الباب الأول

الإطار النظري

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصل الأول: الجامعة الجزائرية

1. المبادئ التي ترتكز عليها سياسة التعليم العالي في الجزائر.
2. أهداف الجامعة.
3. وظائف الجامعة.
4. تطور الجامعة الجزائرية.
5. الإصلاح الجامعي في الجزائر في ظل نظام ل. م. د.
6. مشاكل التعليم العالي في الجزائر.
7. حلول مشاكل التعليم العالي في الجزائر.
8. ملخص الاجتماعين المخصصين لقطاع التعليم العالي(سبتمبر 2008-سبتمبر 2009).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إن مستقبل الأمم و المجتمعات و تطورهم الاقتصادي و الاجتماعي و قدرتهم على الاندماج في سيرورة العولمة و الاستفادة منها يعتمد بالدرجة الأولى على مستواهم العلمي والمعرفي، و من هنا جاء الاهتمام بقطاع التعليم العالي و ما يحظى به من رعاية وإصلاح في كثير من البلدان، و هذا نظرا للدور الذي يسهم به في تكوين و تأهيل الموارد البشرية المؤهلة علميا و عمليا.

تواجه مؤسسات التعليم العلي في الدول العربية و في الجزائر تحديات و صعوبات بفعل عوامل و متغيرات دولية لعبت دورا كبيرا في تغيير شكل العالم، فأوجدت نظاما جديدا يعتمد على العلم و التكنولوجيات الرقمية و على تقنيات عالية التقدم و التفوق (بلقاسم روان، 2008، ص177)(49).

1- المبادئ التي ترتكز عليها سياسة التعليم العالي في الجزائر:

إن إصلاح قطاع التعليم العالي في الجزائر كان يفرض تحقيق أهداف رئيسية و هي التعريب، ديمقراطية التعليم و الجزأرة.

❖ **التعريب:** يقصد بالتعريب هو التخلي عن اللغة الفرنسية المتعامل بها في المؤسسات التعليمية في العهد الاستعماري و إحلال اللغة العربية مكانها، و شرع في ذلك غداة الاستقلال، و بدأ التعريب في الجامعة بالأدب العربي و التاريخ و الفلسفة و غيرها، إلى أن تم تعريب كل العلوم الإنسانية و بعض التخصصات في العلوم كالرياضيات (سليمة حفيظي، 2004، ص 60)(36).

فالتعريب يعد أحد مقومات الشعب الجزائري الذي يعبر عن شخصيته الوطنية، فكما أحيا اليهود عبريتهم رغم أنها من اللغات الميتة، و حافظ الصينيون على الدور الحضاري للغتهم رغم كونها من اللغات غير السامية، فلا يجب أن نهين لغتنا العربية، فحتى الأمم المتحدة تعترف بها كلغة عالمية (حسن عبد الحميد أحمد رشوان، 200، ص183)(12).

و ابتداءا من سنة 1980 تم التعريب على مستوى الأساتذة لكن كان الأثر السلبي بسبب المدة الممنوحة للتعريب من أن يتقن الأساتذة اللغة العربية و يستخدمونها بالشكل المطلوب في التدريس و البحث العلمي. و من أهم الآثار السلبية ليس للتعريب كمفهوم و لكن لسياسة التعريب المتبعة في الجزائر:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- قلة المراجع بالعربية، كذلك المراجع المترجمة للعربية فيها عدة مآخذ من حيث أنها لا توصل لنا الفكرة الأصلية المكتوبة مثلا بالفرنسية، و هذا بسبب عدم الخضوع إلى التفكير العلمي المتخصص.
- ضعف استخدام الطلبة و كذا الأساتذة للغات الأجنبية مما جعل الإطار المتخرج من الجامعة الجزائرية يواجه مشكلة دخوله سوق العمل، خاصة و نحن في عصر التكنولوجيا والإنترنت (هنية زغداني،2000،ص34) (42).

❖ **ديمقراطية التعليم:** و يقصد بها أنه من حق كل حامل شهادة الباكالوريا أن يدخل الجامعة، وفي البداية لم يكن يراعى في الدخول إلى التخصصات المختلفة لكن بعد إصلاحات السبعينات أصبح يراعى مبدأ التفوق في مادة يريد الطالب التخصص فيها، فكان عليه الحصول على 20/12 و ذلك بغية تزويد البلاد بالإطارات المؤهلة.

لكن كان لهذه السياسة الآثار السلبية ألا و هي الزيادة الهائلة في عدد الطلبة و عجز الأساتذة على الاستجابة لمقتضيات التعليم، فلتحسين المستوى التكويني لطلبة الجامعة كان لا بد من إعادة النظر في سياسة ديمقراطية التعليم، و السعي لتحقيق المواءمة بين الجانبين الكمي والكيفي في إعداد إطارات البلاد

.(96)(mourad boutebba،ahmed zine eddine2005،p23)

❖ **الجزأرة:** يعني هذا المفهوم تحرير البلاد من التبعية الثقافية و التكنولوجية و هذا بالتخلص من العنصر الأجنبي في مؤسسات الدولة و تعويضه بالعنصر الوطني، حيث نلاحظ أن عدد الأساتذة في سنة 1962 هو 82 أستاذ و مع إتباع هذه السياسة أصبح حوالي 14581 سنة 1997، إن إتباع هذه السياسة كان له الأثر السلبي في جودة التعليم، و هذا نظرا للتخلي عن الأساتذة الأجانب ذوي الخبرة و الاعتماد على العنصر الوطني الذي يفتقر إلى الجودة والاستعدادات التعليمية (سليمة حفيظي، 2004، ص ص 62،61)(36).

و في هذا المقام يجب العمل بمقولة غاندي "إنني لا أريد أن ترتفع الجدران من كل جانب حول بيتي، و لا أن يحكم إغلاق نوافذي، إنني أريد أن تهب ثقافة كل أرض حول بيتي

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

بأقصى قدر من الحرية، و لكنني أرفض أن تعتقلني ريح أي منها من جذوري"(حسن شحاتة، 2001، ص ص 99 ،251)(10).

و نظر للآثار السلبية الناتجة عن إتباع سياسة تعريب و جزأرة و ديمقراطية التعليم، فقد رسمت الجزائر مبادئ جديدة للتعليم العالي و المتمثلة في النقاط التالية:

- انسجام النظام التعليمي الجزائري: البرامج و الشهادات العلمية التي تمنح في التعليم العالي يجب أن تكون متشابهة و موحدة.
- تحدد لا مركزية النظام، العقود و العلاقة بين الدول و الجامعات في إطار مشاريع المخططات الخماسية و السداسية، و تأخذ الدولة على عاتقها التزامات مالية لتسمح للمؤسسات أن تؤدي المهام بطريقة سهلة، إفريقيا لها إمكانيات بشرية علمية كبيرة، على الجامعة الجزائرية توفير الحوافز المطلوبة و تنمي التعاون مع شركائها في هذا الفضاء الواسع.
- العالم العربي حقل خصب للبحث العلمي من الضروري أن تبرم الجامعة الجزائرية عقود شراكة بين الجامعات و المؤسسات العربية المختلفة، و يجب أن نبذل أهمية كبيرة لما يجري في هذه الدول بإنشاء برامج عالمية للتعاون و من ثم ازدواجية المخابر و وضع برامج خاصة بالاتحاد العربي، و تكون نموذج لتوفير التجديد و الابتكار (جمال معتوق، 2006، ص 23)(67).

و في هذا السياق يرى البعض أنه عموما هناك ثلاث محاور رئيسية لما نريد من التعليم العالي، يتعلق أولهم بالمواءمة بين منهج التعليم العالي و خصوصية المجتمع، و احتياجاته من التنمية، و ثانيهم الاهتمام بالبحث العلمي، و ثالث هذه المحاور هو مسألة الجودة والنوعية لمخرجات التعليم العالي (نصر الدين جابر، نور الدين تاوريريت، 2008، ص 105)(62).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2- أهداف الجامعة:

إن كل مجتمع يؤسس جامعته بناءا على مشاكله الخاصة وتطلعاته واتجاهاته السياسية ،الاقتصادية والاجتماعية، فالجامعة المتجذرة في عمق النسيج الاجتماعي غير المنغلقة على ذاتها والمتفتحة على العالم الخارجي يجب أن تقوم بدور هام ورئيسي في التجديد والاتصال على العالم الخارجي ، ويجب أن تكون أحد الباعثين الأساسيين في بناء الأمة وترسيخ ثوابتها وترسيخ خصوصيتها الحضارية.

ولقد حدد **حامد عمار** عشر خصائص للجامعة حتى تؤدي هذه الأخيرة رسالتها ومهمتها التي أنشئت من أجلها، وهي:

- جامعة لعناصر التميز في إعداد النخب... واعتبار ذلك مهمة أساسية من مهماتها في المنظومة التعليمية وفي السياق المجتمعي العام.
- جامعة لمعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة لمعارف ومهن متخصصة.
- جامعة لشتات المعارف التي لا يقتصر نموها منعزلة في امتدادات خطية، وإنما تتلاقى وتتشابك في تكامل معرفي بعضها ببعض، من خلال مختلف الخصوصيات المنهجية لمجالات المعرفة.
- وفيها تلتقي الثقافة الوطنية بخصوصيتها مع الثقافات التي تشاركها في القيم والمعاني والمصائر الحياتية، ومع الثقافات الإنسانية الأخرى.
- وهي جامعة لمختلف منتجات الفكر والتصور والخيال الإنساني.
- وهي ساحة لتعبئة الطاقة المكونة والمحركة لوعي المتعلم، وعيا بالنفس، ووعيا بهموم الحاضر وتحسبا لاحتمالات المستقبل وتغيراته.
- وهي جامعة لتأثير المجتمع الذي يؤسسها، كما أنها المسؤولة في الوقت ذاته عن تأثير الإيجابي في مسيرته.
- وفيها يكتسب المتعلم مجموعة من القدرات العقلية والإمكانات الاجتماعية والإستطاعات الذاتية، ومهارات العمل وقيمه وعاداته.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- والجامعة كذلك مجتمع بكل ما في المجتمع الحديث من مقومات الحياة الديمقراطية، من حيث توسيع مشاركة الطلبة في تنظيم الحياة الجامعية و التواصل الخصب بين الأساتذة والطلاب، ومن خلال التنظيمات و الاتحادات الطلابية، ومن خلال مصادر وقنوات التواصل مع الإدارات الجامعية فيما يتصل بهمومهم ومشاكلهم....
- وفيها يتلقى جماعة الأساتذة، معلمين، موجهين يمثلون فريقا من فرسان العلم يتبارزون مع مجالات تخصصهم ومع الحياة بأسلحة المعرفة والبحث العلمي، وتتكامل أسلحتهم مع معارك المعرفة وتتألف مدارسهم الفكرية في خدمة طلابهم تعليما، محاضرة ومناقشة وحوارا، كما تتكامل في خدمة مجتمعهم إنتاجا للمعرفة ونشرا لها مشورة وعملا لحل مشكلاته.

إن هذه الخصائص هي التي تجعل الجامعة بالفعل منارة للعلم وقطبا ثقافيا أسسه المجتمع لتحقيق أهدافه، خاصة تلك التي ترمي إلى تغيير أوضاع قائمة، أو تحسين المستوى العام للمجتمع ككل، وفيما يلي أبرز الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها:

*نقل المعرفة وتطويرها، عن طريق البحوث المتصلة بالعلوم الإنسانية و التطبيقية، وهذا بهدف تثقيف المجتمع.

*إعداد الباحثين عن طريق برامج الدراسات العليا، حيث إن البعض يقوم بمهام البحث والتدريس، والبعض الأخر يقوم بمهام البحث والعمل في مؤسسات أخرى.

*تزويد القطاع الاقتصادي العام منه والخاص بحاجاته من المهرة، وهذا من خلال إعداد المهرة المختصين الأكفاء اللازمين للتنمية و المتمسكين بالقيم الوطنية.

*إعداد التخصصات المستقبلية التي تمليها تطورات العلم و احتياجات العصر. إن هذه الأهداف هي مبلغ كل الجامعات العربية، على الرغم من بقاء بعضها مجرد أمنيات وآمال تسعى لتحقيقها، لكن ذلك لن يتأت إلا بوجود مصادر مادية ضخمة لتمويلها، وقيادات كفأة وفاعلة وواعية لتسييرها، وكذا جو أكاديمي ينعم بالحرية والاستقلالية

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

بغية اللحاق بركب الدول المتطورة التي قطعت أشواطا كبيرة في هذا المجال (سليمة حفيظي، 2004، ص ص 35،36)(36).

3-وظائف الجامعة:

الملاحظ عبر التاريخ أن وظيفة الجامعة قد تغيرت وتطورت بتطور المجتمع علميا وتكنولوجيا، إن مهمة الجامعة كانت تتمثل في المحافظة على المعرفة القائمة ونقلها إلى الأجيال، دون البحث العلمي بمفهومه الحديث الذي يستهدف نمو المعرفة وتطويرها، ويحصر **تركي رابح** وظائف الجامعة في ثلاث:

- **نشر العلم:** يهدف التعليم العالي إلى نشر العلم الراقي بين الصفوة الممتازة من نوابغ الأمة، قصد إعدادهم لخدمتها.
- **ترقية العلم:** لا يقتصر التعليم العالي على نشر العلم بين طلابه، وإنما يهدف أيضا إلى ترقيته والنهوض بالبحوث والدراسات العلمية التي يجريها الأساتذة وطلبة الدراسات العليا في الماجستير والدكتوراه في مختلف الحقول.
- **تعليم المهن الرفيعة:** الوظيفة الثالثة هي تعليم المهن الرفيعة لنخبة ممتازة من الشباب، كي يكونوا قادة وإطارات عليا للبلاد.

أما التقرير العالمي **لليونسكو** حول التعليم العالي، فإنه يحدد وظائف التعليم العالي كما يلي:

المادة 01: وظيفة التربية، التكوين والبحث، المساهمة في التطور الدائم وتحسين المجتمع.

- تربية وتكوين متحصلين على شهادات ذوي تأهيل عالي و مؤطرين مسؤولين وقادرين على الاندماج في كل قطاعات النشاط البشري، ويكون هذا التأهيل مناسب ويرافقه تكوين مهني يضم معارف ومهارات ذات مستوى عال من خلال برامج مناسبة ومكيفة مع احتياجات الحاضر والمستقبل.
- ضمان مجال مفتوح للتكوين العالي على مدى الحياة، يعطي أقصى قدر ممكن من الاختيارات التكوينية وإمكانيات التطور للفرد.
- ترقية إنتاج ونشر المعارف من خلال البحث العلمي، وذلك من خلال توفير الخبرة اللازمة والمناسبة لمساعدة المجتمع على التطور الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ المحافظة وترقية القيم الاجتماعية من خلال تربية القيم في الشباب، والتي يكون منبعها المواطنة الديمقراطية.

❖ المساهمة في تطوير وتحسين التربية والتعليم في كل المستويات خاصة تكوين الأساتذة فأستاذ الجامعة يمثل أهم مكونات العملية التعليمية، ولذلك يتطلب الأمر إعداده بيداغوجيا، وفق أهداف الجامعة التي يعملون بها، ولا يشمل الإعداد المعرفة الجيدة بمحتويات المادة الدراسية بل يتعداه إلى طرق إيصالها للمتعلم وأساليب التقويم، فضلا عن ضرورة التأكيد على المهارات الشخصية للأستاذ الجامعي فمهمته لا تكمن في إيصال المعلومات فحسب، وإنما في زرع الشعور بالمسؤولية والجدية في نفوس طلابه أيضا، فما يحمله من معتقدات وقيم اجتماعية وثقافية حول كيفية التعامل مع الآخرين (خاصة الطلاب) تؤثر على التحصيل العلمي لهم، ولذلك فهو بحاجة إلى توجيه عام على المستوى البيداغوجي (نورا لدين زمام، مليكه جابر، 2008، ص95) (63).

المادة 02: الدور الأخلاقي ، الاستقلالية، المسؤولية والتطلع إلى المستقبل .

❖ العمل بأخلاقيات التعليم العالي و الصرامة العلمية والثقافية.

❖ إمكانية التعبير بكل استقلالية ومسؤولية حول المشكلات الأخلاقية، الثقافية، والاجتماعية.

❖ تدعيم التفكير المستقبلي من خلال التحليل الدائم للتوجهات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية الجديدة.

❖ استخدام الإمكانيات الثقافية والأخلاقية لمناصرة ونشر القيم العالمية: السلام، العدالة، الحرية، المساواة، والتضامن.

❖ إن تعددت وظائف الجامعة فهي في مجملها معرفية، وجدانية، خلقية، عملية، واجتماعية.

* المعرفية: تقوم الجامعة بتكوين مختصين.

* الوجدانية والخلقية: تسعى إلى إعانة المتعلم على اكتشاف ذاته ومعرفة ميوله واهتماماته ونقط قوته وضعفه بالإضافة إلى زيادة قدرة المتعلم على فهم طبيعة الحياة والتعبير عن انفعالاته بطريقة مقبولة، كذلك ترقية المشاعر الإنسانية من التعاطف واحترام الآخرين.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

* العملية: يكون بتزويده بالقدرات التي تعينه على كسب قوته وتسيير المال اللازم للإنفاق في مختلف شؤون حياته، بالإضافة إلى تنمية قدراته على اتخاذ القدرات وتوزيع الدخل بطريقة رشيدة.
* الاجتماعية : تسعى الجامعة إلى إعداد الطالب من الناحية الاجتماعية، تفاعله وعلاقاته بالآخرين وبالمحيط، حيث نجد أن الجامعة تهدف إلى تزويد رغبة المتعلم في الحفاظ على التراث (رقية عزاق، 2008، ص81)(52).

أما المشرع الجزائري يعتبر الجامعة" مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في نشر المعارف وإعدادها وتطويرها ، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد "(المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983) ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية و الاقتصادية والثقافية المحددة من طرفها (مربوحة نوار،1989، ص90)(40). وعليه فالمهام الرئيسية للجامعة الجزائرية تتمثل في:

- ❖ العمل على إنتاج ونشر الثقافة الوطنية.
- ❖ المساهمة في المجهود الوطني للبحث العلمي والتكنولوجي والمشاركة في تثمين الرصيد العلمي الوطني.
- ❖ تجسيد نتائج البحث ونشر المعلومة العلمية والتقنية.
- ❖ العمل على إحداث شراكة بين الجامعة والمحيط الاجتماعي و الاقتصادي .
- ❖ تكوين الإطارات الضرورية واللازمة للاستجابة لشروط التنمية الاقتصادية ،الاجتماعية والثقافية للبلاد.
- ❖ التفتح على العالم الخارجي من أجل تبادل المعلومات وإثرائها(علال بن عيسى، 2008، ص 116)(73).

وعموما فالجامعات في الوقت الحاضر أصبحت ذات وظيفة مزدوجة يمكن تحديدها في:

- ❖ خلق المناخ الملائم للبحث العلمي والقيام به.
- ❖ تقديم الخدمات العامة للمجتمع.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ التعليم وإعداد المتخصصين في المهن العالية الذين يحتاجهم المجتمع (فضيل دليلو وآخرون، 2001، ص91)(20).

وهذا ما يؤكده كارل **ياسبرز** " أن الجامعة أهم مصادر القوة السياسية الاقتصادية، تهيؤ رجالا يستطيعون مواصلة تعلمهم الذاتي وإتقانه، والتأثير في البيئة، بواسطة التوصيل الجيد للثقافة وتبسيطها لتنتشر بين كافة الناس".

وفي هذا الإطار يرى **بورديو P.Bourdieu وباسرون J.Passeron** " إن الجامعة تقوم بوظيفتين أساسيتين فهناك الوظيفة الداخلية وهناك الوظيفة الخارجية، فالأولى تعمل على تكريس الجانب الثقافي، وإعطائه شرعية البقاء ونقله من جيل إلى جيل، أما الوظيفة الثانية فتكمن في اندماج الجامعة والتأقلم مع المعطيات الواقعية (علال بن عيسى، 2008، ص116) (73).

فالجامعة هي الفضاء البارز في التعبير عن الاتجاهات والأفكار والقيم والمعتقدات من خلال عمليات التنشئة الإجتماعية والفكرية والدينية والسياسية لخربجيها من الشباب الجامعي(فوزي بومنجل، 2007، ص44)(76).

4- تطور الجامعة الجزائرية:

يعود تأسيس الجامعة الجزائرية إلى سنة 1909، أما بذورها الأولى فترجع إلى سنة 1877، وتخرج منها أو طالب سنة 1920 من معهد الحقوق كمحامي، وكانت تهدف إلى تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر وكذا تكوين نخبة مزيفة من المثقفين الجزائريين، مقطوعة الصلة عن الجماهير الشعبية، ومن أجل استعمالهم في تنفيذ سياستها الاستعمارية حيث كانت نسبة الطلبة الأوروبيين إلى الجزائريين، ثلاثة طلبة أوروبيين لكل طالب جزائري في كل من تخصصي الحقوق والآداب ، ونسبة سبعة طلبة أوروبيين إلى

طالب جزائري في كل من تخصص العلوم والطب والصيدلة، فقد كانت الجامعة في الفترة الاستعمارية أداة جيدة للهيمنة السياسية والإدارية.

وبعد الاستقلال مرت الجامعة الجزائرية بثلاث مراحل:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ المرحلة الممتدة بين 1962-1970
- ❖ المرحلة الممتدة بين 1971-1980
- ❖ المرحلة الممتدة بين 1980-2004 (سليمة حفيظي، 2004، ص ص59، 64)(36).

وسنتعرض لكل مرحلة بشيء من التفصيل من حيث إصلاحات كل مرحلة وكذا النقائص والأزمات والمشاكل التي مرت بها الجامعة في تلك المرحلة.

1-المرحلة الأولى: 1962-1970:

واجهت الجزائر بعد حصولها على استقلالها تركة الاستعمار، فكان بناء دولة عصرية وحديثة يتطلب النهوض بكل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على حد سواء، وكان في مقدمة الأولويات القضاء على سياسة التجهيل التي مارستها فرنسا على الشعب الجزائري طيلة قرن وربع قرن ولم يكن الحل إلا بتأسيس نظام تعليمي يتيح فرصة التعليم لكل الجزائريين بدون استثناء. وقد عملت الدولة الجزائرية على الجامعات وتم فتح المعاهد لتلبية احتياجاتها كما ونوعا، وعملت على تحضير الإطارات الوطنية لأخذ مكان الأجانب.

وظهر هذا الاهتمام جليا في المخطط الثلاثي الأول (1967-1970) حيث حدد أهدافا عديدة منها:

- ❖ تكوين أكبر عدد من الإطارات بأقل تكلفة
- ❖ تكوين الإطارات التي يحتاجها الاقتصاد الوطني
- ❖ إصلاح محتوى وطرق التعليم الموروثة عن الاستعمار
- ❖ ديمقراطية لتعليم والمتمثلة في منح فرص التعليم لكل المواطنين بدون استثناء
- ❖ تشجيع البحث العلمي والإبداعي

وفي عام 1970 أنشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لأول مرة في الجزائر في عملية إصلاح شامل للتعليم العالي في برامجه وأهدافه وطرقه وأسلوب تكوين الإطارات الجامعية، ومناهج البحث العلمي (مراد سبرطعي، 2007، ص..)(39).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وهذا تطبيقا لما جاء على لسان السيد الرئيس **هواري بومدين** في خطاب له 10أكتوبر 1969 "إن بلادنا في حاجة إلى تغيير جذري للتعليم وبثورة حقيقية علينا أن نقوم بها عاجلا ذاك أنها أصبحت ضرورة ملحة" (جميلة بن زاف،2006، ص22)(30).

من الآثار السلبية للمخطط الثلاثي الأول هو الزيادة الملحوظة في عدد الطلبة، حيث انتقل من 2809 طالب بعد الاستقلال إلى 20131 في فترة (1970-1971) أي بنسبة 6,17 % وهذا يعني نقص كفاءة المتكونين لأن العدد الكبير للطلبة سوف يحول دون كفاءة التكوين ولأن الجامعة الجزائرية مازالت تتخبط مع مخلفات الاستعمار.

و لقد أنشأ في هذه المرحلة مجلس البحث العلمي (CRS) سنة 1963، ثم تلته منظمة التعاون العلمي (OCS) سنة 1968، و هو عبارة عن شراكة جزائرية فرنسية، تتميز بالاستقلالية المادية و المعنوية، و تشرف على بعض مؤسسات البحث العلمي التي خلّفها الاستعمار(أمينة مساك، جميلة مامري، 2005، ص 262)(46).

كذلك بقيت الجامعة الجزائرية محتفظة ببناياتها المادية والبيداغوجية بما ورثتها عن الإدارة الفرنسية، وبقيت الجامعة في نظامها و تسيرها للجامعة الفرنسية بل كانت صورة طبق الأصل عنها.

حيث يقول **كولهن** حول هذه الفترة "إن الجامعة الجزائرية في 1970 لازالت تدور على ساعة باريس، فالسنة الأولى في كلية الآداب والعلوم هي السنة التحضيرية في الجامعة الفرنسية المعروفة قبل 1966" (سليمة حفيظي، 2004، ص ص 65، 66)(36).

2-المرحلة الثانية 1971-1980:

إن أهم ما ميز هذه المرحلة هو الإصلاح الذي عرفه التعليم العالي سنة 1971 وارتكز هذا الإصلاح على جملة من الأهداف أهمها:

- ديمقراطية الجامعة بواسطة فتحها أمام كافة شرائح المجتمع.
- جزأرة كافة القطاعات والهياكل الموروثة عن المستعمر وتعويض الأساتذة الأجانب بالجزائريين.
- التعريب باستعمال اللغة العربية كلغة للتدريس وإرساء قواعدها

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

.(94)(aissa kadri.2008.p35)

والجدول رقم(01) يوضح تطور الطلبة المفرنسين بالمقارنة مع الطلبة المعربين، ونسبة المعربين مقارنة بالمجموع الكلي .

حيث أن القراءة لهذا الجدول يبين ثبات معدل الطلبة المفرنسين، مقارنة مع تزايد عدد الطلبة المعربين.

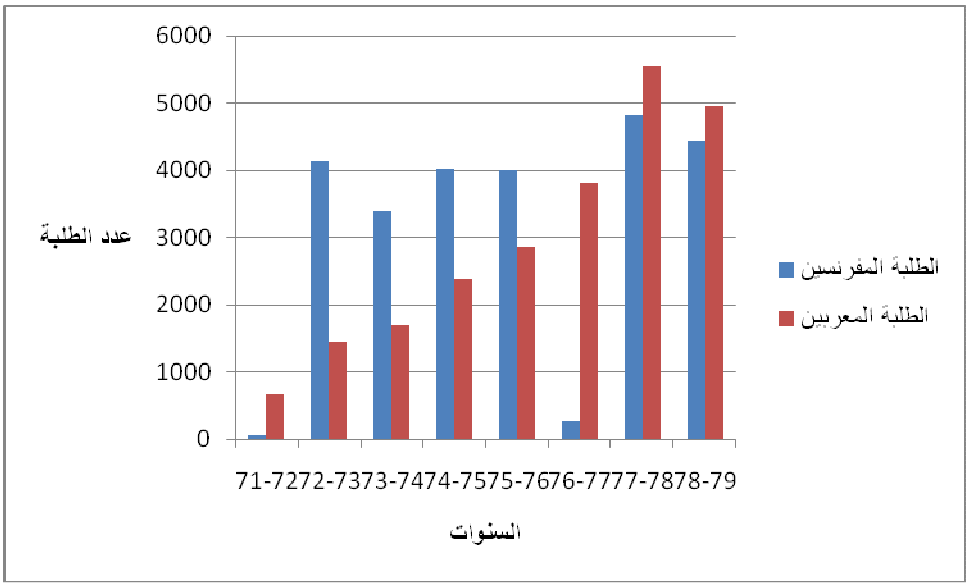
- ❖ توسع التخصصات العلمية والتقنية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (01): يوضح تطور الطلبة المفرنسين مقارنة مع الطلبة المعربين (1971 – 1979).

السنة	الطلبة المفرنسين	الطلبة المعربين	%للمعربين
72–71	56	672	
73–72	4138	1445	10.6
74–73	3382	1701	25.9
75–74	4027	2377	33.4
76–75	4007	2848	37.1
77–76	276	3806	47.1
78–77	4818	5537	53.15
79–78	4433	4957	52.17

الشكل رقم (02):يوضح تطور الطلبة المفرنسين مقارنة مع الطلبة المعربين (1971 – 1979).



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

كما تميزت هذه المرحلة بالتخلي عن نظام الكليات حيث كانت الجامعة تعتمد على كليات ثابتة، كلية الطب والصيدلة ،وكلية العلوم ،وتعويضه بنظام المعاهد وذلك بهدف إعطاء كل فرع علمي أهميته وأبعاده الحقيقية (سليمة حفيظي، 2004، ص ص 67، 68)(36).

*تكوين الإطار الكفء، فالكفاءة ميزة ديناميكية، وهي قبل كل شيء المقدرة التي يمتلكها الإطار في أن يتجاوب بسرعة مع وضعيات تقنية جديدة عليه لم يدرسها في الجامعة ،وإطار المستقبل عليه أن يعرف كيف يفكر، ويكون ذو حيوية متواصلة وفكر واع، وعليه يجب تطوير إطارات كفأة جزائرية مندمجة في المجتمع اندماجا عميقا (وزارة الإعلام والثقافة، 1973، ص 19)(83).

إلا أن إصلاح سنة 1971 لم يحقق كل الأهداف التي جاء من أجلها لعدة أسباب أهمها أن قرار الإصلاح كان سياسيا أكثر منه اقتصادي، كما أنه لم يقم باستشارة أهل الاختصاص، إضافة إلى عدم توفير الوسائل البيداغوجية التي تساعد على تحقيق هذا الإصلاح.

في هذه المرحلة حلّت منظمة التعاون العلمي (OCS) سنة 1973، بسبب تأميم الجامعة والبحث العلمي بانطلاق مشروع الجزأرة، و تم إنشاء المجلس المؤقت للبحث العلمي (CPRS) في 1971، و الديوان الوطني للبحث العلمي (ONRS) في سنة 1973، و كان له دور هام في بعث البحث العلمي في الجزائر، و قد بلغ عدد مراكزه 12 مركز و من بين أهدافه:

- الإشراف على مراكز البحث المختلفة و التنسيق بينها.
- تكوين الإطارات القادرة على البحث في الجامعات و المعاهد و مراكز البحوث.
- جمع المعلومات العلمية و التقنية و نشرها في الأنشطة الدولية في مجال البحث العلمي وحل هذا الديوان سنة 1983.
- إنشاء مركز العلوم و التكنولوجيا النووية CSTN في 1976، ثم توالت المراكز والمعاهد مثل: مركز البحوث الأنتروبولوجية فيما قبل التاريخ، و المركز الوطني للبحث

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

في المناطق الجافة، ومركز الدراسات و البحوث الزراعية و غيرها ...(أمينة مساك، جميلة مامري، 2005، ص 263)(46).

كل هذه النقائص التي عرفتها الإصلاحات الأولى للتعليم العالي ،ما جعل وزارة التعليم العالي و البحث العلمي تفكر في برنامج من أجل تطور وتقدم الجامعة، وخلال المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني المقرر حول التربية والتكوين، كان التفكير في مراجعة وإثراء مشروع التسيير الاشتراكي للمؤسسات التطبيقية في الجامعات، وكان هذا أول تجمع وطني للأسرة الجامعية، حيث جمع أكثر من ألف شخص من مسؤولين، إطارات، أساتذة، عمال وطلبة، وقد أعلن عن تنصيب لجنة لدراسة النصوص التشريعية والقانونية للقوانين الأساسية للجامعة، للمنظمة الوطنية للبحث العلمي ONRS، لديوان المطبوعات الجامعية OPU، وللخدمات الجامعية الاجتماعية CUOS، انطلقت أشغال اللجنة في شهر نوفمبر 1978 وانتهت في شهر فيفري 1979، وكان هذا بمثابة الإصلاح الثاني الذي عرفه التعليم العالي (زوليخة طوطاوي، 1993، ص 41)(38).

1- المرحلة الثالثة: 1980 – 2004:

عرفت الفترة قبل 1983 سياسة التعريب في بعض الفروع العلمية و الإنسانية كما تميزت بظهور تخصصات في مستوى الفرع الواحد، ففي علم الاجتماع مثلا ظهر به تخصصات جديدة كسوسيولوجيا الأسرة، الديمغرافيا، علم الاجتماع الصناعي ... إلخ

كما بقي عدد الطلبة في تزايد مستمر أما سنة 1983 فقد قدمت وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط مشروع الخريطة الجامعية، وقد نادت الدورة للجنة المركزية لحزب التحرير الوطني بإدماج التخطيط في نظام التربية والتعليم ككل، وتبني الخريطة الجامعية التي تهدف أساسا إلى البحث عن العلاقة الوطيدة بين التكوين والتشغيل، وكذا توحيد وتنسيق التكوين العالي (سليمة حفيظي، 2004 ، ص 69)(36).

وقد تمحورت أهداف هذا المشروع حول:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ توسيع شبكة التكوين العالي و توفير الانسجام بين مؤسسات وزارة التعليم العالي والمؤسسات الأخرى و هذا يعين تطابق التكوين مع التشغيل، و هو يتم التكوين حسب عدد المناصب التي تتوفر في سوق العمل (lucien burunelle.1973. p66)(89).
- ❖ تحسين مردود قطاع التعليم .
- ❖ تنظيم عدد الطلبـــة و تحقيق التوازن الجهـــوي بحيث يراعى التخصص حسب المناطق.
- ❖ إعادة تكوين البحث العلمي و إدماجه في اهتمامات التنمية على أساس مبادئ التكوين بواسطة البحث .
- ❖ دعم التكوين التقني و ذلك بتوسيع أساتذة التعليم الثانوي و التقني و ترقية تكوين التقنيين (الطاهر بن عليوش، 1990، ص 70)(29) .

إنجر عن هذا المشروع التهميش الواضح لبعض العلوم لصالح فروع أخرى ، و هذا أدى إلى تشويش أراء و رغبات الطلبة في اختيار تخصصات عن أخرى .

و قد تميزت فترة الثمانينيات بتذبذب في الهياكل الإدارية حيث تم إنشاء محافظة الطاقات المتجددة في 1982، و تم حلها في 1986 ،ثم إنشاء المحافظة العليا للبحث HCR في 1986 إلى غاية 1990، وهي التي أشرفت على إنشاء هياكل جديدة للبحث مثل مركز تنمية المواد CDM ومركز البحث في الإعلام العلمي و التقني CERIST.

و بعد حل المحافظة العليا في 1990 دخل البحث العلمي في دوامة أخرى مرتبطة بالوضع السياسي في التسعينيات حيث تم تغيير سبع وزارات للتعليم العالي في أقل من خمس سنوات كما انتقل الصراع السياسي الاجتماعي إلى الهياكل الإدارية المشرفة على التعليم العالي والبحث العلمي ، و أهملت المؤسسات البحثية أو تركت لمصيرها و غادر الوطن مئات الباحثين خاصة بعد الاغتيالات التي طالت عددا منهم و ما زالت آثار تلك الأزمة قائمة إلى اليوم كما نتتبعها على صفحات الجزائر في أزمة مؤسسات الطاقة النووية في الجزائر، ومن نتائج تلك السياسة مثلا إنشاء مراكز جامعية و جامعات في أماكن لا تتوفر على أدنى الشروط المادية و البشرية لذلك وخضوع التوزيع

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجغرافي لهذه المؤسسات إلى معطيات لا علاقة لها بالتقييم العلمي الجاد (عبد الكريم قريشي، رمضان زعطوط، 2005، ص 48)(56).

و في 22 أوت 1998، و بموجب القانون التوجيهي حول البحث العلمي و التطوير التكنولوجي، تم رفع ميزانية التمويل الخاصة بالبحث العلمي، من 0,2 % إلى 1 % من الدخل الخام، بهدف تنشيط حركة البحث العلمي داخل هياكل و مراكز التعليم العالي، ويكرس هذا القانون مجموعة من المبادئ و الأسس للنهوض بهذا القطاع و هي:

- ضمان ترقية البحث العلمي و التطوير التكنولوجي بما في ذلك البحث العلمي الجامعي.
- تدعيم القواعد العلمية و التكنولوجية و تحديد الوسائل الضرورية للبحث العلمي وتوفيرها.
- رد الاعتبار لوظيفة الباحث داخل مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي والمؤسسات المعنية بالبحث و تحفيز عملية تثمين نتائج البحث.
- تقديم دعم مالي للنشاطات المتعلقة بالبحث العلمي.
- بالإضافة إلى هذه القواعد والأسس تم بموجب القانون رقم 98-11 إنشاء عشرة مراكز بحث كلها تابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، كما تم إنشاء ثلاث وكالات وطنية لتطوير وتثمين نتائج البحث العلمي وهي:

* الوكالة الوطنية لتطوير البحث في مجال الصحة.
* الوكالة الوطنية لتطوير البحث العلمي.
* الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي (جميلة بن زاف، 2006، ص41)(30).

أما فترة التسعينات كانت تستوجب إعادة النظر في سياسة التكوين التي تنتجها الجامعة الجزائرية، خاصة في ظل الاقتصاد الحر الذي تدخله الجزائر تدريجيا، فكان مشروع استقلالية الجامعة التي من بين أهدافه :

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ تحسين المردود على الصعيدين الكمي و النوعي.
- ❖ الاستجابة علي أكمل وجه إلى مطالب السوق وتلبية احتياجات المجتمع في المجالات الثقافية و العلمية و التقنية.
- ❖ وفي هذه الفترة تم العودة إلى نظام الكليات، على أن تتولى الجامعة مهمة التنسيق بين أعمال الكليات و المصالح التقنية و الإدارية المشتركة و المكتبة المركزية

(سليمة حفيظي، 2004، ص ص 69، 93)(36).

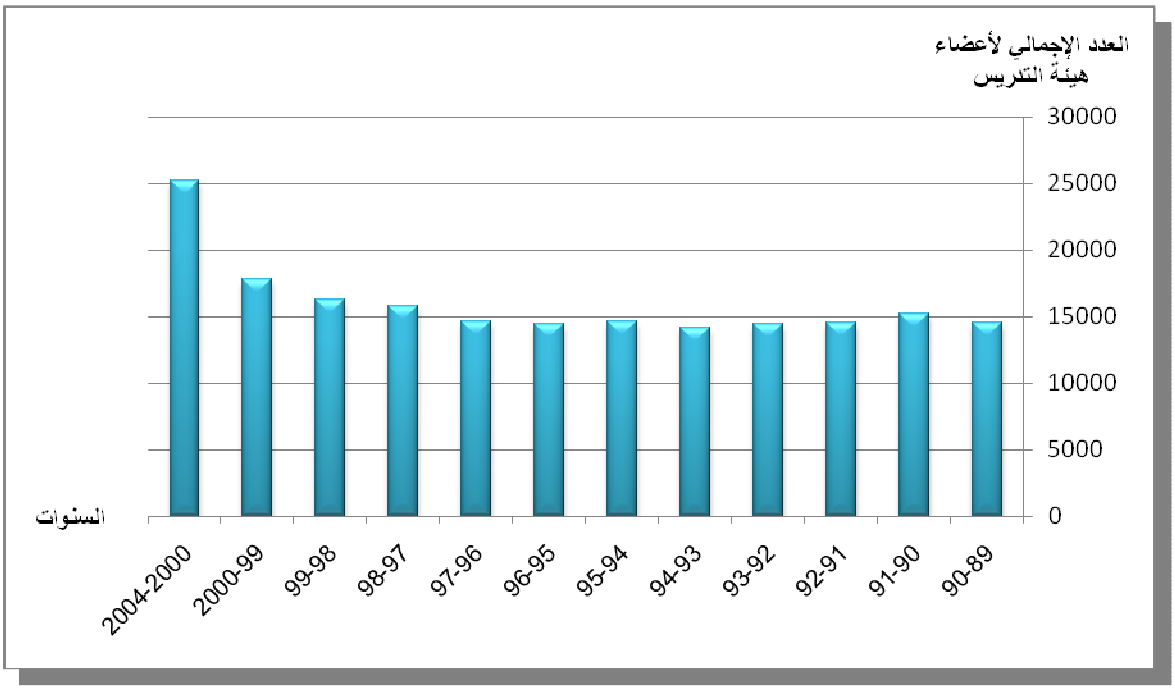
من ناحية أخرى في هذه المرحلة نلاحظ التزايد المستمر في عدد أعضاء هيئة التدريس والجدول رقم (02) يوضح ذلك.

الجدول رقم (02) : تطور عدد أعضاء هيئة التدريس(2004/1990)

السنوات	العدد الإجمالي لهيئة التدريس	السنوات	العدد الإجمالي لهيئة التدريس
90-89	14536	96-95	14427
91-90	15171	97-96	14581
92-91	14496	98-97	15801
93-92	14379	99-98	16260
94-93	14180	2000-99	17780
95-94	14593	2004	25229

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم (03): تطور عدد أعضاء هيئة التدريس(2004/1990)



وفي الدخول الجامعي 2005/2004 ارتفع عدد الأساتذة إلى 28471 أستاذ (25229 أستاذ دائم منهم 68 أستاذ أجنبي، و 3242 أستاذ شركاء) أي بزيادة تقدر بـــ74.48% عن الدخول الجامعي 1999/1998 .

إلا أن فئة الأساتذة من ذوي التأهيل العالي فنسبتهم قليلة وهذا ما يوضحه الجدولين رقم (03) و (04).

ورغم التطور الكمي في عدد الأساتذة بالجامعة الجزائرية، إلا أن معدلات التأطير أستاذ واحد محاضر لكل 188 طالب، في حين تبلغ المعدلات النوعية العالمية أستاذ واحد لكل 70 طالب ،مما قد يعيق السير الحسن للعملية التعليمية بالمؤسسات الجامعية (راضية بوزيان، ماجدة عميرة، 2008، ص 264)(51).

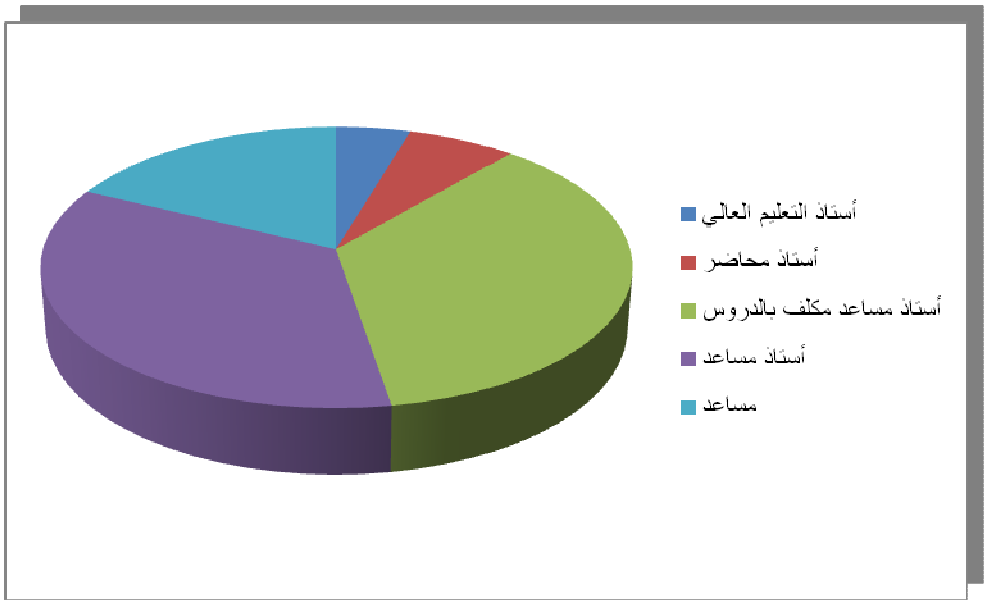
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (03): توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية (1995 / 1996)

الدرجة العلمية	العدد الإجمالي
أستاذ التعليم العالي	666
أستاذ محاضر	959
أستاذ مساعد مكلف بالدروس	5205
أستاذ مساعد	5040
مساعد	2557
المجموع	14217

الشكل رقم (04): توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية

(1995 / 1996)



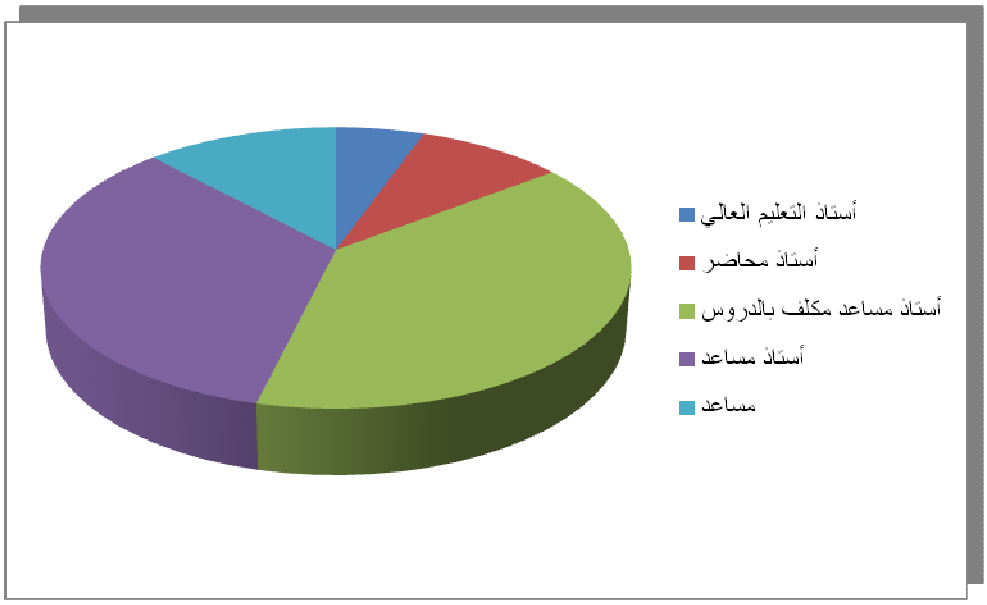
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (04): توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية (1998 / 1999)

(عبد الكريم قريشي، رمضان زعطوط، 2005، ص 48)(56)

الدرجة العلمية	العدد الإجمالي	النسبة %
أستاذ التعليم العالي	889	5
أستاذ محاضر	1495	10
أستاذ مساعد مكلف بالدروس	6366	39
أستاذ مساعد	5564	34
مساعد	1946	12
المجموع	16260	100

الشكل رقم (05): توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية (1998 / 1999)



وفي دراسة عزي (1992) فقد أتاحت الأفواج الهائلة من العائدين من البعثات التكوينية في الخارج الانتقال بنظام الدراسات ما بعد التدرج من نظام DEA (دبلوم الدراسات المعمقة)،DES (دبلوم الدراسات العليا) والدكتوراه الدرجة الثالثة، وهو نظام فرنسي إلى نظام الماجستير، ودكتوراه دولة، ابتداء من1987 صدر المرسوم الذي أدى إلى تأسيس نظام الدراسات العليا الجاري المعمول به حاليا.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

أما بالنسبة لوضعية الدكتوراه، فمازالت تعتمد على الخارج، ومع ذلك فهناك بداية محتشمة من حيث عدد المسجلين وعدد التخصصات ففي سنة 1995 – 1996 بلغ عدد المسجلين 2715 فقط في الدكتوراه أي بنسبة بلغت 18.14% من بين 14740 الشيء الذي أثر على نسبة الأساتذة ذوي التأهيل العلمي المطلوب للإشراف والتدريس على مستوى ما بعد التدرج ،أي حاملي لدرجة أستاذ التعليم العالي و أستاذ محاضر، فقد بلغ عددهم 2708 سنة 2000، وارتفع إلى 4124 سنة 2004، وتعتبر هذه من الأسباب الرئيسية في عدم فتح التسجيلات على مستوى الدكتوراه في العديد من المؤسسات التعليم العالي [1]

بناءا على معطيات هذا الواقع تمت بعض الإصلاحات الجزئية لتدارك النقائص ،والآن تجري محاولة لإصلاح شامل للجامعة ضمن إطار إصلاح المنظومة التربوية ،آخرها نظام LMD.

5-الإصلاح الجامعي في الجزائر في ظل نظام LMD :

في الآونة الأخيرة زاد الحديث عن الإصلاح الجامعي في ظل التغيرات العالمية الجديدة وظهور مصطلح العولمة على الصعيد العالمي ،والجزائر على غرار باقي الدول العربية تواجه إشكالية مواكبة التطور، وإيجاد مكانة لها ضمن الأمم المتحضرة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي و التربوي خاصة وأن ظاهرة العولمة أصبحت حتمية تاريخية لا مفر منها(abdelkrim benarab.2008.p22)(93)، حيث نجد في هذا أهمية الرأي القائل "أنه بدل الخوف من العولمة، لابد من امتلاك وسائلها وأدواتها" وذلك من خلال التكيف معها والإلمام بإستراتيجيات العلم والتكنولوجيا والتحديث الجذري على المستوى التنظيمي في المجال السياسي والاجتماعي والاقتصادي والتربوي ...إلخ، وذاك بالتفاعل الإيجابي الخلاق مع العولمة دون التنكر لأصالتنا ونسقنا القيمي وكذا التقليد الأعمى للغرب والانصهار في الثقافات الأخرى وقابلية الاستعمار، فنستثمر فرصها وإيجابيتها، ونواجه تحدياتها ومخاطرها(نور الدين تاوريريت، 2005، ص 209)(80)

[1] http://www.ulum.nl/a204.html30/04/2009.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إصلاحات الجامعة الجزائرية الأولى

مرحلة ما بعد الاستقلال	إصلاحات 1971	مشروع التسيير الاشتراكي لمؤسسات الجامعة	الندوة الوطنية حول قانون الجامعة 1988.	ملتقى حول التسيير 1986	امعة الجزائرية بعد أكتوبر 1988
❖ ارتفاع عدد الطلبة 1962 – 1970 100 – 14.315 طالب ❖ التمسك بمجموع الهياكل التوظيفية الموروثة من العهد الاستعماري ❖ تميل للرضا الذاتي أكثر من الميل إلى التقدم إطارات ذات المنتوج العالي. ❖ عدة سنوات بعد الاستقلال و الجامعة لم تتغير ❖ لم يكن هناك ارتباط بين الجامعة و ما يصبو إليه المجتمع. ❖ كانت إدارة الجامعة ضمن مديرية خاصة لوزارة التربية الوطنية. لم تكن هناك وزارة خاصة بالتعليم العالي حتى 1970، حيث تم تأسيس وزارة التعليم العالي و البحث	**دف منه:** ❖ تحطيم الهياكل التقليدية و إدراج الجامعة في خصم الحقائق الوطنية لتكوين الإطارات التي تحتاجها البلاد، فغياب هذه الأخيرة يعتبر أحد عوائق التنمية. ❖ تم تحديد أساليب التسيير و دراسة القانون الأساسي للجامعة بمشاركة الأسرة الجامعية. ❖ ارتفاع عدد الطلبة. **مشاكل هذه المرحلة:** ❖ الهيكلة والبيروقراطية. ❖ الرسمية المركزية ❖ التنظيم البيداغوجي. ❖ الاتصال. ❖ الترقية و الأجر. ❖ ظروف العمل.	***ه:*** كما جاء في رأي الوزير السابق **عبد الحق براراحي**:"الهدف الاستراتيجي لنظامنا التكويني هو تكوين الشخص للتحكم في علم عصرنا الحالي لوضعه في خدمة تطوير مجتمعنا"، أي الشخص القادر على إحداث تقدم للثورة بتأهيله و جدارته و التزامه. ***سه:*** يرتكز على مبادئ التسيير الاشتراكي للمؤسسات كقانون أساسي للجامعة يحدد أعضاءها ودورها في المجتمع. ***له:*** الجانب الهيكلي يضم نصوصا لمجموع المعاهد، اللجان الدائمة، أجهزة الجامعة، الوصاية، الرقابة، التنسيق. ***يهاته:*** التعريب، الديمقراطية، الجزأرة، التخطيط، و هو من الميثاق الوطني. ***جه:*** أ- الجامعة: حل مشاكلها الاجتماعية، البيداغوجية، الإدارية، تنشيط القطاعات الاجتماعية، التعريب، التكوين. **ب**-المنظمة الوطنية للبحث العلمي: القيام بجزأرة وتعريب و ديمقراطية البحث. - ديوان المطبوعات الجامعية: يحدده القانون الأساسي كمؤسسة تجارية و يحتاج إلى مساعدات مالية من طرف الحكومة في إطار ديمقراطية سياسة الكتاب. **د**- التنظيم البيداغوجي حول الامتحانات. **هـ**- حدث تغيير فيما يخص القانون الأساسي للجامعة و للمعاهد و المدارس الوطنية للتعليم	1- <u>التنظيم الإداري على مستوى الجامعة</u> • **مجلس التوجيه للجامعة:** (وزير التعليم العالي و البحث العلمي – ممثل وزير المالية – ممثل وزير التخطيط – مديرية المعاهد – رؤساء المجالس) * **مهمته:** ❖ اقتراح إجراءات لتحسين سير الأشغال و تحقيق أهدافها. • **المجلس العلمي للجامعة:** رئيس الجامعة، نوابه، مديري المعاهد، رؤساء المجالس) * **مهمته:** - يقدم آلة و توصيات حول الخرائط السنوية للتعلم و البحث في الجامعة. 2- <u>التنظيم الإداري حول المعاهد:</u> • **مجلس المعهد:** مدير المعهد، نائب المدير، رئيس المجلس العلمي، رؤساء الدوائر البيداغوجية. * **مهمته:** دراسة التطلعات لتطوير المعهد، برمجة نشاطات التكوين و البحث، مراقبة تسيير المعهد. • **المجلس العلمي للمعهد:** مدير المعهد، نائب المدير، رؤساء الدوائر ... **مهمته:** تنظيم محتوى التعليم، تنظيم أشغال البحث، رأيه حول مواضيع البحث المقترحة.	***هدفه:*** خلق فرصة لالتقاء المسيرين والإحصائيين في التسيير، حتى يتمكنوا من تبادل الأفكار والتجارب. ***محتواه:*** سلسلة المحاضرات (جوانب نظرية + عناصر تطبيقية + عناصر تهدف للتنظيم) ***المشاركون:*** مسؤولي المؤسسات الجامعية ***آماله:*** السماح لوزارة التعليم العالي بالخروج بإجراءات تنظيمية وبرامج عمل.	- أصبحت الجامعة العمود الفقري للدولة الجزائرية. - أي خلل يصيب الجامعة يعود على البلاد بانعكاسات (سياسية، اقتصادية، اجتماعية). - ظهور بعض النصوص التشريعية للجامعة: مشروع انتقالية الجامعة، مشروع إنشاء جامعة التكوين المتواصل.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

دوافع الإصلاح:

إن من أهم دوافع هذا الإصلاح الإختلالات التي يعرفها النظام الجامعي والتي سنذكر منها:

- ثقل نظام التقييم والتطبيق الفعلي للبرامج المقررة ،فنلاحظ عدم تناسق الكثير من التخصصات في الجامعة مع شعب البكالوريا الموجودة.
- نمط الانتقال في الجامعة سنوي وهو يفتقر بذلك إلى المرونة وهذا زاد من حدة الآثار السلبية لإعادة التوجيه التي عادة ما تنتهي هي الأخرى بالرسوب.
- حجم ساعي مثقل ودورات امتحان مضاعفة مما يعيق السير البيداغوجي الحسن .
- نسبة تأطير غير كافية نجمت عنها مردودية ضعيفة للتكوين، خاصة فيما بعد التدرج وذلك بسبب هجرة الأساتذة الباحثين، تكوين قصير المدى غير مرغوب فيه، لم يحقق الأهداف التي أنشأ من أجلها (علي لونيس، صلاح الدين تغليت، 2008، ص ص 26، 27)(58).
- عدم وضوح القانون الخاص و الإمكانيات وفرص التشغيل والتي لم يعبر عنها بوضوح من طرف المتعاملين الاقتصاديين.
- قلة الاهتمام بالبحث العلمي، وعدم انسجامه مع هموم المجتمع ومتطلبات التنمية.

عموما فإن الإصلاح الجامعي كانت من أهم دوافعه:

- الرغبة في تخطي النواحي النقص في النظام الحالي دون نسيان "ضرورة التركيز على مكامن القوة في النظام القديم الى البرامج الدراسية الجديدة" وهذا ما أكده **domenach** (سامية مامنية،2005،ص289)(33).
- الرغبة في تطبيق ما توصلت إليه الأبحاث البيداغوجية الحديثة.
- الرغبة في تحسين أوضاع الجامعة بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة(عبد الله صحراوي، 2008، ص 229)(57).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2.أهداف الإصلاح:

لا يمكن أن يفهم الإصلاح إلا إذا عرفت أهدافه ونوجز أهداف هذا الإصلاح في النقاط التالية:

تحقيق تأثير متبادل فعلي مع المحيط الاجتماعي الاقتصادي، وهذا بتطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة والعالم الذي يحيط بها.

- ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار التكفل بتلبية الطلب الاجتماعي الشرعي في مجال الالتحاق بالتعليم العالي.
- تطوير ميكانيزمات التكيف المستمر مع تطور الحرف.
- تقوية المهمة الثقافية للجامعة، بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي خاصة تلك المتعلقة بالتسامح واحترام الآخر.

تمكينها من التفتح أكثر على التطور وعلى الخصوص ،في مجال العلوم والتكنولوجيا(ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي 2004)(82).

- تشجيع وتنويع التعاون الدولي وفق السبل والأشكال المتأتية.
- ترسيخ أسس تسيير يرتكز على التشاور والمشاركة مع تشجيع الباحثين، وتحفيز البحث بالتعاون، بالإضافة إلى خلق شروط ملائمة للتوظيف، والاحتفاظ بالكفاءات الواعدة، وهذا كذلك بإعطاء حرية أكبر للطالب طالما أن المبدأ هنا هو إتاحة الفرصة للطالب كي يصل إلى أعلى مستوى تسمح به مهاراته وقدراته.

3.هيكلة نظام LMD:

هو نظام جديد للتعليم العالي شرع في تطبيقه تدريجيا في الجزائر منذ سبتمبر 2004، يعتمد على ثلاث مراحل للتكوين العالي تتوج كل مرحلة بشهادة جامعية:

المرحلة الأولى: بكالوريا + 3 سنوات، تتوج بشهادة الليسانس.

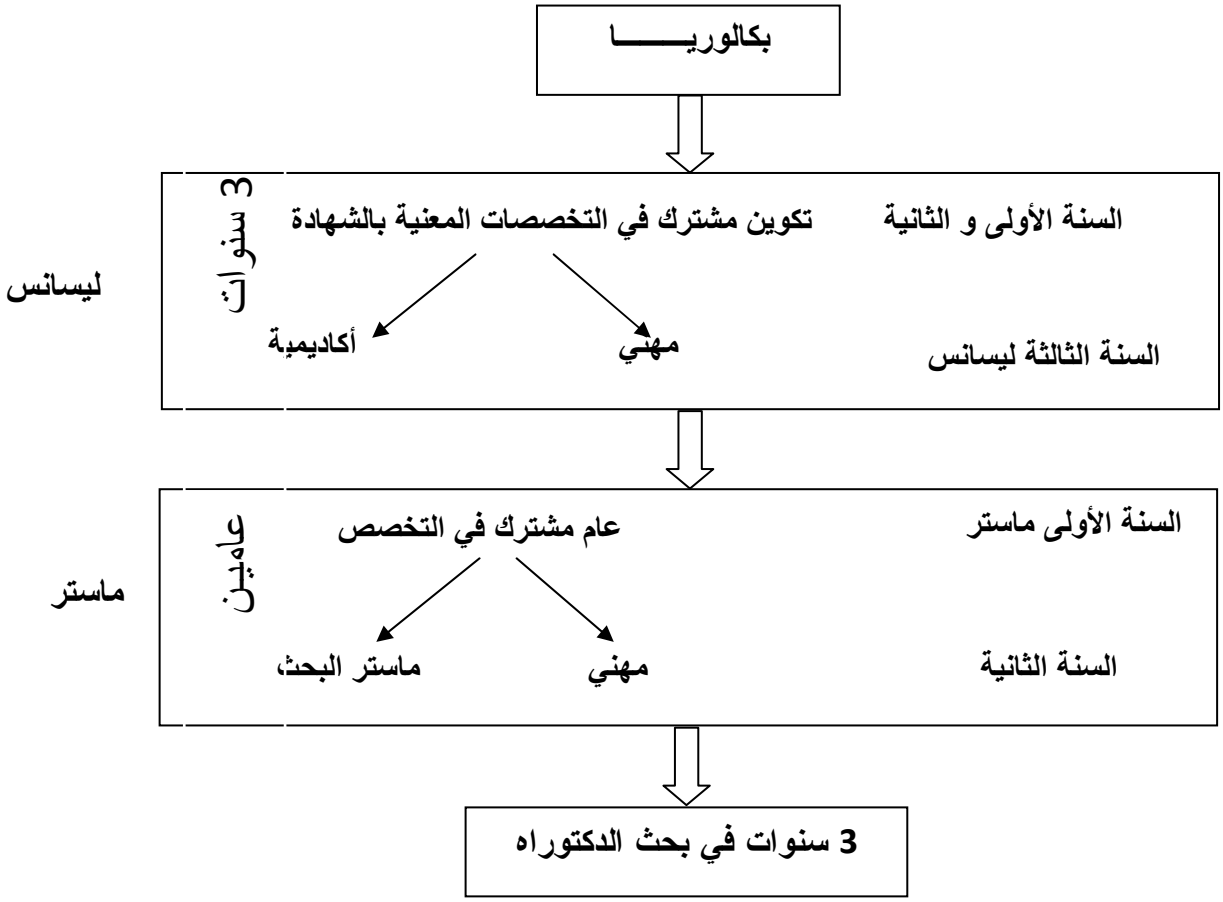
المرحلة الثانية: بكالوريا + 5 سنوات، تتوج بشهادة الماستر.

المرحلة الثانية : بكالوريا+8 سنوات، تتوج بشهادة الدكتوراه.

(Le système LMD, 2004, p 12) (92) كما يوضحه الشكل رقم (06).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل (06): تنظيم الدراسة في نظام LMD



إضافة إلى هيكلة (LMD) البسيطة، فإن هذا النظام يرتكز على رؤية أكثر انسجاما بخصوص توفر التكوينات، تكون هذه العروض على شكل مجالات وتنظم في شكل مسارات نموذجية، ويتجلى ذلك واضحا من خلال ما يلي :

- **مجالات التكوين:** وهو يضم العديد من التخصصات المنسجمة مع بعضا ونذكر من ذلك مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- **المسارات النموذجية:** ضمن كل مجال، هناك بعض المسارات النموذجية، وهي تحتوي على تمهيدات لمختلف الاختصاصات، كما يمكن من جهة أخرى توجيه الطالب توجيها تدريجيا حسب مشروعه .
- **وحدات التعليم:** تنظم الدروس على شكل وحدات للتعليم في مدة قدرها 6 أشهر وتنقسم كل وحدة إلى:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

* **وحدة التعليم الأساسية:** تشمل مواد التعليم الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في الشعب المعنية.

* **وحدة التعليم الخاص بالاكتشاف:** تشمل مواد التعليم التي تمكن من توسيع الأفق المعرفية للطالب.

* **وحدة التعليم الأفقية:** وتشمل مواد تعليم مثل اللغات الحية والإعلام وتكنولوجيا الإعلام والاتصال والإنسانيات... إلخ التي توفر أدوات ضرورية من أجل اكتساب ثقافة عامة وتقنيات منهجية تسهل الاندماج والتكيف المهنيين مع محيط متغير باستمرار.

❖ **الأرصدة:** هو وحدة قياس المواد التعليمية، ويحدد حسب العمل الذي ينجزه الطالب (الدروس والعمل الفردي والمذكرة والمشروع والتربص .....)

فمثلا : * الليسانس 180 رصيد.

* ماستر 300 (180 + 120).

حيث كل سداسي يقدر بـــ30 رصيدا.

❖ **التقييم والانتقال:** يتم بواسطة المراقبة التقنية.

❖ **التكوين على مدى الحياة:** يتيح نظام(LMD) للجميع وفي كل أطوار الحياة مهما تنوعت المستويات والدوافع ،الفرصة للشروع في تكوين ما وإتمامه.

(علي لونيس، صلاح الدين تغليت، 2008، ص 29)(58).

❖ **الرسملة:** الوحدات الدراسية المكتبية أي التي يحصل فيها الطالب على المعدل لا تعاد حتى عند تحوله من جامعة لأخرى.

❖**الحركية:** بإمكان الطالب تحويل ملفه البيداغوجي والتسجيل في أي مؤسسة جامعية تعتمد نظام (LMD) داخل أو خارج الوطن

(الطاهر إبراهيمي، وسيلة بن عامر، 2008، ص 152)(45).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

4.الإجراءات المرافقة لتطبيق نظام (LMD):

❖ **ما يتعلق بالموارد البشرية :**

وضع مخطط خاص بتكوين المكونين يشمل إعادة تنشيط البحث والتكوين.

*تشجيع التكوين مدى الحياة للأساتذة والباحثين.

*تعبئة الإمكانات الضرورية للاستجابة لأهداف التأطير .

*مساهمة الأساتذة المقيمين بالخارج من خلال الإجراءات التحفيزية .

*تقوية مشاركة إطارات القطاعات غير الأكاديمية لتنشيط الأعمال الموجهة والتطبيقية والملتقيات و التربصات المهنية.

*ترقية طرق التعليم العصرية و تعميم استعمال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال (التعليم عن طريق الأنترنت).

*تشبيع الأساتذة المكلفين بالبيداغوجيا بمحتويات الإصلاحات، و هذا من خلال الدورات، الملتقيات و التربصات التحسيسية (سمية إبراهيمي، 2005، ص ص117، 118) .(34)

*مراجعة أنظمة الدخول و التقييم و الانتقال و التوجيه البيداغوجي و تثمين الأعمال التطبيقية.

*إعادة الاعتبار للتربصات في الأوساط المهنية.

*تطوير نماذج جديدة للتكوين تعتمد على التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال كالتعلم عن بعد و التعلم عبر الإنترنت.

*مراجعة الرزنامة الجامعية و التسيير الأحسن للوقت البيداغوجي.

❖ **ما يتعلق بإعادة النظر في الخريطة الجامعية:**

و ذلك بالجمع بين التكوين في مختلف المؤسسات الجامعية و الخريطة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، مما يسمح ببلوغ تطور محلي ، جهوي و دولي.

❖ **ما يتعلق بتنظيم الهياكل المكلفة بالبيداغوجيا و البحث:** و ذلك من خلال الاستعمال العقلاني للمرافق القاعدية المخصصة للبيداغوجيا.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ **ما يتعلق بتسيير المؤسسات الجامعية:**

*تحسين قدرات مسؤولي المؤسسات في ميدان التسيير.

*إتمام قواعد السلوك و أخلاقيات المهنة التي تحدد الحقوق و الواجبات.

*تقوية روح التشاور و النقاش على كل المستويات، بالإضافة إلى تنظيم الهيئات المكلفة بالمهام التقييمية و الدراسة و الفحص، تضم جامعيين و مهنيين.

❖ **ما يتعلق بالتعاون الدولي:**

*إنشاء جامعات مختلطة تهدف إلى ترقية تعاون الامتياز، من أجل أن يساهم هذا في تقوية القدرات الوطنية المكلفة بالتأطير، خاصة بالنسبة للأساتذة الحائزين على درجة الأستاذية.

*إنشاء مدارس الدكتوراه تسمح بتحسين النوعية، و تزيد من نجاعة مخابر مرحلة ما بعد التدرج، مع إنشاء مخابر دولية قائمة على الشراكة.

و هنا تظهر إشكالية كبيرة في قضية التعاون الدولي ألا و هي سيادة نظام عالمي للتبادل غير المتكافئ، حيث تظهر هيمنة دول المركز و سيطرتها في مجال التعاون وكذا مادة التعاون و طريقته، و نبقى نحن مستهلكين و حقل تجارب لما تتوصل إليه من جديد(زين الدين مصمودي، 2006، ص 89)(69).

❖ **ما يتعلق بتلاؤم المنظومة التربوية:**

*خلق تلاؤم بين البرامج.

*توضيح الشهادات و خاصة منها شعب البكالوريا.

*تنظيم التدفقات و عقلنة التوجيه (علي لونيسي، صلاح الدين تغليت، 2008، ص ص 30، 31)(58).

*تقليص التسربات بواسطة مسارات تكوينية أنجع.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

6-مشاكل التعليم العالي في الجزائر:

- ❖ عدد الطلبة بالنسبة للأساتذة أكبر بكثير من المعدل العالمي.
- ❖ عدم كفاءة الأساتذة بالقدر الكافي.
- ❖ عدم جدوى الشهادة الجامعية في سوق العمل.
- ❖ عدم التوافق بين التخصصات المطروحة ومتطلبات سوق العمل.
- ❖ فضاء التقويم في الجزائر يعتمد على أسلوب الحفظ أو ما يعرف لدى الطلبة "سلعتي ترد إلي"، فبعدهم عن الأساليب الموضوعية التي تساهم في تنمية الملكات التفكيرية كالقدرة على التحليل والفهم والاستيعاب و الاعتماد على الأسلوب الذاتي في الإجابة، خفض من مستوى المردودية التعليمية.
- ❖ فضاء التعويض الذي يُبْنَى على أسس علمية مدروسة، ولكن لإرضاء الطالب على حساب نوعية التكوين، أدى إلى انخفاض مستوى التكوين وزيادة كمه على حساب كيفيه، فنظام التعويض لا يقيم اعتبار للفرق بين المواد الأساسية و المواد المكملة.
- ❖ التوزيع غير المتوازن للإطارات العليا.
- ❖ قلة مراكز البحوث المتميزة وضعف التنسيق بينها.
- ❖ تخلي الدولة عن إمداد قطاع التعليم العالي بالإعتمادات المالية والمادية، حيث نلاحظ نقص الخدمات الجامعية بمختلف أنواعها: سكن، منحة، صحة، وهذا راجع إلى نقص التمويل الجامعي، وهو ما تحاول الدولة الجزائرية القضاء عليه وزيادة ميزانية التمويل الجامعي.
- ❖ انخفاض مستوى الدافعية لإجراء بحوث تخدم احتياجات الاقتصاد الوطني، لعدم وجود مستخدمين ومستفيدين منها (دليلة معارشة، 2007، ص86)(32).

ضعف الإعلام بين الجامعة والمجتمع، حيث أكد الرئيس **عبد العزيز بوتفليقة** في كلمته في جامعة سطيف يوم 2009/11/12، أنه "أمر خطير انسياق الجامعة وراء تأثيرات المجتمع في حين أن دور الجامعة هو التأثير في المجتمع وليس العكس"(زكرياء ف، 2009، ص 24)(68).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ عدم النجاح الفعلي في تحقيق أحد أبرز الأهداف وهو التعريب، وبالتالي وجد الطالب نفسه بين نقص في إتقان لغته، وبين صعوبة اكتساب غيرها من اللغات.
- ❖ غياب دراسات علمية حول فئات الطلبة.
- ❖ عدم التوافق بين أساتذة التطبيق والأساتذة المحاضرين.
- ❖ غياب المؤشرات الصحيحة المتعلقة بالتقييم النوعي لمنظومة التكوين الجامعي .
- ❖ المشاكل الإدارية لا متناهية.
- ❖ سوء التخطيط للمنظومة التربوية ضمن المخططات الإنمائية الوطنية.
- ❖ عدم القدرة على وضع سياسة مرنة للاستفادة من الخبرة الوطنية خارج الجامعة(دليلة معارشة،2007، ص87)(32).
- ❖ سوء توجيه الطلبة، وهو أحد مؤشرات واقع الجامعة الجزائرية، حيث نلاحظ عند بداية كل سنة جامعية من خلال النسب المرتفعة للطعون والتحويلات، يعني أن عملية توجيه الطلبة لا تعتبر بيداغوجية، وتتناقض مع رغبة الطلبة وتوجيه الطلبة إلى تخصص لا يرغب فيه سيؤثر على أدائه، وهذا ما يؤثر على العملية التعليمية في جميع مستوياتها.
- ❖ أما فيما يخص الأستاذ الجامعي فهو يعاني من عدة مشاكل نذكر منها:

- هجرة الأدمغة إلى الخارج بسبب الصعوبات التي واجهوها في الجامعة.
- سيطرة الجانب الإداري على الجانب البيداغوجي، فمن المعروف أن مهام رئيس القسم وعميد الكلية ونوابه، وحتى عميد الجامعة هم في الأصل أساتذة مهامهم الأصلية بيداغوجية بالدرجة الأولى، تهدف إلى بلورة وتنمية مجال البحث العلمي في الجامعة، ولكن ما نلاحظه هو أن هؤلاء الأساتذة (الإداريون) يقضون معظم أوقاتهم في الإدارة (علي لونيس، صلاح الدين تغليت، 2008، ص238)(58).
- مشكلة السكن والأجر، حيث نلاحظ أن الراتب الشهري للأستاذ غير كافي، في ظل ارتفاع مستوى القدرة الشرائية، فلا يستطيع الأستاذ شراء الكتب والمجلات العلمية لغلائها، وهذا ما يؤثر على الأداء اليومي له، وحسب الرئيس **عبد العزيز بوتفليقة** فقد أكد

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

أن قطاع التعليم العالي يستحق رفع أجور أساتذته خاصة الباحثين منهم والعلماء (في زيارته لجامعة سطيف يوم 2009/11/12) (زكرياء ف، 2009، ص 24) (68).

- ضعف وتدني إعداد الأستاذ الجامعي وفي هذا الإطار تسعى الوزارة إلى مضاعفة التربصات بنوعيها (القصيرة، طويلة المدى) كتدارك الوضع.
- وفي هذا السياق في دراسة حول التقويم الجامعي بين المقاربة البيداغوجية والمقاربة الحتمية والإستراتيجية الثنائية (2004) توصل فيها الباحث **مصمودي زين الدين** إلى أن الأستاذ الجامعي لا يعتمد إلا على الطريقة التلقينية على الرغم من النقائص والانتقادات السديدة التي وجهت لها ،ويمكن تبرير ذلك في التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي الشيء الذي ينعكس على دوره التربوي.
- قلة الهياكل القاعدية و الوسائل البيداغوجية، و هي النتيجة التي يؤكدها البحث الذي أجراه **بوعبد الله لحسن** (2004) حول مدى استخدام التكنولوجيا التعليمية في الجامعة على عينة من جامعات الشرق الجزائري، و التي انتهى فيها إلى أن أساتذة هذه الجامعات يعتمدون أكثر في ممارساتهم على الكتب و التي مثلت نسبة 61 % من تصريحات (421 طالب)، أما الوسائل الأخرى كاللوحات (5 %)، و الصور الشفافة و الشرائح (12 %) والأفلام العلمية (7%) و أشرطة الفيدو (6%)، و استخدامات الحاسوب (9%)، كما صرح الطلبة بأن الوسائل التعليمية المستخدمة في الجامعة غير كافية و ذلك بنسب 93% و أيضا عدم وفرة الوسائل والمادة العلمية الملائمة إلى بيئتنا الجزائرية خاصة فيما يتعلق بالموضوعات الاجتماعية و التربوية.
- تدني مستوى البحث العلمي، و عدم توجيه طلبة الدراسات العليا إلى تبني مشروعات بحثية تطبيقية لحل المشاكل الإنمائية في البلاد، و في هذا السياق يشير **عبد الكريم قريشي** (2003) عن وجود بعض المشكلات التي يعاني منها البحث التربوي في الجزائر، متمثلة في قلة الاهتمام بالبحث التربوي على العديد من المستويات، قلة مراكز البحوث التربوية و عدم فعالية الموجود منها، عدم توجيه وحدات البحث و المخابر المعتمدة التوجيه الحسن

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

بما ينفع قضايا التربية والتعلم، و عدم الإدراك الواضح لأهمية البحث التربوي(نادية مصطفى الزقاي و آخرون، 2005، ص 202)(60).

7-حلول مشاكل التعليم العالي في الجزائر:

- ❖ تحديد مسؤوليات كل الفاعلين في سلم التعليم العالي من الطالب إلى الهيئات الوصية المكلفة مع ضرورة رسم الأهداف المستقبلية.
- ❖ ضرورة الخروج من الأساليب الكلاسيكية التي تنبني على الكم على حساب النوع، وذلك بالتحديث للمناهج والأسس العلمية للمعارف والعلوم وإعطاء التعليم العالي البعد العلمي الفعال.
- ❖ ضرورة تحقيق الروابط بين التعليم العالي ومراحل التعليم السابقة وفي كل المستويات الأخرى.
- ❖ وضع سياسة وطنية شاملة من قبل الدولة للجامعة، على أساس أن قضية التعليم العالي والبحث العلمي قضية وطنية، وهي استثمار بشري، لكل تقدم نصبوا إليه.
- ❖ تأكيد البعد التنافسي بين مؤسسات التعليم العالي على كل المستويات بالنسبة للطلاب أو الباحثين، المسيرين الإداريين على النتاج العلمي أو الابتكارات العلمية، وبالتالي تقديم تحفيزات بعد ذلك.
- ❖ ربط برامج التكوين الجامعي بسوق العمل.
- ❖ ضرورة المواءمة بين المخطط التربوي والمخطط الاقتصادي.
- ❖ إعطاء الأولوية للجامعات التي تسهم في خدمة العمل أكثر من غيرها.
- ❖ قيام أهل الخبرة بمراجعة التجربة الجزائرية في التكوين.
- ❖ إعادة النظر في نظام التقييم من حيث الكم والكيف.
- ❖ إعادة النظر في فتح التخصصات.
- ❖ توفير الظروف والوسائل المناسبة لنجاح العملية التكوينية.
- ❖ تجديد المكتبات الجامعية وإثرائها.
- ❖ توفير الأبنية للجامعات والمعاهد وتجهيزها بالمعدات والمخابر اللازمة لأداء مهامها.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ تجاوز الطرائق التقليدية التعليمية.

❖ تبني مقررات دراسية جديدة وخاصة لتطوير قدرة أكبر على التفكير النقدي .

❖ إعادة الاعتبار للأستاذ الجامعي، وإعادة مكانته التي كان يحظى بها في الماضي داخل المجتمع، الذي تنتظر منه عطاء ومعرفة وبحثا.

❖ تحسين الظروف المعيشية للأستاذ الجامعي، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لرفع مستوى التدريس.

❖ اعتماد سياسة حكيمة للتعليم المستمر بشكل صحيح لخدمة المجتمع، وذلك بإقامة دورات تدريبية ودراسية متخصصة سواء في هياكل الجامعة أو خارجها بالشكل الذي يعمل على دعم الزاد المعرفي والعلمي لموظفي وعمال قطاعات الاقتصاد الوطني وتجديد معارفهم وتحسينها.

❖ إعادة الاعتبار للبحث العلمي و ذلك بأخذ الاعتبارات التالية:

* وجود سياسة علمية تسير عمل أجهزة البحث العلمي، و ذلك بالتنسيق بين الباحثين وأصحاب القرار.
* إنشاء مراكز بحوث متخصصة في جميع المجالات العلمية، و تجهيزها بالمعدات العلمية والتجهيزات المكتبية بهدف تشجيع نشر البحوث العلمية و التطبيقية وإعطائها الاستقلالية التامة في تسيير أمورها.
* الاعتراف بالحريات الأكاديمية و لاسيما حرية البحث و النّشر.
* تعزيز نشر المعارف و نتائج البحوث في المجالات كافة.
* مضاعفة و إعادة هندسة الإنفاق و التمويل على البحث العلمي.
* تأمين الموارد و الدعم الضروري للباحثين داخل الجامعة.
* توفير المناخ العلمي المناسب للباحثين و هذا يعني ضمنيا الحد من هجرة الكفاءات.
* التوظيف المتقن للأدوات و الرسائل الخاصة بخدمة البحث العلمي.
* التركيز على المشاريع البحثية المتميزة.
* إجراء البحوث ذات العلاقة بحقل العمل و ذات الصفة التطبيقية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

* الحرص على تنظيم ندوات خاصة، و ذلك في إطار التبادل العلمي لعرض حصيلة الانجازات في البحث العلمي بين الباحثين العرب خاصة.

* ضرورة انشغال فئة الباحثين بواجباتهم كباحثين و الاقتداء بما كرسته شريعتنا السمحاء التي لم نأخذ منها إلا القليل، و ابتعادنا عن كل مظاهر التمييز و التفاني في أداء الرسالة التعليمية والمعرفية، هذه المظاهر التي أصبحنا نجدها في الجامعات الغربية، و من ذلك ما نجد في الجامعات الأمريكية و منها: أنشر و اختبئ، ابتكر أو انتحر (دليلة معارشة، 2007، ص ص 90، 91)(32).

و من جانب آخر فقد حدد الباحثان الجزائريان **صالح صالحي و موسى زواوي** مبادئ استراتيجية لدعم الجامعة و البحث العلمي في التنمية و ذلك بوضع 10 ركائز أساسية نعرضها بإيجاز:

* **مبدأ استقلالية الجامعة و مؤسسات البحث:** حيث تتخذ قراراتها بكل حرية، و تشمل الاستقلالية الإدارية و كذلك المالية و التنظيمية، كل ذلك في إطار ثوابت الأمة و نطاق سيادتها.
* **مبدأ الأصالة و التجدد:** و معناها العمل بخير ما في الماضي من أصول تدل على العراقة والذاتية و الابتكار، فهي تمثل الماضي الحي، و التجديد يعني توليد أفكار نابعة من الجهود الذاتية متميزة بالابتكار بما يلائم التقدم و تطور الحياة.
* **مبدأ القيادة و التوجيه:** إن دور الجامعة يجب أن ينتقل من الخضوع للقيادة السياسية إلى مركز قيادة المجتمع و توجيهه بما يحقق التنمية، و على السلطة السياسية أن تسترشد عند اتخاذ القرارات في الميادين كافة بما يقرره أهل العلم و أصحاب الخبرة.
* **مبدأ الحرية الأكاديمية:** و هي مقدمة ضرورية للتطور العلمي، و هي تكسر الحاجز الرهيب الذي يحد من حرية الباحثين في طلب الحقيقة و البحث عنها و إيصالها إلى الناس، وقد تضمنت توصية "اليونسكو" في الفقرة الرابعة عشر لعام 1948 توكيداً خاصّاً يتعلق بالحرية الأكاديمية ينص على الحقوق التالية:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- العمل بروح حرية الفكر و ضمان ذلك للتأكد من البحث عن الحقائق العلمية وتفسيرها و الدفاع عنها.
- المساهمة في تحديد أهداف و غايات البرامج العلمية التي يشتركون فيها لضمان مشروعية هذه الأهداف و شرعيتها.
- التعبير الحر عن آرائهم التي تتعلق بالقيم التي تتصل ببعض المشروعات و بحرية الانسحاب من أي مشروع لا يتفق هدفه مع ما تمليه ضمائرهم المهنية.
- المساهمة في حركة العلم و الثقافة و التربية في بلادهم.

* **مبدأ التنسيق و التكامل التدريجي:** و ذلك في الجهود العلمية و البحثية، بالتعاون مع الطرف المغاربي فالعربي فالأوروبي فالعالمي، و الاستفادة من الطاقات البشرية البحثية، والعمل على تحقيق تكامل تدريجي بين مؤسسات التعليم العالي في إحداث نوع من التخصص في إطار الاهتمامات المشتركة.
* **المبدأ الديمقراطي:** و يقصد به تكافؤ الفرص و تساوي الحظوظ بين جميع فئات الشعب.
* **المبدأ العقائدي:** و يقصد به ترسيخ القيم الأخلاقية.
* **مبدأ الارتقاء باللغة العربية:** عن طريق تطوير البحث باللغة العربية، و تدعيم جهود الترجمة.
* **مبدأ التفتح عن اللغات الحية الأخرى:** عن طريق معرفتها و الاستفادة من باحثيها.
* **المبدأ التنموي:** و ذلك بتكييف مناهج التعليم الجامعي بما يتفق و تحقيق الأهداف التنموية (مرزوق الشريف، 2005، ص 144)(59).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

8-ملخص الاجتماعين المخصصين لقطاع التعليم العالي (سبتمبر 2008، سبتمبر 2009):

في إطار الجلسات التي تعقدها سنويا للإطلاع على مختلف الأنشطة الحكومية ترأس السيد **عبد العزيز بوتفليقة**، اجتماعا تقييميا مصغرا خصص لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي.وبالمناسبة قدم وزير التعليم العالي والبحث العلمي مداخلة حول مدى تقدم إصلاح الجامعة.

1-طاقات الإستقبال:

- **عدد المؤسسات الجامعية** : الذي كان يقدر بـــ:53 في سنة 2000 إلى 56 في سنة 2004، ليبلغ في 2008 إلى 62 مؤسسة جامعية (جامعات، ومراكز جامعية، ومدارس وطنية عليا)، مع إنشاء مراكز جامعية بكل من غليزان وتيسيمسيلت، وميلة، وعين تيموشنت، وعليه ستدعم الشبكة الجامعية في القريب العاجل بإنشاء المدرسة الوطنية العليا للتسيير، والمدرسة العليا للصحافة، والمدرسة العليا للتكنولوجيا.
- **طاقات الإستقبال البيداغوجي:** ارتفع من 420000 مقعد في سنة 2000 إلى 520000 مقعد في سنة 2004، لتقدر بـــ 1104000 مقعد بيداغوجي في سنة 2008، وإلى 1200000 مقعد بيداغوجي في سنة 2009، أي بأكثر من الضعف في ظرف ثماني سنوات.
- **طاقات الإيواء** : إن عدد الاقامات الجامعية ارتفع من 113 سنة 2000 إلى 165 سنة 2004، ليبلغ 254 سنة 2008، مع انتظار إنشاء 56 إقامة جامعية في سنة 2009.

أما فيما يخص أسرة الإيواء الممنوحة للطلبة، فقد ارتفع عددها من 218000 سنة إلى 234000 سنة 2004، ليقدر بـــ 456000 سنة 2008 وحوالي 510000 سرير للإيواء في 2009، وقد أكد رئيس الدولة برغم النقائص إلا أن الجزائر البلد الوحيد في العالم الذي يضمن إيواء لأكثر من 50% من طلبته.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- **عدد الطلبة :** ارتفع العدد الإجمالي للطلبة من 466000 في سنة 2000 إلى 722000 في سنة 2004، ليقدر بـــ 1160000 في سنة 2008، و 1164137 طالب سنة 2009، من بينهم 134981 من الحاملين الجدد للبكالوريا تقدر نسبة الطالبات 57.7% ، وفي إطار مشروع البرنامج الخماسي للتنمية 2014/2010، يعتزم القطاع استقبال مليوني طالب سنة 2015، وفيما يخص عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة الذي كان يقدر بـــ 65000 في سنة 2000 إلى 107000 في سنة 2004 ليقدر بـــ 141000 سنة 2008.

2-الموارد المالية:

- **ميزانية التجهيز:** حيث تم رفعها إلى 6 أضعاف في ظرف 8 سنوات، لترتفع من حوالي 11 مليار دج سنة 2000 إلى أكثر من 66 مليار دج سنة 2008.
- **ميزانية التسيير:** حيث تم رفعها إلى 4 أضعاف، لتنتقل من 39 مليار دج في سنة 2000 إلى أكثر من 129 مليار دج سنة 2008.
- **الموارد المالية المخصصة للخدمات الجامعية:**تم رفعها إلى 3 أضعاف، حيث انتقلت من 16 مليار دج سنة 2000 إلى 30 مليار دج سنة 2004، لتقارب 55 مليار دج سنة 2008، مع الإشارة إلى أن عدد الطلبة المتحصلين على منحة ارتفع بأكثر من 100% في ظرف 8 سنوات، أي من 394000 سنة 2000 إلى 890000 سنة 2008، وتطبيقا لقرار رئيس الجمهورية الذي سيدخل حيز التنفيذ ابتداءا من الدخول الجامعي 2010/2009، فإن المنح الموجهة لطلبة مراحل التدرج سيتم رفعها بنسبة 50% ، وفي نفس الوقت سيتم تأسيس لأول مرة منحة شهرية قيمتها 12000دج لطلبة الدكتوراة.
- **ميزانية البحث العلمي:** حوالي 50 مليار دج من ميزانية الدولة للفترة 2005-2009، وخصص له غلاف مالي بقيمة 100 مليار دج للخمس سنوات المقبلة ومن جهة أخرى تم تحديد إجراءات تحفيزية قصد ترقية وتطوير البحث من بينها تحفيزات جبائية لفائدة المؤسسات من أجل نشاطاتها في مجال البحث، وإلغاء الضريبة على القيمة المضافة من أجل اقتناء العتاد والتجهيزات العلمية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

3-التعاون الدولي:

حث رئيس الجمهورية قطاع التعليم العالي على تكثيف برامج التوأمة مع الجامعات الأجنبية، وتحسين وسائل التوثيق لفائدة طلبتنا بما في ذلك الإطلاع على المكتبات والوثائق على مستوى الجامعات الأجنبية الأخرى.

وفي إطار الشراكة الدولية فقد خصت المجالات التالية:

- ❖ إعداد النماذج الأصلية على مستوى مراكز البحث.
- ❖ استكشاف أعماق البحار وعلم المحيطات.
- ❖ وضع برج مركزي شمسي.
- ❖ إنشاء معهد الماء والطاقة بالتعاون مع الإتحاد الإفريقي.

4-التكنولوجيات الجديدة للإعلام و الاتصال:

فقد تم توفير كل الوسائل الضرورية لنظام LMD، فقد تم تعزيز أجهزة الإعلام الآلي باقتناء 6550 حاسوب، وقد تم وضع شبكة قطاعية تتكون من مركز معطيات وطني، وثلاثة مراكز معطيات جهوية ، ونظام إعلامي يضم التطبيقات التالية:تطبيقات المهن، وأنظمة الإعلام الآلي للطلبة، والمكتبة الإلكترونية، والفيديو عند الطلب، والصوت باستعمال الهاتف بشبكة المعطيات (انترنت بروتوكول)، وتسيير الخدمات الجامعية.

ويضم هذا النظام أيضا تنظيم ندوات عن طريق الفيديو، وهي العملية التي شرع فيها على مستوى جميع المؤسسات الجامعية عبر 13 موقع بث، و46 موقع التقاط إضافة إلى التعليم عن بعد الذي بفضل أرضية زبون- مخادم مما يسمح بإنشاء موارد، والحصول عليها مباشرة فور بثها أو في وقت لاحق،إذ بإمكان المتعلم أن يحصل على هذه الموارد في كل وقت وفي أي مكان بحضور أو غياب الوصي وسيتم دعم النمط التعليمي الجديد من خلال تأسيس قناة الجامعة للمعرفة التي سيتم إطلاقها خلال السداسي الثاني لسنة 2010.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

5-البحث العلمي:

وفي مجال البحث، خصصت أهم الأعمال التي تمت المبادرة بها إلى:

- ❖ وضع 12 لجنة قطاعية دائمة جديدة.
- ❖ تنصيب المجلس الوطني للتقييم قريبا الذي سيكوّن قاعدة حقيقية لترقية نظامنا الوطني للبحث لرفعه إلى مصف الأنظمة الدولية.
- ❖ إنشاء مركز وطني للبحث في البيوتكنولوجيا.
- ❖ إنشاء 6 وحدات بحث جديدة.
- ❖ إنشاء مركز وطني للبحث حول تكنولوجيات الصناعة الغذائية، و مركز متخصص في تكنولوجيا الجزيئات، و مركز بحث في المناجم و التعدين، و 15 مركز بحث جديد.
- ❖ برمجة 7 أرضيات تقنية و وحدات بحث للدعم و المساعدة على التشخيص، و 3 أقطاب تنافسية في مجال الصناعات الإلكترونية.
- ❖ رفع عدد مخابر البحث الذي انتقل من 640 إلى 783 مخبر معتمد لدى مؤسسات التعليم العالي، و الإطلاق المبرمج لـــ 200 مخبر بحث، فقد بذل القطاع جهودا لمطابقة المخابر الجزائرية مع مؤشرات التصنيف العالمي للجامعات، مما مكن من إبراز الإنتاج العلمي الذي تجلى إلى غاية جويلية 2009، فقد تم إصدار 20238 نشرية دولية من الصنف "أ" مقابل 4250 سنة 1998.
- ❖ ارتفاع عدد الأساتذة الباحثين المندمجين في مخابر البحث، حيث انتقل من 17000 سنة 2008 إلى 21000 سنة 2009، و عدد الباحثين الدائمين انتقل من 1500إلى 1900 خلال نفس الفترة، بالإضافة إلى العمل الذي تمت المبادرة به قصد تعبئة الكفاءات الوطنية المقيمة بالخارج، الذي تجسد من خلال وضع 20 شبكة موضوعاتية تشرك أي كفاءات محلية.
- ❖ تنظيم أسبوع البحث المقرر في أكتوبر 2009 حيث سيتم عرض أكثر من 150 منتجا مبتكرا بتحديد المشاريع التي من شأنها الإسهام في إنشاء "مشاتل" و"مؤسسات ناشئة"

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و"محاضن" تتطور تدريجيا لتصبح مؤسسات صغيرة ومتوسطة بالتعاون مع الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتطور التكنولوجي.

وفي سياق تقييمه للأعمال المنجزة في مجال البحث العلمي، أوضح **رئيس الجمهورية** أنه يتعين على القطاع السهر من خلال أعماله على تحقيق انفتاح البحث الجامعي والتفتح على المؤسسات والهيئات الاجتماعية لاسيما من خلال:

- ❖ التشاور مع المؤسسات العلمية بهدف مرافقة سياسة الصحة العمومية والصناعيين والجمعيات المهنية لمرافقة عملية بعث الصناعة.
- ❖ تطوير وترقية التعاون والمبادلات مع القطاعات المستعملة لضمان تثمين وتحويل التقنيات والتكنولوجيات والمعارف الجديدة لاسيما باتجاه المؤسسات.
- ❖ تحفيز وتثمين نتائج البحث من خلال تعزيز برامج الرقمنة والإطلاع على البحوث والأطروحات والنشاطات العلمية عبر الإنترنت.
- ❖ تعزيز قدرات المعاينة والدراسة في العلوم الاجتماعية والإنسانية بخصوص المسائل ذات الاهتمام الواسع والإستراتيجي التي تخص المجتمع الجزائري.

فقد أكد **رئيس الجمهورية** أن " الجهود التي تبذلها الدولة ستواصل لفائدة البحث العلمي والتنمية التكنولوجية، مذكرا بضرورة أن يسهر القطاع على استكمال انجاز نظام وطني للبحث لتمكين بلدنا من الالتحاق بديناميكية التنمية الدولية التي تقوم أساسا على اقتصاد المعرفة"[1].

6-وضعية الأستاذ الجامعي:

- حيث بلغ عددهم سنة 2008 بـــ:31703، وارتفع وبلغ عددهم 35000 أستاذ في 2009 من بينهم 7000 أستاذ من المصف العالي، أي بمعدل تأطير أستاذ واحد لكل 30 طالب(mourad barkat.zoheir boucenna.2009.p202)(95).

[1]http://www.el-mouradia.dz/arabe/activitesara/2009/09/N130909.htm-15/11/2009

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- توظيف 5688 أستاذ جديد في 2008، و فتح 7184 منصب تكوين في الماجستير، و2240 منصب في الدرجة الثالثة ليسانس، ماستر، دكتوراه ورفع عدد المدارس الخاصة بالدكتوراه إلى 83 مدرسة ليغطي بذلك مجموع الاختصاصات في سنة 2009.
- 420 منحة تكوينية لفائدة الأساتذة المساعدين الذين هم في مرحلة استكمال رسائلهم.
- 3500 مسكن لفائدة الأساتذة الباحثين.

وفي هذا الإطار أكد **رئيس الجمهورية** " عزم الدولة على توفير كل الوسائل لتحسين النوعية والتأطير وتوفير مناخ اجتماعي ومهني للأساتذة الباحثين لتمكينهم من آداء مهمتهم في أحسن الظروف"

إن الجامعة المنشغلة بالاستهلاك الفاقدة لهويتها العلمية، هي الآن في محنة مواجهة السوق العالمية التي تفرض عليها نمط من الثقافة و التفكير و التكنولوجيا عبر الجامعات الافتراضية و الالكترونية، تواجه الجودة العالمية من التعليم بدون هوية.

و هو الأمر الذي يضعها بين خيارين، إما أن تكون أو لا تكون، و من الحتمي أن تختار لا تكون، لأنها بدون هوية و بدون علم منتج بشري بشكل متبادل في الأسواق العالمية، فكيف تكون؟ فعلاقة الشراكة و التبادل الثقافي هي في انقراض لتحل محلها المنافسة و علاقة سلطة الخبير، وهي السلطة التي تنتظم فيها العلاقات وفق علاقة (القوي بالضعيف) (العربي فرحاتي، 2005، ص 138)(66) .

و هنا ينطبق التعبير القائل "كما يكون المجتمع يكون التعليم فيه"، فالتعليم مرآة عاكسة للمجتمع بكل متغيراته (عبد الحميد دليمي، 2006، ص 11) (70).

عموما فسياسة التعليم العالي في الجزائر كما شبهها أحدهم بأنها رسم على الرمل من الممكن أن تعصف به الريح في مهب من مهباتها، و تظل المشاكل عالقة دون حل، تشهق بإطلالاتها من نص إل نص و من برنامج إلى آخر، و من قانون مستورد إلى آخر، و هذه هي مشكلة دول العالم الثالث، حيث أنهم يستوردون النماذج الغربية دون تقييم هذه النماذج و تعديلها وتكييفها حسب بيئتها الجديدة (ابراهيم بن داود، عسالي بولرباح، 2008، ص 226)(43).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصـــل التمهيدي

1- الإشكاليـــة.

2- فروض الدراسة.

3- مبررات اختيار موضوع الدراسة.

4- أهميـــة و أهداف الدراســـة.

5- حدود الدراسة.

6- مصطلحات الدراسة.

7- التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة

8- الدراســـات السابقـــة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

1 - الإشكالية:

إن المجتمع و انطلاقا من مقتضيات التطور ينتج العديد من المؤسسات التي تسمح له بتأطير وتسيير الظروف المادية التي أنشأها، و هنا يمكن اعتبار المنظومة التربوية عموما و الجامعة على وجه الخصوص واحدة من هذه المؤسسات، فهناك من يعتبرها رمزا من رموز السيادة الوطنية، و عنصرا مهما من عناصر تكوين ظروف التطور و التحدي.

فالجامعة تستمد تعريفها من الأهداف التي يحددها المجتمع الذي تنتمي إليه، فهي مؤسسة اجتماعية تؤثر و تتأثر بالمحيط الذي توجد به، و هي من صنع المجتمع. فهي أداته في صنع قياداته الفنية و المهنية و الفكرية فهي المسؤولة عن تنمية أهم ثروة يمتلكها المحيط، وهي الثروة البشرية.

فقد أنشأ المجتمع الجامعة في العصر الحديث استجابة لمتطلبات العصر و حاجة المجتمعات لصنع قادتها و توفير الكوادر المكونة و المؤهلة لإدارة مختلف المؤسسات، ودفع العجلة التنموية، و تختلف رسالة الجامعة من مجتمع لآخر و من عصر لآخر، فالجامعة مطالبة في ظل التطورات العلمية و التكنولوجية برفع مستوياتها الأكاديمية وزيادة كفاءاتها و الرقي بمستوى خريجيها.

و الجامعة كمؤسسة و منظومة تضم عناصر مادية كالبناءات و التجهيزات و المكتبات، وعناصر بشرية كالإداريين و الطلبة والأساتذة، ولكن مكانتها و شهرتها كفكرة وكمؤسسة، ومنذ نشأتها الأولى، ارتبطت بمكانة أساتذتها فمنذ تأسيس الجامعة و هي توصف كمجتمع للأساتذة أكثر منها مجتمعا للطلبة أو هيكلا من البناءات (بشير معمرية، 2007، ص 98)(6).

و الباحثون في التعليم الجامعي يعرفون الجامعة من خلال أساتذتها و علمائها، فصارت قوة الجامعة اليوم تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء أساتذتها و علمائها.

فالجامعة تحرص على استقطاب أفضل الكفاءات العلمية، سواء في مجال التدريس أو في مجال البحث العلمي، لتضع في أيديهم مقاليد الأمور ليؤدوا أدوارهم القيادية في إعداد الأفراد و تزويدهم بالعلم و المهارات.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

من هنا كان الاهتمام بالأستاذ الجامعي و كان حرص الجامعة على أن تضم داخل أسوارها أفضل الأساتذة، ذلك أن الجامعات تتوقع من أساتذتها أن يكونوا ذو قدرات وخصائص مميزة بيداغوجيا، علميا، شخصيا و مهنيا، ماهرين في التدريس و التقويم، باحثين متابعين لكل جديد في ميدان المعرفة متحمسين لمهنتهم مشاركين في حل مشكلات مجتمعهم، بالإضافة إلى ما يتسمون به من خصائص إنسانية و علاقات اجتماعية سليمة مع طلابهم وبين أفراد مجتمعهم.

فالأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التكوينية الجامعية، و المحرك الأساسي لها، فالخصائص المعرفية و الانفعالية لها دور هام في فعالية العملية التعليمية لأنه مهما كان مستوى المناهج الدراسية التي تقدمها الجامعة و التجهيزات و المخابر و البناءات التي تتوفر عليها، و نوعية الطلبة الذين يقبلون عليها لا يمكن لها أن تحقق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، و فرض قيادتها العلمية و الاجتماعية،ما لم يتواجد فيها الأستاذ الكفء تدريساً و بحثاً، فالأستاذ الجامعي ذو الكفاءات العالية يمكن أن يعوض أي تقصير أو نقص محتمل في الإمكانيات المادية أو الفنية في التعليم الجامعي.

غير أن التعليم الجامعي في الجزائر يعاني من أزمة حادة حقيقية بسبب تدني مستوى الأداء عند الأساتذة، مما يجعلنا نقول بأن هذا المستوى من التعليم في خطر، لأنه لا يمكن أن يكون هناك تعليم جامعي جيد النوعية، دون أساتذة مؤهلين و متقانين و مندفعين نحو إتقان عملهم وتطويره، فالجامعة تعرف وضعا صعبا لأنه في وسط مجموعة من المتطلبات الكثيرة والمتناقضة في بعض الأحيان التي تتجاذب الأساتذة الجامعيين، بات هؤلاء لا يعرفون أين هم من واقع مهنتهم، و فعلا هناك أساتذة جامعيين لا يعرفون من أين يبدؤون وإلى أين ينتهون في مهنة التدريس التي انخرطوا فيها لعدم امتلاكهم مهارات التدريس.

وفي هذا المقام يقول **بول كلابر P. Klapper** "إن السبب الرئيسي في عدم كفاءة التدريس في جامعاتنا و كلياتنا اليوم ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب ، و لا في قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس ، إنما السبب الرئيسي هو أن أستاذ الجامعة لم يعد للتدريس"

(محمد منير مرسي، 2002، ص147)(26).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فالجامعة الجزائرية لا توفر برامج تكوين أو إعداد الأستاذ الجامعي لمهنة التدريس، فالتنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة، كذلك الأمر فيما يخص تكوين الأستاذ الجامعي لمهمة البحث العلمي، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه ليسوا مؤهلين لذلك، لأنهم لم يمارسوا البحث إلا عند إنجازهم لرسائلهم في الماجستير و الدكتوراه(بشير معمرية، 2007، ص 136)(6) .

و من هنا جاءت هذه الدراسة الحالية في محاولة منا في بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ، و هذا بعد الإجابة على الأسئلة التالية:

1. هل توفر الأستاذ الجامعي على كفاءات معينة ضروري لأداء مهامه ؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال العلمي ضرورية لأداء مهامه ؟

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال الشخصي ضرورية لأداء مهامه ؟

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال البيداغوجي ضرورية لأداء مهامه ؟

2. هل اتخاذ إجراءات معينة للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ضروري لأداء مهامه ؟

2- فروض الدراسة:

1. توفر الأستاذ الجامعي على كفاءات معينة ضروري لأداء مهامه.

وتتفرع منها الفرضيات التالية:

* كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال العلمي ضرورية لأداء مهامه .

* كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال الشخصي ضرورية لأداء مهامه .

* كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال البيداغوجي ضرورية لأداء مهامه.

2. اتخاذ إجراءات معينة للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ضروري لأداء مهامه .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

3- مبررات اختيار موضوع الدراسة:

إن أي دراسة علمية لا تنطلق من فراغ بل لها من الخلفيات ما يشكل جملة الأسباب، سواء كانت موضوعية أو ذاتية من شأنها أن تدفع الباحث على المضي في بحثه و كشف الحقائق العالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه.

و تأتي هذه الدراسة لجملة من الأسباب أهمها:

- ❖ عهدنا أن تتناول البحوث الاجتماعية و النفسية دراسة واقع ظاهرة أو فهم أسبابها أو علاقتها مع ظواهر أخرى، و تكون التوصيات و المقترحات كحلول في آخر موضوع البحث، لكن عمدت أن تكون مذكرتي هذه قائمة على محاولة بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ، أي الانتقال من مرحلة استكشاف الواقع و تحديد المشاكل إلى مرحلة إيجاد الحلول و تطبيقها لمعرفة مدى نجاعتها و هذا ممكن أن يكون دافعا لإكمال دراسة الدكتوراه في بناء الملمح بشكل مقنن و تطبيقه.
- ❖ يتخرج العديد من طلبة الماجستير، لكن عند انتقال الطالب إلى مجال التدريس بالجامعة تواجهه العديد من المشاكل في مجال التدريس و مهاراته في تعامله مع الطلبة و طرق توصيل المعلومة، و قصوره في مجال التقويم و الإشراف العلمي على الطلبة، و عدم امتلاكه المؤهلات الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي في مجال الاتصال مع الطالب. وهذا ما دفعني لاختيار هذا الموضوع.
- ❖ الاهتمام الشخصي بهذه الفئة (فئة الأساتذة) لما لها من دور فعال في بناء و ارتقاء المجتمع ولما تواجهه من مشاكل و صعوبات في المجالات البيداغوجية، المهنية، الشخصية و العلمية.

4- أهمية وأهداف الدراسة:

لقد أصبحت الجامعات تعمل في بيئات لها من المتطلبات التي من شأنها النهوض بهذه المؤسسات في أدائها إلى مستوى يرقى إلى تلبية متطلبات سوق العمل، و عليه فإن الدراسة تستمد أهميتها من أهمية الجامعة كمؤسسة تعليمية، و خاصة و أنها تمثل المصدر الأساسي للخبراء و العلماء و الإطارات التي تتولى تنمية المجتمع من خلال التعليم والتكوين العاليين ومن هنا تتمثل أهمية دراستنا الحالية في:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ نظرا لزيادة الطلب على توظيف أساتذة التعليم العالي، و كذا تبعا لأهداف الإصلاحات الخاصة بالجامعة الجزائرية نحو ضمان التكوين النوعي للطالب و كذا الأستاذ، فإن نتائج هذا البحث قد تكون لها الأثر العملي فيما يتعلق بإعادة النظر إلى أساليب الانتقاء وتوظيف الأستاذ الجامعي و هذا بمراعاة كفاءات الأستاذ الجامعي الواجب توفرها فيه وهو ما ينعكس على إنتاجية المؤسسات الجامعية.

❖ نتائج هذا البحث تفيد طلبة الماجستير الذين يهيئون أنفسهم أن يكونوا أساتذة جامعيين في اعتماده في تطوير كفاءاتهم و تحسين مستواهم.

❖ ممكن يعتمده الأستاذ الجامعي في تقويم ذاته

- أما عن هدف دراستنا الأساسي فيتمثل في:

❖ الإلمام بأكثر الكفاءات تفضيلا لدى الأستاذ الجامعي بشعبة علم النفس جامعة بسكرة.

❖ معرفة أكثر الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي تفضيلا لدى الأستاذ الجامعي بشعبة علم النفس جامعة بسكرة .

❖ محاولة بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي .

5- حدود الدراسة:

***الحدود المكانية:** شعبة علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة .

***الحدود الزمانية:**تمت الدراسة ككل بجانبيها النظري والميداني خلال الموسمين الدراسيين 2008-2009 و2009-2010 وكانت على فترتين زمنيتين:

❖ **الفترة الأولى: الموسم 2008 -2009**

حيث تم فيها جمع مراجع الجانب النظري حول موضوع الدراسة، هذا و قد أعاننا الانتقال إلى العديد من مكتبات الجامعات (جامعة أم البواقي- المركز الجامعي الوادي- جامعة بسكرة- جامعة سكيكدة) في جمع المراجع الكافية، و استمر تعديل و ضبط الجانب النظري حتى آخر مراحل البحث.

❖ **الفترة الثانية: الموسم 2009 -2010**

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

حيث تم فيها بناء الاستمارة ، فقد أفادتنا الدراسات السابقة و كذا المقابلات التي قمنا بها مع الأساتذة في إطار الدراسة الاستطلاعية في إعداد الاستمارة ، ثم بعد ذلك معرفة الخصائص السيكومترية للاستمارة قبل تطبيقها للوصول بها إلى شكلها النهائي .

حيث نزلنا إلى الميدان و طبقنا الاستمارة على عينة متكونة من 10 أساتذة جامعيين من شعبة علم النفس ، و في ذات الوقت وزعت الاستمارة لبعض الأساتذة من أجل التحكيم (7أساتذة) ليتم بعدها التوفيق بين آراء المحكمين في تعديل الاستمارة و كذا آراء العينة، من خلال استفساراتهم على بعض الأسئلة، فأفاد ذلك في تعديل و حذف بعض البنود.

استغرقت عملية توزيع و جمع الاستمارات حوالي 15 يوم، لتبدأ بعد ذلك عملية تقدير الخصائص السيكومترية للاستمارة ،و هذا ما سنورده لاحقا ، وبالتالي بما أن الاستمارة ثابتة و صادقة فهي تصلح كأداة يعتمد عليها في جمع المعلومات بكل مصداقية ،ومنه نزلنا إلى الميدان ووزعنا الاستمارات ليتم بعد ذلك تجميعها لتنطلق بعد ذلك عملية عرض وتحليل نتائج الدراسة.

6- مصطلحات الدراسة:

1. الجامعة:

-**لغة:** تعني التجميع و التجمع(دليلة معارشة، 2007، ص 9)(32).

-أما **اصطلاحا:** فيرى علماء التنظير التربوي أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي لمفهوم الجامعة، لذلك فإن كل مجتمع ينشأ جامعته ويحدد لها أهدافها بناءا على ما تمليه مشاكله ومطامحه وتوجهه السياسي، الاقتصادي والاجتماعي.

- ❖ فهناك من يعتبر الجامعة مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطور التقنيات وتهيئة الكفاءات.. مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية الإدارية والتقنية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ كذلك هناك من يعتبر الجامعة أيضا كمؤسسة تعليمية ومركز للإشعاع الثقافي، ونظاما ديناميكيا متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت

(وزارة الإعلام والثقافة 1973، ص ص77 ،79)(83).

❖ وهناك من يعتبرها مؤسسة تعليمية مسؤولة بالدرجة الأولى عن إعداد البشر وبناء شخصية الطالب فهي بالضرورة مؤسسة أخلاقية، فلا انفصال بين مسؤوليتها في تعليم العلم ومسؤوليتها في بناء الخلق، بل إن النهوض بالمؤسسة الخلقية هو أضمن الطرق لتيسير النهوض بالمسؤولية العلمية[1].

❖ ويعرفها **تركي رابح** فيقول "الجامعة مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا" وهناك من يعتبرها مؤسسة تكوينية لا تحدد أهدافها بمفردها بل تتلقاها من طرف المجتمع الذي يعتبر هو الأساس، والوحيد الذي بإمكانه أن يمدها بالحياة والمدلول وبالواقع بالتالي تضل الجامعة مؤسسة ذات طابع خاص تتميز بالاستقلال لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة، لكن هذه الاستقلالية لا تفصلها عن المجتمع بل تبقى جزءا منه إذ يتأثر به إيجابيا أو سلبا.

❖ و يعرفها **لوكيا الهاشمي** "أنها المصدر الأساسي للخبرة، و المحور الذي يدور حوله النشاط في الآداب و العلوم و الفنون، فمهما كانت أساليب التكوين و أدواته، فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية و تهيئة الظروف الموضوعة لتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع تنمية حقيقية في الميادين الأخرى"

❖ و يضيف **عبد المجيد عبد التواب** "الجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به كلياتها و معاهدها من خلال هيئة التدريس و الطلبة في سبيل خدمة المجتمع و الارتقاء به حضاريا، متوخية بذلك المساهمة في ترقية الفكر و

[1]-www.seddikaffifi.com/artical-1.doc.30/04/2009

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

تقدم العلوم وتنمية القيم الإنسانية و تزويد البلاد بالمختصين و الفنيين و الخبراء في مختلف المجالات، و إعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة و طرق البحث المتقدمة ".

❖ و يعرفها **محمد فائق عبد الحميد** "إحدى المؤسسات الهامة التربوية و التعليمة، و تعد منارة الحضارة و أداة التحديث و التنمية في كافة ميادينها و تخصصاتها، و تقع عليها المسؤولية الكبرى في إعداد الكوادر المختصة"، و يلخصها برنارد في نمط من النشاط التعاوني المقصود و الهادف (دليلة معارشة، 2007، ص 9) (32).

إن أداء المؤسسة الجامعية لوظيفتها تتوقف على مجموعة من العوامل يرجع بعضها إلى الهياكل والتنظيمات التي تسودها، ويتصل بعضها الآخر بالمضمون التعليمي الذي تقدمه والجو الثقافي والاجتماعي الذي تعمل فيه (رقية عزاق، 2008، ص79)(52).

2. الأستاذ الجامعي:

-**لغـــــــة:** هو المعلم.

-**اصطلاحا:** فيعرفه **بران** على أنه "مختص يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة، وكذا المعرفة العملية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين".

-أما **توران** فيعرفه على أنه "خبير إذا اتجه إلى الخارج، وباحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة" (دليلة معارشة، 2007، ص ص 12، 13)(32).

لا شك أن الأستاذ هو الشخص الوحيد الذي يربط بين البرامج و الأهداف و بين الطالب الذي نريد تكوينه، و بالتالي فهو العنصر الأساسي الذي يعمل على تجسيد الأهداف التربوية في سلوكات الطالب، وهو مسير العملية التكوينية بالطور الجامعي و هو يختلف عن معلمي الأطوار الأخرى بالمزايا التالية:

❖ يتمتع أستاذ الجامعة بمكانة اجتماعية عالية، إذ ينظر إليه المجتمع نظرة كريمة، و يرعاه و يهتم به.

❖ يتمتع الأستاذ الجامعي بالحرية الأكاديمية بالنسبة لما يقوم بتدريسه، في ظل السياسة العامة التي يرسمها مجلس القسم الذي ينتمي إليه.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ يتمتع أستاذ الجامعة بالحرية الفكرية التي تكفل له أن يقول رأيه بوضوح و صراحة في شتى المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.
- ❖ يتعامل أستاذ الجامعة مع طالب ناضج فكريا، و يوجد العديد من اللوائح و القوانين التي تحفظ حقه في تعامله مع هذا الطالب بعكس المدرس في التعليم قبل الجامعي.
- ❖ أستاذ الجامعة لديه الحرية بدرجة كبيرة في تحديد مواعيد المحاضرات التي يقوم بتدريسها ولا رقيب عليه غير ضميره بالنسبة لموعد دخوله و خروجه من المحاضرة.
- ❖ تعد مرتبات أساتذة الجامعة مرتفعة نسبيا مقارنة بمرتبات غالبية العاملين في بعض قطاعات العمل الأخرى، و من ناحية أخرى تحرص الدولة رغم الضائقة المالية التي تعيشها على الاستجابة لمطالبهم المادية لتوفر لهم حياة كريمة تتناسب مع ثقلهم الاجتماعي و وضعهم الوظيفي.
- ❖ تتاح لغالبية أساتذة الجامعة الفرص العديدة التي عن طريقها يستطيعون رفع مستواهم الاجتماعي و الاقتصادي، و من أمثلة هذا الغرض:
  - الإعارة في الكليات المناظرة بالدول الأخرى.
  - الخروج في مهمات علمية بالخارج.
  - تأليف الكتب و المراجع المدرسية و الجامعية.
  - الانتداب للتدريس في كليات أو جامعات أخرى.
  - العمل كاستشاريين في بعض الهيئات الحكومية أو الخاصة

(دليلة معارشة، 2007، ص 100)(32).

3. التكوين:

-**لغة:** من فعل كون يكون، أي الشيء ركبه و ألف بين أجزائه (دليلة معارشة، 2007، ص 10)(32).

- **اصطلاحا:** نظرا لكون عملية التكوين تشمل جوانب عديدة، لذا حاول عدد من الباحثين ضبط معانيه كل حسب وجهة نظره و لذا سنحاول عرض مجموعة من التعاريف:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- حسب **De Montomolin. N** : "التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية".
- حسب **Mialaret. G** : "التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاطه المهني، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات".
- حسب **Postic. M** : "التكوين يتضمن فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دورها".
- حسب **Ferry. G** : "يدل التكوين على فعل منتظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص، فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك و الشعور و السلوك".
- حسب **Morineau Menager. N** : "فالتكوين مفهوم بيداغوجي يكتسب و ينبني، وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية و إلى توضيح المكتسب المعرفي، و امتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك و في تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان"

(لحسن بوعبد الله، نور الدين جبالي، 1993، ص 302)(23).

- حسب **Montarelto. S** : "التكوين هو عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف و الكفاءات المهنية المناسبة".
- حسب **Boter. G et al**: "التكوين هو عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، و هدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد، من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات، تتراوج فيه المعارف و الكفاءات والسلوكيات، بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح و القابلة للتوظيف في الإطار المهني (سليمة حفيظي، 2004، ص 13)(36).

من هذه التعاريف يمكن استخلاص ثلاث مظاهر أساسية يتميز بها التكوين:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-المظهر الوظيفي: حيث يحقق التكوين أهدافا مهنية.

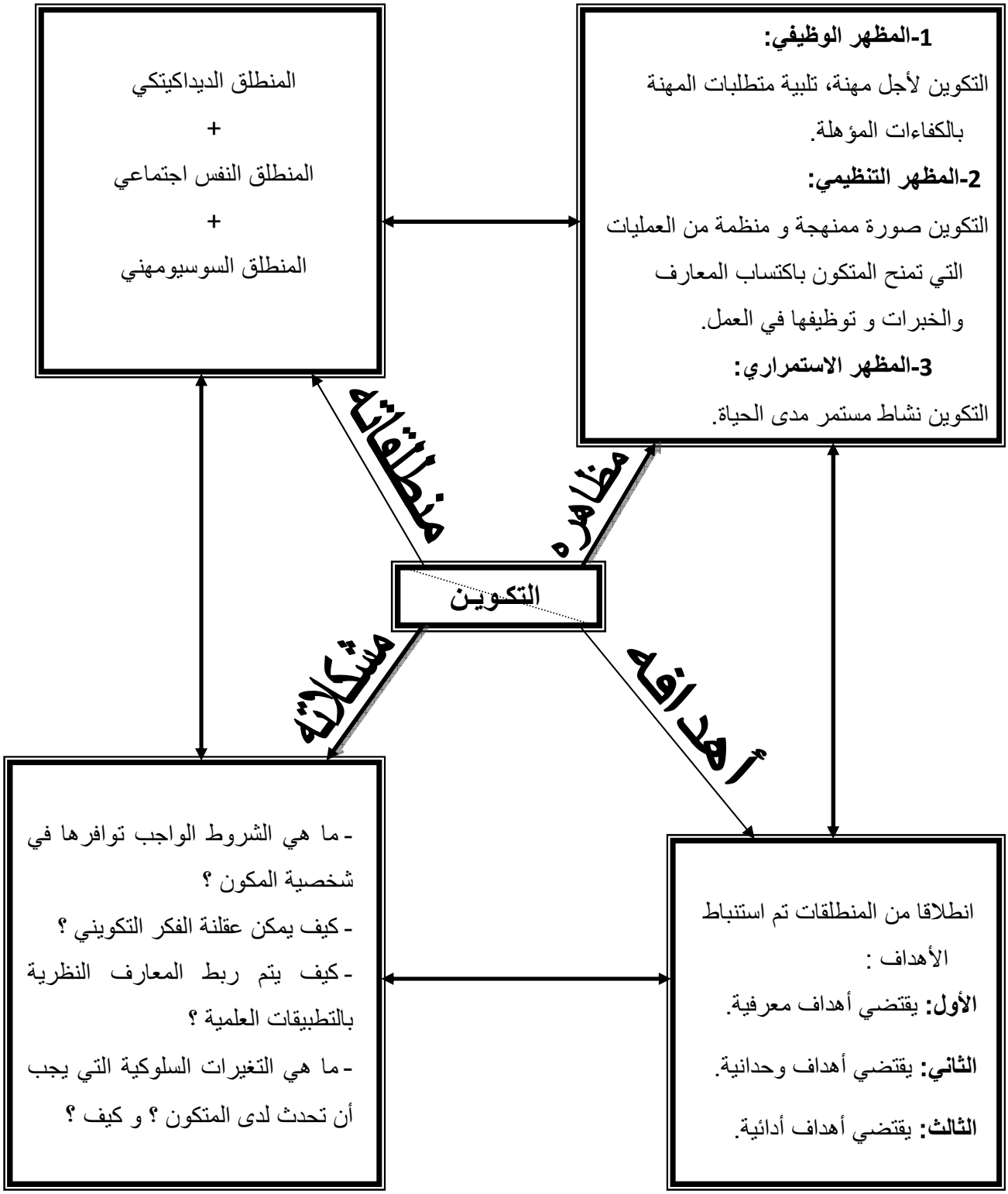
-المظهر التنظيمي: و هو كون التكوين عملية منظمة و ممنهجة.

-المظهر الاستمراري: فالتكوين عملية مستمرة (لحسن بوعبد الله، نور الدين جبالي، 1993، ص 303)(23).

و من خلال قراءة في نظرات **لحسن بوعبد الله** و التكوين عند **M. Faber** تم تلخيص كل ما يتعلق بالتكوين فيما يلي الشكل رقم (01).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم (01):التكوين(مظاهره،منطلقاته،أهدافه،مشكلاته).



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

4.البيداغوجيا: ويرجع هذا الاصطلاح إلى أصل يوناني حيث أنها تتكون من شقين:

* Péda : و تعني الطفل.

* Agogie : و تعني القيادة و السياقة.

وهي بذلك لغويا تعني تربية الأطفال أو فن تربية الأطفال.

أما اصطلاحا فيشيرمصطلح البيداغوجيا عدة معاني و دلالات تستخدم في عدة قياسات ووضعيات نذكر منها هذه التعريفات:

- يشير **دوركايم** " بأنها نظرية عملية موضوعها التفكير في نظم التربية وطرائقها من أجل تحسين نتائجها وتوجيه نشاط المربين"(pierre gillet.1987.p252)(90).
- أما **أوليفي روبول** فيعرفها " هو ذلك الفن الذي يعطي لأولئك الذي نربيهم الوسائل والرغبة في تعلم مالا يعرفونه" (أوليفي روبول، 2002، ص 16)(4).

كما تعرف على أنها مجموعة الوسائل والطرق المستخدمة من طرف الفاعلين في التربية.

- وذهب **Hubert .R** إلى أنها ليست علم ولا تقنية ولا فلسفة ولا فنا، بل هي هذا كله.
- وتطبيقيا يمكن تعريفها على أنها تجمع لجملة من الأساليب التقنية التي تهدف إلى وضع معايير لمراقبة إجراءات عملية نقل المعرفة، والبعض يعرفها بأنها مصطلح عام يحدد من ناحية علم فن التدريس، ومن جهة أخرى طريقة التدريس.

و يمكن تصنيف البيداغوجيا إلى :

- بيداغوجيا عامة: وهي لفظ ينطبق على كل ماله ارتباط بالعلاقة القائمة بين مدرس وتلميذ بغرض تعليم أو تربية الطفل.

- بيداغوجيا خاصة: وهي تصف طريقة التعليم حسب المادة المعلمة أو المدرسة ومصطلح البيداغوجيا له عدة ترجمات كالتعليمية، التدريسية، طرق تدريس المادة، فن التدريس، أصول التدريس (نصر الدين جابر، 2009، ص ص 4، 5)(28).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

5. الديداكتيك:

-**لغويا:** تنحدر كلمة ديداكتيك (التعليمية)، من حيث الاشتقاق اللغوي، من أصل يوناني didaskeinاو didactikos وتعني حسب القاموس روبير الصغير le Petit Robert، "درس أو علم" enseigner.

-**اصطلاحا** ويقصد بها كل ما يهدف إلى التثقيف، إلى ما له علاقة بالتعليم.

- ولقد عرف **محمد الدريج** الديداكتيك في كتابه " تحليل العملية التعليمية " كما يلي:" هي الدراسة العلمية لطرق التدريس وتقنياته، ولأشكال تنظيم مواقف التعليم التي تخضع لها المتعلم، قصد بلوغ الأهداف المنشودة، سواء على المستوى العقلي المعرفي أو الانفعالي الوجداني أو الحس حركي المهاري. كما تتضمن البحث في المسائل التي يطرحها تعليم مختلف المواد. ومن هنا تأتي تسمية "تربية خاصة" أي خاصة بتعليم المواد الدراسية (الديداكتيك الخاص أو ديداكتيك المواد)، في المقابل التربية العامة (الديداكتيك العام) التي تهتم بمختلف القضايا التربوية، بل وبالنظام التربوي برمته مهما كانت المادة الملقنة.
- كما تعرف الديداكتيك على أنها مادة تربوية موضوعها التركيب بين عناصر الوضعية البيداغوجية، وموضوعها الأساسي هو دراسة شروط إعداد الوضعيات أو المشكلات المقترحة على التلاميذ قصد تسيير تعلمهمBROUSSAUT.
- وفي سنة 1988 اعتبرها **لالاند Lalande. A** فرعا من فروع البيداغوجيا موضوعه التدريس.
- ويعرفها **لجوندر LEGENDRE.R1988** على أنها علم إنساني مطبق موضوعه إعداد وتجريب وتقويم وتصحيح الاستراتيجيات البيداغوجية التي تتيح بلوغ الأهداف العامة والنوعية للأنظمة التربوية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

ورغم ما يكتنف تعريف الديداكتيك من الصعوبات، فإن معظم الدارسين المهتمين بهذا الحقل لجأوا إلى التمييز في الديداكتيك بين نوعين أساسيين يتكاملان فيما بينهما بشكل كبير، وهما:

- الديداكتيك العام: يهتم بكل ما هو مشترك وعام في تدريس جميع المواد، أي القواعد والأسس العامة التي يتعين مراعاتها من غير أخذ خصوصيات هذه المادة أو تلك بعين الاعتبار.
- الديداكتيك الخاص أو ديداكتيك المواد: يهتم بما يخص تدريس مادة التكوين أو الدراسة من حيث الطرائق و الأساليب الخاصة بها .

لكن هناك تداخل وتمازج بين الاختصاصين، فلابد من تضافر جهود كل الاختصاصين في علوم التربية بدون استثناء. إن التأمل في أي مادة دراسية، تجرنا إلى اعتبارات نظرية شديدة التنوع: عملية، سيكولوجية، سيكوسوسيولوجية، سوسيولوجية، فلسفية وغيرها. كما تفرض علينا في الوقت ذاته، العناية ببعض الجزيئات والتقنيات الخاصة، وبعض العمليات والوسائل التي يجب التفكير فيها أولا عند تحضير الدروس، ثم عند ممارستها بعد ذلك. فلا بد من تجاوز الانفصال والقطيعة بين النظريات العامة والأساليب العملية التطبيقية فعلينا كمدرسين، ألا نحاول الوصول إلى أفضل الطرق العملية فحسب، بل نحاول أن نتبين بوضوح، ما بين النتائج التي نتوصل إليها عند الممارسة في الفصل الدراسي، وبين النظريات العامة من علاقة جدلية.

وهناك من يميز بين البيداغوجيا والديداكتيك(التعليمية)، فالأولى تستند إلى مجموعة من النظريات والمبادئ وتهتم بنقل المفاهيم إلى المتعلمين ومساعدتهم على اكتساب المعارف والمهارات، وبالوضعيات التي تجري فيها عملية الاتصال البيداغوجي بكيفية جيدة.

أما الديداكتيك فهي فرع من فروع علوم التربية تستهدف جوانب العملية التعليمية ومركباتها لتجديد التعليم والتعلم وتطويره، كما تهتم بالتخطيط للأهداف التربوية والتعليمية ومراقبتها وتعديلها، مع مراعاة للطرق ووسائل التي تسمح ببلوغ هذه الأهداف.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

هذا وينصب التقويم في العملية التعليمية على التخطيط للوضعيات البيداغوجية، وذلك قصد تحديد صلاحياتها وتطويرها عند الضرورة. أما من منظور البيداغوجيا فإن التقويم ينصب على تحصيل المتعلم وذلك للوقوف على مستوى نجاحه إما بغرض تقويم تكويني أو تجمعي نهائي .

والمتتبع للتراث التربوي يجد صعوبة إيجاد الحدود الفاصلة بين المصطلحين نظرا لتداخلهما من جهة وارتباطهما بمصطلحات أخرى من جهة ثانية.

فالديداكتيك كشق من البيداغوجيا وعلما مساعدا لها أو كمرادف لها، تهتم بكل ماهو تعليمي /تعلمي، أي كيف يعلم الأستاذ مع التركيز على كيف يتعلم التلميذ ودراسة كيفية تسهيل عملية التعليم، بمعنى دراسة التفاعل التعليمي– التعلمي. وقد يشار إلى التربية بالبيداغوجيا أيضا (نصر الدين جابر، 2009، ص ص13،17)(28).

ومنه **فالتكوين البيداغوجي** يمكن تعريفه على أنه: مجموعة من النشاطات التي تعرّف الأستاذ بطرق و أساليب التدريس و مقومات التدريس الناجح ، وبما هو جديد في نظريات التعلم وتقنيات التعليم ، و مبادئ القياس والتقويم و تطبيقاتها في نظم التعليم العالي.

فضلا عن ضرورة التأكيد على مؤهلات الأستاذ في مجالات توصيل المعرفة و كيفية التعامل مع الطلبة، و يدخل ضمن ذلك شخصية المدرس و مبادئه، فما يحمله من معتقدات و قيم اجتماعية و ثقافية حول كيفية التعامل مع الآخر تؤثر على التحصيل العلمي للطلبة، ولذلك فهو بحاجة إلى توجيه عام على المستوى البيداغوجي

(نور الدين زمام، مليكة جابر، 2008، ص96)(63).

7–التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم من أهم جزئيات البحث العلمي، فالمفاهيم بمثابة المفاتيح التي يعتمدها الباحث لإزالة اللبس والغموض الذي يشوب المصطلحات، لهذا سنحاول في هذا العنصر تحديد المفاهيم الرئيسية للبحث.

***التكوين البيداغوجي:**

هو عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون (الأستاذ) بالمعارف والكفاءات البيداغوجية ، العلمية و الشخصية الضرورية ليؤدي دوره بكفاءة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***الأستاذ الجامعي:**

هو العنصر الفعال في العملية التكوينية و المحرك الأساسي لها، فالجامعة لا يمكن أن تحقق أهدافها و تبلغ رسالتها ما لم يتواجد فيها أستاذ كفء بيداغوجيا، علميا و شخصيا، والأستاذة الجامعيين المقصودين بالدراسة الميدانية هم أساتذة شعبة علم النفس بجامعة بسكرة.

8- الدراسات السابقة:

إن من بين خصائص العلم أنه تراكمي، فكل بحث هو امتداد للبحوث الذي سبقته، ومن هنا فالدراسات السابقة هي مصدر الهام لا غنى عنه بالنسبة للباحث، لذلك من المهم معرفة الأعمال البحثية التي تم انجازها من قبل وتتعلق بموضوع الدراسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ،فهي تسمح لنا بالإحاطة بموضوع البحث وبضبطه بما يتناسب الوقت والجهد المتوفر لدى الباحث (خولة دبلة،2007، ص12)(31). عموما فقد مكنتني قراءاتي حصر بعض الدراسات السابقة التي تخدم موضوع بحثنا نذكر منها:

1.الدراسات المحلية:

❖ **الدراسة الأولى: دراسة تحليلية نقدية لطرق التدريس في العلوم الاجتماعية في الجامعة الجزائرية.**

وقد قام بها الباحث **خير الله عصّار**عنابة سنة **1983**، تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤال رئيسي هو: كيف نجعل طريقة التدريس في الجامعة، في حقل العلوم الإنسانية علمية بكل ما تحمله الكلمة من معان ؟ تتلخص محاولة الباحث في معالجة موضوع طريقة التدريس بالتركيز على افتراض قبل صحته سلفا، هو أن طريقة التدريس في الجامعة تبدأ من المعارف التي يرغب الأستاذ أن يقدمها، فيرجعها (يختزلها) إلى مفاهيم وعلاقات، هذه المفاهيم تشكل بنية الطريقة، اعتمد الباحث على المقاربة المنهجية التحليلية التركيبية لمعالجة موضوع الدراسة، وقدمت الدراسة مجموعة من الإرشادات للأساتذة الشباب المبتدئين في التدريس الجامعي أهمها:

- حثهم على التعمق في فهم المادة التعليمية وتوسيعها وهضمها.
- توجيههم إلى استخدام أسلوب تحفيز الطالب وتشويقه وإثارة اهتمامه أثناء الدرس

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- توجيههم إلى تطوير مستوى أدائهم لعملهم تبعا لثلاث قواعد رئيسية اقترحها الباحث على هؤلاء الأساتذة الشباب هي:

-تطوير مادة الدرس بالرجوع إلى مختلف الكتابات التي تنشر في مادة عمل الأستاذ العلمي.

-تطوير أنماط عرض مادة الدرس، وذلك أخذا بالحسبان ما يلاحظه من ميول عند الطلاب، ونقاط قوتهم ونقاط ضعفهم، والتغيرات في تكوينهم المعرفي والصعوبات التي يواجهونها في جهودهم المبذولة لتكوين قدراتهم وشخصياتهم بصورة عامة.

-تطوير قدراته على تحفيز الطلاب وخلق الدافعية عندهم للتعلم، وذلك باندماج المدرس الانفعالي في عمله التعليمي الذي تشتق منه فكاهته، بهدف التشويق وإثارة الاهتمام وتقوية الوئام والتفاهم مع الطلاب (مربوحة نوار، 1998، ص ص 48، 50)(41).

❖ **الدراسة الثانية: التكوين الأولي للمعلمين مقاربة نقدية ومعطيات ميدانية**

وقد قام بها الباحث **حبيب تيلوين** سنة **(1992)**، ومن بين أهداف هذه الدراسة معرفة الجوانب التي يركز عليها كل من المعلم المطبق والأستاذ المؤطر في عملية التدريب، والجوانب التي يختلفان حولها في تقويمهم للأداء التعليمي للمتربصين، وكذلك الجوانب التعليمية التي يرى المتربص أنه يجب أن تعطي لها قيمة أكبر من خلال مطالبته لوضع نفسه مكان المسؤولين الرسميين عن التقويم، وقد كانت عينة الدراسة مأخوذة من معهد واحد تمثلت في 74 متربص ومتربصة، منهم 45 متربص للطور الأول من التعليم الأساسي مقسمين إلى قسمين، و 29 متربص للطور الثالث الأساسي، ومدة تكوينهم سنتان مقسمين على تخصصين، 15 من قسم الإنجليزية، و14 من قسم الفيزياء، أما عن السن فهو يتراوح بين 18 إلى 24 سنة حيث كانت النتائج كالتالي:

- إن تكوين أو تدريب المعلمين عندنا يشبه كثيرا التكوين أو التدريب الحرفي وبطريقة حرفية يلعب فيها المدربون أو المكونون دور المعلم أو شيخ الحرفة، ويتوقع من المتربص أن يكون مجرد، منفذ للتعليمات، التي كثيرا ما تكون متناقضة، فالتعليم إذن يعمل بطريقة التلقين، قاعدتها الأساسية هي " أفعل كما رأيتني أفعل" وبالتالي فمعاهد

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

التكوين تعمل على إعادة إنتاج نماذج تعليمية تقليدية أساسها الضبط والتحكم، ونطالب من أبناءنا المتربصين وتلاميذ المدارس والثانويات والجامعات أن يكونوا في مستوى متطلبات الحاضر وتعقيداته، إنه من غير المعقول أن نتوقع أن تساير المؤسسة التربوية عصر التكنولوجيا بكل ثقله، وتخرج لنا إطارات في مستوى كبير من التحدي للمستقبل إذا كانت ذاتية المكون، حيث نقتل كل مالديه من قدرات إبداعية وروح المبادرة بممارسات وأساليب عتيقة.

- غياب أي تصور عملي لعملية التعليم، غياب أية معايير أو محطات موضوعية أو عملية للمهارات التعليمية لدى أطراف عملية التكوين، مما أضفى على عملية التكوين صفة العمومية واللاواقعية، وأوصل هذا الواقع إلى خلق شكاوي مستمرة لدى المتربصين تظهر بصورة متميزة في عملية تقويم التربصات، وأداء التربص فيها.
- غياب الوسائل الضرورية للتدريب، وغياب التنسيق بين أطراف عملية التكوين ومن بين أهم توصيات واقتراحات الدراسة نذكر:
- تحديد الكفاءات الأساسية المطلوب توافرها في معلم المرحلة الابتدائية عن طريق القيام بأبحاث ميدانية في توصيف عمل المعلم وتعميم الكفايات المستنبطة على معاهد المعلمين لتصبح منطلقا ومعايير يعود إليها المعلم والمشرف.

-العمل على تطوير مناهج نظامية انطلاقا من تحديد واضح للأهداف والمحتوى للكفايات المرغوب فيها، وضرورة تجريب ذلك قبل التبني والتطبيق.

- بالنظر إلى طول الوقت الذي تحتاجه الإصلاحات قبل تحقيقها ،لابد من إدخال تعديلات على طريق المشاهدة ثم المحاكاة المستعملة حاليا مع الاستعانة بطرق أخرى كالتعليم المصغر والتفاعل اللفظي والنماذج والأسلوب العيادي وتعليم الفريق وغيرها من الأساليب الأخرى (لحسن بوعبد الله،نور الدين جبالي، 1993، ص ص 347، 379)(23).

❖ **الدراسة الثالثة: خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه دراسة ميدانية**

وقد قام بها الباحث **إبراهيم ماحي** في جامعة باتنة ومن بين الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- وضع أداة لقياس خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه.
- التعرف على أكثر الخصائص التي يتصف بها الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب.
- التعرف على ترتيب خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه .
- تزويد الأستاذ الجامعي بتغذية راجعة عن كفاءاته وسماته الشخصية.

وقد كانت عينة بحثه مكونة من 403 طالب و طالبة، منهم 198 ذكر، و205 أنثى تراوحت أعمارهم بين 18–27 سنة، وقد استخدم معهم استبيان خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه، ويتكون الاستبيان من 41 خاصية أو صفة تدور حول الخصائص الأكاديمية والخصائص البيداغوجية، والالتزامات المهنية، والعلاقات مع الطلاب والخصائص البدنية والشخصية.

و من أهم النتائج التي توصل إليها، فالخصائص التي يدركها الطلاب في جامعة الحاج لخضر بباتنة للأستاذ الجامعي التي نالت الرتب العشر الأولى عند جميع أفراد العينة كان معظمها خصائص شخصية و بيداغوجية و مهنية، أما الخصائص الأكاديمية فقد نالت الرتب الوسطى أو الرتب الأخيرة.

فمن الخصائص التي نالت الرتب العشر الأولى لدى أفراد العينة نجد ما يلي:

- الاعتناء الجيد بالمظاهر الشخصية.
- إعطاء الوقت الكافي للطلاب لطرح الأسئلة.
- وضع أسئلة تغطي جميع محتويات المقرر.
- إبداء ثقة عالية بالنفس.
- تشجيع الطلاب على العمل الجاد و المستقل.
- العدل بين الطلاب في منح درجات الامتحان.
- إبداء الصرامة مع الطلاب علميا و بيداغوجيا.
- مدح الطلاب الذين يقدمون أعمالا جيدة.
- ضبط سلوك الطلاب أثناء المحاضرة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- احترام مشاعر الطلاب.
- الالتزام بمواعيد المحاضرات.
- التحلي بالصبر و ضبط النفس.
- الحرص على حضور الملتقيات العلمية.
- إلقاء المحاضرات بطرق واضحة.
- عدم الخروج عن موضوع المحاضرة.
- الإيمان بقيمة العمل.
- وضع أسئلة تشمل كل محتويات المقرر.

و في مقابل ذلك نالت الخصائص الأكاديمية الرتب الأخيرة في معظمها مثل:

- إتقان مناهج البحث العلمي.
- الكفاءة العلمية العالية.
- التمكن من المقاييس التي يدرسونها.
- عرض تطبيقات للمحاضرات.

و كذلك بعض الخصائص المهنية الهامة مثل:

- الدافعية المرتفعة نحو العمل.
- تدريس موضوعات تتناسب مع مستويات الطلاب.
- إظهار الحماس أثناء التدريس.
- تحمل المسؤوليات أثناء العمل.
- معرفة الأهداف و السعي لتحقيقها.

هذه الخصائص كلها رغم أهميتها الكبيرة، جاءت في الرتب الأخيرة، و يمكن القول أنها أهم بكثير من الخصائص التي جاءت في الرتب الأولى.

فالأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، شخص يجب أن يعتني بلباسه و أناقته وصرامته و التزامه بمواعيد المحاضرات، و توزيع الأسئلة على جميع محتويات المقرر... وغيره، و لكنه لا يعتني بالجانب الأكاديمي من مهنته و هو مهم جدا، و

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

دونه لا يمكن للخصائص الأخرى أن تكون ذات أهمية (بشير معمرية، 2007،ص ص100،129)(6).

❖ **الدراسة الرابعة: التكوين الجامعي بين الأهداف والواقع**

وقد قامت بها الطالبة **صالح بوشارب مريم** سنة **1999**، حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول الأهداف الضمنية والحقيقية للتكوين بالجامعة الجزائرية، من خلال تحليل العناصر المكونة له وميكانيزمات عملها، والتي صاغتها في تساؤل رئيسي مؤداه هل نمط التكوين السائد حاليا في الجامعة الجزائرية مؤهل لإنتاج الكفاءات المناسبة لتحقيق أهدافها، الذي تتفرع عنه أسئلة فرعية:

- ماهي أساليب التدريس السائدة حاليا؟ و هل بإمكانها تكوين كفاءات قادرة على إنتاج وإعادة إنتاج المعرفة العلمية الحديثة بالشكل الذي يساعد على تحقيق أهداف الجامعة؟
- هل البرامج الدراسية المحددة تتماشى مع الأهداف التي تصبو الجامعة لتحقيقها؟
- ماهي الأهداف التي يسعى الأساتذة من خلال تقويمهم للطلبة؟

و قد كان مجتمع الدراسة هم من الأساتذة و الطلبة الجامعيين (نهاية التخرج) على اختلاف تخصصاتهم، حيث كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية على اعتبار دقة البيانات لا تعتمد على كبر حجم العينة و إنما على تباين المجتمع، حسب الباحثة في تبريرها لاختيار العينة، و قد قسمت مجتمع البحث حسب التخصصات "حقوق" كنموذج للعلوم الإنسانية وعددهم 26 طالب و "العلوم الدقيقة" كنموذج للعلوم الدقيقة و عددهم 25 طالب.

أما الأدوات المستعملة في جمع البيانات "المقابلة" التي وجهت إلى الطلبة و الأساتذة كانت في خمسة محاور:

- محور خاص بطريقة التدريس
- محور خاص بالبرامج الدراسية
- محور خاص بأساليب التقويم
- محور خاص بالأهداف التربوية

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- محور خاص بالبيانات الشخصية

و ما يلاحظ على هذه المحاور أنها تفكيك لعناصر التكوين الجامعي، إذ تحاول الباحثة طوال بحثها المقاربة بين المعطيات النظرية و الميدانية لكل عنصر من هذه العناصر.

و قد كانت نتائج هذه الدراسة:

- أن طرق التدريس المستخدمة في المحاضرة ما زالت يغلب عليها الطابع التقليدي الذي يهيمن عليه الرد و الإلقاء و التلقين و التسلط.

- فشل نظام التطبيقات كمحاولة لكسر العلاقة التسلطية، فقد أثبتت النتائج أنه مجرد ممارسة روتينية كإعادة المحاضرة أو تقديم عروض من طرف الطلبة تتنافى و الطابع الإبداعي الذي وجدت من أجله.

- البرامج الدراسية مثلت محتوى غير مرغوب فيه من طرف الأساتذة و الطلبة إضافة إلى أنها لا تتماشى مع التطورات المتلاحقة للمعرفة العلمية.

- أساليب التقييم تسعى بالدرجة الأولى إلى اختبار الذاكرة و تقييم الطلبة حسب علاماتهم بدلا من تنشيط القدرات الفكرية و العقلية للطالب.

- النتيجة لما سبق هو إنتاج أفراد خاضعين مروضين يعكسون طبيعة النظام الاجتماعي.

توصلت الدراسة أيضا إلى أن تلك الممارسات البيداغوجية كانت نتيجة قلة الأجهزة والوسائل و الظروف المحيطة (سليمة حفيظي، 2004، ص ص20، 21)(36).

❖ **الدراسة الخامسة: مؤشرات واقع التدريس و البحث الجامعيين**

وقد قام بها الباحث **بشير معمرية** سنة **2005**، و تنطلق الدراسة في مجموعة أسئلة تبنتها في وضع الفرضيات و هي:

1- ما مؤشرات واقع التدريس الجامعي من وجهة نظر أساتذة جامعة باتنة؟

2- ما مؤشرات واقع البحث الجامعي من وجهة نظر أساتذة جامعة باتنة؟

3- ما مؤشرات واقع التدريس الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة باتنة؟

4- ما مؤشرات واقع البحث الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة باتنة؟

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و قد كانت عينة الدراسة مكونة من 93 أستاذا و 561 طالب، وقد طبق معهم استبيان مؤشرات واقع التدريس و البحث الجامعيين.

و قد توصل الباحث في هذه الدراسة إلى مؤشرات واقع التدريس، حيث وجد الباحث انعدام الوسائل التعليمية الضرورية، و عدم توفر فترات تدريبية على مهارات التدريس للأساتذة، وانخفاض عدد الأساتذة بالنسبة لعدد الطلاب، وإهمال الطلاب لواجباتهم الدراسية، ونقص التجديد في المراجع لتحضير الدروس وضعف المناهج القرارية، من المظاهر الشائعة أما من حيث البحث العلمي يعتبر نقص إمكانات نشر البحوث، عدم تأمين العيش الكريم للباحث، عدم التشجيع المادي على البحث، غياب المراجع العلمية الحديثة، قلة اللقاءات العلمية المتخصصة، عدم وجود علاقة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى ، البيئة الجامعية غير مشجعة على البحث، عدم توفر الوسائل المساعدة على البحث، عدم توفر اعتمادات مالية لإنجاز البحث، عدم التفرغ للبحث لكثرة الأعمال البيداغوجية نقص الخبرة بمنهجية البحث، من المظاهر الشائعة كذلك، التي يمكن أن تكون إطارا واضحا للوضعيات السلبية التدريسية والبحثية التي توجد فيها هذه الجامعات (بشير معمرية، 2005، ص ص152، 160)(48).

2.الدراسات الأجنبية:

❖ **الدراسة الأولى: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس**

(مسؤوليات العمل– حاجات التدريب– برامج التنمية)

و قد قام بها الباحثان **محمود كامل الناقة و فايز مراد** سنة **2001**، و تنطلق الدراسة من مجموعة أسئلة تبنتها في وضع الفرضيات و هي:

1- ما هي المهام الأكاديمية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء التطورات المعرفية و في ضوء اللوائح و القوانين الجامعية المنظمة؟

2- ما هي الحاجات التدريبية التي تلزم عضو هيئة التدريس و التي يسهم تحديدها بدقة في تطوير الأداء الجامعي؟

3- ما ملامح البرنامج التدريبي المقترح لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و قد كانت عينة الدراسة 67 عضو هيئة التدريس (عشوائية)، و قد طبق معهم استبيان لتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس و قد توصل الباحثان في هذه الدراسة إلى قائمة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وما يهمنا منها:

- **مجال مهارات التدريس:** الحاجات

- أساليب التعامل مع الطالب الجامعي
- المهارات الأساسية المتضمنة في عملية التدريس
- طرق التدريس
- التعرف على الفروق الفردية بين الطلاب
- تنمية الإبداع
- التدريب العملي على التدريس
- أساليب تدريس جوانب التعليم المختلفة

- **مجال التقويم الجامعي:** الحاجات

- التدريب على أساليب تقويم أداء الطلاب
- تقويم أداء المعلم الجامعي
- التدريب على تقويم مقرر دراسي
- التدريب على عمل بطاقة ملاحظة لتقويم الأهداف التعليمية

(دليلة معارشة، 2007، ص ص22، 23)(32)

❖ **الدراسة الثانية:الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات** [1]

وقد قام بها الباحث **ابراهيم الحسن الحكمي** سنة**2001** السعودية، وتتحدد مشكلتها

[1]www.abegs.org/sites.add.doc lib1/21/05/ 2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

في الأسئلة التالية:

- ما الكفاءات المهنية التي يفضل أن يمارسها الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب ؟
- هل تختلف الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب باختلاف المستوى الدراسي للطلاب؟

– هل تختلف الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب باختلاف الكلية التي ينتمون إليها من حيث كونها عملية أو نظرية؟

***فروض الدراسة:**

تقوم الدراسة الحالية على عدد من الفروض تمت صياغتها في ضوء مشكلة الدراسة والإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة وهي كما يلي:

– توجد فروق بين درجات تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب الجامعيين.

– توجد فروق بين متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الكليات النظرية(كلية التربية) وطلاب الكليات العملية(كلية العلوم).

– توجد فروق بين متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب المستوى الأول بالجامعة وطلاب المستوى الأخير بالجامعة.

***أهداف الدراسة:**

- إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر مستقبلي الخدمة من الطلاب في التخصصات المختلفة.
- معرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي بفرع جامعة أم القرى بالطائف من وجهة نظر الطلاب.

الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير على الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلميهم.

تكونت عينة الدراسة من (210) طلاب من طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف بالمستوى الأول والمستوى الأخير. واستخدمت في الدراسة الحالية قائمة الكفاءات المهنية والمشتملة على (6) كفاءات رئيسة و(75) كفاءة فرعية (من

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إعداد الباحث). وباستخدام (كا^2) واختبار (ت) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي (الشخصية، والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتعزيز).
- توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي.
- توجد فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفاءات موضع الدراسة فلم توجد فيها فروق بين نوعي الكليات.
- لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير بالجامعة في درجة تفضيل الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي.

❖ **الدراسة الثالثة: تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس** [1]

وقد قام بها الباحثين **إحسان محمود الحلبي ومريم عبد القادر سلامة** سنة **2005** بالسعودية و تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

-ما معايير الجودة الشاملة للتعليم الجامعي ؟

-ما الأهمية النسبية لمعايير الجودة الشاملة من وجهة نظر هيئة التدريس ؟

-ما هي الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس بالجامعة ؟

[1] www.kau.edu.sa/dvworkshop/ppt/DVWorkshop-Tue9.1.7.p/*03/03/2010*

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ما البرنامج المقترح لتنمية الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي ؟

-ما مدى استفادة عضو هيئة التدريس من التصور المقترح لتنمية الكفايات اللازمة له ؟

***أهداف الدراسة:**

- إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة للتعليم الجامعي .
- التعرف على الأهمية النسبية للمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- إعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظام الاعتماد الأكاديمي.
- اقتراح برنامج لتنمية الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس.
- تجربة وحدة من البرنامج وقياس أثرها على نمو الكفايات الخاصة بها لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز (شطر الطالبات).

***أدوات الدراسة:** أعدت الباحثتان الأدوات التالية:

- استبانة قائمة معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي و تضم أحد عشر محورا (اللوائح ، الأهداف، التجهيزات، الإدارة ، البرامج ، أعضاء هيئة التدريس ، الطلاب المكتبة ، القبول ، الخريجين ، والتمويل) يتضمن كل محور عدداً من المعايير الفرعية.
- استمارة تحليل عمل عضو هيئة التدريس.
- بطاقة ملاحظة أداء عضو هيئة التدريس لمهارات العرض الفعال.

*** حدود الدراسة:** اقتصرت الدراسة على الحدود التالية :

-عينة عشوائية بلغت (120) من أعضاء هيئة التدريس ذوات خبرة أقل من 5 سنوات بالكليات العلمية والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز – شطر الطالبات.

– اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد ورصد كفايات عضو هيئة التدريس والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج المقترح لتنمية الكفايات.

وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- الوقوف على أهداف التعليم الجامعي وتحديد أولوياتها وآليات تحقيقها في إطار من الشمولية والمرونة والتوجه المستقبلي.
- المراجعة المستمرة لمواد ونصوص اللوائح الجامعية لتتواءم مع المتغيرات والتحديات المحلية والعالمية.
- الاهتمام بإنشاء وتحديث المراكز العلمية والمهنية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- وضع آلية لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تبني برنامج دوري لتنمية كفايات عضو هيئة التدريس في المجالات المهنية و الشخصية والبحثية و الإرشادية و الكفايات الخاصة لخدمة المجتمع على أن يكون إلزامياً قبل الخدمة و أثناءها.
- تحديد مدة الاعتماد المهني لعضو هيئة التدريس ولتكن 5 سنوات يعاد بعدها التقويم لتجديد الاعتماد وتوفير بيئة تعليمية تسهم في تحقيق الاعتماد المهني والأكاديمي

***الدراسة الرابعة: معلم المستقبل خصائصه، مهاراته، كفاياته** [1]

وقد قام بها الباحث **سامح محافظة** سنة **2008** الأردن،وهدفت هذه الدراسة الكشف عن معلم المستقبل من حيث الخصائص والمهارات والكفايات اللازمة لإعداده ،ولتحقيق هذا الهدف طرحت الدراسة الأسئلة التالية:

1. ما الخصائص الواجب توافرها في معلم المستقبل؟
2. ما المهارات والكفايات التي يحتاجها معلم المستقبل؟
3. ما الإجراءات اللازمة لتحسين نوعية معلم المستقبل؟

[1] www.kau.edu.sa/dvworkshop/ppt/DVWorkshop-Tue9.1.7.p/*03/03/2010*

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

كشفت نتائج الدراسة أن أهم الخصائص الواجب توافرها في معلم المستقبل هي: المعرفة الجيدة بمحتوى موضوع التخصص، والدراسة الجيدة بخصائص المتعلمين وقدراتهم ونفسياتهم، ومهارة عالية في أساليب التدريس والتقييم، وقدرة عالية على التفاعل مع التلاميذ، والاستعداد للتنمية المهنية المستدامة، وإجادة استخدام الحاسوب وتقنيات التعليم المختلفة. أما في مجال الكفايات فكشفت نتائج الدراسة أن الكفايات الضرورية للمعلم هي: الإعداد النظري والعملي ضروري للمعلم، وكذلك الالتزام بقواعد المهنة الأخلاقية ، والاستعداد لخدمة المجتمع المحلي والتواصل معه، والقدرة على إجراء البحوث العلمية. أما الإجراءات الضرورية لتحسين نوعية المعلم فهي: تمهين التعليم، ووضع معايير جيدة لاختيار المعلمين .

3.توظيف وتقويم الدراسات السابقة:

كانت جميع الدراسات السابقة التي أوردناها في بحثنا هذا بمثابة مصباح أنار لنا طريقنا لتحديد إشكاليتنا بكل دقة، و كذا بناء بنود الاستمارة حيث نجد أن:

- دراسة الطالبة صالح بوشارب حول "التكوين الجامعي بين الأهداف و الواقع" و دراسة الباحث بشير معمرية حول "مؤشرات واقع التدريس و البحث الجامعيين" أفادتنا جنبا إلى جنب مع نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها لتأكيد الافتراض الذي وضعناه مسبقا أن الأستاذ الجامعي غير مكون بيداغوجيا، حيث كانت نتائج هاتين الدراستين مدعمة لهذا الافتراض، كونهما توصلا إلى أن الأستاذ الجامعي الجزائري يعاني من مشاكل بيداغوجية كثيرة سواء في المجال البيداغوجي أو العلمي أو المهني، و هذا ما يمكن إرجاعه أنه لا يوجد تكوين أصلا في هذه المجالات للأستاذ الجامعي.
- دراسة الباحث خير الله عصار حول "دراسة تحليلية نقدية لطرق التدريس في العلوم الاجتماعية في الجامعة الجزائرية" و دراسة الباحث إبراهيم الماحي حول "خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركه طلابه دراسة ميدانية" و دراسة الباحثان محمود الناقة و فايز مراد حول "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس" ودراسة إبراهيم الحكمي حول "الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي "، كانت هذه الدراسات مساعدة كثيرا في

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

بناء بنود محور كفاءات الأستاذ الجامعي الضرورية في المجالات البيداغوجية، العلمية والشخصية و هذا من خلال نتائج و توصيات هذه الدراسات الثلاث .

- دراسة الباحث حبيب تلوين حول "التكوين الأولي للمعلمين مقاربة نقدية و معطيات ميدانية"و دراسة سامح محافظة حول" معلم المستقبل خصائصه مهاراته كفاياته"و دراسة إحسان محمود الحلبي ومريم سلامة حول" تنمية الكفايات لأعضاء هيئة التدريس" ، أفادتنا هذه الدراسات في بناء بنود محور الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي وهذا بالاستفادة من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات .
- الكثير من الدراسات أجريت في بيئات مختلفة كالأردن،السعودية مما يشير الأهمية الاهتمام الزائد للبلدان العربية بهذا الميدان أي تكوين الأستاذ الجامعي .
- كشفت الدراسات على أنه يوجد شبه إجماع على أهمية الكفاءات التدريسية و حاجة الأستاذ الجامعي إلى الإعداد والتدريب.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي

1- متطلبات الأستاذ الجامعي.

2- سمات الأستاذ الجامعي.

3- مهام الأستاذ الجامعي.

4- العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي .

5- تقويم أداء الأستاذ الجامعي.

6- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي الجزائري.

7- القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الجزائري.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إن الأستاذ الجامعي هو حجر الزاوية في العملية التكوينية لأنه القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة، ومسؤولا عن السير الحسن للعملية التربوية والبيداغوجية في الجامعة، فبالإضافة إلى ذلك فهو يقوم بمهام عديدة كالتدريس الإشراف على مذكرات التخرج، ونجده رجل إداري، ومن أجل أداء كل هذه المهام على الأستاذ أن يتحلى بصفات وكفاءات تجعله يرقى عن كل الصراعات في وقت تداخلت فيه مفاهيم الحرية الشخصية بمفاهيم الحرية الأكاديمية، فعليه أن يعمل في إطار القيم النبيلة التي تجعل منه القدوة والنموذج الأمثل للطلاب، وهذه الكفاءات تجعله قادرا على إحداث التطور لمصلحة الجامعة والطلاب وخدمة المجتمع.

1- متطلبات الأستاذ الجامعي:

لقيام الأستاذ الجامعي بكل وظائفه و مهامه يجب أن تتوفر الحاجيات فهو يحتاج إلى:

- **القانون الأساسي: Statut** و الذي يتضمن مجموعة حقوق و واجبات الأساتذة المطلوب تحديدها تبعا للسياسة العامة للجامعة، قواعد أدبية، سياسات اجتماعية، استعمال وتوزيع التجهيزات، العطل...

تنفيذ هذه الواجبات و الحقوق عن طريق قوانين و عادة ما تنجم مشاكل عند التعسف في تطبيقها أو عدم تكيفها مع المعطيات الخاصة بالجامعة.

- **الترقية و الأجر:** يرى **كور كنوف** أن ترسيم و ترقية الأساتذة الجامعيين لا يجب أن يقاما على معايير البحوث العلمية فقط، و لكن على الأداء البيداغوجي أيضا.

و يقول **زسولر** "لكي يكون نظام الترقية فعالا يجب أن تكون إمكانيات الترقية والإجراءات ذات مدلول و أن تقام على تقييم موضوعي لأعمال الأساتذة ،و على التحليل الواقعي للمهمة المنجزة من طرف الأستاذ، و يجب تجنب الترقية التي تستند على حرية اختبار الذين يملكون سلطة القرار".

* و في التحليل الذي قدمته **منظمة اليونسكو** و الذي تناول بعض الملاحظات السلبية في ترقية الأستاذ الجامعي لاحظت أن:

- في الواقع يحكم فقط على نشاطات الأستاذ الجامعي في البحث العلمي و لا ينظر إلى ميدان التعليم.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- عدة إحصائيات بينت تعطيل ترقية الأستاذ عموما مقارنة بالقطاع الخاص.
- تفاوت كبير فيما يخص الامتيازات المالية و الاجتماعية مقارنة بالقطاع الصناعي.
-اتجاه معظم الأساتذة في عدد كبير من البلدان إلى هجرة أوطانهم بسبب معاناتهم من المشاكل الضخمة.

❖ **الحرية:** هي الامتياز المفتوح للأساتذة لتحديد توجيه بحوثهم، الرضا على الأنظمة التشريعية، اختيار الطرق لنقل المعارف و التي تظهر لهم أكثر ملاءمة.

❖ و في دراسة قام بها **كروس Cross E** حول الصورة التي يكونها الأستاذ الجامعي لمؤسسته، فلاحظ أن الترتيب الذي سجل كان كالآتي:

- حرية الفرد و استقلالية الجامعة.
- نفوذ الجامعة.
- نوعية التعليم العالي.
- ضمان الثقة.
- متابعة التطور.
- تكوين علماء.
- البحث الأساسي.
- مشاركة الطلبة في الحكم بالجامعة.
- تهذيب أذواق الطلبة.

فالأهمية هنا أعطيت للحرية والاستقلالية أي من الجوانب التي يحتاج إليها الأستاذ الجامعي.

❖ **الظروف و التجهيزات:**هي التي تمكن الأستاذ الجامعي من نجاح مهمته، و هي جميع الخدمات التي تضمن مكاتب، قاعات التدريس، سكرتارية، مصلحة إدارية و تقنية، مؤسسة منظمة حسب احتياجات التكوين للطلبة، التسيير الجيد للخدمات الضرورية للأساتذة و الذي يؤدي إلى أحسن نوعية في البيداغوجيا، تنظيم اتصالات دائمة بين الأساتذة والمسؤولين الإداريين

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

، فهذه الوسائل و الأجهزة أساسية لتسيير هيئة التدريس و هياكل المشاركة و تسهيل الاتصالات.

يساهم كل من القانون الأساسي و الاستقرار في العمل ضمان ترقية و مستقبل مهني زاهر و امتيازات مادية، كذا توفير ظروف عمل حسنة في تطوير و تحسين التعليم العالي لفائدة و تقدم المجتمع و كذا البحث العلمي (دليلة معارشة، 2007، ص ص 107، 108)(32).

2-سمات الأستاذ الجامعي:

يقع عبء تحقيق الدور الأكاديمي على الأستاذ الجامعي، لذا فيجب أن تتوفر فيه سمات وخصائص ليحقق هذا الدور، و يكون قدوة للأجيال الناشئة و من هنا سنحاول التطرق إلى أهم السمات التي يجب أن يتسم بها الأستاذ في النقاط التالية:

❖ **أن يكون قدوة علمية:**

- فهذه ضرورية كونه معلما أستاذا، و ضرورة كونه متخصصا في حقل من حقول العلم، و تخصص من تخصصاته الدقيقة.

- فهو يعمل على تنميته و تطويره في تكامل مع العلوم و المعارف الأخرى، فهو قدوة في أنه لا يبذل جهدا و لا يطور مجالا إلا إذا تأكد أن هذا نافع لطلابه، و مجتمعه ولإنسانيته في حاضرها و مستقبلها.

- و هو قدوة في توظيف علمه و استخدامه الاستخدام الأمثل في إنتاج الأفكار الجديدة، وفي إنتاج الأشياء الجديدة المفيدة، و هو قدوة في منهجيته العلمية، التي تعتمد على رؤية واضحة لطبيعة العلم الذي يعمل فيه و لطبيعة علاقاته، و ارتباطاته بالعلوم الأخرى.

❖ **أن يكون قدوة فكرية:**

- يجب على الأستاذ أن لا يعالج كل حالة على حدى، إنما يرجع الفروع إلى الأصول ويعالج القضايا من خلال إطار مرجعي شامل و متماسك.

- يجب على الأستاذ أن يكون إنسان مثقف أي يدرك الأسلوب الكلي لحياة المجتمع العربي و يدرك مدى استقامة هذا الأسلوب.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

– و على هذا فالأستاذ الجامعي الذي ليس له رؤية، لا يعد مثقفا و إن كان عالما في مجال تخصصه أو حائزا للجوائز الدولية في مجال تخصصه أو حاصلا على شهادات عالمية علمية، و ألقاب أكاديمية من جامعات عالمية شهيرة.

إن الأستاذ الجامعي المهادن أو المترف أو المتردد أو الصامت أو المنعزل لا يعد مثقفا ولا يعد أستاذا جامعيا جيدا، لأنه لابد أن يتسم بفكره و علمه و نشاطه.

❖ **أن يكون قدوة اجتماعية:**

فالقدوة الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي تتطلب منه أن يربي طلابه على المسؤولية الاجتماعية بعناصرها الثلاث: الاهتمام، الفهم و المشاركة، على اعتبار أنها عناصر متكاملة، فالاهتمام بالمجتمع يحرك الإنسان إلى فهمه، و الاهتمام و الفهم معا يؤديان إلى المشاركة الإيجابية و بناء المستقبل.

❖ **أن يكون قدوة نفسية:**

إن المعلم الجامعي مربي، و التربية عملية تهدف إلى إيصال المربي إلى درجة كماله الإنساني، و هذه العملية علمية و نفسية و فنية، و المعلم الجامعي لابد أن يعد بالشكل الذي يحفظ له توازنه الإنساني، و توازنه النفسي، لأنه بدون ذلك يستحيل أن يكون قدوة نفسية لطلابه.

❖ **أن يكون قدوة تربوية:**

– و هذا يعني أن يكون قادرا على تعليم المتعلم طريق التعلم المستمر و التعلم طوال الحياة، ومساعدته على تحقيق ذلك عن طريق السيطرة على مهارات التعليم الذاتي والبحث عن المعلومات في مصادرها، و على تحليل و تفسير المعلومات، و إعادة صياغتها واستخدامها بطريقة مفيدة لابتكار أفكار و أشياء جديدة.

– و الأستاذ الجامعي الذي يمثل القدوة التربوية لابد أن يكون واعيا بدور الجامعة و التعليم العالي، من حيث الفلسفة و التنظيم و الإدارة، كما يجب على الأستاذ أن يكون مدركا لأهم مبادئ مهنة التعليم و التقدير لها باعتبارها مهنة تربية الإنسان.

و باختصار، لابد أن يكون قادرا على إعداد الشباب للمستقبل في ضوء التغيرات المستقبلية المجهولة في معظمها، و هذا يتطلب كما قلنا أن يكون الأستاذ الجامعي قيادة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

علمية و فكرية و اجتماعية و تربوية (علي أحمد مدكور، 2000، ص ص 71، 76)(18).

وقد قام **عبد الرحمن العيسوي** بتصنيف هذه السمات إلى فئات كان أكثرها السمات الشخصية، ثم يليها السمات المهنية، ثم السمات الاجتماعية و أخيرا السمات العلمية.

*** و من أكثر السمات الشخصية:**

- قوة الشخصية و الشجاعة
- حسن المظهر
- حسن الأخلاق و التمسك بالفضيلة، الصدق و الأمانة، و محبوب من قبل الطلاب
- تقبل النقد، الحزم، هدوء الأعصاب

*** السمات المهنية:**

- جودة المحاضرة
- السماح بالمناقشة، مراعاة الفروق الفردية
- احترام مواعيد العمل
- تقبل أخطاء الطلاب، الإخلاص في العمل، تشجيع الطلاب المتفوقين

*** السمات الاجتماعية:**

- التفاعل الاجتماعي الإنساني مع الطلاب
- التفاؤل و خلق جو المرح
- حسن معاملة الطلاب
- المساواة بين الطلاب و حل مشاكلهم

*** السمات العلمية:**

- إتقان المادة العلمية
- سعة الثقافة(دليلة معارشة، 2007، ص 102)(32).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وأعد **الغامدي** (2003) دراسة بعنوان " خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية " استخدم فيها المنهج الوصفي مع التفسير والتحليل والمقارنة، بهدف التعرف على خصائص هذا العضو الأكاديمية، والمهنية، والشخصية، والاجتماعية، وما إذا كانت هذه الخصائص المفضلة تختلف باختلاف متغيرات الدراسة، وبعد توزيع الاستبانه على عينة الدراسة من الطلبة في خمس كليات مختلفة، وتحليل استجاباتهم، أظهرت النتائج أن من أبرز الخصائص الأكاديمية المفضلة في عضو هيئة التدريس: القدرة على توصيل المادة العلمية للطلبة، والإعداد الجيد للمحاضرات، والإحاطة بالمادة ومتابعة المستجد فيها.

أما الخصائص الأخلاقية: فكان أبرزها الالتزام الصارم بأخلاقيات مهنة التعليم، واحترام مواعيد الدرس، وحسن معاملة الطلبة،

وفي الخصائص الشخصية:برز المحافظة على سرية المعلومات الشخصية للطلبة، والتمسك بالقيم الأخلاقية، والإخلاص في العمل، والقدوة الحسنة.

وكان من أبرز الخصائص الاجتماعية: التمسك بثقافة المجتمع وهويته الإسلامية، والعلاقة الجيدة مع زملاء المهنة، وإدراك أهمية التربية في بناء المجتمع .

و في دراسة أجراها **يعقوب** بعنوان " الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي" (من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيئة المملكة العربية السعودية)"

استخدم فيها استبانة طورها لغرض الدراسة، ووزعها على عينة الدراسة من طلبة الكلية المذكورة،حيث كان من أهم الكفايات المهنية بحسب نتائج الدراسة: سعة الاطلاع على العلم والمعرفة في مجالات متعددة، والتمكن من المادة وأساليب تدريسها، وربط المادة العلمية بواقع الحياة. أما الكفايات في البعد الشخصي فبرز منها: أهمية الصوت العالي المسموع، فالنظافة وحسن المظهر، فالوجه البشوش، فالتوازن في الردود الانفعالية،

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فالنظام والحزم في القرارات ثم الالتزام بالعادات والتقاليد السائدة في البلد[1].

* و توصلت لجنة من أساتذة الجامعات و رجال الإدارة إلى تحديد الصفات و الخصائص الرئيسية التي يتميز بها عضو هيئة التدريس و هي:

- أن يكون متحمسا للعمل
- أن يضع أهدافا عالية لآدائه تثير تحديه
- أن يضع أهدافا عالية لطلابه تثير تحديهم
- أن يكون ملتزما بالتربية كمهنة
- أن يظهر اتجاها إيجابيا عن قدرة الطلاب على التعلم
- أن يكون سلوكه منسقا مع المستويات المهنية
- أن يرى الطلاب كأفراد و هم يعملون في إطار أوسع خارج قاعة الدرس
- أن يعامل طلابه باحترام
- أن يكون متاحا لطلابه عندما يردون مقابلته
- أن ينصت باهتمام لما يقوله الطلاب
- أن يستجيب لاحتياجات الطلاب
- أن يقدم للطلاب تصحيحا فوريا لمعلوماتهم من خلال التغذية المرتدة Feed-Back
- أن يكون عادلا في تقويم الطلاب
- أن يعرض أفكاره بوضوح
- أن يحترم المواهب العقلية المتباينة
- أن يخلق الجو الذي يساعد على التعلم(أحمد شبشوب،2009)(44)
- أن يعمل بالتعاون مع زملاءه
- أن يكون على معرفة جيدة بعمله

[1]http://www.damasuniv.shern.net/faculties/edu/images/stories/news/t/1.doc/03/05/2010.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- أن يضمن المواد العلمية الجديدة في عمله
- أن يوفر المجال لاحترام وجهات نظر مختلفة
- أن يؤدي عمله بطريقة جيدة الإعداد و منظمة
- أن يكون على معرفة جيدة بالأساليب التي يتعلم بها الطلاب
- أن يقدم لطلابه بدائل مختلفة للتعلم
- أن يستثير حب الاستطلاع الفكري لدى طلابه
- أن يشجع طلابه على التفكير المستقل و يتيح لهم فرصة العمل التعاوني
- أن يشجع طلابه على أن يكونوا مستمعين و محللين أو تحليليين

(دليلة معارشة، 2007، ص ص 102، 103)(32).

3-مهام الأستاذ الجامعي:

يرى **كربونتي Carpentier.A** بأن هناك ثلاث وظائف للأستاذ الجامعي هي البحث، التعليم ، التنظيم، وهي تكمل بعضها البعض وبالضرورة المترابطة، أما **روسولر** فيرى أن الأستاذ الجامعي يقوم بالمهام التالية:

- المهمة الأولى: يجب أن تكون وتبقى للتعليم الذي سبق البحث وإجراءات المجالس النشر وكل النشاطات المهنية مهما كانت.
- المهمة الثانية: ترتبط بالأولى وهي تحضير الوسائل البيداغوجية.
- المهمة الثالثة: البحث سواء تعلق الأمر بالبحث البيداغوجي أو البحث الأساسي أو البحث التطبيقي، والبحث ذاته يسمح للأستاذ بالقيام بالنشاطات الثلاثة، النشاطات الأخرى التي تتمثل في النشاط الإداري والعلاقات الخارجية والمسؤولية في مؤسسات أخرى (دليلة معارشة، 2007، ص 107)(32).

وفي هذا الإطار يرى **كوركنوف Kourganoff.V** أن " من الواجب على كل أستاذ في التعليم العالي أن يكون باحثا قبل كل شيء ملما بالبحث، هو الوحيد القادر على كشف الطالب ذي الميول للإكتشافات "ويرى كوركنوف أيضا " أن كل باحث ملزم بأن تكون لديه مجموعة طلبة ويشارك ولو بقليل في عملية التدريس، لأن التدريس يفرض على

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الباحث توسيع معارفه، والباحث الذي يدرس يتعرض حتما للإطلاع على النقائص وبعض المشاكل وإلى طرح أسئلة مهمة والتي تنشط بحوثه".

أما **بيرو Biraud.A** فهو يعاكس رأي كوركنوف ويلاحظ أن "معظم الأساتذة الباحثين يعتبرون وظيفتهم كباحثين جذابة، مهمة، بينما التدريس ذو أهمية ضعيفة، ممل، ارتجالي، دون منفعة، ففكرة التدريس صغرت إلى فكرة كسب العيش للباحث الفخور، أي التدريس يساهم في توفير الوسائل لمتابعة أعمال بحثه "وهناك ملاحظات قام بها **Bendiner.R** في الولايات المتحدة الأمريكية حيث يقول " ظهرت نخبة من الأساتذة الجامعيين منشغلة تماما بالعمل في وكالات حكومية، في التصنيع للقطاع الخاص والمؤسسات الخاصة، إضافة إلى أبحاثها الشخصية، فلا نجد أبدا هؤلاء الأساتذة في قاعة التدريس، ولهم تسمية خاصة أساتذة غير مدرسين .No teacher.

أما **ريمون** فيؤكد على أهمية البقاء في التدريس ويقول " إذا تولى الأستاذ الجامعي رئاسة جامعة أو معهد، لا بد أن يستمر في التدريس خلال مدة توليه الإدارة، فمن الضروري أن يبقى أستاذا فنفوذه المعنوي تجاه زملائه يفرض ذلك، كما يرجى أن يستمر في إنتاجه العلمي وتوجيه البحوث، فكلمته تبقى دائما مسموعة في المجالس العلمية لكونه أستاذ وباحث مثلهم " (زوليخة طوطاوي، 1993، ص20)(38).

ويرى **أريولا** بأن المهام التدريسية تتضمن ثلاثة أبعاد عامة:

1. الخبرة المتعلقة بالتمكن من محتوى المادة العلمية.
2. مهارات توصيل المعلومات (طرق التدريس).
3. مهارات إعداد وتصميم المادة التعليمية.

في عرض المواقف التعليمية يقترح **لوريلارد** بأن على أي مدرس أن يقوم بالأنشطة التالية: تنشيط الدافعية –إخبار المتعلم بالأهداف – توجيه الانتباه – تحفيز التذكر – تزويد المتعلم بالإرشاد والتوجيه – زيادة القدرة على الاحتفاظ والتذكر – تسهيل انتقال التعلم – تشجيع الطلاب على زيادة الأداء وتوفير التغذية الراجعة.

ومنه فالمهام الرئيسية هي كالتالي:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ **الإعداد لتدريس المقرر:**

إن الخطوة الأولى للإعداد لتدريس المقرر هو الوقوف على أهداف المقرر وتوصيفه ومن منطلق هذه الأهداف والتوصيف، يستطيع الأستاذ أن يختار مادته العلمية التي يدرسها للطلاب وأسلوب تدريسها.

❖ **مواجهة الطلاب:**

إن أول خطوة للأستاذ عند مواجهة الطلاب في قاعة المحاضرات لأول مرة أن يعرفهم بنفسه، ومن الأمور التي يحبها الطلاب في الأستاذ أن يكون موضوعيا وعادلا معهم، ومن الخطوات الهامة في الإعداد لتدريس المقرر الجامعي: اختيار الأساليب والطرق التي يتم بها تدريسه، فبعض الأجزاء قد يكون من الأفضل تدريسها عن طريق المحاضرة وأجزاء أخرى عن طريق المناقشة وقد يرى أنه من الضروري الاشتراك مع الطلاب ومواجهتهم بطبيعة المقرر ليتمكنوا من اختيار الطريقة المناسبة التي تتوافى معهم.

❖ **استثارة دافعية الطلاب للتعلم:**

تنظيم العمل بطريقة توضح للطلاب تكامل وشمول الجزئيات الفرعية أو المرحلية.

تطالب منظمة اليونسكو في تصريحاتها الأستاذ الجامعي بالمهمة السامية المتمثلة في الالتزام الكامل في المجال الوطني وكذا المجال الدولي لتقدم العلوم.

و يمكن تلخيص أهم المهام التعليمية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الوطن العربي في ضوء القضايا و الاتجاهات المعاصرة فيما يلي:

- أن يخطط لتدريس المقررات التي يقوم بتدريسها.
- يقوم بتعليم الطلاب باستخدام طرق متعددة منها: المحاضرة و المناقشة و الحوار وورش العمل و العصف الذهني و ذلك في سياقها المعاصر.
- يقدم أمثلة تطبيقية لما يتناوله في مادة علمية، و يدير مناقشاته مع طلابه بطريقة تؤكد وحدة المعرفة و عدم يقينيتها.
- يحدد التعليمات للمساعدين و الفنيين (أو يقوم بنفسه في حالات معينة) بالإعداد للدروس العلمية و العروض التوضيحية و الوسائط التعليمية المطلوبة.
- يجيد اختيار واستخدام و تقويم استخدام وسائل التعلم ذات الصلة بموضوع الدراسة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- يشرف أو يشارك في الإشراف على كل أو بعض الأنشطة التعليمية بالكلية.
- يضع خطة لتقويم أداء الطلاب في المواد التي يقوم بتعليمها، و أن يقوم بتنفيذها بكفاءة.
- يساعد الطلاب على العمل في جماعات، و يساعدهم على التخطيط من أجل إنجاز العمل على أكمل وجه.
- يعلم طلابه التثقيف الذاتي المتواصل، و يستخدم في ذلك أحدث الوسائل التكنولوجية المتاحة (مثل الانترنت).
- التدريس و إلقاء المحاضرات و القيام بالتدريبات العملية.
- الاشتراك في المجالس و اللجان الجامعية.
- الإشراف على بحوث الطلاب و على تقريرهم و مشروعاتهم و نشاطاتهم العلمية والاجتماعية.
- ممارسة الإرشاد الأكاديمي.
- القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث و التوجيه و الإدارة و الاحتفاظ بالمستوى الرفيع بمكانته الجامعية.
- القيام بأي عمل ينهض بالجامعة و يدفع بها إلى التقدم.
- إعداد التقارير التي تطلب منه خاصة التقرير السنوي عن النشاط خلال العام.
- توجيه الطلاب علميا و خلقيا.
- التمسك بالتقاليد و القيم الجامعية الأصلية وبثها في نفوس الطلاب.
- الإسهام في حركة تنمية المجتمع و تطويره، و بناء علاقة إيجابية بينه و بين الجامعة.
- مواكبة الدراسة و الجديد في مجال التخصص.
- الالتزام بساعات الدوام.
- وضع المخطط الدراسي المناسب للمقرر الذي يدرسه.
- حفظ النظام داخل قاعة التدريس.
- القيام خارج الجامعة بالمهمات العلمية و الثقافية التي يكلف بها من الجامعة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- الإشراف على المختبرات و المكتبات و تزويدها.
- الإسهام في الأنشطة العلمية و المهنية الوطنية و الدولية.
- العمل في المراكز و المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للجامعة.
- عدم إعطاء دروس خصوصية بمقابل و بدون مقابل.
- تنمية الشخصية العلمية للطلاب و رفع مستواهم العلمي و الفكري.
- تقوية روح الإخاء الأكاديمي بين الزملاء في الأقسام المختلفة.
- أداء الواجبات الإدارية التي يكلف بها في الجامعة.
- المشاركة في التأليف و الترجمة و النشر سواء داخل الجامعة أو خارجها.
- عدم التحدث باسم الجامعة باستثناء ما يخول له من سلطة في هذا الشأن.
- الاتصاف بالأمانة العلمية.
- الالتزام بأنظمة الجامعة و لوائحها.
- الالتزام بالقيم و مبادئ الأخلاق الفاضلة السائدة في المجتمع

(دليلة معارشة، 2007، ص ص 140، 105)(32).

و عموما فإن الأستاذ الجامعي الجزائري وحسب المشرع الجزائري تتمثل مهامه فيما يلي:

- يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعيا قدره تسع ساعات.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية للمقياس و تضم المحاضر و المطبق و المفروض أن تجتمع أسبوعيا للتنسيق فيما بينها، و كذلك مراقبة الامتحانات و التأكد من حسن سيرها.
- تصحيح نسخ الامتحانات و المشاركة في أشغال المداولات.
- تحضير الدروس و تحديدها و تأطير الرسالات و الأطروحات من الدرجة الأولى والثانية من الدراسات العليا.
- المشاركة في الدراسات و الأبحاث في حل مشكلات تطرحها التنمية
- تنشيط و إثراء أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- إنجاز كل دراسة و خبرة مرتبطة باختصاصه.
- المساهمة في إ طار الهياكل المتخصصة في ضبط الأدوات التربوية و العلمية التي لها علاقة بمجال إختصاصه.
- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية أو في مؤسسة أخرى تابعة للدولة التي يرتبط موضوعها بمجال تخصصه (فضيل دليلو و آخرون، 2001، ص 92)(20).

4-العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي:

❖ **ما يحدث من تغييرات في المناهج الدراسية:**

نظرا للتطور و التقدم المعرفي و التكنولوجي في المعارف فإنه سرعان ما تشكل اللجان المتخصصة لتبدأ مراحل التصميم و التخطيط و البناء للمنهج من جديد من أجل التوصل إلى صورة جديدة للمنهج مع مقتضيات أو مبررات التغيير.

و في هذه الحالة نجد الأستاذ ربما قد اعتاد على تنفيذ المنهج السابق لعدة سنوات، وهذا يعني أن الأستاذ في ظل المنهج الجديد يحتاج إلى دراسة شاملة له بكل أبعاده قبل تطبيق المنهج الجديد، فقد يتطلب هذا الأخير نوعا جديدا من الوسائل التعليمية أو الأشكال جديدة من النشاط المدرسي ، و منه لا يمكن القول أن الأستاذ الجامعي يستطيع أن ينفذ المنهج الجديد بجدارة و اقتدار، إذ أنه قد لا يملك كفاءات خاصة يتطلبها المنهج الجديد.

و مهما يكن من أمر تطوير المناهج أو تحديثها فإن الأستاذ يعمل في إطار ديناميكي ليتم بالتغير المستمر، و لذلك فهو مطالب دائما أن يكون عند مستوى ذلك التغيير.

❖ **ما يتوقعه المجتمع:**

يتوقع المجتمع من الأستاذ و المنهج المدرسي أن يحققا آماله و تطلعاته في أبنائه، فالأستاذ الجامعي مطالب بتحقيق كل تلك الآمال بإنشاء كل فرد على نحو شامل و متكامل في كل الجوانب: اجتماعيا، ثقافيا، علميا و مهنيا...

❖ **متطلبات المؤسسات الاجتماعية:**

هناك نوع من الضغوط المفروضة من طرف بعض المؤسسات الاجتماعية على نظام التعليم العالي (التكوين الجامعي)، فيجد الأستاذ باعتباره المكوّن و منفذ العملية التعليمية نفسه مطالبا بتلبية حاجيات هذه المؤسسات الاجتماعية و اختيار صيغ المناهج التي تتوافر

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

معها، إذ أن الضغوط التي تفرضها طبيعة العمل في تلك المؤسسات تعني أن يكون المعلم واعيا تعليمها و تنميتها، و قد كرست جهود برامج التنمية المهنية لتزويد الأستاذ بالكفايات اللازمة عند مستوى المسؤولية، و صعوبة اختيار محتوى التعليم هي أحد أكبر الصعوبات التي تواجه الأستاذ في هذا الإطار.

❖ **المتعلم (الطالب):**

يعتبر هذا الأخير متغيرا هاما ضمن العملية التعليمية لذلك فهو يشكل عاملا مؤثرا جدا في مستوى أداء الأستاذ في مهنته، الطالب بطبيعته و خصائصه يمثل أساسا جوهريا يستند إليه في عمليات المنهج على المستوى التخطيطي و التنفيذي.

إن الأستاذ في أدائه للعملية يتأثر بطبيعة المتعلم و خصائصه إذ أن هذا المتعلم جاء من بيئة لها خصائص معينة كما أنه ربي على نحو أو آخر، و من خلال ذلك اكتسب العديد من المعارف و تكونت لديه مفاهيم عديدة (قد يكون بعضها صحيحا و البعض الآخر خاطئا)، كما قد يكون لديه إطارا من الاتجاهات و القيم، إضافة إلى عدد من المهارات و العادات و غير ذلك من مكونات سلوكه الاجتماعي، كما يمكن أن يحمل هذا المتعلم بعض المشكلات قد تكون نفسية، اجتماعية، اقتصادية ... لذا فهنا نجد الأستاذ بأن يدرس هذا كله و يخطط لهذا كله من المواقف التعليمية المختلفة، و كذا ما يجري من تفاعلات و استجابات، أي أن المعلم أو الأستاذ الجامعي و إن كان يعمل في إطار سلطات إشرافية عديد إلا أنه يخضع بصورة مباشرة إلى حكم طلابه عليه فالمتعلم هو أصلح من يحكم على المعلم.

❖ **السلطات الإشرافية:**

هناك سلطات إشرافية تعمل على نحو كامل مع الأستاذ لتسيير مهمته، و هي في هذا الشأن معنية بالعديد من المسائل الإدارية و الفنية، و التي بدونها لا يستطيع الأستاذ ممارسة أدواره بكفاءة عالية، لذلك نجد أن هاته السلطات تمثل قيادة تربوية بالنسبة للأستاذ، و هي تعد عامل مؤثر على مدى كفاءة الأستاذ في أدائه المهني.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ **الإمكانيات المتاحة:**

يختلف مستوى أداء الأستاذ في عمليات المنهج التنفيذية تبعا لمدى الإمكانيات المتاحة فضلا عن أن الفلسفة الكامنة وراء كل منهج تعني إمكانيات معينة، لذا فالأستاذ حينما يكون بصدد تنفيذ المنهج يحتاج إلى إمكانيات معينة و بقدر توافر تلك الإمكانيات، و بقدر تمكنه من كفايات استخدامها يتحدد مستوى أدائه و بالتالي نوعية عائد التعليم و كمه.

❖ **نظام التقويم القائم:**

في هذا تكون المهارة هي هدف التعليم وليس المادة التعليمية، لذا يجب علي الأستاذ الجامعي أن يخضع لهذا المبدأ ويسعى في تنفيذه للمناهج إلى الوفاء بتلك المتطلبات ومساعدة المعلم على اكتساب ما تقتضيه الامتحانات من جوانب تعلم مختلفة.

إضافة إلى بعض العوامل الشخصية(الاتجاه نحو المهنة– القدرة على تحول المسؤولية.....) (دليلة معارشة، 2007 ص ص 109، 110) (32).

5–تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

1.أداء الأستاذ الجامعي: الأستاذ الجامعي مطالب بالقيام بالتدريس و البحث، فأداؤه مرتبط بالمجهود الذي يقدمه في كلتا المهمتين أو في المهمات الأخرى كالإدارة. و تحديد مجهود الأستاذ الجامعي و كذا تقييم هذا الأداء صعب جدا، فقد نتعرض هنا لسؤالين هما:

- ما هي المعايير أو المؤشرات التي نعتمد عليها في تقييم الأستاذ الجامعي ؟
- و من الذي سيقوم بتقييمـــــه ؟

يرى **داوود Dawoud** أن مجهود الأستاذ قد يلاحظ في:

- عدد ساعات التدريس و ساعات التحضير
- تجديد الدروس حسب التطور العلمي و التقني
- تحضير الوسائل البيداغوجية
- المنشورات و المطبوعات و البحوث
- نشاطات إضافية في مسؤوليات أخرى
- تقديم استشارات علمية سواء للطلبة أو خارج المؤسسة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

كما صنف بعض المعايير الصعبة الملاحظة و التي نتائجها طويلة المدى و تخص الجانب البيداغوجي للأستاذ في:

- القدرة على إيقاظ روح البحث و الاكتشاف لدى الطالب، و تشجيعه على العمل المستمر و حب الدراسة
- النوعية البيداغوجية و المكسب المعرفي.

نعلم أن في مختلف مستويات التعليم قبل المستوى الجامعي هناك مصلحة خاصة بتفتيش وتقييم أعمال الأستاذ و تحضير تقارير حول ذلك و هذا في مختلف الدول، لكن في التعليم العالي نجد أن الأساتذة في قمة الهرم،فمن الذي يقومهم ؟ (زوليخة طوطاوي، 1993، ص 21)(38).

2.تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

التقويم يشير إلى عملية اتخاذ القرارات على أساس من القياسات والملاحظات بهدف التطوير والتحسين، وتتطلب عملية التقويم في جوهرها ضرورة الحصول على بيانات ومعلومات عن أداء المعلم، و مقارنتها في ضوء معايير تحدد عليها مستويات مقبولة للأداء المرغوب فيه، ثم إصدار الحكم على نوعية الأداء و مستواه تمهيدا لاتخاذ القرار المناسب في جوانب العملية التعليمية و أخرى إرشادية لتوجيه الأستاذ مهنيا، و منها الإدارية المتعلقة بالترقية والمكافأة،و هناك عدة أساليب لتقويم أداء الأستاذ الجامعي نذكر منها:

❖ **تقويم الأستاذ لنفسه:**

يعتبر هذا النوع من التقويم أسلوبا متطورا هاما في النمو المهني المستمر لأستاذ الجامعة فمن خلاله يستطيع تقويم أسلوب عمله و طريقة أدائه وانعكاسها على الطالب، و أن يطور من هذا الأسلوب و أن يحسنه و أن يعمل على تطوير النواحي الإيجابية و تلافي النواحي السلبية (viviane de landsheere.gilbert.1989.p307)(91).

❖ **تقويم الأستاذ من قبل الزملاء:**

قد يرفض بعضهم هذا النوع من التقويم و قد يتعالى بحجة من يقوم من ؟ و الواقع أن الهدف منه هو العمل الجماعي المنظم الذي يقوم الأساتذة من خلاله بعضهم بعضا،

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فيستفيد الأساتذة المبتدئون من صاحب الخبرة الطويلة، و ينتفع من المتخصص غير المتخصص.

لأن البحث في تحسين أداء الأستاذ و رفع المردود المعرفي و التربوي و المهني لديهم كالبحث في أي قطاع من قطاعات المعرفة لا يرقى إلى المستوى المطلوب إلا إذا تحول الجهد الفردي إلى مستوى الجهد الجماعي المنظم.

و هذا النوع من التقويم يعتمد على عدة معايير للحكم إذا كان هذا الأستاذ فعالا أم العكس، ولقد لخصها **كوركنوف** في:

- اتساع المعارف للمادة المتخصص فيها الأستاذ.
- الانفتاح نحو الاتصال الخارجي و الإطلاع على كل ما هو جديد.
- المشاركة في الفرق البيداغوجية.
- فعالية تنظيم الدراسات.
- حجم المنشورات التعليمية و الإرشادية.
- الاهتمام بالمشاكل البيداغوجية.
- المعرفة العميقة بالموضوع المدروس (دليلة معارشة، 2007، ص 118) (32).

و يمكن إجراء هذا النوع من التقويم عن طريق لقاءات بيداغوجية دورية تتلى فيها تقارير الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة، و تحمل هذه التقارير قراءات نقدية شهرية أو ثلاثية أو سداسية أو سنوية للمقرر الدراسي، و تكون بمثابة المحطات التي يتدرب من خلالها الأساتذة على ضبط المشكلات و اقتراح الحلول و تبادل الخبرات و التنسيق فيما بينهم. و سيساهم هذا من دون شك، في معرفة أكثر عمق للمادة الدراسية فيبرز أهميتها ودورها و غايتها مما يساعد على التطوير المستمر للمناهج.

❖ **تقويم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة:**

إن المجتمع أو المؤسسة التي تؤدي للأستاذ مهمة معينة من حقها أن تشترط فيه المواصفات الضرورية للقيام بتلك المهمة، و المسؤولية هنا مسؤولية إدارية و علمية حيث ينبغي أن تكون هناك "شبه رقابة" أو "متابعة" أو سمها ما شئت، فيكلف الأستاذ بعد إنهاء المحاضرة أو بعد إنهاء محور من محاور المقرر بتقديم دروسه في شكل محاضرات

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

منظمة و مطبوعة تتولى اللجنة العلمية المؤهلة بفحصها، و بعد نقدها و إثرائها يكلف الأستاذ بتعديلها و تنقيحها ثانية، و قد تصبح بعد ذلك مطبوعة أو كتابا يستفيد منه الأستاذ ماديا و معنويا كما تستفيد منه المكتبة.

❖ **تقويم الأستاذ من قبل الطالب:**

الواقع أن تقويم الأستاذ لزميله أمر مرفوض عند الكثير من الأساتذة، فما بالنا بتقويمهم من قبل طلابهم، يشيع هذا التقويم في الجامعات الغربية لأن نتائجه جد إيجابية إما على مستوى الطالب أو على مستوى الأستاذ، و على الرغم مما يقال على مستوى الطالب الجامعي لغويا و معرفيا و منهجيا إلا أن فيهم من يمتلك حدسا يؤهله للتمييز الموضوعي بين المعلومات البالية القديمة و المعلومات الحديثة، و بين الطريقة المشوقة و المرغبة في التعلم و الطريقة المرهّبة التي تميت الذهن و تطمس الفكر.

و يجري هذا التقويم عادة عن طريق ملء الطالب لاستمارة تقدمها له الإدارة أو أستاذ المادة في السداسي أو في السنة [1]

إن تقويم الأستاذ من قبل الطالب يعتمد عل عدة معايير للحكم، و قد لخصها **كوركنوف** في:

- الاستعداد لتوفير الوقت اللازم للطلبـــة
- المثابرة و الصبر أمام مشاكل الطلبـــة
- القدرة على تقديم الموضوع بوضـــوح
- المهارة و الإنصاف في مراقبة المعارف
- سرعة الانجاز و الجد في التصحيـــح
- القدرة على خلق و دفـــع المناقشـــات
- اقتراح مواضيع للبحث (دليلة معارشة، 2007، ص 119)(32).

[1]. http://faculty fsu.edu.sa/nsari/documents/%08/…/29/12/2009.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

حيث يؤكد **ميلر** "أن الطلاب في وضع أفضل لمعرفة مدى وضوح المقرر، و حسن تنظيمه ومدى وضوح شرح المدرس، وسماحه باختلاف الآراء، و صبره واهتمامه بالطلاب، ويستطيعون مقارنته بالمدرسين الآخرين الذين قاموا بتدريسهم".

إن تقويم الطالب لأستاذه قد يكون فعالا مع الأخذ بعين الاعتبار بعض عوامل الانحياز مثل: صعوبة المقرر، التساهل في الدرجات، شعبية المدرس، عبئ العمل في المقرر، حجم الفصل، أسباب دراسة الطالب للمقرر، المعدل التراكمي للطالب.

3.أهداف تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

إن تقويم أداء الأستاذ الجامعي لابد و أن له أهداف، فالتقويم يشير إلى عملية اتخذ القرارات على أساس من القياسات و الملاحظات بهدف التطوير والتحسين، و تتطلب عملية التقويم في جوهرها ضرورة الحصول على بيانات و معلومات عن أداء المعلم، و مقارنتها في ضوء معايير تحدد عليها مستويات مقبولة للأداء المرغوب فيه، ثم إصدار حكم على نوعية الأداء و مستواه تمهيدا لاتخاذ القرار المناسب، و القرارات التربوية في هذا المجال عديدة منها:

*التعليمية التي تتعلق بمختلف جوانب العملية التعليمية.

*الإرشادية لتوجيه المعلم و إرشاده مهنيا.

*إدارية تتعلق بالترقية و المكافأة على إنجاز أو تطوير.

إن أهداف تقويم أداء الأستاذ و التي يجب أن نلتفت إليها في المؤسسات التعليمية تتحدد في:

- تنمية مهارات و معلومات الأستاذ المهنية لإمكان مساهمته بفعالية في عمليات التطوير المستقبلية و التحديث المستمر لمنظومة المنهج الدراسي.
- توفير معلومات أو بيانات تسهم في مكافأة الأداء المتميز أو الترقية إلى وظائف قيادية أو مهام تدريبية أو بعثات خارجية.
- توفير معلومات يمكن أن تؤدي إلى تعديل و تطوير مستويات الأستاذ و وضعيته في وظيفة أخرى أو إنهاء خدمته.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- تحسين نوعية التعليم المقدم للطلاب باعتبارهم أحد مكونات العملية التعليمية من خلال نوعية التغيرات المطلوبة من الأستاذ لإمكانية التطوير و التحسين المدرسي، سواء كانت في طرق التدريس أو بيئة التعلم أو مصادر التعلم.
- تشخيص الاحتياجات الفردية للأستاذ من خلال تحديد جوانب القوة و جوانب الضعف في الأداء التدريسي، و توفير التغذية الراجعة لكيفية توجيه الطلاب نحو التعليم الفاعل وهو ما يمكن اعتباره تقويما مرحليا و غالبا ما يتصف بالوصف أكثر منه حكما أو تقويما لأداء التدريس (دليلة معارشة، 2007، ص 121)(32).

6-الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي الجزائري:

إن الحرية شرطا أساسيا حتى تعمل المؤسسة الجامعية في أحسن الظروف و في أجواء تسمح بالإبداع و إبداء الرأي و طرح الأفكار بكل حرية و بعيدا عن كل الضغوطات سواء الداخلية منها أو الخارجية.

و بالإضافة إلى المهام الإدارية و التدريسية للأستاذ الجامعي، فهو بالدرجة الأولى باحث لأنه حسب جاسبرز الوحيد الذي له صلاحيات اختيار الموضوع وكيفية العمل فيه، فالحرية الأكاديمية تجسد استقلالية المؤسسة على مستوى الأشخاص.

فماذا عن الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي الجزائري ؟

لقد اهتمت اليونسكو بأهمية توفير الشروط الضرورية للأستاذ الجامعي ليلعب الدور المنوط به في تنمية المجتمع، لكن رغم هذا الاهتمام مازلنا نسجل بعض الصعوبات التي تقف في وجه تحقيق هذه الحرية في الكثير من الدول العربية، و الجزائر هي الأخرى لازلت تعرف العديد من العراقيل المرتبطة بالظروف المهنية الجامعية، فهؤلاء الأساتذة لا يمكنهم إظهار إمكانياتهم إلا إذا تمتعوا بالحرية الأكاديمية.

ففي الجزائر من الناحية التشريعية، الحقوق و الواجبات المتعلقة بالجامعة تندرج في الإطار الخاص للعمال المشاركين في هيئة التدريس و التعليم العالي، و المتمثلة في المرسوم 122/89 الصادرة في 18 جويلية 1989 ، "أن الجامعة كأي مؤسسة عمومية أخرى، فإن التشريعات تحدد الحقوق التالية: الأجور، العطل، التقاعد، الإضراب وغيرها"، لكن القانون لم يشر ولا مرة إلى الحرية الأكاديمية في بلادنا كما أن القانون التوجيهي

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

للتعليم العالي الصادر في أفريل 1999 يعرف الجامعة على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية التي تكرس الحرية الأكاديمية، لكن لم تتبع هذا القانون أي مراسيم تنفيذية لتطبيقه.

وفي دراسة ميدانية أجرتها **الكاهينة حماش** بجامعة الجزائر معتمدة على مؤشرات الحرية الأكاديمية التي وضعتها اليونسكو وجدت النتائج التالية:

بخصوص حرية التدريس، فحسب التوصية رقم **28** لليونسكو " فإن أستاذ التعليم العالي لديه الحق في التدريس دون أي تدخل مادام يحترم المبادئ المهنية المعروفة وأيضا يحترم مسؤوليته والمستوى الفكري مع احترام المعايير ومناهج التدريس ، فأي أستاذ جامعي لا يجب إرغامه على إعطاء معلومات تتعارض مع معارفه أو تصطدم مع تفكيره، أو تدريس مواد وبرامج تتعارض مع الثوابت الوطنية والعالمية، خاصة في مجال حقوق الإنسان، كما أن له الحق في إعداد برامج التدريس"، وفي الدراسة الميدانية توصلت إلى أن حرية التدريس الممنوحة للأستاذ الجامعي الجزائري تتركز في مجال اختيار البرامج التدريسية ذلك أن هذه البرامج تكون متعلقة بالتخصص الأكاديمي للدراسات ما بعد التدرج، وذلك من خلال اللجان البيداغوجية، رغم أن هناك شبه إجماع حول تراجع دور هذه الأخيرة، ثم يأتي اختيار المواضيع المرتبطة بكل مقياس، لكن ليس لهم الحرية في إعطاء المعاملات لكل مقياس أو عدد الطلبة داخل القسم.

وبخصوص حرية إجراء البحوث ونشر النتائج البحثية: فتبعا لتوصية اليونسكو رقم **29** فإنه "من حق الأستاذ الجامعي القيام ببحوث علمية دون أي ضغوط بما أنها تتلاءم مع احترام القواعد المهنية والمبادئ العلمية الوطنية العالمية المعروفة فكريا وعلميا وأخلاقيا في ممارسة هذه البحوث، كما أن له الحق في نشر الخلاصات والنتائج التي قام بها أو شارك في إعدادها.

وعند إسقاط هذه الحقوق على الأستاذ الجامعي فإننا نجده يواجه العديد من الصعوبات في نشر بحوثه ومقالاته، فتمارس عليه رقابة سياسية خاصة في مرحلة التوجيه المخطط، ورغم الحرية الممنوحة له حاليا، إلا أنه يواجه صعوبات من نوع آخر

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

ومنها الحرية الاقتصادية لدور النشر وطابعها التجاري وتنوع الآراء والأفكار والإيديولوجيات التي تتبعها الجرائد والمجلات المختلفة.

أما عن حريات النشاطات خارج الجامعة فتبعا لتوصية اليونسكو رقم **30** فإنه "يحق للأستاذ الجامعي أن يقوم بأنشطة مهنية خارج الجامعة خاصة إذا كانت هذه الأنشطة تساهم في ترقية مهاراته المهنية أو تطبيق معارفه لحل مشكلات المجتمع، بشرط أن لا تؤثر على واجباته اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، وأيضا لا تتنافى مع قوانينها وقواعدها أو المبادئ والقوانين الوطنية.

وعن الأسباب التي تدفع الأستاذ الجزائري إلى النشاط خارج الجامعة فكان عدم كفاية طريقة معالجة المواضيع المطروحة، إضافة إلى الصعوبات المادية التي يعانيها هذا الأخير كالحصول على سكن وتلبية حاجاته الأسرية ثم يأتي عامل زيادة الخبرة بحيث يلجأ الأساتذة الجامعيون إلى العمل في مخابر البحث ومكاتب الدراسات لتحسين مستواهم الفكري.

وفي الأخير نستنتج أنه رغم الإشارة إلى الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي في القانون التوجيهي للتعليم العالي الصادر في أفريل 1999، الذي لم يتبعه قوانين مكملة لتنفيذه ورغم الحرية الممنوحة له في اختيار البرامج الدراسية واختيار المواضيع المتعلقة بمقياسه، إلا أنه لا زال يعاني من صعوبات كثيرة خاصة ما يخص نشر أبحاثه ونتائجها بسبب الظروف الاقتصادية لدور النشر، كما أن للصعوبات المادية التأثير على مردوده وعطائه العلمي والإبداعي (سليمة حفيظي، 2004، ص ص، 99، 100) (36).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

7-القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الجزائري:

إن الهدف من هذا المشروع هو تتويج كافة الإجراءات المتخذة من طرف الحكومة اتجاه قطاع التعليم العالي، ويحتوي على كل المعطيات الجديدة المناسبة للاستعمال العقلاني لعمال قطاع التكوين لتحقيق الأهداف التي رسمتها الخارطة الجامعية، لهذا فهو يشكل النواة التأسيسية لحياة مهنية جديدة للمدرسين (مربوحة نوار، 1998،ص 101)(41).

بناءا على المرسوم التنفيذي رقم 08-130 والمؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 ماي 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، تحدد مدونة أسلاك الأساتذة الباحثين كما يلي:

1- سلك المعيدين: و يبقى سلك المعيدين في طريق الزوال.

***المهام:** يكلف المعيد بما يأتي:

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6، حيث تحدد في هذه المادة الحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 ساعة دروس، ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية.
- تصحيح أوراق الإمتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الإمتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

2- سلك الأساتذة المساعدين: وهو يضم رتبتين

- رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب"
- رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

أ-**رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب":**

* **شروط التوظيف والترقية:** يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة.

- على أساس الشهادة الحائزون على دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق المسابقة على أساس، الحائزون على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

يجب أن تكون شهادة الماجستير محصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي 98-254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت 1998، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير قريب من الحسن" على الأقل"

- يرفق بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، المعيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

- يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم " ب" الأساتذة المساعدون المرسمون والمتربصون.

* **المهام:** يكلف الأستاذ المساعد قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية، حسب الحجم المساعي المنصوص عليه في المادة 6.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

ب- **رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".**

* **المهام:** يكلف الأستاذ المساعد قسم " أ" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- تحضير دروسه.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

*** شروط الترقية:**

يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم "ب" والذين يثبتون ثلاثة تسجيلات متتالية في الدكتوراة بناءا على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد ، بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة.
- المجلس العلمي للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

3- سلك الأساتذة المحاضرين: وهو يضمن رتبتين:

- رتبة الأستاذ محاضر قسم "ب".
- رتبة الأستاذ المحاضر قسم "أ".

أ- رتبة الأستاذ المحاضر قسم "ب"

*** المهام:** يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة6
- تحضير دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات .
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

– استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

* **شروط الترقية:** يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة.

– الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون والأساتذة المساعدون قسم "أ"، الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

ب– رتبة الأستاذ المحاضر قسم "أ"

* **المهام:**

– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة6.

– تحضير دروسه.

– ضمان إعداد المطبوعات والكتب و كل مستند بيداغوجي آخر.

– ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.

– المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.

– المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

– المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرنامج والمسارات.

– ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة و الأعمال التطبيقية.

– ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.

– ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.

– استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

* **شروط الترقية:** يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة .

– الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يثبتون تأهيلا جامعيا أو درجة معترف بمعادلتها.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

– الأساتذة المساعدون قسم "أ" والأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون، الحاصلون على دكتوراه دولة أو شهادة معترف بمعادلتها.

4– سلك الأساتذة:

* **المهام:** يكلف الأستاذ بما يأتي:

– ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة6.

– تحضير دروسه.

– ضمان إعداد المطبوعات والكتب زكل مستند بيداغوجي آخر.

– ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.

– المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.

– المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

– ضمان نشاطات التصور والخبرة البداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرنامج والمسارات.

– ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة و الأعمال التطبيقية.

– ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.

– استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

* **شروط الترقية:** يرقى إلى رتبة أستاذ بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية الأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي، تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك من الوزير المعني.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

5- سلك الأستاذ المميز:

تؤسس لجنة وطنية للتمييز تكلف بتقييم النشاطات و المنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعيين في درجة أستاذ مميز.

تعد اللجنة الوطنية للتمييز معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بهاو وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز، يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

- **شروط التعيين:** يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية:

- خمسة عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ.
- تأطير مذكرات الماجستير ورسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ.
- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

- **المهام:** زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يأتي:

- ضمان محاضرات وحلقات و ورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه.
- استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحهم وتوجيههم.
- المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم.
- ضمان مهام الدراسات و الاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي والبيداغوجي

يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

تطبيق للمادة 118 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006، يحدد تصنيف الرتب التابعة للأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول (07) .

الجدول(07): تصنيف الرتب التابعة للأسلاك الأساتذة الباحثين

الأستاذ	الرتب	التصنيف		
		الصنف		الرقم الاستدلالي الأدبي
أستاذ محاضـــــر	أستاذ محاضر قسم " أ "	خارج الصنف	قسم فرعي 7	1480
	أستاذ محاضر قسم " ب "		قسم فرعي 6	1280
أستاذ مساعـــــد	أستاذ مساعد قسم " أ "		قسم فرعي 4	1125
	أستاذ مساعد قسم "ب "		قسم فرعي 3	1055
			قسم فرعي 1	930
معيد	معيد	الصنف 13		578

الأحكام المطبقة على المناصب العليا:

تطبيقا للأحكام المادة 11 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو 2006، تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة للأسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- مسؤول فريق ميدان التكوين.
- مسؤول فريق شعبة التكوين.
- مسؤول فريق الإختصاص.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

*** تحديد المهام:**

*** مسؤول فريق ميدان التكوين:** يكلف بما يأتي:

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين.
- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين.
- إعداد مميزات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة.
- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة.
- تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس.
- السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله.
- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين.
- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج

*** مسؤول فريق شعبة التكوين:** يكلف بما يأتي:

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين.
- اقتراح قائمة الإختصاصات التي تكون الشعبة.
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة.
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول.
- وضع طريقة انجاز ومتابعة التربصات.
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجذوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

*** مسؤول فريق الاختصاص:** يكلف بما يأتي:

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص.
- السهر على انجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به.
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص.
- ترقية وتنشيط آليات الإدماج المهني للمتخرجين.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-إقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.

*** شروط التعيين:**

***مسؤول فريق ميدان التكوين :**

يعين لمدة 3 سنوات, قابلة للتجديد مرة واحدة, من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم "أ" بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير المعني, بناءا على اقتراح بقرار من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي .

*** مسؤول فريق شعبة التكوين :**

يعين لمدة 3 سنوات, قابلة للتجديد مرة واحدة, من بين الأساتذة المحاضرين قسمي "أ" "ب"، والأساتذة المساعدين قسم"أ"، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة

*** مسؤول فريق الإختصاص:**

يعين لمدة 3 سنوات, قابلة للتجديد مرة واحدة, من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" على الأقل، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

لما كان الأستاذ الجامعي في مؤسسات التعليم العالي من الأهمية فتلك الأدوار التي يقوم بها في الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة ،وأيضا في البحث العلمي الذي يساهم في تطوير المجتمع، فمن الضروري أن ينال من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الأدوار التي يقوم بها.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصل الثاني: التكوين الجامعي

أولا: التكوين الجامعي

1- أركان العملية التكوينية.

2-أسس التكوين الجامعي.

3-عناصر التكوين الجامعي.

4- العوامل اللازمة لتحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر من منظور الجودة الشاملة.

ثانيا: تكوين المكونين

1-مجالات تكوين الأستاذ الجامعي.

2-أساليب إعداد و تكوين الأستاذ الجامعي.

3-أهداف برنامج إعداد الأستاذ الجامعي.

4-تجارب بعض الجامعات في إعداد المدرسين الجامعيين.

5-الواقع الحالي لتكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.

6-أسباب هذه الوضعية لتكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.

7- حلول مشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إن الباحثين في التعليم العالي يعرفون الجامعة من خلال أساتذتها، فصارت قوة الجامعات اليوم تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء أساتذتها، فالأستاذ الجامعي ذي الكفاءات العالية يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية و الفنية للجامعة.

إن تكوين الأساتذة الجامعيين من ضروريات نجاح العملية التعليمية الجامعية وسيرها الحسن، و في هذا الفصل سنحاول التقرب أكثر من أهم العناصر ذات الصلة بموضوع لتكوين من خلال مجالات و أساليب تكوين للأستاذ الجامعي، وتجارب بعض الدول في هذا المجال و ذلك في إطار الاستفادة من هذه التجارب، مع رصد واقع تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري و التعرف على أهم الأسباب لهذا الواقع، و في الأخير اقتراح بعض الحلول لهذه المشاكل،وقبل هذا نتطرق إلى التكوين الجامعي عموما.

أولا:التكوين الجامعي

1- أركان العملية التكوينية:

حتى تقوم المؤسسة الجامعية بالوظائف التي أنشئت من أجلها ، فلابد لها من أطراف فاعلة و متفاعلة، تلك هي الأركان الرئيسية الثلاث في العملية التكوينية وهي: هيئة التدريس، الطلاب، الهيكل الإداري و التنظيمي، وأي تغيب لأحد هذه الأطراف معناه اختلال أركان هذه العملية، وبالتالي تراجع الجامعة عن الهدف الذي أسسها من أجله المجتمع.

1- هيئة التدريس:

تعتمد الجامعة على مجموعة من الباحثين و الدارسين، الذين لا يقتصرون على تلقين المعلومات الموجودة في الكتب للطلاب فحسب، بل يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام الآلة علمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، هو ذلك الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة ، فهو بذلك يتعرض حتما للاطلاع على النقائض و بعض المشاكل و إثارة أسئلة إثراء بحثه و تنشيطه.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و على العموم يحظى الأستاذ الجامعي إضافة لما سبق بالعديد من المزايا نذكر منها على سبيل المثال:

- ❖ أنه يحظى بمكانة اجتماعية عالية في مجتمعه.
- ❖ يتمتع بالحرية الأكاديمية بالنسبة لما يقوم بتدريسه.
- ❖ يتعامل أستاذ الجامعة مع طالب ناضج فكريا و عقليا، وتوجد العديد من القوانين و اللوائح التي تحدد و تنظم العلاقة بينهما، بعكس المدرس في التعليم قبل الجامعي.
- ❖ تتاح لأساتذة الجامعة فرص عديدة يستطيعون من خلالها تحسين مستواهم الاقتصادي و الاجتماعي كالإعارة إلى الخارج، أو العمل كاستشاريين في بعض الهيئات الحكومية و الخاصة، تأليف الكتب و المراجع الجامعية وغيرها.

و نظرا لهذه الامتيازات و غيرها فإن ذلك كان سببا في ارتفاع وتطور هيئة التدريس في بلادنا، وهي نتيجة طبيعية للتطور الكلي الهائل في إعداد الطلبة، إلا أن ذلك وازاه نسبة ضعيفة لفئة الأساتذة من ذوي التأهيل العالي المطلوب للإشراف و على مستوى ما بعد التدرج أي درجة أستاذ و أستاذ محاضر.

و من أجل أداء كل هذه المهام على الأستاذ أن يتمتع بصحة نفسية و مسؤولية أخلاقية، تجعله يرقى عن كل الصراعات في وقت قد تداخلت فيه مفاهيم الحرية الشخصية بمفاهيم الحرية الأكاديمية، عليه أن يعمل دائما في إطار القيم النبيلة و السامية التي تجعل منه القدوة و النموذج الأمثل لطلابه.

2- الطلاب:

الطالب الجامعي هو "شخص سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقيها العام و التقني إلى الجامعة، وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة، إذ أن للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم و ذوقه و يتماشى و ميله، إذ يعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية و الفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي،ويمثل عدديا الفئة الغالبة في المؤسسة الجامعية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فمن خلال التكوين الجامعي الذي يتلقاه خلال سنوات دراسته في الجامعة يتمكن هذا الأخير من تطوير قدراته و استعداداته الشخصية، وتنمية مهاراته بهدف التحصين بالمعرفة اللازمة في حياته العملية اللاحقة لحياته الجامعية.

و لعل أفضل السبل التعليمية التي توفر له ذلك هو أن يكون محور العملية التدريسية، فيتيح له الفرصة لاكتشاف المعرفة بنفسه عن طريق قيامه بأنشطة ذاتية موجهة في المواقف التعليمية.

إلا أن الطلاب أحيانا يتعرضون للفشل في دراستهم أو عدم القدرة على التكيف مع الوسط الجامعي الجديد، و ذلك لعدة أسباب منها:

- ❖ غياب التوعية التربوية حول أجواء وظروف الدراسة الجامعية في المراحل السابق لها.
- ❖ ضعف الجانب الإعلامي و التوجيهي في مسهل السنة الجامعية حول الفروع المتاحة للطالب، والاختصاصات التي يمكن أن يسجل بها.

لتجاوز هذه العقبات وجب المنظومة التعليمية لمختلف مراحلها و على رأسها الجامعة أن تعمل بطريقة ديناميكية مرنة ، بحيث لا يحدث إصلاح أو تغير في مرحلة إلا يرافقها إصلاح في كافة المراحل الأخرى، كما يجب احترام شخصية الطالب و اختياره لتخصصه الذي يرغب في دراسته، فهو في مرحلة عمرية تجعل من الاختبار جزء من شخصيته و ميزة تجعله مسؤولا في المراحل اللاحقة.

3-الهيكل الإداري و التنظيمي:

الجامعة هي تنظيم اجتماعي يسري عليها ما يسري على التنظيمات الاجتماعية الأخرى في المجتمع، لذا فإن تنظيما و هيكلا تحدد من خلاله المواقع التنظيمية الرئيسية داخلها و تحدد لشاغليها مهامهم و اختصاصهم و ترسم لهم علاقاتهم مع الآخرين.

فالهيكل التنظيمي لأي مؤسسة هو مجموعة القواعد و الأجهزة التي يتم بواسطتها تحقيق أهداف التنظيم، ويمكن اعتبار الجامعة إحدى هذه التنظيمات المعقدة نسبيا و ذات ثقافة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

تنظيمية و أسلوب إداري خاصين لهما آثار على فعالية تسييرها، ففي إطار هذا الهيكل الإداري و التنظيمي يتحدد المهام و الوظائف المنوطة بكل فرد في هذه المؤسسة من أبسط فرد إلى قمة هرم الهيكل العام (طلبة، أساتذة، عمال، إداريين،...)، وأي اختلال أو غموض في هذه المهام أو التقاعس و الحياد عنها من طرفهم، فإن ذلك ينعكس على سير العملية التكوينية ككل، و يعتبر نجاح المؤسسة الجامعية و العملية التكوينية بها مرهون بوجود إطارات إدارية متخصصة وهيكل تنظيمي مرن و أفراد واعية، بدون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري و التعليمي، اللذان يساهمان في تحسين المردود و رفع الإنتاجية في المؤسسة الجامعية، للمؤسسات المجتمعية.

ففي الدول الحديثة تسعى الجامعة لدعم جهازها التنظيمي بإداريين يتميزون بالخصائص التالية:

- ❖ الإلمام بشؤون التسيير و المعرفة بطبيعة العمل في المعاهد و الكليات خاصة ما تعلق بالجوانب المالية و التنظيمية.
- ❖ القدرة على معالجة المشاكل المادية التي يتعرض لها الطلاب و الأساتذة.
- ❖ تجديد الجهاز الإداري و تدريبه و إعطاءه مجالات للمبادرة.

أن يعمل الإداريون بالتعليم العالي وفق نظام يصلهم مباشرة بالأجهزة الأخرى المشتركة في العملية التكوينية(سليمة حفيظي،2004،ص ص91،98)(36).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2-أسس التكوين الجامعي:

يجمع المفكرون المهتمون بالجامعة على أن الهدف الشامل للتكوين بالجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها، وبالتالي قيمة المجتمع و خدمة المجتمع، فخدمة المجتمع و الارتقاء به حضاريا، و تقديم العلم أهم ما يهدف إليه التكوين الجامعي و ذلك بالاعتماد على الأسس التالية:

- **الشمول:** يتناول هذا الأساس مدى إحاطة الأهداف العامة للتكوين مجتمعة بكل المجالات التي يسعى التكوين في الجامعة إلى تحقيقها في مجال نمو الطالب و المجتمع، فعندما يتناول الهدف شخصية الطالب بأبعادها النفسية و المعرفية و الجسمية و الاجتماعية فلا بد من الإحاطة بهذه الأبعاد المختلفة مجتمعة.
- **التكامل:** يعني هذا الأساس مدى ترابط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض ، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع، فتطوير المواطنين لا يكون على حساب حاجات المجتمع، والآن يتم التركيز على ظواهر المجتمع بشكل يحرم المواطنين من ممارسة حقوقهم و حرمانهم منها.
- **الواقعية:** يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تكون مفرطة في المثالية الخالصة، وإنما تستند إلى الوقائع و تعتمد على المنهجية العلمية.
- **المستقبلية:** يتضمن الهدف دائما طموحا و توقعا مستقبليا و تطويرا للأحوال الراهنة و تجديدا و اعتناء بها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع.
- **القابلية للتطبيق:** يؤكد هذا المبدأ على ضرورة صياغة الأهداف العامة للتكوين الجامعي بشكل قابل الآن للتطبيق و يترجم إلى الواقع العلمي، ولا تبق هذه الأهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات الواقع وأن تتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع.

إن اعتبار المنظومة التعليمية و التكوينية كنظام مفتوح في علاقة مستمرة بالمحيط الخارجي يتطلب مراقبته باستمرار للتكيف معه، فهي تستطيع أن تسيطر على محيطها

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الداخلي و تتحكم فيه، لكن قدرتها على التأثير على محيطها الخارجي محدودة، لذلك يجب أن تبذل قصارى جهدها للاندماج معه، و التقليل من آثاره السلبية، وصحة المنظومة سواء كانت خدماتية أو إنتاجية مرتبطة بقدرتها على التكيف مع محيطها الخارجي.

لذلك يمكن اعتبار أن المنظومة التكوينية الناجحة ملزمة بتطوير و نشر المعلومات و الكفاءات الأساسية للتكيف مع محيطها الخارجي.

إلا أن متابعتها للمحيط الخارجي بصورة فعالة يتطلب القيام بخطوتين:

- ❖ تحديد أنواع المعلومات المطلوب جمعها و مصادر الحصول عليها.

- ❖ الاستخدام الفعال لهذه المعلومات في التحليل البيئي من خلال التعرف على مختلف المتغيرات و كيفية تأثيرها على عمل المنظومة التعليمية و التكوينية الحديثة على تحويل المعلومات إلى معارف و نشرها، بل يتجاوز ذلك إلى وضع تنظيم يساعد على تطوير طاقة مواردها البشرية و يشجع على تسييرها مستقبلا(دليلة معارشة، 2007، ص ص 196، 197)(32).

3-عناصر التكوين الجامعي:

إن تطور النظم الدراسية في الجامعة باستمرار من الأسس التي تساعدها على ما يواجهها من تحديات، وعليه فإن التطوير لا تقتصر على جانب من العملية التكوينية دون سواه، بل يشمل جميع مفاصل العملية التعليمية.

لذا سنحاول في هذا العنصر التعرض لعناصر العملية التكوينية، التي تتشكل من الأهداف التكوينية ، طرق التدريس، محتوى البرامج التعليمية و أخيرا تقويم العملية التكوينية، وذلك بشيء من التحليل لهذه العناصر ، وكل ذلك بغرض إطلاع الإنسان العادي أن غياب أحد هذه العناصر ، أو اختلال مكانتها في العملية التكوينية معناه فشل هذه الأخيرة في بلوغ الغايات النهائية للتكوين الجامعي ككل، وهو الإعداد الأمثل للإطارات التي سيوكل لهم مهام و أعباء العملية التنموية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

1- الأهداف التعليمية:

تعتبر الأهداف خطوة ضرورية و أولية في أي عملة تكوينية، بل هي الموجه الرئيسي لكل من المعلم و المتعلم، لذا فإن تحديدها بكل دقة ووضوح يمثل الأساس السليم لكل نشاط تعليمي هادف,و بناءا عليه فإن تحديد هذه الأهداف يستقي أهميتها من حيث أنها تساعد على:

- ❖ المساهمة في رفع الخطة التعليمية، التي من شأنها توفير الجهد و الوقت و المال و تجنب الاضطرابات الفكرية المعيقة لمسيرة التقدم الحضاري.
- ❖ اختيار الخبرات التعليمية المناسبة، أي الانتقاء بين خبرات الماضي و الحاضر الذي يخوضه الفرد في مواقفه الحياتية المتعددة.
- ❖ اختيار الأنشطة التعليمية و طرق التدريس المناسبة، و ذلك من أجل أن يتم تفاعل الفرد تفاعلا نشيطا ونقالا في العملية التعليمية.
- ❖ المساهمة في وضع تقويم سليم، حيث أنه قي ضوء الأهداف يتم التشخيص العلاجي أو الوقائي لجميع مراحل التعليم، إذ يهدف التقويم إلى الوقوف على مواطن الضعف لتحقيق الارتقاء وعلاجها أو تجنب الوقوع فيها ثانية وعليه فإن الأهداف التعليمية تمثل أهم عناصر العملية التكوينية ، كونه جميع العناصر الأخرى متوقفة عليها، حيث يتم اختيار المضامين البيداغوجية و الطرق التدريسية في ضوء الأهداف، كما يعمل التقويم على التحقق هذه الأهداف من عدمه، و تجدر الإشارة و التمييز بين المستويات المختلفة للأهداف التعليمية من العام إلى الخاص، إذ نقصد بالمستوى العام الغايات و المرامي و الأهداف العامة، أما المستوى الخاص فيشمل الأهداف الخاصة و الإجرائية.

أ- **المستوى العام:** و ينقسم إلى:

- ❖ **الغايات:** و هي تعبر عن فلسفة و قيم المجتمع، فالمنظومة التعليمية جزء لا يتجزأ من المجتمع، وكل مجتمع ينتظر منها أن تسعى إلى إيجاد نمط من المواطنين يتماشى و

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فلسفة ذلك المجتمع و أخلاقه و معتقداته، ونظامه السياسي و الاقتصادي وهو لا يأتي من خلال الأهداف المرسومة من طرفه.

❖ **المرامي:** و هي أقل عمومية من الغايات، إذ تعتبر الجانب التطبيقي لما حددته الغايات المعبرة عن سياسة الدولة ، لأنها تحدد مقاصد القطاع التعليمي، وتتميز المرامي في أغلب البلدان بنوع من التغيير و التطور، فمقررات التعليم وشروط القبول و الحصول على شهادة ما... تتغير من حين إلى آخر، وذلك لأنه غالبا ما تتعرض السياسة التعليمية لإصلاحات متتالية، حتى تتمكن تلك الدولة من مسايرة التطورات الداخلية و الخارجية.

ب- **المستوى الخاص:** و يشمل:

❖ **الأهداف الخاصة:** إذا كانت الأهداف العامة لا تتحقق إلا بمقرر أو جزء منه خلال فترة تكوينية محددة قد تكون فصلا أو سنة، فإن الأهداف الخاصة على درجة عالية من التحديد، بمعنى أن الأهداف الخاصة هي على مستوى المقاييس البيداغوجية التي يسهر المدرس على تحقيقها مع طلابه.

❖ **الأهداف الإجرائية:** وهي أكثر تدقيق من السابقة و غير قابلة للتأويل، تدل على السلوك الذي سيظهر عند المتعلم أثناء أو في درس معين، ولكي تكون هذه الصياغة عملية و أكثر إجرائية فإنها مرفقة بشروط الإنجاز و معايير القياس حتى تتم عملية التقويم.

أما الأهداف على المستوى الخاص و الإجرائية للمقاييس بالجامعة الجزائرية فهي:

-تزويد الطلبة بأكبر قدر من المعارف و المفاهيم و النظريات الخاصة بالمقاييس.

-تلقين الطالب أهم المداخل و الاتجاهات النظرية الكبرى.

-تكوين قاعدة نظرية لا بأس بها للطلبة بخصوص المقاييس.

و قد بلغت نسبة الأساتذة التي تهدف الوصول إلى هذه الأهداف إلى 79.24% حسب الدراسة السابقة الرابعة (التكوين الجامعي بين الأهداف و الواقع).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إلا أننا لا نجد الهدف الكافي لتكوين طلبة قادرين على ترجمة معارفهم النظرية إلى العملية في حياتهم المهنية، فتزويد الطلبة بقاعدة نظرية يوجب بعد ذلك القدرة على التحكم فيها من خلال الممارسة التطبيقية، حينها نقول أن أهداف المقياس قد تحققت.

2- طرق التدريس:

تعتبر الطرق التدريسية من المكونات الهامة في العملية التكوينية، تؤثر و تتأثر بباقي المكونات و العناصر، كما أنها تؤثر في شخصية الطالب و نفسيته، فمن أهم السمات الشخصية التي تساهم في تكوينها طرائق التدريس: قدرة الطالب على التحكم في عملية التعليم مقابلة الاعتماد على الأستاذ، الاستقلالية مقابل التبعية، الثقة في النفس مقابل عدم الثقة، روح المبادرة مقابل السلبية و الميل إلى الإبداع مقابل الميل إلى التقليد، فالصفات الأولى التي من شأنها تطوير قدرات الطالب و تشبع شخصيته بالطموح و الإرادة في اكتشاف و الاكتساب للمهارات التي تساعده في حياته العملية فيما بعد التخرج، على أداء أعماله ووظائفه على أحسن وجه.

3- محتوى البرامج التعليمية:

يعتبر علماء التربية و مفكروها أن محتوى البرامج التعليمية هو كل الخبرات تحقق النمو الشامل و المتكامل و الديناميكي المتطور للفرد، كالخبرات المعرفية و الانفعالية و النفس-حركية، ويوصف أيضا على أنه جملة المعارف و المهارات و الاتجاهات و القيم التي يتعلمها الفرد، هذه الجملة المتكاملة هي الرصيد الذي سيقيم في ضوئه الطالب الجامعي و بناءا على هذا التقييم يمكن الحكم على أهليته في اختراق المجالات الوظيفية و المهنية ، وسوق العمل عموما بجدارة و كفاءة.

و نحن في عصر يتسم بتنوع المواد التعليمية لم تبق الكتب المقررة الوحيدة التي توفر هذا الرصيد، بل أصبح في إمكان الأستاذ الاستعانة بأشياء عديدة كالقراءات المختلفة و المواد المبرمجة و الوسائل السمعية، البصرية، فتنوع المواد التعليمية يساهم بطريقة مباشرة و ايجابية في توسيع دائرة معارف كل من الطالب و الأستاذ ليفتح بينهما مجالا للمناقشة و إثراء الرصيد الثقافي و المعرفي لكليهما.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إلا أن الاختيار السليم لمحتوى هذه البرامج التعليمية و تحقيقه للأهداف التي وضع من أجلها، يجب أن تحكمه مجموعة من المعايير التي بتغييبها يحيد المحتوى عن الأهداف المسطرة، من هذه المعايير يمكن أن نذكر التالي:

- **أهداف المنهاج:** فالموضوعات و أوجه النشاط المكونة للمحتوى، لابد أن تعبر تعبيرا حقيقيا وصادقا عن أهداف المناهج، إذ يجب اختيار المادة في ضوء تحقيق الأهداف العامة و الخاصة.

- **العملية:** عند اختيار محتوى المناهج يجب اختيار المادة على أساس النواتج التي ثبت قيمتها العملية، وعلى أساس ارتباط هذا المحتوى بالحياة العامة للمتعلمين (القرب من الواقعة و الابتعاد عن المثالية).
- **الميول:** عند اختيار المحتوى ينبغي مراعاة ميول الطلبة، أي اختيار المادة العلمية ذات صلة مباشرة بهم، إضافة إلى العمل على تنمية هذه الميول بهدف دفعهم نحو الإنجاز و الإبداع.
- **مراحل النمو:** ينبغي أن يراعي في اختيار المحتوى المرحلة العمرية و خصائصها الجسمية و النفسية للطالب.
- **تنوع المحتوى:** يجب أن تكون المادة المقدمة منوعة بحيث تتفق مع ميول الطالب و استعداداته و إمكانياته.

فهل تتوفر هذه المعايير في البرامج التعليمية للجامعة الجزائرية؟

إن الإجابة عن هذا السؤال للأسف غير مشجع,فالبرامج التكوينية التي يكلف الأستاذ بتدريسها هي محددة من طرف اللجنة الوطنية للبيداغوجيا (CPN)، وهي عبارة عن مجموعة من الأساتذة يقدم كل منهم مجموعة من الاقتراحات يتم الاتفاق عليها من طرف الوزارة الوصية، لتقوم هذه الأخيرة بتحديد المحاور التي يدور حولها البرنامج، أما باقي التفصيلات فيترك لاجتهاد أستاذ المادة (المقياس) و خبرته في الميدان.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إلا أن مقياس الخبرة على الرغم من أهميته، إلا أنه غير كافي للوصول إلى تحديد البرامج التكوينية، فهو عامل خاضع لذاتية و أفكار و معتقدات الأستاذ الخاصة به، كما أن الاعتماد على هذا العامل لوحده يعتبر تغييب لأسس العملية التي ينبغي أن تعتمد في إعداد البرامج كونها الرصيد المعرفي الذي يعتزم هؤلاء الأساتذة إيصاله لطلابنا و إطارات المستقبل.

و جدير بالذكر هنا الإشارة إلى تلك الصلة الوثيقة بين الأهداف و المحتوى التعليمي إذ أن مخططي المناهج يختارون محتوى معين من المادة العلمية ليس لها علاقة بالحقيقة، وتحقيق ذلك لا يعني أنه سيتم بلوغ تلك الأهداف بصورة تلقائية بل يجب أن تتكامل كل عناصر المناهج لبلوغ الغايات النهائية للعملية التكوينية و التعليمية.

لكن الشيء المؤكد هو أن المحتوى يجب أن يكون في إطار محدد وهو الأهداف ولما كانت أهداف المنهاج تشتمل أو يجب أن تشتمل على عدة نواحي معرفية ووجدانية و نفسية و حركية ، فهذا يعني أن اختيار المحتوى في ضوء الأهداف يمكن من تحليل دقيق للمحتوى بحيث يتم التوصل إلى الحقائق و المعلومات و المفاهيم و الاتجاهات و المهارات و غيرها من أوجه التعلم و تسهل عملية التعديل أو الحذف أو الإضافة.

4- التقويم:

و هو آخر عناصر العملية التكوينية ، تمكن أهميته في أنه يعمل على تحسين و تطوير العملية التكوينية، سواء بالنسبة للطالب أو بالنسبة للأستاذ ، فهو يزود الأستاذ بمعلومات حول درجة تحقق الأهداف التعليمية و يساعد على اختيار الطرق و الوسائل المناسبة للتدريس، أما الطالب فيزوده بالتغذية الراجعة التي تساعده على عملية التعليم و التحصيل و الانجاز.

و عليه فإن التقويم لم يعد سلوكا يمارس من قبل المدرس يراد منه قياس مدى تحصيل الطالب و الحكم عليه بالنجاح أو الرسوب ، بل هو جزء من التكوين يمتد إلى تقويم الوسائل التعليمية و الطرق و الأنشطة و المحتويات ، وحتى وسائل التقويم ذاتها، و تعتبر الاختبارات الوسيلة الشائعة لتقويم الطلاب في جامعتنا، وهنا نميز بين الاختبارات الموضوعية و الاختبارات المقالية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ فالاختبارات الموضوعية: هي تلك التي تتطلب من الطلاب سوى اختبار إجابة صحيحة من بين اختبارات متعددة، وعليه فإنه من الممكن وضع عدد كبير من الأسئلة لتغطية المنهاج كله، إلا أن عيبها يمكن في أنها صعبة البناء و تحتاج لوقت طويل.
- ❖ أما الاختبارات المقالية: وهي تمنح للطالب فرصة التعبير بحرية عن أفكاره و معلوماته في شكل مقالة ، مستخدما التحليل و الاستنباط و عرض النتائج ، وتترك له هامشا من الإبداع في سرد إجابته.

لكن هذه الوسيلة أيضا هي موضع نقدر رغم استعمالها الواسع، وأهمها:

- ❖ عدم أخذ الظروف المتغيرة التي تطرأ على الطالب يوم الاختبار في الحسبان.
- ❖ عدم اتفاق المصححين وهم بمعزل عن بعضهم البعض على إعطاء نفس التقديرات للمقال الواحد، كما أن نفس المصحح لا يعطي نفس التقديرات للمقالات نفسها في وقتين مختلفين.
- ❖ و هناك من يضيف اعتبارات أخرى كنوع الخط طول المقال و إجهاد المصحح...الخ.

حيث توصلت الدراسة السابقة الرابعة (التكوين الجامعي بين الواقع و الأهداف) إلى أن هناك نسبة 92.45% من الأساتذة في الجامعة الجزائرية تعتمد أسلوب الامتحانات الكتابية لتقييم الطلبة.

كما توصلت أيضا إلى أن الهدف من اعتماد هذا المقياس في التقويم ليس قياس درجة استيعاب الطلبة للمعارف، أو مدى فهمهم للدروس الملقاة أو حتى لتقييم مستواهم، لكنه أصبح مجرد إجراء لتوزيع الدرجات و العلامات لتقييم الطلبة إلى ناجحين و راسبين، وتمتد السلبية في التقييم أنه بالإضافة إلى الامتحانات الفصلية هناك فرصة أخرى تمنح للطالب للنجاح وهي الامتحان الشامل و أيضا الامتحان الاستدراكي الذي يتم إجراءه في بداية السنة الأكاديمية الجديدة الجديدة، فضلا عن نقاط الإنقاذ و نقطة الإقصاء المقدرة بـــ20/05، ويعكس سياسة الجامعة في محاولتها لتوفير أكبر عدد من الأماكن البيداغوجية الجديدة للطلبة الجدد كل سنة، بدون الأخذ بعين الاعتبار المستوى الذي يتخرج به هذا

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الطالب، وهو تبرير كافي لعدم ثقة المدراء و أرباب العمل في المؤسسات لحملة الشهادات الجامعية.

فماذا ننتظر من خريج جامعة كان همه الرئيسي أثناء دراسته الجامعية الانتقال من سنة لأخرى مهما كانت الوسائل و الطرق و ليس الاستزادة بالعلم و المعرفة، شيء أفرغ الشهادة الجامعية من مضمونها الأساسي إلى مجرد شهادة يتسلمها هذا الخريج بعد انتهاء مدة تكوينه.

إن التقويم الصحيح لا يتعلق بنتائج الطالب فحسب، بل كما أشرنا في مواضع سابقة إلى تقويم الأهداف و المحتوى و الطرق التعليمية وحتى وسائل التقويم نفسها.

- ❖ فتقويم الأهداف يمكن من معرفة مواطن الخلل فيها، فتعدل في ضوء ذلك التقويم.
- ❖ أما تقويم المحتوى فيشمل المعارف و الأفكار المقدمة للطالب سواء من حيث القدم و الحداثة أو من حيث مواطن النقص و الضعف أو عدم الموائمة للمرحلة التعليمية أو مستوى الطلبة.
- ❖ و عن تقويم الطرف فإنه يمكن المحاضر من مراجعة الأساليب و الوسائل التي اعتمدها لإيصال معارفه و أفكاره لطلابه، ومدى تحكمه فيها حتى يستطيع تطويرها أو اختبار الأنجع في المراحل القادمة.

و أخيرا يشمل التقويم الأدوات و الأساليب المعتمدة في التقويم، من حيث دقة الأسئلة أو المعايير التي وضعها لتقويم طلبته(سليمة حفيظي،2004،ص ص78،90)36(36).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

4-العوامل اللازمة لتحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر من منظور الجودة الشاملة:

أكد **بيرنبوم** 1989 على تعدد تعريفات النوعية , وأبرز وجود ثلاثة أبعاد للنوعية في التعليم العالي يجب عدم التفريط بأي منها :

*البعد الأكاديمي: وهو تمسك المؤسسة بالمعايير والمستويات المهنية والبحثية الأكاديمية.

*البعد الاجتماعي: وهو تمسك المؤسسة بإرضاء حاجات القطاعات الهامة المكونة للمجتمع الذي توجد فيه وتخدمه.

*البعد الفردي : وهو تمسك مؤسسة التعليم العالي بالنمو الشخصي للطلبة من خلال التركيز على حاجاتهم المتنوعة .

ولكي تتحقق النوعية الجيدة في المنتجات والخدمات يجب أن تقوم المؤسسة (الجامعة, مثلاً) التي تزود الناس بالمنتجات والخدمات باتخاذ إجراءات متعددة تضمن اتصاف المنتج أو الخدمة بالنوعية الجيدة. وهذه الإجراءات الهادفة لتحقيق النوعية الجيدة تسمى ضمان النوعية **quality assurance**. إن النوعية مهما كانت الطريقة التي تعرف بها , عبارة عن خاصية **characteristic** , يمتلكها المنتج أو الخدمة بكمية قد تقل أو تكثر .

أما ضمان النوعية فهي عملية **process** موجهة نحو الحصول على هذه الخاصية. وهذه العملية تشمل كل الإجراءات المخططة والمنظمة التي من شأنها جعل الاحتمال كبيراً في أن المنتج أو الخدمة سيمتلك متطلبات محددة ومواصفات موضوعة مسبقاً .

وقد عرفت **Robinson** 1994 ضمان النوعية بأنها " مجموعة النشاطات التي تتخذها مؤسسة أو منظمة لضمان أن معايير محددة وضعت مسبقاً لمنتج ما أو خدمة ما يتم بالفعل الوصول إليها بانتظام **(consistently)** . وهدف هذه النشاطات هو تجنب وقوع عيوب في المنتجات أو الخدمات".

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

ويرتكز مفهوم ضمان النوعية على عمليات تنفيذية وأنظمة, ويتكون من ثلاثة عناصر رئيسة هي:

- ❖ وضع معايير للمنتج أو الخدمة، والمعيار هو عبارة تصف خاصية مطلوبة في المنتج أو الخدمة, وتستعمل كأساس لقياس مستوى الجودة. ومواصفات المنتج أو الخدمة قد تتضمن عدة معايير يراد الالتزام بها.
- ❖ تنفيذ الإنتاج أو تقديم الخدمة بحيث يتم الحصول على منتج أو خدمة وفق المعايير الموضوعة مسبقاً وبشكل منتظم.
- ❖ تكوين ثقة لدى الزبون أو مستعمل المنتجات والخدمات, نتيجة للعنصرين السابقين, في أن ما وعد به سيتحقق دائماً (أي كلما نفذ الإنتاج أو قدمت الخدمة). إن إدارة الجودة الشاملة هي منحنى تنظيمي (**Organizational Approach**) للإدارة والمراقبة يقوم على قيادة الإدارة العليا للمؤسسة للنشاطات المختلفة المتعلقة بالتحسين المستمر للنوعيـــــة (الجودة) , كما يقوم على إشراك جميع العاملين في المؤسسة في تلك النشاطات .وضمن هذا المفهوم تركز نشاطات الإدارة والمراقبة باستمرار على ضمان اتصاف المنتجات والخدمات بمستويات الجودة التي تلبي حاجات الزبائن وتحوز على رضاهم.ويمكـــن القـــــول أن إدارة الجـــودة الشـــاملة تراعـــي ما يلـــي بصفـــــة خاصـــة:
  - ❖ التركيز على إرضاء الزبائن (المنتفعين أو العملاء).
  - ❖ التفكير والتخطيط ووضع الأهداف المتوسطة والبعيدة.
  - ❖ إشراكَ جميع من لهم علاقة بالمؤسسة في العمليات الإنتاجية والخدمية وإعطاءهم الأهمية والمكانة والاحترام .
  - ❖ ضرورة تدريب العاملين وإعادة تدريبهم وإكسابهم مهارات جديدة ليؤدوا عملهم على أحسن وجه وضمن المستويات والمعايير النوعية المنشودة .
  - ❖ الالتزام بالتحسين المستمر (التزام استراتيجي ثابت من قبل جميع العاملين في المؤسسة بتأمين الجودة).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ الحيلولة دون حدوث المشاكل وعدم الانتظار إلى حين وقوعها،فركز مفهوم الإدارة الشاملة على التفكير والتخطيط والالتزام بإدماج جميع العاملين على رعاية النوعية كما ركز على تدريبهم واحترامهم ، ويشكل هذا المفهوم ارتقاء بأنظمة النوعية نحو المزيد من الفاعلية والدقة .

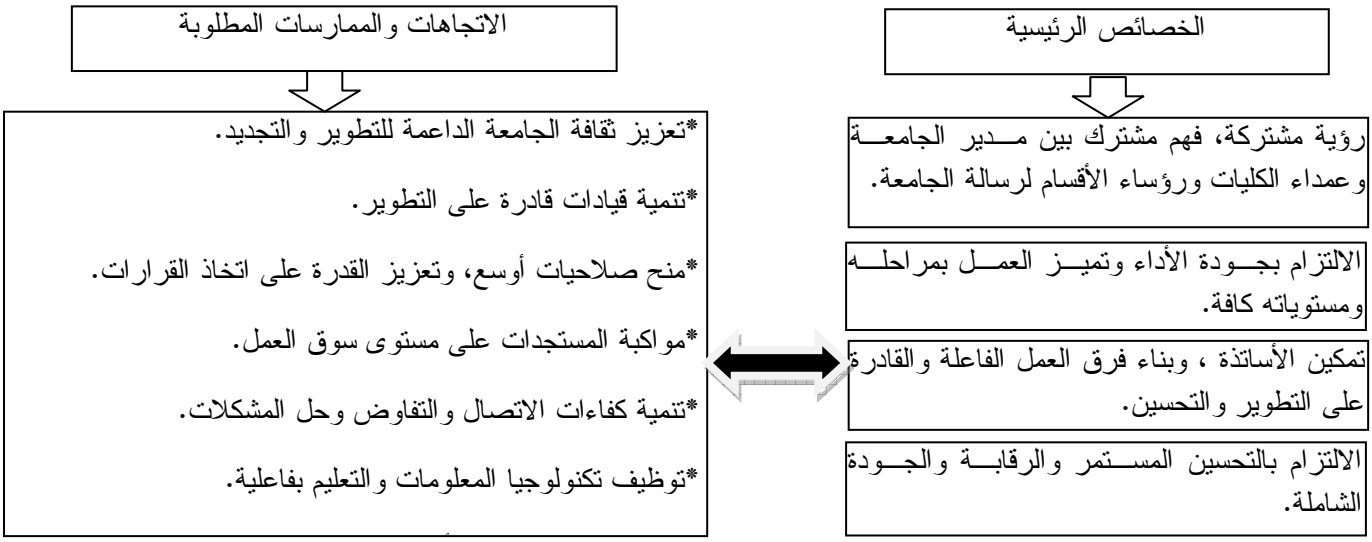
وهنا لابد من القول إن التوجه نحو تطبيق " إدارة الجودة الشاملة " يتطلب قبل كل شيء تغيراً في النظرة لطبيعة الإدارة وطبيعة التطوير والتغيير ومستلزماته، إن وراء إدارة الجودة الشاملة فلسفة تقوم على الإيمان العميق بالإدارة التشاركية والتخطيط العلمي المحكوم بالأهداف المتوسطة والبعيدة والتحسين المستمر للنوعية وصولاً إلى أفضل النتائج التي تقنع وترضي الزبائن ، وزبائن الجامعة هم أساساً الدارسون وأهلهم والوزارات والشركات والمؤسسات التي توظف الخريجين وتتأثر بأعمال الجامعة،ولتحدي هذا وجب الجامعة الجزائرية الأخذ بالعوامل اللازمة لتحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر من منظور الجودة الشاملة نذكر منها :

❖ **المحور الإداري:**

- إدارة حازمة وملتزمة برؤية ورسالة الجامعة.
- منظومة قيم مبنية على الإخلاص في العمل والشفافية والعدالة و تكافؤ الفرص.
- قيام الإدارة الجامعية بدور فعال في تطوير وظائف الجامعة.
- السعي في الإبداع والتميز.
- الأولوية في الخدمة للطلبة والعمل على تحقيق رغباتهم ،وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة.
- تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جميع الخدمات والنشاطات التي تقدمها الجامعة.
- اعتماد سياسة الإعلان في الصحف عن الحاجة لموظفين جدد، وإجراء التعيين على أساس الخبرة والكفاءة.
- تشجيع وتحفيز العاملين في الجامعة بهدف اكتشاف قدراتهم.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم (07):القدرات المطلوبة في القيادة الجامعية



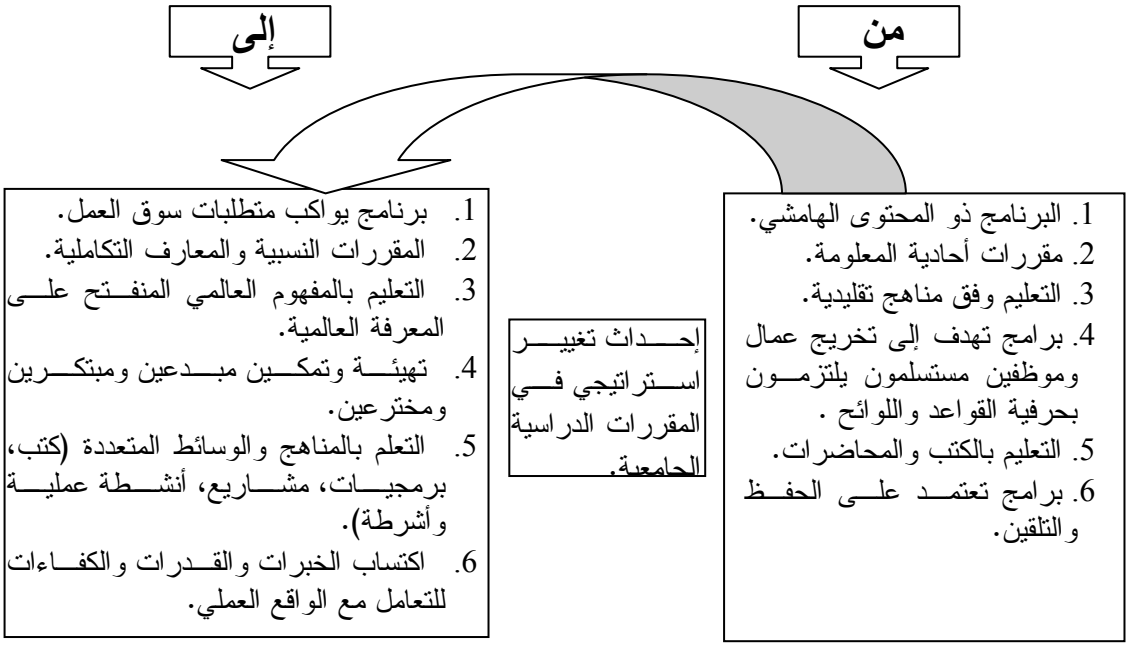
❖ **المحور الأكاديمي:**

- **البرامج الدراسية:**

- تحقيق المعايير العالمية للاعتماد العام والخاص.
- الحد من التوسع في التخصصات ذات المحتوى الهامشي.
- مراجعة الخطط الدراسية في جميع التخصصات وتطويرها واستحداث مقاييس جدد.
- تعزيز المقررات ذات المضامين المتعددة.
- التحول من المقررات أحادية المعلومة إلى المقررات البينية والمعارف التكاملية.
- الاعتماد على وسائط لتنمية المهارات.
- إدراج برامج وسلوكيات إدارة الإنتاج والخدمات في كل التخصصات.
- التركيز في تدريس المقاييس على تدريب الطلبة.
- تحديث وتطوير المختبرات العلمية لتضم أفضل الأجهزة والتجهيزات.
- إدخال المكوّن البحثي في مختلف المقاييس.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم(08):التحولات المطلوبة لجودة البرنامج الدراسي في الجامعة



❖ **الهيئة التدريسية:**

- تنظيم دورات مستمرة للأساتذة.
- تنظيم برامج لربط الأساتذة بقطاعات الإنتاج والخدمات ومجالات العمل التطبيقي.
- تنظيم دورات مستمرة للأساتذة لتزويدهم بالمعارف الجديدة.
- تنظيم فرص البحث المشترك بين الأقسام والكليات.
- تشجيع التدريس والتأليف المشترك.
- تطبيق نظام متكامل لتقييم الأساتذة.
- الدعوة إلى استخدام الوسائط المتعددة في التدريس.
- التأكيد على أهمية إجادة اللغات.
- حضور وإرسال هيئات التدريس إلى مؤتمرات الجودة في التعليم.
- تجهيز قاعات الدراسة، والتطوير التنظيمي لتحسين أدوار الأساتذة.
- تحسين بيئة التدريس والتعليم.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ **البحث العلمي:**

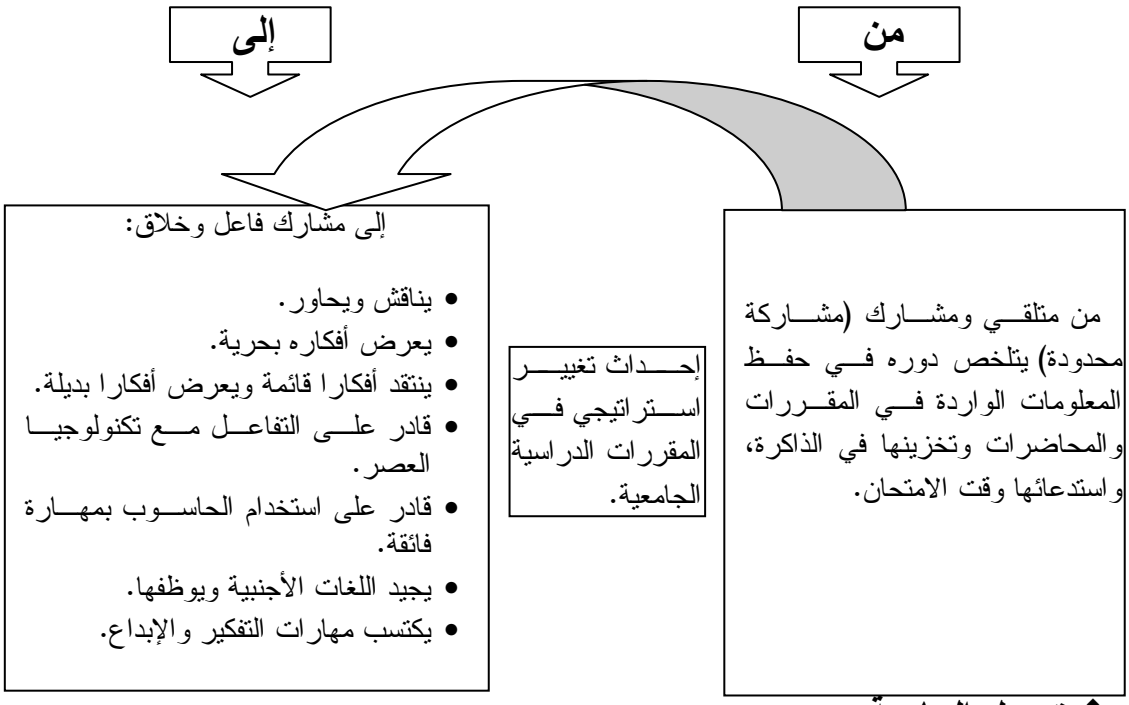
- مضاعفة الإنفاق على البحث العلمي.
- التركيز على المشاريع البحثية المتميزة.
- إجراء البحوث ذات العلاقة بحقل العمل.
- الاهتمام بالبحوث ذات الصفة التطبيقية.
- تأمين الموارد والدعم الضروري للباحثين داخل الجامعة.
- الاعتراف بالحريات الأكاديمية ولاسيما حرية البحث والنشر.
- تطوير آليات الاستفادة من الأبحاث.
- تعزيز نشر المعارف ونتائج البحوث في المجالات كافة.
- إعادة هندسة نظام والتمويل للبحث العلمي.

❖ **المحور الطلابي:**

- الاهتمام بالطلبة المتفوقين والمبدعين وزيادة مخصصات المنح لهم.
- إكساب الطلبة مهارات فنية وتقنية تسهل انخراطهم في سوق العمل بعد التخرج.
- زيادة مشاركة الطلبة في القرارات المتعلقة بشؤونهم.
- تطوير خدمات الإرشاد والتوجيه فيما يتعلق بالطلبة الذين يتركون الجامعة ثم يعودون إليها في سن متأخرة.
- تسهيل الحراك الأكاديمي للطلبة في الجامعات.
- تزويد الجامعة بالمرافق والهياكل البيداغوجية لتحسين مستوى معارف الطلبة.
- تعريف الطلبة برؤية ورسالة الجامعة وكلياتها وبرامجها ومرافقها وإرشادهم حول إجراءات التسجيل.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم (09):أدوار الطالب في الجامعة من منظور الجودة الشاملة



❖ **تمويل الجامعة:**

- إجراء تقييم للمدخلات الجامعية.
- تفعيل الاتفاقيات مع جامعات معروفة للحصول على منح للمتفوقين.
- مراجعة كيفية احتساب العبء التدريسي والإشراف على مشاريع التخرج والرسائل الجامعية.
- وضع أسس للحد من الإنفاق على المواد المستهلكة لغايات التدريس والبحث العلمي والأنشطة الإدارية والطلابية.
- الاستمرار في تطوير وتحديث جميع السياسات والعمليات المتعلقة بالعطاءات واللوازم والمستودعات.
- جرد الأجهزة العلمية الموجودة في مختبرات الجامعة.
- توسيع وتطوير عمل شعبة صيانة الآلات والأجهزة الدقيقة في وحدة الصيانة والتشغيل.
- تطوير الشراكة مع القطاع الخاص لتأمين تمويل إضافي للجامعة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- تشجيع الجامعة على طرح خدماتها التعليمية والبحثية للمستفيدين منها(صباح غربي،شوقي قاسمي،2008،ص ص68،73)(55).

ثانيا:تكوين المكونين

1- مجالات تكوين الأستاذ الجامعي:

يعرف **جون ديوي** أستاذ الجامعة بأنه " ذلك الذي يدرب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة " (سميحة يونس، 2006، ص38)(35).

ويتفق الباحثون أن هناك ثلاث مهام أو وظائف أساسية يؤديها الأستاذ الجامعي ، وأطلقوا عليها " التاج المثلث للأكاديمية " و هي :

- إثراء المعرفة و تنميتها (البحث العلمي).
- نقل المعرفة و المحافظة عليها (التدريس).
- الاستفادة من المعرفة (تنمية المجتمع و تطويره).

1. البحث العلمي:

و هو المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، ويعرف البحث العلمي على أنه" عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث)"(بشير بن عيشي، 2005، ص119)(47)، حيث نجد في اليابان أكثر من 90% من بحوث الماجستير تتجه نحو إيجاد حلول للمشاكل الصناعية التي تواجهها الشركات في اليابان (أحمد البستان، 2000، ص45)(64)، وتتضمن مهمة البحث العلمي ما يلي:

-التدريب على البحث العلمي و أساليبه، ويتحقق ذلك أثناء إعداد مذكرتي درجتي الماجستير والدكتوراه .

- التأليف في ميدان مناهج البحث.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

– الاستمرار في ممارسة البحث و الإنتاج العلمي و النشر العلمي في ميدان تخصصه العلمي.

– حضور حلقات البحث العلمي التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين و المشاركة في تنشيطها و مناقشتها .

– ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير و الدكتوراه .

– قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي و إعطائهم توجيهات و إرشادات في البحث.

– حضور الملتقيات العلمية و الوطنية و الدولية التي تنظم في ميدان تخصصه و المشاركة فيها بحثيا (بشير معمرية، 2007، ص 140)(6).

و بالمقابل نجد اهتمام دولة إسرائيل بالبحث العلمي كما و كيفا كبير، حيث ترصد له ميزانية كبيرة على مستوى الدولة 3,5% من مجمل الإنتاج القومي ، فما تنشره جامعة واحدة من جامعات إسرائيل من أبحاث علمية يفوق كل ما تنشره الجامعات العربية مجتمعة ، و لتأكيد أهمية البحث و تجويده تشترط لائحة الترقيات في الجامعات الإسرائيلية ضرورة أن يتقدم العضو بورقة تفيد عدد مرات تداول البحث الذي نشره و مكان تداوله والتعليقات التي ذكرت عن هذا البحث في مكان تداوله، ولهذا فإن أكبر بحوث الجامعيين في إسرائيل تنشر في دوريات أجنبية أو عالمية لها شهرتها العالمية ، و لم يكن غريبا أن اليهود و نسبتهم 0,2% من سكان المعمورة قد حصدوا 27% من جوائز نوبل مما يمثل رقما قياسيا تفوق طائفة قليلة ، فوراء هذا التفوق بالطبع سياسة وطنية تشجع البحث العلمي و توفر له متطلباته المادية و الفنية و البشرية (محمود قمبر، 2006، ص ص 145، 202)(27).

2. التدريس :

و يعرف التدريس على أنه" نظام من الأعمال مخطط له، يقصد به أن يؤدي إلى تعلم ونمو الطلبة في جوانبهم المختلفة وهذا النظام يشمل على مجموعة من الأنشطة الهادفة يقوم بها كل من المكون والمتكون" (الطاهر إبراهيمي، وسيلة بن عامر، 2008،ص ص149، 151)(45).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وهو المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، و أساس التدريس هو الاستعداد العلمي والنفسي له، و يتضمن التدريس ما يلي:

* التخطيط لإعداد الدروس و إلقائها سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج من حيث:

❖ تحديد الأهداف من التدريس .

❖ تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس .

❖ تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات...).

❖ تحديد الأنشطة (طرق التدريس، و سائل التدريس، ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب...) (صالح مفقودة، 2009)(54).

❖ تحديد أساليب التقويم (تمارين، أسئلة كتابية، أسئلة شفوية، أو أدائية ...).

❖ التحكم في سلوك الطلبة أثناء إلقاء الدرس.

* تأليف الكتب في التخصص الذي يدرس.

* تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه.

* العمل في اللجان البيداغوجية.

* إتقان اللغة التي يدرس بها.

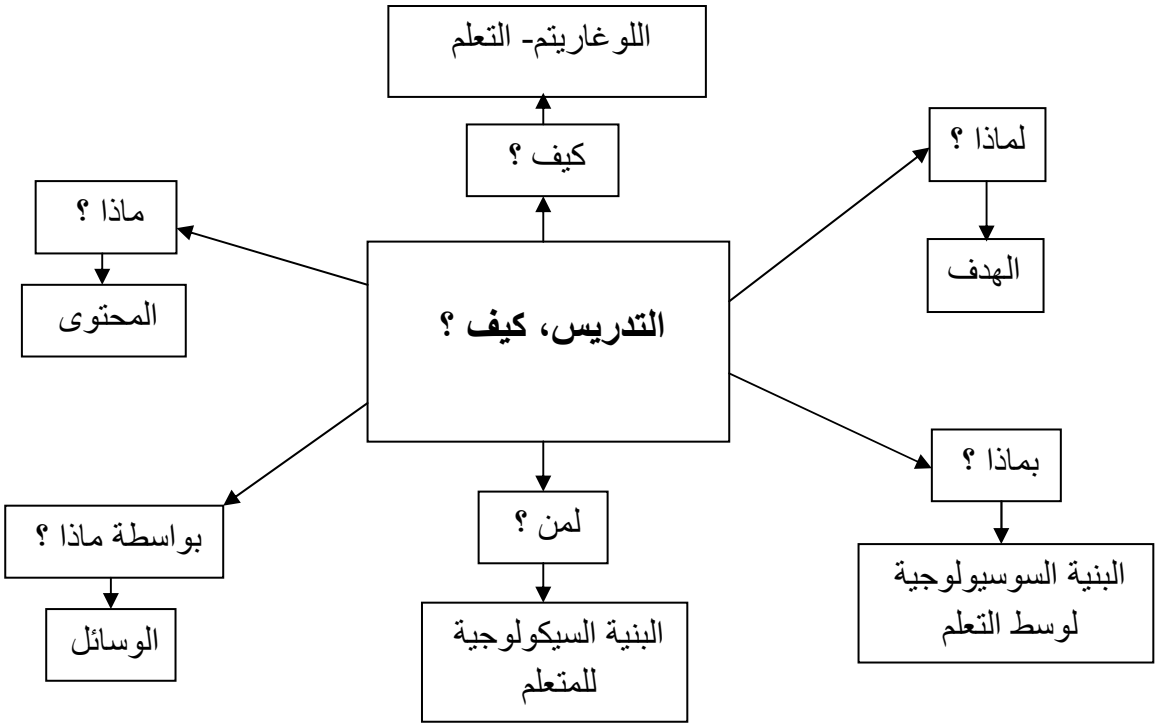
في فرنسا نجد الأستاذ الجامعي أكثر اهتماما بالبحث العلمي، على الرغم من الوظيفة الأساسية له كأستاذ جامعي فنجده يتهرب من التدريس للقيام بالبحث العلمي. أما بالنسبة للأستاذ الجامعي الجزائري فتوضح بعض الدراسات أنه يقضي حوالي 64% من وقته في التدريس، و 14% في الأبحاث ، و18% في خدمة الجامعة (جميلة بن زاف، 2006، ص25)(30).

عموما فيجب على الأستاذ الجامعي أن يقوم بمهامه الثلاث الأساسية على أكمل وجه، و لا يخير مهمة على أخرى.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و هناك عدة عوامل تؤثر في التدريس (إيجابا أو سلبا يمكن حصرها و التحكم فيها كما في الشكل رقم (10)، وهو يمثل نموذج الباحث الألماني **H. G. Franck** سنة 1969.

الشكل رقم (10):العوامل المؤثرة في التدريس حسب H. G. Franck



و عموما فالعملية التدريسية تمر بثلاث مراحل رئيسية هي :

❖ **التخطيط :**

و فيها يجيب الأستاذ عن الأسئلة، لماذا أدرس ؟ ماذا أدرس ؟ و من أدرس ؟ .

❖ **التنفيذ:**

في هذه المرحلة يجب أن يتقن الأستاذ مجموعة من المهارات، و سنأتي بشيء من التفصيل عن هذه المهارات في العنصر التالي، ويسعى المدرس الإجابة عن الأسئلة: كيف أدرس ؟ و بأية وسيلة أدرس ؟(نصر الدين جابر، 2009، ص63)(28) .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ **التقويم:**

التقويم لغة هو التصحيح وإزالة الإعوجاج (تقويم الشيء أي جعله مستقيما وإزالة اعوجاجه) (نصر الدين جابر، 2009،ص107)(28).

أما اصطلاحا فله عدة تعريفات، فلقد عرّفه **بلوم Bloom** بأنه إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار، الحلول، الطرق، المواد...الخ

(زين الدين مصمودي، محمد الصغير شرفي، 2004، ص16)(15).

ويعرف أيضا هو تلك العملية التي يقوم بها الفرد أو الجماعة لمعرفة ما يتضمنه أي عمل من الأعمال في نقاط القوة أو الضعف، وفي عوامل النجاح والفشل في تحقيق غايته المنشودة على أحسن وجه ممكن.

ومفهوم التقويم يتداخل مع بعض المفاهيم الأخرى:

-التقويم والقياس: إن القياس هو وسيلة من وسائل التقويم، فالتقويم أشمل و أعم من القياس، فالقياس يصف السلوك وصفا كميا في الغالب، بينما التقويم يصف الظواهر وصفا نوعيا، و العلاقة بين القياس و التقويم علاقة تكاملية.

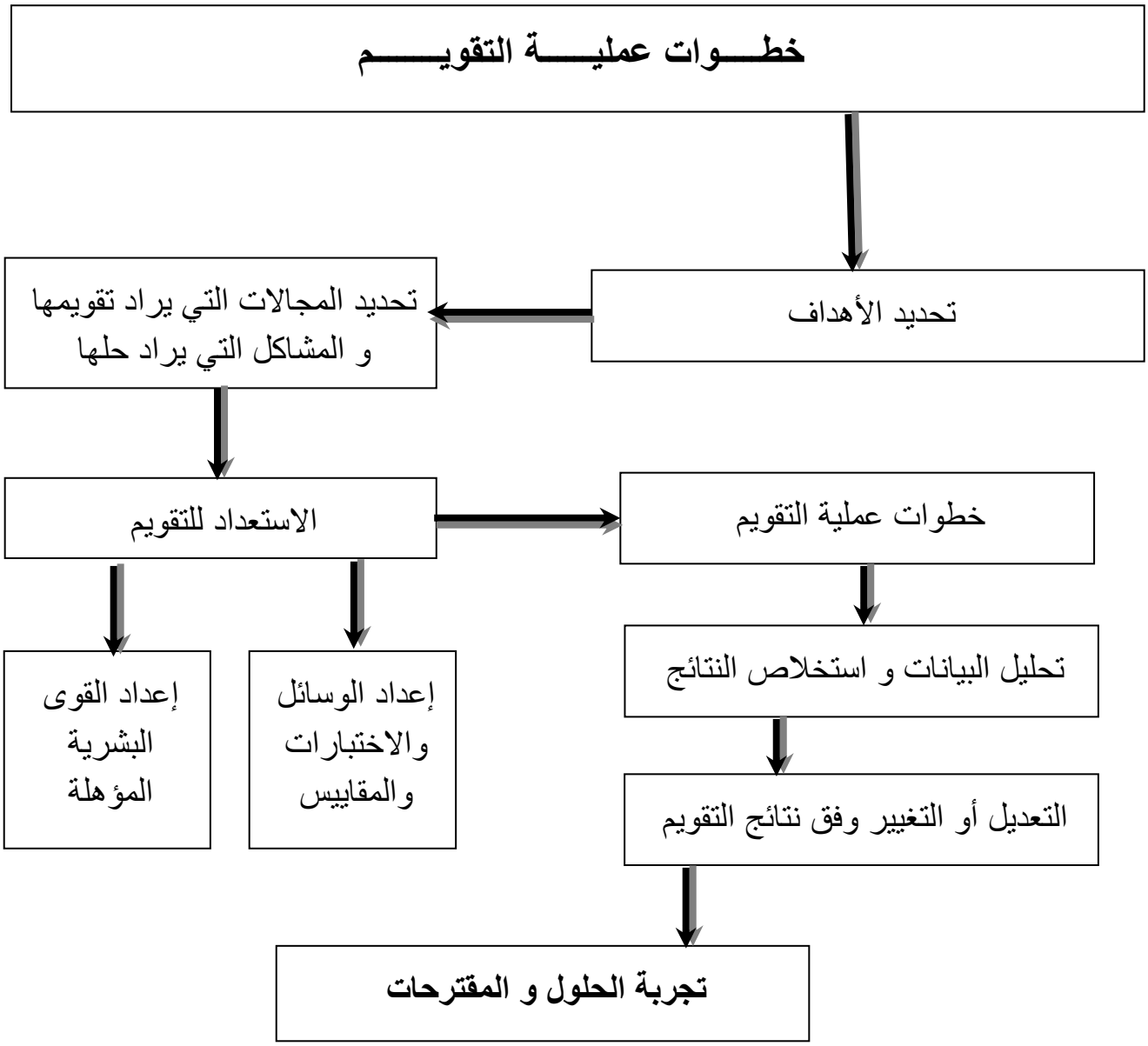
-التقويم و التقييم: التقييم هو إصدار الحكم، بمعنى تقدير الشيء استنادا إلى معيار أو محك معين، أما التقويم فيستهدف الكشف عن مواطن الضعف و القوة في التدريس بقصد تحسين عملية التعليم و التعلم و تطويرها.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***مراحل عملية التقويم:**

التقويم عملية متتابعة يمكن ترتيبها في المراحل الآتية كما يبينها الشكل (11)

الشكل (11): مراحل عملية التقويم



***الغرض من التقويم في العملية التدريسية:**

- الحكم على مدى نجاعة البرنامج التعليمي
- معرفة مدى تحقيق الأهداف التعليمية و التكوينية
- تحسين مستوى الأداء التعليمي
- التوجيه و الإرشاد التربوي

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- التنبؤ بمستوى كل من المعلم و المتعلم
- تقديم حاجات المتعلمين بشكل كامل
- تقويم طرائق التدريس و المنهاج التربوي
- الحكم المتكامل على مدى تحقق عملية التعليم
- خدمة أغراض البحث العلمي
- مساعدة المسؤولين للحكم على قيمة المنظومة التعليمية و اتخاذ القرارات المناسبة

(نصر الدين جابر، 2009،ص111)(28).

***أنواع التقويم:**

* **التقويم الأولي:** و هدفه تحديد مستوى الطلاب قبل تعليمهم للاستفادة من كل ما سبق في تخطيط المناهج و اختيار الخبرات التعليمية المناسبة للتعلم.

* التقويم البنائي (التكويني): هو تقويم مستمر فهو يزود الأستاذ بنتائج الأداء و ذلك لتحسين العملية التعليمية، و الاستفادة من التغذية الراجعة في تعديل المسار نحو تحقيق الأهداف.

* **التقويم النهائي:** يكون في نهاية البرنامج التعليمي، فهو لا يركز على تحقيق الأهداف الفرعية كالتقويم السابق، و إنما يهتم بقياس الأهداف العامة(أنور عقل، 2007، ص ص 37، 38)(3).

3. خدمة المجتمع و تنميته:

و هي المهمة الأساسية الثالثة لأستاذ الجامعة و تتضمن في جانبين ما يلي:

* **داخل الجامعة:** تتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء محاضرات في موضوعات علمية، في تخصص علمي، و المشاركة في الندوات الطلابية الثقافية و الفنية.

* **خارج الجامعة:** و تتضمن ما يلي:

-القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع و تساهم في حلها.

-تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.

-المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-الإسهام في الندوات التدريسية لتكوين إطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.

-تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمثقف العام.

-الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية .

-إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه (بشير معمرية، 2007، ص141)(6)

وفي هذا الإطار يؤكدون رؤساء المجالس العلمية فيما يخص البحوث المسجلة على مستوى الدراسات العليا تميل إلى أن تكون ذات طبيعة أكاديمية جامعية غير مرتبطة بالمسائل المباشرة للتنمية، و العدد القليل من الرسائل من نوع "البحث- التنمية "، فإنها لا تجد نتائجها في أغلب الأحيان الطريق إلى التطبيق إن مثل هذه التصريحات تجعلنا نختصر البحوث التي يقوم بها الباحثون الطلبة على مستوى الماجستير و الدكتوراه إلى مجرد تمارين بحثية إجبارية ،وذلك لكون هذه الأعمال غير مدمجة ضمن استراتيجية بحث جامعي وطني يسعى إلى حل مشاكل معينة تساعد على إنجاح الجهود التنموية(محمود بوسنة،2000،ص .)(77) ،و يمكن تقسيم الأنشطة الخدمية إلى أربعة أشكال رئيسية:

-**الخدمة المقدمة للعامة:** و تشير إلى تطبيق المعرفة المتراكمة في الجامعة على المشكلات التي تواجه المواطنين ،على المستوى الفردي أو الجماعي، أو المنظمات العامة أو الخاصة، وتتكون هذه العملية من تحديد المنظمات و إدارتها بالإضافة إلى تطوير و نقل المعلومات إلى العملاء.

-**الخدمة المقدمة للجامعة ذاتها:** و تشير إلى الأنشطة المستخدمة في إدارة و تخطيط وتمويل مؤسسات الجامعة.

-**الخدمة المهنية:** و تساهم هذه الخدمة في الاتصال بين المجتمعات الأكاديمية و المهنية، وغالبا ما تفيد مشاركة الأساتذة في هذه الخدمة في تحقيق التنمية الفردية لهم و التقدير للجامعة.

-**خدمة المجتمع:** و تشير هذه الخدمة إلى الإسهامات التي تقدم إلى المنظمات الاجتماعية والمدنية، و بالطبع لا يتقاضى أعضاء هيئة التدريس أجرا من الجامعة مقابل الجهود المبذولة في إطار الخدمة (الهلالي الشربيني الهلالي، 2007، ص 233)(2).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2- أساليب إعداد و تكوين الأستاذ الجامعي:

إن إعداد وتدريب معلم التعليم العام في معظم دول العالم يعتبر شرطا ضروريا للعمل بمهنة التعليم وتقوم عليه هيئات قومية و رسمية أما إعداد المدرس الجامعي، فإنه في الأغلب والأعم اختياري و متروك للجهود المحلية أو جهود المؤسسات الفردية ، يستثنى من ذلك دول شرق أوروبا حيث يكون إعداد مدرس التعليم العالي خاضعا للتنظيم المركزي والامتحانات العامة (محمد منير مرسي، 2002، ص ص 178، 179)(26) وابتكرت لذلك نظما و أساليب مختلفة نذكر منها ما يلي :

1. أسلوب التكوين القائم على منهج تحليل النظم :

ينظر هذا الأسلوب إلى التعليم الجامعي على أنه " نظام"، ويتكون من ثلاثة أجزاء أو مكونات رئيسية، ترتبط معا في تفاعل وتكامل وثيق، ولكل منها وظيفة خاصة في حركة النظام ونشاطه، و هذه الأجزاء هي:

- **المدخلات:** وهي مجموعة الموارد المختلفة التي يتم الدخول بها إلى النظام من أجل تحقيق أهداف معينة، وبالنسبة لتكوين الأساتذة فإن المدخلات هنا تتمثل في نوعية الأساتذة الذين سيخضعون لعملية الإعداد، من حيث مؤهلاتهم، استعداداتهم، اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم (بشير معمرية، 2007، ص 142)(6).

لأن الأستاذ الجامعي بكل سماته يقدم لطلبته نموذجا أو قدوة و هذا ما يعرف بالنمذجة، حيث أنه غالبا ما يتبنى الطلبة تلك السلوكات، حتى عندما لا يدرسون عنها شيئا (باربراماتيرو وآخرون ، 2002، ص 121)(5).

- **العمليات:** و هي الأنشطة التي يقوم بها النظام، وتقوم بتحويل المدخلات و التغيير من طبيعتها الأولى إلى شكل يتناسب و أهداف النظام، وبالنسبة لتكوين الأساتذة الجامعيين فهي تتمثل في طرق اختيارهم و تدريبهم على إتقان متطلبات المهنة وفي مقدمتها التدريس بعناصره المختلفة كتحضيره و إلقائه، و تقويم تحصيل الطلاب فيه، و القيام بالبحث العلمي، والمساهمة في تنمية المجتمع وترقيته.
- **المخرجات:** وهي النتائج الفعلية للعمليات التي تتحدد وفق أهداف النظام ووظائفه، والمخرجات هي الهدف الأساسي الذي يعمل النظام على تحقيقه باستمرار، فإذا كان

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

هدف النظام تكوين الأساتذة، فإن المخرجات المطلوب تحقيقها، هي أساتذة جامعيون مؤهلون وأكفاء يستطيعون تحمل مسؤولياتهم في الجامعة علميا و مهنيا، ومن أهم السمات والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في أستاذ الجامعة نذكر منها :

- أن يكون قدوة علمية، فيجب أن يكون كالشمس تضيء غيرها، و هي مضيئة في نفسها، كالمسك الذي يطيب غيره و هو طيب (حسين عبد الحميد أحمد رشوان، 2006، ص 181)(12) وهذا يكون بالتمكن من أساسيات المعرفة في التخصص.
- أن يكون مكونا في الجانب النفسو اجتماعي و هذا يكون بالتطوير الديناميكي للشخصية في الجماعية، وكيفية تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين وعلى كيفية التفاعل الاجتماعي (Bernard Honoré et autres .1981. P 195)(86) ، و يكون مرنا في علاقاته الاجتماعية.
- أن تكون له القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب و المكان المناسب.
- القدرة على التخطيط الجيد للتدريس، بما في ذلك التحضير و التنفيذ والتقويم والمتابعة.
- أن تكون له القدرة على تغيير طرقه التدريسية حسب مستوى وقدرات الطلبة.
- القدرة على ضبط النفس، ومواجهة المواقف وتحمل المسؤولية

(Assedine Lamamra. 1997. P21) (85).

- القدرة على ممارسة المبادئ الديمقراطية في الحياة المهنية، وفي عملية التعليم والتعلم.
- القدرة على الابتكار و التجديد مع المحافظة على الأصالة.
- القدرة على إدارة الحوار و المناقشة و الإقناع، و احترام الرأي و الرأي الآخر.
- أن يكون متحمسا للعمل، فقد أظهرت الأبحاث أن المدرسين الذين يتركون الانطباعات الأكثر دواما على الطلاب هم الذين لديهم حماس يولدونه عند الطلاب (ماكيشي 1998)، وفي هذا المقام فالطلاب يحددون نوعية المدرس و نوع الخبرة التي سيحصلون عليها من الدرس في 15 د الأولى (بوفالاكس 1981) (كاي هيرغيلاسي، 2006، ص 225)(21).
- أن يكون محصنا ثقافيا و هذا بحفاظه على هويته وثقافته.
- أن يكون قدوة أخلاقية، سمح الأخلاق.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

– له القدرة على جعل اللقاء بالطلبة شبيها بلقاء الأسرة الواحدة[1]

–أن يكون مطلعا على مهام الأستاذ المحدد قانونا.

–أن يراعي الفروق الفردية بين الطلبة في خصائصهم و حاجاتهم

إن جودة المخرجات تتحدد على عاملين هما:

– نوع المدخلات من حيث الجودة أو الرداءة .

– مستوى العمليات من حيث الفعالية أو عدمها.

ويستلزم أسلوب تحليل النظم وجود عمليتين آخرين ينبغي استخدامهما من أجل الوصول بمستوى أداء النظام لوظائفه إلى درجة عالية من الجودة و الفعالية هما:

*التغذية الراجعة : من الطبيعي أن يقوم أي نظام على تحديد مجموعة من الأهداف يعمل على تحقيقها، وعندما يحصل على مخرجات معينة يقوم بتقويمها وفقا للأهداف التي تكون على شكل مهارات و كفاءات قابلة للملاحظة والقياس، ووفقا للمعلومات التي تم الحصول عليها من عملية التقويم، يتعرف المنظمون على جوانب القوة والضعف في مكونات النظام الثلاثة (المدخلات، العمليات، المخرجات)، فيتم تعزيز الجوانب القوية والفعالة و تعديل الجوانب الضعيفة، و من ثم يتم وضع النظام في مساره الصحيح على نحو يجعله يحقق أهدافه بمستوى رفيع، فمثلا في مجال تقييم كفاءة التدريس نستخدم عدة وسائل منها، تحصيل الطلبة، آراء الطلاب، آراء الزملاء، و التقويم الذاتي وباستخدام هذه الوسائل نتعرف على مجال القوة والضعف في التدريس، و نقدم اقتراحات للتحسين

(بشير معمرية ، 2007، ص143)(6).

❖ **المراقبة و الضبط :** و ترتبط بالعملية السابقة، وتتم المراقبة و الضبط من أجل التأكد باستمرار من سير النظام في الطريق الصحيح في الدرجة والنوع، و نظرا للثورة العلمية والتكنولوجية المستمرة التي تنتج أنواعا مختلفة من المعارف والتقنيات، ومن هنا فإن عملية متابعة و مراقبة سير النظام أمرا ضروريا من أجل تطويره و جعله يستفيد من المدخلات وما يستحدث في مجال العلم و التكنولوجيا.

---

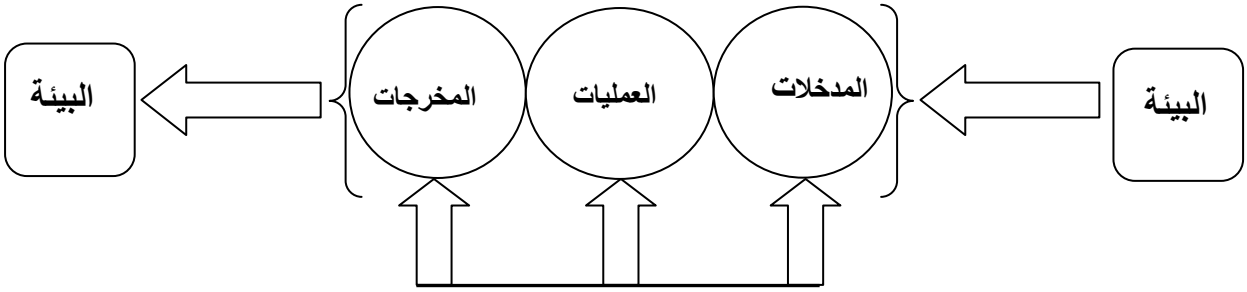
[1] http://difaf.net/main/?P86/30/04/2009.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إن تكنولوجيا المعلومات الحديثة تمكن الباحث من تطوير مهاراته بواسطة التعليم المفتوح، التعليم عن بعد، نظام الدراسة المستقلة ، نظام الدراسة المنزلية ، نظام التعليم بالمراسلة، نظام التعليم الذاتي، نظام الجامعات الافتراضية (فوزي بوحنية، 2005، ص178)(75) .

و النظم توجد دائما داخل بيئات تتأثر بها وتؤثر فيها، ونقصد بالبيئة الظروف الاجتماعية ،الاقتصادية ،السياسية ،الثقافية ،عادات وتقاليد المجتمع و نظرته إلى مهنة التعليم، وهذا يؤثر في عملية التكوين ، الشكل رقم (12) نموذجا مبسطا للنظام ومكوناته .

الشكل رقم (12): نموذج مبسط للنظام ومكوناته حسب منهج تحليل النظم



2. تكوين الأستاذ الجامعي القائم على أسلوب إتقان الكفاءات :

رأينا في أسلوب تحليل النظم أن الأستاذ يمثل أحد عناصر المدخلات التي ينبغي أن تكون كفأة وذات نوعية جيدة، و لذا فقد اشتقت الكفاءات من أسلوب تحليل النظم، ويقوم هذا الأسلوب على تحديد الكفاءات و المهارات التي سوف يقوم بها الأستاذ الجامعي عند مباشرته لمهنة التدريس، و تصنف الكفاءات إلى مجموعة من المهارات تشتق من المواقف التدريسية المتعددة ، ثم يدرب الأستاذ على ممارستها حتى يتمكن من أدائها بإتقان (بشير معمرية، 2007، ص143)(6).

*حيث تعرف الكفاءة بصفة عامة بأنها: مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب.

* كما عرفتها **كي** (Kay,1981) بأنها أهداف سلوكية محددة تصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم ليصبح أكثر فاعلية مع طلابه[1]

[1] www.abegs.org/sites.add.doc lib1/21/05/2010.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

*وفي تعريف **مكتب التربية العربي لدول الخليج** (1989) الكفاءة: هي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، أو هي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف.

فالكفاءة هي المهارة على أداء عمل معين أو قدرة (إمكانية)الشخص على أداء هذا العمل. وتستلزم أن يمتلك الشخص المعلومات, المهارات والقدرة اللازمة لتحقيق مستوى مقبول من الأداء. وتصاغ عادة في عبارة تصف أداء مهمة معينة. وأنها تعني عند **شيشولم وإيلي** أن يكون المرء كفء لمهمة من المهام، ويقولان أنها تعني لهم ما ينبغي أن يكون المتعلم قادراً على فعله بعد ممارسته لخبرات التعلم[1]

فنظام ضمان الجودة الشامل الذي يهتم بالتحديد الشامل للهيكل التنظيمي و توزيع المسؤوليات و الصلاحيات على الأفراد وايضاح الأعمال و الأجراءات الكفيلة بمراقبة العمل ومتابعته ،كذلك فحص كل ما يرد إلى المؤسسة التعليمية والتأكد على أن الخدمة قد تم فحصها و أنها تحقق مستلزمات الجودة المطلوبة(عمار رواب، مصطفى ولد حمو،ص292)(74).هذا النظام الذي يعتبر الأستاذ الجامعي أحد المدخلات الأساسية في التعليم العالي، و عليه أن يتمتع بكفاءات ضرورية لممارسة عمله وتحقيق الأهداف المطلوبة منه لخدمة الجامعة والبيئة، وذلك في ضوء مفهوم الجودة الشاملة ، ومن هذه الكفاءات نذكر منها:

***كفايات شخصية** : وهي سمات أساسية تساعده على سهولة تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع بسهولة مثل :

الاتزان النفسي والعاطفي – تحمل المسؤولية – القدوة الحسنة – القدرة على الابتكار والتجديد وتقبل الأفكار – سعة الإطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا المادية.

– مزاولة البحث العلمي، بالإضافة للعديد من الصفات التي تتعلق بالمظهر وغيره.

***كفايات فنية (مهنية)** وتشمل :القدرة على التخطيط والتحليل – القدرة على اتخاذ

---

[1] http://www.raedtechnology.tripod.com/id20.htm18/05/2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

القرارات بأسلوب علمي – تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج – القدرة علي التفسير – الإعداد الجيد للمادة العلمية – تحديد الأهداف بصورة سليمة – القدرة على عرض المادة بتسلسل منطقي – القدرة على إدارة الحوار والمناقشة والإقناع – استخدام أساليب غير التقليدية في الشرح – القدرة على استخدام وسائط التعلم – تنظيم الأفكار والحقائق والمفاهيم بدقة – استخدام أساليب التعزيز – إثارة الطلاب نحو التعلم الذاتي والبحث – توليد اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو التعلم – القدرة على توجيه التعلم نحو خدمة المجتمع – القدرة على استخدام الإنترنت للحصول على الأبحاث والمعلومات الجديدة ، بالإضافة إلى امتلاك مهارات التدريس مثل : إدارة الحلقات والدروس الصفية ببراعة ، والقدرة على تدريس المقررات الجامعية بفعالية مع تحليل جوانب القوة والضعف في هذه المقررات بعد تطويرها وتقويمها بشكل سليم ،تزويد الدارسين بتغذية راجعة عن أدائهم في الامتحانات الفصلية ، القدرة على تصميم وإعداد اختبارات ذات مواصفات علمية سليمة.

***كفايات أكاديمية** وتشمل :التمكن من المادة العلمية – الإطلاع على المصادر الحديثة المختلفة – سعة الإطلاع في مجال التخصص – لديه خبرة واسعة – الإطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة – إدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة – الإطلاع على أبحاث ودراسات عديدة متعلقة بمادته – المشاركة في برامج علمية ومؤتمرات للبحث العلمي – القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع .

***كفايات ثقافية** وتشمل : سعة الإطلاع على مواد مختلفة عن تخصصه – الإطلاع على مشاكل البيئة – المشاركة في الندوات الثقافية – متابعة المنشورات الصحفية والمجلات المختلفة – الاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية – متابعة البرامج الثقافية المعروضة في وسائل الإعلام – لديه معرفة بالعقيدة والتراث الإسلامي – لديه إطلاع على ثقافات وحضارات مختلفة قديما وحديثا .

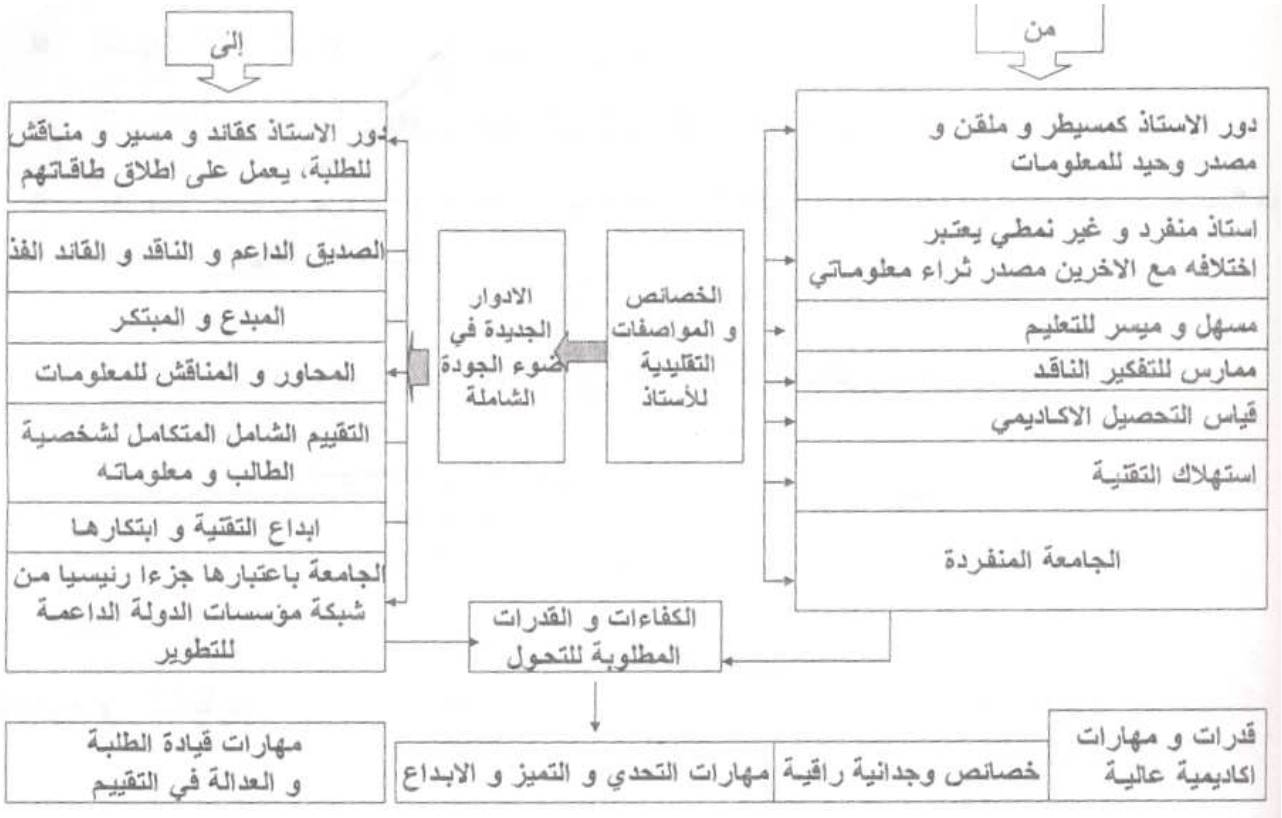
***كفايات إدارية** وتتضمن :القدرة على ممارسة العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض ، واستخدام نماذج حديثة في القيادة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج ، واستخدام العصف الذهني وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاعتها محليا وعالميا : وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل : احترام وتقدير شعور الطلاب – التشجيع على حرية الرأي – التعاون وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين – الاهتمام بمشاكل الطلاب وأحوالهم – المرونة وعدم الحدة في المعاملة – إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب – كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء (زين الدين ضياف،مصطفى بعلي،ص ص50،51)(53).

الشكل رقم(13): كفاءات الأستاذ الجامعي من منظور الجودة الشاملة

(صباح غربي،شوقي قاسمي،2008،ص71)(55).



مما هو جدير بالذكر أن أهم ما يميز برامج الاعداد على أساس الكفاءة ما يلي:

- اتباعها خطة منهجية في تحديد الكفاءات ووضع البرامج للتدريب عليها.
- إن معيار سرعة ونمو الطالب المعلم يتضح من خلال ظهور الكفاءات المطلوبة في سلوكه وليس بالوقت المخصص لها.
- تنمي قدرات وكفاءات خاصة لدى الطالب المعلم مما يؤدي إلى انعكاس معارفه انعكاساً وظيفياً على أدائه

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- تقترب بالطالب المعلم إلى أقصى درجة تمكنه من متطلبات عمله الميداني وذلك من حيث المستوى الأكاديمي والمهارة في الأداء.
- تركز على العديد من الاتجاهات التربوية والنفسية المعاصرة في مجالات التربية وعلم النفس والتي من أهمها التعلم من أجل الإتقان Mastery Learning والتعلم بالتعزيز للسلوك، والتعلم الذاتي Self Learning .
- تطبق وتستخدم أهم الاتجاهات المعمول بها في مجال تكنولوجيا التعليم والتي من أبرزها أسلوب تحليل النظم، وأسلوب تحليل التفاعل، نماذج الوحدات والرزم التعليمية، نظام التدريس المصغر، نظام العقول الإلكترونية.
- تستفيد هذه البرامج من استراتيجيات التقويم المتطورة مثل التقويم القبلي والتقويم البنائي والتشخيصي[1].

3. الأسلوب القائم على أدوار الأستاذ الجامعي :

يتم في هذا الأسلوب تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في مهنته ثم يخضع لعملية التكوين، ومن هذه الأدوار ما يلي:

-تشكيل التفكير العلمي للطلاب و إرشادهم إلى كيفية الحصول على المعلومات واستخدامها.

-تنفيذ السياسة التربوية في الجامعة من خلال الأهداف التعليمية و جودة تنفيذ المناهج .

- تجسيد قيم المجتمع وتأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها، باعتباره قدوة حسنة لطلابه.

- توطيد التعاون بين الجامعة و البيئة المحلية، وخاصة في مجال إعداد الدراسات والمشاريع العلمية.

- تنمية ثقافته العلمية و المهنية لإعلاء سمعة المهنة و المحافظة على أخلاق المهنة وتقاليدها.

- مساهمته في إحداث التغيير والتطوير الاجتماعيين (بشير معمرية،2007، ص 144)(6).

[1]www.minshawi.com/node/896/18/05/2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

– استخدام أساليب و طرائق تدريسية أكثر حداثة و الجدول رقم (06) يوضح بعض من هذه الطرائق.

الطريقة	ميزاتها
التعلم التعاوني	– عدد الطلاب لا يزيد عن 25 طالب، و مستوى تحصيلهم متنوع. – لا تكون إلا إذا كان الأستاذ متمكن منها. – يشترك أكثر من أستاذ في مادة واحدة. – العمل بروح الفريق، وينمي القدرة على النقد وتقبل آراء الآخرين. – يقلل الجهد المبذول من جانب الأستاذ في التدريس (جيهان كمال محمد السيد، عبد الحميد صبري عبد الحميد، 2007، ص 134)(9).
التعلم القائم على حل المشكلات	- عدد الطلاب لا يزيد عن 30 – 35 طالب، و قدراتهم الأكاديمية متوسطة وعالية. - يجب أن يكون الأستاذ متمكن فيها. - الطلاب لديهم القدرة على الانضباط الذاتي والالتزام في العمل. - هدف هذا النوع من التعلم هو تنمية مهارات التفكير العليا خاصة مهارات حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتفكير الناقد. - تكون هذه الطريقة بإثارة انتباه الطلبة للمشكلة، ثم حث الأستاذ للطلبة على اقتراح حلول للمشكلة وهذا باستخدام أسلوب العصف الذهني، وبعد ذلك اختيار الحلول المناسب منها في ضوء معايير معينة، وفي المرحلة ما قبل الأخيرة يتم إرشاد الطلاب لوضع خطة لتنفيذ الحل، ثم القيام بعملية التنفيذ، وفي المرحلة الأخيرة يتم الحكم على مدى كفاءة الحل المختار.
التعلم المبرمج (الشخصي)	- طريقة فعالة لتدريس الحقائق الأساسية. - تسمح للمتعلمين بالتفاعل مع المادة. - إعداد المادة يستغرق وقتا طويلا، هذا من حيث التخطيط، لكنها

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

(طريقة كيلر)	اقتصادية للوقت في التنفيذ فقد ينهي الطالب دراسة موضوع ما في ثلثي المدة التي قد يستغرقها في دراستها مع الأستاذ. - غير مناسبة لتحقيق الكثير من الأهداف المعرفية وغير المعرفية ذات المستوى الأعلى (حسن حسين زيتون، 2003، ص ص 346، 363). - أن الطلبة يدرسون أنفسهم، حيث يسير كل طالب حسب قدرته وسرعته في التعلم و يكون التقييم بإقامة إختبار بعد الانتهاء من الوحدة تحت إشراف زميل الطالب.
التعلم القائم على المشاريع	- مناسبة لتنمية مدى واسع من الأهداف المعرفية ، وغير المعرفية عالية المستوى. - غالبا مثالية لتطوير المهارات الجماعية. - الخطر من ألا يلغي كل الأفراد بنقلهم، وهنا يكون تقييم المساهمة التي يقوم بها الطلبة منفردون، صعبا (باربرا ماتيرو وآخرون ، 2002، ص ص 190، 192). - أن يكون محتوى هذا المشروع و وسائله و الطريقة التي تعالج بها هذه المشكلة نفسها التي هي في الواقع المعاش.

❖ **طريقة التعليم المصغر (Micro technique) :**

هو موقف تعليمي يتم في وقت قصير (حوالي عشرة دقائق في المتوسط)، و يشترك فيه عدد قليل من الطلاب (يتراوح عادة بين 5 و 10)، يقوم الأستاذ فيه بتقديم مفهوم معين أو تدريب الطلبة على مهارة محددة، و يهدف التعليم المصغر إلى إعطاء المدرس فرصة للحصول على تغذية راجعة بشأن هذا الموقف التدريسي، و في العادة يستخدم الشريط التلفزيوني لتسجيل هذا الموقف التعليمي ثم يعاد عرضه لتسهيل عملية التغذية الراجعة، وقد استخدم التعليم المصغر في مجالات عديدة منها تدريب المعلمين قبل الخدمة و أثناء الخدمة، وتدريب المحامين على المرافعة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

خطواته:

* تحديد المهارات التدريسية التي يراد تدريب المعلمين عليها مثل مهارة طرح الأسئلة أو مهارة إثارة الدافعية أو مهارة تعزيز استجابات الطلبة.

* التخطيط للتعلم المصغر الذي سيتناول المهارات المحددة و يشمل هذا التخطيط النقاط التالية:

- صياغة الأهداف السلوكية التي يراد تحقيقها خلال الدرس المصغر و قد تحتوي هذه الأهداف على معلومات أو مفاهيم أو مهارات أو قيم، و يراعى أن تكون الأهداف السلوكية واضحة ويمكن ملاحظتها وقياسها قدر الإمكان.

- ذكر المهام والأنشطة التي يقوم بها التلاميذ مثل قراءة نص أدبي أو تاريخي أو ديني أو إجراء تجربة...الخ.

- ذكر أسلوب التدريس الذي يراد استخدامه مثل إجراء نقاش أو حوار أو محاضرة...الخ.

- ذكر كيفية التقويم التي ستتبع مثل الإجابة عن أسئلة كتابية أو الاستماع إلى أداء شفوي...إلخ.

* تنفيذ التعليم المصغر بهدف تطبيق المهارات التدريسية، وفي نفس الوقت تسجيل هذا الأداء على شريط تلفزيوني.

* التغذية الراجعة وهي المعلومات التي يتلقاها المعلم المندوب بشأن أدائه.

* صقل المهارات عن طريق إعادة التخطيط للمهارات التدريسية وإعادة تنفيذها في درس مصغر آخر ثم إعادة مشاهدة الأداء على الشريط التلفزيوني [1]

❖ **طريقة التعليم الإلكتروني:**

يعرف على أنه استخدام جميع الوسائط المتعددة بما فيها شبكة المعلومات الدولية، لتسهيل استيعاب الطالب وفهمه للمادة العلمية وفق قدراته وفي أي وقت شاء، والوسائط المتعددة تعني استخدام الأوراق المتاحة بالحاسب الآلي من برامج وإمكانيات لعرض الكتابة

[1] www. nsaayat.com/shothread.php?t=8674/29/12/2009

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

والرسومات الثابتة والمتحركة والأصوات وأفلام الفيديو إلكترونيا، حيث يكون الحاسب محل الكتاب ومحل المعلم.

ويتميز التعليم الإلكتروني بمجموعة من الميزات نذكر أهمها:

-الوفرة الهائلة في مصادر المعلومات مثل: الكتب الإلكترونية (Electronique Books) الدوريات (Periodicals)، قواعد البيانات (Data Bases) الموسوعات (encyclopedias)، المواقع التعليمية (Educationel Sites) .

-الاتصال المباشر (المتزامن) حيث يتم عن طريق التخاطب في اللحظة نفسها بواسطة عدة طرق منها: التخاطب الكتابي (Relay-Chat)، حيث يكتب في اللحظة نفسها فيرد عليه بالطريقة نفسها، التخاطب الصوتي (Voice-Conferencing) حيث يتم التخاطب بالصوت والصورة ، المؤتمرات المرئية(Vidéo – Conferencing) حيث يتم التخاطب حيا على الهواء بالصوت والصورة.

-الاتصال غير المباشر (غير المتزامن) حيث يستطيع المتعلمين الإتصال فيها بينهم بشكل غير مباشر ودون اشتراط حضورهم في نفس الوقت باستخدام عدة وسائل منها: البريد الإلكتروني (E.mail) ،البريد الصوتي (Voice – mail).

-يعزز مفهوم التعليم عن بعد، وقدرته على تفريد التعليم ومراعاة الفروق الفردية.

أنشطته: تتمثل أنشطة التعليم الإلكتروني في ثلاث مجالات هامة وهي:

***المجال الأول:** الإتصال وتبادل المعلومات بين الأفراد، ويتضمن هذا المجال الأنشطة التعليمية التالية:

-التراسل عبر الإنترنت Key pals : وتتمثل أنشطة هذا النوع في الحوار والنقاش عبر البريد الإلكتروني: القوائم البريدية، المجموعات والنشرات الإخبارية، المنتديات الإلكترونية.

-الفصل الدراسي التكويني أو الإفتراضي Cyber class: وفيه يقوم المتعلم في فصل ما بالإتصال بمتعلمين في فصل آخر لمناقشة مواضيع معينة.

-الاستضافة الإلكترونية (Electronic invited):وفيها يتم دعوة العلماء والخبراء للإجابة عن أسئلة المتعلمين عبر البريد الإلكتروني.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-الاتصال بالخبراء والمختصين: وفيه يتصل المتعلمون بالعلماء عبر البريد الإلكتروني للإجابة عن الأسئلة التي يطرحونها.

***المجال الثاني:** جمع المعلومات وتحليلها، ويتضمن هذا المجال الأنشطة التعليمية التالية:

- تبادل المعلومات: فعبر البريد الإلكتروني وشبكة النسيج العالمية www يمكن للمعلمين والمتعلمين المشاركة في تلخيص الكتب والتقارير والأخبار.

- إنشاء قواعد البيانات: وفيه يتم تجميع المعلومات من مصادر متنوعة من مشاركين عديدين ويتم ادخالها وترتيبها في قواعد بيانات لأجل استخدامها لاحقا.

-تحليل البيانات المشتركة: و فيه يتم فحص و تحليل البيانات لغرض تصنيفها و الوصول إلى أنماط و اتجاهات محددة يمكن الاستفادة منها عمليا.

- النشر الإلكتروني: وفيه يتم جمع التقارير والمقالات المتشابهة ثم نشرها على شبكة الأنترنت.

***المجال الثالث:** حل المشكلات ويتضمن الأنشطة التالية:

-البحث عن المعلومات: وفيه يطلب المتعلمون حل مشكلة ما، بعد توفير مصادر معلومات متنوعة بهدف إكتشافها والتعرف عليها.

-حل المشكلات في وقت متزامن ،وفيه يتم العمل بشكل مستقل على حل مشكلة ما، ثم يقومون بإطلاع بعضهم البعض، على طرق الحل وأساليب العمل التي اتبعوها لحل المشكلة(جمال بن مرزوق، 2005، ص ص 308، 309)(50).

وهنا يجب الالتفات إلى أهمية تكوين الأستاذ الجامعي على تكنولوجيات الإعلام والاتصال وهي جزء من التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي،وهذا تماشيا مع التطور الاقتصادي والتكنولوجي الحاصل في العالم .

و في هذا المقام يجب القول، بالإضافة إلى ما تحمله ثورة التكنولوجيا من فرص و آفاق جديدة تخدم المعرفة والعلم إلا أنه يجب القول أيضا أنها تفترض تحديات جديدة، تمثل خطرا حقيقيا على المبادئ الأخلاقية و القيم الدينية، و كثرة الجرائم الأخلاقية التي بدأت في الاتساع، لهي خير شاهد على ذلك (عبد المجيد بوناب،2007،ص1)(72).

إلا أن أسوأ طريقة للتدريس الجامعي وهي سائدة في جامعاتنا وهي طريقة الإملاء.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وتشمل برامج تكوين الأساتذة الجامعيين أثناء إعدادهم للمهنة جانبين هما :

الأول: نظري معرفي ويتضمن تلقي محاضرات في فلسفة التربية والمناهج، و طرق التدريس والتقويم التربوي، علم النفس النمو و علم النفس التربوي و سيكولوجية التعلم والصحة النفسية و غيرها.

الثاني: عملي ويتضمن التدريب على أساليب التدريس المختلفة سواء لأعداد كثيرة أو لأعداد قليلة، وذلك لإلقاء دروس فعلية في الوضعيتين تحت إشراف أساتذة جامعيين مؤهلين لهذه المهنة، باستحدام طرق تدريس متنوعة مثل التعليم المبرمج، و التعليم المصغر وغيره، وقد يتم تصويرها عن طريق الفيديو ثم بعاد عرضها و تخضع للتقويم والتوجيه في مناقشة عامة يحضرها كل المشاركين في العملية التكوينية وهذه الفترات التدريبية تكون معلقة وتتراوح بين ستة أسابيع و إثني عشر أسبوعا ، وقد تتكرر هذه الدورات من حين لآخر (بشير معمرية، 2007، ص145)(7).

عموما يمكن تلخيص استراتيجيات تنمية أستاذ الجامعة فيما يلي:

- **التنمية من خلال زيادة المعرفة:** وهذا يعني القيام بالبحث العلمي، ونشر المعلومات والنتائج بين الأعضاء ومع أن المعلومات وحدها لاتغير اتجاهات الفرد إلا أنها مع المدى الطويل تعتبر مكونا رئيسيا في التنمية المهنية.
- **التنمية الذاتية:** ويتم ذلك من خلال قراءات العضو ومن خلال إعطاءه المحاضرات ومن خلال الإستماع إلى محاضرات من الخبراء في موضوعات أصول التربية وطرق التدريس والتقويم.
- **اكتساب المهارات:** ويقصد بها مهارات التدريس، ويتم ذلك عن طريق وضع ورش عمل للتدريب على المهارات التدريسية المختلفة، واستخدام الأجهزة مثل: تسجيلات الفيديو.
- **التنمية الجماعية:** وهي تتضمن العمل في مجموعات صغيرة متفاعلة كالإشتراك في حلقات المناقشة والمؤتمرات واللجان العلمية وغيرها (دليلة معارشة، 2007، ص115)(32).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

3- أهداف برنامج إعداد الأستاذ الجامعي:

إن أستاذ الجامعة يعمل للعلم وبالعلم، ويهتم بدراسة التدريس والتعليم ويبذل جهدا في تحصيل مهارات التدريس وفهم نظريات التعلم، يجدد في العمل ويطور في التدريس ويبحث في التخصص يهتم بتقويم عمله، لذا وفي ظل هذه الأدوار يصبح إعداد أستاذ الجامعة وتنميته مهنيا أمرا حتميا وضروريا، فهو يسعى إلى تحقيق أهداف نذكر منها:

- ❖ اكتساب المدرس الجامعي مهارات التدريس المختلفة من تخطيط للمناهج، ودراية بطرق التدريس المختلفة، وأساليب الإتصال والوسائل التعليمية، ثم تقويم العملية التعليمية وبناء الإختبارات الموضوعية.
- ❖ مساعدة المدرس الجامعي في فهم ذاته وإمكانياته.
- ❖ تعريف المدرس الجامعي بالمنظمة التي يعمل بها.
- ❖ إكسابه المعلومات اللازمة عن أهداف التعليم الجامعي ودوره في تنمية المجتمع.
- ❖ اكتساب معلومات عن مهنة التعليم باعتبارها الوظيفة الأولى لجميع أعضاء هيئة التدريس.
- ❖ اكتساب مهارات التدريس في التعليم الجامعي، والقدرة على تطويرها من خلال استخدام طرق تعليم جديدة، ووسائل تعليمية متنوعة وبعض آلات تكنولوجيا التعليم.
- ❖ تنمية الإتجاه الإيجابي لدى الأستاذ الجامعي نحو مهنة ومسؤولية التعليم بالجامعة بحيث يدرك أهميتها وأهمية الاشتغال بها، والرسالة التي ينطوي عليها العمل بإعداد الأستاذ رفيع المستوى.
- ❖ تنمية الوعي وتعميق الفهم للأسس العملية ،التربوية والنفسية للعملية التعليمية لتحقيق أفضل إعداد للطالب مما يؤدي إلى تنمية القدرة على الأخذ بها في التدريس سواء من حيث التخطيط أو التنفيذ أو التقويم.
- ❖ رفع مستوى المهارة في آداء المعلم الجامعي لمختلف المهام التعليمية الخاصة به وخاصة تحديد الأهداف التعليمية، التخطيط العام لتدريس الإستراتيجيات التدريسية المناسبة في المحاضرات وحلقات المناقشة، وتقويم الأهداف المحققة .
- ❖ اكتساب المهارات الأساسية للتعامل مع الطالب الجامعي.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ الإلمام ببعض القواعد الخاصة بحقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

❖ تزويد الأستاذ الجامعي بالمفاهيم والمعلومات التربوية والنفسية اللازمة.

❖ تعريف الأستاذ الجامعي بحقوق وواجبات وأدواره المختلفة سواء من حيث التدريس أو من حيث البحث العلمي، أو خدمة المجتمع.

❖ تنمية المهارات اللغوية في اللغات الأجنبية باعتبارها متطلبا أساسيا للإتصال بمصادر المعرفة الغربية، والإلمام بالإتجاهات الحديثة في مجال التخصص (دليلة معارشة، 2007، ص116)(32)

4- تجارب بعض الجامعات في إعداد المدرسين الجامعيين:

1. تجربة بريطانيا :

تعتبر الجامعة البريطانية من أسبق الجامعات التي طبقت بالفعل هذه البرامج منذ السبعينات من القرن الماضي، وهذا البرنامج أخذت به بعض الدول الأخرى بناء على نصيحة الخبراء البريطانيين منها الهند و ماليزيا و غرب إفريقيا وفي بعض مناطق العالم العربي (محمد منير مرسي، 2002، ص203)(26).

و سنقوم بعرض تجربة جامعة شري في تدريب أعضاء الهيئة التدريسية على مختلف الأنشطة التعليمية ، وفي محاولة منها لإنماء إمكانات المدرسين خلال الثلاث السنوات الأولى من وجودهم في الجامعة، حيث تقدم مقررا مختصرا لمدة يومين ونصف ويتشكل من ثلاث خطوات:

***الخطوة الأولى:** تتعلق باليوم الأول الذي يلتحق فيه المدرس الجديد بالجامعة حيث يتم تعريفه على أعضاء الهيئة التدريسية للجامعة، و كذلك الأنظمة و الأساليب المعمول بها في الجامعة .

* **الخطوة الثانية:** حيث يتم عرض باستخدام شريط فيديو لمدة 10 دقائق لكل مدرس وهو يحاضر، ثم يعاد التسجيل مرة، و يفيد في الاستبصار الذاتي لأخطائه، وكذلك يستفيد من الانتقادات المقدمة من طرف الزملاء (مربوحة نوار، 1998، ص 51)(41)، وفي هذا المقام فقد أكدت بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال منها دراسة حالة في الجامعات الأسترالية عن التقويم الذاتي لأساتذة الجامعة ، وثبت من هذه الدراسة أن التقويم

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الذاتي المتكرر للأساتذة يؤدي إلى تحسين أساليب تدريسهم (محمد منير مرسي، 2002،ص177)(26).وهذا نظرا للأهمية الكبيرة للتدريس، فتحسين التدريس يؤدي إلى تحسين مداخل التعلم ومخرجاته.

* **الخطوة الثالثة:** وتتعلق بنصف اليوم الثالث، وهو نشاط يتضمن زيارات قصيرة لعدد من الأماكن في الجامعة التي تعمل لخدمتهم أثناء الممارسة الفعلية.

باختصار يهدف هذا المقرر إلى دمج الأعضاء الجدد في مجتمع الجامعة كما يهدف إلى تدريبهم على الخبرة الأولية للتدريس .

فخلال العام الأول من تدريب المدرسين الجدد يقوم أعضاء معهد تقنيات التربية بتنظيم مناقشة جماعية أسبوعيا، حيث يتم فيها مناقشة الأمور المتصلة بعمليتي التعليم والتعلم، إضافة إلى وجود مشرف أكاديمي يعين في القسم نفسه لمساعدة و نصح المدرس الجديد.

كذلك يعقد في نهاية العام الأول مقرر و مدته ثمانية أيام، و يعتبر هذا من أهم عناصر التدريب، و هدفه تحليل العلاقة بين المدرس و الطلبة. (مربوحة نوار، 1998، ص51)(41).

2. تجربة مصر:

سوف نتكلم عن تجربة جامعة القاهرة، و هي تجربة رائدة يحتوي برنامجها على مجموعة من الدورات التدريبية، فالأولى مثلا تستغرق 12أسبوعا، عدلت فيما بعد لتصبح 6 أسابيع يتفرغ فيها المدرس تماما و تغطي الدورة ثلاثة أنواع من التدريب:

-الدراسة في مجموعات كبيرة (محاضرة أوندوة).

- حلقات صغيرة أو ورش عمل، على ألا يزيد عدد أفردها عن 10.

- دراسة خاصة في اللغات الحديثة لمدة ست ساعات.

و بالنسبة لبرنامج التدريب المقرر فهو يتضمن :

*مدخلا نظريا مكثفا عن الأسس التربوية و النفسية لطرق التدريس.

* تحليلا لأهم طرق التدريس .

* الإطلاع على بعض نماذج مستحدثات التدريس و تقنياته كالتعليم المبرمج والتعليم المتلقي، وبناء الاختبارات الحديثة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

* تدريبا عمليا على طرق و استراتيجيات التدريس و يشترك في توجيه هذا التدريس متخصصون في المادة بالإضافة إلى أحد أساتذة التربية و علم النفس.

* القيام بنشاط عملي يوضح مدى اكتساب المتدرب لمهارات تدريسية جديدة ، و يعد اختبارا موضوعيا وفقا لأسس علمية في مادة تخصصه، أو يقوم المتدرب بتصميم و إنتاج وسيلة تعليمية أو يعد مشروعا مفصلا لتطوير مقرر دراسي في تخصصه.

* اختيار عدة اختبارات موضوعية لقياس فهم المتدرب للأسس التي يتدرب عليها من خلال ورش التدريب.

* يتم تقويم المتدرب على أساس مدى مواظبته على الاشتراك في أنشطة الدورة و اجتيازه الاختبارات و تقويمه للمشروع العلمي – المذكور سابقا – و الذي يشارك في تقويمه أحد أساتذة التخصص و أستاذ التربية (مربوحة نوار، 1998، ص ص 53، 54)(41).

ومن جهة أخرى نعطي تجربة جامعة **موتورولا** الأمريكية، التي جعلت من التربية تدريب، وملخص تجربتها هو أنها تقدم تدريب لكل الأساتذة و تسلمهم شهادات على أربعة مراحل بأربعين ساعة لكل مرحلة .

- **المرحلة الأولى:** إجرائية، وتتعلق بكيفية استعمال وسائل التدريس و كيفية تسيير القسم، وطريقة طرح الأسئلة، وكيفية الملاحظة و الإصغاء و التثبيت.
- **المرحلة الثانية** : تعنى بأنواع من السلوكات، وهي تؤمن بالتسيير بالمشاركة، و لذلك فعلى المدربين أن يكونوا مثالا للتفتح، واحترام رأي الغير، كما نؤكد على العمل الجماعي في فريق، لذلك على الأساتذة تشجيع التكاتف و التحكم في نموذج التنافس "من الأحسن" الذي تلقوه في المدرسة.
- **المرحلة الثالثة:** حيث يمر الأساتذة بالدرس ثم يمرون بالبحث الذي يدعم هذا الدرس.

– أخيرا نعين أساتذة لتأطير المتدربين ليعلمونهم ،ثم يتركونهم يدرسون بمفردهم مع المراقبة قبل أن يصبحوا مستقلين (عبد الحميد قرفي، 2008، ص83)(71).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

5- الواقع الحالي لتكوين الأستاذ الجامعي الجزائري :

ليس هناك حاليا بيداغوجيا جامعية عالمية، و لا نموذج محدد، لكن هناك تجارب خاصة بكل دولة و بكل تخصص علمي، وفي نظامنا الجامعي لا يوجد تكوين بيداغوجي معمم على كل التخصصات في التعليم العالي، بل هناك تجارب بيداغوجية متعددة في الجامعات الجزائرية، وبما أن الأستاذ الجامعي هو الفاعل في العملية ككل فإن تسليط الضوء على وضعيته من الأهمية بمكان، عسى ذلك يساهم في ترقية مكانة هذا الأخير ويضعها أمام مواطن الخلل في تكوين هذا الأخير من أجل تلافيها وتجاوزها ، ونوجزها في النقاط التالية :

- ❖ النشاطات المقامة من أجل التكوين البيداغوجي في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكتساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس (سليمة حفيظي، 2004، ص94)(36).
- ❖ في الواقع لا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، يتسم بعدم الوضوح في موضوعه و أهدافه كذلك يكون محتوى هذه المادة نظري فمثلا حول طرق التدريس أو أساليب التقويم أو سيكولوجية المتعلم...إلخ ،و لا يكون شق ميداني و عملي لهذا المحتوى النظـــري، فلا وجـــود لـــدورات أو ورش حول هذا الموضوع كذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.
- ❖ هناك وضع خاص بالنسبة لإعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهمة البحث العلمي، حيث هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه، ليسوا مؤهلين لذلك لأنهم لم يمارسوا البحث إلا أثناء إنجازهم لرسائلهم في الماجستير والدكتوراه.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ إعداد الأستاذ الجامعي كمساهم في تنمية المجتمع لا وجود لها أصلا في اهتمامات الجامعة الجزائرية، حتى على مستوى إدارة الجامعات و الكليات، فالأستاذ ليس مهيأ و لا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة علمية للمجتمع من خلال مؤسساته ويساهم في حل مشكلاته، مما نتج عنه فصل تام بين الجامعة كمؤسسة عمومية تمارس البحث العلمي والمجتمع بمؤسساته التعليمية و الاقتصادية و الإدارية و الثقافية التي هي في حاجة إلى تدخل الجامعة بباحثيها وعلمائها لتساهم في حل المشكلات التي تتعرض لها هذه المؤسسات (بشير معمرية، 2007، ص ص 146، 148).
- ❖ غياب التشاور و التنسيق بين مختلف هيئات التدريس من جهة و غياب الحوار بين هذه الهيئات و الطلبة من جهة أخرى، وحتى و إن وجد لا يرتقي إلى مستوى تبادل الأفكار والآراء.
- ❖ تسيب العديد من برامج التدريس و انخفاض مستوى الإشراف على الطلبة.
- ❖ غياب مناخ بحثي بيداغوجي يدفع الأستاذ إلى القيام بالنقد الذاتي التغذية الراجعة الموضوعية و الإيجابية لطرق التدريس التي يعتمدها، و كذا غياب التحفيز البيداغوجي، وهي مشكلات سلبية تؤثر سلبا على مرد ودية الأستاذ (سليمة حفيظي، 2004، ص94)(36).
- ❖ إن الكثير من المحاضرين لم يأخذوا حصة من التدريب فيما يتعلق بطرق التدريس أو في مبادئ التعليم، و ما يضاف إلى ذلك، أن نسبة ملحوظة منهم يمتلكون شهادة أولية، وكذلك ما يلاحظ شعور المحاضرين بعدم الرضا حيال الظروف غير المشجعة على التدريس والبحث والتعليم (عمار رواب، 2007، ص ص 53، 54)(74).

أما فيما يخص مجال التقويم فنجد فيه عدة مشاكل:

- ❖ غياب أدوات التقويم الموضوعية و الأساليب الكفيلة بالتقويم الدقيق لأعضاء هيئة التدريس.
- ❖ الذاتية في التقويم و تدخل الأغراض الخاصة و غياب الموضوعية في الكثير من الأحيان عند تقويم أعضاء هيئة التدريس.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- ❖ نقص الإمكانيات و عجزها على أن تلبي متطلبات التقويم فضلا عن ما يترتب عن هذا النقص من عجز عن تحقيق الأهداف أننا قبل أن نوجه النقد لأعضاء هيئة التدريس على ما لم يفعلوا، ينبغي أن نوفر لهم أولا ما يمكن لهم بواسطته أداؤه ثم بعدها تأتي المحاسبة.
- ❖ عدم ثبات الجدول الدراسي و كثرة تغيره مما يربك العملية التعليمية.
- ❖ إحساس بعض الأساتذة بأنهم فوق التقييم و رفضهم أمام من هم أدنى منهم أشكال التقييم بدعوى أنه لا يوجد من يرقى لمستواه لتقويمه، و هذا يعطي مبررا لمن هم أدنى من الأساتذة لرفض التقويم أيضا اقتداء بالأساتذة.
- ❖ عدم جدية التقويم أحيانا و الحرص على تقديم صورة جميلة عن العملية التعليمية مما يجعل التقويم أحيانا عملية شكلية.
- ❖ عدم إحساس الأستاذ الجامعي بجدوى التقويم و بأن له مردود في حياته الوظيفية.
- ❖ عدم سرية نتائج التقويم، تسرب الأحكام و وصولها إلى العضو نفسه من غير القنوات الشرعية أو في الأوقات المناسبة يضيع قيمة التقويم و يفقده احترام الأعضاء له وللمقومين أنفسهم (دليلة معارشة، 2007، ص ص 119، 120)(32).

6- أسباب هذه الوضعية لتكوين الأستاذ الجامعي:

هناك ظروف محيطة عديدة ساهمت في بروز الأوضاع السلبية السالفة الذكر، وتعود هذه الأوضاع لعدة أسباب نذكر منها :

- ❖ الانعدام العملي للإلزام القانوني لدفع الأستاذ الجامعي الجزائري لتنمية نفسه علميا ومهنيا فبناءا على المرسوم التنفيذي رقم 08 -130 و المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو 2008 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث و في مادته 22 و التي تقول أنه يتعين على الإدارة أن تنظم ، بصفة دائمة تكوينا متواصلا للأساتذة الباحثين يهدف لتحسين مستواهم و تطوير مؤهلاتهم المهنية و كذا تحسين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، حيث نلاحظ ضبابية محتوى المادة و عدم ضبطها لمدة هذا التكوين أو مجاله في التدريس أو في البحث العلمي .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

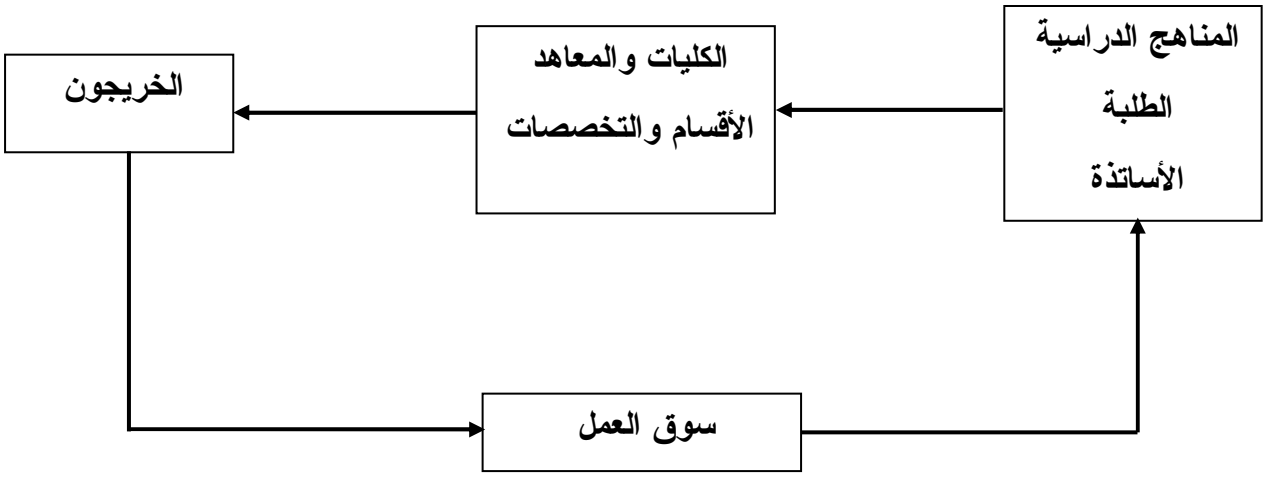
❖ نظام الترقيات المهنية غير صارم في شروط النشر العلمي كما وكيفا فبناءا على المرسوم التنفيذي السابق الذكر و في مادته 55 يحدد شروط التعيين للأستاذ مميزب:

- 15 سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ .
- تأطير مذكرات الماجستير ورسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف و ذلك منذ التعيين برتبة أستاذ .
- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.
- نشر كتب ذات طابع علمي و سندات و مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

فنلاحظ أنه لم يحدد عدد المقالات أو الكتب التي يجب أن ينشرها الأستاذ أو طبيعتها.

❖ غياب التنسيق بين الجامعة والمحيط السوسيواقتصادي ويمكن تلخيص علاقة الجامعة بالمحيط كما هو موضح في الشكل (14) (نجوى بوزيد، 2007، ص 216)(81).

الشكل (14):علاقة الجامعة بالمحيط السوسيو اقتصادي



❖ الطرق المعتمدة في اختيار الأستاذ الجامعي تقليدية أدت إلى عجز المتخرجين على أداء العمل، ووضع بعضهم في أماكن غير مناسبة لقدراتهم وإمكانياتهم ومستوى تعليمهم، فهي لا تراعي معلوماته عن طرق التدريس وأساليب الإلقاء..إلخ (إبراهيم عصمت مطاوع، 1995، ص 423)(1).

❖ قلة التدريب الميداني في مجال التدريس أو التقويم أو تنمية مهارات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس وكذا في أخلاقيات المهنة، فمثلا عن تجربة طلبة مدرسة الدكتوراه

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

لسنة 2007 في العلوم الاجتماعية والتي تضم خمسة جامعات ألا وهي أم البواقي، بسكرة، سكيكدة، قالمة، جيجل، فلم نكون إطلاقا في طرق التدريس الحديثة ولا في مجال التقويم، كذلك لم تعقد ورش لتنمية مهاراتنا في التدريس كأساليب الإلقاء مثلا ،ونتمنى أن تستدرك هذه النقائص في التجارب اللاحقة.

- ❖ انخفاض مستوى دخل الأستاذ الجامعي الجزائري حيث يعتبر من أكثرها تدنيا مقارنة بجيراننا مثلاً.
- ❖ طرق تكوين الأستاذ جد قديمة ولا يحتوي التكوين على برامج تدريب الأستاذ على استعمال التكنولوجيا، إذ ما يلاحظ على العموم هو بعض النقص في احترام المهنة والتقدير الضئيل للدور الذي يلعبه الأستاذ في التطور ، إضافة إلى النقص المادي والنفسي الذي إنعكس سلبا على ضعف الدافعية في التدريس (نادية بوشلالق، 2005، ص 172)(79).
- ❖ إن الاختلال بين التخطيط للأعداد الهائلة للطلاب و الهياكل المادية و هيئة التدريس بالجامعة، دفع بالمسؤولين إلى توظيف مدرسين بطرق مختلفة حسب المستوى و لم تتضح شروط التوظيف، و قد حاول البعض استدراك هذا الخلل في السنوات القليلة الماضية حيث تم توقيف عملية التوظيف الفوضوية و حدد ذلك بشهادة الماجستير أو الدكتوراه.

وهكذا تم توظيف الحاصلين على شهادة الدراسات المعمقة أو السنة التمهيدية للماجستير و ظهرت أصناف أخرى يمكنها التدريس بالجامعة من بينها مساعد التعليم، أستاذ مهندس، وهكذا تم توظيف الحاصلين على شهادات الدراسات المعمقة و حذف المعيدين، مع إمكانية توظيفهم كمدرسين مؤقتين أو مشاركين، و لكن للأسف كان هذا على حساب نوعية التكوين (دليلة معارشة، 2007، ص 82)(32).

إن هذه الوضعية للأستاذ الجامعي الجزائري أدى إلى ظهور عدة ظواهر سلبية في المهنة الجامعية نذكر منها :

* الميل السلبي إلى مهنة التدريس.
* انعدام الاهتمام بالتكوين الذاتي في مجال التدريس أو البحث العلمي.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

* عدم الانضباط في أداء المهنة.
* تجميد طرق التدريس عند طريقتي التملية والمحاضرة.
* انخفاض مستوى التحصيل العلمي لدى الطلبة (بشير معمرية، 2007، ص 152)(6).

7- حلول مشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري:

إن أول خطوة مهمة جدا قبل مباشرة التنمية المهنية للأستاذ الجامعة هي اختيار عضو التدريس وتكون بالإجراءات التالية:

❖ تعيين الخرجين المتميزين في حدود الأعداد التي تقررها مجالس الأقسام كطلاب بحث.

❖ يكون التعيين في جميع وظائف هيئة التدريس و معاونيهم عن طريق الإعلان الذي يتقدم له من يستوفي الشروط سواء من ذات الكلية أو المعهد أو من الخارج، يتم تعيين المعيد من الحاصلين على درجة الماجستير، بشرط أن يكتب المشرف تقويما وافيا عن نشاطه العلمي و عمله البحثي أثناء الدراسة تحت إشرافه، و أن يوضح المشرف في هذا التقرير إيجابيات الطالب و سلبياته المرتبطة بسمات مسلكه العام، و تصرفاته الشخصية التي ظهرت له أثناء تعامله المباشر معه، و يكون بإعداد كل جامعة صيغة هذا التقرير بما يناسب ظروفها وإمكانياتها المادية و البشرية من أعضاء هيئة التدريس شرط أن يقر المجلس الأعلى للجامعات صلاحية هذا التقرير.

❖ البدء بتعريف أعضاء هيئة التدريس بمجرد التحاقهم بالسلك الجامعي، بحقوقهم وواجباتهم و بالمسؤوليات الملقاة عليهم، و الأدوار المختلفة الواجب أداؤها، و هذا من خلال عقد دورات و برامج إعداد الأستاذ الجامعي.

❖ وضع أسس ثابتة غير قابلة لتغيرات متباينة، و عدم اللجوء إلى معايير مطاطية يتسرب من خلالها الوعي و الأغراض الخاصة.

❖ النص في لوائح و قوانين تنظيم الجامعات على جعل الإعداد التربوي شرطا مسبقا لالتحاق الأستاذ بالعمل الجامعي.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

❖ إنشاء وحدات أو مراكز للتدريب الجامعي في كل جامعة تكون متنقلة أو ملحقة بكليات التربية و يكون هدفها تطوير النشاطات التدريسية خاصة نظم الامتحانات و نظم القبول ونظم التوجيه و الإرشاد الطلابي.

❖ يقترح أن تشمل برامج الإعداد المهني التربوي على دراسات نظرية و تطبيقية من مجالات أسس التعليم و مبادئه و خصائص المتعلم في المستوى الجامعي، و أهداف التعليم العالي و سياساته و قواعد التدريس و طرائقه و تقنياته و مبادئ التقويم و القياس وتطبيقاته في نظم التعليم العالي.

❖ البدء بالعمل الجاد و المخطط لإيفاد أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات المتقدمة لمعايشة واقعها، و التعرف على مقومات تطورها و العودة للمشاركة الفعلية في تطوير الأداء في جامعته.

❖ عقد دورات تدريسية أو ورش عمل لشباب أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على الجديد في مجال البحث العلمي و مهاراته ،و إتقان اللغات الأجنبية بما يسهم في تمكينهم من امتلاك هذه المهارات و الاتجاهات المصاحبة لها، إضافة إلى الدورات التدريبية التي تتعلق بالجديد فيما يتعلق بنظم الدراسة الجامعية.

❖ تسيير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات و الندوات العالمية و المحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي، حتى تتاح له فرصة تبادل الخبرات مع زملاء له عاملين في نفس تخصصه حتى يكون نوعيا معهم.

❖ العمل على وضع خطة تدريس منظمة و على مستوى عالي من مهارات البحث العلمي و فنياته و أساليبه و إجراءاته و تطور أدواته و تطبيقها ، بما في ذلك أهم الأساليب التكنولوجية في البحث و في تطبيقاته.

❖ إنشاء مكتبة جامعية عصرية مزودة بكل الإمكانيات التكنولوجية الحديثة ومصادر المعلومات المختلفة لخدمة الباحثين والأساتذة.

❖ جعل قضية مشاركة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع واجبا أساسيا من واجباته، ومسؤولية مهمة من المسؤوليات التي يجب أن يسأل عنها دوما سواء تم ذلك في شكل

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

أدوار محددة يقوم بها، أو في شكل ربط أبحاثه بالمجتمع وتسخيرها للتصدي لمشكلاته مما يعني تكييف تخصصه وتوظيفه لتحقيق هذه الخدمة.

❖ العمل على تخطيط برنامج تحت أي مسمى يمكن عضو هيئة التدريس من المساهمة في الحياة الثقافية والعلمية للجامعة، من ندوات ومؤتمرات ومحاضرات عامة ومناقشات ولجان ودورات تدريسية (دليلة معارشة، 2007، ص ص 111، 112)(32).

❖ إفساح مزيد من الفرص للاستفادة من الكفاءات العلمية العربية، وأساتذة التعليم العالي في مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، التي تتولاها شركات الخبرة الأجنبية وفي مختلف مراحل عملها، تصميما وتنفيذا وتقويما حتى تتحقق مشاركتهم الفعالة في هذه المشروعات.

❖ القيام بدراسات تحليلية لعوامل هجرة الكفاءات العربية وخاصة الأساتذة الجامعيين لتحديد العوامل والأسباب الداخلة المؤدية إليها، ومعالجة الأسباب معالجة حاسمة تحد من آثارها كعوامل محبطة وطاردة للكفاءات العلمية والفنية. فقد كشف الرئيس **عبد العزيز بوتفليقة** في خطابه الذي ألقاه بجامعة فرحات عباس سطيف 2009/11/12، قائلا أن" الجزائر أصبحت تزرع والجامعات الغربية تحصد ما نزرعه وعليه يجب تغيير هذه السياسة، داعيا في هذا الصدد الأدمغة الجزائرية العودة، وأكد أن الدولة ستدفع للأدمغة المقيمة في الخارج نفس الرواتب التي تدفعها الجامعات الأمريكية" (زكرياء ف، 2009، ص24)(68).

❖ تدريب الأعضاء على أساليب وضع الاختبارات الموضوعية وأساليب معالجة نتائجها إحصائيا.

❖ عرض استبيان على الأساتذة لمعرفة تصورهم لعملية التقويم وإجراءاته ومعاييره، واستبيان آخر لمعرفة مدى استفادتهم من برنامج إعدادهم مهنيا.

❖ البحث عن صيغ لتقويم أداء الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء، بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس مؤشرات أداء التدريس والبحث و رعاية الطلاب وخدمة المجتمع، ويدخل في ذلك ما أثير حول تعديل أو البحث عن صيغ جديدة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

لترقية عضو هيئة التدريس و التي تسهم في تحقيق مزيد من النمو العلمي و المهني لأستاذ الجامعة.

❖ تطوير شروط و مطالب و آليات الترقية، فلا تقتصر على صلاحية البحوث بل تأخذ بعين الاعتبار الجانب التدريسي و خدمة المجتمع.

❖ التفكير في تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المثالي و يختار بواسطة لجنة وفق معايير موضوعية. (دليلة معارشة، 2007، ص ص 120، 123)(32).

❖ البحث في معايير أخرى لاختبار أعضاء اللجان العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين غير معايير الأقدمية فقط أو بالإضافة إليه مثل تمثيل الجامعات في اللجان وتمثيل التخصصات المتفرعة عن التخصصات العريضة.

❖ التفكير في نظام يكفل استمرار نمو أساتذة الجامعة علميا و مهنيا، و خاصة فيما يتعلق بالبحث العلمي و الابتكار و التأليف بعد الترقية إلى أستاذ.

❖ العمل على توفير الجو الملائم لأداء عضو هيئة التدريس رسالته بأفضل صورة من خلال توفير الحياة الكريمة له، فقد أكد وزير التعليم العالي و البحث العلمي **رشيد حراوبية** في لقائه مع **مسعود عمارنة** رئيس النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين يوم 2009/11/17 أنه تم توجيه مراسلة إلى مدراء مختلف المؤسسات الجامعية تحت رقم 263/رد/209

مؤرخة في 16 نوفمبر 2009، تؤكد على حق التنازل عن السكنات الوظيفية لفائدة الأساتذة (هذا فيما يخص السكن) (مصطفى ب، 2009، ص 15)(78).

و مجمل القول أن إعداد الأستاذ الجامعي إعداداً شاملاً متكاملاً لا يقتصر على الكفاءة العلمية في التخصص، إنما يشمل إعداده تربويا ومهنيا.بحيث يتم إعداده لمهنة التدريس بحيث يتمكن من نقل نتائج العلم وبحوثه إلى الطلبة نقلا يؤدي إلي التجديد والإبداع، ويحقق تفاعل مع الطلاب و تطوير مناهج الدراسة في مادته تطويرا شاملا، مراعيا التقدم العلمي، و تطوير طرائق التدريس على أساس الأكثر فعالية و ملائمة لطبيعة المادة و في ضوء الأهداف التعليمة، ويتم إعداده ليقوم بدوره في تنمية المجتمع و خدمته و ربط بحوث باحتياجات المجتمع، و تمكين مؤسسات المجتمع من الاستفادة من نتائج بحوثه.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة

1-عرض البيانات الشخصية للأساتذة.

2- عرض نتائج الدراسة .

3- تحليل نتائج الفرضية الأولى .

1. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

2. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

3. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

4-تحليل نتائج الفرضية الثانية.

5- الملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

6-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

7- النتيجة العامة للدراسة.

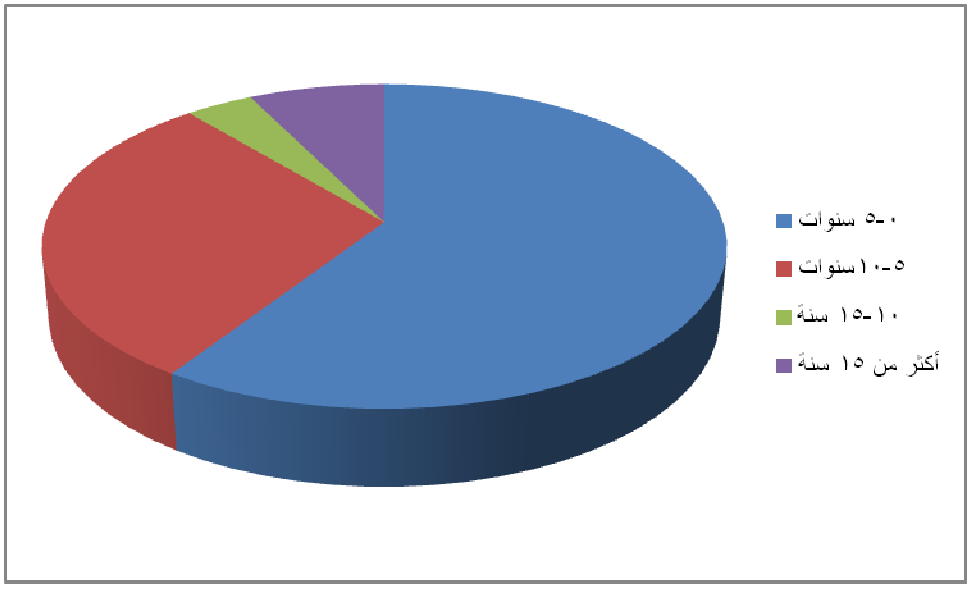
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

عرض البيانات الشخصية للأساتذة:

الجدول رقم (11): يوضح توزيع الأساتذة حسب الخبرة

الخبرة	0-5 سنوات	5-10سنوات	10-15 سنة	أكثر من 15 سنة	المجموع
التكرار	16	8	1	2	27
النسبة المئوية	59.25	29.62	3.7	7.4	100

الشكل رقم (16):يوضح توزيع الأساتذة حسب الخبرة

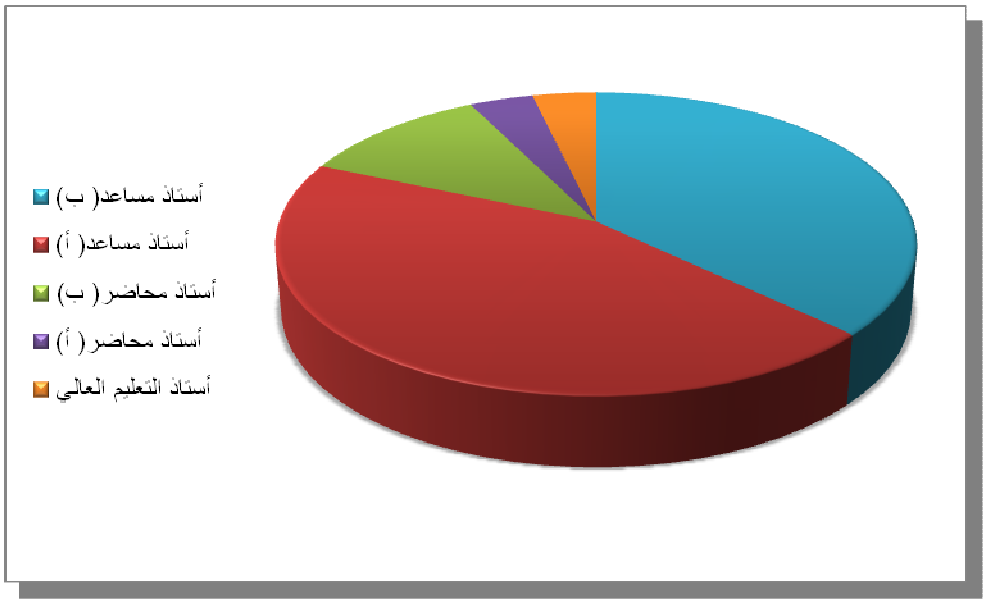


This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول(12): يوضح توزيع الأساتذة حسب المرتبة العلمية

المرتبة العلمية	أستاذ مساعد (ب)	أستاذ مساعد (أ)	أستاذ محاضر (ب)	أستاذ محاضر (أ)	أستاذ التعليم العالي	المجموع
التكرارات	10	12	3	1	1	27
النسب المئوية	37.03	44.44	11.11	3.7	3.7	100

الشكل رقم (17):يوضح توزيع الأساتذة حسب المرتبة العلمية



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إن الهدف من عرض البيانات الشخصية لعينتها هذه و تحليلها في هذا المقام هو التعريف أكثر بخصائص أساتذة شعبة علم النفس الذين طبقنا معهم الاستمارة من حيث الخبرة و المرتبة العلمية.

نلاحظ من الجدول رقم (**11**) أن أكثر من نصف أساتذة علم النفس من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة حوالي 59.25%، و هذا يعني أن مجتمعنا المطبق عليه الاستمارة هم أغلبيتهم من ذوي الخبرة أقل من 5سنوات و هذا يعني أنهم مبتدئين، في حين 29.62% هم من ذوي الخبرة من 5-10 سنوات أما ممن خبرتهم أكثر من 10سنوات فكانت نسبتهم حوالي 11. 1% (3.7%+7.7%).

أما الجدول رقم (**12**) نلاحظ منه أن حوالي 37.03% من الأساتذة هم من الأساتذة المساعدين "ب"، هنا نلاحظ أكثر من نصف الأساتذة حوالي 81.47% (37.03 % + 44.44%) من الأساتذة ما زالو لم يكملوا أطروحات الدكتوراه،في حين أن 11.11 %من الأساتذة المحاضرين "ب" و3.7% من الأساتذة المحاضرين "أ" و نسبة 3.7% من أساتذة التعليم العالي، و هذا يؤكد أن جامعتنا ما زالت ينقصها الأساتذة من المصف العالي، حيث نجد أنه و بالرغم من زيادة عدد الأساتذة الجامعيين في الجزائر إلى 35000في 2009. إلا أن الأساتذة من المصف العالي ما زالت نسبتهم 20% . كما تم الإشارة إليه في فصل الجامعة الجزائرية.

2-عرض نتائج الدراسة:

جاءت النتائج كما هي في الجداول التالية:

- الجدول رقم(13) يمثل القيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة (ن=27) .
- الجدول رقم (14) الذي يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

- الجدول رقم (15) الذي يمثل قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة (ن=27) .

- الجدول رقم(16) الذي يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.

- الجدول (17) الذي يمثل قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال البيداغوجي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة (ن=27).

- الجدول رقم (18) الذي يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال البيداغوجي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة .

-الجدول رقم (19) الذي يمثل قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة(ن=27).

- الجدول رقم (20) الذي يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (13): يمثل قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة (ن=27) .

البنود	التكرارات			كا^2
	مهم جدا	مهم	غير مهم	
1-الكفاءة العلمية المطلوبة	24	3	/	***41.44
2-التمكن من المادة العلمية المدرسة	27	/	/	***54
3-إثراء محتوى المادة المدرسة في ضوء نواتج البحوث العلمية	19	8	/	***20.22
4-الإلمام بأسس الإشراف العلمي	13	11	3	***11.21
5-إتقان البحث العلمي	15	10	2	**9.55
6-امتلاك القدرة على التفكير الإبداعي	10	16	1	**12.66
7-امتلاك القدرة على التفكير النقدي	14	11	2	*8.65
8-الأمانة العلمية	25	2	/	***42.88
9-التحكم في تكنولوجيات المعلومات والاتصالات	7	19	1	**11.66
10-القيام بالبحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع	10	14	3	*6.88
11-التمكن من التعلم مدى الحياة	12	13	2	*8.21

*****: دالة على مستوى 0.001 / **: دالة على مستوى 0.01 / * : دالة على مستوى 0.05.**

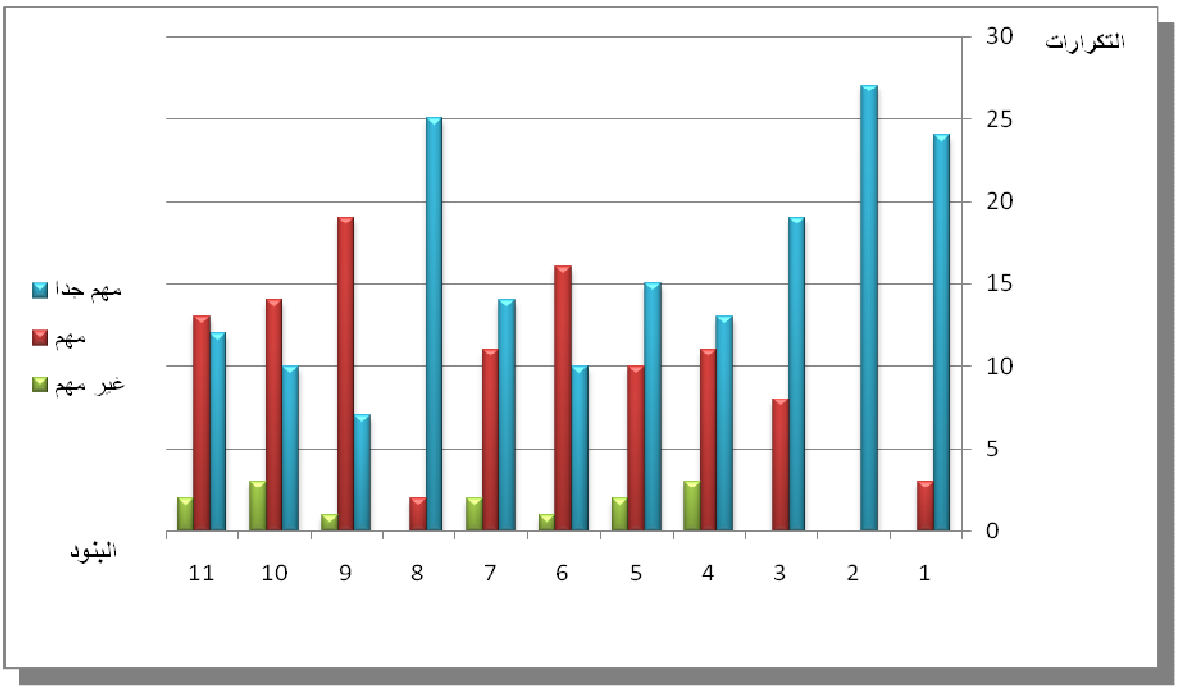
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (14): يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.

النسب المئوية / البنود	مهم جدا	مهم	غير مهم
1	88.88	11.11	/
2	100	/	/
3	70.37	29.62	/
4	48.14	40.74	11.11
5	55.55	37.03	7.4
6	37.03	59.25	3.7
7	51.85	40.74	7.4
8	92.59	7.4	/
9	25.92	70.37	3.7
10	37.03	51.85	11.11
11	44.44	48.14	7.4

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم(18): يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (15): يمثل قيم كا^2 بدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة(ن=27).

البنود	التكرارات			كا^2
	مهم جدا	مهم	غير مهم	
12-الاتزان و الاستقرار النفسي	19	8	/	20.22***
13-امتلاك القدرة على الإقناع	18	8	1	16.22***
14- امتلاك القدرة على الإصغاء	22	5	/	29.54***
15-امتلاك مهارات توصيل المعلومات	22	5	/	29.54***
16-امتلاك الأسلوب الإلقائي الحواري	13	14	/	13.54**
17-الدافعية نحو العمل	22	5	/	29.54***
18-الموضوعية بين الطلاب في تقدير الدرجات	22	4	1	28.65***
19-تحمل المسؤوليات المهنية	16	11	/	14.88***
20-القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة	15	12	/	14***
21-احترام أخلاقيات المهنة	21	6	/	26***

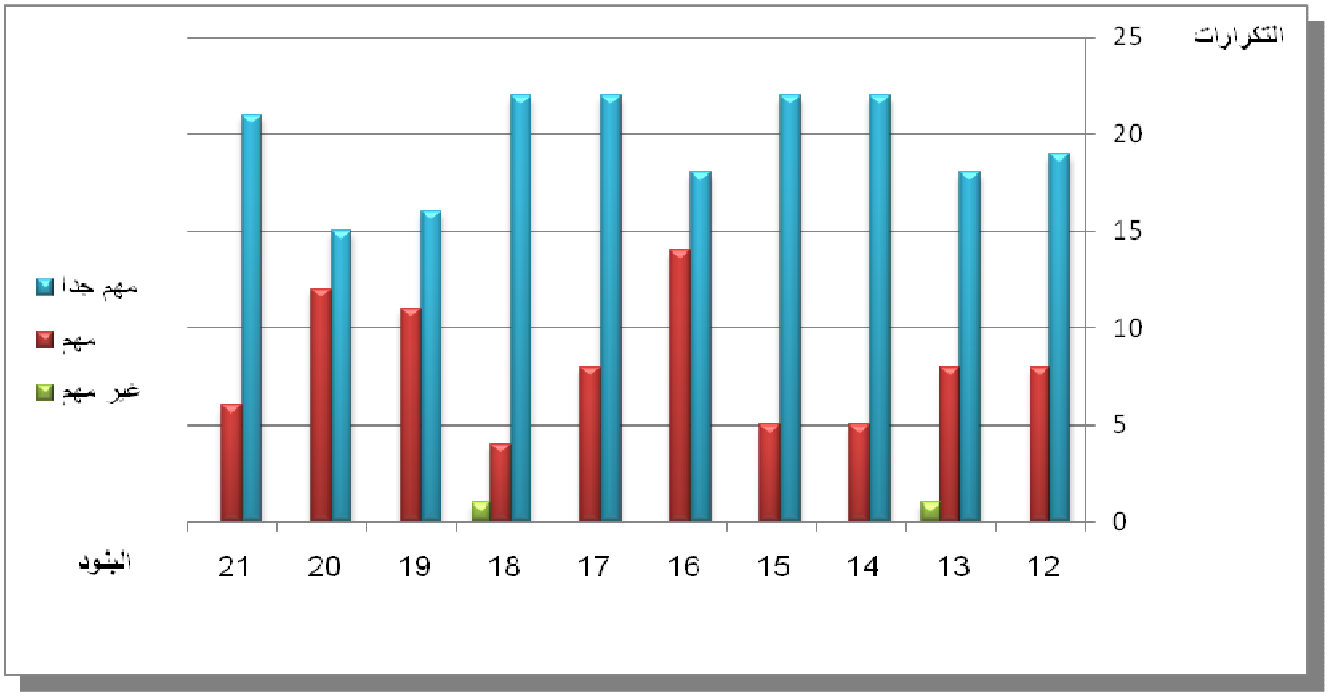
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (16): يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.

النسب المئوية / البنود	مهم جدا	مهم	غير مهم
12	70.37	29.62	/
13	66.66	29.62	3.7
14	81.48	18.51	/
15	81.48	18.51	/
16	48.14	51.85	/
17	81.48	18.51	/
18	81.48	14.81	3.7
19	59.25	40.74	/
20	55.55	44.44	/
21	77.77	22.22	/

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم(19): يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (17): يمثل قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي(المجال البيداغوجي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة(ن=27).

البنود	التكرارات			كا^2
	مهم جدا	مهم	غير مهم	
22-امتلاك القدرة على التخطيط الجيد للدرس	15	12	/	***14
23-تحديد أهداف الدرس بصورة إجرائية	12	15	/	***14
24-تنظيم المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف	13	13	1	**10.65
25-القدرة على استثارة دافعية الطلبة نحو الدرس	14	11	2	*8.65
26-التمكن من توفير مناخ ايجابي يساعد الطلبة على فهم الدرس	12	15	/	***14
27-عرض مادته الدراسية بوضوح	20	7	/	**9.55
28-امتلاك القدرة على إدارة الصف .	15	11	1	**11.55
29-استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي	09	18	/	***18
30-استخدام أساليب التعزيز و التشجيع	11	16	/	***14.88
31-توجيه و إرشاد الطلاب أكاديميا	13	14	/	**13.54
32-التنويع في الطرق التدريسية	10	16	1	**12.66
33-إعداد الاختبارات بحيث تراعي الفروقات الفردية بين الطلبة	11	14	2	*8.65
34-التمكن من ممارسة التقويم الذاتي	15	12	/	***14

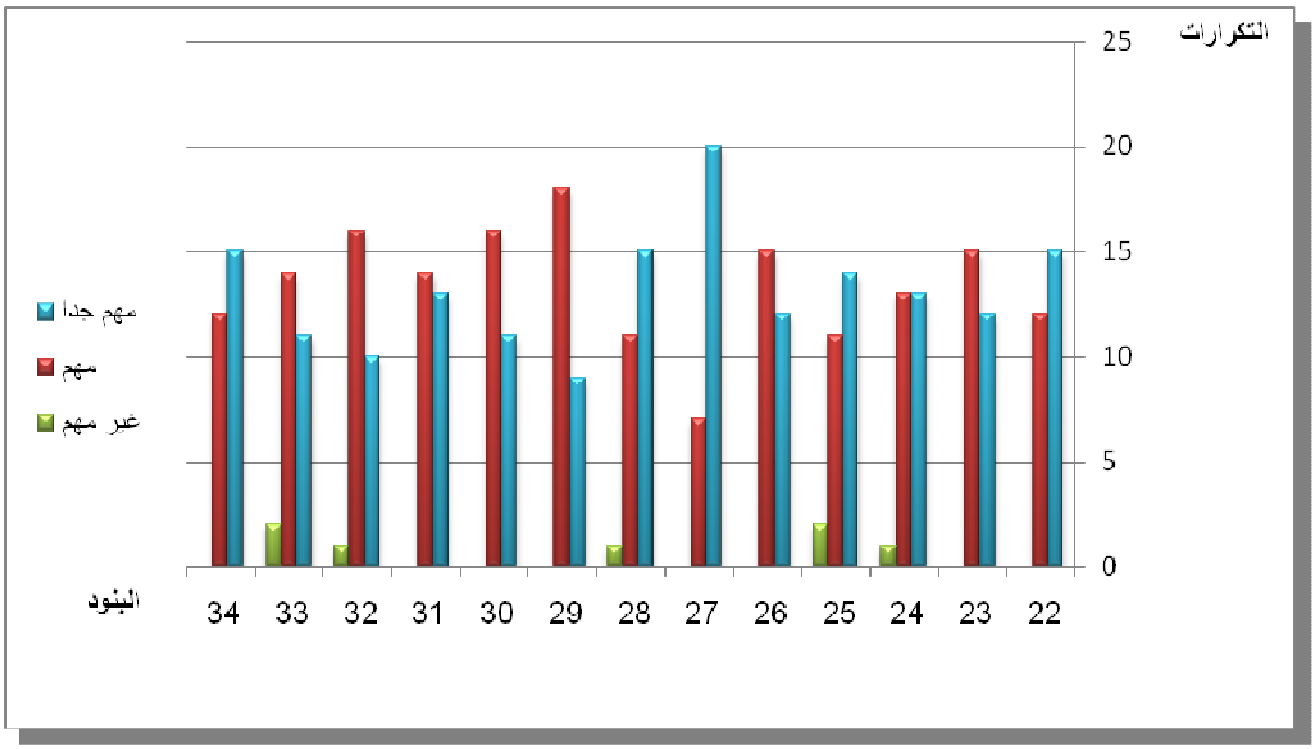
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (18): يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال البيداغوجي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة

النسب المئوية / البنود	مهم جدا	مهم	غير مهم
22	55.55	44.44	/
23	44.44	55.55	/
24	48.14	48.14	3.7
25	51.85	40.74	7.4
26	44.44	55.55	/
27	74.07	25.92	/
28	55.55	40.74	3.7
29	33.33	66.66	/
30	40.74	59.25	/
31	48.14	51.85	/
32	37.03	59.25	3.7
33	40.74	51.85	7.4
34	55.55	44.44	/

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم(20): يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال البيداغوجي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (19): يمثل قيم كا^{2}لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة علم النفس

البنود	التكرارات			كا^2
	مهم جدا	مهم	غير مهم	
35- جعل مادة علم النفس البيداغوجي كمادة أساسية في السنة الأولى ماجستير.	19	7	1	18.66**
36 - جعل تجربة التدريس إجبارية لكل طالب ماجستير.	10	13	4	4.65 غير دالة
37- تكون هذه التجربة تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي.	9	14	4	5.55 غير دالة
38- نقطة تقييم الأستاذ لطالب الماجستير عن هذه التجربة توضع في ملف التوظيف.	2	17	8	12.66**
39- جعل التربص الميداني للأساتذة الجدد بعد توظيفهم لمدة ستة أشهر إجباري على كل أستاذ، و يكون تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في مجال التدريس.	11	12	4	4.21 غير دالة
40- عقد ورش التكوين البيداغوجي لتأهيل الأساتذة الجدد.	15	11	1	11.55**
41- إلزام الأستاذ بالمشاركة في الورشات البيداغوجية لتطوير كفاءات الأستاذ الجامعي .	13	11	3	6.21*
42- إعادة تفعيل فرق التكوين لوضع مناهج فعالة لتكوين الأساتذة الجامعيين.	12	15	/	14***
43- إيفاد الأستاذ للتدريب في جامعات متقدمة	8	17	2	12.66**

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

لتحسين تكوينه.				
44- ربط الترقية بالكفاءة في التدريس .	14	7	6	4.21 غير دالة
45- جعل بطاقة التقويم الذاتي إجبارية في التقويم السنوي .	9	18	1	**16.11 *
46-تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المتميز.	15	9	3	*8
47- تخصيص جائزة سنوية للبحوث المتميزة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.	15	11	1	**11.55
48- إقامة دورات و ملتقيات لما هو جديد في المجال البيداغوجي .	16	10	1	**12.66
49-إثراء المكتبات بالبرامج و الدوريات الحديثة لاطلاع الأستاذ الجامعي على كل ما هو جديد في مجال البيداغوجيا.	19	7	1	**18.66 *
50- تسطير برامج لتكوين الأستاذ الجامعي داخل الجامعة.	12	12	3	*6
51- إنشاء مكتبة الكترونية للبرامج التي تخدم عملية تكوين الأساتذة الجامعيين.	14	12	1	**10.88
52- سن قوانين واضحة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.	9	17	1	**14.22

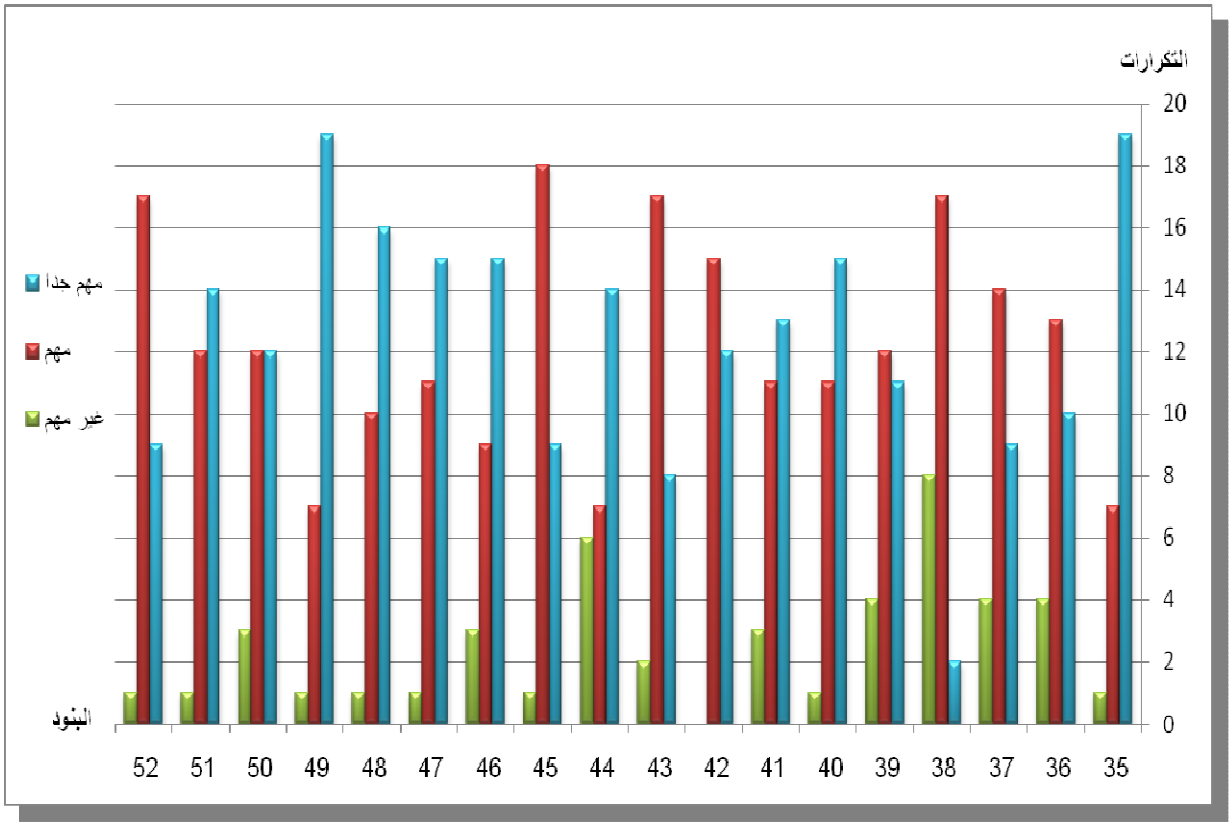
This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الجدول رقم (20): الذي يمثل النسب المئوية لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة علم النفس جامعة بسكرة.

النسب المئوية / البنود	مهم جدا	مهم	غير مهم
35	70.37	25.92	3.7
36	37.03	48.14	14.81
37	33.33	51.85	14.81
38	7.4	62.96	29.62
39	40.74	44.44	14.81
40	55.55	40.74	3.7
41	48.14	40.74	11.11
42	44.44	55.55	/
43	29.62	62.96	7.4
44	51.85	25.92	22.22
45	29.62	66.66	3.7
46	55.55	33.33	11.11
47	55.55	40.74	3.7
48	59.25	37.03	3.7
49	70.37	25.92	3.7
50	44.44	44.44	11.11
51	51.85	44.44	3.7
52	33.33	62.96	3.7

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الشكل رقم(21): يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.



3-تحليل نتائج الفرضية الأولى :

1. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

يتبين من الجدول رقم (**13**) أن جميع الكفاءات للمجال العلمي في قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي، وصلت فيها قيم الدلالة الإحصائية لصالح البديل مهم جدا و مهم إلى مستوى 0.001، 0.01،0.05 كما عبرت عنه أساتذة علم النفس فهي كفاءات مهمة بالنسبة للأستاذ الجامعي، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة **إبراهيم الحسن الحكمي** 2001 بالسعودية، الذي وجد فيها أن جميع الكفاءات لمجال التمكن العلمي و النمو المهني في قائمة الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي جاءت درجة تفضيلها عالية و بفروق دالة عند مستوى 0.01.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و في جانب آخر هذه النتيجة لا تتفق مع دراسة **إبراهيم ما حي** بباتنة، الذي وجد فيها أن الخصائص الأكاديمية للأستاذ الجامعي نالت الرتب الأخيرة في معظمها رغم أهميتها ، كخاصية مثلا اتقان مناهج البحث، الكفاءة العلمية العالية، التمكن من المقاييس التي يدرسونها، في مقابل الخصائص الشخصية و البيداغوجية و المهنية التي نالت الرتب الأولى.

يتبين من الجدول **(14)** أن جميع كفاءات المجال العلمي في قائمة الكفاءات الضرورية اللازمة في الأستاذ الجامعي كانت النسب المئوية الكبيرة فيها لصالح البديلين مهم جدا و مهم حيث نلاحظ أن:

***البند الأول** : الكفاءة العلمية المطلوبة، حيث وجدنا أن أغلبية أساتذة شعبة علم النفس يؤكدون على الأهمية الكبيرة للكفاءة العلمية للأستاذ الجامعي، بنسبة 88.88% في حين أن النسب المتبقية 11.11% ترى أن هذه الكفاءة مهمة، فالتدريس أولا و قبل كل شيء موضوع يفترض أن يكون الأستاذ ملما بكافة أطرافه، و عليه فالأستاذ الجامعي مهم أن يكون على درجة من التخصص، شأنه في ذلك شأن الحاذق في صنعته، أن يكون خبيرا فيما يقوم به (باربرا ماتيرو و آخرون، 2002، ص 28)(5) .

***البند الثاني** : التمكن من المادة العلمية المدرسة، حيث أن كل أساتذة شعبة علم النفس يرون الأهمية الكبيرة لتمكن الأستاذ الجامعي من مادته، حيث نجد أن نسبة 100% كانت للبديل مهم جدا، و هذا ما يتفق مع دراسة **سامح محافظة** 2008 بالأردن، حيث توصل إلى أن من بين أهم الخصائص الواجب توفرها في معلم المستقبل هي المعرفة الجيدة بمحتوى موضوع التخصص.

***البند الثالث:** إثراء محتوى المادة المدرسية في ضوء نواتج البحوث العلمية، حيث نجد أن نسبة 70.37% من العينة يرون الأهمية الكبيرة لهذه النقطة في حين نسبة 29.62% يرون أنه على الأستاذ الجامعي إثراء مادته بكل ما هو مستجد، و هذا ما أكده **الغامدي** 2003 السعودية في دراسته حول " خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، حيث وجد أن من أبرز الخصائص الأكاديمية المفضلة في الأستاذ الجامعي هي الإحاطة بالمادة و متابعة ما هو مستجد فيها .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***البند الرابع:** الإلمام بأسس الإشراف العلمي، حيث نجد أن نسبة 48.14% ترى هذه الكفاءات مهمة جدا، في حين نسبة 40.74% ترى أنها مهمة فالإشراف هو عمل علمي و أخلاقي يؤكد سمعة و درجة علمية متقدمة و يحافظ على قدسية العلم في الاختصاص و يعتبر ركنا أساسيا في وظيفة الأستاذ الأكاديمية و دوره العلمي

(سهيلة وصيف خالد، 2007، ص 53)(38) .

***البند الخامس** : إتقان البحث العلمي، حيث نجد نسبة 55.55% من العينة ترى أن تمتع الأستاذ الجامعي و تمكنه من البحث العلمي هي كفاءة مهمة جدا، في حين أن نسبة 37.03% ترى أنها مهمة ففي دراسة **بشير معمرية** سنة 2005 بباتنة، توصل الباحث أن نقص الخبرة في منهجية البحث العلمي بالنسبة للأستاذ الجامعي هي من المظاهر الشائعة التي يمكن أن تكون إطارا واضحا للوضعيات السلبية التدريسية و البحثية التي توجد بها جامعاتنا، و كيف لا تكون كفاءة إتقان البحث العلمي من الكفاءات المهمة في الأستاذ الجامعي في المجال العلمي انطلاقا من هذا الواقع السيئ للبحث العلمي .

***البند السادس:** امتلاك القدرة على التفكير الإبداعي، حيث نجد أن أكبر نسبة 59.25% كانت لصالح البديل مهم، أما نسبة 37.03% فكانت لصالح البديل مهم جدا

، فالمدرس الجامعي المبدع هو القادر على استخدام استراتيجيات إبداعية تقوم على قدراته و مهاراته في كيفية تفعيل دور الطلبة و توجيههم نحو استثمار قدراتهم في التنافس العلمي و التحصيل و البحث و الإبداع، و القادر على خلق مواقف إبداعية تدفع الطلبة إلى أن يتعلموا كيف يفكرون، و كيف يقرؤون، و يحللون و يصفون و ينظمون أفكارهم ويعرضونها، و كيف يبحثون عن المعلومات، و كيف يناقشونها، و كيف يتقبلون آرائهم، و كيف يصلون إلى المعلومات الصحيحة، فأهم شيء هو امتلاك الأستاذ الجامعي القدرة على التفكير الإبداعي كي يستطيع تعليم طلبته الإبداع، و يرعى الإبداع (علي راشد،1997، ص27)(19).

***البند السابع:** امتلاك القدرة على التفكير النقدي، حيث نجد أن أكبر نسبة 51.85% كانت لصالح البديل مهم جدا في حين أن نسبة 40.74% كانت لصالح البديل مهم، وهذا لأهمية التفكير النقدي في تنمية الموضوعية و الالتزام بالوضوح و الدقة و المقارنة الدقيقة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

و المناقشة و الرؤية المتفحصة و التحليلية و التقييم و الاستنتاج و البحث و الاستدلال، هذه الممارسات المهمة جدا تواجدها في الأستاذ الجامعي لكي ينجح في عملية التدريس ولكي يستطيع أن ينمي النقد العلمي لطلبته(صالح محمد أبوجادو، محمد بكر نوفل،2007، ص242)(17).

***البند الثامن:** الأمانة العلمية، يرون 92.59% من عينة أساتذة شعبة علم النفس أن هذه الكفاءة مهمة جدا، في حين 7.4 % يرونها مهمة، إن مبدأ "أنشر و إلا سوف تتلاشى" له تأثير على نوعية نتائج البحث فهو يؤدي إلى التأليف الفخري و اللف و الدوران حول نفس المعلومة و السرقة الأدبية و التقليد المكشوف، و يبقى هنا العامل الجوهري في المحافظة على الموضوعية و الالتزام الصارم بالطريقة العلمية، فلما السرقة العلمية في حين كل ما يتوجب القيام به هو الامتنان لمؤلفين آخرين ربما نكون قد قمنا باستعارة أفكارهم (باربار ماتيرو و آخرون، 2002، ص 377)(5).

***البند التاسع:** التحكم في تكنولوجيات المعلومات و الاتصالات، حيث أن أكبر نسبة 70.37% كانت لصالح البديل مهم، في حين نسبة 25.92% كانت لصالح البديل مهم جدا، إن الغزو الإعلامي للعالم أصبح أمرا حتميا و مفروضا على التعليم العالي، وجهاز الحاسوب أصبح لا يقل أهمية عن القلم و الورقة، حيث نجد في الجامعات المتقدمة الأساتذة ينشرون أبحاثهم و أعمالهم بمساعدة وسائل الإعلام الحديثة، كما نجد حاليا جميع المعاهد و الجامعات الألمانية لها شبكات الاتصال (الانترنت)، و هنا يجب الالتفات إلى أهمية تكوين الأستاذ على هذه التقنيات تماشيا مع التطور التكنولوجي و الاقتصادي الحاصل في العالم(bernadette charlier.daniel peraya.2003.p179) (87).

***البند العاشر:** القيام بالبحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع، إن نسبة 51.85% من العينة تؤكد على أهمية هذه الكفاءة و حوالي 37.03% يعتقدون أنها مهمة جدا، إن أكثر من 90% من بحوث الماجستير في اليابان تتجه نحو إيجاد حلول للمشاكل الصناعية التي تواجهها الشركات في اليابان(ارجع فصل التكوين الجامعي عنصر مجالات تكوين الأستاذ الجامعي) و هذا لتكون البحوث ليست مجرد خطوات للترقية، بل هي بحوث لها علاقة بمجتمعها و تحاول إيجاد حلول لمشاكله.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***البند الحادي عشر:** التمكن من التعلم مدى الحياة، حيث نجد أن نسبة 48.14% ترى بأن كفاءة التعلم مدى الحياة هي كفاءة مهمة، في حين نسبة 44.44% من العينة يرون أنها كفاءة مهمة جدا، و هذا يتفق مع ما توصلت إليه ندوة طرائق التدريس في الجامعات العربية التي نظمها اتحاد الجامعات العربية (ديسمبر 1988)، حيث اتفق المؤتمرون على 20 توصية كانت غالبيتها تتعلق مباشرة بموضوع تأهيل الأستاذ الجامعي، و كان من أهم التوصيات الاهتمام بمبادئ التعلم الذاتي و التعلم مدى الحياة في تدريس مقررات التعليم العالي كافة، و هذا ما يعكس أهمية هذه الكفاءة بالنسبة للأستاذ الجامعي [1].

فمن خلال الجدول **(14)**نلاحظ أن نسب كل بند تميل إلى البديل مهم جدا أو مهم، ومن هنا يمكننا تصنيف و ترتيب الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجال العلمي إلى:

***الكفاءات الضرورية جدا:**

-التمكن من المادة العلمية المدرسة.

-الأمانة العلمية.

-الكفاءة العلمية المطلوبة.

-إثراء محتوى المادة المدرسة في ضوء نواتج البحوث العلمية.

- إتقان البحث العلمي.

- امتلاك القدرة على التفكير النقدي.

-الإلمام بأسس الإشراف العلمي.

***الكفاءات الضرورية:**

-التحكم في تكنولوجيات المعلومات و الاتصالات.

-امتلاك القدرة على التفكير الإبداعي.

-القيام بالبحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع.

-التمكن من التعلم مدى الحياة.

---

[1] www.collegeges.ksu.edu.sa/../ كفايات /20%/03/03/2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

يتبين من الجدول رقم **(15)** أن جميع الكفاءات للمجال الشخصي في قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي، وصلت فيها قيم الدلالة الإحصائية لصالح البديل مهم جدا ومهم إلى مستوى 0.001، 0.01، 0.05، فهي كفاءات مهمة بالنسبة للأستاذ الجامعي كما عبرت عنه أستاذة علم النفس، فحسب رأيهم هذه الكفاءات لا تقيمها الشهادات والمؤهلات العلمية فليس كافيا أن يحتل الأستاذ مقعد الأستاذية في الجامعة إذا لم يكن ذو كفاءات شخصية معينة مؤثرة، مثل الثبات و المرونة وحسن الإدراك و الاتزان و الحيادية، والالتزام بأخلاقيات المهنية و مهاراته في الإقناع و الإصغاء و توصيل المعلومة ...الخ. هذا إلى جانب قدراته وإمكاناته النابعة من خبرته و إعداده الأكاديمي، حيث تؤكد الكثير من الدراسات أن شخصية الأستاذ الجامعي هي أكثر المتغيرات أهمية في مساعدة الآخرين فنجاحه يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءاته الشخصية.

.(88) (francoise latry.2004.pp166.167)

يتبين من الجدول **(16)** أن جميع الكفاءات للمجال الشخصي في قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي، كانت النسب المئوية الكبيرة فيها لصالح البديلين مهم جدا ومهم حيث نلاحظ أن:

***البند الثاني عشر:** الاتزان و الاستقرار النفسي، كانت أكثر من 70.37% تؤكد على أهمية خلو الأستاذ من الاضطرابات النفسية فيجب أن يكون مستقر نفسيا و تكون لديه ثقة بنفسه، و يكون هادئ واسع الصدر، متقبل لطلابه يتصف بالرزانة، و ثابت الشخصية، بعيدا عن الرعونة و حب الظهور.

***البند الثالث عشر:** امتلاك القدرة على الإقناع، و هي من مهارات الاتصال الفعال وفيها يتم مخاطبة العقل بالأدلة و المنطق، و هذا يصل الأستاذ إلى إثبات صحة ما يقول للطلبة ويزيل الشبهات لديهم و يعمل على إيضاح الأفكار، فبالإقناع و قوة التأثير فيهم يعلمهم كيفية تقدير الأمور و الحكم عليها، و مما يساعد في إقناع طلبته العلاقة الايجابية بينه و بين طلبته و كذا امتلاكه لمهارات توصيل المعلومة من إيماءات و إيحاءات .إذن للإقناع قوة كبيرة في استيعاب الطلبة للدرس، و نظرا لأهمية هذه الكفاءة فقد كانت استجابات

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

أساتذة قسم علم النفس بين نسبة 66.66% للبديل مهم جدا، و 29.62% للبديل مهم،وهذا يؤكد على أهمية امتلاك الأستاذ لقدرة الإقناع في طلبته .

***البند الرابع عشر** : امتلاك القدرة على الإصغاء، فالإصغاء من المهارات المهمة للأستاذ الجيد لأن الإصغاء الجيد يبني الثقة و المودة و يعزز التفاهم مع الطلاب، فالأستاذ لا يبقى مجرد متحدث متلقي و الطالب سلبي ما هو إلا وعاء متلقي خاضع مسلم لكل الأفكار و التصورات الذي عرضها الأستاذ، فهو يصغي لهم ويشعرهم بأنهم أحرار في قول ما يريدون و أنه يفهمهم، و هذا ما أكدته نسب استجابات الأساتذة، حيث أن نسبة 81.48% تؤكد على الأهمية الكبيرة لهذه الكفاءة و النسبة المتبقية أي 18.51% فترى أنها مهمة .

***البند الخامس عشر** : امتلاك مهارات توصيل المعلومة، و هي تعني استخدام التواصل الجيد للصوت و هذا بأن يكون واضح و مختصر في شرحه، و يستخدم لغة مناسبة والاعتماد على النبرة الصوتية و التوقفات و الصمت، كذلك الاعتماد على الإيماءات والاتصال العيني، هذه الكفاءة التي تسهم بشكل كبير في الاستيعاب الجيد للدرس من قبل الطلبة، و نظرا لأهميتها كانت أكثر من 81.48% و 18.51% يؤكدان على أهمية امتلاك الأستاذ الجامعي لهذه الكفاءة(روث بيرد،جيمس هارتلي،دون سنة،ص176)(14) .

***البند السادس عشر**:امتلاك الأسلوب الإلقائي الحواري، حيث كانت النسبة 51.85% للبديل مهم، و 48.14% للبديل مهم جدا، و هذا ما يدل على أهمية امتلاك الأستاذ الجامعي لكفاءة الحوار و نشره بين الطلاب، فبالحوار يكشف الأستاذ المواهب والمهارات و ينمي العلاقات الاجتماعية، الأمر الذي يؤثر فعليا في فهم الطالب و حبه للمادة، و ما ينتج أيضا من تفاعل الأستاذ مع مبدأ الحوار و غرسه في داخل الطالب و هذا لفهم الآخر و تقصير حاجز الفجوة بين الأستاذ و الطالب و تعويده على الحوار.

***البنود (17-18-19-20-21)** : هي بنود تقيس الكفاءات المهنية للأستاذ (و قد تم دمج الكفاءات المهنية بناءا على رأي المحكمين).

فالأستاذ الجامعي كانسان يجب أن يتسم و يلتزم بأخلاقيات المهنة، حيث تعتبر هذه الأخيرة ثقافة ذاتية ذات طبيعة سلوكية ووجدانية، و هاجس أخلاقيات المهنة هو تكوين

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

منظومة من القيم تحكم علاقات الإنسان لديه نحو الالتزام بالسلوك الأخلاقي، و من بين هذه المواصفات الإخلاص للمهنة و التحلي بالمروءة و الضمير المهني و التحرر من النزعات الذاتية و التوجهات الأيديولوجية بهدف تحقيق الموضوعية و العلمية المطلوبتين.

كما يتوجب عليه أن تكون أفعاله و القرارات التي يتخذها تهدف إلى تحقيق رفاه الطالب ولا تتعارض مع مصالحهم، و أن لا تكون لديه أي درجة من التمييز و التفرقة حسب الجنس أو اللون أو الدين أو القومية أو المعتقد و الالتزام بالمسؤوليات المهنية و الدافعية نحو المهنة، و هذا ما تؤكد النسب المئوية لهذه البنود (17-18-19-20-21) حيث كانت كل النسب المئوية موزعة على البديلين مهم و مهم جدا، و هذا ما يدل على أهمية امتلاك هذه الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي حسب رأي أساتذة شعبة علم النفس .

فمن خلال الجدول (16)نلاحظ أن نسب كل بند تميل إلى البديل مهم جدا أو مهم، ومن هنا يمكننا تصنيف و ترتيب الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجال الشخصي إلى:

***الكفاءات الضرورية جدا:**

-امتلاك القدرة على الإصغاء.

-امتلاك مهارات توصيل المعلومة.

-الدافعية نحو العمل.

-الموضوعية بين الطلاب في تقدير الدرجات.

- احترام أخلاقيات المهنة.

-الاتزان و الاستقرار النفسي.

-امتلاك القدرة على الإقناع.

- تحمل المسؤوليات المهنية .

-القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة.

***الكفاءات الضرورية:**

-امتلاك الأسلوب الإلقائي الحواري.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

3. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

يتبين من الجدول رقم **(17)** أن جميع الكفاءات للمجال البيداغوجي في قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي، وصلت فيها قيم الدلالة الإحصائية لصالح البديل مهم جدا و مهم إلى مستوى 0.001، 0.01، 0.05 فهي كفاءات مهمة بالنسبة للأستاذ الجامعي كما عبرت عنه أستاذة شعبة علم النفس . و تتفق هذه الدراسة مع دراسة **إبراهيم الحسن الحكمي** 2001 بالسعودية و مع دراسة **إبراهيم ماحي** بباتنة الذي وجد في دراسته أنه من الخصائص التي نالت الرتب العشرة الأولى عند الطلاب هي الخصائص البيداغوجية .

يتبين من الجدول **(18)** أن الكفاءات في المجال البيداغوجي للكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي كانت النسب المئوية فيها لصالح البديل مهم جدا و مهم حيث نلاحظ أن :

***البند الثاني و العشرون:** امتلاك القدرة على التخطيط الجيد للدرس، حيث وجدنا أن نسبة 55.55 %من الأساتذة يرون أن هذه الكفاءة مهمة جدا في حين نسبة 44.44 من العينة يرونها مهمة، إن التخطيط للدرس من أهم مراحل العملية التدريسية و فيها يحدد المدرس الأهداف التعليمية، و فيها كذلك يسعى إلى الإجابة على ثلاث أسئلة لماذا أدرس؟ و ماذا أدرس ؟ و من أدرس ؟ فالأستاذ يجب أن يطور مهاراته التي تتعلق بالتخطيط وتنظيم الوقت .

***البند الثالث و العشرون:** تحديد أهداف الدرس بصورة إجرائية، حيث نسبة 44.44 % من الأساتذة يؤكدون على الأهمية الكبيرة لتحديد أهداف الدرس بصورة إجرائية ككفاءة بيداغوجية يحتاجها الأستاذ الجامعي، في حين نسبة 55.55% يرون أنها مهمة .

إن هذه الكفاءة تشير إلى درجة عالية من التحديد و الدقة و يعنى بوصف السلوك أو الأداء الذي سيقوم به المتعلم بعد الانتهاء من درس معين، من خلال التحديد المفصل جدا للسلوك أي مستوى الإتقان المطلوب.

***البند الرابع و العشرون:** تنظيم المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف، حيث وجدنا أن 48.14% من أساتذة شعبة علم النفس يرون أن هذه الكفاءة مهمة جدا و نفس النسبة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

بالنسبة للبديل مهم، تنظيم المحتوى مهم لأنه يضمن التغطية المثلى للموضوع وهو مهم في التخطيط للمحاضرة لأنه يحدد ما إذا كانت التغطية وافية و فهم الطلبة محتملا .

***البند الخامس و العشرون** : القدرة على استثارة دافعية الطلبة نحو الدرس، حيث وجدنا أن نسبة 51.85% من العينة المطبقة عليها الاستبيان يرون أن هذه الكفاءة مهمة جدا، ونسبة 40.74% يرون أنها مهمة، و هذا ما توصلت إليه دراسة **خير الله عصار** 1983 بعنابه، إلا أنه يجب توجيه الأساتذة إلى استخدام أسلوب تحفيز الطالب و تشويقه و إثارة اهتمامه أثناء الدرس و هذا لجعل طريقة التدريس أكثر عملية، و هذا ما يؤكد على أهمية امتلاك الأستاذ لهذه الكفاءة.

***البند السادس و العشرون** : التمكن من توفير مناخ ايجابي يساعد الطلبة على فهم الدرس،كانت نسبة 55.55 % من الأساتذة ترى أن هذه الكفاءة مهمة، في حين نسبة 44.44% فترى أنها مهمة جدا . إن الأستاذ الذي لا يتقن هذه الكفاءة يصعب عليه النجاح في مهماته التعليمية و في هذا السياق تشير بعض الدراسات على أن المعلمين يمارسون أكثر من 200 عملية تبادل شخصي في كل ساعة من ساعات اليوم الدراسي، و هذا ما يؤكد على أهمية امتلاك الأستاذ لهذه الكفاءة لنجاح العملية التعليمية (نصر الدين جابر، 2009، ص 37)(28).

***البند السابع و العشرون:** عرض مادته بوضوح، حيث كانت نسبة 99.99%

(74.07% +25.92%) تؤكد على أهمية امتلاك الأستاذ القدرة على توضيح الدرس وهذا كي يسهل استيعاب الدرس من طرف الطلبة، فالأستاذ الجامعي لن يكون ناجحا في عملية التدريس، فحتى لو كان مخططا جيدا للمحاضرة من حيث الأهداف، فيجب أن يكون كذلك منفذا ممتازا و هذا بامتلاكه القدرة على التبسيط و الوضوح في عرض درسه.

***البند الثامن و العشرون** : امتلاك القدرة على إدارة الصف، فليستطيع الأستاذ توفير مناخ ايجابي للطلبة فلا بد من إدارة صفية فعالة تعمل على توفير نظام فعال، من خلال توفير جميع الشروط اللازمة لحدوث التعلم لدى الطلبة بشكل فعال و تنطوي على كل مايبديه المدرس من سلوكيات مقصودة أو غير مقصودة، أو ما يصدر من لغة لفظية أو غير لفظية داخل جماعة الصف (شبل بدران،حسن البيلاوي،2003،ص133)(16).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فلأهمية الإدارة الصفية في توفير المناخ الإيجابي للطلبة، فقد لاحظنا هذا في استجابات أفراد العينة حيث كانت نسبة 55.55% ممن يبدون أن هذه الكفاءة مهمة جدا، في حين نسبة 40.74% من الأساتذة يعتبرونها كفاءة مهمة.

***البند التاسع و العشرون:** استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي، فنسبة 66.66% من الأساتذة من يرون أهمية هذه الكفاءة بالنسبة للأستاذ الجامعي، في حين نسبة 33.33% من يرون أهميتها الكبيرة.

و نحن في عصر يتسم بتنوع المواد التعليمية لم تبقى الكتب المقررة الوحيدة التي توفر هذا الرصيد بل أصبح في إمكان الأستاذ الاستعانة بأشياء عديدة كالشرائح، الصور، الأشكال، التخطيطات النشرات، الأفلام و الفيديو، ووسائل الاتصال الالكترونية، فللوسائل التعليمية فوائد هامة حيث أنها تستحوذ على اهتمام المتعلم و تركز الانتباه على النقاط الدالة، و كذلك تختصر الوقت كما أنها تسهل من عملية فهم المفاهيم المجردة . فالأستاذ يجب أن يلم بالقواعد الأساسية لتشغيل هذه الأجهزة و أفضل الطرق لاستخدامها (رمزي احمد عبد الحي، 2006، ص118)(13).

***البند الثلاثون:** استخدام أساليب التعزيز و التشجيع، فقد كانت نسبة 59.25% ممن يرون أهمية استخدام هذه الكفاءة، في حين40.74 % يرونها مهمة جدا، فهم يرون بجانب المحاولات المعتمدة على مهارات التقديم و جوانب التخطيط لتحسين طرق التدريس، فطريقة التعزيز هي من الطرق الأكثر حداثة لتحقيق التفاعل بين المدرس و الطالب، فقد توصلت دراسة **الشهري** 1422ه التي هدفت إلى التعرف على صفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب والطالبات بكلية التربية في جامعة الملك عبد العزيز السعودية إلى أن تشجيع الطلاب و رفع الروح المعنوية لهم، تعد من أهم خمس صفات يشعر الطلاب بأهمية توفرها في الأستاذ الجامعي[1].

[1] www.gesten.org.sa/portal/index.php?option/20/05/2010.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***البند الواحد و الثلاثون:** توجيه و إرشاد الطلاب أكاديميا، فكانت النسب 51.85% بالنسبة للبديل مهم و 48.14% للبديل مهم جدا فهي في نظرهم مهمة، فالأستاذ الذي يتصف بالدفء و الود في تعامله مع الطلاب، و يهتم بمشكلات الطلاب الشخصية والتي تؤثر على دراستهم و يحاول توجيههم فيها، هو أستاذ يحض بحب الطلاب، و ينعكس ذلك على حب الطلاب للدراسة بوجه عام، و هذا ما يزيد من كفاءة المعلم الشخصية والعامة.

***البند الثاني و الثلاثون** : التنويع في الطرق التدريسية، فكانت نسبة 59.25% ممن يرون أهمية امتلاك الأستاذ لهذه الكفاءة، و نسبة 37.03% يرون أنها مهمة جدا، فهي في نظرهم من المكونات الهامة في العملية التكوينية تأثر و تتأثر بباقي المكونات فطريقة التدريس تأثر في شخصية الطالب و هي حلقة الوصل بين الأستاذ و الطالب.

فقد كشفت الباحثة **صالح بوشارب مريم** 1999 في دراستها " التكوين الجامعي بين الأهداف و الواقع" إلى أن طرق التدريس المستخدمة في المحاضرة مازال يغلب عليها الطابع التقليدي الذي يهيمن عليه التلقين و أنها لا تتماشى مع التطورات المتلاحقة للمعرفة العلمية .

و من هنا كان لزاما على الأستاذ معرفة الطرق التدريسية الحديثة، و استخدامها في موقعها التعليمي المناسب و هذا بمراعاة الوقت المتاح و هدف التعلم و حجم المجموعة ...الخ وغيرها من المتغيرات الأخرى وهذا لتحقيق استيعاب الطلبة للدرس .

***البند الثالث و الثلاثون** : إعداد الاختبارات بحيث تراعي الفروقات الفردية بين الطلبة، كانت النسب 40.74% لمهم جدا، و 51.85% لصالح مهم، فالاختبارات هي من أكثر أدوات القياس انتشارا في المؤسسات التعليمية فهي تستخدم لقياس قدرات الطالب التحصيلية في جوانبها المعرفية و المهاراتية، بحيث تتناسب مع جميع الطلاب من ناحية الفروق الفردية و تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها، و هذا ما عبرت عنه النسب المئوية للأساتذة المطبق معهم الاستبيان فهذه الاختبارات يجب أن تعبر عن درجة كبيرة من الموضوعية بحيث تراعي الفروق الفردية بين الطلبة في الفهم والاستيعاب و من ثم التحصيل .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***البند الرابع و الثلاثون:** التمكن من ممارسة التقويم الذاتي، حيث كانت أكبر نسبة لصالح البديل مهم جدا 55.55%، في حين 44.44% من الأساتذة المطبق عليهم الاستبيان يرون أن هذه الكفاءة مهمة في الأستاذ الجامعي و هذا ما أكده **كنب كلمب** على أهمية التقويم الذاتي للأستاذ الجامعي، فدور الأستاذ الجامعي لا يقف عند حدود التعليم والتثقيف الايجابي فحسب، بل يجب أن ينطلق إلى السلبيات فيجعل منها ايجابيات ذات أثر مهم في تشكيل الواقع، بحيث يجعل من الخطأ طريقا إلى الصواب و ذلك بالعدول عنه وتخطيه، مع التركيز على فكرة النقد الذاتي (زوليخة طوطاوي، 1993، ص 21)(38).

لم نتكلم عن النسب المئوية للبديل غير مهم، لأن النسب المئوية كانت قليلة جدا، بالنسبة للبدائل مهم جدا، و مهم، و هذا ما يعكس أهمية الكفاءات المطروحة في قائمة الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية ، الشخصية و البيداغوجية، كما يراها أساتذة شعبة علم النفس بجامعة بسكرة .

فمن خلال الجدول **(18)**نلاحظ أن نسب كل بند تميل إلى البديل مهم جدا أو مهم، ومن هنا يمكننا تصنيف و ترتيب الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجال البيداغوجي إلى:

***الكفاءات الضرورية جدا:**

-عرض مادته الدراسية بوضوح .

-التمكن من ممارسة التقويم الذاتي .

-امتلاك القدرة على إدارة الصف .

-امتلاك القدرة على التخطيط الجيد للدرس.

-القدرة على استثارة دافعية الطلبة نحو الدرس.

-تنظيم المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف.

***الكفاءات الضرورية:**

-استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.

-استخدام أساليب التعزيز و التشجيع.

-التنويع في الطرق التدريسية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-تحديد أهداف الدرس بصورة إجرائية.

-التمكن من توفير مناخ ايجابي يساعد الطلبة على فهم الدرس.

-توجيه و إرشاد الطلاب أكاديميا.

-إعداد الاختبارات بحيث تراعي الفروقات الفردية بين الطلبة.

3. تحليل نتائج الفرضية الثانية :

يبين الجدول رقم **(19)** أن جميع الإجراءات في قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، وصلت فيها قيم الدلالة الإحصائية لصالح البديل مهم ومهم جدا إلى مستوى 0.001، 0.01، 0.05 فهي إجراءات مهمة كما عبرت عنها أساتذة علم النفس لتنمية كفاءات الأستاذ الجامعي، و هنا تظهر الأهمية الكبيرة لإعداد الأستاذ الجامعي بمؤسسات التعليم العالي، هذا الأمر الذي فرضته الحاجة إلى المعرفة والمهارات و الاتجاهات في شأن التدريس و تطوير المناهج، و ما هو حديث في نظريات التعلم وأساليب التدريس و تقنيات التعليم و أساليب القياس و التقويم التربوي وغيرها من الموضوعات في عصر يتسم بالانفجار المعرفي و العلمي، و لا يمكن مواكبة هذا الانفجار إلا بالتدريب المستمر، و هذا ما أكدته دراسة كل من الباحثين **محمود كامل الناقة و فايز مراد** 2001، و كذلك دراسة **إحسان محمود الحلبي و مريم عبد القادر سلامة** سنة 2005، و من جهة أخرى نلاحظ أن البنود (36-37-39-44) جاءت الفروق بين تفضيلها بدرجة مهم جدا، و مهم غير دالة، و يمكن تفسير هذه النتائج بأن الأستاذ الجامعي لا يحبذ الإلزامية (الإجبارية) أو أن يصبح مركزا للتقويم، و هذا نلاحظه في البند 36 " جعل تجربة التدريس إلزامية لكل طالب ماجستير " و البند 37 "تكون هذه التجربة تحت أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي" و كذا البند 39 " جعل التربص الميداني للأساتذة الجدد بعد توظيفهم لمدة ستة أشهر إجباري على كل أستاذ، و يكون تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي " أما فيما يخص البند 44 " ربط الترقية بالكفاءة في التدريس" ، يمكن تفسير استجابة الأساتذة إلى تخوفهم من الطرق التي سوف تستخدم لتقييم كفاءة الأستاذ الجامعي في التدريس في أنها ممكن أن تكون غير موضوعية، و ليس عدم استحبابهم لربط الترقية بالكفاءة في التدريس.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

يتبين من الجدول رقم (20) أن جميع الإجراءات في قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي كانت النسب المئوية الكبيرة فيها لصالح البديلين مهم جدا ومهم حيث نلاحظ أن :

***البند الخامس و الثلاثون** : جعل مادة علم النفس البيداغوجي مادة أساسية في السنة الأولى ماجستير، و هذا ما سبقتنا إليه الدول المتقدمة ، حيث نلاحظ أن العديد من الجامعات الكندية تقوم بإعداد المعيدين مدة عام، حيث يدرسون من خلالها أسس التعليم العالي و سياساته و قواعد التدريس و طرائقه و تقنياته،و مبادئ التقويم و القياس وتطبيقاته في نظام التعليم العالي(محمد منير مرسي،2002،ص27)(26)، و كانت النسب المئوية لصالح البديل مهم ومهم جدا يعكسان آمال و أمنيات أساتذة علم النفس في تحقيق التكوين الفعال للأستاذ الجامعي من خلال جعل مادة علم النفس البيداغوجي كمادة أساسية في السنة الأولى ماجستير، و هذا انعكاسا للواقع الذي يعيشه طلبة الماجستير من تأخر في تناول هذه المادة، فيصل إلى أنه يأتيهم أستاذ المادة في الحصتين الأخيرتين قبل الامتحان و يعطيهم ملخص هذه المادة في أوراق، كأن هذه المادة هي مادة حفظ واسترجاع و هذا ما أكدته لنا المقابلات التي أجريناها في إطار الدراسة الاستطلاعية مع بعض من أساتذة شعبة علم النفس .

***البند السادس و الثلاثون و السابع و الثلاثون** : فيما يخص إجبارية تجربة التدريس لطالب الماجستير و تكون تحت إشراف أستاذ ذو خبرة، إن تجربة التدريس هي من بين الإجراءات التدريبية للأستاذ الجامعي قبل الخدمة، وهي تساعد بدرجة كبيرة في حل الكثير من المشكلات الراهنة المتمثلة في رفع مستوى أداء الأستاذ الجامعي و تحسين كفاءاته و مهاراته التي يجب توفرها فيه و انطلاقا من أهميتها فقد كانت استجابات الأساتذة 85.17% (37.03%+48.14%)، و85.17% (33.33%+51.85%) هذه النسب تعكس أهمية تجربة التدريس للأستاذ الجامعي.

***البند الثامن و الثلاثون** : الذي يقول أن نقطة تقييم الأستاذ لطالب الماجستير عن هذه التجربة توضع في ملف التوظيف، حيث وجدنا أن نسبة 62.96% من الأساتذة ينظرون على أن هذا الإجراء مهم، حيث نلاحظ أنه يتم في الغالب تعيين الأستاذ بعد الحصول على

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

درجة علمية عليا و ذلك دون النظر للكفاية التدريسية أو المهنية، بل ربما دون المراعاة لسماته الشخصية التي ينبغي أن تكون معيارا أساسيا عند اختياره كأستاذ جامعي و من هنا يرى أساتذة شعبة علم النفس أهمية هذا الإجراء لتحسين تكوين الأستاذ الجامعي، في حين نجد نسبة 29.62% يرون عدم أهمية هذا الإجراء و 7.4% على أهميته الكبيرة لتكوين الأستاذ الجامعي .

***البند التاسع و الثلاثون** : جعل التربص الميداني للأساتذة الجدد بعد توظيفهم لمدة ستة أشهر إجباري على كل أستاذ، و يكون تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي، حيث نلاحظ أن نسبة 14.81% يرون عدم أهمية هذا الإجراء في حين 44.44% يرونه مهم و 40.74% يرونه مهم جدا.

فالتربص الميداني هو بمثابة فرصة للأستاذ الجامعي ليتكيف مع مجتمع الجامعة، ويكتسب الخبرة الأولية للتدريس، و يتعرف على حقوقه وواجباته و المسؤوليات الملقاة عليه من خلال احتكاكه بالطلبة والإدارة .

***البند الأربعون و الواحد و الأربعون** : فيما يخص عقد ورش التكوين البيداغوجي للأستاذة الجامعي، عادة ما تكون ورش العمل هي حلقات صغيرة لا يزيد عدد أفرادها على 10، يتم فيها التعرف على بعض نماذج مستحدثات التدريس و تقنياته كالتعليم المبرمج أو التعلم المصغر و بناء الاختبارات الحديثة، ثم بعد ذلك التدريب على هذه التقنيات المذكورة سابقا، و من ثم الانتقال إلى مرحلة التغذية الراجعة ليتم فيها مدى معرفة المتدرب للأسس التي تدرب عليها خلال هذه الورش، إن هذه الورش تسمح للأستاذ الجامعي بالتدريب العلمي على الكفاءات الضرورية فيه ليتمكن من أداء أدواره بسهولة و بكل كفاءة، إن نسب استجابة الأساتذة96.29 % (55.55 % + 40.74%) للبند 40 و88.88%(48.14%+40.74%) للبند 41 لصالح البديلين مهم ومهم جدا، و هذا ما يعكس أهمية الورش البيداغوجية لتدريب الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***البند الثاني و الأربعون** : إعادة تفعيل فرق التكوين لوضع مناهج فعالة لتكوين الأساتذة الجامعيين، حيث نجد نسبة 55.55% يؤكدون على أهمية هذه النقطة في حين 44.44% يرون أهميتها القصوى في إعداد و تكوين الأستاذ الجامعي، فهم يرون أن فرق التكوين لها دور كبير في إقامة الحلقات الدراسية و تشجيع الأساتذة عليها لأخذ اتجاهات ايجابية نحوها و الاستفادة منها، كذلك بتعاونها مع بعض من حيث تطوير برامجها و تحضير المستخلصات و التقارير و كتابة المقالات و المحاضرات التي يتم توزيعها على الأساتذة الجامعيين للاستفادة منها، في تحسين أدائهم التدريسي.

***البند الثالث و الأربعون** : إيفاد الأستاذ الجامعي للتدريب في جامعات متقدمة لتحسين تكوينه حيث نجد أن أكثر من نسبة 92.58% (29.62% + 62.96%) يؤكدون على أهمية هذه الوسيلة لتكوين الأساتذة الجامعيين، و هذا لكون اهتمام البلاد المتقدمة منذ السبعينيات من القرن الميلادي الماضي بقضية تنمية و تطوير كفاءات و فاعلية الأساتذة الجامعين فيها و اعتبارها مسؤولية كبيرة، و هذا الاهتمام انعكس في مساع متنوعة في مؤسسات التعليم العالي في تلك البلاد لتحقيق تأهيل الأستاذ الجامعيين و ضمان استمرارية تطويرهم ليكونوا أقدر على تحقيق مهامهم المحددة في كلياتهم و أقسامهم الأكاديمية .

***البند الرابع و الأربعون** : ربط الترقية بالكفاءة في التدريس ، حيث نجد أكثر من نسبة 77.77% (51.85% + 25.92%) ممن يؤكدون أهمية أن تكون الترقية وفقا للسنوات التي درسها أي خبرته و كفاءته في الميدان و نجاحه في هذا الدور، ثم بعدها تأخذ بعين الاعتبار شهادته و أبحاثه المحلية و الدولية، و هذا كونه ما يلاحظ على بعض الأساتذة إذ ينشغلون بأبحاثهم الدراسية و جمع أكبر عدد من الشهادات متناسين دورهم الكبير المتمثل في إعداد النشء، و هذا ما أكدته دراسة **M. Atkins& G.brown** " تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية " في شأن الاستراتيجيات اللازمة لتشجيع تدريب المدرسين و ما تستلزمه من ضرورة إيجاد ارتباط رسمي بين التدريب و الترقية و ما انتهت إليه الدراسة من أن تخصيص الاستثمارات الضخمة للتدريب من جانب مؤسسات التعليم يتطلب إيجاد شيء من الارتباط بين مثل هذا النشاط و سياسية الترقية و انه إذا لم

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

يكن التدريب عملا منجزا و نشاطا مثابا فليس من المحتمل أن يزدهر و يؤتي ثماره[1]، في حين نجد نسبة 22.22% من يرون عدم أهمية هذا الإجراء لتكوين الأستاذ الجامعي و هي نسبة قليلة مقابل 77.77% من يرون أهمية ربط الترقية بالكفاءة في التدريس بين البديل مهم ومهم جدا.

***البند الخامس و الأربعون:** جعل بطاقة التقويم الذاتي كإجراء إجباري في التقويم السنوي، حيث وجدنا أكثر من نسبة 96.28% (29.62% + 66.66%) ترى أهمية هذا النوع من التقويم كونه أسلوبا مهنيا هاما في النمو المهني المثمر لأسلوب الجامعة ،فهو يستطيع من خلال التقويم الذاتي لأسلوب عمله و طريقة أدائه أن يطور من هذا الأسلوب و أن يعمل على تطوير النواحي الايجابية و تلافي النواحي السلبية، و كذا كون تطور العمل التربوي لا يعود في مجمله إلى التقويم الخارجي الذي يمثل السلطة صاحبة الثواب و العقاب، بل يرجع إلى تقويم الأستاذ لذاته بذاته في جو من الطمأنينة و الأمان بعيدا عن المراقبة ، فإذا وجد الأستاذ أداة التقويم الذاتي، استطاع أن يرصد بها ممارسته و أن يحكم على عمله، فيعزز الجوانب الايجابية و يعدل الجوانب السلبية.

***البند السادس و الأربعون** : تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المتميز : حيث كانت نسبة أكثر من 88.88% (55.55% + 33.33%) تؤكد على أهمية تحقيق هذا المبدأ لتنمية الأستاذ الجامعي و تكوينه، في حين 11.11% ترى عدم أهمية تحفيز الأستاذ الجامعي.

***البند السابع و الأربعون:** تخصيص جائزة سنوية للبحوث المتميزة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي، حيث أن أكثر من 96.29 % (55.55% + 40.74%) و هي نسبة كبيرة ممن يجدون في الحوافز أداة للتكوين الفعال للأستاذ الجامعي، حيث تؤكد الباحثة **وايمر** في دراستها حول تحسين التدريس في الكليات و استراتيجيات تطوير الفعالية التدريسية " أن مؤسسات التعليم العالي لا تقدم للأستاذ الجامعي ما يساعده على تحسين قدراته في التدريس سواء مجال بناء المقررات الدراسية و تنظيمها أو تحسين قدراته في التدريس، بينما تشجعه على توسيع معارفه في حقول تخصصه، و تصف الباحثة كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن توفر للأساتذة الجامعيين الموارد و الدعم و الحوافز التي

[1] www.colleges.ksu.edu.sa/../كفايات 20%/03/03/2010.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

تنشط تحسين التدريس[1]،و يدخل البند 47 و46 ضمن الإجراءات المساعدة في تحفيز الأساتذة لضمان تكوين فعال و مستمر للأستاذ الجامعي .

***البند الثامن و الأربعون** : إقامة دورات و ملتقيات لما هو جديد في المجال البيداغوجي، و تسهيل الأستاذ الحضور فيها، حتى يتمكن من تبادل الخبرات مع زملائه، تقوم هذه الدورات على عرض العديد من الإشكاليات في مجال تكوين المكونين و محاولة الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال، و يتم كذلك طرح فيها كل ما هو جديد في مجال طرق التدريس و أخر الوسائل التعليمية المساعدة ...الخ، هذه الدورات تكون فضاء الأستاذ لطرح أفكاره.

و للتعرف على ما هو جديد و يفيده كأستاذ جامعي، هذه الملتقيات هي تنمية لحب الاطلاع للأستاذ الجامعي، و ليست هي مجرد مجال للترفيه أو الحضور فقط، أن الملتقيات تحسب بفاعليتها للحصول على نقاط في تكوين المكونين، و هذا ما أكدته استجابة الأساتذة المطبقة معهم الاستبيان، حيث كانت نسبة96.28 % (59.25 %+37.03%) يؤكدون على أهمية هذا المجرى التكويني للأستاذ الجامعي.

***البند التاسع و الأربعون** : إثراء المكتبات بالدوريات و البرامج الحديثة لاطلاع الأستاذ الجامعي على كل ما هو جديد في مجال البيداغوجيا، كانت أكثر من نسبة 70.37% و 25.92%من أساتذة شعبة علم النفس يرون أهمية وجود المجلات و الدوريات في المكتبات، و هذا ليتسنى للأستاذ الجامعي أن يكون على اطلاع بكل ما هو جديد.

و قد كانت هذه النقطة من أهم التوصيات التي اتخذها المؤتمر الأول للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي (الجزائر : 14-19 مايو 1981) و كانت تقول التوصية رقم 24 " و تبادل الزيارات بين الجامعات العربية مع بعض و مع الجامعات في الخارج و دعم المكتبات بالمراجع الأساسية و الكتب الحديثة و الدوريات العلمية"[2].

---

[1] www.colleges.ksu.edu.sa/../كفايات20% 03/03/2010

[2] www.colleges.ksu.edu.sa/../كفايات20% 03/03/2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***البند الخمسون** : تسطير برامج لتكوين الأستاذ الجامعي داخل الجامعة، و هذا ما أكدته التوصية رقم 25 في أول مؤتمر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي (الجزائر: 14-19 مايو 1981)، و تضمنت هذه التوصية " وضع الخطط وتنظيم البرامج المناسبة للإعداد المهني التربوي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي إحكاما لمقومات التدريس الناجح و التفاعل المثمر بين الأساتذة و الطلاب في العملية التعليمية، و يقترح أن تشمل برامج الإعداد المهني التربوي دراسات نظرية وتطبيقية في مجالات أسس التعليم و مبادئه و خصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وأهداف التعليم العالي و سياسته و قواعد التدريس" [1]و من هنا جاءت أهمية هذا الإجراء من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس و هذا ما أكدته النسب المئوية 44.44% لصالح البديل مهم، و كذلك نفس النسبة لصالح البديل مهم جدا.

***البند الواحد و الخمسون** : إنشاء مكتبة إلكترونية للبرامج التي تخدم عملية تكوين الأساتذة الجامعيين،هذا و مع تطور تكنولوجيا المعلومات في التدريس الجامعي، و مع انتشار استخدام شبكة الإنترنت ألا و هي المكتبة الالكترونية هذه المكتبة التي تسمح بإنتاج الكتب دون الحاجة إلى برنامج الناشر المكتبي، و تسمح باطلاع الأستاذ الجامعي على كل ما هو جديد من كتب و دوريات و مجلات دون عناء الوقت و الجهد، حيث أكدت أكثر من 51.85 % من الأساتذة على الأهمية الكبيرة لهذا الإجراء، في حين 44.44% تراه أقل أهمية، و هنا نستقرأ أن الأستاذ الجامعي بجامعتنا يعرف آخر التطورات، لكن يحتاج من يدعمه و يحفزه على الأخذ بهذه التطورات ألا و هي الجهات المختصة .

***البند الثاني و الخمسون** : سن قوانين واضحة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي و هذا البند هو أهم إجراء لتكوين المكونين، لأنه لا يمكن لأي مبادرة أن تنجح إذا لم تتبناها الجهات المختصة، فإذا أدركت هذه الأخيرة أهمية تكوين المكونين هذه الأهمية التي تأخذها من أهمية الأستاذ الجامعي كمنفذ للعملية التكوينية و المتحكم الأول في تحديد نوعية التكوين الجامعي هنا سوف تتخذ الجهات المختصة كل الإجراءات اللازمة لذلك،

---

[1] www.colleges.ksu.edu.sa/../كفايات20% 03/03/2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وفي هذا الإطار تؤكد دراسة **ابل وماكيتشي** حول" تحسين التعليم الجامعي من خلال تطوير أعضاء هيئة التدريس" أن أنجع برامج التدريب في مشروع مؤسسة بوش الذي بدأ في عدد من الجامعات و الكليات في ولايات منيسوتا و داكوتا الشمالية و الجنوبية هي برامج لها رؤى واضحة وواعية في تخطيطها [1]، هذا ما تؤكده نتائج النسب المئوية لهذا البند حيث أن 96.29% (33.33 % +62.96%) يؤكد على أهمية الاعتراف بتطوير الأساتذة الجامعيين كمسؤولية إدارية تنفيذية (و ليس استشارية) و هذا بوجود سياسة مدونة في تدريب الأساتذة الجامعيين .

فمن خلال الجدول (**20**) نلاحظ أن نسب كل بند تميل إلى البديل مهم جدا أو مهم، ومن هنا يمكننا تصنيف و ترتيب الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي إلى:

***الإجراءات الضرورية جدا:**

- جعل مادة علم النفس البيداغوجي كمادة أساسية في السنة الأولى ماجستير.
- إثراء المكتبات بالبرامج و الدوريات الحديثة لاطلاع الأستاذ الجامعي على كل ما هو جديد في مجال البيداغوجيا.
- إقامة دورات و ملتقيات لما هو جديد في المجال البيداغوجي.
- تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المتميز.
- تخصيص جائزة سنوية للبحوث المتميزة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.
- عقد ورش التكوين البيداغوجي لتأهيل الأساتذة الجدد.
- إنشاء مكتبة الكترونية للبرامج التي تخدم عملية تكوين الأساتذة الجامعيين.
- ربط الترقية بالكفاءة في التدريس .
- إلزام الأستاذ بالمشاركة في الورشات البيداغوجية لتطوير كفاءات الأستاذ الجامعي .
- تسطير برامج لتكوين الأستاذ الجامعي داخل الجامعة.

[1] www.colleges.ksu.edu.sa/../كفايات20% 03/03/2010

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***الإجراءات الضرورية:**

-جعل بطاقة التقويم الذاتي إجبارية في التقويم السنوي .

-نقطة تقييم الأستاذ لطالب الماجستير عن هذه التجربة توضع في ملف التوظيف.

-إيفاد الأستاذ للتدريب في جامعات متقدمة لتحسين تكوينه.

-سن قوانين واضحة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.

-إعادة تفعيل فرق التكوين لوضع مناهج فعالة لتكوين الأساتذة الجامعيين.

-تكون هذه التجربة تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي.

- جعل تجربة التدريس إجبارية لكل طالب ماجستير.

- جعل التربص الميداني للأساتذة الجدد بعد توظيفهم لمدة ستة أشهر إجباري على كل أستاذ، و يكون تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في مجال التدريس.

5- الملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي :

إن الملمح المقترح لا يعتبر تصميما صلبا غير مرن بل هو عبارة عن توجيهات تتراوح بين العمومية و الخصوصية بصورة تستطيع الجهات المختصة أن تأخذ به، و تستطيع أن تدخل عليه التعديلات لتتوافق مع واقع الجامعات، المهم هو الاهتمام الجاد بالتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي .

1.مبررات بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي :

إن النشاطات المقامة من أجل التكوين البيداغوجي في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكتساب الفعلي للبيداغوجيا، فأسباب بناء هذا الملمح تؤخذ من أسباب اختيار هذا الموضوع كموضوع بحث من طرف الباحث .

2.المستهدفون بالتكوين :

هم طلبة الماجستير و هذا من خلال التكوين قبل الخدمة، وكذلك الأساتذة الجامعيين و هذا في إطار التكوين أثناء الخدمة.

3.أهداف بناء الملمح:

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

نقاط هذا الملمح ممكن تصبح نقاط لتقويم الأستاذ الجامعي سواء تقويم ذاته أو تقويمه من طرف زملائه، كذلك الذين يشرفون على تكوين طلبة الماجستير.

4.مكونات الملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي :

نختم هذا الجزء بعرض دليل تخطيطي، يساعد المتكونين في تقويم ذواتهم في كفاءاتهم العلمية،الشخصية و البيداغوجية، كذلك و لعل الجهات المختصة تأخذ بعين الاعتبار الإجراءات المقترحة لتحقيق تكوين بيداغوجي للأستاذ الجامعي .

و قد قسمنا مكونات هذا الملمح إلى نوعين من المكونات :

- مكونات البعد المعرفي: أي مادة التكوين (34 نقطة) و هي بدورها تنقسم إلى ثلاث مجالات:
  - المجال العلمي(11 نقطة).
  - المجال الشخصي (10 نقاط).
  - المجال البيداغوجي (13 نقطة).
- مكونات البعد التقني (الأسلوبي): و هو الجانب التطبيقي أو العملي للبعد المعرفي و هو بدوره يقسم إلى مجالين :
  - مجال قبل الخدمة (نقطتين).
  - مجال أثناء الخدمة (12 نقطة).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

تفصيل الملمح : مكونات البعد المعرفي للملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

المجال العلمي
1- التمكن من المادة العلمية المدرسة.
2- الأمانة العلمية.
3- الكفاءة العلمية المطلوبة.
4- إثراء محتوى المادة المدرسة في ضوء نواتج البحوث العلمية .
5- إتقان البحث العلمي.
6- امتلاك القدرة على التفكير النقدي .
7- الإلمام بأسس الإشراف العلمي.
8- التحكم في تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات.
9- امتلاك القدرة على التفكير الإبداعي .
10- القيام بالبحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع .
11-التمكن من التعلم مدى الحياة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

المجال الشخصي
1- امتلاك القدرة على الإصغاء.
2- امتلاك مهارات توصيل المعلومة.
3- الدافعية نحو العمل .
4- الموضوعية بين الطلاب في تقدير الدرجات .
5- احترام أخلاقيات المهنة.
6- الاتزان و الاستقرار النفسي.
7- امتلاك القدرة على الإقناع .
8- تحمل المسؤوليات المهنية .
9- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة .
10- امتلاك الأسلوب الإلقائي الحواري.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

المجال البيداغوجي
1- عرض مادة الدرس بوضوح.
2- التمكن من ممارسة التقويم الذاتي .
3- امتلاك القدرة على إدارة الصف .
4- امتلاك القدرة على التخطيط الجيد للدرس .
5- القدرة على استثارة دافعية الطلبة نحو الدرس .
6- تنظيم المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف.
7- استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي .
8- استخدام أساليب التعزيز و التشجيع.
9- التنويع في الطرق التدريسية.
10- تحديد أهداف الدرس بصورة إجرائية .
11- التمكن من توفير مناخ ايجابي يساعد الطلبة على فهم الدرس.
12- توجيه و إرشاد الطلاب أكاديميا.
13- إعداد البحوث بحيث تراعي الفرو قات الفردية بين الطلبة.

باختصار مكونات البعد المعرفي للملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي مستنبط من قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي التي بناها الباحث، و هذا انطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية التي توصلت إلى أن جميع الكفاءات في قائمة الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية،الشخصية و البيداغوجية هي كفاءات مهمة ومهمة جدا، فهي ضرورية لأداء الأستاذ الجامعي مهامه،ولكن تختلف كفاءات كل مجال من حيث أهميتها ،وهي مرتبة من المهم جدا إلى المهم ، حسب مابينته النسب المئوية المتحصل عليها في الجانب الميداني.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

مكونات البعد التقني للملمح المقترح للتكذوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي

أثناء الخدمة	1- جعل مادة علم النفس البيداغوجي كمادة أساسية في السنة الأولى ماجستير.
	2- نقطة تقييم الأستاذ لطالب الماجستير عن تجربة التدريس توضع في ملف التوظيف.
أثناء الخدمة	3- إثراء المكتبات بالبرامج و الدوريات الحديثة لاطلاع الأستاذ الجامعي بما هو جديد في مجال البيداغوجيا.
	4- إقامة دورات و ملتقيات لما هو جديد في المجال البيداغوجي.
	5- تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المميز.
	6- تخصيص جائزة سنوية للبحوث المميزة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.
	7- عقد ورش التكوين البيداغوجي لتأهيل الأساتذة الجدد.
	8- إنشاء مكتبة الكترونية للبرامج التي تخدم تكوين الأستاذ الجامعي.
	9- إلزام الأستاذ بالمشاركة في الو رشات البيداغوجية لتطوير كفاءات الأستاذ الجامعي.
	10- تسطير برامج لتكوين الأستاذ الجامعي داخل الجامعة.
	11- جعل بطاقة التقويم الذاتي كإجراء إجباري في التقويم السنوي.
	12- إيفاد الأستاذ للتدريب في جامعات متقدمة لتحسين تكوينه.
	13- سن قوانين واضحة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.
	14- إعادة تفعيل فرق التكوين لوضع مناهج فعالة لتكوين الأستاذ الجامعي .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

باختصار مكونات البعد التقني للملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي مستنبط من قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي التي بناها الباحث، و هذا انطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية التي توصلت إلى أن جميع الإجراءات في القائمة هي إجراءات مهمة و مهمة جدا، فهي ضرورية لأداء الأستاذ الجامعي مهامه، إلا البنود أرقام (36-37-39-44) حذفوا من الملمح نظرا لكون قيم كا^2 غير دالة ،وقد تم ترتيبها بناءا على نتائج النسب المئوية المتحصل عليها في الجانب الميداني من الإجراءات المهمة جدا إلى الإجراءات المهمة.

6-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

خلصت الدراسة إلى النتائج الجزئية التالية :

1- أن جميع الكفاءات في المجالات العلمية، الشخصية و البيداغوجية المعدة في قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي هي كفاءات مهمة و مهمة جدا فهي ضرورية لأداء الأستاذ الجامعي مهامه ،ومن هنا تتحقق الفرضية الأولى للدراسة وبفرضياتها الفرعية ، فجميع أساتذة شعبة علم النفس بجامعة بسكرة يميلون إلى ضرورة توافر قائمة الكفاءات في الأستاذ الجامعي، و هذا ما أكدته قيم كا^2 وقيم النسب المئوية حيث أن جميع الكفاءات في قائمة الكفاءات الضرورية لتكوين الأستاذ الجامعي في المجالات العلمية، الشخصية و البيداغوجية، جاءت درجة تفضيلها عالية و بفروق دالة عند مستوى 0.001، 0.01، 0.05 (درجة الحرية = 2)،و كذلك الحال بالنسبة لقراءة النسب المئوية، حيث لاحظنا أن جميع النسب المئوية الكبيرة في قائمة الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية،الشخصية والبيداغوجية كانت لصالح البدلين مهم جدا، مهم، أما فيما يخص النسب المئوية للبديل غير مهم فقد كانت قليلة

(3.7%، 7.4%، 11.11%)، و هذا ما يؤكد أهمية توافر الأستاذ على الكفاءات المعدة في قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي في المجالات العلمية،الشخصية و البيداغوجية .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2- أن جميع الإجراءات المعدة في قائمة الإجراءات الضرورية لتكوين الأستاذ الجامعي في المجالات العلمية،البيداغوجية و الشخصية هي إجراءات مهمة ومهمة جدا فهي ضرورية لأداء الأستاذ الجامعي مهامه ومن هنا تتحقق الفرضية الثانية للدراسة ، فجميع أساتذة شعبة علم النفس بجامعة بسكرة يميلون إلى ضرورة اتخاذ هذه الإجراءات للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، و هذا ما أكدته قيم كا^2، و النسب المئوية حيث أن جميع الإجراءات في قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ، جاءت درجة تفضيلها عالية و بفروق دالة عند مستوى 0.001، 0.01، 0.05، و كذلك الحال بالنسبة لقراءة النسب المئوية حيث لاحظنا أن أكبر النسب المئوية الكبيرة هي كانت لصالح البديلين مهم ومهم جدا أما فيما يخص نسب البديل غير مهم فقد كانت قليلة بالنسبة لنسب البديلين مهم و مهم جدا .

أما البنود (36-37-39-44) فقد كانت الفروق بين تفضيلها بدرجة مهم و مهم جدا غير دالة، حيث كانت قيم كا^2 (4.65-5.55-4.21-4.21) على الترتيب.

3- لقد تم بناء الملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي انطلاقا من قائمة الكفاءات و الإجراءات الضرورية لتكوين الأساتذة،وهذا بعد أن دلت نتائج السؤال الأول، والسؤال الثاني للدراسة على أن هذه الكفاءات و الإجراءات مهمة و مهمة جدا، و هذا ما أكدته قيم كا^2 و النسب المئوية، حيث اعتمدنا على كفاءات الأستاذ الجامعي كبعد معرفي للملمح أي أنه هو مادة التكوين التي يكون فيها الأستاذ سواء في المجال العلمي أو الشخصي أو البيداغوجي،أما الإجراءات فتم اعتمادها كبعد تقني أي هو الجانب التطبيقي للبعد المعرفي، فلا يكون مقتصر فقط على الكفاءات، بل نلم كذلك بالجانب الإجرائي الواجب اتخاذه للرفع من الوضع الذي يعيشه المدرس الجامعي ،و هذا لتحقيق التكوين البيداغوجي المنشود للأستاذ الجامعي .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

7-النتيجة العامة للدراسة :

يبقى هذا الملمح المقترح هو تصور مختصر للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، و هو بحاجة ماسة إلى الإثراء و التعديل و المناقشة لإخراجه في صورة أكثر دقة، و هذا من خلال القيام بدراسات معمقة على جامعات و معاهد أخرى، و من ثم تطبيقه لمعرفة مدى نجا عته و فاعليته و من هنا أناشد الجهات المختصة في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتكوين البيداغوجي للأستاذ،لأن الدول المتقدمة سبقتنا في هذا المجال و أصبحت تقدم تكوينا في تنمية المهارات الاستشارية و الإدارية و إدارة المشاريع البحثية و كتابة المقالات البحثية، ولم تصبح تركز على التقنيات التدريسية فقط لأنها حققت لأساتذتها الكفاءة اللازمة في هذا المجال.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الباب الثاني

الإطار التطبيقي

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا:الدراسة الاستطلاعية

1-الهدف من الدراسة الاستطلاعية.

2-وصف عينة الدراسة الاستطلاعية.

3-أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية .

4- ملخص المقابلات وتحليلها.

5-نتائج الدراسة الاستطلاعية و التعليق عليها .

6-تقدير الخصائص السيكومترية للاستبيان.

ثانيا:الدراسة الأساسية

1- التذكير بفروض الدراسة.

2- المنهـــــج المستخـــــدم.

3- عينة الدراســـــة.

4- الأداة المستخدمة فـــي الدراســـة .

5- الأساليـــب الإحصائيـــة المستخدمـــة في الدراســـة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

أولا: الدراسة الاستطلاعية:

1-الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

إن دراستنا الاستطلاعية كانت بمثابة الخطوة الضرورية الأولية، نعم ضرورية فكيف نحاول بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي دون معرفة واقع تكوينه، فيكون هناك مبرر للقيام بهذه الدراسة ، ومن هنا كان هدف إجراء دراستنا الاستطلاعية هو معرفة واقع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي وأهم المشاكل التي يواجهها الأستاذ عند القيام بدوره التدريسي، وتقديم بعض الحلول لهذه المشاكل،وهذا يفيدنا في الوصول بالاستبيان إلى الصورة النهائية التي سيطبق بها على أفراد عينة الدراسة النهائية.

2-وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء مقابلات مع سبعة أساتذة من شعبة علم النفس بجامعة محمد خيضر- بسكرة، ؛وقد كان منهم أربع أساتذة من لهم خبرة تدريسية أقل من خمس سنوات والثلاثة المتبقين لديهم أكثر من خمس سنوات خبرة في التدريس،وهذا تفاديا من الوقوع في فخ أن نتائج دراستنا الاستطلاعية تكون لصالح فئة معينة من الأساتذة سواء المبتدئين أو من لهم خبرة تدريسية طويلة و بهذا تكون راصدة لواقع تكوين الأستاذ الجامعي عموما ، و الجدول رقم (08) يوضح توزيع الأساتذة حسب الخبرة.

الجدول رقم (08):توزيع الأساتذة المطبق معهم المقابلات حسب الخبرة

الخبرة	أقل من5 سنوات	أكثر من 5 سنوات	المجموع
عدد الأساتذة	4	3	7

3-أدوات جمـــــــع البيانات:

***المقابلة:** و قد استخدمنا المقابلة نصف الموجهة وهي مزيج بين المقابلة الموجهة والمقابلة الحرة، كأن يطرح الباحث سؤالا مغلق يتبعه بسؤال مفتوح، وقد تضمن دليل المقابلة 15 سؤالا ،الملحق رقم (01).فقد أجرينا مقابلات مع سبع أساتذة من شعبة علم النفس، وكانت الأسئلة متمحورة حول:

-واقع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-أهم المشاكل التي تواجه الأستاذ الجامعي عند القيام بدوره التدريسي .

-متطلبات التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ليؤدي رسالته بكفاءة .

4-ملخص المقابلات وتحليلها :

❖ **واقع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي:** لاحظنا تجاوب كبير من الأساتذة نحو إجرائنا معهم مقابلات حول موضوع دراستنا، وهذا إن دل فإنه يدل على الاهتمام الكبير لهذه الفئة بموضوع التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، وليسهل تحليل ملخص المقابلات اعتمدنا على الثلاث محاور المقسمة عليها المقابلة، لتساعدنا في التحليل.

إن الأساتذة المطبق معهم المقابلات يرون أن البرنامج الدراسي للماجستير حتى ولو تناولوا مقاييس لها نفس الهدف التعليمي لمقياس علم النفس البيداغوجي، فهي تقدم بشكل نظري تلقيني فقط، فلا تكون الحصص النظرية لهذه المقاييس مدعمة بحصص تطبيقية يتناول فيها مثلا بعض الطرق الحديثة المستخدمة للتدريس، كأن يتناول طريقة التعليم المبرمج بكل حيثياتها من خطوات هذه الطريقة، المواقف التعليمية التي تستخدم فيها هذه الطريقة بأكثر فاعلية، وميزاتها وعيوبها ،إن طريقة تقديم مقياس علم النفس البيداغوجي هي التي أحالت دون الاستفادة من بيداغوجية التدريس للطلبة الداخلين أبواب التدريس، وهذا ما يعاني منه التكوين الجامعي عموما، وليس فقط تكوين المكونين فكيف تنتظر من الطالب تكون على يد أستاذ يعتمد على طريقة يكون فيها المتكون مجرد متلقي سلبي دوره التخزين والاسترجاع يوم الامتحان، فهو سيكون أستاذ (الطالب) قاتل لروح المشاركة والإبداع والإقناع والابتكار، ويعيد نفس التجربة التي عاشها مسبقا.كذلك هم يشتكون من تأخر تناول مادة علم النفس البيداغوجي فيصل إلى حد دراسة هذه المادة في الحصتين الأخيرتين قبل الامتحان.

أما عن استجابات الأساتذة حول تجربة التدريس، فإنهم يرونها حتى ولو استفاد الطالب من تجربة التدريس فإنها تبقى غير كافية، أولا للمدة وثانيا لكونها ليست تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي، ليمكن الطالب من الاكتساب الفعلي للبيداغوجيا، فلا وجود لأستاذ بشكل رسمي يفيدهم حول المهارات التدريسية، والطرق التي يستخدمها باختلاف

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

المواقف التعليمية، فهم لا يقبلون طريقة التلقين كطريقة علمية للتدريس لكن لا توجد لديهم الدراية والمهارة الكافية لاستخدام طرق أخرى أكثر إيجابية، فهم يتأسفون من عدم وجود أساتذة يكونون تحت إشرافهم خلال هذه التجربة يساعدوهم ويمدوهم بكل المهارات التدريسية ويقيموهم ليتحسنوا أكثر فأكثر.

عموما من خلال استجابات الأساتذة نتوصل إلى أنه لا يوجد تكوين بيداغوجي للأستاذ الجامعي، وهم يدعمون بالقول كيف وفي ظل المشاكل والصعوبات التي تواجه الأستاذ من عدم امتلاكه لمهارات توصيل المعلومة، وعدم امتلاكه المهارات اللازمة للتحكم في الدرس وتقديمه وتحضيره بشكل جيد، أن يكون الأستاذ الجامعي قد تعرض إلى برامج جادة في مجال تكوينه البيداغوجي، وهذا ما أكدته دراسة **دليلة معارشة** 2007 سطيف حول " دور المتغيرات السيكو بيداغوجية في تحديد نوعية التكوين الجامعي" حيث وجدت أن استجابات أغلب الأساتذة حول عدم تعرضهم إلى برامج تدريبية ، وهذا ما يتفق مع دراستنا الاستطلاعية.

❖ **أهم المشاكل التي تواجه الأستاذ الجامعي:** إن الأستاذ الجامعي وحسب إجابات الأساتذة المطبقة معهم المقابلة يعاني مشاكل كثيرة ومن أهمها:

-الاعتماد على طريقة الإملاء في التدريس، لأنه لا يتقن الطرق التدريسية الحديثة.

-عدم التمكن من ضبط الفصل الدراسي والسيطرة عليه.

-عدم توفير الوسائط التعليمية الحديثة لتسهيل إيصال المعلومة .

-قلة المراجع والدوريات والمجلات التي تفيد الأستاذ الجامعي في تحسين مستواه العلمي والتدريسي.

-عدم وجود تشجيع للتجديد في التدريس أو في البحث العلمي، فلا يوجد حوافز مادية أو معنوية في هذا المجال ، فمثلا لا توجد جائزة للأستاذ المتميز تدريسيا أو بحثيا تكون سنوية

-صعوبات في التعامل مع الطلبة، وإدراك أن كل طالب يختلف عن الآخر في القدرات والمستويات.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

-صعوبات في تحديد الأهداف الإجرائية للدرس، وتحضير الدروس وخاصة عند الأساتذة الجدد.

عموما كانت جل مشاكل الأستاذ بجامعة بسكرة شعبة علم النفس هي مشاكل بيداغوجية، علمية ومهنية ، ولم تكن للخبرة أي دلالة ،حيث لاحظنا أن هذه المشاكل يعاني منها سواء المبتدئ أو ذو الخبرة.

❖ **متطلبات التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي:** كانت إجابات الأساتذة المطبق معهم المقابلة لهذا المحور متمركزة حول النقاط التالية:

-جعل مادة البيداغوجيا إجبارية في كل التخصصات لطلبة الماجستير.

-بعد التوظيف، يكون هناك تربص لستة أشهر للأساتذة الجدد، وتحت إشراف أستاذ ذو خبرة في مجال التدريس، وبعد ذلك يتم تقييم هذا التربص.

- عقد ملتقيات لإيفاء الأساتذة في المجال البيداغوجي.
- إثراء المكتبات بالمراجع والدوريات بما تفيد الأستاذة في مجال البيداغوجيا.
- وضع تحت تصرف الأستاذ الجامعي الوسائل التعليمية الحديثة المساعدة على تسهيل عملية نقل المعرفة و تكوينه لاستخدام هذه الوسائل.
- عقد ندوات بين الأساتذة الجدد ومجموعة من الأساتذة ذوي الخبرة في المجال التدريسي، وهذا للتعرف على مشاكلهم البيداغوجية ومحاولة إيجاد الحلول لها.
- إنشاء مركز للتكوين البيداغوجي داخل الجامعة.
- التكوين في طرق التقويم الموضوعي.
- تدريب الأساتذة على مهارات التعامل مع الطلبة، ومهارات إيصال المعلومة والتحكم في الصف وإدارته.
- إيفاء الأستاذ الجامعي بما هو جديد في الطرق التدريسية ، وتكوينه فيها .
- ترسيخ الجانب الأخلاقي للأستاذ الجامعي، واتسامه بأخلاقيات المهنة من النزاهة الفكرية و الأدبية و الاتصاف بالموضوعية .
- عقد ورش عمل للتدريب على المهارات التدريسية المختلفة .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

إن إعداد وتدريب معلم التعليم العام في معظم دول العالم يعتبر شرطا إجباريا للالتحاق بالمهنة، فحسب رأي الأساتذة لماذا لا يكون إعداد الأستاذ الجامعي كذلك، بدلا من أن يكون تجارب ذاتية واختياري ومتروك لجهود المؤسسات الجامعية، وهذا لا يكون إلا بوعي الجهات المختصة لأهمية موضوع تكوين المكونين.

5-نتائج الدراسة الاستطلاعية و التعليق عليها:

- بينت الخطوط الأولى للدراسة الفعلية، فحسب رأي الأساتذة المطبق معهم المقابلة، الأستاذ الجامعي لم يتكون في البيداغوجيا الفعلية للتدريس، وهو حسب رأيهم إلى حد الآن يتخبط في الصعوبات ما لم تتخذ الجهات المختصة الإجراءات الكفيلة لتحسين هذه الوضعية. من هنا تبينت مبررات القيام بهذا البحث وأهميته على الصعيد العلمي والعملي وكذلك حتى الشخصي بالنسبة للباحث.

-من خلال التعرف على المشاكل البيداغوجية التي تواجه الأستاذ الجامعي تم استنباط منها بعض بنود محور كفاءات الأستاذ الجامعي الضرورية في المجالات البيداغوجية، العلمية والشخصية .

-أفادتنا إجابات الأساتذة فيما يخص متطلبات تكوين الأستاذ الجامعي بيداغوجيا في بناء بعض بنود محور الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

6- تقدير الخصائص السيكومترية للاستبيان:

- **الثبات:** وقد تم حساب معامل ثبات الاستبيان بطريقة إعادة الاختبار،والتي رأى الباحث أنها الأنسب لحساب ثبات الاستبيان لأنها تفيد في إعادة صياغة بعض البنود غير الواضحة و المركبة التي كانت غامضة في التطبيق الأول،حيث وزع الاستبيان على 10 أساتذة من شعبة علم النفس ،ثم أوعيد الاستبيان على نفس أفراد العينة ،ليتمكن الباحث من حساب معامل الارتباط "ر"بيرسون لمعرفة ثبات الاستبيان بالقانون التالي :

$$ر = \frac{ن \text{ مج س} \times \text{ص} - \text{مج س} \times \text{مج ص}}{\sqrt{[ن \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2][ن \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2]}}$$

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

ن=10.

وبعد الحسابات وجدنا: ر=0.79.

وبما أن ر≥0.50 فهذا يعني أن الاستبيان ثابت.

❖ **صدق المحكمين:** و يعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المحكمين، ممن لهم سابق معرفة بالمجال الذي وضع فيه المقياس، و تؤخذ آراؤهم حول الأداة، و على هذا الأساس تم إعداد الاستمارة، ثم وزعت على 7محكمين من قسمي علم الاجتماع و علم النفس بجامعتي أم البواقي و بسكرة (الملحق3) وذلك لتعديل العبارات غير الواضحة أو حذف الفقرات المكررة أو إضافة أخرى ، و كانت النتائج كما يبينها الجدول رقم(09).

الجدول رقم(09):آراء المحكمين على محاور الاستبيان

رقم المحور	المحـــــــــــــــــــــاور
(1)	عدد الموافقين على المحور (1)، محور " الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات البيداغوجية، العلمية والشخصية". الذي يتكون من 34 بنـــد هم: 6مـــن بيـــن 7 محكميـــن.
(2)	عدد الموافقين على المحور (2)، محور " الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي " الذي يتكون من 18 بنـــد هم:7 مـــن بيـــن 7 محكميـــن.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وعموما كانت جل انتقادات المحكمين على أن بعض العبارات مركبة و أخرى غامضة، فمثلا:

- **البند06**:"يمتلك القدرة على التفكير الإبداعي والنقدي " فهي عبارة مركبة قمنا بتصحيحها و تبسيطها فأصبحت في بندين الأول: " امتلاك القدرة على التفكير الإبداعي"، و الثاني: "امتلاك القدرة على التفكير النقدي ".

-**البند 25:** "القدرة على استشارة دافعية الطلاب، و لفت انتباههم للدرس" فهي عبارة مركبة قمنا بتصحيحها و أصبحت كالتالي: "القدرة على استثارة دافعية الطلبة نحو الدرس".

-**البند 26:** "التمكن من توفير مناخ المشاركة و المناقشة داخل القاعة يشجع الطلبة على تقبل و فهم المادة الدراسية"، فهي عبارة مركبة قمنا بتصحيحها و أصبحت كالتالي: "التمكن من توفير مناخ ايجابي يساعد الطلبة على فهم الدرس".

- **البند 28**:"امتلاك القدرة على إدارة الصف و ضبط النظام "، هي عبارة مركبة أصبحت كالتالي "امتلاك القدرة على إدارة الصف".

و قد قسمنا المحور الأول، ألا وهو الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية، الشخصية و البيداغوجية إلى المجال العلمي، البيداغوجي، المجال الشخصي والمهني. ونظرا لكون بنود المجال المهني قليلة فقد دمجت مع المجال الشخصي بناء على ما اقترحه المحكمون ، وهذا لتحقيق التوازن بين المجالات الثلاثة في عدد البنود .

ثانيا:الدراسة الأساسية

1-التذكير بفروض الدراسة:

1. توفر الأستاذ الجامعي على كفاءات معينة ضروري لأداء مهامه.

وتتفرع منها الفرضيات التالية:

* كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال العلمي ضرورية لأداء مهامه .

* كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال الشخصي ضرورية لأداء مهامه .

* كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال البيداغوجي ضرورية لأداء مهامه.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2.اتخاذ إجراءات معينة للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ضروري لأداء مهامه

2-المنهج المستخدم

يعتبر المنهج هو"مجموعة الأساليب والطرق التي يستخدمها الباحث للوصول إلى حل للمشكلة التي يريد دراستها، و من جهة أخرى يرى **عبد الله عبد الرحمن** المنهج العلمي بأنه "طريقة للتفكير و البحث العلمي الذي يعتمد على مسلمات العلم الأساسية مثل الملاحظة، الفروض و التجربة و النظرية، كما يسهم المنهج العلمي من الناحية العلمية بتحديد المشكلات الاجتماعية، و جمع البيانات المرتبطة بها، و تفسيرها و تحليلها و التنبؤ بها، والوصول إلى عدد من القوانين العامة التي تعزز مجال الدراسات الاجتماعية مستقبلا (محمد صبري فؤاد النمر، 2003، ص 74) (25).

و بعبارة أخرى فهو الطريقة التي يتبعها العقل لدراسة موضوع ما من أجل الكشف عن الحقيقة المجهولة، و البرهنة على صحتها، و لا يعتبر الباحث حرا في اختيار المنهج الذي يستخدمه، وإنما طبيعة الظاهرة المدروسة أو موضوع البحث هما اللذان يحددان المنهج المستخدم. (سهيلة وصيف خالد، 2007، ص73)(38).

و على هذا الأساس و بما أن الدراسة تهدف إلى محاولة بناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ،و هذا بعد الإلمام بالكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات البيداغوجية ،العلمية والشخصية، و كذا الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يلائم العديد من المشكلات التربوية أكثر من غيره، و يسعى للوقوف على وجهات النظر، ولأنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع و وصفها وصفا دقيقا .

كما استعنا في دراستنا على أسلوب دراسة الحالة كوننا اخترنا شعبة علم النفس بجامعة بسكرة كنموذج لجمع البيانات الميدانية ، ومن ثم فإننا على وعي بأن نتائج الدراسة لاتطمح بأن تعمم على كل التخصصات ، ولكنها تتعلق بأساتذة شعبة علم النفس بالجامعة المحددة مجال الدراسة .

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

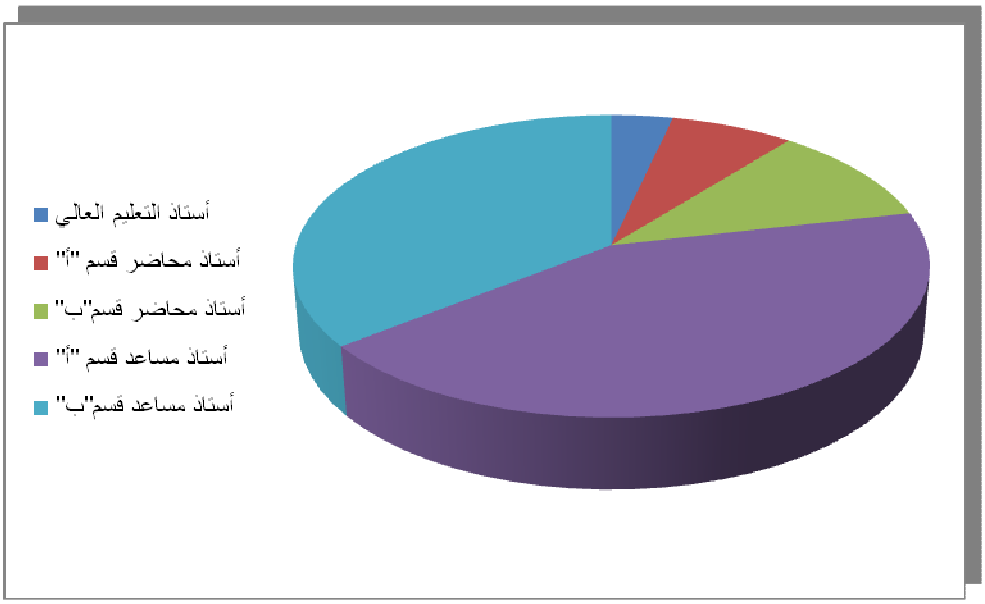
3-عينة الدراسة:

تعرف العينة على أنها "مجموعة تمثل مجتمع الدراسة التي يدرسها الباحث، و يجب أن تكون ممثلة لكي تكون نتائجها دقيقة" (كمال عبد الحميد زيتون، 2004، ص155)(22)، إن المجتمع الأصلي لدراستنا هو أساتذة شعبة علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة، وقد قمنا بمسح شامل للأساتذة بهذه الشعبة ،لأنه لا يمكن أن نأخذ منهم عينة لكون عددهم 28 أستاذ فقط .والجدول رقم (10) يمثل عدد الأساتذة بهذه الشعبة باختلاف رتبهم العلمية.

الجدول رقم (10): توزيع الأساتذة الباحثون حسب الدرجة العلمية بشعبة علم النفس.

توزيع الأساتذة الباحثون حسب الدرجة العلمية					المجموع
أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر		أستاذ مساعد		
	قسم "أ"	قسم"ب"	قسم "أ"	قسم"ب"	
01	02	03	12	10	28

الشكل رقم(15):توزيع الأساتذة الباحثون حسب الدرجة العلمية بشعبة علم النفس.



This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وقد وجدنا صعوبات في تسليم الاستمارات، فقط أخذ منا توزيع الاستمارة 10 أيام تقريبا، لكن الصعوبات الأكبر كانت في جمع الاستمارات، فبعض الأساتذة ضاعت منهم الاستمارة و قمنا بتسليمهم نسخة ثانية و هذا ما أخر عملية تحليل النتائج.

4- الأداة المستخدمة في الدراسة:

تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم المراحل التي يقوم بها الباحث، حيث ينزل إلى الميدان، ويكون على اتصال مباشر بمجال الدراسة لجمع البيانات، و يقوم الباحث بتحديد أداة البحث والخطوات التي يتبعها في جمع البيانات تكون متفقة مع منهج و موضوع الدراسة، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات نظرا لطبيعة الموضوع، حيث يعرف الاستبيان على أنه من أكثر الأدوات المستخدمة في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية لجمع البيانات، نظرا لقلة تكلفة استخدامه من جهة وسهولة استخدامه وسهولة معالجة البيانات التي نحصل عليها عن طريقه من جهة أخرى (محمد صبري فؤاد النمر، 2003، ص ص 212، 213)(25)

وقد استخدمنا الاستبيان المغلق، الذي حدد بالبدائل (مهم جدا، مهم، غير مهم).

وقد كان اعتمادنا على هذا النوع من الاستمارات لكونه يتميز بالمميزات التالية:

- مساعدة الباحث على الحصول على معلومات وبيانات أكثر.
- سهولة وسرعة الإجابة عليها.
- سهولة عملية تصنيف وتبويب وتحليل الإجابات، مما يوفر الوقت والمال للباحث (جودت عزت عطوي، 2007، ص ص 99، 100)(8) وقد احتوت الاستمارة على محورين يتقدمهما بيانات شخصية عن المبحوث حول الخبرة والمرتبة العلمية وهذين المحورين هما:

***المحور الأول** : ويتضمن أسئلة حول الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات البيداغوجية ،العلمية والشخصية ويتكون من 34 سؤال.

***المحور الثاني** : ويتضمن أسئلة حول الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ، ويتكون من 18 سؤال، انظر (الملحق02).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وقد كان اعتمادنا على محور الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات البيداغوجية و العلمية والشخصية مستنبطا من أسلوب إعداد الأستاذ الجامعي القائم على إتقان الكفاءات، أما عن محور الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي فقد استبطناه من أسلوب إعداد الأستاذ الجامعي القائم على تحليل النظم، و الذي من بين أهم أجزائه العمليات و هي الأنشطة التي يقوم بها النظام لتحويل المدخلات و هي الأساتذة إلى مخرجات ألا وهي أساتذة جامعين مؤهلين و أكفاء .أما فيما يخص بنود كل محور فقد أفادتنا الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها و الدراسات السابقة وكذا التراث النظري في مجال إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي.

5-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

إن تحليل البيانات العملية التي يتم فيها النظر إلى بيانات البحث على ضوء الفروض والتساؤلات التي يطرحها، ثم محاولة استخلاص النتائج التي يمكن على ضوءها بلورة النتيجة العامة للبحث، لذا يتم تلخيص البيانات التي تم جمعها و تنظيمها بطريقة تسهل علينا استخلاص النتائج التي تمدنا بالإجابات على تساؤلات البحث أو تحقق من فروضه (بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، 2002، ص350)(7).

و من أجل استخلاص النتائج فقد تم الاستعانة بجملة من الأساليب من أجل عرض البيانات وتفسيرها و هي:

1. **النسبة المئوية:** تم الاعتماد على النسبة المئوية و ذلك لعرض و تحليل البيانات الواردة من إجابات الأساتذة، و ذلك لأنها تتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية و مع المنهج الوصفي المتبع، و التي تحسب بالطريقة التالية:

$$\text{س} = \frac{100 \times \text{ك}}{\text{مج}}$$

حيث مج: تمثل المجموع

ك: تمثل عدد التكرارات

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2. اختبار كا^2: يعد توزيع كا^2 من التوزيعات المهمة، ففي الكثير من البحوث قد يتطلب الأمر تحليل البيانات على صورة التكرارات الناتجة من الاستجابة (نعم، لا) أو (موافق، محايد، معارض) أو غير ذلك، و ينطوي الهدف في مثل هذه الحالات على الكشف على الفروق بين ما تم جمعه من تكرارات و التكرارات المتوقع الحصول عليها، و معادلته:

$$X^2 = \Sigma \frac{(EJ - OJ)^2}{EJ}$$

EJ: التكرارات المتوقعة.

OJ: التكرارات الواقعية.

و قد اختار الباحث كا^2 لحساب دلالة الفروق بين التكرارات، وفقا للبدائل الثلاثة و هي: مهم جدا، مهم، غير مهم. و ذلك من أجل تسهيل المعالجات الإحصائية و إعطائها قوة لإبراز النتائج (دليلة معارشة، 2007، ص272)(32).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الملاحـــق

الملحـــق رقـــم (01):

دليل المقابلة:

1. ما هي خبرتك كأستاذ في الجامعة؟
2. هل ترى أن البرنامج الدراسي للماجستير استطاع أن يزودك بالمعلومات الكافية التي يتطلبها عملك الآن كأستاذ؟
3. في حالة الإجابة بلا، ما هو في رأيك السبب؟
4. هل درست مادة علم النفس البيداغوجي في الماجستير؟
5. في حالة الإجابة بنعم، ما مدى الاستفادة منها؟
6. هل استفدت من تجربة التدريس في الماجستير؟
7. في حالة الإجابة بنعم، مدتها، ومدى الاستفادة منها؟
8. هل كنت تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال البيداغوجي عند دخولـــك تجربـــة التدريس في الماجستير؟
9. هل تعتقد أن تجربة التدريس كافية لتكوين الأستاذ الجامعي بيداغوجيا؟
10. في حالة الإجابة بلا، ما هي أهم الاقتراحات التي تضعها لتكوين الأستاذ الجـــامعي بيداغوجيا في مرحلة الماجستير؟
11. هل تعتقد أن الأستاذ الجامعي مكون بيداغوجيا؟

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

12. في حالة الإجابة بلا، ما هي أهم المشكلات التي تواجهك كأستاذ في الجانب البيداغوجي؟

13. ما هي أهم الاقتراحات التي تضعها لتكوين الأستاذ الجامعي بيداغوجيا أثناء عمله كأستاذ؟

14. في رأيك ما هي متطلبات التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي؟

15. إذا أوتيحت لك الفرصة في إعداد برنامج للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، ما هي أهم الركائز التي تعتمد عليها؟

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الملحق رقم (02):

الجمهوريـــــــــة الجزائريـــــــة الديمقراطيـــــــة الشعبيـــــــة

جامعـــــة العربي بن مهيـــــــــدي- أم البواقي

كلية الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعيـــــة

قســـم علـــم النفـــــــــس وعلوم التربيـــة والأرطوفونـــيا

استمارة بحث حول :

محاولة لبناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بشعبة علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة كنموذج

مذكرة مكملـــة لنيل شهادة الماجستـــير في علم النفس الاجتمـــاعي

إعداد الطالـــبة :

سولا مي دلال

إشراف الأستـــاذ:

بوعامر زين الدين

السنة الجامعية:2010/2009

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

***ملاحـــظـــة :**

هذه الإستبانة جزء من دراسة علمية، الهدف منها بناء ملمـــح للتكـــوين البيـــداغوجي للأستاذ الجامعي ، ويسعدنا أن تشاركنا بالرأي، مع العلم أن بيانات هذه الاســـتمارة تعامـــل بسرية تامة، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

يرجى وضع علامة(x) أمام الإجابات المناسبة

بيـــانـــات شخـــصـــيـــة:

***الخبـــرة :**

- 0-5 سنوات ☐
- 5-10 سنوات ☐
- 10 -15 سنة ☐
- أكثر من 15 سنة ☐

***المرتبـــة العلميـــة :**

- أستاذ مساعد (ب) ☐
- أستاذ مساعد (أ) ☐
- أستاذ محاضر (ب) ☐
- أستاذ محاضر (أ) ☐
- أستاذ التعليم العالي ☐

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي في المجالات العلمية ، الشخصية و البيداغوجية	البدائل		
* المجـــال العـــلمي :	مهم جدا	مهم	غير مهم
1. الكفاءة العلمية المطلوبة.			
2. التمكن من المادة العلمية المدرسة .			
3. إثراء محتوى المادة المدرسة في ضوء نواتج البحوث العلمية.			
4. الإلمام بأسس الإشراف العلمي.			
5. إتقان البحث العلمي.			
6. امتلاك القدرة على التفكير الإبداعي.			
7. امتلاك القدرة على التفكير النقدي.			
8. الأمانة العلمية.			
9. التحكم في تكنولوجيات المعلومات و الاتصالات.			
10. القيام بالبحوث ذات الصلة بقضايا المجتمع.			
11. التمكن من التعلم مدى الحياة.			
* المجـــال الشخـــصي :			
12. الاتزان و الاستقرار النفسي.			
13. امتلاك القدرة على الإقناع.			
14. امتلاك القدرة على الإصغاء.			
15. امتلاك مهارات توصيل المعلومة.			
16. امتلاك الأسلوب الإلقائي الحواري.			

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

17. الدافعية نحو العمل.			
18. الموضوعية بين الطلاب في تقدير الدرجات .			
19. تحمل المسؤوليات المهنية.			
20. القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة.			
21. احترام أخلاقيات المهنة.			
*** المجـــال البيداغـــوجي :**			
22. امتلاك القدرة على التخطيط الجيد للدرس.			
23. تحديد أهداف الدرس بصورة إجرائية.			
24. تنظيم المحتوى التعليمي المناسب لتحقيق الأهداف.			
25. القدرة على استثارة دافعية الطلبة نحو الدرس.			
26. التمكن من توفير مناخ ايجابي يساعد الطلبة على فهم الدرس.			
27. عرض مادته الدراسية بوضوح.			
28. امتلاك القدرة على إدارة الصف.			
29 . استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي .			
30. استخدام أساليب التعزيز و التشجيع.			
31. توجيه و إرشاد الطلاب أكاديميا.			
32. التنويع في الطرق التدريسية .			
33. إعداد الاختبارات بحيث تراعي الفرو قات الفردية بين الطلبة .			
34. التمكن من ممارسة التقويم الذاتي.			

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي	البدائل		
	مهم جدا	مهم	غير مهم
35. جعل مادة علم النفس البيداغوجي كمادة أساسية في السنة الأولى ماجستير.			
36. جعل تجربة التدريس إجبارية لكل طالب ماجستير.			
37. تكون هذه التجربة تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في المجال التدريسي.			
38. نقطة تقييم الأستاذ لطالب الماجستير عن هذه التجربة، توضع في ملف التوظيف.			
39. جعل التربص الميداني للأساتذة الجدد بعد توظيفهم لمدة ستة أشهر إجباري على كل أستاذ، ويكون تحت إشراف أستاذ ذو خبرة في مجال التدريس.			
40. عقد ورش التكوين البيداغوجي لتأهيل الأساتذة الجدد.			
41. إلزام الأستاذ بالمشاركة في الو رشات البيداغوجية لتطوير كفاءات الأستاذ الجامعي.			
42. إعادة تفعيل فرق التكوين لوضع مناهج فعالة لتكوين الأساتذة الجامعيين.			
43. إيفاد الأستاذ للتدريب في جامعات متقدمة لتحسين تكوينه.			
44. ربط الترقية بالكفاءة في التدريس.			
45. جعل بطاقة التقويم الذاتي كإجراء إجباري في التقويم السنوي.			

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

46. تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المتميز.			
47. تخصيص جائزة سنوية للبحوث المتميزة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.			
48. إقامة دورات وملتقيات لما هو جديد في المجال البيداغوجي.			
49. إثراء المكتبات بالبرامج والدوريات الحديثة لإطلاع الأستاذ الجامعي بما هو جديد في مجال البيداغوجيا.			
50. تسطير برامج لتكوين الأستاذ الجامعي داخل الجامعة.			
51. إنشاء مكتبة إلكترونية للبرامج التي تخدم عملية تكوين الأساتذة الجامعين.			
52. سن قوانين واضحة في مجال تكوين الأستاذ الجامعي.			

الملحق رقم (03): قائمة الأساتذة المحكمين.

* إسماعيل رابحي.....شعبة علم النفس .....جامعة بسكرة.
* د.الطاهر إبراهيمي .....شعبة علم الاجتماع ..... جامعة بسكرة.
* د.زين الدين بوعامر ..... .شعبة إعلام واتصال..... جامعة أم البواقي .
* أ.د عبد العالي دبلة .....شعبة علم الاجتماع ..... جامعة بسكرة.
* أ.د نصر الدين جابر ..... شعبة علم النفس .....جامعة بسكرة.
* د. نور الدين تاوريرت..... شعبة علم النفس .....جامعة بسكرة.
* أ.د نور الدين زمام ..... شعبة علم الاجتماع.....جامعة بسكرة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

خـــاتمـــة

عندما يصل الباحث إلى نهاية بحثه، ينتقل الباحث إلى مرحلة تقييم عمله، وإلقاء نظرة على ما حقق وما لم يحقق، فانطلاقا من هدف دراستنا الأساسي هو محاولة بناء ملمح للتكوين للبيداغوجي للأستاذ الجامعي، فبعد إجراء الدراسة النظرية والميدانية وتطبيق التقنيات المشار إليها سابقا، في النهاية تم بناء الملمح بعد الإلمام بالكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية، الشخصية، البيداغوجية، وكذلك الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

أما ما لم نحققه بناء وتنظيم ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مؤسس على تجارب، فالمنهج التجريبي هو الذي يمكن أن نستعمل فيه هذا الملمح، أو عدم جدواه، وذلك بإجراء تجارب علمية مقننة ومحددة، وعلى ضوء هذه النتائج نقترح ما يلي:

* القيام بدراسات حول الكفاءات اللازمة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

* القيام بدراسات مماثلة للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي في تخصصات أخرى مختلفة.

*الاعتماد على النماذج الجديدة في تكوين المكونين، وذلك بالاستفادة من تجارب الجامعات المتقدمة في هذا المجال وتماشيا مع التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال كالتكوين عن بعد والتكوين عبر شبكة الإنترنت.

*أن تعتمد الوزارة الوصية في تحقيقها لأهداف تكوين المكونين على القدرة المادية والبشرية، المهم التغيير يبدأ ويكون تدريجي وعميق فلا تكون قرارات سطحية وارتجالية، بل تكون قرارات مدروسة.

*اعتماد الوزارة الوصية في تحقيق أهداف تكوين المكونين على أساتذة خبراء في هذا المجال، فليس المرتبة العلمية هي المعيار الوحيد في ذلك.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

*اعتماد الوزارة الوصية على أجهزتها التنفيذية في فتح قنوات للاتصال والحوار المرن مع الأساتذة الجامعيين.

فبتحقيق هذا كله سيمكننا لا محالة من الحصول على طاقات بشرية في المستوى المطلوب و كفاءات بفعالية عالية.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وزارة التـــعليـــم العـــالـــي و البـــحـــث العـــلمـــي

جامعة العربي بـــن مـــهيدي – أم البواقـــي–

كلية الآداب و اللغات والعلوم الاجتماعية و الإنسانية

قطب جامعـــة أم البواقـــي

مـــدرسة الدكتـــوراه في العلـــوم

الاجتماعية و الإنسانية

مذكـــرة مكملة لنيـــل شهـــادة الماجستير في علم النفس الاجتماعـــــي

محاولة لبناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بشعبة علم النفس جامعة محمد خيضر بسكرة كنموذج

إعـــداد الطالبة:

سولا مي دلال

إشـــراف الأستاذ:

د. بوعامر أحمد زين الدين

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.د: مصمودي زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
د:بوعامر أحمد زين الدين	أستاذ محاضر	جامعة أم البواقي	مشرفا و مقررا
أ.د: بوزيد نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	عضوا مناقشا
د:جبالي نور الدين	أستاذ محاضر	جامعة باتنة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية:2010/2009

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

يقول ابن قتيبة:

"لا يزال المرء عالما ما طلب العلم، فإن ظن أنه قد علم فقد بدأ جهله ".

و يقول سقراط:

"إني أعرف شيئا واحدا فقط، هو أنني لا أعرف شيئا".

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

شكر وعرفان

.

أسمى عبارات الشكر للأستاذ الدكتور ***مصمودي زين الدين*** *الذي تولى الإشراف على العمل منذ بدايته ، على نصائحه العلمية وسعة صدره .*

كما أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور ***بوعامر زين الدين*** *الذي واصل الإشراف على هذا العمل إلى نهايته ، فمني له كل الاحترام و التقدير .*

كما أتقدم بشكر خاص لأستاذة شعبة علم النفس الذين رافقوني خلال السنة التحضيرية للماجستير و أخص منهم ، ***بوزيد نبيل ، غربي عبد العزيز، بن عبيد عبد الرحيم ، هواري .***

كما لا أنسى أساتذة قسم العلوم الإجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، أخص منهم ***جابر نصر الدين ، تاوريريت نو الدين ،رابحي إسماعيل ، نحوي عائشة ، بلوم محمد ،*** *فلم يبخلوا علي بالجهد و لا بالوقت* ***عطا الله حسينة إبراهيمي الطاهر ، زمام نور الدين،*** *لتقديم نصائحهم وإرشاداتهم طيلة إعداد هذا العمل.*

وشكر خاص للأستاذ الدكتور ***جبالي نور الدين*** *من جامعة الحاج لخضر بباتنة.*

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد سواء زملائي بجامعة أم البواقي أو بسكرة ، أو عائلتي لمدهم لي بالدعم المعنوي لإتمام هذه الرسالة.

وأسأل الله العلي القدير أن يجزيهم خير الجزاء

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فهرس المحتويات

*شكر و عرفان

*فهرس المحتويات

*فهرس الجداول و الأشكال

* مقدمـــــة أ- ب

*الفصـــل التمهيدي الصفحة

1-الإشكاليـــة.....2

2-فروض الدراسة.....5

3-مبررات اختيار موضوع الدراسة.....5

4-أهميـــة و أهداف الدراســـة.....6

5-حدود الدراسة.....7

6-مصطلحات الدراســـــة.....8

7-التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراســـــة.....18

8-الدراسات السابقة.....18

الباب الأول:الإطار النظري

*الفصل الأول : الجامعة الجزائرية

1- المبادئ التي ترتكز عليها سياسة التعليم العالي في الجزائر.....35

2- أهداف الجامعة.....38

3- وظائف الجامعة.....40

4- تطور الجامعة الجزائرية.....43

5- الإصلاح الجامعي في الجزائر في ظل نظام ل. م. د.....56

6- مشاكل التعليم العالي في الجزائر.....64

7- حلول مشاكل التعليم العالي في الجزائر.....67

8- ملخص الاجتماعين المخصصين لقطاع التعليم العالي

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

(سبتمبر 2008-سبتمبر 2009).....71

*الفصل الثاني :التكوين الجامعي

أولا: التكوين الجامعي

1- أركان العملية التكوينية.....78

2-أسس التكوين الجامعي.....82

3- عناصر التكوين الجامعي.....83

4- العوامل اللازمة لتحسين نوعية التكوين الجامعي
في الجزائر من منظور الجودة الشاملة.....91

ثانيا: تكوين المكونين

1-مجالات تكوين الأستاذ الجامعي.....98

2-أساليب إعداد و تكوين الأستاذ الجامعي.....106

3-أهداف برنامج إعداد الأستاذ الجامعي.....120

4-تجارب بعض الجامعات في إعداد المدرسين الجامعيين.....121

5-الواقع الحالي لتكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.....124

6-أسباب هذه الوضعية لتكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.....126

7-حلول مشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.....129

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

*الفصل الثالـــــث: الأستـــــاذ الجامعـــــي

1- متطلبات الأستاذ الجامعي.....134

2- سمات الأستاذ الجامعي.....136

3- مهام الأستاذ الجامعي.....141

4- العوامل المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي.....146

5- تقويم أداء الأستاذ الجامعي.....148

6- الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي الجزائري.....153

7- القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الجزائري.....156

الباب الثاني: الإطار التطبيقي

*الفصل الرابع: الإجـــــراءات المنهجيـــــة للدراســـــة

أولا:الدراسة الاستطلاعية

1-الهدف من الدراسة الاستطلاعية.....167

2-وصف عينة الدراسة الاستطلاعية.....167

3-أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية 167

4- ملخص المقابلات وتحليلها.....168

5-نتائج الدراسة الاستطلاعية و التعليق عليها 171

6-تقدير الخصائص السيكومترية للاستبيان.....171

ثانيا:الدراسة الأساسية

1- التذكير بفرضيات الدراسة.....173

2- المنهـــــج المستخـــــدم.....174

3- عينة الدراســـــة.....175

4- الأداة المستخدمة فـــي الدراســـة 176

5-الأساليـــب الإحصائيـــة المستخدمـــة في الدراســـة.....177

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

*الفصل الخامس: عــرض و تحليــل نتائــج الدراســـــة

1- عرض البيانات الشخصية للأساتذة.....180

2- عرض نتائج الدراسة..... 182

3- تحليل نتائج الفرضية الأولى 196

1. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى.....196

2. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية.....201

3. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.....204

4- تحليل نتائج الفرضية الثانية.....209

5- الملمح المقترح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.....217

6- مناقسة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.....223

7- النتيجة العامة للدراسة..... 225

*خاتمة 226

* قائمة المراجع.....228

* الملاحق

*ملخص الدراسة

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فهرس الجداول و الأشكال

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تطور الطلبة المفرنسين بالمقارنة مع الطلبة المعربين (1971/ 1979)	47
02	تطور عدد أعضاء هيئة التدريس(1990/2004)	52
03	توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية (1995 / 1996)	54
04	توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية (1998 / 1999)	55
05	إصلاحات الجامعة الجزائرية الأولى	57
06	بعض الطرائق التدريسية الحديثة	114
07	تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين	162
08	توزيع الأساتذة المطبق معهم المقابلات حسب الخبرة	167
09	آراء المحكمين على محاور الاستبيان	172
10	توزيع الأساتذة الباحثون حسب الدرجة العلمية بشعبة علم النفس	175
11	توزيع الأساتذة حسب الخبرة	180
12	توزيع الأساتذة حسب المرتبة العلمية	181
13	قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي)	184
14	النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي)	185
15	قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي)	187
16	النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي)	188
17	قيم كا^2 لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي(المجال البيداغوجي)	190
18	النسب المئوية لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال البيداغوجي)	191
19	قيم كا^{2}لدلالة الفروق بين البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي	193
20	النسب المئوية لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي	195

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	التكوين (مظاهره، منطلقاته، أهدافه، مشاكله)	13
02	يو يوضح تطور الطلبة المفرنسين مقارنة مع الطلبة المعربين (1971 – 1979).	47
03	تطور عدد أعضاء هيئة التدريس(1990/2004)	53
04	توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية(1995 / 1996)	54
05	توزيع هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية(1998 / 1999)	55
06	تنظيم الدراسة في نظام LMD	60
07	القدرات المطلوبة في القيادة الجامعية	94
08	التحولات المطلوبة لجودة البرنامج الدراسي في الجامعة	95
09	أدوار الطالب في الجامعة من منظور الجودة الشاملة	97
10	العوامل المؤثرة في التدريس حسب H. G. Franck	101
11	مراحل عملية التقويم	103
12	نموذج مبسط للنظام و مكوناته حسب منهج تحليل النظم	109
13	كفاءات الأستاذ الجامعي من منظور الجودة الشاملة	112
14	علاقة الجامعة بالمحيط السوسيواقتصادي	127
15	توزيع الأساتذة الباحثون حسب الدرجة العلمية بشعبة علم النفس	175
16	يوضح توزيع الأساتذة حسب الخبرة	180
17	يوضح توزيع الأساتذة حسب المرتبة العلمية	181

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

18	يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال العلمي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.	186
19	يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال الشخصي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.	189
20	يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الكفاءات الضرورية في الأستاذ الجامعي (المجال البيداغوجي) من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.	192
21	يمثل تكرارات البدائل الثلاثة لفقرات قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة شعبة علم النفس جامعة بسكرة.	196

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

مقدمة

مع مشارف القرن الحادي والعشرين وما ينطوي من تحدي على شتى الجهات، تتعاظم التطلعات للتعليم العالي، لما يمكن أن تكون لديه من مساهمات زائدة وفاعلة في توظيف المعارف والتقنيات، والتحديث في الدولة على مختلف المستويات من تقنية، اجتماعية، علمية، اقتصادية، ليقود هذا التحديث إلى إعادة هيكلة مؤسسات التعليم العالي ودور كل منها في تحقيق أهدافه الاستراتيجية المستقلة للدولة.

فمكانة المجتمع اليوم تتوقف على غزارة ونوعية الأفكار التي ينتجها وقابليتها للمنافسة والنجاح في مختلف المجالات المعروضة للصراع الفكري والعلمي، ولأن التحديات المطروحة اليوم أمام المجتمعات هي تحديات معرفية ، فنجد المجتمع ينتظر من الجامعة أن تمده بالإطارات الكفأة وذات التكوين الجيد، ولتحقيق هذا المطلب وجب على الجامعة أن تضم داخل أسوارها أساتذة أكفاء، باعتبار الأستاذ الجامعي هو منفذ العملية التكوينية، فنجاحه في أداء مهمته يؤثر بشكل مباشر على نوعية التكوين الجامعي، فالأستاذ الجامعي الكفء هو الأستاذ ذي الكفاءات العلمية والمهنية، الشخصية والبيداغوجية ، التي تؤهله لأداء مهامه التدريسية ، والذي يحظى بتكوين يساعده على أداء وظيفته، فيصبح إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي لأداء مهامه التدريسية أمرا حتميا وضروريا، ومن هنا جاءت دراستنا في محاولة منا لبناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، بالإجابة عن أسئلة الدراسة ألا وهي:

1. هل توفر الأستاذ الجامعي على كفاءات معينة ضروري لأداء مهامه ؟ وتتفرع منه الأسئلة التالية:

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال العلمي ضرورية لأداء مهامه ؟

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال الشخصي ضرورية لأداء مهامه ؟

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال البيداغوجي ضرورية لأداء مهامه ؟

2. هل اتخاذ إجراءات معينة للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ضروري لأداء مهامه ؟

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

وقد كانت دراستنا في بابين يتقدمهما الفصل التمهيدي الذي تم فيه عرض إشكالية الدراسة وفروض الدراسة، مبررات اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، حدود الدراسة، مصطلحات الدراسة، التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة.

الباب الأول: الإطار النظري، وفيه ثلاث فصول هي:

الفصل الأول: الجامعة الجزائرية حيث طرحنا مبادئ سياسة التعليم في الجزائر، أهداف الجامعة ، وظائفها ، تطورها، ومن ثم انتقلنا إلى الإصلاح الجامعي في الجزائر في ظل نظام ل، م،د وعرضنا مشاكل التعليم العالي في الجزائر، وأهم الحلول المقترحة لهذه المشاكل ، لنختم هذا الفصل بملخص الاجتماعين المخصصين لقطاع التعليم العالي.

الفصل الثاني:التكوين الجامعي ، حيث تناولنا فيه التكوين الجامعي من حيث عناصره، أركانه، وأسسه، والعوامل اللازمة لتحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر من منظور الجودة الشاملة ، ثم بعد ذلك انتقلنا إلى تكوين المكوّنين حيث تطرقنا إلى مجالاته ، أساليبه، أهداف برنامج إعداد الأستاذ الجامعي، تجارب بعض الجامعات في إعداد المدرسين الجامعيين، الواقع الحالي لتكوين الأستاذ الجامعي الجزائري، وأسباب هذا الواقع، لنختم هذا الفصل ببعض الحلول المقترحة لمشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.

الفصل الثالث:الأستاذ الجامعي الذي تم عرض متطلبات الأستاذ، سماته، مهامه، العوامل المؤثرة في أدائه، تقويم أدائه، الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي الجزائري، ونختم هذا الفصل بالقانون الخاص بالأستاذ الجامعي الجزائري.

الباب الثاني: الإطار التطبيقي، وفيه فصلين هما:

الفصل الرابع:الإجراءات المنهجية للدراسة، وتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية من حيث هدفها ،وصف عينة الدراسة الاستطلاعية،أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية، و تطرقنا إلى ملخص المقابلات وتحليلها، نتائج الدراسة الاستطلاعية والتعليق عليها، تقديم الخصائص السيكومترية للاستبيان. ثم الدراسة الأساسية وتناولنا فيها منهج وعينة الدراسة ، الأداة المستخدمة في الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

الفصل الخامس:عرض وتحليل نتائج الدراسة، حيث تم عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة والبيانات التي جمعت من الميدان ، والدراسات السابقة والجانب النظري للدراسة، ليتم بعد ذلك اقتراح ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

لتكون خاتمة الدراسة ، وفيها بعض الاقتراحات لرفع مستوى أداء الأساتذة الجامعيين.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

قائمة المراجع

➢ المراجع العربية:

1- الكتب:

1. إبراهيم عصمت مطاوع. *التجديد التربوي أوراق عربية و عالمية*. الطبعة الأولى. القاهرة: دار الفكر العربي. 1995.

2. الهلالي الشربيني الهلالي. *التعليم الجامعي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين*. بدون طبعة. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة. 2007.

3. أنور عقل. *دورة تدريبية للمعلمات في أساليب التقويم الحديثة*. الطبعة الأولى. بيروت: دار النهضة العربية. 2007.

4. أوليفي روبول. *لغة التربية تحليل الخطاب البيداغوجي*. ترجمة.عمر أوكان. بدون طبعة. الدار البيضاء: أفريقيا الشرق. 2002.

5. باباراماتيرو و آخرون. *الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي*. ترجمة. حسين عبد اللطيف بعارة و ماجد محمد الخطايبية. الطبعة الأولى. عمان: دار الشرق. 2002.

6. بشير معمرية. *بحوث و دراسات متخصصة في علم النفس*. الجزء الثاني. باتنة: منشورات الحبر. 2007.

7. بلقاسم سلاطنية و حسان جيلاني. *منهجية العلوم الاجتماعية*. بدون طبعة. الجزائر: دار هومة. 2002.

8. جودت عزت عطوي. *أساليب البحث العلمي (مفاهميه، أدواته ،طرقه الإحصائية)*. الطبعة الأولى. عمّان: دار الثقافة. 2007.

9. جيهان كمال محمد السيد و عبد الحميد صبري عبد الحميد. *استراتيجيات حديثة لتدريس الدراسات الاجتماعية داخل الصف الدراسي (النظرية و التطبيق)*. الطبعة الأولى. القاهرة: مركز الكتاب للنشر. 2007.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

10. حسن شحاتة. *التعليم الجامعي و التقويم الجامعي بين النظرية و التطبيق*. الطبعة الأولى. مصر: الدار العربية للكتاب. 2001.

11. حسين حسين زيتون. *استراتيجيات التدريس رؤية معاصرة لطرق التعليم و التعلم*. الطبعة الأولى. سلسلة أصول التدريس. الكتاب الرابع. القاهرة: عالم الكتب. 2003.

12. حسين عبد الحميد أحمد رشوان. *العلم و التعليم و المعلم من منظور علم الاجتماع*. سلسلة كتب علم الاجتماع. الكتاب رقم ستون. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة. 2006.

13. رمزي أحمد عبد الحي. *التعليم العالي و التنمية (وجهة نظر نقدية مع دراسة مقارنة)*. الطبعة الأولى. الإسكندرية: دار الوفاء. 2006.

14. روث بيرد و جيمس هارتلي. *التعليم و التعلم في الجامعات و المعاهد العليا*. ترجمة. أحمد إبراهيم شكري و محمد علي حسين. الطبعة الرابعة. جدة: مكتب النشر العلمي. بدون سنة.

15. زين الدين مصمودي و شرفي محمد الصغير. *محاضرات في التقويم و منهجية البحث التربوي*. دون طبعة. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة. 2004.

16. شبل بدران و حسن البيلاوي. *علم اجتماع التربية المعاصر*. الطبعة الأولى. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 2003.

17. صالح محمد أبوجادو و محمد بكر نوفل. *تعليم التفكير (النظرية و التطبيق)*. الطبعة الأولى. عمّان: دار المسيرة. 2007.

18. علي أحمد مدكور. *التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل*. الطبعة الأولى. القاهرة: دار الفكر العربي. 2000.

19. علي راشد. *شخصية المعلم و أداؤه في ضوء التوجهات الإسلامية (نحو تأصيل إسلامي للتربية)*. بدون طبعة. القاهرة: دار الفكر العربي. 1997.

20. فضيل دليلو و آخرون. *إشكالية الديمقراطية في الجامعة الجزائرية*. دون طبعة. الجزائر: منشورات جامعة قسنطينة. 2001.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

21. كاي هير غيلاسبي. *دليل تطوير هيئة التدريس إرشادات عملية و أمثلة و مصادر*. ترجمة. زهير السمهوري. الطبعة الأولى. السعودية: دار النشر العبيكان. 2006.

22. كمال عبد الحميد زيتون. *منهجية البحث التربوي و النفسي من المنظور الكمي و الكيفي*. الطبعة الأولى. القاهرة: عالم الكتب. 2004.

23. لحسن بوعبد الله و نور الدين جبالي. *قراءة في التقويم*. الطبعة الأولى. كتاب الرواسي الأول. باتنة: مطبعة عمار قرفي. 1993.

24. لمياء محمد أحمد السيد. *العولمة و رسالة الجامعة (رؤية مستقبلية)*. الطبعة الأولى. القاهرة: الدار المصرة اللبنانية. 2002.

25. محمد صبري فؤاد النمر. *التفكير العلمي و التفكير النقدي في بحوث الخدمة الاجتماعية*. بدون طبعة. مصر: المكتب الجامعي الحديث. 2003.

26. محمد منير مرسي. *الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسه*. طبعة مزيدة ومنقحة. القاهرة: عالم الكتب. 2002.

27. محمود قمبر. *دراسات في التعليم الجامعي*. الطبعة الأولى. عمّان: جدارا للكتاب العالمي و عالم الكتب الحديث. 2006.

28. نصر الدين جابر. *دروس في علم النفس البيداغوجي*. بدون طبعة. الجزائر: منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة. 2009.

2- الرسائل الجامعية:

29.الطاهر بن عليوش. *'العلاقة بين التكوين الجامعي و التوظيف'* . ماجستير في علم الاجتماع. جامعة عنابة. الجزائر. 1990

30.جميلة بن زاف. ' *قضايا التعليم العام في البحث الجامعي التربوي'*. ماجستير في علم الاجتماع. جامعة بسكرة. الجزائر. 2006.

31.خولة دبلة. *'الاغتراب النفسي و علاقته بالتصدع الأسري'*. ماجستير في علم النفس. جامعة بسكرة. الجزائر. 2008.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

32.دليلة معارشة. *'دور المتغيرات السيكوبيداغوجية في تحديد نوعية التكوين الجامعي'* . ماجستير في علم النفس. جامعة سطيف. الجزائر. 2007.

33.سامية مامنية. ' *اتجاهات الأساتذة نحو عملية التجديد التربوي'* . ماجستير في علم الاجتماع. جامعة عنابة. الجزائر. 2004.

34.سمية إبراهيمي. *'إصلاح التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر (ل. م. د)'* . ماجستير في علم الاجتماع. جامعة بسكرة. الجزائر. 2005.

35.سميحة يونس. *'اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل'* . ماجستير في علم الاجتماع. جامعة بسكرة. الجزائر. 2006.

36.سليمة حفيظي.*'التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة'*.ماجستير في علم الاجتماع. جامعة بسكرة. الجزائر. 2004.

37. سهيلة وصيف خالد. *'تصور النموذج المثالي و الواقعي للأستاذ المشرف لدى الطالب الجامعي* . ماجستير في علم النفس. جامعة ورقلة. الجزائر. 2007.

38.زوليخة طوطاوي. *'الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية و علاقتها برضا الأستاذة و أداءهم'*. ماجستير في علم الاجتماع. جامعة الجزائر. الجزائر. 1993.

39.مراد سبرطعي. *'واقع الإصلاح التربوي في الجزائر'* ماجستير في علم الاجتماع. جامعة بسكرة. الجزائر. 2007.

40. .مربوحة نوار. *'العاملون في التدريس الجامعي أوضاعهم و اتجاهاتهم'*. ماجستير في علم الاجتماع. جامعة عنابة. الجزائر. 1989

41. مربوحة نوار. *'تدريس علم الاجتماع في الجامعة الجزائرية دراسة المشكلات والطرائق و الحلول'*. دكتوراه دولة في علم الاجتماع. جامعة عنابة. الجزائر. 1998.

42.هنية زغداني. *'التكوين الجامعي و التشغيل حالة خريجي علم الاجتماع'*. ماجستير في علم الاجتماع. جامعة عنابة. الجزائر. 1999.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

3- المؤتمرات و الملتقيات العلمية:

43.إبراهيم بن داود و عسالي بولرباح. *التعليم العالي في الجزائر بين ضرورة الخصوصية و مضامين العولمة*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي- المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل والشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25-26 نوفمبر 2008.

44.أحمد شبشوب.*في إطار دورة تكوينية لطلبة مدرسة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية*. من تنظيم قسم علم النفس. جامعة سكيكدة/الجزائر. يوم 03 فيفري 2009.

45.الطاهر إبراهيمي و وسيلة بن عامر. *معايير نظم الجودة و تأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام ل.م.د*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي- المبررات والمتطلبات- من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل والشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25-26 نوفمبر 2008.

46.أمينة مساك و جميلة مامري. *الجامعة الجزائرية بين رهانات خصوصية المجتمع وعالمية المعرفة*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية والأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27-28 نوفمبر 2005.

47.بشير بن عيسى. *توجيه البحث العلمي في الدراسات العليات في الجامعة الجزائرية*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27-28 نوفمبر 2005.

48.بشير معمرية. *واقع التدريس و البحث الجامعيين*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية والأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27-28 نوفمبر 2005.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

49.بلقاسم روان. *مقتضيات إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي- المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25-26 نوفمبر 2008.

50.جمال بن مرزوق. *إدماج التكنولوجيات الحديثة للإعلام الآلي و الاتصال في التعليم العالي حتمية أم ضرورة*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27-28 نوفمبر 2005.

51.راضية بوزيان و ماجدة عميرة. *إدارة الجودة الشاملة و مؤسسات التعليم العالي في الجزائر. الواقع و استراتيجيات الاصلاح في ظل العولمة*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي- المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25-26 نوفمبر 2008.

52.رقية عزاق. *رؤية حول نوعية التعليم العالي في الجامعة الجزائرية من خلال تطبيق نظام ل.م.د*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي- المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل والشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25-26 نوفمبر 2008.

53.زين الدين ضياف و مصطفى بعلي. *التعليم العالي و إدارة الجودة الشاملة*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي- المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25-26 نوفمبر 2008.

54.صالح مفقودة. *بعض أخلاقيات مهنة التدريس في التعليم العالي*. من مداخلات اليوم التكويني لفائدة الأساتذة. من تنظيم خلية ضمان جودة التعليم العالي. جامعة بسكرة/الجزائر. يوم12 مارس 2009.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

55.صباح غربي و شوقي قاسمي*تطبيقات الجودة في مجال التعليم العالي* . الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي– المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25–26 نوفمبر 2008.

56. عبد الكريم قريشي و رمضان زعطوط. *لكي لا تبقى جامعاتنا قبورا حية*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27–28 نوفمبر 2005

57.عبد الله صحراوي. *إدارة المنظومة الجامعية بالجزائر في القرن 21 و تحديات الجودة الشاملة. متطلبات الداخل في زمن العولمة*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي– المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25–26 نوفمبر 2008.

58.علي لونيسي وصلاح الدين تغليت. *تطبيق نظام ل م د كمتغير لتحقيق الجودة العالمية في التعليم بالجامعة الجزائرية*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي– المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25–26 نوفمبر 2008.

59.مرزوق الشريف. *آفاق مستقبلية لتطوير التعليم العالي*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27–28 نوفمبر 2005.

60.نادية مصطفى الزقاوي و آخرون. *علاقة الممارسة التعليمية و التكوينية بالبحث التربوي لدى أساتذة الجامعة*. الملتقى الدولي الأول حول نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية. من تنظيم دائرة علم النفس و علوم التربية و الأرطوفونيا. المركز الجامعي أم البواقي/الجزائر. يومي 27–28 نوفمبر 2005.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

61.نصر الدين جابر. *أهمية التقويم البيداغوجي في التعليم العالي*. من مداخلات اليوم التكويني لفائدة الأساتذة. من تنظيم خلية ضمان جودة التعليم العالي. جامعة بسكرة/الجزائر. يوم12 مارس 2009.

62.نصر الدين جابر و نور الدين تاوريريت. *متطلبات ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي– المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25–26 نوفمبر 2008.

63.نور الدين زمام و جابر مليكة. *ضمان جودة التعليم العالي في ميدان العلوم الاجتماعية. المهام و المتطلبات*. الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي– المبررات والمتطلبات – من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي و التكوين المتواصل و الشهادات و خلية الجامعة لضمان الجودة. جامعة بسكرة/الجزائر. يومي 25–26 نوفمبر 2008.

4– المجلات و الجرائد:

64.أحمد البستان. 'واقع برامج الدراسات العليا بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس' *المجلة العربية للعلوم الإنسانية*. الكويت (العدد سبعون. السنة الثامنة عشر. ربيع 2000).

65.إلياس شرفة. 'تطوير طرق و أساليب التدريس باستعمال شبكة الإنترنت'. *مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية*. جامعة سكيكدة. (العدد الأول. سبتمبر 2007).

66.العربي فرحاتي. 'الجامعة الجزائرية في أزمة التحديث إلى محنة العولمة'. *دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة*. جامعة بسكرة. (العدد الأول. ديسمبر 2005).

67.جمال معتوق. 'قراءة نقدية لأزمة التعليم العالي بالجزائر'. *دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة*. جامعة بسكرة. (العدد الثاني. سبتمبر 2006).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

68.زكرياء. ف. 'عن بوتفليقة يدعو الأدمغة المهاجرة للعودة مقابل رواتب نظرائهم الأمريكيين'. *جريدة الخبر اليومي*. الجزائر (العدد 5817. 13 نوفمبر 2009).

69.زين الدين مصمودي. 'استراتيجية التكتل في الأنظمة التعليمية العربية في ظل العولمة حالة البحث العلمي'. *دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة*. جامعة بسكرة. (العدد الثاني. سبتمبر 2006).

70.عبد الحميد دليمي. 'التعليم العالي في الجزائر و تحديات العولمة'. *دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة*. جامعة بسكرة. (العدد الثاني. سبتمبر 2006).

71.عبد الحميد قرفي. 'جامعة موتورولا أو عندما يصبح التدريب تربية'. *مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية*. جامعة سكيكدة. (العدد الثاني. فيفري 2008).

72.عبد الحميد بوناب. 'الوسائل التكنولوجية بين النفع و الضرر'. *مجلة العلوم و الإيمان*. سطيف. الجزائر. (العدد التاسع. ماي 2007).

73.علال بن عيسى. 'الجامعة الجزائرية في ظل التحولات السياسية و الاقتصادية الوطنية و الدولية'. *مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية*. جامعة سكيكدة. (العدد الثالث. جوان 2008).

74.عمار رواب. 'شروط الأداء التعليمي و التكوين الجامعي'. *مجلة العلوم الإنسانية*. جامعة بسكرة. (العدد الحادي عشر. ماي 2007).

75.فوزي بوحنية. 'التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات رؤية نقدية استشراقية'. *مجلة العلوم الإنسانية*. جامعة بسكرة. (العدد 08. سبتمبر 2005).

76.فوزي بومنجل. 'واقع التكوين الجامعي العربي و رهاناته المستقبلية'. *سلسلة الدراسات الاجتماعية مشكلات و قضايا المجتمع في عالم متغير*. (طبعة 2007).

77.محمود بوسنة. 'تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي و مدى مساهمته في عملية التنمية عرض لتجربة الجزائر'. *مجلة العلوم الإنسانية*. جامعة الجزائر. (العدد الثالث عشر. جوان 2000).

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

78.مصطفى. ب. 'عن اعتماد مشروع تطبيق نظام التعويضات في مهلة 20 يوما'. *جريدة الخبر اليومي*. الجزائر. (العدد 5822. 18 نوفمبر 2009).

79.نادية بوشلالق. 'استراتيجيات إصلاح المنظومة التربوية في الجزائر في ظل العولمة'. *دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة*. جامعة بسكرة. (العدد الأول. ديسمبر 2005).

80.نور الدين تاوريريت. 'النظام التربوي في ظل تحديات العولمة بين التكيف أو الرفض'. *دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة*. جامعة بسكرة. (العدد الأول. ديسمبر 2005).

81.نجوى بوزيد. 'الجامعة كمؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري'. *مجلة العلوم الإنسانية*. جامعة بسكرة. (العدد الثاني عشر. نوفمبر 2007).

5- الوثائق الرسمية:

82.ملف إصلاح التعليم العالي.جانفي 2004.

83.وزارة الإعلام و الثقافة. التعليم العالي نظرات عن الجزائر. أكتوبر1973.

84.وزارة التعليم العالي و البحث العلمي. المرسوم التنفيذي رقم: 130/08 المؤرخ في 03 ماي 2008.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

➢ المراجع الأجنبية:

1- Les livres :

85. Azzedine Lamamra: *Guide pratique de pédagogie générale a appliquée*, Troisièmme trimistre, Bab El oued, Algérie, 1997.

86. Bernard Honoré et autres: *Former enseignants approche psychologiques et institutionnelle*, Privat éditeur, Toulouse, 1981.

87. Bernadette Charlier, Daniel Peraya : *Technologie et innovation en pédagogie*, Bruscelles, 1er edition, éditions de Boeck université, 2003.

88. Françoise Latry : *Les enseignants ont aussi des émotions*, Paris, édition économica, 2004.

89. Lucien Burunelle : *L'éducation continue*, Paris, les éditions ESF, 1973.

90. Pierre Gillet : *Pour une pédagogique ou l'enseignant*- praticien, 1er édition, Paris, presse universitaires de France, 1987.

91. Viviane de Landsheere, Gilbert: *Définir les objectifs de l'éducation*, 6ème édition, Paris, presses universitaires de France, 1989.

92. Le système LMD. Edition de l'université Mentouri, Constantine, novembre, 2004.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

2- Les séminaires :

93. Abdelkrim Benarab. *Le système LMD en Algérie vu par ses étudiants.* Séminaire international. Evaluation de formation universitaire en Algérie, centre universitaire l'Arbi Ben Mhidi. Oum El Bouaghi, département de sciences sociales. Le 27 et 28 Avril 2008.

94. Aissa Kadri. *Le système d'enseignement supérieur algérien à l'épreuve des réformes*. Séminaire international évaluation de formation universitaire en Algérie, centre universitaire l'Arbi Ben Mhidi. Oum El Bouaghi, département de sciences sociales. Le 27 et 28 Avril 2008.

95. Mourad Barkat, Zouheir Boucenna. *Comment garantir un enseignement de qualité pour tous*. IV^{ème} séminaire national sur la pédagogie. L'assurance qualité dans l'enseignement supérieur avec la participation de la cellule de l'assurance qualité de l'université. Université de Mohamed Khider. Biskra, le 25 et 26 novembre 2008.

96. Mourad Boutebba, Ahmed Zine Eddine Bouameur. *Les enjeux de la démocratisation scolaire et l'évolution de l'université dans la sphère de la mondialisation*. Le 1er séminaire international sur la nouvelle vision de l'enseignement supérieur et e la recherche scientifique entre les pressions internationales et les choix locaux. Département de psychologie sciences de l'éducation et l'orthophonie. Centre universitaire l'Arbi Ben Mhidi, Le 27 et 28 novembre 2005.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

➢ **مواقع الأنترنت:**

97. http://difaf. Net/main/ ?p86/30/04/2009.

98.http://www.ulum.nl/a20.html.30/04/2009.

99.www.seddikaffifi.com/artical-1-doc.30/04/2009.

100.http://www.el-mouradia.dz/arabe/activitesara/2009/09/N130909.htm15/11/2009.

101.http://www.nsayat.com/showthread.php?t=8674/29/12/2009.

102. http://faculty.fsu.edu.sa/nsari/documants/%08%.../29/12/2009.

103. www.kau.edu.sa/dvworkshop/ppt/DVWorkshop.../03/03/2010.

104. www. collegeges.ksu.edu.sa/.../كفايات %20/03/03/2010.

105.http://www.damasuniv.shern.net/faculties/edu/images/stories/news/t/1.doc/03/05/2010.

106.www.minshawi.com/node/896/18/05/2010.

107. http://www.raedtechnology.tripod.com/id20.htm18/05/2010.

108. www.gesten.org.sa/portal/index.php?option/20/05/2010.

109. www.abegs.org/sites.add.doc lib1/21/05/2010.

This PDF was created using the Sonic PDF Creator.
To remove this watermark, please license this product at www.investintech.com

ملخص الدراسة

يعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر من أساتذة جامعيين ، لأنهم هم حجر الزاوية به، فالأستاذ الجامعي الكفء له سمات شخصية ، وكفاءات تدريسية ،علمية ومهنية مميزة ، ولما كان للأستاذ الجامعي من الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع، فمن الضروري أن ينال الأستاذ الجامعي من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية في محاولة لبناء ملمح للتكوين البيداغو جي للأستاذ الجامعي ، وذلك بعد الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. هل توفر الأستاذ الجامعي على كفاءات معينة ضروري لأداء مهامه ؟ وتتفرع منه الأسئلة التالية:

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال العلمي ضرورية لأداء مهامه ؟

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال الشخصي ضرورية لأداء مهامه ؟

*هل كفاءات الأستاذ الجامعي في المجال البيداغوجي ضرورية لأداء مهامه ؟

2. هل اتخاذ إجراءات معينة للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي ضروري لأداء مهامه ؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الملائم لمثل هذه الدراسات، و بعد أن تأكدنا من صدق و ثبات استبيان الدراسة تم تطبيقه على كل أساتذة شعبة علم النفس بجامعة محمد خيضر بسكرة، وكان عددهم 27 أستاذ.

وتم معالجة النتائج إحصائيا باستخدام النسب المئوية واختبار كا ^{2} لدلالة الفروق بين التكرارات وفقا للبدائل مهم جدا، مهم ، غير مهم ، ومن ثم تم مناقشة النتائج في ظل فرضيات الدراسة و بعض المعطيات النظرية والدراسات السابقة.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

*جميع الكفاءات المعدّة في قائمة الكفاءات الضرورية للأستاذ الجامعي في المجالات العلمية، الشخصية والبيداغوجية هي كفاءات مهمة ومهمة جدا،ومنه تتحقق فرضية الدراسة الأولى و بفرضياتها الفرعية .

*جميع الإجراءات المعدة في قائمة الإجراءات الضرورية للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي هي إجراءات مهمة ومهمة جدا ، فيما عدا أربع بنود، ومنه تتحقق فرضية الدراسة الثانية .

*تم اقتراح ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

وختمت الدراسة ببعض الاقتراحات الموجهة إلى المسؤولين بالتعليم العالي.

Résumé

Le Sucées de tout Enseignement Universitaire dépend de la disponibilité des acteurs pédagogiques, et de leur aptitude, car ils constituent la pièce angulaire. L'enseignant universitaire compétent présentant des caractéristiques personnelles, entre autre la compétence de l'enseignement scientifique et professionnel précisés.
De ce fait, il est capital, que l'enseignant universitaire aie impérativement cette compétence ainsi que les rôles an quels il est destitué a jouer, préparer ces compétences humaine dans la société.
Compte tenu de ce qui précède, la présente étude va proposer un profile de formation pédagogique de l'enseignant universitaire et ce après avoir passe revue les questions suivantes:
1-Est-ce que l'enseignant universitaire possède-t-il des compétences précisés pour accomplir ses tâches?

*Est-ce que les compétences de l'enseignant universitaire dans le domaine Scientifique sont nécessaires pour accomplir les tâches qui lui sont conférées?
*Est –ce que les compétences de l'enseignant universitaire dans le domaine Personnelles sont nécessaires pour effectuer sa mission?
*Est –ce que les compétences de l'enseignant universitaire dans le domaine Pédagogique sont nécessaires pour effectuer sa mission ?

2-Est-ce que la prise des procédures de la formation pédagogique de l'enseignement universitaire sont nécessaires pour effectuer sa mission ?
Cette étude, le base sur une méthode descriptive, et après avoir établis les caractéristiques métriques du questionnaire , la fiabilité et la validité, qui a été appliquée sur touts les enseignants de la filière de Psychologie de l'université Mohamed Khider , Biskra (27 Enseignants), et traiter les résultats en utilisant des pourcentages et l'examen X^2, et de ce fait, procéder à la discussion des résultats entre les hypothèses de l'étude ainsi que quelque données théoriques et des études antérieures.
L'étude à conclue à ce qui suit :
* Toutes les compétences préparées dans la liste des compétences nécessaire à l'enseignant universitaire dans les domaines scientifiques, personnelles et pédagogiques sont des compétences importantes et très importantes, et par conséquent nous concrétisons l'hypothèse de la première étude.
* Toutes les procédures préparées dans la liste des procédures nécessaires à la formation pédagogique de l'enseignant universitaire sont des procédures importantes et très importantes, à l'exception de quatre articles et on réalise l'hypothèse de la deuxième étude.
*Il à été proposé une suggestion caractérisées à la formation pédagogique de l'enseignement universitaire.
Cette étude a conclue à des propositions adressées aux responsables de l'enseignement supérieur.

Abstract

The success of any university education depends on the availability of teachers who constitute his showpiece, a competent university teacher has distinct personal characteristics, scientific and professional competences, and for the importance of his role in preparing human competences for the society, it is necessary to give the university teacher satisfaction and necessary merits that goes with the important role he plays.

Taking into account what precedes, the present study proposes a plan suitable for the pedagogical training of the university teacher, after having answered the following questions:

1- Does the university teacher has precise competences to achieve his mission?

From which comes other questions:

*Are the university teacher's competences in the scientific field necessary to carry out his mission?

*Are the university teacher's competences in the personal field necessary to carry out his mission?

*Are the university teacher's competences in the pedagogical field necessary to carry out his mission?

2- Is it important for the university teacher to deal with specific processes in the pedagogical training to carry out his mission?

The study rests on a descriptive method suitable for such a purpose, and after the confirmation of the reliability and the stability of the questionnaire of this study, it was applied to all the teachers of Psychology (27 teachers) at the university Mohamed Khider in Biskra.

The results were treated by using percentages and examined X^2 for the significance of differences between the repetitions according to the alternatives: Very important, important, and non important. After this, there has been a discussion of the results based on the assumptions of the study and some theoretical data and the former studies.

The study concluded what follows:

* All the competences prepared in the list of competences necessary to the university teacher in the scientist, personnel, and pedagogical fields are very important competences, from where we concretize the assumption of the first study and its fields.

* All the procedures prepared in the list of the procedures necessary to the university teacher's pedagogical training are very important procedures, so the assumption of the second study is carried out, except for four articles.

* It was suggested a characterized training plan of the university teacher.

This study led to proposals addressed to the persons in charge of higher education.