الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة البليدة 2 علي لونيسي
كلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم: العلوم الإجتماعية

المعوقات السوسيومهنية للأستاذ الجامعي
وأثرها على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بجامعة المسيلة

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه نظام (ل م د) في علم الإجتماع
التخصص: علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالبة:
بن قبي آمنة

إشراف الدكتور:
خريبش عبد القادر

السنة الجامعية: 2016/2015

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة البليدة 2 علي لونيسي
كلية: العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم: العلوم الإجتماعية

المعوقات السوسيومهنية للأستاذ الجامعي
وأثرها على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية بجامعة المسيلة

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه نظام (ل م د) في علم الإجتماع
التخصص: علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية

إعداد الطالبة: **إشراف الدكتور:**
بن قبي آمنة **خريبش عبد القادر**

اللقب والاسم	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
دارواش رابح	أستاذ	جامعة البليدة(2)	رئيسا
خريبش عبد القادر	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة(2)	مشرفا ومقررا
مقراني الهاشمي	أستاذ	جامعة الجزائر(2)	عضوا مناقشا
شويمات كريم	أستاذ محاضر (أ)	جامعة البليدة(2)	عضوا مناقشا
حرايرية عتيقة	أستاذة محاضرة (أ)	جامعة الجزائر(2)	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2015

إهداء

إلى من أرضعتني الحب والحنان . . . إلى بلسم الشفاء ورمز العطاء

إلى من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي

إلى نبض روحي إلى شمعة دربي ونور حياتي

إلى حبيبتي *أمي*

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب . . . إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير إليك يا سندي وإفتخاري

أبي العزيز

حفظهما الله ورعاهما

إلى عنوان سعادتي إلى أخي وحبيبي ونور عيني

عبد الله

إلى الصديقة والرفيقة إلى السند . . . إلى النعمة التي أحمد الله عليها

إلى توأم روحي أختي حبيبتي

وسيلة

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي إلى مهجة وبهجت قلبي

*زياد*أحمد المهدي*

آمنة

شكر وتقدير

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ (سورة النمل: 19)

فالشكر لله على فضله أن مهّد لي الدرب وذلّل الصعب لإتمام هذا البحث، والشكر لله أن أمدّني بالصبر والإرادة، وفتح عليّ مغاليق الفهم وسخّر أسباب النجاح والعلم .

ثم الشكر للأستاذ المشرف: "**الدكتور خريبش عبد القادر**"، تقديراً لجهوده المبذولة ودعمه المتواصل، في أن توّجني بثقته العلمية العظيمة وأخلاقه السامية ، فكان الدَّين ثقيلاً ، والتَّكليف كبيراً لأكون في مستوى هذا التشريف الأكبر . فجزاه الله عني أفضل جزاء .

إلى من ساندني ودعمني وخط بأنامله على لوحة الكتابة ليخرج هذا العمل في صورته النهائية "لعيدي حسين"

شكر لكل من ساهم في ميلاد هذا العمل من قريب أو من بعيد .

أمنة

ملخص:

تُعبِر الجامعة عن ذلك الإطار التفاعلي العلائقي الذي يحدد سيرورة الحياة العامة الجامعية، حيث أن هاته الأخيرة تحتوي على مجموعة من المكونات (رأس مال بشري، رأس مال مادي...) تتفاعل فيما بينها لتكون لنا منظومة تكوينية، ويعتبر الأستاذ الجامعي أحد أهم هاته المكونات غير أنه خلال تأديته لمهامه تواجهه مجموعة من الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تأديته لمهامه على أكمل وجه، وهذا ما دفعنا إلى محاولة تشخيص واقع الأستاذ والجامعة محاولين معرفة مدى تأثير هاته المعوقات بنوعيها الإجتماعية والمهنية على الأستاذ خصوصا وعلى المنظومة الجامعية عموما وخاصة في ظل المشاكل الحالية التي يتخبط فيها القطاع.

تكمن أهمية دراستنا في تناول المعوقات السوسيومهنية وأثرها على الأداء الوظيفي كون هاته المعوقات تأثر على فاعلية الأستاذ الجامعي ومردوده العلمي الأكاديمي، ومن أجل الوصول إلى تشخيص علمي دقيق وجب النزول إلى ميدان الدراسة للوقوف على واقع هاته المعوقات، حيث اخترنا جامعة المسيلة كميدان للدراسة وذلك لما تتمتع به هاته الأخيرة من رصيد أكاديمي وبشري معتبر، إضافة لوجود تسهيلات مقدمة لنا كباحثين .

ولمعالجة موضوع البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي كآلية للتحليل نظرا لخصوصية الموضوع والذي يتطلب وصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، كما أن لهذا المنهج مجموعة من الأدوات التي توفر لنا معطيات تتناسب مع طبيعة البحث فقد تم اعتماد الاستمارة كأداة رئيسية وذلك لما توفره لنا من أجوبة المبحوثين والتي تعطينا تشخيصا علميا لهذه الظاهرة المدروسة، كما تم الإعتماد على المقابلة كأداة تكميلية.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن المعوقات السوسيومهنية الأثر الكبير على أداء الأستاذ ومردوده العلمي والمعرفي وكذا اختلاف درجة التأثير بين الأساتذة القدماء والمنتسبين حديثا، وجاءت نتائج هاته الدراسة لتعبر عن هذا الواقع السلبي الذي يعيشه الأستاذ الجامعي وركود منتوج الجامعة، وكذلك التباين الواضح لتوزيع المخابر بجامعة المسيلة بين التخصصات التقنية والأدبية مما خلق اللاتوازن بينهما من حيث البحث العلمي وأداء ومستوى الأستاذ، فالمخابر لها علاقة مباشرة بأداء الأستاذ وتحسنه وأن أداء الأستاذ الوظيفي مربوط مباشرة بإرادته وتطلعاته مع ظهور بعض المعوقات التي تم إكتشافها من خلال هذا البحث التي ستكون بداية إنطلاق بحوث أخرى.

قائمة المحتويات

أ- الإهداء

ب- الشكر والتقدير

ج- الملخص

د- قائمة المحتويات

هـ- قائمة الجداول

و- قائمة الأشكال

مقدمة 13

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1/ المقاربة النظرية للدراسة: الاتجاه الوظيفي لدراسة الجامعة 20

1/1- روبرت ماكيفر R.Maciver 20

2/1- إميل دور كايم E.Durkhiem 22

3/1- ماكس فيبر M. Weber 23

4/1- تالكوت بارسونز T.Parsons 25

2/ تحديد الإشكالية وصياغتها 27

3- فرضيات الدراسة 31

4/ تحديد المفاهيم 33

1/4- الجامعة 33

2/4- الأستاذ الجامعي 34

3/4- المعوقات الاجتماعية والمهنية 35

4/4- الأداء الوظيفي 36

5/4- البحث العلمي 37

5/ المنهج المستخدم في الدراسة 37

6/ عينة الدراسة وكيفية اختيارها 39

7/ أدوات الدراسة 41

1/7- التحليل البيوغرافي 41

2/7- الاستبيان 41

3/7- المقابلة..... 43
4/7- الملاحظة 43
8/ الأساليب الإحصائية..... 44
9/ الدراسات السابقة..... 45
1/9- دراسة أحمد عبد الجواد 45
2/9- دراسة إبراهيمي سمية..... 46
10/ تقييم الدراسات السابقة..... 48
11/ توظيف الدراسات السابقة..... 49

الفصل الثاني: الجامعة والأستاذ الجامعي

تمهيد..... 51
أولا/ مفهوم الجامعة والتعليم العالي وأهميتهما..... 52
1/ تحديد مفهوم الجامعة ورسالتها..... 52
2/ مفهوم التعليم العالي..... 55
3/ النظام الهيكلي للتعليم العالي..... 57
3-1/ المعاهد أو الكليات المتوسطية 57
2/3- المعاهد العليا أو المدارس العليا 58
3/3- الجامعات 58
4/ وظائف التعليم العالي 59
1/4- إعداد القوى البشرية المتخصصة..... 59
2/4- نشر العلم والمعرفة 60
3/4- ترقية العلم 60
4/4- التعاون الدولي 60
5/ الدراسات العليا النشأة/ المفهوم/ الأهمية 61
ثانيا/ الأستاذ الجامعي 64
1/ الوضعية العامة للأستاذ الجامعي 64
2/ وظائف الأستاذ الجامعي..... 71

1/2- الوظيفة الأكاديمية لأستاذ الجامعة 72
2/2- الوظيفة الإدارية 79
3/2- الوظيفة القومية والعالمية لأستاذ الجامعة 81
3/ القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي..... 83
1/3- القوانين العامة..... 84
2/3- القوانين الخاصة..... 87
4/ شروط توظيف الأساتذة الجامعيين..... 95
1/4- سلك أساتذة التعليم العالي..... 98
2/4- سلك الأساتذة المحاضرين 99
3/4- سلك الأساتذة المساعدين 99
4/4- سلك المعيدين 100
5/4- المناصب العليا..... 101
خلاصة 103

الفصل الثالث: معوقات الأستاذ الجامعي

تمهيد 105
أولا/ المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي..... 106
1/ الأجر (العائد المادي) 106
1/1- الأجر المستحق 107
2/1- الأجر الصافي 107
3/1- الأجر النقدي 107
2/ السكن 110
3/ النقل..... 111
4/ المكانة الاجتماعية 113
ثانيا/ المعوقات المهنية للأستاذ الجامعي..... 118
1/ تكوين الأستاذ الجامعي Formation..... 120
1/1- الإعداد Préparation..... 121
2/1- التأهيل Qualification..... 125

3/1- التدريب "Training"..... 129
2/ المؤهل العلمي 133
3/ بيروقراطية الإدارة..... 135
3-1/ الشكلية 138
3-2/ التهرب من المسؤولية..... 138
3-3/ إحلال العادة والعرف محل التفكير المتجدد 139
4/ الوسائل التعليمية..... 141
5/ الترقية..... 144
خلاصة 149

الفصل الرابع: الأداء الوظيفي والبحث العلمي

تمهيد 151
أولا/ الأداء الوظيفي..... 152
1/ الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة 155
1/1- الأداء التدريسي 155
2/1- الأداء البحثي 158
3/1- خدمة المجتمع 160
2/ الأداء الإداري لأستاذ الجامعة 162
1/2- التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي..... 163
2/2- برامج التكوين البيداغوجي 170
3/2- تقويم أداء الأستاذ الجامعي 172
ثانيا/ البحث العلمي 176
1/ تعريف البحث العلمي 176
2/ خصائص البحث العلمي 177
1/2- البحث العلمي بحث منظم ومضبوط 177
2/2- البحث العلمي بحث نظري 178
3/2- البحث العلمي بحث تجريبي 178
4/2- البحث العلمي بحث حركي وتجديدي 178

5/2- البحث العلمي بحث تفسيري 178
6/2- البحث العلمي بحث عام ومعمم 178
3/ أنواع البحث العلمي 179
1/3- حسب الاستعمال 179
2/3- حسب أسلوب التفكير 181
3/3- حسب النشاط 182
4/ أدوات البحث العلمي..... 185
1/4- العينة 185
2/4- الملاحظة باختلاف أنواعها 185
3/4- الاستخبارات المختلفة..... 186
4/4- الاستبيان 186
ثالثا/ المؤسسات العلمية (المخابر)..... 188
1/ أنواع المؤسسات العلمية..... 188
1/1- مؤسسات التعليم العالي..... 188
2/1- مراكز البحث العلمي..... 189
2/ وضعية ودور المؤسسات العلمية 192
1/2- مخابر البحث 192
2/2- العاملون في المخبر 193
3/2- التسيير المالي للمخابر 194
4/2- فرق البحث..... 196
5/2- أنواع تسيير البحث 196
خلاصة 199

الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج على ضوء الفرضيات

1/ التعريف بميدان الدراسة..... 201
1/1- التعريف بشخصية محمد بوضياف 201
2/1- التعريف بجامعة محمد بوضياف 202

3/1- شرح الهيكل التنظيمي 203
2/ عرض وتحليل نتائج الدراسة 213
1/2- عرض وتحليل خصائص عينة البحث..... 213
2/2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى..... 222
3/2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية 240
2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة..... 257
3- مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات..... 268
1/3-الخصائص الاجتماعية والمهنية للعينة 268
2/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى..... 269
3/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية 271
4/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى والثانية 272
5/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة 273
4- النتائج العامة للدراسة..... 275
الخاتمة..... 278
قائمة المراجع..... 281
الملاحق..... 294

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أساتذة جامعة المسيلة حسب الرتبة	39
02	توزيع أساتذة جامعة المسيلة حسب الكليات	40
03	جدول يبين الأجر القاعدي للأستاذ الجامعي حسب الرتب	108
04	يوضح عدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج	189
05	يمثل عدد المخابر من سنة 2000 إلى سنة 2003	195
06	يبين توزيع مفردات العينة حسب الجنس	213
07	يبين توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية	215
08	يبين توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	217
09	يبين توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي	219
10	يبين توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية	221
11	يوضح رأي الجنس في العمل في مكان آخر	222
12	يوضح الشهادة وعلاقتها بالمداخيل الثانوية للأستاذ	224
13	يوضح الشهادة وعلاقتها بالاقدمية	226
14	يوضح علاقة السن بالشهادة	228
15	يوضح العلاقة بين إستقرار الأستاذ وحالة السكن	230
16	يوضح علاقة الرتبة بحالة السكن	232
17	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والمشاركة في التظاهرات العلمية	233
18	يوضح تأثير المكانة الاجتماعية للأستاذ بالأقدمية	235
19	يوضح هل تؤثر المشاكل الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعة على مستوى أداءه	238
20	يوضح رأي الأستاذ حول التأهيل في الجانب التربوي قبل التوظيف وعلاقته بأقدميته	240
21	يوضح العوائق التي تواجه الأستاذ أثناء أداءه لمهامه حسب رتبته العلمية	242
22	يوضح رأي الأستاذ حول ضرورة التأهيل التربوي قبل الإلتحاق بالمهنة	244
23	يوضح ما إن كانت الدروس البيداغوجية تفيد في أداء المهام التدريبية للأستاذ	245
24	يوضح رأي الأستاذ في معايير الترقية في الجامعة الجزائرية	246

25	يوضح رأي الأستاذ في معايير الترقية في الجامعة الجزائرية	248
26	يوضح رأي الأستاذ في مستوى التكوين العلمي للأستاذ الجامعة الجزائرية وعلاقته بالأسباب	250
27	يوضح تقييم الأستاذ للتظاهرات العلمية وعلاقته برتبته العلمية	252
28	يوضح عدد المنح التي تحصل عليها الأستاذ وكيف ساعدته في تحسين أداءه	254
29	يوضح هل تؤثر المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة على أداءه	256
30	يوضح أبحاث و إهتمامات الأستاذ و علاقتها بأقدميته المهنية	257
31	يوضح رأي الأستاذ حول نظام ل.م.د حسب التخصص	259
32	يوضح دور الجامعة وعلاقته بتخصص الأستاذ	261
33	يوضح رأي الأستاذ في توزيع المخابر بين التخصصات وفق الرتبة الأكاديمية	263
34	يوضح مهمة ودور المخابر وعلاقتها بالتخصص	265
35	يوضح توفر الوسائل البحثية للاستاذ وعلاقتها بالتخصص	266

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع مفردات العينة حسب الجنس	213
02	يبين توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية	215
03	يبين توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية	217
04	يبين توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي	219
05	يبين توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية	221

مقدمة:

تعتبر الجامعة ركنا أساسيا من أركان بقاء الدولة العصرية، المنفتحة القائمة على الفكر المتطور والتعليم الجامعي له أبعاد كبيرة وخطيرة في آن واحد، لأن عملية التعليم ذات أبعاد اجتماعية اقتصادية وثقافية، بالإضافة إلى كونه عملية مستمرة ليست مرتبطة بزمان ومكان وجيل معين.

وهي إحدى المؤسسات الاجتماعية التعليمية وكانت ولا تزال مركز اهتمام العديد من العلماء والمختصين في مجالات مختلفة، وذلك نظرا لما تؤديه من مهام متعددة ومما لا ريب فيه أن الجامعة كانت وما تزال تحتل مكانة مرموقة في السلم التعليمي ففي أرقامها وخاصة فيما يتصل بتكوين الإطارات ذات المهارات العليا والكفاءات المؤهلة لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي وكذا بوصفها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية الشاملة وتطويرها.

والجامعة كمؤسسة تضم عناصر مادية كالبناءات والتجهيزات والمكتبات وبشرية كالأساتذة والطلبة والإداريين، إلا أن مكانتها وشهرتها كفكرة ومؤسسة ومنذ نشأتها الأولى ارتبطت بمكانة أساتذتها، لأنه من خلال جهودهم واجتهاداتهم وإبداعاتهم يحدث التطور في مخرجات الجامعة وعلى هذا الأساس، يمكن اعتبار الأساتذة الجامعيين من أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم يكونوا أهمها على الإطلاق.

وأصبحت غاية كل المجتمعات بناء هاته المؤسسات وإلحاق أبناءها بها، لذا نجد أن من بين أهداف الجامعة الجزائرية تكوين الإطارات ذات الكفاءة العالية تشجيع البحث العلمي وتطويره.

فالجامعة لا توجد خارج النسيج الاجتماعي بل في داخله مثلها مثل المؤسسات الإنسانية والاجتماعية الأخرى، وما الجامعة إلا تعبير عن العصر وعامل مؤثر في الحاضر والمستقبل.

والجامعة في أي مجتمع لا يمكن أن تؤدي دورها الكامل في التغيير بدون تحقيق التفاعل بين الفرد والبيئة الاجتماعية من ناحية أخرى.

وتعتمد الجامعة في إحداث التغيير وتحقيق الأهداف على أساتذتها بالدرجة الأولى، لان الأستاذ هو المحرك الأساسي للعملية التعليمية والبحثية بالجامعة، وهو الذي يقود الفعل التعليمي والبحث ويطبق المنهج الدراسي ويتعامل مع الطالب مباشرة، ويؤثر في تشكيله وبناءه العلمي والسلوكي والاجتماعي، إلا أن الأستاذ أثناء أدائه لمهامه هذه يواجه جملة من المعوقات الاجتماعية والمهنية والتي تحول وتقف حجرة عثرة أمام مساهمته الفعالة في تحقيق أدواره وأهداف الجامعة ووعيا منا بمكانة هذا العنصر الفاعل في تفعيل وتحقيق أهداف أحد أهم أنساق المؤسساتية في المجتمع والتعرف على مكان الخلل في الجامعة الجزائرية، وعدم قدرتها على تحقيق أهدافها ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل.

ولهذا ارتأينا أن نسلط الضوء بالوصف والتحليل والنقاش حول أهم المعوقات الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي.

وبناءا على أهمية الجامعة والدور الذي يلعبه الأستاذ داخلها، فقد انطلقت هذه الدراسة من فرضية أساسية انبثقت منه ثلاث فرضيات جزئية تغطي كل أبعاد المشكلة، ومن وحي متغيري الدراسة للمعوقات السوسيو مهنية وأداء الأستاذ الجامعي وللإجابة على فرضيات الدراسة وتحققا لأغراض البحث فقد اتبعنا الخطة التالية لمعالجة هذا الموضوع، حيث قسم البحث إلى قسمين رئيسين، القسم النظري والقسم الميداني.

تضمن القسم النظري أربعة فصول خصص الفصل التمهيدي لتحديد الإشكالية وصياغتها أهمية الموضوع أسابب اختياره، وأهدافه، وفرضيات الدراسة بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة.

أما الفصل الأول فقد كان مخصصا لتقديم الجامعة والأستاذ الجامعي وذلك بالتطرق لمفهوم الجامعة ورسالتها وتنظيم الجامعة وهيكلتها ومفهوم التعليم العالي والأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، الوضعية وظائفه القوانين الخاصة بشروط توظيفه.

أما الفصل الثاني فقد شمل أهم المعوقات الاجتماعية والمهنية والتي تم تحديدها في تكوين الأستاذ الجامعي، المؤهل العلمي، بيروقراطية الإدارة، الوسائل التعليمية، الترقية، الأجر، النقل والمكانة الاجتماعية.

أما الفصل الثالث فخصص للمتغير الثاني وهو تطوير البحث العلمي وذلك عن طريق التطرق إلى النقاط التالية: التعريف بالبحث العلمي، أسسه ومقوماته، خصائص البحث العلمي، أدواته، المؤسسات العلمية (المخابر)، أنواع المؤسسات ووضعية المؤسسات العلمية.

أما القسم الميداني فقد تم افتتاحه بفصل مخصص للإجراءات المنهجية للدراسة، من منهج مستخدم وأدوات الدراسة، أسلوب اختيار العينة...إلخ.

أما الفصل الثاني فقد اشتمل على التعريف بميدان الدراسة، وعرض وتحليل البيانات المتعلقة بالمعوقات المهنية والاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، تأثير المعوقات الاجتماعية والمهنية على تطوير البحث العلمي والحلول المقترحة للقضاء عليها وأخيرا تم التطرق إلى نتائج الدراسة والاقتراحات والتوصيات المستخلصة من تحليل البيانات ومحاولة الإجابة عن فرضيات الدراسة.

1/ أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسابب التي دفعتنا لاختيار الموضوع، نذكر:

1/1- أسباب ذاتية:

إن الوضع الذي آلة إليه الجامعة الجزائرية هو وضع أقل ما يقال عنه أنه متأزم، فالجامعة في مفترق خطير والمراهنة كبيرة، إما أن نربح نحن الجامعيون الرهان ونعيد للجامعة وزنها، وأما أن تخسر الجامعة، فهذا الرهان سبب كاف جعلنا نلج بابا مهما من الأبواب الكثيرة التي تتعلق بالتحديات التي تعيشها الجامعة

- كوني جزء من هاته المؤسسة، هذا دفعني إلى دراستها وتحليل المتغيرات المتحكمة في تحقيق أهدافها.
- الاحتكاك بالأساتذة طول مدة الدراسة وبعد الإلتحاق بالتدريس وملامسة المعوقات التي تواجههم حتم علي الولوج إلى هذا البحث.

2/1- أسباب موضوعية:

- قلة الدراسات لهذا الموضوع خاصة من الجانب السوسيولوجي، حيث أن معظم الدراسات التي وجدت تتناول الموضوع من جانب تربوي.
- تذيل الجامعات الجزائرية للتصنيف العالمي للجامعات ومحاولة الوقوف على الأسباب.
- وعينا منا بمكانة الأستاذ الجامعي ودوره في تفعيل أحد أهم للأنساق المؤسساتية في بناء المجتمع.
- طرح مشكلة انخفاض مستوى أداء الأستاذ البحثي والتعليمي، وما يفرزه من آثار.

الوقوف على أهم العوامل التي تتحكم في عدم تحقيق الجامعة لأهم أهدافها (البحث العلمي).

2/ أهمية الدراسة:

تبرز أهمية دراستنا التي تتناول المعوقات السوسيومهنية وأثرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي نتحدث فيهاعن ذات لها وزنها ومكانتها الراسخة في المجتمع ألا وهو الأستاذ الجامعي وعن مؤسسة تعد معيار مجد الأمة ودليل شخصيتها الثقافية والحصن المنيع لتراثها الثقافي والحضاري والإنساني والأستاذ هو الأداة لتحقيق ذلك، فمكانة الجامعة وشهرتها تتوقف على سمعة أساتذتها فلا كيان للجامعة من دون أستاذ، إذ توفر له الجو المناسب لذلك وتناقض فيه المعوقات التي يمكن أن تحول بينه وبين تحسين أداءه، للتركيز على أبعاد هاته المعوقات وأثرها على مستوى وأداء الأستاذ ككيان موحد في إطار تحليلي سوسيولوجي للكشف عن الواقع الحقيقي الذي يعيشه الأستاذ داخل الجامعة وخارجها والوقوف على الحالة التي آلة إليها الجامعة الجزائرية (جامعة المسيلة)

كما أن الدراسة تقتضي ملامسة مفاهيم وتصورات ومبادئ وقناعات والاستناد إلى حقول معرفية متعددة، لأنه من الواجب تجاوز المفهوم البسيط، للقضايا المتعلقة بالموضوع.

3/ أهداف الدراسة:

من بين الأهداف المرجو الوصول إليها من خلال معالجتنا لهذه الدراسة:

- جلب الاهتمام والوعي بطبيعة الدور الفعال للأستاذ الجامعي في إنجاح العملية التعليمية والبحثية في الجامعة والمساهمة الكبيرة في الحفاظ عليها وتحقيق أهدافها.
- تحليل الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي، عن طريق عرض أهم المعوقات التي يتعرض لها داخل الجامعة والمتصلة مباشرة بمهنته وإبراز حجمها، وخارج الجامعة باعتباره فرد داخل المجتمع.
- محاولة التوصل إلى كشف جوانب المعوقات القائمة والتنبؤ بها.

- وضع أنسب الحلول وذلك من خلال الاقتراحات التي يقدمها الأساتذة.
- الوقوف على مدى تأثير المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ على أداء الوظيفي.
- إبراز التحديات التي يواجهها الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة المسيلة بصفة خاصة.
- تبين أن هناك فئة من الأساتذة تمتهن التدريس وفقط داخل الجامعة لا علاقة لها بالبحث العلمي.
- نظام (LMD) يلقى تقبل وتشجيعا في التخصصات العلمية على عكس الاجتماعية والإنسانية وينطويان تحت قانون واحد.
- استخلصنا أن الحجم الهائل من للطلبة في التخصصات يعد من المعوقات المهنية في جامعة المسيلة.
- انعدام التحفيزات والتقديرات للأساتذة الباحثين على عطاءهم وجهودهم له الأثر الواضح على روحهم المعنوية وذلك من خلال احتكاكنا بهم.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1/ المقاربة النظرية: الاتجاه الوظيفي لدراسة الجامعة.

2/ تحديد الإشكالية وصياغتها.

3/ فرضيات الدراسة.

4/ تحديد المفاهيم.

5/ المنهج المستخدم في الدراسة.

6/ عينة الدراسة وكيفية اختيارها.

7/ أدوات الدراسة.

8/ الأساليب الإحصائية.

9/ الدراسات السابقة.

10/ تقييم الدراسات السابقة.

11/ توظيف الدراسات السابقة.

1/ المقاربة النظرية: الاتجاه الوظيفي لدراسة الجامعة:

إن الفكرة الأساسية التي ينطلق منها هذا الاتجاه هي اعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا ترابطا داخليا يشمل نظما متداخلة ومترابطة بعضها ببعض، ينجز كل منها وظيفة محددة من خلال تفاعلها فيما بينما باعتبارها مكونات النسق الاجتماعي العام، ومن ثمة لكي نفهم أي نظام من نظم المجتمع (الأسرة، التعليم، ...)، فإنه يجب النظر إليه في علاقته بباقي النظم الفرعية الأخرى المكونة للنسق وفحصه في ضوء الوظيفة التي يقوم بها، وفقا لهذا المعنى فإن الوظيفة تعني التأثير الذي يحدثه الجزء في الكل وفي الأجزاء الأخرى المكونة للكل.

وانطلاقا من هذا الطرح، فإن الأنظمة الفرعية للمجتمع كالنظام التعليمي لا يتم فهمه وتحليله إلا من خلال وظيفته في تحقيق التضامن أو التكامل الداخلي بين مكونات المجتمع وباعتباره يلعب دورا أساسيا في البناء الاجتماعي ككل ويؤثر في جميع النظم الاجتماعية اقتصادية كانت أو سياسية أو ثقافية أو دينية ويحافظ على استمرار النسق، فقد ساهم رواد هذا الاتجاه أمثال **دور كايم، بارسونز، ماكس فيبر، روبرت ماكيفر** بتحليلاتهم في دراسة النظام التعليمي بمختلف أنساقه بما في ذلك الجامعة، ولقد تعرض رواد هذا الاتجاه لدراسة الجامعة من خلال التركيز على دورها ووظيفتها الأساسية في المجتمع، تلك الوظيفة التي تتحدد من خلالها أهمية هذه المؤسسة، وفي ضوء هذا الاهتمام سيتم عرض أهم الأفكار التي جاء بها مفكرو هذا الاتجاه:

1/1- روبرت ماكيفر R.Maciver:

يعتبر **روبرت ماكيفر** أحد علماء الاجتماع الأوائل الذين حاولوا دراسة الجامعات من منظور سوسيولوجي، حيث قام بالتركيز على مشاكلها في العصر الحديث. وذلك من خلال إعطاء تفسيرات حول الجامعات والمؤسسات الأكاديمية ووظيفتها المركبة في المجتمع.

وتعتبر مشكلة الحرية الأكاديمية أحد أهم المشكلات التي اهتم بدراستها وتحليلها، أين أشار بوضوح إلى مكونات قضية الحرية الأكاديمية بالجامعات، فميز بين ثلاث أبعاد رئيسية لها وهي:

أ- **البعد الوظيفي:** وهو معرفة مدى حرية الجامعات وأعضاء الهيئة الأكاديمية بها في ضوء دورهم المهني والأكاديمي، وفي تحديد العمليات التدريسية والبحثية، واختيار أفضل الطرق والوسائل لسير العملية الأكاديمية، حتى تؤدي دورها بصورة أكثر فاعلية وكفاءة.

ب- **البعد الأكاديمي المهني:** ويرتكز هذا البعد على توضيح مدى اهتمام الجامعة وأعضائها على استمرارية واتصال المعرفة، تلك الوظيفة التي تخدم المجتمع المحلي ومن الصعب تقدير أبعادها الإيجابية على نحو قاطع لانها تمتد لتشمل المجتمع الأكبر والحضارة والجنس البشري.

ج- **البعد النظامي:** وهو ما يوضح طبيعة حق الجامعة وهيئتها الأكاديمية في إنجاز الغرض الأساسي لوظيفتها نحو ضمان حق المساواة الليبرالية لقضية الحرية، وذلك الحق الذي لا يقل أهمية عن وظائف الجامعة في البحث عن المعرفة واستمرارية تجديدها.[1]

من خلال الأبعاد الثلاثة التي طرحها "**ماكيفر**" نلاحظ مدى واقعية وعمق تصوراته عند دراسة مشكلة الحرية الأكاديمية في الجامعات، ويأتي اهتمام "**ماكيفر**" بهذه المشكلة من خلال تأكيده على أهمية حقوق الجامعة وأعضائها الأكاديميين، وإلى ضرورة تهيئة الجو العلمي والأكاديمي المناسب الذي يؤدي لزيادة فاعلية الجامعة وإنجاز وظائفها في المجتمع وكذلك تأكيده المستمر على حق الأستاذ الجامعي في الحصول على الحرية الأكاديمية بكل معانيها ليتحمل مسؤولياته نحو المجتمع والحضارة.

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمن: سوسيولوجيات التعليم الجامعي. مصر: دار المعرفة الجامعية. 1991، ص94.

2/1- إميل دور كايم E.Durkhiem :

يعتبر **إميل دور كايم** أول من مثل جهود علماء الاجتماع في بلورة الاتجاه الاجتماعي في مجال التربية والتعليم، وتكشف لنا تصوراته وآرائه أنه لم يركز على دراسة الجامعات بصفة أساسية بقدر ما جاءت كتاباته لتعبر عن أهمية نظام التعليم ووظيفته في نقل معايير وقيم المجتمع من جيل إلى آخر وتحقيق التجانس له [1]، فالمجتمع يستطيع أن يبقى إذا ما وجدت بين أعضائه درجة معقولة من التجانس، ويؤكد على ضرورة جعل التعليم تخصصيا لتوفير التنوع والاختلاف الذي يقوم عليه التكامل في المجتمع وذلك عن طريق إكساب الأفراد المهارات النوعية الضرورية اللازمة للمهنة التي سوف يقومون بها في المستقبل لتحقيق مبدأ تقسيم العمل، الأمر الذي من شانه خلق تعاون وتضامن في الحياة الاجتماعية للأفراد.

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن المؤسسة الرائدة في جعل التعليم تخصصيا، هي الجامعة باعتبارها المؤسسة الوحيدة التي بإمكانها تكوين مهارات عالية التخصص، وفي هذا السياق طرح **دور كايم** تصوره عن عدم وجود شكل تربوي نظري أو عملي تتفق عليه وتقره جميع المجتمعات. لأن التنوع المهني الموجود نتيجة للتخصص يحتاج إلى تنوع أنماط التربية وتتعدد بتعدد المجتمعات المختلفة، وتختلف باختلاف الأساليب النظرية والممارسات العلمية في المجتمع الواحد.

كما يرى أن الاختلاف في الظروف الاجتماعية، الثقافية والدينية تلعب دورا كبيرا في تنوع البرامج التربوية والتعليمية التي توجد في المجتمعات. والتربية في نظره ليست ظاهرة استاتيكية بل

---

[1]- السيد علي شتا، فادية عمر الجولاني: علم الاجتماع التربوي. مصر: مكتبة الإشعاع. 1997، ص 90.

هـي ظـاهرة ديناميكيـة متحركـة، والمدرسـة مـن المؤسسـات الاجتماعيـة التـي تسـتطيع بواسـطتها المجتمعات أن تغير وتتغير، وتتحول من أشكالها البدائية إلى أشكالها المتحضرة.[1]

وبما أن المدرس هو حجر الزاوية في المدرسة فقد أشار "**دور كايم**" في معرض تحليلاته عن النظام التعليمي، للحديث عن أهمية دور المدرس في العملية التعليمية، وكممثل للدولة والقيم الأخلاقية بـالمجتمع، إذ أن دوره يتطلـب التأكيـد علـى القيم والمبـادئ الأساسـية ومسـاعدة التلميـذ على اكتسابها. [2]

3/1- ماكس فيبر M. Weber:

يعتبر **ماكس فيبر** من المؤسسين الأوائل لعلم الاجتماع، والعديد من فروعه المتخصصة لذا تعددت إسهاماته السيوسيولوجية. ومن بينها دراسته للمؤسسات العلمية خاصة رؤيته للجامعات هذه الرؤية التي تعكسها خبرته كأحد أساتذة الجامعة، حيث قام فيبر بدراسة وتحليل عدة قضايا تخص الجامعة والمشكلات التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا بصفة عامة. ومن أهم هذه المشكلات مشكلة الحرية الأكاديمية، مشكلة العلاقة بين الجامعة والجولة وخاصة في عهد الإمبريالية الألمانية مشيرا إلى كثير من القيود التي تفرض على أساتذة الجامعات وجعلهم تحت الإجراءات السياسية البوليسية، ودور الأستاذ الجامعي والجامعة واهتمامها بالقضايا السياسية أو ما يعرف بتسييس الجامعة، وقضية الحياد الأخلاقية والمسؤولية المهنية لأساتذة الجامعات.[3]

وتعد مشكلة الحرية الأكاديمية من أهم المشكلات التي عالجها فيبر، لانه حسب رأيه فإن المشكلة ترتبط بها معظم المشكلات الأخرى، لذا حاول أن يبرز وجهة نظره في رؤية سوسيولوجية

---

[1]- عبد الله بن عايض، سالم الثبتي: علم اجتماع التربية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2002، ص 39-40.

[2]- حمدي علي أحمد: مقدمة في علم اجتماع التربية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1995، ص 129.

[3]- عبد الله محمد عبد الرحمن: المصدر مذكور سابقا، ص 100.

تحليلية مقارنة بآثار عدة تساؤلات هامة حول طبيعة اهتمامات أساتذة الجامعات؟ وما نوعية التفسيرات والآراء المطروحة حول اهتماماتهم المهنية والأكاديمية؟ حيث يؤكد أن القضية الأساسية، لا تكمن في طبيعة اختلاف المعتقدات السياسية والدينية أو نوعية الآراء، سواء كانت راديكالية أو محافظة قد تمنع بطريقة أو بأخرى الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي. ويحد منها بقدر ما هي وجوب الاهتمام بالقضايا الأخرى، أو الأسئلة التي قد تثار عن مدى واقعية مشكلة الحرية الأكاديمية ألا وهي أن الأستاذ الجامعي يجب أن يكون حاضر الذهن دائما، ليعرف متى يكون مسؤولا رسميا، عندما يحاضر على العامة أو يدلي بتصريحات أو آراء لوسائل الإعلام، وهذا يختلف عما يقوم به في قاعات التدريس بالجامعة، وطبيعة آرائه وأفكاره التي تعتبر فقط كوسيلة أساسية لتوصيل المعرفة الحقيقية للطلاب، دون فرض آرائه واتجاهاته وتصوراته لقضايا معينة بعيدة عن موضوعات التدريس والمسؤولية المهنية والأخلاقية الأكاديمية الحيادية للوظيفة الأساسية بالجامعة. [1]

وعموما قد سعى فيبر في تحليلاته، لأن يعالج كثيرا من نواحي القصور والمشكلات الفعلية التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا، وذلك عن طريق تحليلاته المقارنة لمميزات نظام التعليم العالي في الولايات المتحدة، ومن أهم القضايا والمظاهر البنائية والوظيفية للجامعات في كل من الدولتين، هي مشكلة العملية التعليمية وطرق التدريس الجامعي ونوعية الحياة الجامعية للطلاب والعلاقة بين الجامعة والمجتمع، والعلاقة بين الدولة والجامعة ونوعية البيروقراطية الموجودة وطبيعة الكفاءات الإدارية التي تمتاز بها بعض الجامعات الألمانية.

---

[1]– عبد الله محمد عبد الرحمن: المصدر مذكور سابقا، ص 101.

بالإضافة إلى تصوراته للجامعة كتنظيم متميز عن البيروقراطيات والمؤسسات المجتمعية الأخرى واختلاف طبيعة الجامعات كتنظيمات عن التنظيمات السياسية الأخرى، وخاصة الأحزاب السياسية على سبيل المثال. [1]

ومن ناحية أخرى عرض قيبر بعض الأفكار العامة، لمستقبل المهنة الأكاديمية والتقدم التكنولوجي وعمليات التحديث البنائي والوظيفي، لأدوار الجامعة في المجتمع، وقضية الديمقراطية الأكاديمية سواء للأساتذة أو الطلاب. ومشكلة الحيادية الأخلاقية والموضوعية العلمية والأكاديمية ومسؤوليات الأستاذ الجامعي وحقوقه، وغير ذلك من المشكلات التي مازالت مركز اهتمام العديد من المهتمين بدراسة قضايا التعليم العالي، ومشكلات الجامعات الحديثة.

4/1- تالكوت بارسونز T.Parsons:

إنطلاقا من أفكار بعض رواد علم الاجتماع، أمثال "**دور كايم**" و"**ماكس فيبر**" قدم "**بارسونز**" نموذجا آخر، يعبر فيه عن آرائه وتحليلاته الوظيفية، عن الجامعات والتعليم بصفة عامة في إطار نظريته العامة عن النسق والفعل الاجتماعي، حيث يرى أن التعليم يحدد أنواع الالتزام فالتعليم الأولي يؤكد الالتزام بتشرب واستدماج القيم الاجتماعية للمجتمع، أما التعليم الثانوي والجامعي فيساعد على تحديد تمط الدور التخصصي الذي يشغله الفرد في مرحلة الرشد. [2]

وقد اهتم بارسونز بدراسة وظيفة الجامعة، في المجتمع باعتبارها نسقا اجتماعيا، يسعى لتحقيق التكامل الاجتماعي، والمهني والعلمي ككل، ولكونها مركبا تنظيميا للمعرفة أو ما أسماه بالتنظيم أو المؤسسة الأم، لانها تغذي جميع المؤسسات والتنظيمات الاخرى، بالكوادر الفنية والمهنية الأكاديمية. ومن ناحية أخرى يؤكد بارسونز، على ضوررة دراسة الجامعة مثل الأنشاق

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمن: المصدر مذكور سابقا، ص106.

[2]- حمدي علي أحمد: المصدر مذكور سابقا، ص 132.

الفرعيـة، التـي لا يمكـن فهـم أدوارهـا الوظيفيـة والبنائيـة، إلا فـي ضـوء سـياقاتها الاجتماعيـة والثقافية، وعلاقاتها المتبادلة مع الأنساق الفرعية الصغرى، التي تكون في مجملها طبيعة النسق الاجتماعي الأكبر وهو المجتمع. [1]

كمـا حـاول بارسـونز أن يعـرض نظـام الجامعـات الأمريكيـة، وطبيعـة وظائفهـا المتعـددة فـي المجتمـع، فنجـده يركـز علـى خاصـية التخصـص كإحـدى السـمات العامـة، التـي يتصـف بهـا المجتمع الحديث، حيث يعتبر التخصص هو المحك الأساسي، الذي عن طريقه يمكن فهم طبيعة التباين بين المستويات المهنية الأكاديمية بالجامعات، وتحليل العمليات البنائية الديناميكية بها.

ويؤكد على أهمية التكامل بين تلك التخصصات المهنية والأكاديمية، عن طريق ما يسمى بعمليات الاتصـال التنظيمـي المهنـي بالجامعـات، ويشـير إلـى أهميـة إثـراء هـذه العمليـة، باعتبارهـا العامـل الأول، الذي يؤدي إلى استمرارية وجود هذه الجامعات، والاهتمام بالنواحي التعليمية المتخصصة فـي كافـة مراحلـه، وخاصـة مرحلـة الجامعـة لمـا تضـمنه هـذه العمليـة مـن تطـوير للتعلـيم والرقـي بمستويات البحث العلمي.

ولـم تقتصـر تصـورات بارسـونز ورؤيتـه السوسـيولوجية، علـى تناولـه لقضـايا التعلـيم العـالي وتفسيره لهـا، فـي ضـوء تصـوراته العامـة لعمليـات التغيـر الاقتصـادي والاجتمـاعي والثقـافي، التـي تحـدث فـي المجتمعـات التـي عملـت علـى إظهـار العديـد مـن التغيـرات البنائيـة والوظيفيـة للجامعـات ودورها فـي المجتمـع، بـل حـاول أن يلقـي الضـوء علـى التصـورات المستقبلية، التـي يمكـن أن تواجـه قضايا التعليم العالي ككل، في إطار التطورات العلمية أو ما يسمى بالثورة التعليمية، ووضـح طبيعـة

---

[1]– عبد الله محمد عبد الرحمن: المصدر مذكور سابقا، ص113.

أنساق التعاون العلمية والبحثية، بين الجامعات والمؤسسات الصناعية والتجارية، من خلال ميكانزمات التكامل بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية.

هذا التكامل والتعاون، الذي قام ببلورة دور الجامعات وانفتاحها على حل مشكلات المجتمع[1]، باعتبار أن الجامعة، هي التنظيم الأساسي في المجتمع، ذلك التنظيم الأكاديمي الذي يعتبر كمجتمع محلي متماسك، يجب أن يقوم بوظيفته في المجتمع، لأنه يختلف اختلافا كليا عن التنظيمات السياسية والصناعية والاقتصادية والتجارية.

2/ تحديد الإشكالية وصياغتها:

تعد الجامعة من أرقى المؤسسات الاجتماعية والتعليمية وبهذا تكون مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة، وذلك نظرا لما تؤديه من مهام، وهي تعد قمة الهرم التعليمي، ليس لمجرد كونها آخر مراحل النظام التعليمي وحسب بل لأنها تتحمل مسؤولية كبيرة في تكوين الشباب الجامعي، علميا وفكريا وثقافيا وقوميا، وتنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع وهي الثروة البشرية، فهي بالتالي تمثل قمة التراكمات الثقافية والعلمية والفكرية التي أبدعها الإنسان الواعي خلال مسيرته الحضارية، وأداة المجتمع في صنع قياداته في مختلف الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

تعتبر الجامعة نسقا اجتماعيا مفتوحا وذلك من خلال علاقتها المتبادلة بينها وبين المؤسسات المختلفة الموجودة في المجتمع، فهي تؤثر و تتأثر بما تفرزه هذه المؤسسات سلبا وإيجابا مهمتها الأساسية المساهمة الفاعلة في إنتاج وتوصيل وتطوير المعرفة الإنسانية بمختلف مستوياتها، من خلال تقنين وتنظيم الحركة العلمية للرقي بالمجتمع هذا الأخير الذي يستمد نماءه

---

[1]- عبد الله محمد عبد الرحمن: المصدر مذكور سابقا، ص119.

واستمراره في التقدم من خلال عطاء الإطارات الذين تنتجهم المؤسسة الجامعية، فهي إذن أرفع مؤسسة تعليمية ومكانتها هذه تستمدها من مكانة أساتذتها، فهم الأفراد الذين كملت لديهم القدرات العقلية والمعرفية والذين يشكلون أهم مواردها فتاريخيا كانت الجامعة نفسها مجتمعا للأساتذة، أكثر منها مجتمعا للطلبة، حتى أصبحت الجامعة في أغلب الأحيان، تعرف من خلال مجموعة أساتذتها وعلمائها، وتقاس سمعة وقوة هذه الجامعة بارتفاع أو انخفاض مكانة أساتذتها، ويعتبر معيار من معايير التصنيف العالمي للجامعات.

وإذا كانت المهمة الأساسية للجامعة هي دعم المجتمع بالكوادر الكفآة لمباشرة عملية التنمية، وبلوغ أهدافها الأساسية والمتمثلة في تكوين الإطارات وتطوير البحث العلمي لأجل خدمة المجتمع، والارتقاء به إلى مصاف ومدارج الارتقاء الحضاري، فإنه لا يمكنها القيام بهذا الدور ولا تحقيق هذه الأهداف، إلا بتوحيدالجهود وتكريس كامل الإمكانيات لتجسيد هذا المطلب الحضاري، ويعد الأستاذ الجامعي العامل الأساسي في الوصول بهذا المطلب إلى الواقع، لأنه يهيئ أهل الاختصاص، لذا فإننا نعتقد أن هناك علاقة تأثير و تبادل بين ثالوث متفاعل هو الأستاذ/الجامعة/المجتمع.

ولكون العلاقة بين الأداء الوظيفي للأستاذ ودور المعوقات علاقة متكاملة لا تتجزأ، وفي ضوءها تبرز مساهمتها في تحقيق خدمة وتنمية المجتمع، ونتيجة للشروط الذاتية التي تفرضها مهنة الأستاذية، وبحكم خصوصية العمل الجامعي وشروطه وأهدافه ومتغيراته، ونظرا للمعطيات الحالية فإن المجتمع مجموع الطلبة عامة والجامعة بصفة خاصة محتاجون إلى أستاذ يكون على فهم ودراية بطبيعة العمل الجامعي، بمراحله وأهدافه ومشاكله،ومواكبا لجميع المتغيرات الداخلية والخارجية منها وما الشكوى المتصاعدة من قصور الأداء التعليمي والبحثي في الجامعة الجزائرية عند الكثير من الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية و تعثر وعدم تقدم البحث

العلمي إلا تعبيرا عن أزمة وجب تشخيصها والبحث عن بدائل أو حلول، لا يمكن إلا من خلال الإفاضة في طرح وتحليل أبعادها وأسبابها وذلك بالتطرق إلى أهم المعوقات الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي، ومعرفة مدى تأثير هاته المعوقات على أداءه الوظيفي ذلك أن هذا يخضع بلا شك لهاته المعوقات، التي تعرقله عن أداءه لمهامه التعليمية والبحثية والتي تتباين في حدتها لكونها تؤثر بشكل أو بآخر في فعالية أداء الجامعة لمهامها.

إن الواقع الذي تعيشه الجامعة ما هو إلا انعكاس لحالة من الاضطراب وغياب المعايير الصحية لتقييم الأفراد وهذا واقع أربك الأستاذ وأسقط مدركاته التصورية إلى زوايا غير متزنة، فمن غير الممكن أن يكون الأستاذ في درجة عالية من العطاء العلمي في ظل مناخ لا يسمح للفكر أن يبادر ولا العقل أن يطرح آرائه، في واقع مليء بالمعوقات سواء الاجتماعية أو المهنية التي تحاصر الفكر وتقيد حركة العقل، وقد تباينت التوجهات النظرية والسوسيولوجية في تعاملها مع موضوع الجامعة والأستاذ، فهناك من النظريات من ترى أن الجامعة تعد آلية من آليات التجديد، تسعى لتحقيقها عن طريق دورها المعرفي، الذي يلعب فيه الأستاذ دور نشر العلم والمعرفة، ومنه من يرى أن دورها المعرفي يرتكز أساسا في تطوير البحث العلمي، ولا يتسنى لها ذلك إلا من خلال ما ينتجه أساتذتها من بحوث، ومنه من يرى أن هدف الجامعة هو إعداد إطارات ذات كفاءة عالية لهم القدرة على التعامل مع متغيرات الواقع الاجتماعي ومستجداته.

وهم قادرون على مواجهة التحديات العلمية والتكنولوجية التي تعد من خصائص الحاضر والمستقبل وفي هذا الإطار يرى "بارسوتر" أن الجامعة هي جامعة الأستاذ يحقق من خلالها مسعاه

في إعداد الإطارات قائلا: "إن الجامعة جامعته يتم من خلالها تدريب الأفراد ليكونوا مهنيين وفنيين للقيام بأدوار الراشدين". [1]

ومن هنا نجد أن صلب موضوع الدراسة المعنونة بـ "المعوقات السيومهنية وأثرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي"، وهو التركيز على متغيرين المتغير المستقل والمتمثل في المعوقات السوسيو مهنية، منا ما يتصل مباشرة بمهنته كالتكوين الذي تلقاه والمؤهل العلمي المحصل عليه، ومشاكل الترقية بالإضافة إلى بيروقراطية الإدارة وقلة الوسائل التعليمية والبحثية، ومنها ما يتعرض لها الأستاذ في المجتمع كانخفاض المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ داخل المجتمع، أما المتغير التابع فيتمثل في الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي باعتباره هدف من أهداف الجامعة لا يخلوا أي تنظيم من أهداف أنشئ من أجل تحقيقها.

أما العلاقة الموجودة بين المتغيرين فهي علاقة تأثير، باعتبار أن المعوقات الاجتماعية والمهنية والتي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تساهم في عرقلته عن القيام بالمهام الموكلة إليه على أتم وجه، وتجعله محصور في سياج مزدوج التأثير، وبالتالي يصبح المستوى الأدائي له ينخفض في كثير من الأحيان اضطرار لا اختيارا وهذا الانخفاض بلا شك يعودعلى تطوير البحث العلمي ومستوى الجامعة والطالب ولا يمكن تحقيق غاية البحث المرسومة إلا من خلال الإجابة على التساؤل العام:

ما هي أهم المعوقات الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي؟ وما مدى تأثير هذه الأخيرة على أداءه الوظيفي؟

---

[1]– السيد علي شنا، فادية عمر الجولاني: علم الاجتماع التربوي، مصر: مكتبة الإشعاع. 1998، ص 134.

وللإحاطة ولالمام بالموضوع من جميع الجوانب تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

1/ كيف تؤثر المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ على أداءه الوظيفي؟

2/ كيف للمعوقات المهنية التي يتعرض لها الأستاذ أن تؤثر على أداءه الوظيفي؟

3/ كيف يوفق الأستاذ بين أداءه البيداغوجي والبحث العلمي الذي هو أساس عمله؟

3- فرضيات الدراسة:

لمباشرة دراسة الموضوع وضعنا الفرضية العامة التالية:

إن التركيز على دراسة المعوقات الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها الأستاذ داخل وخارج الجامعة وآثار هاته المعوقات على أداءه الوظيفي، يؤدي إلى طرح الفرضية العامة التالية:

المعوقات السوسيومهنية تؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

وللإحاطة والإلمام بالموضوع من جميع الجوانب، قسمنا الفرضية العامة إلى ثلاث فرضيات:

الفرضية الأولى: المعوقات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ خارج الجامعة تؤثر على أداءه الوظيفي ومؤشراتها مصنفة كما يلي:

- الأجر.
- مشاكل السكن.
- مشاكل النقل.
- المكانة الاجتماعية.

الفرضية الثانية: المعوقات المهنية التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة تؤثر على أداءه الوظيفي ومؤشراتها مصنفة كما يلي:

- تكوين الأستاذ الجامعي.
- المؤهل العلمي للأستاذ الجامعي.
- الوسائل التعليمية والبحثية.
- بيروقراطية الإدارة.
- ترقية الأستاذ الجامعي.

الفرضية الثالثة: يحاول الأستاذ الجامعي من خلال إنتسابه للمخابر التوفيق بين المهام البيداغوجية والمهام العلمية ومؤشراتها مصنفة كما يلي:

- المخبر.
- فرق البحث.
- المشاريع والمخططات.
- التخصص.
- وجودها بكثرة في العلوم التقنية ونقصها في العلوم الاجتماعية.

4/ تحديد المفاهيم:

1/4- الجامعة:

- الجامعة جمهرة من العلماء والطلاب منشغلة بواجب البحث عن الحقيقة. [1]

نلاحظ من خلال التعريف الأول، التأكيد على دور الجامعة عبر انشغالها بواجب البحث عن الحقيقة، وهذا التأكيد يعكس مرحلة التأسيس الأولى للجامعة، عندما انتزعت مهمة التعليم من الكنيسة ورجال الدين وأعطيت إلى علماء متجردين.

وقد عرفت الموسوعة البريطانية الجامعة على أنه: معهد للدراسات العالية يتألف من كليات الآداب والعلوم، ومدارس للمهنيين، ومدرسة خريجين الدارسات العليا، وهذا المعهد يمتلك حق منح الدراجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة. [2]

إن هذا التعريف يحدد لنا أنواع الكليات والمدارس الموجودة في الجامعة، بالإضافة إلى الإشارة الصريحة إلى الشخصية الاعتبارية للجامعة التي تخولها حق منح الدرجات العلمية.

تمثل الجامعة مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة، وظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها. [3]

المفهوم الإجرائي:

هي مؤسسة من المؤسسات العمومية التعليمية التكوينية تحتوي على العديد من الهياكل ويعد الأستاذ الجامعي هيكل أساسي بها وصاحب الدور الفاعل إتجاه الجامعة والطلبة والمجتمع.

---

[1]- أحمد بو ملحم: أزمات التعليم العالي. بيروت: مجلة الفكر العربي. العدد الثامن والتسعون. خريف 1999، ص 21.

[2]- سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. 2001، ص26.

[3]- أحمد بو ملحم: المصدر مذكور سابقا، ص21.

2/4- الأستاذ الجامعي:

يعرف **مخلوف حدادين الأستاذ الجامعي** بأنه: "كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث". [1]

وتعرف "**إجلال محمد سري**" الأستاذ الجامعي : "بالعاملين في مهنة التدريس، ابتداءا من المعيد إلى الأستاذ، مرور بدرجات: المدرس المساعد، والمدرس والأستاذ المساعد، أي أنهم ينقسمون في فئتين رئيسيتين:

الأول: المعيدون والمدرسون المساعدون (وهم خارج أعضاء هيئة التدريس).

والثانية: أعضاء هيئة التدريس وهم: المدرسون، والأساتذة المساعدون، والأساتذة. [2]

نلاحظ أن التعريفين السابقين للأستاذ الجامعي، غير معمول بهما في الجامعات الجزائرية، كما أنهما لا يتماشيان مع ما نريد دراسته في هذا البحث. وعليه يكون التعريف الإجرائي بهذا المفهوم كما يلي:

الأستاذ الجامعي "هو كل فرد يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في المؤسسة الجامعية، إبتداءا من درجة أستاذ مساعد وصولا إلى درجة أستاذ التعليم العالي مرورا بدرجات أستاذ مكلف بالدروس وأستاذ محاضر".

---

[1]- رياض الصمد: الأستاذ الجامعي والتفرغ. ندوة الدراسات الانمائية. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 1981، ص31.

[2]- إجلال محمد سري: مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية. المؤتمر الثامن لعلم النفس. مصر: 1992، ص 129.

المفهوم الإجرائي:

هو المورد البشري الأساسي في الجامعة من ذوي الشهادات العليا ماجستير فما فوق مع خبرة علمية في التدريس، إلتحق بالجامعة عن طريق مسابقات التوظيف، ومهمته تعليمية إضافة إلى الإدارة بعد التدرج في السلم الوظيفي والأقدمية.

3/4- المعوقات الاجتماعية والمهنية:

لقد جاء في القاموس الجديد للطلاب شرحا للعائق أو المعوق كما يلي: عاق، يعوق، عوقا: غيره عن كذا، صرفه وثبطه وأخره عنه. [1]

وجاء في لسان العرب لابن منظور: "... وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا صرفه وحبسه، ومنه التعويق والاعتياق، وذلك إذا أراد أمرا فصرفه عنه صارف...، تقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائق وعاقتني العوائق، الواحد عائقة، والتعويق تثبيط الناس عن الخير والتعوق التثبط التعويق التثبط". [2]

ويعرف **عبد الله الرشدان** المعوقات الاجتماعية بأنها: "تعني الحواجز والقيوم التي يضعها المجتمع أمام بعض فئاته وطوائفه...". [3]

في حين نجد أن إجلال محمد سري، ترى أن المعوقات المجتمعية للأستاذ الجامعي، هي عبارة عن مشكلات الحياة اليومية التي يعاني منها والتي مصدرها المجتمع خارج الجامعة، مثل

---

[1]- علي بن هادية، بلحسن البليس، الجيلاني بن الحاج يحي: القاموس الجديد للطلاب، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة السابعة، 1991، ص 1277.

[2]- يوسف خياط: لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور. الطبعة الثانية، المجلد الثالث، الجزء الأول. بيروت: معجم لغوي علمي، دار لسان العرب، ص 930.

[3]- عبد الله الرشدان: علمك اجتماع التربية. الأردن: دار الشروق. 1999، ص 331.

مشكلات: تكوين الأسرة، الإسكان، غلاء المعيشة، المواصلات، وغيرها من المشكلات التي تؤثر على الأستاذ الجامعي. [1]

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن إجلال سري قد حصرت المشكلات المجتمعية للأستاذ خارج الجامعة فقط، وهذا لا ينطبق مع ما نريد دراسته في البحث.

وعليه وانطلاقا من التعاريف السابقة، يمكن التوصل إلى تعريف إجرائي للمعوقات الاجتماعية كما يلي: "هي مجموعة المثبطات أو الحواجز، التي تعترض الأستاذ الجامعي داخل الجامعة، كالتكوين الذي تلقاه، المؤهل العلمين بيروقراطية الإدارة، الوسائل التعليمية، مشاكل الترقية –أو خارج الجامعة– كالأجر الذي يتقاضاه وانعكاساته، السكن، النقل، المكانة الاجتماعية– فتأخره عن القيام بمهامه."

المفهوم الإجرائي:

هي المشاكل والعراقيل التي تواجه الأستاذ داخل الجامعة وخارجها وتحول دون تأديته لمهامه على أكمل وجه، فمنها الخارجية من نقل وسكن ومكانة إجتماعية، وداخلية التي تخص عراقيل العمل والإدارة وغيرها.

4/4– الأداء الوظيفي:

يقصد بالأداء الجامعي الأقوال والأعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لإنجاز المهام والوظائف الجامعية التي تشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والأداء الجيد يتم من خلال التواصل بين الطالب والأستاذ من ناحية وإنتاج المعرفة من خلال البحث من ناحية أخرى

[1]– إجلال محمد سري: المصدر ذكر سابقا، ص 170.

لأن الأداء الجامعي من أهدافه تحقيق الأستاذ المستوى الأمثل والمنشود للتدريس والبحث العلمي وهو ما يؤدي إلى تحقيق أهداف التعليم الجامعي[1].

المفهوم الإجرائي:

هو عمل الأستاذ ومردوده بين العمل البيداغوجي والعلمي للأستاذ داخل الجامعة وما تعلق بوظيفته.

5/4- البحث العلمي:

"البحث العلمي هو البحث النظامي والمضبوط الخبري التجريبي، في المقولات الافتراضية عن العلاقة المتصورة بين الحوادث الطبيعية".[2]

المفهوم الإجرائي:

هو البحث المقنن والنظامي والذي يقوم على أسس مضبوطة وهو منتوج الجامعة الأول.

5/ المنهج المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري لكل دراسة ولاسيما في الميادين الاجتماعية والنفسية والتربوية، فهو يكسب البحث طابعه العلمي والباحث الفطن هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب لموضوعه لأن نتائج وصحة بحثه تقوم أساسا على نوعية المنهج المستعمل، وهذا ما ذهب إليه تركي محمد بقوله "إن صحة وسلامة الطريقة المستخدمة

---

[1]- رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري: التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير. القاهرة: دار الفكر العربي. 2004، ص 70.

[2]- فاخر عاقل: أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية. ط2. بيروت: دار العلم للملايين. 1982، ص75.

في الوصول إلى الحقيقة العلمية هي التي تضفي على البحث أو الدراسة الطابع الجدي كما تؤثر أيضا في محتوى ونتائج البحث".[1]

بالنسبة للمنهج المستخدم في هاته الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يهتم بتصوير ما هو كائن أي الوضع الراهن أو الحادثة فهو يصف خصائصها ومركباتها ويصف العوامل التي تؤثر عليها، والظروف التي بها، ويحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة.[2]

إذا كان المنهج الوصفي ينطلق من وصف الظاهرة كما هي في الواقع، فإنه لا يتوقف عند هذا الحد حيث يقول محمد شفيق: "الدراسات الوصفية لا تقف عند مجرد جمع البيانات والحقائق بل تتجه إلى تصنيف هذه الحقائق وتلك البيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها وتحديدها بالصورة التي هي عليها، كميا وكيفيا بهدف الوصول إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها". [3]

ونظرا لهاته المميزات التي يتمتع بها المنهج الوصفي كان الأنسب لدراستنا التي تدور حول تأثير المعوقات السوسيومهنية للأستاذ الجامعي على تطوير أداءه الوظيفي والتي تتطلب وصفا كيفيا لهاته المعوقات ثم تحليلها كميا لقياس مدى تأثير المتغير الأول على المتغير الثاني، وتم اعتماد التعبير الكيفي في جمع المعلومات حول الموضوع، والتعبير الكمي في تحليل البيانات المحصل عليها من الميدان عن طريق الأدوات التي تم اعتمادها في جمع البيانات من الميدان.

---

[1]– تركي محمد: مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب. 1984، ص 131.

[2]– رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط1. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر، ص86.

[3]– محمد شفيق: البحث العلمي– الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية–. ط1. الإسكندرية: المطبعة المصرية. 1986، ص79.

6/ عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تعتبر العينة في البحوث الوصفية أساس عمل الباحث وهي مأخوذة من المجتمع الأصلي وتكون ممثلة له تمثيلا صادقا، كما تعتبر عنصرا هاما في المرحلة التطبيقية، هذا ما جعل عملية تحديدها عملية حساسة ودقيقة يتوقف عليها نجاح البحث العلمي وصدقه.

لقد حاولنا أن نحدد عينة لهذه الدراسة تكون أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي هذا ما يحول له الحصول على نتائج يمكن تعميمها ولو بصورة نسبية، ومن ثم الخروج بنتائج تلازم الحقيقة وتعطي صورة واقعية للميدان المدروس.

وبما أن الدراسة التي نحن بصددها تهدف إلى الوقوف على تأثير المعوقات الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي على الأداء الوظيفي، فإنه من الطبيعي أن يتكون مجتمع البحث من جميع الأساتذة الجامعيين، بينما يكون الأستاذ الواحد هو وحدة العينة، وقد تم تحديد الإطار الذي تؤخذ منه العينة من خلال قائمة تشمل جميع أساتذة جامعة المسيلة بشقيها مرتبين حسب الكليات والأقسام والرتب الوظيفية.

وتشير وثائق مصلحة الأساتذة حسب إحصائيات سبتمبر 2014 إلى أن العدد الكلي لأساتذة جامعة المسيلة هو 1378 أستاذ موزعين كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (01): توزيع أساتذة جامعة المسيلة حسب الرتبة

الرتب	استاذ	أستاذ محاضر		أستاذ مساعد		معيد	أستاذ مهندس
		قسم أ	قسم ب	قسم أ	قسم ب		
التوزيع	63	130	167	772	242	04	00

المصدر: الملحق رقم (01)

ونظرا لأن المعيدين والأساتذة المهندسين تلاشت من السلم الوظيفي للأساتذة وهي لا تخدم أهداف الدراسة فقد تم الاستغناء عنها.

وعليه فقد شملت الدراسة أساتذة ثماني كليات هم:

جدول رقم (02): توزيع أساتذة جامعة المسيلة حسب الكليات

الكلية/ معهد	عدد الأساتذة
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية	151
الآداب واللغات	188
العلوم الإنسانية والاجتماعية	222
الحقوق والعلوم السياسية	122
معهد تسيير التقنيات الحضرية	65
التكنولوجيا	196
الرياضيات والإعلام الآلي	134
العلوم	206
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	94

المصدر: الملحق رقم (02)

وحاولنا ضمان مؤشر وحدة العينة بوحدة نسبة التمثيل في الكليات الثمانية المراد دراستها والرتب الوظيفية لكل أساتذتها فقد قمنا باختيار العينة بنسبة (15%) من مجتمع البحث الأصلي والمجموع الكلي للعينة هو 206.

وفي دراستنا هذه قد تم اعتماد العينة الطبقية العشوائية وذلك لان مجتمع البحث مقسم حسب الرتب الوظيفية للأساتذة وعشوائية لان كل وحدة تمثل عنصر بحث.

7/ أدوات الدراسة:

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل يستخدمها الباحث في المنهج المتبع، فاعتمدنا في بحثنا هذا على جميع المعلومات النظرية والميدانية حتى تمكننا من الحقائق التي نسعى إليها بإتباع الخطوات التالية:

1/7- التحليل البيوغرافي:

وهو من أهم الطرق المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المختلفة، من المراجع والمطبوعات المختلفة التي لها علاقة بموضوع دراستنا، حتى تكون لنا سند ودعم لكي تساهم في الفهم العميق، والواضح للجوانب العلمية، والعناصر الأساسية المكونة لموضوع دراستنا.

وتتميز هذه الطريقة بكونها تساعد على جمع المعلومات والمعطيات من المكتبات والمراجع ثم بعد ذلك تحليل البيانات ونستخلص منها النتائج.

2/7- الاستبيان:

تم الاعتماد في دراستنا على استمارة استبيان لجمع البيانات الميدانية، ويمكن تعريفها بأنها:

"لائحة مؤلفة من مجموعة من الأسئلة ترتبط بموضوع الدراسة، ويعد تصميمها بشكل صحيح ودقيق من المراحل المنهجية الهامة التي يتعين على الباحث أن يوليها اهتمامه وبنجاحه، إن الافتراضات التي ستتحول إلى أسئلة ضمن الاستمارة تشكل اللبنات الأولى في بناء المنطلقات النظرية المعرفية للبحث المدروس". [1]

---

[1]- محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية-. الإسكندرية: المطبعة المصرية. 1986، ص43.

وهو وسيلة لجمع المعلومات، يستعمل كثيرا في البحوث العلمية، وعن طريق الاستبيان تستمد المعلومات مباشرة من المصدر الأصلي، ويتمثل في جملة من الأسئلة والتي بدورها تكون إما مغلقة، نصف مفتوحة، مفتوحة، اختيارية، ويقوم الباحث بتوزيعها على العينة المختارة، ثم يقوم بجمعها، فدراستها وتحليلها ثم استخلاص النتائج منها.

وقد ثم اختيار الأسئلة انطلاقا من أهداف البحث وفرضياته، وشمل الاستبيان على ثلاثة أنواع من الأسئلة:

- **الأسئلة المغلقة:** في أغلب الأحيان، تطرح على شكل استفهامي، تكمن خاصيتها في تحديد مسبق للأجوبة من نوع موافقة أو عدم الموافقة، وقد تتضمن أجوبة محددة وعلى المستجوب اختيار واحدة منها.
- **الأسئلة المفتوحة:** في هذه الأسئلة أعطيت الحرية الكاملة للمستجوبين في إبداء رأيهم والتعبير عن المشكلة وهذا النوع من الأسئلة له درجة كبيرة في تحديد آراء سائدة في المجتمع.
- **الأسئلة نصف المفتوحة:** يحتوي هذا النوع من الأسئلة على نصفين، النصف الأول يكون مغلقا، أي الإجابة تكون فيه مقيدة "نعم" أو "لا" والنصف الثاني تكون فيه الحرية للمستجوبين للإدلاء برأيهم الخاص.

3/7- المقابلة:

المقابلة من أهم الوسائل البحثية لجمع البيانات والمعلومات في الميدان الاجتماعي، والمقابلة تجعل البحث يستفيد من المعلومات ويوظفها في بحثه ومعرفة المبحوث بتوجيه الأسئلة المناسبة.[1]

والمقابلة هي أيضا تقنية من تقنيات التحقق المباشر تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، وجماعية في بعض الأحيان وبطريقة نصف موجهة، وهي تقنية كيفية تهدف إلى التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين الذين تمنح لهم الحرية في الإجابة وفقا لما يناسب أهداف البحث.

وفي دراستنا هذه استخدمنا المقابلة (نصف موجهة)، على اعتبار الدراسة والمنهج المستخدم يتطلب تطبيق هذا النوع من المقابلة التي تعطي حرية أكثر للمبحوثين لجمع عليه مستلزمات أكثر عمق تساهم في إعطاء تعبير أكثر دقة عن الجوانب المقصودة في الدراسة.

وقد شمل استبيان المقابلة على 06 بيانات شخصية و10 أسئلة موجهة للمبحوثين،يدور حول محاور الاستبيان، كانت المقابلة موجهة لمسؤولي البحث العلمي بجامعة المسيلة ومدراء المخابر بها ودامت مدة 20 دقيقة إلى 35 دقيقة واستخدمت المقابلة كتقنية ثانوية مدعمة للتقنية الأساسية.

4/7- الملاحظة:

تعتبر من الوسائل الرئيسية في جمع البيانات، فالملاحظة تمكن من الحصول على البيانات الخاصة وذلك ما يتعلق بمجال البحث، وطبيعته وتركيبته.

---

[1]- محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي. بيروت- لبنان: دار النهضة. 1983، ص95.

فالملاحظة كما يعرفها "غريب السيد أحمد": هي "المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما، مع الاستعانة بالأساليب والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة، كما أنها عملية توجيه الحواس والعقل إلى طائفة من الظواهر لمعرفة صفاتها وخواصها". [1]

ويعرفها "دو وكاتلي": أنها: "عملية المشاهدة والانتباه الذهني الإرادي والموجه نحو جمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحث محدد ومضبوط الأبعاد والأهداف". [2]

وقد استخدمنا الملاحظة بالمشاركة عند الدراسة الاستطلاعية لميدان البحث، حيث قمنا بتطبيق الملاحظة المباشرة من خلال جولتنا في الجامعة ومخابرها، والاحتكاك المباشر بالأساتذة وهذا ما ساعدنا على معرفة مختلف المعوقات المهنية والاجتماعية، كما تم استخدامها أثناء جمع البيانات من الميدان خاصة وأن الشيء المدروس هو معوقات مهنية واجتماعية، الأمر الذي تطلب منا استخدام أداة الملاحظة باعتبارها الأداة أكثر مناسبة لهذه الفئة (الأساتذة).

8/ الأساليب الإحصائية:

النسبة المئوية: بما أن البحث كان مختصرا على البيانات التي يحتويها الاستبيان فقد وجد أن أفضل وسيلة إحصائية لمعالجة النتائج المحصل عليها هو استخدام النسبة المئوية.

طريقة حسابها:

---

[1]– عمار بوحوش، محمد ذنيبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1995، ص 129.

[2]– رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط1. والجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر. 2007، ص 258.

ع ← 100%

ت ← س $\qquad س = \frac{ت \times 100}{ع}$

حيث أن:

ع: عدد العينة.

ت: عدد التكرارات.

س: النسبة المئوية.

9/ الدراسات السابقة:

1/9- دراسة أحمد عبد الجواد:

بعنوان: "إشكالية البحث العلمي والتكنولوجي في الوطن العربي"، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، 2000.

وتطرق الباحث إلى إشكالية البحث العلمي مركزا على وضع القطاع الهام في الدول العربية وذلك من خلال مختلف المعطيات التي أشار إليها وقسمت هاته الدراسة إلى خمسة فصول هامة تتمثل في:

الفصل الأول: يتحدث عن سياسة التعليم العالي وأشار فيه الباحث إلى السياسة المنتهجة من طرف الدول العربية تجاه البحث العلمي وعدم وضوحها أثر سلبا على هذا القطاع، ويرى أن تقدم الدول يكون بالتكنولوجيا.

أما الفصل الثاني والذي يدور حول مشكلة البحث العلمي حيث حاول الباحث عرض هذه المشكلة مبرزا العوائق التي تعترض هذا القطاع والمشاكل التي تواجه الباحث العربي في مختلف الدول العربية.

أما في الفصل الثالث يرى الباحث مدى العلاقة الموجودة بين القطاع الاقتصادي والبحث العلمي، فكلا المجالين يؤثران على بعضهما البعض، فحسب رأي الباحث لا يمكن إنتاج بدون وجود علاقة تربط الأبحاث المقدمة والإنتاج الفعلي.

كما أشار الباحث في الفصل الرابع إلى العقل الفعال والمتمثل في الباحث الذي يساهم بشكل كبير في تفعيل كل الميادين وتكوينه الجيد، يعتبر استثمارا مهما لأي دولة، أما حديثة عن النهضة والتغيير الذي يجب أن يحدث حتى نستطيع بناء مجتمع ودولة قوية ومتقدمة فلا بد أن تنطلق من النظام المعرفي ويعتبر أن المعرفة هي وحدها كفيلة بترقية كل الميادين، فلا نستطيع التقدم في أي قطاع دون اللجوء إلى العلم والأبحاث، التي تساهم بشكل كبير في تأخرها رغم الموارد الطبيعية الموجودة لديها.

أما الفصل الخامس يدور حول هل يمكن قيام نهضة علمية بدون نظام معرفي عقلي واستنتج الباحث أن المعرفة والباحث هما أساس النهضة وتطور المجتمع.

2/9- دراسة إبراهيمي سمية:

تحت عنوان: "إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر- ملف LMD قراءة تحليلية ونقدية-"، إشراف الأستاذ الدكتور سلاطنية بلقاسم، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم على الاجتماع، سنة 2005-2006.

تعالج هذه الدراسة، واحد من بين أهم الموضوعات وأكثرها حيوية وبروزا على الساحة الوطنية، ولعل أهمية هذا الموضوع إصلاح التعليم العالي في الجزائر، مشروع (LMD) تكمن في أنه أصبح الخيار الذي لا غنى عنه لإخراج الجامعة الجزائرية من الأزمة التي تمر بها، وكسب رهان التحدي الملقى على عاتقها، والمتمثل في ضمان التكوين النوعي لحوالي مليون طالب يرتقب استقبالهم عند نهاية هذه العشرية، هذا من جهة ومن جهة أخرى إلحاق الجامعة الجزائرية بمصاف الجامعات في الدول المتقدمة وتكيفها مع التطورات والمستجدات العالمية.

كانت الإشكالية: هل النظام الجديد (ليسانس– ماستر– دكتوراه) يتماشى والواقع المجتمعي الجزائري؟

الأسئلة الجزئية:

- هل جاء هذا الإصلاح من أجل تعديل برامج صارت لا تتماشى وواقع المجتمع الجزائري وما يحصل فيه من متغيرات؟
- هل هذا الإصلاح إصلاح فعلي، أو أنه إصلاح من اجل الإصلاح؟

الفرضية العامة: النظام الجديد (ليسانس– ماستر– دكتوراه) يتماشى والواقع المجتمعي الجزائري.

نتائج الدراسة:

أولا/ فيما يخص التساؤل العام فإنه يمكن القول وبناءا على ما تقدم ذكره، أن نظام (LMD) يتماشى والواقع المجتمعي الجزائري ما يحصل فيه من متغيرات نموذجية وهيكلية، إن تيارات جارفة في العالم تضعنا أمام تغيرات بعيدة المدى تعيد تشكيل الحياة الإنسانية بمختلف أبعادها، وتظم الجوانب الجوهرية في البيئة العالمية: أولها الثورة التقنية والمعرفية التي تغير جوهريا

من معالم البنيان الاقتصادي وفنونه الإنتاجية وبنية الإنتاج، حيث تخلي القطاعات التقليدية السبل أمام المعلوماتية والاتصالات والخدمات.

ثانيا/ عولمة العملية الإنتاجية وتنطوي هذه التغيرات على تبعات اجتماعية وثقافية وربما سياسة واسعة وعميقة، كل هذه الحقائق تجعل من معطيات الجزائر وهي تدلف إلى القرن الواحد والعشرين، تختلف كليا عن معطيات جزائر السبعينات والثمانينات وحتى التسعينات، وإزاء هذه المعطيات الجديدة متجلية أكثر في القطاع الاقتصادي فغنه من الضرورة بمكان التحسب لهذه المتغيرات وذلك من خلال تطوير نظم التعليم، لاسيما نظام التعليم العالي الذي أضحى واحدا من اهم مفاتيح الألفية الثالثة.

10/ تقييم الدراسات السابقة:

لقد تم عرض ومناقشة الدراسات السابقة في كثير من الجوانب التي تخدم هاته الدراسة، وللإشارة ربما يكمن الاختلاف في عدة جوانب إلا أنها تصب في موضوع الجامعة والبحث العلمي ويمكن عرضها فيما يلي:

- إن موضوع الجامعة والبحث العلمي من أهم المواضيع التي اهتمت بها العلوم الاجتماعية.
- إن البحث العلمي والأستاذ الجامعي أهم حلقتين بالجامعة.
- بلورت هاته الدراسات السابقة مع مشكلة الدراسة الراهنة لان الكثير من النتائج والتوصيات التي خرجت بها متقاربة نوعا ما.
- استفادت الطالبة من هاته الدراسات في تحديد المتغيرات التي يمكن التركيز عليها.
- كلا الدراستين التي عرضتا تحلل واقع وتشخص معوقات وصعوبات البحث العلمي.

11/ توظيف الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة يكمن الاختلاف بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة في التركيز على متغير الأستاذ والمعوقات التي تواجهها داخل وخارج الجامعة، بينما الدراستين ركزتا على الجامعة والبحث العلمي دون التطرق إلى الحلقة التي تربطهما ألا وهو الأستاذ أو الباحث ودراستنا معنونة بالمعوقات السوسيومهنية وأثرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي وكذلك التطرق إلى الجانب الاجتماعي أكثر في الدراسة أي التحليل السوسيولوجي وتناول المؤشرات السوسيولوجية، وكذلك حاولنا من خلال دراستنا عدم تناسي الدور الذي يلعبه الأستاذ داخل الجامعة كونه العنصر الفاعل ولا يمكن للجامعة تحقيق أهدافها من دونه وهذا ما استغفلته الدراسات السابقة لأن البحث العلمي لا يمكن أن يقوم دون باحث وكذلك الجامعة بهياكلها كيف يمكن أن تخلق معوقات للأستاذ وبالتالي معوقات لأهدافها التي أنشأت من أجلها وأهمها تطوير البحث العلمي.

الفصل الثاني
الجامعة والأستاذ الجامعي

تمهيد

أولا/ مفهوم الجامعة والتعليم العالي وأهميتهما

1/ تحديد مفهوم الجامعة ورسالتها

2/ مفهوم التعليم العالي

3/ النظام الهيكلي للتعليم العالي

4/ وظائف التعليم العالي

5/ الدراسات العليا: النشأة/ المفهوم/ الأهمية

ثانيا/ الأستاذ الجامعي

1/ الوضعية العامة للأستاذ الجامعي

2/ وظائف الأستاذ الجامعي

3/ القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي

4/ شروط توظيف الأساتذة الجامعيين

خلاصة

تمهيد

المجتمع عبارة عن مجموعة من المؤسسات لمكملة لبعضها، بداية من الأسرة إلى أكبر المؤسسات وتعد الجامعة أعلى وآخر درجات السلم التعليمي، ودورها يكمن في نشر المعرفة وتطوير المجتمع بالإضافة إلى تنمية الفرد وتهيئته علميا واجتماعيا وهي كذلك مؤسسة فاعلة فهي تمثل همزة الوصل بين الحياة العلمية والعملية للفرد وهي بذلك تعتبر مجتمعا فهي تحتوي على أعضاء يختلفون في الأدوار والمستويات كله له دور لخدمة الجامعة ودفعه لتحقيق أهدافها ومن بينهم الطلب الذين يمثلون إنتاجيتها فهي توفر الإطارات والكوادر للمجتمع والأساتذة الذين يشكلون العمود الفقري للجامعة بحيث بدونهم لا وجود للجامعة باعتبارهم المحقق الأساسي لعملية التعليم وهناك قوانين ولوائح تشرع وتنظم عملية انتسابهم لهاته المؤسسة والتي سوف نتطرق لهذا في هذا الفصل.

أولا/ مفهوم الجامعة والتعليم العالي وأهميتهما:

1/ تحديد مفهوم الجامعة ورسالتها:

يرى علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة[1]، لذلك فإن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها أهدافها بناءا على ما تمليه عليه مشاكله ومطامحه وتوجهه السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

إن كلمة الجامعة تعني التجمع والتجميع، وهذا المفهوم يعود في الأصل إلى كلمة كلية "Collège" ذات المصدر اللاتيني "Collègio" وتشير إلى التجمع والقراءة معا، وقد استخدمت الكلمة في القرن الثالث عشر من قبل الرومان للتدليل على مجموعة حرفيين وتجار، وفي القرن الثامن عشر أطلقت كلمة كلية على "أكسفورد" لتدل على مكان يجمع المجتمع المحلي للطلاب متضمنا مكان الإقامة المعيشية والتعليم. [2]

كما تعتبر الجامعة أيضا: "مؤسسة تعليمية مركز لإشعاع الثقافي ونظاما ديناميكيا متفاعل العناصر تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري حيث يؤثر مجتمع الجامعة في الظروف المحيطة ويتأثر بها في نفس الوقت".[3]

---

[1]– مراد بن اشنهو: نحو الجامعة الجزائرية (تأملات حول مخطط جامعي)، ترجمة: عائدة أديب. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1981، ص 03.

[2]– محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. ط1. القاهرة: الناشر عالم الكتب. 2000، ص10.

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

وتعرف الجامعة أيضا على أنها: "الحافظة لذاكرة الشعب، وهي المؤهلة لاستقاء المعرفة من مناهل متعددة المصادر" [1]، وفي هذا الإطار أسهمت الجامعة في تجاوز الفواصل الجغرافية والمعرفية والتاريخية وشاركت في بناء حضارة إنسانية وفي تحصين الأصالة الثقافية.

وعموما تتحدد مفاهيم الجامعة تبعا لمهامها ووظائفها هذه الأخيرة جاءت كانعكاس للمراحل التاريخية التي مرت بها الجامعات الأوربية خصوصا فإلى غاية القرن السابع عشر ضلت الجامعة تركز أهدافها على التربية الحرة والكلاسيكية والمتمثلة في اللغات والآداب والفلسفة والتاريخ متجاهلة حاجة مجتمعاتها.

ومع بداية القرن العشرين ظهر اتجاهان متناقضان يحددان وظيفة الجامعة فالأول تقتصر فيه وظيفة الجامعة على مناولة المعرفة والأفكار إلى نخبة ممتازة من طلابها من خلال التدريس دون البحث، ويرى أنصار هذه الاتجاه وعلى رأسهم "نيومان" أن البحث يجب أن يتم خارج الجامعة، أما الاتجاه الثاني فقد كان يؤكد على نفعية المعرفة وتوجيهها لصالح المجتمع والبحث عن حلول المشكلات التي يواجهها المجتمع، فاختصت جامعة "اكسفورد" الاتجاه الأول، واختصت جامعة "برلين" الإتجاه الثاني.

والصراع حول طبيعة الجامعة ورسالتها ناجم في الأصل عن الخلاف حول نظرية المعرفة ذاتها، وهل تطلب المعرفة لذاتها أم تطلب لما يتبعها من نفع الإنسان؟ ومن ثمة هل تكون الجامعة رواقا أكاديميا يشبع فهم الطلاب إلى المعرفة أيا كان نوعها ام تكون مؤسسة لإجراء البحوث الموجهة لخدمة المجتمع وإعداد أصحاب المهن؟

---

[1]– محمد مصطفى الأسعد: رسالة الجامعة في الألفية الثالثة. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 2000، ص 152.

وأخيرا فرض الاتجاه الحديث الذي يسند إلى الجامعة مهمة الإعداد المهني، نفسه على واقع التعليم الجامعي المعاصر نتيجة لضغوط داخلية وخارجية جعلت الجامعة تخرج من برجها العاجي الذي كانت تعيش فيه في الماضي لتعايش ظروف مجتمعاتها وتتبنى العديد من التخصصات وتعد لمختلف المهن في شتى المجالات. [1]

غير أن أحداث المفاهيم التي تستخدم في التعبير عن الجامعة تصنفها بأنها مؤسسة حضارية تهتم ببناء وتكوين الأفراد تكوينا يتماشى مع طموحات وأهداف المجتمع ويكون التعبير عن التكوين الجامعي بأنه "التكوين ما بعد الإلزامية، أين يتناوب المتكون بين فترات الدراسة والعمل".[2]

ومن هذا التصور الحديث للجامعة، تتحدد وظيفتها الجديدة في: "تهيئة وتنمية مخزون من الرأسمال الفكري يضم أساتذة وقادة ومديرين وعاملين مؤهلين للتفكير الاستراتيجي الابتكاري".[3]

وهذا التصور الحديث للتكوين الجامعي في المجتمع المتطور والمتقدم قائم على الفلسفة البراغماتية– أقل جهد وفي أقل وقت وبأقل تكلفة يتم فيها إعداد الفرد– وهذا هو الغرض من إصلاحات المنظومة الجامعية في الجزائر، تسند إلى الجامعة أربع وظائف رئيسية:

1. إعداد الطلاب للبحث العلمي والتعليم
2. توفير الإعداد في مجالات شديدة التخصص ومكيفة لاحتياجات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

---

[1]– نور الدين محمد عبد الجواد، محمد متولي: مهنة التعليم في دول الخليج العربية. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج. 1993، ص 51–52.

[2]– بوعبد الله لحسن، مقداد محمد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة. دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري. الجزائر: ديون المطبوعات الجامعية. 1998، ص 86.

[3]– أحمد سيد مصطفى: تحديات العولمة والتخطيط الإستراتيجي، رؤية مدير القرن الحادي والعشرين. القاهرة: جامعة الزقازيق. 2003. ص 125.

3. الانفتاح للجميع استجابة للجوانب المتعددة لما يسمى بالتعليم المستمر بمعناه الأوسع.

4. التعاون الدولي.[1]

وينبغي أن تتمكن الجامعة من إبداء الرأي بكل حرية وبكل مسؤولية في القضايا الأخلاقية والاجتماعية وأن تكون بمثابة سلطة فكرية يحتاجها كل مجتمع لمساعدته على التفكير والفهم والعمل.

2/ مفهوم التعليم العالي:

تعددت المفاهيم والتصورات العامة التي تتداخل مع بعضها عند تناول موضوعات التعليم العالي أو التعليم الجامعي، ونجد العديد من الآراء التي تمزج وتخلط بين كل من مفهوم التعليم العالي الجامعي، أو الجامعة فهناك من يذهب للقول أن التعليم العالي أوسع من مفهوم التعليم الجامعي، وهذا الأخير أوسع من الجامعة فهناك من يذهب للقول أن التعليم العالي يحوي شبكات ضخمة من المؤسسات (الجامعة، المراكز الجامعية، المعاهد الوطنية، المدارس الوطنية، المدارس العليا، ديوان المطبوعات الجامعية، مراكز الخدمات الجامعية، مؤسسات البحث العلمي). [2]

والتعليم العالي بهذا المعنى هو مفهوم يقترب إلى حد ما إلى ما أشار إليه "عبد الله محمد عبد الرحمن" من تعريفه لمفهوم التعليم الجامعي: "أن التعليم الجامعي يعبر عن مراحل تعليمية أكثر من مرحلة الجامعة ذاتها لأنه يشمل ما بعد المرحلة الثانوية بصفة عامة، ويتضمن ذلك

---

[1]– بدران شبل، الدهشان جمال: التجديد في التعليم الجامعي. مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. 2001، ص 89.

[2]– بيان الاتحاد العام للعمال الجزائريين. الجزائر: 1996، ص03.

مرحلة المدارس العليا التي قد تمتد ما بين عامين إلى خمسة أعوام أو تشير أيضا إلى مرحلة الجامعة أو ما يسمى بمرحلة الدراسات العليا الجامعي".[1]

وهناك من يضيف في مفهوم التعليم العالي ليجعله كالتعليم الجامعي، وهنا من يجعله كالجامعة مثل التعريف الذي قدمه "إبراهيم عصمت مطاوع" الذي يرى أن التعليم العالي اصطلاحا يطلق على أنواع مختلفة من التعليم في المعاهد التي تواصل تعليم الشباب بعد مرحلة المدارس الثانوية". [2]

ومنه يمكن اعتبار التعليم العالي لا يشير فقط إلى مرحلة تعليمية عليا وإلى إكساب الفرد مجموعة من المعارف من اجل تهيئته علميا وعمليا، بل له بعد آخر يتعلق بعلاقته بالمجتمع، هذا الأخير الذي يستوعب الطاقات البشرية والكفاءات التقنية التي تساهم في دفع عجلة التنمية.

وفي هذا السياق عرف التعليم العالي على أنه: "ليس مجرد امتداد للأعلى، بمعنى تكملة لمرحلة ما بعد الثانوية، بل هو تكملة للجهود الإنسانية بغرض الرقي بالإنسان وتثقيفية وتحقيق طموحاته، فضلا عن كون التعليم العالي يسد حاجات المجتمع من خبرات ومهارات معينة بغرض التنمية والتطور".[3]

أما في الجزائر فكثيرا ما يستخدم مفهوم التعليم العالي على أنه "التكوين العالي أو التكوين الجامعي" وحسب الجريدة الرسمية يعرف التعليم العالي على أنه: "كل نمط للتكوين أو للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة، وتتكون مؤسسات التعليم العالي من الجامعات والمراكز الجامعية والمدارس والمعاهد الخارجية عن الجامعة، كما

---

[1]– عبد الله محمد عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع (2). ط1. بيروت–لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر. 2000، ص 21.

[2]– إبراهيم عصمت مطاوع: التخطيط في التعليم العالي. ط1. جدة: دار الشروق. 1981، ص 227.

[3]– عمر محمد خلق: ديمقراطية التعليم العالي في الدول العربية. العدد 21. 1986، ص 83.

يمكن أن تنشأ معاهد ومدارس لدى دوائر وزارية أخرى بتقرير مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي". [1]

ومن كل التعاريف السابقة، فإن التعريف الذي يتوافق وموضوع دراستنا هو التعريف الذي قدمه المشرع الجزائري، الوارد في الجريدة الرسيمة، والذي يعرف التعليم العالي على أنه: "كل نمط للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي، كما يمكن أن يقدم تكوين تقني في مستوى عالي من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة، وتتكون مؤسسات التعليم العالي من الجامعات والمراكز الجامعية والمدارس والمعاهد الخارجية عن الجامعة؛ كما يمكن أن تنشأ معاهد ومدارس لدى دوائر وزارية أخرى بتقرير مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي".

3/ النظام الهيكلي للتعليم العالي:

يضم التعليم اللاحق للمرحلة الثانوية ثلاثة أنماط رئيسية من مؤسسات التعليم العالي:

3-1/ المعاهد أو الكليات المتوسطية:

وتدعى المؤسسات قصيرة الدورة، تستمر مدة الدراسة بها اقل من أربع سنوات ما بعد المرحلة الثانوية، ويحصل الخريجون فيها على دبلوم مهني أو فني وتوجد هذه المؤسسات تحت مسميات عديدة منه "كليات المجتمع"، "الكليات الصغيرة" "المعاهد الفنية"، "البوليتيك"، "المعاهد المتوسطية"، "المعاهد الجامعية التكنولوجية"، وتختلف هذه المؤسسات باختلاف البرامج التي تقدمها، فبعضها كليات متخصصة مثل كليات إعداد المعلمين، وبعضها كليات متعددة التخصصات مثل البوليتيك.

---

[1]- الجريدة الرسمية، 1999، العدد 24، ص04-11.

وجاء لتوسع في هذه المؤسسات لتحقيق الضغط على المؤسسات الجامعية التقليدية كما أن هذه المؤسسات تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وترتبط ارتباطا فعالا مع المجتمع.[1]

2/3- المعاهد العليا أو المدارس العليا:

وهي نمط من مؤسسات التعليم العالي، يعني بإعداد القوى العاملة لمدة أربع سنوات بعد المرحلة الثانوية، وتمنح درجة الليسانس. [2]

3/3- الجامعات:

يعرفها "ر.ماسيياماتو / Roman macia mano" على أنها: "مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين تستعمل وسائل وتنسق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا". [3]

وهذا النمط من مؤسسات التعليم العالي تمتد فيه مدة الدراسة إلى أربع سنوات ما عدا كليات الهندسة والطب والصيدلة وطب الأسنان، حيث تمتد فيها الدراسة إلى ست أو سبع سنوات، وتقود الدراسة فيها إلى الليسانس والماجستير والدكتوراه. [4]

والفرق بين الجامعة والمعهد هو أن المعهد يخرج الفنيين والمهنيين الذين تحتاج إليهم الدول ممن لا تستطيع الجامعات توفيرهم سواء من حيث العدد أو النوعية وبهذا يكون العمل الرئيسي للمعاهد هو تلبية احتياجات سوق العمل، وإكساب الطلاب المهارات التي تتطلبها ممارسة مهنية معينة في حين أن الجامعة وإن كانت تشارك المعاهد في الإعداد العلمي لبعض المهن العالية فإنها

---

[1]- بدران شبل، جمال الدهشان: المصدر مذكور سابقا، ص 76.

[2]- علي أحمد مدكور: التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل. القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع. 2000، ص 25.

[3]- فضيل دليو وآخرون: المصدر مذكور سابقا، ص 79.

[4]- علي أحمد مذكور: المصدر مذكور سابقا، ص25.

تتفرد برسالة تجعلها تتميز بالنظرية الشاملة إلى وحدة المعرفة وتكاملها والالتزام بنقل المعرفة وتجديدها.

لذلك فإنتاج المعهد هو خريجوه أما إنتاج الجامعة فهو العلم والبحث، ويبقى المعهد تعبير على مفهوم محدد، أما الجامعة فعلى ما يبدو تستعصي على التحديد.[1]

4/ وظائف التعليم العالي:

إن التعليم العالي في المجتمع هو في نفس الوقت أحد محركات التنمية الاقتصادية وأحد محاور التعليم مدى الحياة، كما أنه في نفس الوقت مستودع المعارف ومبتدعها فضلا عن أنه الأداة الرئيسية لنقل الخبرة الثقافية العلمية التي واكبتها البشرية وفي عالم يفترض أن تزداد فيه غلبة الموارد المعرفية على الموارد المالية كعوامل للتنمية، لا بد أن يكتسب التعليم العالي ومؤسساته أهمية متزايدة، وبالإضافة إلى ذلك فإن التجديدات والتطورات التكنولوجية ستدفع القطاعات الاقتصادية إلى أن تتطلب مهنية تستلزم مستوى دراسي رفيعا.

ونظرا لهذه الأهمية للتعليم العالي فغنه فإنه يمكن حصر وظائف التعليم العالي في:

1/4- إعداد القوى البشرية المتخصصة:

وذلك عن طريق تعليم المهن الرفيعة لنخبة ممتازة يكونوا قادة وإطارات عليا للبلاد، بإمكانهم التخطيط للنمو المادي للمجتمع وتنفيذه وإبراز المواهب الفكرية والطاقات الخلاقة المبدعة هذا إلى جانب إعداد الباحثين الذين يسيرون أغوار المستقبل ويدلون اتجاهاته، والعوامل التي يحتمل أن تؤثر في رمسه. [2]

---

[1]- سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي. ط1. بيروت: دار الفكر. 2001، ص 11-12.

[2]- هشام بوقمرة: دور التعليم العالي في تنمية الذاتية العربية. مجلة عالم الفكر. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. الكويت: العدد 40. 1982، ص105.

2/4- نشر العلم والمعرفة:

إلى جانب مهمته المتمثلة في إعداد كبير من الشباب للعمل إما في مجال البحث أو وظائف متخصصة ينبغي أن يضل التعليم العالي المنهل الكفيل بإرواء العطس إلى المعرفة لدى أعداد متزادية من البشر المتطلعين من خلال فضولهم الفكري إلى إضفاء مغزى على حياتهم والثقافة المقصودة هنا إنما تشمل جميع مجالات الفكر والخيال ابتداء من العلوم الرياضية البحتة وحتى نظام الشعر. [1]

3/4- ترقية العلم:

لا يقتصر التعليم العالي على نشر العلم فقط بل يهدف إلى الترقية والنهوض عن طريق البحوث والدراسات العلمية التي يجريها الأساتذة وطلبة الدراسات العليا في الماجستير والدكتوراه في مختلف الحقول بغية المساهمة في تعزيز التراث الثقافي للأمة.

وللأستاذ الجامعي دور في نشر المعرفة وترقيتها، فهو إلى جانب مهنته في التدريس يقوم بمهمة البحث العلمي.[2]

4/4- التعاون الدولي:

تحتل مؤسسات التعليم العالي وضعا ممتاز يتيح لها الاستفادة من عولمة المعارف لسد "العجز المعرفي" وإثراء الحوار بين الشعوب وبين الثقافات والتعاون بين العلمين في نفس الفرع يتجاوز الحدود الوطنية ويشكل أداة فعالة لتدويل البحث والتكنولوجيا والأفكار والمواقف والأنشطة.[3]

---

[1]- بدران شبل، الدهشان جمال: المصدر مذكور سابقا، ص 82.

[2]- رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ط2. الجزائر: ديوان الجماعية. 1989، ص 71-72.

[3]- بدران شبل، الدهشان جمال: المصدر مذكور سابقا، ص 83.

5/ الدراسات العليا: النشأة/ المفهوم/ الأهمية

كانت البدايات الأولى للدراسات العليا في الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت نواتها في جامعة "يل/Yale" أين بدأت الدراسة فيها عام 1847، حيث منحت أول درجة دكتوراه عام1861 في أمريكا متأثرة بالنظام الألماني من حيث العمق الأكاديمي والأصالة البحثية، في حين استندت مرحلة الليسانس والتدرج إلى النموذج البريطاني للتركيز على إعطاء الأولوية للبحث على حساب التدريس[1]، وعليه فإن منح هذه الشهادات بدأ في أمريكا لتنتقل إلى كافة أنحاء العالم.

وتعرف الدراسات العليا على أنها: "منظمة تربوية ذات طبيعة إنسانية تمثل مجموعة من العوامل المركبة والمؤثرة في إصدار القرار". [2]

وفي هذا التعريف نجد أن الدراسات العليا تحمل بعدا تربويا ولأنها تحظى بمكانة راقية في ترتيب السلم التعليمي فهي أداة لإصدار القرار نظرا للمكانة التي يحظى بها الفرد الذي يصل مستواه التعليمي إلى هذه الدرجة إضافة إلى ما يحتكم له من خبرة وممارسة علمية وعملية تؤهله لإبداء الرأي أو حل المشكلات التي يعاني منها المجتمع وتأتي الدراسات العليا بعد فترة التدرج على مرحلتين وتدعى الماجستير والثانية الدكتوراه.

ويختلف دور وفعالية أبحاث الدراسات العليا من بلد لآخر حسب المكانة التي يحظى بها التعليم العالي والبحث العلمي لذلك تختلف الرؤى التي تتناول دور الدراسات العليا؛ ففي الاستبيان الذي أعد المعهد الدولي للتخطيط التربوي لدراسة تكاليف وتمويل الجامعات برزت وجهتا نظر: الأولى ترى أن أبحاث الطلبة الدراسات العليا (ماجستير، دكتوراه) يمكن اعتبارها فعلا

---

[1]– محمد عزت عبد الجواد: الدراسات العليا طبيعتها وإدارتها. مجلة إتحاد. الجامعات العربية. بغداد–العراق: العدد 19. 1983، ص 60–61.

[2]– محمد عزت عبد الجواد: المصدر مذكور سابقا، ص 79.

ضمن مجال البحوث العلمية، أما وجهة النظر الثانية فنرى أن بحوث طلبة الدراسات العليا ما هي إلا دراسات تهدف إلى تعميق تكوين الطالب أكثر مما تستهدف تقدم المعرفة. [1]

وبإسقاط هذه الرؤية على الوطن العربي نجد أن هذه الأخيرة شرع في إدراج الدراسات متأخرا نسبيا من الناجية التاريخية إذ انها ولدت سنوات قصيرة وتطورت بشكل كمي ونوعي ملحوظ تحقيقا لمبدأ ديمقراطية التعليم، هذا إضافة إلى أن معظم الجامعات العربية أدركت أهمية الدراسات العليا والبحث العلمي في تكوين الثورة البشرية المسؤولية عن النمو العام للمجتمع، وأنها إحدى السبل للترقية التي يفرضها منطق العطاء وتعرضها النظرة المستقبلية لتحقيق التنمية الشاملة للوطن العربي.

وفي الكلمة الافتتاحية التي قدمها الدكتور "عبد الله مبارك الرفاعي" رئيس جامعة الخليج العربي في افتتاح الاجتماع الثاني لعمداء ومسؤولي الدراسات العليا بجامعة الدول الأعضاء لمكتب التربية لدول الخليج أكد: "أنه مما لاشك فيه أن الدراسات العليا تكون ركنا أساسيا عن طريق البحث العلمي في الجامعات ولاسيما إذا ارتبطت موضوعات البحوث بمشكلات المجتمع واحتياطات خطط التنمية". [2]

وقد بين "جابر عبد الحميد وآخرون" أهمية الدراسات العليا حيث أوضحوا أنها ضرورية من أجل إيجاد الباحث المتميز والقادر على إجراء البحوث دون الاعتماد كليا على الآخرين، لذلك تعتبر الدراسات العليا من العوامل الضرورية التي تعمل على مواكبة العصر بكل ما فيه من

---

[1]– سامي سلطي عريفج: المصدر مذكور سابقا، ص 96.

[2]– أحمد البستان: واقع برامج الدراسات العليا بجامعة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، الكويت: مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت. العدد 70. 2000، ص 47.

تغيرات، كما يؤكد "درويش العمادي" أن الدراسات العليا تعتبر من الخطوات المهمة لتطوير التعليم الجامعي وتنمية المعرفة في المجتمع.

وإذا كان التعليم الجامعي يهتم بتنمية وإعداد الكوادر البشرية للمشاركة في عملية التنمية، فإن الدراسات العليا الأرقى في هذا المجال. [1]

[1]- أحمد البستان: المصدر مذكور سابقا، ص 45-49.

ثانيا/ الأستاذ الجامعي:

إن المتتبع لمختلف الظروف التي يحياها الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، يستطيع دون جهد أن يؤكد على وجود مظهر من مظاهر الأزمة على جميع المستويات، ولا يخفى على أحد التشتت الواضح في البناء الاجتماعي، السياسي، الاقتصادي القانوني، الفكري،... وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تفاقم حدة الأزمة، ولعل مجموع هذه العوامل تنعكس بصورة أو بأخرى على الوضعية الاجتماعية والقانونية للأستاذ الجامعي، هذا الأخير الذي يجد نفسه أسيرا لمجموعة من العراقيل، تفرضها عليه الظروف الاجتماعية التي يحتاجها، من قلة الأجر وما يترتب عليه من انخفاض في المستوى المعيشي بشكل عام، مشاكل السكن، تدهور المكانة الاجتماعية الظروف المهنية التي يحياها داخل الجامعة..، إضافة إلى المشاكل القانونية والتشريعات التي تتحكم في شروط توظيفه وتوجيهه وضبط مختلف الأنشطة والوظائف التي يقوم بها نتيجة عدم وجود قانون أساسي خاص بالأستاذ الجامعي.

1/ الوضعية العامة للأستاذ الجامعي:

تتسم الدول النامية بضآلة الاتجاه نحو الاستثمار، وعدم وجود استغلال أمثل للموارد الطبيعية والبشرية، وقلة المدخرات وانخفاض الدخل القومي وسوء توزيعه. وبالتالي انخفاض مستوى الدخل الفردي، وهذا ما يجعلها لا توفر لسكانها في المتوسط، إلا قدرا أقل بكثير من احتياجاتهم. وذلك بالمقارنة مع الدول المتقدمة، فالملاحظ أن المستوى المعيشي بالنسبة للشخص العادي، ينخفض كثيرا عن الحد الأدنى لضرورات الحياة، والجزائر واحدة من هذه البلدان التي تعيش حالة من التخلف، بأبعادها الاقتصادية والثقافية والسياسية والاجتماعية، وقد أصبحت

هذه المشاكل أكبر في ظل اقتصاد السوق، ولفحات العولمة وما ينجر عن ذلك من متاعب اقتصادية واجتماعية وثقافية لشرائح عريضة من المجتمع.

إن أول مشكلة تجابهها الجزائر، هي مسألة استعادة الهوية الوطنية وضمان تحريرها واستقلالها[1]، فعلى الرغم نيل الجزائر استقلالها، إلا أن آثاره بقيت ممتدة لتمس حرية التعلم والتعليم، والمؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها، خاصة الجامعة التي كان بمقدورها أن تفتح طاقات جديدة لقوى بشرية، ناضجة تتعهد ببناء الدولة الاقتصادية والاجتماعية، هذه القوى التي تعرضت لمحاولات القمع والعبث، وانعكس كل ذلك على نظم التعليم وأهدافه وبالتالي على خريجيه والعاملين به، فلقد انتظمت أجيال متعاقبة من أبناء هذا المجتمع، في المدارس والجامعات ولم يكن الهدف من تعليمهم، يزيد عن تخريج موظفين يعملون لصالح الأنظمة القائمة، والتي تتعارض مصالحها في أغلب الأحيان مع مصالح الدولة العصرية المنشودة، ولم تقتنع القوى المتحالفة ضد مصالح المجتمع وتقدمه، والتي امتد وجودها إلى ما بعد الاستقلال بما كسبته في السابق، بل باشرت ضغطها على جماعة من المثقفين، كان باستطاعتها أن تحتل مواقع مؤثرة في هيكل وبنية المهن والوظائف الإنتاجية المختلفة، وفرضت عليها الاستسلام والسلبية، مشكلة جوهرية وجدت الجزائر نفسها مضطرة لمجابهتها والتصدي لها، ألا وهي إعادة الهوية الوطنية والشخصية الجزائرية. فعملت على إتباع مختلف الطرق، التي يمكن من خلالها تغطية الفراغ الذي تعيشه الدولة بمختلف مؤسساتها، فسمحت لفئة محدودة التعليم، أن تعتلي مناصب مهمة في مختلف القطاعات بما فيها الجامعة، وهو أمر يبدو أنه اضطراري، ولكن هذا لا يعني أن نتائجه لم تنعكس بشكل أو بآخر على المردود المقدم من طرف هذه الفئات.

---

[1]– محمد فاضل الجمالي: آفاق التربية الحديثة في البلاد النامية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب. 1986، ص44.

بالإضافة إلى مشكلة استعادة الهوية الوطنية، تظهر مشكلة السلطة السياسية كثاني مشكلة[1]، والتي تتجلى في المركزية الزائدة والبيروقراطية المتفشية في مختلف القطاعات، بما فيها المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعية، ولعل أكبر هذه المشاكل هي قلة الاستقرار، فتبدل الوزارات وتغيير الفئات الحاكمة باستمرار ينعكس على السير الحسن والسليم للمؤسسات المختلفة والحياة الاجتماعية والاقتصادية بصفة عامة.

ولعل المشاكل الاقتصادية، تفرض نفسها بقوة في وقت أصبح فيه مستوى المعيشة بالنسبة للشخص العادي ينخفض كثيرا عن الحد الأدنى لضرورات الحياة، كما أن نسبة كبيرة من الناس تعيش في مستوى الكفاف ويمكن أن نستدل على ذلك بنوعين من المقاييس:

1- مقياس دخل الفرد.

2- مستوى المعيشة. [2]

ويعكس مستوى دخل الفرد إلى حد ما مستوى المعيشة في بلد معين، حيث أنه يعكس مباشرة مدى قدرة الشخص العادي في الحصول على كميات مختلفة من السلع والخدمات لإشباع حاجاته، ومتوسط دخل الفرد هو عبارة عن نصيب الوحدة من السكان من مجموع الدخل القومي، ويمكن الوصول إليه بقسمة الدخل السنوي على عدد السكان جميعا، والقيام بهذه العملية لتحديد مستوى دخل الأفراد العاملين بما في ذلك الأستاذ الجامعي، يعكس بحق ووضوح ذلك المستوى المعيشي المتدني للفئات الاجتماعية، على اختلاف وظائفها وتعدد مستوياتها.

---

[1]- محمد فاضل الجمالي: المصدر مذكور سابقا، ص 79.

[2]- المرجع نفسه: نفس الصفحة.

أما مستوى الاستهلاك فإنه يعكس الجانب المادي لمستوى المعيشة في بلد معين، غير أنه كمقياس لمستوى المعيشة، يكون أكثر تحديدا وأصدق نوعا ما من متوسط دخل الفرد؛ وقد اصطلح الاقتصاديون على تعريف الاستهلاك في مجال بحث مستوى المعيشة، بأنه استخدام السلع والخدمات استخداما مباشرا أو نهائيا في إشباع حاجات الأفراد، وعليه يمكن التعرف على مستوى المعيشة في مجتمع ما بحجم ما يستهلكه من سلع وخدمات.

وعموما، فإن المداخيل المنخفضة في البلاد المتخلفة، تعكس بدورها مستويات منخفضة للاستهلاك بالنسبة للفرد، وذلك بالمقارنة مع البلاد المتقدمة اقتصاديا، "فكمية الطعام المستهلكة في الدول المتقدمة تزيد عن ثلاثة آلاف سعرة حرارية للفرد في اليوم، بينما لا تزيد عن ألفين سعرة حرارية في الدول المتخلفة"[1]، وهي حالة يعيشها الأفراد في الجزائر وهي نسبة موزعة على الأطعمة التي تحصر في الغالب في النشويات كالبطاطس، الحبوب الرخيصة والتي لا تتضمن إلا كمية قليلة من البروتين في شكل لحم أو سمك أو لبن أو منتجاته الأخرى.

إن مجموع هذه الحقائق تتجلى لنا بوضوح من خلال الدراسة الميدانية التي قام بها "علي لزعر" في الجزائر حول تنميط الاستهلاك ومستويات المعيشة في الجزائر، حيث يبين لنا تغير اتجاه التحول في المعيشة للأفراد بالتراجع وذلك بالنزول إلى المستويات السفلى، حيث يقتني الفرد المستهلك المواد الضرورية للبقاء، وتشير هذه الدراسة إلى أن عملية الاقتناء هذه تعد مواد ضرورية للبقاء لا غير، وبقدر كفاية دخله يعمل على اكتساب ما تبقى من المواد الأساسية في الحالات النادرة، ولنا أن نتصور حالة الأفراد وتقييم قدرتهم على العطاء بالقياس مع هذه الحالات الماثلة أمامنا، ولعل مقولة الكاتب المغربي "محمد زفزاف" أنا لا أستطيع أن أفكر تفكيرا إيجابيا إذا لم أجد

---

[1]– علي لزعر: تنميط الاستهلاك ومستويات المعيشة في الجزائر. مجلة التواصل. الجزائر: جامعة عنابة، العدد الأول. جوان 1998، ص 19.

خبزا آكله وسوف أفكر في معدتي أولا"[1]، مقولة تعبر بوضوح عن تدني المستوى المعيشي للأفراد على اختلاف مستوياتهم، وهذا التدني في المستوى المعيشي، بلا شك يؤثر على أداء الأفراد وتحديد مستوى عطائهم في مختلف القطاعات التي ينتمون إليها، وهي مقولة تعكس بوضوح الحالة المأساوية –إن صح التعبير– التي تعيشها الطبقة المثقفة التي تتميز عن باقي الأفراد بخصائص لا يجب إغفالها، وبدورها الهام في تطور وتقدم المجتمع.

وإذا حاولنا تفحص حال مختلف الخدمات الأخرى نجد حالة لا تقل عن سابقتها، فمشكلة السكن، النقل، انخفاض العائد المادي وما ينجر عنها من تأثير على استقرار الأفراد وأسرهم وغيرها من المشاكل الأخرى، التي سوف تقف عندها بشيء من التفصيل في "الفصل الرابع" من هذا البحث، والتي تشير في مجموعها نحو الأسوء يوما بعد يوم، وأصبحت تنعكس بقوة على سلوكات الأفراد ومعاملاتهم حيث "أضحى العائد المادي لا يتناسب مع مكانة الأفراد وأصبح الفقر مع انعدام الوازع الأخلاقي يؤدي على المتاجرة بالقيم أمر غير مخفي على كلي بصيرة". [2]

إن مجموع هذه المشاكل التي يحياها الفرد تصب تأثيرها على جميع المجتمع بمختلف تفرعاتها، والتطرق لمجموع هذه المشاكل ليس من باب السرد ولكن الغرض منه توجيه الاهتمام لمدى التأثير السلبي لهذه المشاكل على نظام من أهم الأنظمة المكونة للمجتمع، وهو النظام التعليمي الذي تشكل الجامعة أحد أهم لبناته، فما يقال عن الكل يقال عن الجزء، لذا لنا أن نتساءل عن الوضع الذي يعيشه الأفراد المكونون لهذا النسق في ظل هذه الظروف والمعطيات التي تصب تأثيرها بشكل أو بآخر على الأستاذ الجامعي، وهو تأثير يجعلنا نقول أن المشاكل التي يعاني منها

---

[1]– أحمد مجدي حجازي: المثقف العربي والالتزام الإيديولوجي، دراسة في أزمة المجتمع العربي. مجلة المستقبل. لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية. العدد الواحد والثمانين. 1985، ص07.

[2]– صبحي عبد الحفيظ قاضي: قضايا جامعية الدمام. سوريا: دار الإصلاح للطبع والنشر والتوزيع. 1984، ص 53.

الأستاذ ترمز إلى أزمة البناء الفكري والاجتماعي والاقتصادي والسياسي في الجزائر، لان الأستاذ إنما يتدرج في مراحل تكوينه وفق إطار تاريخي جدلي وثيق الصلة بالواقع الاجتماعي، الاقتصادي الفكري، السياسي في البلاد، وأزمة الأستاذ ومشاكله هي نتاج للبيئة التي يعيش فيها، نتاج للإيديولوجيات السائدة في عصره، ولما كانت البيئة التي يحياها الأستاذ الجامعي في الجزائر تتسم بالتنوع والتشتت والتشوه وعدم التناسق، فإن انعكاسها على شخصية هذا الأخير أمر وارد، لأن الأستاذ الجامعي إنسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى، فله حاجاته واتجاهاته، وميوله وقدراته وآماله وطموحاته، وله حياته بشقيها الشخصي والاجتماعي وليس تابعا لصورة فيبرية مثالية مجردة من الزمان والمكان[1]، ولكنه محصلة لعوامل كثيرة، اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية يتأثر بها وفي بعض الأحيان يصبح أسيرا لها.

فالأستاذ الجامعي لم يحقق الحاجات الأولية حسب سلم "**ماسلو**" كالأمن والاستقرار في العمل والأجر والحصول على سكن والمواصلات، فكيف يمكن له أن يفكر في الحاجات العليا؟.

إن هذه الظروف والعوامل والتحديات التي يحياها الأستاذ الجامعي، تؤدي في غالبيتها إلى هجرة الأدمغة والكفاءات إلى الخارج، أو إلى هدر هطه الكفاءات، أي تدين وقلة إنتاجية هذه الكفاءات برغم تواجدها داخل المجتمع، وهذا انعكاسا للواقع العام الذي يعيشه الأستاذ خارج الجامعة، وللمناخ العام للمنظومة الجامعية بشقيها المادي والمعنوي، من نقص للمكافآت المادية والعزة والكرامة والعدالة الاجتماعية والفرص المتكافئة، بالإضافة إلى الأمر المتعلق بتقدير شخصية الأستاذ واحترام رأيه وإتاحة فرص المشاركة الإيجابية في الرأي واتخاذ القرارات.

---

[1]– إجلال محمد صبري: المصدر مذكور سابقا، ص167.

إن العلاقة بين الأستاذ والواقع الاجتماعي من الأمور المهمة، التي تحدد وفقها مكانة الأستاذ في المجتمع، تلك المكانة التي يحددها لنفسه وفقا لقناعته، أو يرسمها له الآخرون بشكل أو بآخر، فالاستاذ حين يدخل في علاقة مع الواقع الاقتصادي والسياسي يصبح في أزمة مع "السلطة السياسية"، وحين ياخذ موقفا انسحابيا من مجتمعه وجامعته يصبح في أزمة انعزال وتغريب عن الواقع، وحين يتخلى عن التحديث وينكص إلى تراثه يصبح في أزمة عصرية، وحين يشكل إيديولوجية على حساب التراث يزداد تغريبا واغترابا[1]، هي ملامح الوضعية التي يعيشها الأستاذ الجامعي أو يضطر لعيشها بسبب الضغوطات والمشاكل المفروضة عليه والتي تقيده في سياج وتعيث حريته.

إن التطرق بالتحليل لمختلف الظروف، التي يعيشها الأفراد والأستاذ فرد منهم، جاء من باب وجوبية التعرف على الوضعية العامة للأستاذ الجامعي، والوقوف على أهم المشاكل التي تقف حجرة عثرة نحو تحقيق هذا الأخير للمهما المنوطة به، والتي في غالبها (المهام) تتجه في منحى يتجاوب مع مجموع الظروف والوضعية التي يحياها ويعيشها الأستاذ على جميع الأصعدة، وهذا لا يعني أننا سوف نتغافل عن تحديد الدور والمهمة الأساسية للأستاذ الجامعي، وذلك بتغليبنا لمجموع هذه الظروف، ولكننا سوف نقوم بعرض أهم الوظائف والمهام التي يقوم بها الأستاذ، ولنا أن نحدد في الأخير الكيفية التي سوف يؤدي بها الأستاذ تلك المهام إذا أخذنا بعين الاعتبار مجموع الظروف المحيطة به.

---

[1]– أحمد مجدي حجازي: المصدر مذكور سابقا، ص07.

2/ وظائف الأستاذ الجامعي:

إن الإنسان هو محور الاهتمام في أي مؤسسة كانت، ومن خلال جهوده وإبداعاته يحدث التطور في مخرجاتها، تلك بديهية يعترف بها العلم الحديث، حيث يضع على مفهوم التنمية البشرية عبء تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المجتمعات الإنسانية، وفي هذا الإطار كان أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أهم مدخلات التعليم الجامعي، وأهم عناصر الكفاية والجودة فيه (التعليم الجامعي) نوعيه أساتذته، وذلك من خلال قيامهم بمهام ووظائف لأجل تحقيق الأهداف المرجوة من الجامعة.

و وظيفة الأستاذ الجامعي تتحدد من خلال الوظائف التي تقوم بها الجامعة، لأنه في ضوء هذه الوظائف تتحدد المهام المطلوبة من الأستاذ، باعتباره المسؤول الرئيسي عن تحقيقها.

وبالرغم من صعوبة حصر الوظائف الرئيسية للجامعة، ومسئولياتها نحو عالم المعرفة ومجتمعها، إلا انه يمكن التأكيد على وجود اتفاق على أهمية قيام الجامعة بالوظائف الثلاثة التي كما سبق ذكرها:

- إعداد الإطارات ونقل المعرفة والمحافظة عليها.
- البحث العلمي.
- خدمة المجتمع.

وبديهي أن تشتق مهام أو وظائف الأستاذ الجامعي من هذه الوظائف. [1]

لذا تتعدد وظائف الأستاذ الجامعي ما بين القيام بالبحوث العلمية والتدريس وخدمة المجتمع، وهذه الوظائف عبارة عن الوظيفة الأكاديمية التي يقوم بها الأستاذ، لأن هناك أدوار

---

[1]– ضياء الدين زاهر: تقويم أداء الأستاذ الجامعي الأداء البحثي كنموذج، مستقبل التربية العربية. القاهرة: مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان.العدد الثالث. المجلد الأول. 1995، ص42.

أخرى يقوم بها الأستاذ وفقا لفلسفة الجامعة ورؤيتها لوظائفها في المجتمع، حيث هناك مسؤوليات تضاف إليه أثناء حياته الوظيفية، وهي عبارة عن الوظيفة الإدارية التي يقوم بها، أهمها المشاركة في إدارة الجامعة أو الكلية أو القسم، بالإضافة إلى الوظيفة الأكاديمية المتمثلة في البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع والوظيفة الإدارية، فإن الأستاذ الجامعي يقوم كذلك بدور مهم جدا هو الدور القومي والعالمي من خلال قيامه بعدة وظائف.

1/2- الوظيفة الأكاديمية لأستاذ الجامعة:

إن مهمة أستاذ الجامعة أثناء تأدية وظيفته الأكاديمية، المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته، وذلك بالتحضير المستمر للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه والمحافظة على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة لخدمة المجتمع الذي هو جزء منه.

هذا وقد تطغى أي من هذه المهام على بقية المهام الأخرى، تبعا لميول أستاذ الجامعة حسب أولويات اهتمامه وظروف الجامعة والمجتمع الذي يعيش فيه.

فقد أوضحت بعض الدراسات، أن أستاذ الجامعة يقضي حوالي 64% من وقته في التدريس و14% في الأبحاث و4% في خدمة المجتمع، و18% في خدمة الجامعة، مع تفاوت هذه النسبة بين الجامعات المختلفة، إلا أن الوقت المخصص للتدريس لا يزيد عن 55% والبحث لا يزيد عن 25%، لذا يعتبر التدريس العمل الرئيسي لأستاذ الجامعة، حتى في الجامعات التي تعير البحث العلمي جانبا كبيرا من اهتماماتها[1]، وقد يؤثر سلبا على أداء مهام أستاذ الجامعة على أكمل وجه، فإذا زادت الأعباء التدريسية، إما بزيادة عدد الطلبة المسجلين أو زيادة عدد المقررات فسيكون ذلك على حساب الأبحاث وخدمة المجتمع والجامعة.

---

[1]- فاروق عبده قلية: أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول). القاهرة: دار زهراء الشرق. 1997، ص 54.

أ/ أستاذ الجامعة ومهام البحث العلمي:

إن أهم ما يميز الجامعة عن غيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى (ثانويات، مدارس...) هو قيامها بالبحث العلمي، باعتبارها المؤسسة الوحيدة في المجتمع، التي يمكن عن طريقها القيام بالنشاطات البحثية بصورة انضباطية، فإذا ما فقدت هذه الميزة أصبحت كغيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى.

ولكن رغم هذا فقد احتدم الجدل طويلا حول الوظيفة الأولى للأستاذ الجامعي، هل هي التدريس أم البحث العلمي؟

وباعتبار أن وظيفة الأستاذ من وظيفة الجامعة والبحث العلمي أهم ما يميزها، فغن المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة إذن هي البحث العلمي، لأن انصراف الأستاذ للتدريس تضعف فيه نزعته الابتكارية، بعكس البحث العلمي الذي يساعده على تنشيط عقله ونمو فكره، وبذلك يساهم في خدمة مجتمعه، فالوظيفة البحثية، هي السبيل الوحيد للنمو والتطور على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، سواء كانت هذه الأبحاث أبحاثا أساسية، تهدف إلى الكشف عن خبايا الكون أو أبحاثا تطبيقية، تهدف إلى التوصل لاستخدامات محددة، وأغلب أساتذة جامعاتنا يركزون على النوع الأول من الأبحاث أو ما يسمى بالبحث الخاص، وفي هذا مضيعة للوقت والجهد والمال والفكر[1]، لان هذا النوع من الأبحاث بعيدة عن تلبية حاجات مجتمعنا في كثير من النواحي والمجالات، خاصة مشكلات التنمية وخدمة المجتمع، بعكس الدول المتقدمة التي ركزت على الأبحاث التطبيقية التي تتم في شكل فرق بحثية، استطاعت عن طريقها قطع خطوات هائلة في طريق التقدم وجعلت المسافة بيننا وبينها تتسع باطراد.

---

[1]– فاروق عبده قلية: المصدر مذكور سابقا، ص58.

وعموما فإن وظيفة البحث العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تتضمن مايلي:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه.
- حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.
- ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.
- قراءة موضوعات البحث العلمي للطلبة وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.

حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها[1]، لان حضور مثل هذه الملتقيات والمؤتمرات والندوات، تخلق جوا من النقاش العلمي مما يساعد على التعرف على أفكار العلماء وتجاربهم على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، لخدمة رسالة الجامعة ورفع المستوى العلمي والمهني للأستاذ، فالأساتذة والباحثين الذين ينعزلون في مجتمعاتهم العلمية الصغيرة، يكون تقدمهم في مجالات تخصصهم ضئيلا وأبحاثهم تظل محلية بعيدة عن التجريب العلمي للعلم، وبعيدة عن النقد الذي قد يدعمها وينميها ويعمقها، كما تقل إنتاجيتهم العلمية ودافعيتهم للبحث والابتكار.

تلك أهم المتعلقة بمجال البحث العلمي، التي يختص بها الأستاذ وهي نقاط على درجة عالية من التكامل، والقيام بمجموع هذه المهام المتعلقة بالبحث العلمي، تخضع لمجموعة من الإمكانيات والدوافع متى توفرت سار البحث العلمي في مساره السليم، ومتى انعدمت حدث

---

[1]– بشير معمرية: مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي. سطيف: جامعة فرحات عباس. 28/29/30 أفريل 2001، ص 05.

العكس، والواقع يبين لنا أن مسار البحث العلمي يسير في مساره العكسي الخاطئ، لأن الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بوظيفته البحثية تعترضه عدة عوائق، نتيجة للأوضاع السائدة في الجامعات والمجتمع والتي تؤثر بشكل سلبي على البحث والإنتاج العلمي ومنها:

1- لا توجد نصوص واضحة في لوائح الجامعات ومعاهد التعليم العالي على تخصيص وقت للبحث العلمي ضمن أعباء وواجبات أعضاء هيئة التدريس، فاللوائح ترمز إلى تحديد ساعات التدريب.

2- قيام أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية في المجال الجامعي، يؤثر على الوقت والجهد الذي يمكن ان يخصص للبحث العلمي.

3- ضآلة تسهيلات البحث العلمي (مكتبة، سكرتارية...)، فبعض الجامعات الجزائرية لا تتوفر على مكاتب لأساتذتها للبقاء بها واستقبال الطلبة. [1]

4- عدم وجود الحوافز المادية أو المعنوية، التي تساعد على القيام بمجهودات البحث العلمي وإنجازه، لذا يحاول كثير من الأساتذة الارتباط بأعمال إضافية خارجية تحول بينه وبين رسالته البحثية. [2]

ب/ وظيفة التدريس:

تعتبر هذه الوظيفة المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، فكما تسميه اللوائح -عضو هيئة التدريس- أي أن من مهامه الأساسية القيام بالتدريس للطلاب في مرحلة الليسانس أو في الدراسات العليا.

---

[1]- بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1992، ص 68.

[2]- كمال بوناح: هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي. مجلة العلوم الإنسانية. قسنطينة: جامعة قسنطينة. العدد الثاني عشر. 1999، ص59.

والتدريس قد أصبح مهنة لها أصولها وعلومها ومهاراتها وتكنولوجياتها، حتى أوشكت أن تكون علما قائما بذاته، وهو "علم التعليم الجامعي"، الذي يتناول إدارة الجامعة واقتصادياتها ومناهجها وطرق التدريس بها، وخصائص طلابها وأساليب الاختبارات الجامعية وتقويم الجامعة بكافة عناصرها.

و وظيفة التدريس هي الوظيفة التقليدية، الأكثر التصاقا بالأستاذ الجامعي وبالجامعة منذ بدايات نشأتها، وهي وظيفة ممتدة من مجرد إلقاء المحاضرات إلى باقي مهمات التدريس، كتدريب الطلاب ووضع الامتحانات وتصحيحها... والتعليم أو التدريس الجامعي، يعد من العوامل الهامة في عملية التنمية مثله مثل الأبحاث، لأنه يؤدي إلى انتشار المعرفة والحفاظ على الثقافة، باعتبار أن الجامعة مركز للمحافظة على المعرفة ونقلها.

وتتضمن عملية التدريس مجموعة من النقاط نوجزها في الآتي: [1]

1/ التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج من حيث:

- تحديد الأهداف إجرائيا.
- تحديد وضعية الطلبة العلمية قبل التدريس.
- تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات...)
- تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائله، أساليبه... ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب).
- تحديد أساليب التقويم (مدى تحقيق الأهداف).

2/ تأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ.

---

[1]– بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص 06.

3/ تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه.

4/ العمل في اللجان البيداغوجية.

5/ إتقان اللغة التي يدرس بها.

ولكن رغم أهمية التدريس، فإن الجامعة الجزائرية إذا افترضنا بأنها تحرص على توفير المؤهلات الأكاديمية في الأستاذ، من درجات علمية وإسهامات في البحوث العلمية، فإنها لا تهتم بتوافر الشروط البيداغوجية والتعليمية في العاملين بالتدريس، إذ أنها لا تشترط مستوى من المقدرة على إيصال المعلومات، ولا تهتم بسلوكه داخل قاعة الدرس وخارجها ومقدرته على القيادة، وتحليه بالأخلاق الفاضلة وتحمل المسؤولية، كما تفتقر الجامعة الجزائرية للآليات القانونية لتقويم الأستاذ أثناء حياته التدريسية.

ج/ وظيفة خدمة المجتمع:

لا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزما بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره، يعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها، بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والخاصة ونشر المعرفة، عن طريق المحاضرات والندوات العامة، وإجراء البحوث لصالح مؤسسات مجتمعية، وتوجيه انتقادات للمجتمع والجامعة[1]، لذا فإن الخدمة العامة للمجتمع أصبحت وظيفة أساسية للأستاذ، لا يقل شأنها عن وظيفتي التدريس والبحث العلمي، كثيرة هي المجالات التي يمكن للأستاذ أن يخدم المجتمع من خلالها، إن كليات وأقسام الجامعة المختلفة الزراعية منها والتجارية والتكنولوجية الصناعية والطبية والاجتماعية والأدبية ....، هي من أفضل الأماكن التي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره في تقديم العلم وتطبيقه في سائر ميادين التنمية

[1]– ضياء الدين زاهر: المصدر مذكور سابقا، ص 42.

الاجتماعية، خاصة منها في مجال الزراعية والصناعية وقطاع الخدمات، الذي يقوم بوظائف سائر الخدمات المالية والإدارية والصحية والإسكان والمياه والكهرباء والمواصلات وحتى خدمات التعليم نفسه، وكل ما يدخل في الخدمة الخاصة والعامة.

إلا أن واقع مساهمة الأستاذ في خدمة المجتمع خاصة ما تعلق بالتنمية، فهي لا تزال واهية ضعيفة جدا، فمعظم مشروعات التنمية تعتمد على الخبرات الأجنبية، والبحث العلمي الذي ينجز في الخارج بواسطة الشركات العالمية وبيوت الخبرة، كما أن المشروعات الإنمائية نفسها تعتمد على الإنتاج الأجنبي في كل شيء تقريبا وتنتهج أسلوب "تسليم المفتاح" [1]، وهذا نتيجة ضعف إشراك الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحث العلمي في مشروعات التنمية، التي تؤدي إلى عدم ظهور النشاطات الإبداعية المحلية، وحتى ان وجدت تتعرض لعدة عراقيل على مختلف الأصعدة تجعلها حبيسة الأدراج والمكتبات، كما أن بحوث بعض الأساتذة تكون بعيدة عن التنمية المحلية، التي تهدف إلى خدمة المجتمع، فهي عادة ما تكون معدة لغرض النشر في الخارج من أجل الالتحاق بالجامعات الأجنبية ولو لفترة قصيرة أثناء عطل الصيف، أو لغرض متطلبات الترقية في الجامعات.

وعموما فإن وظيفة الأستاذ في خدمة المجتمع وتنميته تتم في جانبين:

1- داخل الجامعة: وتتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة، كإلقاء المحاضرات في موضوعات علمية في تخصصه العلمي، والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

---

[1]- علي الحوات: التعليم العالي في الوطن العربي، بدائل وخيارات لحاجات التنمية في عالم متغير. بيروت: دار الفكر العربي. العدد الثامن والتسعون. 1999، ص 08.

2- خارج الجامعة: وتتضمن ما يلي:

- القيام بالبحوث التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
- تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
- الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- تأليف الكتب في ميدان تخصصه وتكون موجهة للمثقف بصفة عامة.
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان تخصصه من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه. [1]

2/2- الوظيفة الإدارية:

إن الأستاذ الجامعي إضافة إلى قيامه بالوظيفة الأكاديمية المتمثلة في البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع، فإن هناك مسؤوليات تضاف إلى الأستاذ الجامعي، أثناء حياته الوظيفية في الجامعة، وهذه المسؤوليات تتمثل في الوظيفة الإدارية، باعتبار أن الأستاذ الجامعي يعتلي مناصب إدارية مختلفة منها: رئيس الجامعة، نائب الجامعة، عميد كلية، رئيس قسم إلى جانب الأعمال الإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس بالجامعة، من اشتراك في الأنشطة والخدمات الطلابية واللجان الفنية النوعية وأعمال الامتحانات.

---

[1]- بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص06.

وتختلف اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري، تبعا لاختلاف المناصب الإدارية التي يعتليها هؤلاء الأساتذة، فيما يخص تصريف الشؤون المالية ومجال شؤون الطلاب والدراسة والامتحانات، وفي مختلف الشؤون العلمية والإدارية المختلفة.

ولكن رغم أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي، عند توليه للمنصب الإداري، إلا أن ذلك يؤثر على عدد الساعات التدريبية القائم بها، وهذا التأثير يختلف من أستاذ لآخر حسب درجته العلمية، حيث تقل كلما ارتفعت الدرجات العلمية للأساتذة، وهذا ما يؤدي إلى التقليل من الكفاءة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لاعتمادهم على خبرات أقل في العملية التدريسية، مما ينتج عنها خرجين ذوي مستوى متواضع، لعدم الاستفادة من خبرات الأساتذة في تدريس الطلاب.[1]

وما يقال عن التدريس يقال عن البحوث، فعدد البحوث يزيد كلما قلت الدرجة العلمية للأساتذة، وذلك لنظام الترقيات، والذي ينص على أن يتقدم عضو هيئة التدريس بعدد معين من الأبحاث والدراسات للترقية لدرجة علمية أعلى، وبعد الترقية تصبح مهمة الأبحاث والدراسات ليس لها دور في حياة أغلب أساتذة الجامعة، وكذلك عندما يعتلي عضو هيئة التدريس منصبا إداريا فإنه يشغله عن وظيفته الأساسية وهي البحث العلمي، حيث تنقص هذه الأبحاث عند توليه لهذه المناصب الإدارية، وحتى وإن وجدت هذه الأبحاث فهي عادة ما تكون ناقصة ولكن رغم ذلك تقوم بعض الدوريات العربية بنشر أبحاث غير مكتملة لمن احتل مركزا إداريا من باب المجاملة.[2]

وما يقال عن التدريس والبحث يقال عن حضور المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية، وعن الإشراف على الرسائل العلمية، حيث تقل باطراد كلما احتل الأستاذ منصبا إداريا أعلى

---

[1]– فاروق عبده قليلة: المصدر مذكور سابقا، ص 129.

[2]– لافي ماجد العربي: النشر العلمي في الوطن العربي. بيروت: دار الفكر العربي. العدد الثامن والتسعون. خريف 1999، ص 50.

وحتى خدمة المجتمع تتأثر بهذه المناصب الإدارية، حيث تنقص الاستشارات العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لكثير من الهيئات الحكومية وبعض مشاريع القطاع الخاص.

إن المناصب الإدارية كثيرا ما تضع أستاذ الجامعة في صراع بين العمل الأكاديمي والعمل الإداري والتجربة صعبة، والكثير من هؤلاء الأساتذة يتهربون من العمل الإداري ويرتدون إلى عملهم الأصلي وهو العمل الأكاديمي.

3/2- الوظيفة القومية والعالمية لأستاذ الجامعة:

زيادة عن الوظائف العديدة السابقة للأستاذ الجامعي، فإن هذا الأخير يجب أن يقوم بوظيفة لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى،وهي الوظيفة القومية والعالمية، وذلك من خلال القيام بعدة أدوار والتي ترتكز في خدمة الوطن في الحقل السياسي سواء في الداخل أو الخارج، لأنه لا يوجد من هو أكثر تأهيلا وإعدادا من أساتذة الجامعة كي يضطلع بالدور السياسي الهام[1]، لذا فإن الأستاذ الجامعي من المفروض أن يقوم بعضوية أو رئاسة مختلف المجالس البلدية والولائية والوطنية ومجلس الأمة، باعتبار أنه الوحيد المخول لمثل هذه المناصب، – طبعا إن تم السماح له باعتلاء هذه المناصب–.

كما أنه يجب عليه في مجال العمل التنفيذي، أن يحتل مناصب عدة كرئيس حكومة أو رئيس وزراء، لأن نجاح الحكومة أو الوزراء هي تلك التي يقودها أساتذة جامعيين، لما لها من قدرة على علاج الروتين الحكومي، ومواجهة الإسراف داخل الجهاز الإداري ومحاولة ترشيد الإنفاق، وعلاج مختلف المشكلات، وكلها مسؤوليات لا ينوء بجملها إلا أولي العزم من الأساتذة الجامعيين.

---

[1]– فاروق عبده قليلة: المصدر مذكور سابقا، ص 105.

كما أن الأستاذ الجامعي بإمكانه في مجال السياسة الخارجية شغل أكثر المناصب حساسية في العمل الدبلوماسي، كسفراء أو مستشارين أو شغل مناصب هامة في المنظمات الدولية المختلفة. [1]

وباعتبارهم ثروة قومية، يساهمون في مجال زيادة الإنتاج والدخل القومي، من خلال تطوير البحث العلمي بما يتلاءم والتطور التكنولوجي وتطوير البحث التربوي، لرفع كفاءة العائد من العملية التعليمية لتكوين إطارات قادرة على خدمة الوطن ورفع الإنتاج، بل إن دوره يتعدى إلى رفع وزيادة الدخل القومي عن طريق جلب العملات الصعبة ورؤوس الأموال من الخارج بشغلهم مناصب عديدة في الجامعات الخارجية الأجنبية والعربية.

ولا يقتصر دوره على ما يقوم به داخل الجامعة، بل يمتد إلى الحقل الإعلامي لتعبئة الرأي العام للقضايا الهامة، التي تهم مجتمعه لتبصير وتوعية أفراده ومحاولة التأثير على آرائهم واتجاهاتهم وبالتالي التأثير على سلوكهم، وإعطاء تفسيرات لما يحيط بهم من ظواهر ووقائع، بهدف التنمية الشاملة والسعي المستمر نحو التجديد والتغيير الاجتماعي هذه هي الوظيفة القومية والعالمية التي يجب على الأستاذ الجامعي القيام بها، وذلك من خلال ممارسته لعدة أدوار مهمة، فأين الأستاذ الجامعي الجزائري من هذه الوظيفية أو الأدوار؟

إن الوظيفة القومية والعالمية للأستاذ الجامعي الجزائري، تعتبر من الوظائف الثانوية أو المستبعدة تقريبا، نتيجة للظروف والضغوط المختلفة التي يعاني منها الأستاذ، خاصة الضغوط السياسية لأن معظم المناصب السياسية الحساسة في مختلف الهيئات التشريعية أو التنفيذية

---

[1]– فاروق عبده قلية: المرجع السابق، ص 111.

لا يعتليها الأساتذة الجامعيين بل أصحاب النفوذ السياسي، لكي لا يتم قلب الموازين داخل السلطة!.

فكيف للأستاذ الجامعي أن يعتلي هذه المناصب ؟! وهو لا يزال يتخبط في المشاكل والمعوقات الاجتماعية، التي تكبله وتجعله أسيرا لها نتيجة لوضعه غير المستقر ماديا ومعنويا، وكيف يساهم في رفع الدخل القومي من خلال البحث العلمي، وهو يعاني من عراقيل لا حصر لها في هذا الإطار؟ أو من خلال العملية الصعبة وهو في وطنه لا يعامل معاملة كريمة من المرتب والمسكن و... وكيف له أن يساهم في تعبئة الرأي العام والصحافة ومختلف وسائل الإعلام تشهد خناقا كبيرا من طرف الدولة، كيف وكيف...؟ تساؤلات كثيرة تحيط بالأستاذ ووضعيته ودوره داخل الجامعة وخارجها لا تجد إجابات ولا حلول.

3/ القوانين الخاصة بالأستاذ الجامعي:

بما أن الجامعة مؤسسة عمومية، فإنها تخضع لمجموعة القوانين والتشريعات لضبط وتوجيه مختلف الأنشطة الموجودة بها، سواء أكانت إدارية أو علمية أو تربوية، وكذلك لضبط وتوجيه مختلف العاملين بها، بما فيهم الأساتذة الجامعيين، الذين يعملون بها بموجب قوانين وأنظمة تحدد أدوارهم، والتعرض لهذه القوانين جاء من باب وجوبيه التعرف على القوانين الخاصة بكل أستاذ، فكما هو معلوم أن مهنة الأستاذية في الجامعة هي مهنة تخضع لمستوى تدرجي محدد فيما يخص الرتب الوظيفية والدرجات العلمية، ومن ثم معرفة مختلف العوائق التي تعرقل السير الحسن للعملية التعليمية والبحثية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، والتي تؤثر على أهداف المؤسسة الجامعية، وباعتبار أن هذه القوانين هي الأسس الأولية التي تتركز عليها مختلف الأوضاع

التـي يعيشـها الأسـتاذ الجـامعي، وهـذا الأخيـر عنـد قيامـه بعملـه بالجامعـة فهـو يخضـع لمجموعـة من القوانين العامة، التي تعتبره كأي عامل ولا يتم تفريقه عن العامل المنتج عضليا.

كمـا يخضـع لمجموعـة مـن القـوانين والمراسـيم الخاصـة التـي تميـزه عـن العمـال المنتجين، باعتبار أن شروط العامل الذي يعتمد على الجهد الفكري تختلف عن شروط العامل المنتج عن طريق استخدام الجهد العضلي، إذن الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية تحدد مهامه وأوضاعه نوعان من القوانين: قوانين عامة وقوانين خاصة.

1/3- القوانين العامة:

هـي عبـارة عـن مجمـوع القـوانين التـي تمـس العمـال بصـفة عامـة، والأسـتاذ الجـامعي واحد منهم وهذه القوانين هي:

- القانون الأساسي العام للعامل.
- القانون الأساسي النموذجي للجامعة.
- القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

أ- القانون الأساسي العام للعامل:

هـو عبـارة عـن القـانون رقـم 78-12 الصـادرة فـي 05 أوت 1978 والـذي يعتبـر بمثابـة الإطار القانوني العام لكل العمال في القطاعين العام والخاص، ويشمل كل التراب الوطني، وفيه تم تحديد حقوق وواجبات كل العمال باختلاف القطاعات التي ينتمون إليها، إنطلاقا من أن العمل شرط أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد، وهو مصدر رزق العامل الذي يؤمن به وسائل عيشه. [1]

---

[1]- الاتحاد العام للعمال الجزائري: القانون الأساسي العام للعامل، قانون رقم 78-12، المؤرخ في الخامس من أوت 1978، ص96.

إن تحليل القانون الأساسي العام للعامل، يشير إلى أنه لا يميز بين عامل وآخر بالرغم من اختلاف طبيعة العمل الذي ينجزونه، أي أنه لم يركز على فئات العمال في المؤسسات التربوية والتعليمية، إنما كانت المجهودات تقريبا منصبة على العمال المنتخبين وخاصة العاملين في القطاع الصناعي وحتى وإن ذكرت خصوصيات أعمال هؤلاء العمال الذين ينتمون إلى المؤسسات التربوية التعليمية، فهي تذكر في مواد قليلة جدا وتخدم كل العمال بصفة عامة، الذين يعتمدون على جهد فكري للقيام بالأعمال الموكلة إليهم، لذا فإن الوضع القانوني للأساتذة، لا يزال يطبعه الغموض وهو متعلق بإحياء قانون خاص بالوظيف العمومية، المجمد منذ سنوات في المجلس الشعبي الوطني.[1]

ب/ القانون الأساسي النموذجي للجامعة:

لقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 83-544 المؤرخ في 1983/09/24 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، ويعتبر الجامعة بأنها "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد".[2]

إن المشرع الجزائري، وضع الجامعة تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية والثقافية المحددة من طرفها من خلال القيام بعدة وظائف وربطها حسب التعريف بالجانب الإداري.

وقد حدد هذا القانون ثلاثة أجهزة مركزية للجامعة هي:

- مجلس التوجيه لجامعة.

---

[1]- ف. بوعون: إصلاح الجامعة يبدأ أولا بإعادة علاقة الثقة بين أعضاء الأسرة الجامعية. أنباء الجامعة، الجزائر: جامعة الجزائر. العدد 163. نوفمبر 2000، ص 96.

[2]- الجريدة الرسمية الجزائرية: مرسوم رقم 83-544، المؤرخ في الرابع والعشرين سبتمبر 1983، العدد 40، 27 سبتمبر.

- المجلس العلمي للجامعة.
- إدارة الجامعة.

ويتم تسيير هذه الجامعة عن طريق مجالسها، من خلال ما تحتويه من أساتذة جامعيين يكونون عموما من ذوي المراتب العلمية العليا، وهذا التسيير يعتبر من الوظائف أو المهام الموكلة للأساتذة إضافة إلى مهامهم الأكاديمية.

إذن نستطيع القول أن القول الأساسي النموذجي للجامعة، يمس الأستاذ الجامعي بطريقة غير مباشرة وذلك من خلال المهام الموكلة إليه في تسيير الجامعة، دون التطرق لمختلف المشاكل والمعوقات التي تعترض الأستاذ الجامعي أثناء قيامه بمختلف المهام المنوطة به.

ج/ القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

لقد بقي الأساتذة الجامعيين يعاملون مثلهم مثل العمل المنتخبين عن طريق الجهد العضلي طبقا للقانون الأساسي العام للعمال، وحتى النصوص الشارحة التي تبعته بدورها لا تمس العاملين في التدريس حتى سنة 1985، عندما ظهر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي بدأ العمل به طبقا للمرسوم التنفيذي 58-60 المؤرخ في 23 مارس 1985، حيث تم طبقا لهذا القانون إلغاء مختلف المراسيم السابقة.

وقد تم عن طريق هذا القانون، تحديد الكيفيات والشروط التي يتم بها توظيف عمال المؤسسات والإدارات العمومية، ويحدد حقوقهم وواجباتهم، وهي نفس الحقوق والواجبات التي نص عليها القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل[1]، وقد جاء القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ليكمل ما كان ناقصا في القانون 78-12 الخاص

[1]- الجريدة الرسمية: مرسوم رقم 85-60، المؤرخ في الثالث والعشرون مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

بالعمال، لكن نفس المشكلة تبقى مطروحة، لأن طبيعة عمل الأستاذ الجامعي تختلف عن طبيعة العمال الإداريين، بعبارة أخرى، فالقانون هذه عام أيضا إلى حد ما، ويتعلق بعمال لا ينتمون إلى سلك العاملين بالتدريس وبذلك بقي الأستاذ الجامعي في حاجة إلى إطار قانوني يوضح مهامه وطبيعة عمله.

2/3- القوانين الخاصة:

لقد خضع الأستاذ الجامعي لعدد من القوانين بعد الاستقلال، وقد جاءت هذه القوانين في مجملها مفصلة تخص كل فئة على حدة، ولم تأتي موحدة بالرغم من أن أهم هذه القوانين الخاصة تتعلق بذات واحدة وهي الأستاذ، ومهنة واحدة وهي مهنة التعليم الجامعي، وهذه القواني هي:

- القانون الخاص بأساتذة التعليم العالي الاختصاصي الصادر بمقتضى المرسوم 68-333 والمؤرخ في 30 ماي 1968.
- القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المحاضرين الصادر بمقتضى المرسوم 68-294 الصادر بتاريخ 30 ماي 1968.
- القانون الأساسي الخاص بالأساتذة المساعدين الصادر بموجب المرسوم رقم 68-295 الصادر بتاريخ 30 ماي 1968.

ولقد استمر تطبيق هذه القوانين حتى صدور المرسوم التنفيذي رقم 77-114 المؤرخ في أوت 1977، وقد جاء هذا القانون متضمنا تحديد الشروط المتعلقة بممارسة مهام التعليم والمهام الإدارية للأساتذة المحاضرين في المعاهد الطبيعة والأساتذة المساعدين في الجامعات والمؤسسات التابعة للتعليم العالي، وهذه المهام تتمثل في ممارسة التعليم والبحث العلمي، وجميع

المهام التي تعهد إليهم في الجامعات والمؤسسات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وفي الهيئات الوطنية للبحث العلمي وهياكلها الخاصة، لا يسمح لفئة الأساتذة الصادرة في هذا القانون بممارسة أي نشاط مربح بصفة شخصية أو مؤقتة، خارج إطار الهياكل المذكورة آنفا، كما حدد هذا القانون الحجم الساعي للأساتذة المساعدين، بعشر ساعات أسبوعية يقومون خلالها بالأعمال التوجيهية والتطبيقية، كما يمكن تكليفهم بالتدريس العالي (ما بعد التدرج)، أما الحجم الساعي للأساتذة والأساتذة المحاضرين فقد تم تحديده بـ تسع ساعات أين يقوم الأساتذة المحاضرون بالتدريس ويتولون الإشراف على ملتقيات الأبحاث بالتعاون مع الأساتذة المساعدين والإشراف على الأطروحات والمذكرات، كما يقوم العاملون بالتدريس في التعليم العالي بعدة مهام حددها هذا القانون بدقة من بينها ما يلي:

- إعداد الدروس التي يكلفون بها والأشغال التوجيهية والتطبيقية.
- يشاركون في الإمتحانات وتصحيحها ووضع العلامات لها وإعداد نتيجة عمل الطلاب وإحالتها على مسؤول الوحدة البيداغوجية.
- على الأساتذة تخصيص أربع ساعات خارج نطاق مهامهم البيداغوجية العادية لاستقبال الطلبة أسبوعيا لتوجيههم، وتزويدهم بالنصائح والإرشادات.
- على الأساتذة حضور جلسات اللجان التربوية والقيام بالمهام الإدارية المتعلقة بتسيير الجامعة، ولا يسمح بالتخلي عن هذه المهام، وفي حالة حدوث ذلك فإنهم يفقدون التعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم.

وقد بقي الأستاذ الجامعي، يفتقر إلى قانون أساسي يوضح الصور النموذجية للمهام التي يقوم، بها والحقوق التي يحصل عليها مقابل ذلك، ويجعلها مستقرة لفترة من الزمن على الأقل حتى سنة 1989، عندما صدر المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في عام 1409 الموافق لـ 18 يوليو سنة 1989، والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين[1]، ويحتوي هذا القانون على خمسين مادة، تخص سلك الأساتذة المدرسين في التعليم العالي، وقد حدد مهام والتزامات وحقوق أساتذة التعليم العالي كما نص على منصبين هامين هما:

- أستاذ رئيس وحدة تربوية.
- أستاذ التعليم العالي.

وقد تم من خلال هذا القانون، تقنين الرتب الوظيفية والمهام المنوطة بكل أستاذ جامعي كما يلي:

1- سلك الأساتذة:

وقد تم تحديد المهام وفقا للمادة (27) من المرسوم التنفيذي. [2]

يتولى الأساتذة، ما يأتي فضلا عن الوقت المخصص للتعليم الذي تقدر مدته الأسبوعية بتسع ساعات تشمل حتما درسين غير مكررين:

- المشاركة في أشغال اللجان التربوية.
- مراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها.

---

[1]- الجريدة الرسمية: مرسوم رقم 89-122، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين.

[2]- المرسوم التنفيذي: رقم 89-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق لـ 18 يوليو 1989، يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين، ص ص 8-9.

- تصحيح نسخ الامتحانات.
- المشاركة في أشغال لجنة المداولات.
- تحضير الدروس وتحديثها.
- تأطير الرسالات والأطروحات من الدرجة الأولى والثانية من الدراسات العليا.
- المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية في إطار التنظيم الساري المفعول.
- تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكلفون بها.
- إثراء أشغال أبحاثهم وتنويعها.
- إنجاز كل دراسة وخبرة مرتبطة باختصاصهم والتي تسندها إليهم مؤسساتهم في إطار العلاقات بين التعليم وقطاعات الأنشطة الأخرى.
- استقبال الطلبة مدى أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح إليهم وتوجيههم.
- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية أو كل مؤسسة أخرى تابعة للدولة التي يربط موضوعها بمجال تخصصهم.
- المساهمة في إطار الهياكل المختصة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية والتي لها علاقة بمجال اختصاصهم.
- تأطير الوحدات التربوية عند الاقتضاء.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية الوطنية.

2- سلك الأساتذة المحاضرين:

تحديد المهام (المادة 32) [1]: يتولى الأساتذة المحاضرين ما يأتي فضلا على الوقت المخصص للتعليم الذي تبلغ مدته الأسبوعية تسع ساعات تشكل حتما درسين غير متكررين.

- إعداد الدروس وتحديثها.
- الإشراف على الأطروحات والرسائل من الدرجة الأولى والثانية في الدراسات العليا.
- تنشيط أشغال الأفواج التربوية التي يتكلفون بها.
- مراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها وتصحيح النسخ.
- المشاركة في أشغال لجان المداولات.
- إثراء أشغال أبحاثهم وتنويعها.
- إنجاز كل دراسة وخبرة لها صلة باختصاصهم تسندها إليهم المؤسسات التي ينتمون إليها في إطار العلاقات بين التعليم وقطاعات الأنشطة الأخرى.
- تأطير الأفواج التربوية.
- استقبال الطلبة مدى أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح إليهم وتوجيههم.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية الوطنية.

3- سلك الأساتذة المساعدين:

تحديد المهام وفقا للمدة 36 [2]: يتولى الأساتذة المساعدون الإشراف على أطروحات الدراسات العليا والاستشارات التربوية، تأطيرها الأشغال التطبيقية أو الموجهة ومتابعتها والمشاركة في الحراسة في الامتحانات وفي التصحيح، والمساهمة في أشغال اللجان والأفواج التربوية، فضلا

---

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 89-122، المصدر مذكور سابقا، ص ص 9-10.

[2]- المصدر نفسه، ص ص 10-11.

على الوقت المخصص للتعليم الذي يحدد مدته الأسبوعية بعشر ساعات من الأشغال الموجهة وإثني عشر (12) ساعة إذا تعلق الأمر بأشغال تطبيقية، ويمكن أن يكلفوا بناءا على طلب مؤسستهم بإعطاء محاضرات تبلغ مدتها الأسبوعية تسع ساعات، تشمل حتما درسين غير متكررين ويعفون في هذه الحالة من الأشغال التطبيقية أو الموجهة، ويمكن فضلا على ذلك أن يتولوا أشغال الدراسات والخبرات وضبط مناهج في إطار اتفاقيات تربط هيئاتهم المستخدمة بقطاعات النشاط الوطنية الأخرى.

4- سلك المعيدين:

يكون سلك المعيدين سلكا في طور الانقضاء، ويتم تحديد مهامهم وفقا للمادة (42)[1] حيث يكلف المعيدون طبقا لبرامج التعليم بالفوج التربوي، الذي ينتمي إليه أفواج الطلبة، لإنجاز الأعمال التطبيقية أو الموجهة وبالمشاركة في الحراسة وفي تصحيح الامتحانات فضلا على الوقت المخصص للتعليم الذي تبلغ مدته المحددة بـ عشر ساعات من الأعمال الموجهة أو اثنتي عشر ساعة من الأعمال التطبيقية.

5- المناصب العليا:

المادة 44 [2] تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة لأسلاك التعليم والتكوين العاليين، كما يأتي تطبيقا للمادتين 9 و10 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور سابقا،

- أستاذ رئيس وحدة تربوية.
- أستاذ محاضر رئيس لجنة تربوية متخصصة.

---

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 89-122، المصدر مذكور سابقا ، ص11.

[2]- المصدر نفسه، ص ص 11-12.

- الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس.

أ/ الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية:

تحديد المهام للمادة (45) يتولى الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية، بما يأتي فضلا عن مهام الأساتذة:

- السهر على حسن سير التعليم الملقن، الذين يتكلفون به في إطار الوحدة التربوية.
- اقتراح مشاريع برامج الأعمال التربوية والعلمية التي يسلمونها للمجلس العلمي بالاشتراك مع جميع الأساتذة التابعين للوحدة التربوية.
- إعداد تقرير عن عمل الوحدة التربوية كل ستة أشهر لا سيما توزيع المهام قصد تنفيذ برامج العمل مثلما وافق عليه المجلس العلمي.

ب/ الأساتذة المحاضرون ورؤساء اللجان التربوية المتخصصة:

تحديد المهام من المادة (46) [1]: يتولى الأساتذة المحاضرون رؤساء اللجان التربوية المتخصصة ما يأتي فضلا عن مهام الأساتذة المحاضرين.

- السهر على حسن سير أعمال اللجان التربوية المتخصصة المسندة إليهم وتنسيقها.
- السهر على حسن سير التعليم الملقن، الذين يتكلفون به في إطار اللجنة التربوية المتخصصة.
- اقتراح مشاريع برامج الأعمال التربوية والعلمية التي يسلمونها للمجلس العلمي بالتعاون مع جميع أساتذة اللجنة التربوية المتخصصة.

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 89-122، المصدر مذكور سابقا، ص 13.

- إعداد تقرير عن عمل اللجنة التربوية المتخصصة كل ستة أشهر لا سيما توزيع المهام قصد تنفيذ برنامج العمل الذي وافق عليه المجلس العلمي.
- تصحيح نسخ امتحانات الدخول ومسابقاته.

ج/ الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس:

تحديد المهام وفقا للمادة (47)، يتولى الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس، مهام التعليم التي مدتها الأسبوعية محددة بتسع ساعات، وتشمل حتما درسين غير متكررين، ويتولون فضلا على ذلك تحضير الدروس وتحديثها والقيام بتصحيح نسخ الامتحانات والمسابقات واستقبال الطلبة أربع ساعات في الأسبوع قصد تقديم النصائح لهم وتوجيههم وإنجاز كل الأشغال التي لها صلة بميدان اختصاصهم.

إن مختلف القوانين السالفة الذكر، سواء كانت عامة أو خاصة والتي يخضع لها الأستاذ الجامعي، لم تحدد الإطار القانوني الخاص بالأستاذ الجامعي تحديدا دقيقا شاملا، كما أن معظم هذه القوانين، جاءت لتحديد المهام الموكلة إلى الأستاذ، متغافلة في معظمها حقوق هذه الأستاذ والأوضاع والعراقيل التي يتلقاها داخل وخارج الجامعة، زد على ذلك فإن الكثير من الأساتذة يعترضون على بعد المواد التي جاءت في هذه القوانين مثلا: ارتفاع الحجم الساعي للتدريس، الذي سيؤثر حتما على المهمة الأساسية للأستاذ وهي البحث العلمي، وباختصار ثمة حاجة ماسة إلى قانون خاص للأستاذ الجامعي، دقيق يوحد العاملين في التعليم الجامعي ويحدد ما لهم وما عليهم.

4/ شروط توظيف الأساتذة الجامعيين:

إن توظيف الأفراد في أي مهنة كانت، تتطلب مجموعة من الشروط، والأستاذ الجامعي واحد منهم، ومهنة التعليم الجامعي من أهم المهن، كونها تسبق المهن الأخرى في تكوين الأفراد وإعدادهم للالتحاق بالمهن الاجتماعية والاقتصادية والإدارية المختلفة، ولعل هذا ما جعل الباحثين يصفون مهنة التعليم "بالمهنة الأمة"، وانطلاقا من هذه الأهمية فإن الأستاذ الجامعي عند إلحاقه بمهنة التعليم وعند تدرجه في السلم الوظيفي، والعلمي فإنه يخضع لمجموعة من الشروط يتم وفقها قبوله لممارسة هذه المهنة في الجامعة، فإذا كانت غالبية بلدان العالم، تختار أساتذتها على أساس التفوق في البحث العلمي وتطرح كثيرا من الدول الحصول على درجة الدكتوراه، شرطا مسبقا للتعيين في وظيفة أستاذ بالجامعة، وتضيف بعضا منها، التفوق في دراسته السابقة على الدكتوراه، بينما تختار بلدان أخرى أساتذتها في ضوء تقويم أبحاثهم قبل التعيين في الوظيفة وفق شروط ومعطيات تتحدد تماشيا مع ظروف هذه البلدان وواقعها [1].

والسؤال المطروح هو: ما هي مجموع الشروط واللوائح المعتمدة في اختيار وتوظيف الأستاذ في الجامعة الجزائرية، وشروط تدرجه في السلم الوظيفي؟ وهل مجموع هذه الشروط كافية لقيام الأستاذ الجامعي بمهامه على أكمل وجه، لأجل المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة؟.

بعد الاستقلال، كان على الجامعة الجزائرية تحمل مسؤولية التسيير لوحدها، خاصة بعد تطبيق مبدأ الجزأرة، لذا فإن شروط توظيف أساتذة الجامعة لم تحدد بدقة، بل كان مجرد الحصول على مؤهل علمي لا يتعدى شهادة الليسانس، كاف لحصول الأستاذ على منصب في الجامعة هذا بالنسبة للأساتذة الموجودين بالجزائر، أما العائدين من الدراسة بالخارج، يتم توظيفهم مباشرة دون

---

[1]– عبد الفتاح أحمد جلال: إعداد هيئة التدريس بالجامعة. مجلة العلوم التربوية. مصر: جامعة القاهرة. العدد الأول. المجلس الأول. يوليو 1993، ص77.

أي شـروط، أضـف إلـى ذلـك أن هنـاك بعـض الأسـاتذة، لـم يتحصـلوا حتـى علـى شـهادة البكالوريا، بفضل شروط وإجراءات وقوانين معينة(*) تم التحاقهم بالجامعة.

مـع مـرور الوقـت، وضـعت الجامعـة شـرط التحـاق الأسـتاذ بالجامعـة، أن يكـون المعنـي علـى الأقـل حاصـلا علـى شـهادة الليسـانس وذلـك بتعيينـه كمعيـد، وأن تتـوفر فيـه بعـض الشـروط الأخرى المتعارف عليها في ميدان التوظيف ولاشيء غير ذلك، فهذه العملية تفتقر إلى الشروط والمعايير المتعارف عليها لدى المتخصصين في مجال المهن، وهي التكوين والإعداد الجيد قبل الالتحاق بها ولكن لماذا يتم التوظيف في ميدان التعليم الجامعي بهذه الطريقة؟، خلافا لما يحدث في كثير من المهن الأخرى، سواء ذات الوزن الاجتماعي، كالطب والمحاماة أو ذات المكانة البسيطة كالأعمال الميكانيكية والأعمال المكتبية، ...

حيث يتم تدريب الأفراد الراغبين في الالتحاق بهذه الوظائف قبل التحاقهم بها تدريبا جيدا حتى يتمكنوا من الإلمام بمتطلبات عملهم معرفيا ومهنيا، ونتيجة لعدم تماشي الجامعة الجزائرية والتطورات التي حدثت في المجتمع، وحدوث اختلال في التخطيط بين الأعداد الهائلة للطلاب والهياكل المادية وهيئة التدريس بالجامعة، دفع المسؤولين عن التعليم الجامعي إلى توظيف أساتذة بمستويات مختلفة وبطرق مختلفة ولم تتضح شروط التوظيف، وإذا ما اتضحت فكانت تذهب في كثير من الأحيان إلى توظيف أساتذة بمستويات منخفضة، لتدريس في مستويات عالية، وقد ساهم هذا كثيرا في تدني مستوى التعليم بالجامعة [1]، وبالتالي عدم تحقيقها لأهدافها، وقد حاول البعض استدراك هذا الوضع في السنوات القليلة الماضية، حيث تم توقيف عملية التوظيف

---

* – نظام الكفاءة والانتداب.

1– عبد الكريم قريشي: نظرة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر. مجلة الرواسي. الجزائر: جامعة قسنطينة. العدد الثالث عشر. 1996، ص 28.

"الفوضوية" وحدد ذلك بشهادة الماجستير كحد أدنى لرفع المستوى، إلا أن هذا تزامن مع ظهور العديد من الظروف والعوامل، منها نقص عدد المتخرجين بشهادة الماجستير أو الدكتوراه سواء في جامعتنا أو في جامعات أخرى، من خلال البعثات الجزائرية إليها، وكذا توقيف توظيف الحاصلين على شهادة الدراسات المعمقة "DEA" أو السنة التمهيدية للماجستير بالإضافة إلى هذا كله فقد تم توقيف توظيف حاملي شهادة الماجستير منذ سنة 1995، بحجة نقص المناصب المالية في وقت غادر فيه الكثير من الأساتذة الجزائر، وقد أعطيت الحكومة مؤخرا إمكانية محدودة للتوظيف نظرا لمحدودية الميزانية. [1]

كل هذه الظروف والقرارات، أدت إلى ظهور اختلال كبير بين أعداد الطلاب الهائلة وأعضاء هيئة التدريس، مما ساعد كثيرا على تدني مستوى التكوين بالجامعة، كما ساعد في ذلك أيضا عوامل كثيرة منها، عدم توافر مواصفات الأستاذ الجيد لا سيما في الجوانب البيداغوجية.

وكذا ظهور ظروف اخرى اجتماعية واقتصادية مميزة عن القطاعات الإنتاجية، وقفت حاجزا أمام عمل الأستاذ الجامعي، إضافة إلى هذا كله المحيط الثقافي والعلمي الذي يعاني ركودا، وبعد كل هذا هل من نظرة علمية فيما يخص عملية وشروط توظيف الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية وعدم فعاليتها واستقرارها في أغلب الأحيان، فهناك بعض الشروط التي تم تحديدها وتقنينها حسب الرتب الوظيفية لكل أستاذ وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 89-122 السابق ذكره وهذه الشروط هي:

---

[1]- بدر السدن. ع: في زيارته لجامعة باب الزوار رئيس الجمهورية يؤكد على ضرورة استرجاع الجامعة لمكانتها. أنباء الجامعة. الجزائر: جامعة الجزائر. العدد 162. أكتوبر 2000، ص 09.

1/4- سلك أساتذة التعليم العالي:

أ- شروط التوظيف: (المادة 28-29) [1]:

أ/ يوظف أساتذة التعليم العالي على أساس الشهادات والأشغال بعد التسجيل في قائمة للتأهيل يعدها سنويا وزير التعليم العالي، بعد تقييم اللجنة الجامعية الوطنية وأخذ رأيها من بين الأساتذة الحاصلين على دكتوراه الدولة ولهم خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة.

ب/ يمكن للأساتذة الذين يثبتون خمس عشر (15) عاما على الأقل، وألفوا مقالات وكتب ذات طابع علمي وتربوي، وقاموا بأشغال البحث وأشرفوا على رسائل دولة واكتسبوا سمعة وطنية أو دولية، أن يرتقوا إلى رتبة أستاذ محنك بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية.

ب- أحكام انتقالية (المادة 30-31):

- يدمج في رتبة أستاذ التعليم العالي، أساتذة التعليم العالي المرسمون والمتمرنون.
- يمكن تسجيل الحاصلين على دكتوراه الدولة، في قائمة التأهيل التي تعدها اللجنة الجامعية الوطنية للدخل في سلك الأساتذة، حسب الشروط المحددة في المادة "20" فور إدماجهم في رتبة أستاذ محاضر حسب الشروط المنصوص عليها في المادة "38".

ج- التصنيف: (المادة 83): يرتب أساتذة التعليم العالي، في الصنف 20 القسم (3) الرقم الاستدلالي 762.

---

[1]- مرسوم تنفيذي: رقم 89-122. المصدر مذكور سابقا، ص 09.

2/4- سلك الأساتذة المحاضرين:

أ- شروط التوظيف (المادة 33) [1]:

يوظف الأساتذة المحاضرون، على أساس شهادات وأشغال بعد التسجيل في قائمة للتأهيل تعدها سنويا وزارة التعليم العالي، بعد تقييم اللجنة الجامعية الوطنية وإبداء رأيها، من بين الأساتذة المساعدين، الذين لهم أقدمية ثلاثة سنوات بهذه الصفة وحاصلين على دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة لها، حسب الشروط التي حددها التنظيم والتشريع المعمول بهما.

ب- أحكام انتقالية (المادة 34-35)

- يدرج في رتبة أستاذ محاضر، الأساتذة المحاضرون المرسمون والمتمرنون.
- يدرج في رتبة أستاذ محاضر، الأساتذة المساعدون الذين لهم ثلاث سنوات أقدمية بهذه الصفة وحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معادلة لها، حسب الشروط التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما، وبعد فحص اللجنة الجامعية الوطنية للملفات التربوية والعلمية والإدارية.

ج- التصنيف (المادة 89): يرتب الأساتذة المحاضرون، في التصنيف 19 القسم 3 الرقم الاستدلالي .686

3/4- سلك الأساتذة المساعدين:

يوظف الأساتذة المساعدون، عن طريق المسابقة بناءا على الشهادات، من بين الحاصلين على الماجستير أو على شهادة معادلة لها.

---

[1]- مرسوم تنفيذي: رقم 89-122. المصدر مذكور سابقا، ص 10.

ويمكن توظيف الحاصلين، على شهادة الدكتوراه دولة أو على شهادة معادلة لها حسب الشروط التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

أ- أحكام إنتقالية (المادة 40/39/38) [1]:

- يدرج في رتبة مساعد، الأساتذة المساعدون المرسمون والمتمرنون.
- يدمج في رتبة أستاذ مساعد، المعيدون الحاصلون على شهادة للدراسات العليا أو لشهادة الدراسات المعمقة، حسب النظام القديم أو لشهادة معادلة لها حسب الشروط التي حددها التشريع والتنظيم المعمول بهما، المسجلون في دكتوراه الدولة وذلك بعد تقييم المجلس العلمي للمؤسسة تقدم أطروحاتهم.
- يدمج المعيدون المثبتون لستة سنوات من الأقدمية، من تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم ابتداءا من هذا التاريخ، أساتذة مساعدين منذ حصولهم على الماجستير وذلك بصفة انتقالية طول فترة ثلاث سنوات.

ب- التصنيف (المادة 89): يرتب الأساتذة المساعدون، في الصنف 17 القسم 4 الرقم الاستدلالي .569

4/4- سلك المعيدين:

- **أحكام انتقالية:** يدمج في سلك المعيدين العاملون عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.
- **التصنيف (المادة 89):** يرتب المعيدون في الصنف 16 القسم 1 الرقم الاستدلالي 482.

---

[1]- مرسوم تنفيذي: رقم 89-122، المصدر مذكور سابقا، ص 11.

5/4- المناصب العليا:

أ- الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية

شروط التعيين (المادة 48) [1]: إن أساتذة التعليم العالي المثبتين خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة، الذين أشرفوا على رسائل وأطروحات لنيل دكتوراه دولة أو رسائل ماجستير وأنجزوا انشغالات علمية ذات مستوى عال قيمتها اللجنة الوطنية وهم مجموع عشر سنوات من الأعمال التربوية في مؤسسة التعليم أو التكوين العالي، يمكن تعيينهم رؤساء وحدات تربوية بناءا على اقتراح المجلي العلمي بقرار من وزير التعليم العالي.

التصنيف (المادة 82): يرتب الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية في الصنف:

أ/ القسم 3، المستوى السلمي م، الرقم الاستدلالي 920.

ب/ الأساتذة المحاضرون رؤساء اللجنة التربوية المتخصصة.

شروط التعيين (المادة 49): إن الأساتذة المحاضرين المثبتين ثلاث سنوات أقدمية بهذه الصفة، الذين أشرفوا على أطروحات دكتوراه دولة أو رسائل ماجستير، الذين نشروا أعمالا علمية قيمتها اللجنة الجامعية الوطنية ولهم مجموع ثماني سنوات من الأعمال التربوية في مؤسسة للتعليم أو التكوين العالي، يمكن تعيينهم رؤساء لجان تربوية بناءا على اقتراح من المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

التصنيف (المادة 83): يرتب الأساتذة الماحضرون رؤساء اللجان التربوية المتخصصة في الصنف 19، القسم 5، الرقم الاستدلالي 714.

---

[1]- مرسوم تنفيذي: رقم 89-122، المصدر مذكور سابقا، ص 12.

ج- الأساتذة المساعدون المكلفون بالدروس:

شروط التعيين (المادة 50): يمكن تعيين الأساتذة المساعدين الحاصلين على دكتوراه دولة أو المسجلين في رسالة دولة ومارسوا ثلاث سنوات كأساتذة مساعدين مكلفين بالدروس، بناء على اقتراح المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

التصنيف (المادة 83): يرتب الأستاذة المساعدون المكلفون بالدروس في الصنف 18 القسم 5 الرقم الاستدلالي 645.

خلاصة:

إن الغاية الأساسية للجامعة لم تتغير مع الزمن بل تعددت وتطورت مع تطور القوانين الخاصة بالقطاع والأستاذ والهياكل وغيرها، فهي أصبحت مجتمع مصغر يعكس صورة المجتمع الأصلي وخاصة بالنسبة للأستاذ والطالب، فهو يقضي ثلث وقته داخل أسوار الجامعة فيتشبعون بثقافتها وتنظيمها ويؤثرون ويتأثرون فيكونون ثالوث متفاعل إضافة إلى الطالب.

وتبقى الجامعة المؤسسة الأكثر حيوية والأساسية في أي كيان وذلك لأهمية المنتوج الذي تقدمه وهو المورد البشري المكون وخاصة من حيث النوع وليس الكم وكذلك المكون وهو الأستاذ والذي يرتبط مباشرة بكفاءة الجامعة.

الفصل الثالث

معوقات الأستاذ الجامعي

تمهيد

أولا/ المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي

1/ الأجر (العائد المادي)

2/ السكن

3/ النقل

4/ المكانة الاجتماعية

ثانيا/ المعوقات المهنية للأستاذ الجامعي

1/ تكوين الأستاذ الجامعي

2/ المؤهل العلمي

3/ بيروقراطية الإدارة

4/ الوسائل التعليمية

5/ الترقية

خلاصة

تمهيد

يعتبر الأستاذ الجامعي، عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج في الجامعة والمجتمع، حيث يقع على عاتقه مسؤولية إعداد الإطارات، ليتبوءوا مراكزهم بعد تخرجهم في مجالات التخصصات المختلفة، كما أن الأستاذ بإنتاجه العلمي المتميز، ودراساته وبحوثه العلمية المتخصصة، ودوره الهام في المجال التربوي والعلمي، إنما يساهم بدرجة كبيرة في تحقيق أهداف الجامعة ودفع عملية التنمية والتقدم في المجتمع، لأنه الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف الجامعة ودفع عملية التنمية والتقدم في المجتمع، لأنه الركيزة الأساسية في تحقيق ذلك، بيد أن ثمة شيء حدث أفضى لحدوث خلل في تحقيق هذا المسعى، فكون الأستاذ له حياته بشقيها داخل الجامعة وخارجها، ومجموع هذه الظروف التي يحياها تتحكم في سلوكياته مستوى أدائه وعطائه، لأنه يواجه الكثير من المعوقات التي تحد من إنتاجه العلمي والفكري، وهي معوقات تتعلق بحياته المهنية داخل الجامعة أو بالشق الآخر من حياته خارج الجامعة باعتباره فردا داخل المجتمع، وهذه المعوقات تساهم بقدر كبير في عرقلة أداء الأستاذ، والتطرق لعرض وتحليل مجموع هذه المعوقات يعطي لنا صورة حول إسهام هذه الأخيرة، في الحد من المساهمة الفعالة للأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة.

أولا/ المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي:

إن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، والتي تتصل مباشرة بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع الأكبر، وخارج جدران الجامعة تصب في نفس القالب الذي تصب فيه المعوقات التي يتعرض لها داخل الجامعة، وانطلاقا من هذا، يمكن القول أن المشكلات المجتمعية هي أيضا بلا شك تلعب دورا كبيرا في عرقلة الأستاذ الجامعي ومنعه من أداء مهامه على أكمل وجه، ومعوقات الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، ناتجة عن الأزمات والمشاكل التي تعيشها البلاد من أزمة اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية، والتي أدت إلى تدهور القيم في المجتمع وسيطرة القيمة المادية بسبب غلاء المعيشة وتدهور الأوضاع والمعايير الاجتماعية، وأول هذه المعوقات هي:

1/ الأجر (العائد المادي):

إذا ذكرت المشكلة المجتمعية ذكر المشكل المادي على رأسها، كون المادة هي التي تتحدد وفقها حياة الأفراد، ونظرا لأهمية المادة أو المال في الحياة العصرية كوسيلة هامة ضرورية في تحقيق مختلف المطالب والحاجات المعيشية، فقد أصبح للمال قيمة كبرى في عالمنا المعاصر، لدرجة أنه أصبح صفة مميزة له، وكثيرا ما يطلق عليه أنه أصبح عالما ماديا، والواقع أنه كلما نمت وتطور حضارة المجتمع البشري كلما زادت مطالبه الحضارية وزادت أيضا آمال ومطامح الأفراد في الحياة، وبالتالي يسعون إلى رفع مستوى معيشتهم وتحسينها، والمادة أو المال هو أقرب الوسائل لتحقيق ذلك، وإذا ذكرت المادة كان الأجر هو اللفظ المعبر عن ذلك، والأجر

يقصد به ذلك المقابل الذي يدفع للمجهود الذي يبذل في إنتاج السلع والخدمات، ومن ثم يعد ثمن العمل[1]، وللأجور دلالات خاصة مختلفة أهمها:

1/1- الأجر المستحق:

ويتحدد بالزمن أي بالساعة أو الأسبوع أو بالشهر أو بالنسبة أو يتحدد بالإنتاج كالأجر لقطعة، وكلمة الاستحقاق تشير إلى مجموع ما يحصل عليه الموظف أو العامل أي تتضمن أجر ساعات العمل الإضافية أو العمولات والمكافآت الأخرى الإضافية.

2/1- الأجر الصافي:

وهو المبلغ الفعلي الذي يستلمه الموظف أو العامل بعد إجراء الاستقطاعات الخاصة كضريبة الدخل، واشتراك التأمينات الاجتماعية وقسط التقاعد.

3/1- الأجر النقدي:

ويتمثل في كمية النقود التي يحصل عليها الموظف أو العامل ويختلف عن الأجر الفعلي الذي يقصد به كمية السلع والخدمات التي يمكن للأجر النقدي أن يبتاعها، وهكذا يوضح هذا الأجر الفعلي العلاقة القائمة بين الأجر النقدي من ناحية ومستوى المعيشة أو مستوى أسعار التجزئة من ناحية أخرى. [2]

والأجر يعتبر من أهم المواضيع التي تشغل بال العاملين على اختلاف مناصبهم وأدوارهم والقطاعات التي يعملون بها، وهو أول باعث على العمل والنشاط وزيادة المبذول من الطاقة الكامنة لدى الأفراد، وهو يمثل للعامل يهمه المحافظة عليه بل الزيادة فيه، أملا منه في رفع مستوى

---

[1]- نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين: معجم العلوم الاجتماعية. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1975، ص14.

[2]- نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين: المصدر مذكور سابقا، ص 14.

معيشته وإشباع حاجاته وحاجات أسرته، ومما لا شك فيه أن إقبال الأفراد على العمل يتوقف على قيمة المبلغ المادي الذي يحصلون عليه، والذي يمثل متطلبات الحاجة الواجب إشباعها لدى الفرد والأسرة، وحتى تستجيب السياسات الخاصة بالأجور للحاجات المادية، يتم تنظيم دفع الأجور بحيث تضمن في صيغتها العامة الحد الأدنى الذي يستجيب أو يتوافق مع أداء وجهد العامل، حيث قد يكون شخصان يشتغلان وظيفة واحدة، كما أن الأجر الأساسي لكل منهما موحد، ولكن علاوة الأجر تختلف إما في شكل زيادة في الأجر أو مكافآت وأجور إضافية تختلف على أساس معيار فارق الجهد أو الخبرة، ولعل هذا الأجراء ينطبق على الأستاذ الجامعي، الذي يتحصل مقابل أدائه لعمله على أجر قاعدي، بالإضافة إلى أجر في شكل علاوات، ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح في هذه النقطة هو: هل الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي والعلاوات التي يتحصل عليها تتوافق مع ما يبذله من جهد ومع دوره الريادي، وهل يغطي هذا الأجر مختلف احتياجاته؟. والأجابة على هذا السؤال ستكون عند التوصل إلى نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات، أما الآن سنقوم بعرض جدول يوضح قيمة الأجر القاعدي الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي على اختلاف رتبه.

الجدول رقم (03): جدول يبين الأجر القاعدي للأستاذ الجامعي حسب الرتب

Classification a compter du 2014

الأجر / رتبة الأستاذ	الأجر القاعدي للأستاذ
أستاذ التعليم العالي	66600
أستاذ محاضر (أ)	57600
أستاذ محاضر (ب)	50625
أستاذ مساعد (أ)	47475
أستاذ مساعد (ب)	41850

المصدر: المديرية الفرعية للموظفين، مصلحة رواتب الأساتذة.

يوضح لنا الجدول أعلاه الأجر القاعدي الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي على اختلاف رتبه المهنية، حيث نجد أن أستاذ التعليم العالي يتقاضى ما قيمته 66600 دج كأجر قاعدي، في حين يحصل الأستاذ المحاضر (أ) على أجر قاعدي يقدر بـ: 57600 دج، أما الأستاذ المحاضر (ب) على عائد مادي أساسي مقدر بـ: 50625 دج، وكذلك الشأن بالنسبة للأستاذ المساعد (أ) حيث أن هذا الأجر يقدر بـ: 47475 دج، أما الأستاذ المساعد (ب) يتحصل على عائد مادي أساسي يقدر بـ 41850 دج كأجر قاعدي.

إن قيمة الأجر القاعدي للأستاذ الجامعي منخفض ولا يعبر عن الجهد الحقيقي الذي يبذله الأستاذ في قيامه بمهامه، وحتى الأجر الكلي الذي يحصل عليه الأستاذ هل يستجيب لمتطلباته وحاجاته باعتباره أستاذ له احتياجات ومتطلبات تختلف عن احتياجات بقية أفراد المجتمع (متطلبات البحوث العلمية من مراجع و وسائل بحثية وتعليمية ...) بالإضافة إلى كونه فرد يعيش في مجتمع يتأثر بمختلف التغيرات التي تحدث فيه.

إن الأستاذ الجامعي على يقين أم مهنته كأستاذ جامعي لا تضمن له حياة مستقرة بعد عمر طويل من الخدمة والعطاء، وخاصة أنه يعلم مسبقا أن الأجر الذي يتقاضاه سوف ينخفض بنسبة معتبرة بعد التقاعد، حيث تنزع من هذا الأجر تلك العلاوات والمكافآت التي كان يحصل عليها أثناء مزاولته لمهامه، إن هذا يعد أكبر عائق يهدد الحياة المجتمعية للأستاذ الجامعي على اختلاف أبعادها، لأنه يعلم أن هذا الأجر من جهة لا يستجيب للمتطلبات المعيشية والبحثية، ومن جهة أخرى يعلم مسبقا ما سيفرزه عمل مدة من الزمن في الجامعة من الناحية المادية، ولعل مجرد هذا الشعور له أكبر تأثير على عطاء الأستاذ، هذا الأخير الذي يحاول أن يبحث عن ملجأ آخر يحقق له على الأقل ما يضمن له حياة أكثر استقرارا ومعيشة أكثر تناسبا مع وضعه كأستاذ

جامعي، وانطلاقا من هذا نجد أن الأغلبية الساحقة من الجزائريين تفضل العمل في قطاعات أخرى تدر عليها مرتبات ضخمة وتتيح لها فرص الاستفادة من الخدمات والأبهة الاجتماعية. [1]

2/ السكن:

إن أمة السكن أزمة عامة يعاني منها معظم الأفراد في المجتمع الجزائري، بما في ذلك الأستاذ الجامعي، نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها البلاد، وبما أن العائد المادي للأستاذ الجامعي منخفض فإنه لا يستطيع توفير مسكن خاص به، يحوي مختلف متطلبات الحياة العصرية، التي تسمح له بأداء مهامه على أكمل وجه، على اعتبار أن السكن " هو المقر الذي يلجأ إليه الإنسان ليقضي فيه جزءا معتبرا من يومه، لينعم بالسكينة والاستقرار، باعتبارها شروط ضرورية للإنسان من أجل تجديد نشاطه وبالتالي القدرة على مجابهة أعباء الحياة [2]؛ ومن هنا يمكن القول أن أي عجز سيسجل في ميدان السكن تنتج عنه عواقب وخيمة، تؤثر سلبا على ممارسة الأنشطة المختلفة وعلى الجانب الاجتماعي والاقتصادي للسكان بصفة عامة.

وحتى إن تم توفير المسكن، فإن ما يبنى من مساكن في هذه الأيام ما هو إلا تخفيف لأزمة السكن، لأن المسكن الحقيقي هو الذي يوفر للأسرة الراحة والإطمئنان، بيد أن بعض هذه المساكن لا تستجيب لطموحات سكانها لا من الناحية الكمية، حيث لا نجد هناك تناسب بين حجم المسكن وحجم الأسرة، فقد يكون حجم هذه الأخيرة ثمانية أفراد في حين يكون المسكن يحتوي على ثلاث غرف فقط، ومن جهة أخرى لا تستجيب للناحية النوعية لا من حيث مادة البناء ومقوماتها للشروط المناخية، ولا من حيث التوجيه الجغرافي السليم، كما هو الحال بالنسبة للمساكن

---

[1]– محمد العربي ولد خليفة: المصدر مذكور سابقا، ص 198.

[2]– الصادق مزهود: أزمة السكن في ضوء المجال الحضري. الجزائر: دار النور الهادف. 1995، ص 05.

المسبقة الصنع أو المستوردة من الخارج كما لا تستجيب للشروط الرفاه الاجتماعي كتوفير أدنى المرافق والخدمات بهذه الأحياء (مدرسة، مركز صحي، سوق،...).

إن نقص العائد المادي ومشكل السكن يؤثران كثيرا على الحياة الأسرية التي يعيشها الأستاذ، على اعتبار أن الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية الأولية والأهم، والتي تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار والتوازن للأفراد [1]، وفي ضوء التغيرات التي حدثت في المجتمع والتي مست جميع مؤسسات المجتمع وأنظمته، نجد أن الأسرة تعيش في خضم تغيرات وتحولات اجتماعية وثقافية واقتصادية، جعلتها تتأثر بمحيطها الاجتماعي وبيئتها الفيزيقية والاقتصادية، الأمر الذي تمخض عنه ظهور ممارسات تكيفية داخل الأسر لمواجهة الظروف المحيطة بها، وهي ممارسات تنعكس في أغلب الأحيان على المستوى الأدائي للأستاذ الذي يبحث عن مخرج آخر، يحقق من خلاله المتطلبات الضرورية التي تحتاج إليها أسرته، طالما أن هذه المتطلبات عجز عن تحقيقها من خلال مزاولته لنشاطه كأستاذ، وهنا يجد نفسه أمام إشكالية ازدواجية المهام، وقلما يوقف إنسان في المزج بين وظيفتين، ولعل الأمر يصبح أكثر صعوبة إذا تعلق الأمر بمهنة الأستاذية.

3/ النقل:

إن مجموع المشاكل والمعوقات التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي تتفاعل فيما بينها وتتأثر كل واحدة منها بما تفرزه الأخرى، فانخفاض العائد المادي يؤدي إلى عدة إفرازات تؤثر على الحياة الاجتماعية للأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، فعلى سبيل المثال نجد أن انخفاض أجر الأستاذ يؤدي إلى عدم إمكانية توفير المسكن اللائق، وهذا ما سيؤثر بلا شك على حياته الأسرية

---

[1]– عمر عسوس: دور الأسرة والمدرسة في الوقاية من الجريمة. مجلة التواصل. جامعة باجي مختار. عنابة: العدد الأول. جوان 1996، ص07.

بشكل عام، كما أن بعد مقر السكن عن مكان العمل وانعدام وسيلة النقل الخاصة، لعدم تمكن الأستاذ من اقتنائه نتيجة للظروف المادية المتدنية، أو قلة وسائل النقل الأخرى التي تفي بالغرض المطلوب تؤثر على الأستاذ وأدائه لمختلف المهام المنوطة به.

فالجهد والوقت الذي يضيعه الأستاذ في الانتقال من وسيلة نقل إلى أخرى، كان من الأفيد لو استغله في البحث العلمي أو مناقشة زملائه وطلبته، كما أن انعدام وسيلة النقل الخاصة تؤثر على نظرة المجتمع إلى الأستاذ ومكانته فيه، فما نشاهده في حياتنا اليومية من تزاحم الأستاذة مع مختلف الفئات الاجتماعية على وسائل النقل، أمر حقا يدعوا إلى الحيرة من الوضعية الاجتماعية التي آل إليها الأستاذ، وهذا ليس ترفعا عن هذه الفئات أو تجسيدا لمبدأ الطبقية في المجتمع، ولكن احتراما وتقديرا للرسالة التي يحملها هذا الأستاذ، ألا وهي رسالة العلم، فالأستاذ بالدرجة الأولى معلم وهي مكانة رفيعة عظيمة الشأن جليلة القدر وأنبياء الله ورسله معلمون في المقام الأول. [1]

إن توفر وسيلة النقل أمر ضروري في الحياة العصرية المتطورة، ولم تعد شيئا كماليا، بل من الأساسيات لربح الوقت والجهد، غنحن نعيش في عصر الثورة العلمية الهائلة والانفتاح الكوني والنقلة التكنولوجية، التي شهدها العالم من الكمبيوتر إلى الإنترنت إلى البريد الإليكتروني، والوقت أصبح ذو قيمة كبيرة، والتعامل الزمني يوم يعد بالدقيقة بل أصبح في أغلب الأحيان بأجزاء الثانية، في حين بقي تعاملنا بوحدة زمن طويلة أقصرها ساعة، حيث يضيع وقت بعض الأساتذة في وسائل النقل إن وجدت، ويضيع الطالب بانتظار هذا الأستاذ، حتى وإن لم يطرح مشكل النقل هناك عدة معوقات وأسباب تجعل الأستاذ يتأخر والطالب ينتظر؟.

---

[1]– حسن شحاته: مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطني العربي. مصر: الدار العربية للكتاب. 2001، ص 74.

فـإذا أردنـا أن نـربح الوقـت لاسـتغلاله فـي أداء المهـام والوظـائف المختلفـة التـي تحقـق أهداف الجامعـة، يجـب تـوفير الأجـر الجيـد للأسـتاذ ليـتمكن مـن تـوفير مسـكن قريـب مـن مكـان عملـه، أو تـوفير وسيلة نقل ينتقل بها فـي حالـة بعد هذا الأخير عن مقر السكن، أو إيجاد وسائل نقل خاصة بالأستاذة تكون في خدمتهم طول مدة عملهم وعلى مدار الأسبوع.

4/ المكانـة الاجتماعية:

المكانة هي المنزلة، حسية كانت أو معنوية التي يصل إليها شخص أو عمل ما، وتكتسب المكانة بوسائل مختلفة تبعا لظروف المجتمع ومدى حضارته وثقافته، فترجع في الجماعات الأولى إلـى الشـجاعة والقوة، وقـد تكتسـب عـن طريـق الأسـرة والنسـب أو المـال والجـاه، وفـي المجتمعـات المتحضرة ترجع غالبا إلى مستوى ثقافي خاص، أو قيادة في قول أو عمل. [1]

وانطلاقـا مـن هذا فقد احتلـت الجامعـة –منـذ قـدم العصـور– مكانـة الصـدارة فـي المجتمـع فهـي مركـز إشـعاع لكـل جديـد مـن الفكـر والمعرفـة والاختراعـات والمنبـر الـذي تنطلـق منـه آراء المفكرين والعلمـاء، وقد حظـي الأسـتاذ والطالـب بمكانـة مرموقـة فـي المجتمـع بحكـم انتمائهمـا لهـذه الجامعة، ففي بداية القرن الماضي وليس بالوقت البعيد كانت البكالوريا تاجا يوضـع علـى رؤوس قلـة مـن النـاس ويسـمح لهـم إذا حصـلوا عليهـا بامتيـازات تنعسـك فيمـا يحتلونـه مـن مراكـز اجتماعيـة عالية[2]، وارتباط الأستاذ باحتلاله مركز الصدارة في المجتمع مثله، مثل الجامعة من حيث المكانـة الاجتماعيـة، لأنـه يقدم خدمات ذات قيمـة عاليـة فـي المجال الاقتصـادي والثقافي والحضـاري، فهو الـذي يتـولى بنـاء المجتمـع، ويسـهم فـي نهضـته وتطـوره ويسـهم فـي نقـل الخبـرات العلميـة والتـراث العلمي والثقافي وأصناف المعرفة الإنسانية إلى الناشئة.

---

[1]– نخبة من أساتذة قسم علم الاجتماع: المصدر مذكور سابقا، ص 441.

[2]– محمد العربي ولد خليفة: المصدر مذكور سابقا، ص 117.

إذن فقد حظيت الجامعة والجامعيون أساتذة وطلابا بمكانة متميزة ومرموقة من قبل أفراد المجتمع، وقد وصل الأمر بالرأي العام على سبيل المثال إلى تسمية الجامعة "بالحرم الجامعي" احتراما وإعزازا لما يناط بطلابها وأساتذتها من ادوار قيادية وطليعية في مسيرة المجتمع خلال مراحل التطور المتعددة والمتنوعة.

ولكن نتيجة للأزمات المختلفة التي شهدتها البلاد، وتدهور القيم في المجتمع، وسيطرة القيمة المادية وغلاء المعيشة وانقلاب الأوضاع والمعايير الاجتماعية، فقد الأستاذ الجامعي دوره الريادي ومكانته في المجتمع، وانخفض التقدير الأدبي له [1]، فأصبحت وظيفة الأستاذ الجامعي لا تكرس كوظيفة أساسية من الوظائف المعترف بها اجتماعيا كالطبيب والمهندس والجندي والقاضي، لا من حيث الاعتراف بهذه الوظيفة ولا من حيث الراتب ولا من حيث الاعتبار ومكانتها في المجتمع، فقد أصبح الأستاذ يعاني من التهميش واللامبالاة وعدم الاعتراف والتقدير له من قبل أفراد المجتمع، فعندما نسأل هؤلاء الأفراد عن ماهية الأستاذ الجامعي ودوره في المجتمع، فإنهم يجيبون عامة بأنه الذي يعطي دروسا للطلبة أو ما شابه ذلك [2]، دون الحديث عن الدور المهم الذي يقوم به، من خدمة للجامعة والمجتمع من خلال التدريس والبحث العلمي.

فكم هو صعب معايشة أستاذ الجامعة وهو ينظر إلى منجزاته العلمية وكيف لا يلتفت إليها ولا يسلط عليها الضوء ولا يتم إيجاد مكانا للإفادة منها، حيث نجد أن في كثير من الأحيان تقرر منجزاته كجزء من منهج دراسي يتلقاها مجموعة محدودة من الطلبة فقط، دون إعطاء هذه المنجزات اهتماما ومكانة علمية في الجامعة والمجتمع، لأن هناك تدني الإحساس بقيمة الأستاذ

---

[1]– إجلال محمد صبري: المصدر مذكور سابقا، ص 174.

[2] - Gérard Fourez: Eduquer (Ecoles, Ethiques, Sociétés) 2 eme Reddition. Paris: de Boeck Université. 1998, p17.

الجامعي ودوره وفاعليته ومكانته في المجتمع [1]، وهذا ما يجعله غير قادر على أداء مهامه التدريسية والبحثية بكل جدية وتفان.

إن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ في المجتمع شيء مهم جدا لأنها ترفع من معنوياته وتجعله يحس بقيمته ودوره في هذا المجتمع، وبذلك يساهم بكل فاعلية في خدمة هذا المجتمع، من خلال مختلف الوظائف التي يقوم بها في الجامعة، لذا يجب استرجاع هذه المكانة وذلك بتغيير المفاهيم والقيم السائدة في المجتمع، خاصة منها القيم المادية التي طغت على كل شيء، لأنه طبقا للأحوال السائدة في العالم تتوقف المكانة المعترف بها للأساتذة في المجتمع والأهمية التي تعطى لعملهم على الوضع الاقتصادي المحدد لهم، كما أن توفير الأجور العادلة لهم تيسر عملية إتقان عملهم [2]، كما يجب تحديد أهداف الجامعة تحديدا دقيقا، يتماشى وطموحات المجتمع ليعطي هذا الأخير للجامعة مكانة مرموقة، انطلاقا من وظائفها وأهدافها الرائدة في تحقيق آمال هذا المجتمع، بالإضافة إلى هذا يجب تزويد الأستاذ الجامعي بالتأهيل والتدريب اللازمين، ليتمكن من القيام بوظائفه على أكمل وجه وليستعيد مكانته الاجتماعية [3]، باعتبار أن الأستاذ الجامعي قيادة فكرية واجتماعية وعلمية وتربوية ونفسية، تعمل على المساهمة بشكل كبير في تحقيق أهداف الجامعة التي تسعى لخدمة المجتمع.

إن مجموع المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة والتي تتصل مباشرة بمهنته، من نقص في التكوين والمؤهل العلمي، وبيروقراطية الإدارة ونقص في الوسائل التعليمية والبحثية وعراقيل في الترقية، بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية

---

[1]– كمال بوناح: المصدر مذكور سابقا، ص59.

[2]– رابح تركي: المصدر مذكور سابقا، ص 439.

[3]– محمد عبد الرحيم عدس: المعلم الفاعل والتدريس الفعال. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. 2000، ص 49.

التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعية، و التي ترتبط بالحياة اليومية التي يعيشها داخل المجتمع من انخفاض في العائد المادي وما يترتب عليه من مشاكل تتعلق بالسكن والنقل، وتدهور للمكانة الاجتماعية للأستاذ داخل المجتمع، تنبئ بأن الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي واقع متأزم، سواء داخل الجامعة أو خارجها، ويتمثل هذا التأزم فيما يلي:

- جمود النظام الجامعي وضعف التكوين به.
- الافتقار إلى جو الدراسة والبحث، نتيجة قلة الوسائل التعليمية والبحثية.
- القرارات الخاطئة بشأن أولويات وأهمية البحوث والترقيات التي تترب عنها.
- مناهج الدراسة الجامدة والمتخلفة.
- المركز الأدبي والاجتماعي والمادي المنخفض للأساتذة والعلماء عامة.
- عدم توفر القدر الكافي من الحرية الأكاديمية في إبداء الرأي والبحث.
- عدم توفير الاستقرار الوظيفي والاجتماعي نتيجة عدة عوامل.
- البيروقراطية الجامدة في الدوائر العلمية، وهي نتيجة تؤكد قول "**لاسمن وآخرون Lasman et al**" 1978: "إن مجال المبادرات التقنية في الجزائر محدود، بحيث أن اعتبارات الفعالية التقنية تأتي بعد القواعد البيروقراطية بكثير، مما طور الصنف الإداري، وعدد الإداريين وقوتهم وضخم من البيروقراطية". [1]

إن ما قاله هذا الباحث سنة 1978 ما زال قائما ليومنا هذا، ولا يقتصر فقط على الجانب التقني، بحيث لم تستطع الجامعة بانظمتها البيروقراطية أن تضع صيغة مرنة للاستفادة من الخبرة الوطنية، نتيجة عدم الدقة في التسلسل الإداري، مما يصعب الاتصالات بالقمة، وضعف الإعلام

---

[1]– طوطاوي زليخة: النسق التربوي في الجزائر، رهانات التغير. الجزائر: حوليات جامعة الجزائر. عدد خاص. 1996، ص 74.

بالجامعة وحول الجامعة ونشاطاتها، و وجود الرسمية الشديدة في تطبيق القوانين والتي تمركز كل تغيير وتعيق كل حرية، مع عدم وضوح وتحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة في الجامعة، وبالتالي عدم وضوح مصادر القرارات وهذا كله جعل مؤسساتنا الجامعية تعيش في أزمة مثلها مثل المؤسسات الاقتصادية، بسبب الحواجز البيروقراطية، التي تخنق كل فكر علمي عند الأستاذة وتقتل روح المبادرة والبحث العلمي وتعرقل تحقيق الجامعة لأهدافها.

إن الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة، وما يسوده من عراقيل وحواجز على مختلف الأصعدة، تفرز آثارا سلبية على الأستاذ والجامعة معا، فالأستاذ لا يستطيع القيام بالوظائف الموكلة إليه على أحسن ما يرام، وبالتالي لا يتمكن من المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الجامعة.

ثانيا/ المعوقات المهنية للأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي من أهم أركان التعليم الجامعي، وعليه يتوقف نجاح العملية التعليمية بالجامعة وتحقيق أهدافها، من خلال ما يقوم به من أدوار، ويختص به من مهام، فالأستاذ إنسان بكل ما تحمله الكلمة من معنى، ومحصلة لعوامل كثيرة، تتمثل في سيكولوجية هذا الأخير وإمكاناته الذاتية، التي تتعامل مع العلاقات التي يخضع لها والتي تشكل نسيج الحياة الاجتماعية وجوهرها والتنظيمات التي يعمل فيها، باختصار هو محصلة الواقع الاجتماعي الذي ينبثق منه، بكل ما يحمله هذا الواقع من أنظمة مختلفة تتداخل فيما بينها، وتتكامل وفق علاقة تأثير متبادلة، بين مختلف الأنظمة والأنساق المكونة له، والتي تصب تأثيرها على الأفراد المكونين لهذا الواقع.

وتعد الجامعة من بين الانظمة التي يتشكل منها هذا الواقع الاجتماعي، فهي المصنع الذي يتخرج منها قادة الفكر في البلاد، ومنابع العلم والمعرفة، و النواة الأساسية في تكوين الإطارات وتكوين الثقافة الوطنية [1]، ولا يتأتى لها القيام بهذا الدور الكبير، إلا ظل مناخ مناسب يتوفر على أكبر قدر ممكن من الإمكانيات المادية والبشرية، التي يمكن أن تتغلب بها على مختلف المعوقات التي يمكن أن يتعرض لها الأستاذ الجامعي، باعتبار أن هذا الأخير هو أحد الأركان الأساسية الذي يقع على كاهله تحقيق وتنفيذ هذه المهام.

فإذا كانت المشكلة من الناحية السوسيولوجية تشير إلى وجود موقف يتطلب معالجة إصلاحية، وينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الاجتماعية، أو ينجم عنه تجميع الوسائل الاجتماعية لمواجهته ولتحسينه، ومن الناحية السيكولوجية تشير إلى حالة من التوتر وعدم الرضا، تنشأ عن إدراك وجود عائق يعترض الوصول إلى الهدف، أو عجز وقصور في الحصول

---

[1] - Ali El-Kenz: Aufil de la crise, on que études sur l'Algérie et le monde arabe. Alger: Entreprise Nationale de livre. 1993. p 20.

على النتائج المتوقعة من العمليات أو الأنشطة [1]، فإن المشكلات الاجتماعية تشير هي الأخرى لنفس المعنى المذكور أعلاه، والتي تصب تأثيرها مباشرة على الأفراد الذين يزاولون مهامهم في إطار التنظيم الذي ينتمون إليه.

ومجمل هذه المشكلات هي عبارة عن مجموع المعوقات الاجتماعية، التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي والتي تقف حائلا وعائقا أمام قدرة الأستاذ على أداء المهام والأدوار المنوطة به، من تدريس وبحث لأجل خدمة المجتمع وتحقيق الجامعة لأهدافها، وهذه المعوقات تتسبب في إهدار قوى بشرية غالية، كلفت الكثير من تكوينها ماديا وزمنيا، ذلك أن الأستاذ الجامعي مر بمراحل طويلة في فترة تكوينه واستغرق الكثير من الوقت ليصبح أستاذا.

فعلى الرغم من إيماننا بان فعالية الأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، تتأثر بالواقع الاجتماعي الذي يعيشه خارج الجامعة، إلا أننا نرجح كذلك أن الجامعة، كمنظومة فرعية من المنظومات التي يتشكل منها الواقع الاجتماعي، تحمل من الأسباب الداخلية ما يجعلها مصدرا لمعوقات كثيرة تقف حاجزا أمام أداء الأستاذ لوظائفه بكل فعالية، ومن بينها الإمكانات المادية التي تتوفر عليها والسياسة التي تحكمها، التي أثرت سلبا على الأستاذ، بالإضافة إلى معوقات أخرى.

إن التطرق بالتحليل لمجموع هذه المعوقات، يجعلنا نشير إلى طبيعة هذه المعوقات الاجتماعية بإيجاز، لتتحدد لنا معالم التحليل فيما بعد.

فعلى الصعيد المهني، نجد أن الأستاذ يتعرض لمعوقات تعليمية وبحثية وإدارية عدة داخل الجامعة والتي تتعلق بمهنته، إلى جانب التكوين والمؤهل العلمي للأستاذ، وكل ما له صلة بالجانب التعليمي والبحثي والإداري، وكلها معوقات تعترض السير الحسن لعمل الأستاذ وتفرض ضغوطها

---

[1]– محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. بدون سنة نشر، ص 23.

وقيودها على الأستاذ بدرجة كبيرة لا تقل أهمية عن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها خارج الجامعة.

وسوف نتطرق لكل هذه المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل الجامعة، كل على حدى والتي تتحدد فيما يلي:

1/ تكوين الأستاذ الجامعي Formation:

ويطلق على تكوين الأستاذ الجامعي، كل ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها، من أجل تمهين الأستاذ، لأن التكوين المستمر أثناء الخدمة ضروري وملح.

إذ ليس هناك مهنة تتطلب الاستمرار في النمو المهني لممارسيها مثل مهنة الأستاذ، لأن الكفاءة تتطلب نموا أو تطويرا مستمرين. [1]

إذ ضعف تكوين الأستاذ الجامعي، غالبا ما يبدأ من لحظة اختياره معيدا–سابقا– حيث النتيجة الامتحانية للدرجة الجامعية الأولى هي المعيار الحاكم، وهي نتيجة تحيطها الآن شكوك تربوية، إزاء ما نعلمه جميعا من قيامها على التحصيل المعرفي بالدرجة الأولى، بل وعند أدنى المستويات المعرفية، ثم تأتي الخطوات التالية لتتجاوز أحيانا معايير أساسية ومواصفات رئيسية في بنية التكوين، مرورا بدرجة الماجستير فالدكتوراه، لتتعدى ذلك في بعض الحالات إلى حالتي الترقي إلى أستاذ مساعد فأستاذ، حيث المعيار الحاكم هنا أيضا هو الأبحاث العلمية، التي قام بها الأستاذ بغض النظر عن مؤشرات أخرى، كمهارة التدريس، والقيادة والتعامل الإنساني والمشاركة الإدارية والخدمة الاجتماعية...[2]

---

[1]– محمد متولي غنيمة: سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي. ط2. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية. 1998، ص 53.

[2]– سعيد إسماعيل علي: شجون جامعية. القاهرة: عالم الكتب. 1999، ص 124.

إن العمليات التكوينية التي تتم من أجل تمهين الأستاذ، سواء تلك التي تتم قبل التحاقه بالمهنة أو التي تتم بعد التحاقه بها كما يلي:

1/1- الإعداد Préparation:

وهو صناعة أولية للأستاذ كي يزاول مهنة التعليم أو ما يسمى بالتكوين الأولي، الذي يتلقاه الأستاذ قبل التحاقه بالمهنة، فيتم إعداده ثقافيا وعلميا وتربويا في المؤسسة التي تعده لذلك، وعادة ما يتم هذا النوع من التمهين أثناء إعداد الطالب أو الأستاذ المستقبلي لدرجة الماجستير [1] وفي هذه الفترة يهدف الإعداد الأكاديمي التخصصي أو العلمي، إلى تزويد الطالب بالمواد الدراسية، التي تعمق فهمه للمادة التعليمة التي يتخصص فيها ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمة [2]، وهذه المرحلة هامة جدا لأنها تعمق المعارف والمهارات التي يجب أن يكتسبها الطالب، كما تسمح للأستاذ المشرف على توجيهه والفترة التي يقضيها الطالب للحصول على المؤهل العلمي، أكثر الفترات فائدة في حياته العلمية، أين يتمرس على أساليب البحث العلمي وطرقه، ويتعلم كيفية الحصول على الحقائق ويطلع على المعرفة من ينبوعها ويوسع فيها في مجال اختصاصه أولا، وفي المجالات الأخرى ثانيا، ويتدرب على مختلف التقنيات الحديثة التي تساعده في إنجاز بحثه وخاصة ما تعلق منها بأجهزة التوثيق المتطورة والحديثة، كما يتعلم كيف يصوغ آراءه وأفكاره[3]، إذا لم تم هذا الإعداد التخصصي أو العلمي، بهذه الطريقة وتوفرت كل الإمكانيات المادية والبشرية لذلك فهذا

---

[1]- محمد متولي غنيمة: المصدر مذكور سابقا، ص52.

[2]- علي راشد: اختيار المعلم وإعداده ودليل التربية العلمية. مصر: دار الفكر العربي. 1996، ص 78.

[3]- عبد الفتاح أحمد جلال: المصدر مذكور سابقا، ص87.

حتما سيعود بالفائدة على الأستاذ وكفاءتها، وبالتالي يصبح قادرا على أداء دوره و وظائفه خاصة ما تعلق منها بالجانب البحثي.

أما الإعداد التربوي، فيهدف إلى توعية الطالب بالفلسفة التربوية المرجوة وبالأهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها عندما يصبح أستاذا، كما يزوده بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من القيام بمهنة التدريس على خير وجه، ويزوده كذلك بالخبرات التربوية في المجالين النظري والتطبيقي، الأمر الذي يمكنه من تطوير كفاءته ومهاراته المهنية، كما أن الطالب في هذه المرحلة من الإعداد التربوي يتمرن على كيفية فهم طلابه مستقبلا عندما يصبح أستاذا، وإدراك قدراتهم واستعداداتهم وميولاتهم واتجاهاتهم، كما يتمكن من تحقيق أهداف المواد التعليمية مجال تخصصه داخل الفصل وخارجه. [1]

أما فيما يخص الإعداد الثقافي، فيهدف إلى إمداد الطالب بثقافة عصرية عريضة، تمكنه من الوقوف على العناصر الثقافية الحضارية السائدة في مجتمعه المحلي والمجتمع العالين وعلى ذلك فهذا الإعداد الثقافي العام يشمل جانبين هامين هما: الثقافة الخاصة التي لها بعض الصلات بمادة التخصص، والثقافة العامة التي تتسع لمعرفة العالم من حوله واللازمة للإنسان المستنير، ومن خلال هذا الجانب يستطيع الطالب أن يكتسب أفكار ومعلومات وحقائق ونظريات، ليوسع بها آفاق طلابه في المستقبل عندما يصبح أستاذا ويغرس فيهم التعلم الذاتي والقراءة والإطلاع، التي تعتبر بدون شك عامل منشط للنواحي العقلية وكذلك يرشدهم إلى مصادر المعرفة المختلفة [2]، وهذا كله يتطلب ألا يكون الأستاذ أستاذ مادة فحسب، بل يجب أن يكون أولا دارس ثقافة، فهي الوعاء الذي يشتق منه مادة التعليم وأهدافه وأساليبه، وبقدر ما يتوفر لدى

---

[1]– محمد مصطفى زيدان: الكفاية الإنتاجية للمدارس. جدة: دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة. 1981، ص 240.

[2]– علي راشد: المصدر مذكور سابقا، ص 81.

الأستاذ من مفاهيم سليمة عن المجتمع وثقافته ومكونات تراثه وعناصره وأنواع التناقض والتماسك فيه وأهدافه واتجاهاته النظرية التي يقوم عليها، والتي تحدد علاقة الأفراد بعضهم ببعض، بقدر ما تتحدد دوره وكفاءته وفعاليته في توجيه التعليم وطرقه واختيار الخبرات التربوية.

رغم الأهمية البالغة لإعداد الطالب، في مساعدته على القيام بوظائفه ومهامه على أكمل وجه في المستقبل عندما يصبح أستاذا، إلا أن هذا الإعداد أصبح عائقا لهذه الوظائف، لأن هذا الإعداد ما زال يعاني من قصور في جوانب عديدة، سواء تعلق الأمر بالمشرفين على هذا الإعداد، أو البرامج و وسائل التقويم، وتؤكد معظم الدراسات في هذا المجال، أن معظم برامج الإعداد تقدم عن طريق المحاضرات لا يستطيع الدارس أن يستفيد منها كثيرا على الصعيد المهني فيما بعد، أضف إلى ذلك عدم توفر الإمكانات المادية التي تتطلبها عملية الإعداد.

إن الإعداد أقل ما يمكن أن نقول عنه أنه في وضع متأزم، فمن خلال المحاولات التي ينبغي أن يتلقى فيها الطالب الإعداد، و المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتي تنطلق أساسا في الأدوار التي سيقوم بها في المستقبل عندما يصبح أستاذا، نجد أن الإعداد بالنسبة لمهنة التدريس في الواقع لا يتم تربويا ومهنيان والذي يحدث هو انه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يهتم بالجانب البيداغوجي، وهو مقياس لا يفي بالغرض المنشود من ورائه، لأنه لا يزود الطالب بالمعومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من القيام بمهنة التدريس مستقبلا، ولا بالفلسفة أو الأهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها الطالب عندما يصبح أستاذا، كما أن النظام المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية، لا تلزم الأستاذ على تلقي إعداد في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.[1]

[1]– بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص 10.

أما فيما يخص إعداد الطالب للبحث العلمي فهناك وضع لإعداده، لكن هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، وهناك عدة عوامل مسؤولة عن هذا الوضع منها، عامل يتعلق بتكوين الطالب في مرحلة التدريج، وثاني عامل يتعلق بعدم ملائمة برامج الماجستير مع إمكانيات المتقدمين، وثالث عامل يتعلق بالأستاذ المشرف، باعتباره خبيرا في مجال البحث العلمي في ميدان تخصصه، إلا أن بعض الأساتذة ليست لديهم الخبرة في ذلك لقلة نشاطهم البحثي، ورابع عامل هو ندرة المصادر والمراجع العلمية، سواء كانت كتبا أو مجلات أو دوريات، فكيف يمكن للباحث أن ينجز بحثا جيدا، إذا لم يطلع بعمق وتركيز على المراجع الضرورية والدراسات السابقة، وخامس عامل يتعلق بطول المدة بطول المدة الخاصة بإنجاز الرسائل الجامعية ومناقشتها، هذه العوامل جعلت البحث يسير ضعيفا ورديئا حتى أنه في بعض الأحيان تنجز أطروحات لا تحمل في مستواها إلا الاسم. [1]

وأخيرا ما تعلق بإعداد الأستاذ كمساهم في تنمية المجتمع وخدمته، فإن هذا الإعداد يكاد يكون غير موجود في اهتمامات الجامعة الجزائرية حتى على مستوى الإدارة، سواء في الوزارة الوصية أو في الجامعات والكليات، حيث لا توجد إدارة تتولى شؤون خدمة المجتمع وتنميته ولهذا فغن الطالب أو أستاذ المستقبل، لا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة للمجتمع ويساهم في حل مشكلاته، لان هناك فصل شبه تام بين الجامعة كمؤسسة علمية والمجتمع بمؤسساته التعليمية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

---

[1]– بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص10.

2/1- التأهيل Qualification:

ويطلق مفهوم التأهيل، عند اقتصار عملية التمهين على الإعداد التربوي فقط، حيث يكون من سيصبح أستاذا قد أعد ثقافيا وعلميا في تخصص علمي معين، ثم يلتحق بمؤسسة تكوينية لمدة معينة ليتزود بمعارف تربوية ونفسية، ويتدرب على التدريس من اجل تأهيله إلى مهنة التعليم. [1]

ونتيجة للشروط الذاتية التي تفرضها مهنة التعليم على مختلف مراحلها، وبحكم خصوصية التعليم الجامعي، وشروطه ومتغيراته وتزايد شعبيته، وعدم اقتصاره على أبناء الصفوة في العالم المتقدم والنامي، فغنه لم يعد خافيا أن مجموع الطلبة الجامعيين محتاجون إلى الأستاذ، الذي يكون على فهم ودراسة بطبيعة المراحل الجامعية وأبعادها ومشاكلها، وما الشكوى المتصاعدة من القصور التربوي وضعف أداء وكفاءة الكثير من الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية، إلا تعبيرا عن أزمة يشكل غياب التأهيل أهم أسبابها، لذا أخذت فكرة التأهيل التربوي لأساتذة الجامعة مكانها من اهتمامات الفكر التربوي وعناية المشتغلين في الحقل الجامعي وفي أوساط المنظمات الدولية المعنية، وقد أجريت عدة دراسات وبحوث للتأكيد على ضرورة تأهيل الأستاذ الجامعي، حيث أقيمت دراسة شاملة أجريت بالتعاون مع المكتب الدولي للتخطيط التربوي في باريس سنة 1974، شملت 513 جامعة ومعهد من 921 بلدا متقدما وناميا، أظهرت نتائجها بأن الجامعات الأوروبية والأمريكية واليابانية هي أكثر اهتماما من غيرها بالنشاطات التربوية الهادفة إلى تطوير الخبرات التربوية لأساتذة التعليم العالي، ثم توالت البحوث في هذا المجال تجسيدا لهذه الأهمية.

وتعتبر بريطانيا الرائدة في مجال تأهيل الأستاذ الجامعي، حيث أنشئت في العديد من الجامعات وحدات خاصة، تضم أنشطة متعددة خاصة بالتأهيل، ومن أمثلة هذه المراكز

---

[1]- محمد متولي غنيمة: المصدر مذكور سابقا، ص 53.

أو الوحدات، وحدة التدريس الجامعي ومركز التدريب في جامعة لانكستر "**Lancaste**"، كما توجد وحدات ومراكز مماثلة في العديد من الجامعات، كجامعة ليدز "**Leeds**" وساري "**Surrey**"... حيث وفرت عدة برامج تدريسية لأساتذة الجامعة وذلك ليتم تأهيلهم بشكل جيد يضمن كفاءتهم، عن طريق برامج مشتركة بين الجامعات، تضمنت إلغاء المحاضرات وعقد الحلقات والتدريس بالكمبيوتر وتقديم تقنيات التدريس، بالإضافة إلى الاهتمام بأساليب التقويم والامتحانات والتعرف على آخر التطورات العلمية الحاصلة. [1]

أما التجربة الأمريكية فلا تختلف عن مثيلتها البريطانية، إذ وجدت فيها مراكز التأهيل والبحوث، التي تستهدف تطوير التعليم الجامعي بصفة عامة، وتأهيل الأستاذ بصفة خاصة، ومن أمثلة ذلك، المراكز الموجودة في جامعتي "ميتشيجان" و "كاليفورنيا"، كما أن ثمة جهودا بذلت على مستوى الجامعات والهيئات التربوية، تناولت إجراء التجارب و وضع البرامج وتنظيم النشاطات لتطوير الأستاذ الجامعي، فقد قدمت مؤسسة "فورد" الأمريكية منحا مالية، قدرت بـ 64 مليون دولار بـ 30 جامعة وكلية لمساعدتها على وضع برامج الإعداد التربوي المهني للأساتذة ولا ننسى أن نشير إلى أن هناك جامعات آسيوية، حاولت أن تحذو حذو النموذج البريطاني في الإعداد التربوي لأستاذ الجامعة، ومن أمثلتها جامعة "شولانج كورن" في تايلاند وجامعة "مانلا" بالفلبين.[2]

وخلاصة القول، أن تأهيل الأستاذ الجامعي أضحى الاهتمام به يتزايد ويأخذ منحا رسيما ملزما في عدد من الجامعات في العالم، حتى صار الإعداد التربوي قبل الخدمة مطلبا مسبقا للالتحاق بالهيئات التدريبية في الجامعات الأمريكية والأوروبية.

---

[1]– عبد الكريم القريشي: المصدر مذكور سابقا، ص25.

[2]– المصدر نفسه، ص 26.

هذا عن التجربة العالمية، فماذا عن التجربة العربية عامة والتجربة الجزائرية خاصة في هذا المجال؟ إن الجهود العربية في هذا الميدان عبارة عن خطوات متثاقلة، حيث تعتبر جامعة القاهرة أول جامعة عربية تتبنى فكرة التأهيل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وذلك من خلال ضرورة إشتراك المعيد والمدرس المساعد في دورة تكوينية، على طرق التدريس في الجماعات قبل أن يتم تعيينه في الجامعة، ويشمل هذا القانون الدارسين بالخارج، أما في الجزائر، فقد بدأ الاهتمام بالتأهيل التربوي لأساتذة الجامعة منذ، 1976 وقد تضمنت برامج التأهيل، دراسات نظرية في التربية العامة وتدريبات خاصة في التدريس الجامعي، كما نظمت بعض الجامعات الجزائرية برامج خاصة للتأهيل التربوي لأساتذة الجامعة، ممن لم يسبق لهم دراسة المواد التربوية والنفسية[1].

ولكن كل هذه الدراسات لم تتعدى الدراسة النظرية ولم تعزز ميدانيا، كالقيام ببرامج مشتركة بين الجامعات تضم إلقاء المحاضرات وعقد الحلقات حول أنجع الطرق الخاصة بالتدريس، وكذلك توفير مختلف وسائل التدريس والاتصالات الحديثة وتزويد الأساتذة بمختلف التطورات التي تحدث على الصعيد العالمي، والأخذ بها لمواجهة التطور التكنولوجي والعولمة وما تمخض عنهما من نتائج وانعكاسات على قطاع التعليم الجامعي، وعموما فإن موضوع التأهيل للأستاذ الجامعي، لم يأخذ منحاه الجاد ولا صفته الرسمية الملزمة في كثير من الجامعات، بل وأغلقت المسألة كليا في بعضها، ولم تتطرق إلى تأهيل الأستاذ الجامعي ولا تدريبه وتكوينه لا قبل الخدمة لا بعدها[2]، رغم الحاجة الماسة لهذه العملية لرفع كفاءة الأستاذ وأداء وظائفه بكل فاعلية، لأجل تحقيق أهداف الجامعة، وذلك للعلاقة الطردية الموجودة بين أداء الأستاذ لمهامه بكل كفاءة وفاعلية وتأهيله تربويا، بمعنى كلما كان هناك تأهيل جيد للأستاذ الجامعي، كلما استطاع أداء

---

[1]– عبد الكريم القريشي: المصدر مذكور سابقا، ص27.

[2]– المصدر نفسه، ص29.

مهامه، وبالتالي يستطيع المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة والعكس صحيح، وبالتالي يكون التأهيل في هذه الحالة من بين المعوقات، التي تؤثر بصفة مباشرة على تكوين الأستاذ وأداء مهامه.

وعن هذه الحاجة –تأهيل الأستاذ– يرى "**بوبطانة**"، من مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية، أنا الحاجة إلى الإعداد التربوي للمدرس الجامعي تستند إلى عدة مسلمات منها:

1- إن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه وتقويمه، وبالتالي التكوين على مهاراته.

2- إن التدريس يختلف عن البحث من حيث طبيعة ومهارات كل منهما.

3- إن القدرة على البحث لا تعني القدرة على التدريس رغم العلاقة الوثيقة بين النشاطين.

4- إن رفع كفاءة الأستاذ الجامعي عن طريق استخدام الطرق والأساليب الحديثة، من شأنها أن تؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي بما في ذلك الجوانب البحثية فيه.

5- إن الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي، من شانه أن يساعد على مجابهة مشكلة الأعداد الكبيرة في الجامعات، وهي مشكلة منتشرة في كثير من الدول النامية ذات الموارد المادية المحدودة والتضخم السكاني اللامحدود.

6- إن الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي، من شأنه أن يعمق الجوانب الإنسانية في عملية التدريس ويطور العلاقة بين المدرس والطلاب. [1]

---

[1]– مصطفى حداد: إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم. مجلة العلوم التربوية. مصر: جامعة القاهرة. العدد الأول. يوليو 1993، ص77.

7- إن تطوير التدريس الجامعي يتصل اتصالات مباشرا بتطوير الجوانب الكيفية في التعليم الجامعي، مما يرفع من نسبة المردود في هذا النوع من التعليم، ويجعل الجامعات بحق طلائع مستنيرة تقود حركة التقدم في المجتمع.

8- إن الإعداد التربوي للمدرس الجامعي أمر حتمي بعد أن تأكد عجز نظام الدراسات العليا الحالي عن الوفاء بهذا الإعداد، والتركيز على الأنشطة البحثية والتخصص الضيف.

3/1- التدريب "Training":

يطلق مفهوم التدريب على تلك العمليات التكوينية المستمرة، التي يتلقاها الأستاذ أثناء الخدمة، لضمان مواكبة التطور الذي يطرأ على البرامج الدراسية والمنهج وطرق التدريس وتقنياته والبحث العلمي، نتيجة للتطور الاجتماعي والتقني المستمر. [1]

وانطلاقا من هنا يمكننا القول أن التدريب ضرورة أساسية للأستاذ، لأنه يؤدي إلى زيادة المهارة المتخصصة له ويساهم في بناء كفاءة الأستاذ عند التحاقه بالعمل، ومعالجة مختلف المشاكل المتعلقة بأدائه ويطور من القدرات الفردية للارتقاء إلى مراكز وظيفية جديدة، تفيد الأستاذ من ناحية والمؤسسة الجامعية من ناحية أخرى، وتعد عملية التدريب من أهم مقومات بناء قوة بشرية منتجة.

وعلى الرغم من أن أي مؤسسة صناعية كانت أو تعليمية قد تضع خطة للعمل، وتوفر كل الوسائل لتنفيذها، فإن إغفال عملي التدريب للعاملين بها أثناء الخدمة، قد يكون أكبر المسببات لعجز الخطة على تحقيق الأهداف المرجوة [2]، لذا يجب على كل مؤسسة أن تضع نصب أعينها أن التدريب عملية مستمرة وأن كل عامل في حاجة للحصول على معلومات ومهارات جديدة

---

[1]- محمد متولي غنيمة: المصدر مذكور سابقا، ص 53.

[2]- مصطفى فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: دار الشعب. 1972، ص95.

لتطوير أدائه واتجاهاته، وذلك طول الوقت، فإذا كان العلم في تطور مستمر، فهذا يتطلب من الأستاذ أن يقوم بدورات تدريبية منتظمة على الوسائل العلمية والتكنولوجية الحديثة والتعرف على الجديد من ميدان العلم، حتى يتمكن من اللحاق بالتطور العلمي الكبير والسريع، باعتبار أن التدريب محرك القدرات الإنسانية الكامنة ونوع من التنظيم والتوجيه والتعاون والمتابعة، يستهدف الانسجام بين الأستاذ وعمله، مما يجعله قادرا على استغلال طاقته إلى أقصى حد ممكن وتجديدها باستمرار، وكذلك جعله قادرا على إنجاز أعماله بطريقة أسهل تناولا وأكثر كفاءة وأقل تكلفة.

إن التدريب في العالم يتم بأساليب مختلفة، فهناك دول تفرض على الأساتذة ضرورة حضور البرامج التدريبية في أوقات محددة ومعينة، باعتبارها عملية لازمة، والبعض الآخر يعتبر التدريب عملية اختيارية، ينبغي أن يقبل عليها الأستاذ بدافع ذاتي، لرفع مستوى أدائه للمهام التي يقوم بها.

والتدريب عادة ما يكون عبارة عن برامج معينة تهدف إلى حل مشكلة قائمة لرفع كفاءة العاملين أو مضاعفة الإنتاج في مجال نشاط معين ومن ثم تعتبر برامج التدريب وسيلة ناجعة لتحسين كفاءة الأساتذة، والقيام بوظائفهم على أحسن وجه، وهناك أنواع مختلفة لبرامج التدريب منها:

1- برامج تدريب الأساتذة الجدد: وتهدف إلى تعريفهم بالبيئة الجديدة وتقديم المساعدات اللازمة لهمن باعتبارهم وافدين إلى مواقع عمل جديدة [1]، فالأستاذ الجديد مهما كانت ثقافته فهو في حاجة ماسة إلى من يشد أزره، و يقدم له كل المساعدة لتحقيق راحته النفسية والتوافق والانسجام مع عمله الجديد، وغالبا ما يكون الأستاذ الجديد أكثر انتباها وأكثر تفتحا وأكثر حماسا من الأساتذة

[1]- مصطفى زيدان: المصدر مذكور سابقا، ص 242.

القدامى، وما يتعلمه في أول عهده بالمهنة، يبقى ثابتا في ذهنه مدة طويلة، وانطلاقا من هذا تأتي أهمية هذه البرامج التدريبية للأساتذة الجدد.

2- البرامج التجديدية: وتهدف إلى تزويد القائمين بالعمل فعلا، بكل جديد وإتاحة الفرصة للوقوف على أحدث التطورات في المجال الحقيقي لتخصص الأساتذة، مما يكون هل أثر في اكتساب خبرات جديدة، تساعد في القيام بواجبات العمل بطريقة أفضل وأكثر فاعلية.

ومن أهم هذه البرامج التجديدية ما يلي:

أ- الاجتماعات: الاجتماعات عبارة عن لقاء لمجموعة من العاملين في نشاط معين، وهذه اللقاءات تأخذ عدة أشكال، كالندوات والملقيات والأيام الدراسية وحلقات البحث والمناقشة، وكلها تهدف لبحث مشكلة ما عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء، و وسيلة هامة من وسائل التحسين للعمل الجامعي وظروفه وكذلك وسيلة من وسائل النمو المهني والتربوي للأستاذ الجامعي، وقد تكون الاجتماعات عبارة عن مؤتمرات، هذه الأخيرة التي تتطلب جهدا خاصا في إعدادها وتنفيذها، والهدف منها هو تطوير الإنتاج والتزود بخبرات جديدة، عن طريق دعوة أهل الفكر للاستفادة من آرائهم وخبراتهم إزاء مشكلات التعليم. [1]

إذن الاجتماعات وسيلة لتعبئة الجهود وتجميع الأفكار بشأن المشكلات المختلفة، التي تواجه الأساتذة أو المجتمع، كما أنها وسيلة لرفع الروح المعنوية للأساتذة وزيادة كفاءتهم وإنتاجهم، وفي هذا الصدد يقول فيبر: "إن عقد الاجتماعات العامة لهيئة التدريس، يعد أحد الوسائل الرئيسية لتربية المعلمين أثناء الخدمة وتحسين كفاءتهم". [2]

---

[1]- مصطفى زيدان: المصدر مذكور سابقا، ص 247.

[2]- المصدر نفسه، ص 246.

ب- التربصات: التربصات هي خروج الأستاذ من مؤسسة عمله إلى مؤسسة أخرى، سواء أكانت داخل الوطن أو خارجه لمدة معينة، تهدف إلى صقل المعلومات وتجديدها والاحتكاك بالآخرين، إضافة إلى الإطلاع على جديد المكتبات وجلب الكتب، وهذه التربصات تكون عن طريق إعطاء الجامعة منحة لمجموعة من الأساتذة أو لأستاذ واحد، يقوم من خلالها بفترة تربصية أو تدريبية في البلد أو المؤسسة التي قام بزيارتها داخل أو خارج الوطن، ومما لا شك فيه أن هذه الزيارة أو الدورة التدريبية إلى مختلف البلدان تجعل الأساتذة يتزودون بنظم البلاد الأخرى، ويقفون على أحداث الوسائل في طرق التدريس والبحث العلمي، وتنظيم المنهج والتعرف على الوسائل التعليمية والبحثية الحديثة وكيفية استخدامها، وغيرها من الأساليب التربوية التعليمية المتقدمة، التي تساعدهم على أداء مهامهم على أكمل وجه من اجل رفع المستوى التكويني للأستاذ الجامعي.

3- البرامج التجريبية: ويهدف هذا النوع من البرامج إلى تدريب الأساتذة على أسلوب البحث العلمي والتجريب، وهذه البرامج لها أعمق الأثر في نفسية الأستاذ، عن طريق الممارسة الفعلية لوسائل البحث، ويكون أكثر إدراكا لما يحصل عليه من نتائج وحقائق، كما أنها تحقق للأساتذة نضجا في المستوى الثقافي والعلمي والفني والمهني وفعاليته في أداء المهام المنوطة بهم، عن طريق الخبرة العلمية التي تكتسب من التجارب التي يقومون بها، والنتائج التي يثبتون صحتها [1].

من خلال ما سبق نتوصل إلى نتيجة مؤكدة وهي أن التدريب أمر ضروري ومهم، وعملية حيوية ديناميكية تؤثر وتساهم بشكل فعال في تمكين الأستاذ الجامعي على الصعيد التربوي والمهني، من أداء مهامه على أكمل وجه، والتدريب الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني

---

[1]- مصطفى زيدان: المصدر مذكور سابقا، ص 243.

والرفع من الكفاءة، و لكن رغم هذا فإن تدريب الأستاذ الجامعي لم يحظ باهتمام كبير، ونقول هذا دون أي حرج لأنه الواقع فالتدريب يفتقد إلى الدعم الإداري والسياسي وغياب ميزانية خاصة به وانعدام الموضوعية في الترشيح له [1]، كما أن الأستاذ الجامعي لا يتلقى أي برنامج تدريبي باستثناء البرامج التجديدية وأي تجديد فالتربصات التي يستفيد منها الأستاذ قليلة، وحتى وإن وجدت فإن معظمها تتحكم فيه قوانين وبيروقراطية الإدارة، كما أنها لا تفي بالغرض المنشود منها نتيجة عدة عراقيل.

2/ المؤهل العلمي:

يعتبر المؤهل العلمي أو الشهادة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي، من العوامل المساعدة –إن لم نقل– المهمة التي تعين الأستاذ على قيامه بالوظائف المختلفة، خاصة الوظيفة البحثية، لأنه أثناء إنجازه لرسائله أو اطروحاته؛ سواء كان ذلك في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه فإنه يمارس البحث العلمي ويتمرن على طرقه وأساليبه بطريقة جيدة، وبالتالي يصبح قادرا على توجيه البحث العلمي بكفاءة أثناء الإشراف الذي يقوم به على طلبته، باعتبار أن الأستاذ الجامعي خبير في ميدان تخصصه.

إلا أن واقع المؤهل العلمي للأستاذ في الجامعة الجزائرية، لا يخضع للمعايير العلمية العالمية، حيث نجد أن غالبية بلدان العالم تهتم بالمؤهل العلمي للأستاذ، حيث تشترط الكثير من هذه البلدان الحصول على درجة الماجستير لتعيين الأساتذة في الجامعة، وهذا بعكس الجامعة الجزائرية التي وظفت في سنوات سابقة أساتذة بشهادة الليسانس، ومازالوا إلى اليوم يدرسون بهذه

---

[1]– محمد زياد حمدان: تصميم وتنفيذ برامج التدريب. الأردن: دار التربية الحديثة. 1990، ص16.

الشهادة في الجامعة!، وهذا الوضع يوجد في الجامعة الجزائرية فقط [1]، وهذا راجع لعدة أسباب أهمها، أن الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال وجدت نفسها مسؤولة عن تسيير نفسها بنفسها، خاصة بعد تطبيق مبدأ الجزأرة، أين تم توظيف أساتذة بمؤهل علمي لا يتعدى شهادة الليسانس، في الوقت الذي كان يجب فيه أن يكون الأستاذ الجامعي متحصل على الأقل على شهادة الماجستير، لأنه يكون في الغالب قد تدرب على طرق وأساليب البحث العلمي ولو في حدوده الضيقة، مما يساعده على توجيه طلبته بطريقة سليمة، والتمكن من القيام بوظيفته البحثية على أكمل وجه، أضف إلى ذلك فإن هناك بعض الأساتذة لم يتحصلوا حتى على شهادة البكالوريا، وبفضل إجراءات وقوانين معينة كنظام الكفاءة والانتداب، المعمول به في بعض الاختصاصات تم التحاقهم بالجامعة.

لقد حاولت الجامعة الجزائرية استدراك الوضع في السنوات القليلة الماضية، حيث تم توقيف عملية التوظيف بالمؤهلات العلمية، كالليسانس وشهادة الدراسات المعمقة أو السنة التمهيدية للماجستير، وتم تحديد المؤهل العلمي للتوظيف بالجامعة للأساتذة بشهادة الماجستير كحد أدنى، وذلك لرفع مستوى التكوين والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية، ولكن في نفس الوقت ظهرت على الساحة أصناف أخرى يمكنها التدريس بالجامعة وذلك لحل مشاكل أخرى كالبطالة، ولكن للأسف الشديد كان هذا على حساب نوعية التكوين والبحث العلمي، ومن تلك الأصناف مساعد التعليم Adjoint d'Enseignement وأستاذ مهندس Professeur Ingénieur، وهكذا توقف توظيف الحاصلين علىشهادة الدراسات المعمقة (D.E.A) وحذف صنف معيد Assistant، مع إمكانية توظيفهم كمدرسين مؤقتين أو مشاركين، وفي ذات الوقت فتح الباب لتوظيف أصناف أخرى

---

[1]– بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص04.

[1]، وهذا كله ساعد على تدني مستوى التكوين وانخفاض المؤهل العلمي للأستاذ الجامعي، حيث نجد أن الجامعة الجزائرية في سنة 1998-1999، كانت تستقطب حوالي 889 أستاذ التعليم العالي و 1495 أستاذ برتبة أستاذ محاضر و 6366 أستاذ برتبة أستاذ مكلف بالدروس و 5564 أستاذ برتبة أساتذة مساعدين و 1946 معيد، وتمثل هذه الفئات نسب: 5.46%، 9.195%، 39,15% من مجموع هيئة التدريس على التوالي، بينما تمثل الفئتان الأخريان معا (أساتذة مساعدين (أ) و (ب)) نسبة 46.18%[2]، إن هذه النسب لفئات الأساتذة في الجامعة الجزائرية، بين الخلل الكبير في الإطار الكفء من حاملي شهادة الدكتوراه والماجستير في تأطير الطلبة، إن هذا الخلل والانخفاض في مستوى المؤهل العلمي للأستاذ الجامعي يعتبر من بين المعوقات التي تقف حاجزا أمام فعالية أداء الأستاذ لمهامه، وبالتالي على تحقيق الجامعة لأهدافها، خاصة ما تعلق منها بهدف تكوين الإطارات الكفأة وتطوير البحث العلمي.

3/ بيروقراطية الإدارة:

إذا كانت نظريات الإدارة الحديثة قد تطورت تجاوبا مع تطور المؤسسات الاجتماعية الكبيرة ذات العلاقات المعقدة، فإن إدارة المؤسسات التعليم العالي عامة والجامعة خاصة على مختلف مستوياتها، بحاجة إلى نظرة خاصة لكونها أكثر المؤسسات الاجتماعية تعقيدا، ولكون قضية الإدارة الجامعية على خلاف ما يظن البعض، قضية تأتي على رأس أولويات تطوير التعليم الجامعي وتحقيق أهدافه، فالعمل الجامعي لن ينجح أكاديميا أو بحثيا أو خدمة للمجتمع والبيئة، كما لن ينجح طاليا أو أستاذا أو نشاطا أو منهجا أو تقويما أو تكنولوجيا... لن ينجح

---

[1]- عبد الكريم قريسي: المصدر مذكور سابقا، ص28.

[2]- صالح فلاحي: التطور الهيكلي للجامعة الجزائرية وانعكاسه على قطاع التعليم العالي. ملتقى دولي حول برنامج التصحيح الهيكلي وآثاره على قطاعي التعليم والصحة. الجزائر: جامعة باتنة. نوفمبر 2000، ص05.

في هذه الأبعاد وغيرها، ما لم يكن على رأسه إدارة علمية متطورة، خبيرة قادرة مستقرة واعية، بداية من رئيس الجامعة ومرورا بنوابه وعمداء الكليات و وكلائها و وصولا إلى رؤساء الأقسام وما يتبع كل هؤلاء من أجهزة مساعدة ومنفذة. [1]

فالتعليم الجامعي لم يعد مقتصرا على فئة اجتماعية معينة تتزين به ولا لفئات أخرى للوصول إلى مكانة اجتماعية مرموقة فحسب، ولكنه أصبح عصب الأمم، الذي به تبحث وتدرس وتخطط وتنمو لتعيش حياة كريمة، وتضمن نفس الشيء لأجيالها القادمة بها يتوفر لديها من مصادر وثروات مختلفة، وذلك أن الجامعات أصبحت مطالبة من جميع الاتجاهات، بممارسة تحكم تعليمية ومنهجي أفضل وبتخطيط أكثر دقة في الاتجاه نحو الهدف وبتصور أعمق للمستقبل، وهذا لا يتم إلا بوجود إدارة ناجحة تستبعد من قاموسها كل ما يمكن أن يؤثر على أداء الأستاذ وتحقيقه لأهداف الجامعة، لأن الإدارة هي نواة للنجاح، ويمكن أن تكون أيضا منبعا للمعوقات العديدة وخطرا يهدد المؤسسة الجامعية، و ذلك باتجاهها نحو التسيير البيروقراطي النمطي، الذي يجعل الإدارة غاية في حد ذاتها، بحيث يقتصر العمل الجامعي على إتمام إجراءات ورقية يستغرق جهد رجاله ويستنفذ طاقاتهم في المتابعة المكتبية، في الوقت الذي كان يجب فيه أن تتجه هذه المؤسسة لكياتها وأقسامها ومجالسها إلى تنشيط وتجيع البحث العلمي والتكفل بمختلف متطلباته، والمتابعة التربوية وتقييم البرامج ودراسة مختلف المشاكل والمعوقات التي تقف أمام تحقيق الأهداف، بدل تحولها –كما هو موجود في الواقع– إلى مكاتب للشكاوي ومراجع

[1]– عبد الغني عبود: الإدارة الجامعية في الوطن العربي. مصر: دار الفكر العربي. 2001، ص 29.

للإمضاءات التي لا تنتهي، فبعدت المسافة بين الأستاذ وزميله وبينه وبين الطالب وازدادت مشكلات التنسيق بين الأجهزة المعقدة (الراسية والأفقية) حدة واختلطت المراكز والأدوار. [1]

كما أن الإدارة الجامعية بطريقة تسييرها هذه، توجد عدة عراقيل وعوائق أمام الأستاذ، سواء ما تعلق منها بالدورات التدريبية التجديدية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي والتي تخضع في معظمها لمحاباة بعض الأساتذة على حساب البعض الآخر، وعدم إيجاد التسهيلات المختلفة لحضور الملتقيات والمؤتمرات داخليا وخارجيا، أو ما تعلق منها بالترقية من درجة لأخرى والتي تستغرق وقتا طويلا نتيجة الإجراءات المكتبية الورقية، التي تطول مدتها والتي تؤدي إلى هدر وقت الأستاذ في تعامله مع هذه الإدارة، لأن وحدة الزمن التي يتعامل وفقها الإداري في الجامعات الجزائرية والعربية عامة، تتسع لتكون هي "الموسم" في الوقت الذي تدق فيه في المجتمعات المتقدمة لتصبح في بعض الأحيان جزءا من الثانية. [2]

زد على ذلك فإن الإدارة الجامعية لا تميز الباحث عن زملائه ونظرائه من ذوي المناصب الإدارية (ماديا على الأقل)، حتى لا يزحزحه بريق المنصب عن رغبته في الأشغال بالبحوث وفي الكثير من الجامعات يتهافت الأساتذة على رئاسة الأقسام والعمادات والمناصب الأخرى ولا يتسابقون –إلا القليل منهم– لإجراء البحوث في مجال تخصصهم، لأن الأجواء في الجامعة تدفع عضو هيئة التدريس إلى أن ينهمك في الأعمال الإدارية والتي أحيانا لا تنسجم مع خلفيته العلمية ومهاراته الإدارية، فإذا كنا نؤمن بأن الإدارة علم، أفلا ينبغي أن يعد من يرشح للعمل القيادي والإداري على جمع المستويات إعدادا إداريا نظريا وميدانيا، وهذا كله يؤدي بالأستاذ إلى عدم قيامه بمهامه التدريسية والبحثية بكل فعالية، لأجل تحقيق أهداف الجامعة، علاوة على ما سبق

---

[1]– محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية.الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1989، ص 187.

[2]– سعيد إسماعيل علي: المصدر مذكور سابقا، ص114.

فإن الإدارة الجامعية تتميز بتخلفها نتيجة لتمسكها بالممارسات التقليدية، لا لشيء إلا لأنه جرى العرف عليها ومن ثم فقد ربطت نفسها بحبال الروتين والبيروقراطية وفضلت الجمود وعدم التغيير، وهذا ما جعلها تتخبط في كثير من المشاكل التي تعتبر بمثابة سمات تميز النظام الإدارية وهي في ذات الوقت تعتبر سببا في تخلفها ونمطيتها في التسيير، ولعل أبرز هذه المشكلات ما يلي:

3-1/ الشكلية:

بمعنى أن كثير من رجال الإدارة، يهتمون بالإجراءات الشكلية أكثر من اهتمامهم بالمضمون، فما يهمهم بالدرجة الأولى هو إرضاء كبار المسؤولين في المنطقة أو الوزارة المركزية.

3-2/ التهرب من المسؤولية:

فمعظم البلدان المتخلفة تأخذ من المركزية نمطا لإدارة شؤون نظمها التعليمية، وبذلك تصبح القدرة على اتخاذ القرار والخوف من نتائج التجديد واستقبال ما يمكن أن يترتب عليه من أخطاء، تؤدي إلى جزاءات رادعة يتسم بها المسؤولون عن الإدارة لهذه النظم التعليمية، ويمكن أن نلمس هذا في رئيس القسم بالجامعة، الذي يحيل ما قد يعترضه من مشكلات إلى عميد الكلية، الذي يحيلها بدوره إلى رئيس الجامعة وهكذا، بحيث قد تعود الأمور إلى التركيز في ديوان الوزارة الوصية، الأمر الذي يترتب عليه تأخر اتخاذ القرار فضلا عن التضخم المستمر للأعمال الورقية، إذ لا بد أن يترتب عن التهرب من المسؤولية وكثرة الإحالة على الغير أن يحدث تورم كبير في الإجراءات والقواعد والمراجعات.

3-3/ إحلال العادة والعرف محل التفكير المتجدد:

بمعنى أن العديد من الإداريين يميلون في عملهم إلى السير وفقا لما اتبع من قبل وما تم التعارف عليه، فإذا واجهوا مواقف جديدة قد يعجز القانون القائم أو اللائحة أو القاعدة عن تفسيرها، فإنهم يشعرون باضطراب شديد، وقد لا يفكر إلا عدد قليل في محاولة إعمال الفكر والاجتهاد في الرأي، للخروج بتفسير جديد أو رأي مبتكر [1]، إضافة إلى كل هذا، فغن الإدارة الجامعية على مختلف مستوياتها تدار كما تدار المؤسسات والمصالح الأخرى، لأن الكثير من الجامعات، تعاني من عدم تفهم بعض الجهات لطبيعة الجامعة وحيويتها وعملها الميداني، وذلك لصعوبة تصور الأجهزة المسؤولة لمشكلات واحتياجات الجامعة التي تتميز بطابعها الخاص، وعدم إدراكها إدراكا دقيقا لكل متطلباتها وأهدافها، وهذا له أشد الأثر على المنظومة الجامعية بمختلف مكوناتها خاصة الأساتذة، لأن هؤلاء الأفراد العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس لهم خصائص وطموحات مميزة، بحيث يعتمد أداؤهم على معنوياتهم ودوافعهم الذاتية وعلاقتهم بالإدارة، حيث يصعب التحكم الإداري البيروقراطي المباشر في عطائهم، كما أن الروابط بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية ليست قائمة دائما على أساس من التعاون والحوار والتفهم، وهذا ما يجعل بعض الإداريين يقومون بتعطيل الأعمال وتعقيدها، لإضفاء الأهمية على أعمالهم والتقليل من شأن عمل الآخرين خاصة الأساتذة. [2]

وللقضاء على المشاكل والمعوقات الإدارية، التي تقف حجر عثرة أمام أداء الأستاذ والجامعة لمهامهما، لأجل تحقيق أهداف هذه الأخيرة، لا بد من إيجاد إدارة فاعلة كفأة وذلك عن طريق وضع رجل إدارة مسؤول، حتى يستطيع أن يتحمل مسؤولياته وفي مقدمتها مسؤوليته

---

[1]- شبل بدران، فاروق البوهي: نظم التعليم في دول العالم. مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. 2001، ص190.

[2]- سعيد إسماعيل: المصدر مذكور سابقا، ص130.

نحو المجتمع الكبير الذي يخدمه، ومسؤوليته نحو الأفراد الذين يخدمهم، ونحو المسؤولين والرؤساء الذين يعمل من أجلهم، ومسؤوليته نحو الذين يعمل معهم وأخيرا نحو المهنة التي ينتمي إليها، بحرصه على أداء عمله وفقا لمعاييرها ودستور أخلاقها، لأنه يلعب دورا رئيسيا هاما في التأثير على قرارات المستويات العليا في الإدارة بتحكمه في المعلومات والآراء التي تصل إليهم ويستندون عليها في قراراتهم، بحكم اتصاله بالمستويات العليا والتنفيذية، كما يلعب دورا هاما بالنسبة لمرؤوسيه لأنه ينقل ويترجم لهم قرارات المستويات العليا [1]، ولكي يؤدي رجل الإدارة مسؤولياته على أكمل وجه، لابد أن يتمتع بعدة مهارات إدارية منها:

المهارات التصورية: التي تتعلق بمدى كفاءته في ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات والتفنن في إيجاد الحلول والتوصل إلى اتفاق، لأن هذه المهارات تساعد على النجاح في تخطيط العمل وتوجيهه وترتيب الأولويات، وتوقع الأمور التي يمكن أن تحدث في المسقبل.

المهارات الفنية: وهي التي يستخدمها في ممارسته لعمله ومعالجته للمواقف التي يصادفها والتي تتطلب قدرا من المعلومات والأصول العلمية والفنية التي يتطلبها نجاح العمل الإداري.

الماهرات الإنسانية: وهي الطريقة التي يستطيع بها رجل الإدارة التعامل بنجاح مع الآخرين ويجعلهم يتعاونون معه ويخلصون ويزيد من قدرتهم على الإنتاج والعطاء.

كما أن الإدارة في حاجة علاوة على رجل الإدارة كفء والمسؤول إلى نموذج خاص بالجامعة، فما تدني مستوى الكفاءة والأداء التسييري للإدارات الجامعية في الدول العربية، إلا نتيجة لمشكلة نسخ النماذج واستيرادها من دول تختلف في سياقها الاجتماعي والثقافي والسياسي عن ما هو موجود فعلا في هذه الدول، والتقليد الأعمى للنموذج الإداري الذي خلفه الاستعمار الذي يجب

---

[1]– محمد منير مرسي: الإدارة التعليمية. مصر: عالم الكتب. 1998، ص 159.

ابتكار واستحداث نموذج في ضوء المعطيات الوطنية والثقافية لكل دولة، تطويره من آن لآخر ليحقق أكبر قدر من الكفاءة في استخدام المواد المتاحة. [1]

إن كل المشاكل الإدارية والتي يأتي على رأسها التسيير البيروقراطي للإدارة، تشكل عائقا أمام أداء الأستاذ لمهامه على مختلف الأصعدة، وأمام تحقيق الجامعة لأهدافها، لأن العائق مها كان فهو متصل بالإدارة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، لتبنيها لعقلية الإدارية البحتة وتلسط أجهزتها وإغراقها في الشكليات وضعفها في مجال التسيير، لأن قد تكون هناك مشكلة اقتصادية مالية وقد يكون هناك قصور في الموارد وكفاءتها، ولكن في ظل إدارة فاعلة كفأة، يمكن التغلب على كل هذه المشكلات وغيرها، كما يمكن رسم استراتيجيات للتطوير والتحديث وتحقيق مختلف الأهداف المرجوة.

4/ الوسائل التعليمية:

إن معنى الجامعة لا يدل فقط على تلك المؤسسة التي تدرس جميع العلوم فحسب، بل يدل على جميع مدرسيها وطلابها الذين يؤلفون أسرة واحدة، وكل جامعة فهي ذات صورة ومادة، أما صورتها فهي الروح العامة والحياة الجامعية، وأما مادتها فهي الطرق والمناهج والوسائل المادية والمعنوية الملائمة، بمعنى أن الجامعة يجب أن تتوفر على الوسائل التعليمية والبحثية، التي تشير إلى جميع الأدوات والمواد التي تستخدم في عمليات التعلم والتعليم والبحث[2]، لتكمل الشكل العام لها، وتحقق الأهداف المرجوة من وراء إنشائها، لأنها الوسيلة المثلى للوصول إلى هذه الأهداف فالوسائل تقلل من الجهد المبذول من طرف الأستاذ والطالب معا، وتوفر الوقت للوصول

---

[1]– محمد منير مرسي: المصدر مذكور سابقا، ص ص 161–162.

[2]– بربارا ماتيرو، آنامو نجي، ورث شيلتي: الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة عبد اللطيف بعارة ماجد محمد الخطايبة. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. 2002، ص 259.

إلى المعرفة وتساعد على نقلها وتوضيح الجوانب المبهمة منها، وتقوي من قدرة الأستاذ على أداء دوره بكل فاعلية، وقدرة الطالب على الفهم ومضاعفة استيعابه للمادة المقدمة إليه من طرف الأستاذ.

إذن الوسائل التعليمية والبحثية ليست مجرد أدوات أو هياكل، بل إنها ذات وظيفة ثلاثية الأبعاد والتأثير، فهي تؤثر على أداء الأستاذ لمهامه وأداء الطالب مثلما تؤثر على أهداف الجامعة[1]، والوسائل التعليمية والبحثية كثيرة، ابتداء من المباني والهياكل الجامعية المختلفة مرورا بالطبشور والسبورة، اللذان لا يشك أحد في أنهما الوسيلة الوحيدة الأكثر استعمالا من طرف الأستاذ في جامعاتنا، و وصولا إلى أحداث الوسائل العلمية والتكنولوجية و وسائل الاتصال الحديثة؛ كالكمبيوتر والانترنيت، الجهاز اللوحي، خاصة ونحن نعيش في عصر العولمة وفي عالم يعرف تفجرا معرفيا وعلميا في كل النواحي، خاصة ما تعلق منها بالجانب العلمي، فقد أصبح العالم قرية صغيرة بفضل شبكات الاتصال الحديثة.

والسؤال المطروح هنا أين الجامعة الجزائرية من كل هذا التطور ومن مختلف هذه الوسائل؟ فهل استطاعت أن توفر كل الوسائل التعليمية والبحثية من مباني وهياكل وشبكات اتصال حديثة و وسائل بحث وتعليم متطورة، تجعل الأستاذ على اتصال مباشر بكل ما يحدث في العالم، من تطورات علمية تساهم في رفع كفاءته التعليمية والبحثية وتطويرها وبالتالي تحقيق أهدافها؟، أم أنها لم تكمل بعد هياكلها المختلفة ولا تزال في مرحلة يعتمد فيها الأستاذ على الطبشور كوسيلة اتصال بينه وبين الطالب وعلى الكتاب كمرجع و وسيلة يعتمد عليه في أداء مختلف مهامه التدريسية والبحثية؟ هذا طبعا إن توفر هذا الكتاب فمكتباتنا تفتقد إلى الكثير

---

[1]– عبد اللطيف الفرابي، عبد العزيز العرضاف: كيف تدرس بواسطة الأهداف. ط3. الأردن: الخطابي للطباعة والنشر. 1989، ص 116.

مـن المصـادر والمراجـع خصوصـا الحديثـة منهـا، التـي لا يمكـن لجامعـة محترمـة أن تسـتغني عنها، فالكتب المتوفرة قديمة المعلومات لا تواكب العصر والتطور الذي يعيشه العالم، بل دخلت إلى تاريخ العلم.

كثيرة هـي التصـريحات التـي تـدور حـول إدخـال التكنولوجيـا فـي الوسـائل التعليميـة والبحثيـة ولكن ذلك لا علاقة له بالواقع... والمشكلة أن ارتباط التعليم والبحث بالتكنولوجيا ليس ترفا أو مجرد اختيار لأن العالم بالفعل تغير من حولنا، بل الذي لا يعرفه أحد انه بسبب ذلك الانفتاح الكوني والنقلة التكنولوجية التي شهدها العالم مؤخرا، فإن فهم وعقول الطلاب والأساتذة تغير فيما ظلت المفاهيم الدراسية هي التي تدرس للطالب من عشرين سنة وإن اختلفت الموضوعات، وما يزال التعليم والبحث في معظمه يقوم على وسائل وأدوات عفى عنها عصر الثورة التكنولوجية.

إن الوسـائل التعليميـة والبحثيـة بمختلـف أنواعهـا مـن الشـروط المهمـة الواجـب توفرهـا فـي الجامعـة، للرفـع مـن فاعليـة الأسـتاذ وتحقيـق الجامعـة لأهدافها، وهـذه الوسـائل يجـب أن تكـون علـى درجـة عاليـة مـن التطـور، لتفـي بـالغرض المنشـود منهـا بكـل فاعليـة وسـرعة، وهنـا يتجلـى دور هذه الوسائل المتطورة الحديثة في تقليل الجهد المبذول من طرف الأستاذ، في أداء مهامه التعليمية والبحثية وتوفير الراحلة التامة، كما أن الوسائل تسهم في تطور الأستاذ والبحث، وهذا كله يجعله أكثر رضا وبالتالي أكثر فاعلية في أداء مهامها بصور أفضل، أما إذا كان العكس فالنتيجة أيضا تكون معكوسة، وتصبح هذه الوسائل معوق يؤثر على أهداف الجامعة بصفة مستمرة ومتزايدة، لأنه كلما تطور العلم وبقيت الوسائل التعليمية والبحثية دون تطوير، فإن هذه الأخيرة تصبح أقل فاعلية ويزيد تأثيرها على أداء الأستاذ لمهامه وبالتالي على تحقيق الجامعة لأهدافها.

إذن إذا أردنا أن نرفع ونحسن من كفاءة الأستاذ في أداء وظائفه، وعدم إيجاد معوقات تؤثر على هذا الأداء، لأجل تحقيق أهداف الجامعة، يجب أن نوفر له مختلف الوسائل التعليمية والبحثية والإمكانيات ومن أهمها ما يلي:

- قاعات دراسية واسعة متكاملة الإمكانيات.
- وجود حجرة مكتب للأستاذ الجامعي مؤثثة تأثيثا جيدا.
- وجود مكان مناسب لاجتماعات القسم أي لأساتذة هذا القسم. [1]
- أن يكون بالكلية مركز لتقنيات التعليم والبحث للاستعانة به في الحصول على الوسائل التعليمية والبحثية المناسبة لمحاضرات الأستاذ الجامعي وبحثه العلمي.
- أن يكون بالكلية أو الجامعة أو على مستوى القسم مكتبة عامة شاملة تحوي أحدث الكتب والمراجع لجميع التخصصات مع تسهيل الاستعارة منها وتوافر أماكن جلوس مريحة.
- حرص الجامعة على استخدام الجديد من مستحدثات العلم.

5/ الترقية:

لا يستمر الموظف في وظيفة ما بل يطمح في الترقي وذلك بالانتقال أو التحول من وظيفة لأخرى ومن درجة إلى درجة، وبما أن الأستاذ الجامعي هو بدوره موظف يطمح أيضا إلى الترقية لما يحققه للأستاذ من امتيازات مادية ومعنوية، كزيادة الأجر واكتساب مكانة داخل الجامعة وخارجها، وكذلك اكتساب مهارات جديدة في ميدان البحث أو التدريس أو حتى في الجانب الإداري، خاصة وأن الكثير من الأساتذة يطمحون إلى هذا النوع من الترقية (الإدارية)، كما أن الترقية تعتبر حافزا للأستاذ يدفعه للعمل بكل كفاءة وتفاني ليحصل عليها، إذن الترقية تعتبر

---

[1]- علي راشد: المصدر مذكور سابقا، ص 62.

عنصرا ضروريا في أي مؤسسة، سواء كانت صناعية أو خدمية أو تعليمية، نظرا لما تحققه هذه الترقية من فائدة للمؤسسة وللفرد العامل بها، فالترقية تحقق ما يلي: [1]

– **التزود بالعناصر المؤهلة من العاملين:** تتشابه الوظائف داخل المؤسسة ولكن بالرغم من هذا التشابه فإن كل وظيفة تحتاج إلى معرفة ومهارة متخصصة لدى الأفراد وفي الإجراءات والسياسات والطريقة التي تؤدى بها، ولذا فإن لابد من رسم سياسة فعالة للترقية داخل أي مؤسسة تضمن ترقي وتدرج الأفراد الأكفاء ذوي الخبرات في كل الفروع والأقسام داخل المؤسسة.

– **الحفز على العمل:** إن الترقيات للعاملين داخل المؤسسة تحفزهم وتدفعهم للعمل وزيادة الإنتاج وترفع من روحهم المعنوية، ويبذل الأفراد جهودهم في أي عمل يشعرون بأنه سيؤدي إلى ترقيتهم.

– **الرضا عن العمل والوظيفة:** الترقيات تعطي الأفراد الرضا عن عملهم و وظائفهم فالأفراد يميلون إلى الترقية والتدرج في الوظائف وفي ذلك رضاؤهم عن العمل، لأن الأفراد ميالون بطبعهم للتقدير المادي المقرون بالتقدير الأدبي والمعنوي، زيادة على ذلك فإن العاملين يتوقون دائما إلى الصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسساتهم.

ولكن رغم أهمية الترقية في تحفيز العامل عامة والأستاذ خاصة وجعله أكثر رضا عن عمله، وبالتالي أكثر فعالية في أدائه لمهامه، إلا أن هذه الترقية بدل أن تكون حافزا على العمل وأداء المهام بكل فاعلية خاصة ما تعلق منها بالجانب البحثي، فقد أصبحت عائقا يهدد الأداء البحثي الذي يعتبر من اهم وظائف الأستاذ التي تحقق أهداف الجامعة، لأن بعض الأساتذة الآن يتنافسون على المناصب الإدارية لما تعود به عليهم من فائدة مادية ومعنوية، عوض الاتجاه

---

[1]– مصطفى فهمي: المصدر مذكور سابقا، ص 137.

إلـى ميـدان البحـوث العلميـة التـي يطـول أمـدها للحصـول علـى ترقيـة، كمـا أن الأسـتاذ الجـامعي قد يقضـي مدة ستة عشر سنة خدمـة فـي الجامعة وهـي أدنـى مدة أو أربعـة وعشرين سنة للانتقال مـن الدرجـة الأولـى إلـى الدرجـة السـابعة [1]، مقابـل أجـر ضـعيف جـدا، خلافـا للأسـتاذ الجـامعي الآخر الذي قد يتدرج في الترقية الإدارية فيصبح في ظرف مدة قصيرة يتقاضـى أجرا أكثر، كما أنـه يحمـل درجـة ترقيـة أكبـر مـن الأسـتاذ الباحـث، إضـافة إلـى حصـوله علـى عـدة امتيـازات خاصـة إذا تدرج في الترقية ليصل إلى منصب عميد، فإن هذا المنصب يضمن له عدة امتيازات منها:

- العميد عضـو بحكم المنصـب فـي مجلـس الجامعـة واللجـان المختلفـة ولـذلك مـردود مـادي ومعنوي.
- الوجاهة المرتبطة بالمنصب داخل الجامعة وخارجها.
- زيادة احتمال الترشح للشخص خارج الجامعة أو داخلها.
- الأمـور المتعلقـة بالمنصـب مثـل السـكرتير والمراسـل والمكتـب الفـاخر والهـاتف الإضـافي والحمام الخاص...
- ما أسماه "ماسلو" بتحقيق الذات. [2]

وانطلاقا من هذا فإنه إذا أردنا من الأستاذ أن يبحث بكل جدية، يجب أن يتم إيجاد قوانين خاصـة بالترقيـة، تنصـف الأسـتاذ الباحـث مثلـه مثـل الأسـتاذ الـذي يتـدرج فـي الترقيـة الإداريـة على الأقل من حيث الأجر وبعض الامتيازات الأخرى، لكي لا يكون هذا النوع الأخير من الترقية عائقا أمام قيام الأستاذ بوظيفته البحثية لأجل تحقيق أهداف الجامعة.

---

[1]– الجريدة الرسمية: المصدر مذكور سابقا. الأحد 02 رجب 1405، ص 347.

[2]– صبحي الحفيظ عبد القاضي: قضايا جامعية. الدمام: دار الإصلاح للطبع والنشر والتوزيع. 1984، ص 152.

إن الترقية التي يخضع لها الأستاذ الجامعي من درجة لدرجة لا تكون على أساس البحوث المقدمة فقط بل بالإضافة إلى الأقدمية، أي مدة الخدمة ومثل هذه الأقدمية يتحكم فيها عاملان هما:

أولا/ الحد الأدنى من الأقدمية وغالبا ما يكون ثلاث سنوات كشرط أساسي للترقية للدرجة الموالية.

ثانيا/ الاعتمادات المخصصة للترقيات في كل وزارة أو مؤسسة حكومية، ومن هنا وجدت مفارقات في الترقيات بين موظفي الحكومة، فبعضهم يرقى بعد الحد الأدنى للأقدمية مباشرة.

والبعض الآخر قد يبقى بدون ترقية مدة أكبر قد تصل إلى سبع سنوات فأكثر، ولاسيما للأساتذة وموظفي وزارة التربية والتعليم [1]، وهذه الترقية الإشكال فيها ليس على مستوى القوانين التي تخضع لها فقط بل على مستوى الإدارة أيضا، نظرا لتبنيها لمبدأ البيروقراطية النمطية وإغراقها في الشكليات والإجراءات الورقية، والتماطل في تنفيذ مختلف الإجراءات الإدارية.

كما ينبغي الإشارة إلى مشكل الترقيات الأدبية التي لا يترتب عليها أية زيادة في المرتبات نظرا لعدم مناظرة الوظائف بالمرتبات، في الوقت الذي يجب فيه تحديد الأجر في ضوء حجم المسؤولية وليس مجرد الأقدمية.

إن مجموع المعوقات المذكورة سابقا والتي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة ترتبط بصورة أو بأخرى بالمحيط الخاص بعمل الأستاذ الجامعي، بالإضافة إلى ذلك فإنه يتعرض لمشاكل أخرى تتعلق بالجانب المهني له، كتعدد المهام الملقاة على عاتقه، وضيق الوقت المتاح للبحث العلمي وارتفاع تكاليف البحوث العلمية وقلة الإمدادات المالية الخاصة بها، وبالمؤلفات والوثائق العلمية

---

[1]– محمد منير مرسي: المصدر مذكور سابقا، ص 226.

البيداغوجيـة، فمـثلا نجـد أن المـادة رقـم "01" مـن المرسـوم التنفيـذي رقـم 99-130 المـؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1420 الموافق لـ 27 يونيو 1999 حدد مبلغ (ألفين دينار جزائري) شهريا مخصصـة لتسـديد مصـاريف اقتنـاء المؤلفـات والوثـائق العلميـة والبيداغوجيـة التـي يتحملهـا الأسـاتذة، وبـالنظر إلـى هـذا المبلـغ المخصـص لاقتنـاء مختلـف هـذه المؤلفـات نجـد أنهـا مبـالغ ضئيلة، لا تحقق العرض الذي صيغت و وضعت من أجله، بالإضافة إلى نقص وندرة البيانات العلمية وصعوبة الحصول على وسائل الاتصال الحديثة، التي تسمح بالانفتاح على التطورات الحاصلة في العالم في جانبها العلمي ونقص الإجازات للتفرغ للبحث العلمي، كلها مشاكل ومعوقات يجد الأستاذ نفسه أسيرا لها ومقيدا من جراء إفرازاتها، التي تعرقل قيام هذا الأخير بوظائفه على أحسن وجه ليتمكن من المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة، باعتباره الركيزة الأساسية الذي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق هذه الأهداف، خاصة ما تعلق منها بتكوين إطارات ذات كفاءة عالية تخدم المجتمع وتطوير البحث العلمي وترقيته.

خلاصة:

الجدير بالذكر أن الأستاذ الجامعي، ليس مجرد موظف يتمثل عمله في تنفيذ أعمال يحددها له الآخرون، بل هو الذي يخطط وينفذ أنشطة الخاصة بالبحث وخدمة المجتمع وتكوين الإطارات، وإذا أعيق عمله مهنيا داخل الجامعة بشكل أو بآخر، فهذا يعني أن ذلك سوف يؤثر على تحقيق الجامعة لأهدافها، باعتبار أن الأستاذ أحد الأفراد الفاعلين والمساهمين بدرجة كبيرة في تحقيق هذه الأهداف، فهو القائد الذي ينبغي أن يمارس دوره بعيدا عن كل المعوقات أو الضغوط أو الإكراه، ففي ظل مناخ مليء بالمعوقات فإن هذا الدور بلا شك سيضعف، ولا يبقى في هذه الحالة المجال للحديث عن دور الأستاذ الجامعي في تفعيل أحد أهم المؤسسات المجتمعية ألا وهي الجامعة.

وهنا يصاب الأستاذ بما يسمى الشلل الوظيفي أي يصبح مثله مثل الآلة الإلكترونية التي تقوم بأداء وظائفها آليا دون تطوير وإبداع وهذا ما لا يتناسب لا محالة مع دوره الأساسي وهو الإبداع والتطوير الدائم والمستمر لتحقيق التنمية.

الفصل الرابع
الأداء الوظيفي والبحث العلمي

تمهيد

أولا/ الأداء الوظيفي

1/ الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة

2/ الأداء الإداري لأستاذ الجامعة

ثانيا/ البحث العلمي

1/ تعريف البحث العلمي

2/ خصائص البحث العلمي

3/ أنواع البحث العلمي

4/ أدوات البحث العلمي

ثالثا/ المؤسسات العلمية (المخابر)

1/ أنواع المؤسسات العلمية

2/ وضعية ودور المؤسسات العلمية

خلاصة

تمهيد:

المتتبع لسيرورة الإنسان يرى بأنه لم تنقطع محاولاته للبحث عن فهم أفضل لنفسه وللكون من حوله وهذا عن طريق أداءه فهو الوسيلة الوحيدة للبحث.

إن الأداء الوظيفي للأستاذ مرتبط ارتباط وثيق بالعلم والتعليم وخاصة الجامعي منه فمحوره التكوين ويعتبر البحث العلمي من القطاعات الحساسة في أي دولة بحيث يختلف عن النشاطات الأخرى، فلا بد على الدولة الاهتمام به نظرا لما يحمله من خصوصيات وأهميته بالنسبة للتنمية الشاملة، وتعد المؤسسة الجامعية مرآة تعكس الأوضاع المختلفة التي يعيشها الأفراد داخل المجتمع، وشهدت الجامعة الجزائرية عدة تغيرات منذ الاستقلال وهذا ما أثر على البحث العلمي حيث أصبح مرتبط بمختلف التيارات السياسية وبعيدا عن الواقع، فالدول اليوم تتقدم وتتطور عن طريق العلم والتكنولوجيا ومشاركة هذا المجال في عملية التنمية بالاهتمام بالجانب التطبيقي وترك كل ما هو نظري، فهل هناك مشاركة فعالة لقطاع البحث العلمي في مجال التنمية الاقتصادية؟، وما الجدوى من وجود المخابر الخاصة بالبحث العلمي؟.

وللإجابة على هذه الأسئلة سنعرض سيرورة البحث العلمي، من تعريف وأبرز المعوقات والصعوبات التي تواجه البحث العلمي بالإضافة إلى الأهمية التي يحظى بها كل من الأستاذ والطالب الجامعي، ويشير الفصل أيضا إلى أبرز المخابر والمراكز البحثية وأهداف المؤسسات العلمية.

أولا/ الأداء الوظيفي.

إن بنية العلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية القائمة في المجتمع هي التي تحدد وتشكل أنشطته وعملياته التعليمية التي يجب أن ينتجها النظام التربوي وتحدد فلسفته وأهدافه حيث أن التربية هي التي تحدث تغيرات في الفرد تعمل بدورها على زيادة فاعليته وكفاءته كفرد في المجتمع وتساهم في تطوير اتجاهاته وقيمه وسلوكه؛ ويعد التعليم الجامعي في نطاق السياسة التربوية الشاملة من الأدوات الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع بواسطة الطاقة المحركة المتمثلة في الأستاذ باعتباره العنصر الفعال في العملية التعليمية فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب بل لابد من وجود فئة تعمل على نقل المعرفة وإيصالها إلى الطلاب وهي هيئة التدريس والبحث، ويتحدد أداء الأستاذ الجامعي من خلال وظائف الجامعة باعتباره المسؤول الرئيسي عن تحقيق هذه الوظائف المتمثلة في:

- إعداد القوى البشرية.
- البحث العلمي.
- خدمة المجتمع.

إن نجاح الجامعة يتوقف على مجموعة من العوامل أهمها الأستاذ الجامعي الذي يعد من أهم أركان التعليم العالي فهو يتحمل مسؤولية إعداد الكوادر المؤهلة لخدمة المجتمع لذلك ينبغي أن يتحلى بمجموعة من الصفات أهمها:[1]

1- المعارف العلمية: يجب أن يمتلك أستاذ الجامعة معرفة عميقة في مجال تخصصه.

---

[1]- محمد مقداد: الجامعة في عهد العولمة. الطبعة الأولى. الجزائر: شركة التضامن بانتنيت. 2005، ص 125.

2- المهارات التربوية: هناك مجموعة من المهارات التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس للقيام بأدائه في الجامعة أهمها:

- مهارات الاتصال التي تتضمن مهارات التوصيل والاستماع ومهارات الإقناع.
- مهارات إقامة العلاقات القوية مع زملائه الأساتذة.
- مهارات استخدام طرائق التدريس المختلفة والتمكن من اختيار الطريقة المناسبة للموقف المناسب.
- مهارات استخدام الوسائل التكنولوجية.
- مهارات التقويم وبناء الاختبارات وإعداد الامتحانات.

3- الكفايات الأخلاقية: هناك مجموعة من الصفات التي يجب أن يتصف بها عضو هيئة التدريس للنجاح في عمله أهمها:

- **الأخلاقيات المرتبطة بالتدريس:** منها:
  - تدريس ما هو مختص فيه فقط.
  - تدريس ما هو جديد وممثل لمحتوى المادة التي يدرسها.
  - الحرص على بلوغ أهداف التدريس.
  - الابتعاد عن الذاتية في تقويم أداء الطلبة.
- **الأخلاقيات المرتبطة بالبحث العلمي:** منها:
  - الابتعاد عن الاستبداد العلمي والتطرف في الرأي.
  - تجنب كل أشكال الغش في الأبحاث التي ينشرها.[1]

---

[1]- محمد مقداد: المصدر مذكور سابقا، ص 125.

- **الأخلاقيات المرتبطة بالعمل الإداري:** أهمها:
  - عدم استغلال المهنة في تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة.
  - أن يحتفظ الأستاذ بكل ما يخص الأساتذة والطلبة وغيرهم من الأفراد في سرية تامة.

4- القدرات: هناك مجموعة من القدرات التي يجب على الأستاذ امتلاكها أهمها:

- القدرات العقلية كالذكاء والقدرة على التكييف مع المواقف المختلفة والقدرة على التفكير المنطقي، والقدرة العملية الناقدة التي تمكنه من إصدار الأحكام الموضوعية.
- القدرات العاطفية كالاتزان العاطفي.
- القدرات اللغوية والتي يجب على كل عضو هيئة تدريس الإلمام ببراغماتيات اللغة وإتقان لغة التدريس ومعرفة بعض اللغات الأجنبية.
- القدرات الحسية كالقدرة على الإبصار والاستماع.

إن المهام التعليمية الأساسية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تنحصر في التخطيط لتدريس المقررات وتوفير بيئة تعليمية جيدة مع المشاركة في التأليف والترجمة والنشر سواء داخل أو خارج الجامعة إضافة إلى مهامه الأساسية المتمثلة في القيام بالبحث العلمي وخدمة المجتمع من خلال المساهمة في حل الكثير من المشكلات وهذه المهام كلها تندرج ضمن الأداء الأكاديمي الذي يقوم بع عضو هيئة التدريس وهناك مسؤوليات أخرى تضاف إلى مهامه كالوظيفة الإدارية بمشاركته في إدارة الجامعة أو الكلية أو القسم العلمي. [1]

---

[1]- رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري: المصدر مذكور سابقا، ص 70.

1/ الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة:

يقصد بالأداء الجامعي الأقوال والأعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لإنجاز المهام والوظائف الجامعية التي تشمل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والأداء الجيد يتم من خلال التواصل بين الطالب والأستاذ من ناحية وإنتاج المعرفة من خلال البحث من ناحية أخرى لأن الأداء الجامعي من أهدافه تحقيق الأستاذ المستوى الأمثل والمنشود للتدريس والبحث العلمي وهو ما يؤدي إلى تحقيق أهداف التعليم الجامعي[1]، وتبقى مهمة الأستاذ الجامعي مهمة مزدوجة حيث عليه أن ينقل إلى طلابه المعارف والعلوم التي أنتجها من سبقه وعليه أيضا أن ينتج معرفة جديدة تساعده على خدمة وتنمية مجتمعه ويشمل الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ما يلي:

1/1- الأداء التدريسي:

إن النشاط التعليمي هو حصيلة متكاملة ومتداخلة من المتغيرات التي تشكل الموقف التعليمي وهذا الأخير هو صميم عملية التدريس التي عرفها ستيفن كوري بأنها: "عملية متعمدة لتشكيل بيئة الفرد بصورة تمكنه من أن يتعلم القيام بسلوك محدد أو الاشتراك في سلوك معين وذلك تحت شروط محددة أو كاستجابة لظروف محددة" [2]، فالتدريس عملية تهيئة وتشكيل البيئة التعليمية التي تعمل على حدوث التعلم باعتباره مجموعة أنشطة وتفاعلات بين عناصر ومكونات الموقف التعليمي فقد وصفة شيفر Scheffer بأنه "نشاط يهدف إلى تحقيق التعلم أو اكتسابه

---

[1]- رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري: المصدر مذكور سابقا، ص 70.

[2]- كوثر حسين كوجك: اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس. الطبعة الثانية. القاهرة: عالم الكتب. 1997، ص 102.

وهو يشمل كل ما يتعلق بتحقيق المهارة والاكتمال الفكري" [1]، لأنه عملية منظمة يتم فيها تقديم المعارف والمعلومات قصد تنمية الطلاب فكريا وثقافيا واجتماعيا.

تعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة بالجامعات إذ تزودهم بالمعارف والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، فالجامعة تتفوق على جامعات أخرى عندما يتواجد فيها أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلا عاليا قادرين على إعداد مخرجات التعليم الجامعي وإنجاح العملية التعليمية.

إن الأداء التدريسي باعتباره مهنة ينبغي أن تتوفر فيه مهارات قائمة على المعرفة والتدريب فالمهارات التدريسية تدل على مستوى الكفاية التدريسية التي تمكن عضو هيئة التدريس من تنمية التعليم بدرجة من الإتقان في الأداء لأن مهارة التدريس تشير إلى القدرة على أداء عمل أو نشاط معين ذي علاقة بتخطيط التدريس وتنفيذه وتقويمه [2]، فالنشاط المهني للأستاذ الجامعي يتم من خلال ثلاث عمليات رئيسية هي التخطيط والتنفيذ والتقويم حيث أن وظيفة التدريس يترتب عليها واجبات فرعية تمتد لتشمل لقاء الطلاب في قاعات الدراسة وإعداد المادة العلمية وتحديد مصادر التعليم والقيام بأعباء التدريس وكذا إعداد الامتحانات وتقويم أبحاث الطلاب مع تسجيل نتائجهم في أعمال السنة والامتحانات الدورية والنهائية.

---

[1]– محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. الطبعة الأولى. القاهرة: عالم الكتب. 2002، ص 82.

[2]– حسن حسين زيتون: مهارات التدريس. الطبعة الأولى. القاهرة: عالم الكتب. 2001، ص 12.

إن التدريس الجامعي يعتمد على طرق مختلفة منها طريقة المحاضرة والمناقشة، طريقة المشكلات والمشروع وغيرها وتمثل طريقة التدريس العنصر الأساسي الذي يترجم الأهداف والمحتوى على أرض الواقع وتنحصر طرق التدريس في الجامعات الجزائرية في:

1- طريقة المحاضرة: هي تقديم لفظي منظم لموضوع المادة الدراسية تعززه غالبا وسائل الإيضاح البصرية وفاعلية المحاضرة ترتبط بشكل وثيق مع نوعية الإعداد فهي تستخدم لإغناء المعلومات أكثر من كونها تقديم المعلومات.

2- طريقة المناقشات: تستخدم هذه الطريقة عادة لتنمية المهارات المعرفية والاتجاهات والمشاعر فهناك المناقشة الحرة والمناقشة البناءة.

تعد طريقة المحاضرة الإلقائية أكثر طرق التدريس الشائعة الاستخدام في الجامعة الجزائرية بينما تستخدم طرق التدريس الحديثة مثل طريقة المشكلات والمشروع من طرف أساتذة معهد العلوم التكنولوجيا [1]، فالاستخدام المستمر والمتواصل لطريقة التدريس الإلقائية وعدم استخدام بقية الطرق الحديثة سيؤثر سلبا على العلاقة بين البرامج وحاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية كما أن الحشو المتزايد للمعارف المختلفة سيقضي حتما على مهارات التحليل والاستنباط الفكري الذي ينبغي أن يتصف به الطالب الجامعي أثناء دراسته وبعد تخرجه من الجامعة.

إن التدريس الجامعي في جامعة باتنة يواجه عدة مشكلات تحد من فعاليته فقد أشار الأستاذ بشير معمرية من خلال دراسة ميدانية قام بها بجامعة باتنة حول مؤشرات واقع التدريس والبحث الجامعيين إلى انعدام الوسائل التعليمية الضرورية وعدم توفر فترات تدريبية على مهارات التدريس للأساتذة وانخفاض عددهم بالنسبة لعدد الطلاب بالإضافة إلى نقص المراجع وضعف

---

[1]- لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1998، ص 126.

المناهج الدراسية الوزارية وكثرة الأعباء التدريسية بارتفاع عدد الطلبة المسجلين وزيادة عدد المقررات مما أثر سلبا على الأبحاث وخدمة المجتمع والجامعة بصفة عامة.

2/1- الأداء البحثي:

تتميز الجامعة عن غيرها من المؤسسات التربوية الأخرى بالبحث العلمي الذي يعد المهمة الأساسية الأولى للجامعة ومن أهم واجبات الأستاذ الجامعي وأكثر انشغالاته ولا يمكن لأي نظام للتعليم العالي أن يحقق رسالته وأن يساهم عمليا في خدمة المجتمع إلا إذا قام أفراد من هيئاته التنظيمية بإجراء البحوث وفقا للغايات المؤسسية والإمكانيات الأكاديمية والموارد المادية الخاصة، ويهدف البحث العلمي إلى تنمية المعارف وإثرائها لاكتشاف معلومات جديدة وحل مشكلات قائمة فقد صنف البحث العلمي حسب اليونسكو إلى بحث أساسي وبحث تطبيقي الأول موجه نحو زيادة المعرفة دون الاهتمام بأي هدف تطبيقي والثاني موجه نحو زيادة المعرفة بهدف تطبيقي مباشر وهذا ما ركزت عليه الدول المتقدمة واستطاعت من خلاله تحقيق التطور والتقدم التكنولوجي في جميع المجالات خاصة وأننا في عصر تدفقت فيه المعرفة الإنسانية وتنامت الإنجازات على مختلف الأصعدة.

إذا كان المنتج البحثي للعلوم يمر بأزمة فهو نتاج مباشر لواقع اجتماعي إذ أن المعرفة عملية بناء نظم من التحولات تتوافق مع الواقع وتعد الجامعة صرحا لتطوير هذه المعرفة من خلال البحوث العلمية غير أن السؤال الذي يبقى مطروحا هل الجامعة إنتاج للمعرفة أم هي اكتساب للمعرفة؟ فهناك من يرى أن إنتاج المعرفة أرقى مرتبة من اكتساب المعرفة[1]، على أساس

---

[1]- رفيقة قصوري: الجامعة توفير للمعرفة أم إنتاج للمعرفة. الملتقى الوطني الثالث جامعة المعرفة أولا. باتنة: جامعة الحاج لخضر. 10/9 أفريل 2007.

أن الجامعة هي المؤسسة الوحيدة التي يمكن من خلالها إنتاج هذه المعرفة من خلال النشاطات البحثية المستمرة التي تساهم في تطوير المجتمع والارتقاء به وحل مشكلاته المختلفة.

إن البحث العلمي لا ينمو ولا يزدهر إن لم تتوفر له مؤسسات تقوم على تنفيذ الأبحاث وربطها بسياسة التنمية فقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة بين التنمية والبحث جعلت الدول تتسابق في الإنفاق عليه وتثبيت سياسة علمية بحثية تحدد الأهداف العلمية، وتعد البرامج لإعداد الباحثين لأن العنصر البشري هو أول عناصر البحث ومقوماته لذلك تعمل الجامعة على تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أساتذتها نحو الاهتمام بالبحوث العلمية وتقديمها من خلال توفير المناخ العلمي للبحث فالأستاذ الجامعي إلى جانب كونه عضوا فعالا داخل الجامعة تدريسا وتسييرا فهو مطالب بممارسة البحث العلمي الذي يعد مطلبا أساسيا من متطلبات ترقيته و وجوده في الجامعة وهذه المهمة التي تعد من أهم مسؤوليات الأستاذ الجامعي تتضمن ما يلي:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه.
- التأليف في ميدان مناهج البحث وتقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر في ميدان التخصص.
- حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.
- ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.
- حضور الملتقيات العلمية التي تنظم في ميدان التخصص الجامعي والمشاركة فيها.[1]

[1]- بشير معمرية، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس. ج2. الجزائر: منشورات الحبر. 2007، ص 160-161.

هـذه أهـم مجـالات أنشـطة البحـث العلمـي فـي الجامعـة التـي يقـوم بهـا الأسـتاذ الجامعي، ولقياس الأداء البحثي هناك عدة مؤشرات يمكن الاعتماد عليها هي:

- المنشورات العلمية المتمثلة في البحوث والكتب، المقالات والدراسات العلمية فمكانة الأستاذ البحثية تتوقف على حجم هذه المنشورات ونوعيتها.
- التقدير المتمثل في الإنجاز العلمي المعترف به وكذا دور ومكانة الأستاذ في الجامعة وعلاقاته بالباحثين والعلماء في بقية الجامعات ولذلك فالجوائز والمنح المقدمة والامتيازات كلها تعبر عن مدى تقدير العالم من عدمه.

إضافة إلى هذه المؤشرات هناك أيضا الاختراعات والعضوية في الجمعيات المهنية والمشاركة في المؤتمرات العلمية أو الإشراف على تحرير دوريات علمية متميزة غير أن هذه الوظيفة البحثية التي يختص بها الأستاذ الجامعي تتعرض لعدة عوائق تحد من نشاطه البحثي نتيجة الأوضاع السائدة في الجامعة والمجتمع بصفة عامة والتي تؤثر سلبا على البحث والإنتاج العلمي، فالمشكلة الأساسية أن بعض الأساتذة الجامعيين لا يرون جانب واحد من مهمتهم وهو تبليغ المعرفة للطلاب دون الاهتمام أكثر بالإنتاج المعرفي الذي يسعى إلى تطوير المعرفة نظريا وتطبيقيا ومنهجيا.

3/1- خدمة المجتمع:

تختص الجامعات بالتعليم والبحث العلمي في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضاريا من خلال المساهمة في رقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية وتزويد البلاد بالمختصين والخبراء في مختلف المجالات وإعداد الإنسان المزود بالمعرفة وطرائق البحث المتقدمة ليساهم في بناء وتدعيم المجتمع وقد أصبحت الخدمة العامة للمجتمع وظيفة أساسية للأستاذ بعد وظيفته

البحثيـة وأدائـه التدريسـي، ويقصـد بالخدمـة مـا يقدمـه عضـو هيئـة التـدريس تكليفـا أو تطوعـا من خدمات مختلفة في مجال اختصاصه وحسب إمكاناته وخبراته من أجل المساهمة في بناء وتطوير المجتمع المهني الذي ينتمي إليه وبما أن الجامعة مركز إشعاع ثقافي للمجتمع تتعرف من خلاله على مشكلاته وتحاول إيجاد حلول لها فإنها أصبحت اليوم جامعة المجتمع تعمل على تقدمه ورفاهيته وتنميته باعتبارها تحضى بمكانة بين مؤسسات المجتمع الأخرى لما تتمتع به من إمكانيات في الكم والنوع، ويتوقع من المؤسسة الجامعية أن تقوم بتقديم الخدمات المطلوبة ذات المهارة العالية للمجتمع وأن ترسخ في أعضاء هيئة التدريس مسؤوليتهم تجاه برامج خدمة المجتمع وإحداث تغيير إجتماعي وإيجابي وحفزهم على المشاركة في التنمية الشاملة وتتضمن مهمة خدمة المجتمع وتنميته ما يلي:

1- داخل الجامعة: وتتمثل في المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء المحاضرات في موضوعات التخصص العلمي والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.[1]

2- خارج الجامعة: وتتضمن ما يلي:

- القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
- تقديم الخبرة على المؤسسات التي تطلبها.
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
- الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- تأليف الكتب في ميدان التخصص.

---

[1]- بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص 102.

- الترجمة ونقل المعارف من اللغات الأجنبية إلى اللغة الوطنية.

يمكن للأستاذ الجامعي أن يساهم في خدمة مجتمعه من خلال مجالات كثيرة فكليات العلوم والتكنولوجيا وكذا الكليات الاجتماعية والإنسانية لها دورها الفعال في توفير المعرفة وإنتاجها وتوظيفها في ميادين التنمية خاصة في القطاع الصناعي والزراعي والقطاع الخدماتي غير أن مساهمة الأستاذ الجامعي الجزائري في تنمية مجتمعه لا تزال ناقصة نظرا للاعتماد الكلي في مشروعات التنمية على البحوث والخبرات الأجنبية من خلال مشاريع الاستثمار الأجنبي ومساهمة الشركات العالمية وهذا ما يعكس ضعف مشاركة الجامعات ومراكز البحث العلمي في المشاريع التنموية وإن توفرت الأبحاث الخاصة بالتنمية يبقى الدعم غير متوفر لتطبيقها أو تكون معدة أساسا لغرض النشر أو الترقية. [1]

2/ الأداء الإداري لأستاذ الجامعة:

إن الأستاذ الجامعي يعد محور العملية التعليمية والطاقة المحركة للجامعة ودوره لا يقتصر على الأداء الأكاديمي وخدمة المجتمع فقط بل هناك مسؤولية أخرى تضاف إلى مهامه وهي الوظيفة الإدارية إذ يمكن له أن يتولى عدة مناصب إدارية مثل رئيس الجامعة أو عميد الكلية أو رئيس القسم ويتضمن العمل الإداري عددا من المهام مثل التخطيط والتنظيم، التوجيه والرقابة أو الإشراف وهذه المسؤولية الإدارة التي يختص بها أستاذ الجامعة تختلف باختلاف المناصب الإدارية، ونتيجة لزيادة ضغوط وأعباء الأعمال الإدارية لدرجة تطغى على الأعمال المهنية المتمثلة في البحث العلمي والتدريس فغن الأستاذ ينظر إلى دوره على أنه إداري بالدرجة الأولى وهذا ما يؤثر على أدائه التدريسي والبحثي حيث يؤدي الانشغال المتزايد والمستمر بالعمل الإداري

---

[1]- بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص 102-103.

إلـى نقـص الأبحـاث والعمـل الإشـرافي علـى الرسـائل العلميـة وهنـا يجـد الأسـتاذ الجـامعي نفسـه بين مسؤولية العمل الأكاديمي والعمل الإداري.

1/2- التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي:

يهدف النسق التربوي لأي مجتمع إلى تجسيد نشاطات تعليمية وتكوينية ذات محتوى علمي وتكنولوجي وتعد المؤسسات التربوية مكانا مناسبا لنقل التراث العلمي والثقافي والمحلي والعالمي ولإعداد الأفراد للمساهمة في عمليات التغيير والتحكم في سيرها، وبما أن مجتمع اليوم هو مجتمع المعرفة فإنه يتطلب تقديم الخدمات التربوية والتكوينية اللازمة للتحكم في العلوم والتكنولوجيا التي تستدعي أساسا أن تكون البرامج والمناهج مشبعة بها.

إن الجامعة هي إحدى المؤسسات التربوية التي تتمتع بقدرة عالية على تخزين واسترجاع ونشر مع إنتاج المعرفة لتوظيفها في حل المشكلات القائمة في المجتمع وإنتاج هذه المعرفة بحاجة إلى أساتذة ذوي كفاءة في البيداغوجيا لتوصيل المعرفة وإتقان محتوى الدراسة، فقوة الجامعة اليوم تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء علمائها وعضو هيئة التدريس هو المحرك الأساسي للعملية التعليمية وقائد الفعل التربوي والتعليمي مما يستدعي ضرورة إعادة النظر في تطوير وتنميته وإعداده.

يسهم التعليم العالي إسهاما فاعلا في تأهيل الكوادر البشرية وخدمة المجتمع تحقيقا لنمو الاقتصاد الوطني وتحقيق أهداف هذا التعليم مرتبط بمدى كفاءة الأستاذ فهو يتحمل مسؤولية بناء وإعداد الكوادر المؤهلة لخدمة المجتمع لكن هل يحتاج عضو هيئة التدريس إلى الإعداد المهني والتربوي؟ وهل هذا الإعداد ضروري للأستاذ لتمكينه من تكوين وبناء الرأسمال البشري؟

لقد أشارت دراسات كثيرة إلى ضرورة إعداد الأستاذ الجامعي وتكوينه وتدريبه مثل دراسة الخليلي سنة 1990 التي هدفت إلى تحديد أبرز المشكلات التدريسية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك في الأردن حيث توصلت إلى أهم المشكلات التي تتعلق بالمدرس والمتمثلة في مشكلة ضعف التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أشارت نجاة عبد العزيز المطوع 1988 إلى أن الإعداد التربوي للمعلم له تأثير على فعالية عمله عن طريق اكتسابه معارف ومهارات وخبرات تتصل بعمله التربوي[1]، وقد توصلت دراسة سجنيلر في جامعة أوتا الشرقية لمعرفة مدى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي إلى أن التدريب الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ليس مناسبا ولا يفي باحتياجاتهم الوظيفية [2]، وبالتالي تؤكد هذه الدراسات على حاجة الأستاذ الجامعي للتأهيل والإعداد التربوي في حين يرى البعض أن هذا الإعداد غير ضروري فالأستاذ يمكنه اكتساب المهارات من خلال المحاولة الميدانية أثناء أداء مهامه لكن الاقتصار على التكوين الأكاديمي دون الاهتمام بالتكوين البيداغوجي للأستاذ سيؤثر سلبا على أدائه لذلك نجد الدول المتقدمة ألحقت بالجامعات كليات التربية والتعليم هدفها الأساسي الإعداد التربوي البيداغوجي لعضو هيئة التدريس للرفع من مستواه وكفاءته.

إن الاهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي في الجزائر يكاد يكون حديثا وذلك لاعتماد التعليم العالي في فترة السبعينات على الخبرات الأجنبية واهتمام المسؤولين بتوفر العدد الكافي من الكوادر والأطر العليا التي كانت الجامعات الجزائرية بحاجة إليها، وفي عقد التسعينات بدأ الاهتمام بالإعداد التربوي للأساتذة من خلال تزويدهم ببعض المهارات التي تساهم

---

[1]– محمد مقداد: الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر: جامعة باتنة. العدد الخامس. 1996، ص 273.

[2]– محمد مقداد: المصدر مذكور سابقا، ص 113.

في تحسين أدائهم التربوي ومن ثم زيادة نوعية التعليم العالي ومن أهم الطرق المستخدمة في ذلك ما يلي:

1- المؤتمرات والندوات الوطنية التي تنظم سنويا من طرف وزارة التعليم العالي والحث العلمي بحضور أساتذة الجامعات المعنية والجامعات الأخرى لمناقشة قضايا تربوية تسعى إلى رفع كفاءة التعليم العالي في الجزائر.

2- إنشاء اللجان التربوية الوطنية لكل علم من العلوم في الجامعة الجزائرية بهدف تطوير التدريس وتناقش هذه اللجان في اجتماعاتها الفصلية المواضيع التربوية، بحضور ممثلين عن الأساتذة.

3- إرسال بعثات والقيام بتربصات في الدول الأجنبية والعربية بغرض التدريب التربوي واكتساب الخبرة.

إن التدريس أصبح علما له أصوله وقواعده وأساليبه وطرائقه ويمكن التدريب على مهاراته المختلفة ويحتاج القائم به إلى إعداد وتدريب وتكوين لاكتساب المهارات المختلفة، فقد بينت الدراسة الميدانية التي أجراها لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد حول تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية أن الجامعة لم تحقق أهدافها المتمثلة في إعداد إطارات مكتسبة للمهارات المختلفة التي تتطلبها مناصب العمل التي يشغلها الطلبة وأن نقص فعالية الأستاذ الجامعي كانت من الأسباب التي حالت دون تحقيق الجامعة لأهدافها، فعضو هيئة التدريس ينبغي عليه امتلاك العلم الأكاديمي المتخصص والمهارات التربوية المناسبة بنوع من التوازن بينهما، فقد ثبت أن العامل الحاسم والأساسي المسؤول عن تدني مستوى أداء الأساتذة الجامعيين في الجزائر يعود إلى شروط توظيفهم والتي تفتقر إلى المعايير الأساسية في التوظيف ألا وهي التكوين والإعداد الجيد قبل الالتحاق بوظيفة التدريس فالتوظيف في الجامعة يتم على أساس الشهادة الأكاديمية

وليس على أساس الاختيار العلمي لأستاذ الجامعة، وهذا ما أثر بشكل أو بآخر على أدائه في المؤسسة الجامعية مما يستدعي إعادة الاعتبار للتكوين والإعداد البيداغوجي وإحداث نوع من التوازن بين هيئة التدريس ومهمة البحث العليم، وتتمثل العمليات المتعلقة بإجراءات عملية تكوين الأستاذ في:

1- الإعداد: يسمى بالتكوين الأولي الذي يتلقاه عضو هيئة التدريس قبل التحاقه بالهنة فيتم إعداده تربويا وثقافيا وعلميا بالمؤسسة التي تعمل على إعداده لذلك وعادة ما يتم هذا ضمن نظام يسمى النمط التكاملي أثناء إعداد الأستاذ لدرجة الماجستير[1]، فإعداد الأستاذ في معظم دول العالم يعد شرطا ضروريا للعمل بمهنة التعليم حيث يتم تنظيم برامج للمعيدين والمدرسين المساعدين لإعدادهم وتأهيلهم مهنيا للتدريس الجامعي.

إن الإعداد بصفة عامة يشمل على الإعداد التربوي والثقافي فالأول يهدف إلى تزويد الطالب بالمهارات والمعلومات التي يمكن توظيفها في عملية التدريس وتطوير كفاءته بينما يهدف الثاني إلى تعريف الأستاذ بالعناصر الثقافية السائدة في مجتمعه والمجتمع العالمي وهذا يمكنه من اكتساب المعلومات والتمكن من النظريات وبالتالي الإطلاع على المصادر المختلفة للمعرفة وحسن توظيفها، غير أن هذا الإعداد في الجامعات الجزائرية يتم أساسا عن طريق المحاضرة الإلقائية مما أثر على نوعية الإعداد الذي لا يتم في الواقع تربويا ومهنيا فيما يخص جانب التدريس لعدم كفاية عملية إعداد الطلبة بيداغوجيا وعلميا أثناء مرحلة الدراسة النظرية والإشراف على إنجاز البحث، أما بالنسبة للإعداد فيما يتعلق بتنمية المجتمع وخدمته فيمكن القول أنه يكاد يكون منعدم

---

[1]- بشير معمرية، المصدر مذكور سابقا، ص 139.

في اهتمامات الجامعة الجزائرية وهذا لوجود فجوة بين الجامعة كمؤسسة تربوية علمية والمجتمع بمختلف مؤسساته.

2-التأهيل: بعد حصول الأستاذ على درجة الماجستير أو ما يعادلها في تخصص علمي معين يلتحق بمؤسسة تكوينية معينة لمدة محددة يتلقى فيها معلومات تربوية ونفسية وتشريعية فيتم تدريبه على مهنة التدريس من أجل تأهيله وتحقيق كفاءة عالية، فضعف أداء وكفاءة بعض الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية نتيجة غياب التأهيل أدى إلى ضرورة الاهتمام بالإعداد التربوي للأستاذ من خلال إجراء دورات تكوينية على مهارات وطرق التدريس على المستوى النظري والتطبيقي بهدف الرفع من كفاءة الأستاذ وأدائه بكل فاعلية ويشمل برنامج التأهيل ما يلي:

- طرائق التدريس المتنوعة وكيفية إستخدامها التقليدية كالمحاضرة بأنواعها والحديثة مثل طريقة المشروع والعليم المبرمج والتعليم بواسطة الأهداف.
- إستخدام أساليب التقويم المتنوعة التقليدية والموضوعية.
- طرق التعليم على كيفية التعامل مع الطلبة. [1]

3- التدريب: يعد التدريب من أهم العمليات التكوينية المعتمدة في تطوير وتنمية الأداء وهو نوع من أنواع التعليم يهدف إلى زيادة المهارة المتخصصة للفرد وزيادة كفاءة أدائه، ويتنوع التدريب بناءا على نمطه ومجالاته أو نطاقه إلى مجموعة أنواع أهمها:

- تدريب أساسي وهي المرحلة الأولى لعملية اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء أي عمل ويرتبط هذا التدريب الأساسي بتنمية المحددات الأساسية اللازمة لأداء هذا العمل. [2]

---

[1]- لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: المصدر مذكور سابقا، ص 132.

[2]- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة: المصدر مذكور سابقا، ص 108.

- تدريب مهني وهو مجموعة من الأنشطة والجهود التي تهدف إلى إكساب الأفراد المعارف والاتجاهات اللازمة لأداء أعمالهم سواء بهدف إعدادهم أو رفع مستواهم.
- تدريب إضافي أو ما يعرف عادة بالتكميلي وهو جانب التدريب المهني الذي يلي التدريب الأساسي.

لقد أشارت نظرية إدارة الجودة الشاملة إلى ضرورة التركيز على التدريب المستمر أثناء الخدمة لجميع العاملين في المؤسسة وتمكينهم من اكتساب المهارات والمعارف والقيم التي تتناسب مع مسؤولياتهم واختصاصاتهم وهذا لكون التدريب أهم مقومات بناء القوة البشرية المنتجة؛ والأستاذ الجامعي بحاجة إلى تدريب مستمر لزيادة مهارته ورفع كفاءته التعليمية ويشمل التدريب جميع العمليات التكوينية المستمرة التي يتلقاها الأستاذ أثناء أدائه لمهنته والتي تتم من خلال الملتقيات والندوات والأيام الدراسية لمسايرة التطورات والتغيرات التي تطرأ على طرق التدريس وتقنياته والمناهج الدراسية وكذا استخدام الوسائل التعليمية حتى يتمكن من التنمية المهنية والتربوية، وبناءا على هذا فإن الأستاذ الجامعي بحاجة إلى دورات تدريبية منتظمة على مختلف الوسائل العلمية الحديثة لمواكبة التطور والتقدم الحضاري مما يستدعي ضرورة الاهتمام أكثر بتدريب الأساتذة في مجالات التقنية وعقد الندوات والمؤتمرات ومنح التربصات إضافة إلى التدريب على أسلوب وتقنيات البحث العلمي والتجريب عن طريق الممارسة الفعلية لوسائل البحث كما يتم التدريب أيضا بإحدى الطريقتين: [1]

1- اللقاءات والمؤتمرات: هي عبارة عن لقاء فكري لجماعة من العاملين في نشاط معين وتأخذ هذه اللقاءات في الجامعة عدة أشكال أهمها الندوات والملتقيات والأيام الدراسية وحلقات

[1]- علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة: المصدر مذكور سابقا، ص 108.

البحث والمناقشة، ويعد عقد هذه المؤتمرات واللقاءات العلمية أهم وسائل تدريب عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه.

2- التربصات: هي قيام الأساتذة بزيارة جامعات البلدان الأخرى لفترة زمنية معينة يقوم خلالها بفترة تربصية تدريبية تمكنهم من الاستفادة بمناهج وطرق البحث العلمي والتزود بالمعارف الجديدة وتنمية مهاراته في مجال التعليم الجامعي والتعرف على أحداث الوسائل والأساليب العلمية والبحثية وكيفية استخدامها.

إن التدريب كإحدى العمليات الأساسية المتعلقة بالتكوين هو عملية ديناميكية تساهم في تحقيق أعلى معدلات الكفاءة في الأداء بزيادة المعرفة وتنمية المهارات ومن ثم زيادة فاعلية الأداء التنظيمي لكن الملاحظة في الجامعات الجزائرية غياب البرامج التدريبية المنتظمة وإن وجدت فهي قليلة مما أثر بشكل أو بآخر على عملية تكوين عضو هيئة التدريس.

3- التكوين: يعد التكوين نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني ويهدف إلى تزويد المتكون بالمعارف والمهارات والكفاءات المهنية المناسبة ويشمل كل الإجراءات الأساسية التي تتم من أجل تمهين الأستاذ سواء قبل أو بعد التحاقه بالمهنة، وبما أن عملية التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات ومنح المعارف والسلوكات حيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للأداء الجيد فإنه يبقى ضروري لعضو هيئة التدريس من أجل اكتساب هذه المعارف والخبرات في عصر عرف الانتشار المعرفي في كافة الاختصاصات العلمية لذلك ينبغي تجسيد برامج تكوينية لرفع مستوى أداء الأستاذ الجامعي وتزويده بمقومات النمو المهني. [1]

---

[1]- محمود بوسنة، المصدر مذكور سابقا، ص 13.

2/2- برامج التكوين البيداغوجي:

يحتاج الأستاذ الجامعي إلى كفاءة في البيداغوجيا حتى يتمكن من تكوين الطلبة على التفكير الناقد وحل المشكلات القائمة وإتقان محتوى الدراسة والتمكن من إجراء عمليات البحث العلمي وقد اتفق الباحثون على أن فعالية التدريس تتوقف بدرجة كبيرة على البيداغوجيا المعتمدة من قبل الأستاذ حيث توصل بورتر وبرو في 1988 إلى أن معرفة المادة الدراسية في فعالية التدريس غير كافية لتحقيق التدريس الفعال الذي يضمن الفهم الجيد لأغلبية المتعلمين على اختلافهم وتباين قدراتهم على التحصيل [1]، فينبغي على الأستاذ الجمع بين معرفة المادة والبيداغوجيا ومعرفة خصائص المتعلمين والأستاذ في الجامعة الجزائرية لا يتحصل على أي تكوين بيداغوجي رسمي مثل بقية الجامعات في الدول المتقدمة إذ أن التكوين الوحيد الذي يتحصل عليه يتم عن طريق التجربة البيداغوجية من خلال ممارسة التدريس في الواقع، ويمكن القول أن هناك انعدام للمعرفة البيداغوجية الواسعة التي من المفروض أن يتحصل عليها الأستاذ حتى يتمكن من الأداء الفعال للتدريس وتتمثل هذه المعرفة البيداغوجية في طرائق ومناهج التدريس وكذا الأطروحات التربوية حول التدريس الفعال وتقنيات البحث العلمي.

إن النموذج البيداغوجي المعتمد من طرف أعضاء هيئة التدريس يعد تقليديا يقتصر فقط على المحاضرة الإلقائية كما أن الوضع السائد في جامعاتنا أثر سلبا على نوعية التعليم الجامعي بالجزائر وقد عملت الجامعة الجزائرية في سنوات 2000-2001 و 2002 على تثمين النشاطات البيداغوجية والرفع من مردوديتها.

---

[1]- محمود بوسنة، المصدر مذكور سابقا، ص 14.

إن نمـاذج التكـوين متعـددة وتأثيرهـا علـى تحسـين المسـتوى البيـداغوجي للأسـتاذ متباينـة أهمها:

- بناء برامج رسمية للتكوين البيداغوجي حيث يطلب من جميع الأساتذة متابعة هذه البرامج لمساندة ودعم الأساتذة الجدد مع توسيع وتمديد النمو المهني للأساتذة القدامى.
- استخدام تقويم الأساتذة من طرف الطلبة لغرض تكويني حيث تقدم تغذية رجعية للأساتذة تمكنهم من العمل على تحسين دروسهم مع الطلبة وجعلها أكثر فاعلية. [1]

تشمل برامج تكوين الأساتذة الجامعيين أثناء إعدادهم للمهنة جانبين الأول نظري معرفي بالدرجة الأولى يستهدف إلقاء محاضرات حول المناهج وطرق التدريس والتقويم التربوي والجانب الثاني عملي يتضمن التدريب على أساليب التدريس المختلف، وينبغي أن يدرج التكوين البيداغوجي ضمن سياسة التكوين الدائم للأستاذ بغرض تحسين مستوى التعليم في الجامعة والرفع من كفاءة الأداء وتحقيق فعالية أكبر.

إن التكوين الجامعي يسعى إلى تزويد الطالب بالمعارف والخبرات المساهمة في تعليمه وتكوينه وتثقيفه كما يشمل أيضا النشاطات العلمية والبيداغوجية المختلفة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من خلال تكوينه فيما يخص أسلوب إتقان الكفاءات التي تصنف إلى مجموعة من المهارات التي تشتق من المواقف التدريسية فيتم تدريب الأستاذ على ممارستها وكيفية أدائها.

إن التوظيف في الجامعة الجزائرية يتم من خلال الحصول على درجة الماجستير أو ما يعادلها وفي ظروف سابقة كان عن طريق شهادة الليسانس وقد ترتب عن هذه الوضعية آثار سلبية حول نوعية التعليم الجامعي مما يستدعي ضرورة الاهتمام بالإعداد التربوي لأعضاء هيئة

---

[1]– محمود بوسنة: المصدر مذكور سابقا، ص 165.

التدريس من خلال تنظيم حلقات أو دورات تدريبية بهدف تزويدهم بكفايات تقويم كل عناصر العملية التعليمية وكذا عناصر النظام الجامعي ككل لتحسين الوضعية المهنية والعلمية للأستاذ وتمكينه من الخبرات اللازمة التي تؤهله للأداء الفعال. [1]

3/2- تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

يعتبر التقويم Evaluation عملية أساسية وهامة في أي عملية تكوينية ويعتمد على المقارنة بين ما هو كائن وما يجب أن يكون بهدف قياس الفارق بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة ويتضمن محاولة الكشف عن مستوى الكفاءة وتحديد مواطن القوة والضعف ورسم الإجراءات الوقائية لإزالة المعوقات لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة، ويعد التقويم التربوي ركن من أركان التكوين الجامعي إلى جانب الأهداف التربوية التي يسعى التعليم العالي إلى بلوغها ويساعده في تحديد التقنيات وأساليب التدريس الملائمة، ففي البلدان المتقدمة يتم تركيز أكثر من إصلاح التعليم العالي على معاينة النشاط البيداغوجي للأستاذ وتقويمه ومكافئة الأعمال المتميزة منه فالتقويم مدخل أساسي للإصلاح من خلال تعزيز الإيجابيات وكشف الصعوبات وإيجاد حلول لها حتى يتحول التعليم العالي إلى أداة فعالة في المجتمع قادرة على حل المشكلات التنموية المختلفة والنهوض باقتصاده والعمل على رفاهيته، وهذا كله يؤكد ضرورة توفير هيئة تدريس ذات مستوى معرفي وبيداغوجي متميز قادر على إحداث وضعيات تعليم ناجحة.

إن تقويم الاستاذ الجامعي يعد أسلوبا متطورا وهاما في النمو المهني المستمر له فقد بين هاستنجس وآخرون "أن التقويم الفعال هو الذي يكون وسيلة لتحديد الإجراءات الفعالة

---

[1]- شبل بدران، جمال الدهشان: التجديد في التعليم الجامعي. القاهرة: دار قباء. 2001، ص 70.

في تحقيق الأهداف التعليمية"[1]، فعملية التقويم تسعى إلى تطوير طريقة أداء الأستاذ وتحسين أساليب وطرق التدريس والبحث مما يساعد الجامعة على تطوير برامجها و وسائل التعليم فيها، بالإضافة إلى أن هذه العملية تعد حافزا كبيرا للأستاذ لتطوير قدراته ومهاراته خاصة وأنه يعتبر أسلوب مهم لمعرفة معايير الأداء وقياس الكفاءة التدريسية بغرض:

- تحسين عملية التدريس.
- إتخاذ قرارات الترقية.
- تطوير مستويات الأداء.
- تعديل المرتبات والمكافآت. [2]

تستخدم جامعات بلدان العالم المختلفة ثلاثة أنظمة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي وهي:

1- نظام التقويم المتمركز حول سمات الشخصية: الذي يعتمد على استخدام سلم من السلالم الكمية والسلالم النوعية لتقويم بعض سمات شخصية الأستاذ مثل:

- سمات التعاون ومنها التواضع والأخلاص والتفاني في العمل.
- سمات الثبات ومنها الانضباط والدقة والشعور بالمسؤولية واحترام الوقت.
- سمات النشاط الذهني ومنها التحليل المنطقي والتركيز.
- سمات الحيوية ومنها الدافعية القوية والرغبة في الإنجاز. [3]

---

[1]- لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: المصدر مذكور سابقا، ص 43.

[2]- محمد منير مرسي: المصدر مذكور سابقا، ص 178.

[3]- محمد مقداد: المصدر مذكور سابقا، ص 122.

2- نظام التقويم المتمركز حول السلوك: مثل معاملة الأستاذ مع الطلبة وزملائه الأساتذة.

3- نظام التقويم المتمركز حول الإنجاز: أي حول ما ينشره الأستاذ من مقالات وبحوث أو حول عدد من الرسائل العلمية التي يشرف عليها.

إن التقويم الفعال لا يتم إلا بتوفير المعايير المحددة والواضحة للوصول كما أشار كاترجود 1977 إلى التأكد أو الحكم على قيمة الشيء عن طريق التثمين الدقيق لعمل الأفراد المعنيين بمسؤوليات إدارية أو تعليمية من خلال إعطاء تقدير كمي لنوعية أداء عضو هيئة التدريس[1] ويتطلب من المقوم فحص جميع أوجه الحياة المهنية للأستاذ، والقيام بهذه العملية يعود لعدة أسباب منها تقديم تغذية راجعة للأستاذ الجامعي عن مدى كفاءته في العمل إضافة إلى فحص الأداء الترديسي، وقد أشار تاكر Tucker على أن تقويم الجانب التدريسي يجب أن يأخذ في الاعتبار ثلاثة عناصر مهمة:

1- الإرتباط بين المعرفة المنقولة والمهارات بالمقارنة لأهداف المادة أو المقرر.

2- تحفيز التفكير الناقد والقدرة على الإبداعية لدى الطلاب في ضوء أهداف المقرر.

3- التزام عضو هيئة التدريس بمعايير السلوك المهني لتلبية مسؤولياته تجاه الطلاب.

إن تقويم أداء عضو هيئة التدريس لا يشمل فقط الأداء التدريسي بل يتعدى إلى مجالات عديدة منها تقويم النشاطات والانجازات العلمية كالأبحاث وتقويم النشاطات الوظيفية داخل المؤسسة العلمية كالأعمال الإدارية والعضوية في اللجان المساهمة في تخطيط الأهداف الأكاديمية وتقويم النشاط البيداغوجي يمكن أن يواجه بمقاومة من طرف بعض الأساتذة وتبريرهم في ذلك أن الحصول على الدكتوراه يعني كفاءة الأستاذ وقدرته على تسيير نشاطه الأكاديمي وبالتالي رفض

---

[1]- بشير معمرية: المصدر مذكور سابقا، ص 108.

أي تدخل فيما يخص المادة التعليمية التي يشرف على تقديمها، بينما يؤيد البعض عملية التقويم بغية تحقيق عدة أهداف من بينها:

- تحقيق الأستاذ الجامعي المستوى الأمثل والمنشود للتدريس.
- المساعدة في الترقية.
- العمل على تطوير مستوى البحث العلمي بالكشف على مختلف المشكلات التي تواجه المجتمع للوصول إلى خدمته وتنميته. [1]
- تحسين المستوى العلمي المعرفي لعضو هيئة التدريس.

تطبيقا لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن الأساتذة الباحثون حسب المادة 23 من هذا القانون يخضعون إلى تقييم متواصل ودوري، وبهذه الصفة يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة. [2]

يتطلب إجراء تقويم الأداء الجامعي العمل على دراسة وتحليل العناصر المكونة للعمل الجامعي والتي تتضمن العديد من المجالات مثل أهداف المؤسسة الجامعية والسياسات والقيادة الأكاديمية والبحوث الأساسية والتطبيقية وكذا أعضاء هيئة التدريس.

---

[1]- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية: المصدر مذكور سابقا، ص21.

[2]- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية: المصدر مذكور سابقا، ص21.

ثانيا/ البحث العلمي:

1/ تعريف البحث العلمي:

يمثل البحث العلمي مرتكز محوري للوصول إلى الحقائق العلمية، و وضعها في إطار قواعد أو قوانين أو نظريات علمية كجوهر للعلوم، خاصة وأن العلم مدركات يقينية مؤكدة ومبرهن عليها كتصديق مطلق، ويتم التوصل إلى الحقائق عن طريق البحث وفق مناهج علمية هادفة ودقيقة ومنظمة، واستخدام أدوات و وسائل بحثية.

هناك عدة تعريفات للبحث العلمي، تحاول تحديد مفهومه ومعناه، ومن جملتها:

– "هو وسيلة للاستعلام والاستقصاء المنظم والدقيق، الذي يقوم به الباحث، بغرض اكتشاف معلومات أو علاقات جديدة، بالإضافة إلى تطوير أو تصحيح أو تحقيق المعلومات الموجودة فعلا، على أن يتبع في هذا الفحص والاستعلام الدقيق، خطوات المنهج العلمي".[1]

– "البحث العلمي هو البحث النظامي والمضبوط الخبري التجريبي، في المقولات الافتراضية عن العلاقات المتصورة بين الحوادث الطبيعية". [2]

– "هو فن هادف وعملية لوصف التفاعل المستمر بين النظريات والحقائق، من أجل الحصول على حقائق ذات معنى، وعلى نظريات ذات قوى تنبؤية". [3]

---

[1]– أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه. الكويت: وكالة المطبوعات. 1973، ص 18.

[2]– فاخر عاقل: المصدر مذكور سابقا: ص 75.

[3]– أركان أونجل: مفهوم البحث العلمي. ترجمة: محمد نجيب. مجلة الإدارة العامة. السعودية: معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية. عدد 40. جانفي 1984، ص 148.

– "هو محاولة لاكتشاف المعرفة والتنقيب عنها وتنميتها، وفحصها وتحقيقها بتقص دقيق، ونقد عميق، ثم عرضها عرضا مكتملا بكاء وإدراك، يسير في ركب الحضارة العالمية، ويسهم فيه إسهاما إنسانيا حيا شاملا". [1]

والذي نستطيع أن نخلص إليه من خلال كل هذه التعريفات أن البحث العلمي الأكاديمي: "هو الاستخدام المنظم لعدد من الأساليب والإجراءات للحصول على حل أكثر كفاية لمشكلة ما، مما يمكننا الحصول عليه بطرق أخرى، و هو يفترض الوصول إلى نتائج ومعلومات أو علاقات جديدة لزيادة المعرفة للناس أو التحقق منها".

2/ خصائص البحث العلمي:

للبحث العلمي جملة من الخصائص والمميزات، نستطيع استخلاصها من التعريفات السابقة، أهمها الخصائص التالية:

1/2- البحث العلمي بحث منظم ومضبوط:

أي أن البحث العلمي نشاط عقلي منظم ومضبوط ودقيق ومخطط، حيث أن المشكلات والفروض والملاحظات والتجارب والنظريات والقوانين، قد تحققت واكتشفت بواسطة جهود عقلية منظمة ومهيأة جيدا لذلك، وليست وليدة مصادفات أو أعمال ارتجالية، وتحقق هذه الخاصية للبحث العلمي، عامل الثقة الكاملة في نتائج البحث. [2]

---

[1]– ثريا عبد الفتاح ملحس: منهج البحوث العلمية للطلاب الجامعيين. بيروت: مكتبة المدرسة ودار الكتاب اللبناني. 1960، ص 24.

[2]– أركان أونجل: المصدر مذكور سابقا، ص 148.

2/2- البحث العلمي بحث نظري:

لأنه يستخدم النظرية لإقامة وصياغة الفرض، الذي هو بيان صريح يخضع للتجارب والاختبار. [1]

3/2- البحث العلمي بحث تجريبي:

لأنه يقوم على أساس إجراء التجارب والاختبارات على الفروض، والبحث الذي لا يقوم على أساس الملاحظات والتجارب لا يعد بحثا علميا، فالبحث العلمي يؤمن ويقترن بالتجارب. [2]

4/2- البحث العلمي بحث حركي وتجديدي:

لأنه ينطوي دائما على تجديد وإضافات في المعرفة، عن طريق استبدال متواصل ومستمر للمعارف القديمة بمعارف أحدث وأجد.

5/2- البحث العلمي بحث تفسيري:

لأنه يستخدم المعرفة العلمية لتفسير الظواهر والأشياء بواسطة مجموعة من المفاهيم المترابطة تسمى النظريات.

6/2- البحث العلمي بحث عام ومعمم:

لان المعلومات والمعارف لا تكتسب الطبيعة والصفة العلمية، إلا إذا كانت بحوثا معممة وفي متناول أي شخص، مثل الكشوف الطبية.

هذه بعض خصائص البحث العلمي التي تؤدي معرفتها إلى توسيع آفاق معرفة مفهوم البحث العلمي.

---

[1]- أركان أونجل: المصدر مذكور سابقا، ص149.

[2]- فاخر عاقل: المصدر مذكور سابقا، ص 36.

3/ أنواع البحث العلمي:

1/3- حسب الاستعمال:

أ- **المقالة:** وهي بحوث قصيرة يقوم بها الطالب الجامعي، خلال مرحلة الليسانس، بناء على طلب أساتذته في المواد المختلفة، وتسمى عادة بالمقالة أو البحوث الصفية، (نسبة إلى الصف أي القسم).

وتهدف إلى تدريب الطالب على تنظيم أفكاره، وعرضها بصورة سليمة، وعلى استخدام المكتبة ومصادرها، وتدريبه على الإخلاص والأمانة وتحمل المسؤولية في نقل المعلومات، وقد لا يتعدى حجم البحث عشر صفحات.

ب- مشروع البحث: ويسمى عادة "مذكرة التخرج"، وهو يطلب في الغالب كأحد متطلبات التخرج بدرجة الليسانس، وهو من البحوث القصيرة، إلا أن أكثر تعمقا من المقالة، ويتطلب من الباحث مستوى فكريا أعلى ومقدرة أكبر على التحليل والمقارنة والنقد، وهنا يعمل الباحث مع أستاذه المشرف على تحديد إشكالية ضمن موضوع معين يختاره الطالب، والغرض منه هو تدريب الطالب على اختيار موضوع البحث، وتحديد الإشكالية التي سيتعامل معها، و وضع الاقتراحات اللازمة لها، واختيار الأدوات المناسبة للبحث، بالإضافة إلى تدريبه على طرق الترتيب والتفكير المنطقي السليم، والاستزادة من مناهل العلم، فليس المقصود منه التوصل إلى ابتكارات جديدة أو إضافات مستخدثة، بل تنمية قدرات الطالب في السيطرة على المعلومات ومصادر المعرفة، في مجال معين والابتعاد عن السطحية في التفكير والنظر.

ج- الرسالة: وهو بحث يرقى في مفهومه عن المقالة أو مشروع البحث، ويعتبر أحد المتممات لنيل درجة علمية عالية- عادة ما تكون درجة الماجستير-، والهدف الأول منها

هـو أن يحصـل الطالـب علـى تجـارب فـي البحـث تحـت إشـراف أحـد الأسـاتذة ليمكنـه ذلـك من التحضير للدكتوراه.

وتعتبر امتحانا يعطي فكرة عن مواهب الطالب، ومدى صلاحيته للدكتوراه، وهي فرصة ليثبت الطالب سعة إطلاعه وعمق تفكيره وقوته في النقد، والتبصر فيما يصادفه من أمور. [1]

وتتصف الرسالة بأنها بحث مبتكر أصيل في موضوع من الموضوعات، أو تحقيق مخطوطة من المخطوطات التي لم يسبق إليها، وتعالج الرسالة مشكلة يختارها الباحث ويحددها، ويضع افتراضاتها، ويسعى إلى التوصل إلى نتائج جديدة لم تعرف من قبل، ولهذا فالرسالة تحتاج إلى مدة زمنية طويلة نسبيا، قد تكون عاما أو أكثر.

د- الأطروحة: يتفق الأساتذة ورجال العلم على أن الأطروحة هي بحث علمي أعلى درجة من الرسالة، وهي للحصول على درجة الدكتوراه، ولهذا فهي بحث أصيل، يقوم فيه الباحث باختيار موضوعه، وتحديد إشكاليته، و وضع فرضياته، وتحديد أدواته واختيار مناهجه، وذلك من أجل إضافة لبنة جديدة لبنيان العلم والمعرفة.

وتختلف أطروحة الدكتوراه عن الماجستير في أن الجديد الذي تضيفه للمعرفة والعلم يجب أن يكون أوضح وأقوى، وأعمق وأدق، وأن تكون على مستوى أعلى.

وقد يمتد الزمن بالباحث لأكثر من سنة أو سنتين –ربما عدة أعوام–.

---

[1]– حنان عيسى ود غانم العبيدي: أساسيات البحث العلمي. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر. 1984، ص 159.

وتعتمد رسالة الدكتوراه على مراجع أوسع، وتحتاج إلى براعة في التحليل وتنظيم المادة العلمية، ويجب أن تعطي فكرة عن أن مقدمها يستطيع الاستقلال بعدها بالبحث، دون أن يحتاج إلى من يشرف عليه ويوجهه. [1]

2/3- حسب أسلوب التفكير:

أ- **التفكير الاستقرائي:** يقوم البحث الاستقرائية بعملية ملاحظة الجزئيات والحقائق والمعلومات الفردية، التي تساعد في تكوين إطار لنظرية يمكن تعميمها، وقد أخذ "سقراط" بهذا الأسلوب، وتعرف على نوعين منه: الاستقراء التام والاستقراء الحدسي، لكن عملية الاستقراء أخذت معنى أكثر دقة وتحديدا عند "هيوم"، الذي لخصها بأنها: "قضايا جزئية تؤدي إلى وقائع أو ظواهر وتعتبر مقدمة إلى قضية عامة، ويمكن اعتبارها نتيجة تشير إلى ما سوف يحدث".

ولعل من أشهر أمثلة الاستقراء حادثة سقوط التفاحة وما استنتجه العالم نيوتن من النتائج والحقائق.

ويتفق الباحثون على أن البحث الاستقرائي عادة ما ينتهي بمجموعة من الفروض، التي تستطيع تفسير تلك الملاحظات والتجارب، ثم تحقيق هذه الفروض بعد اختبارها [2]، فالبحوث الاستقرائية تساهم في التوصل إلى الإجابات عن الأسئلة التقليدية المعرفة: ماذا، كيف، من، أين، أي.

ب- التفكير الاستنباطي: ويطلق عليه أيضا "طريق القياس"، وهو يسير في اتجاه معاكس للتفكير الاستقرائي الذي يتبعه التجريبيون، وهذا يعني أنه مكمل للأسلوب الاستقرائي وليس مناقضا له.

---

[1]- حنان عيسى ود غانم العبيدي: المصدر مذكور سابقا، ص 160.

[2]- محمد عفيفي حمودة: البحث العلمي. الطبعة الثانية. عين شمس: مطابع سجل العرب. 1983، ص 22.

وهـذا الأسـلوب ينقـل العـالم الباحـث بصـورة منطقيـة مـن المبـادئ والنتـائج التـي تقـوم علـى البـديهيات والمسـلمات العلميـة، إلـى الجزئيـات وإلـى اسـتنتاجات فرديـة معينـة، فالأسـلوب الاستقرائي يهدف إلى التحقق من الفروض وإثباتها عن طريق الاختبار، أما الأسلوب الاستنباطي فهو الذي ينشأ من وجود استفسار علمي، ثم يعمل الباحث على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها لإثبات صحة الاستفسار أو رفضه.

وقد اعتمد الدكتور أحمد بدر على العديد من العلماء، في قوله أن الاستقراء يبدأ بالجزئيات ليتوصل إلى القوانين والمسلمات العلمية، في حين أن الاستنباط أو القياس يبدأ بالقوانين ليستنبط منها الحقائق، وبهذا يكون الاستقراء من نصيب المتخصصين الذين يهتمون بالتعليلات العلمية القريبة، بينما يكون الاستنباط من نصيب الفلاسفة الذين يهتمون بالتعليلات الفلسفية البعيدة، فعالم البيولوجيا مثلا يهتم بتركيب الأعضاء و وظائفها، بينما ينظر الفيلسوف إلى كلية العلم ويحاول تفسير الحياة نفسها.

ويمكن القول أن هناك علاقة تبادلية بين الاستقراء والاستنباط، فالاستقراء عادة ما يتقدم القياس أو الاستنباط، وبذلك فإن القياس يبدأ من حيث ينتهي الاستقراء، وبينما يحتاج الاستقراء إلى القياس عندما يطبق على الجزئيات للتأكد من الفروض، فغن القياس يحتاج إلى الاستقراء من أجل التوصل إلى القواعد والقوانين الكلية. [1]

3/3- حسب النشاط:

أ- **التنقيبي الاكتشافي:** ويتركز المجهود والنشاط العقلي فيه على اكتشاف حقيقة جزئية معينة ومحددة بواسطة إجراء عمليات الاختبارات والتجارب العلمية والبحوث التنقيبية من أجل

---

[1]- حنان سلطان: المصدر مذكور سابقا، ص 25.

ذلك، ولا يقصد به تعميم النتائج أو استخدامها لحل مشكلة معينة، إنما جمع الحقائق فقط دون إطلاق أحكام قيمية عليها.

ومن أمثلة البحوث التنقيبية، البحوث التي يقوم بها العالم الطبيب في معمله لاختبار دواء جديد ومدى نجاعته، والبحوث عن السيرة الذاتية لشخصية إنسانية معينة، والبحث الذي يقوم به الطالب في اكتشاف مجموعة المصادر والمراجع المتعلقة بموضوع أو فكرة معينة.[1]

ب- البحث التفسيري النقدي: وهو نوع من البحوث العلمية التي تعتمد على الإسناد والتبرير والتدليل المنطقي والعقلي، من أجل الوصول إلى جل المشكل، ويتعلق هذا النوع من البحوث غالبا ببحث وتفسير الأفكار لا الحقائق والظواهر.

ويعتبر البحث التفسيري النقدي ذو قيمة علمية هامة، للوصول إلى نتائج عند معالجة المشاكل التي تحتوي على قدر ضئيل من المعلومات والحقائق، ويشترط فيه الشروط التالية:

- أن تعتمد المناقشة التفسيرية وتتركز حول الأفكار، والمبادئ المعروفة والمسلم بها أو على الأقل أن تتلاءم الدراسة والبحث وتتفق مع مجموعة الأفكار والنظريات المتعلقة بموضوع البحث.

- يجب أن يؤدي البحث التفسيري إلى بعض النتائج والحلول، أو أن يؤدي إلى الرأي الراجح في حل المشكلة المطروحة للدراسة.

- يجب أن تكون الحجج والمبررات والأسانيد ومناقشتها أثناء الدراسة التفسيرية والنقدية واضحة ومعقولة ومنطقية ومضبوطة.

---

[1]- أحمد بدر: المصدر مذكور سابقا، ص 20-27.

ج- البحث الكامل: وهو البحث الذي يستهدف إلى حل مشكلة والتعميم منها، ويستخدم هذا النوع من البحوث كلا من النوعين السابقين (التنقيبي والتفسيري)، أي جمع الحقائق والتدليل عليها، إلا أن يذهب إلى أبعد من كليهما، حيث يضع الافتراضات المناسبة ثم يقوم الباحث بجمع الحقائق والأدلة وتحليلها، من أجل قبول الافتراضات أو رفضها، وبالتالي يتوصل إلى نتائج منطقية، تقوم لحل المشكلة على التدليل الحقائقي، والتي تمكنه من وضع التعميمات التي تستخدم في الحالات المماثلة.

د- البحث العلمي الاستطلاعي: البحث الاستطلاعي أو الدراسة العلمية الكشفية الصياغية الاستطلاعية، هو البحث الذي يستهدف التعرف على المشكلة فقط، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة.

هـ- البحث الوصفي والتشخيصي: وهو الذي يهدف إلى تحديد سمات وصفات وخصائص ومقومات ظاهرة معينة تحديدا كميا ونوعيا. [1]

و- البحث التجريبي: يتحدد عن طريق التعرف على المنهج التجريبي، الذي سنأتي إلى دراسته دراسة مفصلة، ويكفي هنا القول: أن البحث التجريبي هو الذي يقوم على أساس الملاحظة والتجارب لإثبات صحة الفروض، وذلك باستخدام قوانين علمية عامة.

---

[1]- أحمد بدر: المصدر مذكور سابقا، ص 29.

4/ أدوات البحث العلمي:

وهي مجموعة الوسائل والطرق والأساليب المختلفة، التي يعتمد عليها في الحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لإنجاز البحث.

وإذا كانت أدوات البحث متعددة ومتنوعة، فإن طبيعة الموضوع أو المشكلة، هي التي تحدد حجم ونوعية وطبيعة أدوات البحث التي يجب أن يستخدمها الباحث في إنجاز وإتمام عمله، كما أن براعة الباحث وعبقريته تلعب دورا هاما في تحديد كيفية استخدام أدوات البحث العليم، **ومن أهم أدوات البحث:**

1/4- العينة:

هي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. [1]

2/4- الملاحظة باختلاف أنواعها:

الملاحظة هي إحدى الوسائل المهمة في جمع البيانات والمعلومات، وهناك قول شائع بأن العلم يبدأ بالملاحظة، وتبرز أهمية هذه الوسيلة في الدراسات الاجتماعية والانثربولوجية والنفسية وجميع المشكلات التي تتعلق بالسلوك الإنساني ومواقف الحياة الواقعية.

وتستخدم الملاحظة في جمع البيانات التي يصعب الحصول عليها عن طريق المقابلة أو الاستفتاء، كما تستخدم في البحوث الاستكشافية والوصفية والتجريبية.

ويمكن تقسيم الملاحظة إلى قسمين:

---

[1]- عبد المجيد لطفي: علم الاجتماع. الطبعة السابعة. القاهرة: دار المعارف. 1976، ص 353.

أ- **الملاحظة البسيطة:** وهي الملاحظة غير الموجهة للظواهر الطبيعية، حيث تحدث تلقائيا، وبدون أن تخضع لأي نوع من الضبط العلمي، ودون استخدام الباحث لأي نوع من أنواع أدوات القياس للتأكد من صحة الملاحظة ودقتها.

ب- الملاحظة المنظمة: وهي الملاحظة الموجهة، والتي تخضع إلى أساليب الضبط العلمي، فهي تقوم على أسس منظمة ومركزة بعناية.

وقد أثبتت الملاحظة المنظمة فعاليتها في تسهيل عملية تحليل العديد من النشاطات الإنسانية، وذلك باستخدام الصور الفوتوغرافية، والخرائط...[1]

3/4- الاستخبارات المختلفة.

- **المقابلة:** وتعتبر من الوسائل الشائعة الاستعمال في البحوث الميدانية، لأنها تحقق أكثر من غرض في نفس الباحث، فبالإضافة إلى كونها الأسلوب الرئيس الذي يختاره الباحث إذا كان الأفراد المبحوثين ليس لديهم إلمام بالقراءة أو الكتابة، أو أنهم يحتاجون إلى تفسير وتوضيح الأسئلة، أو أن الباحث يحتاج لمعرفة ردود الفعل النفسية على وجوه أفراد الفئة المبحوثة.

والمقابلة أنواع: فهناك المقابلة الفردية، والمقابلة الجماعية، المقابلة بين رئيس ومرؤوس، بين مسئول في التنظيم وطالب للوظيفة...

4/4- الاستبيان:

ويسمى أيضا بالاستقصاء، وهو إحدى الوسائل الشائعة الاستعمال للحصول على المعلومات، وحقائق تتعلق بآراء واتجاهات الجمهور حول موضوع معين أو موقف معين، ويتكون الاستبيان من جدول من الأسئلة توزع على فئة من المجتمع (عينة)، بواسطة البريد أو باليد أو قد

---

[1]- عبد المجيد لطفي: المصدر مذكور سابقا، ص 353.

تنشر في الصحف أو التلفزيون أو الإنترنت، حيث يطلب منهم الإجابة عليها وإعادتها إلى الباحث، والهدف منه هو الحصول على بيانات واقعية وليس مجرد انطباعات وآراء هامشية.

إضافة إلى عدة أساليب أخرى وهي:

- أساليب القياس.
- الأساليب الإسقاطية.
- المصادر والوثائق المختلفة.
- الوسائل الإحصائية. [1]

[1]- عبد المجيد لطفي: المصدر مذكور سابقا، ص 354.

ثالثا/ المؤسسات العلمية (المخابر):

1/ أنواع المؤسسات العلمية:

تختلف أنواع المؤسسات العلمية والبحثية حسب نوع الجهة التي تقوم بعملية البحث سواء كانت تابعة للقطاع العام كالجامعة ومراكز البحث أو مؤسسة خاصة كالمعاهد ومراكز التابعة للقطاع الخاص ونوع البحوث المقترحة من طرف الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وعموما تعقد نشاطات البحث عن طريق وسائل وأجهزة تتمثل في مختلف المؤسسات العلمية.

1/1- مؤسسات التعليم العالي:

تتولى الجماعات وغيرها من المؤسسات التابعة للدولة مهمة تطوير البحث والتقنية، باعتبارها تمثل عنصر فعال في عملية التخطيط وتنفيذ المشاريع التنموية ومعالجة المشاكل التي تعاني منها عملية البحث وهي تتواجد في الجامعة على مستوى ما بعد التدرج هذا حسب النصوص القانونية المسيرة لمرحلة ما بعد التدرج انطلاقا من 20 فيفري 1976 وتليها عدة مناشير وقرارات وزارية أهمها سنة 1987 و 1998 المتعلق بالتكويني الدكتوراه، كما تم تكوين طلبة في الماجستير والتسجيل في الدكتوراه منذ سنة 1977 وتشمل كل التخصصات ما عدا مجال الطب الذي يخضع لأحكام مرسوم 03 ديسمبر 1971 ومرسوم 1997، وتخضع الشهادات إلى مسألة المعادلات الإدارية بالشهادات المتحصل عليها في الدول الأخرى إلى أحكام المرسوم المؤرخ في 20 ديسمبر 1967 وأحكام المرسوم الوزاري 1971، وارتفاع عدد المسجلين فيما بعد التدرج حسب الجدول الآتي[1]:

---

[1]- منشور وزاري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962 إلى سنة 2002. المصدر مذكور سابقا.

الجدول رقم (04): يوضح عدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج

السنوات / الشعب	1977	1990	2000
علوم وتكنولوجيا	55	2670	5631
آداب وعلوم اجتماعية	875	2199	4433
علوم طبية	1110	3187	3838
علوم دقيقة	152	1178	2577
حقوق، صحافة علوم سياسية	182	3347	1631
بيولوجيا وعلوم الأرض	22	1191	1457
علوم اقتصادية وتجارية تخطيط	238	1081	1279
المجموع	2634	14853	20846

المصدر: منشور وزاري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962 إلى سنة 2002: المصدر مذكور سابقا.

يتضح من خلال هذا الجدول التزايد المستمر لعدد الطلبة المسجلين في الدراسات العليا، واهتمام واضح من طرف الجهات المعنية، كما يوجد توزيع متباين حسب التخصصات واحتياجات المجتمع.

لأن الجامعة تعتبر المؤسسة الأساسية بالنسبة لوزارة التعليم العالي، وهذا لا ينفي تدعيمها لباقي المؤسسات.

وللأساتذة مهام كبيرة في إطار توضيح مهام البحث العلمي من الناحية التطبيقية والنظرية وهذا حسب المادة 32 والتي تنص على ما يلي: "إن الأساتذة المحاضرون مكلفون بإثراء وتنويع أعمال بحوثهم وإنجاز كل الدراسات وكل دراسات الخبرة المرتبطة بتخصصهم المنوط إليهم من طرف مؤسستهم في إطار العلاقات بين التعليم والقطاعات الأخرى للنشاط"[1]، فالبحث

[1]– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، الفصل الأول من الباب الأول، تحديد مهام الأساتذة المحاضرون، 19 جويلية 1989.

الجامعي تطور بصفة واضحة في جميع الميادين إضافة إلى الأبحاث الأكاديمية في مختلف الرسائل المتمثلة في أطروحات الدكتوراه، سواء كانت أبحاث فردية أو جماعية تحت إطار وحدات البحث المختلفة، ونشر المقالات في مختلف المجلات العلمية، والبحث العلمي يتكون من الناحية القانونية من:

- مخابر البحث العلمي.
- المشاريع الوطنية للبحث.
- فرق البحث الجامعي.
- اتفاقيات البرامج للتعاون العلمي.

بالإضافة إلى "الأساتذة المساعدين الذين يكلفون بإنجاز دراسات، و وضع الوسائل في إطار اتفاقيات تربط هيئتهم الموظفة بالقطاعات الأخرى للنشاط الوطني". [1]

2/1- مراكز البحث العلمي:

"التطور المؤسسي مكن من إنشاء وانتشار فرق البحث من خلال ***ONRS*** داخل الجامعات الجزائرية خاصة من حيث عدد الفرق البحث التي تمولها المنظمة الوطنية للبحث العلمي **ONRS**".[2]

وكانت فترة السبعينات تمهيدا لنشأة مراكز البحث وكذلك الاهتمام الذي أولته الحكومة آنذاك والخطاب الذي أدلى به وزير التعليم دليل قاطع على هذا الاهتمام حيث يقول: "علينا أن نضع الأسس لاستقلالنا العلمي والتكنولوجي في العقد المقبل، نحن نحتل مكانا مهما في الإنتاج

---

[1]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، الفصل الأول من الباب الأول، تحديد مهام الأساتذة المحاضرون، 19 جويلية 1989.

[2] – ONRS, L'organisme national de la recherche scientifiques chiffres, Op Cit.

العلمي والتكنولوجي، وجهودا جبارة ستبذل في هذا المجال"[1]، ويبين المرسوم 83-521 المؤرخ في 10 سبتمبر 1983 "المحدد لقانون مراكز البحوث المنشاة في الإدارات المركزية من خلال المواد التي سيتم ذكرها بما يتعلق بالبحث العلمي في إطار مراكز البحوث"[2] أيضا قد سطر برنامج خماسي للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ابتداء من (1998-2002) يحتوي على ما يلي:

- مركز الدراسات والبحث في الإعلام العلمي والتقني سنة 1986 بالجزائر العاصمة.
- المركز الوطني لتطوير الطاقات المتجددة المائية والشمسية الهوائية والجيو-تقنية سنة 1988.
- مركز تطوير التقنيات المتقدمة سنة 1988.
- مركز البحث العلمي والتقني لتطوير المناطق الجافة بالجزائر العاصمة سنة 1991.
- مركز البحث العلمي والتقني لتطوير اللغة العربية بالجزائر العاصمة سنة 1991.
- مركز البحث في الانثربولوجيا الاجتماعية والثقافية بوهران سنة 1992.
- مركز البحث في التحليل الفيزيائي والكيميائي الجزائر سنة 1992.
- مركز البحث العلمي والقتني في السير والمراقبة سنة 1992.

وقد أدت الجهود الرامية إلى إنشاء البنية التحتية للبحث في تهيئة [3]:

- 06 مراكز للبحث في عام 1974.

---

[1] -MESRS, université, revue N°02. juin 1975, Alger.

[2]- المرسوم رقم 82-45 المؤرخ في 23 جانفي 1982، المتضمن إنشاء المجلس العالي للبحث العلمي والتقني، المرسوم رقم 83-455 المؤرخ في 23 جويلية 1983، المتعلق بوحدات البحث العلمي والتقني في الجزائر.

[3] -Goutal lamara: la recherche universitaire en Algérie, les cahiers du CREAD, publier par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement. N°77. Alger. 2006, p 130.

- 02 مركزين للبحث في عام 1976.
- 01 مركز للبحث في عام 1978.
- 04 مراكز للبحث في عام 1980.
- 03 مراكز للبحث في عام 1981.

2/ وضعية ودور المؤسسات العلمية:

سمة العصر الحالي هي العولمة، لكن البحث العلمي عرف العولمة في وقت مبكر نتيجة للتعاون المشترك بين الدول والجامعات والهدف الأسمى من ذلك تطوير طرق البحث والزيادة من الإنتاج والتقدم في مختلف ميادين الحياة، فلا بد أن نتحدث عن أهم المؤسسات العلمية المساهمة في حل معظم المشاكل المروحة، وكذلك وضعية البحث العلمي في الجزائر.

1/2- مخابر البحث:

يعتبر المخبر مؤسسة علمية تساهم في عملية البحث وبالتالي "هو منشأة تخوله إمكانية التجارب العلمية والاختبارات والقياسات تحت ظروف معيارية يمكن التحكم بها ويشار إلى كلمة مخبر بكلمة معمل". [1]

وعادة توجد المختبرات في المؤسسات العلمية والجامعات والكليات ومراكز الأبحاث، إضافة إلى المؤسسات الحكومية ويشتغل عليها الباحثين في مختلف التخصصات بهدف ترقية القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من الميادين التي تساهم في تطوير المجتمع.

تطبيقا لاحكام المادة 19 من القانون رقم 98-11 المؤرخ في 19 ربيع الثاني 1419 الموافق لـ 22 أوت 1998 المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي 1998-2002

---

[1] -WIKIPEDIA: L'encyclopédie libre, laboratoire de recherche. 07-02-2010.

والمرسوم التنفيذي رقم 99-244 المؤرخ في 21 رجب 1420 الموافق لـ 31 أكتوبر 1999، المحدد لقواعد إنشاء تنظيمي وسير مخبر البحث لدى مؤسسات التعليم والتكوين العاليين، ينشأ مخبر البحث في إطار إنجاز برنامج البحث لمؤسسة الارتباط ويكلف بتنفيذ موضوعا أو عدة مواضيع تتعلق بالبحث العلمي، والتطوير التكنولوجي الخاصة ببرامج البحث الوطنية المقررة في المادة 10 من القانون 98-11 وعندما يتم إعداد الملف من طرف مؤسسة الارتباط يخضع لرأي المجلس العلمي.

ويخضع إنشاء مخابر البحث لعدد من القواعد المحددة بالمرسوم 99-244، وتسجل مقترحات إنشائه بطريقة منسقة ومخططة، ولتقييم ضرورة هذا الإنشاء، يجب إرسال الوثيقة النموذجية إلى مديرية التنسيق والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية.

ويتم الاهتمام بإعداد الوثيقة النموذجية وتحديد المعلومات التي تتضمنها لتسهيل تقدير ضرورة إنشاء المخبر من طرف اللجنة القطاعية الدائمة والمرسوم التنفيذي رقم 99-244 المؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1999 المحدد لتنظيم وسير اللجان القطاعية الدائمة للبحث العلمي التنمية التكنولوجية، التي تسمح بوضع اللمسات الأخيرة من القرارات الخاصة بإنشاء مخابر البحث وتعيين المديرين من طرف السلطة الوصية. [1]

2/2- العاملون في المخبر:

المقصود بالعاملين بالمخبر، المشاركون في عملية البحث العلمي فليس أي واحد قادرا على هذه المهام، لذلك يتمثل العاملون في المخبر: [2]

---

[1]- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مديرية التنسيق والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية. 2002، ص 02.

[2] -WIKIPEDIA, centre de la recherche scientifique. 12-02-2010.

- **الباحثين في الدوام الكامل:** بمعنى باحث في مرحلة ما بعد الدكتوراه، لكن ليس إجباري قيامه بمهام التدريس.
- **المدرسون:** الباحثون الذين يعملون في مؤسسة التعليم العالي كالمحاضرين وأساتذة الجامعات.
- **الباحثون الذين يعدون أطروحة دكتوراه:** حيث يمكن أن يكون لهم عقد ثابت مع مؤسسة الأبحاث أو التعليم العالي.
- **المتدربين:** بما فيهم طلبة الماجستير من نوع باحث.
- **المهندسين والمختصين في الإعلام الآلي:** أي المسؤولين عن العمل في مرافق تجريبية وموارد الكمبيوتر.
- **الموظفون والإداريون:** الذي يساهمون في عملية البحث والعمل على توفير الجو المناسب للباحث.

المخبر عموما به عدد من العلماء والباحثين المخصيين كل واحد منهم له دور محدد، وهناك علاقة بين مخابر البحث والمصانع والجامعات، ففي فرنسا توجد عدة مخابر لطاقة الذرية (CEA) والمركز الوطني للبحوث العلمية (CNRS) تشارك في مجموعات متنافسة تعتمد على مهاراتهم.

3/2- التسيير المالي للمخابر:

يمثل تمويل البحث الجزء الأهم في عملية البحث العلمي، فلولا توفر الإمكانات المادية والمالية لا يمكن إجراء البحوث وعادة ما تتكفل الدول بأكبر قدر ممكن لعملية تمويل البحوث، أما الباقي يقسم على المؤسسات والمنشآت ذات الأهداف العلمية. [1]

[1] - Ghalo Mellah, Mohamed, Lessignifications possibles de la recentre des études universitaires, Reforme alternative ou contre forme annale de l'université d'Alger, O.P.V., 1987, p 18.

وتتمثل عناصر التسيير المالي الكفء في النقاط الآتية:

1/ توفر الأغلفة المالية بصفة مستمرة لتغطية الاحتياجات في البرامج المسطرة.

2/ الليونة في إجراء إنشاء الأغلفة المالية.

3/ الليونة في تنفيذ مصاريف مخابر البحث.

4/ إعطاء صلاحية الأمر بالدفع لمصاريف المخابر لمسؤولي هذه الهياكل.

5/ تحديد دور المصالح الإدارية لأجهزة البحث في الدعم المالي المحاسبي والإداري لمخابر البحث.

الهدف هو وضع ميزانية البحث سواء كان المصدر عموميا أو خاصا أو مختلطا بين أيدي الباحثين حتى يستطيعون القيام بأعمالهم البحثية بأسرع وقت ممكن، و "النفقات المخصومة في الحساب رقم 302-082 يؤمر بصرفها من طرف الوزير المكلف بالبحث العلمي، بصفة الآمر بالصرف الرئيسي وتكون قابلة الدفع لدى صندوق أمين الخزينة الرئيسي، ولا تخضع النفقات المرتبطة بالبحث والتنمية التكنولوجية للتأشيرة المسبقة للمراقب المالي وتكون موضوع تأشيرة لاحقة وذلك طبقا لأحكام القانون رقم 98-11 المؤرخ في 22 أوت 1998". [1]

الجدول رقم (05): يمثل عدد المخابر من سنة 2000 إلى سنة 2003

السنة	عدد فرق البحث	نشأة المخابر
2000	46	09
2001	27	06
2002	28	06
2003	17	04
المجموع	118	25

Source: Université d'Alger, vice recteur chargé de la poste graduation et de la recherche, 2005.

[1] – وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مديرية الموارد والوسائل التعليمية رقم 27 المؤرخة في 07 جويلية 1999، الصندوق الوطني للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية، 17 جويلية 1999، الجزائر، ص 03.

4/2- فرق البحث:

في سنة 1987 تم تأسيس ما يقارب 50 فرقة بحث على مستوى معاهد مختلف التخصصات، وتتكون فرق البحث من أساتذة باحثين وطلبة ما بعد التدرج يقومون باقتراح مواضيع مختلفة ضمن مشاريع الغرض منها حل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والمساهمة في عملية التنمية، ولفرق البحث أهداف كثيرة فهي أيضا "تسعى إلى تقريب البحث العلمي من الأستاذ الجامعي باعتبارها منشطا له، لكن من أسباب فشل العديد منها انعدام إستراتيجية شاملة للبحث العلمي تساعد على ربط الأهداف والبحوث الجامعية بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع".[1]

ولقد تعرضت مخابر وفرق البحث إلى عدة مشاكل منها:

1/ غياب المراقبة العلمية والتقييم العلمي من طرف المؤسسات الوصية.

2/ انعدام الإبداع والابتكار في بعض البحوث المقدمة.

3/ الابتعاد عن العمل الجماعي.

4/ نقص التكاليف المادية المغطية لعملية البحث.

5/ نقص تبادل الأبحاث بين فرق البحث والجماعات داخل وخارج الوطن.

5/2- أنواع تسيير البحث:

بعد أكثر من خمس سنوات (2000-2005) قد تم التنفيذ العلمي لبرنامج أبحاث، تم العثور على التناقضات بين الجانب القانوني وممارسة الجهات الفاعلة في الجامعة الجزائرية وتتمثل في:

---

[1]- عبد الحفيظ مقدم: ملاحظات حول نظام فرق البحث. مجلة بحوث جامعة الجزائر. الجزائر: العدد 04. سنة 1997، ص 110.

2-5-1- تخطيط البحث: إن التخطيطات التنموية تتم من طرف السلطة السياسية المتمثلة في الحكومة كما أنها تحدد تخطيط البحث العلمي في شكل اختيارات كبرى، وهناك مشاركة فعالة من طرف الهيئات ذات طابع محلي أو وطني شامل، وكذلك بين القطاعات باعتبارها هيئات استشارية موسعة وأجهزة البحث لإعطاء الآراء وحل المشاكل المختلفة.

2-5-2- تنظيم البحث: فهناك تنظيم واضح بالنسبة للبحوث من طرف المؤسسات العلمية، حتى يتم تطبيقها في معظم القطاعات، وتعتبر الإدارة المركزية مسؤولة عن تسيير البحوث وتنفيذ القرارات الوزارية المتخذة، فالحكومة مطالبة بإنجاز المؤسسات العلمية وتوفير الإمكانيات المادية.

"وتعاني المخابر الجزائرية من عدة مشاكل من بينها عدم وجود الموظفين الإداريين لدعم البحوث وعدم تشجيع فرق البحث". [1]

2-5-3- التسيير الإداري للبحث: تتم عملية التسيير الإداري من طرف الهياكل العلمية للبحث لمدراء المراكز باعتبارهم مكلفون بتسييرها وتنفيذ القرارات الصادرة عن الوزارة الوصية، فلا بد أن يكون الإداريين من نفس القطاع وذلك على غرار القطاعات الأخرى.

2-5-4- تمويل البحث: إن الفرق بين الوسائل المختبرية كبير، حيث أن البعض تنفق أكثر من ميزانيتها، فالمخابر لن يكون فيها الإنفاق واحد، وذلك حسب متطلبات كل مخبر، وبعضها الآخر غير قادر على شراء الكواشف عن تجاربهم، كذلك قضية القضاء هي مشكلة مشتركة للمختبر في الجامعة الجزائرية كما تتوافر في كثير من الأحيان أنها غير مناسبة للأنشطة البحثية، كما أن الباحثين لا يتلقون تعويضات عن البحوث التي يقومون بها. [2]

---

1 - Les cahiers du CREAD, Op Cit, p 142.
2 - Les cahiers du CREAD, Op Cit, P 142.

ويتطلب البحث العلمي تجهيزات وميزانية تغطي كل المصاريف المتعلقة بعملية البحث، فمن أولويات الدولة التكفل بمصاريف البحث الثقيل، فالبحث ليس مضمونا ما دام النتائج غير صحيحة، وهذا راجع إلى قلة الموارد المالية فهذا ينعكس على تنفيذ البرامج المسطرة من طرف المؤسسة البحثية.

خلاصة:

إن أداء الأستاذ الجامعي مرتبط مباشرة بالبحث العلمي الأكاديمي، لذا يظهر مردوده جليا من خلال الأبحاث والدراسات التي ينتجها، وهذا من خلال المشاريع العلمية في مراكز البحث على اختلاف أنواعها الدولية منها والوطنية والمخابر، بهذا يظهر مستوى الأستاذ وتقدم أداءه فلا يمكن الحكم عليه من خلال أداءه التعليمي وإلقاء المحاضرات والإمتحانات فهذا يتباين من أستاذ لآخر حسب الطريقة والمنهجية التي يتبعها.

بينما يظهر أداء الأستاذ من خلال إنتاجه العلمي المعرفي (كتب، مقالات علمية) تعالج الظواهر المستجدة وتتناول مواضيع غير مستهلكة (عقد ملتقيات) تعالج الواقع وتخرج بتوصيات ونتائج تقدم حلول واقعية لا نظرية، وينقسم الأستاذ الوظيفي إلى شطرين أداء بيداغوجي وأداء بحثي.

الفصل الخامس
عرض و تحليل النتائج على ضوء الفرضيات

1/ التعريف بميدان الدراسة

2/ عرض وتحليل نتائج الدراسة

3/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

4/ النتائج العامة للدراسة

1/ التعريف بميدان الدراسة:

1/1- التعريف بشخصية محمد بوضياف:

ولد محمد بوضياف في 23 يونيو 1919 بأولاد ماضي بولاية المسيلة من عائلة كبيرة معروفة في المنطقة، في سنة 1942 اشتغل بمصالح تحصيل الضرائب بجيجل ثم انضم إلى صفوف حزب الشعب وبعدها أصبح عضوا في المنظمة الخاصة، في 1950 حوكم غيابيا إذ التحق بفرنسا في 1953 حيث أصبح عضوا في حركة الانتصار للحريات الديمقراطية وبعد عودته إلى الجزائر ساهم في تنظيم ميلاد اللجنة الثورية للوحدة والعمل كما يعتبر من بين أعضاء مجموعة الإثني والعشرين المفجرة للثورة التحريرية.

أعتقل في حادثة اختطاف الطائرة في 22 أكتوبر 1956 من طرف السلطات الاستعمارية التي كانت تقله ورفاقه من المغرب إلى تونس، في سبتمبر 1962 أسس حزب الثورة الاشتراكية وفي يونيو 1963 تم توقيفه و سجنه في الجنوب الجزائري لمدة ثلاثة أشهر لينتقل بعدها للمغرب.

إبتداءا من 1972 عاش متنقلا بين فرنسا والمغرب في إطار نشاطه السياسي إضافة إلى تنشيط مجلة الجريدة وفي سنة 1979 بعد وفاة الرئيس هواري بومدين قام بحل حزب الثورة الاشتراكية وتفرغ لأعماله الصناعية إذ كان يسير مصنعا للآجر بالقنيطرة في المملكة المغربية.

في يناير 1992 بعد استقالة الرئيس الشاذلي بن جديد استدعته الجزائر لينصب رئيسا لها وفي 29 يونيو من نفس السنة ذهب الرئيس بوضياف إلى مدينة عنابة والتي تبعد عن العاصمة الجزائرية بحوالي ستمائة كيلومتر وذلك لحضور فعاليات تدشين قصر الثقافة هناك حيث تعرض

الرئيس الجزائري لطلقات نارية أودت بحياته، وجاء حادث الاغتيال هذا لينهي سريعاً فترة رئاسية ما لبثت أن بدأت حتى اختتمت بنهاية مأساوية.[1]

2/1- التعريف بجامعة محمد بوضياف:

تقع جامعة محمد بوضياف على الطريق رقم: 65 الرابط بين المسيلة والجزائر العاصمة بدأت النواة الأولى للجامعة في شهر فيفري من عام: 1985 في مؤسسة كانت مخصصة لتكوين سائقي الآلات بالمكان المسمى ذراع الحاجة الذي يبعد عن المدينة ببضع كيلومترات وذلك بإنشاء معهد وطني للتعليم العالي، كانت بدايته بفتح أول فرع تكوين للتقنيين الساميين في الميكانيك بعدد من الأساتذة لتبدأ الانطلاقة مباشرة في شهر سبتمبر من نفس السنة بفتح فرع الجذع المشترك للتكنولوجيا، خاصة مع قدوم بعض الأساتذة الأجانب المتعاونين، وفي شهر فيفري 1986 فتح فرع تسيير التقنيات الحضرية بتكوين قصير المدى (الذي حول من معهد متخصص من مدينة المدية) وفي سبتمبر من عام: 1987 بدأ تكوين المهندسين في الميكانيك والهندسة المدنية وقد بدأ في نفس الوقت مشروع بناء المركز الجامعي الذي تم إنجازه في زمن قياسي لتبدأ الدراسة فيه مع بداية السنة الجامعية: 1989/1988 وذلك بفتح فرع التجارة وإنشاء معهد وطني ثاني في الهندسة المدنية، ومع بداية السنة الجامعية: 1990/1989 أصبح عدد الطلبة يقارب: 2000 طالب ليتم الارتقاء من معاهد وطنية إلى مركز جامعي في: 07 جويلية 1992 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92/301، لكن الانطلاقة الكمية والنوعية كانت مع بداية سنة 1996 بفتح الكثير من الفروع منها بالخصوص: الخدمة الاجتماعية، الإعلام الآلي للتسيير والحقوق مع بداية سنة: 1997، ثم فرع الأدب العربي، البيولوجيا، الإعلام الآلي والإلكتروني وغيرها من الفروع ليصل معها

---

[1] عن موقع جامعة محمد بوضياف http://www.univ-msila.dz/umvfr/index.php/presentation/mohamed-boudiaf.html تمت الزيارة بتاريخ: 07-01-2015، على الساعة:14:20.

عـدد الطلبـة مـع بدايـة السـنة الجامعيـة: 2001/2000 إلـى 9000 طالـب، هـذا التطـور الكمـي فـي عـدد الطلبـة وهياكـل الاسـتقبال وكـذلك التطـور النـوعي فـي الاختصاصـات مكّـن مـن ترقيـة المركز الجامعي إلى جامعة في: 18 سبتمبر 2001 وذلك بمقتضـى المرسوم التنفيذي رقم:274/01 المؤرخ في: 18 سبتمبر 2001.

كمـا شـهدت أيضـا الجامعـة خـلال تلـك الفتـرة إنجـازات مهمـة سـواء فـي مجـال هياكـل الاسـتقبال كإنشـاء مكتبـة مركزيـة وقاعـة محاضـرات ومخـابر علميـة وبيداغوجيـة وغيـر ذلـك وفـي مجـالات البحـث العلمـي؛ كإسـهامات الأسـاتذة البـاحثين مـن خـلال مشـاركتهم فـي الملتقيـات العلميـة الوطنيـة والدوليـة وكـذا إنتاجيـاتهم العلميـة التـي تحصّـل مـن خلالهـا بعضـهم علـى جـوائز وترقيات في الدرجات العلمية، كما تميزت أيضا ببعض الاختصاصات البيداغوجية بمستواها الجيد كالجذع المشترك للتكنولوجيا على سبيل المثال لا الحصر الذي احتل المرتبة الأولى على مستوى الشرق الجزائري عام 1999/1998 في امتحانات السنة الأولى الموحدة في تلك الفترة.

3/1- شرح الهيكل التنظيمي:

تحتوي جامعة محمد بوضياف ككل الجامعات على مديرية جامعة، كليات ومعاهد، يحدد التنظيم الإداري للجامعة والكلية والمعهد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالمالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

توضع نيابات مديرية الجامعة تحت مسؤولية نواب مدير الجامعة المعينون بمرسوم بناءا على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد موافقة مدير الجامعة ويختارون من الأساتذة الذين يثبتون رتبة أستاذ التعليم العالي.

أ- مديرية الجامعة:

والمتمثلة في مدير الجامعة وهو الشخص المسؤول عن السير العام للجامعة مع احترام صلاحيات الهيئات الأخرى، حسب المادة: 26 من المرسوم التنفيذي يعين رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين أو الأساتذة المحاضرين الإستشفائيين الجامعيين وبهذه الصفة يتولى مدير الجامعة المهام التالية:

- يمثل الجامعة أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين.
- يبرم كل صفقة، اتفاقية، عقد واتفاق في إطار التنظيم المعمول به.
- يسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال التعليم والتمدرس.
- هو الآمر بالصرف الرئيسي لميزانية الجامعة.
- يصدر تفويض إعتمادات التسيير إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد عند الاقتضاء.
- يفوض الإمضاء إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد عند الاقتضاء.
- يعين مستخدمي الجامعة الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- يتخذ كل تدبير من شأنه أن يحسن نشاطات التكوين والبحث.
- يسهر على احترام النظام الداخلي للجامعة.
- يعتبر المسؤول الأول على حفظ الأمن والانضباط داخل الجامعة. [1]
- هو الشخص الذي يمنح الشهادات بتفويض من الوزير المكلف بالبحث والتعليم العالي.

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي- رقم: 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

- يضمن حفظ الأرشيف وصيانته.

يقوم بمساعدة مدير الجامعة في تسيير المسائل المشتركة بين مديرية الجامعة ومكونات الجامعة الأخرى مجلس مديرية يضم نواب مدير الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد، وتتكون مديرية الجامعة من أربع نيابات وهي:

أ-1- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات والتكوين العالي في التدرج: ومن مهامها:

- متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم والتدريب المنظمة من قبل الجامعة.
- السهر على انسجام عروض التكوين المقدمة من الكليات والمعاهد مع مخطط تنمية الجامعة.
- السهر على احترام التنظيم الساري المفعول في مجال التسجيل ومراقبة المعارف وانتقال الطلبة.
- متابعة أنشطة التكوين عن بعد الذي تضمنه الجامعة وتطوير أنشطة التكوين المتواصل.
- السهر على احترام التنظيمات والإجراءات السارية المفعول في تسليم الشهادات والمعادلات.

وهذه النيابة تشمل المصالح التالية:

- مصلحة التعليم والتدريب والتقييم.
- مصلحة التكوين المتواصل.
- مصلحة الشهادات والمعادلات.

أ-1-1- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية: ومن مهامها:

- ترقية علاقات الجامعة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي والمبادرة ببرامج الشراكة.
- المبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل مابين الجامعات والتعاون في مجالي التعليم والبحث.
- القيام بأعمال التنشيط والاتصال.
- تنظيم التظاهرات العلمية وترقيتها.
- ضمان متابعة برامج تحسين المستوى وتجديد المعلومات للأساتذة والسهر على انسجامها.

وتتكون من المصالح التالية :

- مصلحة التبادل ما بين الجامعات والتعاون والشراكة.
- مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.[1]

أ-1-2- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه: ومن مهامها:

- جمع العناصر الضرورية لإعداد مشاريع مخططات تنمية الجامعة.
- القيام بكل دراسة استشرافية حول توقعات تطوير التعداد الطلابي للجامعة واقتراح كل إجراء من أجل التكفل بهم، لا سيما في مجال تطور التأطير البيداغوجي والإداري.
- مسك البطاقية الإحصائية للجامعة وتحيينها دوريا.

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي- رقم: 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

- القيام بإعداد الدعائم الإعلامية في مجال المسار التعليمي الذي تضمنه الجامعة ومنافذها المهنية.
- وضع تحت تصرف الطلبة كل معلومة من شأنها مساعدتهم على اختيار توجيههم.
- متابعة برامج البناء وضمان تنفيذ برامج تجهيز الجامعة بالاتصال مع المصالح المعنية.

وتشمل هذه النيابة المصالح الآتية:

- مصلحة الإحصاء والإشراف.
- مصلحة التوجيه والإعلام.
- مصلحة متابعة برامج البناء والتجهيز الجامعي.

أ-1-3- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد التدرج: ومن مهامها:

- متابعة المسائل المرتبطة بسير التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي والسهر على تطبيق التنظيم المعمول به في هذا المجال.
- متابعة أنشطة البحث لوحدات ومخابر البحث وإعداد الحصيلة بالتنسيق مع الكليات والمعاهد.
- القيام بكل نشاط من شأنه تثمين نتائج البحث.
- ضمان سير المجلس العلمي للجامعة والحفاظ على أرشيفه.
- جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث التي تنجزها الجامعة.

وتشمل هذه النيابة المصالح الآتية :

- مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص.
- مصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه.

- مصلحة التأهيل الجامعي.[1]

أ-1-4- الأمانة العامة:

وتتمثل في الأمين العام وهو المكلف بسير الهياكل الموضوعة تحت سلطته والمصالح الإدارية والتقنية المشتركة وتسييرها الإداري والمالي، يعين بموجب مرسوم بناءا على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة ويتكفل بما يلي:

- ضمان تسيير المسار المهني للمستخدمين مع احترام صلاحيات الكلية والمعهد في هذا المجال.
- تحضير مشروع ميزانية الجامعة ومتابعة تنفيذها.
- ضمان متابعة تمويل أنشطة المخابر ووحدات البحث.
- السهر على السير الحسن للمصالح المشتركة للجامعة.
- وضع برامج الأنشطة الثقافية والرياضية للجامعة وترقيتها.
- ضمان متابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة.
- ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره.

تحتوي الأمانة العامة على مكتب التنظيم العام ومكتب الأمن الداخلي والمديريات حيث كل مديرية تتفرع إلى مصالح وهي كالتالي:

- **المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين:** والمتمثلة في المدير الفرعي للمستخدمين والتكوين ويتكفل بما يلي:

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي- رقم: 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

- تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة وكذا الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم.
- إعداد وتنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح للجامعة.
- ضمان تسيير تعداد مستخدمي الجامعة مع ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات والمعاهد.
- تنسيق، إعداد وتنفيذ مخططات تسيير الموارد البشرية للجامعة.

وتشمل المصالح التالية :

- مصلحة مستخدمي الأساتذة.
- مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح.
- مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.[1]

- **المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة:** والمتمثلة في المدير الفرعي للمالية والمحاسبة ويتكفل بما يلي:

- تحضير مشروع ميزانية الجامعة على أساس اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد.
- تحسين محاسبة الجامعة ومتابعة تنفيذ الميزانية.
- متابعة تفويض الاعتمادات إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد وضمان مراقبة تنفيذها.
- متابعة تمويل أنشطة البحث التي تضمنها المخابر والوحدات.

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي- رقم: 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

وتشمل المصالح التالية :

- مصلحة الميزانية والمحاسبة.
- مصلحة تمويل أنشطة البحث.
- مصلحة مراقبة التسيير والصفقات.

- **المديرية الفرعية للوسائل والصيانة:** والمتمثلة في المدير الفرعي للوسائل والصيانة ويتكفل بما يلي:

- ضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة بوسائل السير.
- ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة.
- مسك سجلات الجرد.
- ضمان الحفاظ على أرشيف الجامعة وصيانته.
- ضمان تسيير حضيرة السيارات لمديرية الجامعة.

وتشمل المصالح التالية :

- مصلحة الوسائل والجرد.
- مصلحة النظافة والصيانة.
- مصلحة الأرشيف.

- **المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية:** والمتمثلة في المدير الفرعي للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية ويتكفل بما يلي:

- ترقية وتنمية الأنشطة العلمية والثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة.
- تنظيم الأنشطة الترفيهية.
- دعم الأنشطة الرياضية في إطار الرياضة الجامعية.

- القيام بأنشطة اجتماعية لفائدة مستخدمي الجامعة.

وتشمل مصلحتين هما:

- مصلحة الأنشطة العلمية الثقافية.
- مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.[1]

أ-1-5- المكتبة المركزية:

وتتمثل في محافظ المكتبة المركزية للجامعة، وقد نشأت مع نشأة الجامعة بموجب المرسوم التنفيذي وتحتوي مكتبة الجامعة على العديد من الكتب العلمية والثقافية الخاصة بكل التخصصات باللغات المختلفة العربية والفرنسية وحتى الإسبانية، وقد استقطبت جامعتنا عددا معتبرا من الطلبة المقبلين من مختلف ولايات الوطن ومن الدول الشقيقة والصديقة، الأساتذة والباحثين وتحتوي جامعة محمد بوضياف على كم هائل من الكتب، بالإضافة إلى قاعات مطالعة للطلبة والأساتذة بالإضافة إلى قاعتان للانترنت، قاعة خاصة بالطلبة وقاعة أخرى خاصة بالأساتذة ويتكفل محافظ المكتبة المركزية للجامعة بالمهام التالية:

- اقتراح برامج اقتناء المراجع والتوثيق الجامعي بالاتصال مع مكتبات الكليات والمعاهد.
- مسك بطاقية الرسائل والمذكرات لما بعد التدرج.
- تنظيم الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية باستعمال أحدث الطرق للمعالجة والترتيب.
- مساعدة مسؤولي مكتبات الكليات والمعاهد في تسيير الهياكل الموضوعة تحت سلطتهم.
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية.

---

[1]- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي- رقم: 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

– مساعدة الأساتذة والطلبة في بحوثهم الببليوغرافية.

وتشمل المصالح الآتية :

– مصلحة الاقتناء.

– مصلحة البحث الببليوغرافي.

– مصلحة المعالجة.

– مصلحة التوجيه.[1]

أ–1–6– الكليات والمعاهد: تتكون جامعة محمد بوضياف من سبع كليات ومعهدين وهم كالتالي:

- كلية العلوم.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي.
- كلية التكنولوجيا.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. [2]

---

[1]– القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي– رقم: 03–279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

[2] القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي– رقم: 03–279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

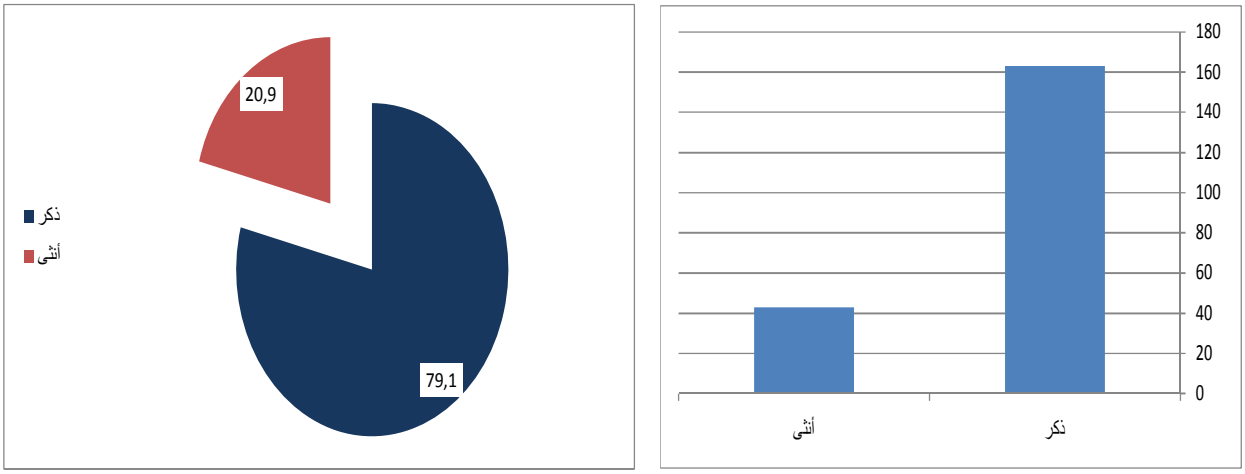
- معهد تسيير التقنيات الحضرية.

2/ عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1/2- عرض وتحليل خصائص عينة البحث:

جدول رقم (06): يبين توزيع مفردات العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	163	79.1%
أنثى	43	20.9%
المجموع	206	100%



الشكل رقم (01) : يبين توزيع مفردات العينة حسب الجنس

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الأساتذة الجامعيين "ذكور" تمثل الأغلبية الساحقة وهذا ما مثلته نسبة (79.1%) من مجموع أفراد العينة.

إن طغيان فئة الذكور على فئة الإناث في عينة البحث يعود في الأساس إلى ضآلة عدد الأساتذة "إناث" في مجتمع البحث الأصلي حيث يقدر بـ (357) أي بنسبة (25.90%) وفي المقابل نجد عدد الأساتذة "ذكور" يقدر بـ (1021) أي بنسبة (74.09%) من مجموع مجتمع البحث.

وهذا يفسر قلة إقبال الأستاذات على التعليم العالي، لأنه يتطلب دراسات عليا وتحصيل شهادات أكثر ويتطلب إلتزاما ومدة زمنية كبيرة، وهذا ما تحاول المرأة أن تتفادى وذلك لعدة عوامل نذكر منها عامل السن أي أن المجتمع أو ما هو متعارف عليه لا يتقبل أن تدرس المرأة لمدة طويلة بل تحصيل الشهادة الأولية وبعدها الإتجاه إلى الحياة العملية والحياة الاجتماعية المليئة وبعدها الإتجاه إلى الحياة العملية والحياة الإجتماعية المليئة بالمسؤوليات والواجبات، لهذا نجد المرأة عادة تتوجه إلى التعليم في مراحله الأولى (إبتدائي، متوسط، ثانوي) وهذا لما يوفره من إمتيازات العطل السنوية، أوقات الفراغ، الأجر... ولا يتطلب إرتباطات كثيرة (ملتقيات، تربصات...) وكترسيخ لمبدأ التدريس، من أشرف المهن فهي بذلك تحاول مسايرة المجتمع وعدم الخروج عن أعرافه السائدة.

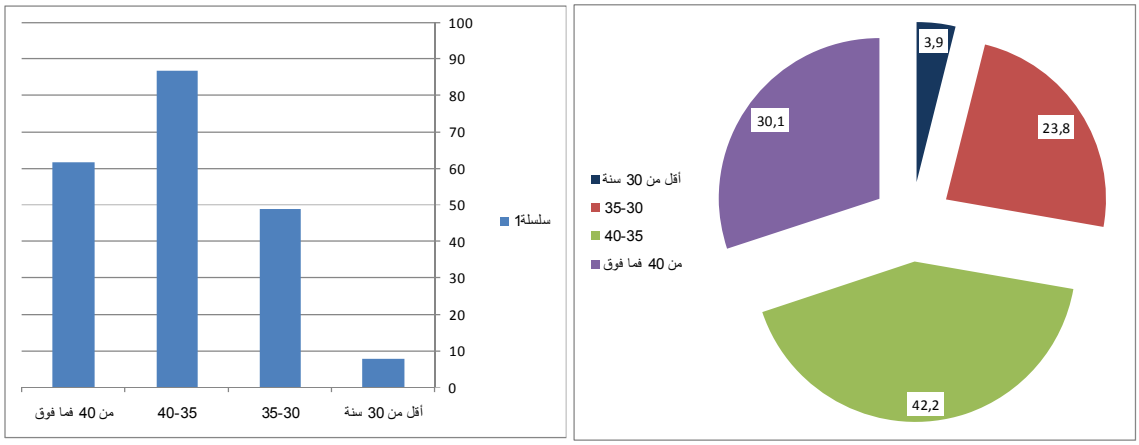
إضافة إلى الطاقة فطاقة المرأة مشتتة بين المسؤولية الفطرية (أخت–أم–زوجة) و واجباتها لا تعطي لها الفرصة للتوجه في التعليم العالي، وحتى من الجانب الديني فالمرأة ليست لها الحرية في التنقل بمفردها إما في ما يخص التربصات أو الملتقيات أو غيرها.

بينما نجد فئة الذكور ميالة أكثر للدراسات العليا وذلك لأنها تضمن لهم مناصب شغل مناسبة وتحررهم من البطالة والأستاذ الذكر لا يواجه أية عراقيل لمواصلة دراسته بل يلقى كامل التشجيع وذلك لضمان منصب أعلى وأرقى.

ونفسره كذلك بقلة إلتزاماته مقارنة بالمرأة فكل وقته وجهده مسخر للبحث والدراسة وليس مطالبا بل نجده في المرحلة الأولى قبل الزواج محاطا بالعائلة التي تسهر على تلبية إحتياجاته وفي المرحلة الثانية نجد الزوجة، أو بذلك يكون متفرغا نوعا ما وهذا ما لاحظناه من خلال النسبة المذكورة أعلاه التي وضحت أن أغلبية العينة المدروسة من فئة الأساتذة ذكور على عكس نسب فئة الأساتذة إناث، وهذا ما نفسره سوسيولوجيا بأحقية وأسبقية الرجل في مجتمعنا.

جدول رقم (07): يبين توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية

السن	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	8	3.9%
35-30	49	23.8%
40-35	87	42.2%
من 40 فما فوق	62	30.1%
المجموع	206	100%



شكل رقم (02): يبين توزيع مفردات العينة حسب الفئة العمرية

الجدول أعلاه يوضح أن الفئة العمرية للعينة المدروسة من فئة الشباب ([35-40]) وهذا ما توضحه نسبة (42.2%) أي أن أغلبية العينة شابة وغير متقدمة في السن، وهذا يدل على أنها واصلت الدراسة دون إنقطاع أي من مرحلة التدرج إلى ما بعد التدرج، وهاته النسبة متمثلة لفئة الأساتذة المساعدين كثيرة.

وأما النسبة الثانية وهي (30,01%) فتمثل الأساتذة من الفئة العمرية 40 فما فوق ([40 فما فوق) وأغلبيتهم من الأساتذة الحاصلين على شهادة الدكتوراه فما فوق أي تماشي السن مع الأقدمية والتدرج في السلم الوظيفي وكلهم ذوي أقدمية ومن أوائل الملتحقين بجامعة المسيلة.

أما النسبة الثالثة (23,8%) الممثلة للفئة العمرية ([30−35[) فهم متحصلين على شهادة الماجستير والذين كان تعليمهم متواصل ليسانس – ماجستير—التسجيل في الدكتوراه.

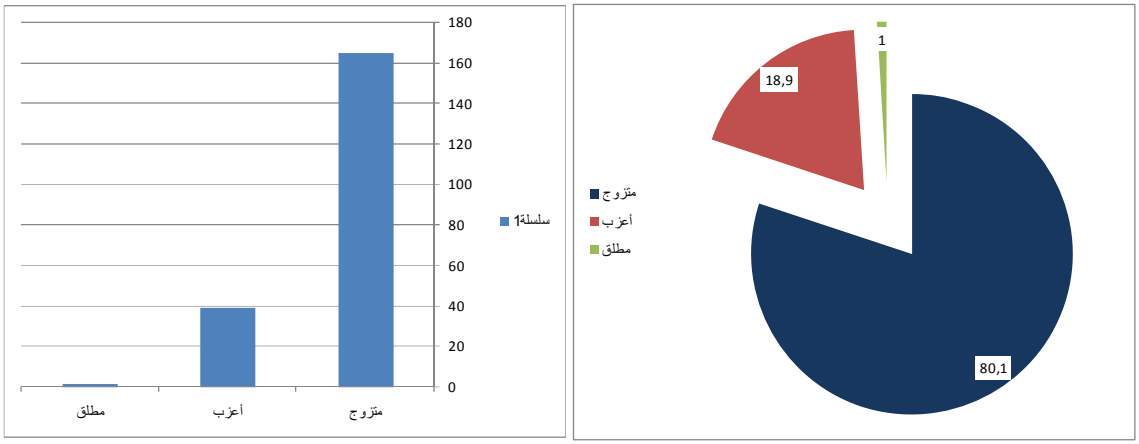
وأما النسبة الأحيرة (3.9%) فهي تمثل الفئة العمرية الأقل من 30 سنة والتي تعمدنا إدراجها لتوضيح التغير الحاصل بعد إصلاح التعليم العالي (نظام ل.م.د) أي الفئة العمرية في تناقص نجد دكتور في سن 27 سنة وهذا ما غاب سابقا ومنه نقول أنه لا يمكن تجاهل عامل السن لأنه يلعب دورا كبيرا في فعالية الأستاذ وقدرته على أداء مهامه على أكمل وجه، فهو يعبر عن الديناميكية والنشاط في ميدان العمل، هذا طبعا إذا كان الأستاذ متكيفا مع بيئة عمله ولا تواجهه أية عوائق لأن السن وحده لا يكفي ما لم تصحبه رغبة وإقبال على العمل أو بما يسمى بالمبادرة، فلو لم تشغل تلك الطاقة سيتم تضييعها وطمسها ما يؤدي بالأستاذ إلى الشيخوخة الفكرية أي لا يصبح معطاءا بل بالعكس يصبح عبارة عن آلة إملائية (في المحاضرات) يستطيع أي فرد يجيد القراءة والكتابة أن يحل محله.

ومن خلال النسب الموضحة أعلاه تبين أن للسن علاقة مباشرة بالوظيفة فأغلب العينة المدروسة من الأساتذة هم من فئة الشباب، أي أن مجتمع الجامعة فتي وهذا ما يسهل العلاقة بين الطالب والأستاذ ويعطيها صفة المرونة وخاصة مع الإصلاحات الجديدة (الإشراف الموجه في ل.م، التأطير، التربصات) كلهم جاءت لإحياء تلك العلاقة التي يتولد منها دور اجتماعي وأكاديمي للأستاذ الجامعي.

وتتعمد الدولة تصغير مجتمع الجامعة وذلك أسوة منها بالدول الأخرى وخاصة ما عليه من إنحصار مهمة الأكاديمية على الكبار في السم وليس بالفكر.

الجدول رقم (08): يبين توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
متزوج	165	80.1%
أعزب	39	18.9%
مطلق	02	1.0%
المجموع	206	100%



شكل رقم (03): يبين توزيع مفردات العينة حسب الحالة العائلية

يتضح من بيانات الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة المدروسة متزوجين وهذا ما تمثله نسبة (80.1%) من المجموع الكلي للعينة، ونجد نسبة (18.9%) من أفراد العينة غير متزوجين بينما نجد نسبة (1%) هي الفئة التي تمثل الطلاق.

ونلاحظ من خلال النسب أن أغلبية العينة كونت أسرار استطاعت الحفاظ على إستقرارها وهذا يمكن إرجاعه إلى أن الفرد المثقف يحاول خلق الإستقرار لنفس قدر المستطاع، ولو بشكل صوري ليساعده ذلك على المواصلة والتقدم في الحياة العلمية بالتوازي مع الحياة الإجتماعية وكذلك لان أغلبية العينة في سن الزواج فالدراسات العليا تتطلب وقتا وجهدا ونستطيع تفسيره بأن الوظيفة توفر لهم متطلبات بناء أسرة من حيث الجانب المادي (الأجر) والجانب الرمزي مكانة الأستاذ

الجامعي، على عكس وظائف أخرى لا يمكن أن تحقق هاته الإمتيازات التي يحظى بها الأستاذ الجامعي أو الأستاذة الجامعية.

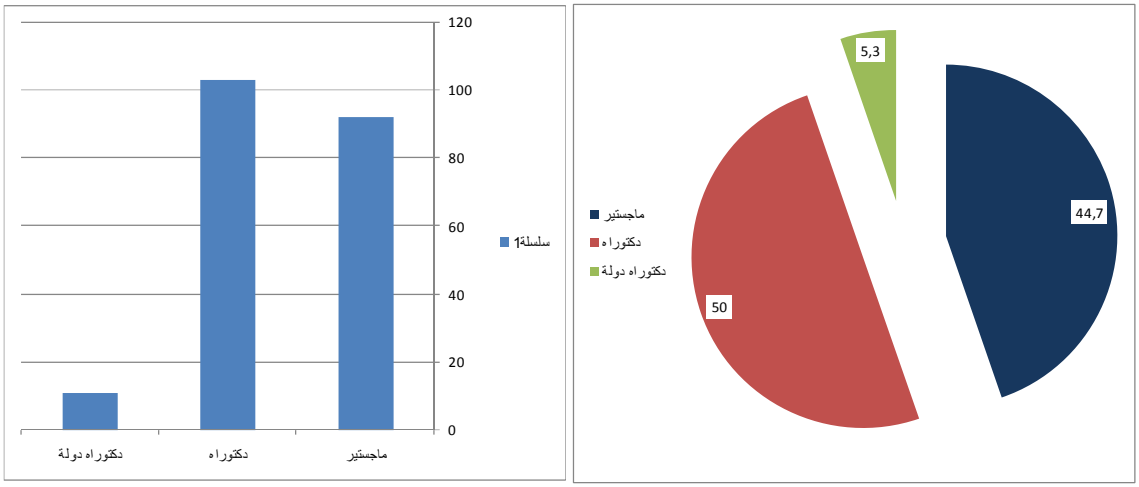
بالمقابل لا يمكن إغفال النسبة الثانية والمقدرة بـ (18.9%) لأن أفراد هذه الفئة كلهم في سن يسمح لهم بتكوين أسرة وعدم قدرتهم على ذلك يرجع إلى الإنشغال بتحصيل الشهادات وعدم توفر الإمكانيات ولهنا هذا خاصة عند فئة الإناث فالأستاذة التي تواصل مشوارها العلمي تقل حظوظها أو تترفع متطلباتها في الحصول على الفرد المناسب. ومن كل هذا نلاحظ أن أغلبية الأساتذة الجامعيين متزوجون وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن هناك إستقرار عائلي ولو بشكل نسبي لدى الأساتذة الجامعين وهذا يمكن إرجاعه كذلك لقدرتهم على إحتواء وحل المشاكل العائلية وذلك نظرا لخبرتهم العلمية التي توظف إجتماعيا، وهذا أيضا ما عززته نسبة المطلقين التي كادت تنعدم وهو ما يفسر بأنهم يحاولون الحفاظ على الإستقرار وخلق التفاهم وهذا للحفاظ على مكانتهم مكانتهم التي يحتلونها علميا وإجتماعيا فالمجتمع يرى في الأستاذ الجامعي نموذجا يقتدى به.

ومن خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه تبين أن أغلبية العينة المدروسة متزوجين أي (إستقرار –مسؤولية–إنضباط).

أما بالنسبة للعزباء فهي توجه جهودها نحو البحث العلمي والتحصيل وتأجيل الإرتباط الاجتماعي لاحقا وذلك للتفرغ للبحث وفقط.

الجدول رقم (09): يبين توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي

الشهادة	التكرار	النسبة
ماجستير	92	44.7%
دكتوراه	103	50%
دكتوراه دولة	11	5.3%
المجموع	206	100%



شكل رقم (04): يبين توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نصف أفراد العينة المدروسة من جملة شهادة الدكتوراه بنسبة (50%) أي إستكمال المشوار الأكاديمي والتدرج في السلم الوظيفي، وتبرز دور الإصلاحات الجديدة ومنها نظام ل.م.د، الذي يشترط فيه الحصول على شهادة الدكتوراه في التوظيف.

أما النسبة الثانية والمقدرة بـ (44.7%) وهم من حملة شهادة الماجستير ويعود توفر هاته النسبة إلى إلزامية توفر هاته الشهادة للإلتحاق بالتوظيف الجامعي بالإضافة إلى القوانين الجديدة التي تحدد شرط الحصول على شهادة الماجستير كحد أدنى للتوظيف بالجامعة وكذلك تقاعس بعض الأساتذة في تحضير أطروحات الدكتوراه وهذا لاستقرارهم وظيفيا وهذا بعد الحصول على منصب أستاذ مساعد براتب معين وبرزنامة زمنية محددة، فلا يصبح هناك دافع كبير لتحصيل الشهادة، بل

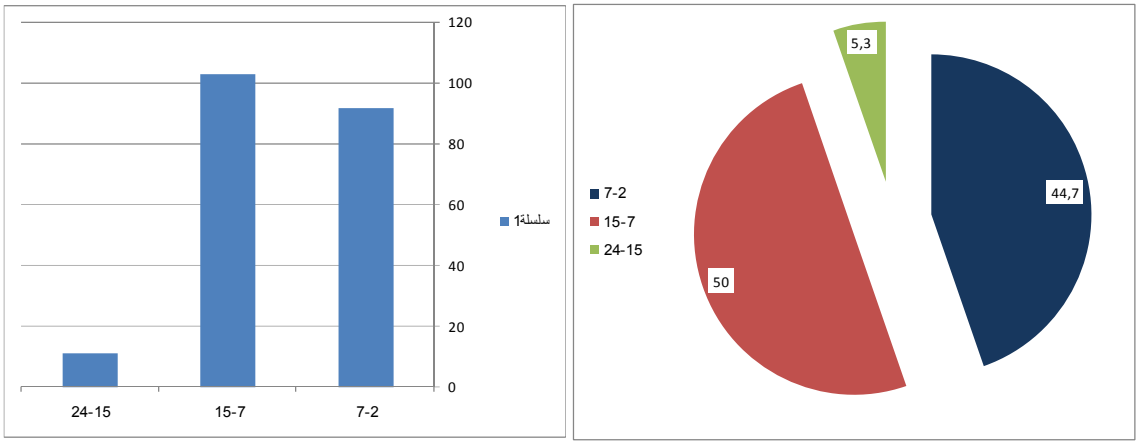
يأخذون كل وقتهم لتحضيرها ولولا الآجال المحددة لما حصلها أغلبهم فمن خلال إستقصاءنا لبعض الأساتذة المبحوثين وجدنا من وصلوا إلى التسجيل السابع، وبالإضافة إلى إشغالهم بمهمة التدريس وما تتطلبه من تحضير والتزام بالإمتحانات وتصحيح ونقاط وما إلا ذلك وكذلك إلتزامهم بالمناصب الإدارية التي كذلك تتطلب وقتا وجهدا وتعرقل تحضيرهم لأطروحاتهم، مع عدم إغفال العراقيل المسطرة من طرف الوزارة الوصية ومنها مشكلة المقال الذي يتخبط فيه كثير من الأساتذة وكذلك تعسف بعض الجامعات في برمجة المناقشات وقلة إجتماع اللجنات العلمية حال دون مناقشة بعضهم وإحساسهم باللامبالات من كثرة العراقيل.

أما نسبة (5.3%) من المجموع الكلي للعينة المدروسة فهم من حاملي شهادة دكتوراه دولة وهي نسبة قليلة مقارنة بحاملي شهادة دكتوراه علوم وهذا يعود إلى أن أصحاب هذه الشهادة من اوائل الملتحقين بالجامعة ومن ذوي الأقدمية وهم غما رؤساء مخابر أو رؤساء مشاريع، وهاته الفئة هي التي تخدم البحث وتعطيه نتائج أكثر مصداقية، لأنها تتوفر على المتغيرات المطلوبة في البحث.

ومن خلال النسب الموضحة أعلاه تبين من خلال العينة المدروسة أن أغلبية الأساتذة بجامعة المسيلة من حملة شهادة الدكتوراه إضافة إلى توفرها على نسبة كبيرة من الأساتذة حاملي شهادة الماجستير ومنه نستنتج أنها تتوفر على نسبة لا بأس بها من الكفاءات ذوي الشهادات العالية التي بإستطاعتها الإسهام في تطوير البحث العلمي ودعم الجامعة في تكوين الإطارات التي تنهض بالمجتمع والوطن.

جدول رقم (10): يبين توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
7-2	92	44.7%
15-7	103	50%
24-15	11	5.3%
المجموع	206	100%



شكل رقم (05): يبين توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نصف أفراد العينة المدروسة تتراوح أقدميتهم في الجامعة من (7-15) سنة وذلك ما توضحه النسبة المقدرة بـ (50%) أي أنهم من ذوي الخبرة التي تمنحها لهم الأقدمية في المنصب وهم من حملة شهادة الدكتوراه ومن أوائل الملتحقين بالجامعة وكان توظيفهم شهادة الماجستير وبعدها حصلوا شهادة الدكتوراه وتدرجوا في السلم الوظيفي وأغلبهم يتقلدون مناصب إدارية بحكم أقدميتهم في الجامعة.

وأما النسبة الثانية والمقدرة بـ (44.7%) تتراوح أقدميتهم المهنية من (2-7) وهم من حملة شهادة الماجستير، وهذه المدة مقرونة بتحضير الأطروحة وفيها.

وأما النسبة الثالثة والمقدرة بـ (5.3%) تتراوح أقدميتهم من (15–24سنة) وهي مدة لا يمكن إغفالها مقارنة بمدة تأسيس جامعة المسيلة التي تحتفل هذه السنة بثلاثية تأسيسها وهم متحصلين على درجة البروفسور بحكم المدة التي أمضوها في البحث العلمي.

ونفسر ذلك بالإصلاحات التي قامت بها الدولة في مختلف القطاعات وقطاع التعليم العالي على وجه الخصوص إلى تثبيت هذا القطاع وذلك بفتح مناصب الماجستير بأعداد جده معتبرة، بعكس ما كان في السابق حيث حرم الكثير من الحصول على المناصب وتوجهوا اغلبهم إلى المؤسسات العمومية لصعوبة الحصول على منصب ماجستير مما أدى إلى ندرة فادحة في المؤطرين وهذا ما ينعكس على الجامعة والبحث والعلمي ولذلك نجد النسب المعبرة أعلاه.

2/2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

جدول رقم (11): يوضح تأثير متغير الجنس في العمل خارج الجامعة:

الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكر	10 6,1%	153 93,9%	163 100%
أنثى	0 0%	43 100%	43 100%
المجموع	10 4,9%	196 95,1%	206 100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة الأكبر والمقدرة بـ (95,1%) من مجموع أفراد العينة المدروسة ترفض فكرة العمل في قطاع آخر إذا أتيحت لها هذه الفرصة.

أما النسبة الثانية والمقدرة بـ (4.9%) من مجموع أفراد العينة تقر وتقبل بتغير الوظيفة خارج الجامعة إذا أتيحت لها الفرصة بمنصب أحسن من الأستاذ.

وتباينت نسب الجدول بين الجنسين فبالنسبة للأساتذة الذكور التي أجبت ب "لا" هي(93,9%) أي الأغلبية الساحقة، فيما أن نسبة (6,1%) أجابت بنعم أي في حالة الحصول على وظيفة أخرى التخلي عن الوظيفة الحالة.

وأما نسبة الإناث فكان الإجابات بـ "لا" بنسبة (100%) أي العينة بأكملها.

ويمكن تفسير ذلك بأن الأستاذ الجامعي متشبث بمنصبه برغم كل المعوقات التي تواجهه وذلك لما يوفره المنصب من إمتيازات مهنية وإجتماعية وذلك لأن أجر الأستاذ الجامعي في الجزائر من أعلى الأجور إضافة إلى ساعات العمل المحددة بـ 9 ساعات في الأسبوع للأستاذ المدرس (غير الإداري) والمنح التي سيفيد إليها والتربصات التي تدخل في إطار تكوينه وهذا ما أكدته نسبة (95,1%) من مجموع إجابات العينة الكلية.

أما بالنسبة للتباين بين الأساتذة ذكور و إناث فكانت نسبة إجابة الذكور بنعم (6,1%) وهي نسبة قليلة التي تتقبل العمل في وظيفة أخرى وقد برر المبحوثون هنا الإجابة بنعم في حالة كانت هناك فرصة تقدم لهم إضافة وتحسن مسارهم الوظيفي وتنويع بين الوظائف، وكذلك الخروج من روتين الجامعة أي التدريس والبحث العلمي وكذلك المعوقات التي يواجهونها والمنصب الذي يرون أنه لا يقدم لهم ما يغنيهم عن البحث عن فرصة العمل في قطاع آخر.

وأما بالنسبة للأساتذة إناث فقد كانت النسبة (100%) التي ترفض العمل في قطاع آخر وذلك نفسره بالإختيار المطلق للمرأة لمهنة التدريس و ذلك لما توفره لها من إمتيازات فأجر الأستاذة الجامعية يوفر لها أغلب إحتياجاتها ممقارنة بالرجل التي تكثر إلتزاماته.

إضافة إلى أن المرأة مسؤولية نفقتها تكون في أغلب الأحوال على عاتق العائلة في حالة العزوبية وعلى الزوج في حالة المتزوجة، وأيضا ساعات العمل التي تسمح لها بالبقاء أكثر الوقت مع أسرتها وهذا ما لا توفره المناصب الأحرى الإدارية مثلا 8 ساعات يوميا ومنه نستنتج

أن الأستاذ الجامعي متشبث بمنصبه يرى أن المناصب في القطاعات الأخرى توفر له نفس الإمتيازات التي يحظى بها في الجامعة.

وكذلك نستنتج أن الأستاذات يرفضن التوجه إلى عمل آخر خارج الجامعة وبصفة قطيعية.

جدول رقم (12): يوضح الشهادة وعلاقتها بالمداخيل الثانوية للأستاذ

الشهادة	**الساعات الإضافة**	**مهام إدارية**	**مهام بحثية**	**زوجة عاملة**	**أخرى**	**المجموع**
ماجستير	79 43,88%	15 8,33%	12 6,66%	54 30%	20 11,11%	180 100%
دكتوراه	51 39,53%	5 3,87%	5 3,87%	68 52,71%	0 ,0%	129 100%
المجموع	130 42,07%	20 6,47%	17 5,50%	122 39,48%	20 6,47%	309 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (42,1%) من الأساتذة يعتمدون على الساعات الإضافية في رفع مدخولهم وتحسينه فمن حملة شهادة الماجستير نجد نسبة (43,88%) تدرس الساعات الإضافية ومن حملة شهادة الدكتوراه بنسبة (39,53%) .

أما نسبة (39,48%) يحصلون على مدخول إضافي من خلال عمل الزوجة، فجاءت نسبة (52,71%) بالنسبة لحاملي شهادة الدكتوراه و نسبة (30%) لحاملي شهادة الماجستير.

ثم أتت نسبة (6,47%) لمن يمارسون نشاط التدريب في المجال الرياضي والهندسة في المجال التقني لحاملي شهادة الماجستير.

أما نسبة (6,47%) فهم من أصحاب المهام الإدارية تم تليها نسبة (5,50%) من يقومون بمهام بحثية في إطار المخابر و فرق البحث.

ومن خلال هاته النسب تبين أن الأستاذ الجامعي لا يعتمد على أجره لتلبية حاجاته بل يسعى بطرق أخرى لتحصيل مدخول إضافي وهذا يدل على أن أجره لا يوفر له متطلباته

وإحتياجاته سواء العلمية من مراجع وأدوات وأوراق بحثية أو عملية كالسكن و النقل والغذاء فالنسب بينت أن أغلبهم يعتمد على الساعات الإضافة لرفع مدخوله و خاصة حملة شهادة الماجستير وهذا ما بينته نسب (43,88%)، ثم حملة شهادة الدكتوراه و كذلك عمل الزوجة فأغلب الأساتذة الجامعيين زوجاتهم عاملات وهذا أيضا يعد مدخول إضافي يغطي إحتياجات الأستاذ إضافة إلى أخرى عبر عنها المبحوثون على إختلاف تخصصاتهم ففي التخصصات التقنية هم أعضاء في مكاتب أو معندسين أصحاب مكاتب و ورش و مخابر و في معهد التقنيات البدنية والرياضية عبارة عن مدربين ومنسقين رياضيين ثم نسبة الأساتذة الإداريين الذين يحصلون على منحة إضافة تتماشى مع المنصب ثم المهام البحثية في إطار المخابر وفرق البحث فهي تدر مدخولا على الأستاذ وتحسن راتبه.

ومن كل هذا يتجلى التشتت الواضح لجهد الاستاذ وهذا من خلال سعيه وراء رفع مدخوله لضمان العيش الكريم وهو ما يحب أن يوفر له وليس هو من يوفره فبهذا ينقص من عزيمته وأداءه إتجاه البحث العلمي ويرى فيه فقط منبعا للمدخول لا غير.

ومنه نستنتج أن الأستاذ وبإختلاف شهادته من ماجستير إلى دكتوراه ينوع مصادر دخله ولا يعتمد على الأجر الذي يتقاضاه فلو كان الأجر يوفر له إحتياجاته ما كان يستقل من جامعة لجامعة لتدريس الساعات الإضافية ولا يمارس مهن أسمى منها وهذا فقط لتتماشى مكانته العلمية مع مكانته المادية فالوظيفة في حد ذاتها على تعبير بعض الأساتذة تفرض عليك مظهرا معينا، مسكن معين، مركب معين، وغيرها فهو يجب أن يمثل صورة الأستاذ الجامعي كما ينبغي.

جدول رقم (13): يوضح الشهادة وعلاقتها بالاقدمية

الأقدمية	الشهادة المتحصل عليها			المجموع
	ماجستير	دكتوراه	دكتوراه دولة	
7-2	92 100%	0 0%	0 0%	92 100%
15-7	0 0%	103 100%	0 0%	103 100%
24-15	0 0%	0 0%	11 100%	11 100%
المجموع	92 44,66%	103 50,0%	11 5,33%	206 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (50,0%) من العينة المبحوثة هم أساتذة متحصلون على شهادة الدكتوراه والذين تتراوح أقدميتهم من [7-15[سنة.

وأما النسبة الثانية هي (44,66%) هم أساتذة من حملة شهادة الماجستير وهي نسبة تقارب النسبة الأولى و تتراوح أقدميتهم من [2-7] سنوات .

وأما النسبة الثالثة فهي (5,33%) فهم من حملة شهادة دكتوراه دولة وتتراوح أقدميتهم من [15-24] سنة.

إن النسب المعبرة أعلاه أوضحت أن الشهادة غير مربوط بإطار زماني مضبوط وهذا ما لاحظناه من خلال التباين فهناك من الأساتذة من حضر رسالة الماجستير في سنتين وهناك من حضرها بأربع سنوات وهذا التباين يبرر من خلال جهد الأستاذ و تفرغه لتحضير الشهادة.

وكذلك بالنسبة لشهادة الدكتوراه فهناك تماطل من طرف الأساتذة في الانتهاء من تحضير الأطروحة و مناقشتها فصادفنا أساتذة حضروها من 3-4 سنوات و هناك أساتذة في التسجيل التاسع و لم يناقشوا بعد وهذا نظرا لأن الأساتذة في النظام الكلاسيكي كانوا يلتحقون بالتوظيف الجامعي بشهادة الماجستير أي أنه بعد التسجيل الأول للدكتوراه وهذا ما يوفر للأستاذ جو

الاستقرار (وظيفة، أجر...) وكذلك إلتزامات التدريس و تحضير المحاضرات والإمتحانات والتصحيح إلى ما غير ذلك من إلتزامات كلها تفرق جهود الأستاذ، وهذا ما حاولت الدولة تداركه في الفترة الأخيرة من خلال نص بعض القوانين تلزم الأستاذ بالمناقشة و تحدد له الفترة اللازمة لذلك حتى لا يتعرض إلى فقدان بعض الامتيازات من الحق في التربصات القصيرة وطويلة المدى وغيرها.

وأما النسبة الأخيرة فهي (5,33%) وهي من حملة شهادة دكتوراه دولة و التي تراوحت أقدميتهم من 15-24 سنة و هم من اوائل الملتحقين بجامعة المسيلة وهم من رؤساء فرق التكوين في الجامعة و مدراء مخابر و فرق بحث وهم من المحصلية الأوائل لشهادة دكتوراه دولة و التي قلة نظرا لانتشار دكتوراه علوم في الفترة الحالية، و الفترة التي قضوها في الجامعة لا يستهان بها فهي عقدين وأكثر فهم من أصحاب الخبرة والمرجع الأول في جامعة المسيلة ومنه نستنتج أن علاقة الشهادة بالأقدمية تحكمها ظروف الأستاذ ومدى إلتزامه إتجاه تحصيل الشهادة وهذا ما عبرت عنه النسب المبينة أعلاه وأن هناك تفاوت واضح في المدة التي تحضر فيها الشهادة من أستاذ لآخر وان الفترة الأخيرة شهدت إلتزاما واضحا من طرف الأساتذة الشباب من خلال التفرغ الكامل لتحصيل الشهادة المتتالي دون انقطاع أي ليسانس –ماجستير– دكتوراه وهذا ما إفتقدناه سابقا.

جدول رقم (14): يوضح علاقة السن بالشهادة

الشهادة المتحصل عليها	السـن				المجموع
	أقل من 30	30–35	35–40	40 فما فوق	
ماجستير	7 7,60%	45 48,91%	40 43,47%	0 0%	92 100%
دكتوراه	1 0,97%	4 3,88%	47 45,63%	51 49,51%	103 100%
دكتوراه دولة	0 0%	0 0%	0 0%	11 100%	11 100%
المجموع	8 3,9%	49 23,8%	87 42,2%	62 30,1%	206 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسية (42,2%) من أساتذة جامعة المسيلة هم من الفئة العمرية [35–40] وهم من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة (45,63%) وحملة شهادة الماجستير بنسبة (43,47%).

وأما النسبة الثانية فهي (30,1%) وهم من الفئة العمرية (ما فوق 40) وأغلبهم من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة (49,51%) وحملة شهادة دكتوراه دولة بنسبة (100%).

وأما النسبة الثالث فهي (23,8%) وهم من الفئة العمرية [30–35] وأغلبهم من حملة شهادة الماجستير وهذا بنسبة (48,91%) وتليها نسبة (3,88%) من حملة الدكترواه دكتوراه

وأما النسبة الأخيرة فهي (3,9%) وهي من الفئة العمرية أقل من 30 سنة لحاملي شهادة الماجستير.

إن الفئة الغالبة في جامعة المسيلة من أساتذة هم فئة الشباب أي مجتمع الجامعة شباب وفتي وينطوي على كفاءات شبابية وهذا ما نبرره بالتعليم المتتالي أي أن الأستاذ أصبح يواصل مسيرته العلمية دون أي انقطاع أي لا يتوجه إلى الوظيف العمومي فبعد تحضيره لرسالة الماجستير يلتحق مباشرة بمسابقات التوظيف و هذا ما بينته النسب التي لا يستهان بها من فنجد دكاترة شباب

وهذا أيضا ما يترجم جهود الدولة في هذا القطاع من خلال فتح مناسب لا بأس بها في الماجستير وتنويع التخصصات وتسهيل الإلتحاق بها وهذا نظرا للندرة والنقص الذي عرفه القطاع في الفترة السابقة للتأطير وأيضا من خلال الترتيب الذي تتذيله دائما الجامعة الجزائرية فمن معايير الترتيب عدد الباحثين والمتحصلين على الدكتوراه إضافة إلى المعايير الأخرى.

وهذا ما تداركته الدولة من خلال هاته السياسة وكذلك بتبنيها لنظام ل.م.د الذي يسحقق نسبة أعلى في فئة الشباب لأنه يعتمد على مدة زمنية محددة لا يمكن للطالب تجاوزها.

وأما النسبة المعبرة عن حملة الماجستير فهي من أقل من 35-40 فهم كذلك برروا ذلك ببعض العراقيل التي حالت دون مناقشتهم لأطروحاتهم ومنها مشكل المقال وتغير السياسة الجامعية من جامعة لأخرى وتغير القوانين وغيرها.

وأما النسبة الأخيرة 40 فما فوق فهي من حملة شهادة دكتوراه ودكتوراه دولة وأغلبهم من ذوي المراتب الإدارية (عمداء، نواب وغيرها) وذوا أقدمية تتماشى مع سنهم وعبروا كذلك أن التسهيلات الحالية غير الظروف التي مروا بها هم من توفر التكنولوجيا، إنفتاح العالم تسهيلات الدولة وغيرها.

ومنه نستنتج أن علاقة السن بالشهادة في جامعة المسيلة من المعوقات التي تواجه الأستاذ فهناك من لا يلتحق مباشرة بالتعليم العالي و هناك العكس.

فالفئة العمرية لا تعبر بالضرورة عن الشهادة المحصلة ومن خلال النسب والتحليل تبين أن مجتمع جامعة المسيلة شاب ويتوفر على طاقات وكفاءات تساير الإصلاحات التي تقوم بها الوزارة المعينة.

جدول رقم (15): يوضح العلاقة بين إستقرار الأستاذ وحالة السكن

حالة السكن	يوفر السكن الراحة والاستقرار		المجموع
	نعم	لا	
مؤجر	0 0%	43 100%	43 100%
خاص	97 75,78%	31 24,21%	128 100%
وظيفي	0 0%	20 100%	20 100%
عائلي	0 0%	15 100%	15 100%
المجموع	97 47,1%	109 52,9%	206 100%

نلاحظ من خلال النسب المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة (75,78%) من الأساتذة القاطنين بمسكن خاص أدلوا بأنه يوفر لهم الراحلة والإستقرار.

وأما النسبة الثانية وهي (100%) من حالة السكن مؤجر أقرت بأنه لا يوفر لهم الإستقرار والراحة.

وأما نسبة (24,21%) من حالة السكن خاص أقرت كذلك بالإجابة بـ "لا"

وأما النسبتين الأخيرتين بين السكن الوظيفي والعائلي صرحوا بـ لا وهذا ما بينته نسبة (100%).

إن دلت هذه النسب عن شيء فإنما تدل على أن الأستاذ يعيش حالة أللاستقرار و خاصة أن أغلبيته موزع بين المؤجر والوظيفي والعائلي أي أن أغلب الأساتذة في جامعة المسيلة يتخبطون في مشكل السكن مثلهم مثل أي مواطن عادي جزائري ولكن نظرا لمكاتب العلمية والمجتمعية كان في الإمكان أن يكون في غنى عن هاته المعوقات والمتمثلة في السكن فهذا ينعكس المحال على مردودة فأستاذ غير مستقرة نقص في الأداء وتبين من العينة المبحوثة أن أغلبهم يعيش في منزلين الأول العالمي والثاني هو في المنطقة التي تتواجد فيها الجامعة التي يدرس فيها وهن أيضا يتجلى بقوة مشكل توظيف الأستاذ الجامعي بعيدا عن ولايته لهذا يضطرون إلى الإيجار حتى من صنف

الإناث وأما بالنسبة للسكن الوظيفي الذي يمثل (100%) وعبروا عن الاستقرار وأن المتن لا يوفر أدنى شروط الراحة وهذا نظرا إلى أن المساكن الوظيفية تقع قرب أحياء شعبية وسابقا كانت غير مؤهلة بالسكان ما يضطر الأستاذ إلى التخلي عنه مع مرور الوقت.

وأما النسبة الأخيرة وهي (100%) تمثل الأستاذ القاطنين في المسكن العائلي ونذلك عبروا عن أللاستقرار فالأستاذ الباحث لديه مهمة التدريس والبحث يحتاج إلى الهدوء والانفراد وهذا من متطلبات مهنته ونجد هاته النسبة أغلبها من العذاب من فئتي أساتذة ذكور وأساتذة إناث وهذا شائع في مجتمعنا أي لا يخرج من البيت العائلي إلا إلى البيت الزوجي والنسبة التي لا يمكن إغفالها هي أدلت أن مسكنها الخاص يوفر لها شروط الراحة الاستقرار يهيأ لها الجو للعمل والبحث، وهذا ما مثلته نسبة (100%) من العينة.

نستنتج أن الأستاذ الجامعي يعاني أزمة سكن وأزمة ضيق سكن وهذا ما عبر عنه المبحوثون أن الأستاذ الجامعي لا يتوفر في سكنه على مكتب ومكتبة خاصة يزاول فيها أبحاثه وهذا ما ينعكس لا محال على حالته النفسية والاجتماعية وبصفة خاصة على مردوده العلمي الذي يحتاج منه التفرع الكلي والتركيز للحفاظ على مستواه وتحسينه.

جدول رقم (16): يوضح علاقة الرتبة بحالة السكن

الرتبة	حالة السكن				المجموع
	مؤجر	خاص	وظيفي	عائلي	
أستاذ التعليم العالي	7 100%	0 0%	0 0%	0 0%	7 100%
أستاذ محاضر أ	30 60%	20 40%	0 0%	0 0%	50 100%
أستاذ محاضر ب	1 1,75%	56 98,24%	0 0%	0 0%	57 100%
أستاذ مساعد أ	5 7,24%	49 71,01%	15 21,73%	0 0%	69 100%
أستاذ مساعد ب	0 ,0%	3 13,04%	5 21,73%	15 65,21%	23 100%
المجموع	43 20,9%	128 62,1%	20 9,7%	15 7,3%	206 100,0%

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن النسبة الأكبر والمقدرة بـ (62,1%) من أفراد العينة المبحوثة يقطنون بمساكن خاصة وأما النسبة الثانية وهي (20,9%) فهي بمساكن مؤجرة، وأما النسبة التالية فهي (9,7%) وهم من قاطني السكنات الوظيفية أي المتحصلين عليها في إطار الوظيفة تليها بنسبة (7,3%) وهم القاطنين بمساكن عائلية.

وقد تراوحت هاته النسب وتباينت حسب رتبة الأستاذ الأكاديمية فقد لاحظنا أن نسبة (100%) من رتبة أستاذ تعليم عالي تقطن بمساكن مؤجرة وهذا التي يظهر بغير المنطقي لأن أستاذ التعليم العالي أولا دخله مرتفع وثانيا صاحب أقدمية ولكن من خلال تحليلنا تبين أنهم ليسوا من سكان الولاية واضطروا للاستئجار للقرب من مكان العمل ومنهم من يشيد مسكن خاص لذا يضطر للإستئجار.

وأما بالنسبة للأستاذ المحاضر فأغلبهم من ذوي المساكن الخاصة أي اشتروها من مالهم الخاص ثم تليها فئة الأستاذة المساعديين الذين توزعة بين العائلي والوظيفي بلا سبب وهذا يدل

على أن الرتبة لها دور في مدخول الأستاذ وهذا أيضا حسب أقدميته وتدرجه في السلم الوظيفي فمن درجة لدرجة هناك منح تزداد توفر مدخول إضافي للأستاذ يمكنه من قضاء حاجاته وكذلك تبين السخط الواضح من طرف أساتذة المسيلة حول السكنات الوظيفية التي يرون أنها حق لكل أستاذ فلماذا يضطر الأستاذ للإستئجار وحتى المستفدين منها السكنات الوظيفة أكدوا أنها جاءتهم بعد عناء طويل مع الخدمات الاجتماعية وإضطروا إلى الاعتصام والاحتجاج للحصول عليها ومنه نستنتج أن السكن وهو عنصر مهم في حياة الفرد بصفة عامة والأستاذ بصفة خاصة نظرا لحساسية مهنته ومتطلباتها الخاصة تتماشى وأقدميته ورتبته الأكاديمية لتحصليها.

جدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والمشاركة في التظاهرات العلمية

الحالة العائلية	الإجابة				المجموع
	نقص الوقت وكثرة الارتباطات	عدم جديتها في بعض الأحيان	التعرف على الأبحاث العلمية	ضعف المشاركة نظرا لتسقيف الإدارة للمشاركة	
متزوج	139 37,87%	99 26,97%	19 5,17%	110 29,97%	367 100%
أعزب	10 20,83%	15 31,25%	23 47,91%	0 0%	48 100%
المجموع	149 35,9%	114 27,5%	42 10,1%	110 26,5%	415 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (35,9%) عبرت على أن المشاركة في التظاهرات العلمية مربوطة بنقص الوقت وكثرة الإرتباطات وأما النسبة الثانية (27,5%) فبررت ذلك بعدم جديتها في بعض الأحيان.

وأما النسبة الثالثة فهي (26,5%) فبررت بضعف المشاركة في التظاهرات العلمية نظرا لتسقيف الإدارة للمشاركة.

أمـا النسـبة الأخيـرة فهـي (10,1%) عبـرت بـأن المشـاركة فـي التظـاهرات التعـرف علـى الأبحاث العلمية.

إن النسب الموضحة أعلاه عبرت عن رأي الأستاذ إتجاه التظاهرات العلمية ومشاركته فيها التي عبر أغلبهم عنها نقص الوقت وكثرة الإرتباطات.

ولاحظنا أنـه الأستاذ المتزوج برر بـ (37,87%) بنقص الوقت وكثرة الإرتباطات وهذا ما ترجموه بكثرة المسؤوليات و الإلتزامات نظرا إلى أن الأستاذ خارج أسوار الجامعة هو زوج، أب، أخ و لديـه إلتزامات إتجاه أسرته الصغيرة و الكبيرة أي أن المشاركة في أي تظاهرت تستوجب على الأقل يومين وهذا تضحية منه أي أنه يقتصها من حق أسرته في تواجده الدائم وكذلك في تحضير المادة العلمية التي تستوجب البحث و الوقت الكافي وهذا ما لا توفره أجواء الأسرة و الأولاد وحتى المجتمع.

وأما النسبة الثالثة فهي (26,97%) وعبروا عن عدم جديتها في بعض الأحيان أعزوا ذلك إلى أنه هناك بعض التظاهرات العلمية تقام فقط كروتين أو كتحصيل ألقاب يعني لا التظاهرات ترقى إلى البحث ولا نتائجها ترقى إلى التطبيق و هذا ما أكدوه أصحاب التخصصات الأدبية فهم لا يرون في الملتقيات و المحافل العلمية حاليا إلا خدمة للأغراض الشخصية وزيادة في السير الذاتية.

وهذا ما عبرو عنه فئة العزاب و هذا بنسبة (31,25%) فهم على عكس الفئة الأولى يملكون الوقت و إلتزاماتهم قليلة ولكن نقص مشاركاتهم عبر عنها بعدم جديتها في بعض الأحيان.
والنسبة الثالثة (26,5%) عبرت عن ذلك بتسقيف الإدارة للمشاركة و هذا ما زاد سخطهم على التظاهرات العلمية أي أنه لا توجد هناك حرية وتشجيع و تحفيز للمشاركة بل على العكس تسقف المشاركات وينتفع بها أصحاب المحابات وأكدوا كذلك أن هناك بعض التظاهرات العلمية ترى بها

نفس الوجوه ولا يتغير وهذا لا يعبروا فقط عن المشاركة الدائمة بل وجود محابات ومصالح متبادلة بين الأساتذة وهذا ما يضعف من قيمة البحث العلمية والتظاهرة في حد ذاتها.

أما النسبة لارابعة والمقدرة بـ (10,1%) والتي تعبر عن التعرف على الأبحاث العلمية بنسبة قليلة مقارنة بهدف التظاهرات العلمية للأستاذ والجامعة وقد جاءت النسبة المقدرة للعزاب بـ (47,91%) وهو ما فسره بعضهم نوعا ما إتجاه البحث العلمي وأما النسبة الثانية (5,17%) وهي ما فسرناه بالمسؤولية وغيرها.

ومنه نستنتج أن الحالية العائلية للأستاذ الجامعي تؤثر على مشاركاته في التظاهرات العلمية وهذا بنسبة النسب المبنية أعلاه وأن هناك فرق واضح بين الأستاذ العازب المتفرغ الحالي من الإلتزامات والأستاذ المتزوج الذي يعاني من الإرتباطات العلمية والعملية في آن واحد.

جدول رقم (18): يوضح تأثير المكانة الاجتماعية للأستاذ بالأقدمية

الأقدمية	المكانة الاجتماعية للأستاذ			المجموع
	جيدة	متوسطة	متدينة	
2-7	48 52,17%	44 47,82%	0 0%	92 100%
7-15	5 4,85%	79 76,69%	19 18,44%	103 100%
15-24	0 0%	0 0%	11 100%	11 100%
المجموع	53 25,7%	123 59,7%	30 14,6%	206 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (59,7%) من أفراد العينة المدروسة أقروا بأن مكانة الأستاذ الإجتماعية متوسطة وأما النسبة الثانية وهي (25,7%) ترى بأن مكانته جيدة.

وأما النسبة الثالثة وهي نسبة (14,6%) الذين عبروا عن مكانة الأستاذ الاجتماعية بمتدنية.

أما النسب المعبرة حسب الأقدمية فجاءت كالتالي:

- الذين تتراوح أقدميتهم من 15–24 أقروا بأنها متدنية وهذا بنسبة (100%).
- الذين تتراوح أقدميتهم من 7–15 أقروا بأنها متوسطة وهذا بنسبة (76,69%).
- الذين تتراوح أقدميتهم من 2–7 أقروا بأنها جيدة وهذا بنسبة (52,17%).

تباينة آراء الأساتذة في التعبير عن رأيهم إتجاه المكانة الاجتماعية للأستاذ أي موقعه الإجتماعي خارج أسوار الجامعة وجاءت أغلب الإجابات بمتوسطة وذلك نظرا لما يواجه الأستاذ خارج الجامعة وإنقلاب المعايير في المجتمع فالمجتمع أصبح لا يحبذ المثقف والمتعلم خاصة النخبة منها فالأستاذ الجامعي من النخبة زبدة المجتمع ومأطر الأجيال وطغى الجانب المادي فأصبح صاحب الثروة والمال هو صاحب المكانة المرموقة ما ينعكس سلبا على الأستاذ الجامعي الذي يرى في مجتمعه اللامبلات واللإحترام ما ينعكس سلبا على أداءه وعطاءه وهذا خاصة في المجتمع الجزائري بصفة خاصة و المجتمع العربي يرون في الأستاذ الجامعي هيكل من هياكل الجامعة على عكس الدول الغربية التي تقدس العلم والعلماء وهذا من خلال أولا نظرة الدولة لهم من خلال الميزانيات التي ترصد للبحث العلمي والباحث الذي لا ينقصه شيء وبعدها الإحترام الذي يقابلون به في المجتمع الذي يؤى فيهم القدوة أي Un modal. وكذلك الإمكانيات التي توفر للأستاذ فقط ليتفرغ للبحث العلمي فمثلا في ماليزيا الأساتذة الجامعيين يقطنون بأحياء خاصة أولادهم يدرسون في أحسن المدارس.

ومن خلال ربط أقدمية الأستاذ بالجامعة مع رأيه في المكانة بين الفرق الواضح في الرأي وهذا ما وضحته النسب فنسبة (76,69%) ترى بأنها متوسطة بأقدمية (7–15) ونسبة (52,17%)جيدة بأقدمية (2–7) ونسبة (100%) بمتدنية و هم أصحاب الأقدمية من (15–24) وهو يوضح التناقض الواضح في التعبير عن المكانة فالأستاذ في سنواته الأولى في الجامعة يشتغل بتكوين نفسه والسعي وراء الشهادات والمناصب داخل الجامعة فيعبر بـ إما جيدة

أو متوسطة وأما بعد تحصيل ذلك يتجه نحو النقد والتعمق أكثر في حالته الإجتماعية وهذا ما لمسناه من ذوي الأقدمية (15-24) فالذي عبروا عنها أنها متدنية و لا ترقى لمكانته الحقيقية وإلى جهوده التي بذلها من خلال سيرته العلمية وبعدها المهنية واستدلوا بذلك أن المكانة الاجتماعية في وقتنا الراهنة ليست مقرونة بالشهادة بل برأس المال، وأكدوا أن الأستاذ أيضا له يد في انحطاط مكانته من خلال بعض التصرفات الشاذة لبعض الأساتذة وأيضا إتجاههم لبعض المهن الثانوية التي لا تتناسب ومستواهم العلمي.

وهذا تطابق مع الدراسة السابقة المعنونة بمستوى رضا أستاذ الجامعي وأثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية التي توصلت أيضا إلى أن مكانة الأستاذ تتباين من أستاذ لآخر ومن مجتمع لآخر.

ومنه نستنتج أن المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي في جامعة المسيلة كانت متوسطة وهذا حسب النسب المعبر عنها وكذلك تباين حسب أقدمية الأستاذ وإنتماءه الجامعة.

جدول رقم (19): يوضح هل تؤثر المشاكل الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعة على مستوى أداءه

الإجابات	التكرار	النسبة	كا² كاي تربيع		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاجات الإحصائية
			كا² محسوبة	كا² مجدولة			
نعم	77	37,37%	13,126	3.84	0.05	1	دال
لا	129	62,62%					
المجموع	206	100					

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (62,62%) من أفراد العينة المبحوثة أقروا بأن المشاكل الإجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعة لا على مستوى أداءه.

أما النسبة الثانية والمقدرة بـ (37,37%) جاءت إجابتها على أن المشاكل الإجتماعية التي تواجه الأستاذ خارج الجامعة تؤثر على مستوى أداءه.

القرار الإحصائي:

من خلال الجدول نلاحظ أن كا² المحسوبة 13,126 أكبر من كا² المجدولة 3,84 عند مستوى دلالة 0,05 وبالتالي نستخلص أنه توجد دلالة إحصائية بين تأثيرها من عدمه.

من خلال آراء العينة المبحوثة أن الأستاذ يرى في المشاكل الإجتماعية التي تواجهه خارج الجامعة تأثيرها نسبي لأنها خارج إطار العمل وهي خاصة نوعا ما وتختلف من أستاذ لآخر وأن الأستاذ بحكم تكوينه ومرتبته الإجتماعية يمكنه التغلب عليها والحد منها لكي لا تأثر على أداءه المهني بمعنى يمكنه الفصل بين حياته العلمية والعملية والنسبة الثانية والمقدرة بـ (37,37%) ترى بأن المشاكل الإجتماعية تؤثر على أداء الأستاذ وهذا ما فسروه بأن الأستاذ يبقى فردا مثله مثل

أي فرد عادي يتأثر بالمشاكل الإجتماعية ولا يمكنه الإنسلاخ منها أي يترك مشاكله خارج أسوار الجامعة ويتناساه أثناء أداء مهامه.

بل بالعكس فمشكل النقل مثلا يواكب الأستاذ فإما أن يصل متأخرا أو يظهر للنهوض باكرا مما ينعكس عليه بالتعب الجسدي وهذا يؤدي بالضرورة إلى الإنهاك وينقص أداءه ولا يكون في كامل قواه.

ومنه نستنتج أن هناك تباين بين الأساتذة في مستوى تأثير المشاكل التي يواجهونها خارج الجامعة وهنا يظهر التناقض في الإجابات ويمكن أنه يرجع إلى طبيعة وخصوصية كل أستاذ.

3/2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم (20): يوضح رأي الأستاذ حول التأهيل في الجانب التربوي قبل التوظيف وعلاقته بأقدميته

الأقدمية	يوفر السكن الراحة والاستقرار		المجموع
	نعم	لا	
2-7	91 98,91%	1 1,08%	92 100%
7-15	103 100%	0 0%	103 100%
15-24	9 81,81%	2 18,18%	11 100%
المجموع	203 98,54%	3 1,45%	206 %100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (98,54%) من أفراد العينة المبحوثة يرون أن التأهيل في الجانب التربوي ضروري قبل الإلتحاق بالمهنة.

وأما نسبة (1,45%) فترى بأن التأهيل في الجانب التربوي غير ضروري للإلتحاق بالمهنة.

وقد تباينت النسب حسب أقدمية الأستاذ فحديثي العهد بالجامعة [2-7] أقرت نسبة (98,54%) بضرورة التأهيل وبرروا ذلك بأن التكوين العلمي للأستاذ فقط يعطيه كل متطلبات المهنة وأن التأهيل خاص أكثر بالجانب البيداغوجي أي يحصله الأستاذ من خلال مسيرته العملية بل تعد تكوينا لكيفية التعامل مع الطالب وإلقاء المحاضرات وإدراج الإمتحانات وغيرها.

فالأستاذ برغم إمتلاكه للمعلومة يجب أن يتحكم فيها أي مرونة الإتصال في مهارة يجب أن يكسبها لأنه تمرير المعلومة والتبليغ مهم جدا فهناك من يمتلك المعلومة ولا يجيد إيصالها للطالب ويجد صعوبة في ذلك مما ينعكس على أداءه فهنا يتجلى ما يسمى (إكتساب وإكساب)

أي الأستاذ يكتسب المعلومة ثم يكسبها للطالب؛ أي أنه يتحصل عليها ثم يقوم بتخزينها وصقلها ليكون لديه زاد معرفي.

وأما النسبة الثانية وهي (1,45%) فهي ترى بأن الأستاذ في غنى عن التأهيل لأنه يكتسبه بالممارسة والخبرة فالأقدمية تمنحه الخبرات الخبرات في كيفية التعامل والإلقاء وخاصة أن لكل أستاذ شخصية ومنهجه الخاص به.

وقد تعمدنا ربطها بالأقدمية لأنه في الفترة السابقة كانت هناك دروس بيداغوجيا يتلقاها الأستاذ كمقياس ولكن سرعان ما تلاشت ولم تعد تظهر وتباينت بين الجامعات فهناك من تعتمدها كمقياس في التدرج الأول وهناك من لا يعتمدها أصلا.

ومنه نستنتج أن التأهيل في الجانب التربوي ضروري قبل إلتحاق الأستاذ للوظيفة وهذا ليسهل العملية على الأستاذ وتجنيبه جمل من العوائق تواجهه خاصة مع فئة الطلبة، وبالأخص لأن العمر الزمني للأستاذ الجامعي تناقص فنجد أستاذ جامعي في العشرينات وهذا ما يخلق نوع من التقارب بين عمر الطالب والأستاذ ففي السابق كان الأستاذ الجامعي ذا عمر معين بعيد نوعا ما عن عمر الطلبة ما سهل مهمته.

جدول رقم (21): يوضح العوائق التي تواجه الأستاذ أثناء أداءه لمهامه حسب رتبته العلمية

الرتبة	العوائد التي تواجه الأستاذ				المجموع
	قلة الموارد المالية المخصصة لذلك	قلة المراجع	العراقيل الإدارية	قلة التشجيع والتحفيز	
أستاذ تعلم العالي	7 25%	7 25%	7 25%	7 25%	28 100%
أستاذ محاضر أ	26 19,54%	50 37,59%	50 37,59%	7 5,26%	133 100%
أستاذ محاضر ب	1 1,11%	31 34,44%	57 63,33%	1 1,11%	90 100%
أستاذ مساعد أ	28 22,95%	24 19,67%	65 53,27%	5 4,09%	122 100%
أستاذ مساعد ب	0 0%	0 0%	5 100%	0 0%	5 100%
المجموع	62 16,4%	112 29,6%	184 48,7%	20 5,3%	378 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (48,7%) من أفراد العينة المبحوثة يواجهون عراقيل من أفراد العينة المبحوثة يواجهون عراقيل إدارية أثناء تأديتهم لمهامهم.

وأما النسبة الثانية هي (29,6%) أقرت بأن العائق هو قلة المراجع، ثم تليها نسبة (16,4%) أقرت بقلة الموارد المالية المخصصة لذلك والنسبة الأخيرة هي قلة التشجيع والتحفيز بنسبة (5,3%).

فقد من خلال ربط العوائق بالرتب أن لكل رتبة عوائق تواجهها بكثرة فنجد نسبة العراقيل الإدارية بـ (100%) بالنسبة لأستاذ التعليم العالي الذين أقرو بجميع العراقيل، أما الأستاذ المحاضر (أ) أقر بقلة المراجع والعراقيل الإدارية وهذا بنسبة متساوية (37,59%) وأما الأستاذ المحاضر (ب) فأرجع العراقيل إلى الإدارة وهذا ما مثلته نسبة (36,33%) وأما الأستاذ المساعد (أ) فقد أقر أيضا بالعراقيل

الإداريـة بنسـبة (53,27%) وأمـا الأسـتاذ المسـاعد (ب) فقـد نفـي وتحاشـى جميـع العراقيـل وأقـر بالعراقيل الإدارية وا بنسبة (100%) من مجموع العينة المدروسة.

كما وضـح أفراد العينـة أنـه هنـاك بيروقراطيـة تمارسـها الإدارة إتجـاههم وتعرقل أي صـغيرة وكبيـرة تخصصـهم حتـى فـي ملفـاتهم الروتينيـة خاصـة وأن الإنتقـال مـن مسـاعد (ب) إلـى أسـتاذ محاضـر تستلزم بعض الإجراءات الإدارة حيث تتماطل الإدارة في تنفيذها وكذلك عبروا أنـه هاتـه العوائق هي من طرف زملاء لهم تقلدوا المناصب الإدارية وتفننوا في تفصيل القوانين على حسابهم وأن هناك بيروقراطية وتسيب لا مكان لها داخل الحرم الجامعي لأن الفئة المعنية هي الفئة المثقفة في المجتمع وحتى الإداريين من نفس الفئة لذا توجب أن تكون هناك تسهيلات وإعانة ليقوم الأستاذ بدوره على أكمل وجه لكي لا تهدر طاقاته في السعي بين المكاتب وإنتظار إمضاء إستمارة أو ما شابه.

ثم تليها عائق قلة الموارد المالية المخصصة لذلك وذلك لأن أجر الأستاذ لا يكاد يضمن له العيش لأن متطلبات البحث العلمي من مراجع وأدوات بحث باهضة الثمن تستلزم ميزانية خاصة بهـا لوحـدها و توالـت كـذلك بالنسـبة لقلـة المراجـع وقلـة التشـجيع والتحفيـز الـذي عبـروا عنـه بـأن لا تشجيع ولا تحفيز بل قتل لروح المبادرة أو أي إبداع لأن الأستاذ ملزم بمهام معينة و أي إضافة منـه تقبل بـالرفض واللامبـالات ولـو كـان إتجـاه الصـالح العـام إمـا الطالـب أو الجامعـة فـي حـد ذاتهـا لـذلك ثلـة البحـوث ولا تـرى حتـى النـور لنشـرها و لتطبيقهـا للإسـتفادة منهـا و هـذا هـو الـدور المنـوط بالجامعـة بـل تبقـى حبيسـة الرفـوف، و هـذا مـا يسـاهم فـي قتـل الإبـداع فـي الأسـتاذ ويتركـه حبـيس الأعمال الروتينية (المحاضرة الإلقائية ودروس الأعمال الموجهة، الأعمال التطبيقية).

ومنـه نسـتنتج أن الأسـتاذ تواجهـه كثيـر مـن العوائـق أثنـاء تأديتـه لمهامـه ومـن خـلال النسـب تبـين أن أعلاهـا العراقيـل الإداريـة وبيرقراطيـة الإدارة التـي تمـارس مـن طـرف أسـاتذة زمـلاء وهـذا مـؤداه

إلى عرقلة أداءه وتؤدي به إلى الجمود الوظيفي لا محال وتظهر عند الأستاذ كثير من الظواهر الإدارية ومنها الإغتراب الوظيفي، عدم الانتهاء وغيرها والأستاذ بمنصبه ومكانته في غنى عنها فوظيفته مرتبطة ارتباط مباشر بالبحث العلمي ولكن يجد نفسه يصارع الإدارة من جهة والمعوقات الأخرى من جهة أخرى.

جدول رقم (22): يوضح رأي الأستاذ حول ضرورة التأهيل التربوي قبل الإلتحاق بالمهنة

الاجابة	التكرار	النسبة المؤوية	كا² محسوبة	كا² مجدولة	df	a
نعم	203	98.54%	194,175[a]	3.84	1	0.05
لا	3	1.45%				
المجموع	206	100%				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة من الأساتذة أكدوا ضرورة التأهيل التربوي قبل الإلتحاق بالمهنة و هذا ما وضحته النسبة المقدرة بـ (98.54%).

كما نجد نسبة (1.45%) رأت بأن التأهيل التربوي غير ضروري للأستاذ قبل الإلتحاق بالمهنة.

القرار الإحصائي:

من خلال الجدول نلاحظ أن كا² المحسوبة (194.175) أكبر من كا² المجدولة (3.84) عند مستوى دلالة 0.05 وبالتالي نستخلص أنه توجد دلالة إحصائية منه نثبت وجود علاقة بين التأهيل التربوي و الوظيفة.

أدى المستوى الحالي في الجامعة إلى الإصلاحات التي تبنتها الدولة لتحسين كل من مستوى الأستاذ وكذلك الطالب ومنه إستوجب رفع مستوى تكوين الأستاذ وخاصة التربوي منه لأنه كان موجود في الفترة السابقة وبعد إضمحل.

ومنه نستنتج أنه الوضع الحالي في الجامعة الجزائرية أدى بكثير من الأساتذة والمعنين في القطاع إلى ضرورة إيجاد حلول ترفع من مستوى الأستاذ وتساعده على تجنب كثير من المعوقات.

جدول رقم (23): يوضح ما إن كانت الدروس البيداغوجية تفيد في أداء المهام التدريبية للأستاذ

الاجابة	التكرار	النسبة المؤوية	كا² محسوبة	كا² مجدولة	df	a
نعم	130	63.10%	14,155[a]	3.84	1	0.05
لا	76	36.89%				
المجموع	206	%100				

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة أكدت على أن الدروس البيداغوجية تفيد الأستاذ في أداء مهامه التدريبية، و هذا ما وضحته نسبة (63.10%)

وأما النسبة الثانية والمقدرة بـ (36.89%) ترى بأن لا فائدة من الدروس البيداغوجية للأستاذ ولا تساعده في أداء مهامه التدريبية.

القرار الإحصائي:

من خلال الجدول نلاحظ أن كا² المحسوبة (14,155[a]) أكبر من كا² المجدولة (3.84) عند مستوى دلالة 0.05 وبالتالي نستخلص أنه توجد دلالة إحصائية بين الدروس البيداغوجية وأداء الأستاذ.

البيداغوجيا كان مقياس يدرس سابقا في السنة النظرية للماجستير لكن سرعان ما تلاشى ولكن الأساتذة عبروا عن ضرورته في تكوين الأستاذ وهذا العلاقة بالإلقاء وشخصية الأستاذ.

وعبروا عن ذلك بان بعض الأساتذة وبالرغم من مخزونهم الفكري والمعرفي لا يمتلكون مهارة الإلقاء والشرح وهذا ما كان يجب أن يتلقاه في سنواته الأولى بعد التدرج.

ومنـه نسـتنتج أنـه مـن الضـروري إعـادة برمجـة هـذا المقيـاس مـن طـرف الـوزارة المعنيـة وهذا لما له فائدة على تكوين الأستاذ وإنعكاسه ذلك على أداءه مباشرة تم على علاقته مع الطالب وبما أنه الأستاذ هو صلة الوصل بين الجامعة والطالب.

جدول رقم (24): يوضح رأي الأستاذ في معايير الترقية في الجامعة الجزائرية

الرتبة	رأيه		المجموع
	نعم	لا	
أستاذ التعليم العالي	0 0%	7 100%	7 100%
أستاذ محاضر أ	0 0%	50 100%	50 100%
أستاذ محاضر ب	0 0%	57 100%	57 100%
أستاذ مساعد أ	11 15,94%	58 84,05%	69 100%
أستاذ مساعد ب	23 100%	0 0%	23 100%
المجموع	34 16,5%	172 83,5%	206 100,0%

نلاحظ من خلال النسب المبينة في الجدول أعلاه أن أغلب أساتذة جامعة المسيلة لا يرون في معايير الترقية مناسبة لوظيفة أستاذ الجامعة بنسبة (83,5%).

ثم تليها نسبة (16,5%) الذين يقرون بأن المعايير منطقية ومعتمدة عالميا.

يتبين أن الأستاذ الجامعي لا يرى في نظام الترقية الحالي المعتمد من طرف الوزارة المعنية لا يراعـي جهـود الأسـتاذ الأكاديميـة ويربطهـا بمعـايير تصـعب علـى البـعض وفـي متنـاول البـعض وحسب رأيهم الأستاذ الجامعي يجب أن ينقط على أداءه التدريسي أي الجهد المبذول مع الطلبة وإنتاجه الفكري بعيدا عن الملتقيات والمقالات التي تعتمد على المحابات والجهوية إضافة إلى المدة الزمنية التي يتطلبها الإنتقال من رتبة إلى رتبة وأكدوا كذلك أن التسهيلات والتغيرات التي طرأت

علـى هاتـه المعـايير فـي النظـام الجديـد (ل.م.د) يجـب أن تعمـم علـى النظـام الكلاسـيكي ليتـوازن الأستاذ بين مخزونـه الفكري ورتبته الوظيفة وهذا ما نلاحظـه فـي الواقـع فهنـاك أستاذ برتب وظيفيـة عاليـة ولكن قلـة عطـاءهم ومنتوجهم العلمـي والعكس أساتذة برتب أوليـة ولكن يظهر الأثر الواضـح لمستواهم العلمي.

ومنـه نسـتنتج أن الأسـتاذ فـي جامعـة المسـيلة لا يحبـذ معـايير الترقيـة القائمـة حاليـا ويـرى فيها عائقا يواجهه داخل الجامعة ويحول دون تحسينه لأداءه أو حتـى المحافظـة علـى نفس المستوى ويرى في المساعي الحالية لتعيرها أو حتى تحسينها لكي لا تحول دون تحقيق الجامعة لأهدافها.

جدول رقم (25): يوضح رأي الأستاذ في معايير الترقية في الجامعة الجزائرية

الرتبة	رأي الأستاذ			المجموع
	طول الإجراءات والتسيب الإداري	وجود المحابات بين الأساتذة	صراع الأجيال بين الأساتذة	
أستاذ تعليم العالي	7 33,33%	7 33,33%	7 33,33%	21 100%
أستاذ محاضر أ	50 33,33%	50 33,33%	50 33,33%	150 100%
أستاذ محاضر ب	57 35,18%	57 35,18%	48 29,62%	162 100%
أستاذ مساعد أ	69 42,07%	69 42,07%	26 15,85%	164 100%
أستاذ مساعد ب	7 24,13%	22 75,86%	0 ,0%	29 100%
المجموع	190 36,1%	205 39,0%	131 24,9%	526 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (39,0%) من أفراد العينة المبحوثة يقرون بان وجود المحابات بين الأساتذة هو أكبر معوق لأداءهم داخل الجامعة.

وتليها نسبة المقدرة بـ (36,1%) يقرون بطول الإجراءات والتسيب الإداري يعرقل البحث العلمي وأداء الأستاذ.

أما النسبة الثالثة والمقدرة بـ (24,9%) إختارت صراع الأجيال بين الأساتذة داخل الجامعة.

وقد تباينت العراقيل بين الأساتذة من رتبة لاخرى فظهر أن رتبة أستاذ التعليم العالي أقرت بجميع العراقيل المطروحة وهذا ما لم تتوقعه من خلال الإجابات فمن المنطقي أن الأستاذ من درجة بروفيسور تتناقص في طريقة المعيقات ولكن برروا ذلك بانهم يعانون منها حاليا أكثر من قبل و خاصة أن هناك عوامل غير علمية تتحكم في محيط الجامعة وطرحوا فكرة صراع الأجيال بين الأساتذة حيث عبروا عن ذلك بأنه عامل السن يؤثر فالأستاذ الأكبر في السن لا يتقبل

أن يتدرج أستاذ أقل منه سنا رغم أنه يبذل جهدا أكثر منه، وبعدها المحابات والجهوية التي تحكم الجامعة وعبروا عن ذلك بان الجامعة مثلها مثل أي مؤسسة من مؤسسات الدولة تعاني من هاته الظاهرة وتتأصل أكثر في الجامعة نظرا لإتقان النخبة لعب الأدوار.

وبعدها رتبة الأستاذ المحاضر (أ) والأستاذ المساعد أقروا بالتسيب الإداري وطور الإجاراءات خاصة فيما يخص أوراق التربصات أو حتى الشهادات الروتينية التي تخص الأستاذ.

ومنه نستنتج أن هناك عراقيل تواجه الأستاذ أثناء تأديته لمهامه و كذا البحث العلمي الذي يرتبط به إرتباطا وثيقا الأستاذ الجامعي باحث ليس بالملقن مثل أستاذ الأطوار التعليمية الأولى ولكن هاته العراقيل تحول دون ذلك وهذا ما يثير سخط الأساتذة.

جدول رقم (26): يوضح رأي الأستاذ في مستوى التكوين العلمي للأستاذ الجامعة الجزائرية وعلاقته بالأسباب

التقييم	رأي الأستاذ			المجموع
	التأطير	المنظومة الجامعية	البحث العلمي	
جيد	85 100%	0 ,0%	0 ,0%	85 100%
متوسط	34 31,77%	73 68,22%	0 ,0%	107 100%
ضعيف	0 ,0%	10 71,42%	4 28,57%	14 100%
المجموع	119 57,8%	83 40,3%	4 1,9%	206 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (57,8%) من أفراد العينة المبحوثة يرون بأن مستوى التكوين العلمي للأستاذ الجامعي متوسط.

أما النسبة الثانية والمقدرة ب (40,3%) فأقرت بأن مستوى التكوين العلمي جيد.

والنسبة الأخيرة والمقدرة بـ (1,9%) أقرت بأن مستوى التكوين العلمي للأستاذ الجامعي ضعيف.

وجاءت النسب متباينة حول الأسباب التي يعود إليها مستوى التكوين فجاءت نسبة (57,8%) ترد السبب للتأطير أي أن مستوى تكوين الأستاذ راجع إلى التأطير فإن كان المؤطر أو فرقة التكوين ذوي مستوى فهذا ينعكس على تكوين الأستاذ ويتصل مباشرة بأداءه وأما إذا كان العكس فهذا مؤداه إلى ضعف مستوى الأستاذ وقد عبر الأساتذة أنه في الفترة السابقة كان التأطير من طرق الجامعات الأجنبية الدول العربية، فرنسا وغيرها، لذلك يرون أن المتكونين في تلك الفترة يملكون مستوى أعلى لا يقابل المستوى العالي أي على حد تعبيرهم التأطير المحلي.

وأما النسبة الثانية وهي (40,3%) فترى أن مستوى تكوين الأستاذ الجامعي مرهون بالمنظومة الجامعية وذلك من خلال القوانين التي تسيرها والبيئة الداخلية للجامعة فيمكن ان تكون المنظومة محفزة ومشجعة ويمكن أن تكون كذلك هي الطامسة لقدرات وإبداع الأستاذ فهناك منظومات تحمل على عاتقها تكوين إسم وسمة فيصبح موردها البشري مميز أي ذا صيغة مربوطة مباشرة بالمنظومة وهناك من تسير أليا ولا يهمها سوى التكوين الروتيني والنسبة الأخيرة التي ردت ذلك للبحث العلمي وهذا ما أوضحته النسبة المقدرة بـ (1,9%) وأرجحت أن الأستاذ مسؤول عن مستوى تكوينه وذلك من خلال البحث العلمي والاعتماد على نفسه في تحصيل المعلومة وهذا ما سينعكس بالإيجاب على أداءه ومنه نستنتج أن مستوى الأستاذ الجامعي في جامعة المسيلة متوسط وهذا حسب المصدر أعلاه وتنوعت أسباب ذلك من التأطير إلى المنظومة الجامعية والوزارة المعنية إلى البحث العلمي الذي نرى فيه أنه هو الأساس و أن الأستاذ يجب أن لا يستند على عوامل أخرى في تكوينه العلمي بل يعتمد على جهده الشخصي.

جدول رقم (27): يوضح تقييم الأستاذ للتظاهرات العلمية وعلاقته برتبته العلمية

الرتبة	التقييم				المجموع
	نقص الوقت وكثرة الارتباطات	عدم جديتها في بعض الأحيان	التعرف على الأبحاث العلمية	ضعف المشاركة نظرا لتسقيف الإدارة للمشاركة	
أستاذ تعليم العالي	7 33,33%	7 33,33%	1 4,76%	6 28,57%	21 100%
أستاذ محاضر أ	50 33,33%	50 33,33%	3 2%	47 31,33%	150 100%
أستاذ محاضر ب	57 40,14%	28 19,71%	1 0,70%	56 39,43%	142 100%
أستاذ مساعد أ	35 36,84%	29 30,52%	30 31,57%	1 1,05%	95 100%
أستاذ مساعد ب	0 ,0%	0 ,0%	7 100%	0 ,0%	7 100%
	149 35,9%	114 27,5%	42 10,1%	110 26,5%	415 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة المقدرة بـ (35,9%) تقيم المشاركة في التظاهرات العلمية بنقص الوقت و كثرة الإرتباطات.

أما النسبة الثانية والمقدرة بـ (27,5%) والمشاركة بعدم حديثها في بعض الأحيان.

أما النسبة الثالثة وهي (26,5%) فبررت ضعف المشاركة نظرا لتسقيف الإدارة للمشاركة ثم تليها النسبة الأخيرة والمقدرة بـ (10,1%) التي قيمتها بالتعرف على الأبحاث العلمية.

وقد تباين كذلك تقيم التظاهرات العليمة حسب الرتبة الأكاديمية للأستاذ فأستاذ التعليم العالي مثلا لا يتوفر على الوقت الكافي للمشاركة فيها وبحثا واختيارا دقيقا أين يشارك على عكس الأستاذ المساعد بصنفيه والأستاذ المحاضر بصنفيه فهم يسعون وراء هاته التظاهرات وهذا خدمة لسيرتهم الذاتية وكذلك لأنها معيار من معايير الترقية داخل الجامعة الجزائرية.

وعبروا كذلك أن بعض التظاهرات تتسم بالا جدية كونها أصبحت ظاهرة روتينية في كون المواضيع لا تتسم بالجدية والمشاركات كذلك لا تضفي الإضافة اللازمة وأغلبها مادة نظرية موجودة بكثرة في الكتب وبعدها تسقيف الإدارة للمشاركة التي عبروا عنها أن أغلب التظاهرات لا تمنح الفرص للباحثين لعرض أعمالهم وإنتاجهم وذلك تحججا بميزانية التظاهرة لا تسمح بذلك.

وأما فيما يخص التعرف على الأبحاث العلمية الجيدة فنجدها بدرجة عالية في رتبة الأستاذ مساعد (أ و ب) وهذا ما عبرت عنه نسبة (100%) و (31,57%) ويتضح ذلك أن الأستاذ خلال هاته الفترة يجند الإكتشاف ويرى في هاته التظاهرات المورد الذي يلبي له ذلك.

ومنه نستنتج أن تقييم الأستاذ لمشاركته في التظاهرات العلمية مرتبط أولا برتبته الأكاديمية ومدى حاجته لهاته التظاهرات ويرجع إلى الأسباب الواردة أعلاه التي تبيانت النسب في إظهارها فتراوحت بين نقص الوقت وكثرة الإرتباطات ثم تليها، عدم جديتها في بعض الأحيان ثم ضعف المشاركة لتسقيف الإدارة والتعرف على الأبحاث الحديثة ومنه يتبين أن التظاهرات العلمية تختلف قيمتها من أستاذ لآخر ومر رتبة لأخرى وحتى نوعية هاته التظاهرات (وطنية، دولية، عربية، عالمية...).

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها من المقابلات تبين أن مشاركة الأستاذ ومدى تقيمه للمشاركة في التظاهرات العلمية يرجع مباشرة إلى أسباب خاصة وهذا من خلال حاجة الأستاذ لهاته التظاهرات وذلك لتعزيز سيرته الذاتية وتحصيل نقاط للتدرج في السلم العلمي وخاصة أن هاته التظاهرات تعد معيارا يحتسب لهذا لا يمكن أن يكون حكم الأساتذة عليها موحد بل بالبعكس يتباين من أستاذ لآخر ومن جامعة لأخرى.

جدول رقم (28): يوضح عدد المنح التي تحصل عليها الأستاذ وكيف ساعدته في تحسين أداءه

عدد المنح	أثرها				المجموع
	تحديث المعلومات	الاحتكاك بالأساتذة الآخرين	شراء الكتب والمراجع	لتخفيف من الضغط والارتياح	
2-1	88 28,02%	88 28,02%	88 28,02%	50 15,92%	314 100%
4-3	44 31,20%	46 32,62%	12 8,51%	39 27,65%	141 100%
6-5	26 55,31%	21 44,68%	0 ,0%	0 ,0%	47 100%
8-7	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%
المجموع	158 31,5%	155 30,9%	100 19,9%	89 17,7%	502 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (31,5%) من أفراد العينة المبحوثة ساعدتهم التربصات والمنحة الممنوحة لهم في تحديث معلوماتهم وتجديدها.

ثم تليها النسبة الثانية بـ (30,9%) من أفراد العينة المبحوثة ترى بأنها منحة لهم الفرصة للإحتكاك بأساتذة آخرين ثم النسبة الثالثة والمقدرة بـ (19,9%) ساعدتهم هاته المنح على شراء وتجديد المراجع والكتب.

ثم النسبة الأخيرة المقدرة بـ (17,7%) ترى بأن هاته المنح تساعد على التخفيف من الضغط وتحقيق الإرتياح وهاته النسب أوضحت علاقتها المباشرة بعدد المنح المتحصل عليها للأستاذ خلال مسيرته العلمية.

فبالنسبة للأساتذة الحاصلين من (1-2) منحة غبروا على أن هاته المنحة ساعدتهم في تحسين أداءهم وذلك عن طريق تحديث المعلومات، الإحتكاك بالأساتذة الآخرين وشراء الكتب والمراجع وهذا بنسبة (28,02%) والتخفيف من الضغط والإرتياح بنسبة (19,92%).

وهذا ما نفسره بأن الأساتذة في المرحلة الأولى من مسيرتهم العلمية والمهنية يكون شغوفا بالتحصيل ومبادرا وخاصة خلال التربصات الأولى يحاول قدر المستطاع الإلمام بكل شيء وتكوين صداقات علمية وغيرها والنسبة الموالية (3-4) فتقاربة كذلك النسب بينهم ولكن كانت النسبة العالية (32,62%) وهي الاحتكاك بالأساتذة الآخرين و بعدها تحديث المعلومات ثم تأتي تخفيف الضغط بنسبة (27,6%) وهو ما يبرروه الأستاذ بأنه يتعود على التربصات لهذا تأخذ منحى آخر عنده ويعتبرها إجازة علمية أي يستغلها في السياحة بنسبة أكبر وهذا ما إستخلصناه من خلال جمع للمعلومات من طرف المبحوثين.

ثم تليها (5-6) والتي إنحصر أثر التربصات عندها بتحديث العلومات بنسبة (55,31%) والإحتكاك بأساتذة آخرين بنسبة (44,68%) أي أن هاته الفئة تحاول إستغلال هاته الخرجات لتكوين علاقات وبعدها تحديث المعلومات.

وأما النسبة الأخيرة والتي لم نتوقع أن تأتي نتائجها على النحو التالي من لديهم عدد منح بين (7-8) يرون بأن هاته التربصات ليس لها أي أثر ولا تمد الأستاذ بأي إضافة خاصة إذا تكررت كثيرا.

ومنه نستنتج أن المنح التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في جامعة المسيلة يتباين أثرها على أداءه حسب عدد المرأة التي تحصل فيها على المنح وكذلك أقدميته ومنه تبين أن الهدف الأساسي الذي وجدت له المنح لا يحققه. وكذلك من خلال الأستاذ في حد ذاته وكيفية استغلاله لهاته التربصات إما بالإيجاب أو السلب فالدولة والجامعة توفر هاته التربصات ولكن لا تملي على الأستاذ كيفية إدارتها واستغلالها.

جدول رقم (29): يوضح هل تؤثر المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة على أداءه

الإجابات	التكرار	النسبة	كا² كاي تربيع		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاجات الإحصائية
			كا² محسوبة	كا² مجدولة			
نعم	203	98,54%	194,175	3.84	0.05	1	دال
لا	3	1,45%					
المجموع	206	100,0					

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (98,54%) من أفراد العينة المبحوثة أقروا بأن المعوقات والعراقيل التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة تؤثر على أداءه.

القرار الإحصائي:

من خلال الجدول نلاحظ أن كا² 194.175 أكبر من كا² المجدولة 3.84 عند مستوى دلالة 0.05 وبالتالي نستخلص أنه توجد دلالة إحصائية بين المعوقات المهنية والأداء.

تبين من خلال النتائج المبينة أعلاه أن الأستاذ يرون بأن المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة وتؤثر بدرجة كبيرة وذلك لأنها متصلة مباشرة بأداءه وعمله فالأستاذ لما يواجه مشكلة إدارية آليا لن يركز مع عمله ولما تنعدم الوسائل البحثية والتعليمة والتعليمية كيف يباشر عمله أجهزة الإعلام الآلي مثلا إذا لم تتوفر في قسم الإعلام الآلي كيف سيكون أداء الأستاذ؟ وعندما لا يتوفر الأستاذ على مكتب كيف تكون حصص الإشراف؟

ومنه نستنتج أن المعوقات التي تواجه الأستاذ داخل الجامعة أي المهنية تؤثر على مستوى أداءه ونوعيته فكلما كان الأستاذ يعيش إستقرارا مهنيا في بيئة مهنية توفر له كل شروط ومتطلبات العمل كلما تحسن وزاد أداءه.

4/2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (30): يوضح أبحاث و إهتمامات الأستاذ و علاقتها بأقدميته المهنية

الاقدمية	الإهتمامات والأبحاث					المجموع
	تحضير أطروحة الدكتوراه	مخبر	مشاريع بحث CNEPRU	مشاريخ بحث PNR	أخرى	
7-2	92 33,45%	82 29,81%	15 5,45%	76 27,63%	10 3,63%	275 100%
15-7	0 0%	103 40,55%	83 32,67%	68 26,77%	0 0%	254 100%
24-15	0 0%	11 33,33%	11 33,33%	11 33,33%	0 0%	33 100%
المجموع	92 16,4%	196 34,9%	109 19,4%	155 27,6%	10 1,8%	562 100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة المقدرة بـ (34,9%) من أفراد العينة المبحوثة ينتسبون إلى المخابر وهناك يزاولون أبحاثهم العلمية.

وأما النسبة الثانية وهي (27,6%) منخرطين في أبحاث المشاريع الوطنية (PNR)، والنسبة الموالية هي (19,4%) والتي تنخرط في مشاريع بحث (CNEPRU) وبعدها تأتي بنسبة الأساتذة الذين يحضرون شهادة الدكتوراه وهذا بنسبة (16,4%) وبعدها تليها نسبة (1,8%) لها إهتمامات وأبحاث علمية متنوعة.

تبين من خلال الجدول أن هناك تباين في إهتمام وأبحاث الأستاذ حسب أقدميته بالنسبة للفئة التي تتراوح أقدميتها بين 15-24 نجد نسبة (100%) منتسبين إلى المخابر وإلى مشاريع (**CNEPRU**) ومشاريع بحث (**PNR**).

ونفسر هذا بأن الأستاذ في هاته الفترة وبهاته الدرجة العلمية وبعد تفرغه من تحضير الشهادات يتوجه بنسبة عالية إلى البحث العلمي في إطار المخابر ومشاريع البحث وهذا التعزيز مكانته العلمية والإستفادة من خبراته وبالمقابل تتاح له الفرصة أكثر من غيره للإنتساب لها وهذا ما إستقيناه من خلال المقابلات فأغلب هاته الفئة هم مدراء مخابر ومدراء مشاريع ورؤساء فرق تكوبين.

والفئة الثانية التي تتراوح أقدميتها بين (7−15) سنة وجاء إنتسابها للمخبر بنسبة (40,55%) وبعدها مشاريع بحث (**CNEPRU**) بنسبة (32,67%) ومشاريع (**PNR**) (26,77%) وهذا ما نفسره بأن الأستاذ في هاته المرحلة المتقدمة في المسيرة العلمية والمهنية يشارك بكثرة في هاته المرحلة المتقدمة في المسيرة العلمية والمهنية يشارك بكثرة في هاته المشاريع التي تحقق له مكاسب علمية إضافات في السيرة الذاتية وإنتسابات ومناصب وكأعضاء وغيرها.

هنا نفسر العلاقة المباشرة بين أقدمية الأستاذ ومدى قوة إرتباطه بهاته الأبحاث فهو بعد تحصيل شهادة الدكتوراه تكون لديه على حد تعبير المبحوثين فكرة صنع إسم خاص به في مجال تخصصه والنسبة الثالثة هي الفئة التي تتراوح أقدميتها من (2−7) وكانت بنسبة (33,45%) يحضرون شهادة الدكتوراه، ثم تليها نسبة (29,81%) منتسبة إلى المخابر، وتليها نسبة (27,63%) مسجلة في مشاريع (**PNR**) أما بالنسبة لمشاريع بحث (**CNEPRU**) وبعدها نسبة (5,45%) عبرت عنها بأخرى وقد أوضح المبحوثون أنهم ينتسبون أيضا إلى مجالس وطنية للرياضة وجمعيات متخصصة إضافة إلى فرق بحث دولية بنسبة (3,63%).

وهذا نفسره بجهد الدولة والوزارة في هذا المجال فهي منحت اعتمادات كثيرة للمخابر وجامعاتها مصنفت عالميا على عكس الجامعة الجزائرية التي دائما تتذيل القائمة لهذا حاولت الدولة تدارك هذا الوضع بفتح المجال أمام الأستاذ لصبح باحثا ومنتجا فكريا.

ومنـه نسـتنتج أن الأسـتاذ خـلال مسـاره العلمـي والمهنـي داخـل الجامعـة تتطـور إهتماماتـه وأبحاثـه مـع الوقت وهذا مـا لمسناه من خـلال النتائج المبنيـة أعـلاه، وسياسـة الدولـة إتجـاه المخـابر ومشاريع البحث التي أقرة بأنها بإزدياد مستمر وخاصـة مـع النظام الجديد ل.م.د الذي يلزم الطالب بالإنتساب للمخبر إجباريا وليس إختياريا.

جدول رقم (31): يوضح رأي الأستاذ حول نظام ل.م.د حسب التخصص

التخصص	الإجابة		المجموع
	نعم	لا	
العلوم التقنية	134 81,70%	30 18,29%	164 100%
العلوم الإنسانية والاجتماعية	0 ,0%	42 100%	42 100%
المجموع	134 65,0%	72 35,0%	206 100,0%

نلاحظ من خـلال الجـدول أعـلاه أن النسـبة المقدرة بـ (65,0%) مـن أفراد العينـة المبحوثـة ترى في نظام ل.م.د محفز لأداء الأستاذ الجامعي.

وأما النسبة الثانية والمقدرة بـ (35,0%) بأن نظام ل.م.د معيق لأداء الأستاذ الجامعي.

وقد تباينت آراء التخصصات حول نظام ل.م.د فنجد نسبة (65,0%) بالنسبة للتخصصات التقنيـة والتكنولوجيـة تـرى بأنـه محفـز مقابـل (81,70%) ممـن يـرون أنـه معيـق وهـذا مـا نفسـره بـأن الأسـتاذ فـي التخصصـات التقنيـة مستقبل لهذا النظـام يرى بأنـه يخدمـه بالدرجـة الأولـى خاصـة مـن ناحيـة التحضـير والرزنامـة فبـرروا ذلـك بـان الأسـتاذ فـي هـذا النظـام مجبـر علـى تـدريس كثيـر مـن المقـاييس ممـا يضـطره إلـى تحفيزهـا وهـذا أمـا يسـاهم مسـاهمة كبيـرة فـي تكوينـه إضـافة لأنه مضبوط بفترة زمنية محددة لا تخول له التماطل والتكاسل.

وذكر بعض أفراد العينة أن هذا النظام حرر كثير من الأساتذة الذين لم يناقشوا أطروحاتهم فلما يرى طالبه الذي درسه في سنوات قليلة سابقة طالب دكتوراه يرى فيه المنافس لهذا شهدت هاته الفترة مناقشة كثير من الأساتذة لأطروحاتهم إضافة إلى طبيعة النظام في حد ذاته خاصة بالنسبة للإشراف فالأستاذ المشرف في نظام ل.م.د غير عن الكلاسيكي فهو يشارك الطالب في كل صغيرة وكبيرة في مشواره التكويني (مقالات، ملتقيات، مخابر....)

ونسبة (100%) عبرت بمعيق وذلك تبريرا منهم أنه لا يختلف عن النظام الكلاسيكي وأما النسبة الثانية و المقدرة بـ (18,29%) من التخصصات التقنية أقرت بأن هذا النظام معيق الأستاذ ولا يرى فيه التغير اللازم إتجاه المنظومة الجامعية.

فبرر المبحوثون إجابتهم بأن تخصصاتهم نظرية بحتة، فكلما كان هناك الوقت اللازم لتوصيل المعلومة كان أحسن وخاصة فيما يخص المقاييس التي لا تكفي أن تدرس في سداسي واحد فيضطر الأستاذ إلى التقليص المفرط، و عبروا على أن الطالب في هذا النظام يكون مبتغاه بالدرجة الأولى النقطة وليس التحصيل العلمي وهذا ما يحسب على الجامعة والبحث العلمي فالطالب يسعى إلى تحصيل أعلى النقاط والتي هي بمثابة تأشيرة له للمرور لما بعد التدرج، واستخلصنا كذلك أن هناك نوع من الحساسية إتجاه هذا النظام وخاصة من ناحية الأساتذة الذين يحاولون تحقيره بشتى الطرق وعبروا على أنه نظام سياسي وليس نظام تكويني.

ومنه نستنتج أن نظام ل.م.د وبعد أكثر من 10 سنوات من تطبيقه مزال بين مد وجزر بين مؤيد ومعارض ولكن من خلال النتائج المسبوقة ذكرها تبين أن هناك فرق واضح بين التخصصات إتجاه هذا النظام.

جدول رقم (32): يوضح دور الجامعة وعلاقته بتخصص الأستاذ

التخصص	دور الجامعة			المجموع
	تكوين الإطارات	البحث العلمي والتدريس	خدمة المجتمع	
العلوم التقنية	87 53,04%	77 46,95%	0 ,0%	164 100%
العلوم الإنسانية	0 ,0%	39 92,85%	3 7,41%	42 100%
المجموع	87 42,2%	116 56,3%	3 1,5%	206 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المقدرة بـ (56,3%) من أفراد العينة المبحوثة يرون أن دور الجامعة ينحصر في البحث العلمي والتدريس وأما النسبة الثانية والمقدرة بـ (42,2%) ترى بأن مهمة الجامعة في تكوين الإطارات.

وأما النسبة الثالثة والمقدرة بـ (1,5%) ترجح بأن دور الجامعة هو خدمة المجتمع.

واختلفت النسب بين التخصصات حول دور الجامعة ومهمتها فعبرت التخصصات التقنية والتكنولوجية فأتت النسبة الأولى والمقدرة بـ (53,04%) من أفراد العينة المبحوثة ترى بأن دور الجامعة هو تكوين الإطارات وهذا ما برروه بأن الجامعة تكون المهندس و التقني و الطبيب والصيدلي وهؤلاء هم نخبة المجتمع فالأستاذ دوره هنا المكوث والمشرف وبرأسهم أن الجامعة لما تكون الإطارات هي تقوم ضمنيا بخدمة المجتمع، وأما النسبة الموالية فهي (46,95%) والتي عبروا عنها بأن دور الجامعة ينحصر أيضا في البحث العلمي والتدريس أي الجانب البيداغوجي والتكويني أي مهنة التدرسية البحث والمرتبطة مباشرة بالتحصيل.

والنسبة الأخيرة (0%) والتي تفى فيها أن للجامعة دور في خدمة المجتمع حاليا وأن هذا الدور منوط بالدول المتقدمة والمتطورة هي من ترتبط الجامعة بالمجتمع أي أبحاث أو إكتشافات

تسقطها على المجتمع ويستفيد منها وأما الجامعة الجزائرية فدورها روتيني لا يرقى إلى خدمة المجتمع.

وأما التخصصات الإنسانية والإجتماعية فعبرت على أن دور الجامعة ينحصر على البحث العلمي والتدريس وهذا ما مثلته نسبة (92,85%) وعبروا بذلك بأن الدور الرئيسي للجامعة هو البحث العلمي المتمثل في المشاريع والأبحاث العلمية والشهادات والتدريبية والتكوين؛ أي أن الجامعة مهمتها تدريس الطلبة في إطار محاضرات وحصص الأعمال الموجهة والتطبيقية، وهو مهمة الأستاذ فهو العنصر الفاعل فيها فالجامعة توفر الهيكلة المادية والأستاذ هو العنصر البشري الذي يدير هاته العملية ثم تلتها نسبة (7,41%) أقروا أن دور الجامعة هو خدمة المجتمع وهذا إنطلاقا من البحوث التي يقومون بها في العلوم النفسية و الاجتماعية والتي تحاول دراسة الظواهر التي في المجتمع وتحليلها للوصول إلى الحلول الملائمة لها ومن هنا تخدم المجتمع.

وأما النسبة الأخيرة (0%) وهي التي نفو فيها أن دور الجامعة هو تكوين الإطارات وبرروا ذلك بأن المعاهد ومراكز التكوين تقوم بنفس المهمة وأشاروا إلى مستوى الشهادة الجامعية الجزائرية فالجامعة برأيهم تكون أفراد وليس إطارات لأن بعد تكوينهم يباشرون البطالة مباشرة فلو كان المكون إطار لتوجه مباشرة لعالم الشغل.

ومنه نستنتج أن دور الجامعة في رأي الأساتذة هو بالدرجة الأولى البحث العلمي والتدريس ثم بنسبة أقل خدمة المجتمع وظهر جليا الفرق في الرأي بين التخصصات وذلك لخصوصية كل منها وطريقة التكوين التي تلقوها الأساتذة.

جدول رقم (33): يوضح رأي الأستاذ في توزيع المخابر بين التخصصات وفق الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	الإجابة			المجموع
	التخصصات العلمية يغلب عليها الطابع التطبيقي	العلوم الإنسانية والاجتماعية ذات طابع نظري	عدم إهتمام الوزراء السمعية	
أستاذ تعليم العالي	7 33,33%	7 33,33%	7 33,33%	21 100%
أستاذ محاضر أ	50 33,33%	50 33,33%	50 33,33%	150 100%
أستاذ محاضر ب	57 40,42%	48 34,04%	36 25,53%	141 100%
أستاذ مساعد أ	43 46,73%	30 32,60%	19 20,65%	92 100%
أستاذ مساعد ب	5 55,55%	4 44,44%	0 ,0%	9 100%
المجموع	162 39,2%	139 33,7%	112 27,1%	413 100,0%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة (39,2%) من أفراد العينة المبحوثة رأيهم في توزيع المخابر في جامعة المسيلة يرجع إلى أن التخصصات العلمية يغلب عليها الطابع التطبيقي.

أما النسبة الثانية والمقدرة بـ (33,7%) من أفراد العينة المبحوثة جاء رأيهم في توزيع المخابر في جامعة المسيلة راجع إلى أن العلوم الإنسانية والإجتماعية ذات طابع نظري.

والنسبة الثالثة جاءت مقدرة بـ (27,1%) والتي أرجعت توزيع المخابر في جامعة المسيلة إلى عدم إهتمام الوزارة المعنية.

وجاءت الآراء متباينة بين الأساتذة حول توزيع المخابر في جامعة المسيلة هذا حسب رتبهم الأكاديمية.

وجاءت نسبة (33,33%) من أستاذ من درجة بروفيسور حول جميع الإحتمالات أي التخصصات العلمية يغلب عليها الجانب التطبيقي والعلوم الإنسانية والاجتماعية ذات طابع نظري وكذلك عدم إهتمام الوزارة المعنية.

وتلتها بعدها رتبة أستاذ محاضر أ بنسبة (33,33%) لجميع الإحتمالات فهم عبروا عن ذلك بأن الدولة تولي إهتماما كبيرا بالتخصصات العلمية لأن خصوصيتها تطبيقية تلتزم التجريب وبذلك المخابر وأما التخصصات الأدبية فهي نظرية بحتة لا تحتاج للجانب التطبيقي ومادتها العلمية حكر على الكتب والمجالات.

وبعدها فئة الأساتذة المساعدين (أ) و (ب) فقد تباينة أيضا النسبة الغالبة هي (55,55%) (46,73%) والتي أردت توزيع المخابر في جامعة المسيلة على أن العلوم التقنية ذات طابع تطبيقي أما النسبة الموالية أقرت بأن توزيع المخابر بنسبة (44,44%) (33,60%) إلى أن العلوم الإنسانية والاجتماعية ذات طابع نظري.

ومنه نستنتج أن توزيع المخابر بجامعة المسيلة تتحكم فيه العديد من العوامل وهنا تبين أيضا رأي الأساتذة في هذا المجال وكذلك تحكم في ذلك رتبتهم الوظيفية وخاصة أنهم برروا ذلك من خلال أقدميتهم وخبرتهم في المجال، و أردوا ذلك إلى الوزارة المعنية ودعمها لتخصصات دون أخرى وكذا حسب الجامعات.

جدول رقم (34) : يوضح مهمة ودور المخابر وعلاقتها بالتخصص

التخصص	الإجابة		المجموع
	البحث العلمي	المهام البيداغوجية	
العلوم التقنية	120 73,17%	44 26,82%	164 100%
العلوم الإنسانية والإجتماعية	0 ,0%	42 100%	42 100%
المجموع	120 58,3%	86 41,7%	206 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة (58,3%) من أفراد العينة المبحوثة ترى بأن دور المخابر ينحصر في البحث العلمي.

أما النسبة الثانية وهي (41,7%) أقرت بأن دور المخابر هو متعلق بالمهام البيداغوجية.

وظهرت النتائج متباينة بين التخصصات حول دور المخابر وهذا راجع إلى خصوصية كل تخصص فنجد أن نسبة (58,3%) في تخصص العلوم التقنية رأت أن دور المخابر هو البحث العلمي و إنجاز المشاريع العلمية وتطبيق الفروض النظرية التي يتوصلون لها، و أن المقاييس التي يدرسونها ميدانها هو المخبر وفقط وجاءت هاته التحليلات في أقسام البيولوجيا وعلوم الأرض وغيرها.

والنسبة الموالية هي (41,7%) والتي ترى أن دور المخابر يقوم بالمهام البيداغوجية والمتعلقة بمشاريع الليسانس والماستر وتنظيم الملتقيات والأيام الدراسية فقط.

وأما بالنسبة للعلوم الإنسانية والاجتماعية فجاءت نسبة (100%) ترى بأن مهمة المخبر محصورة في المهام البيداغوجية واستدلوا في ذلك على أن المخابر في تخصصاتهم مربوطة فقط بتحضير الأيام الدراسية والملتقيات والأبحاث التي تكون عبارة عن مشاريع ذات طابع نظري فقط وأن المخبر وخاصة في جامعة المسيلة ليس لها منتوج فكري ولا معرفي ما عدا المجلات

التي تحمل بين طياتها المقالات وجاءت نسبة (0%) بخصوص البحث العلمي أن المخبر ليس له دور في البحث العلمي وهذا ما صدمنا خلال إجابات المبحوثين فالدور الأساسي للمخبر من المنطقي أنه البحث العلمي ومسرحه هو المخبر.

ومنه نستنتج أن الدور الرئيسي للمخبر هو البحث العلمي وهو المسؤول عن الإنتاج الفكري و المعرفي في جميع التخصصات وعلى إختلاف نطاقها ولكن ظهر التباين الواضح بين التخصصات العلمية و الأدبية في نظرتها حول دور المخبر.

جدول رقم (35): يوضح توفر الوسائل البحثية للاستاذ وعلاقتها بالتخصص

التخصص	الإجابة		المجموع
	نعم	لا	
العلوم التقنية	0 0%	164 100%	164 100%
العلوم الإنسانية والإجتماعية	18 42,85%	24 57,14%	42 100%
المجموع	18 8,7%	188 91,3%	206 100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة المقدرة بـ (91,3%) ترى بأن الجامعة لا توفر الوسائل البحثية للأستاذ الجامعي و أما النسبة الثانية و المقدر بـ (8,7%) من أفراد العينة المبحوثة أقروا بأن الجامعة توفر لهم الوسائل البحثية والتعليمية.

إتضح من خلال النتائج أن توفر الوسائل البحثية في الجامعة جاء بنسبة كبيرة بغير متوفر وجاءت متباينة بين التخصصات ففي العلوم التقنية جاءت الإجابة بنسبة (100%) غير متوفرة أي أن الأستاذ إما أن يوفرها لنفسه من جيبه الخاص وهذا ما يصعب على كثير من الأساتذة وهذا راجع للأجر الذي يتقضاه.

وأما عند العلوم الإنسانية والإجتماعية فجاءت نسبة (57,14%) بأن الجامعة لا توفر لهم الجامعة الوسائل البحثية والتعليمية ويعانون من نقص المادة العلمية والمراجع وغيرها بالرغم من أنها وسائل بسيطة ومتوفرة حتى في المعاهد وليس الجامعات وفقط.

وأما النسبة الثانية والمقدرة بـ (42,85%) فعبرت على أنها تتوفر على الوسائل البحثية والتعليمية وبررت بأن الوسائل التي يحتاجونها يوفرونها لأنفسهم وهذا لأنها لا تكلف كثيرا فمثلا الحاسوب والأنترنت أصبحت متوفرة في جميع المنازل وليس فقط في منزل الأستاذ الجامعي وأما عن باقي الوسائل فهي عبارة عن مراجع وكتب.

ومنه نستنتج أن الأستاذ الجامعي في جامعة المسيلة لا يتوفر على الوسائل البحثية والتعليمية بصفة عامة ومن يمتلكها فهو يوفرها لنفسه من جيبه الخاص.

3/ مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

1/3- الخصائص الاجتماعية والمهنية للعينة:

من خلال إتعراضنا للمعطيات السابقة التي إستقيناها من خصائص العينة، نخلص إلى أن مجموع أفراد العينة من أساتذة جامعة المسيلة ينتمون إلى الجنسين إناث وذكور، ونسبة الذكور أعلى منها عند الإناث وقدرت بـ (79,1%) من مجموع أفراد العينة ونرجع هذا التباين لتوجه الإناث للعمل في التعليم في أطواره الأولى (إبتدائي، متوسط، ثانوي) وقلة الإلتحاق بالدراسات العليا نظرا لكونها تتطلب مدة زمنية معتبرة وهذا له علاقة مباشرة بين المرأة ومستقبلها الذي يجب أن لا يتجاوز حدا معينا وذلك للالتحاق بالحياة العملية والاجتماعية إضافة إلى مسؤوليات المرأة مقارنة بالرجل ونسبة الإناث (20,9%) فأغلبها في التخصصات الأدبية نظرا لتوجه المرأة عادة إلى العلوم الإنسانية والاجتماعية واللغات ونفورها من العلوم التكنولوجية والتقنية كما نجد متوسط العمر لدى عينة البحث يقدر بـ (40 سنة) فهذا المتوسط يدل على أن أساتذة جامعة المسيلة فئة شابة أي مجتمع بحثي شاب ما يساهم لا محالة في خلق الطاقات وتطويرها وإمكانية إستثمارها لخدمة الجامعة.

ومن المنطقي أن يكون أغلبيته أفراد العينة المبحوثة متزوجين حيث قدرت نسبتهم بـ (80,1%) متزوج من مجموع أفراد العينة المدروسة، في حين ما بقي ونسبته (18,9%) عزاب وهذا لعدم توفر الإمكانيات المادية وكثرة الإلتزامات وخاصة أن هذا إنعكاس على المجتمع العام فقد تأخر سن الزواج به وهذا لكثرة متطلباته وتطورها وخاصة في الوقت الحالي.

وأما فيما يخص الأقدمية وتاريخ الإلتحاق بالجامعة فهو إبتداءا من مرحلة التسعينات إلى مرحلة الألفينات، حيث قدرت (50%) من 7-15 سنة و (44,7%) ومن 2-7 و (5,3%) من 15-24 سنة.

وأما فيما يخص نوعية الشهادة فأغلبهم من حملة مستهدف الدكتوراه وهذا ما بينته نسبة (50%) تم يليها حملة شهادة الماجستير بنسبة (44,7%) وحملة شهادة دكتوراه دولة بنسبة (5,3%) وهذا يعود إلى أن دكتوراه دولة يحملها الأساتذة ذوي الأقدمية.

2/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى:

المعوقات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ خارج الجامعة تؤثر على أداءه الوظيفي.

إن تقييم الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ ينعكس على تقيم المستوى المعيشي، للأستاذ وعلى حالته الاجتماعية والنفسية وعلى حد تعبير المبحوثين فإن أجر الأستاذ في الجامعة الجزائرية يعادل منحة البطالة في فرنسا، وهذا لا يتماشى مع المستوى المعيشي للأستاذ فكل شيء في الإقتصاد الوطني مربوط مباشرة بعملة الأورو ففي فرنسا تعيل البطال وفي الجزائر يتقاضاه نخبه المجتمع الذي يحمل إلتزاماته الشخصية وبعدها الوطنية وأما عن الوسائل التي تساعده في رفع دخله فقد تبيانت بين الساعات الإضافية بنسبة (42,07%) والمهام الإدارية بنسبة (6,47%) ومهام بحثية نسبة (5,50%) والزوجة عاملة بنسبة (39,48%) وأخرى بنسبة (6,47%) وقد عبروا عنها أساتذة معهد التقنيات البدنية والرياضية بأنهم يشرفون على تدريب فرق محلية وأعضاء في تنسقيات رياضية تدر عليهم مداخيل لا بأس بها.

أما فيما يخص قبول الأستاذ العمل في مكان آخر، فنجد أن أغلبية الأساتذة يؤكدون عدم قبولهم لفرص العمل خارج الجامعة وذلك بنسبة (95,1%) من مجموع المبحوثين بينما عبرت نسبة

(4,9%) لقبولها لفرص العمل أخرى تلبي إحتياجاتهم وتحقق طموحاتهم ومنه تحسين مستواهم المعيشي وتحقيق أمالهم وطموحاتهم التي لا يرقى الأجر الوظيفي الحالي للأستاذ لتحقيقها بل هو فقط يحافظ على كينونة الأستاذ أي المستوى المتوسط وفقط إضافة إلى المنح الخاصة منحة الجنوب حيث عبر المبحوثون على أن ولاية المسيلة يجب أن تصنيف مع ولايات الجنوب لتحصيل المنحة بـ (100%) بدل (60%) وذلك لخصوصية المنطقة وإرتفاع درجة الحرارة بها من شهر أفريل إلى غاية أكتوبر ونوفمبر.

وعن حالة السكن بالنسبة للأستاذ الجامعي فنجد أن نسبة (62,1%) من أفراد العينة يقطنون بمسكن خاص وبعده نسبة (20,9%) مؤجر وبعدها نسبة (9,7%) وظيفي تليها نسبة (7,3%) عائلي.

وجاءت إجاباتهم حول توفير السكن لهم الراحة والاستقرار متباينة وهذا ما عبرت عنه نسبة (52,9%) بأنه لا يوفر الراحة ونسبة (47,1%) توفر الراحة.

حيث أكد المبحوثون على أن الأستاذة يجب أن توفر له الدولة أحياء خاصة بهم أي مثلهم مثل الأطباع المتخصصين وغيرهم من نخبة المجتمع أي لا يجدر بأستاذا جامعي أن يقطن بحي شعبي يتلائم مع خصوصية مكانته العلمية والاجتماعية وهذا ما يؤثر على مردوده.

أما فيما يخص النقل فنجد أن أغلبية الأساتذة يعانون من صعوبة النقل ويعانون من أزمة المواصلات وخاصة القاطنين بعيدا عن الجامعة والولاية وبذلك يتشتت جهد الأستاذ وينقص أداءه وفيما يخص المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي فقد جاء إجابات المبحوثين بالنسب التالية: جيدة بنسبة (25,7%) متوسطة بنسبة (59,7%) ومتدنية بنسبة (14,6%)

ومن خلال هاته النتائج وحسب النسب المستقاة فالفرضية الأولى قد تحققت.

3/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

المعوقات المهنية التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة تؤثر على أداءه الوظيفي.

من خلال البيانات التي قمنا بجمعها من عينة البحث أن نسبة (98,54%) من مجموع الأساتذة أقروا بأن التأهيل في الجانب التربوي قبل الالتحاق بالمهنة ضروري وهذا ما أكدته نسبة (1,45%) وبرروا ذلك بأن أداء الأستاذ لا يعتمد فقط على المخزون الفكري بل على الجانب التربوي أيضا وأما النسبة الثانية والمقدرة بـ (1,45%) فترى بان الأستاذ الجامعي في غني عن التأهيل التربوي ولا يحتاجه لأن يتعامل مع طلبة تتجاوز أعمارهم غالبا 18 أي راشدين على عكس أن التأهيل يكون ضروريا في الأطوار الأولى من التعليم.

أما فيما يخص الدروس البيداغوجية وأثرها على أداء مهام الأستاذ فكانت نسبة (63,10%) وأقروا بأن لها الأثر الكبير على أداء الأستاذ وخاصة التدريسي منه وأما النسبة الثانية (36,89%).

وأما عن المنح والتربصات التي تحصل عليها الأستاذ فجاءت كالتالي (1-2) ونسبتها (42,7%) و(3-4) ونسبتها (22,8%) (5-6) ونسبتها (60%) و (7-8) ونسبتها (5,3%) وهنا تبين حسب المبحوثين أن التربصات في الجامعة تمنح بالمحابات والجهوية وأن اللاعدل منتشر وخاصة فيما يخص التربصات طويلة المدى، فهي تمنح الأستاذة الذين يملكون علاقات مع الإدارة ورئاسة الجامعة وهذا ما يفقد هاته التربصات صبغتها العلمية والبحثية وأما فيما يخص دورها فتبينت بين تحديث المعلومات نسبة (31,5%) الإحتكاك بالأساتذة آخرين بنسبة (30,9%) وشراء الكتب والمراجع نسبة (19,9%) والتخفيف من الضغط والارتياح بنسبة (17,7%) ولكن ما فاجئنا خلال المقابلات والحوار مع الأساتذة الإجابة بأن هاته التربصات عبارة عن رحلات سياحية

لا أكثر ولا أقل وأن الأستاذة أصبحوا يسخرونها لمصالحهم الشخصية أي عبارة عن عطل للترويح والسياحة وأنها دورها الحقيقي سلبت منها وهذا له علاقة مباشرة سياسية الدولة إتجاه القطاع.

وفيما يخص العوائق التي تواجه الأستاذ أثناء أداء مهامه فقد جاءت النسب كالتالي (48,7%) أرجعته للعراقيل الإدارية و (29,6%) لقلة المراجع و (16,4%) قلة الموارد المالية المخصصة لذلك و (5,3%) قلة التشجيع والتحفيز.

أما فيما يخص تقيم الأستاذ للتظاهرات العلمية فجاء كالتالي نقص الوقت وكثرة الإرتباطات بنسبة (35,9%) وعدم جديتها في بعض الأحيان بنسبة (27,5%) والتعرف على الأبحاث العلمية بنسبة (10,1%) وضعف المشاركة نظرا لتسقيف الإدارة للمشاركة بنسبة (26,5%).

وأكبر الأساتذة على أن التظاهرات في جامعة المسيلة بصفة خاصة والجامعة الجزائرية بصفة عامة أصبحت عبارة عن تجمعات ولقاءات تحت غطاء علمي يلتف فيها الأساتذة حول موضوع أو عنوان مستهلك غير حديث، ثم يفترقون على شهادات مشاركة تمنح حسب المحابات والعلاقات وهذا ما ينعكس مباشرة على أداء الأستاذ ومنتوجه العلمي.

أما عن رأي الأستاذ في مستوى التكوين الأستاذ الجامعي فقد جاءت إجاباتهم كالتالي: جيد (41,3%) متوسط (51,9%) ضعيف (6,8%) وأرجعوا ذلك لأسباب منها ضعف التأطير بنسبة (57,8%) والمنظومة الجامعية بنسبة (40,3%) والبحث العلمي بنسبة (1,9%).

4/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى والثانية

تأثير المعوقات الإجتماعية والمهنية على أداء الوظيفي للأستاذ:

إنطلاقا من البيانات المتحصل عليها نجد أن ما نسبته (56,3%) من مجموع المبحوثين، أكدوا على أن الهدف الأساسي الذي تسعى الجامعة لتحقيقه، هو تكوين بنسبة (42,2) الإطارات

وقد استطاعت تحقيقه خاصة في الجانب الكمي والباقي ترى بأن لأهداف المعلنة هي عبارة عن شعارات لا غير.

في حين ما نسبته (1,5%) من أفراد العينة المبحوثة ترى بأن هدف الجامعة هو خدمة المجتمع.

وعن تأثير المعوقات الاجتماعية التي تواجه الأستاذ الجامعي خارج الجامعة، أكدت نسبة (62,62%) على أن هاته المعوقات لا تؤثر على أداء وبرروا ذلك بأنها خارج العمل والأستاذ بطبيعة شخصيته يستطيع تجاوزها والتغلب عليها.

والنسبة الثانية (37,37%) أكدت على أن لها تأثير على أداءه والأستاذ إنسان عادي لا يستطيع أن يفصل حياته العلمية والعملية عن بعضها.

أما فيما يخص تأثير المعوقات المهنية التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة فنجد أغلب المبحوثين أكدوا على هذا التأثير وذلك بنسبة (98,54%) وتتفاوت درجة التأثير وهذا حسب رتبة الأستاذ وأقدميته وعبرت كلها أن لها الأثر الواضح على أداء الأستاذ الوظيفي.

وأما فيما يخص المعوقات الإجتماعية خارج الجامعة فنجد نسبة (62,62%) ترى بأنها لا تؤثر ونسبة (37,37%) تؤثر.

5/3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

يحاول الأستاذ الجامعي من خلال إنتسابه للمخابر متوفرة بالتخصصات التقنية بنسبة (95%) حيث توضح لنا أن كل الأقسام وكليات التخصصات العلمية تتوفر على الأقل على مخبر مما يسهم في تطوير أداء الأستاذ وتحسينه من حيث كثافة التطبيق أي التخلي عن الدراسات

النظرية والتوجه، إلى الميدان، الذي يغني الباحث عن كثير من الخلفيات النظرية التي تعتقد إلى الواقعية التي تستوجبها كثير من التخصصات والبحث العلمي بصفة عامة.

بينما توجد نسبة ضئيلة في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي من ضمنها علم النفس وعلم الاجتماع وخاصة أنهما تخصصان يستوجبان التطبيق وتجاوز الدراسات النظرية والتي أكل الدهر عليها وشرب، وخاصة إتاحة الفرص أمام الكفاءات الشابة لتضح بصمتها في تخصصها وليس الإكتفاء وفقط لتدوير نفس المحاضرات وروتينية الملتقيات التي لا تكاد تخرج من نفس الدائرة.

وجاء إنتساب الأساتذة للمخبر بنسبة (96,9%) وهذا نظرا إلى أن الدولة أصبحت تدعم وتشجع المخابر وتساعد وتسهل للأساتذة الأنتساب وذلك للإسهام في المنتوج المخبري الذي يعد معيار من معايير تصنيف الجامعات العالمي فالأستاذ له مهام علمية وبيداغوجية فالمهام البيداغوجية تختص بمهامه التدريبية والعلمية فيما يخص الأبحاث والإهتمامات العلمية، ويظهر أيضا جليا غياب استراتيجية واضحة بين مخابر البحث والمؤسسات الإقتصادية والاجتماعية ونمط تسيير الإدارة وتسير المخابر الحالي لا يسمح بتنفيذ مشاريع البحث العلمي وخاصة، من خلال ضيق الحرية الأكاديمية ومن خلال دراستنا وتحليلنا لهاته الفرضية اتضح أن الأستاذ من خلال إنتسابه للمخابر لا يستطيع التوفيق بين المهام البيداغوجية والمهام العلمية وأن المخبر له دور مباشر في أداء الأستاذ العلمي.

ومنه فإن الفرضية الثالثة لم تتحقق.

4- النتائج العامة للدراسة:

نتائج الدراسة التي تحمل عنوان "المعوقات السوسيومهنية وأثرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي كانت كالتالي:

- اتضح جليا الأثر الكبير للمعوقات المهنية التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة و منها (العراقيل الإدارية، مشاكل الترقية، المؤهل العلمي...)، وإفرازاته الواضحة على مردوده العلمي والمعرفي خاصة منها ما تعلق بالبحث العلمي خارج مهامه الروتينية (التدريس والتأطير).
- واستنتجنا أن المعوقات الاجتماعية لها تأثير ولكن بدرجة أقل وهذا حسب النسب التي دعمت النتائج، وذلك لأن الأستاذ الجامعي تعايش مع هاته المعوقات وتجاوزها نوعا ما، وبالتالي تؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ.
- اختلاف درجة تأثير المعوقات بين الأساتذة القدماء والمنتسبين حديثا.
- التباين الواضح لتوزيع المخابر لجامعة المسيلة بين التخصصات التقنية والأدبية مما خلق اللاتوازن بينهما من حيث البحث العلمي وأداء ومستوى الأستاذ.
- دور المخابر ظهر جليا في التخصصات التقنية والأدبية مما خلق اللاتوازن بينهما من حيث البحث العلمي و أداء ومستوى الأستاذ.
- دور المخابر ظهر جليا في التخصصات التقنية من حيث المقابلات مع مدراء المخابر وهذا من خلال المنتوج المخبري.
- المخابر لها علاقة مباشرة بأداء الأستاذ وتحسنه.

- قلة المخابر في العلوم الإنسانية والاجتماعية أفرغ هاته العلوم من محتواها التطبيقي والميداني ما أثر سلبا على البحوث والدراسات.
- تبين أن الوزارة المعنية بدأت في الآونة الأخيرة بالمخابر ورصدت إعتمادات وميزانيات هامة بجامعة المسيلة.
- أداء الأستاذ الوظيفي مربوط مباشرة بإرادته وتطلعاته.
- طفت مجموعات من المعوقات نقول عنها أناه فطريات نشأت بين المعوقات الاجتماعية والمهنية (علاقات إدارية، علاقة الأساتذة بالطلبة...).
- اتضح السخط الواضح للأساتذة على الوزارة المعنية وذلك من خلال تملصها من الوفاء بالتزاماتها اتجاههم ما خلق اللامبالاة عندهم.
- تبين أن هناك فئة من الأساتذة تمتهن التدريس وفقط داخل الجامعة لا علاقة لها بالبحث العلمي.
- نظام (LMD) يلقى تقبل وتشجيعا في التخصصات العلمية على عكس الاجتماعية والإنسانية وينطويان تحت قانون واحد.
- استخلصنا أن الحجم الهائل من للطلبة في التخصصات يعد من المعوقات المهنية في جامعة المسيلة.
- انعدام التحفيزات والتقديرات للأساتذة الباحثين على عطاءهم وجهودهم له الأثر الواضح على روحهم المعنوية وذلك من خلال احتكاكنا بهم.

الخاتمة

الخاتمة:

إن للجامعة دور هام في دفع وتيرة التنمية والتقدم وكانت في القديم تعتبر معيارا لمجد الأمم، وبما أنها تمتلك هذا الدور الريادي كونها من المؤسسات الحساسة في المجتمع وذلك نظرا لمدخلاتها ومخرجاتها المتكون من المنتوج الجامعي (طلبة–بحث علمي) فمدخلاتها عبارة عن أساتذة ذوي كفاءات وشهادات تسخر كل الأسباب والأساليب لتكوين الإطارات والباحثين وخدمة البحث العلمي وتطويره كأهم هدف خلقت من أجله هاته المؤسسة.

ويبدوا جليا أن الجامعة الجزائرية تمر بأزمة بوادرها مع ولادتها وهي تحمل بذور فناءها فهي تمر بحالة لا استقرار من قوانين وإهمال الأستاذ كفاعل ورداءة المنتوج (الطلبة)، وبعدها سطرت جملة من الإصلاحات تحت ضغوط العولمة الليبرالية وتدخل المنظمات المالية الدولية في بلورة أنظمة التعليم وأصبح حتاما عليها المسايرة وربط الجامعة مع مختلف المؤسسات ويكون للجامعة مكانة في صنع القرار بارتكازها على المعرفة الموضوعية للظواهر والتفسير العلمي لها مما يكسبها شرعية الحركة مع الحفاظ على استقلاليتها وفقا للمتغيرات التي تطرأ على المجتمع كما حدث في الجامعات المتواجدة في الدول المتقدمة وينطوي البحث العلمي على أهمية قصوى في عصرنا الحالي ولذلك يشهد استثمارا متزايدا من الدول المتقدمة في عدد من المجالات والميادين وتخصص إمكانيات ضخمة باعتباره خيارا استراتيجيا لمواجهة مختلف التحديات.

لقد عمدنا من خلال هاته الدراسة السوسيولوجية المنطوية تحت عنوان "المعوقات السوسيومهنية للأستاذ الجامعي وأثرها على تطوير البحث العلمي" إلى تشخيص الواقع الحقيقي بأسلوب علمي يهدف إلى تحديد الأسباب الحقيقية التي تقف وراء عرقلة البحث العلمي في الجامعة وتسليط الضوء على الركن الأساسي فيها وهو الأستاذ وتبديد فكرة الشماعة التي يعلق عليها

كل شيء، فالأستاذ لا يتحمل المسؤولية وحده بل يتقاسمها مع جميع الفاعلين من الوزارات المعنية إلى ابسط موظف إداري.

الاقتراحات والتوصيات:

- إعداد القانون الأساسي للباحث والأستاذ الجامعي.
- توظيف الأساتذة يكون بطريقة علمية أكثر لحساسية الوظيفة واختلافها عن باقي الوظائف.
- توظيف الأساتذة في الجامعات التابعة لولايتهم للحد من مشكل النقل والسكن.
- إعادة النظر في أجر الأستاذ الجامعي ومكانته العلمية.
- توجيه البحث العلمي والتكنولوجي نحو خدمة التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- التخفيف من عدد الطلبة في المحاضرات وخاصة في العلوم الاجتماعية و الإنسانية.
- تدعيم العملية الاتصالية التي يفترض أن تربط الجامعة بالمجتمع.
- تشجيع الشركات العامة والخاصة للاستثمار في نشاطات البحث والتطوير وخاصة المنتوج المخبري.
- إنشاء المخابر في جميع التخصصات لتساوي الفرص في تطوير البحث العلمي.
- إعطاء المخابر البحثية دورها الحقيقي وتوجيهها نحو تحقيق الهدف.
- الاستعمال الأمثل للطاقات البشرية والكفاءات الكامنة في الجامعة مع أساتذة وطلبة.
- النهوض بالجامعة ومحاولة رد الاعتبار لمكانتها كفاعل محوري داخل المجتمع والوطن.
- إعطاء حرية أكثر للأستاذ فهو ليس موظف في وظيفته بل أستاذ في موقع عطاء وتفاعل لابد من توسيع المساحات له.

قائمة المراجع

الكتب:

1. إبراهيم عصمت مطاوع: التخطيط في التعليم العالي. ط1. جدة: دار الشروق. 1981.
2. أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه. الكويت: وكالة المطبوعات. 1973.
3. بدران شبل، الدهشان جمال: التجديد في التعليم الجامعي. مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. 2001.
4. بربارا ماتيرو، آنامو نجي، ورث شيلتي: الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة عبد اللطيف بعارة ماجد محمد الخطايبة. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. 2002.
5. بشير معمرية، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس. ج2. الجزائر: منشورات الحبر. 2007.
6. بوعبد الله لحسن، مقداد محمد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة. دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري. الجزائر: ديون المطبوعات الجامعية. 1998.
7. بوفلجة غياث: التربية والتكوين في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1992.
8. تركي محمد: مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب. 1984.
9. ثريا عبد الفتاح ملحس: منهج البحوث العلمية للطلاب الجامعيين. بيروت: مكتبة المدرسة ودار الكتاب اللبناني. 1960.
10. حسن حسين زيتون: مهارات التدريس. الطبعة الأولى. القاهرة: عالم الكتب. 2001.
11. حسن شحاته: مفاهيم جديدة لتطوير التعليم في الوطني العربي. مصر: الدار العربية للكتاب. 2001.

12. حمدي علي أحمد: مقدمة في علم اجتماع التربية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 1995.

13. حنان عيسى ود غانم العبيدي: أساسيات البحث العلمي. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر. 1984.

14. رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ط2. الجزائر: ديوان الجماعية. 1989.

15. رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري: التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير. القاهرة: دار الفكر العربي. 2004.

16. رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط1. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.

17. رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط1. والجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر. 2007.

18. سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. 2001.

19. سعيد إسماعيل علي: شجون جامعية. القاهرة: عالم الكتب. 1999.

20. السيد علي شتا، فادية عمر الجولاني: علم الاجتماع التربوي. مصر: مكتبة الإشعاع. 1997.

21. شبل بدران، جمال الدهشان: التجديد في التعليم الجامعي. القاهرة: دار قباء. 2001.

22. شبل بدران، فاروق البوهي: نظم التعليم في دول العالم. مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. 2001.

23. الصادق مزهود: أزمة السكن في ضوء المجال الحضري. الجزائر: دار النور الهادف. 1995.

24. صبحي عبد الحفيظ قاضي: قضايا جامعية الدمام. سوريا: دار الإصلاح للطبع والنشر والتوزيع. 1984.

25. عبد الغني عبود: الإدارة الجامعية في الوطن العربي. مصر: دار الفكر العربي. 2001.

26. عبد اللطيف الفرابي، عبد العزيز العرضاف: كيف تدرس بواسطة الأهداف. ط3. الأردن: الخطابي للطباعة والنشر. 1989.

27. عبد الله الرشدان: علمك اجتماع التربية. الأردن: دار الشروق. 1999.

28. عبد الله بن عايض، سالم الثبتي: علم اجتماع التربية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2002.

29. عبد الله محمد عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع (2). ط1. بيروت–لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر. 2000.

30. عبد الله محمد عبد الرحمن: سوسيولوجيات التعليم الجامعي. مصر: دار المعرفة الجامعية. 1991.

31. عبد المجيد لطفي: علم الاجتماع. الطبعة السابعة. القاهرة: دار المعارف. 1976.

32. علي أحمد مدكور: التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل. القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع. 2000.

33. علي الحوات: التعليم العالي في الوطن العربي، بدائل وخيارات لحاجات التنمية في عالم متغير. بيروت: دار الفكر العربي. العدد الثامن والتسعون. 1999.

34. علي بن هادية، بلحسن البليس، الجيلاني بن الحاج يحي: القاموس الجديد للطلاب، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الطبعة السابعة، 1991.

35. علي راشد: اختيار المعلم وإعداده ودليل التربية العلمية. مصر: دار الفكر العربي. 1996.

36. عمار بوحوش، محمد ذنيبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1995.

37. فاخر عاقل: أسس البحث العلمي في العلوم السلوكية. ط2. بيروت: دار العلم للملايين. 1982.

38. فاروق عبده قلية: أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول). القاهرة: دار زهراء الشرق. 1997.

39. كوثر حسين كوجك: اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس. الطبعة الثانية. القاهرة: عالم الكتب. 1997.

40. لحسن بوعبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1998.

41. محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية.الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1989.

42. محمد زياد حمدان: تصميم وتنفيذ برامج التدريب. الأردن: دار التربية الحديثة. 1990.

43. محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية-. الإسكندرية: المطبعة المصرية. 1986.

44. محمد شفيق: البحث العلمي– الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية–. ط1. الإسكندرية: المطبعة المصرية. 1986.

45. محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. بدون سنة نشر.

46. محمد عبد الرحيم عدس: المعلم الفاعل والتدريس الفعال. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. 2000.

47. محمد عفيفي حمودة: البحث العلمي. الطبعة الثانية. عين شمس: مطابع سجل العرب. 1983.

48. محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي. بيروت– لبنان: دار النهضة. 1983.

49. محمد فاضل الجمالي: آفاق التربية الحديثة في البلاد النامية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب. 1986.

50. محمد متولي غنيمة: سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي. ط2. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية. 1998.

51. محمد مصطفى الأسعد: رسالة الجامعة في الألفية الثالثة. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 2000.

52. محمد مصطفى زيدان: الكفاية الإنتاجية للمدارس. جدة: دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة. 1981.

53. محمد مقداد: الجامعة في عهد العولمة. الطبعة الأولى. الجزائر: شركة التضامن باتنيت. 2005.

54. محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. ط1. القاهرة: الناشر عالم الكتب. 2000،.

55. محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. الطبعة الأولى. القاهرة: عالم الكتب. 2002.

56. محمد منير مرسي: الإدارة التعليمية. مصر: عالم الكتب. 1998.

57. مراد بن اشنهو: نحو الجامعة الجزائرية (تأملات حول مخطط جامعي)، ترجمة: عائدة أديب. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 1981.

58. مصطفى فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: دار الشعب. 1972.

59. نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين: معجم العلوم الاجتماعية. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1975.

60. نور الدين محمد عبد الجواد، محمد متولي: مهنة التعليم في دول الخليج العربية. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج. 1993.

المعاجم:

61.يوسف خياط: لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور. الطبعة الثانية، المجلد الثالث، الجزء الأول. بيروت: معجم لغوي علمي، دار لسان العرب.

المجلات:

62.أحمد البستان: واقع برامج الدراسات العليا بجامعة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، الكويت: مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت. العدد 70. 2000.

63.أحمد بو ملحم: أزمات التعليم العالي. بيروت: مجلة الفكر العربي. العدد الثامن والتسعون. خريف 1999.

64.أحمد سيد مصطفى: تحديات العولمة والتخطيط الإستراتيجي. رؤية مدير القرن الحادي والعشرين. القاهرة: جامعة الزقازيق. 2003.

65.أحمد مجدي حجازي: المثقف العربي والالتزام الإيديولوجي، دراسة في أزمة المجتمع العربي. مجلة المستقبل. لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية. العدد الواحد والثمانين. 1985.

66.أركان أونجل: مفهوم البحث العلمي. ترجمة: محمد نجيب. مجلة الإدارة العامة. السعودية: معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية. عدد 40. جانفي 1984.

67.بدر السدن. ع: في زيارته لجامعة باب الزوار رئيس الجمهورية يؤكد على ضرورة استرجاع الجامعة لمكانتها. أنباء الجامعة. الجزائر: جامعة الجزائر. العدد 162. أكتوبر 2000.

68.ضياء الدين زاهر: تقويم أداء الأستاذ الجامعي الأداء البحثي كنموذج، مستقبل التربية العربية. القاهرة: مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية بالتعاون مع جامعة حلوان. العدد الثالث. المجلد الأول. 1995.

69.طوطاوي زليخة: النسق التربوي في الجزائر، رهانات التغير. الجزائر: حوليات جامعة الجزائر. عدد خاص. 1996.

70.عبد الحفيظ مقدم: ملاحظات حول نظام فرق البحث. مجلة بحوث جامعة الجزائر. الجزائر: العدد 04. سنة 1997.

71.عبد الفتاح أحمد جلال: إعداد هيئة التدريس بالجامعة. مجلة العلوم التربوية. مصر: جامعة القاهرة. العدد الأول. المجلس الأول. يوليو 1993.

72.عبد الكريم قريشي: نظرة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر. مجلة الرواسي. الجزائر: جامعة قسنطينة. العدد الثالث عشر. 1996.

73.علي لزعر: تنميط الاستهلالك ومستويات المعيشة في الجزائر. مجلة التواصل. الجزائر: جامعة عنابة، العدد الأول. جوان 1998.

74.عمر عسوس: دور الأسرة والمدرسة في الوقاية من الجريمة. مجلة التواصل. جامعة باجي مختار. عنابة: العدد الأول. جوان 1996.

75.عمر محمد خلق: ديمقراطية التعليم العالي في الدول العربية. العدد 21. 1986.

76.ف. بوعون: إصلاح الجامعة يبدأ أولا بإعادة علاقة الثقة بين أعضاء الأسرة الجامعية. أنباء الجامعة، الجزائر: جامعة الجزائر. العدد 163. نوفمبر 2000.

77.كمال بوناح: هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي. مجلة العلوم الإنسانية. قسنطينة: جامعة قسنطينة. العدد الثاني عشر. .

78.لافي ماجد العربي: النشر العلمي في الوطن العربي. بيروت: دار الفكر العربي. العدد الثامن والتسعون. خريف 1999.

79.محمد عزت عبد الجواد: الدراسات العليا طبيعتها وإدارتها. مجلة إتحاد. الجامعات العربية. بغداد–العراق: العدد 19. 1983.

80.محمد مقداد: الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر: جامعة باتنة. العدد الخامس. 1996.

81.مصطفى حداد: إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم. مجلة العلوم التربوية. مصر: جامعة القاهرة. العدد الأول. يوليو 1993.

82.هشام بوقمرة: دور التعليم العالي في تنمية الذاتية العربية. مجلة عالم الفكر. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. الكويت: العدد 40. 1982.

الملتقيات والمنشورات:

83.إجلال محمد سري: مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية. المؤتمر الثامن لعلم النفس. مصر: 1992.

84.بشير معمرية: مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي. سطيف: جامعة فرحات عباس. 30/29/28 أفريل 2001.

85.بيان الاتحاد العام للعمال الجزائريين. الجزائر: 1996.

86.رفيقة قصوري: الجامعة توفير للمعرفة أم إنتاج للمعرفة. الملتقى الوطني الثالث جامعة المعرفة أولا. باتنة: جامعة الحاج لخضر. 10/9 أفريل 2007.

87.رياض الصمد: الأستاذ الجامعي والتفرغ. ندوة الدراسات الانمائية. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. 1981.

88.صالح فلاحي: التطور الهيكلي للجامعة الجزائرية وانعكاسه على قطاع التعليم العالي. ملتقى دولي حول برنامج التصحيح الهيكلي وآثاره على قطاعي التعليم والصحة. الجزائر: جامعة باتنة. نوفمبر 2000.

89.فضيل دليو وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. قسنطينة: منشورات جامعة قسنطينة. 2001.

القوانين والمراسيم:

90. الاتحاد العام للعمال الجزائري: القانون الأساسي العام للعامل، قانون رقم 78-12، المؤرخ في الخامس من أوت 1978.

91. الجريدة الرسمية الجزائرية: مرسوم رقم 83-544، المؤرخ في الرابع والعشرين سبتمبر 1983، العدد 40، 27 سبتمبر.

92. الجريدة الرسمية: مرسوم رقم 85-60، المؤرخ في الثالث والعشرون مارس 1985، خاص بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

93. الجريدة الرسمية: مرسوم رقم 89-122، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين.

94. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، الفصل الأول من الباب الأول، تحديد مهام الأساتذة المحاضرون، 19 جويلية 1989.

95. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، الفصل الأول من الباب الأول، تحديد مهام الأساتذة المحاضرون، 19 جويلية 1989.

96. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 08 رجب 1425 الموافق لـ: 24 أغشت 2004 يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعية والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة والمرسوم التنفيذي- رقم: 03-279 المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق لـ: 23 أغشت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

97. المرسوم التنفيذي: رقم 89-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق لـ 18 يوليو 1989، يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين.

98. المرسوم رقم 82-45 المؤرخ في 23 جانفي 1982، المتضمن إنشاء المجلس العالي للبحث العلمي والتقني، المرسوم رقم 83-455 المؤرخ في 23 جويلية 1983، المتعلق بوحدات البحث العلمي والتقني في الجزائر.

99. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مديرية الموارد والوسائل التعليمية رقم 27 المؤرخة في 07 جويلية 1999، الصندوق الوطني للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية، 17 جويلية 1999، الجزائر.

100. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مديرية التنسيق والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية. 2002.

مراجع أجنبية:

101. Ali El-Kenz: Aufil de la crise, on que études sur l'Algérie et le monde arabe. Alger: Entreprise Nationale de livre. 1993.

102. Gérard Fourez: Eduquer (Ecoles, Ethiques, Sociétés) 2 eme Reddition. Paris: de Boeck Université. 1998.

103. Ghalo Mellah, Mohamed, Lessignifications possibles de la recentre des études universitaires, Reforme alternative ou contre forme annale de l'université d'Alger, O.P.V., 1987.

104. Goutal lamara: la recherche universitaire en Algérie, les cahiers du CREAD, publier par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement. N°77. Alger. 2006.

105. MESRS, université, revue N°02. juin 1975.

مواقع الأنترنت:

106.موقع جامعة محمد بوضياف

http://www.univ-msila.dz/umvfr/index.php/presentation/mohamed-boudiaf.html تمت الزيارة بتاريخ: 07-01-2015، على الساعة:14:20.

107.WIKIPEDIA, centre de la recherche scientifique. 12-02-2010.

108.WIKIPEDIA: L'encyclopédie libre, laboratoire de recherche. 07-02-2010.

الملاحق

دليل المقابلة الخاص بـ:

مكان المقابلة جامعة المسيلة

بيانات شخصية

السن:.....

الجنس:.....

الوظيفة .....

الرتبة: .....

الشهادة المتحصل عليها: .....

التخصص: .....

السؤال الأول: حسب رأيكم ما هو مستوى الأهمية الذي توليه الدولة الجزائرية لقطاع البحث العلمي؟

.....

السؤال الثاني: هل ترون أن الأستاذ الجامعي هو الحلقة الفعالة في تطوير البحث العلمي؟

.....

السؤال الثالث: في نظركم ما هي أهم المعيقات التي تعرقل أداء الأستاذ الجامعي؟

.....

السؤال الرابع: في ذات السياق هل ترون بأن المعوقات الاجتماعية (أجر، سكن، مكانة إجتماعية) للأستاذ الجامعي تؤثر على مردوده العلمي؟

.....

السؤال الخامس: وبصفتكم كيف يمكنك تقييم العراقيل التي يواجهه الأستاذ داخل الجامعة؟

.....

السؤال السادس: وفي رأيكم هل تعد الجهوية الإدارية أكبر معوق لإمتيازات الأستاذ الجامعي؟

.....

السؤال السابع: في نظركم التربصات التي يستفيد منها الأستاذ خلال مسيرته العلمية كافية لجعله أكثر عطاءا من حيث الكم والنوع؟

.....

السؤال الثامن: هل ترى بان الإدارة تمارس نوع من الضغط على الأستاذ؟

.....

السؤال التاسع: وهل ترى أن الإمكانيات المتوفرة للأستاذ كافية بالمقابل لدوره؟

.....

السؤال العاشر: في نظركم اعتماد النظام الجديد ل.م.د يساهم في دفع البحث العلمي وتطويره؟

.....

السؤال الحادي عشر: في ذات السياق كيف ترون تعامل الأساتذة مع هذا النظام؟

.....

السؤال الثاني عشر: ما هو رأيكم في المخابر في الجامعة الجزائرية؟

.....

السؤال الثالث عشر: هل هي تقوم بدورها كما يجب؟

.....

السؤال الرابع عشر: ما هي الحلول التي تقترحها سيادتكم لتفادي المعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء تأدية مهامه؟

.....

السؤال الخامس عشر: وفي ذات السياق ماهية أهم العوامل والأسباب للنهوض بأداء الأستاذ؟

.....

السؤال السادس عشر: ما هي العلاقة التي يجب أن تكون بين الأستاذ ومخبر البحث.

.....

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة لونيسي علي البليدة (2)
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية
تخصص: علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية

استمارة

المعوقات السوسيو مهنية وأثرها على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بجامعة المسيلة

يسعدنا ونتشرف بوضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صُمم للحصول على بعض المعلومات التي تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية فحسب.

ولذلك نرجوا من سيادتكم المحترمة الإطلاع على محاور الاستبيان والإجابة على الأسئلة وذلك بوضع علامة (x) في المكان الذي يعبر عن رأيكم، وألتمس منكم عدم ترك أي عبارة دون إجابة، مع العلم بأن جميع المعلومات المستخلصة من هذا الاستبيان سرية ولا تستخدم إلا للأغراض العلمية للبحث.

إلى أن يتم ذلك تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

إعداد الطالبة: **إشراف الدكتور:**

بن قبي آمنة خريبش عبد القادر

2014-2013

I- بيانات شخصية:

1- الجنس: ذكر☐ أنثى☐

2- السن: أقل من 30 سنة ☐ (30-35(سنة☐ (35-40(سنة ☐ 40 فما فوق☐

3- الحالة العائلية: متزوج☐ أعزب☐ مطلق☐

4- الشهادة المتحصل عليها: ماجستير☐ دكتوراه☐ دكتوراه دولة☐ شهادة معادلة☐

5- الأقدمية: .....

6- الرتبة: أستاذ التعليم العالي ☐ أستاذ محاضر أ ☐ أستاذ محاضر ب☐ أستاذ مساعد أ☐ أستاذ مساعد ب ☐

7- التخصص:.....

II- بيانات حول المعوقات المهنية للأستاذ الجامعي داخل الجامعة:

8- التأهيل في الجانب التربوي قبل الإلتحاق بالمهنة ضروري في رأيك؟ نعم ☐ لا☐

9- هل تفيد الدروس البيداغوجية في أداء المهام التدريسية للأستاذ؟ نعم ☐ لا☐

10- كم عدد المنح العلمية التي تحصلت عليها؟ (1-2) ☐ (3-4) ☐ (5-6) ☐ (7-8)☐

11- كيف ساعدتك المنح العلمية على تحسين أدائك لمهامك؟

☐ تحديث المعلومات

☐ الاحتكاك بالأساتذة الآخرين

☐ شراء الكتب والمراجع

☐ التخفيف من الضغط والارتياح

12- ما هو تقييمك للمشاركة في التظاهرات العلمية؟

☐ نقص الوقت وكثرة الارتباطات

☐ عدم جديتها في بعض الأحيان

☐ التعرف على الأبحاث العلمية

☐ ضعف المشاركة نظرا لتسقيف الإدارة للمشاركة

13- ما هو رأيك في مستوى التكوين العلمي للأستاذ في الجامعة الجزائرية؟

جيد☐ متوسط☐ ضعيف☐

14- ماهي اسباب ذلك في رأيك؟

التأطير☐ المراجع☐ المنظومة الجامعية☐ البحث العلمي ☐

15- هل أنت بصدد إنجاز بحث معين؟

☐ تحضير أطروحة الدكتوراه

☐ مخبر

☐ مشاريع بحث (CNEPRU)

☐ مشاريع بحث (PNR)

☐ أخرى

16- ما هو أهم عائق يواجه الأستاذ أثناء أداء مهامه؟

☐ قلة الموارد المالية المخصصة لذلك

☐ قلة المراجع

☐ العراقيل الإدارية

☐ قلة التشجيع والتحفيز

☐ أخرى

17- هل تتعرض لعراقيل إدارية أثناء أداء مهامك؟ نعم ☐ لا☐

18- ماهي العراقيل التي تعيق البحث العلمي في نظرك؟

☐ تعقد اللوائح الإدارية

☐ طول الإجراءات والتسيب الإداري

☐ وجود المحابات بين الأساتذة

☐ صراع الأجيال بين الأساتذة

أخرى .....

19- ما هي درجة تأثير بيروقراطية الإدارة على أداء الأستاذ لمهامه؟

كبيرة☐ متوسطة☐ ضعيفة☐

20- هل توفر لك الجامعة الوسائل البحثية والتعليمية؟ نعم ☐ لا☐

21- هل لديك مشاكل فيما يخص الترقية؟

نعم ☐ لا☐

22- هل معايير الترقية في الجامعة الجزائرية مقبولة؟

نعم ☐ لا☐

III- بيانات حول المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي خارج الجامعة؟

23- هل الأجر الذي تتقاضاه يلبي مختلف احتياجاتك؟ نعم ☐ لا☐

24- ما هي الوسائل التي تساعد في رفع دخلك؟

☐ الساعات الإضافية

☐ مهام إدارية

☐ مهام بحثية

☐ زوجة عاملة

☐ أخرى

25- إذا أتيحت لك فرصة العمل في مكان آخر هل توافق؟ نعم ☐ لا☐

26- ماهي حالة السكن؟ مؤجر☐ خاص☐ وظيفي☐ عائلي☐

27- هل يوفر لك مسكنك شروط الراحة والإستقرار؟ نعم ☐ لا☐

28- هل لديك صعوبات من مقر السكن إلى مكان العمل؟ نعم ☐ لا☐

29- كيف تقيم المكانة الاجتماعية للأستاذ الجامعي؟ جيدة☐ متوسطة☐ متدنية☐

IV- بيانات حول تأثير المعوقات السوسيومهنية على الأداء الوظيفي للأستاذ والحلول المقترحة للتقليل منها؟

30- ماهي الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها؟

تكوين الإطارات☐ البحث العلمي والتدريس☐ خدمة المجتمع☐ أخرى☐

31- هل تؤثر المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة على أداءه؟ نعم☐ لا☐

32- في حالة الإجابة بنعم ماهي درجة التأثير؟ كبيرة ☐ متوسطة☐ ضعيفة☐

33- هل تؤثر المشاكل الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ خارج الجامعة على مستوى أداءه؟

نعم☐ لا☐

34- ماذا تقترح للقضاء على المعوقات التي يتعرض لها الأستاذ داخل الجامعة وخارجها؟

.....

35- هل ترى في نظام ل.م.د معيق أو محفز للأداء الأستاذ؟

نعم☐ لا☐

36- هل ترى بأن مهمة المخابر مرتبطة فقط بالبحث العلمي أو الجانب البيداغوجي؟

البحث العلمي ☐ المهام البيداغوجية ☐

37- أترى أن المخابر موزعة بالتساوي بين التخصصات.؟ نعم☐ لا☐

38- ارتباط المخابر بالتخصصات التقنية في الجامعة راجع إلى ماذا في نظرك؟

☐ التخصصات العلمية يغلب عليها الطابع التطبيقي

☐ العلوم الإنسانية والاجتماعية ذات طابع نظري

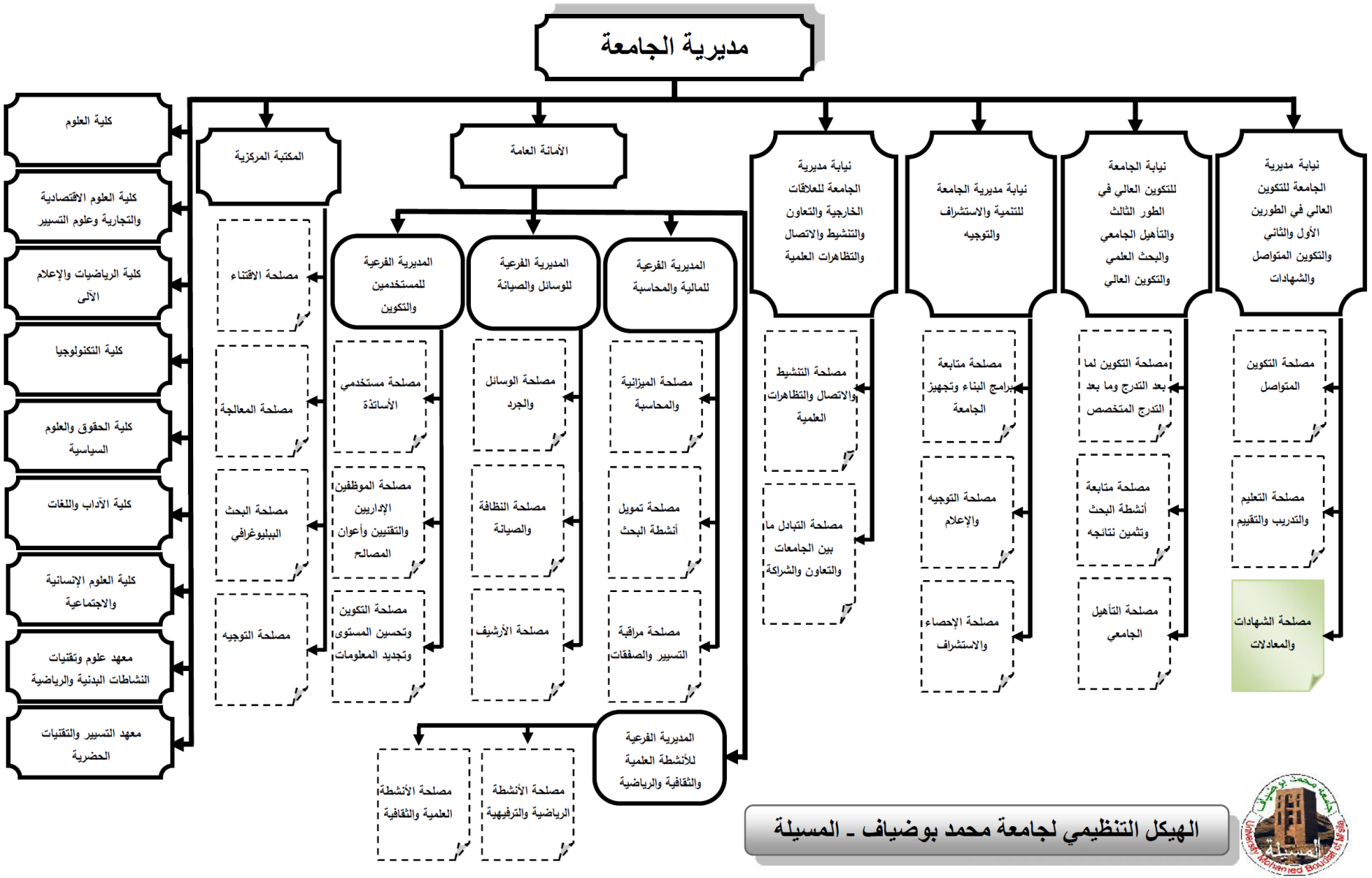
☐ عدم إهتمام الوزراء السمعية

39- كيف يمكن ربط المشاريع العلمية للمخبر بالمجتمع؟

.....

.....

شكرا جزيلا على تعاونكم



الهيكل التنظيمي لجامعة محمد بوضياف ـ المسيلة

الكليات والأقسام

الكلية/المعهد	القسم	عدد المقاعد البيداغوجية	عدد الطلبة/الكلية
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية	علوم التسيير	19217	3248
	العلوم التجارية		
	العلوم الاقتصادية		
الآداب واللغات	اللغة والأدب العربي		5514
	الفرنسية		
	الإنجليزية		
العلوم الإنسانية والاجتماعية	علم الاجتماع		4421
	التاريخ		
	علم النفس		
	علوم الإعلام والاتصال		
الحقوق والعلوم السياسية	الحقوق		2074
	العلوم سياسية والعلاقات الدولية		
معهد تسيير التقنيات الحضرية	الهندسة الحضرية	1000	1063
	التسيير والبناء		
	تسيير المدينة		
	البيئة		
التكنولوجيا	الهندسة الكهربائية	4000	2239
	الإلكترونيك		
	الهندسة الميكانيكية		
	الهندسة المدنية والري		
الرياضيات والإعلام الآلي	الرياضيات	3000	1918
	الإعلام الآلي		
	علوم تكنولوجيا الإعلام والاتصال		
العلوم	الكيمياء	7000	3092
	الفيزياء		
	علوم الطبيعة والحياة		
	العلوم الفلاحية		
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	الإدارة والتسيير الرياضي	2000	2803
	قسم النشاط الرياضي المكيف		
	قسم التدريب الرياضي		
	قسم التربية البدنية		

المخابر المتواجدة بجامعة المسيلة

اسم المخبر	مدير المخبر
مخبر الجيو مواد	بن الشيخ محمد
مخبر الفيزياء وكيمياء المواد	والي عامر
مخبر الرياضيات	بوذراع غبراهيم
مخبر التقنيات العمرانية والمحيط	بوجمعة خلف الله
مخبر المواد غير العضوية	مروش عبد الله
مخبر تحليل الاشارة	بوعمار محمد
مخبر الشعرية الجزائرية	عباس بن يحي
مخبر التركيب العضوي والكيمياء الضوئية	زغوغ جيدل
الاستراتيجيات والسياسة الاقتصادية	بوقرة رابح
مخبر الدراسات للعلوم التجارية	بلعجوز حسين
مخبر الدراسات التاريخية والاجتماعية	رواجعية أحمد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي **مديرية التنمية والإستشراف**

جامعة "محمد بوضياف المسيلة
جدول الأساتذة الجزائريون الدائمون (ج7)

	استاذ		استاذ محاضر				استاذ مساعد				معيد		استاذ مهندس		المجموع	
			قسم أ		قسم ب		قسم أ		قسم ب							
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
الرياضيات	13	0	7	0	4	0	28	6	12	7	0	0	0	0	64	13
الفيزياء	3	1	12	1	7	6	20	7	2	4	0	0	0	0	44	19
الكيمياء	5	0	2	1	4	3	13	19	4	4	0	0	0	0	28	27
التكنولوجيا	11	1	16	1	25	5	95	19	18	5	0	0	0	0	165	31
الإعلام الآلي	1	0	0	0	5	0	26	6	15	3	1	0	0	0	48	9
الهندسة المعمارية	3	0	1	0	2	1	32	10	13	3	0	0	0	0	51	14
الطب	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
جراحة الأسنان	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
الصيدلة	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
العلوم البيطرية	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0
علوم الطبعة	0	0	2	0	4	0	19	7	1	8	0	0	0	0	26	15
علوم الأرض	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0
الفلاحة	1	0	3	0	3	2	20	7	2	2	0	0	0	0	29	11
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	8	0	6	0	5	0	54	15	6	7	0	0	0	0	79	22
العلوم التجارية	0	0	3	0	6	0	22	10	4	5	0	0	0	0	35	15
العلوم القانونية والإدارية	0	0	3	1	7	3	39	8	6	1	2	0	0	0	57	13
العلوم السياسية	0	0	3	1	10	1	26	8	2	1	0	0	0	0	41	11
علوم الإعلام والإتصال	0	0	0	0	0	1	11	9	2	6	0	0	0	0	13	16
العلوم الاجتماعية	4	0	27	1	11	8	62	44	13	5	0	0	0	0	117	58
العلوم الإسلامية	2	0	3	2	1	0	8	1	1	0	0	0	0	0	15	3
الفن والنقد المسرحي/الموسيقى	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
الفنون التشكيلية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
التربية البدنية والرياضية	1	0	15	1	16	1	31	2	26	1	0	0	0	0	89	5
اللغة والأدب العربي	9	0	14	1	17	4	35	16	9	4	0	0	0	0	84	25
اللغة والثقافة الأمازيغية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
اللغات الأجنبية	0	0	1	1	3	0	12	23	14	25	0	0	0	0	30	49
المجموع	61	2	119	11	132	35	554	218	151	91	4	0	0	0	1021	357

يضم في العلوم الاجتماعية ما يلي: عغلم الاجتماع، علم النفس، الديمغرافيا، التاريخ، الفلسفة، علم الآثار، علم المكتبات والخدمات الاجتماعية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2
UNIVERSITE DE BLIDA 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

البليدة في: 15/01/12

إلى السيد: مدير جامعة علي لونيسي البليدة 2

الموضوع: الترخيص بإجراء بحث

في إطار برنامج التكوين لطلبة علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، يشرفني أن أطلب منكم الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم:

الطالب {ة}: [illegible] السنة: 3 د.ك.ل التخصص: تنظيم وإدارة الموارد البشرية

الطالب {ة}: ..... السنة: ..... التخصص: .....

الطالب {ة}: ..... السنة: ..... التخصص: .....

بإجراء بحث ميداني بمقر مؤسستكم، فنطلب منكم التكرم بتسهيل مهمتهم وبموافاتهم بالمعطيات والمعلومات التي تخدم غرض البحث العلمي....

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي والعلاقات الخارجية
فوضيل [illegible]

جامعة البليدة 2
نيابة العمادة المكلفة بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

Résumé :

L'Université exprime ce cadre interactif relationnel qui détermine le cursus de la vie publique universitaire où cette dernière comporte un ensemble de composantes (capital humain , capital matériel …) qui réagissent entre elles pour en acquérir un système de formation ; le professeur universitaire est considéré comme l'un de ces importantes composantes, néanmoins lors de l'exécution de ses fonctions, il rencontre un ensemble de difficultés et d'obstacles qui l'empêchent d'exercer parfaitement ses tâches ; ce qui nous a poussé à tenter de diagnostiquer la réalité du professeur et de l'Université en essayant de connaître l'impact de ces contraintes sociales et professionnelles, en particulier sur le professeur et sur le système universitaire en général notamment à la lumière des problèmes actuels dont souffre le secteur.

L'essentiel de notre étude réside en l'usage des contraintes socio-professionnelles et leur impact sur la fonctionnalité vu que ces contraintes influent sur l'efficacité du professeur universitaire et son rendement scientifique et académique. Pour aboutir à un diagnostic scientifique précis ; il est impératif de descendre au domaine de l'étude pour mieux appréhender la réalité de ces contraintes ; nous avons donc choisi l'Université de M'sila comme domaine d'étude pour l' acquis académique et humain important dont jouit cette dernière, outre l'existence de facilités qui nous ont été octroyées en tant que chercheurs .

Pour traiter le thème de cette thèse, nous avons adopté l'approche descriptive comme mécanisme d'analyse en vertu de la spécificité du sujet qui nécessite la description du phénomène comme il en existe dans la réalité. Par ailleurs, cette approche possède un ensemble d'outils qui nous fournissent des données proportionnées à la nature de la thèse ; un formulaire a été adopté comme outil principal car il nous fournit les réponses des répondants , nous donne un diagnostic scientifique de ce phénomène étudié et comme outil complémentaire, on a adopté l'interview.

Parmi les résultats importants auxquels a abouti la thèse est que la contrainte socio-professionnelle a un effet grandiose sur la performance et le rendement scientifique et cognitif du professeur ainsi que la différence du degré d'influence des anciens professeurs et des nouveaux recrûs . Les résultats de cette étude expriment la réalité négative que vit le professeur universitaire et la stagnation de la production de l'Université ainsi que le contraste apparent dans la distribution des laboratoires des spécialités techniques et littéraires à l'Université de M'sila ce qui a créé un déséquilibre entre elles du point de vue recherches scientifiques, performances et niveau du professeur . Les laboratoires ont une relation directe concernant la performance du professeur et son amélioration et que la performance fonctionnelle du professeur est liée directement à sa volonté et à ses aspirations avec l'apparition de quelques contraintes qui ont été décelées à travers cette thèse et qui pourront être le point de départ à d'autres recherches .