التنظيم الإداري:ويتكون من رئاسة الجامعة والتي تتفرع بدورها إلى :

- **الهيئات**:وتتكونمن :

*مجلس الإدارة(الهيئة التداولية)

*مديرية الجامعة(الهيئة التنفيذية)

*الكليات[1]

- **الأجهزة** :وتتكون من :

*المجلس العلمي للجامعة

*مجلس المديرية

-**الأمانة العامة** : وتضم مكتب التنظيم العام ومكتب الأمن الداخلي ،كما تتفرع الأمانة العامة إلى :

***المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين** : وتضم مايلي : مصلحة المستخدمين للأساتذة،مصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح،مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات

***المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة**:وتضم مايلي:

مصلحة مراقبة تسيير الصفقات،مصلحة تمويل أنشطة البحث،مصلحة الميزانية والمحاسبة بفروعها(فرع أجور الأساتذة،فرع أجور الأساتذة المتعاقدين والمشاركين)

[1]مطوية صادرة عن جامعة زيان عاشور بالجلفة 2010

***المديريـــة الفرعيـــة للوســـائل والصـــيانة** :وتضـم مـايلي:مصـلحة الوسائلوالجرد،مصـلحة النظافة والصيانة،مصلحة الأرشيف.

***المديريـــة الفرعيـــة للأنشـــطة العلميـــة والثقافيـــة والرياضـــية** :وتضـم مـايلي:مصـلحة الأنشطة العلمية والثقافية،مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيه.

ج- المصالح المشتركة:وتتفرعإلى :

***مركز التعليم المكثف للغات**:ويضممايلي:فرعالبرمجة،فرع النظافة والصيانة

***مركز الطبع السمعي البصري**:ويضم مايلي:فرع الطبع،فرع السمعي والبصري

***مركـز الأنظمـة وشـبكة الإعـلام و الإتصـال والتعلـيم المتلفـز والتعلـيم عـن بعـد**:ويضـم مايلي:فرع الأنظمة ،فرع الشبكات،فرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد.

***البهو التكنولوجي:**

2-3- منشأت وتجهيزات الجامعة :

1. **الكليات** :وتقدر ببطاقة إستيعاب أكثر من 7000 مقعد بيداغوجي

- كليـــة الأداب واللغـــات والعلـــوم التكنولوجيـــة والإنســـانية :وتضـــم فـــروع: الأدب العربي،اللغةالفرنسية،العلومالإجتماعية،العلومالإنســـانية، النشـــاطات الرياضـــية والبدنيـــة،فرع الفنون.

أمـا الآن فقـد تـم تقسـم الكليـة السـابقة إلـى مجموعـة مـن الكليـات التـي تمـت إسـتقلاليتها إلـى :

- كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
- كلية الآداب واللغات والفنون
- كلية النشاطات الرياضية والبدنية
- كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير :وتضم خمسة فروع:

العلـــوم الإقتصـــادية وعلـــوم التسيير،المحاسبةوالضـــرائب،العلومالتجارية،الإعلام الآلـــي للتسيير.

كلية الحقوق والعلوم السياسية :وتضم فرع الحقوق والعلوم السياسية

- **كلية العلوم والتكنولوجيا**:وتضم الفروع التالية :

الجـــذع المشـــترك للعلـــوم التقنيـــة،الإلكترونيك، الإلكتروتقني،الهندسةالمدنية،الهندســـة الميكانيكية والآلية،التهيئةالعمرانية،الإعلامالآلي،الفيزياء،الكيمياء،الرياضيات.

-كلية الإعلام الألي والرياضيات:ويضم مايلي:

قسم الإعلام الألي،قسم الرياضيات

- **كلية علوم الطبيعة والحياة**:وتظم الفروع التالية:

علوم الطبيعة والحياة،بيولوجيا علوم فلاحية وبيطرة،علوم الأرض والكون[1].

- **بالنسبة لمخابر البحث :**

توجـد بالجامعـة **08**مخـابر بحـث بـ كليـة العلـوم الإنسـانية والإجتماعيـة و**6** مخـابر بحثبالعلوم التقنية

- **بالنسبة لمشاريع البحث الجامعية :**[2]

مشاريع البحث CNEPRU :هناك بالجامعة عدة مشاريع من بينها :

54 مشـروع بحـث معتمـد فـي مختلـف المجـالات "الإختصاصـات" بهـا 249 باحـث مـن بينها:

13 مشروع بحث بـ كلية العلوم والتكنولوجيا بها 52 باحث.

10 مشاريع بحث بـ كلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير بها 44 باحث .

15 مشروع بحث بـ كلية الحقوق والعلوم السياسية بها 77 باحث

[1]مطوية صادرة عن جامعة زيان عاشور بالجلفة 2010 .
[2]نقلا عن موقع جامعة الجلفة http://www.unv.djelfa.dz

07 مشاريع بحث بـ كلية الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعيةبها 36 باحث .

09 مشاريع بحث بـ كلية العلوم الطبيعة والحياة بها 40 باحث .

مشاريع البحث الوطنية :

65 مشروع بحث وطني PNR 15 في مختلف المجالات "الإختصاصات" بها 65 باحث.[1]

3-المنهج المستخدم في الدراسة :

ماهو متعارف عليه في البحوث السوسيولوجيةأن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج أو مجموعة المناهج التي يستخدمها الباحث في دراسته ،ونظرا لأن موضوعنا يتعلق بالعوامل السوسيومهنية فإن الهدف منه هو معرفة مدى تأثيرالعوامل الإجتماعية والمهنية على أداء الأستاذ الجامعي.

فالمنهج يعتبر الطريق الذي يسلكه الباحث من أجل الوصول إلى حقيقة أو مجموعة حقائق أو أنه :"الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة".[2]

كما يعرف بأنه:"مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة إعتمادا على جمع الحقائق والمعطيات وتصنيفها ومعالجتها،وتحليلها تحليلاً كيفياً وكمياً لإستخلاص دلالتها،والوصول إلة نتائج وتعميمات على الظاهرة،او الموضوع محل البحث".[3]

ولذلك قمنا بإستخدام **المنهج الوصفي** الذي يهدف إلى رصد الظاهرة أو موضوع محدد بهدف التعرف على مضمونها أو مضمونه،أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض عملية ويمكن تعريف المنهج الوصفي :" بأنه أسلوب من أساليب التحليل

[1] تم الحصول على المعلومات من موقع جامعة الجلفة .http//:www.univetsitédjelfa

[2] عمار بوحوش،محمد محمود الذنيبات،**مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**،بط،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،1995،ص89 .

[3] الرشيد بشير صالح،**مناهج البحث التربوي-رؤية تطبيقية مبسطة**،ب ط،دار الكتاب الحديث،الكويت،2000،ص59.

المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".[1]

فأهم مايميز هذا المنهج أنه يوفر بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة أو موضوع الدراسة،كما أنه يقوم في الوقت نفسه بإعطاء تفسيرا واقعيا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة تساعد على قدر معقول من التنبؤ المستقبلي للظاهرة،فالبحث الوصفي لايقتصر على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها فقط ،بالإضافةإلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق،بل يتضمن أيضا قدرا من التفسير لهذه النتائج[2] فالمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو تعبيرا كميا،فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها،أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى[3]

أما فيما يخص تحليلنا لبيانات الدراسة فقد إعتمدنا المنهج الإحصائي الذي يعمد إلى إستخدام الوسائل الحسابية والرياضية في تجميع المعطيات المختلفة ،وتنظيم وتبويب تلك المعلومات عن طريق الحسابات والأرقام.

4-أدوات جمع البيانات:

تكتسي المواضيع في العلوم الإجتماعية طبيعة التعقيد الذي يزيد من صعوبة دراستها لأنها تركز دراستها بالأساس على الفرد،ولكي يحصل الباحث على المعلومات والبيانات المتعلقة بمجتمع البحث الذي يدرسه فإن الباحث يلجأ إلى الإستعانة بأداة واحدة وقد يجد

---

[1] محمد عبيدات وآخرون،**منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، ط2،دار وائل للنشر،عمان،1999،ص46.

[2] فاطمة عوض صابر،ميرفت علي خفاجة،**أسسومبادئى البحث العلمي**،ط1،مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية،الإسكندرية،2007، ص ص ص46 47 48 .

[3] عمار بوحوش،**مرجعسابق**،ص 129.

ذلك الأمر بأنه لايفي بالغرض،نظرا لطبيعة الموضوع ولأنه يواجه أفراد في دراسته لذلك يتحتم عليه ذلك إستخدام أكثر من أداة أو تقنية.

وفي بحثنا هذا قد إستخدمنا عدة أدوات أو تقنيات من بينها:

4-1-إستمارةالإستبيان:

تعتبر الإستمارة من أكثر الأدوات والتقنيات المستخدمة في العلوم الإنسانية والإجتماعية بكثرة نظرا للمميزات والخصائص التي تتمتع بها، وتعرف الإستمارة على أنها :"أداة لجمع البيانات تتمثل في مجموعة من الأسئلة المكتوبة تتعلق بظاهرة ما يطلب من المستجوب الإجابة عليها ".[1]ولقد لجأنا إلى إستخدام تقنية الإستمارة لأن أفراد العينة هم الأساتذة الجامعيين وهم يشكلون النخبة التي تتمتع بالمستوى العلمي العالي وبالوعي التام بأهمية العلم و البحث،كما أنه من أجل إعطاء حرية تامة ووقت كافي للأساتذة للإجابة عن الأسئلة في الإستبيان وذلك بحكم عملهم وعدم تواجدهم الدائم بالجامعة.

وقد كان استخدامنا إستمارةالإستبيان كأداة رئيسية وقد إشتملت على 76 سؤالا موزعة على 3 محاور وقد حاولنا من خلالها تغطية مختلف الأبعاد والمؤشرات التي يتضمنها البحث.

بداية قمنا بتوزيع إستمارة تجريبية على مجموعة من الأساتذة والمقدر عددهم 10 أساتذة وهذا بهدف فحص الأسئلة المطروحة في الإستبيان والتعرف على الأسئلة التي لا تصلح و التي لا تخدم البحث من جهة والأسئلة التي لايمكن للأساتذة الإجابة عنها ،وهذا من أجل إستبعاد كل الأسئلة التي لا تخدم فرضيات وإشكالية البحث.

وبعد تفريغ البيانات الأولية المتحصل عليها من الإستمارات التجريبية وجدنا بعض الأخطاء في الأسئلة سواء على مستوى الصياغة أو على مستوى المضمون التي تحتاج إلى تعديل،كما أنناقمنا بحذف العديد من الأسئلة بالإستمارةنظرا لإستياء العديد من

[1]فايز جمعة صالح النجار وآخرون،**أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي**،بط،دارحامد،عمان،الأردن،2008،ص 58.

المبحوثين على العدد الكبير من الأسئلة الموجودة بالإستبيان وبعد تصحيح الأخطاء الموجودة في الإستمارة تحصلنا على الإستمارة النهائية التي ستوزع على عينة الدراسة.

وتتكون الإستمارة من ثلاث محاور أساسية :

المحور الأول :إشتمل على البيانات العامة للمبحوثين،بحيث كان عدد الأسئلة به 9أسئلة وذلك من (السؤال 1 إلى السؤال 9)

***المحور الثاني** :إشتمل على :

- بيانات الفرضية الأولى: والمتعلقة بـ

" **تعمل العوامل الإجتماعية المتمثلة في (الأجر،السكن،المكانة الإجتماعية على تحسينالقدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي**".

بحيث كان عدد الأسئلة بها29 سؤالا وذلك من (السؤال 10 إلى السؤال 38)

- بيانات الفرضية الثانية: والمتعلقة بـ

"**تعمل العوامل المهنية المتمثلة في (الحرية الأكاديمية،التكوين المستمر)على الرفع من القدرات التدريسية والبحثيةللأستاذ الجامعي**".

بحيث كان عدد الأسئلة بها38 سؤالا وذلك من (السؤال 39 إلى السؤال 76)

***أما فيما يخص طريقة توزيع الإستبيان فقد لجأنا إلى :**

- **التوزيع الشخصي باليد** :لكون أننا أردنا تشجيع الأساتذة على الإجابة وعدم التخوف فهذا مجرد بحث علمي أو دراسة علمية ،كما قمنا بشرح بعض الأسئلة لبعض الأساتذة ليتمكنوا من الإجابة عليها إلا أننا وجدنا تجاوب ضعيف.

4-2-وثائق التقارير:

بحيث أننا قمنا بالإطلاع على تقارير التربصات للأساتذة الجامعيين والتي مكنتنا من التعرف على أهداف التربص ،وأهم الإستفادة من التربص قصير المدى.

4-3-الملاحظة بالمشاركة:

وهذا راجع لكون الباحثة تعمل كأستاذ مؤقتة بالجامعة زيان عاشور وتقوم بعملية التدريس بها ،وهذا ماساعدها جدا على معرفة كبيرة وواضحة ببيئة العمل والمجال الأكاديمي خاصة وظيفة التدريس .

5-إختيار العينة وطريقة توزيعها :

عندما يكون مجتمع البحث كبير فإن ذلك سيشكل صعوبة و إستحالة لدى الباحث من دراسة جميع العناصر المكونة لمجتمع البحث لأن ذلك يتوقف بالأساس على الوقت والجهد لذلك يتعين على الباحث إختيار عينة من مجتمع البحث تكون ممثلة له ،ونظرا لفترة كورونا التي شهدتها الجامعة ، فقد وجدنا صعوبة وإستحالة في الحصول على إحصائيات بقوائم وعدد الأساتذة ،لأنه بهذه الفترة حصل حضر بالتواجد بالجامعة لإنتشار الوباء وقد أثر هذا على حصولنا على عدد كاف من المبحوثين من الأساتذة وكانت العينة التي إخترناها،**العينة العرضية** وهي حسب **موريس أنجرس:**"هي سحب عينة من مجتمع البحث حسبما يليق بالباحث".[1]

بحيث كان العدد الكلي للأساتذة اللذين أجريت عليهم الدراسة يقدر بـ 806أستاذ جامعي في كل من الكليات التالية ،بحيث تم توزيع 200 إستمارة،ولكن تم جمع وإسترجاع 128 إستمارة فقط ،وهذا راجع إلى النقص الشديد بالأساتذة الجامعيين نظراً لظروف فترة كرونا، وبالتالي فإن عينة البحث (128) تشكل ما نسبته 16% من مجتمع البحث الكلي (806).

[1] موريس أنجرس،**منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية**،ط2،تر:بوزيد صحرواي وأخرون،دار القصبة للنشر والتوزيع،الجزائر،2006.

جدول (06) يبين توزيع الأساتذة الجامعيين حسب الكليات ونسبة عينة الدراسة

الكلية	عدد الأساتذة	الإستمارات الموزعة	الإستمارات المستردة	الإستمارات الضائعة	القابلة للتحليل	مجموع النسب
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية	190	75	70	05	69	%100
كلية الحقوق والعلوم السياسية	133	31	15	16	10	%100
كلية العلوم الإقتصادية	147	50	42	08	38	%100
كلية الآداب والفنون	96	15	08	07	05	%100
كلية العلوم التكنولوجية	101	14	10	04	03	%100
كلية العلوم الطبيعة والحياة	139	14	07	07	03	%100

6-المعالجة الإحصائية للبيانات:

لقد إستعنا في هذه الدراسة فيما يخص معالجة البيانات ومفردات الدراسة الواردة في الإستمارة الخاصة بالمبحوثين على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSSالنسخة 26،حيث يسهل على الباحث عمليات جمع وتفريغ وتبويب البيانات الكمية للدراسة بطريقة سهلة وخالية من الأخطاء،بحيث تم تفريغ البياناتوتبويبهاعلى شكل جداول تتضمن بيانات رقميةكالتكرارت والنسب المئويةفي شكل جداول بسيطةوجداول مركبة(إرتباطية)،و قمنا بتحليل وتفسير تلك الأرقام والنسب تحليلاً سوسيولوجيا.

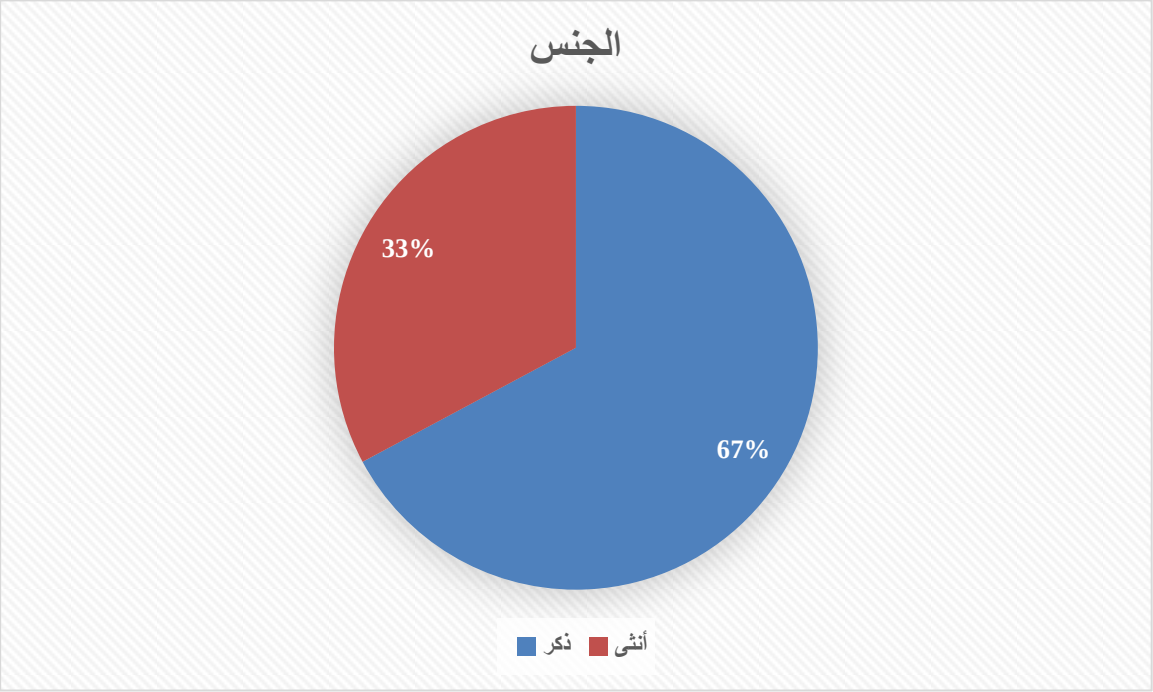
7-خصائص أفراد العينة

7-1-حسب متغير الجنس:

جدول (07) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	86	%67.2
أنثى	42	%32.8
المجموع	128	%100

شكل 7يبين خصائص العينة حسب متغير الجنس



يتضح من خلال القراءة الإحصائيةللجدول أعلاه أن نسبة 67,2%تمثل فئة الذكور مقابل نسبة 32,8%تمثل فئة الإناث،حيث أن هذا التوزيع قد حدده طبيعة الميدان الذي أجرينا فيه التوزيع قاعة الأساتذة ،المكاتب،الحرم الجامعي وكان ذلك في فترة كورونا .

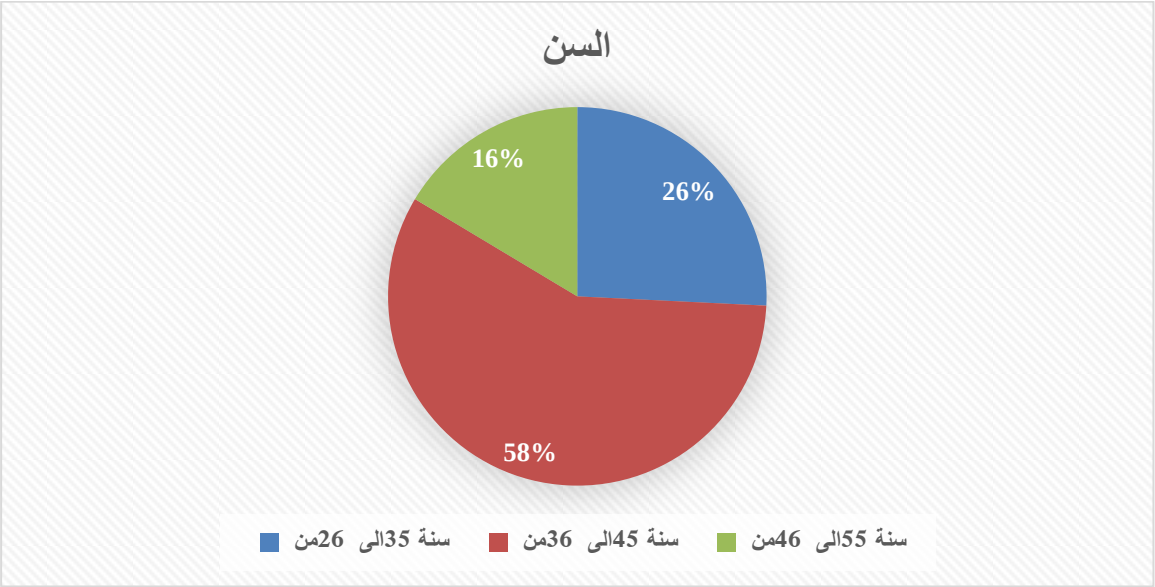
فمن خلال النسب التي يوضحها الجدول نجد أن العنصر الذكري من الأساتذة يتواجد بقوة وهذا راجع إلى أن الأستاذ الجامعي لا يجد أي قيود أو عراقيل تمنعه من التواجد بالجامعة، حتى وفي ظل فترة كورونا فقد كانوا متواجدين لاسيما فترة الإمتحانات التي تفرض على الجميع التواجد لضمان حسن سيرها ،كما انه هناك البعض من الأساتذة لديهم مسؤوليات إدارية (رئيس قسم،نائب رئيس قسم،...) ،كما أن العديد من الأساتذة من يفضل قضاء وقته بالجامعة والتواصل مع زملائه من الأساتذة ومناقشة العديد من القضايا ، على غرار المرأة التي تجد نفسها أمام مسؤوليات عديدة من بينها مسؤولية الأسرة لكون الأغلبية متزوجات مما يمنعهن ذلك من التواجد بالجامعة طيلة فترات الأسبوع ،كما انه لكورونا كان لها تأثير كبير عليهن فالكثير منهن يفضلن البقاء في المنزل على مغادرته .

7-2-حسب متغير السن:

جدول (08) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 26 الى 35 سنة	33	%25.8
من 36 الى 45 سنة	74	%57.8
من 46 الى 55 سنة	21	%16.4
المجموع	128	%100

شكل 8يُبيّن خصائص العينة حسب متغير السن



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 57،8% تمثل الفئة العمرية من [36-45] سنة تليها نسبة 25,8 % تمثل الفئة العمرية من [26-35] سنة،تليها نسبة 16,4% التي تمثل الفئة العمرية من [46-55] سنة.

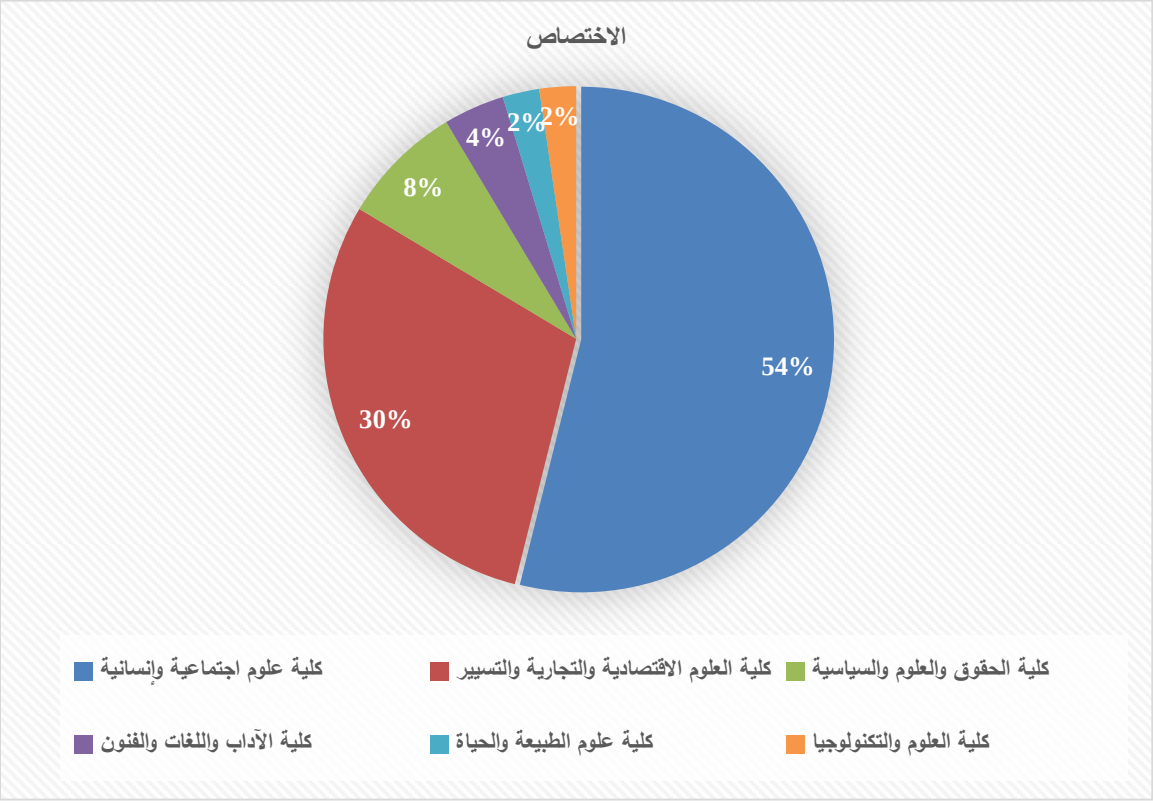
يتضح لنا من خلال النسب أن الفئة الغالبة هي الفئة العمرية من [36-45]وهي فئة فتية وهي الفئة التي تحوز على المؤهل العلمي الدكتوراه والماجستير كما يمكن إرجاع ذلك إلى أن معظمالأساتذة إن لم نقل أغلبهم ينجحون في مسابقات الماجستير أكبر من سن 30 سنة،كما أن فرص النجاح في مسابقات الماجستير تكون ضئيلة ،بالإضافة إلى أن هناك من يتخلى عن مواصلة مشواره في الدراسات العليا لأسباب مختلفة قد تكون أسرية أو مادية لفترة ثم يعاود مواصلة الدراسة،كما أن هناك من كانوا يُدَرسون كاساتذة في أحد الأطوار (الإبتدائي أو المتوسط أو الثانوي) وقد أمضوا سنوات عديدة بالعمل ،لكن طموحهم نحو مواصلة الدراسة والتواجد في الوسط الجامعي من خلال أن يصبحوا أساتذة فيه كان دافعا قويا للإلتحاق بالعمل في الجامعة،بالإضافة إلى أن أغلب الأساتذة يتوظفون بالجامعة بسن فوق 30 سنة وهذا راجع لقلة المناصب من جهة وإلى الشروط التوظيف التي تقرها الوزارة.

7-3-حسب متغير نوع الكلية:

جدول (09) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير نوع الكلية

الكلية	التكرار	النسبة المئوية
كلية علوم اجتماعية وإنسانية	69	%53.9
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	38	%29.7
كلية الحقوق والعلوم والسياسية	10	%7.8
كلية الآداب واللغات والفنون	5	%3.9
كلية علوم الطبيعة والحياة	3	%2.3
كلية العلوم والتكنولوجيا	3	%2.3
المجموع	128	%100

شكل 9يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع الكلية



من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدر بـ 53,9 % ممن يدرسون بكلية علوم اجتماعية وإنسانية،ونسبة 29,7 % ممن يدرسون بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير.

ونسبة7,8 %ممن يدرسون بكلية الحقوق والعلوم والسياسية،ونسبة3,9 %ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون،ونسبة2,3 %ممن يدرسون بكلية علوم الطبيعة والحياة،ونسبة 2,3 %ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا.

فمن خلال النسب نجد أن أغلب أفراد البحث من الأساتذة الجامعيين ينتمون لكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية وهذا راجع إلى أن معظم الأساتذة أصبحوا في الآونة الأخيرة يتجهون لمثل هذه التخصصات في مسارهم التكويني وهذا راجع إلى محاولة الدولة عبر العديد من خطاباتها المنادية بضرورة دعم وتطوير مثل هذه الإختصاصات وتشجيعها نظرا لأنها تظم العديد من التخصصات كعلم الإجتتماع وعلم النفس التاريخ،و الأثار ...وهذا التنوع ينعكس إيجابيا على إثراء الجامعة و المجتمع في آن واحد بالإضافة لأنها أصبحت تشهد تدفقا كبيرا وواسعا من طرف الطلبة خاصة الطلبة الذين ليس لديهم ميل نحو التخصصات العلمية أو أن مستواهم ضعيف بها.

كما نجد نسبة 26,7 %من المبحوثين ينتمون إلىكلية العلوم الاقتصادية والتجاريةوالتسيير كتخصصات مطلوبة ومهمة تتماشى مع التطورات الحاصلة بالجامعة من حيث أهميتها.

كما نجد نسبة 7,8 %من المبحوثين ينتمون إلى كليةالحقوق والعلوم والسياسية وهي تخصصات مطلوبة بكثرة خاصة عند خريجي اللغات والأداب كتخصصات بسيطة .

ونجد أيضا نسبة3,9 %من المبحوثين ينتمون إلىكلية الآداب والفنون والتي أصبحت في الآونة الأخيرة مطلب العديد كتخصصات مغايرة للتخصصات القديمة بالجامعة كالعلوم الإجتماعية والإنسانية والحقوق.

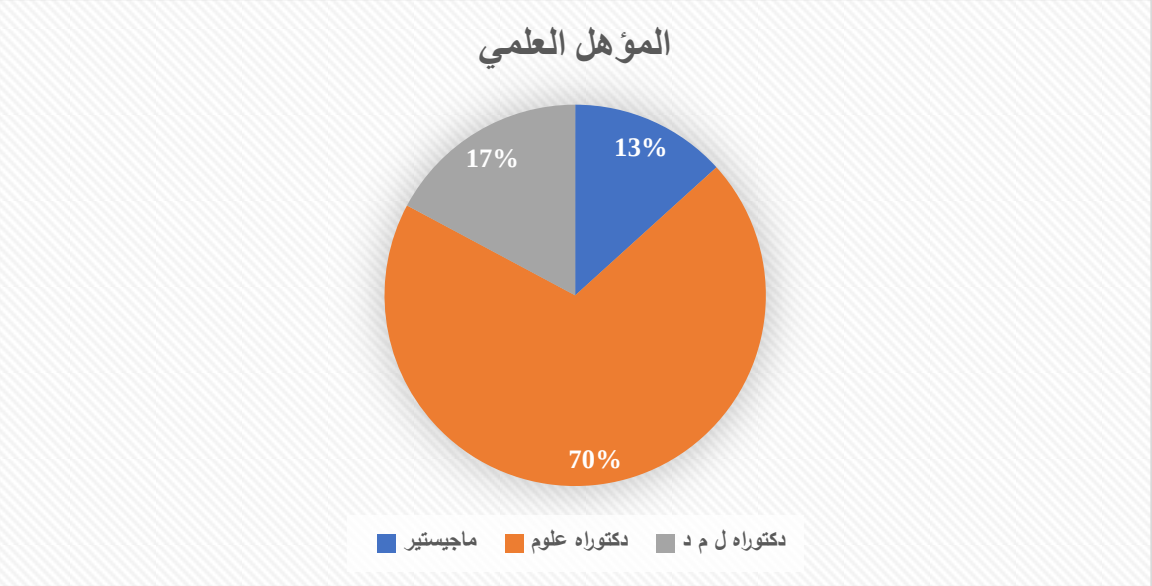
وكما نجد أيضا نسبة 2,3 %في كل من إختصاص بكلية العلوم والتكنولوجيا والعلوم الطبيعة والحياة كتخصصات مدعمة من طرف الدولة في الحوار الأكاديمي لأصحاب القرار لأنها تعتمد بالأساس على البحوث التجريبية والإختراعات والإكتشافات على الأقل هذا ما تأمله الدولة من هذه التخصصات،ولأنها تحاول دعم فكرة التنمية الإقتصادية التي ترغب الدولة الجزائرية في تحقيقها.

7-4-حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول (10) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ماجيستير	17	%13.3
دكتوراه علوم	89	%69.5
دكتوراه ل م د	22	%17.2
المجموع	128	%100

شكل 10 يبين توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 69,5% من الأساتذة متحصلين على درجة الدكتوراه علوم ،بالمقابل نجد أن نسبة 17,2% ممن هم متحصلين على درجة دكتوراه ل م د،في حين نجد أن نسبة 3،13% ممن هم حاصلين على مؤهل الماجستير.

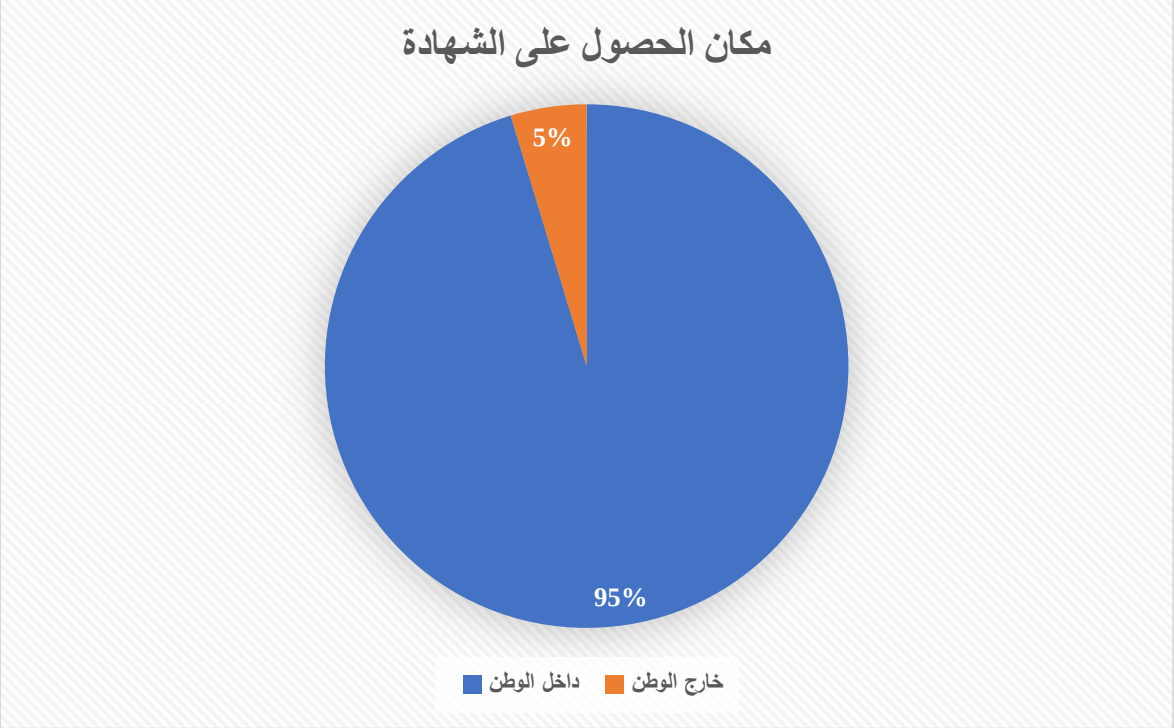
فمن خلال النسب نجد أن الفئة الغالبة هم فئة الأساتذة المتحصلين على شهادة الدكتوراه علوم مقارنة مع عدد المتحصلين على درجة الدكتوراه **ل م د** و شهادة الماجستير ويمكن تفسير ذلك بالنسبة للأساتذة المتحصلين على الدكتوراه علوم هم فئة الأساتذة القدامى في ظل نظام الكلاسيكي الذي كانت تعتمده الدولة والمتأخرين في إعداد رسائلهم والتي دامت لأكثر من 6 سنوات إلى10 سنوات أما فئة الأساتذة المتحصلين على شهادة دكتوراه **ل م د** لأنه بموجب التعديلات والإصلاحات التي إعتمدتها الدولة مؤخرا في نظام التكوين اللذين هم بصدد تحضير رسالة الدكتوراه فإننا نسجل إنخفاضا وذلك يعود لتأخر هذه الفئة في إعداد الرسالة نتيجة الإنهماك في الأعمال التدريسية التي تأخذ كل وقتهم.

7-5-حسب متغير مكان الحصول على الشهادة

جدول (11) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير مكان الحصول على الشهادة

مكان الحصول على الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
داخل الوطن	122	%95.3
خارج الوطن	6	%4.7
المجموع	128	%100

شكل 11يُبيّن خصائص العينة حسب متغير مكان الحصول على الشهادة



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة95،3% من الأساتذة حاصلين على الشهادة من داخل الوطن،مقابل نسبة 7،4% ممن هم حاصلين عليها من خارج الوطن.

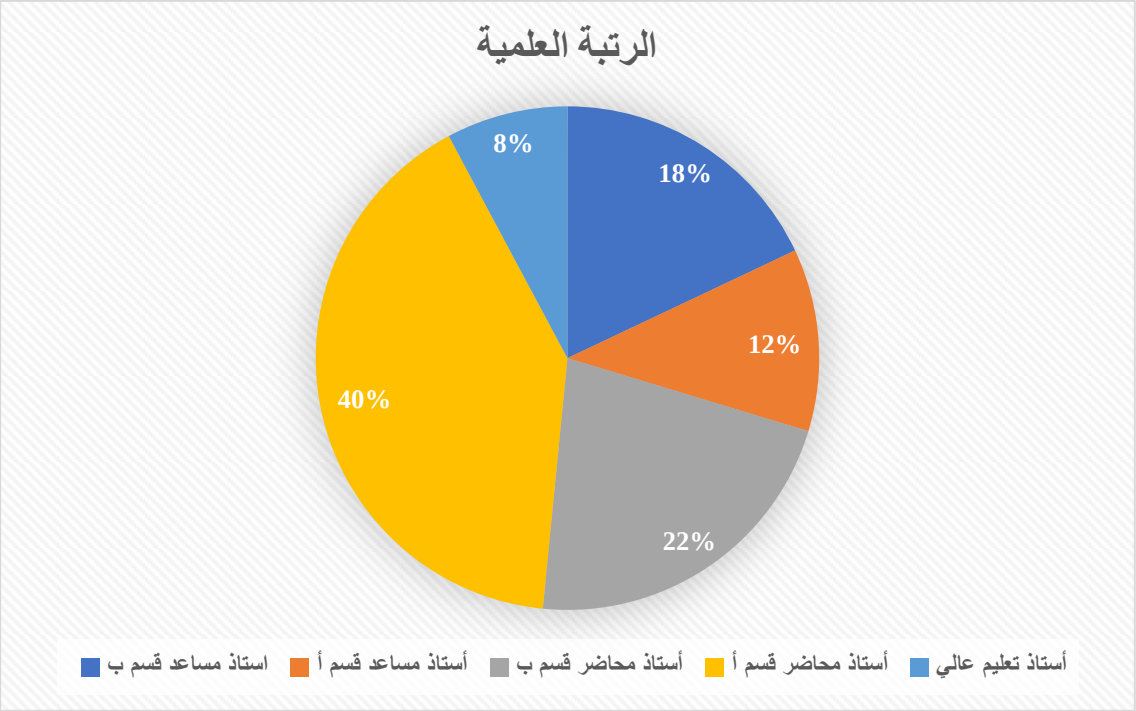
يتبين من خلال النسب أن النسبة العالية من الأساتذة متحصلين على الشهادة من داخل الوطن وهذا راجع إلى سياسة الدولة في تعميم ومجانية التعليم الذي سمح للعديد من مواصلة دراساته العليا وهذا كان حافز تشجيعي لهم للمنافسة على إجتياز مسابقة الماجستير والنجاح فيها ،أما بخصوص ممن تحصلوا على الشهادة خارج الوطن فهي نسبة قليلة جدا وهذا راجع لقلة التي سمحت لهم الظروف من مواصلة دراستهم بالخارج خاصة أولئك الذين حصلوا على منح دراسية بالخارج،أو الذين درسوا على حساب نفقاتهم المادية الخاصة وفضلو العودة للعمل إلى الوطن الأم والعمل بجامعاتهم.

7-6-حسب متغير الرتبة العلمية

جدول (1) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد قسم ب	23	%18.0
أستاذ مساعد قسم أ	15	%11.7
أستاذ محاضر قسم ب	28	%21.9
أستاذ محاضر قسم أ	52	%40.6
أستاذ تعليم عالي	10	%7.8
المجموع	128	%100

شكل 12يُبيّن خصائص العينة حسب متغير الرتبة العلمية



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 40,6%من الأساتذة يحوزون على رتبة أستاذ محاضر قسم (أ)،في حين نجد أن نسبة 21,9 % من الأساتذة ممن يحوزون على رتبة أستاذ محاضر قسم **(ب)**،في حين نجد نسبة 18,0 % من الأساتذة ممن يحوزون على رتبة أستاذ مساعد قسم (**ب)**،في حين نجد أن نسبة 11,7 % من الأساتذة ممن يحوزون على رتبة أستاذ مساعد قسم (أ)،وفي الأخير نجد نسبة 7,8%من الأساتذة ممن يحوزون على رتبة أستاذ التعليم العالي.

فمن خلال النسبنلاحظ أن الفئة الغالبة من الأساتذة في التعليم العالي هم من يحوزون على رتبة أستاذ محاضر قسم (أ) وهذا راجع على إلى أن الترقية بالجامعة الجزائرية تعتمد على نظام محدد وشروط معينة للإنتقال من رتبة إلى أخرى:

1- بالنسبة إلى ترقية رتبة أستاذ مساعد:هذه الترقية خاصة بالمعيدين،بحيث يشترط حصول هذا الأخير على شهادة ماجستير أو شهادة معادلة لها.

2- بالنسبة إلى الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر:بهدف الترقية لهذه الرتبة يجب أن تتوفر في الأساتذة المساعدين الشروط التالية :

- 03 سنوات أقدمية في منصب أستاذ مساعد
- دكتوراه دولة أو شهادة معادلة لها
- تحقيق أعمال بيداغوجية وعلمية

3- بالنسبة إلى الترقية إلى رتبة أستاذ التعليم العالي:فإنه يدرج لهذا المسلك الأساتذة المحاضرون الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- 05 سنوات أقدمية
- إنتاج علمي وبيداغوجي

بالإضافة للإرتقاء إلىُ رتبتي أستاذ محاضر وأستاذ التعليم العالي يرفق الملف بالوثائق التالية :

أ- الوثائق الإدارية:تشمل الوثائق المتعلقة بالإدارة

ب- الوثائق العلمية :تشمل تقرير عن النشاطات البيداغوجية والعلمية(الأعمال العلمية،مقالات منشورة،الأعمال التي في طريق النشر...)[1]

فمن خلال هذه الشروط نجد أنه يصعب على بعض هذه الفئات الوصول بسرعة إلى التدرج في الترقيات بالإضافة إلى الأعباء التدريسية الكثيفة والتي تشغل معظم وقت هذه الفئة،كما أن الجامعة تشترط الإنتاج العلمي وهذا ما يزيد من عبئ الأستاذ الجامعي في العمل على تحصيل هذا الشرط .

7-7-حسب متغير سنوات العمل

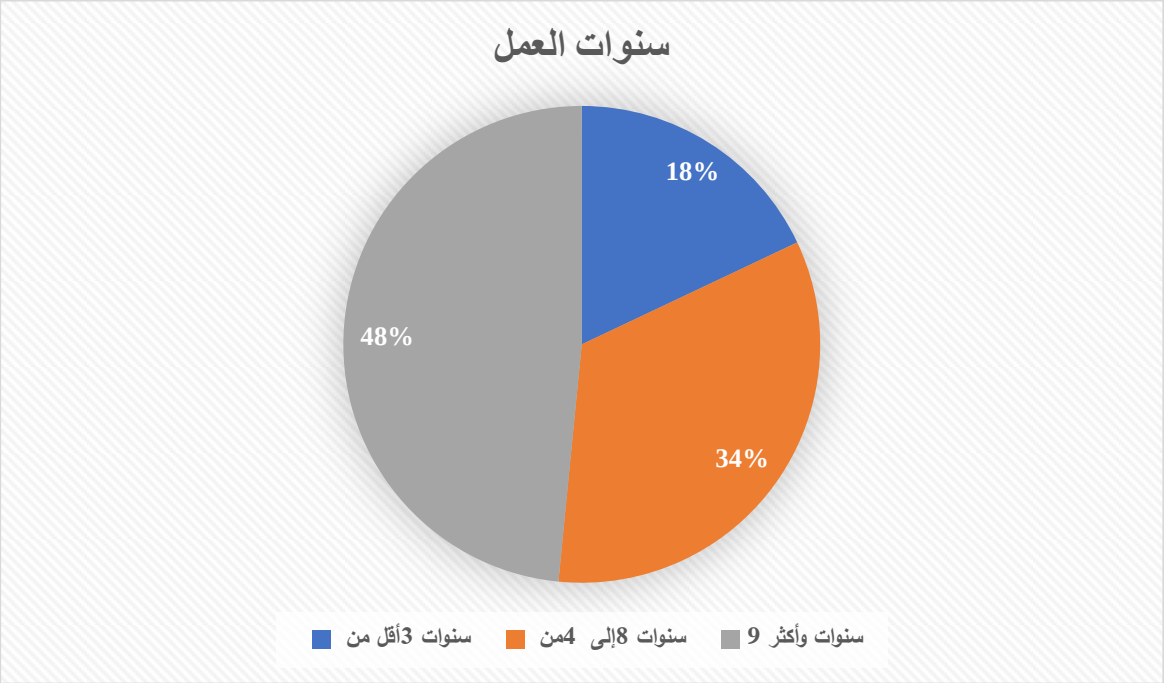
جدول (2) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير سنوات العمل

سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية

[1]بوحنية قوي،**تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات**،ط1،مركز الكتاب الأكاديمي، عمان،الأردن، 2010،ص ص402 403.

أقل من 3 سنوات	23	%18.0
من 4 إلى 8 سنوات	43	%33.6
9سنوات وأكثر	62	%48.4
المجموع	128	%100

شكل 13يُبيّن خصائص العينة حسب سنوات العمل



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 53,9 % من الأساتذة يدرسون بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ،تليها نسبة 29,7 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتكنولوجية،ونسبة 7,8 % ممن يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية،مقابل نسبة 3,9 % ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون،مقابل نسبة 2,3 % ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة،مقابل نسبة 2,3 % ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 48,4% ممن لديهم خبرة عمل تفوق(9) سنوات فأكثر ،في حين نجد أن نسبة 33,6% ممن لديهم خبرة عمل تتراوح ما بين(4-8) سنوات ،في حين نجد أن نسبة 18,0% من لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات .

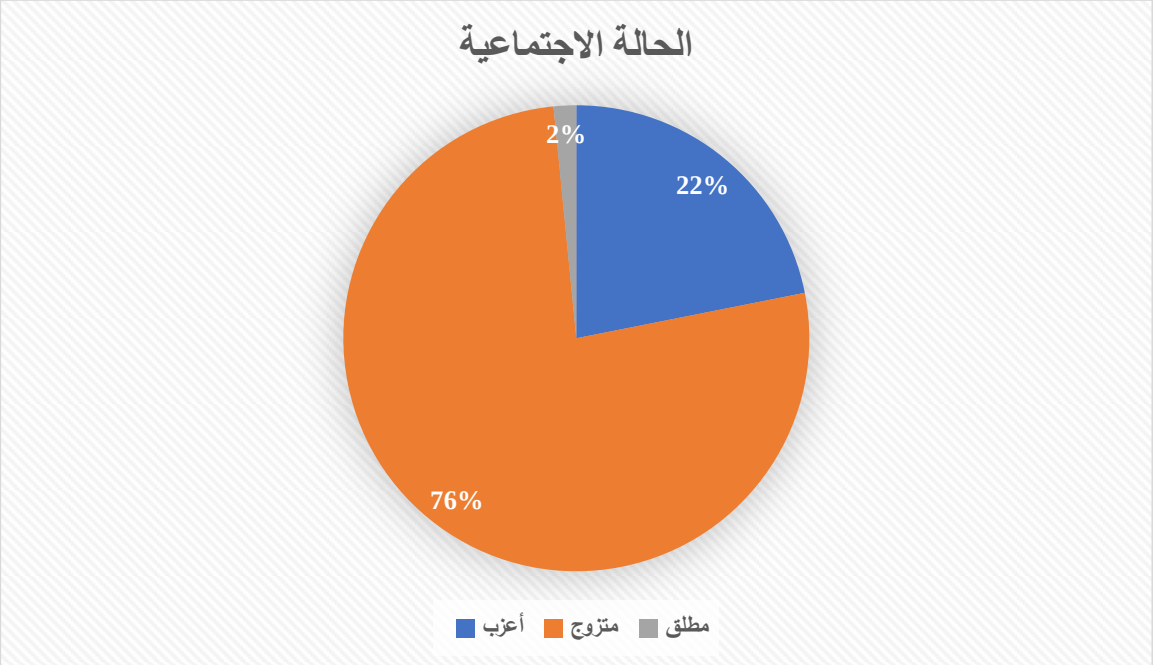
من خلال النسب نجد أن الفئة الغالبة من الأساتذة من لديهم خبرة عمل تفوق 9 سنوات فأكثر وهذا الأمر مرتبط بشروط الترقية،بالإضافة إلى أن العديد من الأساتذة يسعون إلى التدرج بالترقيات لذلك نجدهم مهتمين كثيرا بالنشر والبحث بغية الترقية ،وكذلك إلى أن هذه الفئة كان توظيفها سلسا مما جعلها تكتسب خبرة كبيرة في مجال العمل الأكاديمي.

7-8-حسب متغير الحالة الإجتماعية

جدول(3) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الإجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	28	%21.9
متزوج	98	%76.6
مطلق	2	%1.6
أرمل	/	/
المجموع	128	100

شكل 14يُبيّن خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 76.6%هم من فئة المبحوثين المتزوجين،بالمقابل نجد نسبة21.9%، من الأساتذة من فئة العزاب ،في حين نجد أن نسبة 1.6% من فئة الأساتذة المطلقين،وأخيرا نسبة 0,00% من فئة الأرامل .

من خلال النسب نجد أن نسبة الأساتذة المتزوجين هي الأعلى وهذا راجع إلى أن طبيعة المجتمع الجزائري محافظ ويشجع على الزواج المبكر بالنسبة للرجل وتدفعه لتكوين أسرةمن أجل إستقراره الإجتماعي و العاطفي.

كما نجد نسبة 21.9% من الأساتذة عزاب لكلا الجنسين ويرجع ذلك فئة الرجال إلى الظروف المعيشية الصعبةوالغلاء الذي تشهده البلاد والذييمنعهم من الزواجويدفعهم ذلك نحو التفكير في تكوين أنفسهم جيدا من الناحية المادية وهذا سيأخذ منهم سنوات من حياتهم،بالإضافة إلى التغير في ثقافة الفرد التي تميل إلى تأخير الزواج للبحث عن الشريك المانسب نتيجة المخاوف التي يعيشها الشباب نحو سوء إختيار شريك الحياة،أما فئة النساء فأصبحن يعين تماما بضرورة التحرر من القيود الأسرية والإجتماعية التي كانت تحتم عليهن الزواج المبكر،فلم يعد السن لديهن مقياس فقد أصبحن يفضلن إكمال مشوارهن العلمي والتفكير بالعمل والوظيفة على حساب تكوين أسرة،وهذا ما أدى إلى إنتشار ظاهرة العنوسة لديهن.

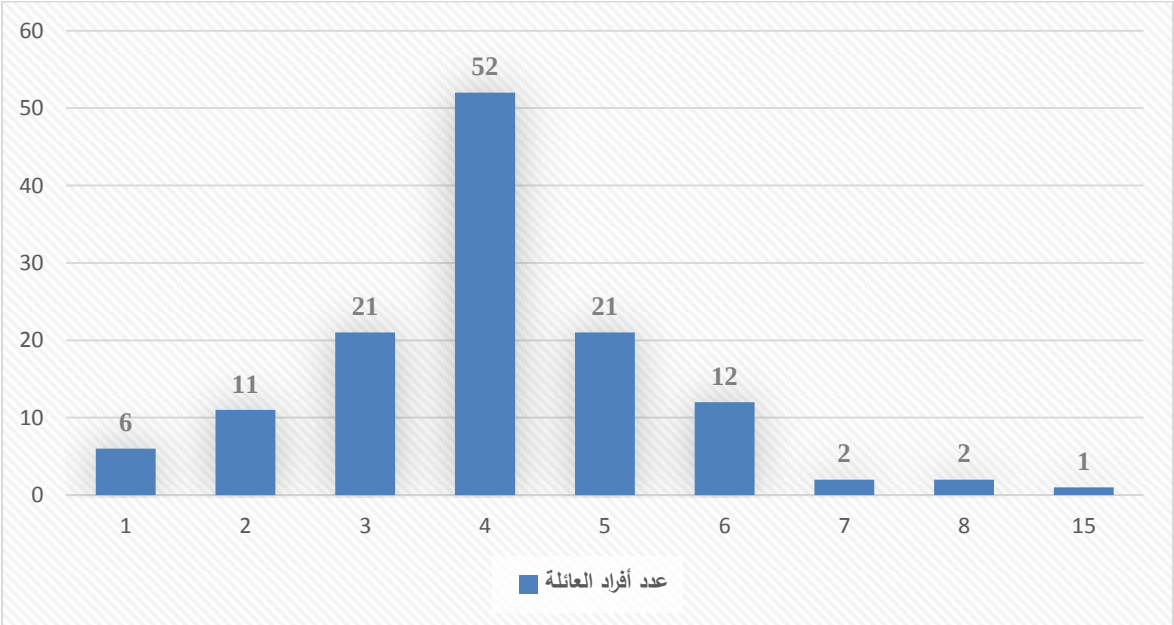
فقد أصبحنا نشهد تغير واضح في القيم والعادات والتقاليد بالمجتمع الجزائري نتيجة لجملة التحولات المختلفة التي ضربت عمق البنى الإجتماعية والأسرية والتي أدات إلى التغير الواضح الذي نشهده الآن.

7-9-حسب متغير عدد أفراد العائلة

جدول (4) يبين خصائص العينة حسب عدد أفراد العائلة

عدد أفراد العائلة	التكرار	النسبة المئوية
1	6	%4.7
2	11	%8.6
3	21	%16.4
4	52	%40.6
5	21	%16.4
6	12	%9.4
7	2	%1.6
8	2	%1.6
15	1	%0.8
المجموع	128	%100

شكل 15يُبيّن خصائص العينة حسب عدد متغير أفراد العائلة



من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 40,01 % ممن لديهم عدد (04)أفراد في العائلة،ونسبة 16,4% ممن لديهم عدد بين (3 و5)أفراد،ونسبة 9,4% ممن لديهم(06)أفراد،في حين نجد نسبة8,7% ممن لديهم (02) من أفراد العائلة،ونسبة 4,7% ممن لديهم (01)فرد،وأخيراً نجد نسبة 1,6% ممن لديهم(7و8)أفراد من العائلة ونسبة 0,8% ممن لديهم عدد15 فردا من العائلة.

من خلال النسب يتضح لنا أن أغلب الأساتذة لديهم عدد(04)أفراد من العائلة،وهذا يدل على أن أغلبهم يشكلون عائلة نووية تتكون من الأب والأم والأولاد،وهنا تجدر الإشارة بأن أغلب الأساتذة يفضلون الإستقلالية في السكن والخروج من البيت العائلي (العائلة الممتدة)،حتى ولو لم يكن الأستاذ يملك سكناً خاصاً،فإنه يقوم بكراء منزل،خاصة أن عمله الأكاديمي يتطلب أن يكون مستقلاً لأجل إيجاد مجال للعمل بكل أريحية بعيدا عن الفوضى التي دائما تكون بالعائلة الكبيرة.

في حين نجد أن البعض منهم من له عدد أفراد عائلة كبير يتراوح مابين 8 و15 فرداً وهذا راجع لكونهم ما زالو يقطنون مع العائلة الكبيرة ،نظراً لعدم إمتلاكهم لسكن خاص،نتيجة أزمة السكن التي يعيشونها مما يضطرون لتحمل كل الحياة والظروف بالعائلة الكبيرة،وهذا بدوره يؤثر على عملهم الأكاديمي بالدرجة الأولى.

وعليه تجدر بنا الإشارة في هذا الموضع بأن أغلب الأساتذة يربطون ضعف الأجر و ضيق المسكن بعدد أفراد العائلة خاصة لما يكون عددا كبيرً.

خاتمة الفصل :

من خلال ما قمنا بعرضه في هذا الفصل والذي تطرقنا فيه إلى ضبط الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك عبر مراحل هذه الدراسة من أجل جمع وتفسير وتحليل البيانات والمعطيات المتعلقة بأفراد مجتمع البحث ومتغيرات موضوع الدراسة ومن ثم إستنتاج نتائج علمية وموضوعية .

حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى مجالات الدرسة بحدودها الثلاث: (البشرية،الزمانية ،المكانية)،وأيضا تعرفنا على مجتمع الدراسة وخصائصه (الجنس،السن،الرتبة العلمية،المؤهل العلمي، الإختصاص،الرتبة العلمية،سنوات العمل،الحالة الإجتماعية،عدد أفراد العائلة.) بالإضافة إلى التعرف على المنهج المستخم بالدراسة والذي هو المنهج الوصفي بالإضافة إلى المنهج الإحصائي ومن ثم عرض أدوات جمع المعطيات والتي تمثلت في :الدراسة الإستطلاعية،الملاحظة بالمشاركة،الإستمارة ،كما تطرقنا إلى إجراءات سحب عينة الدراسة ومعرفة خصائص العينة المبحوثة والتي تمثلت في(الجنس،السن ،الكلية،المؤهل العلمي،الرتبة العلمية،سنوات العمل،الحالة الإجتماعية...).

فمن خلال كل هذه المعطيات والأليات المنهجية والتي ستمكننا من معرفة مجتمع الدراسة وخصائصه والتي ستساعدنا على إستكمال الجانب التطبيقي فيما بعد.

الفصل الثاني

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

- **تمهيد**
- **أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى**
- **ثانياً: إستنتاجات الفرضية الأولى**

تمهيد:

تشكل مختلف العوامل الإجتماعية جملة المتغيرات المحيطة بالأستاذ الجامعي ،داخل بيئته الإجتماعية،بإعتبار الأستاذ الجامعي كائن إجتماعي يتأثر بكل ماهو محيط به،وعليه تعمل هذه العوامل على بالتأثير على أدائه الوظيفي.

وفي مضمون هذا الفصل سنقوم بعرض وتحليل المعطيات الميدانية الخاصة "**العوامل الإجتماعية**"بالمؤسسة الجامعة من خلال النتائج المتوصل إليها في نفي أو إثبات الفرضية القائلة:"**تعمل العوامل الإجتماعية على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي**".

أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

من خلال تحليل بيانات المحور الأول الخاص بالعوامل الاجتماعية التي افترضنا انها تعمل على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي سنعرض في مايلي النتائج المتوص اليها من خلال الجداول التالية:

1-عامل الأجر:

جدول (5) يبين الإشتغال بوظيفة أخرى قبل العمل بالجامعة وفق مؤشر الجنس

الجنس / الإشتغال بوظيفة أخرى		ذكر	أنثى	المجموع
نعم	ك	65	22	87
	%	75.6	52.4	68
لا	ك	21	20	41
	%	24.4	47.6	32
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام المقدر بـ نسبة 68% ممن أجابوا بـ نعم،مدعمة بنسبة 75,6% من فئة الذكور ،ونسبة 52,4%من فئة الإناث،بالمقابل نجد أن نسبة 32%ممن أجابو بـ لا،مدعمة بنسبة 47,6% من فئة الإناث،تليها نسبة % 24,4 من فئة الذكور.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد بينوا بأنهم كانوا يشتغلون في وظائف أخرى قبل الإلتحاق بالعمل الأكاديمي لاسيما فئة الذكور والتي كانت نسبتهم أعلى من نسبة الإناث وهذا راجع لأن الذكور يحبون الإشتغالبالعمل الأكاديميوهذا مايبررسعيهم

الـدائم لـذلك و التخلـي عـن الوظيفـة الأولى،خاصـة و أن بعضـهم كـانوا يشـتغلون بمهنـة التـدريس سـواء بالثانويـة أو المتوسـط أو الإبتـدائي وهنـاك مـن يشـتغل بأعمـال إداريـة بمختلـف المؤسسـات فمغـامرة تغييـر وظـائفهم إلـى التـدريس بالجامعـة إنمـا هـو إنتقـال مـن تلـك المسـتويات التدريسـية إلـى مسـتوى أعلـى بالتدريس،ففئـة الـذكور علـى غـرار فئـة الإنـاث تتمتـع بحـس المغـامرة وحـب التغييـر خاصـة فـي رحلـة البحـث لهـم عـن مكـان يثبتـون فيـه وجـودهم وإحـتلال مكانـة إجتماعيـة بـالمجتمع لهـا وزنهـا وإختيـار مهنـة التـدريس بالجامعـة وهـذا مـايبرر مستوىالطموح والهيمنة لديهم.

وفـي الجـدول المرفـق التـالي سـنتعرف عـن أسـباب ودوافـع تخلـيهم عـن الوظئفـة الأولـى والإلتحاق بالعمل بالجامعة .

كمـا نجـد أن النسـبة المتبقيـة مـن المبحـوثين قـد بينـوا أنهـم لـم يشـتغلوا بوظـائف أخـرى قبـل إلتحاقهم بالعمل بالجامعة،فهم مباشرة بدأو العمل بالجامعة كأساتذة جامعيين.

أما بالنسبة للذين أجابو بـ **نعم** لهم أسباب ودوافع للتخلي عن الوظيفة الأولى والتي سنوضحها من خلال الجدول التالي:

أسباب التخلي عن الوظيفةالأولى للإلتحاق بالعمل الأكاديمي (متعدد الإجابة)	التكرار	النسبة المئوية
المكانة الاجتماعية	25	%17.5
الأجر	45	%31.5
الرغبة المهنية	60	%42.0
إكتساب علاقات	8	%5.6

أخرى	5	%3.5
المجموع	143	%100

جدول(6) يبين أسباب التخلي عن الوظيفة الأولى والإلتحاق بالعمل الأكاديمي

ونجدأن نسبة 42,0%ممن إختارو التخلي عن وظيفتهم الأولى لسبب الرغبة المهنية ،تليها نسبة 31,5% ممن إختارو ذلك بسبب الأجر،تليها نسبة 17,5% راجع لسبب المكانة الإجتماعية ،في حين نجد نسبة 5،6% بسبب إكتساب علاقات ،تليها نسبة 3،5% تتمثل في أسباب أخرى.

فنلاحظ من خلال النتائج أن أغلبية الأساتذة الجامعيين كانوا يشتغلون بوظائف أخرى قبل إلتحاقهم بوظيفة كأستاذ**مساعدب** بالجامعة وهذا راجع إلى عدة أسباب ودوافع بحيث نجد أن تلك الأسباب قد تنوعت وتعددت من وجهة نظرهم ولعل أهم تلك الدوافع على الإطلاق وجود **الرغبة المهنية**بنسبة مقدرة بـ42,0 %وذلك لأن العمل بالجامعة**كأستاذ جامعي**يعد رغبة الكثيرين فهو يشكل ملاذ العديد منهم في العمل داخل أسوار الجامعة وأن يصبح أحد أعضاءها الأكاديميين ،نظرا لما تحتله الجامعة من مكانة مرموقة في المجتمع حتى أنه عند البعض منهم تمثلت بحلم الصبا حسب بعض الإجابات وقد كانت بعض الإجابة في قول أحدهم (كنت أحلم دائما منذ كنت صغيرة بأن أصبح استاذة جامعية) ،في حين من كان تخليهم عن الوظيفة الأولى بسبب **الأجر**وذلك بنسبة مقدر بـ31,5 %وذلك لإعتقاد منهم أن وظيفة الأستاذ الجامعي تعد ذات أجر عالي جدا مع وجود العديد من الإمتيازات كالعلاوات ...وغيرها من الإمتيازات الأخرى،في حين أن البعض يبحث عن **المكانة الإجتماعية** داخل النسق المجتمعي الكلي،فمجرد كونه أنه أستاذ بالجامعة فهذا لوحده كاف ليمنحه شعورا مميزا بأن له مكانة كبيرة جدا تحظى بالإحترام من طرف أفراد المجتمع،فيما تمثلت الأسباب الأخرى من إكتساب علاقات إجتماعية

فالكثير منهم تكون لهم رغبة في تكوين شبكة علاقات لا حصر لها داخل الجامعة أو خارجها .

وفي ضوء التحليل السابق يتضح لنا أن تخلي أغلبية الأستاذة الجامعين عن وظيفتهم الأولى وإلتحاقهم للعمل كاساتذة بالجامعة يرجع إلى العديد من الأسباب والدوافع على إختلافها بالنسبة لكل واحد منهم.

جدول (7) يبين مستوى قيمة الدخل الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي

قيمة الدخل الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
منخفض	20	%15.6
متوسط	96	%75.0
عالي	12	%9.4
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلكبنسبة عامة مقدرة بـ75,0%قد أجابوا بأن الدخل **متوسط** ،بالمقابل نجد نسبة 15,6%ممن أجابوا بأن الدخل **منخفض**،وأخيراً نجد نسبة 9,4%ممن أجابو بأن الدخل **عالي**.

فمن خلال النسب نلاحظ أن أغلبية الأساتذة قد صرحوا بنسبة كبيرة بأن الأجر الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية **متوسط**وهو أجر غير ملائم حسب رأيهم وذلك بإعتبار أن للأستاذ الجامعي مكانته الخاصة وهيبته،وأن الجامعة تعد أعلى مراحل التعليم(قمة الهرم التعليمي) ،وقد إستمدت هذه المكانة من وظائفها التي تقوم بها لاسيما دورها المميز في نقل المعرفة وتكوين إطارات بشتى الإختصاصات وتهيئتهم لسوق العمل من جهة وإنتاج المعرفة بالإضافة إلى خدمة المجتمع.

وتجدر الإشارة هنا أن الأغلبية من الأساتذة من وجهة نظرهم قد وصلوا لهذه المرحلة كأساتذة بالجامعة بعد عناء كبير من التعب والإجتهاد خلال مسار دراسي طويل توج بداية بشهادة البكالوريا ثم الليسانس ثم الماستر (نظام الجديد) الماجستير(في ظل النظام القديم) ثم أخرها الدكتوراه والأخيرة تعد الشهادة العليا النهائية في النظام التعليم العالي بالجزائر،بالإضافة إلى أنه يقوم بعدة مهام ووظائف حددتها له القوانين المعمول بها بالجامعة الجزائرية ،فالتدريس لوحده يأخذ من الأستاذ جهد كبير جدا بين تحضير الدرس وإلقاءه والتواصل والتفاعل مع الطلبة ووضع الإمتحانات وتصحيح الأوراق ،بالإضافة إلى الإنتاج العلمي الذي يتمثل في إعداد البحوث ونشرها والمقالات ...إلخ، لذلك فهو يستحق أجرا عاليا.

كما وقد أكد المجلس الوطني للأساتذة (الكناس) أن الأستاذ الجامعي في الجزائر هو الأقل أجرا مقارنة بنظرائه في مختلف الدول سواء العربية والأجنبية وهذا بناءاً على دراسة أجراها مركز أبحاث التعليم العالي التابعة لجامعة شيكاغو الأمريكي الذي قام برصد أجور التعليم في13دولة عربية وأسفرت على أن أجر الأستاذ الجامعي بالجزائر هو الأضعف في العالم وهو أضعف من الأستاذ المغربي والتونسي والمالي والصومالي ....كما أسفرت الدراسة على أن أجرة الأستاذ القطري تساوي أجرة سنتين لأستاذ جامعي جزائري ،ومايتقاضاه أستاذ جامعي قطري خلال سنة يساوي مايتقاضاه أستاذ جامعي جزائري خلال 23 سنة [1]

ولهذا نجد العديد من الأساتذة الجامعيين دائما في حالة إضراب ومطالبات بزيادة الأجور بحيث تعد المطالبة بزيادة الأجر أمر يتكرر في كل مرة ،بحيث يرفع الأساتذة مطالبهم للجهات المعنية من أجل تحسين ظروفهم المعيشية عن طريق رفع أجورهم،والتي على حسبهم لم تراجع منذ سنة 2008 ،هذه الأخيرة التي لم تتحقق إلى الآن فالبرغم من

[1] ليلى ،ك ،أجر الأستاذ الجامعي الأضعف عالميا، elbilad.net/national/17607 2018/03/10

تعالي أصوات العديد من الأساتذة إلا أنها لم تجد أذان صاغية من طرف الجهات المعنية والوصية.

وعلى إثر ماتقدمنا به نستنتج أن الأجر الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي **متوسط** مما يجعل عامل الأجر مهم للغاية بالنسبة للأستاذ الجامعي لأنه يعد محرك له لبذل أقصى مجهوداته من جهة ،وأيضا مؤثر على أدائه بصفة دائمة وكلية.

جدول(8) يبين مدى كفاية الأجر مع متطلبات أمور الحياة وفق متغير الحالة الإجتماعية.

الحالة الإجتماعية / مدى كفاية الأجر		أعزب	متزوج	مطلق	المجموع
كاف	ك	2	8	/	10
	%	7.10	8.20	/	7.80
غير كاف	ك	12	48	1	61
	%	42.9	49	50	47.7
نوعا ما	ك	14	42	1	57
	%	50	42.9	50	44.5
المجموع	ك	28	98	2	128
	%	21.90	76.6	1.6	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين يبين أن نسبة 47،7%قد أجابوا بأن الأجر الذي يتقاضونه **غير كاف** ،مدعمة بنسبة50**%**من فئة المطلقين،وبنسبة 49% من فئة المتزوجين،ونسبة42,9%من فئة العزاب،بالمقابل نجد نسبة 44،5% ممن أجابوا بـ **نوعاما** ، مدعمة بنسبة50**%**من فئة المطلقين،ونسبة 50**%**من فئة العزاب،**ونسبة** 42,9% من فئة المتزوجين وفي الأخير نجد نسبة 7.8%ممن أجابوا بـ

كافٍ،مدعمة بنسبة 0%من فئة المطلقين،ونسبة 8,2%من فئة المتزوجين،ونسبة 7,1% من فئة العزاب.

فمن خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأن الأجر **غير كافٍ** لمتطلبات الحياة خاصة وأن الأستاذ الجامعيمثله مثل غيره من أفراد المجتمع له العديد من المتطلبات الحياتية ، ونجد فئة المطلقين قد صرحوا بعدم كفاية الأجر خاصةً في مثل حالتهم وهي النفقات الزائدة من كراء المنزل ونفقات الأولاد التي تقرها المحكمة عند وقوع أمر الطلاق خاصة إذا أعاد الزواج للمرة الثانية فإنه يصبح متكفل بأسرتين بدل أسرة واحدة .

كما نجد فئة المتزوجين والذين يرونبأن هناك عدة متطلبات من بينها متطلبات وإحتياجات الأسرة التي تتمثل في نفقات ولوازم المنزلمن مواد غذائية بالإضافة إلى الفواتير المتمثلة في : (فواتير: الكهرباء والغاز والماء) وملابس ونفقات العلاج عند المرض خاصة في ظل الأوضاع الحاليةالتي تشهدتها البلاد من غلاء للأسعار وبالتالي فإن الدخل لايتناسب مع متطلبات الحياة.

وكما نجد فئة العزاب الذين صرحوا بعدم كفاية الأجر وعدم تناسبه مع متطلبات الحياة وهذا لايساعدهم على تكوين وبناء أسرة نظرا لغلاء مصاريف الزواج بالمجتمع.

أما بالنسبة لفئة الذين يرون أن الدخل **نوعاما** يفي بمتطلبات الحياة خاصة فئة المطلقين فإنهم يبررون ذلك بأنه لديهم مدخول أخر غير الأجر من الجامعة.

أما بالنسبة للذين يرون أن الأجر كافٍ خاصة فئة المتزوجين فهم يبررون ذلك بأنها لاتوجد لديهم متطلبات كثيرة خاصة لأن معظمهم لديهم أفراد قليلة بالأسرة .أما فئة العزاب فهم يبررون ذلكبأنهم غير متزوجين ولا توجد لديهم مسؤوليات كثيرة.

من خلال ماتقدمنا به نستنتج أن عامل الأجر ومدى كفايته لمتطلبات الحياة يبقى غير كافٍ هذا الأمر الذي يجعل الأستاذ الجامعي دائم التفكير في الكيفية التي من خلالها

يتمكن من تلبية إحتياجات أسرته فهي تأخذ وتنستنزف جزء كبير لا يستهان به من مرتبه خاصة أولئك الذين لديهم عدد أفراد كبير من الأسرة بحيث تتعدد متطلباتهم وتختلف.

وكما هو معروف لدينا أن الأجر يعد من أهم المؤشرات الإقتصادية والإجتماعية فمن خلاله تستطيع أن تعرف مستوى معيشة ورفاهية الأفراد فعندما يكون الدخل كافيا يسمح للفرد بتلبية جميع إحتياجاته ويصل إلى درجة الرفاه والتنعم في الحياة والعكس صحيح إذا كان **غير كاف** مما ينعكس ذلك سلبا على أدائه التدريسي والبحثي،وهذا مالمسناه من خلال إجابات أغلبية الأفراد المبحوثين وعكسته النسب .

وعليه يمكننا القول بأن الأجر غير كافٍ بالنسبة للأستاذ الجامعي ولجميع متطلبات الحياة التي أصبحت مرهقة جدا مع غلاء المعيشة بإعتبار أن للأستاذ متطلبات كثيرة تجعله دائم السعي على توفيرها له و لأفراد أسرته.

جدول (9) يبين مدى توافق الأجر مع مجهودات الأستاذ الجامعي

مدى توافق الأجرمعمجهودات الأستاذ الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	%32.0
لا	87	%68.0
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة68،0% من الأساتذة قد أجابوا بـ **نعم** بأن الأجر الذي يتقاضونه **لا يتوافق** مع مجهوداتهم التي يبذلونها ،بالمقابل نجد أن نسب32,0%من الأساتذة قد أجابوا بـ **لا.**

من خلال النسب المبينة أعلاه نجد أن أغلبية الأساتذة يرون بأن الأجر الذي يتقاضونه **لا يتوافق مع مجهوداتهم**التي يبذلونهافحسب رأيهم فالتدريس لوحده يأخذ منهم جهد كبير بين تحضير وضبط الدروس وطبعها وهنا يجدر الإشارة بأن العديد من الأساتذة يقومون بطبعها من مرتباتهم فهي تأخذ جزء من مرتباتهم و إلقاء الدرس و التفاعل مع الطلبة

داخل حجرة الصف وهذا لوحده يأخذ جهدا كبيرا ،والإشراف على مشاريع الطلبة والطالبات ومتابعتهم ومناقشة تخرجهم بكل المستويات(ليسانس،ماستر،ماجستير،دكتوراه علوم/ل م د)،وكذلك إعداد أسئلة الإختبارات وتصحيح أوراق الإمتحانات ،بالإضافة إلى حضور الإجتماعات الدورية لأعضاء الكلية والقسم ،أما فيما يخص البحث العلمي فإن الأستاذ يقوم بعدة أعمال بحثية كالنشر الأبحاث والدراسات العلمية،تأليف الكتب ،...،بالإضافة إلى الأشغال والأعمال الإدارية.

إن تحقيق التوازن في سياسة الأجور بين مايبذله الأستاذ من جهد وبين متطلبات الوظائف التي يقوم بها أمر في غاية الأهمية بالنسبة للجامعة وللأستاذ الجامعي على حد سواء ،لاسيما أن الأستاذ الجامعي مثله مثل أي موظف له حقوق فمن حقه أن يحصل على أجر مناسب يتوافق ويتناسب مع مجهوداته داخل الجامعة أو خارجها.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الأستاذ الجامعي لا يشعر بالعدالة فيما يخص الأجر خاصة عندما يضع مقارانات بين مايتقاضاه هو وبين مايبذله من مجهود،كما انه يقارن بين مايحصل عليه من أجر كأستاذ جامعي بالجامعة الجزائرية وبين مايتقاضاه أستاذ جامعي أخر بالدول العربية.

فمن خلال ماتقدمنا به يمكننا القول أن الأجر الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي لا يتوافق مع مايبذلونه من مجهودات وهذا له تأثير سلبي على إثباط عزيمته ودافعيته نحو العمل ،فعندما يحصل الأستاذ الجامعي على أجر متوافق مع مجهوداته فإن ذلك يؤدي على رضاه وبالتالي تشجعيه على تقديم أداء أفضل.

جدول رقم (21) :يبين مدى مساعدة الأجر الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي على التوفير حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية / مساعدة الأجر على التوفير		أعزب	متزوج	مطلق	المجموع
يساعد	ك	3	3	0	6
	%	10.7	3.1	0	4.7
لا يساعد	ك	10	56	1	67
	%	35.7	57.1	50	52.3
نوعا ما	ك	15	39	1	55
	%	53.6	39.8	50	43
المجموع	ك	28	98	2	128
	%	21.9	76.6	1.6	100

من خلال الجدول أعلاه نجد ان الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ نسبة 52,3% قد أجابوا بأن الأجر الذي يتلقونه **لايساعد** على التوفير ،مدعمة بنسبة 57,1% من فئة المتزوجين،ونسبة 50% من فئة المطلقين،ونسبة 35,7% من فئة العزاب،بالمقابل نجد نسبة 43% ممن أجابوا بـ نوعاما ،مدعمة بنسبة 53,6% من فئة العزاب،ونسبة 50% من فئة المطلقين،ونسبة 39,8%من فئة المتزوجين،وأخيرا نجد نسبة 4,7% ممن أجبوا بـ يساعد ،مدعمة بنسبة 10,7% من فئة العزاب،ونسبة 3,1% من فئة المتزوجين،ونسبة 0,0% من فئة المطلقين.

من خلال النسب نجد أن النسبة الغالبة من المبحوثين قد صرحوا بأن الأجر الذي يتلقونه **لايساعدهم** على التوفيرخاصة فئة المتزوجين نظرا لعدة مسؤوليات الملقاة على عاتقهم،فهم يستهلكون كل الراتب في متطلبات الحياة الكثيرة والمختلفة وخاصة وأن

البعض لا يملك سكناً وبالتالي يلجأ إلى تأجيرسكن للعيش فيه،فالكثير من الأساتذةوحسب وجهة نظرهم فإن التوفير مستحيل إذا ماتمت مقارنة مايتقاضاه الأستاذ الجامعي مع ما يقوم بصرفه من الراتب بأمور مختلفة،لان التوفير سيمكن الأستاذ الجامعي من تحقيق بعض الطموحات بأمور الحياة كإقامة مشاريع خاصة،أو إستثمار النقود بمشاريع مشتركة .....إلخ.

فمسألة التوفير تعد حلم بالنسبة إليهم لأن الأستاذ يصبح منغمس في توفير المتطلبات الضرورية ويسعى جاهداً لتوفيرها خاصة مع إرتفاع تكاليف كل شيئ.

من خلال ماتقدمنا به يمكننا القول أن التوفير بالنسبة للأستاذ الجامعي يعد غير ممكناً في حالة الأجر الغير كافٍ لمتطلبات الحياة.

جدول (22) يبين الأجر والمستوى المعيشي للأستاذ الجامعي حسب متغير عدد الاولاد

عدد الأولاد / الأجر		1	2	3	4	5	6	7	8	15	المجموع
جيد	ك	1	1	1	6	/	/	/	/	/	9
	%	16.7	9.1	4.8	66.7	/	/	/	/	/	92
متوسط	ك	4	8	19	37	13	7	1	2	1	7
	%	66.7	72.7	90.5	71.2	61.9	58.3	50	100	100	71.9
منخفض	ك	1	2	1	9	8	5	1	/	/	27
	%	16.7	18.2	4.8	17.3	38.1	41.7	50	/	/	21.1
المجموع	ك	6	11	21	52	21	12	2	2	1	128
	%	4.7	8.6	16.4	40.6	16.4	9.4	1.6	1.6	0.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام المقدرة بـ نسبة 71,9% ممن أجابوا بأن الأجر يحقق لهم مستوى معيشي **متوسط** مقارنة بعدد أفراد العائلة،فهي مدعمة بنسبة 100% ممن لديهم عدد أفراد محصور بين (8-15) فرد ،وبنسبة90,5% من لديهم عدد (3) أفراد، ونسبة 72,7% من لديهم عدد (2) فردا،ونسبة 71,2%ممن لديهم عدد (4) أفراد،ونسبة66,7%ممن لديهم عدد (1) فرد،ونسبة61,9% ممن لديهم عدد (5) أفراد،ونسبة 58,3% ممن لديهم عدد(6) أفراد،ونسبة،وفي الأخير نجد نسبة 50%ممن لديهم عدد (7) أفراد،مقابل نسبة21,1% ممن أجابوا بـ **منخفض**،مدعمة بنسبة50%ممن لديهم عدد (7) أفراد،ونسبة41,7% ممن لديهم عدد(6) أفراد،ونسبة 38,1% ممن لديهم عدد(5) أفراد،ونسبة 18,2% ممن لديهم عدد(2) فرد،ونسبة 17,3% ممن لديهم عدد(4)

أفراد،ونسبة 16,7% ممن لديهم عدد(1)فرد،وأخيرا نسبة 4,8% ممن لديهم عدد(3) أفراد،كما نجد نسبة 7% ممن أجابوا بـ **جيد**،مدعمة بنسبة66,7% ممن لديهم(4) أفراد،ونسبة 16,7% ممن لديهم(1) فرد،ونسبة 9,1% ممن لديهم(2) أفراد،ونسبة 4,8% ممن لديهم(3) أفراد.

من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الغالبة من المبحوثين قدصرحوا بأن الأجر يحقق لهم مستوى معيشي متوسطوهذا راجع لعدم كفاية الأجر بالنسبة لهم فهناك من لديه من بين **8**- **15** فرد في العائلة ،وطبعا نحن نعلم ان عدد الأفراد الكبير بالأسرة يتطلب نفقات كثيرة فكل فرد له متطلباته التي يريدها خاصة في ظل الغلاء الفاحش الذي تعيشه البلاد وبالأخص في فترة وباء كرونا التي كانت لها تداعيات سلبية على المستوى الإجتماعي والإقتصادي ،بحيث إرتفعتالأسعار أضعافاً مضاعفة عما كانت عليه بالسابق وهذا ماأثر سلبا على الوضع الإقتصادي والإجتماعي للأسر الجزائرية بما فيهم الأستاذ الجامعي خاصة لما يكون عند البعض أفراد كثيرة بالعائلة .

في حين نجد أن نسبة ممن صرحوا بأن الأجر يحقق لهم مستوى معيشي**منخفض**خاصةأولئك كفإنهم يرجعون ذلك إلى **غلاء المعيشة**بنسبة 51,9%ثم تاتي **خلل في نظام الأجور** بنسبة 37,0%ثم تأتي **الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية للبلاد** بنسبة 11,1%.

أما النسبة المتبقية ممن صرحوا بان الأجر يحقق لهم مستوى معيشي جيد فأغلبيتهم يملكون عدد 2- 4 أفراد بالعائلة لذلك يسمح لهم الأجر الذي يتلقونه من تحقيق مستوى معيشي جيد وتوفير كل الإحتياجات للأفراد جميعا .

فمن خلال ماتقدمنا بهأن نجد الأجر يحقق مستوى معيشي متوسط للأستاذ الجامعي في حين هو يطمح لمستوى معيشي جيد،وهذا يحدث فارقا بالنسبة له بين مايريده وبين

ماهوموجود في الحقيقة ،وهذا له الأثر السلبي على نفسيته خاصة المتزوجين والذين لديهم عدد أفراد أسرهم كبير،والذي ينعكس سلبا على أدائهم بصفة عامة.

جدول (23)يبين الأجر وبحث الأستاذ الجامعي عن مزيدا أخر من الدخل حسب متغير الجنس

الجنس / الأجر والبحث عنمزيدا من الدخل		ذكر	أنثى	المجموع
نعم	ك	69	28	97
	%	80.2	66.7	75.8
لا	ك	17	14	31
	%	66.7	33.3	24.2
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثينوذلكبنسبة مقدرة بـ75,8% ممن أجابوا بـ **نعم**،مدعمة بنسبة 80,2%من فئة الذكور ،و بنسبة 66,7% من فئة الإناث،بالمقابل نجد نسبة 24,2% ممن أجابوا بـ **لا**،مدعمة بنسبة 66,7% من فئة الذكور ،ونسبة 33,3%من فئة الإناث.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد صرحوابأن الأجر لايحقق لهم مستوى معيشي جيد لذلك يبحثون عن مصادر أخرى لمزيد من الأجر خاصة فئة الذكور فهم دائمي السعي لذلك بخلاف فئة الإناث وحسب رأيهم فهم يبحثون عن عمل ضمن إطار

إختصاصهم وهو الجامعة والعمل الأكاديمي سواء ذلك في الجامعات العربية أو الجامعات الأجنبية أو حتى في المؤسسات الإقتصادية داخل أو خارج الوطن ... فالبرغم من أنهم إختارو مهنة العمل بالجامعة مهما تعددت أسباب ذلك إلا أنهم إصطدموا بواقع أخر أوضح لهم معاناة أخرى للأستاذ الجامعي بسبب الأجر الذي كان في إعتقادهم أنه يتقاضى أجرا عاليا ،إلا أن ذلك لم يكن صحيحا، مقارنة مع ما يتقاضاه الأستاذ الجامعي في بعض الجامعات العربية والأجنبية

ويمكننا هنا الإشارة إلى أن هناك بعض الأستاتذة الجامعيين بالجامعة الجزائرية ينادون بفتح **الإنتداب** للجامعات العربية أو الأجنبية وهذا كله لتحسين ظروفهم الإجتماعية وعلى رأسها **الأجر** ،وهذا الأمر يجعله الدائم التفكير في كيفية تحصيل دخل إضافي أو حتى الحصول على وظيفة ضمن إطاره الأكاديمي ولكن بأجر مرتفع لكي يعيش حياة كريمة هو وأسرته.

فمن خلال ماتقدمنا به نستنتج أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يبحثون عن مزيدا من الدخل وهذا لعدم كفاية الأجربالنسبة لهم و لتأمين حياة كريمة تحفظ له كرامته هو أسرته بالعيش ،وهنا يمكننا القول أنه إذا كان الأستاذ الجامعي يسعى للبحث عن أماكن أخرى لمزيداً من الأجر فكيف سيركز في أدائه التدريسي والبحثي؟كما أنه ستصبح له قناعات أخرى وهو التخلي عن العمل بالجامعة لصالح وظائف أخرى أو الإشتغال بالعمل الحر.

جدول(24)يبين إقتطاع جزء من الأجر لطباعة البحث

طباعة البحث	التكرار	النسبة المئوية
نعم	118	%92.2
لا	10	%7.8

المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 92,2% ممن أجابوا بأنهم يقتطعون جزاءاً من أجرهم لطباعة البحث ،بالمقابل نجد نسبة 7,8% ممن أجابوا بـ لا بانهم لا يقتطعون جزءا من مرتباتهم لطباعة البحث.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة يقتطعون جزءا من مرتباتهم لطباعة البحث وقد صرحوا بأن الأستاذ يتحمل نفقات الطباعة لوحده من دون مساعدة الجامعة أو أن هناك مساعدات مالية بهذا الشأن ،وهذا بحد ذاته يظهر عدم إهتمام الجهات المعنية بجزئية البحث سواء الطباعة أو النشر.

في حين نجد أن النسبة المتبقية من المبحوثين يصرحون بأنهم لا يقتطعون أي جزء من مرتباتهم لطباعة البحث.

فمن خلال ماتقدمنا به نستنتج أن الأستاذ الجامعي يقتطع جزء من مرتبه لطباعة البحث وهذا يؤثر بشكل سلبي على أمور أخرى بالنسبة إليه كباقي المسؤوليات المنوطة به .

جدول(25) يبين مدى مساهمة الجامعة في نفقات البحث للأستاذ الجامعي

مساهمة الجامعةفينفقاتالبحث	التكرار	النسبة المئوية
تساهم	9	%7.0
نوعا ما	41	%32.0
لا تساهم	78	%60.9
المجموع	8	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام وذلك بنسبةمقدرة بـ60,9%ممن أجابوا بـ **لاتساهم** ،مقابل نسبة 32,0% ممن أجابوا بـ **نوعاما**، وفي الاخير نسبة 7,0% ممن أجابوا بـ **تساهم.**

من خلال النسب نجد أن أغلب المبحوثين من الأساتذة قد أكدو بأن الجامعة **لاتساهم** في نفقات البحث وهذا راجع لعدم إهتمام الجامعة بالبحث عموما ، كما انها لاتضع في أولوياتها برامج مالية داعمة لإجراء البحوث لصالح الأستاذ الجامعي،فغياب مثل تلك البرامج التي من شأنها أن تساعد على تعجيل وتيرة البحوث بالجامعة قد أدى إلى إهمال شغف البحث لدى الباحث و لكي يجري الأستاذ البحوث فهو يعتمد على مدخوله الخاص من الأجر في إجرائها،وهذا ما يثير إستياء الأساتذة الجامعيين في الكثير من المرات حول عدم الدعم المادي من طرف الدولة.

وهنا تجدر الإشارة بأن تقدم البحوث بالدول الأوروبية أو بعض الدول العربية هو نتيجة الدعم المالي لإجراءها الذي يتقدمه إهتمام كبير جدا تطوير منظومة البحث العلمي بالجامعة على وجه خاص وبالدولة بوجه عامة.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأن الجامعة تساهم في نفقات البحث وأن تلك المساهمة تتمثل في : نشر البحوث وذلك بنسبة مقدرة بـ 66,7 % وهناك مساهمات أخرى بنسبة 33 % أما فيما يخص نشر الكتاب الجامعي فلا توجد مساهمات بهذا الشأن.

وعليه من خلال ماتقدمنا به يمكننا القول أن الجامعة لاتساهم بنفقات البحث للأستاذ الجامعي وهذا الأخير،يلجأ إلى إجراء البحوث على حسابه الخاص وإقتطاع جزء من أجره لذلك ،وهذا ما يؤدي إلى نقص دافعيته نحو إجراء البحوث ،أو إلى نقص كبير لعدد البحوث التي يجريها بسبب أنها تكون على حساب نفقاته .

جدول (26) يبين منح حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية

منح حوافزماليةلإجراء البحوثالتطبيقية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%11.7

لا	113	%88.3
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين المقدرة بنسبة 88,3 %ممن أجابوا بـ لا،بالمقابل نجد نسبة 11,7 % ممن أجابوا بـ نعم.

من خلال الجدول نلاحظ ان أغلب المبحوثين قد صرحوا بأن الجامعة لاتمنح حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية خاصة التخصصات العلمية التي تتطلب ذلك،فنحن نعلم جيدا أن تطوير البحث العلمي لايتأتى إلا بإجراء البحوث في مختلف التخصصات لاسيما التخصصات التكنولوجية والعلمية كالكيمياء والإلكترونيك التي تتطلب موارد خاصة،وهنا نجد إنعدام تام لتشجيع الأستاذ الجامعي على إجراء البحوث التطبيقية فتقل المبادرات ويصبح الأستاذ يركز على وظيفة التدريس فقط بإعتبار البيئة غير مشجعة على العمل التطبيقي أضف إلى ذلك النقص الفادح في المخابر والأجهزة والمواد.

فإنه من المستحيل أن ينتج الأستاذ الجامعي بحوثا تطبيقية في بيئة فقيرة لكل ماسبق ذكره ،وغياب الحوافز المادية التي من شأنها أن تدفع الأستاذ إلى بذل مجهود أكبر والعمل بجد في مجال تخصصه ،ومما لاشك فيه أن للحوافز دور بارز في تحفيز العاملين وهذا ماأكدته جل النظريات الإدارية ،فهو يدفع العامل لبذل جهد أكبر وتقديم أداء أفضل.

فمن خلال ماتقدمنا به يمكننا القول أن غياب الحوافز المادية له تأثير السلبي على معنويات الأساتذة الجامعيين كما وأنه مثبط لأدائهم.

جدول (27) يبين مدى توفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس

توفيرمستلزماتالعملالأكاديميفيمجال التدريس منالدخل	**التكرار**	**النسبة المئوية**

غالبا	58	%45.3
أحيانا	49	%38.3
نادراً	21	%16.4
المجموع	128	%100

من خلال الجدول نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين المقدرة بنسبة45,3 % ممن أجابوا بـ غالبا،بالمقابل نجد نسبة 38,3 % ممن أاجبوا بـ أحيانا،وفي الأخير تليها نسبة 16,4% ممن أجابوا بـ نادرا.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة قد أكدوا بأنهم **غالبا** ما يلجأون إلى توفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس من الدخل الذي يتحصلون عليه من الجامعة،الأمر الذي يعكس البيئة المادية للجامعة الجزائرية التي تخلو من قاعات تدريس مجهزة فهي مازالت لحد الأن تعاني من نقائص كثيرة،ففي العديد من المرات تكون عدد الكراسي ناقصة أو عدد الطاولات بحسب عدد الطلبة المرتفع بالفوج الواحد خاصة بحصة الأعمال الموجهة ،أو نقص عدد القاعات فلا يجد الأستاذ أن يقدم الحصة فيلجأ إلى تدريس الطلبة بقاعة المحاضرات أو تسريحهم،بالإضافة إلى بعض السبورات المهترئة فأحيانا يكتب الأستاذ بالطبشور أو يستعمل الماركور على حسب نوعية السبورة.

بالإضافة إلى عدم توفر المكتبات على المراجع الحديثة التي تساعد الأستاذ على مهمته التدريسية في تحضير الدرس،وهنا تجدر الإشارة بان بعض الأساتذة يشترون كتب ومراجع حديثة عند سفرهم بفترة التربصات بالخارج ليتمكنوا من توفيرها والإستفادة منها .

ففي العديد من المرات يلجأ الأستاذ إلى شراء الطباشير أو الماركور والممحاة ،بالإضافة إلى طباعة الدروس لتوزيعها على الطلبة من أجره الخاص ،حتى أوراق أسئلة الإمتحان

يقوم بطبعها على حسابه الخاص بالإضافة إلى إحضار Dataswog لعرض الدرس إن إستلزم الأمر ذلك في بعض التخصصات.

ويبررون ذلك بأن الجامعة لا توفر في الكثير من المرات تلك المستلزمات،ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بمهامه التدريسية على أكمل وجه فإنه يتحمل مصاريف بعض المستلزمات من حسابه الخاص ،وهذا بالإضافة إلى إفتقار القاعات إلى التدفئةشتاءاً والتهوئة صيفاً.

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه كيف سيعمل الأستاذ الجامعي في ظل إفتقار مستلزمات البحث بالمجال التدريس ؟ ففي الوقت الذي تعمل فيه بعض الجامعات العربية والغربية على تطوير جامعاتها من خلال توفير بيئة مادية مناسبة لتسهيل عمل الأستاذ الجامعي، والتي وصلت إلى حد توفير سبورات إلكترونية تفاعلية،وتجهيز القاعات بأحدث الوسائل وتزويدها بالأنترنت لمسايرة التطور التكنولوجي الحاصل بالعالم وتمكين الطالب من تحصيل المعرفة بظروف ممتازة وهذا كله بهدف تحسين جودة التعليم والحصول على أفضل النتائج،إلا أنه ولإستقرائنا للواقع ،نلاحظ أن الجامعة الجزائرية مازالت تقبع في مستنقع المشكلات والتأخر بحجة أنها لاتمتلك موارد كافية لذلك،إلا أن الحقيقة تكمن ليست في الموارد بل في التسيير وإنعدام الكفاءات التي من شانها أن ترفع مردود العمل الجامعي برمته.

ومن خلال ماتقدمنا به يمكننا القول أن الأستاذ الجامعي يلجأ إلى توفير نقص مستلزمات العمل الأكاديمي بمجال التدريس من أجرهوهذا مايؤثر سلبا على أدائه التدريسي .

جدول (28) يبين العوائق التي يواجهها الأستاذ الجامعي على المستوى البحثي حسب متغير الجنس

الجنس / مواجهة العوائق		ذكر	أنثى	المجموع
يواجه	ك	67	33	100
	%	77.90	78.6	78.1
لا يواجه	ك	4	1	5
	%	4.7	2.4	3.9
أحيانا	ك	15	8	23
	%	17.4	19	18
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين المقدر بـ نسبة 78,1%ممن أجابوا بـ **يواجه** ،مدعمة بنسبة 78,6% من فئة الإناث،وبنسبة 77,9% من فئة الذكور،بالمقابل نجد نسبة 18% ممن أجابوا بـ **أحيانا** ،مدعمة بنسبة 19 % من فئة الإناث ونسبة 17,4% من فئة الذكور،وأخيرا نجد نسبة 3,9% ممن أجابوا بـ **لا يواجه**،مدعمة بنسبة 4,7% من فئة الذكور،ونسبة 2,4% من فئة الإناث.

من خلال النسب أعلاه نستنتج أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة قد صرحوا بأنهم يواجهون عوائق بحثية مختلفة خاصة فئة الإناث فهن الأكثر تعرضاً لتلك الصعوبات الكثيرة ويمكن حصر تلك العوائق حسب إجابات المبحوثين في :

-عوائق مالية بنسبة 80,0% ،عوائق إدارية بنسبة 17,0%،عوائق أخرى بنسبة 3,0% وما يمكن إستنتاجه من هذه النسب أن العوائق المالية تأخذ حصة الأسد في ذلك بإعتبارها الشغل الشاغل للأساتذة الجامعيين خاصة إذا ماربطناها بمتغير الأجر الذي

تناولناه في الجدول رقم (11) والذي تبين أن الأجر غير كافٍ فهذا يعني أن الأستاذ لايستطيع تحمل أعباء مستحقات المالية للبحوث خاصة تلك التي تتطلب التجارب في التخصصات العلمية كالكيمياء مثلا فهي تحتاج إلى Produit وإلى مختبرات مجهزةوهي عادة تكون باهظة الثمن لايستطيع الأستاذ دفع ثمنها لإجراء البحوث خاصة أن معظمها يتم إستيرادها من الخارج.

كما تأتي أيضا العوائق الإدارية في المرتبة الثانية لكونها لها تأثير على الأستاذ الجامعي كمعيق أخر يحد من فاعلية الأستاذ الجامعي البحثية،وخاصة فئة الإناث التي معظمهن تواجه تلك البيروقراطية في الإدارة بكل حياء وحشمة ولا تستطيع مواجهة ذلك نظرا لسيطرة الفئة الذكورية على بعض المناصب الإدارية .

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية الأساتذة قد أكدوا بأن الأستاذ الجامعي يواجه عوائق كثيرة فيما يخص المستوى البحثي وقد تمثلت تلك العوائق في **عوائق مالية وعوائق إدارية**،بحيث تشمل **العوائق المالية في :**

- ضعف التمويل وقلة الميزانيات المخصصة للإنفاق على البحث
- إستمرار تدني مستوى الدعم المادي من طرف الدولة
- إنخفاض العائد الماديللعاملين في القطاعات البحثية
- غياب حوافز الإستثمار لمخرجات البحث العلمي والتطوير

أما **العوائق الإدارية** فقد تمثلت في :

- النصوص القانونية والإدارية التي تحكم العملية البحثية فتلك النصوص تقيد الإبداع البحثي للباحثين.
- بيروقراطية الإدارة وصعوبات الحصول على التقارير والنسب والمعلومات

وهناك معوقات أخرى تمثلت حسب وجهة نظر المبحوثين بـــ أنها معوقات سياسية ،بحيث أن للبعد السياسي دور في سيطرته على توجيه البحث.

ونحن نعرف جيدً أنه لا يمكن أن يكون هناك بحث علمي مالم يتوافر الدعم المالي،فالمال شرط ضروري من عناصر البحث العلمي ،وأن غيابه يعدم تماما وجود بحث علمي.

من خلال ماتقدمنا به يمكننا القول أن الأستاذ الجامعي يواجه عوائق عدة أبرزها العوائق المالية وتليها العوائق الإدارية والتي تؤثرا سلباً على أدائه التدريسي والبحثي على حد سواء.

2-عامل السكن:

جدول(29) يبين مكان إقامة الأساتذة الجامعيين

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
داخل الولاية	105	%82.0
خارج الولاية	23	%18.0
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين المقدرة بـ نسبة 82,0%ممن أجابوا داخل الولاية،بالمقابل نجد نسبة 18,0% ممن أجابوا بـ خارج الولاية.

من خلال النتائج نلاحظ أن أغلبية الأساتذة يقطنون بولاية الجلفةفمكان إقامتهم داخل الولاية وهذا راجع لأن أغلب من يتوظفون هم بالأساس مقيمين بالولاية وأيضا هناك من هو خارج الولاية لكنه مقيم ومستقر بالولاية .

أما بالنسبة للذين هم مقيمين خارج الولاية فإنهم قد نجحوا بمسابقات التوظيف بها إلا أنهم ليسو مقيمين بها بل يأتون لأداء مهامهم التدريسية والبحثية ثم يغادرون إلى ولاياتهم التي يقطنون بها

وهنا تجدر الإشارة حسب النسبة المئوية للمقيمين داخل الولاية المقدرة بـ 82,0% بأن الجامعة تنتهج سياسة واضحة بخصوص التوظيف برتبة أستاذ مساعد**(ب)**،فصحيح أنها تفتح العديد من المناصب ويكون الحق للجميع من مختلف الولايات إلا أن النسبة تعكس السياسة الحقيقية لنهج التوظيف بها المبني على عدة معايير .

جدول(30) يبين طبيعة السكن الذي يقطنه الأستاذ الجامعي وفق متغير سنوات العمل

سنوات العمل / طبيعة السكن		أقل من 3 سنوات	من 4 الى 8 سنوات	9 سنوات وكثر	المجموع
مؤجر	ك	7	25	22	54
	%	30.4	58.1	35.5	42.2
خاص	ك	13	13	18	44
	%	56.5	30.2	29	34.4
وظيفي	ك	1	/	18	19
	%	4.3	/	29	14.8
أخرى	ك	2	5	4	11
	%	8.7	11.6	6.5	8.6
المجموع	ك	23	43	62	128
	%	18	33.6	48.4	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أنالإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ42,2% ممن أجابوا بـ **مؤجر**،مدعمة بنسبة 58,1% ممن لديهم خبرة عمل تتراوح مابين(4-8)

سنوات،ونسبة 35,5% ممن لديهم خبرة عمل تتراوح مابين(4-8) سنوات،ونسبة 30,4ممن لديهم خبرة عمل تتراوح مابين(4-8) سنوات%بالمقابل نجد نسبة 34,4% ممن أجابوا بـ **خاص**،مدعمة بنسبة 56,5%ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات،ونسبة 30,2%ممن لديهم خبرة عمل تتراوح مابين(4-8) سنوات نسبة 29%ممن لديهم خبرة عمل 9 سنوات فأكثر،وكما نجد نسبة 14,8% ممن أجابوا بـ **وظيفي**،مدعمة بنسبة 29%ممن لديهم خبرة عمل 9 سنوات فأكثر،ونسبة 4,3% ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات,ونسبة 0,0%بدون إجابة ممن لديهم خبرة عملمابين(4-8) سنوات، وفي الأخير نجد نسبة 8,6% ممن أجابوا بـ **أخرى**،مدعمة بنسبة11,6**%**ممن لديهم خبرة عملمابين(4-8) سنوات،ونسبة 8,7%ممن لديهم خبرة عملأقل من 3سنوات ،ونسبة 6,5 %ممن لديهم خبرة عمل9 سنوات فأكثر.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية الأساتذة قد صرحوا بأن طبيعة السكن الذي يقطنون فيه هو **مؤجر**خاصةأولئك اللذين لديهم خبرة عمل تتراوح بين (4-8) سنوات وهذا راجع حسب رأيهم إلى أنهم لايمكلون سكناً خاصا بهم أو حتى وظيفي مما يدفعهم ذلك إلى البحث عن سكن لأجل الكراء وهنا تبدأ رحلة المعاناة والبحث عن سكن لائق ليقطن فيه هو وأفراد أسرته وبطبيعة الحال يقوم بإقتطاع جزء من أجره لتسديد أقساط الكراء والتي عادة تتراوح بين 10500 و 20000ألف دينارجزائري بالشهروهذا يعكس حجم معاناتهم مع السكن،ونفس الأمر بالنسبة لمن لديهم خبرة عمل 9سنوات فأكثر وخبرة عمل أقل من 3 سنوات وقد يرجع الأمر كما يراه البعض أساسا إلىالشروط الصعبة والمعايير التي حددتها الوزارة الوصية لإستفادة الأستاذ الجامعي من السكن الوظيفي والمتمثلة في:

- **الرتبة :**

- أستاذ التعليم العالي (10نقاط)

- أستاذ محاضر أ (8 نقاط)
- أستاذ محاضر ب 7 نقاط
- أستاذ مساعد أ 4 نقاط
- أستاذ مساعد ب 2 نقاط

- **الأقدميـــة:**(4 نقـاط لكـل سـنة) وكـل سـنة خـارج القطـاع فـي مـدة أقصـاها 10سنوات

- **الحالة العائلية:**

- المتزوج بدون اولاد 4 نقاط
- المتـزوج ولديـه أولاد 4 نقـاط زائـدة 0,5 نقطـة عـن كـل طفـل (ألا يتجـاوز عـدد الأطفال4)

- الأعزب الذي يفوق 45 سنة تمنح له 4 نقاط
- الأعزب الذي يقل عمره عن 45 سنة تمنح له 2 نقاط

- **عمل الزوج في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي**

- الزوجان أستاذان بـ 4 نقاط
- وأحد الزوجين أستاذ والأخر عامل في القطاع بـ 2 نقاط

فـالكثير مـن الأسـاتذة يـرون بـأن هـذه الشـروط بعضـها أو كلهـا تعـيقهم عـن الإسـتفادة مـن السكن بالإظافة إلى تأخر دراسة ملفات السكن وأيضا البيروقراطية التي لازالت تؤرقهم.

وهذا الحالة التي يعيشها الأستاذ الجامعي بدورها تنعكس بشكل سلبي على أدائه بشكل عام، بحيث يبقى شارد التفكير في كيفية البحث عن سكن يأويه هو وأفراد أسرته وهذا الأمر يبعده تدريجيا عن مهامه التدريسية والبحثية فيصبح يفتقر للوقت الكافي وللهدوء والسكينة والتركيز لتحضير دروسه.

في حين نجد نسبة من الأساتذة قدصرحوا بانهم يمتلكون سكن خاص خاصة من لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات إما قبل أو بعد إلتحاقهم بالعمل بالجامعة وهذا يغنيهم عن عناء البحث عن سكن لتأجيرها كما أنه يمنحهم شعور الإستقرار النفسي و هذا يساعده على تحضير دروسه بكل أريحية.

كما نجد نسبة من الأساتذة قد صرحوا بانهم يملكون سكنا وظيفيا أي يقيمون بسكن وظيفي ،فهم قد إستفادوا من سكنات وظيفية ويرجع ذلك لتوفرهم للشروط الإستفادة من السكن والتي كنا (قد ذكرناها سابقا).

فيما تبقى النسبة الأخيرة ممن أكدوا بانهم يقطنون ببيت العائلة ،وهم لا يملكون سوى غرفة واحدة به وبالتالي لايشعرون بالإستقلالية ويفتقدون للهدوء والراحة التي تساعدهم على العمل الأكاديمي كتحضير الدروس أو كتابة أبحاثهم.

من خلال ماتقدمنا به نجد بأن معاناة الأستاذ الجامعي مع السكن يعد معضلة حقيقية،بالنسبة لإستقراره النفسي والعاطفي وأيضا المهني كما أن لها تأثيرات أخرى إجتماعية كإهتزاز مكانته وقيمته بالمجتمع فيصبح أفراده ينظرون إليه نظرة دونية وبإستغراب ويقولون كيف لأستاذ جامعي لا يملك سكناً؟

وعليه نجد بأن عامل السكن مهم جدا بالنسبة للأستاذ الجامعي ،ولكن الأخير يعاني كثيرا من مشكلة السكن فكما كشفت عنه النسب أن أغلبية الأساتذة يقطنون بسكنات مؤجرة.

جدول31 يبين مدى توفر المسكن على شروط الراحة والإستقرار وفق متغير عدد أفراد العائلة

عددالأولاد / توفر المسكن على شروط الراحة		1	2	3	4	5	6	7	8	15	المجموع
يتوفر	ك	2	6	8	27	8	5	2	2	1	61
	%	33.3	54.5	38.1	51.9	38.1	41.7	100	100	100	47.7
لا يتوفر	ك	4	5	13	25	13	7	/	/	/	67
	%	66.7	45.5	61.9	48.1	61.9	58.3	/	/	/	52.3
المجموع	ك	6	11	21	52	21	12	2	2	1	128
	%	4.7	8.6	16.4	40.6	16.4	9.4	1.6	1.6	0.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن ام المقدرة بـ نسبة 52,3% ممن أجابوا بأن السكن لايتوفر على شروط الراحة والإستقرار مقترنة بعدد الأولاد وهي نسبة مدعمة بـ 66,7% ممن لديهم عدد (1) فرد،تليها نسبة 61,9% ممن لديهم عدد أفراد (3) أفراد ،تليها نفس النسبة ممن لديهم عدد (5) أفراد،وبنسبة58,3% ممن لديهم عدد (6) أفراد، ونسبة 48,1% ممن لديهم عدد (4) فردا،ونسبة 45,5% ممن لديهم عدد (4) أفراد،ونسبة66,7%ممن لديهم عدد (1) فرد،ونسبة61,9% ممن لديهم عدد (5) أفراد،ونسبة 58,3% ممن لديهم عدد(6) أفراد،ونسبة،وفي الأخير نجد نسبة 50%ممن لديهم عدد (2) أفراد ، مقابل نسبة 47,7% ممن أجابوا بـ **يتوفر**،مدعمة بنسبة100%ممن لديهم عدد (7) أفراد،ونسبة41,7% ممن لديهم عدد(6) أفراد،ونسبة 38,1% ممن لديهم عدد(15) فرد،ونفس النسبة ممن لديهم عدد(8) أفراد،ونفس النسبة ممن لديهم عدد(7) أفراد،ونسبة 54,5% ممن لديهم عدد(2) فرد،ونسبة 51,9% ممن لديهم عدد(4) أفراد،و نسبة 41,7%ممن لديهم عدد(6) أفراد،و نسبة38,1% ممن

لـديهم(5) أفـراد،ونفس النسـبة ممـن لـديهم عـدد(3) أفراد،ونسـبة 33,2% ممـن لـديهم(1) فرد.

مـن خـلال النسـب أعـلاه نلاحـظ أن أغلبيـة الأسـاتذة قـد صـرحوا بـأن السـكن الـذي يقطنـوه **لايتـوفر** علـى شـروط الراحـة والإسـتقرار مقارنـة مـع عـد الأفـراد خصوصـا أولئـك الـذين لـديهم مـن (1-6)أفـراد بالأسـرة ،فـالكثير مـنهم يشـتكون مـن ضـيق السـكن لكونـه يسـكن فـي عائلـة ممتـدة مـع الوالـدين والإخـوة ،أو ان السـكن لا يتـوفر علـى عـدد كبيـر مـن الغـرف وبالتـالي لايملـك الأسـتاذ غرفـة خاصـة لممارسـة عملـه فيـه وهنـاك وبالتـالي يفتقـر إلـى مكتـب مجهـز يحتـوي علـى مكتـب ومكتبـة كتـب خاصـة وجهـاز إعـلام ألـي وطابعـة، بالإضـافة إلـى إنعـدام شـبكة الإنترنـت إمـا لوجـود مسـكنه فـي منطقـة خاليـة مـن الشـبكة أو ضـعيفة بهاوهـذه الخيـرة تعتبـر ذات أهميـة بالغـة عنـد الأسـتاذ لأنهـا تربطـه بالعـالم وتجعلـه يطلـع علـى أخـر المسـتجدات فيمـا يخـص البحـوث العلميـة ،وهنـا يمكـن الإشـارة بهـذه النقطـة تحديـدا إلـى ضـرورة الإنترنـت فـي عمـل الأسـتاذ الجـامعي وهـذا ماكشـفه مـؤخرا جائحـة وبـاء كوفيـدا-19أيـن تـم فـرض علـى الأسـتاذبالتعليم الإلكترونيـة والتعامـل مـع طلبتـه إلكترونيـا سـواء فيمـا يخص الدروس أو المتابعة أو الإشراف.

فـي حـين أن بقيـة الأسـاتذة الذينصـرحوا بـأن المسـكن الـذي يقطنـوه يتـوفر علـى شـروط الراحـة والإستقرارخاصـة ممـا لـديهم عـدد أفـراد بـين(1-15) فـردا وهـذا لإمـتلاكهم سـكنات واسعة لديهم مما يساعدهم ذلك على تحضير الدروس وعمل الأبحاث.

مـن خـلال ماتقـدمنا بـه نجـد بـأن السـكن الـذي يقطنـه الأسـتاذ الجـامعي لايتـوفر علـى شـروط الراحـة والإسـتقرار لديـه وهـذا مـاينعكس سـلبا علـى الجانـب البحثـي والتدريسـي لديـه،وهنا تتجلى لدينا مدى أهمية عامل الأجر كعامل مساعد على أداء الأستاذ لمهامه.

جدول 32 يبين توفر المسكن على شروط الراحة وفق متغير الحالة الإجتماعية

الحالة الاجتماعية / توفر المسكن على شروط الراحة		أعزب	متزوج	مطلق	المجموع
يتوفر	ك	18	41	2	61
	%	14.1	32	1.6	47.7
لا يتوفر	ك	10	57	/	67
	%	7.8	44.5	/	52.3
المجموع	ك	28	98	2	128
	%	21.9	76.6	1.6	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ52,3% قد أجابوا بأن المسكن لا يتوفر على شروط الراحة،مدعمة بنسبة44,7% من فئة المتزوجين،ونسبة 7,8% من فئة العزاب، ونسبة00% من فئة المطلقين بالمقابل نجد نسبة 47,7 %، ،ممن أجابوا بأن المسكن يتوفر على شروط الراحة،مدعمة بنسبة 32%،من فئة المتزوجين،ونسبة 14,1% من فئة العزاب،ونسبة1,6% من فئة المطلقين.

فمن خلال النسب نجد أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأن المسكن الذي يقطنوه لا يتوفر على شروط الراحة خاصة فئة المتزوجين إذ يرون أن المسكن يتطلب شروط معينة للحياة فيه تضمن لهم الراحة والإستقرار،وهذا لأنهم يملكون أسرة متكونة من الأولاد أيضا،فالأستاذ المتزوج لا يجد مكانا أخر يذهب إليه غير منزله وذلك لمتابعة أبحاثه أو أعمال تطبيقية،فإن عدم توفر البيت على شروط الراحة كضيق السكن وقلة عدد الغرف، يمنعهم من أداء بعض المهام مما يؤثر ذلك على نفسيتهم التي تنعكس سلبا على الإنجاز لديهم.

كما ونجد فئة العزاب ممن أكدوا على عد توفر المسكن الذي يقطنوه على شروط الراحة،لأن هناك من لايجد راحته إلا في منزله العائلي ولايمكنه الخروج لمكان أخر والبقاء فيه عندما يتطلب الأمر إنجاز بعض المهام التدريسية والبحثية.

كما نجد بعض المتزوجين مما يرون توفر المسكن على شروط الراحة ،وربما راجع ذلك لأنهم يملكون مسكنا خاصاً مجهز،أو انهم يملكون المال الكافي لإقتناء كل ما ينقص المسكن ليكون أكثر راحة لهم ومساعد أكثر على تأدية مهامهم.

ومن خلال ماتقدمنا به يمكن القول أن أغلبية الأساتذة يعانون من أزمة السكن خصوصا أمر توفره على شروط الراحة ،لذلك نجد البعض ينهي مهامه في الجامعة أو أماكن المطالعة ....أو الذهاب لمكان أخر أكثر هدوءا ،وعليه نجد أن المسكن الذي لايتوفر على شروط الراحة لايعمل تحسين أداء الأستاذ بل يؤدي إلى العكس.

جدول33 يبين معاناة الأ ستاذ الجامعي مع أزمة السكن حسب متغير الجنس

الجنس / معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن		ذكر	أنثى	المجموع
غالبا	ك	71	34	105
	%	55.5	26.6	82
أحيانا	ك	9	4	13
	%	7	3.1	10.2
نوعا ما	ك	6	4	10
	%	4.7	3.1	7.8
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ82% قد أجابوا بـ غالباً،بأن الأستاذ الجامعي يعاني مع أزمة السكن ،مدعمة بنسبة55,5**%** من فئة الذكور،ونسبة 26,6% من فئة الإناث،بالمقابل نجد نسبة 10,2 %، ،ممن أجابوا بـ أحيانا،مدعمة بنسبة7 %في فئة الذكور،ونسبة 3,1**%**من فئة الإناث،بالمقابل نجد نسبة 7,8 %ممن أجابوا بـ نوعاما،مدعمة بنسبة 4,7% من فئة الذكور،ونسبة3,1% من فئة الإناث.

فمن خلال النسب نجد أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأن الأستاذ الجامعي يعاني من أزمة السكن،خاصة فئة الذكور بإعتبار أن الرجل هو الذي يسعى في توفير مسكن لأفراد أسرته،لانه هو من يتحمل مسؤولية ذلك بحكم طبيعة المجتمع الذي يضع الذكر في المرتبة الأولى وأيضا لقوامة الرجال عن النساء ،وهنا يجد الأستاذ الجامعي نفسه أمام تحديات مجتمعية تفرض عليه كرجل أن يتكل على نفسه وعليه أن يثبت ذلك من خلال تأمين مسكن لعائلته،إلا أن ذلك الأمر صعبا نوعاما في ظل عدم توفر السكن نظرا لعدة إعتبارات :من بينها عدم توفر المال الكافي لشراء منزل،وهذا على غرار فئة الإناث التي لاتحمل هم مسؤولية توفير السكن.

في حين نجد نسبة ضعيفة مابين الذكور والإناث ممن بينوا بأن الأستاذ الجامعي لا توجد لديه أية معاناة مع أزمة السكن.

وعليه يمكننا القول أن أزمة السكن التي يعاني منها الأستاذ الجامعي باتت معالمها واضحة،وهذا نتيجة الإضرابات المتكررة للعديد من الأساتذة ومطالبة الوزارة المعنية على توفير سكنات وظيفية لهم ،لأن ذلك يؤثر على مردوديتهم في الأداء البيداغوجي والبحثي.

جدول 34 يبين منح الجامعة قروض لشراء سكن

منح الجامعة قروض للأستاذ الجامعي لشراء سكن	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	%14.1

لا	110	%85.9
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 85,9% ممن أجابوا بـ **لا**،بالمقابل نجد نسبة 14,1% ممن أجابوا بـ **نعم**.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية الأساتذة قد أكدوا بأن الجامعة لاتمنح قروضا لشراء الأستاذ الجامعي لسكن محترم ،وهذا راجع لعدم إهتمامها بظروف الإجتماعية التي يعيشها الأستاذ ومعاناته المتكررة فيما يخص السكن ،بالإضافة إلى أن الخدمات الإجتماعية الموجهة للأستاذ الجامعي جد ضعيفة لاتقدم سوى القليل للأستاذ الجامعي،وهنا تجدر الإشارة إلى وجود تفسير منطقي بين الجدول رقم (29) الذي تبين من خلاله أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يقطنون بسكنات مؤجرة وهذا إن دل على شيء إنما يدل على التهميش الذي يعاني منه الأستاذ فيما يخص السكن .وقد أعلنت الوزارة مؤخرا عن قروض موجهة لأستاذ لشراء سكنا إلا أن البعض يصفها بسياسة **(ذر الرماد في الأعين)** وانها حلول ترقيعية وليست جذرية.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الجامعة لا تقدم قروضا للأستاذ الجامعي بغية شراء سكناً يستقر فيها رفقة أفراد أسرته.

جدول35 يبين تأثير بعد مكان الإقامةعلى أداء الأستاذ الجامعي

تأثير بُعد مكانالإقامة على أداء الأستاذالجامعي	**التكرار**	**النسبة المئوية**
يؤثر	119	%93
لا يؤثر	9	%7
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 93 % ممن أجابوا بـ يؤثر،بالمقابل نجد نسبة 7% ممن أجابوا بـ **لاتؤثر**.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أكدوا بأن بُعد مكان الإقامة يؤثر على أدائهم الوظيفي،وبحسب أراء الأساتذة فإن التنقل من مكان إقامتهم إلى الجامعة يؤدي إلى تأخيرهم في الكثير من المرات عن موعد الدرس،كما أن الأستاذ عند حضوره لقاعة الدرس يكون متعب ويشعر بالإرهاق الجسدي والنفسي ،وبالتالي يؤثر ذلك على فكره وعلى حسن سير الدرس في تفاعله مع الطلبة.كما أنه يبقيه في دائرة التفكير بين الذهاب والإياب، فعدم إستقراره بمكان العمل يؤثر على عمله البحثي كباحث.

في حين نجد الأساتذة اللذين يرون بأن بعد المسافة لا يؤثر على على أداء الأساتذة الجامعيين ربما راجع لإعتبارات شخصية .

من خلال ماتقدمنا به نجد أن بعد مكان الإقامة يؤثرعلىأداء الأستاذالجامعي خاصة الناحية النفسية والجسدية والفكرية وبالتالي يضعف أدائه خاصة الجانب التدريسي.

جدول 36 يبين مواجهة الأستاذ الجامعي صعوبات في التنقل إلى الجامعة

صعوبة التنقلإلى الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	58	%45.3
لا	70	%54.7
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين المقدرة بنسبة 54,7%، ممن أجابوا بـ **لا**،بالمقابل نجد نسبة 45,3% ممن أجابوا بـ نعم.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية الأساتذة قد أكدوا بأنهم لا يواجهون صعوبة التنقل إلى الجامعة وهذا راجع لكونهم يقطنون بالولاية فمن خلال الجدول رقم (28) وجدنا أن

أغلبية الأساتذة بنسبة 82,0% يقيمون داخل الولاية لذلك فهم لايجدون أية مشكلة في التنقل للجامعة فقط تنقل داخلي ضمن إطار الولاية.

فيما تبقى نسبة المبحوثين من الأساتذة الذين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبة في التنقل للجامعة لكونهم لايقطنون داخل الولاية فهم يقطنون بولايات أخرى وهناك عدة صعوبات تتمثل في :(بعد المسافة فهناك من تبعد المسافة عن الجامعة التي يعمل بها كأقل مسافة 300 كيلومتر وأكثرها 8000 كيلو متر)،وهناك أيضا عدم توفر وسيلة النقل فأغلبيتهم لايملكون سيارات خاصة للتنقل بهاوأيضا هناك قلة وسائل النقل والتي أحيانا تدفع الأستاذ إلى الإنتظار والتاخير وهذاما يجعلهم يواجعون تلك الصعوبات للتنقل إلى الجامعة التي يعملون بها قصد أداء مهامهم البيداغوجية.

جدول37 يبين تأثير بعد مكان الإقامة على أداء الأستاذ الجامعي

تأثير بُعد مكانالإقامة على أداء الأستاذالجامعي	التكرار	النسبة المئوية
يؤثر	119	%93
لا يؤثر	9	%7
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 93 % ممن أجابوا بـ يؤثر،بالمقابل نجد نسبة 7% ممن أجابوا بـ **لاتؤثر**.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أكدوا بأن بُعد مكان الإقامة يؤثر على أدائهم الوظيفي،وبحسب أراء الأساتذة فإن التنقل من مكان إقامتهم إلى الجامعة يؤدي إلى تأخيرهم في الكثير من المرات عن موعد الدرس،كما أن الأستاذ عند حضوره لقاعة الدرس

يكـون متعـب ويشـعر بالإرهـاق الجسـدي والنفسـي ،وبالتـالي يـؤثر ذلـك علـى فكـره وعلـى حسـن سـير الـدرس فـي تفاعلـه مـع الطلبـة.كمـا أنـه يبقيـه فـي دائـرة التفكيـر بـين الـذهاب والإياب، فعدم إستقراره بمكان العمل يؤثر على عمله البحثي كباحث.

فـي حـين نجـد الأسـاتذة اللـذين يـرون بـأن بعـد المسـافة لا يـؤثر علـى علـى أداء الأسـاتذة الجامعيين ربما راجع لإعتبارات شخصية .

مـن خـلال ماتقـدمنا بـه نجـد أن بعـد مكانـالإقامة يـؤثرعلىأداء الأستاذالجامعي خاصـة الناحية النفسية والجسدية والفكرية وبالتالي يضعف أدائه خاصة الجانب التدريسي.

-عامل المكانة الاجتماعية:

جدول38 يبين تقييم المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي

المكانة الاجتماعية للأستاذالجامعي	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	19	%14.8
متوسطة	89	%69.5
متدنية	20	%15.6
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة (69,5%) ممن أجابوا بـ متوسطة، بالمقابل نجد نسبة 15,6% ممن أجابوا بـ متدنية، وفي الأخير نجد نسبة 14,8% ممن اجابوا بـ جيدة.

من خلال النسب نلاحظ أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة قد صرحوا بأن مكانة الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية متوسطة وهذا راجع لتقدير مكانة الأستاذ الجامعي بإعتباره هو القائم على العملية التعلمية التعليمية لاسيما في تدريس الطلاب وإرشادهم وتوجيههم أكاديميا وإجتماعيا وتربويا.

وماتحظى به مهنة الأستاذ الجامعي بالمجتمع لدليل واضح على الوعي الإجتماعي بمكانة الأستاذ الجامعي ومايلعبه من دور فاعل لصالح المجتمع ولأفراده من خلال أعماله وممارساته سواء في محيطه المهني او الإجتماعي ،بحيث يبدا أفراد المجتمع بالشعور بأهمية التعليم الجامعي من خلال حصول أبناءهم على شهادة البكالوريا ،فقد كان ينظر لهذه الشهادة بأنها شرف من ينالها للدخول إلى أبواب الجامعة للدراسة وتلقي التعليم والتتويج بشهادة معينة في تخصص ما ،ومن يقوم بهذه العملية التكوينية للطلاب هو الأستاذ الجامعي ،وهنا يكون إعتراف إجتماعي صريح بالأستاذ الجامعي وبمكانته المميزة داخل الحرم الجامعي وخارجه.

في حين نجد نسبة من أوضحوا بأن مكانة الأستاذ الجامعي **متدنية** وهذا راجع لإنهيار القيم داخل المجتمع والتي أصبحت تحتقر مهنة التعليم وينظر إليها بأنها مهنة لا فائدة منها خاصة في ظل ما آلت إليه الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية ،بحيث أنه أصبح ينظر للمكانة الإجتماعية للأستاذ الجامعي بالمظاهر الخارجية والتي يتحكم فيها المظهر المادي مثل الراتب ،السكن، والسيارة .وهي مظاهر طغت على المجتمع لطغيان التفكير المادي .

فعندما يكون الأستاذ لايملك سكنا محترما ،أو لا يملك سيارة فإن ذلك يؤثر على رؤية المجتمع له وعلى هيبته ومكانته مما يشكل لدى الأستاذ الجامعي عقدة النقص بأنه أستاذ جامعيا ولا يملك شيئا مما ذكرنا .

أما بقية المبحوثين فقد أكدو بأن الأستاذ الجامعي يحظى بمكانة إجتماعية جيدة داخل الوسط الإجتماعي

وما يمكن قوله أن الإعتراف الإجتماعي بمكانة الأستاذ الجامعي له أهمية كبيرة للأستاذ الجامعي يربط بين مهنته وبين تقدير المجتمع له ،بيحث إعتراف المجتمع له يوفر لديه الإشباع النفسي ويضاعف من جهوده.

من خلال ماتقدمنا به وجدنا أن الأستاذ الجامعي يحظى بمكانة متوسطة بالمجتمع والتي من خلالها يعرف مدى قيمته ومكانته فيه،مما يؤثر ذلك على أدائه الوظيفي.

جدول39 يبين حظي الأستاذ الجامعي بالإحترام من طرف المجتمع حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة / الاحترام من طرف المجتمع		استاذ مساعد قسم ب	أستاذ مساعد قسم أ	أستاذ محاضر قسم ب	أستاذ محاضر قسم أ	أستاذ تعليم عالي	المجموع
يحظى	ك	22	7	20	44	8	101
	%	17.2	5.5	15.6	34.4	6.3	78.9
لا يحظى	ك	1	8	8	8	2	27
	%	0.8	6.3	6.3	6.3	1.6	21.1
المجموع	ك	23	15	28	52	10	128
	%	18	11.7	21.9	40.6	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ 78,9% ممن أجابوا بـ يحظى،مدعمة بنسبة34,4% ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم أ ،ونسبة17,2% ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم ب ،ونسبة 15,6% ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم ب، ونسبة6,3% ممن لديهم رتبة أستاذ تعليم عالي ،ونسبة 5,5% ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم أ، بالمقابل نجد نسبة 21,1% ممن أجابوا بـ لا يحظى،مدعمة بنسبة ونسبة6,3% ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم ب ،ونفس النسبة ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم ب، ونفس النسبة ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم أ،ونسبة1,6% ممن لديهم رتبة أستاذ التعليم العالي، ونسبة0,8% ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد ب.

من خلال النسب نجد أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة قد أجابوا بأن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام من طرف المجتمع ،نظرا لأن الأستاذ بصفته أكاديمي في الجامعة فذلك يخول له إحتلال تلك المكانة من طرف أفراد المجتمع ،ففي وقت سابق كان إحترام المعلم واجب وتم تنشئة الأبناء على ذلك وهي قائمة منذ الصغر،فقد كان المعلم يحظى بمكانة مميزة وخاصة جدا في المجتمع،والآن وبعد كل هذه السنوات لايزال الأستاذ الجامعي يحظى بالإحترام خصوصاً وأنه يدرس أبناؤهم ليصبحوا أطباء أو مهندسين.....وحسب النسب فإننا وجدنا أن افراد المجتمع لا يفرقون بين الرتب العلمية للأساتذة الجامعيين فهم يعرفون شيئاً واحدا وهو أنه أستاذ بالجامعة وفقط.

في حين نجد النسبة المتبقية وهي نسبة قليلة ممن أكدوا بأن الأستاذ لايحظى بالإحترام من طرف المجتمع ،وهذا راجع لعدة إعتبارت حسب رأيهم من بينها :تدني مكانة الأستاذ الجامعي نتيجة عدم تقديس العلم والعلماء عما كان بالسابق،بالإضافة إلى إعطاء مكانة للمال بدل العلم وهناك من يقلل من قيمة الأستاذ الجامعي عندما لايملك وسيلة نقل أو

مسكن خاص،فهذا يقلل من قدره وخاصة وأننا نعيش بمجتمع أصبح يقدس الماديات والشكليات.

جدول40 يبين إحترام زملاء العمل للأستاذ الجامعي حسب متغير الجنس

الجنس / احترام زملاء العمل		ذكر	أنثى	المجموع
نعم	ك	82	41	123
	%	64.1	32	96.1
لا	ك	4	1	5
	%	3.1	0.8	3.9
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ 96,1% ممن أجابوا بـ نعم،مدعمة بنسبة64,1% ممن هم من فئة ذكر، ونسبة32% ممن هم من فئة الإناث،بالمقابل نجد نسبة3,9% ممن أجابوا بـ لا،مدعمة بنسبة3,1% ممن هم من فئة ذكر، ونسبة0,8% ممن هم من فئة الإناث.

من خلال النسب نجد أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة قد أكدو بأن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام الزملاء لهم،خاصة فئة الذكور بإعتبار أننا نعيش بمجتمع يقدر الرجال عن النساء ،وطبعا لا يتنافى الوسط المهني مع الوسط الإجتماعي،لأن ذلك راجع بالأساس إلى التنشئة الإجتماعية وإلى العادات والتقاليد بالمجتمع فلا ضير في الوسط المهني أن يعطى الإحترام للأستاذ على خلاف الأستاذة،فالأستاذ قبل مايكون مهني هو شخص إجتماعي ينقل كل خبراته وتربيته إلى الوسط المهني،وهنا نجد أن الأستاذات

يحصلن على إحترام أقل مقارنة مع الأساتذة ،خاصة أن البعض منهن لايحبذن العمل الإداي كرئيس قسم ونائب رئيس، لذات السبب.

في حين نجد النسبة المتبقية وهي نسبة قليلة جداً ترى بأن الأستاذ لا يحظى بإحترام من طرف الزملاء وهذا راجع لوجود صراع بين البعض.

وعليه يمكن القول أن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام من طرف زملاء العمل وهذا مؤشر إيجابي لزيادة دافعيته للعمل وتقديم أداء أفضل.

جدول41 يبين مدى إحترام الأستاذ الجامعي من طرف المجتمع حسب متغير الجنس

الجنس / إحترام الأستاذ الجامعي من طرف المجتمع		ذكر	أنثى	المجموع
يحظى	ك	62	39	101
	%	72.1	92.9	78.9
لا يحظى	ك	24	3	27
	%	27.9	7.1	21.1
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ78,9 %من الذين أجابوا بـ يحظى ،مدعمة بنسبة 92,9 %من فئة الإناث،ونسبة 72,1% من فئة الذكور ،بالمقابل نجد نسبة 21,1 % ممن أجابوا بـ لا،مدعمة بنسبة 27,9 % من فئة الذكور،ونسبة 7,1 % من فئة الإناث..

من خلال الجدول نلاحظ أن أن أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام أفراد المجتمع خاصة فئة الإناث ،هذه الأخيرة التي إكتسحت جميع مجالات العمل بما فيهم العمل الأكاديمي بالجامعة فأدى هذا إلى تغيير النظرة إليها كما كان معمول به في السابق،وخاصة ونحن نعيش بمجتمع محافظ يفضل أن المرأة يجب أن تعمل ببعض المهن كالطب والتعليم لأن هذه المهن أفضل لها من بقية المهن الأخرى ، بيدا أن الأن نحن نعيش التفتح والإنفتاح على العالم ومختلف التطورات ماجعل المرأة تعمل بجميع المهن حتى المهن التي تخص الرجال أصبحت تمتهنها ،ولذلك نظرة الإحترام السابقة لم تتغير لكون المرأة تشتغل بمهنة التعليم خاصة التعليم العالي.أما فئة الذكور الذين يحظون بإحترام المجتمع فنحن نعلم أن المجتمع يحب السيطرة الذكورية على جميع المهن وان الذكر يحظى بقيمة إجتماعية كبيرة فرضتها العادات والتقاليد التي كانت كل أسرة تعطي قيمة وتفرقة بين الذكر والأنثى ،وهذا الأمر ترسخ بأذهان الأجيال اللاحقة .

في حين نجد النسبة المتبقية التي ترى بأنها لاتحظى بإحترام المجتمع خاصة فئة الذكور وهذا حسب تصريحاتهم بأن التغيرات التي أصابت المجتمع خاصة بإحترام العلم والعلماء لم تعد موجودة كالسابق فقد أصبح ينظر إلى الأستاذ نظرة دونية .

نستنتج أن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام المجتمع وأن حصول الأستاذ على هذا الإحترام يساعدة على بذل المزيد من مجهوداته للوصول إلى مكانة أكبر عند افراد المجتمع.

جدول42 يبين مدى إحترام الطلبة للأستاذ الجامعي الذين يدرسهم

مدى إحترام الطلبة للأستاذ الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	104	%81.3
لا	24	%18.8

المجموع	128	%100

من خلال الجدول نجد أن نسبة81,3% من الأساتذة قد أجابوا بـ **نعم**،بالمقابل نجد نسبة 18,8% ممن أجابوا بـ **لا**.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الأستاذة قد أكدوا بأن الأستاذ يحظى بإحترام طلبته وهذا راجع إلى العلاقة القوية التي تربطه مع طلبته المبنية على الثقة والإحترام المتبادل ،وحسن معاملة الأستاذ لطلبته مما يدفعهم ذلك للتعلق بالأستاذ وبالمادة التي يدرسها ،وتنشأ علاقة التقدير والإحترام بين الأستاذ وطلابه بحيث تتجلى ذلك في إحترامهم لمواعيد الدرس ،وأيضا حسن إصغائهم للأستاذ والتفاعل معه عن طريق طرح الأسئلة محاولة منهم لإثراء الدرس والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات ولا يتوقف إحترامهم له بقاعة الدرس بل بالحرم الجامعي ككل أو حتى خارج الجامعة .

في حين نجد بقية المبحوثين قد أكدوا بأن الأستاذ الجامعي لا يحظى بإحترام الطلبة التي يدرسونهم فأغلبية الطلبة لا يحترمون الأستاذ داخل القسم ،ويقومون بالتشويش كما أن البعض يبدي قلة أدب مع الأستاذ في حالة سؤاله عن تأخره أو تشويشه بالقسم.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام الطلبة لديه وهذا الإحترام له تاثيره الإيجابي على طبيعة العلاقة بينه وبين الطلبة مما ينعكس ذلك إيجابا عى حسن سير الحصة التطبيقية أو المحاضرة .

جدول43 يبين وجود علاقة الإحترام والتقدير بين الأستاذ بزملاء العمل

علاقة الأستاذ مع زملاءالعمل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	123	%96.1
لا	5	%3.9

المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 96,1% ممن أجابوا بـ **نعم** ،بالمقابل نجد نسبة 3,9% ممن أجابوا بـ **لا**.

من خلال النسب نجد أن اغلبية الأساتذة الجامعيين قد صرحوا بأن علاقتهم بزملاء العمل تحظى بالإحترام وهذا راجع لرابطة الزمالة القوية التي تربطهم ببعض والتي يتخللها الإحترام والتقدير المتبادلين وكذلك إلى تقديس علاقة الزمالة بالعمل ولا تتوقف علاقتهم هنا بالحرم الجامعي بل تتعداه خارج الجامعة تتمثل في لقاءات وزيارات.

فالأستاذ الجامعي يحاول الإبتعاد عن نمط الصراعات التي تقع بين الزملاء ويحاول تفاديها لكي لاتهدم العلاقات فيما بينهم ،لأن هذا يؤثر على نفسيته وعلى أدائه التدريسي والبحثي .

في حين نجد بقية المبحوثين وهي نسبة قليلة ممن أكدوا بانهم لايحظون بالإحترام من طرف زملائهم وقد يرجع هذا لإعتبارات شخصية أو مهنية(كالعداوة والمشاحنة والبغضاء والغيرة) .

وفي هذا السياق نجد أن ماسلو في سلم الحاجات تطرق لأهمية الحاجة إلى التقدير والإحترام ليس فقط في الوسط الإجتماعي بل أيضا في الوسط المهني لتشعره بأهميته ومكانته وأنه محاط بزملاء يكنون له التقدير والإحترام وبذلك يندمج إندماجا كليا في تحقيق أهداف الجامعة من خلال إستغلال إمكاناته التي يمتلكها التي تنعكس إيجابيا على أدائه الوظيفي سواء التدريسي أو البحثي .

ويمكننا القول أن طبيعة الفرد الإجتماعية هي من تتطلب ذلك الإحترام والتقدير مادام هناك تفاعل وتواصل بين الأفراد العاملين بالوسط المهني .

من خلال ماتقدمنا به وجدنا أن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام زملائه له داخل الوسط المهني .

جدول44 يبين مدى حظي أفكار وأراء الأستاذ الجامعي بإهتمام من طرف المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعية

أفكار وأراء الأستاذ الجامعي ووسائلالتواصل الإجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	71	%55.5
لا	57	%44.5
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد ان الإتجاه العام للمبحوثين المقدرة بنسبة 55,5 % ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد ان نسبة 44,5 % ممن أجابوا بـ لا.

من خلال الجدول نلاحظ ان أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأن أفكار وأراء الأستاذ الجامعي تحظى بإهتمام المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعي ،وهذا راجع إلى طغيان التواصل الإكلتروني الذي فرضه التطور التكنولوجي ،وبفضل الأخير لم يعد الستاذ الجامعي حبيس القاعة والجامعة فقط ،بل أصبح يمتلك **هوية مهنية إلكترونية** يعرف بها نفسه من خلالها ويقدم اراءه وافكاره حول عدة مواضيع إجتماعية تربوية سياسية إقتصادية كل حسب تخصصه ،فهناك من ينشر أفكاره او يعطي أراءه عبر حسابه بالفيس او عبر إنشائه لصفحة بالفيس تكون علمية وهادفة وهذا يساعد من تعرف الكثيرين عنه من أفراد المجتمع والتفاعل مع مايقدمه سواء تفاعل سلبيا كان أم إيجابيا، وحتى أنه يقوم بتسجيل فيديوهات يظهر فيها صوت وصورة وتكون تلك الفيديوهات مختلفة المضامين والأهداف ،بل وتعدى الأمر ذلك إلى تواصله مه طلبته عبر الفيس أو التوتير او الإنستغرام في أمور الدراسة كوضع إلان لهم او تتبيه بخصوص الدروس والإمتحانات والإشراف.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن وسائل التواصل افجتماعي قد ساعدت المجتمع للتعرف على الأستاذ الجامعي والتفاعل مع مايقدمه ، وهذا بدوره اعطى للأستاذ الجامعي مكانة وقيمة في وسائل التواصل عند افراد المجتمع .

في حين نجد النسبة المتبقية من المبحوثين قد أكدوا بأن أفكارهم وآرائهم تحظى بإهتمام المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعي وهذا راجع لعدة إعتبارات من بينها :

-عدم إعطاء مكانة للأستاذ الجامعي بالشكل الذي تليق به.

- تراجع أهمية دور الأستاذ في المجتمع من خلال النظرة السلبية التي كونها المجتمع عن مهنة التعليم وبالأخص مهنة الأستاذ الجامعي .

- طغيان التفكير المادي والذي أصبح يتحكم في كل شيء.

فمن خلال ماتقدما به وجدنا أن أفكار وأراء الأستاذ الجامعي تحظى بإحترام المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعي.

جدول 45 يبن تأثر مكانة الأستاذ الجامعي على أدائه التدريسي والبحثي

مكانة الأستاذ الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	88	%68.75
لا	40	%31.25
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ68.75% ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد أن نسبة 31.25%.

من خلال النسب أعلاه نجد أن أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأن المكانة التي يحتلها الأستاذ بالمجتمع تؤثر على أادئه الوظيفي ،فهو لايمكن أن يتحمل نظرة الإحتقار أو النظرة الدونية له خاصة وأنه يقوم بتكوين أبناءهم طيلة سنوات ليصبحوا أشخاصاً فاعلين

إجتماعياً فيما بعد عن طريق إدماجهم في سوق العمل من خلال الشهادات التي حصلوا عليها بالجامعة وأهلتهم لتولي مناصب معينة في مختلف الإختصاصات ، إن هذا الدور الذي يقوم به الأستاذ من شأنه أن يعزز مكانته إجتماعيا ،فلا يمكن أن يتوقع غير نظرة الإحترام والتقدير ...إلا أنه وخلال السنوات الأخيرة بدأت بعض بوادر اللاإحترام خاصة لما أصبح بعض الطلبة يتطالون على الأستاذ بالعنف اللفظي أو الجسدي ،أين يشعر الأستاذ بإهتزاز مكانته داخل القسم مما يؤثر ذلك سلباً على أدائه التدريسي خاصة رؤية الطلبة له ،هذا بدوره ينتقل للمجتمع فيصبح الأستاذ يحظى بنظرة متدنية .

إن نظرة المجتمع لها تاثير على أداء الأستاذ الجامعي فإن كانت نظرة تكتسي الإحترام والتقدير والعرفان له بالجميل في تدريس أبناءهم وبناتهم فهذا ينعكس إيجابياعلى أدائه،أما إذا كانت النظرة إليه نظرة متدنية فإن ذلك سينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن مكانة الفرد بالمجتمع تتأثر بنظرة المجتمع إليه والتي تنعكس إما سلبا أو إيجابا على أدائه الوظيفي.

ثانياً: إستنتاجات الفرضية الأولى

من خلال الدراسة الميدانية وفي ضوء تحليل بيانات الفرضية الأولى والتي تنص على **تعمل العوامل الإجتماعية المتمثلة في (الأجر،السكن،المكانة الإجتماعية)على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي**".تم التوصل إلى النتائج التالية:

- **بالنسبة لمتغير الوظيفة الأولى لحساب العمل كأستاذ بالجامعةوفق متغير الجنس:**إتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين وذلك بنسبة مقدرة بـ(68%) قد صرحوا بأنهم كانوا يشتغلون بوظائف أخرى قبل الإلتحاق بالعمل الأكاديمي بالجامعة ،خاصة فئة الذكوروذلك بنسبة (75,6%) ،وهذا مايدل على أغلبية الأساتذة يفضلون

مهنة العمل بالجامعةعلى غرار المهن الأخرى وهذا راجع لإعتبارت عديدة من بينها :والتي جاء في مقدمتها **الرغبة المهنية** ثم تليها **الأجر**،ثم تليها المكانة الإجتماعية ،ثم تليها إكتساب علاقات إجتماعية داخل وخارج الجامعة.

- **بالنسبة لمتغير مستوى الأجر**:إتضح لنا أن مستوى الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي متوسط وهو أجر إن لم نقل ضعيف مقارنة مع أجر الأستاذ بالجامعات الأوروبية وحتى الجامعات العربية وهذا مأثبتته نتيجة الأغلبية من المبحوثين بنسبة مقدرة بـ(75,0%) .
- **بالنسبة لعنصرمدى كفاية الأجرمع متطلبات الحياة وفق متغير الحالة الاجتماعية**:إتضح لنا أن الأجر غير كاف لجميع متطلبات الحياة وهذا لأنه أجر متوسط بالإضافة إلى غلاء المعيشة وهذا ما أثبتته نتائج الأغلبية من المبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ(47,7 %) خاصة فئتي المطلقين بنسبة مقدرة بـ(50%) ،والمتزوجين بنسبة مقدرة بـ(49%).
- **بالنسبة لعنصر مدى توافق الأجر مع مجهودات الأستاذ الجامعي**: إتضح لنا الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي لا يتوافق مع مجهوداته التي يبذلها سواء بالجانب التدريسي أو البحثي وهذا ماأثبتته نتائجالأغلبيةمن الأساتذة الجامعيين وذلك بنسبة مقدرة بـ(68,0%)، وهذا إجحاف بحقهم وإنعدام التوازن بين المجهود والأجر وهنا دلالة على عدم وجدود إستراتيجية واضحة فيما يخص شبكة الأجور وعدالة توزيعها.
- **بالنسبة لعنصر مدى مساعدة الأجر الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي على التوفير حسب متغير الحالة الإجتماعية** : إتضح لنا أن الأجر لا يساعد الأساتذة الجامعيين على التوفير أغلبية الأساتذة الجامعيين وذلك بنسبة مقدرة بـ(52,3%)،خاصة فئتي المتزوجين وذلك بنسبة مقدرة بـ(57,1 %)،والمطلقين بنسبة مقدرة بـ (50%) .

- **بالنسبة لعنصر مدى تحقيق الأجر لمستوى معيشي جيد للأستاذ الجامعي حسب متغير عدد أفراد العائلة:** إتضح لنا بأن الأجر يحقق لهم مستوى معيشي متوسط، وذلك مابينته نتائج أغلبية الأساتذة بنسبة مقدرة بـ(71,9 %) خاصةً أولئك اللذين لديهم عدد أفراد يتراوح عددهم مابين (8-15) فردا داخل الأسرة وذلك بنسبة مقدرة بـ (100%)،ونسبة (90,05 %) ممن لديهم عدد أفراد 3 أفراد،ونسبة (72,7 %)ممن لديهم 2 فردا.
- **بالنسبة لعنصر بحث الأستاذ الجامعي عن مزيدا من الأجرحسب متغير الجنس:**إتضح لنا بأن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأنهم يبحثون عن مزيدا من الدخل نظرا لعم كفاية الأجر بالنسبة لهم،خاصة فئة الذكور وذلك بنسبة(80,2%) فقد وجدنا أن أغلبيتهم قد أكدوا وذلك بنسبة مقدرة بـ(75,8 %) ،خاصة فئة الذكور وذلك بنسبة مقدرة بـ(80,2 %) وبنسبة 66,7 %من فئة الإناث.
- **أما فيما يخص عنصر إقتطاع الأستاذ الجامعي لجزء من أجره لطباعة بحثه:**فقد إتضح لنا بأن أغلبيتهم يقتطعون جزءا من رواتبهم لطباعة البحث وذلك بنسبة مقدرة بـ (92,2 %).
- **أما فيما يخص عنصر مدى مساهمة الجامعة في نفقات البحث للأستاذ الجامعي** :فقد إتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأن الجامعة لاتساهم في نفقات البحث وذلك بنسبة مقدرة بـ(60,9 %) وهذا يدل على عدم إهتمام الجامعة بالبحث عموما.
- **اما فيما يخص عنصر تأثير مستوى دخل الأستاذ الجامعي في إنتاجيتهم للبحوث منشورة:** فقد إتضح لنا أغلبيتهم قد أكدوا بأن مستوى الدخل الذي يحصلون عليه يؤثرعلى إنتاجيتهم للبحوث المنشورة عليه وهذا مابينته نسبة أغلبية المبحوثين المقدرة بـ

(71,9 %) ممايدل على إقتطاع الأستاذ جزء من أجره لإنتاج بحوث منشورة ويعكس مدى غياب المساعدات المالية من طرف الجامعة بهذا الشأن.

- **بالنسبة لعنصر وجود حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية** :فقد إتضح لنا بأن الجامعة لا تمنح حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية خاصة التخصصات العلمية وهنا نجد نقص فادح في المخابر المجهزة إنعدام لتوفير المواد المخصصة لمثل هذا النوع من البحوث هذا ما بينته نتائج أغلبية الأساتذة الجامعيين وذلك بنسبة مقدرة بـ(88,3%) .
- **بالنسبة لعنصر توفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس:** فقد إتضح لنا بأنهم غالبا مايقومون بتوفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس،وهذا يدل على بيئة العمل الغير مهيأة للعمل وهذا مابينه نتائج أغلبية المبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ(45,3 %) .
- **أما فيما يخص عنصر مواجهة الأستاذ للعوائق على المستوى البحثي حسب متغير الجنس:**فقد إتضح لنا بأن أغلبيتهم قد صرحوا بمواجهتهم للعديد من العوائق على المستوى البحثي،خاصة فئة الإناث بنسبة(78,6%)،تأتي في مقدمتها العوائق المالية وذلك بنسبة مقدرة بـ 80,0 % ،تليها العوائق الإدارية بنسبة مقدر بـ 17,0 % ،وعوائق أخرى مقدرة بنسبة 3,0% ،وهذا مادل عليه الجدول رقم 22.
- **أما فيما يخص عنصر طبيعة السكن حسب متغير سنوات العمل** :فقد إتضح لنا بأن طبيعة السكن الذي يقطنه أغلبية الأساتذة الجامعيين مؤجر وذلك بنسبة مقدرة بـ(42,2 %) ، خاصة من لديهم خبرة عمل تراوحت مابين (4-8)سنوات،وذلك بنسبة مقدرة بـ 58,1% ،تليها نسبة 35,5 % ممن لديهم خبرة عمل 9 سنوات فأكثر،تليها نسبة 30,4% ممن لديهم خبرة عمل اقل من3سنوات.

- **أما فيما يخص عنصر مدى توفر السكن على شروط الراحة حسب متغير عدد أفراد العائلة** :فقد إتضح لنا أن بأن المسكن الذي يقطنون به لايتوفر على شروط الراحة والإستقرار وذلك بنسبة (66,7 %) خاصة من لديهم عدد أفراد يتراوح مابين (3-5) فرداً.
- **أما فيما يخص عنصر مدى توفر السكن على شروط الراحة حسب متغيرالحالة الإجتماعية**:فقد إتضح لنا بأن المسكن لايتوفر على شروط الراحة،وذلك بنسبة (52,3 %)،خاصة فئة المتزوجين وذلك بنسبة(32%).
- **أما فيما يخص عنصر معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن حسب متغير الجنس** :فقد إتضح لناأنأغلبية الأساتذة يعانون من أزمة السكن وذلك بنسبة مقدر بـ (82 %)،وهي تشكل بالنسبة إليهم مشكل كبير جداً بات يؤرقهم فما بين البحث عن سكنا للكراء أو سكنا لائق يغيب الأداء وجودته وخاصة في فئة الذكور وذلك بنسبة (55,5 %).
- **أما فيما يخص عنصر منح الجامعة قروض لشراء سكن** :فقد إتضح لنا بأن الجامعة لا تمنح قروضا للأستاذ الجامعي بهدف شراء سكناً،وهذا راجع لغياب الإهتمام بالأستاذ الجامعي وعدم الإهتمام براحته بشكل عام ،وهذا مادلت عنه النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(85,9 %) .
- **أما فيما يخص متغير معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن وتاثيرها على أدائه**:فقد إتضح لنا ان أغلبية الأساتذة قد أكدوا على أن أزمة السكن التي يعانون منها تؤثر على أدائهم وذلك بنسبة(82,0%).
- **أما فيمايخص عنصر صعوبات التنقل** :فقد إتضح لنا بأنهم لا يواجهون صعوبات بالتنقل إلى الجامعة مقر العمل وذلك بنسبة مقدرة بـ(54,7 %) .

- **كما وجدنا في عنصر تأثير بعد مكان الإقامة** :فقد إتضح لنا بأن بعد مكان الإقامة يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي وهذا لأنه يؤثر على حالتهم النفسية والجسدية والفكرية مماينعكس ذلك سلبا على أدائهم التدريسي بالأخص،وهذا مابينته النسبة المقدرة بـ(93 %) .
- **عنصر حظي الأستاذ الجامعي بالإحترام من طرف أفراد المجتمع حسب متغير الرتبة العلمية** :فقد إتضح لنا بأن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام المجتمع وذلك بنسبة (78,9 %)خاصة ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر ب.
- **فيما يخص إحترام زملاء العمل للأستاذ الجامعي حسب متغير الجنس**:فقد إتضح لنا أن أغلبية الأساتذة يحظون بإحترام زملاء العمل لهم ،وذلك بنسبة(96,1 %)،خاصة فئة الذكور وذلك بنسبة (64,1 %).
- **وجدنا فيما يخص عنصر تقييم مكانة الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية**:إتضح لنا أن بأن مكانة الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية تحظى بتقدير متوسط ،وطبعا فعامل المكانة مهم جدا بالنسبة للأستاذ الجامعي ومهما لأدائه وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(69,5 %) .
- **كما وجدنا فيما يخص عنصر إحترام الأستاذ من طرف المجتمع حسب متغير الجنس**:فقد إتضح لنا أن أغلبيتهم يحظون بإحترام من طرف المجتمع وذلك بنسبة مقدرة بـ(78,9 %) ،خاصة فئتي الإناث وذلك بنسبة مقدرة بـ(92,9 %)،ونسبة(72,15 %) من فئة الذكور.
- **كما وجدنا في عنصر إحترام الأستاذ من طرف الطلبة** :فقد إتضح لنابأن أغلبيتهميحظون بإحترام الطلبة اللذين يدرسونهم وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(81,3 %).

- **كما وجدنا أيضا بعنصر إحترام الزملاء:**فقد إتضح لنا أن أغلبيتهم يحظون بإحترام زملاء العمل ،وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(96,1 %).
- **كما وجدنا بعنصر مدى حظي أفكار وأراء الأستاذ الجامعي بإهتمام المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعي** :فقد إتضح لنا أغلبية الأساتذة أن أفكارهم وآرائهم تحظى بإهتمام المجتمع من خلال وسائل التواصل الإجتماعي ،وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ (55,5 %).
- **كما وجدنا بعنصر مكانة الأستاذ الجامعي وتأثيرها على أدائه التدريسي والبحثي:**فقد إتضح لنا أن أغلبيتهم أكدوا بأن مكانتهم داخل المجتمع تؤثر على أدائهم التدريسي والبحثي فنظرة المجتمع له لها تأثير كبير على نفسيته ،وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ (68,75 %).

نستخلص من خلال ماتم إستنتاجه وفق المؤشرات السابقة بأن العوامل الإجتماعية المتمثلة في (الأجر،السكن،المكانة الإجتماعية)،فقد وجدنا أنها تؤثر على أداء الأستاذ الجامعي:

فالبسنبة لعامل الأجر والسكن فقد وجدنا أنها لاتعمل على تحسين الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي وهذا راجع إلى :- ضعف الأجر وعدم توافقه مع المجهودات التي يبذلها الأستاذ الجامعي،بالإضافة إلى عدم كفاية الأجر مع متطلبات الحياة ممايؤثر ذلك على الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي من خلال(إضطرار الأستاذ الجامعي لتوفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس من أجره،وكذلك إقتطاع جزء من أجره لطباعة البحث وإجراء البحوث ...)أما فيما يخص عامل المكانة الإجتماعية فإننا وجدنا أن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام المجتمع ،وفي الوسط المهني من طرف زملاء العمل خاصة فئة الذكور،وأيضا يحظى بإحترام الطلبة الذين يدرسهم.

وفي ضوء النتائج السابقة يتضح بأن الفرضية الأولى القائلة:"**تعمل العوامل الإجتماعية على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي**".لم تتتحق ميدانيا بالمؤسسة الجامعية زيان عاشور.

الفصل الثالث

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

- **تمهيد**
- **أولاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية**
- **ثانياً: إستنتاجات الفرضية الثانية**

تمهيد:

تمثل العوامل المهنيةجملة المتغيرات المحيطة بالأستاذ الجامعي بالوسط المهني،فهو يقوم بتأدية مهام وظيفية محددة متعلقة بالتدريس والبحث بحيث تشكل الحرية الأكاديمية أحد أهم العوامل المهنية التي لها علاقة بأداء الأستاذ الجامعي والبحثي فهي تساهم في تطوير وتجديد أدائه ضمن إطار بيئة العمل المهنية التي يعمل بها.

وفي ضوء ذلك سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل المعطيات الميدانية الخاصة بالحرية الأكاديمية بمؤسسة الجامعة من خلال النتائج المتوصل إليها،والتأكد من نفي أو إثبات الفرضية القائلة"**توفر الحرية الأكاديمية يساهم في زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي**".

أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

من خلال تحليل بيانات المحور الثاني الخاص بالعوامل المهنية التي افترضنا انها تعمل على الرفع القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي سنعرض في مايلي النتائج المتوص اليها من خلال الجداول التالية:

1-عامل الحرية الأكاديمية:

جدول رقم (46): يبين معنى الحرية لدى الأستاذ الجامعي

معنى الحرية الأكاديمية بالنسبة للأستاذالجامعي	التكرار	النسبة المئوية
حرية التدريس	86	%22.5
حرية البحث العلمي	100	%26.2
حرية خدمة المجتمع	52	%13.6
حرية التعبير	61	%16
حرية نشر البحوث	81	%21.2
أخرى	2	%0.5
المجموع	382	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 26,2% ممن أجابوا بـ **حرية البحث العلمي** ،بالمقابل نجد نسبة 22,5% ممن أجابوا بـ **حرية التدريس**،في حين نجد نسبة 21,2%ممن اجابوا**حرية نشر البحوث**، وكما نجد نسبة16% مممن أجابوا بـ **حرية التعبير**،في حين نجد نسبة 13,6% ممن أجابوا بـ **حرية خدمة المجتمع**،وأخيرا نسبة 0,5% ممن أجابوا بأخرى.

من خلال النسب نلاحظ أن إجابات المبحوثين من الأساتذة قد تعددت وإختلفت نتيجة كلٍ وفهمه لمفهوم الحرية الأكاديمية فجزء من المبحوثين بنسبة26,2%يرون أن الحرية الأكاديمية تتمثل في حرية البحث العلمي وهذا راجع إلى أن الأخير يحتاج إلى جو من الحرية لكي يرتقي بالمجتمع بجميع المجالات الإقتصادية والإجتماعية و السياسية،ففي المجال الإقتصادي يسهم البحث بتحقيق التنمية الإقتصادية والتي تحقق الإنتعاش الإقتصادي والنهضوي للبلاد ،أما في المجال الإجتماعي فيسهم

بالقضاء على أهم المشكلات الإجتماعية والتي تؤخر المجتمع إلى التقدم وتجعله يقبع تحت وطأتها،أما فيما يخص المجال السياسي فيساهم في تحقيق الحكم الرشيد والعقلاني بالبلاد الغير متسلط وديكتاتوري.

ثم نجد نسبة من الأساتذة أكدوا بأن أهمية الحرية الأكاديمية تكمن في حرية التدريس بحيث يرون أن حرية التدريس بالنسبة للأستاذ الجامعي تتمثل في إعطائه الحرية لإختيار مواضيع التي يدرسهاوطبعا ذلك في حدود البرنامج المقرر فمن المعروف أن الدروس والمحاضرات تسند للأساتذة بقرار من القسم المختص،كما أن للأستاذ حرية نسخ أو طبع دروسه وتوزيعها أو نشرها،وأيضا للأستاذ الحرية الكاملة في أن يقدم درسه بما يراه مناسبا من شروحات وتحاليل وآراء.

في حين نجد نسبة من الأساتذة قد أكدوا بأن أهمية الحرية الأكاديمية تكمن في حرية نشر البحوث وهذا راجع لأن الأستاذ الجامعي في وظيفته البحثية يتخللها إنتاج علمي من خلال سعي ومثابرة مستمرين ،وعليه فإن نشره البحوث هو النتيجة النهائية بالعملية البحثية فهو يحتاج لحرية تامة لينشر أبحاثه دون قيد أو شرط،أو حتى تغيير في نتائج أبحاثه فهو لا يقبل ان تتغير نتائج أبحاثه مهما كانت الجهة التي تطلب منه ذلك،فحرية النشر تحفزه على المزيد من الإنتاجات العلمية وتدعم إبداعه البحثي .

ووكذلك نجد نسبة من الأساتذة قد أكدو بأن أهمية الحرية الأكاديمية تكمن في حرية التعبير وهذا راجع لأن الأستاذ من حقه أن يدافع عن أرائه وأفكاره التي يتبناها سواء ذلك من خلال النشر أو من خلال وسائل التواصل الإجتماعي ،فحرية التعبير بالنسبة له تشكل له متنفس في إبداء رأيه حول الكثير من القضايا قد تكون إجتماعية او إقتصادية أو سياسية .

وهناك نسبة من الأساتذة قد أكدوا بأن أهمية الحرية الأكاديمية تكمن في حرية خدمة المجتمع بإعتبارها الوظيفة الثالثة في أداء الأستاذ الجامعي ومثال ذلكالحرية في تقديم الإستشارات اللازمة في مجال تخصصه والمساهمة في حل مشاكل مجتمعية،بالإضافة إلى المشاركة في الندوات العلمية المقامة خارج الجامعة،وأيضا الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.

وعليه يمكننا القول أنه لايمكن تصور عمل الأستاذ الجامعي بدون حرية في البحث العلمي والنشر ،وحرية التعبير وحرية خدمة المجتمع،فيجب أن توفر له الجهات المعنية الحرية الكاملة في أداء مهامه على أكمل وجه.

فمن غير المعقول مطالبة الأستاذ الجامعي بالإنتاج المعرفي من دون توفير الحرية له وتسهيل له العمل على ذلك كسهولة الحصول على الإحصائيات مثلا أو التقارير ...الخ، من التي يحتاجها بعمله .

من خلال ماتقدمنا به نجد أن هناك إختلاف في معنى لفهم الحرية الأكاديمية حسب فهم كل أستاذ جامعي لها ،إلا أنها في عموما لا تخرج عن إطار العمل الأكاديمي البحثي والتدريسي على حد سواء.

جدول 47 يبين أهمية الحرية الأكاديمية بالنسبة للأستاذ الجامعي

أهميةالحريةالاكاديمية	التكرار	النسبة المئوية
زيادة فرص التطوير والتجديد العلمي	95	%24.7
تنمية المجتمع وحل مشاكله	68	%17.7
التمكن من الابداع العلمي وإنتاج المعرفة	83	%21.6
زيادة المكانة العلمية	68	%17.7
تعميق المعرفة بنفس مجال التخصص	70	%18.2
أخرى	/	/
المجموع	382	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 24,7 %ممن أجابوا بان أهمية الحرية الأكاديمية تكمن في زيادة فرص التطوير والتجديد العلمي ،بالمقابل نجد نسبة 21,6%أجابوا بان بـ التمكن من الإبداع العمي وإنتاج المعرفة،بالمقابل نجد نسبة 18,2 % ممن أجابوا بـ تعميق المعرفة بنفس التخصص،بالمقابل نجد نسبة 17,7% ممن أجابوا بـ زيادة المكانة العلمية،ونفس النسبة ممن أجابوا بـ تنمية المجتمع وحل مشاكله،وأخيرا 0% بدون إجابات.

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابات المبحوثين قد تعددت وتباينت فيما بينها ،بحيث نجد إختلاف واضح في أهمية الحرية الأكاديمية بالنسبة لكل مبحوث إلا أن الأغلبية أكدت وإتفقت على أهمية الحرية الأكاديمية بإعتبارها أساس ترقية وتطور البحث العلمي،إلا أن تلك الأهمية لحرية الأكاديمية قد تعددت بالنسبة للمبحوثين فمنهم من يرى بأنها تكمن في زيادة فرص التطوير والتجديد العلمي وحسب رأيهم بأنه لا يمكن أن يتقدم الأستاذ خطوات إلى الأمام مالم تتوفر له الحرية الأكاديمية فلا يمكن أن يكون هناك بحث علمي دون إتاحة الفرص للأستاذ الجامعي بخصوص حرية البحث التي تضمن له فرص تطوير ذاته وتجديد معارفه وإنتاجاته العلمية ،كما نجد نسبة من المبحوثين قد أدت على أهمية الحرية في تعميق المعرفة بنفس التخصص،وهذا راجع إلى أن نجاح الأستاذ الجامعي يكمن في تعمقه في تخصصه لكي يكون ذو دراية واسعة ومعمقة بذات التخصص وهذا بحد ذاته مفيد له في الجانب التدريسي من ناحية كفاءته التدريسية داخل القسم وواسع الإطلاع بتخصصه لفائدة الطلبة ونجاح العملية التعليمية،أما من الناحية البحثية فهو يدفع الأستاذ إلى إنتاج أبحاث ذات جودة،في حين نجد نسبة من المبحوثين قد أكدوا على أن أهمية الحرية الأكاديمية تكمن زيادة المكانة العلمية ،بحيث أنه كل ماكان الأستاذ الجامعي يمتلك حرية أكاديمية دون قيد فإن ذلك يساعده على الإنتاج البحثي وبالتالي وضع مكانه له داخل وخارج الجامعة لأنه سيكتب إسمه كباحث من خلال جهوده البحثية والتدريسية ،كما نجد نسبة من المبحوثين قد أكدوا بأن الحرية الأكاديمية تكمن أهميتها في تنمية المجتمع وحل مشاكله فهم يرون بأن الجامعة من ضمن أهم وظائفها خدمة المجتمع ،بحكم ان الجامعة تعمل على خدمة المجتمع من خلال مختلف الأبحاث التي لها علاقة وطيدة بقضايا المجتمع وأيضا من خلال تكوين إطارات كفؤة موجهة لسوق العمل ،فعندما تتاح للأستاذ الجامعي الحرية الكاملة بهذا الشأن فإنه يستطيع خدمة مجتمعه .

من خلال ماتم إستعراضه حول أهمية الحرية الأكاديمة فإننا نجد بأن الأستاذ الجامعي يولي أهمية كبيرة للحرية الأكاديمية وأنها أساس عمله البحثي والتدريسي ،فالبرغم مالمسناه من خلال إجابات المبحوثين من إختلاف واضح وصريح في أهمية الحرية الأكاديمية إلى أنها لا تخرج عن إطار البحث والتدريس وخدمة المجتمع وهذه هي وظائف الأستاذ الجامعي بصفة عامة.

نستنتج من خلال ماتقدم بأن للجرية الأكاديمية أهمية جد بالغة في عمل الأستاذ الجامعي،فمن دونها لايمكنه أن يطور من نفسه أو يجدد معلوماته أو يبدع ويبتكر ،وأن لاتكن لاه مكانة علمية،أو انه لايقوم بخدمة مجتمعه.

جدول48 يبين مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية وفق متغير الجنس

ممارسة الحرية الأكاديمية / الجنس		ذكر	أنثى	المجموع
قوية	ك	9	1	10
	%	7	0.8	7.8
ضعيفة	ك	34	18	52
	%	26.6	14.1	40.6
نوعا ما	ك	43	23	66
	%	33.6	18	51.6
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 51,6%ممن أجابوا بـ نوعاما،مدعمة بنسبة 33,6%من فئة الذكور،ونسبة 18% في فئة الإناث ،بالمقابل نجد نسبة 40,6% ممن

أجابوا بـــ ضعيفة،مدعمة بنسبة26,6% في فئة الذكور،ونسبة14,1% في فئة الإناث، وفي الأخير نجد نسبة 7,8%ممن أجابوا بـــ قوية،مدعمة بنسبة 7%من فئة الذكور ونسبة 0,8 % من فئة الإناث.

من خلال النسب نلاحظ أن النسبة الغالبة من المبحوثين من الأساتذة قد صرحوا بنوعا ما بممارسة الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية،خاصة فئة الذكور فحسبهم فالجامعة توفر حرية للأستاذ الجامعي بحيث يستطيع الباحث أن يقوم بمهمامه التدريسية أو البحثية من خلال النشر وهنا تجدر الإشارة إلى أنه لاتوجد أي قيود معينة على أداء الأستاذ الجامعي .

في حين نجد نسبة لابأس بها من الأساتذة قد صرحوا بأن ممارسة الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية ضعيفة وهذا راجع لعدة إعتبارات من بينها :

- البيروقراطية والروتين الإداري بالجامعة .
- التدخلات والضغوطات السياسية من قبل السلطات وصناع القرار.
- الفساد الإداري وغياب الحوكمة بالجامعة.
- تهميش الكفاءات وإعلاء شأن الرداءة بالجامعة.

وفي هذا السياق يمكننا القول بأن ممارسة الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي تعد من الإشكالات المطروحة خاصة على المستوى العملي ،حاصة في التشريعات القانونية الجزائرية ،بحيث أنه كانت غشارة له كانت في دستور 2016 التي نصت المادة منه على الحرية الأكاديمية بشكل جلي في إحدى فقراته :" الحريات الأكاديمية وحرية البحث العلمي مضمونة وتمارس في إطار القانون".[1] وهنا لم يحدد المشرع أي حريات يمكن للأستاذ الجامعي أن يمارسها وهنا يقع الأستاذ الجامعي في حيرة من أمره حول توفير البيئة المناسبة والمناخ العلمي لممارسة الحرية الأكاديمية .

[1]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،دستور سنة 2016،ص 05.

من خلال ماتقدمنا به فقد وجدنا أن ممارسة الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي تبقى مرهونة مع ماتوفره الجامعة والجهات الوصية في حدود تلك الممارسة ،وأن ممارسة الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية تبقى حسب رأيه متوسطة نوعاما .

جدول49 يبين إعداد الأبحاث العلمية في مجال التخصص وعلاقتها بمدى توفر الحرية الأكاديمية

إعدادالأبحاث العلمية في مجال تخصصك بكلحرية		توفر الحرية الاكاديمية للاستاذ الجامعي				المجموع
		توفر	لا توفر	أحيانا	نوعا ما	
دائما	ك	19	28	28	25	100
	%	82.6	73.7	80	78.1	78.1
أحيانا	ك	4	9	7	6	26
	%	17.4	23.7	20	18.8	20.3
نادرا	ك	/	1	/	1	2
	%	/	2.6	/	3.1	1.6
المجموع	ك	23	38	35	32	128
	%	23	29.7	27.3	25	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين المقدرة بنسبة 78,1%ممن أجابوا بـ دائما،مدعمة بنسبة 82,6 % ممن صرحوا بـ توفر،ونسبة 80 % ممن صرحوا بـ أحيانا،ونسبة 78,1%ممن صرحوا بـ نوعاما،ونسبة 73,7 % ممن صرحوا بـ لاتوفر،بالمقابل نجد نسبة 20,3 % ممن أجابوا بـ أحيانا ،مدعمة بنسبة 23,7 % ممن صرحوا بـ لاتوفر،ونسبة 18,8 % ممن صرحوا بـ نوعاما،ونسبة 17,4 % ممن صرحوا

بـــ توفر،بالمقابـــل نجـــد نســـبة 1,6% ممـــن أجـــابوا بـــ نـــادرا ،مدعمـــة بنســـبة 3,1 % ممـــن صـــرحوا بـــ نوعاما،ونســـبة 2,6%ممـــن صـــرحوا بـــ لاتوفر،ونســـبة 0% فـــي خانـــة تـــوفر،ونفس النسبة في خانة أحيانا.

مـــن خـــلال الجـــدول نلاحـــظ ان أغلبيـــة المبحـــوثين قـــد أكـــدوا بـــأن الأســـتاذ الجـــامعي يقـــوم بإعـــداد أبحاثـــه فـــي مجـــال تخصصـــه بكـــل حريـــة فـــي ظـــل تـــوفر الحريـــة الأكاديميـــة بالجامعـــة،حيث أن هـــذه الأخيـــرة تـــوفر للأســـتاذ حريـــة إختيـــار المواضـــيع البحثيـــة التـــي يرغـــب بدراســـتها فهـــو الـــذي ينتقـــى المواضـــيع البحثيـــة بنفســـه والتـــي يراهـــا مناســـبة فـــي تخصصـــه وهـــذا يســـاعدهم علـــى الإســـتثمار الأمثـــل لقـــدراتهم وإثـــارة أفكـــارهم نحـــو معالجـــة تلـــك العنـــاوين بطـــرح جديـــد يســـتند إلـــى معطيـــات معينـــة حـــول مختلـــف القضـــايا وهـــذا مايـــدعم إســـتقلالية أفكـــاراهم وأرائهم.

فيمـــا نجـــد نســـبة مـــن المبحـــوثين قـــد أكـــدوا بـــان الجامعـــة لا توفرالحريـــة الأكاديميـــة لهـــم لإعـــداد أبحـــاثهم فـــي مجـــال تخصصـــاتهم وهـــذا راجـــع أن الأســـتاذ الجـــامعي فـــي الكثيـــر مـــن الأحيـــان لايملـــك حريـــة الحصـــول علـــى بعـــض المؤشـــرات والتقـــارير و الإحصـــائيات إذا ماتطلبـــت مواضـــيعهم ذلـــك وبالتـــالي فهـــو لايســـتطيع إتمـــام موضـــوع بحثـــه مـــالم يحصـــل علـــى تلـــك الإحصائيات،كما أن صعوبة النشر تحول بينه وبين إخراج أبحاثهم إلى الوجود.

مـــن خـــلال ماتقـــدمنا بـــه نجـــد ان الجامعـــة تـــوفر للأســـاتذة الجـــامعيين حريـــة إعـــداد أبحـــاثهم العلمية في مجال تخصصاتهم بكل حرية

جدول50 يبين إمتلاك الأستاذ الحرية في تقييم الطلبة ووضع النقاط لهم دون ضغط

إمتلاك الحرية في تقييم الطلبة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	114	%89.1
لا	14	%10.9

المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين بنسبة مقدرة بـ 89,1%ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد أن نسبة 10,9% ممن أجابوا بـ لا.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الجماعيين قد صرحوا بأنهم يقومون بتقييم طلبتهم ووضع النقاط لهم بكرية حرية وبعيدا عن أي ضغوطات من طرف الإدارة أو جهات عليا بالحرم الجامعي ،وحسب رأيهم فإن الأستاذ هو الوحيد الذي يملك حق تقييم طلبته بحكم انه هو من يدرسهم ويعرف مستواهم العلمي والفكري ،لذلك فهو يملك كل الصلاحيات بهذا الشأن،لذلك فالجامعة توفر حق تقييم الأستاذ لطلبته وإنفراده بذلك فهو حر بإعطاء العلامة التي يراها مناسبة لكل طالب سواء في إمتحان المحاضرة أو الأعمال التطبيقية،لأن أي تدخل سيؤدي إلى إختلال في العملية التعليمية وسيضر بمخرجات التكوين البيداغوجي للطلبة مما ينعكس ذلك سلباً على تحصيلهم المعرفي.

كما نجد نسبة قليلة من المبحوثين قد أكدوا بأنهم لا يملكون حرية تقييم طلبتهم وهذا راجع لتدخلات من بعض الجهات للتوسط لبعض الطلبة في رفع علاماتهم .

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الجامعة توفر للأستاذ الجامعي حرية تقييم طلبته بالطريقة التي يراها مناسبة وبعيدا عن أي ضغوطات تجعل منه مكره إتجاه عمله التدريسي.

جدول51 يبين حرية تحديد الأستاذ الجامعي للمصادر العلمية التي يدرسها وفق متغير نوع الكلية

الكلية / المصادر العلمية		كلية علوم اجتماعية وإنسانية	كلية الآداب واللغات والفنون	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	كلية علوم الطبيعة والحياة	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية الحقوق والعلوم والسياسية	المجموع
نعم	ك	61	4	32	3	2	10	112
	%	47.7	3.1	25	2.3	1.6	7.8	87.5

لا	ك	8	1	6	/	1	/	16
	%	6.3	0.8	4.7	/	0.8	/	12.5
المجموع	ك	69	5	38	3	3	10	128
	%	53.9	3.9	29.7	2.3	2.3	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ87,5 % ممن أجابوا بأن بـ نعم،مدعمة بنسبة47,7 %ممن هم يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة25%ممن هم يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير،ونسبة 7.8 % ممن هم يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية ونسبة 3,1% ممن هم يدرسون بكلية العلوم الاداب واللغات والفنون،ونسبة 2,3% ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة.ونسبة 1,6% ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولجيا، بالمقابل نجد نسبة12,5% ممن أجابوا بـ لا،مدعمة بنسبة 3,6% ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة4,7% هم يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير،ونسبة0,8% ممن يدرسون بكلية العلوم الآداب واللغات والفنون،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا، ونسبة00,00% ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة، ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأنهم يمتلكون حرية تحديد المصادر العلمية للمادة التي يدرسونها، بحيث تستند الدروس والمحاضرات للأساتذة بقرار من القسم المختص،فالجامعة تعطي للأستاذ الحرية في ذلك شريطة أن ترتبط بموضوعات المقرر الدراسي، وتصرف الأستاذ مرهون في حدود البرنامج وأن لايخرج عن إطار ماتم تحديده في مضمون المادة الدراسية ،وهنا يتم إلزام الأستاذ بإتباع المحتوى الرسمي ،فعادة مايتم تحديد تلك المصادر من طرف رئاسة القسم ،إلا أن الأستاذ الجامعي له حرية

إختيـار وإضـافة مصـادر أخـرى وهنـا بإمكانـه التركيـز علـى جوانـب دون أخـرى المهـم أن لاتتعارض مع المصادر المحددة من طرفهم .

كمـا نجـد نسـبة مـن المبحـوثين قـد أكـدو بـأنهم لايمتلكـون حريـة تحديـد المصـادر للمـادة التـي يدرسونها فهم يتقيدون بما يتم تحديده من طرف رئاسة القسم .

مـن خـلال ماتقـدمنا بـه نجـد أن للأسـتاذ الجـامعي حريـة إختيـار المصـادر للمـادة التـي يدرسـها ،وهـذا مايجعلـه يـتحكم فـي الـدرس مـن ناحيـة المعلومـات وفـق تخطيطـه المسـبق للدرس.

مـن خـلال ماتقـدمنا بـه نجـد أن الأسـتاذ الجـامعي يملـك حريـة إختيـار المصـادر العلميـة للمادة التي يقوم بتدريسها، خاصة ممن يدرسون في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

جدول52 يبين اختيار الأستاذ الجامعي لمواضيع البحث التي يدرسها حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية / اختيار مواضيع البحث		أستاذ مساعد قسم ب	أستاذ مساعد قسم أ	أستاذ محاضر قسم ب	أستاذ محاضر قسم أ	أستاذ تعليم عالي	المجموع
غالبا	ك	11	6	18	36	6	77
	%	8.6	4.7	14.1	28.1	4.7	60.2
أحيانا	ك	10	8	8	14	3	43
	%	7.8	6.3	6.3	10.9	2.3	33.6
نادراً	ك	2	1	2	2	1	8
	%	1.6	0.8	1.6	1.6	0.8	6.3
المجموع	ك	23	15	28	52	10	128
	%	18	11.7	21.9	40.6	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ60,2% ممن أجابوا بـ غالبا ،مدعمة بنسبة 28,1% ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ،ونسبة 14,1 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم **ب** ونسبة28,1 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ ونسبة 8,6 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم **ب** ونسبة 4,7 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم أ ،ونفس النسبة ممن لديهم رتبة علمية أستاذ التعليم العالي،

بالمقابل نجد نسبة 33,6 % ممن أجابوا بـ أحيانا،مدعمة بنسبة 10,1 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم **ب** ونسبة7,8 %ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم **ب** ونسبة 6,3 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم أ ونفس النسبة ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ ،ونسبة2,3 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ التعليم العالي،وبالمقابل نجد نسبة 6,3 % ممن أجابوا بـ نادراً،مدعمة بنسبة مدعمة بنسبة 1,6 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم **ب** ونفس النسبة ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم **ب** ونفس النسبة ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ ونسبة 6,3 % نفس النسبة ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ ،ونسبة0,8 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد أ،ونفس النسبة بمن لديهم أستاذ التعليم العالي.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأنهم يمتلكون حرية إختيار المواضيع التي يدرسونها خاصة ممن لديهم رتبة استاذ محاضر أ و **ب** ،وهذا يدل على أن الجامعة تمنح للأستاذ الجامعي حرية الإختيار المواضيع بما يخدم أهداف الدرس وغاياته وذلك بما يكون مناسب للطلاب،لأن الأستاذ هو الأدرى بمصلحة الطالب فيما يخص رؤيته لمواضيع البحث التي تفيد الطالب.

وهنا تجدر بنا الإشارة بأن الجامعة تفسح المجال لإبداع الأستاذ الجامعي والتجديد في الدرس بما يتماشى والرؤية التكوينية للطلاب،فلا توجد أي قيود تفرض على الأستاذ بهذه النقطة ،فله كل الحرية لإختيار مواضيع التي يدرسها وذلك على إختلاف رتبهم العلمية .

جدول53 حرية الأستاذ الجامعي في تشكيل فرق البحث وفق متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية / تشكيل فرق البحث		أستاذ مساعد قسم ب	أستاذ مساعد قسم أ	أستاذ محاضر قسم ب	أستاذ محاضر قسم أ	أستاذ تعليم عالي	المجموع
غالبا	ك	2	4	7	24	5	42
	%	1.6	3.1	5.5	18.8	3.9	32.8
أحيانا	ك	11	4	11	16	3	45
	%	8.6	3.1	8.6	12.5	2.3	35.2
نادراً	ك	10	7	10	12	2	41
	%	7.8	5.5	7.8	9.4	1.6	32
المجموع	ك	23	15	28	52	10	128
	%	18	11.7	21.9	40.6	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ35,2 % ممن أجابوا بـ أحيانا ،مدعمة بنسبة 12,5 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ،ونسبة 8,6 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم **ب** ونفس النسبة ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم **ب** ونسبة 3,1 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ مساعد قسم أ ونسبة 2,3 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ أستاذ التعليم العالي،بالمقابل نجد نسبة 32,8 % ممن أجابوا بـ غالباً،مدعمة بنسبة 18,8% ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر قسم أ،ونسبة 5,5 % ممن لديهم رتبة علمية أستاذ محاضر ب،ونسبة 3,9 %

ممـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ التعلـيم العالي،ونسـبة 3,1 %ممـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ مسـاعد أ،و نسـبة 1,6 % مـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ مسـاعد ب،بالمقابـل نجـد نسـبة نسـبة 32 %،مدعمـة بنسـبة 9,4 % ممـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ محاضـرأ،و نسـبة 7,8 % ممـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ محاضـر **ب**،ونفـس النسـبة ممـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ مسـاعد **ب**،ونسـبة 5,5 % ممـن لـديهم رتبـة علميـة أسـتاذ مسـاعد أ،ونسـبة 1,6 % ممـن لديهم رتبة أستاذ التعليم العالي.

مـن خـلال الجـدول نلاحـظ أن أغلبيـة المبحـوثين قـد أكـدوا بـأنهم يمتلكـون أحيانـا مـايمتلكون حريـة إختيـار تشـكيل فـرق البحث،خاصـة ممـا يملكـون رتبـة علميـة أسـتاذ محاضـر قسـم أ ،بحيـث حسـب الرؤيـة الجديـدة للقطـاع عملـت الـوزارة الوصـية علـى تفعيـل حركيـة البحـث العلمـي وإعطائـه دفعـا جيـدا يتوافـق مـع التطـورات المعرفيـة الحاصـلة بالعـالم ،ونحـن نعلـم أن الجزائـر تنتمـي للـدول الناميـة وبـالأخص للـدول العربيـة التـي تعمـد علـى تأسـيس نفسـها معرفيا،لذلك فتحت المجال امام الباحثين والمهتمين لتشكيل فرق بحث.

جدول54 يبين إختيار مواضيع البحث في الأعمال التطبيقية

إختيارمواضيع البحث في الأعمال التطبيقية بكل حرية	التكرار	النسبة المئوية
غالبا	77	%60.2
احيانا	43	%33.6
نادرا	8	%6.3
المجموع	128	%100

مـن خـلال الجـدول أعـلاه نجـد أن الإتجـاه العـام للمبحـوثين وذلـك بنسـبة مقـدرة بــ60,2% ممـن أجـابوا بـ غالبا،بالمقابـل نجـد نسـبة 33,6 % ممـن أجـابوا بـ أحيانـا،وأخيرا نجـد نسـبة 6,3 % ممن أجابوا بـ نادرا.

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلبية المبحوثين قد أكدوا بانهم غالبا مايختارون مواضيع البحث في الأعمال التطبيقية،فهم يمتلكون حرية ذلك بإعتبار أنهم هم من يحددون تلك المواضيع البحثية لطلبتهم كفريق بحث وعرضها،بحيث يكون هنا تشيح العمل بروح الفريق كطلبة وتوزيع أدوار الإلقاء فيما بينهم مما يعزز المجهود الجماعي لديهم،ويساعد ذلك على تفاعل زملائهم معهم من خلال الحوار والمناقشات التي تتجلى في طرح الأسئلة والإستفسارات المختلفة.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد أكدوا بأنهم أحيانا مايختارون مواضيع البحث في الأعمال التطبيقية الموجهة للطلبة وهذا راجع لأسباب شخصية.

كما و نجد نسبة ضعيفة قد صرحوا بأنهم نادراً مايختارون مواضيع البحث في الأعمال التطبيقية.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن للأستاذ الجامعي حرية إختيار المواضيع للبحوث بحصة الأعمال التطبيقية الموجهة للطلبة وبالتالي هو لا يتلقى أي تدخل من طرف رئاسة القسم بخصوص هذا الأمر مما يمنحه ذلك شعورا بأنه المتحكم الوحيد فيما يتعلق بالأعمال الموجهة أو فيما يخص الطلبة.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الأستاذ الجامعي يملك حرية إختيار المواضيع للبحوث بحصة الأعمال التطبيقية الموجهة للطلبة.

جدول55 يبين حرية تقديم مقترحات خاصة بفتح تخصصات جديدة في القسم وفق متغير نوع الكلية

نوع الكلية / حرية تقديم المقترحات		كلية علوم الإجتماعية وإنسانية	كلية الآداب واللغات والفنون	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	كلية علوم الطبيعة والحياة	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية الحقوق والعلوم والسياسية	المجموع
أشارك	ك	61	3	34	3	2	10	113

	%	47.7	2.3	26.6	2.3	1.6	7.8	88.3
لا أشارك	ك	8	2	4	/	1	/	15
	%	6.3	1.6	3.1	/	0.8	/	11.7
المجموع	ك	69	5	38	3	3	10	128
	%	53.9	3.9	29.7	2.3	2.3	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ88,3% ممن أجابوا بـ أشارك ،مدعمة بنسبة 47,7 % من يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة 26,6 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير ،ونسبة 7,8% ممن يدرسون بكلية العلوم السياسية،ونسبة 2,3 % ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة،ونسبة1,6 % ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا **بالمقابل** نجد نسبة11,7 % مدعمة بنسبة 6,3%ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة 3,1 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير ،ونسبة 1,6% ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون، ونسبة0,8 % ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا، ونسبة0,00 % ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم السياسية.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الأساتذة قد أكدوا انهم يقومون وبكل حرية بتقديم مقترحات خاصة بفتح تخصصات جديدة للقسم،خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ،وهذا لإثراء الفضاء التكويني للطلبة الجامعيين وفق الرؤية الجديدة لقطاع التعليم العالي التي تدعم فتح تخصصات جديدة تتماشى والتغيرات العلمية بالعالم،فالأستاذ الجامعي له حرية إعطاء أفكاره ومقترحاته بهذا الخصوص،وهنا نلمس

حريـة النقـاش والحـوار،والتي تعكـس عـدم تهمـيش لأفكـار ومقترحـات الأسـتاذ الجـامعي بهـدف إنجاح العملية التعليمية والتكوينية بالجامعة .

فـي حـين نجـد النسـبة المتبقيـة ممـن بينـوا بـأنهم لايملكـون حريـة المشـاركة بإعطـائهم فرصـة لإبـداء مقتراحـاتهم ،وهـذا راجـع إلـى عـدم تقـارب وجهـات النظـر بالإضـافة إلـى تسـلط الـبعض .

ويمكننـا القـول أن إشـراك الأسـتاذ الجـامعي فـي تقـديم مقترحاتـه راجـع لأنـه شـريك فاعـل فـي تحقيـق أهـداف العمليـة التكوينيـة للطـلاب ،ممـا يثـري قائمـة التخصصـات بالجامعـة ،التـي تعمل على التطور وفق متغيرات البيئة المعرفية.

جدول56 يبين حرية تحديد الأسلوب المناسب لتدريس المقررات

حرية تحديدأسلوبالتدريسالمناسبللمقرارات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	79	%61.7
أحيانا	44	%34.4
أبدا	5	%3.9
المجموع	128	%100

مـن خـلال الجـدول أعـلاه نجـد أن الإتجـاه العـام للمبحـوثين بنسـبة مقـدرة بـ 61,7 % ممـن أجـابوا بـ دائما،بالمقابـل نجـد نسـبة 34,4% ممـن أجـابوا بـ أحيانا،ونسـبة 34,4 % ممـن أجابوا بـ أحيانا،وأخيرا نسبة 3,9 % ممن أجابوا بـ أبدا.

مـن خـلال الجـدول نلاحـظ أن أغلبيـة المبحـوثين قـد أكـدوا بـأنهم يملكـون حريـة تحديدأسلوبـالتدريسـالمناسب للمقرارات التـي يدرسـونها وهـذا راجـع لأن الأسـتاذ هـو مـن يعـرف

الطلبة اليذن يدرسهم من خلال تفاعله مع أثناء الدرس ،وكذلك يعرف مستوياتهم المعرفية وبالتالي فهو الوحيد الذي يخول له تحديد أسلوب التدريس خاصة وأنه هو الذي يصمم الدرس ويقوم بإلقائه على الطلبة لإحداث عملية التواصل الفكري والمعرفي بينه وبين طلابه،فالجامعة لاتتدخل بأسلوب التدريس للأستاذ الجامعي بل تمنعه كامل الحرية في إختيار الأنسب لطلبته وأيضا في تقديم ماهو مناسب من أراء وتحاليل ووتفاسير ومعلومات بما يخدم مصلحة الطلبة لديه ،وعادة مايركز أغلبية الأساتذة على الأسلوب التفاعلي بينه وبين طلابه والذي يرتكز على النقاش ،وهناك من يركز على طبع الروس وتوزيعها على الطلاب حتى بهذه النقطة لايوجد تدخل من طرف رئاسة القسم المختص ،بل للأستاذ الحرية الكاملة في إختيار أسلوب التدريس المناسب له ولطلبته.

ولان نجاح العملية التعليمية معتمد بشكل كبير على أسلوب التدريسي للأستاذ الجامعي لإن توفير حرية إختيار الأسلوب أمر في غاية الأهمية بالنسبة للأستاذ و الطالب على حد سواء.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأنهم أحيانا مايواجهون تدخلا بأسلوبهم التدريسي إلا أنه غير مبالغ فيه ولا يحد من فاعلية أسلوبهم المختار في التدريس .

من خلال ماتقدمنا به حول أمر إختيار الأستاذ لأسلوب التدريس المقرارات فإننا وجدنا وجود حرية في الإختيار ،ممايساهم ذلك في تعزيز ثقة الأستاذ بنفسه وأنه هو المتحكم الوحيد في شأن طلبته وهذا بدوره يزيد من فاعليته التدريسية.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الأستاذ الجامعي يمتلك حرية إختيار أسلوب التدريس المقررات.

جدول57 يبين حرية الأستاذ الجامعي في نشر نتائج البحوث وفق متغير نوع الكلية

نوع الكلية / نشر نتائج البحوث		كلية علوم اجتماعية وإنسانية	كلية الآداب واللغات والفنون	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	كلية علوم الطبيعة والحياة	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية الحقوق والعلوم والسياسية	المجموع
دائماً	ك	18	/	13	2	2	7	42
	%	14.1	/	10.2	1.6	1.6	5.5	32.8
أحيانا	ك	46	3	22	1	1	3	76
	%	35.9	2.3	17.2	0.8	0.8	2.3	59.4
أبدا	ك	5	2	3	/	/	/	10
	%	3.9	1.6	2.3	/	/	/	7.8
المجموع	ك	69	5	38	3	3	10	128
	%	53.9	3.9	29.7	2.3	2.3	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ59,4% ممن أجابوا بـ أحيانا ،مدعمة بنسبة 32,8%ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة 17,2 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير ،ونسبة 2,3% ممن يدرسون بكلية العلوم السياسية،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون،ونسبة 0,8 % ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا ،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة **بالمقابل** نجد نسبة مدعمة بنسبة 14,1%ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة 10,2 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير ،ونسبة 5,5% ممن يدرسون بكلية العلوم السياسية، ونسبة1,6 % ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا ،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة،ونسبة0,0% ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون،بالمقابل نجد نسبة7,8% ممن أجابوا بـ أبداً،مدعمة بنسبة مدعمة بنسبة

3,9%ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،ونسبة 1,6 % ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون،ونسبة0,0% ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير ،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم السياسية، ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأنهم أحيانا ما يجدون حرية في نشر نتائج بحوثهم خاصة الذين يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،وهذا راجع في بعض الأحيان إلى تبعية الجامعة وعدم إستقلاليتها،فحسب ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية لسنة2014 "على أنه لايمكن تصور نشاطات التعليم والبحث بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساس لهذه النشاطات".فحرية البحث مطلب أساسي وحق من حقوق الأستاذ الجامعي فلا يمكن تصور تطور البحوث بمختلف التخصصات دون إعطاء حرية النشر للأستاذ الجامعي،فحسب ماصرح به الأساتذة حول حرية النشر لإنها تبقى نسبية لأن الجامعة تقبع تحت وطأة التسييس،وأيضا فكرة التمويل المالي التي زادت من تبعية قطاع التعليم العالي فقد تتعارض نتائج بعض البحوث مع إبراز واقعي لبعض القضايا ،لذلك لايسمح هنا نشر النتائج.

و تجدر بنا الإشارة هنا إلى أن لقنوات النشر (مجلات،دوريات،دور النشر...) تعد من أكبر العوائق التي يواجهها الأستاذ الجامعي أثناء نشر بحوثهوهذا راجع لتقييد النشر حسب الجهات المختصة في مجلات علمية محكمة وإشتراط أن تكون الأخيرة ذات سمعة طيبة أو ذات معامل تأثير عالٍ.

وهذا بحد ذاته تقييد لحريته و إنتقاص لحرية النشر بالنسبة للأستاذ الجامعي وهو مؤشر خطير جداً على مستقبل البحث العلمي بالجامعة لما له من تداعيات سلبية على التنمية الإقتصادية والإجتماعية للبلاد.

كما أن للبيئة البحثية دور في ذلك لكونها بيئة غير مشجعة إطلاقا ومحفزة على البحث،كما يشكل المناخ الأكاديمي غير ملائم ومقيد للبحث العلمي.

كما نجد نسبة لابأس بها من المبحوثين قد أكدوا على أنهم دائما ينشرون بحوثهم وربما هذا راجع لإعتبارات شخصية بالدرجة الأولى ترجع للمعارف او المحاباة والمحسوبية.

من خلال ماتقدمنا به تبقى حرية نشر نتائج البحوث نسبية بالنسبة للأستاذ الجامعي لكنها ليست منعدمة إلا أنه تتخللها بعض العراقيل التي تحد من حرية الباحث لنشر بحوثه أو نتائجها.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الأستاذ الجامعي يتمتع بحرية نسبية في نشر نائج أبحاثه.

جدول58 يبين إبداء الأستاذ الجامعي لآرائه بكل حرية في وسائل الإعلام المختلفة

إبداء الرأي بكل حرية في وسائل الإعلام المختلفة	التكرار	النسبة المئوية
يبدي	70	%54.7
لا يبدي	58	%45.3
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة54,7 % ممن أجابوا بـ يبدي،بالمقابل نجد أن نسبة 45,3 % ممن أجابوا بـ لايبدي .

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأنهم يبدون أراؤهم بكل حرية في وسائل الإعلام فهناك أساتذة يتلقون دعوات بالإذاعة أو التلفزيون لأجل إعطاء أرائهم حول مواضيع معينة ومختلفة حسب إختصاص كل واحد، فهم يقدمون أرائهم وتحليلاتهم بكل حرية دون ضغط أو إكراه من جهات معينة ،وبمكننا الحديث هنا عن أهمية وسائل الإعلام في التعريف بالأستاذ الجامعي وبتخصصه وإنجازاته العلمية ،وعن مكانته

بـالمجتمع كعضـو فاعـل بالمجـال الأكـاديمي والإجتماعي،وهـذا مـايعزز وجـود وحضـوره فـي الوسط الإجتماعي وكذلك يدفع ذلك إلى مضاعفة مجهوداته.

كمـا نجـد نسـبة مـن المبحـوثين قـد أكـدوا بـأنهم لا يبـدون أراؤهـم بكـا حريـة فـي وسـائل الإعـلام خاصـة لمـا يتعلـق الأمـر بمواضـع سياسـية علـى سـبيل المثـال أو التـي لهـا علاقـة وطيـدة بشـؤون الدولـة ،فـإن الأسـتاذ لايمكنـه ان يبـدي رأيـه بكـل حريـة فيهـا وتصـبح حريتـه مقيدة هنا .

مـن خـلال ماتقـدمنا بـه نسـتنتج أن الأسـتاذ الجـامعي يبـدي أراؤه بكـل حريـة فـي وسـائل الإعلام.

جدول59 يبين مدى حرية مشاركة الأساتذة في المؤتمرات والندوات العلمية

المشاركة فيالمؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والدولية بكل حرية	التكرار	النسبة المئوية
أشارك	113	%88.3
لا أشارك	15	%11.7
المجموع	128	%100

مـن خـلال الجـدول أعـلاه نجـد أن الإتجـاه العـام للمبحـوثين وذلـك بنسـبة مقـدرة بـ88,3 % ممن أجابوا بـ أشارك،بالمقابل نجد أن نسبة 11,7% ممن أجابوا بـ لاأشارك.

مـن خـلال الجـدول نلاحـظ أن أغلبيـة المبحـوثين مـن الأسـاتذة قـد أكـدوا بـأنهم يشـاركون فـي في المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والدولية بكل حرية وهـذا دعمـا للأسـتاذ الجـامعي فـي مواصـلة تجديـد معارفـه وتكـوين علاقـات معرفيـة فـي إطـار تخصصـه،فالعديد مـنهم يصـرحون بـأنهم لا يتلقـون أي قيـود أو عراقيـل للمشـاركة بـالمؤتمرات والنـدوات سـواء داخـل أو خـارج الوطن،وهـذا لمـا فيـه مـن فائـدة عظيمـة تعـود علـيهم بالدرجـة الأولـى وعلـى الجامعـة

بالدرجة الثانية خاصة فيما يتعلق بالتبادل المعرفي والإستفادة العلمية كمشارك بورقة بحثية بالملتقى أو حضوره كضيف شرف.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد ضرحوا بأنهم لا يشاركون بالمؤتمرات ولا بالندوات وهذا راجع للعراقيل الإدارية بالدرجة الأولى والعراقيل المالية ،لانه عادة مايذهب الأستاذ على حسابه الخاص ،هذا الأخير يمنعهم وبشدة من المشاركة من مصاريف التنقل أو المبيت خصوصا المشاركة خارج الجزائر.

من خلال ماتقدم نلاحظ أن الأستاذ الجامعي له حرية المشاكرة في المؤتمرات والندوات بدون قيود،وهذا إن ذل إنما يدل على إهتمام الجامعة بتنمية قدرات ومهارات الأستاذ الجامعي.

جدول60 يبين مدى حرية الأستاذ في الملتقيات العلمية والندوات وفق متغير الجنس

حرية الأستاذ في الملتقيات العلمية والندوات / الجنس		ذكر	أنثى	المجموع
يشارك	ك	74	40	114
	%	57.8	31.3	89.1
لا يشارك	ك	12	2	14
	%	9.4	1.6	10.9
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.2	32.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 89,1% ممن أجابوا بأنهم يشاركون، مدعمة بنسبة57,8 % ممن هم من فئة الذكور،ونسبة

31,3% من هم من فئة الإناث،بالمقابل نجد نسبة 10,9% ممن أجابوا بأنهم لايشاركون،مدعمة بنسبة 9,4% من فئة الذكور ونسبة 1,6% من فئة الإناث.

من خلال النسب نجد أن أغلبية الأساتذة قد صرحوا بأنهم يشاركون بالملتقيات العلمية الوطنية والدولية بكل حرية ،خاصة فئة الذكور،وهذا راجع لأنهم لا يجدون أي عوائق تمنعهم من المشاركة سواء داخل أو خارج الوطن،كما أنهم يسعون إلى تعبئة سيرتهم العلمية من خلال عدد المشاركات في الملتقيات والندوات العلمية وهذا يساعدهم أيضا على تطوير ذواتهم معرفيا وكذلك يساهم في ترقيتهم أيضا،أما في مايخص فئة الإناث فإننا نجد لديهن مشاركة ضعيفة مقارنة مع فئة الذكور وهذا راجع إلى ظروفهن تأتي في مقدمتها المسؤولية الأسرية.

منا نجد أيضا فئة من الأساتذة أكدوا بأنهم لا يملكون حرية المشاركة في الملتقيات وهذا راجع لإعتبارات شخصية وإدارية.

ومن هنا يتضح أن الأستاذ يملك حرية المشاركة في الملتقيات والندودات العلمية.

ثانياً: إستنتاجات الفرضية الثانية

- **لقد وجدنا فيما يخص عنصر معنى الحرية:** أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون تباينهم حول معنى الحرية الأكاديمية،وهذا راجع لاختلاف نظرتهم للحرية الأكاديمية وهذا لما يحمله المفهوم في التشريع الجزائري بالعموم الغير مخصص إلا أن ذلك الاختلاف لا يخرج عن نطاق العمل الأكاديمي للأستاذ الجامعي سواء كان التدريسي او البحثي على حد سواء.
- **كما وجدنا فيما يخص عنصر أهمية الحرية الأكاديمية:** تبينأن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون تباينهم حول أهمية الحرية الأكاديمية،والذي تعد جد مهمة في أدائهم الوظيفي سواء ذلك ما تعلق بتعميق معرفتهم أو التمكن من الإبداع العلمي وإنتاج المعرفة وتنمية المجتمع وحل مشاكله.
- **كما وجدنا فيما يخص عنصر مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية وفق متغير الجنس:** تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون ممارستهم للحرية الأكاديمية لكنها نوعا ما نسبية،وهنا نجد أن الأستاذ الجامعي في أدائه الوظيفي يحتاج لحرية كاملة لمزاولة نشاطاته التدريسية والبحثية.
- **كما وجدنا فيما يخص عنصر توفر الحرية الأكاديمية في إعداد أبحاثهم وفق متغير التخصص:** تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون توفر الحرية الأكاديمية فيما يخص إعدادهم لأبحاثهم العلمية في مجال تخصصهم خاصة التخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية وتخصص العلوم الطبيعة والحياة.
- **كما وجدنا فيما يخص عنصر امتلاك الحرية في تقييم الطلبة:** أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون الحرية في تقييم طلبتهم ووضع النقاط لهم دون تلقي أي ضغوط من أحد.
- **كما وجدنا بعنصر حرية الأستاذ الجامعي في تحديد المصادر العلمية التي يدرسها وفق متغير نوع الكلية: فقد** تبين لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأنهم يمتلكون حرية تحديد المصادر العلمية التي يدرسونها خاصة الأساتذة الذين يدرسون بالعلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك بنسبة مقدرة 47,7%.

- **كما وجدنا بعنصر امتلاك الحرية في تحديد المصادر العلمية:** تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية تحديد المصادر العلمية التي يدرسونها لكن شريطة أن تتماشى مع ما هو مقرر من طرف القسم المختص.
- **كما وجدنا بعنصر امتلاك حرية اختيار مواضيع البحث في الأعمال الموجهة** تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية اختيار مواضيع البحث في الأعمال الموجهة وهذا حسب طبيعة التخصص.
- **كما وجدنا بعنصر حرية امتلاك تحديد أسلوب التدريس:** فقد تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية تحديد أسلوب التدريس في المقررات (المحاضرات والأعمال الموجهة) ولا يواجهون أية ضغوطات تفرض عليهم عكس ذلك.
- **كما وجدنا بعنصر حرية المشاركة في طرح فتح تخصصات جديدة:** فقد تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية المشاركة في طرح فتح تخصصات علمية تتماشى والتغيرات المعرفية بالعالم وذلك بنسبة مقدرة بـ88,3%، خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك بنسبة مقدرة بـ47,7% .

- **كما وجدنا بعنصر امتلاك حرية نشر نتائج الأبحاث وفق متغير نوع الكلية:** فقد تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية نشر نتائج بحوثهم وذلك بنسبة مقدر بـ 59,4%، خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك بنسبة مقدرة بـ 35,9%إلا أنهم يرونها أنها حرية نسبية بالنسبة لهم.
- **كما وجدنا بعنصر حرية إبداء الرأي بوسائل الإعلام:** فقد تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية إبداء آرائهم في وسائل الإعلام المختلفة .
- **كما وجدنا بعنصر امتلاك حرية تشكيل فرق البحث وفق متغير التربة العلمية** :فقد تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية تشكيل فرق البحث داخل الجامعة وذلك بنسبة مقدرة بـ32,8% ،خاصة الذين يمتلكون رتبة أستاذ محاضر أ .
- **كما وجدنا بعنصر حرية المشاركة بالمؤتمرات العلمية:** فقد تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية مشاركتهم في المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والدولية وذلك

بنسبة مقدرة بـ89,1 % خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك بنسبة مقدرة بـ 57,8%.

نستخلص من خلال ما تم استنتاجه وفق المؤشرات السابقة المتعلقة بعامل الحرية الأكاديمية فقد وجدنا: أنها تعمل على زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي:

فالنسبة لعامل الحرية الأكاديمية فقد وجدنا أنها تعمل على الرفع من القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي،وفيما يخص الجانب التدريسي فقد وجدنا (حرية الأستاذ في تحديد المصادر العلمية للمادة التي يدرسها،الحرية في تقييم الطلبة،حرية تحديد الأسلوب المناسب لتدريس المقررات والحرية في المشاركة في فتح تخصصات جديدة بالقسم ...)أما فيما يخص الجانب البحثي فإننا وجدنا (حرية نشر نتائج أبحاثه مما يزيد من مضاعفة مجهوداته البحثية ،حرية إعداد و نشر نتائج أبحاثه،حرية المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات والندوات العلمية داخل وخارج الوطن،حرية تشكيل فرق البحث العلمية ....).

وفي ضوء النتائج السابقة يتضح بأن الفرضية الأولى القائلة:"**توفر الحرية الأكاديمية يساهم في زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي.** "قد تحققت ميدانيا بالمؤسسة الجامعية زيان عاشور.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

- **تمهيد**
- **أولاً: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة**
- **ثانياً: إستنتاجات الفرضية الثالثة**

تمهيد:

يشكل التكوين المستمر أحد العوامل المهنية التي لها علاقة بأداء الأستاذ الجامعي من خلال تواجده بالمحيط المهني الذي يعمل فيه فهو يعمل على تنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي، مما يساعده ذلك على تطوير أدائه الأكاديمي.

وفي ضوء ذلك سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل المعطيات الميدانية الخاصة بالتكوين المستمر بمؤسسة الجامعة من خلال النتائج المتوصل إليها، والتأكد من نفي أو إثبات الفرضية القائلة"**التكوين المستمر الذي توفره الجامعة يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي**".

أولا: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة:

جدول 61 يبين مدى كفاية التكوين العلمي للأستاذ الجامعي قبل حصوله على الوظيفة

التكوين العلمي للأستاذ الجامعي قبل حصوله علىالوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
كاف	24	%18.8
نوعا ما	72	%56.3
غير كاف	32	%25.0
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ56,3%ممن أجابوا بـ نوعاما،بالمقابل نجد نسبة 25,0 %ممن أجابوا بـ غير كافٍ،وأخيرا نجد نسبة 18,8 %ممن أجابوا بـ كافٍ.

من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين قد أكدوا بأن التكوين العلمي للأستاذ الجامعي قبل حصوله نوعاما كافٍ فالأستاذ بعد نجاحه في مسابقة الماجستير فهو يخضع لتكوين بيداغوجي تتراوح مدته بين سنتين وثلاث سنوات يتلقى من خلالها تكوين بعدة مقاييس بالتخصص الذي نجح فيه ثم تتوج هذه المرحلة بنيل رسالة الماجستير،ثم تأتي مرحلة الدكتوراه أن يقوم بتحضير أطروحة الدكتوراه وتتوج فيما بعد بحصوله على الشهادة وهذا التكوين يساعده فيما بعد عندما ينجح كأستاذ مساعد بالجامعة.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأن التكوين العلمي للأستاذ الجامعي قبل حصوله على الوظيفة غير كافٍ وهذا راجع إلى أن التكوين الذي هو يكون بعدة مقاييس يتلقاها غير كافية وغير مساعدة له لأن هذا التكوين قاصر عن الإلمام بكل الأبعاد التي من المفروض أن يتطلبها بهكذا مستوى.

في حين نجد نسبة قليلة من المبحوثين ممن صرحوا بأن التكوين كافٍ بإعتباره تكوين أولي وليس نهائي فهو يمهد لمسار تكويني مستقبلي للأستاذ الجامعي.

من خلال ماتقدم نجد أن التكوين العلمي للأستاذ الجامعي قبل حصوله على الوظيفة بالجامعة يعد نوعا ما كافٍإلا أنه لا يشكل تكوين نهائي بل بداية فقط لتكوين علمي ضمن مسار طويل من البحث.

جدول 62 يبين مدى توفير الجامعةللأستاذالجامعي التكوينبعد إلتحاقهبالخدمة

مدى توفير الجامعة للأستاذ الجامعي التكوين بعد إلتحاقه بالخدمة	التكرار	النسبة المئوية
توفر	85	%66.4
لا توفر	43	%33.6
المجموع	128	%100

من خلال الجدول نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 66,4 %ممن أجابوا بـ توفر،بالمقابل نجد أن نسبة 33,6% ممن أجابوا بـ لاتوفر.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأن الجامعة توفر للأستاذ الجامعي التكوين بعد إلتحاقه بالخدمة وهذا راجع إلى أن الأستاذ الجامعي يحتاج لتكوين متواصل من أجل تحسين أدائه وهذا لأن التكوين الأولي الخاص بشهادتي الماجستير والدكتوراه ليس كافٍ بشكل كبير،لذلك الجامعة تخصص التكوين قصير المدة والتكوين الإقامي أثناء الخدمة وهذا لجملة الإستفادات التي يستفيدها منهم.

كما نجد نسبة من اللأساتذة قد صرحوا بأن الجامعة لاتوفر للأستاذ الجامعي التكوين بعد إلتحاقه بالخدمة،وهذا راجع لغياب تام في تنمية الأستاذ الجامعي مهنيا وفق ماهو متعارف عليه ومعروف لدى العديد من الدول العربية أو الأوروبية بوجود مراكز تهتم

بتكوين وتنمية الأستاذ الجامعي أثناء الخدمة وهو يرتكز على عدة جوانب تخص جانب التدريس والبحث العلمي ،لكن هذا النوع بالتكوين لايوجد بالجامعات الجزائرية بشكل عام.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الجامعة وضمن ماتقره بأن التكوين مرتبط خارج الجزائر سواء قصير المدة أو الإقامي.

جدول63 يبين التكوين ومدى إيفائه بالإحتياجات الوظيفية للأستاذ الجامعي

مدى إيفاء التكوين للإحتياجات الوظيفية للأستاذ	التكرار	النسبة المئوية
يفي	50	%39.1
لا يفي	78	%60.9
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 60,9 %ممن أجابوا بـ لا يفي،بالمقابل نجد نسبة 39,1 %ممن أجابوا بـ يفي.

من خلال الجدول يتبين لنا ان أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأن التكوين الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي لايفي بإحتياجاته الوظيفية وهذا راجع إلى أن التكوين المعتمد بعد الخدمة للأستاذ الجامعي غير مؤسس أي أنه غير مخطط له،من حيث الأبعاد التي تخدم الجانب التدريسي والبحثي،فتكوين الأستاذ الجامعي في مجال التدريس والذي من المفروض يكسب الأستاذ مهارات التدريس المختلفة من تخطيط للمناهج ودراية بطرق التدريس الفعالة والتنويع فيها وفقا لإحتياجات الطلاب ،وكذلك إكتساب المهارات الأساسية للتعامل مع الطلبة .أما فيما يخص البحث العلمي فهو إكتساب للدقة والموضوعية والتمكن من ألوان المعرفة لاسيما في مجال التخصص،كما أن الجانب البحثي الذي يعتمد

على تطوير القدرات البحثية للأستاذ الجامعي من حيث إنجاز الأبحاث بالطرق العلمية المتعارف عليها.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأن التكوين الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي يفي بإحتياجاته الوظيفية وهذا لأنهم يستفيدون مما يتم تقديمه لهم في التكوين.

من خلال ماتقدمنا به فإننا نجد أن التكوين لا يفي بالإحتياجات الوظيفية للأستاذ الجامعي بحيث يبقى قاصر لا من ناحية التخطيط والرؤية المدروسة سواء ماتعلق ذلك بالتكوين البيداغوجي أو البحثي وذلك لكونه غير مخطط له.

جدول64 يبين مدة إستفادة الأستاذ الجامعي على تكوين مستمر قصير المدى

الحصول على تكوين مستمر قصير المدى	التكرار	النسبة المئوية
نعم	113	%88.3
لا	15	%11.7
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة 88,3%ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد أن نسبة 11,7 %ممن أجابوا بـ لا.

من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأنهم قد حصلوا على تكوين قصير المدى ،فالجامعة تمنح للأستاذ الجامعي حق الإستفادة من حصوله على تكوين قصير المدى وهو يندرج ضمن برامج لتحسين المستوى بالخارج ،وهو ينقسم لأنواع الأول يتعلق بتدريب تحسين المستوى بالخارج لمدة شهر (01) على الأكثر، وتنظم لفائدة الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين الذين يحضرون أطروحة دكتوراه ابتداء من السنة الثانية من التسجيل، والطلبة غير الأجراء

المسجلين في الدكتوراه والطلبة المقيمين في العلوم الطبية في طور التكوين، ابتداء من السنة الثانية من التسجيل، بالإضافة إلى المستخدمين الإداريين والتقنين في الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمؤسسات تحت الوصاية.

أما النوع الثاني فيخص الإقامات العلمية القصيرة المدى ذات المستوى العالي لمدة تتراوح بين سبعة وثلاثين يوما، والتي يستفيد منها الأساتذة بمختلف رتبهم، والأساتذة الاستشفائيون الجامعيون، ومديرو البحث، والأساتذة المحاضرون "ب" والأساتذة الباحثون الاستشفائيون قسم "ب" والأساتذة الباحثون قسم "ب"، الذين هم بصدد تحضير التأهيل الجامعي.

وبالنسبة للنوع الثالث، فيتعلق بالمشاركة في التظاهرات العلمية الدولية المفهرسة لمدة لا تتجاوز سبعة أيام ذات الفائدة العلمية المؤكدة، والتي تتناول الموضوعات التي تستجيب للتحديات الكبرى الراهنة، وتخص الأساتذة بمختلف تصنيفاتهم والطلبة المقيمين في العلوم الطبية المسجلين لتحضير شهادة الدراسات الطبية المتخصصة، ابتداء من السنة الثانية، والطلبة غير الأجراء الذين هم في طور تحضير أطروحة الدكتوراه ابتداء من السنة الثانية للتسجيل كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأنهم لم يستفيدوا وهذا راجع لعدم إستيفائهم لكل أو لبعض الشروط.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن الجامعة أغلبية الأساتذة قد إستفادوا وحصلوا على تكوين قصير المدى وهذا يترجم السياسة المنتهجة لأجل تحسين مستوى أداء الأساتذة الجامعيين بالجامعة .

جدول65 يبين مدى مساهمة التكوين في تجديد المعارف حول إستخدام الوسائل التعليمية الجديثة في التدريس

تجديد المعارف	التكرار	النسبة المئوية
يساهم	105	%82.0

لا يساهم	7	%5.5
نوعا ما	16	%12.5
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين بنسبة مقدرة بـ82,0 % ممن أجابوا بـ يساهم،بالمقابل نجد أن نسبة 12,5 %ممن أجابوا بـ نوعاما ،وأخيرا نسبة 5,5% ممن أجابوا بـ لايساهم.

من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة قد صرحوا بأن التكوين يساعدهم على تجديد معارفهم حول إستخدام الوسائل التعليمية الحديثة،فمن خلال النسب يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة يرون أن التكوين المستمر يساهم في تجديد معارفهم حول الوسائل التعليمية،وهذا راجع إلى أن الأساتذة الذين يحصلون على تكوين مستمر متواصل،فإنهم يحصلون على الجديد من خلال ذهابهم للبلد المستقبل ،فهم يحصلون على الجديد دائما،فمنها ماهو مرئي كالمخطات ،الصور،ومنها ماهو سمعي مرئي كالشرائط المصورة،الفيديو.... فالأستاذ لايحصل إلا على الجديد عندما يذهب للبلد المستقبل،وهو الحقيقة التي لايمكن إنكارها هو التغير سواء على مستوى المعلومة أو على مستوى الوسائل التعليمية،فلم تعد الوسائل التعليمية القديمة معمول بها في الجامعات المتطورة لأنها لاتتماشى مع رياح التغيير والمصاحبة للتطور التكنولوجي،هذا مايؤكد فكرة أن الجامعة الجزائرية مازالت تعيش القديم من الوسائل التعليمية وخاصة ونحن نعيش القرن 21،فإذا ذهبنا إلى بعض التخصصات فإننا نجد أنها فعلا تحتاج إلى وسائل تعليمية حديثة لكن الملاحظ أن الأستاذ الجامعي لايتعدى إستخدام الطبشور أو الماركور والسبورة كوسائل تقليدية،حتى وإن كانت مهمة إلا أنها غير كافية ،كما أسلفنا سابقاخصوصا لبعض التخصصات ،فالجامعة الجزائرية لم تحتضن بعد الوسائل الحديثة في العمل البيداغوجي أو البحثي،مما يحرمها ذلك من تحقيق قفزة نوعية على مستوى تحقيق

أهدافها،وذلك لأن وظيفة الأستاذ الجامعي تتطلب التجديد الدائم والمستمر لكي يكون على دراية بما يحصل من حوله،فإن لم تحتضن الجامعة الوسائل الحديثة في التدريس والأبحاث،فإن هذا سيشكل أحد المخاطر التي تهدد لنسق في عدم قيامه بوظيفته.

جدول66 يبين مساعدة التكوين المستمر على تطوير الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي

تطوير الأداء التدريسي والبحثي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	111	%86.7
لا	17	%13.3
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ86,7 % ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد نسبة 13,3 % ممن أجابوا بـ لا.

من خلال الجدول يتبين لنا أنا أغلبية الأساتذة الجامعيين قد صرحوا بأن التكوين يساعدهم على تطوير أدائهم التدريسي والبحثي،بحيث تسمح لهم بزيارة أرقى الجامعات العربية والأوروبية والإستفادة مما يتاح لهم،خاصة أولئك اللذين يحضرون أطروحات الدكتوراه فإنهم يستفيدون أكثر ممايخدم مواضيعهم البحثية أو أولئك اللذين يشتغلون على أبحاث معينة ذات خاصة بعض التخصصات لاسيما العلمية التي تحتاج إلى مخابر متطورة فهم يستفيدون من المخابر الأجنبية لمتابعة أبحاثهم ،وزيارة تلك الجامعات لمعرفة طرق التدريس و أحدث المراجع بها التي تخدم الجانب التدريسي لديهم .

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأن التكوين لايساعدهم على تطوير أدائهم التدريسي والبحثي وهذا راجع لأنه للمدة القصيرة الغير كافية التي تمنح للأستاذ فهي لاتكفيه حتى للتعرف على معالم الجامعة .

من خلال ماتقدمنا به نجد أن التكوين المستمر يساعد الأساتذة على تطوير أدائهم التدريسي والبحثي وهذا من خلال الإضافات التي يضفيها عليهم في مجال التدريس كطرق التدريس جديدة،مراجع جديدة ،الإستفادة من أجهزة المتطورة في مجال العلم خاصة التخصصات العلمية،الإستفادة من مواضيع بحثية جديدة.

جدول 67 يبين مدى مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية في التخصص

مدى مساعدة التكوين على متابعة المستجدات العلمية في التخصص	التكرار	النسبة المئوية
يساعد	118	%92.2
لا يساعد	10	%7.8
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام بنسبة مقدرة بـ92,2 % ممن اجابوا بـ يساعد،بالمقابل نجد أن نسبة 7,8 %ممن أجابوا بـ لايساعد.

من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة قد صرحوا بأن التكوين يساعدهم على متابعة المستجدات العلمية في التخصص،فهم يكونون بصدد إنجاز مذكرات الدكتوراه لذلك يتابعون الأبحاث لما لها علاقة برسائلهم التي يقومون بتحضيرها،وهناك من الأساتذة من يسعون إلى الوصول للترقية عن طريق ماينجزونه من أبحاث تكون بمستوى عالي من الحداثة،لهذا أغلب الأساتذة يتابعون المستجدات في مجال الأبحاث العلمية،خاصة ونحن نعلم مدى تطور الأبحاث في البلدان الغربية وبعض الدول العربية التي تشهد تطورا ملحوظا في جامعاتها،كما أن العديد من الأساتذة في بعض التخصصات لاسيما العلمية لا يمكن لهم المضي قدما أو التطور معرفيا مالم يتعرفوا أكثر على تلك الأبحاث الحديثة

باالبلـدان المتطـورة كتخصـص التكنولوجيـا والكيميـاء ...فـإنهم يجـدون أنفسـهم مجبـرين علـى مواصـلة متابعـة الجديـد خاصـة وأن الكثيـرين يحضـرون أطروحـات الـدكتوراه أو لـديهم مشـاريع بحثيـة فـي إطـار PERFU ،ممـا يـدفعهم ذلـك إلـى الحصـول علـى التكـوين المسـتمر لـذات الغـرض ،كمـا نجـد أيضـا الأسـاتذة بالتخصصـات العلـوم الإنسـانية والإجتماعيـة دائمـي المتابعـة فـي مجـال الأبحـاث فيمـا يتعلـق بـبعض المواضـيع البحثيـة الراهنـة أو علـى مسـتوى النظريات فيما له علاقة بطبيعة البحث المتخصص.

جدول 68 يبين مدى توفير الجامعة للمختبرات لإجراء البحوث التطبيقية

توفير المختبرات اللازمة لاجراء البحوث التطبيقية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	%35.2
لا	83	%64.8
المجموع	128	%100

مـن خـلال الجـدول أعـلاه نجـد أن الإتجـاه العـام وذلـك بنسـبة مقـدرة بــ64,8 %،ممـن أجـابوا بـ لا ،بالمقابل نجد أن نسبة 35,2%ممن أجابوا بـ نعم.

مـن خـلال الجـدول يتبـين لنـا أن أغلبيـة الأسـاتذة قـد صـرحوا بـأن الجامعـة لا تـوفر المختبـرات لإجـراء البحـوث التطبيقيـة ،خاصـة التخصصـات العلميـة ،فالجامعـة تفتقـر لمخـابر مجهـزة متطـورة لمسـاعدة الباحـث علـى إجـراء بحوثـه ،فمخـابر الجامعـة تعـيش حالـة كارثيـة مـن نقـص أو إنعـدام للمعـدات أو المـواد ،وهـذا الأمـر معرقـل لعمـل الأسـتاذ الجـامعي البحثـي ،وحسب رأي العديد من الأساتذة فهذا يرجع لعدة أسباب من بينها:

- سوء التسيير بالجامعة وضعف القيادة الجامعية.
- ضعف تمويل الخاص بتجهيز المختبرات بالجامعة.

- غياب الإهتمام الفعلي بالبحث عموما.
- غياب تشجيع الأستاذ على البحث المقترن بروح التجريب.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأن الجامعة توفر لهم مخابر لإجراء البحوث التطبيقية وربما راجع ذلك لطبيعة أبحاثهم التي لا تتطلب مخابر مجهزة ومتطورة.

من خلال ماتقدمنا به نجد أن عدم توفر المخابر البحثية لإجراء التجارب التطبيقية بالجامعة من شانه أن يعرقل المسار البحثي للأستاذ الجامعي بالتخصصات العلمية التي تتطلب وتقوم على ذلك الأساس.

جدول69يبين التمكن بفضل التكوين المستمر من الاستفادة من المراجع الحديثة وتوظيفهافي المجال التعليمي حسب متغير نوع الكلية

الكلية / الاستفادة من المراجع		كلية علوم اجتماعية وإنسانية	كلية الآداب واللغات والفنون	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	كلية علوم الطبيعة والحياة	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية الحقوق والعلوم والسياسية	المجموع
إستفدت	ك	53	3	28	3	2	8	97
	%	41.4	2.3	21.9	2.3	1.6	6.3	75.8
لم استفد	ك	16	2	10	/	1	2	31
	%	12.5	1.6	7.8	/	0.8	1.6	24.2
المجموع	%	69	5	38	3	3	10	128
	ك	53.9	3.9	29.7	2.3	2.3	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإيجاه العام للمبحوثين ولك بنسبة مقدرة بـ 75,8 % ممن أجابوا بـ إستفدت،مدعمة بنسبة41,4 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 21,9 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير،ونسبة6,3 ممن يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية،ونسبة2,3 %ممن

يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية الآداب واللغات والفنون ونسبة 1,6% ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا ،مقابل 24,2 % ممن أجابوا بـــ لم أستفد،مدعمة بنسبة 12,5 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 7,8 % ممن يدرسون بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير،ونسب1,6%ممن يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية،ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية الأداب والفنون ونسبة0,8 %ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا،ونسبة 00,00%ممن يدرسون بكلية العوم الطبيعة والحياة.

فمن خلال النسب أن أغلبية المبحوثين يرون أنهم إستفادو من التكوين المستمر فيما يخص الكتب والمراجع الحديثة وتوظيفها في المجال التعلمي خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والإجتاعية،وهذا راجع لأن وظيفة التدريس تتطلب منهم التجديد،لذلك يقومون بتجديد معارفهم ومعلوماتهم ذات الصلة بتخصصاتهم من خلال إقتناء كتب ومراجع جديدة بالبلد المستقبل لأنه يجد مراجع جد مهمة تخدمه بوظيفته التدريسية والبحثية ،فهو لن يجدها ببلده الأم،خاصة التخصصات العلمية أو التخصصات الإنسانسة والإجتماعية،خصوصا إذا كانت البلد المستقبل بلد أجنبي،فنحن نعرف تلك البلدان بعدد مؤلفيها ومخترعيها ومنظريها.

ولايخفى علينا واقع المكتبات بالجامعة الجزائرية فهي تحتضن على رفوفها مراجع قديمة،أو مراجع لاتتماشى وتخصصاتهم الدقيقة والتي لاتساعدهم على التجديد والتحديث في الدروس وتبقى نفس المعلومات القديمة تستهلك بنفس العبارات والجمل،وهذا مايلغي حداثة الدروس ويبعدها عن التجديد المعلوماتي.

وفي نفس السياق نجد أن **إلياس الزين** يؤكد أنالأستاذ الجامعي في الجامعات العربية يفتقر للعديد من الضروريات ويتضح ذلك بقوله:"أن المتخصص العربي وخاصة في مجال العلوم يواجه **التخلف الشديد**،بحيث لا يجد مراكز الأبحاث،ولاالمختبرات ولا المراجع

الضـرورية ولا المكتبـات الفنيـة،ولا الجمعيـات العلميـة والمهنيـة ولا المجـلات العلميـة الصـادرة باللغـة العربية،فهـذا التخلـف العلمـي يـؤدي بالعـالم إلـى **العزلـة العلميـة**،فيشـعر وكأنـه مفصـول عن التطورات العلمية والنظريات الحديثة.

جدول 70 بين مساعدة التكوين المستمر في الحصول على معارف جديدة لتجاوز المشاكل التدريسية أثناء المحاضرات والأعمال التطبيقية حسب متغير نوع الكلية

الحصول على معارف جديدة لتجاوز المشاكل التدريسية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	124	%96.9
لا	4	%3.1
المجموع	128	%100

مـن خـلال الجـدول أعـلاه نجـد ان الإتجـاه العـام للمبحـوثين وذلـك بنسـبة مقـدرة بـ 96,9%ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد نسبة 3,1 %ممن أجابوا بـ لا.

فمـن خـلال النسـب يتبـين لنـا أن أغلبيـة الأسـاتذة يـرون أن التكـوين المسـتمر يسـاعدهم علـى تجـاوز المشـكلات التدريسـية التـي تعرقـل سـير الـدرس بالسـبنة إليهم،وهـذا بالنسـبة للبيئـة التعليميـة التـي يدرسـون فيهـا كالحصـول علـى طـرق مختلفـة فـي شـرح الـدروس خصوصـا ونحـن نعلـم أن الطلبـة يختلفـون فـي القـدرات ومـن ثـم طريقـة الإسـتيعاب والفهم،وهـذا مـايمنح الأسـتاذ قـدرة التعامـل مـع المسـتويات العلميـة المختلفـة للطلبـة وذلـك مـن خـلال طريقـة عـرض الـدرس،أو إسـتخدام وسـائل معينـة لتوصـيل الدرس،وكـذلك طريقـة التواصـل مـع الطلبـة مـن خـلال الحـوار والنقاش،وطريقـة الـتحكم فـي الطلبـة خصـوا إذا كـان عـددهم كبيـر ،لكـن الكثيـرين مـن الأسـاتذة يبـررون عـدم تطبـيقهم لتلـك الخبـرات فيمـا يخـص تجـاوز المشـاكل التدريسـية أنهـم يعـانون ضـغط طلابـي كبيـر خاصـة فـي ظـل نظـامLMD وهـذا مـا أدى إلـى

إنخفاض المستوى العلمي للطلبة ،بالإضافة إلى الغياب المتكرر لهم،وفي هذه الحالة يجد الأساتذة أنفسهم مجبرين على التدريس في البيئة التعليمية المتوفرة لديهم وتقبل واقع الجامعة.

جدول 71 يبين مدى مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي في الدرس

الربط بين بين الجانب النظري والتطبيقي في التدريس	التكرار	النسبة المئوية
يساعد	118	%92.2
لا يساعد	10	%7.8
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 92,2%ممن أجابوا بـ يساعد ،بالمقابل نجد أن نسبة 7,8% ممن أجابوا بـ لايساعد.

فمن خلال النسب نجد أن أغلبية الأساتذة يرون أن التكوين المستمر يساعدهم على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي في الدرس خصوصا في بعض التخصصات العلمية التي تتطلب ذلك كتخصص العلوم والتكنولوجيا والعلوم الطبيعة والحياة،والتي تعتمد بالأساس على التجريب في المخابر وهذا مايجعل الأساتذة في هذه التخصصات يستفيدون من الخبرة الأجنبية في هذا المجال لاسيما المخابر البحثية المتطورة ،وهذا يرجع أيضا إلى إفتقار الجامعة الجزائرية على المخابر البحثية المتطورة التي ينقصها التجريب.

وعليه يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة قد أكدوا بأن التكوين المستمر يساعدهم على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي،فحاجة الأستاذ الجامعي للربط بين الجانب النظري والتطبيقي في الدرس حاجة ملحة لتقريب الطالب لفهم وإستيعاب ما يتحصل عليه من معارف في التخصص الذي يدرسها،لأن الأستاذ الجامعي يلعب دوراً مهماً في إنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها مرهون بمدى ذلك الربط بين الجانب النظري والتطبيقي ،لكن ما يلاحظ بالواقع أن بعض الأساتذة لايربطون بين الجانب النظري والتطبيقي في الدرس مما يترك ذلك بصمة سيئة على ذهنية الطالب وتفكيره وذلك لجعل عملية التعلم ممكنة ومنطقية بالنسبة للطالب ،خصوصا وأن هذا الطالب

موجه لسوق العمل،كما ونجد بعض الأساتذة في أكثر من كلية يشتكون من عدم وجود بيئة مناسبة للتطبيق كما أن بعضهم لا يعملون في جهات أخرى خارج أسوار الجامعة.

جدول72 يبين مساهمة التكوين المستمر للاستاذ الجامعي على إكتساب مهارات تنويع طرق وأساليب التدريس حسب متغير نوع الكلية

الإختصاص / تنويع طرق وأساليب التدريس		العلوم الإجتماعية و الإنسانية	العلوم الإقتصادية و التجارية و التسيير	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية الآداب و اللغات و الفنون	كلية العلوم الطبيعة و الحياة	كلية العلوم و التكنولوجيا	المجموع
نعم	ك	67	33	8	4	2	2	116
	%	97.10	86.84	80	80	66.66	66.66	90.62
لا	ك	2	5	2	1	1	1	12
	%	2.89	13.15	20	20	33.34	33.34	9.37

المجموع	ك	69	38	10	5	3	3	128
	%	53.9	29.7	7.8	3.9	2.3	2.3	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ90,62 % ممن أجابوا بأن بـ نعم، مدعمة بنسبة97,10 %ممن هم يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ونسبة86,84% ممن هم يدرسون بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، ونسبة 80 % ممن هم يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم الآداب واللغات والفنون، ونسبة 66% ممن هم يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة، ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا. بالمقابل نجد نسبة9,37% ممن أجابوا بـ لا، مدعمة بنسبة 33,34% ممن يدرسون بكلية العلوم الطبيعة والحياة، ونفس النسبة ممن يدرسون بكلية العلوم والتكنولوجيا،ونسبة20%ممن يدرسون بكلية العلوم الآداب واللغات والفنون، ونفس النسبة ممن هم يدرسون بكلية الحقوق والعلوم السياسية، ونسبة13,15% ممن هم يدرسون بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، ونسبة 2,89 % ممن هم يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أغلبية الأساتذة قد أكدوا بأن التكوين يساعدهم على تنويع طرق وأنواع أساليب التدريس خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم التجارية والاقتصادية والتسيير، فقد أوضح البعض بأنهم عندما يذهبون للجامعات التي يقومون بزيارتها فإنهم يحضرون بعض الحصص من أجل التعرف على طريقة وأساليب التدريس، وهذا يمكنهم من التعرف أكثر على التعمق في طرق توصيل المعلومة للطلاب فيما هو مرتبط باختصاصاتهم مما يسهل عليهم.

كما نجد بعض من الأساتذة قد أجابوا بأن التكوين المستمر لا يساعدهم على تنويع طرق وأساليب التدريس وذلك راجع لأن الأهداف التي يسطرونها أثناء تواجدهم بالبلد

المستقبل لا تمد بصلة إلى الاستفادة من طرق تنويع أساليب التدريس، فلهذا فهم عادة ما يركزون على أهداف بحثية تمس الجانب البحثي لديهم.

من خلال ذلك نجد أن التكوين المستمر يساعد الأستاذ الجامعي على تنويع طرق وأساليب التدريس.

جدول73 يبين التمكن بفضل التكوين المستمر من توجيه الطلبة نحو إختيار مواضيع بحثية جديدة لإنجازها

توجيه الطلبة نحو إختيار مواضيع بحثية جديدة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	109	%85.2
لا	19	%14.8
المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 85,2%ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد نسبة 14,8%ممن أدابوا بـ لا.

فمن خلال النسب يتبين لنا ان أغلبية الأساتذة يرون أن التكوين المستمر يمكنهم من توجيه الطلبة لديهم من إختيار مواضيع بحثية جديدة،بحيث نجد أن الأساتذة خاصة بتخصصات علمية كالعلوم والتكنولوجيا يشجعون طلبتهم من إختيار مواضيع بحثية جديدة،وهذا راجع إلى أن أغلب الأساتذة يختارون بلدان غربية نظرا للتطور العلمي والتكنولوجي والإقتصادي والإجتماعي لديهم،مما يمكنهم ذلك من الإطلاع على المواضيع البحثية الجديدة التي تنجز على مستوى جامعاتهم،لذلك فالأستاذ الجامعي ينقل تلك الخبرات وعند عودته يقارن بين المواضيع البحثية التي تنجز على مستوى جامعته من طرف الطلبة وبين تلك التي أنجزت بالجامعات الغربية ،بحيث يجد أن البحوث التي تنجز

بالجامعة الجزائرية تكاد تكون متشابهة وتتميز بالتكرار الدائم ،وتتصف بالقدم،وهذا مايبعد تلك البحوث عن مهمتها الحقيقية وهي الإضافة الجديد في البحث العلمي،وهو العنصر الغائب في الجامعات الجزائرية،وهنا شيئا فشيئا يبتعد التعليم العالي عن تحقيق أهدافه ووظائفه التي كنا تحدثنا عنها سابقا،ويشجع الطلبة على فكرة الحصول على الشهادة فقط بدل إنجاز بحوث علمية لها قيمة،فالأستاذ الجامعي هما مسؤول وصاحب رسالة تقتضي أن يكون القدوة لطلابه وان يشرح لهم أهمية البحوث التي ينجزونها على أنها بحوث غير عادية،وأن يختاروا بحوثا جديدة ويبتعدون عن التكرار والتقليد والنسخ والسرقات العلمية.

جدول74 يبين مدى مساهمة التكوين في توجيه الطلبة نحو استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البحث حسب متغير سنوات العمل

مساهمة التكوين في توجيه الطلبة نحو استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة / سنوات العمل		أقل من 3 سنوات	من 4 الى 8 سنوات	9 سنوات وكثر	المجموع
يساهم	ك	20	39	55	114
	%	15.6	30.5	43	89.1
لا يساهم	ك	3	4	7	14
	%	2.3	3.1	5.5	10.9
المجموع	ك	23	43	62	128
	%	18	33.6	48.4	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام وذلك بنسبة علمة مقدرة بـ89,1 %ممن أجابوا بـ يساهم،مدعمة بنسبة 43% ممن لديهم خبرة عمل تتجاوز 9 سنوات،ونسبة 30,5%ممن لديهم خبرة عمل تتراوح بين (4إلى 8)سنوات،ونسبة 15,6% ممن لديهم

خبرة عمل أقل من 3 سنوات بالمقابل نجد نسبة 10,9%ممن أجابوا بـ لا يساهم، مدعمة بنسبة 5,5% ممن لديهم خبرة عمل تتجاوز 9 سنوات،ونسبة 3,1%ممن لديهم خبرة عمل تتراوح بين (4إلى 8)سنوات،ونسبة 2,3% ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات.

من خلال النسب يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة قد أجابوا بأن التكوين المستمر يمكنهم من توجيه الطلبة نحو استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البحث ،فالبلدان التي يذهبون إليها تتميز بالتطور التكنولوجي المذهل مثل فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا...وكذلك بعض الدول العربية كالإمارات العربية المتحدة وقطر ...،التي تشهد تطورا معرفيا وتكنولوجيا واسعاً ،فالأستاذ يلاحظ مدى إعتماد تلك الدول سابقة الذكر على التكنولوجيا الحديثة وهذا ماإنعكس فعلياً على أداء جامعاتهم وعلى أداء الأساتذة والطلاب لديهم،وهذاماجعلهم يسجلون نتائج ممتازة على الصعيد الكمي والنوعي معاً، وهذا مايدفع الأستاذ الجامعي بالانبهار وعند عودته إلى جامعته وخلال عملية إشرافه على الطلبة أو الذين يدرسهم فإنه يحاول توجيههم نحو إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة بالبحث والتي تساعدهم على إنجاز بحوثهم كالمكتبات الإلكترونية والمجلات الإلكترونية مثل(SNDL،CNRS,SCOPUS,ISI)،وهذا للوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعلومات ذات تنوع وجودة ،كما أنها توفر له الوقت والجهد معاً،خاصة ونحن الآن نشهد ثورة الذكاء الإصطناعيِChatgpt التي أضافت الكثير في مجال البحث.

من خلال ماتقدم نجد أن التكوين يساهم في مساعدة الأستاذ الجامعي من توجيه الطلبة نحو استخدام الوسائل التكنولوجية (الإنترنت)في البحث.

جدول 10 يبين مساعدة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي من تطوير قدراته البحثية حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي / تطوير القدرات البحثية		ماجستير	دكتوراه	المجموع
نعم	ك	11	109	120
	%	64.70	98.19	93.75
لا	ك	6	2	8
	%	35.29	1.80	6.25
نوعا ما	ك	/	/	/
	%	/	/	/
المجموع	ك	17	111	128
	%	13.29	86.71	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 93,75 % ممن أجابوا بـ نعم،مدعمة بنسبة 98,19% ممن يحملون مؤهل علمي دكتوراه ونسبة 64,70% ممن يحملون مؤهل علمي ماجستير، بالمقابل نجد نسبة 6,25% ممن أجابوا بـ لا، مدعمة بنسبة 35,29% ممن يحملون مؤهل علمي ماجستير،ونسبة 1,80% ممن يحملون مؤهل علمي دكتوراه، بالمقابل نجد نسبة00,00% ممن أجابوا بـ نوعاما، مدعمة بنسبة00,00% من لديهم مؤهل علمي ماجستير، ونفس النسبة ممن لديهم مؤهل علمي دكتوراه.

فمن خلال النسب يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة يرون أن التكوين المستمر يساعدهم على تطوير قدراتهم البحثية لاسيما الأساتذة اللذين يحملون مؤهل علمي الدكتوراه وهذا راجع إلى أنهم يمثلون الفئة التي تحمل رتبة أستاذ محاضر **ب** ورتبة أستاذ محاضر أ ،فهم مطالبون بان يمتلكون قدرات

بحثية تؤهلهم من القدرة على إنجاز البحوث،لذلك يعتبر إحتكاك الأستاذ الجامعي بذوي الخبرة من الأساتذة الأجانب ذو فائدة عظيمة ،لأنه يستفيد في مجال الأبحاث من خلال التواصل العلمي،والملاحظة ،خصوصاً البلدان الغربية أو الأجنبية والتي تسمح لهم بالتعرف على الطرق البحثية الجديدة،كلك يمكن بعض الأساتذة في التخصصات التطبيقية كتخصص العلوم والتكنولوجيا مثلامن إكتساب القدرة على التجريب،كذلك نحن نعلم أن الأستاذ الجامعي بالجامعة يفتقر إلى العديد من القدرات البحثية خاصة ونحن نعلم أن إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي يؤخد بعين الإعتبار فهو لم يعد لوظيفة البحث العلمي قبل الخدمة،لذلك نجد

النقص واضح في البحوث التي ينجزها وخاصة الأبحاث التي تأخذ طبيعة التجريب.

جدول76 يبين وجهة البحوث المنجزة من طرف الأستاذ الجامعي حسب متغيرات سنوات العمل

سنوات العمل / فرص التقدم البحثي		أقل من 3 سنوات	4-8 سنوات	9 سنوات فأكثر	المجموع
نعم	ك	19	33	57	98
	%	82.60	76.74	44.53	76.56
لا	ك	4	10	5	13
	%	17.39	23.25	3.9	10.15
المجموع	ك	23	43	62	128
	%	18.0	33.6	48.4	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ76,56 % ممن أجابوا بأن بـ نعم، مدعمة بنسبة82,60 %ممن لديهم خبرة عمل3سنوات، ونسبة 76,74% ممن لديهم خبرة عمل من 4-8 سنوات، ونسبة69,04 % ممن لديهم خبرة عمل 9 سنوات فأكثر، بالمقابل نجد نسبة 10,15% ممن أجابوا بـ لا، مدعمة بنسبة

23,25% ممن لديهم خبرة عمل بين 4-8 سنوات، ونسبة3,90% ممن لديهم خبرة عمل 9 سنوات فأكثر.

فمن خلال النسب نجدأن أغلبية الأساتذة قد أكدوا بأن التكوين المستمر يساهم على فرص التقدم البحثي خاصة فئة الأساتذة من لديهم خبرة عمل 3 سنوات، وهذا راجع لحداثة توظيفهم تكون لهم فرصة البحث للتقدم العلمي ،فيكون لديهم الاندفاع نحو الإنجاز فيضاعفون مجهوداتهم نحو إنجاز الأبحاث خاصة تلك التي تتسم بالجدية التي تساعدهم على تطوير قدراتهم المعرفية، كما أنهم يسعون أيضا من خلال ذلك إلى الحصول على الترقية، كما نجد الأساتذة الذين لديهم خبرة عمل ما بين (4-8)سنوات فهم يقومون بتعميق جزء المعرفة لديهم من خلال تقدم في الأبحاث وهذا له

التعرف على كل ما هو جديد فيما يخص الأبحاث وأيضا الاحتكاك بالكفاءات العلمية بالبلد المستقبل الذي ينتج عنه تبادل للأفكار ووجهات النظر حول بعض المواضيع البحثية مما يساهم ذلك في توسع مداركهم ورؤيتهم حول المواضيع البحثية المناقشة خاصة الأساتذة الجامعيين الذي ما زالوا يحضرون أطروحاتهم.

كما نجد النسبة المتبقية ممن أكدوا بأن التكوين المستمر لا يساعدهم على فرص التقدم البحثي، ويرجعون ذلك إلى قصر مدة التكوين المستمر التي لا تساعدهم على الاستفادة من فرص التقدم البحثي.

وعليه يمكننا القول إن التكوين المستمر يساعد الأستاذ الجامعي من فرص التقدم البحثي الذي يساعده على تطوير أبحاثه.

جدول77 يبين وجهة البحوث المنجزة من طرف الأستاذ الجامعي حسب متغيرات سنوات العمل

سنوات العمل / وجهة البحوث المنجزة من طرف الأستاذ الجامعي		أقل من 3 سنوات	من 4 الى 8 سنوات	9 سنوات وكثر	المجموع
الجامعة	ك	6	10	18	34
	%	4.7	7.8	14.1	26.6
المجتمع	ك	1	6	9	16
	%	0.8	4.7	7	12.5
كلاهما	ك	16	27	35	78
	%	12.5	21.1	27.3	60.9
المجموع	ك	23	43	62	128
	%	18	33.6	48.4	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ 60,9 %ممن أجابوا بـ كلاهما،مدعمة27,3 % ممن لديهم خبرة عمل9 سنوات فأكثر ،ونسبة21,1 % ممن لديهم خبرة عمل من(4-8)سنوات،ونسبة12,5 % ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات، بالمقابل نجد نسبة 26,6 %ممن أجابوا بـ الجامعة،مدعمة بنسبة 14,1 % ممن لديهم خبرة عمل9 سنوات فأكثر ،ونسبة7,8% ممن لديهم خبرة عمل من(4-8)سنوات،ونسبة4,7 % ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات،بالمقابل نجد نسبة12,5 %ممن أجابوا بـ المجتمع،مدعمة بنسبة 7% ممن لديهم خبرة عمل عمل9 سنوات فأكثر ،ونسبة4,7 % ممن لديهم خبرة عمل من(4-8)سنوات ،ونسبة0,8 % ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات.

من خلال النسب يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة أن البحوث التي يقومون بإنجازها موجهة لخدمة الجامعة والمجتمع معاً،خاصة الأساتذة الذين لديهم خبرة عمل تفوق 9 سنوات فأكثر وهذا راجع إلى أن الدول التي يذهبون إليها خاصة الغربية فيها أبحاث علمية متطورة فلا بد أن يتم إستثمار نتائج البحث العلمي في خدمة المجتمع والذي إنعكس ذلك على التنمية بكل أنواعها وظهرت نتائجها الإيجابية في مستوى التطور الذي وصلت إليه هذه الدول ،فالأستاذ الجامعي الجزائري يحاول إنجاز البحوث بما يخدم البحث العلمي ويسرع بوتيرته خاصة أن أساس تقدم الدول الأن مرتبط بمدى قوة المعرفة كـ براءات الإختراع التي يتصدرون الصدراة في ذلك.

في حين نجد نسبة من المبحوثين من ينجزون الأبحاث التي تكون موجهة للجامعة خاصة ممن لديهم خبرة عمل تفوق 9 سنوات فأكثر، أولئك الذين يسعون للترقية المهنية فهم يقومون بإنجاز البحوث مما تتطلبه شروط الترقية.

كما نجد نسبة قليلة من المبحوثين ممن ينجزون الأبحاث لصالح المجتمع،خاصة الذين لديهم خبرة عمل تفوق 9 سنوات فأكثر،ويصرح البعض أن الوظيفة الثالثة "خدمة المجتمع" تكاد تكون وظيفة مهمشة فكم هي قليلة الأبحاث التي تنجز و الموجهة لخدمة المجتمع وهذا مايترجم ضعف العلاقة بين البحث العلمي وقضايا التنمية بالمجتمع.

جدول78 يبين مدى مساهمة التكوين في إستفادة الأستاذ الجامعي في إكتساب مهارات إنجاز البحوث العلمية

إكتساب مهارات البحوث بصفة	التكرار	النسبة المئوية
فردية	34	%26.6
جماعية	16	%12.5
كلاهما	78	%60.9

المجموع	128	%100

من خلال الجدول أعلاهنجد ان الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ 60,9 %ممن أجابوا بـ كلاهما،بالمقابل نجد نسبة 26,6 %ممن أجابوا بـ فرديةوأخيرا نسبة 12,5 % ممن أجابوا بـ جماعية.

من خلال النسب يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين من الأساتذة أن البحوث التي يقومون بإنجازها موجهة لخدمة الجامعة والمجتمع معاً أن أغلبية الأساتذة قد إستفادوا من إكتساب مهارات إنجاز البحوث بصورة فرديةوذلك بالنسبة للأساتذة اللذين إستفادوا من التكوين مرتان وأكثر من 3 مرات،بحيث أن عدد الإستفادات تساعد الأستاذ الجامعي على غرس روح المبادرة لديه كما تساعده على بناء ذاته العلمية والمعرفية مما يدعم ذلك وبشكل كبير فكرة الفردانيةلكن الملاحظ في الجامعة الجزائرية إلى أن الكثير من الأساتذة يحبذون إنجاز البحوث العلمية بصورة فردية خصوصاً وأن كل أستاذ يرغب عن طريق البحوث التي ينجزها إلى الترقية كما علق بعض الأساتذة على ذلك بقوله أن :"**الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية ينجز أبحاثه بصورة فرديةبدافع الأنانية العلمية**".حتى وإن قلنا أن عدد مرات الإستفادة يساعد الأستاذ في كل مرة في الإستفادة من الجديد،وكذلك التجريب بالنسبة لتخصصات العلوم التطبيقية،والإحتكاك في كل مرة مع أساتذة جدد لتبادل الأفكار و الآراء،كما نجد أيضا أن بعض الأساتذة يكتسبون إنجاز الأبحاث العلمية بصورة فردية وجماعية،وهذا راجع لأنهم يريدون أن يثبتوا قدراتهم الفردية في إنجاز البحوث وكذلك بدافع الترقية كما أنهم في المقابل ينجزون أبحاثهم بصورة جماعية لأن العمل الجماعي بالنسبة إليهم يكون مثمرا أكثر، كما أن بعض الأساتذة يكتسبون إنجاز البحوث العلمية بصورة فردية وجماعية وهذا بالنسبة للأساتذة اللذين إستفادوا من التكوين أكثر من 3مرات بحيث يجدون بالجامعات التي يذهبون إليها الفرق البحثية التي تعمل بروح الفريق الواحد لتنشيط البحث العلمي والوصول إلى نتائج جيدة وهذا النمط منتشر أكثر في الجامعات الغربية

والتـي تـؤمن بالعمـل الجمـاعي الـذي يحقـق مكاسـب كثيـرة لـيس فقـط علـى مسـتوى الإنجـاز بـل أيضـا علـى مسـتوى الدافعيـة والعلاقـات الإنسـانية،والتي تـنعكس بالإيجـاب علـى الجامعـة ككـل ممـا يـدعم فكـرة أن عـدد الإسـتفادات تسـاهم وبشـكل كبيـر مـن إسـتفادة الأسـتاذ الجـامعي مـن إكتسـاب مهـارات إنجـاز البحـوث وذلـك علـى غـرار الأسـاتذة اللـذين إسـتفادوا مـن التكـوين مـرة واحـدة ويرجـع بعـض الأسـاتذة ذلـك إلـى أن الـذهاب إلـى البلـد المسـتقبل مـرة واحـدة لا يكفـي ،لأن المـرة الأولـى بالنسـبة إلـيهم تعتبـر كجولـة إسـتطلاعية كمـا أن المـدة الممنوحـة والتـي لا تتجـاوز 15 يومـا فـي غيـر كافيـة علـى الإطـلاق ،كمـا أن بعـض الأسـاتذة يبـررون ذلـك بمـواجهتهم لـبعض المشـاكل والعراقيـل كالإقامـة،التنقل،وغيرها مـن المشـاكل التـي تعيقـه مـن الإستفادة الفعلية من التكوين للمرة الأولى.

جدول79يبين مدى مساعدة التكوين للأستاذ الجامعي على النشر في المجلات العلمية المحكمة حسب متغير نوع الكلية

مساعدة التكوين للأستاذ الجامعي على النشر في المجلات العلمية المحكمة / نوع الكلية		كلية علوم اجتماعية وإنسانية	كلية الآداب واللغات والفنون	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	كلية علوم الطبيعة والحياة	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية الحقوق والعلوم والسياسية	المجموع
نعم	ك	62	5	33	3	2	9	114
	%	48.4	3.9	25.8	2.3	1.6	7	89.1
لا	ك	7	/	5	/	1	1	14

	%	5.5	/	3.9	/	0.8	0.8	10.9
المجموع	ك	69	5	38	3	3	10	128
	%	53.9	3.9	29.7	2.3	2.3	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الإتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة عامة مقدرة بـ 89,8 %ممن أجابوا بـ نعم،بالمقابل نجد نسبة 10,2 %ممن أجابوا بـ لا.

فمن خلال النسب يتبين لنا أن أغلبية الأساتذة يرون أن التكوين يساعدهم على النشر في مجلات علمية مُحكمة،خاصة حسب رتبة الأساتذة الجامعيين اللذين لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم (أ) وأستاذ محاضر قسم **(ب)** هم الأكثر من يسعون إلى النشر بقوة وهذا بهدف الترقية ،كما أننا نجد أن النشر في مجلات العلمية المُحكمة تقل عند أستاذ مساعد قسم **(ب)** ،وأستاذ التعليم العالي فبالنسبة للفئة الأولى فنجد أنهم يشددون الإهتمام بإعداد مذكرة الدكتوراه والتي تحتاج إلى تكريس كل الوقت لإنجازها،وكذلك مشاغل التدريس التي تأخذ كل وقتهم، أما بالنسبة للفئة الثانية"أستاذ التعليم العالي" فإنهم قد وصلوا إلى مرحلة علمية متقدمة مما يغنيهم ذلك عن النشر أو الإهتمام به ولكن الملاحظ في الجامعة أن الأستاذ الجامعي بالجامعة أصبح يهتم بالنشر لأغراض شخصية كالترقية، خصوصا وأن الترقية بالجامعة الجزائرية تتوقف على مدى إنجاز الأستاذ للبحوث وعدد المنشورات في مختلف المجلات أو الوصول إلى المكانة العلمية المرموقة مما يشكل ذلك فجوة كبيرة بين ماهو مسطر من الأهداف وبين ما يمكن أن يتحقق فعليا فذلك سيشكل إنحراف حقيقي حول تمحور هدف الأستاذ على النشر من أجل الترقية لا النشر من أجل خدمة العلم لذلك لابد للجامعة أن تحفز الأستاذ الجامعي على النشر بأساليب مختلفة تكون في صالحها وصالح الأستاذ الجامعي .

جدول 80 يبين حالات النشر في المجلات حسب متغير الجنس

حالات النشر / الجنس		ذكر	أنثى	المجموع
مجلة الجامعة	ك	41	29	70
	%	47.68	69.04	54.68
مجلات محلية	ك	38	12	50
	%	44.18	28.57	39.06
مجلات عربية	ك	4	1	5
	%	4.65	2.38	3.90
مجلات أجنبية	ك	2	1	3
	%	2.32	2.38	2.34
المجموع	ك	86	42	128
	%	67.20	32.80	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ 54,68% ممن أجابوا بـأنهم منشوراتهم موجهة للجامعة، مدعمة بنسبة69,04 % ممن هم من فئة الإناث، ونسبة 47,68% من هم من فئة الذكور، بالمقابل نجد نسبة 39,06% ممن أجابوا بأن بحوثهم موجهة للمجلات المحلية ،مدعمة بنسبة 44,18% من فئة الذكور ونسبة 28,57% من فئة الإناث، بالمقابل نجد نسبة 3,90% ممن أجابوا بأن بحوثهم موجهة لمجلات عربية، مدعمة بنسبة 4,65% من فئة الذكور ،ونسبة 2,38% من فئة الإناث، بالمقابل نجد نسبة 2,34% من أجابوا بأن بحوثهم موجهة لمجلات أجنبية، مدعمة بنسبة2,38%من فئة الإناث، ونسبة 2,32% من فئة الذكور.

فمن خلال النسب نجدأن أغلبية الأساتذة ينشرون في مجلات بالجامعة كما نجد تمركز كبير لعنصر الإناث لمساحات النشر في المجلات بالجامعة ،كما نجد أيضا أن النشر بمجلات محلية

يسيطر عليها الذكور ،أما بالنسبة للنشر في مجلات عربية فإننا نجدأن بعض الأساتذة من بها يقومون بالنشر ، أما النشر في المجلات الأجنبية فنجد انخفاضا واضحا ً بحيث نلاحظ أن الإناث لديهم النشر في هذا النوع من المجلات بخلاف الذكور التي نسجلله امشاركة ضعيفة جدا في المجلات الأجنبية ،وعليه يمكننا مشاهدة الفرق واضح بين الذكور والإناث بحيث نجد سيطرة واضحة من جانب الذكور على مجلات النشر المحلية والعربية ،وهذا راجع إلى أن الذكور يجدون الفرص أكثرمن الإناث، وكذلك أن الإناث تسيطرعليه نفكرة الحياء والخوف وانعدام روح المبادرة ،لذلك نجد مشاركته نفيا لنشر سواء المحلية أوالعربية منخفضة جدا ًإذا ماقارناها بالذكور ،كما ونجد أنا لنشر في مجلات أجنبية منخفض جداً مما يعكس عدم مبادرة الكثير من الأساتذة و إقدامهم على النشر في المجلات الأجنبية وهذا ربما راجع إلى جملة الشروط المطلوبة للنشر في تلك المجلات التي تتطلب النوعية والجودة وكذل كضرورة أن تكون المواضيع جديدة و في هذا السياق يضيف أحدا لأساتذة بقوله": **أن الأجانب لايقبلون إلا الجديد.**"وكذلك ربما راجع لعدم قدرة الكثير من الأساتذة على النشر في تلك المجلات ذات المقاييس العالية ،ويمكن تفسير قدرة الكثير من الأساتذة على النشر في المجلات بالجامعة أوالمحلية فإن ذلك يعود إلى سهولة النشر من جهة وإلى عدم وجود شروط تعجيزية على النشر مثل اشتراط على أن تكون المواضيع جديدة مثلا لأن ما هو ملاحظ أن العديد من المواضيع التي ينشرها بعض الأساتذة متشابهة جدا، وما يمكن تسجيله فعلاً هو أن العديد منا لأساتذة يقرون أن التكوين المستمر يساعدهم على النشر في المجلات العربية والأجنبية لأن التكوين يمكنهم من عقدعلاقات والتعرف على الجامعات ، الباحثين ، الخبراء ، مختلف مجلات النشر، مما يسهل ذلك عليهم إمكانية النشر في تلك المجلات.

جدول81 يبين عدد المقالات المنشورة في المجلات العلمية المحكمة

مساعدة التكوين على النشر في المجلات العلمية	التكرار	النسبة المئوية

من 1 الى 4 مقالات	54	%42.2
من 5 الى 9 مقالات	37	%28.9
من 10 الى 19 مقال	30	%23.4
من 20 الى 30 مقال	6	%4.7
أكثر من 30 مقال	1	%0.8
المجموع	128	%100

من خلال الجدول اعلاه نجد أن نسبة 42,2 % من الأساتذة من لديهم عدد المقالات بين (1-4)مقالات ،بالمقابل نجد نسبة 28,9 % ممن لديهم عدد مقالات بين(5-9)مقال،كما نجد نسبة 23,4 % ممن لديهم عدد مقالات بين (10-19)مقال،ونسبة 4,7 %ممن لديهم عدد مقالات بين (20-30)مقال،وأخيرا نسبة 0,1 %ممن لديهم أكثر من (30) مقال.

من خلال النسب يتبين لنا أن هناك تباين لدى الأساتذة في نشرهم للبحوث في مجلات علمية محكمة فجميعهم يسعى للنضر بمجلات علمية محكمة مصنفة وطنية أو دولية ولها معامل تأثير قويفنجد نسبة 42,2 %ممن لديهم من 1-4 مقالات ونسبة 28,9%ممن لديهم من 5-9 مقالات ونسبة 23,4 %ممن لديهم من 10-19 مقال ونسبة 4,7 % ممن لديهم من 20-30 مقال ونسبة0,8 % ممن لديهم أكثر من 30 مقال.كما نجد ان هناك إختلاف في عدد النشر للمقالات بحيث يتصدر الأساتذة نسبة 42,2 % عدد قليل من المنشورات بمجلات علمية محكمة وهذا راجع حسب رأيهم إلى الصعوبات التي يواجهونها أثناء النشر وبيروقراطية المجلات وهذا مايثقل كاهل الأستاذ الجامعي عندما يتطلب منه الأمر ضرورة النشر بالمجلات المحكمة خاصة اللذين يحضرون أطروحات الدكتوراه أو أولئك اللذين يسعون للترقية الوظيفية.

إن مـايمكن تسـجيله مـن خـلال النسـب أن النشـر بالنسبةالألسـتاذ الجـامعي يبقـى مهـم جـدا وهـو يمثـل جـزء مـن إنتاجيتـه العلميـة ،ومعيـار لمـدى نشـاط الأسـتاذ الجـامعي مـن عدمـه،فهناك مـن يحكـم علـى عـدد منشـورات الأسـتاذ بأنـه باحـث نشـط ،فـي حـين أن مـن لديـه عدد أقل فإنه يعد باحثا غير مهتم.

جدول 82 مدى مساعدة التكوين على التأليف في مجال التخصص

التأليف فيمجال التخصص	التكرار	النسبة المئوية
0	4	%8.5
1	23	%48.9
2	9	%19.1
3	7	%14.9
4	1	%2.1
5	2	%4.3
16	1	%2.1
المجموع	128	%100

مـن خـلال الجـدول نجـد أن نسـبة48,9 %ممـن لـديهم 1تـأليف ،ونسـبة19,1 % ممـن لـديهم2 مؤلف،ونسـبة 14,9 %ممـن لـديهم 3، مؤلفات،ونسـبة 8,5 %ممـن لـديهم 0مؤلف،ونسـبة 4,3 % ممـن لـديهم5مؤلفات،ونسـبة 2,1 %ممـن لـديهم 16مؤلـف ،ونفـس النسبة ممن لديهم 4 مؤلفات.

مـن خـلال النسـب يتبـين لنـا أن هنـاك تنـوع فـي عـدد المؤلفـات عنـد الأسـاتذة الجـامعيين ،بحيـث نجـد النسـبة الغالبـة المقـدرة بـ 48,9 % ممـن لـديهم مؤلـف واحـد(1)وهـو معـدل

ضعيف مقارنة بالنسبة الهائلة بين بقية عدد المبحوثين ،وهذا يترجم فعليا عدم إهتمام الباحثين بالتأليف وهناك من يبرر ذلك بالوامل الظروف الغير مهيأة له للتأليف كعدم إمتلاكه للسكن خاص أو وظيفي،بالإضافة إلى ضعف وعدم كفاية الأجر وبالتالي عدم التفرغ الكامل للتأليف بحيث يجد الأستاذ نفسه يجري وراء أمور الحياة ومتطلباتها والبحث عن مزيدا من الأجر أو البحث عن سكناً لائق ولهذا لايكون الستاذ متفرغ تماما للتأليف لأن التاليف بنظره يتطلب وقتا وجهدا ومالا وسكينة وهدوءاً،كما يضيف البعض إلى ذلك كثرة الأعباء التدريسية.

كما نجد نسبة 19,1 %ممن لديهم مؤلفين (2) ونسبة 14,9 % ممن لديهم 3 مؤلفات،ونسبة 4,3 % ممن لديهم 5 مؤلفات ويرجع ذلك لنفس الأسباب السابقة الذكر.

كما نجد2,1 %ممن لديهم 16 مؤلف وهي نسبة ضعيفة جدا ويرجعون ذلك للتفرغ التام للتأليف خاصة الباحثين ممن يحملون درجة بروفيسور.

يمكننا الإشارة إلى إشكالية التأليف لدى الأستاذ الجامعي وعدم إهتمام البعض منهم بالتأليف خاصة تأليف الكتب فهم يكتفون فقط بالعمل التدريسي دون تسجيل إي نسب كبيرة في مجال التأليف،بل وهناك لم يؤلف و لا كتاب واحد في تخصصه فهناك من يرجع ذلك لجملة عوامل إجتماعية وأخرى مهنية تقف حجر عثر أمامهم.

جدول83يبين مساهمة التكوين قصير المدى للأستاذ الجامعي على اكتساب خبرة في مجال الترجمة حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية / اكتساب خبرة في مجال الترجمة		أستاذ مساعد قسم ب	أستاذ مساعد قسم أ	أستاذ محاضر قسم ب	أستاذ محاضر قسم أ	أستاذ التعليم العالي	المجموع
نعم	ك	20	9	20	49	5	103

	%	86.95	60	71.42	94.23	50	80.46
لا	ك	3	6	8	3	5	25
	%	13.04	40	28.57	5.76	50	19.53
المجموع	ك	23	15	28	52	10	128
	%	18.0	11.7	21.9	40.6	7.8	100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين وذلك بنسبة مقدرة بـ80,46 % ممن أجابوا بأن بـ نعم، مدعمة بنسبة94,23 %ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر أ ،ونسبة86,95%ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم ب, ونسبة 71,42 % ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم ب، ونسبة 60% ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم أ،ونسبة 50% ممن لديهم رتبة أستاذ التعليم العالي، بالمقابل نجدنسبة19,53% ممن أجابوا بـ لا، مدعمة بنسبة50%ممن لديهم رتبة أستاذ التعليم العالي ،ونسبة28,57% ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم ب,ونسبة40% ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم أ، ونسبة 13,04 % ممن لديهم رتبة أستاذ مساعد قسم ب، ونسبة 5,76% ممن لديهم رتبة أستاذ محاضر قسم أ.

من خلال النسب يتبين لنا أغلبية المبحوثين قد صرحوا بأن التكوين يساعدهم على اكتساب الخبرة في مجال الترجمة ،خاصة الأساتذة الذين هم برتبة أستاذ محاصر قسم **ب**،فهذا يساعدهم اكتساب تواصل جيد فيما يخص اللغة،كما يرون بأن الترجمة ليس بالأمر السهل خاصة الترجمة الأكاديمية التي تتطلب خبرة كافية، لكن تبادل المعلومات والأفكار من شأنه أن يثمر في تزويد معلوماتهم بالإضافة إلى الاحتكاك بالباحثين الأجانب والاطلاع على أخر المستجدات في مجال المعرفة وهذا يساعدهمعلى تكوين رصيد وخبرة في مجال الترجمة، وأيضا الاستفادة من المراجع الحديثة التي تساعدهم على فهم أعمق لبعض المواضيع والأبحاث في مجال تخصصاتهم، كما أن هناك بعض

الأساتذة يميلون إلى ترجمة المجلات التي تحتوي على دراسات علمية تتطرق إلى مختلف المواضيع على حسب التخصص، كما أن المجلات تخرج بنتائج لتلك الدراسات، كما أن هناك بعض الأساتذة يتجهون إلى ترجمة البحوث العلمية والتي يرون أنها جد مهمة بالنسبة للطلبة الجامعيين ،أما فيما يخص ترجمة الكتب نسجل نقص وهذا ناتج عن القلة القليلة من الأساتذة من يتجهون إلى ترجمة الكتب، وهذا راجع إلى أن ترجمة الكتب تتطلب إلى وقت طويل وجهد كبير، وأيضا يرى البعض ان ترجمة الكتب العلمية تتطلب التفرغ التام لذلك.

كما نجد نسبة من المبحوثين قد صرحوا بأنه لا يساعدهم على اكتساب الخبرة في مجال الترجمة وهذا راجع إلى قصر مدة التكوين التي حتى وإن كانت تسمح لهم بالاحتكاك المتكرر بالباحثين ومناقشتهم لهم ووجود عملية التواصل، إلا أن ذلك غير كاف بالنسبة لهم.

إن الحديث عن مجال الترجمة فإننا نسجل ضعف كبير في حركة الترجمة سواء كتب أو مجلات ...ويشير الكثيرين بأن ذلك راجع إلى عدم وجود تحفيزات مالية بهذا الشأن، بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية والمهنية التي يعيشها الأستاذ الجامعي التي تؤدي إلى نقص دافعيته نحو العمل.

ثانياً: استنتاجات الفرضية الثالثة

من خلال الدراسة الميدانية وفي ضوء تحليل بيانات الفرضية ثالثة والتي تنص على "**التكوين المستمر الذي توفره الجامعة يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي** "تم التوصل إلى النتائج التالية:

- **لقد وجدنا فيما يخص مدى كفاية عنصر التكوين العلمي قبل التوظيف:**فقد اتضح لنا بأن التكوين العلمي لهم قبل توظيفهم نوعا ما كافٍ وهذا راجع لحصول الأستاذ الجامعي قبل توظيفه

على تكوين بيداغوجي في مرحلة الماجستير تعقبه التحضير لأطروحة الدكتوراه،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ (56,3%).

- **كما وجدنا بعنصر توفر تكوين مستمر لفائدة الأستاذ الجامعي بعد الخدمة:** فقد اتضح لنا بأن الجامعة توفر للأستاذ الجامعي تكوين مستمر بعد التحاقه بالخدمة،وهذا بهدفتحسين أدائه الوظيفي،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(66,4%).
- **كما وجدنا في عنصر مدى إيفاء التكوين المستمر بالاحتياجات الوظيفية للأستاذ الجامعي:**فقد اتضح لنا بأن التكوين الذي يتلقونه بعد الخدمة لا يفي بجميعالاحتياجات الوظيفية التي يحتاجها الأستاذ الجامعي نظرا لجملة من النقائص التي تعتريه،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة ب(60,9%).
- **كما وجدنا بعنصر حصول الأساتذة على تكوين مستمر:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر هو حق مشروع للأستاذ الجامعي وهو ضمن برامج تحسين المستوى بالخارج،وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(88,3%).
- **كما وجدنا في عنصر مساهمة التكوين المستمر تجديد المعارف حول استخدامهم للوسائل التعليمية الحديثة في التدريس:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر قد ساهم في تجديد معارفهم حول استخدامهم للوسائل التعليمية الحديثة وذلك راجع للتطور المعرفي بتلك الجامعات،وهذا مابينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ وذلك بنسبة مقدرة ب(82,0%) .
- **كما وجدنا في عنصر مدة مساعدة التكوين المستمر على ادائهم التدريسي والبحثي:** فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر قد ساعدهم على تطوير أدائهم التدريسي والبحثي من خلال زياراتهم لأرقى الجامعات العربية والأجنبية،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ (86,7%).
- **كما وجدنا في عنصر مدى مساعدة التكوين المستمر على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية في التخصص:**فقد اتضح لنا مساعدة التكوين المستمر لهم على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية في مجال تخصصاتهم وهذا نتيجة كثافة الأبحاث التي

يجرونها وهي متجددة دائما خاصة في بعض التخصصات من بينها التخصصات العلمية،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ (92,2%).

- **كما وجدنا بعنصر مدى توفر الجامعة للمختبرات لإجراء البحوث التطبيقية:**فقد اتضح لنا بأن الجامعة لا توفر المختبرات لإجراء البحوث التطبيقية خاصة التخصصات العلمية التي تحتاج إلى المخابر العلمية المتطورة،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(64,8%).
- **كما وجدنا بعنصر مدى مساعدة التكوين المستمر على الاستفادة من المراجع الحديثة حسب متغير نوع الكلية:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر قد ساعدهم على الاستفادة من المراجع الحديثة وتوظيفها في المجال التعليمي،وهذا راجع للتأليف والنشر بقوة في مجال الأبحاث بمختلف التخصصات من طرف الباحثين الأجانب أو العرب،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ(75,8 %)،خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وذلك بنسبة مقدرة بـ(41,4%)
- **كما وجدنا بعنصر مدى مساهمة التكوين في الحصول على معارف جديدة:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر قد ساعدهم في الحصول على معارف جديدة لتجاوز المشاكل التدريسية فيما يخص المحاضرات والأعمال التطبيقية ،وهذا ما دل عليه الجدول رقم (56).
- **كما وجدنا بعنصر مدى مساعدة التكوين المستمر على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر قد ساعدهم على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي بالدرس خاصة في الاختصاصات العلمية كالعلوم والتكنولوجيا وعلوم الطبيعة و الحياة،وهذا ما بينته النتائج، وذلك بنسبة مقدرة بـ (92,2%).
- **كما وجدنا بعنصر مدى مساعدة التكوين المستمر في توجيه الطلبة نحو استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة حسب متغير نوع الكلية:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر قد ساعدهم في توجيه الطلبة نحو استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البحث، وهذا مابينته نتائج،وذلك بنسبة مقدرة (89,1 %).

- **كما وجدنا بعنصر مدى مساعدة التكوين المستمر على النشر بالمجلات العلمية المحكمة حسب نوع الكلية:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر يساعدهم على النشر في المجلات العلمية المحكمة، خاصة المجلات العلمية الدولية، وهذا ما بينته النتائج،وذلك بنسبة مقدرة بـ(89,1%)، خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وذلك بنسبة مقدرة بـ (48,4 %).
- **كما وجدنا بعنصر وجهة البحوث العلمية المنجزة من طرف الأستاذ الجامعي حسب متغير سنوات العمل:** بأنالبحوث التي ينجزها الأستاذ الجامعي موجهة إلى الجامعة والمجتمع وذلك بنسبة مقدرة بـ(60,9%)،خاصة لمن لديهم خبرة عمل 9 سنوات فأكثر وذلك بنسبة مقدرة بـ (27,3 %)،إلا أن أغلب البحوث المنجزة موجهة للجامعة بنسبة مقدرة بـ (26,6%).
- **كما وجدنا بعنصر مدى مساهمة التكوين المستمر في إستفادة الأستاذ الجامعي من إكتساب مهارات إنجاز البحوث:**فقد إتضح لنا أن الأستاذ إستفاد من مهارات إنجاز البحوث بصفة (فردية وجماعية)وذلك بنسبة مقدرة بـ (60,9%) ،إلا أن صفة الفردية تغلب على إنجاز البحوث لدة الأستاذ الجامعي وذلك بنسبة مقدرة بـ (26,6%) .
- **كما وجدنا بعنصر عدد المقالات المنشورة :**فقد اتضح لنا بوجود نسب متفاوتة في عدد المقالات المنشورة في المجلات العلمية المحكمة بحيث وجدنا نسبة 42,2 %ممن لديهم من (1-4)مقال،ونسبة 28,9 % ممن لديهم (5-9) مقال، ونسبة 23,4 % ممن لديهم من(10-19) مقال،ونسبة 4,7 % ممن لديهم من (20-30) مقال،ونسبة 0,8 % ممن لديهم أكثر من (30) مقال.
- **كما وجدنا بعنصر التأليف في مجال التخصص:**فقد اتضح لنا وجود نسب متفاوتة بحيث وجدنا نسبة 48,9% ممن لديهم مؤلف واحد (01)،ونسبة 19,1%ممن لديهم مؤلفين (2)،ونسبة 14,9%ممن لديهم (3)مؤلفات،ونسبة8,5 %ممن لديهم (0)مؤلف،ونسبة 4,3%ممن لديهم (5)مؤلفات، ونسبة 2,1%ممن لديهم (16)مؤلف، ونفس النسبة ممن لديهم (5)مؤلفات.

- **كما قد وجدنا بعنصر مدى مساعدة التكوين المستمر على اكتساب الخبرة بالترجمة:**فقد اتضح لنا بأن التكوين المستمر لا يساعدهم على اكتساب الخبرة في مجال الترجمة،وهذا ما بينته النتائج وذلك بنسبة مقدرة بـ68 %.
- **كما وجدنا بعنصر مدى مساهمة التكوين المستمر الأستاذ الجامعي في زيادة تطوير قدراته البحثية:** فقد اتضح لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأن التكوين المستمر يساعدهم ويعزز فرص تطويرهم لقدراتهم البحثية وذلك بنسبة مقدرة بـ (93,75%) ،خاصة ممن لديهم مؤهل علمي دكتوراه وذلك بنسبة مقدرة بـ (98,19%) .
- **كما وجدنا بعنصر زيادة فرص التقدم البحثي:** فقد اتضح لنا أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأن التكوين المستمر يساعدهم على التقدم فيما يخص مقدرة بـ 76,56 % أبحاثهم سواء التي ينجزونها أو التي هم مقبلين على إنجازها خاصة ممن لديهم خبرة عمل أقل من 3 سنوات وذلك بنسبة مقدرة بـ82,60% .
- **كما وجدنا بعنصر اكتساب مهارات تنويع طرق التدريس وفق متغير نوع الكلية:** فقد تبين لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأن التكوين المستمر يساعدهم اكتساب مهارات طرق تنويع أساليب التدريس بما يتماشى وتخصصاتهم وذلك بنسبة مقدرة بـ 90,62%، خاصة ممن يدرسون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بنسبة مقدرة بـ97,10%، وكلية العلوم التجارية والاقتصادية والتسيير وذلك بنسبة مقدرة بـ 86,84%.
- **كما وجدنا بعنصر حالات النشر في المجلات العلمية الدولية حسب متغير الجنس:** فقد تبين لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بأن التكوين يساعدهم على النشر بالمجلات العلمية المحكمة نتيجة تكوين شبكة العلاقات من جهة واكتساب مهارات بحثية من جهة أخرى وذلك بنسبة مقدر بـ54,88%، خاصة النشر بالمجلات بالجامعة من طرف فئة الإناث وذلك بنسبة مقدرة 69,04%.

- **كما وجدنا بعنصر اكتساب خبرة الترجمة حسب متغير الرتبة العلمية:**فقد تبين لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين قد أكدوا بان التكوين يساعدهم على اكتساب خبرة في مجال ترجمة الأبحاث، الكتب، المقالات وذلك بنسبة مقدرة بـ 80,46%، خاصة فئة الأساتذة الذين هم برتبة أستاذ محاضر قسم أ.

نستخلص من خلال ما تم استنتاجه وفق المؤشرات السابقة المتعلقة بعامل التكوين المستمر، فقد وجدنا أنه يعمل على يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي.

فبالنسبة لعامل التكوين المستمر فقد وجدنا أنها تعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية من خلال الجانب التدريسي فهو يعمل على: (مساهمة التكوين في تجديد المعارف حول الوسائل التعليمية في التدريس،الاستفادة من المراجع الحديثة وتوظيفها بالمجال التعليمي،مساعدة التكوين الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات العلمية وتشجيع الطلبة على إنجاز بحوث علمية حديثة تتماشى والتطور المعرفي) أما فيما يخص الجانب البحثي فقد وجدنا (مساعدة التكوين الأستاذ الجامعي على اكتساب مهارات إنجاز البحوث بصفة فردية وجماعية

مساهمة التكوين الأستاذ على النشر بالمجلات العلمية الدولية متابعة المستجدات بخصوص أبحاثهم مساعدة التكوين على تطوير القدرات البحثية وأيضا فرص زيادة التقدم البحثي ...) ومن هنا يتضح لنا أن عامل التكوين المستمر يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي وفي ضوء النتائج السابقة يتضح بأن الفرضية الثالثة القائلة:"**التكوين المستمر الذي توفره الجامعة يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي**" قد تحققت ميدانيا بالمؤسسة الجامعية زيان عاشور.

الإستنتـــاج العـــام

الاستنتاج العام:

انطلقت هذه الدراسة للكشف عن أثر العوامل السوسيو مهنية على أداء الأستاذ الجامعي، باعتبار أن الأستاذ الجامعي كائن اجتماعي قبل أن يكون كائن مهني، فهو يعمل ضمن بيئة اجتماعية وأخرى مهنية وتشكل العوامل التي حددناها بهذه الدراسة في :(عامل السكن والأجر، عامل المكانة الاجتماعية، عامل الحرية الأكاديمية، عامل التكوين المستمر قصير المدى)، ذات تأثير واضح على أدائه الوظيفي.

فمن خلال ما سبق جاء التساؤل العام للدراسة كما يلي:" **ما تأثير العوامل الاجتماعية والمهنية على أداء الأستاذ الجامعي**".

ومن خلال تحليل النتائج والاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال الفرضيات الفرعية وفي ضوء الفرضية العامة والتي تنص على: " **تؤثر العوامل الاجتماعية والمهنية على أداء الأستاذ الجامعي** "توصلنا إلى النتائج التالية:

- **استنتاج الفرضية الأولى:**

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية وفق المعطيات والنسب التي تم تناولها قصد معرفة تأثير كل من الأجر والسكن والمكانة الاجتماعية على تحسين القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي، فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

فيما يخص **عامل الأجر**، فقد تبين لنا أن الدخل الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي بالجامعة متوسط وذلك بنسبة 75,0**%**وهذا ما يعكس أن أجر الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية الأضعف بالعالم مقارنة مع نظرائه بالدول العربية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الخلل الذي تعانيه منظومة الأجور بالجامعة.

أن الدخل الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي غير كاف أي عدم كفايته مع متطلبات وأمور الحياة الكثيرة والمختلفة خاصة فئتي المطلقين والمتزوجين، خاصة في ظل غلاء الأسعار

وصعوبة الحياة المعيشية، وهذا الأستاذ الجامعي دائم السعي إلى تحصيل تلك المتطلبات على حساب أدائه التدريسي والبحثي.

أن الدخل الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي لا يتوافق مع مجهوداته التي يبذلها وذلك بنسبة 52,3 % وهذا بنظره إجحاف بحقه وعدم توافق المجهود مع الأجر يؤثر سلبا على أدائه التدريسي والبحثي، وهنا تجدر الإشارة إلى وجود خلل بنظام الأجور وعدم إعطاء أهمية لذلك الأمر بما يتماشى مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

أن الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي لا يساعده على التوفير وهذا بنسبة 52,3% خاصة فئتي المتزوجين والمطلقين.

أن الأجر الذي يتلقاه الأستاذ الجامعي لا يحقق لهم سوى معيشي متوسط خاصة مع أولئك اللذين لديهم عدد أفراد يتراوح مابين 8-15 فردا داخل الأسرة.

أن الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي غير كافٍ لذلك يلجأ غلى البحث عن أماكن أخرى للعمل لمزيد من الدخل لديه وذلك بنسبة مقدرة بـ 75,8 % خاصة فئة الذكور بنسبة مقدرة بـ 80,2 %.

أن الأستاذ الجامعي يقتطع جزء من راتبه لأجل طباعة البحث وذلك بنسبة مقدرة 92,2 %.

أن الأستاذ الجامعي يقوم بـ الإنفاق على بحوثه خاصة أن الجامعة لا تساهم في نفقات البحث بالنسبة للأستاذ الجامعي وذلك بنسبة مقدرة بـ60,9 %.

أن الجامعة لا تمنح حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية خاصة التخصصات العلمية وذلك بنسبة مقدرة بـ 88,3 %.

أن الأستاذ الجامعي يقوم بتوفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس وذلك بنسبة مقدرة بـ(45،3%).

أن الأستاذ الجامعي يعاني ويواجه عوائق كثيرة على المستوى البحثي تأتي في مقدمتها العوائق المالية وذلك بنسبة مقدرة بـ 80,0 %، والعوائق الإدارية بنسبة 17,0%.

- أما فيما يخص عامل السكن فقد تبين لنا أن طبيعة السكن الذي يقطنه الأساتذة الجامعيين هو سكنا مؤجراً وذلك بنسبة مقدر بـ42,2 %، خاصة من لديهم خبرة عمل تتراوح بين 4-8 سنوات و9 سنوات فأكثر، كما أن السكن الذي يقطنه الأستاذ الجامعي لا يتوفر على شروط الراحة والاستقرار خاصة ممن لديهم أفراد يتراوح بين 1-7 أفراد.

أن الجامعة لا تمنح قروض لشراء سكن للأستاذ الجامعي مما يتضح إهمال الجهات المعنية لأمر السكن بالنسبة للأستاذ الجامعي والاهتمام باستقراره النفسي والعاطفي والاجتماعي وهذا بنسبة مقدرة بـ 85,9 %.

معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن تبقى مستمرة وتأثيرها السلبي على أداء الأستاذ الجامعي التدريسي والبحثي.

أما فيما يخص عامل المكانة الاجتماعية فقد تبين لنا أن الأستاذ الجامعي يحظى بمكانة متوسطة بالجامعة الجزائرية على غرار ما كان عليه بالسابق وهذا بنسبة 69,5%.

تبين لنا أن الأستاذ الجامعي يحظى باحترام المجتمع وذلك بنسبة مقدرة بـ 96,1 % قد صرحوا بأنهم وتقدير لمكانته، وهذا بنسبة 78,9 %.

كما تبين أن الأستاذ الجامعي يحظى باحترام الطلبة الذين يدرسونه وذلك بنسبة مقدرة بـ 81,3 %.

كما تبين أن الأساتذة الجامعي يحظى باحترام زملاء العمل، وهذا بنسبة 96,1 %.

كما تبين أن أفكار وأراء الأستاذ الجامعي تحظى باهتمام من طرف وسائل التواصل الاجتماعي وهذا بنسبة 55,5 %.

من خلال عرضنا لمختلف الاستنتاجات التي توصلنا إليها فيما يخص الفرضية الأولى وذلك وفق المؤشرات والمعطيات السابقة للدراسة الميدانية بأن الفرضية الأولى القائلة: "تعمل العوامل الاجتماعية المتمثلة في(الأجر، السكن، المكانة الاجتماعية) "فإننا وجدنا أن لكل من الدخل والسكن كعاملين جد مهمين بالنسبة للأستاذ الجامعي ومؤثرين على أدائه، فالأجر يؤمن له حياته ولجميع أفراد أسرته و يحقق له معيشة تليق بمكانته وقيمته بالمجتمع ،أما السكن فيعني بالنسبة له الأمان و الطمأنينة والاستقرار والراحة النفسية والجسدية، كما أن عامل المكانة الاجتماعية يعد عاملا مهما بالنسبة للأستاذ الجامعي ،فعندما يحظى الأستاذ الجامعي باحترام كل من المجتمع والطلبة وزملاء العمل ووسائل التواصل ،فإن ذلك ينعكس إيجابيا على معنوياته فيرتفع أدائه الوظيفي.

إلا أن ما وجدناه من خلال النتائج والاستنتاجات أن تأثير كل من الدخل والسكن له تأثير سلبي، بحيث تبين لنا أن العوامل الاجتماعية لا تعمل على تحسين القدرات التدريسية والبحثية، وهذا ما أظهرته نتائج أغلبية الأساتذة الجامعيين.

وعليه يمكننا القول إن العوامل الاجتماعية مرتبطة بأداء الأستاذ الجامعي، وهذا الأخير يقف على توفر عوامل اجتماعية جيدة تزيد من تحسين قدراته التدريسية والبحثية وتخدم أدائه بشكل عام.

- **استنتاجات الفرضية الثانية:**

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية، قصد معرفة مدى مساهمة الحرية الأكاديمية في زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي.فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- فيما يخص عامل الحرية الأكاديمية فقد تبن لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون تباينهم حول معنى الحرية الأكاديمية، وهذا راجع لاختلاف نظرتهم للحرية الأكاديمية وهذا لما يحمله المفهوم في التشريع الجزائري بالعموم الغير مخصص إلا أن ذلك الاختلاف لا يخرج عن نطاق العمل الأكاديمي للأستاذ الجامعي سواء كان التدريسي أو البحثي على حد سواء.

كما تبين لنا أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون تباينهم حول أهمية الحرية الأكاديمية،والذي تعد جد مهمة في أدائهم الوظيفي سواء ذلك ما تعلق بتعميق معرفتهم أو التمكن من الإبداع العلمي وإنتاج المعرفة وتنمية المجتمع وحل مشاكله.

كما تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون ممارستهم للحرية الأكاديمية لكنها بالنسبة لهم نوعا ما نسبية، وهنا الأستاذ الجامعي في أدائه الوظيفي يحتاج لحرية كاملة لمزاولة نشاطاته.

كما تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون توفر الحرية الأكاديمية فيما يخص إعدادهم لأبحاثهم العلمية في مجال تخصصهم.

كما تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون الحرية في تقييم طلبتهم ووضع النقاط لهم دون تلقي أي ضغوط من أحد.

كما تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية تحديد المصادر العلمية التي يدرسونها لكن شريطة أن تتماشى مع ما هو مقرر من طرف القسم المختص.

كما تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية اختيار مواضيع البحث في الأعمال الموجهة.

كما تبين أن أغلبية الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية تحديد أسلوب التدريس في المقررات (المحاضرات والأعمال الموجهة).

كما تبين أن أغلبية الأساتذة يؤكدون أنهم يمتلكون حرية نشر نتائج بحوثهم.

كما تبين أن الأساتذة يؤكدون أنهم يمتلكون حرية إبداء آرائهم في وسائل الإعلام المختلفة.

كما تبين أن الأساتذة الجامعيين يؤكدون أنهم يمتلكون حرية تشكيل فرق البحث داخل الجامعة.

كما تبين أن الأساتذة الجامعيين يمتلكون حرية مشاركتهم في المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والدولية، مما يساعدهم ذلك على رفع قدراتهم وتطوير أدائهم البحثي.

من خلال عرضنا لمختلف الاستنتاجات التي توصلنا إليها فيما يخص الفرضية الثانية وذلك وفق المؤشرات والمعطيات السابقة للدراسة الميدانية بأن الفرضية الثانية القائلة:"**توفر الحرية الأكاديمية يساهم في زيادة فرص التطوير والتجديد التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي.**

فإننا وجدنا أن الحرية الأكاديمية عامل مهني جد مهم بالنسبة للأستاذ الجامعي ومؤثر على أدائه، فالحرية الأكاديمية تعني له حرية الرأي والتفكير والممارسة الفعلية لمختلف أدواره الأكاديمية،فلا يمكن أن يؤدي دوره كفاعل في العملية التعليمية من خلال تكوين إطارات كفؤة مالم تتوفر له حرية التدريس بكل أبعادها،كما لا يمكن أن يتقدم على المستوى البحثي أو يتطور ما لم تتوفر له الحرية الأكاديمية من خلال حرية إعداد الأبحاث ونشر نتائجها، وأيضا حرية المشاركة في الملتقيات العلمية الوطنية والدولية.فتوفر الحرية الأكاديمية ينعكس إيجابيا على مستوى أداء الأستاذ الجامعي التدريسي والبحثي

استنتاجات الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل جداول هذه الفرضية، قصد معرفة مدى مساهمة التكوين المستمرعلى تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي.

فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

أما فيما يخص عامل التكوين المستمر،فقد تبين لنا أن التكوين يساعد الأستاذ الجامعي على الاستفادة من المراجع الحديثة وتوظيفها في المجال العلمي مما يساهم على تطوير المحتوى العلمي.

كما تبين لنا أيضا أن التكوين المستمر يساعد الأستاذ الجامعي في تجاوز المشكلات التدريسية فيما يخص المحاضرات والأعمال التطبيقية،خاصة التخصصات العلمية.

كما تبين لنا أيضا أن التكوين يساعد الأستاذ الجامعي على تجديد المعارف حول استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس.

كما تبين لنا أن التكوين المستمر يساعد الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات فيما يخص الأبحاث العلمية خصوصاً فيما يتعلق بتخصصاتهم، كما أنه يساعدهم على النشر في المجلات العلمية الدولية، كما يساعدهم على اكتساب مهارات إنجاز البحوث بصفة فردية وجماعية.

كما تبين أن التكوين المستمر يساعد الأستاذ على زيادة فرص تطوير قدراته البحثية خاصة ممن يملكون مؤهل علمي دكتوراه.

كما تبين أن التكوين المستمر يعمل على إكساب الأستاذ الجامعي الخبرة بمجال الترجمة لاسيما ترجمة المقالات العلمية والكتب.

كما نبين لنا أن التكوين المستمر يعمل على زيادة فرص التقدم البحثي وذلك حسب متغيرات سنوات العمل خاصة حديثي التوظيف الذين لديهم خبرة عمل لا تفوق 3 سنوات.

من خلال عرضنا لمختلف الاستنتاجات التي توصلنا إليها فيما يخص الفرضية الثانية وذلك وفق المؤشرات والمعطيات السابقة للدراسة الميدانية بأن الفرضية الثانية القائلة:"التكوين المستمر الذي توفره الجامعة يعمل على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي) ".فإننا وجدنا أن كل التكوين المستمر عامل مهني مهم جداً في نشاط الأستاذ الجامعي وممارسته لمهنته الأكاديمية وهو يشكل عاملا مؤثرا على الأداء التدريسي والبحثي لدى الأستاذ الجامعي فقد وجدنا فيما يخص المجال التدريسي: (الاستفادة من المراجع الحديثة وتوظيفها في المجال التدريسي،الحصول على معارف جديدة لتجاوز المشكلات التدريسية،توجيه الطلبة بفضل التكوين المستمر من اختيار مواضيع بحثية جديدة...)، أما المجال البحثي فقد وجدنا:(متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية،النشر بالمجلات العلمية الدولية،إنجاز البحوث العلمية بصفة فردية وجماعية،زيادة فرص تطوير القدرات،فرص التقدم البحثي...).

فمن خلال النتائج والاستنتاجات التي توصلنا إليه وجدنا أن التكوين المستمر له تأثير إيجابي على أداء الأستاذ الجامعي، بحيث تبين لنا أن التكوين على تطوير وتنمية القدرات التدريسية والبحثية لدى الأستاذ الجامعي، وهذا ما أظهرته نتائج أغلبية الأساتذة الجامعيين.

وعليه يمكننا القول أن عامل التكوين المستمر مرتبط بأداء الأستاذ الجامعي، وأن توفر التكوين المستمر للأستاذ الجامعي يدعم أدائه الوظيفي من خلال زيادة قدراته وبالتالي أداء فعال ذو جودة يحقق أهداف الجامعة.

توصيات واقتراحات

مـن خـلال نتـائج الدراسـة التـي توصـلنا إليهـا فيمـا يتعلـق موضـوعها بـ "**أثـر العوامـل السوسـيومهنية علـى أداء الأسـتاذ الجـامعي**" والتـي طبقنـا الدراسـة الميدانيـة بهـا بجامعـة الجلفـة علـى عينـة مـن أسـاتذتها والتـي مـن خـلال سـنحاول إدراج بعـض المقترحـات والتوصيات:

- إحـداث تغييـر جـذري فـي العوامـل الاجتماعيـة المتعلقـة بالأسـتاذ الجـامعي المتمثلـة فـي أزمة السكن ورفع الأجور.
- تغيير بيئة العمل وتحسين ظروف العمل لتكون ملائمة لعمل الأستاذ الجامعي.
- توفير وحماية الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي.
- إعادة النظر في إستراتيجية تكوين الأستاذ الجامعي لاسيما قبل وبعد الخدمة.
- تعميـق الاسـتفادة مـن التكـوين المسـتمر قصـير المـدى بمـا يعـزز نقـاط القـوة ويقضـي على مواطن الضعف بما له علاقة بـ أداء الأستاذ الجامعي.
- الاهتمـام الفعلـي بمشـكلات الأسـتاذ الجـامعي التـي يعـاني منهـا والوقـوف علـى تأثيراتهـا السلبية على أداء الأستاذ الجامعي فيما يخص جانب التدريس والبحث العلمي.
- إعلاء مكانة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة وخارجها.

الخاتمـــة

خاتمة

إن التحديات اليوم التي تواجهها الجامعة أضحت تحديات مصيرية والبقاء يكون فيها للأقوى معرفيا، فالجامعة الجزائرية الآن أكثر من أي وقت مضى مطالبة بإحداث تغييرات جذرية في فلسفتها وإستراتيجياتها وتحقيق نقلة نوعية ذات جودة خاصة فيما يتعلق بسياسة تكوين الإطارات والاهتمام بالأستاذ الجامعي من كل النواحي.

ففي دراستنا التي تناولناها المتعلقة بـ" **أثر العوامل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعي**" باعتباره موضوع مهم جداً لارتباطه الوثيق بفئة النخبة " الأساتذة الجامعيين" فلقد كان البحث في أهم العوامل الاجتماعية والمهنية والتي لها تأثير في أدائهم مما شكل ذلك لدينا صعوبة كبيرة في إنجاز وإتمام هذا العمل المتواضع لكن كل هذا لم يمنعنا من إنجاز هذا العمل لمحاولة منا الكشف عن **واقع الحياة الاجتماعية والمهنية التي يعيشها الأستاذ الجامعي** في الجامعة الجزائرية والتي تكشف عن تأثيرها على أداء الأستاذ الجامعي، وذلك لارتباط أداء الأستاذ الجامعي هو الأخر بمدى جودة العملية التعليمية وجودة البحث العلمي، وهذا كله لأجل تحقيق الجامعة لأهدافها .

فمن خلال النتائج التي توصلنا إليها أن ما يمكن الحديث عنه فعلاً هو أن العوامل السوسيومهنية المتمثلة في العوامل الاجتماعية (الأجر، السكن، المكانة الاجتماعية) والعوامل المهنية المتمثلة (الحرية الأكاديمية، التكوين المستمر) لها تأثير جد كبير على أداء الأستاذ الجامعي فهي تشكل عوامل ذات تأثير مباشر على نشاطه التدريسي والبحثي.

فكيف يمكننا مطالبة الأستاذ الجامعي بأداء جيد وذات جودة في حين أنه يعاني من أزمة السكن وأغلبية الأساتذة الجامعيين مستأجرين لسكنات يفتقدون الراحة والطمأنينة والاستقرار ...كما أنه يشتكي من عدم كفاية الأجر لجميع متطلبات الحياة وهذا بحد ذاته

يدفعه للبحث عن أماكن أخرى لمزيداً من الدخل مما يرهقه ذلك نفسيا وجسديا، فيؤثر ذلك على نشاطه التدريسي والبحثي.

كما أن الأستاذ الجامعي يحتاج إلى أن تكون له مكانة اجتماعية يحظى باحترام أفراد المجتمع تحفظ له هيبته وكرامته بين أفرادها، وأيضا يحتاج إلى احترام طلبته وزملاء العمل معه ليمنحه ذلك شعور بأهميته وليعطيه قوة دافعة للعمل والبقاء في الجامعة والعمل بها.

كما أن عمل الأستاذ الجامعي يحتاج إلى توفير حرية أكاديمية لمزاولة وظائفه دون ضغوطات أو أيه عراقيل تسمح له بممارسة وظيفة التدريس كاختيار أسلوب التدريس المناسب، اختيار مصادر المعلومات... كما أنه يحتاج في البحث العلمي حرية الحصول على الإحصائيات والوثائق والمعلومات،حرية نشر نتائج البحوث،حرية المشاركة في الملتقيات العلمية الدولية والوطنية...كما أن الأستاذ يحتاج أيضا إلى تكوين علمي مستمر من أجل تحسين أدائه بصفة دائمة وان تكون هناك برامج مخطط لها ومعتمدة في تنمية أدائه،لأن الأستاذ لابد أن يتجاوز كل ما هو تقليدي في أدائه ومواكبة روح العصر المعرفية والتكنولوجية ،ولابد على الجامعة من الانتقال من سياسة الكم إلى سياسة النوعية والجودة،من أجل تحسين مخرجات التعليم العالي لمواكبة العالمية.

وعليه يمكننا القول أخيراً أن الجامعة لا يمكنها تحقيق أهدافها وتنفيذ خططها إلا إذا قامت بالاستثمار الأمثل للأستاذ الجامعي لديها فهو يعد استثمارا حقيقياً للجامعة الجزائرية باعتباره الركيزة الأساسية في بناء الجامعة وتطويرها خاصة في ظل ما نلاحظه من إفتقار الجامعة للعديد من المعطيات والتي لابد لها من إعادة النظر والتفكير ببناء نخبة محلية لاسيما في مجال البحث العلمي وتطويره وهذا بأخذ بكل ما يحيط بالأستاذ الجامعي من عوامل اجتماعية وعوامل مهنية، وإزالة كل العراقيل التي من شأنها أن تثبط أو تضعف أداؤه الوظيفي لاسيما في مجال البحث العلمي وتطويره والذي ينعكس إيجابا على المؤسسة الجامعية والمجتمع على حد سواء.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ- الكتب :

1- إبراهيم بدر شهاب الخالدي،معجم الإدارة،ط1،دار أسامة،الأردن،2001.

2- أحمد بطاح،**قضايا معاصرة في الإدارة التربوية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

3- أحمد سيد مصطفى و محمد مصيلحي الأنصاري،**برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي**، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، قطر، 2002.

4- أحمد ماهر ،**إدارة الموارد البشرية**،ب ط،الدار الجامعية،الإسكندرية، مصر ،2007.

5- أحمد ماهر ،**إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية،مصر ،2004.

6- أحمية سليمان،**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع** الجزائري،الجزء2،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2002.

7- أكرم رضا،**برنامج تدريب المدربين**، ط1،دار التوزيع والنشر الإسلامية، ،القاهرة، مصر ،2003.

8- إيان كريب، **النظرية الإجتماعية من بارسونز إلى هابرماس**، تر:محمد حسين غلوم، ب ط، عالم المعرفة، الكويت، 1978.

9- باربرا ماتيرو وأخرون، **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي**، تر:حسين عبد اللطيف بعارة، ماجد محمد الخطابية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2002.

10- بلال خلف السكارنة،**التدريب الإداري**،ط1،دار وائل للنشر ،عمان،2009.

11- توفيق محمد عبد المحسن، **تخطيط ومراقبة جودة المنتجات (مدخل إدارة الجودة)**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

12- تيلوين حبيب ،مزيان محمد،**تكوين المعلمين في العالم العربي من خلال التجربة الجزائرية**، دار الغرب للنشر ،مجلة التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحديات، ،ج1

13- جرجس ميشال جرجس،**معجم مصطلحات التربية والتعليم**،ط1،دار النهضة العربية،بيروت،لبنان،2005.

14- جمال علي الدهشان، **مشكلات ومعوقات تحقيق الجودة المقارنة والإدارة التعليمية، نماذج عربية وعالمية في ضمان الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي**، كلية التربية، جامعة طنطا، 17 مارس، 2009.

15- الحارثي ،مشاعل بنت عبد الله،**الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى عضو هيئة التدريس**، رسالة ماجستير(غير منشورة) ، جامعة أم القرى، السعودية،2015.

16- حسان محمد الحسن، **النظريات الإجتماعية المتقدمة**، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،2015.

17- حسن أحمد الطعاني،**التدريب مفهومه وفعاليته**،ط1،دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان الأردن،2007.

18- حسين شحاتة،**مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطن العربي**، الدار العربية للكتاب، مصر،2001.

19- حسين محمد علي العلوي،**إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**،مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة،1998.

20- خضير كاظم محمود وياسين كاسب الخرشة،**إدارة الموارد البشرية**،ط2،دار المسيرة،عمان، الأردن،2009.

21- رابح تركي، **أصول التربية والتعليم**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

22- رابح تركي، **أصول التربية والتعليم**، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.

23- رشوان أحمد حسين،**مشكلات المدينة (دراسة في علم الإجتماع الحضري)**،مؤسسة شباب الجامعة،مصر،2005 .

24- سامي سلطح عريفج، **الجامعة والبحث العلمي**، ب ط، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن،2001.

25- سعاد نائف برنوطي، **إدارة الموارد البشرية**، ط3،دار وائل للنشر،الأردن،2007.

26- سلامة عبد العظيم حسين ،**ضمان الجودة والاعتماد في التعليم**، دار الصوليتة، الرياض، 2005.

27- السيد علي شتا،فادية عمر الجولاني،**علم الإجتماع التربوي**، مكبة الإشعاع ،مصر، ،1998.

28- سيف الإسلام علي مطر، **الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات**، بحوث تربوية، العدد 3، القاهرة، 1990.

29- شبل بدران، سعيد سليمان، التعليم في مجتمع المعرفة ، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، القاهرة،2007.

30- صالح ناصرعليمات،**إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التطبيق ومقترحات التطوير**، دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان، 2004.

31- صلاح الدين عبد الباقي، **الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002.

32- عاطف الصيفي،**المعلم وإستراتيجيات التعلم الحديث**،ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2009.

33- عبد الباسط عبد المعطي، **إتجاهات نظرية في علم الإجتماع**، ب ط، عالم المعرفة، الكويت، 1998.

34- عبد الباقي صلاح الدين،**إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية ،القاهرة،مصر، 2000

35- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،**الإتجاهات الحد يثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية**،ط1،المكتبة العصرية للنشر ،المنصورة،2009.

36- عبد الحميد كمال الزيات،**علم الإجتماع المهني**،مكتبة نهضة الشرق،القاهرة،1980.

37- عزة أغا وآخرون، **دراسة تقويمية لنظام الجودة الداخلية في بعض كليات جامعة القاهرة**، جامعة القاهرة، 2010.

38- علي السلمي،**إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية**،ط2،دار غريب للنشر والتوزيع،القاهرة،2001.

39- علي راشد،**إختيار المعلم و إعداده**،دليل التربية العلمية،ب ط،دار الفكر العربي،مصر،1995.

40- علي سعيد وطفة وعلي حاسم الشهاب،**علم الإجتماع**،ط1،المؤسسة الجامعية للدراسة والنشروالتوزيع،بيروت،2004.

41- علي محمد السيد الخشيبي، **علم الإجتماع التربية المعاصرة**، ب ط، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002.

42- عماد صلاح الشيخ داود،**الحريات الأكاديمية دراسة حالة الجامعات في النظم الديموقراطية والنظم الشمولية**، ط،1الدار العثمانية،عمان،الأردن،2016.

43- عماد صلاحالشيخ داوود،**الحريات الأكاديمية دراسة حالة الجامعات في النظم الديموقراطية والنظم الشمولية**،ط1،الدار العثمانية،بغداد، 2016.

44- عمر وصفي عقيلي،**إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي**،ط1،دار وائل للنشر،عمان،2005.

45- فاروق عبده فلية،أحمد عبد الفتاح الزكي ،**معجم مصطلحات التربية لفظاً وإصطلاحاً**،ب ط،دار الوفاء لدنيا الطباعة،الإسكندرية ،مصر،2004.

46- فاروق عبده فلية،السيد محمد عبد الحميد،**السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية**،ط2،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن،2009.

47- فايز الخاطر،**إستراتيجية التدريب الفعال**،ب ط،دار أسامة للنشر،عمان ،الأردن،2010 .

48- فرنسيس ماهوني وكارل جي ثور،**ثلاثية إدارة الجودة الشاملة**،ترجمة: عبد الحكيم أحمد،ط1،دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2000.

49- فضيل دليو وآخرون، **إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية**، منشورات جامعة منتوري، جامعة قسنطينة، 2001،

50- فيليب أتكنسون، إدارة الجودة الشاملة، **التغير الثقافي الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة**، تعريب: عبد الفتاح السيد النعماني، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، 1990.

51- كامل بربر،**إدارة الموارد البشرية(إتجاهات وممارسات)**،ط1،دار المنهل اللبناني،بيروت،2012.

52- كمال إمام كامل،**إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي**، المؤتمر السنوي السابع، إدارة الأزمة التعليمية، كلية التجارة، عين شمس،ب ت.

53- الكيلاني عبد الله، عبدالرحمن عدس،**الظروف الملائمة لإستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية**،المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم،عمان،1984.

54- لحسن توبي،**بيداغوجيا الكفايات والأهداف الاندماجية (رهان على جودة التعليم والتكوين)**،ط1،مكتبة المدارس،الدار البيضاء،2006.

55- محمد العربي ولد خليفة، **المهام الحضارية للجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

56- محمد العربي، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

57- محمد بن علي ظافر الشمري،**إدارة الرواتب والأجور**،فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر،الرياض،2016.

58- محمد عاطف غيث،**قاموس علم الإجتماع**،دار المعرفة الجامعية ،مصر،2006.

59- محمد عبد المعبود مرسي، **بين نظريتي الفعل والنسق الإجتماعي (دراسة تحليلية نقدية)**، ط1، المكتبة الحديثة، السعودية، 2001.

60- محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي**،ب ط،مركز الكتاب للنشر،مصر،2007.

61- محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي**،ب ط،مركز الكتاب للنشر،مصر،2007.

62- محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي**،ب ط،،مركز الكتاب للنشر،مصر،2007

63- محمد محمد الحماحمي،**التدريب أثناء الخدمة في المجال للتربوي**،مركز الكتاب للنشر،مصر،2007.

64- محمد محمد سكران، **وظائف الجامعة المصرية على ضوء الاتجاهات التقليدية والمعاصرة**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

65- محمد منير مرسي،**الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه**،عالم الكتب،القاهرة،2002.

66- محمد موسى الشريف،**التدريب وأهميته في العمل الإسلامي**،ط4،دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع،جدة،السعودية،2003.

67- محمود عودة،**أسس علم الإجتماع**،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية،1993.

68- مدحت محمد أبو النصر ،**إدارة العملية التدريبية(النظرية والتطبيق)**،ط1،دار الفجر للنشر والتوزيع،القاهرة،2008.

69- مزهود الصادق،**أزمة السكن في ضوء المجال الحضري**،دار النور الهادف،الجزائر،1995.

70- مصطفى ناصف،**نظريات التعلم**،تر:علي حسين حجاج،بط،عالم المعرفة،الكويت،1987.

71- معن خليل عمر وآخرون،**المدخل إلى علم الإجتماع**،دار الشرق،عمان،1992.

72- منذر عبد الحميد الضامن،**أساسيات البحث العلمي**،ط،1،دار المسيرة للنشر والتوزيع،عمان،الأردن،2007.

73- هشام يعقوب مريزق، فاطمة حسين الفقيه، **قضايا معاصرة في التعليم العالي**، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

74- وائل محمد صبحي إدريس،طاهر محسن منصور الغالبي،**أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن** ،ط1،دار وائل للنشر ،الأردن،2009.

75- يوسف آل داوود، **نشرة حول تطبيق الجودة الشاملة في التعليم العالي**, المعهد العربي للتخطيط،2007.

76- يوسف شحادة ،**الضابطة العدلية وعلاقتها بالفضاء ودورها في تسيير العدالة الجزائية**،مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع،بيروت ،1999.

ب- المجلات :

1- أحمد القرعان،العوامل المؤثرة في بقاء المعلم في مهنة التدريس في مديرية التربية والتعليم لمنطقة إربد،مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ،المجلد2،العدد28 ،الأردن،2012.

2- أمينة مساك،فاطمة تابتروكية،**الجودة الشاملة في التعليم العالي ومبررات إعتمادها في الجامعة الجزائرية**،مجلة العلوم القانونية والسياسية،المجلد17،العدد15،جامعة الوادي،2017 .

3- باديس بوخلوة،سامي بن خيرة،**تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية بناءا على تجارب عالمية وعربية**،مجلة أداء المؤسسات الجزائرية،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2016.

4- بوساحة نجاة، **إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**، العدد الثامن، ورقلة، الجزائر ،2012.

5- توفيق زايد محمد الرقب،**درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية الرسمية للحرية الأكاديمية**،مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزء1،العدد9،جامعة الملك سعود،2017 .

6- جميل نشوان، **تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين** ،ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله، في الفترة الواقعة من 5،3/7/ 2004.

7- جوان حسن فوزي وحسن فخر الدين خالد،**المكانة الإجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مركز مدينة السليمانية**،مجلة الفتح،المجلد12،العدد65،جامعة ديالي كلية التربية الأساسية،العراق،2016.

8- رفيق المصري،**تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية**، مجلة جامعة الأقصى، مجلد11، العدد1، فلسطين،2007.

9- زين الدين بروش،يوسف بركان،**مشروع تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم في الجزائرالواقع والأفاق**،المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان جودة التعليم العالي،الجامعة الخليجية ،2012.

10- سعيد بن علي العضاضي،**معوقات إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**،المجلة العلمية لضمان جودة التعليم العالي،المجلد5،العدد9، جامعة الملك خالد، السعودية، 2012.

11- سعيدة شين،**التصورات الإجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع**،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،العدد24،بسكرة،2016 .

12- شريط عبد الحكيم وآخرون،**تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر**،المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية،المجلد18،العدد2019،1.

13- صادفي جمال،خثير محمد،**دور نظام الحوافز والأجورفي تحسين أداء الأستاذ الباحث في المؤسسات الجامعية بالجزائر**،مجلة الإقتصاد الجديد،المجلد11،العدد01، ،2019.

14- عادل عبدالمجيد علوي، رفقية إبراهيم،**مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن**، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 13، العدد 44، يناير 2007.

15- عائشة سلمى كيحلي وآخرون،**حتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر ،نموذج إنشاء خلية ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر**،مجلة الأصيل للبحوث الإقتصادية والإدارية،العدد 2،2017.

16- عبد الرحمن عدس، **إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية(ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الثالث للوزراء المسئوولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي)**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد،1983.

17- علاء زهير الرواشدة، **دور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها وعلاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية لديهم (جامعة البلقاء نموذجا)**، مجلة جامعة أم القرى، المجلد 3، العدد 1،السعودية، 2011.

18- علي محمود شعيب،إيمان حسنين عصفور ،منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول،ورقة عمل مقدمة للملتقى العلمي العربي الأول لمركز تنمية اعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها،2017.

19- فضيل دليو وآخرون، **الجامعة تنظيمها وهيكلتها نموذج جامعة قسنطينة**، مجلة الباحث، العدد 1، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995.

20- محمد الجوهري،**تقدير طلبة جامعة الإمارات للمكانة الإجتماعية للمهن الشائعة في دولة الإمارات،مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**،المجلد19 ،العدد1،جامعة الإمارات،1990 .

21- محمد شقير ،**الحرية الأكاديمية في الجامعات الأجنبية**،مجلة الفيصل، العدد 325، السعودية،2003.

22- محمد عبدالحميد محمد، أسامه محمود قرنى، **إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول**، المؤتمر السنوى الثالث عشر للجمعية

المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية ببنى سويف، الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، الجزء2، دار الفكر العربى، القاهرة، 2005.

23- محمد عبدالوهاب الصيرفي، **متطلبات تعزيز ثقافة الجودة في الجامعات المصرية (دراسة تحليلية)**،مجلة مستقبل التربية العربية، العدد52، 2008.

24- محمد يدو ،**متطلبات ضمان جودة التعليم العالي في الجزائربين الواقع والإستشراق**،مجلة معارف،المجلد12،العدد23، جامعة البويرة،2017.

25- محمود حسن العجلوني،**الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظة شمال الأردن**،المجلة الأردنية في العلوم التربوية،المجلد12،العدد4،الأردن،2016.

26- منصور بن نايف العتيبي، **تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة**، المجلة التربوية، العدد 36، جامعة عين شمس، مصر،2011 .

27- منه الأستاذ عفت سليم: **دراسة تقويمية للأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على ضوء مفهوم الجودة الشاملة ومعاييرها**، مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، المجلد 14، الجزء 3، العدد 2 ، جامعة حلوان، 2008.

28- موسى علي الشرقاوي، **تطوير التعليم الجامعي في مصر في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة**، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد3، جامعة قناة السويس، 2003.

29- نوف بنت عبد العالي العجمي،**الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية والغربية دراسة مقارنة**، مجلة البحث العلمي في التربية،العدد،17، السعودية،2016.

30- يوسف عنصر ،ناجي ليتيم،**أهم المحددات السيكوسوسيولوجية المستخدمة في قياس وتشكيل سلوك العمال التنظيمي**،مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية،جامعة الوادي،العدد السابع،2014.

31- يونس أحمد أبو فارة،**واقع تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية**،المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،المجلد2، العدد2،الجامعة الأردنية، 2006.

ت- مذكرات التخرج :

1- أحمد رياض سكر، **دور أعضاء هيئة التدريس في كليات الإعلام ونظيراتها بالجامعة الفلسطينية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبتهم وسبل تطويره**، رسالة ماجستير في أصول التربية ،جامعة الأزهر ، فلسطين، 2012.

2- أحمد سيد محمد سباعي،**تقييم فرص تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين جودة أداء العملية التعليمية**،رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة أسيوط، 2005.

3- أيمن يوسف، **تطور التعليم العالي (الإصلاح والأفاق السياسية)**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بني يوسف بن خدة، 2007.

4- سناني عبد الناصر، **الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية**، أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي (دراسة غير منشورة)، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011.

5- عمر المحمد،**العوامل المؤثرة على جودة التعليم العالي**،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال،جامعة حلب، 2008.

6- محمد مرزوق أبو وطفة، **واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير (دراسة غير منشورة)، غزة، فلسطين، 2002.

7- محمود مرزوق أبو وطفة،**واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم**،رسالة ماجستير (دراسة غير منشورة)،فلسطين،2002.

8- ندى عبد الرحمن عبد العزيز أبو حيمد، **الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية، رسالة ماجستير (غيرمنشورة)**، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2007.

9- ياسمينة خدنة، **واقع تكوين الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية**، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية (دراسة غير منشورة)، 2007.

10- ياسمينة خدنة، **واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية** (دراسة غير منشورة)، الجزائر، 2007.

11- يحي صالح أحمد علي،أحمد أبو هلال،**المكانة الإجتماعية لمهنة التعليم كما تراها الفئات الإجتماعية المهنية المختلفة في المجتمع الأردني**،(رسالة ماجستير غير منشورة)،الجامعة الأردنية،عمان،1993.

ت- الملتقيات والمؤتمرات:

1- أحمد الخطيب،**إدارة الجودة الشاملة (نموذج مقترح لإصلاح التعليم العالي وتجديده)**، المؤتمر التربوي الخامس بعنوان جودة التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة البحرين، أبريل 2005.

2- أحمد عمراني،**مقاربة نقدية للنصوص التنظيمية للتكوين العالي لما بعد التدرج وتطبيقها**، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية،جامعة الجزائر1،2012.

3- أحمد فاروق محفوظ، **إدارة الجودة الشاملة والإعتماد للجامعة ومؤسسات التعليم العالي**، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر، التعليم الجامعي العربي، مركز تطوير التعليم الجامعي، 2006.

4- رفعت عمر عزوز، **تصور مقترح لتطوير كلية التربية بالعريش في ضوء الجودة والإعتماد**، المؤتمر العلمي العربي الثاني، التعليم الجامعي الخاص في البلاد العربية قضايا آتية وآفاق مستقبلية،27-28 مارس (جمعية الثقافة من أجل التنمية بالتعاون مع جامعة سوهاج وأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا)،2007.

5- فتحي درويش محمد، أحمد إبراهيم أحمد، **الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي (دراسة تحليلية)، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع، المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة** ،كلية التربية بحلوان ، جامعة حلوان، 1999.

6- محمد عيسي العبادي،**التعليم العالي ما بين التطور ومتطلبات الإعتماد والجودة (التجربة الأردنية)**، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول حول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية، 2008

المراجع الأجنبية :

- Adam.N.A ***The Economic problem of housing***, Ed Land,Me camillion, England, 1975.
- Alain Tourain,***Université et Societe aux États-Unis***. Paris ed du seuil, colection sociologie, 1972.
- Denisi and Griffin, *Human Resources Management*, Houghton, Mifflin company , Boston, 2005.
- Gillin ,Charlest, ***The boy-like Ground on Wich we Tread Arbitrating Academic Freedom in Canada***, Canadian Review of Sociology and Anthropology, vol 39,Issu3, 2002.
- Jogchum vrielink and Others, ***Academic Freedom as a Fundamental Right***, Procedia Sociale and Behavioral Sciences13, 2011.
- Lakhdar Sekiou, ***Gestion du personnel***, Les editions d'organisations, Paris,1986.
- Patrice Roussele, ***Rémunération, Motivation et satisfaction au travail***, Ed Economica, Paris,1996.
- Paul henry chambart de lowe, ***Aspiration et transformation Sociaux***, Paris 1970.
- Pierre louart, ***Gestion de ressource humaines***, Paris, 1991
- Serfaty-Garzon p, ***Cher Soi, les territoires de l'intimité***, Armandcolin, Paris, 2003.

قائمة الملاحق

ملحق رقم 1 استمارة الاستبيان

جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الإجتماع

مدرسة الدكتوراه

إستمارة إستبيان

إستمارة لبحث بعنوان :

أثر العوامل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة

ملاحظة

هذه الإستمارة من أجل إجراء بحث ميداني للدراسة بالعنوان سابق الذكر والتي تدخل ضمن إطار نيل شهادة دكتوراه علوم في علم الإجتماع تخصص علم الإجتماع المنظمات والمناجمنت

فأرجو أساتذتي الكرام التعاون معنا والإجابة على الأسئلة المطروحة بكل موضوعية لخدمة البحث العلمي وذلك بوضع علامة(×) على الإجابة المختارة ،كما أن المعلومات التي ستقدمونها لنا ستحظى بالسرية التامة لأنه سيتم إستغلالها فقط لما سيخدم بحثنا وتقبلوا كل الإحترام والتقدير منا.

إعدادالطالبة **إشراف الأستاذ/الدكتور**

قويلي حدة **شويمات كريم**

عمل ميداني يندرج ضمن تحضيـــر رسالة دكتـــوراه في علم الاجتماع

موضوع الدراسة

أثر العوامــل السوسيومهنية على أداء الأستاذ الجامعــي

في إطار إستكمال الحصول على درجة الدكتوراه علوم في علم الإجتماع تخصص علمالإجتماع المنظمات والمناجمنت،ولأجل إنجاح هذه الدراسة نرجو مساعدتكم لملئ هذه الإستمارة المصممة لتحقيق أهداف البحث.

ولذلك نرجو منكم قراءتها بتمعن والإجابة عليها بكل صدق وموضوعية ،كما ونأمل تعاونكم معنا لإتمام هذه الدراسة .

ونحيطكم علما أنه سيتم معالجة معلومات هذا الإستبيان في سرية تامة و لا يستخدم مضمونها إلا لخدمة البحث العلمي.

تقبلوا فائق الإحترام والتقدير وشكرا لتعاونكم معنا.

البيانات العامـــــــــة :

1) الجنس : ذكر ☐ ى ☐
2) السن:..... سنة
3) الإختصاص :.....
4) المؤهل العلمي : ماجستير ☐ وراه علوم ☐ توراه ل م د ☐
5) مكان الحصول على الشهادة : داخل الوطن ☐ ج الوطن ☐
6) الرتبة العلمية : أستاذ مساعد قسم –**ب** ☐ أستاذ مساعد قسم – أ– ☐
أستاذ محاضر قسم –**ب**– ☐ تاذ محاضر قسم – أ– ☐ أستاذ التعليم العالـــــي ☐
7) سنوات العمل : أقل من 3 سنوات ☐ [4،8] سنة ☐ 9 سنوات فأكثر[☐
8) الحالة الإجتماعية: أعزب ☐ متزوج ☐ أرمل ☐ طلق ☐
9)عدد أفراد العائلة: ☐

- **<u>المحور الاول</u>: تؤثر العوامل الاجتماعية على أداء الأستاذ الجامعي.**

***عاملمستوى الدخل والسكن:**

10) هل كنت تشتغل بوظيفة أخرى قبل إلتحاقك بالعمل كأستاذ بالجامعة ؟ نعم ☐ ☐

إذا كان الجواب بـ **نعم** إلى ما يرجع سبب تخليك عن الوظيفة الأولى و التحاقك بالعمل الأكاديمي؟ (يمكنك إختيار أكثر من إجابة):

المكانة الإجتماعية ☐ ـــــــر ☐ ـبة المـهنية ☐ ـباب علاقات ☐

أخـــــــرى ☐ رها.....

11) هل ترى أن الدخل الذي تتلقاه ؟ منخفض ☐ سط ☐ ي ☐

12) هل الأجر الذي تتقاضاه كافٍلجميع متطلبات الحياة؟ غير كافٍ كاف ☐ عا ما ☐

13)هل ترى بان الأجر الذي تتقاضاه يتوافق مع المجهودات التي تبذلها ؟نعم ☐ لا ☐

14) هل يساعدك الأجر الذي تتلقاه على التوفير ؟ يساعد ☐ ساعد ☐ ما ☐

15)هل الأجر الذي تتلقاه يحقق لك مستوى معيشي ؟ جيد ☐ سط ☐ ض ☐

إذا كان الجواب بمنخفض إلى ما يرجع ذلك:

خلل في نظام الأجور ☐ اء المعيشة ☐ ضاع الاقتصاديةوالاجتماعية للبلاد ☐ رى ☐

أذكرها .....

16)هل ترى بان الدخل من الجامعة لا يحقق معيشة جيدة للأستاذ الجامعي ولذلك يبحث عن أماكن أخرى لمزيد من الدخـــل؟ نعم لا

17) هل ترى أن الجامعة تقدممكافآت نظير الأعمال المتميزة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي؟

غالبا نا را

في حالة الاجابة بـ **غالبا** هل ترى أنالمكافآت المالية التي تمنحها الجامعة؟ قليلة سطة رة

18)هل طباعة البحث يأخذ منك جزء من مرتبك ؟ نعم لا

19)هل تساهم الجامعة في نفقات البحث للأستاذ الجامعي ؟ تساهم ما ساهم

إذا كان الجواب بـ **تساهم** فهل تلك المساهمة تشمل:

نشر الكتاب الجامعي البحوث ى ها.....

20) هل يؤثر مستوى دخل الأستاذ الجامعي في إنجاز أعمال علمية؟ نعم

21) هل يؤثر مستوى دخل الأستاذ الجامعي في إنتاجيته في البحوث المنشورة ؟

يؤثر لا يؤثر

22) هل هناك حوافز مالية لإجراء البحوث التطبيقية؟ نعم

23)هل تقوم بتوفير مستلزمات العمل الأكاديمي في مجال التدريس من الدخل الذي تحصل عليـــــــــه؟ غالبا نا را

24)هل ترى أن الأستاذ الجامعي يواجه عوائق على المستوى البحثي؟ يواجه لا يواجه أحيانا

إذا كان الجواب بـ **يواجه** فيما تتمثل تلك العوائق؟ عوائق مالية وائق إدارية ى ا

.....

25) أين يقع مكان إقامتك ؟ داخل الولاية خارج الولاية

26) ما طبيعة السكن الذي تسكنه ؟مؤجـر س في رى ا.....

27) هل المسكن الذي تقطنه يتوفر على شروط الراحة و الاستقرار لديك؟ يتوفر يتوفر

في حالة ما إذا كان **لا يتوفر** لماذا برأيك؟.....

28) هل تواجه صعوبة في التنقل إلى الجامعة ؟ نعم

إذا كان الجواب **بنعم** أين تكمن تلك الصعوبة ؟(يمكنك إختيار أكثر من إجابة)

بعد المسافة ☐ وسائل النقل ☐ توفر وسيلة نقل ☐ أخرى ☐ لا.....

29) هل ترى بأن بعد مكان الإقامة يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي ؟ يؤثر ☐ لا يؤثر ☐ كلتا الإجابتين لماذا؟.....

30) هل تمنح الجامعة قروض للأستاذ لشراء سكن ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بـ **لا** فلماذا برأيك؟.....

31)هل ترى بأن معاناة الأستاذ الجامعي مع أزمة السكن تؤثر على أدائه الوظيفي؟غالبا ☐ أحيانا ☐ نوعاما ☐

***عامل المكانة الاجتماعية:**

32) كيف تقيم المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية؟

جيدة ☐ متوسطة ☐ متدنية ☐

إذا كان الجواب بـ **متدنية** إلى ما يرجع السبب برأيك؟

.....

33) هل ترى بأن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام من طرف المجتمع؟ يحظى ☐ لا يحظى ☐

34) هل ترى أن الأستاذ الجامعي يحظى بإحترام من طرف الطلبة الذين يدرسهم ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بـ **لا** لماذا حسب رأيك؟.....

35) هل ترى بأن علاقتك مع زملاء العمل تحظى بالاحترام والتقدير ؟ نعم ☐ لا ☐

36) هل ترى بأن أفكار وأراء الأستاذ الجامعي تحظى باهتمام من طرف المجتمع من خلال وسائل التوصل الإجتماعي ؟ نعم ☐ لا ☐

37) هل ترى بان الأستاذ الجامعي يعاني التهميش من طرف الوسط الإجتماعي ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بـ **نعم** لماذا برأيك؟.....

- **<u>المحور الثالث</u> : تؤثر العوامل المهنية على أداء الأستاذ الجامعي.**

***عامل الحرية الاكاديمية:**

38) ماذا تعني الحرية الأكاديمية بالنسبة للأستاذ الجامعي؟ (يمكنك إختيار أكثر من جواب)

حرية التدريس ☐ ية البحث العلمي ☐ ية خدمة المجتمع ☐ ة التعبير ☐

حرية نشر البحوث ☐ رى ☐ رها.....

39) إلى ما ترجع أهمية الحرية الاكاديمية بالنسبة للاستاذ الجامعي برأيك؟

زيادة فرص التطوير والتجديد العلمي ☐ مية المجتمع وحل مشاكله ☐

التمكن من الابداع العلمي وانتاج المعرفة ☐ زيادة المكانة العلمية ☐

تعميق المعرفة بنفس مجال التخصص ☐ أخرى ☐ رها .....

40) هل ترى بأن ممارسة الاستاذ الجامعي للحرية الاكاديمية بالجامعـــــــــة ؟

قوية ☐ ضعيفة ☐ نوعا ما ☐

41)هل ترى بأن الادارة الجامعية توفر الحرية الاكاديمية للاستاذ الجامعي ؟

توفـــر ☐ توفر ☐ يانا ☐ عا ما ☐

42)هل تمتلك الحرية في تقييم الطلبة ووضع النقاط لهم دون ضغوط من أحد؟ نعم ☐ ☐

43)هل تقوم بتحديد المصادر العلمية للمادة التي تدرسها ؟ نعم ☐ ☐

44) هل تختار مواضيع البحث التي تدرسها بكل حرية؟ غالبا ☐ يانا ☐ ☐

45)هل تعبر عن رأيك في إدارة القسم بكل حرية؟ نعم ☐ لا ☐

46)هل تشارك في تقديم اقتراحات خاصبفتح تخصصات جديدة في القسم؟ أشارك ☐ رك ☐

47)هل تقوم بتحديد المحاور العلمية للمقياس الذي تدرسه بكل حرية؟ دائما ☐ نا ☐ ☐

48)هل تقوم بتحديد أسلوب التدريس المناسب للمقررات التي تدرسها بكل حرية؟ دائما ☐ يانا أبدا ☐

49)هل تلـ☐ المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والدولية بكل حرية؟ أشارك ☐ شارك ☐

إذا كان الجواب بـ **لاأشارك**إلى مايرجع ذلك حسب رأيك؟.....

50) هل تقوم بإعداد أبحاثك العلمية في مجال تخصصك بكل حرية؟ دائما ☐ ا ☐ را ☐

51) هل تقوم بتشكيل فرق البحث العلمية داخل الجامعة بكل حرية ؟ غالبا ☐ حيانا ☐ ا ☐

52)هل تجد حرية كاملة في نشر نتائج البحوث؟ دائماً ☐ يانا ☐ ☐

53)هل تعتقد بأن إنخراط الأستاذ الجامعي في النشاط النقابي يمنحه ذلك حرية أكثر لممارسة عمله الأكاديمي؟أعتقد ذلك ☐عتقد ☐

54)هل ترى بأن الأستاذ الجامعي يبدي آراؤه بكل حرية في وسائل الإعلام المختلفة؟ يبدي ☐بدي ☐

إذا كان الجواب بـ **لا يبدي** إلى ما يرجع ذلك حسب أيك؟.....

55) هل ترى بأن هناك عراقيل تحد من إمتلاك الأستاذ الجامعي للحرية الأكاديمية في الجامعة ؟ حددها إن أمكن؟ .....

.....

***عامل التكوين**

56)هل ترى أن التكوين العلمي كاف للأستاذ الجامعي قبل حصوله على الوظيفة ؟

كاف ☐عا ما ☐ير كاف ☐

57) هل توفر الجامعةللأستاذ الجامعي التكوين بعد إلتحاقهبالخدمة ؟توفر ☐وفر ☐

58) هل ترى أن التكوين الذي يتلقاه يفي باحتياجاته الوظيفية؟ يفي ☐يفي ☐

59) هل تحصلت على تربص قصير المدى ؟ نعم ☐ ☐

– اذا كانت الاجابة بـ نعم هل ساعدك ذلك على الاستفادة العلمية؟ نعم ☐ ☐

60) هل ساعدك التربص من تطوير أدائك التدريسي والبحثي ؟ نعم ☐ ☐

61) هل ترى بأن التربصات تساعد الأستاذالجامعي على تحسين مستواه العلمي ومتابعة التطورات العلمية وتعميق معرفته العامة بموضوع اختصاصه؟ تساعد ☐تساعد ☐

62) هل تقوم الجامعة بتوفير مختبرات لازمة لإجراء البحوث التطبيقية؟ نعم ☐ ☐

إذا كان الجواب بـ **لا** هل يؤثر ذلك على فرص التقدم البحثي للأستاذ الجامعي ؟ يؤثر ☐ؤثر ☐

63) إلى أي مدى يساهم التكوين في تجديد المعارف حول إستخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس؟

يساهم ☐ يساهم ☐عا ما ☐

64) إلى أي مدى تمكنت بفضل التكوين في الإستفادة من المراجع الحديثة و توظيفها في المجال التعليمي ؟

إستفدت ☐ستفد ☐

65) حسب رأيك هل يساعد التكوين الأستاذ الجامعي في الحصول على معارف جديدة تساعده على تجاوز المشاكل التدريسية أثناء المحاضرات و الأعمال التطبيقية ؟ نعم ☐ ☐

☐ ☐

66) هل يساعد التكوين في التعرف على المصادر المعرفية المختلفة؟ نعم لا

67) هل يساعد التكوين على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي في التدريس ؟ يساعد لا يساعد

68) هل تمكنت بفضل التكوين من توجيه الطلبة نحو إختيار مواضيع بحثية جديدة لإنجازها؟ نعم

69) هل يساهم التكوين في توجيهك للطلبة نحوإستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في البحث؟يساهم لايساهم

70) هل ساعدك التكوين من متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية في التخصص ؟

نعم لا

71) هل البحوث التي تقوم بإنجازها موجهة لخدمة ؟

الجامعة مع ما

72) هل تمكنت بفضل التكوين من إكتساب مهارات إنجاز البحوث العلمية بصورة :

فردية عية هما

73) هل ساعدك التكوين على النشر في مجلات علمية محكمة ؟ نعم

- إذا كان الجواب بنعم هل قمت بالنشر في مجلات :

بالجامعة حلية ربية أجنبية

74) ما هو عدد المقالات التي قمت بنشرها ؟.....

75) هل ساعدك التكوين على التأليف في مجال تخصصك ؟ نعم

- إذا كان الجاب بـ نعم ما هو عدد الكتب التي قمت بتأليفها ؟

76) هل ساعدك التكوين على إكتساب الخبرة في مجال الترجمة ؟ نعم

إذا كان الجواب **بنعم** هل قمت بترجمة :

الكتب المجلات لات حوث العلمية

77) ما تقييمك للبرامج التكوينية التي تمنحها المؤسسة الجامعية للأستاذ الجامعي؟

.....

شكرا على تعاونكم معنا