

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

عمراني نسيمة

الأستاذ المشرف:

يوسف خوجة سمير

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة الشكر

قبل كل شيء نحمد الله عز وجل الذي أنعم علينا بنعمة العلم،
وأثار طريقنا نحو سبل النور والمعرفة.

ومن باب الاعتراف بالجميل لا يسعنا إلا أن نتقدم بأسمى
عبارات الشكر والتقدير لأستاذنا المشرف " يوسف خوجة سمير "
على مجهوداته ونصائحه العلمية القيّمة، وكذلك نتقدم بالشكر الجزيل
إلى كل من ساعدنا ومدّ لنا يدّ العون من بعيد أو من قريب
لإنجاز هذا العمل المتواضع.

شكراً



إهداء

أهدي ثمرة جهدي وتعبتي

لنور عيني وروح قلبي ونبع الحنان

أمي العزيزة وأبي العزيز

وإلى أخي الغالي وقرّة عيني وسندي،

وإلى الأصدقاء والزملاء.

حفظكم الله

عمراني نسيمة

ملخص الدراسة:

يعتمد نجاح التعليم الجامعي في الجزائر في تحقيق اهدافه على تكوين وتنمية الموارد البشرية، وعلى كفاءه استاذ التعليم الجامعي، وفعاليتهم في مجال العمل، اعتبار ان الاستاذ الجامعي هو منفذ تكوينيه، في اداء مهمته يؤثر بشكل مباشر على نوعيه التكوين الجامعي. ونجاح استاذ الجامعة يرتبط بعوامل كثيره منها ما ينتمي الى طبيعة وظيفته والاعمال الخاصة بها، ومنها ما ينتمي الى ظروف وبيئة العمل وجميع هذه العوامل تؤثر سلبا او ايجابه على مستوى رضا استاذ الجامعة، والذي ينعكس على اديه الوظيفي.

تمحورت الدراسة في معرفه العوامل الأساسية المساهمة في تحسين الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وهدفت الدراسة الى الكشف عن دور كل من التكوين وظروف العمل في تحسين الاداء الوظيفية وقد تحددت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المعتمد على التحليل والتفسير بطريقه كميه وكيفيه وفترة زمنية معينه، واختيرت العينة العشوائية الطبقية والمتمثلة في أساتذة التعليم العالي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو تمدا ، ويعتمدن على ذاتين لجمع البيانات الوثائق والسجلات والاستمارة عادات رئيسية، وكانت الاساليب الإحصائية المستخدمة مختصرة على النسب المئوية لقياس الفرضيات، وتم التوصل الى اثبات صحة الفرضية الاولى بمساهمة برامج التكوين في تحسين الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، في حين سجلنا عدم وضع في اتجاه العينة للفرضية الثانية حيث وجدنا ظروف العمل الاجتماعية ملائمة لعمل الاستاذ في حين كانت الظروف الاخرى معرقة لأداء الاستاذ.

Le résumé

La réussite de l'enseignement universitaire en Algérie dans l'atteinte de ses objectifs dépend de la formation et du développement des ressources humaines, de l'efficacité du professeur d'enseignement universitaire, et de leur efficacité dans le domaine du travail, considérant que le professeur d'université est un exutoire formateur, dans le l'accomplissement de sa mission influe directement sur la qualité de la formation universitaire.

Le succès du professeur d'université est lié à de nombreux facteurs, dont certains appartiennent à la nature de son emploi et du travail qui s'y rapporte, et dont certains appartiennent aux conditions et à l'environnement de travail, et tous ces facteurs affectent négativement ou positivement le niveau de satisfaction du professeur d'université, qui se reflète sur son rendement au travail.

L'étude portait sur la connaissance des principaux facteurs contribuant à l'amélioration de la performance professionnelle du professeur d'université, et l'étude visait à révéler le rôle de chacune des conditions de formation et de travail dans l'amélioration de la performance professionnelle, représenté par les professeurs de l'enseignement supérieur de la Faculté des sciences humaines et sociales à l'Université de Tizi-Ouzou Tamda , et ils dépendent d'eux-mêmes pour collecter des données, des documents, des enregistrements, et la forme, et les principales habitudes, Les méthodes statistiques utilisées ont été sommaires sur les pourcentages de mesure des hypothèses, et la validité de la première hypothèse a été prouvée par la contribution des programmes de formation à l'amélioration de la performance professionnelle du professeur des universités, alors que nous avons enregistré le fait de ne pas se placer dans le sens de la échantillon pour la deuxième hypothèse, où nous avons trouvé les conditions de travail social adaptées au travail du professeur, alors que les conditions étaient Autre entrave à la performance du professeur .



مقدمة

مقدمة:

تعد الجامعة من أهم منظمات التعليم تعلم في المجتمع، ومركز فكري، فنجاح أي دولة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية ما هو إلا انعكاس لمخرجات المؤسسة الجامعية. الجامعة في وقتنا المعاصر مصدرا للعناصر الفاعلة في المجتمع تتحمل مسؤولية تحقيق أعلى مستويات التنمية فيه.

والجامعة مؤسسة تضم مجموعة من العناصر المادية، باعتبارها كيان تضم أفراد يشكل فيها الأستاذ الجامعي أهم ركن من أركان العملية التعليمية ونجاح منظومة التعليم الجماعي في إدارة مواردها البشرية بغية التوصل إلى المخرجات المستهدفة، الفهم الصحيح، الموضوع المتطلبات الأداء وظروفه، والإدراك الواضح لخصائص ومميزات الموارد البشرية، والوعي الكامل من الإدارة المعينة في تهيئه كافة الظروف حتى تتمكن من الحصول على المردود الكمي والكيفي.

وترتبط فعالية الجامعة بكفاءة الأستاذ على العمل والرغبة فيها، وبنوعية أعضاء التدريس في الجامعة باعتبارهم قادة التعليم، أهم العناصر التي تعتمد عليها الجامعة تتضافر للارتقاء بالعملية التعليمية في ظل التحدي القائم بين مختلف الجامعات، والاهتمام بتحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ما هي إلا التفاته للدور الكبير الذي يعزي إليه الأستاذ مطالبه التربوية والعلمية، فهو يقوم بدور الخبير، الباحث، والمحكم لما يقدمه من انتاجات عملية مبتكرة المساهمة في حل مشكلات المجتمع وتنميته والإشراف على مختلف بحوث الطلبة، ومزاولة مختلف العمليات الإدارية.

وتحقيق الأستاذ الجامعي لطموحاته تتحدث الأداة الذي يؤدي إلى إشباع حاجاته المادية والمعنوية، ويتأثر أدائه بمجموعه من العوامل التي يمكن يكون من كفاءته وفعاليتها وعليه من أداء عضو هيئه التدريس والارتقاء به لابد إن يسبقه توفير الأدوات الخاصة، وكافة الشروط الضرورية وتطويره، الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بمجموعه من العوامل

مقدمة

التي قد تساهم أو تعرقل من فعاليته وكفاءته, هناك عوامل متعلقة بذاتيه الفرد, وهناك عوامل متعلقة ببيئة العمل, وطبيعة الوظيفة.

ومن الأمور الهامة التي لها اثر كبير في تحسين نوعيه وجودة مخرجات التعليم الجامعي هي نوعيه وجوده أداء الأستاذ الجامعي, ويعد مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت اهتمام المعنيين في الموقف التعليمي, وعطاء الأستاذ وفعالية أدائه توقف على مستوى تأهيله وإعداده وتكوينه تكوينه جيدا, لان من أهم عوامل إنجاز العملية التعليمية هو وجود أستاذ كفاء, والكفاءة تأتي بضمان برامج تكوينيه للأستاذ, بتوسيع آفاق معرفته وأفكاره, وتطوير أسلوبه وطرائق تدريسه, والاطلاع أيضا على مختلف الدراسات والمستجدات المتعلقة بتخصصه, مع تفعيل مشاركته في مختلف اللقاءات, والمؤتمرات أيام الدراسية, إثراء البحث العلمي, كما إن عمليه تفعيل المهارات وقدرات الأستاذ تتطلب أيضا توفير مختلف الظروف التي تدعم عطاء الأستاذ, سواء من الناحية التدريسية أو البحثية فكلما توفرت الوسائل العلمية للأستاذ كلما مكن ذلك من تحسين أدائه, مع مراعاة الجوانب المادية وحتى الاجتماعية التي لها اثر الأستاذ وفعاليته, فعمله مع رئيس متفهم لظروف ومشاكل العمل, والتمتع بعلاقات اجتماعيه مع الزملاء وحتى الطلبة, والحصول على نظام الحوافز, والعمل في بيئة عمل فيزيقيه من حيث الظروف الطبيعية (الرطوبة/ الحرارة/ التهوية) بالإضافة إلى توفير الوسائل التعليمية اللازمة عوامل تجعل الأستاذ يتحمس لعمله, ويشعر بالاحترام والتقدير, وهذا بدوره يسهم في تطوير العملية التعليمية بالجامعة, والعمل على تحسين مخرجاتها.

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية للتعرف على أهم العوامل التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي, ولقد تناولنا هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اكتملت جانبين:

مقدمة

جانب نظري: القضايا النظرية المتعلقة بمشكلة الدراسة ويضم أربعة فصول: الفصل الأول، للإطار النظري لمشكلة الدراسة والتضمن: تحديد الإشكالية، وصياغة الفرضيات، وكذا أهمية وأسباب اختيار الموضوع، وتحديد أهداف الدراسة، وتحديد أهم المفاهيم المستخدمة في البحث، إلى جانب عرض الدراسات السابقة عن الموضوع.

ثاني: تناولنا فيه الجامعة الجزائرية، نشأتها، تطورها، وأهم التحديات التي واجهت الجامعة والإصلاحات التي شهدتها قطاع التعليم العالي.

وتعرضنا الفصل الثالث: للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، وتطرقنا فيه إلى أهم المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي، مكوناته، محدداته وعناصره وأنماطه، وبعدها نتطرق إلى الأستاذ الجامعي خصائصه، وأدواره، ثم نعرض إلى عنصر تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ وتحديد أهدافه وأهميته أساليب تقييم الأداء الوظيفي هذا الجامعي.

أما فيما يتعلق بالفصل الرابع: فخصص لأهم عاملين مؤثرين على أداء الأستاذ: أولاً التكوين بتحديد أهدافه، وأهميته، وأنواعه، وخطواته.

ثانياً: ظروف العمل بكل أنواعه (مادياً، تنظيمية، بيداغوجية، اجتماعية).

أما الجانب الثاني تخصص للجانب الميداني للدراسة، وشمل بدوره فصلين:

الفصل الأول: وتتضمن الإطار المنهجي للدراسة وضمن التعريف بمجالات الدراسة (المجال البشري، الجغرافيا، الزمني) ثم تحديد المنهج والأدوات المستعملة لجمع البيانات ثم التطرق إلى العينة وطريقة اختيارها.

الفصل الثاني: شمل عرض وتحليل بيانات النتائج، انطلاقاً من تبويب البيانات

والتعليق عليها ثم مناقشه النتائج في ضوء الفرضيات لنصل إلى الاستنتاج العام للدراسة.

لنصل في الأخير إلى الخاتمة وعرض الملاحق والمراجع.

الفصل الأول

الإطار المنهجي

للدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- أسباب إختيار الموضوع

6- تحديد المفاهيم و المنهج المتبع في الدراسة

7- الدراسات السابقة

الإشكالية:

لقد أصبح دور الجامعة يتعاظم في العالم يوماً بعد يوم ، وتتسارع اغلب الدول لتدعيم أجهزتها التخطيطية و التنفيذية قصد تطوير هذه المؤسسة و إعطاءها الأهمية البالغة وتحسينها أكثر فأكثر قصد تمكينها من تحقيق أهدافها و وظائفها ، بحيث أصبحت تقع عليها اليوم العديد من المهام و الوظائف خصوصا في ظل التغيرات والتحولات المتسارعة التي يعرفها العالم في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية و حتى السياسية و الثقافية و العلمية و التكنولوجية خاصة ، فهي تعد مؤسسة متعددة الأبعاد تؤثر على المجتمع بكافة مقوماته، خصوصا لارتباطها بسوق العمل و عالم الشغل،وعليه فان قطاع التعليم العالي ونظرا لأهميته في بناء مستقبل البلاد و العباد ملزم أن يطور مهامه ووظائفه ليحسن من مخرجاته بشكل يتوافق مع متطلبات الجودة والوصول بها إلى مستوى الحاجات والمستجدات من اجل تحقيق متطلبات التنمية¹.

بحيث يمثل الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه يؤلف الآداب التي تؤدي بالجامعة إلى الاطلاع بمسؤولياتها وحمل رسالتها الرامية لتطوير التعليم و خدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي، وعليه فنجاح أي جامعة تقاس بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، كما أضحي الاستثمار في قدرات ومهارات الأستاذ الجامعي أمر لا بد منه من مراعاة جميع الجوانب التي لها علاقة بأدائه المهني.

¹المجلة العربية لضمان جودة التعليم في العالم الاسلامي, المجلد1, العدد1, 2008, ص164

والجزائر على غرار باقي الدول اهتمت بتكوين الأستاذ مباشرة بعد الاستقلال بتنظيم مؤتمرات وندوات علمية وتربصات نحو الخارج، لكون التكوين مطلب أساسي لتحسين الأداء وتحقيق التميز والإبداع فضلا عن تنميه القدرات على التكيف والمرونة والتعامل مع التغيرات السريعة في مجال التعليم العالي.

فضلا عن هذا فان الكفاءات الجيدة لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف الملائمة للتعبير عن طاقتها والوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة والفاعلية لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات أداء مرتفعة، إذ يواجه أعضاء هيئة التدريس اليوم في الجزائر ظروف عديدة تتعلق بطبيعة مهامهم وعملهم من الناحية البيداغوجية والتنظيمية و من الناحية الاجتماعية والمادية أيضا، كما ويعد كل من الأجر والحوافز والترقية عوامل تحفيزية تساهم في تحقيق أعلى مستوى للأداء السبيل الوحيد للتقدم في هذا المجال، كذلك نجد أيضا للبيئة التعليمية تأثير كبير على أداء الأستاذ بما تتضمنه من مقررات ومناهج وبرامج تدريسية بالإضافة إلى بيئة العمل الفيزيكية ومختلف التجهيزات التي لها علاقة بوظيفة الأستاذ الجامعي، فكل هذه العوامل وغيرها تلعب دورا أساسيا في تحقيق أداء مهني جيد.

إذن ومن خلال ما سبق فإننا نسعى في هذه الدراسة للبحث والكشف عن العوامل الأساسية المساهمة في تحسين الأداء المهني للأستاذ الجامعي،

ومن خلال هذا التساؤل الذي تتمحور حوله مشكلة الدراسة يمكن أن نطرح التساؤلات

الفرعية التالية:

- ما علاقة ظروف العمل السائدة في محيط العمل بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي
- ما هي موقف الأستاذ الجامعي من التربص الذي يستفيد منه، وكيف تساهم في

تحسين أدائه الوظيفي

فرضيات الدراسة:

1- كلما كانت ظروف العمل ملائمة كلما اثر ذلك في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

2- تختلف مواقف الأساتذة من معايير الاستفاضة من التربص الجامعي في الخارج

أسباب اختيار الموضوع:

- في الحقيقة هناك أسباب ذاتية و أخرى موضوعية أدت إلى اختيارنا لهذا البحث فالموضوع على صلة بالتخصص بالدرجة الأولى كما انه متصل بالعنصر البشري، باعتباره المحرك الأساسي لمختلف النشاطات في أي مؤسسة، و في بناء المجتمع. بصفة عامة لاسيما ما تعلق بالتعليم العالي و الأستاذ الجامعي .

- سهولة الاتصال و التواصل مع أفراد البحث بالتالي سهولة إجراء الدراسة الميدانية للموضوع، والتحكم في إبعاده ومؤشراته من خلال تطبيق الإجراءات المنهجية وأدوات جمع البيانات.

- الرغبة في الاتصال و التقرب أكثر من الظروف المهنية التي ينشط فيها الاستاذ الجامعي

- الرغبة في معرفة موقف الأستاذ الجامعي من التربصات التي يستفيدون منها و كيف يمكن أن تأثر على أدائهم المهني

- كون الموضوع ذو أهمية علمية و عملية متميزة

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال الأهمية العملية و العلمية لموضوع البحث المتعلق بالأداء المهني للأستاذ الجامعي فيما يلي:

تتصل هذه الدراسة مباشرة بواقع الحياة المهنية لاح داهم مرتكزات التعليم و المتمثل في النخبة الجامعية من أساتذة و باحثين فهذه الدراسة تسمح لنا بالتقرب أكثر من الأستاذ الجامعي بعيدا قاعات التدريس بحيث تعطي لنا الفرصة كذلك بالتعرف على ظروف العمل التي يعملون فيها و مدى توافق آرائهم حول عملية التريصات خارج الوطن ومعرفة آرائهم من مختلف المعايير التي يتم الاعتماد عليها للاستفادة من هذه التريصات وكيف يمكن ان تساهم في تحسين الأداء المهني لهم

تظهر الأهمية العملية كذلك لموضوع الأداء المهني لدى الأستاذ الجامعي من خلال تسليط الضوء على مختلف الوظائف التي يقوم بها، والدور الذي يلعبه من الناحية التعليمية في توعية الطلبة و علاقاتهم بغيرهم من الأساتذة، خاصة الإدارة، و الطلبة كذلك

تظهر كذلك الأهمية العلمية لهذا الموضوع من حيث محاولة توجيه النظر لبعض الإشكاليات التي يطرحها الموضوع المتعلق بالأداء المهني العمل كمواضيع قابلة للدراسة والتحليل لارتباطها بواقع المجتمع، كذلك من حيث المساهمة في الدراسات السوسولوجيا في هذا المجال والمكانة المميزة للتعليم الجامعي

إن كل هذا الاهتمام والأهمية بدون شك نتيجة لطبيعة الوظائف الموكلة للأستاذ الجامعي العمل وأهميتها وتأثيرها على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية لأفراد المجتمع خاصة فئة الطلبة الجامعيين منهم، ونظرا كذلك للأهمية

المتزايدة لموضوع الأداء المهني للأستاذ الجامعي وعلاقتها بظروف، بالتالي الحاجة لإجراء المزيد من الدراسة والتقصي والبحث فيه.

أهداف الدراسة

- محاولة التقرب أكثر من الأستاذ الجامعي بعيد عن علاقتنا معهم في قاعات التدريس و ذلك بغية التعرف على ظروف العمل السائدة في محيط عملهم و كيف يمكن أن تؤثر في الأداء المهني لهم . التقرب أكثر من محيط عمل الأستاذ مع الوقوف على العراقيل التي تعيق أدائها.

- محاولة التعرف على معايير استفادة الأستاذ الجامعي من التبرص قصير المدى في الخارج و معرفة موقفهم من تلك المعايير و كيف يمكن أن تساهم مثل هذه الفرص التكوينية في تحسين الأداء المهني عند الأستاذ الجامعي.

- التطرق من خلال تواصلنا مع أفراد البحث إلى مختلف العوامل التي يمكن أن تؤثر في الأداء المهني للأستاذ الجامعي و مختلف السبل لتحسينه.

تحديد المفاهيم :

تكتسي عملية تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في عملية البحث، فهي تساعد كثيرا في زالة جزء كبير من الغموض حول موضوع الدراسة سواء بالنسبة للباحث أو للقارئ، فهي من الخطوات الأساسية في عملية البحث العلمي، إذ يعتبر الإطار المفاهيمي بمثابة الخلفية التي يعتمد عليها الباحث في تحديد مسار دراسته، على اعتبار أن المفاهيم تشكل أدوات بحثية في ترابط عناصرها، وعليه فان لدراستنا تقوم على جملة من المفاهيم الرئيسية وفرعية وهي كالآتي :

الأداء:

- لغة: أد، يؤدي، أداء، أي بمعنى أوصله، تأدية الشيء بمعنى قام بالشيء أو أتمه وأكمله.

- اصطلاحاً: الأداء The performance بالإنجليزية ويعني عملاً أو شغلاً أو استغلالاً ما وقد تطور هذا المفهوم حتى أصبح يعني المنهجية أو الطريقة التي بواسطتها تتمكن أي منظمة من الوصول لأهدافها، بعد ذلك أخذ الأداء بعداً جديداً وذلك مع التقدم العلمي والتقني وبالتالي تطور التصورات والأطر العلمية المنظرة له حتى أصبح يشمل الفعالية والكفاءة التي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها¹، وعليه فقد تعددت تعاريف الباحثين في هذا المجال للأداء بتعدد الجهات والانتماءات، حيث يعرفه جمال محمد المرسي على أنه "وسيلة لمعرفة مدى تحقيق العامل للأعمال المطلوبة منه إلى جانب ما يوفره من معلومات إضافية عن سلوك الفرد في العمل، وجديته وفقاً لطريقة محددة والتعرف على هذا الأداء والتأكد من إنجازه يتطلب عملية تقييم له تتم في ضوء المعيار المحدد"².

أمّا عبد الفتاح مراد فيعرفه: على أنه تنفيذ أمر أو واجب أو عمل أسند إلى فرد أو مجموعة ما للقيام به فالأداء هو ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة من الأفراد لإنجاز عمل ما، وقد يتم من خلال آلة أو أكثر والتأكد من إنجازه يتطلب عملية تقييم له وذلك في ضوء المعيار المحدد وفقاً لطريقة محددة، و التعرف على هذا الأداء³.

يعرفه توفيق محمد: الأداء هو تلك المخرجات والأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها ولذا فهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم

¹ A_khamkham :la dynamique du contrôle de gestion ,Bordas ,Paris ,2 eme edition ,P 310

(²) جمال الدين محمد مرسي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجامعية، القاهرة، 2003، ص(344).

(³) عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل، الدار الجامعية، دون طبع، القاهرة، دون سنة.

يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة.¹

أما حسب حمداوي وسيلة: يعبر مفهوم الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله، من حيث تأدية وجودة العمل المقدم من طرفه، فالأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين، مديرين، مهندسين.²

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نلاحظ أن التعريفين الأولين مقربين من بعضهما حيث يشتركان من حيث ربط الأداء بعملية التقييم، وفي المقابل نجد التعريفين الآخرين يتفقان في وجود عوامل أخرى تتحكم في هذا الأداء وهي الوسائل أو العوامل التي تؤثر فيه وعليه يمكن أن نخلص إلى التعريف التالي: الأداء هو ناتج جهد عضلي أو فكري يبذله فرد أو مجموعة أفراد لإنجاز عمل ما، وذلك وفقا لطريقة محددة داخل المنظمة أو المشروع.³

ويتطلب إنجاز هذا العمل في المشروع حتى يكون الأداء على درجة عالية من الكفاءة والفعالية ضرورة وجود تنظيم فعال وتخطيط سليم، بالإضافة إلى متابعة حقيقية للنشاط وتقييم مستمر للعمل الإداري ككل.

2- الأستاذ الجامعي: يطلق عليه عضو هيئة التدريس، وهو الأستاذ، والمحاضر، أهم موارد مؤسسات تعليم العالي، وعليه فالأستاذ هو الشخص المستخدم في مؤسسات برامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاطلاع أنشطة التعمق العلمي، خدمات تعليمية للطلاب أو المجتمع بصورة عامة.⁴

(¹) توفيق محمد: تقييم الأداء، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 13.

(²) حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، الجزائر، 2004، ص(12).

(³) الاداء المهني لمفتشي العمل، رسالة ماجستير، الاستاذ سمسر يوسف خوجة، جامعة بوزريعة الجزائر العاصمة، 2006، ص 27

(⁴) Ilo,unesco,2008,theilo/unesco recommendation concerning the status of teachers and the unesco recommendaion concerng the status of higher . education teaching personnel (1997)

والأستاذ الجامعي هو: كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد في احد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايره¹. ويعرف أيضا: على انه العنصر الفعال في العملية التعليمية، المحرك الأساسي لها وهو ذلك الشخص الذي يحمي المؤهل علميا عاليا (ماجستير) الإجازة العالية أو الإجازة الدقيقة، الدكتوراه، ويؤهله للتدريس في الجامعة².

ويطلق على الأستاذ مصطلح عضو هيئه تدريس في كثير من الجامعات وهو كل من يكون عمله الأساسي التدريس، البحث العلمي سواء كان عمله الجامعة جزئيا أو كليا³.

فان الأستاذ هو عنصر من عناصر العملية التعليمية، تنفيذ مهنة التدريس من اجل أحداث تغيرات مرغوب فيها في أي نمط من أنماط السلوك لدى الطالب .

وهو مختص جيب لي طلب اجتماعي يتحكم في عدد به من المعرفة العلمية والعملية،وهو عامل جد في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل جديه المبادرة، والاستقلالية توافق بكل حساسية منفعة المستخدمين .

وهو حجر زاوية في العملية التربوية، وهو القائم بالعملية بوصفه ناقله للمعرفة ومسئول عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة.

- وهو معلم، وباحث وإداري، وموقف، ومنهج ناقد، وبناء إزاء قضايا عمله ومجتمعه وهو مركز الدائرة و الطاقة المحركة للجامعة.

¹ ليث حمودي ابراهيم : ممارسة الاساتذة الجامعي الادوار التربوية و البحثية و خدمة المجتمع بصورة شامله ,مقال في مجلة البحوث التربوية والنفسية ,العدد30,بغداد,ص198

²النوي بالطاهر :خصائص الاستاذ الجامعي للكفئ و التدريس الفعال ,معهد العلوم الاجتماعية و الانسانية ,المركز الجامعي بالوادي

WWW .SITES GOOGLE .COM,

³ردمان محمد سعيد غالب , توفيق علي عالم :التممية المهنية لاعضاء هيئة التدريس ,المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ,المجلد 1,العدد 1,2008,ص168

- والأستاذ الجامعي هو: احد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس أو الإشراف على التعليم الجامعي من حمله درجة الدكتوراه الرتب التالية: أستاذ، أستاذ مشارك أو مساعد، أستاذ محاضر، مدرس.

- والأستاذ الجامعي هو ذلك الإنسان الأكاديمي المعني بالدقة العلمية، وتتبع الحقيقة بالتدريس، وإجراء البحوث والدراسة و المناقشة يساهم بدور كبير وفعال الجامعة التكوير والتقدم، والدفع العلم إلى الإمام.

3- مفهوم الأداء الوظيفي للأستاذ: هو السلوك يصدر من الفرد لإتمام عمل ما وان التدريس هو كل موقف أو نشاط تعليمي، يجمع بين عضو هيئه التدريس وطلابه¹.

- وهو ما يقوم به عضو هيئه التدريس من مهام ومسؤوليات داخل القاعات (قاعات المحاضرات) أو في أي موقف تعليمي، يراه أقرانه أو رؤسائه أو طلابه لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصية طلابه، وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه².

- وهو جميع الأعمال التربوية و التعليمية التي من خلالها تعامل الأستاذ الجامعي مع الطلبة مباشرة ويؤثر إيجابا في تكوينهم العلمي والاجتماعي.

- وهو مجموع الأعمال التي يتم من خلالها الأستاذ الجامعي في انجاز بحث العلمي ونشره والمشاركة في الملتقيات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية.

- وهو أيضا تلك العملية التي يقوم من خلالها الأستاذ الجامعي بتمكين أفراد المجتمع مؤسساته، وهيئاته من تحقيق أقصى رضا استفادة ممكنة من الخدمات التي تقدمها الجامعة بوسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع ظروف المستفيد وحاجاته الفعلية³.

¹يوسف احمد صالح :تنمية اداء الاساذ الجامعي و تنمية في ظل الجودة الشاملة للتعليم الجامعي ,ابحاث الندوة الثالثة حول حول الجودة في التعليم الجامعي بالعالم الاسلامي , جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ,الرياض ,السعودية ,

²نفس المرجع .

³ليث حمودي ابراهيم : ممارسة الاساتذة الجامعي الادوار التربوية و البحثية و خدمة المجتمع بصورة شاملة ,مقال في مجلة البحوث التربوية والنفسية ,العدد30,بغداد,ص198

- درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المنطوية وما يبذله من ممارسات وأنشطة، وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة¹.
- وهو مجموع الأقوال و الأعمال التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لانجاز المهام والوظائف الجامعية التي تشمل التعليم من البحث العلمي، خدمة المجتمع.
- وهو كل ما يقوم به الأستاذ من فعاليات، وأنشطة وممارسات أثناء مزاوله التدريس في قاعه التدريس
- والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ثلاثة جوانب: البحث العلمي، والتدريس وخدمه المجتمع وحتى خدمة الإدارة الجامعية².
- الأداء الإداري: هو تلك الأعمال الإدارية التي يكلف بها الأستاذ في الجامعة في قسمه، أو كليته، أو ربما تسيير الجامعة، ويقصد به المهام الإدارية التي يقوم بها مثل التخطيط، التوجيه، الرقابة، الإشراف على مختلف العمليات الإدارية³.
- وهو أيضا كل الأنشطة التي يقوم بها هيئة التدريس الموكل إليها تسيير أمور الأساتذة و الطلبة بيداغوجيا⁴.
- الأداء التدريسي : هو النشاط الذي يهدف إلى تحقيق التعلم أو اكتسابه، وهو يشمل كل ما يتعلق بتحقيق المهارة. والاكتمال الفكري⁵.
- وهو عملية بحث متواصلة تتم في إطار التواصل إنساني مباشر بين طرفين الأستاذ والطالب .

¹العمامرة محمد حسن:تقدير اعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء نحو مهامهم من وجهة نظرهم و نظر الطلبة ,مجلة العلوم التربوية و النفسية ,المجلد7,العدد3ص98

²داود ماهر محمد:التدريس و التدريب الجامعي ,مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع , عمان بط1, الاردن , 2006, ص42

³سامية جبارة : رضا الاستاذ الجامعي و علاقته بالاداء الوظيفي , ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل , كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية بجامعة الحاج لخضر , باتنة ,الجزائر ,2008,ص91.

⁴بوغازي الطاهر :الدور المهني للجامعة و علاقته بتمثلات اسرة التدريس , الملتقى الوطني حول افاق الدراسات العليا و البحث العلمي في الجامعة الجزائرية , ايام 23,24 افريل 2012, ص17.

⁵محمد منير مرسي :الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و اساليب تدريسه ,عالم الكتاب ,ط1, القاهرة ,2002,ص82.

- وهو تلك عملية اختبار دائمية تتفتح من خلالها قدرات أعضاء هيئه التدريس الذاتية والمعرفية وباستمرارها يحصل التحول النوعي التدريجي في القيم السلوكية له، بحيث تصبح قيما ذاتيا، وتصبح جزءا من تكوين شخصيته¹.

- هو تلك العملية المنظمة المعتمدة التي يتم فيها تعليم الطلاب خبرة ما، بما يتضمنه تقديم للمعارف، والمعلومات بقصد تنمية الطلاب فكريا، وثقافيا واجتماعيا². وعليه فوظيفة التدريس من أهم الوظائف وأكثرها فعالية في إعداد طلبة الجامعات بحيث يتم تزويدهم بمختلف المعارف والمهارات العملية و العلمية، اللازمة لتأهيلهم ليصبح أعضاء فاعلين في المجتمع.

- الأداء البحثي: نظرا لما يتبين من أهمية لوظيفة البحث للأستاذ الجامعي فقد أحيط ببعض التعاريف:

- وهو سلوك إنساني منظم يهدف إلى استقصاء شحت معلومة أو حادثة هامة توضح موقف أو ظاهرة معينة أو الوصول إلى حل ناجح المشكلة أكاديمية أو اجتماعيه فرد والمجتمع³.

- وهو عملية فكرية منظمة يقوم بها أشخاص أو شخص يسمى الباحث من اجل تقصي الحقائق في مسألة أو مشكلة معينة موضوع البحث بطريقة منظمة تسمى منهج البحث إلى حلول متلائمة أو نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة تسمى نتائج البحث، وعليه البحث العلمي يستهدف فحص الظاهرة وفق منهج علمي الدخول إلى نتائج⁴. ومنه فالمهمة الأساسية لعضو هيئه التدريس بالجامعة البحث العلمي الذي يستهدف تنميه المعرفة وتطويرها، وإيجاد حلول للمشكلات التي تواجه المجتمع في مختلف المجالات، ويشير الأداء البحث للأستاذ الجامعي وتلك الأنشطة التي يقوم بها بهدف اكتشاف معارف جديدة .

¹ داود ماهر محمد :التدريس و التدريب الجامعي ,مكتبة الفلاح ,عمان ,ط1,الاردن , 2004, ص26

² محمد بشير حداد :التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس , عالم الكتاب للنشر و التوزيع , القاهرة , 2004, ص48

³ عبد الفتاح خضر : ازمة البحث العلمي في الوطن العربي ,معهد الادارة العامة , ط1, السعودية , 1981, ص48

⁴ عبد الفتاح خضر : ازمة البحث العلمي في الوطن العربي ,معهد الادارة العامة , ط1, السعودية , 1981, ص48 .

ومنه نلخص إلا أن لأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من خلال الدراسة الحالية، هو الأداء الأكاديمي المتمكن في التدريس البحث العلمي الذي يزاوله الأستاذ في كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو، والذي يحقق أهداف التعليم العالي، بالإضافة إلى العمل الإداري، ويشغل إحدى الرتب الوظيفية والقوانين المعمول بها .

وهو التزام الأستاذ بالمهام والواجبات والمسؤوليات المطلوبة منه، تشمل التعليم البحث العلمي، العمل الإداري، لتحقيق الأهداف الخاصة بطبيعة عمله داخل الجامعة .

4-التكوين: التكوين مشتق من كلمة اللاتينية . farmare التي يقصد بها تشكيل الأشخاص أو غيرها، وهي العملية التي يحتوي على الإنسان بغيت تعديل آلياته، وأساليبه، ومهاراته وأنماطه الفكرية¹.

وهو أيضا مصطلح أو كلمة مشتقة من الفعل الثلاثي كون يعني إنشاء و إدخال تعديلات على الحالة التولية .يعرفه الدكتور وصفي عقيلي: هو برامج متخصصة، تعد وتصمم من اجل اكتساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها، معارف، ومهارات، وأنماط سلوكيه جديدة وتطوير المعارف والمهارات².

وهو أيضا: التنظيم المنظم والمنهجي الذي يهدف إلى إحداث تغيرات عميقة في الشخصية التي تكون شامل مثل التغيرات الذهنية، المعرفية، الحركية، التغيرات التي تحدث أثناء التكوين المهني³.

- وهو عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها من نمو لمعارف المتعلم وقدراته وتحسين لمهاراته، أدائه، وهي تبدأ في مؤسسه التكوين قبل الخدمة، وتستمر أثناءها

¹ صمودي زين الدين : مشكلات المكونين في التعليم الجامعي , فعاليات الملتقى الدولي , سلسلة اصدارات مخبر ادارة الموارد البشرية , العدد 1,2004, ص265.

² احمد وصفي عقلي : ادارة الموارد البشرية , دار وائل للنشر و التوزيع , عمان , 2005, ص325.

³ صمودي زين الدين :مشكلات المكونين في التعليم الجامعي , فاعاليات الملتقى الدولي , سلسلة اصدارات مخبر ادارة الموارد البشرية , نفس الصفحة

يعرفه محمد جمال برعي: هو ذلك النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما، فهو اقصر الطرق، وأسيرها تفويضا للتخلف تحقيق التقدم¹.

- يعرفه M.pretti هو مجموعه العمليات، الوسائل، المنهجيات، الدعائم المخططة التي يمكن من خلالها تحريض الأجورين على تحسين معارفهم، سلوكياتهم، كفاءاتهم اللازمة لتحقيق أهدافهم لتكيف مع محيطهم وانجازاتهم الحالية و المستقبلية².

- ويعرفه احمد عادل راشد: هو العمل على زيادة قدرات الأفراد ومهاراتهم بغرض رفع مستوى مهاراتهم ووظائفهم العالية، وكذلك بغرض اكتساب القدرات على تولي مسؤوليات اكبر³.

- وهو عملية نقل المعارف والمهارات اللازمة من اجل الأداء الجيد⁴ . ويعرفه Mialaire يعتبر التكوين النوع العمليات التي تدفع إلى ممارسه نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات.

- ويعرفه Ferryo يدل على فعل منظم يسعى إلى أثاره عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص التكوين هو وثيق الصلة بأساليب التفكير والإدراك والشعور والسلوك⁵. وعليه التكوين وفق الدراسة الحالية هو: مجموع الخرجات والتربصات العلمية التي يستفيد منها الأستاذ الجامعي، تشمل المؤتمرات، الملتقيات والندوات، وتربصات العلمية نحو الخارج، ومختلف أساليب عملية التكوين والتي تحسن من أدائه.

¹ محمد بلعيد : عوامل ضعف الانتاج في المؤسسة الجزائرية , رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية , جامعة تلمسان , الجزائر , ص82,81.

² pretti gean marie:ressource humain et gestion du persornnel ,edition vuibert ,paris,p99

³ احمد عادل راشد:مذكرات في ادارة الافراد , دار النهضة العربية , بيروت ,1981, ص181.

⁴ ابراهيمي عبد الله : دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ,مجلة العلوم الانسانية , جامعة محمد خيضر , بسكرة ,الجزائر ,2005,ص244.

⁵ جمال غريد :الجامعة اليوم , مركز البحث العلمي في الانثروبولوجيا الاجتماعية ,منشورات grasc ,ماي 1988,ص7.

وهو أيضا مختلف الأنشطة والممارسات والعمليات والبرامج المعدة من اجل كتاب الأستاذ المعارف والمهارات والقدرات.

- مفهوم ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي وعلم الاجتماع العمل والتنظيم، والمرتبطة أكثر بدراسة الرضا عن العمل والأداء في المؤسسات الاقتصادية. فهو محور دراسات كثيرة ومتنوعة إلى درجة أنه أصبح يوصف بأنه من الدراسات الكلاسيكية، كما يوصف لدى الكثير من الباحثين على أساس أنه نال حقه من الشرح والتفسير، فقد تطرق إليه الكثير منهم في تبيان ودراسة انعكاساته، سواء كانت إيجابية أو سلبية، ولكن رغم ذلك يبقى من المواضيع المتجددة، باعتبارها مسألة مرتبطة بالتحولات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية، والبيئة المنافسة لكل مؤسسة اقتصادية عموما، فكان بذلك موضوع ظروف العمل محل اهتمام الكثير من العلوم الحديثة على غرار الهندسة البشرية التي تبحث في العلاقة بين الإنسان ومحيط وبيئة عمله.¹

حيث يقصد بمحيط العمل كل من الظروف التي يعمل فيها الفرد إضافة إلى آلات وأدوات العمل، وكذلك ظروف العمل وتنظيمه، سواء كان جماعيا أو فرديا فكل هذه العوامل لها علاقة بطبيعة الإنسان نفسه، بقدراته وميوله واستعداداته،² وعليه فإن مفهوم ظروف العمل يتضمن شقين أو صنفين لكل واحد منها تعريفه الخاص في كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه، أدائه، في ميوله واتجاه عمله، المجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه.³

¹- Soutenain(J.F), farcet(P): **organisation et gestion d'entreprise**, Edition foutler, Paris, 2006, p295.

²- بوحفص مباركي: العمل البشري، دار الغرب للنشر و لتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000، ص18.

³- أحمد دمري: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص67.

وهناك من يعرفها على أنها: مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية التي يمكن أن تحيط بالعامل في مكان العمل ويصعب حصرها بصورة معينة، إذ أنها تختلف من صناعة إلى أخرى،¹ إذن مفهوم ظروف العمل ينقسم إلى قسمين:²

- **ظروف العمل الفيزيائية:** وهي كل ما يتعلق بمحيط العمل من ضوضاء، درجة الإضاءة الحرارة والرطوبة، درجة التهوية، فترات الراحة، الرعاية الصحية... إلخ

- **ظروف العمل الاجتماعية:** وهي كل ما يتعلق بالعامل وقدرة اندماجه مع المجموعة التي يعمل معها ، ونوع الاحتراف الذي يخضع له، والشعور بالاستقرار والمعاملة الإنسانية³.

وفي الأخير نشير إلى أننا نقصد ب**ظروف العمل** في هذه الدراسة وعلى ضوء هذه التعريفات، مجموعة العوامل والبيئة التي تساهم وتأثر في عمل الأستاذ الجامعي أو تعيقه، ومدى توفر وسائل العمل والعلاقات السائدة في محيط العمل

¹- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلو الاجتماعية إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان،بيروت،1987، ص236.

²- أحمد دمري: مرجع سابق، ص67.

³- تفتيش العمل بين النصوص المهنية وواقع سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتورا، للأستاذ سمير يوسف خوجة، جامعة بوزريعة ، الجزائر العاصمة،2018،ص39

الإطار النظري

الفصل الثاني

المؤسسة الجامعية

الفصل الثاني

المؤسسة الجامعية.

تمهيد.

1 - ماهية الجامعة.

2 - النشأة التاريخية للجامعة.

3 - نشأة الجامعة في الوطن العربي.

4 - الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.

5 - وظائف الجامعة.

6 - أهداف الجامعة.

7 - السياق التاريخي للجامعة الجزائرية.

8 - مشاكل الجامعة الجزائرية.

9 - حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي.

10 - أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر الجامعة من بين تلك المؤسسات التعليمية الهادفة لبناء مستقبل افضل لافراد المجتمع، وهي بمثابة العمود الأساس للتنمية البشرية المستدامة، خصوصا في العصر الحاضر.

ولقد اهتم العديد من العلماء والمختصين في مجالات مختلفة وذلك نظرا لما تؤديه من مهام متعددة وهي تحتل أهمية كبيرة، وخاصة فيما يتعلق بتكوين المال البشري يتمتع بمهارات علمية عالية ومؤهلة، لمواكبة التطور الحاصل في العالم من أجل خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته الاجتماعية الضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي.

- ماهية الجامعة:

تعتبر الجامعة مؤسسة عالية المستوى Merriam Webster حسب تعريف قاموس غرضها التدريس التطور والبحث، ومنح الشهادات الأكاديمية خاصة لمن يرتادونها، إحدى هذه الشهادات تمنح المتخرجين في طور¹ دراسات التخرج، وعادة ما تسمى بشهادة الليسانس، في حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في دراسات ما بعد التخرج والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه.

يمكن تعريفها أيضا على أنها مؤسسة تربوية علمية منظمة تقع على قمة السلم التعليمي في المجتمع وتقوم باعداد الباحثين لخدمة باعداد الفرد مهنيا بالإضافة إلى قيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية الشاملة النسبة العامة عن طريق الخدمة العامة.² بأنها مركز للتعليم، ومكرسة للحفاظ على المعرفة وزيادة المعرفة ابراهام فلكسندر A.Flexender ويعرفها الشاملة وتدريب الطلاب الذين فوق مستوى المرحلة لثانوية³ وأنها تستمد هويتها وشرعيتها من هذا الدور المعرفي لها، الذي "مصدر المعرفة وعرفها كارل ويلك بأنها تقوم به في حياة المجتمع"⁴

¹عربي بومدين: دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية، الفرص والقيود، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، العدد 07، الجزائر، 2016، ص 249.
² محمد علي أحمد حسن: نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، المؤتمر السادس للتعليم العالي ومتطلبات التنمية، جامعة البحرين، ص 04.

³عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2000، ص 25.
⁴أرضوان بواب: الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام ل م د، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، الجزائر، 2015، ص 73.

ولحاج فضاء لمختلف التخصصات ويتم عن طريقها الحصول على الشهادات، أكلي محمد .

تعد جامعة توهي مكان لممارسة الأستاذ الجامعي لمهامه البيداغوجية والعلمية، لتكوين الإطارات اللازمة لتنمية وخدمة المجتمع.

2 - النشأة التاريخية للجامعة:

أطلقت كلمة الجامعة في بادئ الأمر على مجموع الطلاب والمدرسين الذين كانوا يؤلفون رابطة أو جماعة تشبه النقابات تعترف بها الدولة وتتمتع باستقلال ذاتي وامتيازات خاصة. ومنذ القرن الرابع عشر أصبحت الكلمة على مؤسسة التعليم نفسها. وكانت الجامعات في الغالب أهلية وطائفية تأتيها الأموال اللازمة من أوقاف الكنيسة والتبرعات¹.

لقد كانت بدايات نشأة الجامعة من العصور القديمة ثم العصور الوسطى وصولاً إلى العصور الحديثة.

أ - الجامعة في العصور القديمة:

اهتمت كثير من المجتمعات في العصور القديمة بتدريب أفرادها على بعض العلوم، إلا أنها ركزت في المقام الأول على الدراسات الدينية والتي كانت تتم في المعابد أو في دور ملحقة بها، وتعد مصر نموذجاً لذلك، حيث قدمت بعض الدراسات المتقدمة

- بما يمكن اعتباره تعليماً عالياً في مؤسسات ملاحقة بدور العبادة، ومن بمزيد من الحذر حتى لا "الجامعة" على أنه يجب أن يؤخذ مصطلحاً أو "هليوبوليس". جامعة أون أشهرها

¹- أ خالد عبد الوهاب الزيدين: مرجع سابق، ص 15.

يتبادر للذهن أنها تشبه جامعات اليوم أو تقترب منها. وتجدر الإشارة إلى أن كل العلوم التي قدمت في تلك

المؤسسات، كانت لخدمة العقيدة في المقام الأول، ومن ثم فهي تخضع لإشراف الكهنة، ولم يكن الوضع كذلك

في مصر القديمة فحسب، وإنما امتد إلى بلاد اليونان، بالإضافة لبعض الدول كالهند والصين واليابان وغيرها. بما يخدم العقيدة في كل منها.¹

ب - الجامعة في العصور الوسطى:

يمكن تقسيم فترة العصور الوسطى إلى جزئين: الأول: قبيل القرن التاسع، حيث اتخذ الجامع الأزهر مكانا للدراسة، واعتبر بذلك أقدم جامعة في العالم، أما الجزء الآخر فيمكن اعتباره من القرن الثاني عشر مع بداية ظهور الجامعات في العالم الغربي.

فمنذ ظهور الإسلام، ارتبط تاريخ العلم ارتباطا وثيقا بالمسجد، فهناك المسجد الحرام في مكة والمسجد النبوي في المدينة، والجامع الأموي في دمشق، وجامع القيروان في تونس ومسجد البصرة في العراق، والأزهر في مصر وكلها أماكن لتدريس العلوم الدينية.

ولعل دراسة نظام التعليم في الأزهر، والمؤسسات المناظرة له تعطي فكرة واضحة على نظام التعليم العالي في تلك الفترة، والذي اتصف بجودة عناصره، سواء في المحتوى أو الطريقة، أو الحرية التي اتسم بها النظام بأكمله وكانت المدارس التي تدور في المساجد تسمى "الجلسات" أو "الحلقات".

1-أ عبد الله زاهي الرشدان: في اقتصاديات التعليم، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 110.

أما بالنسبة للعصور الوسطى في العالم الغربي، فقد أنشأت بعض المؤسسات لتدرس العلوم المتقدمة، متخذة شكل مدارس ملحقة بالكنائس، وما لبثت أن تطورت تلك المؤسسات من مدارس عليا إلى شكل مؤسسي ولن كانت الجامعة وقت إنشائها تختلف فيما بعد وظل ذا المفهوم حتى يومنا هذا.

"جامعة" آخر أطلقت عليه كثير من شكلها في الوقت الراهن، حيث أشير إلى أنه منذ بداية القرن الثاني عشر ميلادي حدث نوع من التطور المؤسسي لتلك المدارس حتى أصبحت جامعات. واختلفت الدراسات في تحديد أصل مصطلح "جامعة"، ومعناها اتحاد أو نقابة، بينما أشار

« Universités » اللاتينية ترجع البعض إلى أنه مأخوذ من الكلمة « stadium generale » البعض الآخر إلى أنها تبحت من تطور المدارس العليا التي كانت معروفة باسم واستند كل فريق منهم إلى مجموعة من الحجج¹

ج - الجامعة في العصر الحديث:

(منذ القرن التاسع عشر) يورخ لها بداية من عصر النهضة الأوروبية أما في العصور الحديثة والتي لوحظ حدوث كثير من التطورات على الجامعات ونظام التعليم فيها، نتيجة لتأثرها ببعض العوامل الداخلية منها والخارجية، والتي أوجدت أنماطا جديدة للجامعات وأحدثت بعض التغيرات في هيكلها التنظيمية، وإدارتها وتمويلها إلى الحد الذي جعلها تتعدد حتى داخل الدولة الواحدة، ومن ثم أصبح على الجامعة الكثير من المهام التي يتوقع أن تقوم بها في ضوء التغيرات الجديدة، فلم يعد التعليم منفصلا عن المجتمع بل أصبح أكثر ارتباطا به.

ويمكن القول أن تأثير الثورة الصناعية، والتغيرات المجتمعية التي

¹ ازهي الرشدان: مرجع سابق، ص 111.

لحقت بها على الجامعة والتعليم فيها، يكمن في جانبين هامين: الأول هو ظهور أنماط جديدة للجامعات والثاني زيادة الالتحاق بالتعليم الجامعي بشكل ملحوظ خاصة بعد الحرب العالمية الثانية.

وباختصار فإن نشأة التعليم العالي في معظم المجتمعات مقترنة بالدين حيث تأسست بجهود أهلية، مع تطور المجتمعات وتحول التعليم الجامعي إلى تعليم للجماهير، ومحاولة بعض المجتمعات توفيره لمعظم أفرادها ومحاولة تمويله والإشراف عليه فأنشأت عديد من الجامعات سميت بالجامعات الحكومية وتزايدت أعدادها وانتشرت في معظم الدول، ومع انفتاح العالم وتحوله إلى قرية صغيرة، ازدادت الأعباء على الدول فاتجهت معظمها لإنتاج سياسة الخصخصة في مجال الحكومي، فظهرت عدد من الجامعات الخاصة والتي تعتمد في تمويلها على رسوم الطلاب بشكل كبير.

3 - التعليم العالي في الوطن العربي وتطوره:

بدأ التعليم العالي في الوطن العربي منذ بداية الحضارة العربية والإسلامية في شكل مساجد وجوامع تدرس القرآن الكريم وعلومه والمذاهب الفقهية في الحديث وعلم الكلام. ومن الطبيعي أن هذا النوع من التعليم العالي كان منصباً ومهماً بالعلوم الإسلامية ومحاولة إيجاد حلول فقهية للمشكلات اليومية في العالم الإسلامي، وقد حافظ هذا النوع من التعليم العالي على وحدة الفكر والثقافة العربية، وأعطى العرب هوية حضارية محدودة ومتميزة، ومع انهيار الدولة العربية تخلف الوطن العربي علمياً وحضارياً بفضل ظروف تاريخية خارجة عن إرادته لحقبت طويلة تزيد عن 100 سنة¹.

¹ أزهى الرشدان: مرجع سابق، ص 112.

وفي هذه الحقبة توقف التعليم العالي عن النمو والتطور، وأصبح تعليماً نظرياً يدور في حلقة مفرغة، وعندما انفصل العرب عن السيادة العثمانية وجدوا أنفسهم أمام تكنولوجيا الغرب الحديثة التي جاءت في شكل أساطيل وجيوش تغزوهم، أو في شكل قوافل تجارية برية وبحرية تنقل البضائع إلى الأسواق، وعندما اندلعت حروب التحرير والاستقلال عن الاستعمار الأوروبي، أدرك العرب مدى تخلفهم عن الغرب الأوروبي، وعندما انتهت حروب التحرير والجهاد ونال العرب استقلالهم وكونوا دولهم المستقلة عن الغرب، كان العلم والتعليم أول الإستراتيجيات والخطط الوطنية بناء وطنهم وإعادة أمجادهم.

ولم يكن نشوء الجامعة مقتصدراً على العصر الحديث، إن التتبع التاريخي لهذا النشوء يقودنا إلى عصور النهضة الثقافية الإسلامية، إذ تدعمت فكرة الجامعة في الإسلام بعد الفتوحات الإسلامية الكبرى، ونشطت حركة الترجمة والتأليف ونشأ نوع آخر من مراكز العلوم في الدولة الإسلامية فضلاً عن المسجد يسمى بالأكاديميات، ثم تطورت فكرة الجامعة في الإسلام، وكانت الجامعة الإسلامية مركز الحركة والتطور، متفحصة على مصادر المعرفة، وتعمل على تطوير الفكر عن طريق المناقشة والحوار والتفسير والترجمة والبحث والابتكار.¹

ومن هنا ظهر القادة والمعلمون العرب الذين يدعون للأخذ بأساليب التعليم الحديث والأخذ بتقنيات الغرب المتقدمة، أملاً في تكوين المجتمع العربي الحديث، وعلى هذا الأساس نشأت مؤسسات التعليم العالي للجامعات والمعاهد العليا في كل بلدان الوطن العربي تقريباً، وبذلك تعد الجامعة المؤسسة التعليمية

¹ محمد عوض الترتوني: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006، ص 135 - 13.

الأكثر انتشارا و الأسمى مكانة في الوطن العربي، إذ لا يخلو بلد عربي في الوقت الحاضر من جامعة واحدة على الأقل. ولقد جاء تطور التعليم في البلاد العربية، والتعليم العالي منه بشكل خاص متأثرًا بشكل أو بآخر بالفلسفة السائدة وخصائص المجتمع، وكلاهما يستمد بنوره من عقيدة الإسلام وقيم الأمة العربية، فقد عني الإسلام بالعلم وحث على طلبه، ورفع من شأنه العلماء، وقدم العلم على العبادة نفسها.

إلى قسم من الجوامع الحواظر ولقد كانت بدايات تلك المؤسسات في مكة والمدينة، وانتشرت منها العربية مثل المدارس النظامية في بغداد ومصر وفاس.

وكان التعليم العالي في بداياته على هيئة مدارس عليا، أو كليات فنية وأدبية، مثل مدارس الطب في مصر ومدرسة الحقوق في بغداد وكلية الطب في بغداد ومدرسة القانون في الخرطوم.

ولعل أو المحاولات لإنشاء جامعة عربية بمعناها الحديث، كانت في بدايات القرن الحالي حيث أثمرت جهود الحركة الوطنية بإنشاء الجامعة المصرية الأهلية سنة 1908.

نواة كلية الآداب في الجامعة المصرية الحكومية والتي أصبحت تعرف باسم جامعة القاهرة، ثم جامعة الخرطوم ثم جامعة بغداد ثم تنامت أعداد الجامعات العربية لتصير 18 جامعة في عقد الخمسينات، إلى أن وصلت إلى 83 جامعة في عقد الثمانينات في حين بلغ عددها بحسب آخر إحصائيات اتحاد الجامعات العربية مائة جامعة مقبولة في الاتحاد منها ثمان جامعات أهلية في عديد الدول¹.

¹ محمد عوض الترتوري: مرجع سابق، ص 137.

4-الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة:

اهتم علماء الاجتماع بدراسة سوسيولوجيا التعليم العالي محاولين بذلك فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات التنمية والتحديث في المجتمع، وتمتد جذور هذا الاهتمام إلى إسهامات رواد علماء الاجتماع الأوائل أو أصحاب النظريات السوسيولوجية المبكرة، أمثال إميل دوركايم هربت سبنسر، روبرت ماكيفر، ماكس فيبر، وغيرهم.¹

ولقد ركز هؤلاء العلماء على مناقشة قضايا التعليم العالي والمشكلات التي تواجه الجامعات في المجتمع الحديث.

1_الاتجاه الوظيفي:

إن الفكرة الجوهرية التي ينطلق منها هذا الاتجاه هي اعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا يشمل نظاما متداخلة ولكل نظام وظيفة معينة وهي مرتبطة مع بعضها البعض، ومن أجل فهم أي نظام من هذه الأنظمة، فإنه يجب النظر إلى علاقته بباقي النظم الفرعية الأخرى المكونة للنسق الاجتماعي العام وفحصه في ضوء الوظيفة التي يقوم بها في تحقيق التضامن أو التكامل الداخلي بين مكونات المجتمع.

ولقد تعرض رواد هذا الاتجاه لدراسة الجامعة ودورها ووظيفتها الأساسية في المجتمع أمثال إميل دوركايم وبارسونز، ماكس فيبر، روبرت ماكيفر، وفي ما يلي عرض لأهم أفكارهم

أ - روبرت ماكيفر Maciver. أ - روبرت ماكيفر:

يعتبر من علماء الاجتماع الأوائل الذين حاولوا دراسة الجامعة من

¹ عيد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 29.

منظور سوسيولوجي حيث ركز على مشاكلها في العصر الحديث ولعل مشكلة الحرية الأكاديمية من أهمها: حيث أشار إلى مكوناتها فميزل بين ثلاث أبعاد رئيسية وهي:¹

1. **البعد الوظيفي:** وهو معرفة مدى حرية الجامعات وأعضاء هيئة التدريس بها في ضوء دورهم المهني والأكاديمي، واختيار أفضل الطرق لسير هذه العملية لتؤدي دورها بفعالية.

2. **البعد المهني:** ويرتكز هذا البعد على مدى اهتمام الجامعة وأعضائها باستمرارية اتصال المعرفة.

3. **البعد النظامي:** وهو ما يوضح طبيعة حق الجامعة وهيئتها كأكاديمية في إنجاز الغرض الأساسي لوظيفتها نحو ضمان حق المساواة الليبرالية قضية الحرية²

أراد ماكفير من خلال تناوله لمشكلة الحرية الأكاديمية في الجامعات من خلال الأبعاد الثلاثة التي طرحها أن يبين مدى أهمية حقوق الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بها نظرا للدور الفعال الذي تقوم به ومدى تأثيره على المجتمع.

ولذلك وجب توفير بيئة عمل مناسبة تؤدي إلى إنجاز المهام على الوجه المطلوب وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة وإنجاز وظائفها في المجتمع.

وإعطاء الفرصة للأستاذ الجامعي الصلاحية في اتخاذ القرارات

¹ وريدة براهيمي: المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي، وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، قسم علم الاجتماع، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 2004، ص 23.

² وريدة براهيمي: مرجع سابق، ص 23.

المتعلقة بعمله وكيفية إنجازه وعدم تقييده ليتمكن من ممارسة مهامه على أكمل وجه خدمة للمجتمع.

ب - إميل دوركايم: E. Durkheim

قام عالم الاجتماع إميل دوركايم بدراسة المؤسسات الاجتماعية التعليمية ولقد جاءت تحليلاته لتوضيح الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات تطور المجتمع الحديث باعتباره من أهم النظم التي تسهم في تطوير التنظيم الاجتماعي وتحديث مؤسساته المختلفة.¹

فلقد تحدث عن أهمية نظام التعليم ووظيفته في نقل المعايير وقيم المجتمع من جيل إلى جيل آخر، ويؤكد على ضرورة جعل التعليم تخصصياً لتوفير التنوع والاختلاف وتحقيق مبدأ تقسيم العمل في المستقبل، والمؤسسة باعتبارها المؤسسة الوحيدة التي بإمكانها تكوين مهارات تجعل التعليم تخصصياً عالية هي الجامعة.

وحسب دوركايم فالتربية هي ظاهرة ديناميكية، والمدرسة هي مؤسسة اجتماعية يستطيع بواسطتها المجتمع أن يغير ويتحول من أشكاله البدائية إلى أشكاله المتحضرة، والمدرس هو حجم الرؤية في المدرسة وله دور مهم في العملية التعليمية.

M. weber_2 ماكس فيبر :

يعتبر ماكس فيبر من المؤسسين الأوائل لعلم الاجتماع والعديد من فروع المتخصصة لذا تعددت إسهاماته السوسيولوجية، حيث قام بدراسة وتحليل عدة قضايا تخص الجامعة، والمشكلات التي تواجه نظام التعليم

¹ وريدة براهيمي: مرجع سابق، ص 23.

العالي في ألمانيا بصفة عامة ومن أهم هذه المشاكل مشكلة الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ومشكلة العلاقة بين الجامعة والدولة والمسؤولية المهنية لأساتذة الجامعة.¹

فلقد حاول في تحليلاته معالجة كثير من نواحي القصور في المشكلات التي تواجه نظام التعليم العالي في ألمانيا، وذلك عن طريق تحليلاته لميزات التعليم العالي في الولايات المتحدة.

3_ تالكوتبارسونز: T. parsons

لقد اهتم بارسونز بدراسة وظيفة الجامعة في المجتمع باعتبارها نسقا اجتماعيا، يسعى لتحقيق التكامل الاجتماعي والمهني ككل فهي بمثابة المؤسسة الأم لأنها تغذي جميع المؤسسات والتنظيمات الأخرى بالكوادر الفنية والمهنية والأكاديمية.

ويؤكد بارسونز على ضرورة دراسة الجامعة مثل الأنساق الفرعية، التي لا يمكن فهم أدوارها الوظيفية إلا في ظل علاقتها المتبادلة مع الأنساق الفرعية الصغرى، والتي تكون النسق الاجتماعي الأكبر وهو المجتمع.

كما حاول بارسونز عرض نظام الجامعات الأمريكية وطبيعة وظائفها المتعددة في المجتمع فنجده يركز على التخصص من أجل فهم طبيعة التباين بين مستويات المهنية الأكاديمية و أكد على ضرورة التكامل بين تلك التخصصات المهنية و الأكاديمية.

¹ وريدة براهيمي: مرجع سابق، ص 25.

2/ الاتجاه الماركسي:

يمثل الماركسية تأليف بين ثلاث مصادر فكرية هامة وهي: الفلسفة الألمانية، المثالية الاشتراكية الفرنسية، الاقتصاد السياسي الإنجليزي.

ولقد تم هذا التأليف استنادا إلى الفكر الجدلي والممارسة السياسية والنظرية الاقتصادية الكلاسيكية. لقد درس أصحاب هذا الاتجاه النظام التعليمي الذي تشكل الجامعة أحد أهم روافده وتستند

هذه النظرية ومجمل مظاهر البناء (البنية التحتية) إلى افتراض يقتضي وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج المجتمع الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتعليم أن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة التعليم في المجتمع بهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه.

ومن ثم فإن مصير الأفراد وموقعهم في البناء الاجتماعي يتحدد بناء على وضعهم الطبقي ليصبح التعليم بذلك أداة لتصنيف الانتقاء واضفاء الشرعية على الأوضاع التي سبق تحديدها طبقيا ومن ثمة تعكس الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية ونتائجها، كما يقوم النظام التعليمي بإعادة إنتاج الطبقات ماديا (عدم تكافؤ أدوات وثقافيا لاتجاهات وقيم أعضاء الطبقات المختلفة وبذلك يكون التعليم الفرص في الثروة والدخل) أداة من استمرار سيطرة الطبقة الرأسمالية لينتهي الأمر بالطبقة الفقيرة لتترك مصيرها ومستقبلها للمؤسسات التعليمية وبذلك يكون فقرها والتفاوت الطبقي مشروعا رغم ترويج النظام التعليمي لمبدأ تكافؤ الفرص وديمقراطية لتحده، التعليم.

وفي ما يلي عرض لرواد هذا الاتجاه وأفكارهم حول دور التعليم في المجتمع وعلاقته بالنظام الاجتماعي (Samuel Bowels et Herbergintis).

أ - صمويل بولز وهربرت قينتره:

يرى هذان العالمان أن التعليم الأمريكي، قد تم تنظيمه ليعطي متطلبات استمرارية وإعادة إنتاج المجتمع الرأسمالي المستقل، وأن دور النسق التعليمي يتمثل في توفير قوة العمل اللازمة كسد احتياجات الاقتصاد الرأسمالي واستمرارية وجوده

ب - لويس ألتوسر: (L. Altvasser)

لقد قدم ألتوسر " رؤية نظرية استندت إلى القضايا العامة للماركسية في تحليله لوظيفة التعليم في المجتمع الرأسمالي باعتباره التعليم مكون من مكونات البناء الفوقي الذي يتشكل بواسطة البناء التحتي.

ومن ثمة فإن نظام التعليم يعكس علاقات الإنتاج بل ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الطبقة التي تحتاج لمهارات ضرورية ولازمة لكفاءة قوة العمل، وإعادة إنتاج إيديولوجية الطبقة الحاكمة وتنشئة العمال في واكسابها الكفاءة التكنولوجية من جهة أخرى تخضع للطبقة يتم ضمان توفير قوة العمل اللازمة لإطارها وبذلك الرأسمالية.¹

وعليه فإن دور النظام التعليمي في المجتمع هو إعادة إنتاج قوة العمل التي تتطلبها الطبقة الحاكمة.

إذن التعليم في المجتمع الرأسمالي ليس حراً بل هو مقيد ويعتبر بمثابة نظام تستعمله هذه المجتمعات يمكن الطبقة الحاكمة من إحكام سيطرتها على الطبقة الخاضعة.

¹أوريدة براهيمي: مرجع سابق، ص 23.

3 - الاتجاهات المعاصرة:

لم تقتصر أهمية التحليلات السوسولوجية النظرية عند دراستها لدور الجامعات في المجتمع عند هذا الحد بقدر ما كانت هذه التحليلات النظرية بمثابة نقطة انطلاق للعديد من الإسهامات السوسولوجية الحديثة. ومحاولتها لتطوير المداخل السوسولوجية لدراسة الجامعات ليس فقط من المنظور السوسولوجي بل أيضا من خلال المداخل الأخرى التي يتناولها العديد من المتخصصين في العلوم الاجتماعية الأخرى ولا سيما الاقتصاد والنفس والتربية والسياسة. وهذا ما جعل كلارك يشير بوضوح إلى أهمية المدخل التكاملية الذي يركز على تجميع الرؤية العامة للمتخصصين في العلوم الاجتماعية لفهم الجامعات بصورة أكثر واقعية.¹

تعتبر هذه إشارة موجزة للإسهامات السوسولوجية المعاصرة عند دراستها لقضايا التعليم العالي ودور الجامعات في المجتمع الحديث.

4 - الاتجاهات النظرية الأخرى:

لقد اهتم علماء الاجتماع بدراسة سوسولوجيا التعليم العالي، محاولين بذلك فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في المجتمع، وتمتد بذور هذا الاهتمام إلى إسهامات الرواد الأوائل وعلى الإسهامات الحديثة ومحاولتها لتطوير المداخل السوسولوجية لدراسة الجامعات على المستويين النظري والإمبريقي، كما ظهرت تحليلات حديثة في السنوات الأخيرة وتناولت مشكلات التعليم العالي، خاصة في الدول النامية وحللت العلاقة رأس وهذه النظريات هي نظرية التحديث، بين التعليم والتنمية والمجتمع ودور المؤسسات الجامعية في التنمية.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 30 - 31.

المال البشري نظرية للإنسان الاجتماعية والتي سيتم التطرق لكل واحدة منها من خلال عرض أهم الأفكار التي جاء بها المهتمين والدارسين لكل نظرية.¹

أ - نظرية التحديث:

ظهرت نظرية التحديث كأحدى النظريات السوسولوجية التي اهتم بها علماء الاجتماع المحدثون لتوضيح العلاقة التبادلية والعوامل المفسرة لعمليات التنمية والتحديث في المجتمع الحديث، ولقد ركزت على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم باعتباره عنصر أساسي يقوم على تكوين الأفراد على درجة عالية من الخبرة والمهارة وتعتبر الجامعة المؤسسة المناسبة لهؤلاء الأفراد.

ومن أهم الدراسات التي ظهرت في الستينات واهتمت بنظرية التحديث هي إسهامات دافيد ماكيلاند D. إلى العوامل التي حاول عن طريقها تحليل العملية التطويرية لنشأة عملية التحديث، مشيراً Mc land بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدماً ملحوظاً من الناحية الاجتماعية والتكنولوجية عن غيرها من المجتمعات

الأخرى، وحاول ماكيلاند أن يؤكد على نوعية هذه العوامل والتي تكمن في الثقافة الموجود بهذه المجتمعات والتي عملت على تحقيق الإنجاز وتكوين الشخصية الفردية.

ولقد حاول ماكيلاند التركيز على نماذج الشخصية في الدول المتقدمة والتي تسعى إلى تحقيق التقدم والرغبة في التغيير والتحديث.

ولقد حاول ماكيلاند أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرهما على

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 32

عملية التحديث والتغيير الاجتماعي واحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية والاجتماعية من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكولوجية مثل الإنجاز والدافعية والسمات والقيم والمعتقدات.

ولكن لا يمكن الاعتماد عليه فقط في تفسير عملية التحديث في المجتمعات وخاصة النامية فهناك أيضا المحتوى الثقافي والاجتماعي والحضاري والتاريخي الذي لا يمكن تجاهله في تفسير عمليات التحديث.

A. inkels وديفيد أنجلز ألكيسومع منتصف السبعينات اهتم بعض علماء الاجتماع المحدثين أمثال بتحليل عمليات تطور المجتمع الحديث من خلال اهتمامهم بنظرية التحديث، ولقد حاول **D. Smith** سميث إجراء بعض الدراسات الميدانية في مجموعة من الدول النامية لدراسة بعض السمات والمتغيرات السوسولوجية وخاصة تحليل الدور الذي تلعبه المؤسسات التعليمية وتكوين الشخصية الفردية.

ومن ناحية أخرى حاول إنجلز و سميث تحليل العلاقة بين التعليم والتنمية ومدى تأثير عملية التحديث في المجتمعات النامية بصفة خاصة وذلك عن طريق تطوير مقياس معين لتحديد خصائص الإنسان الحديث، حيث قاما بدراسة ست دول نامية معتقدين أن عملية التحديث ما هي إلا اكتساب أكبر قدر من السكان لمجموعة من السمات والاتجاهات والقيم الحديثة، ومن أهم ملامح هذا المقياس اكتساب الخبرة والرغبة في التجديد والتغيير، واكتساب الحقائق والمعلومات والاهتمام بالحاضر وعدم التركيز على الماضي إلى غيرها من المتغيرات.

ومن خلال المظاهر السابقة لعملية التحديث نستطيع التأكيد على مدى أهمية دور المؤسسات الاجتماعية في الدول النامية، خاصة التعليمية منها

لأنها هي التي يقع عليها العبء الأكبر في عملية تحديث المجتمع و تطوره. وباختصار لقد وجدت نظرية التحديث إقبالا واسعا من قبل المهتمين بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية، بالرغم من بعض الانتقادات الموجهة لأصحاب هذه النظرية إلا أن ذلك لا يقلل من أهميتها لمساهمتها في فتح المجال لإجراء المزيد من الدراسات السوسولوجية والسيكولوجية الحديثة لتفهم واقعية عملية التحديث.

ب - نظرية رأس المال البشري:

مع بداية الستينيات ظهر اهتمام علماء الاقتصاد، بدراسة العلاقة بين التعليم والتنمية من وجهات نظر اقتصادية بحتة وقد تمثلت هذه الاهتمامات في نظرية رأس المال البشري والتي كرس أصحابها كتاباتهم بتحليل الجوانب الاقتصادية للعملية التعليمية و تكلفتها الاقتصادية.

رأس المال من أهم الإسهامات الاقتصادية التي تبنت نظرية T. Shultz شولتز وتعتبر إسهامات تيودور رأس المال البشري وتحليل العلاقة المتبادلة بين التعليم ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها نوع من الاستثمار وأحد الأسس الرئيسية لعملية التنمية الشاملة.

ومن ثم لا يمكن النظر للتعليم على أنه نوع من الامتلاك بقدر ما يعتبر نوع من الاستثمار الإنتاجي.

ولقد ناقش شولتز أهمية التعليم ودوره في تحسين الظروف الاقتصادية التي جاءت كنتيجة طبيعية لإعطاء الفرد القدرات والكفاءات اللازمة أو ما يعرف بالمؤهلات المطلوبة لتكوين الخيارات الشخصية للفرد التي يسعى بها من أجل الحصول على المهارات العلمية والفنية، التي تؤهله لدخول سوق العمل البشري ليتحقق النمو الاقتصادي.¹

بغض النظر عن تلك الدول التي تتمتع رأس مال يؤدي إلى التنمية. ويؤكد شولتز على التعليم باعتباره بموارد طبيعية واقتصادية مرتفعة، لأن وفرة هذه المواد ليست كافية لوجود اقتصاد حديث، يقوم على الإنتاجية العالمية بقدر ما يحتاج هذا الاقتصاد إلى رأس مال بشري.

الواقع أن تحليلات نظرية رأس المال البشري لم تقتصر على أفكار شولتز التي ظهرت بواورها في الستينات ولكن الأفكار التي تؤكد أهمية التعليم كاستثمار لرأس المال البشري وضرورته أدركها علماء الاقتصاد من وقت طويل.

وفي هذا نجد آدم سميث في كتابه ثروة الأمم يشير إلى أهمية التعليم كعامل للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي فهو من العوامل التي لا بد منها لإحداث أي تنمية.

رأس المال البشري من أهم أنواع الاستثمار التي تؤدي إلى وفي الأخير يمكن القول أن الاستثمار في التنمية الاقتصادية الحديثة.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 38.

ج - نظرية الأنساق الاجتماعية:

إن المتتبع لجذور النشأة التاريخية لنظرية الأنساق، يجد أنها ترجع إلى اهتمامات علماء البيولوجيا وخاصة ليدونجبرتكالفي، حيث عرض في بداية الخمسينات أسس أفكاره التحليلية البيولوجية عما يعرف بنظرية الأنساق العامة ويعتبر شارلز بروو من المحاولات الهامة التي حاول فيها أن يستخدم هذه النظرية في دراسة القوة

التنظيمية داخل مجموعة من المستشفيات الجامعية التعليمية، وحاول تحليل العلاقة المتبادلة بين أعضاء التنظيمات وتشكيل سلوك كل منهم للآخر، وهذا بالإضافة إلى دراسة العمليات التنظيمية الداخلية مثل اتخاذ القرارات، مظاهر الصراع التنظيمي، قواعد وقيم التنظيم.

ومن ناحية أخرى حاول علماء علم النفس الاجتماعي أن يستخدموا نظرية الأنساق الاجتماعية لدراسة التنظيمات الاجتماعية فقد استخدمها كاتز وكاهن حيث قاما بدراسة العديد من التنظيمات الحديثة خاصة في المجال الصناعي للتعرف على المشاكل الموجودة في الأنساق الداخلية للمصانع والشركات وعلاقتها بالتنظيمات الخارجية.¹

أنساق وبصفة عامة فإن أصحاب نظرية الأنساق الاجتماعية يرون أن الأنساق تنقسم إلى قسمين هما:

مفتوحة وفيها يكون التفاعل مع البيئة الخارجية وأنساق مغلقة لا تتفاعل مع البيئة الخارجية. وعموماً فإن أصحاب هذه النظرية عند دراستهم للمؤسسات التعليمية كالجامعات والمدارس، فإنهم يركزون على

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 47.

تطبيق مدخل الأنساق المفتوحة عند تحليلهم لها لمعرفة الأدوار البنائية الوظيفية التي تقوم بها هذه المؤسسات باعتبارها أنساق فرعية تؤثر على بقية الأنساق الاجتماعية الأخرى، فلا يمكن أن تعيش أو تستمر الجامعات والمدارس ومختلف المؤسسات التعليمية بدون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية.¹

وفي إطار تطوير نظرية الأنساق الاجتماعية، نجد بعض المتخصصين في الدراسات التنظيمية حاولوا دراسة المؤسسات التعليمية، عن طريق تبنيهم للمدخل البيئي وذلك بدراسة جميع عناصر السلوك الفردي والتنظيمي داخل المؤسسات التعليمية لمعرفة أنماط العلاقات المتفاعلة بين تلك المؤسسات وبيئتها الخارجية والى أي حد تؤثر نوعية هذه العلاقات على تأدية الأهداف التي تسعى لتحقيقها المدارس والجامعات أو غيرها من المؤسسات التعليمية المختلفة في المجتمع.

5 - وظائف الجامعة:

كان التدريس والبحث العلمي هما الوظيفتان الرئيسيتان للجامعة ثم أضيفت وظيفة ثالثة وهي خدمة المجتمع على اعتبار أن الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية عالية لا بد أن يكون لها صلة قوية بالمجتمع وبالتالي أصبحت الوظائف التي تمارسها الجامعة التي نالت موافقة اجتماعية من المختصين في مجال التعليم وهي:

¹ وريدة براهيمي: مرجع سابق، ص 42.

1 - التدريس:

تعد هذه العملية إحدى الوظائف الرئيسية والمهمة التي تؤديها الجامعة في تنمية القوى البشرية المؤهلة والمدربة للاستفادة منها في النصوص بالمجتمع وتطويره وتوثيق العلاقة، ويمكن أن ينظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية لذلك أصبحت من مسؤوليات الجامعة أن تأخذ على عاتقها مسؤولية التدريب بعد الإعداد لأن التدريب من خلاله يستطيع نشر الاتجاهات الحديثة في مجالات التخصصات المختلفة¹.

2 - البحث العلمي:

من أجل تقصي وتتبع الحقائق (الباحث) يعد البحث العلمي عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (منهج البحث)، بغية طريقة علمية منظمة تسمى بإتباع (مشكلة البحث) بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث).

بناءً على ما ذكر، فإن البحث العلمي نشاط حيوي وديناميكي هادف ومنظم، يسعى لدراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها، وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهاتها وتسخيرها بما يخدم ويسهم في تنمية المجتمع، وتطويره واشباع حاجات الإنسان ورغباته، وتحقيق التنمية المستدامة، كما أن للبحث العلمي أهمية كبرى في مجال التنمية بمجالاتها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والثقافية مما دفع بالكثير من الدول للاهتمام به.

¹ أميرة محمد علي أحمد حسن، مرجع سابق، ص 07.

3 - خدمة المجتمع:

وذلك من خلال خلق قنوات اتصال بين مؤسسات التعليم الجامعي والمجتمع الخارجي.¹ ولا ريب أن وظيفة خدمة الجامعة للمجتمع تكمن في ذلك النشاط المنجز لحل المشكلات المتعلقة بالمجتمع أو لتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة. كما أن خدمة الجامعة للمجتمع تعني قيام الجامعة بنشر الفكر العلمي المرتبط ببيئة الكليات وإشاعته وتقوم بتبصير رأي العام بما يجري في مجال التعليم فكل وممارسة، وعليها يقع تقويم مؤسسات المجتمع وتقديم المقترحات لحل قضاياها ومشكلاته، وكذا الإدلاء بتصورات وبدائل تثير وتشيع فكل تربويا داخل المجتمع.²

إذن فالجامعة تؤدي ثلاث وظائف رئيسية والاهتمام بهذه الوظائف يختلف حسب ظروف وفلسفة كل جامعة لأن الجامعة إذا اقتضت على وظيفة التدريس فقط تكون قاصرة ومحصورة ولا أثر لها في المجتمع الذي أنشأت فيه، لأن إنشاء جامعة في أي مجتمع يتوقع منها أن تسعى إلى إحداث التغيير في ذلك المجتمع حتى لو كان طفيفا، والواقع أن الوظائف الثلاث للجامعة تتداخل وتخدم بعضها فالتدريس يقود إلى البحث العلمي وخدمة المجتمع وتزود البحث العلمي بالمشكلات المستعصية اللازم حلها وهكذا تتواصل وظائف الجامعة دوما وتتكامل.

¹ شبل بدران: التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، ط1، دار وفاء الدنيا للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 12.

² الأخضر عزي، مرجع سابق، ص 413.

5- أهداف الجامعة:

هناك مجموعة من الأهداف يتوجب على الجامعة تحقيقها ولقد لخص عبد السلام عبد الغفار ما قاله المتخصصون عن أهداف التعليم الجامعي في ثلاث مجموعات وهي:

. أهداف معرفية: وهي ترتبط بالمعرفة تطورا وتطويرا وانتشارا .

. أهداف اجتماعية: تعمل على استقرار المجتمع وتماسكه وتمده بما يواجهه به مشكلاته.

. أهداف اقتصادية: التي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج إليه من خدمة بشرية وما يحتاج إليه من خبرات ومهارات. ويرى بون أن التعليم الجامعي يسعى إلى تحقيق عدة أهداف يحددها في أربعة أهداف وهي:

2. تنمية قدرات الطلاب المعرفية والاجتماعية وصلها واثرائها.

2. مساعدة الطلاب على اكتساب المعارف والمهارات المفيدة في حياتهم المهنية والعلمية.

3. نشر المعرفة العلمية والعمل على تقدمها والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع.

ويشير الكيلاني وعدس أن هناك أهدافا تسعى الجامعات لتحقيقها منها:

1. إتاحة الفرصة للأفراد لمتابعة التعليم العالي والتخصص والتزويد

بقدر من الثقافة لتعينهم في مواجهة الكفاية.

2. إعداد الطاقات البشرية المدربة جيدا لتلبية حاجات المجتمع بتوفير فرص التدريب المهني والتقني وتزويد مطالب مجتمعهم و التكيف معها باكبر قدر من الخبرات التخصصية.

3. متابعة المعرفة والبحث فيها والسعي إلى إشاعتها ونشرها.¹

"هي مؤسسة وضعها الأفراد من أجل أن الجامعة أشنهوعن أهداف الجامعة الجزائرية يقول مراد بن أهداف واقعية مرتبطة بالمجتمع الذي ينتمي إليه الأفراد" ويضيف في بلد مثل بلادنا يتعلق الأمر بتكوين إطار ذو كفاءة تقنية تتمثل الشخصية الجزائرية واعي بالحقائق وملتزم بعملية التنمية الاجتماعية.²

وفي واقع الحال تحقق الجامعة الجزائرية بعض من تلك الأهداف بالشكل المطلوب لأسباب متعددة.

6 - السياق التاريخي للجامعة الجزائرية:

ينحصر السياق التاريخي للجامعة الجزائرية في مرحلتين أساسيتين:

أ - التعليم الجامعي قبل 1962 (المرحلة الاستعمارية):

تعد مدرسة الطب أول مدرسة أنشأت في العهد الاستعماري على أرض الجزائر بدأت نشاطها من عام 1833 و كان يشرف على التدريس استاذة عسكريين و ذلك في مستشفى مصطفى باشا بالجزائر العاصمة البداية كانت توجه هذه الدروس إلى الطلبة الأوروبيين فحسب، وبعد ذلك تم قبول الطلبة الترك والجزائريين المسلمين واليهود، كانت هذه الدروس في هذه المرحلة على علم

1 الأخضر عزي، مرجع سابق، ص. 420

2 أحمد فلوح: مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، قسم علم النفس وعلوم التربية، أطروحة دكتوراه جامعة وهران، 2012، ص 22

التشريع والفيزيولوجيا الوصفية إلا أنه تم توقيف هذه المدرسة عام 1835 وأعيد فتحها عام 1854. ثم تحولت إلى مدرسة عليا للطب والصيدلة سنة 1909 أقيمت أربع مدارس في نظام الكليات لتخلص إلى ليحول مدرسة القانون إلى كلية الحقوق والاقتصاد 1957 وجاء المرسوم الصادر عام ميلاد جامعة الجزائر.

مكملة باثنين من المعاهد: معهد الدراسات السياسية ومعهد التحضير التجاري.

ومن المعاهد التي شهدت ميلادها الفترة الاستعمارية:

1. معهد البيوتقنيوالبومتری المنشأ عام 1845.
2. معهد الأرصاد الجوية وفيزياء الكواكب المنشأ عام 1931.
3. معهد البحوث الصحراوية المنشأ عام 1937.
4. المعهد الإثنولوجي المنشأ عام 1956.
5. معهد الدراسات النووية المنشأ عام 1956.
6. معهد التحضير للأعمال المنشأ عام 1957.¹

ورغم هذا العدد الكبير من المعاهد خلال الفترة الاستعمارية إلا أن التعليم العالي في عهد الاستعمار قد سخر لخدمة السياسة الاستعمارية حيث هدف أساسا إلى فرنسة التعليم في الجزائر وربطه مباشرة بالجامعة

¹ نصر الدين غواف، التعليم الإلكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية، قسم علم المكتبات، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2010، ص 54.

الفرنسية الام ..

ب - التعليم الجامعي بعد 1962 (مرحلة الجزائر المستقلة)

يمكن رصد وتتبع أهم التطورات التي مرت بها الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال حتى الوقت الراهن من خلال تناول النقاط التالية:

1 - الشبكة الجامعية: شهد النظام الجامعي في ظل الاستقلال توسعا كبيرا، حيث انتقل عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر من جامعة واحدة غداة الاستقلال موروثا عن الحقبة الاستعمارية وهي جامعة الجزائر حتى 10 مراكز جامعية و48 ولاية ومؤسسة للتعليم العالي موزعة على 1977 بلغ عدد الجامعات الجزائرية سنة

20 مدرسة وطنية ومدرسة عليا و 7 مدارس عليا للأساتذة ولم يتحقق هذا الكم من المرافق إلا بفضل الاستثمار العمومي في قطاع التعليم العالي بفضل سياسة الإنفاق العمومي.

في الجامعة كان التكوين الجامعي في الجزائر جد متأخر حيث لم يتعد عدد المسجلين 2

- التكوين الجامعي:

أستاذ معظمهم أجنب، وواصلت 298 طالبا، يؤطروهم- (1963) 2725 (1962) في أول موسم جامعي وهذا بفضل السياسة الوطنية الداعمة للتربية 2000 1990-منظومة التعليم العالي تطورها الكمي لفترقوا التكوين العالي وتكوين نخب قادرة على التسيير الفاعل.

3 - تنظيم البحث العلمي في الجزائر:

والمتمضمن القانون التوجيهي، التطور الملحوظ في تنظيم البحث العلمي- 98 يبرز القانون رقم 11 وتطويره بالجزائر، فقد حدد هذا القانون البرامج والمبادئ المتعلقة بترقية البحث العلمي والتطور التكنولوجي، وكذا التي حدد لها ثلاثون 1998-2002 أهداف وبرنامج الفترة الخماسية التدابير والطرق الواجب توفرها لتحقيق برنامجا وطنيا للبحث في مختلف ميادين البحث الأساسي والبحث التكنولوجي للتنمية والبحث التطبيقي.¹

مع ما ذكر، فإن البحث العلمي في الجزائر لم يصل إلى المستوى المأمول وفق المقاييس الدولية ولتجاوز هذه النقائص أجريت تعديلات على البرنامج الخماسي بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعلمية وتوفير الوسائل المادية والبشرية لتحقيق تلك الأهداف.

7 - مشاكل الجامعة: وتكمن في العناصر الآتي ذكرها:**1 - الأعداد المتزايدة للطلبة: مما أدى ضعف الطاقة الاستيعابية، وهذا**

يعود إلى تشجيع الجزائر الديمقراطية التعليم والنمو السكاني السريع.

زيادة نسبة الطلاب والخريجين في التخصصات النظرية والإنسانية عن نسبتهم في الدراسات العلمية والتطبيقية.

النمطية في الخطط والمناهج الدراسية والسنوات الدراسية ونمطية الطلاب التكوين المبنية على التلقين، بحيث لا تفتح المجال للإبداع، والابتكار الفردي. هيمنة التخصصات والأقسام والدراسات التقليدية، وندرة التخصصات

¹ وريدة براهمي: مرجع سابق، ص 23.

والدراسات الحديثة والمتكاملة التي تجمع علوما متعددة تعالج موضوعا معيناً كعلوم الصحاري والبيئة والبحار وغيرها.

يطلب على التكوين الجامعي طابع التدريس بشكل يكاد يكون امتداداً للمرحلة الثانوية، دون أن يكون 7.8.

هناك اختلاف نوعي للمرحلتين، وتكاد وظيفته تتركز في إعداد القوى العاملة التي قد يحتاج إليها المجتمع وقد يكون في غنى عنها. غياب المحيط المناسب للبحث العلمي، فرغم الزيادة في أجور أساتذة الجامعة مقارنة بالسنوات الماضية،¹ إلا أنها تعد الأضعف مقارنة بغيرها في العالم، كما أن هناك مجموعة من المشكلات الاجتماعية التي تفقد الحافز للأساتذة للبحث العلمي مع عدم توفر وسائل البحث المناسبة.¹

هجرة الكفاءات من الوطن العربي إلى الخارج بحثاً عن وضع أفضل. المركزية في صناعة القرار، الأمر الذي يترتب عليه فقدان المشاركة مما ينعكس على فاعلية المؤسسات وكفاءتها وبالتالي على قدرتها في تحقيق أهدافها.

مشكلة التسيير العقلاني واستعمال الموارد المادية والبشرية المتوفرة بفعالية.

سوء الظروف المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي مع غياب الحوافز.²

فالجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات العربية تعاني من جملة من المشكلات والمعوقات رغم حجم الإنفاق المالي الكبير في هذا المضمار والتي حالت دون قيامها بأداء وظائفها المطلوبة.

¹ الأخضر عزي: مرجع سابق، ص 416.

² نصر الدين غراف: ، مرجع سابق، ص 78.

8 - الأستاذ الجامعي:

هو كل من يقوم بالتدريس للمقررات الأكاديمية أو مقررات الإعداد التربوي وحاصل على شهادة الدكتوراه¹

(أستاذ، أستاذ أو هو عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد)²

أ - واجبات الأستاذ الجامعي:

تتقسم هذه الواجبات إلى قسمين: واجبات عامة وواجبات تجاه الطلبة

1 - الواجبات العامة:

إن الأستاذ في التعليم العالي هو أستاذ وباحث في الوقت نفسه، لذلك عليه تحسين وتحديث تعليمه باستمرار، ويجب أن تسمح له نشاطاته في البحث العلمي الحصول على جميع الشهادات التي تتطلبها المهنة من أجل الترقية في الترتيب السلمي للجامعة واثراء الإنتاج العلمي.

من واجب الأستاذة المشاركة في جميع الأعمال التي تتخذها السلطات العمومية أو إدارة الجامعة قصد التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجية لمؤسساتهم خصوصا والتعليم العالي عموما.

ينبغي على الأستاذ في التعليم العالي أن يمتنع عن كل تصرف من شأنه الحط من قيمة المهنة¹⁸..

1 إبراهيم الحسن: الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90، عمان، ص 14.

2 هاشم بن سعيد الشخي: دور الأستاذ الجامعي في تحسين نوعية طرائق تقويم الطلبة وأساليبه، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد الأول، السعودية، 2015، ص 61.

2 - الواجبات اتجاه الطلبة: أن يظهر نفس التفاني أمام جميع طلبته مهما كانت ظروفهم الاجتماعية، جنسيتهم، أستاذينبغي على19.دينهم، أو الشعور الذي يكنه لهم.

يجب على الأستاذ أن يلتزم أمام طلبته بالعدل والموضوعية وعليه أن يبرهن على نزاهة علمية تامة. لا يمكن قبول أي منفعة مادية من طرف طلبته أو غيرهم كما يمنع عليه القيام بكل تصرف يمنح21.

- 130 المؤرخ في 03 بطبيعته للطالب أي منفعة بيداغوجية لا مبرر لها.

ب - حقوق الأستاذ الجامعي:

تكفل اللوائح التنظيمية في الجامعة المواد المندرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08 ماي 2008، المتضمن القانون الأساس الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، منها ما يلي:

- الإجازات والعطل المختلفة منها العطلة العلمية لتمكين الأستاذ من تجديد معارفه.

- الاستفادة من تكليف الحجم الساعي في حال التحضير لرسالة الدكتوراه.

- الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق ومخابر بحث.

- الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية.

- الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية.

- الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الاجتماعية.¹

¹ عبد الرحمان برقوق: عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر، العدد الأول الجزائر، ص 62

9 - أساليب تطوير كفايات الأستاذ الجامعي التربوية:

تتنوع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة ومن أهمها الأساليب الذاتية إذ تقع مسؤولية هذه الأساليب على الأستاذ نفسه، فعليه ما يلي:
والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله. تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية وسعادته به.

2. الطموح الشخصي للأستاذ: يتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلا على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأخره بالتشجيع وبمعامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه.

3 - الاطلاع الواسع:

إن الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي وهام لنموه العلمي والثقافي، فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيف الذاتي، ويشمل الاطلاع مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني¹.

4 - الأساليب المهنية:

وورش إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية الأستاذ الجامعي بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول، لذا يجب عليه المشاركة الطوعية في الدورات التدريبية المستمرة، العمل، وحلقات النقاش، المشاركات البحثية.

فالجامعة في الوقت الحاضر تتفوق على الجامعات الأخرى عندما يتواجد

¹ ليث حمودي إبراهيم: مرجع سابق، ص 08.

فيها أعضاء هيئة التدريس مؤهلين تأهيلا عاليا، يمارسون أدوار حقيقية، مما يسهم في تجويد العملية التعليمية وانجاحها لتكون قادرة على رائد في إعداد المجتمع المتسارعة، فالأستاذ الجامعي لديه دور تلبية حاجات التنمية الشاملة، ومتطلبات مخرجات التعليم الجامعي، وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر إن كان معدا لمهنته ومخلصا في عمله.

خلاصة الفصل:

يتضح لنا بعد هذا العرض ان الجامعة هي من أهم المؤسسات الاجتماعية، وأعلى هرم التعليم وهي تقوم بوظائف لا يمكن لمؤسسة أخرى القيام بها مثل نشر العلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبهذه الوظائف تعمل لتحقيق جملة من الأهداف، في مقدمتها خدمة المجتمع التي تمثل أهم الوظائف التي تقوم بها الجامعة، فهي تمد سوق العمل بالكفاءات التي يحتاجها وهذا عن طريق التكوين والتدريب والتعليم المستمر التي تشكل في مجملها استثمار ناجح يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كما تساهم أيضا في وإسهاماتها لجميع هيئات ومختبراتها حيث تقدم خبراتها خدمة قضايا المجتمع من خلال مراكزها ومنشآتها ومؤسسات المجتمع، والمساهمة في إيجاد حلول لمعالجة المشاكل التي تعترضها. وإذا أردنا أن تحقق الجامعة وظائفها وأهدافها على المجتمع الالتفات إليها أكثر من أي وقت مضى مع الاهتمام و النظر في رد الاعتبار للاستاذ الجامعي وذلك بالاهتمام به، واعطائه المكانة التي يستحقها خدمة للمجتمع والجامعة.

الفصل الثالث

الاداء الوظيفي

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد.

الأداء الوظيفي :

- 1- بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء.
- 2- عناصر و مكونات الأداء الوظيفي.
- 3- محددات الأداء الوظيفي.
- 4 . أنماط الأداء الوظيفي .

الأستاذ الجامعي :

1. الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي.
- 2 . خصائص الأستاذ الجامعي و صفاته.
- 3 . أدوار الأستاذ الجامعي .
- تقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي .

- 1- أهمية و أهداف تقييم الأداء.
- 2 . أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي .
- 3 . تقويم الطالب للأستاذ .

خلاصه الفصل.

تمهيد:

آثار موضوع الاداء الوظيفي اهتمام الباحثين والمفكرين في حقل الادارة، ذلك لان العامل البشري هو المحور الحقيقي في المنظمات، انه يعتبر احد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءات العمال، وبلوغهم مستوى الانجاز المطلوب وفق الامكانيات المتاحة ويعتبر الاداء الوظيفي للاستاذ الجامعي من المتغيرات المهمة التي تتعكس على جوده التعليم الجامعي، وهو من المفاهيم التي نالت اهتمام المعنيين في الموقف التعليمي وبذلك من خلال هذا الفصل سنتطرق الى اهم العناصر التي يتكون منها الاداء الوظيفي، كما نتطرق الى الاستاذ الجامعي من خلال ادواره وخصائصه، واهم اساليب التقييم ادائه.

الأداء الوظيفي :

بما أن الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة و المهام التي يتكون منها عمله¹ من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن الأداء مرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وإدراك العمليات المختلفة التي يمر فيها الفرد حتى يتم تحقيق الإنجاز المطلوب.

- والأداء هو المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله ، وكمية و جودة العمل المقدمة من طرفه.²

وهو نتيجة التفاعل القائم بين ثلاثة عناصر :

-المهارات كمصدر للأداء البشري ،التي يملكها الفرد و يستعملها في عمله .
-التحفيز .
-مستوى تنظيم العمل و الوسائل المتاحة لذلك ، و عليه فإن الأداء يتضح من خلال المعادلة التالية:

الأداء = تحفيز+مهارات+تنظيم العمل و الوسائل المختلفة³

-وعليه من خلال هذا التحليل نجد تعدد الآراء حول مفهوم الأداء ، فمنهم من يرى أنه إنجاز و ومنهم من يرى بأنه حصيلة جهد و منهم من يرى بأنه سلوك ،وهذا ناتج عن تعدد الدراسات و الأبحاث في هذا المجال ، سواء كانت نظرية أم ميدانية .
-وهنا يجب الإشارة انه لا يجب الخلط بين السلوك و الإنجاز و الأداء ، كما أكد "جيلبرت" وذلك أن السلوك هو ما يقوم الفرد من أعمال في المنظمة التي يعمل فيها

1 -عبد المليك مزهودة:الأداء بين الكفاءة و الفعالية (مفهوم وتقييم)،مجلة العلوم الإنسانية،العدد1 ،جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،ص86
2-وسيلة حمداوي:إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر ، قلمة،الجزائر ، 2004، ص 123
3-إبراهيم بن يحيى :تأثير نظام إدارة الجودة على الأداء البشري ،رسالة ماجستير في علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ،كلية العلو الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010- 2011،ص4

والإنجاز هو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد التوقف عن العمل ، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك و الإنجاز .

و خلاصة القول أن الأداء هو قيام الفرد بمجموعة من المهام و الواجبات المختلفة والمكونة لعمله و ذلك ببذل جهد ذو نوعية معينة ،وفق نمط معين في ظل بيئة معينة وبأقصر وقت ممكن ، و بأقل التكاليف.

1- بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء:

نظرا لتداخل مفهوم الأداء مع بعض المفاهيم الأخرى ،سنحاول رسم حدود هذه المفاهيم حتى يتسنى لنا التمييز بينها وبين المفاهيم التي لها علاقة بالأداء نجد :الكفاءة الفعالية ،الإنتاجية.

1-الكفاءة :يقصد بها مدى تحقيق الأهداف فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة¹.

و تشير أيضا إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف و أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة وأقل جهد والمال.²

2-الفعالية :هي القدرة على تدنية مستويات الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقاس بالعلاقة بين النتائج، و عوامله أو النتائج و الموارد المستخدمة .

-و هي الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب و على أكمل صورة و بأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي يتم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا ، أما على المستوى الفردي فتشير إلى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه³.

¹-عبد المليك مزهودة :الأداء بين الكفاءة و الفعالية ، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر ،باتنة ،الجزائر ، 2001 ، ص87
²-العربي عطية : أثر إستخدام تكنولوجياالعلومات على الأداء الوظيفي ، مجلة الباحث ، العدد 10 ، ورقلة ، الجزائر ، 2010 ، ص 323
³نفس المرجع ، ص 323

و ترتبط الفعالية بتحقيق الأهداف المحددة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المترتبة من هذه الأهداف¹.

3-الإنتاجية : تعبر عن المقدرة على خلق الناتج - القيمة المضافة - باستخدام عوامل الإنتاج المحددة خلال فترة زمنية معينة ،وهي نسبة بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع ، خدمات) ، وقيمة الإنتاج ، وفقا لمقياس نقدي أو مادي محدد.²

و هناك من الباحثين من يرى أن مفهوم الإنتاجية يتساوى مع مفهوم الأداء الشامل .

4-الإمام الوظيفي : يعبر هذا العنصر عن مدى تناسب الفرد و قدراته مع المهام الوظيفية الموكلة إليه ، بحيث يكون قادرا على الوفاء بكافة المسؤوليات الوظيفية ، كما يعبر عن مدى إمامه بالأساليب و التقنيات المرتبطة بالعمل .

5-الإبداع و الابتكار : يعبر هذا العنصر عن مدى قدرة الفرد في إنتاج أفكار جديدة أثناء الأداء³

2-عناصر و مكونات الأداء الوظيفي:

أ-المكونات:

أ-1كمية الجهد المبذول : تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال مدة زمنية ، و تعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء و الكمية من خلال فترة زمنية معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

¹- علي غربي ، و آخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2007 ، ص 129
²-عوي زيد منير : التنظيم الإداري ،مبادئه ، وأساسياته ، دار أسامة ، المشرق الثقافي ، الأردن ، 2006 ، ط1 ، ص،170،169
³- زيد صالح حسن سميع : أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة حلوان ، ص

أ-2-نوعية الجهد المبذول : تعبر عن مستوى الدقة و الجودة و درجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة ، ففي بعض أنواع الأعمال قد لا تهتم كثيرا بسرعة الأداء أو الكمية بقدر ما تهتم بنوعية الجهد المبذول .

3-أنماط الإنجاز : يقصد بها الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها الأنشطة في العمل فعلى أساس نمط الإنجاز ، يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات وأنشطة ومعينة أو مزيج هذه الحركات ، و الأنشطة إذا كان العمل جسميا بالدرجة الأولى¹

ب-عناصر الأداء : هناك عدة عناصر يمكن حصرها فيما يلي :

-المعرفة بمتطلبات العمل : و يشمل المعارف ، المهارات العامة ، الفنية ، المهنية ، البراعة القدرة على التنظيم ، و تنفيذ العمل ، دون الوقوع في الأخطاء ، و ما يمتلكه الفرد من خيارات العمل .

-كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل و مقدار سرعة الإنجاز.

-المثابرة و الوثوق : و تشمل الجدية ، التفاني في العمل ، القدرة على تحمل مسؤولية العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها ، مدى حاجة الموظف للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين و تقييم نتائج عمله²

-بينما يتحدد مستوى الأداء نتيجة محصلة التفاعل بين مجموعة من العوامل ، التي سنتطرق إليها ، و التي تتمثل في عوامل داخلية و خارجية .

¹- ياسين محجر ، الهاشمي لوكيا : تأثير برنامج الإتصال التنظيمي في الأداء ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد7 ، ورقلة ، الجزائر ، جانفي 2012 ، ص6

²- شامي صليحة : المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية ، و علوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، 2009-2010

3-محددات الأداء الوظيفي :

-يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى و التفاعل بينها و يميز بعض الباحثين ثلاث محددات للأداء الوظيفي و هي :

الجهد : حيث يشير إلى الطاقة الجسمية و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهامه .

القدرات : هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة و التي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة .

إدراك الدور و المهمة : يشير إلى الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ، و تقوم الأنشطة و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور ، و لتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء .

-و يمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية :¹

محددات الأداء = الجهد + القدرات + إدراك الدور .

و عليه فهو محصلة الجهد و القدرة و إدراك الدور فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين .

وهناك من حدد أيضا نموذج آخر لمحددات الأداء و الذي يتمثل في :

1-الدافعية الفردية : وتعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل و التي يمكن أن تظهر من خلال حماسه ، وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافقه هذا العمل مع ميوله و اتجاهاته.

¹- راوية حسن : إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999، ص 216

2-مناخ العمل :يعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية ، و إحساسه بالرضا عن العمل بعد أن قد حقق رغباته و أهدافه وجميع حاجاته.

3-القدرة لدى الفرد على أداء العمل :يستطيع الفرد تحصيلها ، بالتعليم و التدريب واكتساب الخبرات ، المهارات و المعارف المتخصصة المرتبة بالعمل.¹

و على العموم لا يمكن تعميم هذه المحددات على الأداء نظرا لإختلاف محددات أداء فئة معينة عن أخرى و محددات أداء في منظمة يختلف عن منظمة أخرى ، وعليه فإن هذه المحددات تبقى نسبية و ليست مطلقة.

و يتأثر الأداء لجملة من العوامل الداخلية والخارجية و هي :

-العوامل الفنية: تشمل التقدم التكنولوجي - المواد الخام ،الهيكال التنظيم - طرق وأساليب العمل.

إن العوامل الفنية تؤثر بشكل واضح و مباشر على كفاءة المنظمة و الأفراد فنوعية الآلات ، و كميتها و الطرق و الأساليب العملية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر في مستوى الأداء بشكل عام.

.العوامل الإنسانية : وتشمل . القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتضمن المعرفة ، والخبرة والتعليم ، بالإضافة إلى التدريب المهارة القرة الشخصية و الرغبة في العمل ، التي تحدد من خلال ظروف العمل المادية والاجتماعية.²

و حاجات الأفراد و هناك عوامل أخرى تؤثر على الأداء الوظيفي وتتمثل في ³:

الخصائص الديمغرافية: الجنس ، السن ،المستوى أو المركز الوظيفيالخ

. خصائص العمل

¹-مصطفى احمد السيد :إدارة السلوك التنظيمي ،رؤية معاصرة ،بدون دار نشر ، 2000 ، ص 147

²- العربي عطية : أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي ، مجلة الباحث ، العدد10، ورقلة ، الجزائر ، 2010 ، ص 323

³- نفس المرجع ، ص324

. نظام الأجور

. الرقابة الفعالة

. الحوافز

4 . أنماط الأداء الوظيفي :

حتى يمكن قياس الأداء الوظيفي و تقييمه ، و تقويمه لابد من أن يتسم في تعريفه في تحديد الأبعاد التي تعبر عنه بدقة ، و قد شهدت نظريات الأداء تطور منذ ظهورها ، فبعد إقتصار النماذج التقليدية على الأنشطة التي تعزز كمية و جودة المخرجات (القرة ، كمية الأداء ، الكفاءة) أي التركيز على الجوانب المادية ، إتسع نطاق أبعادها ليشمل الأبعاد السلوكية المرتبطة بالأداء.

وللتوصل إلى أهم أنماط الأداء الوظيفي التي تسهم في تحقيق الأهداف سنتناول أهم تصنيفات الأداء الوظيفي و ذكر أهم أبعاده و منه تتدرج ضمنه الأنماط التالية :

1 . أداء المهمة : يعتبر هذا النمط تلخيصا للأبعاد التي تعبر عن الأنشطة و السلوكيات التي تشير إلى مدى وفاء الفرد بمجموعة محددة من المهام المتصلة مباشرة بوظيفته ، و يحوي هذا النموذج الأبعاد التقليدية للقدرة ، و المتمثلة في كمية الأداء ، الإلتقان ، الكفاءة، الوقت المحدد للإنجاز .

. وقد أشار البعض على أن الأبعاد السابقة الذكر ذات فعالية أكبر في تنبؤها بأداء الفرد في القطاع السلعي ، أما في المنظمات الخدمية فإنها لا تحوي أداء الفرد بشكل كامل.

لذا سعت الدراسات المهمة بمؤشرات الأداء ، بالتعرف على أبعاد أخرى تكون أكثر تنبؤاً بأداء الفرد في المنظمات ذات النشاط الخدمي، وتتمثل هذه الأبعاد في :

- الإلمام بكل جوانب الوظيفة
- الالتزام الوظيفي
- الإبداع و الابتكار في الأداء
- حسن إصدار الأحكام و القرارات الوظيفية

وما يميز أداء المهمة عن غيره من التصنيفات هو الاعتراف به رسميا من قبل المنظمات من خلال بطاقة الوصف الوظيفي ، كما أن للفروق الفردية النصيب الأكبر في التنبؤ بأبعاد المهمة .

ب - الأداء السياقي : يسمى أيضا بالأداء خارج الدور و ذلك لعدم اتصاله مباشرة بالأداء و إنما يقيس جوانب الأداء التي لا ترتبط بمهام محددة ، ويشير إلى درجة مساهمة العامل في سياق العمل وبشكل غير مباشر ، في تعظيم وزيادة الفعالية التنظيمية ، و تشير بعض الدراسات إلى وجود مجموعتين تضم المجموعة الأولى عدد من الأبعاد التي من شأنها تعزيز و تكريس أداء المهام المحددة (العمل الشاق ، التطوع ، الإنتماء للمنظمة ،تأييد الأهداف التنظيمية) .

بينما تضم المجموعة الثانية عدد من الأبعاد التي تيسر التفاعل بين الأفراد (التعاون ،المساعدة...الخ) .

ج - الأداء السلبي : يشير إلى تلك السلوكيات التي تنتج عن اختلال وظيفي ، و يعد سلوك الرغبة في الإنسحاب و ترك العمل ، أكثر السلوكيات تنبؤا بالأداء السلبي ،حيث يبدأ الفرد مع هذا السلوك في صرف إنتباهه عن المهام الوظيفية الموكلة إليه ،ويبدأ عندها في التغيب عن العمل بدون عذر ، وغياب الإلتقان في الأداء وإنخفاضه .

د - الأداء المتكيف : أصبح الأداء المتكيف أكثر حضوراً في التطور ، والسريع في متطلبات العمل الناجم عن التطور التكنولوجي ، و الإندماج و إعادة الهيكلة تقليص حجم المنظمات ، الذي يستلزم قدرة الفرد على التعلم السريع ، التكيف مع الوضع الجديد ليكون قادراً على المنافسة على الوظائف و المهام المستحدثة .

. ويشير هذا النمط إلى السلوك الذي يعبر عن مدى قدرة و كفاءة الفرد على تغيير سلوكه و ذلك لمقبلة متطلبات التغيير في البيئة ، و الانتقال المستمر من حال إلى آخر، و أهم أبعاد هذا النمط هي :

- التعامل مع الظروف الإستثنائية ، التغلب على الإجهاد في العمل ، التكيف الثقافي ، التعامل مع المشاكل¹.

بعد أن تطرقنا إلى ماهية الأداء الوظيفي ، وتعرفنا على محدداته وأنماطه سوف نرجع إلى الحديث عن الأستاذ الجامعي وعن أدائه وخصائصه وأدواره وبعدها سوف نتحدث عن تقييم أداء الأستاذ الجامعي والتعرف على أهم أساليب تقييمه.

¹abouzakibasem:job satisfaction and employee of perfamomance of lebanesebankingsttaf journal of management psychology vol 18 p-p 368-376

الأستاذ الجامعي :

1. الوضعية المهنية للأستاذ الجامعي :

يعتمد نجاح التعليم العالي على مدى توفر الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس ، وهذه الكفايات التي تؤهلهم لممارسة أدوار حقيقية تساهم في بناء المجتمع ، و تساير مختلف التطورات التي يشهدها عالمنا المعاصر .

- وبعد الأستاذ الجامعي العنصر الأساسي ، و الجوهري في العملية التعليمية وهو العنصر الفعال و المحرك الأساسي للجامعة ، فخصائصه الشخصية والمعرفية والإنفعالية لها دور هام في فعالية العملية التعليمية بالجامعة ، لأنه مهما كانت مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة ، ومختلف التجهيزات و الهياكل لا يمكن أن تحقق الأهداف من دون تواجد أستاذ فيها بإعتباره يملك مؤهلا علميا (الإجازة العالية) ماجستير أو (الإجازة الدقيقة) الدكتوراه تؤهله لتفعيل العملية التكوينية بالجامعة .¹

- وبما أن الأساتذة الجامعيون هم الذين يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي ومنه فإن الأساتذة في الجزائر يخضعون للحقوق و الواجبات المنصوص عليها في القانون الخاص بالأستاذ الباحث رقم 08-130 المؤرخ في 4 ماي 2008 ، كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة ، التي يعملون فيها و المذكورة أعلاه ، و يؤدي الأستاذ من خلال عملية التعليم و البحث مهمة الخدمة العمومية في

مؤسسات التعليم العالي ، و بالتالي يتعين عليهمايلي :

. إعطاء تدريس نوعي ، و محين ، و مرتبط بتطورات العلم و المعرفة ، و التكنولوجيا

¹ يوسف أحمد صالح :تنمية أداء الأستاذ الجامعي و تقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي ،أبحاث الندوة الثالثة حول جودة التعليم الجامعي بالعالم الإسلامي ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، (20-22/12/2010) الرياض ،السعودية.

- و الطرق التعليمية ، و البيداغوجية ، و مطابقا للمقاييس الأدبية و المهنية .
- . المشاركة في إعداد المعارف و ضمان نقلها في مجال التكوين الأولي و المتواصل .
- . القيام بنشاطات البحث التكويني للقيام بتنمية كفاءاتهم ، و قدراتهم للقيام بوظيفة أستاذ وتحدد مهام الأستاذ في الجامعة حسب أسلاكهم كما يلي :

أ. سلك الأساتذة المساعدون :

. يضم سلك الأساتذة المساعدون رتبتين :

رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب" ، و يكلف بما يلي :

. ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية .

. تصحيح أوراق الإمتحان التي يكلف بها .

. المشاركة في مداورات لجان الامتحانات .

. المشاركة في أشغال أو لجنته البيداغوجية .

. استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و إرشادهم .

رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ" : و يكلف بما يلي :

. ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة حسب

الحجم الساعي .

. تحضير و تحيين دروسه .

. تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها .

. المشاركة في مداورات لجان الامتحانات و تصحيح أوراق الامتحانات .

. المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

. استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم ¹.

سلك المعيدين :

. يبقى هذا السلك في طريق الزوال :

و يكلف بما يأتي :

. ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي ب 12 ساعة في الأسبوع .

. المشاركة في مداورات لجان الامتحانات .

. المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

. سلك الأساتذة المحاضرين : يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبتين :

1 -رتبة أستاذ محاضر قسم "ب" يكلف بما يلي :

. ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص .

. تحضير و تحيين دروسه .

. ضمان إعداد المطبوعات و الكتب و كل مستند بيداغوجي آخر .

. ضمان حسن سير الإمتحانات التي يكلف بها.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 08 - 130 المؤرخ في 03 ماي 2008 ، المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، المادة - 1 - 4 ، 33 - 47 ،
، الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، ص ، ص 18 ، 19 ، 23 ،

. المشاركة في مداورات اللجان . لجان الإمتحانات . و تحضير المواضيع ، و تصحيح أوراق الإمتحانات .

. المشاركة في أشغال فرقته أولجنته البيداغوجية .

. ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة .

. إستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم

2 - رتبة أستاذ محاضر قسم "أ" : يكلف بما يلي :

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

. ضمان إعداد المطبوعات و الكتب و كل مستند بيداغوجي آخر .

. ضمان حسن سير الإمتحانات التي يكلف بها .

. المشاركة في مداورات لجان الامتحان ، و تحضير المواضيع و تصحيح أوراق الامتحان

. المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

. المشاركة في نشاطات التصور ، و الخبرة البيداغوجية في مجال إعداد برنامج التعليم

ووضع أشكال تكوين جديد و تقييم البرامج و المسارات .

. ضمان تأير الأساتذة المساعدين في إعداد و تحيين الأعمال الموجهة و الأعمال

التطبيقية . ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين .

. ضمان تأطير التكوين الخارجي للطلبة .

. إستقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم .

. سلك الأساتذة : يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ بروفيسور و يكلف الأستاذ بما يلي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص .
- تحضير و تحيين دروسه .
- إعداد المطبوعات ، و الكتب و كل مستند بيداغوجي آخر .
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها .
- المشاركة في مداورات لجان الامتحان و تحضير المواضيع و تصحيح أوراق الامتحانات .
- المشاركة في أعمال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين و تحيين الأعمال الموجهة و التطبيقية .
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المترشحين .
- ضمان نشاطات التصور و الخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم و وضع أشكال تكوين جديد و تقييم البرامج و المسارات .
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع لتقديم النصح و الإرشاد .
- هذا من ناحية المهام و الواجبات التي يشترط أن يؤديها الأستاذ ، أما عن طريقة توظيفه فيمكن تلخيصها في ما يلي :
- منذ استقلال الجزائر لم يصدر أي قانون خاص بالأستاذ الجامعي إلى غاية سنة 2008 بالرغم من وجود بعض القوانين التي بقيت مجردة مشاريع نظرية في الواقع ، زيادة إلى بعض المراسيم المهنية لأساتذة التعليم العالي ، و يصنف أساتذة التعليم العالي حسب المرسوم رقم 89 . 122 الذي يتضمن 50 مادة ، كما يلي :

أ . سلك الأساتذة : توظيفهم يتم على أساس الشهادات العلمية التي تحصلوا عليها خلال تكوينهم الجامعي سواء كان هذا التكوين في مراكز جامعية جزائرية أو خارجها في إطار الإستفادة من البعثات أو خلال التدرج في الوظيفة .

ب . سلك الأساتذة المحاضرين : يتم توظيفهم على أساس المستوى العلمي العالي خصوصا إذا كان متحصلا على شهادة دكتوراه دولة لاسيما إذا كانت من إحدى الجامعات الأجنبية أو تدرج في الوظيفة ، أو من خلال إنجاز رسائل الدكتوراه .

ج . سلك الأساتذة المساعدين : يتم توظيفهم على أساس شهادة الماجستير أو شهادة معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي ، سواء داخل الجامعة الجزائرية أو خارجها ، حيث يقوم بأعمال توجيهية أو تطبيقية للطلبة و يسعى لرفع مستواه العلمي و المعرفي و تسخيره لتحسين أدائه المهني باستمرار .

د . سلك المعيدين : يتم توظيفهم على أساس شهادة علمية أو شهادة متحصل عليها بالخارج و معترف بها من طرف وزارة التعليم العالي ، ويقوم بتوجيه الطلبة في إعداد أبحاثهم ضمن الأعمال التطبيقية و المشاركة في مراقبة الإمتحاناتو تصحيحها ، و كذا المشاركة في أعمال اللجان البيداغوجية .

هـ . سلك مساعدي التعليم : يتم توظيفهم على أساس حصولهم على شهادة الليسانس ، ولا يتم تثبيت هذه الفئة في منصب العمل إلا بعد مرور مدة معينة من قيامهم بمهنة التدريس و متابعة دراسات عليا عن طريق الإستفادة من البعثات للخارج .

- و يتعين على الأساتذة الباحثين ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 سا دروس ، و يقابل هذا الحجم الساعي 288 سا من الأعمال الموجهة ، أو 384 سا من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة التالية :

1 سا من الدروس تعادل 1 سا و30 د من الأعمال الموجهة ، وتساوي 2 سا من الأعمال التطبيقية .

- لقد ظهر التأهيل الجامعي في إطار التنظيم الجديد لدراسات ما بعد التدرج حيث يشكل مرحلة مهمة في السيرة العلمية للأستاذ الجامعي ، حيث جاء المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 17 أوت 1998 المتعلق بالتكوين في الدكتوراه ، وتكوين ما بعد التدرج المتخصص ، و الذي يسمح للأستاذ بالترقية إلى أستاذ محاضر أو أستاذ التعليم العالي عن طريق اللجنة الوطنية الجامعية للترقية ، ويؤسس لشهادة دكتوراه العلوم ، والتي يمكن الحصول عليها من المرور عبر التأهيل الجامعي للحصول على ترقية ، و يهدف نظام التأهيل إلى عدم الاكتفاء فقط بالأطروحة التي يقدمها الأستاذ ، بل أيضا يتعين عليه تقديم نشاطات و أبحاث علمية تخول له رتبة الأستاذية و التعيين في رتبة أستاذ محاضر .

2 - خصائص الأستاذ الجامعي و صفاته :

- إن الأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال في العملية التعليمية للجامعة فخصائصه الإجتماعية و الإنفعالية و المهنية لها دور كبير في العملية التعليمية ، مهما كان مستوى المناهج الدراسية و مختلف التجهيزات ونوعية الطلبة الذين يقبلون إلى عملية الدراسة في الجامعة ، لأن الأستاذ الذي ذو الكفاءات العالية يمكن أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات المادية ، والفنية في الجامعة .

ولكن يختلف الباحثون في تعدد صفات و خصائص الأستاذ الجامعي فمنهم من يركز على صفة ومنهم من يركز على صفات أخرى ، ومد ذلك إلى نوعية التكوين العلمي و الإلتناء الإيديولوجي للباحث ¹ .

حيث تطرقت العديد من الأبحاث ، و المؤتمرات إلى التغييرات التي طرأت على التعليم العالي سواء العربي أو العالمي ، ونجد من بين تلك المتغيرات :

- زيادة الإقبال على التعليم العالي .

- زيادة نسبة الطلبة للأستاذ في كثير من مؤسسات التعليم العالي .

- دخول القطاع الخاص في التعليم العالي ، والإستثمار فيه .

- الوعي بأهمية التقويم الأكاديمي .

- ظهور التعليم عبر الحدود .

- بروز تكنولوجيا الإعلام و الإتصال .

- بروز إقتصاد المعرفة .

- الحاجة إلى ربط البحث العلمي بالتنمية .

- البحث عن مواثمة المخرجات مع متطلبات سوق العمل .

أن كل هذه التغييرات أدت بالضرورة إلى توفر صفات و خصائص لدى الأستاذ وعليه

فإن أداء الأستاذ الجامعي مرتبط بمجموعة معايير علمية و ضوابط مهنية و خصائص

شخصية التي تعكس مباشرة أدائه الوظيفي ، وعليه فنجاح التعليم الجامعي و توفر كفاءة

¹ سناني عبد الناصر : الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ ، رسالة دكتوراه في العلوم ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010 ، ص، ص 152، 150

مخرجات التعليم الجامعي ، يتطلب ضرورة توفر خصائص علمية ومهنية وشخصية و إجتماعية في الأستاذ ، والتي نصنفها كما يلي :

- **الخصائص الأكاديمية :** هي مجموع الخصائص التي تتعلق بتمكن الأستاذ من المادة العلمية ، والإعتماد على المنهج العلمي و الإمام بكل الإختصاصات و المعارف ، والعلوم على الرغم من التداخل الحاصل اليوم في الإختصاصات، وعليه فيجب على الأستاذ أن يركز إهتمامه الرئيسي في حقل إختصاصه ، و مقاييس الإختصاص المكلف بتدريسها .

- **الخصائص المهنية :** هي تلك الخصائص المتعلقة بتمكن عضو هيئة التدريس – الأستاذ- بعملية التدريس ، من مهارات ، تخطيط عملية التعليم ، وتنفيذها بعناية ، وإعداد الدروس و إستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم لدى الطلبة .

وتوفير البيئة الملائمة لإنجاح التعليم ، و القدرة على التوجيه ، والإرشاد بما يفيد الطلبة ، و ربط الأداء التعليمي بالأداء التربوي¹.

- **الخصائص الشخصية:** هي مجموعة الخصائص المتعلقة بتمكن الأستاذ من التمتع ، بمظهر شخصي و جدية الإخلاص ، في أداء عمله وحسن التصرف في المواقف الحساسة الثقة بالنفس ، الموضوعية ، الدافعية للعمل ، الإنجاز ، المرونة التلقائية ، وعدم الجمود².

- **الخصائص الإجتماعية:** هي مجموع الخصائص التي تتعلق بتمكن عضو هيئة التدريس من الإطلاع على ثقافة مجتمعه ، والتمتع بحسن التصرف مع زملائه و طلابه في المحيط الجامعي ، و أن يكون قدوة في المجتمع و نموذجاً لطلبته في سلوكاته و تصرفاته الإجتماعية ، وينبغي أن يتميز سلوكه بالإستقامة و الأخلاق الرفيعة³.

¹ يوسف أمحمد صالح : تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة ، أبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم بالعالم الإسلامي جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، من (20-22/12/2010) .

² رياض عزيز هادي : أخلاقيات مهنة التعليم العالي ، سلسلة ثقافة جامعية ، مركز التطوير و التعليم المستمر ، المجلد 1 ، العدد 1-بغداد ، 2009 ، ص 43-44

³ هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : إدارة التعليم الجامعي ، الواروق للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2009 ، ص 525

والدقة في الأقوال والأفعال و بناء علاقات قائمة على التعاون بالإضافة إلى ضرورة توفر لغة سليمة لعضو هيئة التدريس خالية من العيب و الشوائب ¹ .

بالإضافة إلى خصائص أخرى تتمثل في :

الكفاءة الإتصالية و قدرة الأستاذ على إستخدام الطرق المناسبة لتوصيل المعلومات للطلبة بالشكل الصحيح، والقدرة على الإتصال بكل أفراد العملية التعليم بما فيهم المجتمع المحلي .

. مساهمة الأستاذ في خدمة المجتمع ².

3 - أدوار الأستاذ الجامعي :

. الجامعة مؤسسة تربوية تعليمية أنشأها المجتمع وكونها مؤسسة تربوية ، و إنطلاقا من أن التربية عملية تنمية الفرد و المجتمع فالجامعة بالضرورة مؤسسة تنموية ، منوط بها القيام بالإصلاح و التطوير و التحديث و التنوير ، أي أن الجامعة مؤسسة تعليمية بحثية تعمل على تقويم واقع المجتمع تقويم علمي و موضوعي في ضوء رؤية تحديثية .

. وبناء على هذا فالجامعة لها ثلاث وظائف هي التعليم . التدريس . ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع تربط بينها علاقات تجعل منها وظائف متفاعلة يخدم كل منها الآخر وهذه الوظائف في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية ، وعليه فإن الأستاذ يقوم بالعديد من الأدوار التي لا يمكن أن تكون ثابتة و إنما تتغير بتغير حاجات المستفيدين في الموقف التعليمي ومجاراة

التطورات في البيئة الداخلية والخارجية خصوصا في عصر التحولات السريعة وعليه فإن لعضو هيئة التدريس أدوار تتمثل في :

¹ يوسف أحمد صالح ، نفس المرجع ، ص 320

² رياض عزيز هادي ، نفس المرجع ، ص 39

١ . التدريس . التعليم . :

إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأداء هو كل سلوك يصدر من الفرد لإتمام عمل معين و أن التدريس هو موقف أو نشاط تعليمي يجمع بين عضو هيئة التدريس و طلابه و عليه فالأداء التدريسي هو كل ما يقوم به الأستاذ من مهام و واجبات و مسؤوليات داخل قاعات التدريس ، أو في أي موقف تعليمي لإحداث تغيير مرغوب في ضوء أهداف و توقعات الجامعة و المجتمع .¹ و الأداء التدريسي هو ذلك النمط يصدر من عضو هيئة التدريس سواء في قاعة الدرس أو خارجها ويكون بمستوى الكفاية الأدائية التي يظهرها الأستاذ²

وعليه فإن وظيفة التدريس الجامعي تعتبر من أهم وظائف الجامعة و أكثرها فاعلية في إعداد الطلبة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة و الاتجاهات السلوكية و الإيجابية و القيمة والمهارات العلمية و العملية اللازمة ، لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم و مجتمعهم .

- ووظيفة التدريس من أبرز الأدوار الرئيسية للأستاذ في جميع مؤسسات التعليم العالي نظرا لأنه يشغل قدرا كبيرا من وقت الأستاذ ، وله أثر بالغ على الطلبة من ناحية تكوينهم.³

كما أن أساليب التدريس تطورت بمرور تقنيات تعليم جديدة تعتمد على الحاسب الآلي و الوسائط المتعددة هدفها توسيع مدارك الطالب ، وإتاحة الفرصة له لتحري جوانب المعلومة غير تلك المتاحة له بطرائق التعليم القديمة ، ومن هنا يعد التدريس المتميز العنصر الأهم في نشاط عضو هيئة التدريس ، وتضمن عملية التدريس المقررات الدراسية التي يسعى

¹ يوسف أحمد صالح : تنمية أداء الأستاذ و تقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي ، أبحاث الندوة الثالثة حول جودة التعليم العالي للعالم الإسلامي ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض (20-22/12/2010) .

² نظام عبد الجبار حسين : سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس ، بحث مقدم من قسم العلوم الإجتماعية ، جامعة السليمانية ، بغداد ، ص 4

³ ليث حمودي أبراهيم :مدى ممارسة الجامعي لأدواره التربوية و البحثية وخدمة المجتمع ، مجلة البحوث النفسية و التربوية ، جامعة بغداد ، العدد 30 ص 197

المدرس إلى تطويرها ، ومختلف الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرائق التدريس¹ و هذا يتوفر مجموعة من الكفايات التي سبق و تطرقنا إليها .

. بالإضافة إلى ذلك فإن الهدف الذي تسعى إليه الجامعة من خلال أداء التدريس إلى :

. تنمية الكوادر القيادية في شتى المجالات ، فالتعليم الجامعي من شأنه إكساب الأفراد ، و تنمية قدراتهم العقلية مما يؤهلهم لقيادة حركة الفكر و التجديد في المجتمع .

. إعداد المتخصصين ذوي المستوى الرفيع في المهن سواء في قطاع الخدمات أو في قطاع الإنتاج ، الأمر الذي من شأنه تحريك طاقات المجتمع ، و دفعها ، بما يكفل تحقيق التقدم .

. الارتقاء بمجال البحث العلمي ، و القيام بمختلف أنواع البحوث في شتى القطاعات بهدف الوفاء بحاجات المجتمع ، و متطلباته ، و إيجاد حلول للمشكلات التي يعاني منها المجتمع .

. السعي لمواكبة الثورة التكنولوجية و التطورات المتسارعة في ظل ما تطرحه العولمة²

. الأداء البحثي للأستاذ الجامعي :

. من المتفق عليه سابقا أن مهمة الأستاذ الجامعي تتمثل في التدريس ، البحث العلمي و خدمة المجتمع ، و استنادا إلى ذلك فإن البحث العلمي هو واحد من هذه المهمات و البحث العلمي هو اليوم أحد العوامل الأساسية لتطوير المجتمع و حل مشكلاته ، و هو أحد المعايير الأساسية للتقدم و الارتقاء الأكاديمي و بصفة خاصة على مستوى الجامعة و على اعتبار أن مهام التعليم العالي الأساسية هي توسيع نطاقها كما يشير ذلك الإعلان العالمي

¹ردمان محمد سعيد غالب ، توفيق علي عالم : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد 1 العدد 1 2008 ، ص 187

² - سهيل رزق دياب : المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن 21 ، بحث مقدم من جامعة الإسراء تحت عنوان " المعلم في الألفية الثالثة " ، يناير 2006 ، ص ، ص ، 2 ، 3

بشأن التعليم العالي للقرن 21 و نشرها ، عن طريق البحوث ، جزء من مهمته في خدمة المجتمع و تشجيع البحث العلمي و التكنولوجيا و تنمية مختلف المجالات و عليه فالبحث العلمي هو ذلك العمل المنظم لاكتشاف الحقيقة .

و تعرف منظمة اليونسكو أنشطتها فضلا عن التنمية التجريبية التي تنتج عنها بأنها الأنشطة المنهجية و الإبداعية التي تمارس لغرض زيادة المعارف الخاصة بالإنسان و الثقافة ، و المجتمع ، و استخدام رصيد المعارف .

. كما يمكن تعريف البحث العلمي بأنه العمل المنظم لاكتشاف الحقائق عن طريق تحليل الظواهر و المشكلات الجبائية بهدف معالجتها لخدمة الإنسان .

. و من هنا علينا أن نميز بين الأستاذ الجامعي بوصفه مدرس ، و بين كونه باحث و على الرغم من أن أحد واجبات الأستاذ هو البحث العلمي ¹ .

. و أصبح البحث العلمي عنصر أساسي في تقويم نشاط عضو هيئة التدريس إذ أن البحث العلمي الأصيل يساعده على الرقي ، بممارسته المهنية في ميدان اهتمامه ، كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي .

. و يساهم البحث العلمي في توجيه البحوث العلمية لما ينفع المجتمع و يزيد من كفاءة قطاعاته ، و توفير الموارد المالية و البشرية ² .

و لما كان البحث العلمي يقوم على اكتشاف هيئة التدريس بالجامعة لذا فهو يمثل نشاط رئيس لكل عضو من أعضائها ، و البحث العلمي يساعد الفرد على النمو المهني ، و التقدم العلمي .

¹- رياض عزيز هادي : أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي ، سلسلة ثقافة جامعية ، المجلد 1 ، العدد 1 ، جامعة بغداد ، 2009 ، ص ، ص ، 64 ، 65

²- ردمان محمد سعيد غالب : توفيق علي عالم ، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، مدخل للجودة في التعليم العالي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2008 ، ص 18

. كما يجب أن تحرص الجامعة على رسالتها في البحث العلمي ، و تدريب المشتغلين به و بهذا يصبح البحث العلمي جانب مهم في عملية التنمية و التدريب الذاتي لأعضاء هيئة التدريس .

. الأستاذ الجامعي و خدمة المجتمع¹ :

أكد المؤتمر العالمي للتعليم العالي الذي عقد في باريس سنة 1998، على أن التعليم العالي سينظر إلى ملائمة من حيث دوره و مكانته في المجتمع ، و مهامه فيما يتعلق بالتعليم ، و البحوث ، و الخدمات الناجمة عنها ، و من حيث علاقته بمجال التشغيل² و عليه يتجلى دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من خلال :

_ تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة و المدربة تدريباً يتناسب و طبيعة المهن

_ تطوير الإقتصاد و العمل على تزويده بالموارد البشرية .

_ تدريب الطلبة على ممارسة الأنشطة الاجتماعية مثل مكافحة الأمية ، الإدمان ...

_ ربط الجامعة بالمؤسسات الإنتاجية .

_ تفسير نتائج الأبحاث و نشرها للاستفادة منها في المجتمع³.

_ و يشير الدكتور : محمد عابد الجابري " إلى أن العملية التعليمية كانت و لا تزال ذات علاقة عضوية بكل المجتمع و نوع الثقافة السائدة فيه ، فالعملية التعليمية كما تتم في المجتمعات البشرية هي ظاهرة إنسانية. " و التعليم العالي يدل و يعمل على الحفاظ على المجتمع و على هويته ، عاداته ، فيعيد إنتاجه عبر العصور.

1 - محمد منير مرسى : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر ، عالم الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2002 ، ط1، ص 26

2 - رياض عزيز هادي : نفس المرجع ، ص 66

3 - العيسوي عبد الرحمان : تطوير التعليم الجامعي العربي ، منشأة المعارف للنشر ، الإسكندرية ، القاهرة ، 1997 ، ص 10

و من هنا يكون الأستاذ الجامعي معيار أساسي لمهنة التعليم ، و أهدافه في خدمة المجتمع¹.

و عليه فإجمالاً فإن دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع يكون إما مباشر أو غير مباشر من خلال ما يلي :

- البحوث التطبيقية: هي بحوث يقوم بها الأستاذ الجامعي، تستهدف مشكلة ما و هي بمثابة الدور المباشر .

- الاستشارات : هي خدمات يقوم بها أساتذة الجامعة في مجال تخصصه نحو مؤسسات المجتمع ، أفراد المجتمع الذين يحتاجون إلى خدمة و غيره².

و لا يقتصر دور الأستاذ عند خدمة المجتمع فقط بل أيضاً نجد أن الأستاذ له دور على مستوى الجامعة كمؤسسة في إطار المجتمع ككل

بالإضافة إلى الأنشطة الوظيفية و الإدارية على مستوى الكلية من خلال الوفاء برسالة الجامعة على أكمل وجه بتوفير أعلى مستويات الخدمة، من خلال مجموعة الأساتذة الذين يؤدون الرسالة الجامعية، فإن الأستاذ يقوم بالعمل الإداري بممارسة مختلف العمليات الإدارية ، (التخطيط، التنظيم ، الرقابة ، الإشراف ، الإتصال) و التواصل بطريقة سليمة بمراعاة الحداثة في الأسلوب القيادي ، و إستخدام و تطبيق نماذج إدارية حديثة ، و إقامة علاقات إنسانية سواء كان ذلك مع الطلبة أو مع الزملاء .

- ضف إلى ذلك المرونة و كسب ثقة الإدارة العليا و مختلف الإداريين³.

1- رياض عزيز هادي : نفس المرجع ، نفس الصفحة

2- ليث حمودي ابراهيم : مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية و البحثية و خدمة المجتمع ، مجلة البحوث النفسية و التربوية ، العدد 30 جامعة بغداد ، العراق ، ص

3 - ردمان محمد سعيد غالب ، توفيق علي عالم : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، مدخل للجودة في التعليم الجامعي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2008 ، ص 3

- و هناك دور آخر و هام للأستاذ الجامعي ، قد تغيب عن الكثير حتى عن هؤلاء الأساتذة ألا و هي اكتشاف المواهب ، و قادة المستقبل ، و هم بعد في سن مبكرة حتى يمكن العمل على صقل هذه المواهب ، و الأخذ بيد هؤلاء القادة الصغار ، فإن كثيرا من المواهب تفقدها الجامعات دون أن تتمكن من التعرف على أصحابها ، إن مستقبل أي أمة يتوقف على تشجيع أحسن العناصر البشرية الموجودة فيها.¹

تقويم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي :

1 . المفهوم :

يعد تقويم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما له من أهمية في تحسين الأداء ، و زيادة فعاليته ، و يجب أن تكون هذه العملية شاملة و مستمرة لتكشف عن مواطن القوة و تعزيزها ، و نقاط الضعف و تقويمها ، و التقييم وسيلة لتحقيق حسن الأداء ، و لا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا خضع الأداء إلى عملي التقييم و التطوير المستمرتين ، و عملية التقييم هي واحدة من أهم وظائف رؤساء الأقسام في الجامعات ، و تحتل جزء من اهتمام القيادات التعليمية و هي أساس القرارات التي تأخذ بشأن المدرس ، و من بين أهم المعايير المهمة لترقيته و تثبيته ، تحديد رايته و مكافأته .

. و عليه فيمكن إعطاء تعريف لتقييم الأداء على أنه : العملية المنظمة التي تهتم بجمع

المعلومات و تحليلها لغرض درجة تحقق الأهداف و اتخاذ القرارات بشأنها و لمعالجة

جوانب الضعف ، و تعزيز جوانب القوة فيها

¹ - علي راشد : اختيار المعلم و إعداده ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 ، ص 54

. تعريف أحمد ماهر : هو نظام يتم من خلال تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج الأمر أن يكون العاملون قد قضاوا فترة زمنية في أعمالهم بشكل يمكن من تقييم أدائهم¹

. يرى هذين التعريفين أن تقييم الأداء نظام يسمح بقياس كفاءة العامل في إنجاز أعماله و تجد الإشارة أن مصطلح تقييم الأداء لديه عدة مرادفات ، ولكنها تؤدي إلى نفس المعنى بحيث نجد أن مصطلح تقييم أعم من التقويم لأن مصطلح التقويم في اللغة يرادف معنى قوم الشيء و أقامه ، فقام ، و استقام ، و تقوم ، فالمقوم يوضح ما في العمل من نقص ليستكمل ، إذن فالتقويم هو استكمال النقص الموجود في الشيء .²

و نود أن نشير إلى المعيار الأساسي في قياس مدى الكفاءة أو الفاعلية للإدارة الجامعية و مازال معتمد على تقييم الأداء ، سواء للأفراد أو للإدارة و غيرها. فقد رجحت الجامعات الحديثة أن تعد عملية تقييم الأداء في الإدارات الجامعية وفق مؤشرات علمية محددة ضمن أولوياتها.

و قد تطورت عملية تقييم الأداء في الجامعة بعد منتصف القرن 20 ، و تعددت إجراءاته و تعددت أساليبه ، و برزت له نماذج عديدة اتجاهات مختلفة من حيث المنطلق و الأهداف و الإجراءات.

. ومنه يمكن تعريف تقييم الأداء . الأستاذ الجامعي . على أنه العملية التي تفيد في معرفة المستوى المحدد للأداء من خلال تسليط الضوء على إنجازاته ، وتشجيعه على تطوير كفاءاته ، و تعزيز أدائه في التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع و توفير المناخ التنظيمي الملائم لإظهار الإبداع في الأداء .³

1 - أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 406

2 - الهيتي خالد عبد الرحمن : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2005 ، ط2 ، ص 198 .

3 خالد أحمد الصرايرة : الأداء الوظيفي لدى الهيئات التدريسية بالجامعات الاردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العدد 1-2 ، 2011 ص - 611 - 603

- و لتقييم الأداء عدة معايير تعد الأساس الذي تحتكم إليه المنظمة في الحكم على أداء الأستاذ و هي :

- الجهد الذي يبذله الأستاذ من خلال القيام بالأعمال المطلوبة .

- الإهتمام بجودة الخدمة المقدمة .

- الموقف تجاه العمل¹.

وعليه فمن المفروض أن الأستاذ الجامعي ناضج بما فيه الكفاية لا يحتاج إلى تقييم و إذا وجب التقييم فمن الأحسن أن يعتمد على التقييم الذاتي ، فترقيته يجب أن ترتبط بالتقرير المقدم حول تقديراته لنشاطه التعليمي ، و تفانيه في النوعية البيداغوجية ، و الطريقة التي يستجيب بها طلبته نحو تدريسه ، ومع هذا يبقى غير موضوعي .

1- أهمية و أهداف تقييم الأداء:

1.1 الأهمية :

يعتبر موضوع تقييم الأداء من المواضيع المهمة و الحساسة، وذلك لأنه يصل مباشرة بالعنصر البشري ،وعليه فإن تقييم الأداء لابد أن يكون على أساس موضوعي وعلمي و تتضح أهمية تقييم الأداء في :

. تمثل العملية أحد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي تعتبر عملية تنظيمية مستمرة تقاس من خلالها ملاحظات أداء الأفراد .

. الوقوف على نقاط القوة و الضعف و انعكاساتها السلبية و الإيجابية على كفاءة الفرد و فاعلية المنظمة.

¹ نفس المرجع .

. تساعد هذه العملية على تزويد المستويات الإدارية بالوسائل الكفيلة لقياس و تخطيط الأداء، وبالتالي الاعتماد على حقائق صحيحة، وواقعية عند اتخاذ القرارات.

. مؤشرات الأداء تعتبر بمثابة نوع من الحوافز للتنظيم البشري .

. رفع معنويات العاملين بخلق جو من التفاهم و العلاقات الطيبة و الإنسانية .

. دعم إجراءات الترفيع و النقل ، و إثبات عدالتها ، و تحديد المكافآت الشخصية و منح العلاوات ، ووضع معايير لإيجاد نظم الحافز و الترقية .

. استمرار الرقابة و الإشراف : إن تقييم الأداء وفق نظام محدد و مواعيد محددة سيلزم الإدارات تتبع منجزات العاملين ، وتقديم تقاريرهم حول كفاءاتهم و الاحتفاظ بسجلات لتدوين ملاحظاتهم و نتائج تقييمهم ، كوثائق للحكم على صحة التقييم .

. الكشف عن الكفاءات غير المستقلة ،و المساهمة في تعديل معايير الأداء ، و زيادة أداء العاملين ، و رسم خطة القوى العاملة للمنظمة من حيث ما تتطلبه من تنمية و تدريب و توفير المكافآت والحوافز للعمال¹.

2.1 الأهداف :

إن الإداري ينظر إلى عملية تقييم الأداء على أنها حلقة أساسية في العملية الإدارية ، وهو أداة من أدوات الرقابة الإدارية الشاملة ، ومن ثم فإن عملية تقييم الأداء ماهي إلا عملية اتخاذ القرارات بناء على معلومات رقابية ، لإعادة توجيه مسارات الأنشطة بالمنظمة بما يحقق أهداف محددة ، ويمكن تحديد أهم أهداف عملية التقييم في النقاط التالية : - متابعة تنفيذ الأهداف بالتأكد من مدى تحقيقها ، و مدى الالتزام بالقوانين والسياسات المقررة .

¹ - هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : إدارة التعليم الجامعي ، مؤسسة الواروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص ، ص ، 255 ، 256

- التأكد من كفاءة الأداء داخل الوحدة التنظيمية ، بممارسة الأنشطة و تنفيذها بأعلى درجة من الكفاءة .
- تقييم الكفاءة من خلال تقييم فاعلية استخدام اليد العاملة و المواد و الموارد المتاحة .
- تقييم النتائج ، و تحديد مراكز المسؤولية من خلال تقييم النتائج مع الأهداف المسطرة و المعايير الموضوعية .
- تحديد مواطن الضعف و الخلل في المنظمة .
- التأكد من كفاءة الخطط الموضوعية ودقة الموازنات التخطيطية بإبداء المقترحات لتعديلها و تجاوز الانحرافات المتسببة عن التقدير غير الصحيح¹ .
- أما عن أهداف تقييم الأداء الخاص بالأستاذ الجامعي فيمكن إجمالها في :
 - تحديد الكفاية لدى أعضاء هيئة التدريب للاحتياجات الفعلية على مستوى القسم العلمي و التخصص ، بما يضمن استقرار و استمرار العملية التعليمية .
 - معرفة تطابق المؤهلات و الخبرات العلمية و المهنية للأستاذ مع متطلبات المركز الوظيفي .
 - مدى تخصيص أعضاء هيئة التدريس الوقت الكافي لأداء أعمالهم في الجامعة .
 - مدى ملائمة الأعباء التدريسية و غيرها ، لعضو هيئة التدريس لمتطلبات الأداء الفعال ، و تزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير أدائه ، و تنويع أساليبه .
 - مدى التقدم في الأخذ بالطرق و الأساليب الحديثة في التدريس ، و توصيل المعرفة بالفعالية ، و الكفاءة المطلوبة .

¹ - هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : إدارة التعليم الجامعي ، مؤسسة الوارث للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 256

- مدى وجود مدارس علمية متميزة ، أو مراكز بحثية ، تخدم الأداء .
- توجيهه عضو هيئة التدريس ، و إرشاده للأهداف العامة و الأنشطة التعليمية .
- تحديد جوانب القوة و الضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة ، و إصلاح الجوانب الضعيفة منها .
- الإعانة على التطوير الذاتي المستمر للوصول إلى أعلى مستويات الأداء¹ .

2 . أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي :

- قد تشير بعض الدراسات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل لعملية التقويم مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة ، في ذلك مثل الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس .
- إذ ينبغي أن تتم عملية التقويم السنوي للتدريس متعددة الأوجه ، كما ينبغي أن يدرك أعضاء هيئة التدريس جوانب القوة ، و عناصر التميز من خلال التقويم الذاتي ، و النقاش البناء و غيرها ، و فيما يلي مجموعة من الأساليب لتقييم أداء الأستاذ :
- أ . التقويم الذاتي : هو أسلوب خاص بالأستاذ لنفسه ، بجمع معلومات عن أدائه ، و محاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه .
- إن التعليم الجامعي بحاجة إلى وجود أساتذة يحملون أفكار إبداعية ، من خلال عملية تقييم و تحسين أدائهم ، و التجديد فيه ، و لعل الأسلوب الذاتي أو المراجعة الدورية للأداء من أهم الأساليب التي يعتمد عليها الأستاذ² .

¹- خالد أحمد الصرايرة : الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العدد الأول والثاني ، دمشق ، 2011 ، ص ، ص ، 609 ، 610

² - محمد صاري : التقويم و أثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ، مجلة المخبر ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر ، ص 10

و يتجلى ذلك كما سبق الذكر بجمع المعلومات ، بمراجعة ما يتوفر لديه من مراجع حديثة و معاصرة .

- مراجعة الدروس و المحاضرات التي يلقيها في المواد التي يشرف على تدريسها .

- التنوع في الاختصاص لتوسيع دائرة معارفه .

- بالإضافة إلى أن هذا الأسلوب يخلق التمييز في الأداء ، ليس من ناحية الأنظمة و

القوانين في المؤسسة التعليمية ، بل من خلال الالتزام الشخصي نحو تطوير الذات التي هي جزء من شعار التعلم المستمر برفع مستوى القدرات و المهارات لدى الأستاذ خصوصا مع متطلبات العصر الحديث ، و بروز تقنيات جديدة للمعلومات .

- كما يعتمد هذا الأسلوب على الحرص الدائم من الأستاذ في متابعة الجديد من خلال

شبكة الإنترنت ، الدوريات العلمية ، الكتب ، المراجع المتخصصة¹.

الحديثة ، البرامج التعليمية على قنوات التلفزيون ، و دراسة موضوعات تلبي احتياجات ، و متطلبات التطوير المهني ، و إجراء البحوث و الدراسات و تحديد متطلبات سوق العمل .
 ب . تقييم الأستاذ من قبل الآخرين (الزملاء) : يتم تشكيل فريق يتكون من 3 أعضاء ، يختار أحدهما عضو هيئة تدريس ، و يختار الثاني رئيس القسم ، أما الثالث فيكون وسيط بينهما عليه ، و يفضل أن يكون أحد الأعضاء من خارج القسم ، و يقوم الفريق بفحص الجوانب التالية :

- كفاية المادة التعليمية المقدمة ، و مناسبتها للطلبة .

- مناسبة وسائل التقويم المتبعة في المقرر الدراسي .

- فاعلية الطرق المستخدمة في المقرر الدراسي .

¹ - محمد منير مرسى : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي ، عالم الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ص 235

و يعتمد التقويم على ما يقدمه الأستاذ ، و على ملاحظاتهم له ¹.

و يتم هذا الأسلوب عن طريق لقاءات بيداغوجية دورية ، فيها تقارير الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة أو تحمل التقارير قراءات نقدية شهرية ، أو ثلاثية ، أو سداسية ، أو حتى سنوية للمقرر الدراسي ، و تكون بمثابة محطة يتدرب من خلالها الأساتذة ، و يساهم هذا النوع من التقويم في معرفة أكثر عمق للمادة الدراسية فيبرز أهميتها و دورها ، و غاياتها التعليمية ، مما يساعد على التطوير المستمر لمناهج اللغة و الأدب ².

ج . تقييم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة :

- يقوم هذا النوع من التقويم من خلال فرض نوع من الرقابة ، و المتابعة من طرق الإدارة بفحص المقررات الدراسية ، و تعديلها ، و تنقيتها و بالتالي يمكن أن تصبح كتاب أو مطبوعة تستفيد منها المكتبة .

3 . تقويم الطالب للأستاذ :

- الواقع أن تقويم المدرس لزميله المدرس أمر مرفوض عند كثير من الأساتذة فما بالننا بتقويمهم من طلابهم ، يشيع هذا النوع من التقويم في الجامعات الغربية لأن نتائجه إيجابية .
- و يجري عادة مثل هذا التقويم عن طريق ملء الطالب لاستمارة تقدمها له الإدارة أو أستاذ المادة في نهاية السداسي أو نهاية السنة ، وتشمل هذه الاستمارة معلومات متنوعة تخص الجوانب العلمية ، و المنهجية و البيداغوجية و النفسية . لأستاذ المادة . .

¹ - يوسف محمد صالح : تنمية أداء الأستاذ الجامعي ، و تقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي ، أبحاث الندوة حول الجودة في التعليم العالي بالعالم الإسلامي ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ديسمبر 2010 ، من 20 إلى 22 ديسمبر 2010 .
² - محمد صاري : التقويم و أثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي

ثم يكلف الطالب بملأها ، يمثل هذا النوع من الاستمارات التي اتفق عليها العديد من المهتمين بالتقويم التربوي للأستاذ التي سنعرض نموذجا عنها في ما يلي¹:

| ضعيف جدا | ضعيف | متوسط | جيد | ممتاز | الملاحظة الكفاءة |
|----------|------|-------|-----|-------|--|
| | | | | | . الكفاءة اللغوية للأستاذ . التحكم في المعرفة و الكفاءة العلمية . الكفاءة المنهجية الكفاءة البيداغوجية طرق توصيل المعرفة الكفاءة في المزج بين ماهو نظري وتطبيقي طريقة تعامله مع الطلبة |

- و عليه نستخلص أن هناك العديد من الأساليب و الأنظمة المتعلقة بتقويم أداء الأساتذة غايتها مساعدته في تحسين ، و تطوير أدائه ، بمنهجية واضحة من أجل الوصول إلى أعلى الغايات في إطار تأدية مهامه الأساسية سواء كان في مجال التدريس ، بحث علمي خدمة المجتمع .

و عليه فالحديث عن أساليب التقويم السابقة لن يكون مفصلا دون التعرض إلى بعض مؤشرات تقويم الأداء التي يمكن ملاحظتها واقعا و منها نجد :

أ. طريقة الميزان المتدرج : هي طريقة تقليدية إلا أنها كثيرة الإنشاء إلى غاية وقتنا الحاضر ، و تتضمن هذه الطريقة عناصر يمكن تلخيصها في :

¹ - محمد صاري : نفس المرجع ، ص 12

. نوعية الأداء : مدى دقة موضوعية أداء الأستاذ الجامعي .
 . الانتظام في الدوام : بمعنى هل يلتحق بدوامه بانتظام حسب برنامجه أم هناك تخلف و
 عدم انتظام ؟ و هذا من أجل معرفة هل الأستاذ محفز للحضور إلى دوامه أم هناك غياب
 في العمل .

. القدرة على الإبداع : بمعنى قدرة الأستاذ على الابتكار ، ليس الأمر متعلق فقط
 بالبحث العلمي ، بل يتعدى إلى طرق التدريس ، و المناهج المتبعة مع طلابه .
 . التعاون مع الزملاء .

مدى إتباع التعليمات و الأنظمة .

ب . نموذج قائمة الاختبار : يضم العناصر التالية :

- 1 . مساعدة الأستاذ بأعمال تخص القسم ، خارج وقت العمل .
- 2 . حرص الأستاذ على تنظيم الدرس في قاعة المحاضرات .
- 3 . مدى مساعدته على تنظيم الدرس في قاعة المحاضرات .

ج . نموذج التدرج البياني السلوكي : يتعلق بدراسة سلوكيات عمل الأستاذ من خلال

إكسابه المهارة المتميزة¹ .

¹ - شيطبي حنان : الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أم معرقل للأداء البيولوجي ، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، مدرسة الدكتوراه ، جامعة متنوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009 ، 2010 ، ص ، ص ، 135 ، 136 ،

خلاصة الفصل:

يظهر من خلال العناصر والجوانب التي تطرقنا اليها في هذا الفصل، اهمية الاداء الوظيفي للاستاذ الجامعي، ضرورة متابعته وبصفه مستمرة، كما ان تحديد النقاط القوه والله في الاداء الاداء يساهم في توضيح امكانيات الجامعة في استثمار طاقتها البشرية وضرورة تحسين اداء الاستاذ من خلال الاهتمام به وفي اوضاعه المهنية، وبمتطلبات الوظيفة التي يشغلها والعمل على تنميه مهاراته وقدراته بتوفير كافه الظروف المساهمة في تحقيق مستوى عالي في الاداء، وتحقيق اهداف التعليم العالي.

الاطار التطبيقي

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الجانب النظري لأهم الجوانب التي لها علاقة بموضوع الأداء المهني في المؤسسة ومدى تأثيره على أداء الأساتذة لكلية العلوم الإنسانية، يتم الآن تناول الجانب التطبيقي والذي يشمل العناصر التالية: ميدان الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة وخصائصها، صعوبات الدراسة التي واجهتنا وفي الأخير عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

1- التعريف بميدان الدراسة:

1-1 لمحة تاريخية عن جامعة مولود معمري تيزي وزو:

مرت جامعة مولود معمري منذ نشأتها سنة 1977 بثلاث مراحل تمثلت في مرحلة المركز الجامعي لتيزي وزو **C.U.T.O** التي بدأت من سبتمبر 1977 إلى غاية ديسمبر 1984، مروراً إلى مرحلة المعاهد الوطنية للتعليم العالي **I.N.E.S** من جانفي 1985 إلى غاية ديسمبر 1989. فتطبيقاً للخارطة الجامعية الجديدة انقسم المركز الجامعي لتيزي وزو إلى تسعة معاهد هي: العلوم الدقيقة، اللغات، الآداب والعلوم الإنسانية، الحقوق، الهندسة المعمارية، العلوم الاقتصادية، الإلكترونيك والإعلام الآلي، أما فيما يخص العلوم الطبيعية، وكانت في هذه المرحلة تابعة للمعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الطبية بالجزائر العاصمة. وصولاً إلى المرحلة الثالثة المتمثلة في مرحلة الجامعة **U.T.O** من 1989 إلى يومنا هذا. وخلال هذه المراحل عرفت الجامعة نوعين من التنظيم هما:

- تنظيم الجامعة مع نسق المعاهد من 1990 إلى 01 ديسمبر 1998.
- تنظيم الجامعة مع نسق الكليات من 02 ديسمبر 1998.

وفي 1998 تغيرت تسمية المؤسسة إلى جامعة مولود معمري تيزي وزو **U.M.M.T.O** وذلك موازاة مع ذكرى وفاة رمز الثقافة الأمازيغية مولود معمري.

وقدرت الدفعة الطلابية للسنة الجامعية 1977-1978 بالمركز الجامعي لتيزي وزو بـ 490 طالب بطاقة إشراف بيداغوجي قدرت بـ 82 أستاذ، منهم 55 أجنبي، وخلال السنة الجامعية 1978-1979 تضاعفت عدد الطلبة حيث وصل إلى 950 طالبا منهم 133 أجنبي في حين بلغ عدد الأساتذة 110 بعدما كان 82. ولم يتوقف تدفق الطلاب عن التزايد من عام لآخر، عرفت الجامعة تطورا سريعا في مدة 26 سنة مرت من 297 الى 490 طالبا، و من 82 الى 1029 أستاذًا، و من 50 الى 1030 عاملا،

أما الفترة ما بين 2005/2008 فقد قدر عدد المستخدمين 1443 أستاذًا و1072 عاملا مهنيا بينهم موظفين إداريين وموظفين تقنيين و أعوان المصالح و أكثر من 41260 طالبا. و حاليا تضم الجامعة 2083 أستاذًا و 1000 موظفا إداريا و تقنيا و أعوان المصالح و اكثر من 42000 طالبا.¹

وتعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حديثة النشأة مقارنة بالكليات الأخرى لجامعة مولود معمري، حيث تتواجد في القطب الجامعي - تامدة، افتتحت بداية من الدخول الجامعي 2008/2009، كانت تسميتها في الماضي "ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية" تابعة لكلية الآداب والعلوم الإنسانية، يرأسها مسؤول ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، ثم تطورت وأصبحت تسمى بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب مقتضى المرسوم 308/10 المؤرخ في 05 ديسمبر 2010. حسب المرسوم التنفيذي رقم 253/98 عرّفت الكلية بأنها وحدة للتعليم العالي والبحث العلمي في المجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ، أما بالنسبة للإحصائيات، فقد عرفت تطورا سريعا، وقد أصبحت قدرتها الاستيعابية في عام 2021 تضم 224 أستاذًا و 101 موظفا، كما وصل عدد الطلبة فيها حوالي 8000 طالبا مستوى ليسانس ومستوى ماستر.

¹ www.ummtto.dz

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الخطوة الأولى في إعداد البحث العلمي يقوم بها الباحث من أجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع ويتمكن من اكتشاف الجوانب الخفية التي تخص المشكلة المدروسة، وقد قمنا بعملية إعداد استبيان حول موضوع الدراسة الذي يتمثل في الأداء المهني في المؤسسة ومدى تأثيره على أداء الأساتذة وذلك بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، وقسمناه إلى ثلاثة محاور: تناول المحور الأول البيانات الشخصية والمهنية لأفراد عينة الدراسة، وتناول المحور الثاني الأداء المهني، وتناول المحور الثالث الأداء.

والذي تم عرضه على عينة أولية، حوالي 50 استاذ من أجل تقويم عبارات الاستبيان والتأكد من مناسبتها وتعبيرها على متغيرات الدراسة بالنظر إلى موضوع الدراسة وأهدافها، وقد كانت ملاحظاتهم جد مفيدة وقيمة بحيث مكنتنا من حذف وإضافة وتغيير بعض البنود والعبارات من هذا الاستبيان. وبعدها تم ضبط الاستبيان نهائياً لتوزيعه لاحقاً.

3- عينة الدراسة و خصائصها

3-1- عينة الدراسة:

يعرف " مجدي عزيز ابراهيم" العينة على أنها " مجموعة من الأفراد مشتقة من المجتمع الأصلي ويفترض أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صادقا". وتعرف أيضا على أنها " طريقة لاختبار مفردات أو عناصر المجتمع الإحصائي حيث يكون لكل مفردة أو عنصر من عناصر المجتمع فرصة التواجد في عينة الدراسة"².

وقد تكونت عينة الدراسة الحالية من 50 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين المجموع الكلي للموظفين للساتذة في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، بالتحديد بالقطب الجامعي تامدة .

بحيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان الأداء الوظيفي و مدى تأثيره على الأداء في المؤسسة على خمسين أستاذ الذين تم اختيارهم عشوائيا عن طريق العينة العشوائية. وبعد عملية جمع الاستبيانات تمكن الباحث من استرجاع كل الاستبيانات الموزعة أي 50 استبيان.

²عدنان حسن الجاري: الإحصاء الوصفي في العلوم التربوية ، دار المسيرة، عمان، 2007 ص29.

المعلومات الاولية:

الجدول رقم 1 بين التكرار حسب متغير السن.

| السن | التكرار | النسبة |
|---------------|---------|--------|
| اقل من 30 سنة | 08 | %16 |
| 31-40 | 18 | %36 |
| 41-50 | 21 | %42 |
| 51-60 | 03 | %06 |
| المجموع | 50 | %100 |

وفقا لنتائج الجدول رقم 1 المرتبط بمتغير الجنس نلاحظ ان اغلبية الاساتذة يتراوح سنهم بين 31 سنة و 50 سنة بمجموع %78 موزعة ب %36 فئة 31-40 سنة و %42 فئة 41-50 سنة وهنا ما يفسر الاقدمية في التعليم والاستقرار بالنسبة لتلك الفئات.

بينما نجد نسبة %06 من اجمالي العينة سنهم يتجاوز 50 سنة وهذا ما يفسر انتقالهم من التعليم الى مصالح الادارية (مدراء، مشرفون تربويون) في غلب الاحيان.

الجدول رقم 2 يوضح التكرار حسب متغير الجنس:

| النسبة | التكرار | الجنس |
|--------|---------|---------|
| 24% | 12 | ذكر |
| 76% | 38 | انثى |
| 100% | 50 | المجموع |

حسب نتائج الجدول 2 الممثل لمتغير الجنس فغالبية افراد العينة نساء في حدود 76% من اجمالي العينة في حين نسبة الرجال لا تتجاوز 24%.

وهذا ما يفسر الميول لمهنة التعليم تقتصر على العنصر النسوي أكثر من الرجالي لعدة اعتبارات شخصية، مادية ومهنية.

الجدول رقم 3 يوضح التكرار حسب متغير الاقدمية في العمل:

| النسبة | التكرار | الاقدمية |
|--------|---------|----------|
| 12% | 06 | 5-1 |
| 26% | 13 | 10-6 |
| 34% | 17 | 15-11 |
| 16% | 08 | 20-16 |
| 08% | 04 | 25-21 |
| 04% | 02 | 30-26 |
| 100% | 50 | التكرار |

يوضح الجدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل، فينتبين أن الفئة (11-15) هي التي تمثل أكبر نسبة والتي قدرت (34%)، ومن ثم تليها الفئة من (6-10) بنسبة قدرها (26%)، ومن ثم تأتي الفئة من (16-20) بنسبة قدرها (16%)، بعد ذلك تأتي الفئة من (1-5) بنسبة قدرها ب (12%)، وبعد ذلك تأتي الفئة من (21-25) بنسبة قدرها (8%)، وأخيرا تأتي فئة من (26-30) بنسبة قدرها (4%) وهي أدنى نسبة.

الجدول رقم 4 يبين التكرار حسب متغير الرتبة:

| النسبة | التكرار | الرتبة |
|--------|---------|------------------|
| 12% | 06 | أستاذ مساعد ب |
| 14% | 07 | أستاذ مساعد ا |
| 42% | 21 | أستاذ محاضر ب |
| 24% | 12 | أستاذ محاضر ا |
| 08% | 04 | أستاذ تعليم عالي |
| 100% | 50 | المجموع |

يوضح الجدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة، فيتضح أن فئة الأستاذ الحاصل على رتبة محاضر ب- تمثل أكبر نسبة والتي قدرها ب (42%)، ومن ثم تليها فئة الأستاذ الحاصل على رتبة أستاذ محاضر أ- بنسبة قدرها (24%)، ثم تليها فئة الأتاذ الحاصل على رتبة أستاذ مساعد أ- بنسبة قدرت ب(14%)، ثم تليها فئة الأستاذ الحاصل

على رتبة أستاذ مساعد أ- بنسبة قدرها ب(12%)، وأخيرا نجد فئة الأستاذ الحاصل على رتبة أستاذ تعليم عالي بنسبة قدرت ب(08%).

الجدول رقم 5 يمثل مصدر إعداد المقررات الدراسية.

| النسبة | التكرار | مصدر إعداد المقررات الدراسية |
|--------|---------|------------------------------|
| 08% | 04 | الأستاذ |
| 14% | 07 | الإدارة |
| 78% | 39 | لجنة التكوين |
| %100 | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (05) أن أعلى نسبة تقدر ب (78%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن مصدر إعداد القرارات الدراسية هو لجنة التكوين، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن مصدرها هي الإدارة بنسبة قدرت ب(14%)، وأخيرا نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن مصدرها هو الأستاذ بنسبة قدرت ب(08%)، وهذا يعني أن المقررات الدراسية تتحدد بعناية من طرف لجنة التكوين.

الجدول رقم (06) يمثل العلاقات مع الإدارة.

| العلاقات مع الإدارة. | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| جيدة | 12 | 24% |
| عادية | 36 | 72% |
| سيئة | 02 | 04% |
| المجموع | 50 | %100 |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (06) أن أعلى نسبة تقدر ب (72%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن العلاقات مع الإدارة عادية، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن العلاقات مع الإدارة جيدة بنسبة قدرت ب(24%)، وأخيرا نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن العلاقات مع الإدارة سيئة بنسبة قدرت ب(04%)، وهذا يعني أن العلاقات السائدة في الحرم الجامعي هي علاقات عادية وغير رسمية.

الجدول رقم (07) يوضح اسناد مقاييس التدريس.

| اسناد مقاييس التدريس | التكرار | النسبة |
|----------------------|---------|--------|
| اختيار الاستاذ | 11 | 22% |
| تكليف الادارة | 12 | 24% |
| كلاهما | 27 | 54% |
| المجموع | 50 | %100 |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (07) أن أعلى نسبة تقدر ب (54%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن اسناد مقاييس التدريس لكلاهما (اختيار الأستاذ، وتكليف الإدارة)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا اسناد مقاييس التدريس لتكليف الإدارة بنسبة قدرت ب(24%)، وأخيرا نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن اسناد مقاييس التدريس للاختيار الأستاذ بنسبة قدرت ب(22%)، وهذا يعني أن مقاييس التدريس تستند على الأستاذ والإدارة على حد سواء.

لجدول رقم (08) يوضح ملائمة التوزيع الأسبوعي للحصص:

| النسبة | التكرار | ملائمة التوزيع الأسبوعي للحصص |
|--------|---------|-------------------------------|
| 86% | 43 | نعم |
| 14% | 07 | لا |
| 100% | 50 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن أغلبية إجابات أفراد العينة قد صرحت بأن التوزيع الأسبوعي يلاءم الحصص بنسبة قدرت (86%)، بينما (14%) من الأفراد صرحت بأن التوزيع الأسبوعي لا يلاءم الحصص، وهذا ما يعني أن الأستاذ راض عن التوزيع الأسبوعي للحصص، والجامعة حريصة على احترام الحجم الساعي له.

الجدول رقم (9) علاقات العمل مع الزملاء:

| النسبة | التكرار | علاقات العمل مع الزملاء |
|--------|---------|-------------------------|
| %66 | 33 | عادي |
| %24 | 12 | تفاعلي |
| %10 | 05 | مضطرب |
| %100 | 50 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول رقم (9) أن أغلبية إجابات أفراد العينة قد صرحت بأن علاقات العمل بين الزملاء كانت عادية بنسبة قدرها (66%)، ومن ثم تليها نسبة العمال الذين صرحوا بأن علاقة العمل مع الزملاء تفاعلية بنسبة (24%)، وفي الأخير نجد نسبة الأفراد الذين صرحوا بأن علاقات العمل مع الزملاء كانت مضطربة بنسبة قدرها (10%)، وهذا ما يعني أن الأستاذ الجامعي يتعامل بصفة عادية وغير رسمية مع زملائه.

الجدول رقم 10 يبين مدى شعور الأستاذ بضغوط العمل.

| النسبة | التكرار | مصدر الشعور بضغوط العمل |
|--------|---------|-------------------------|
| %26 | 13 | كثافة البرامج |
| %14 | 07 | عبئ الإشراف |
| %48 | 24 | التزامات تعليمية أخرى |
| %12 | 06 | علاقات العمل |
| %100 | 50 | المجموع |

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن أغلبية إجابات أفراد العينة قد صرحت بأن الشعور بضغوط العمل كانت مصدرها التزام التعليمية بنسبة قدرها (48%)، ومن ثم تليها نسبة العمال الذين صرحوا بأن الشعور بضغوط العمل كانت مصدرها كثافة البرامج بنسبة قدرت ب (26%)، ومن تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الشعور بضغوط العمل كانت مصدرها عبئ الإشراف بنسبة قدرها (14%)، وأخيرا نجد فئة العمال الذين صرحوا بأن الشعور بضغوط العمل كانت مصدرها علاقات العمل بنسبة (12%).

الجدول رقم (11) يوضح الجو الفيزيقي (حرارة، تهوية، نظافة، إزعاج):

| المجموع | التكرار | الجو الفيزيقي |
|---------|---------|---------------|
| 04% | 02 | ملائم جدا |
| 78% | 39 | نوعا ما |
| 18% | 09 | غير ملائم |
| 100% | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (11) أن أعلى نسبة تقدر ب (78%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الجو الفيزيقي بلاتهم نوعا ما، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الجو الفيزيقي لا بلاتهم بنسبة قدرت ب (18%)، وأخيرا تليها الفئة التي صرحت بأن الجو الفيزيقي بلاتهم جدا بنسبة قدرت ب (4%)، وهذا ما يعني أن الجامعة لا تمتلك الجو المثالي لعمل الأستاذ.

الجدول رقم (12) وجود فضاء خاص بالأستاذ بمكتبة الكلية

| المجموع | التكرار | فضاء خاص بالأستاذ بالمكتبة |
|---------|---------|----------------------------|
| 08% | 04 | موجود |
| 68% | 34 | غير موجود |
| 24% | 12 | عدم الدراية بذلك |
| 100% | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (12) أن أعلى نسبة تقدر ب (68%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن عدم وجود فضاء خاص بالأستاذ بالمكتبة، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بعد دراياتهم لذلك بنسبة قدرت ب(24%)، وأخيرا تليها الفئة التي صرحت بوجود فضاء خاص بالأستاذ بالمكتبة بنسبة قدرت ب (8%).

الجدول رقم(13) يمثل ملائمة قاعة الإشراف المخصصة

| النسبة | التكرار | قاعة الإشراف |
|--------|---------|--------------|
| 34% | 17 | ملائمة |
| 66% | 33 | غير ملائمة |
| 100% | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (13) أن أعلى نسبة تقدر ب (66%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بعدم ملائمة قاعة الإشراف المخصصة، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بملائمة قاعة الإشراف المخصصة بنسبة قدرت ب(34%)، وهذا يعني أن الأساتذة غير راضون عن المكان المخصص بالإشراف.

الجدول رقم (14) يبين اسبقية الاستفادة من التريص.

| النسبة | التكرار | الاستفادة من التريص |
|--------|---------|---------------------|
| 64% | 32 | نعم |
| 36% | 18 | لا |
| %100 | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (14) أن أعلى نسبة تقدر ب (64%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأنهم استفادوا من التريص، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأنهم لم يستفيدوا من التريص بنسبة قدرت ب(36%)، وهذا يعني أن الجامعة حريصة على توفير التريص للأساتذة.

الجدول رقم (15) يبين طبيعة التريص.

| النسبة | التكرار | طبيعة التريص |
|--------|---------|--------------|
| 75% | 24 | قصير المدى |
| 25% | 08 | طويل المدى |
| %100 | 32 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (15) أن أعلى نسبة تقدر ب (75%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن طبيعة التريص قصير المدى، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن طبيعة التريص طويل المدى بنسبة قدرت ب(25%)، وهذا يعني أن الجامعة حتى وإن قامت بتوفير التريص للأساتذة إلا أنه قصير المدى وهذا يعني قلة المكتسبات.

الجدول رقم (16) يبين طبيعة مدة التريص.

| طبيعة مدة التريص | التكرار | النسبة |
|------------------|---------|--------|
| كافية | 04 | 12,50% |
| غير كافية | 28 | 87,50% |
| المجموع | 32 | %100 |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (16) أن أعلى نسبة تقدر ب (87.50%) وتمثل فئة الأفراد الذين صرحوا بأن طبيعة مدة التريص غير كافية، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن طبيعة مدة التريص كافية بنسبة قدرت ب(12.50%)، وهذا يعني أن الأساتذة يطالبون بتمديد فترة التريص من أجل التعلم واكتساب الخبرات اللازمة.

الجدول رقم (17) يوضح الاستفادة من التربصات العلمية.

| النسبة | التكرار | الاستفادة من التربصات العلمية. |
|--------|---------|--------------------------------|
| 12,50% | 04 | الكفاءات التدريسية |
| 43,75% | 14 | البحث العلمي |
| 43,75% | 14 | كلاهما |
| %100 | 32 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (17) أن أعلى نسبة تعود لفئتي الأفراد الذين صرحوا بأن الاستفادة من التربصات العلمية تعود للبحث العلمي وكلاهما (الكفاءات التدريسية والبحث العلمي) بنسبة تقدر ب (43.75%)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الاستفادة من التربصات العلمية تعود للكفاءات العلمية بنسبة قدرت ب(12.50%).

الجدول رقم (18) يوضح مرتكزات التربصات العلمية:

| النسبة | التكرار | مرتكزات التربصات العلمية |
|--------|---------|-----------------------------|
| 25% | 08 | الجانب البحثي |
| 37,50% | 12 | التعرج للمكتبات و المؤتمرات |
| 21,75% | 07 | التواصل مع الاساتذة |
| 15,25% | 05 | تطوير طرق التدريس |
| %100 | 32 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (18) أن أعلى نسبة تعود لفئة الأفراد الذين صرحوا بأن مرتكزات الترصات العلمية تعود للتفرغ للمكتبات والمؤتمرات بنسبة تقدر ب (37.50%)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن مرتكزات الترصات العلمية تعود للجانب البحثي بنسبة قدرت ب (25%)، ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن مرتكزات الترصات العلمية تعود للتواصل مع الأساتذة، وأخيرا نجد الأفراد الذين صرحوا بأن مرتكزات الترصات العلمية تعود لتطوير طرق التدريس بنسبة (15,25%) وهي أقل نسبة.

الجدول رقم (19) يوضح الجانب الأكثر أهمية في الترصات العلمية:

| النسبة | التكرار | اهمية الترصات العلمية |
|---------|---------|------------------------------|
| 34,375% | 11 | البحث العلمي النظري |
| 34,375% | 11 | البحث الميداني |
| 06,25% | 02 | تحديد برامج التدريس |
| 25% | 08 | الاحتكاك مع الخبرات الاجنبية |
| %100 | 32 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (19) أن أعلى نسبة تعود لفئة الأفراد الذين صرحوا بأن الجانب الأكثر أهمية في الترصات العلمية هو البحث العلمي، وكذلك نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الجانب الأكثر أهمية في الترصات العلمية هو البحث الميداني وذلك بنفس النسبة التي تقدر ب (34.37%)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الجانب الأكثر أهمية في الترصات العلمية هو الاحتكاك مع الخبرات الاجنبية بنسبة قدرت

ب(25%)، وأخيرا نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن الجانب الأكثر أهمية في الترصات العلمية هو تحديد برامج التدريس بنسبة (06,25%) وهي أقل نسبة.

الجدول رقم (20) يمثل المساهمة في المؤتمرات و الملتقيات.

| النسبة | التكرار | المساهمة في المؤتمرات و الملتقيات. |
|--------|---------|------------------------------------|
| 44% | 22 | تحسين الاداء الجامعي |
| 36% | 18 | احيانا |
| 20% | 10 | لا جدوى منها |
| %100 | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (20) أن أعلى نسبة تعود لفئة الأفراد الذين صرحوا بأن المساهمة في المؤتمرات و الملتقيات تؤدي إلى تحسين الأداء الجامعي بنسبة تقدر ب (44%)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأنهم أحيانا ما يساهمون افي المؤتمرات و الملتقيات بنسبة قدرت ب(36%)، وأخيرا نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن المساهمة في المؤتمرات و الملتقيات لا جدوى منها بنسبة (20%) وهي أقل نسبة.

الجدول (21) يبين افضل وسيلة لتكوين الاستاذ الجامعي.

| النسبة | التكرار | الوسيلة |
|--------|---------|----------------------|
| 16% | 08 | التربصات قصيرة المدى |
| 48% | 24 | التربصات طويلة المدى |
| 04% | 02 | ملتقيات وطنية |
| 32% | 16 | دورات تكوينية |
| %100 | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (21) أن أعلى نسبة تعود لفئة الأفراد الذين صرحوا بأن أفضل وسيلة لتكوين الأستاذ الجامعي هي التربصات طويلة المدى بنسبة تقدر ب (48%)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن أفضل وسيلة لتكوين الأستاذ الجامعي هي الدورات التكوينية بنسبة قدرت ب (32%)، وتليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأن أفضل وسيلة لتكوين الأستاذ الجامعي هي التربصات قصيرة المدى بنسبة قدرت ب (16%)، وأخيرا نجد فئة الأفراد الذين صرحوا بأن أفضل وسيلة لتكوين الأستاذ الجامعي هي ملتقيات وطنية بنسبة (04%) وهي أقل نسبة.

الجدول رقم (22) يبين وجود عوائق مرتبطة بقبولكم للتربصات الخارجية.

| النسبة | التكرار | وجود عوائق قبول الأستاذ للتربصات |
|--------|---------|----------------------------------|
| 88% | 44 | نعم |
| 12% | 06 | لا |
| %100 | 50 | المجموع |

تبين المعطيات الكمية للجدول رقم (22) أن أعلى نسبة تعود لفئة الأفراد الذين صرحوا بأنه توجد هناك عوائق مرتبطة بقبولهم للتربصات الخارجية بنسبة تقدر ب (88%)، ومن ثم تليها فئة الأفراد الذين صرحوا بأنه لا توجد هناك عوائق مرتبطة بقبولهم للتربصات الخارجية بنسبة قدرت ب (12%)، وهذا يعني أن الأستاذ الجامعي تعترضه الكثير من العوائق التي تقف في وجهه من أجل القيام بالتربص.

الجدول رقم (23) يبين الحالة العائلية مع ملائمة التوزيع الأسبوعي للحصص.

| النسبة التكرار | لا | نعم | ملائمة التوزيع الأسبوعي للحصص الحالة العائلية |
|----------------|--------------|---------------|---|
| %26 13 | %28.57 02 | % 25.58 11 | اعزب |
| %48 24 | %42.85 03 | %48.84 21 | متزوج (ة) |
| %10 05 | %14.29 01 | %09.30 04 | مطلق (ة) |
| %16 08 | %14.29 61 | %16.28 07 | ارمل (ة) |
| %100 50 | %100 07 | %100 43 | النسبة |

من خلال الجدول أعلاه الاتجاه العام يمثل العمال المبحوثين الذين صرحوا أن التوزيع الأسبوعي يلائم الحصص بنسبة (100%) بتكرار قدر ب(43)، فتدعمها فئة المبحوثين المتزوجين بنسبة (48.84%)، وتليها فئة المبحوثين العزاب بنسبة (25.58%)، ومن ثم تليها فئة الأرامل بنسبة قدرت ب (16.28%)، وأخيرا نجد فئة المطلقين بنسبة قدرت ب (09.30%).

أما الاتجاه الثاني يمثل العمال المبحوثين الذين صرحوا التوزيع الأسبوعي لا يلاءم الحصص بنسبة (100%) بتكرار قدر ب(07)، فتدعمها فئة المبحوثين المتزوجين بنسبة (42.85%)، وتليها فئة المبحوثين العزاب بنسبة (28.57%)، ومن ثم تليها فئة الأرامل والمتزوجين بنفس النسبة والتي قدرت ب (14.29%).

توصلنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معظم العمال المبحوثين يلائمهم التوزيع الأسبوعي للحصص رغم كثرة المسؤوليات التي على عاتق المتزوجين.

الجدول رقم (24) يبين متغير السن مع علاقات العمل مع الزملاء.

| التكرار النسبة | مضطرب | تفاعلي | عادي | علاقات العمل مع الزملاء السن |
|-------------------|------------|--------------|--------------|---------------------------------|
| %16 08 | %40 02 | %41.67 05 | %03.03 01 | اقل من 30 سنة |
| %36 18 | %20 01 | %33.33 04 | %39.39 13 | 40-31 |
| %06 21 | %20 01 | %16.67 02 | %54.55 18 | 50-41 |
| %06 03 | %20 01 | %08.33 01 | %03.03 01 | 60-51 |
| %100 50 | %100 05 | %100 12 | %100 33 | المجموع النسبة |

الجدول رقم 24 يبين توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين الزملاء في العمل تبعاً متغير السن.

يظهر من خلال هذه البيانات أن الاتجاه العام قائم المغاربية أفراد البحث لهم علاقات عادية بشكل حيث نجد الاتجاه الثاني أنها علاقات تفاعلية.

بحيث نسبه 54 % من المبحوثين صرحوا بوجود علاقات عادية في العمل بين الزملاء تتراوح اعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة تليهما نسبه 39% حيث تتراوح اعمارهم ما بين 30 الى 40 سنة.

أما في الاتجاه الثاني الذي هم علاقات تفاعلية نجد نسبه 41% من هم اقل من 30 سنة ونسبة 33 منهم علاقات تفاعلية في العمل والذين تتراوح اعمارهم ما بين 31 الى 40 سنة.

اما الاتجاه الثالث من الذين اشاروا انا وجود علاقات مضطربة في العمل مع الزملاء فهي قليلة بالنسبة معينة البحث خاصة ان الامر متعلق بالمبشرين الذين لا تتعدى اعمارهم 30 سنة اعلى الذين التحقوا بالعمل مؤخرًا او نجده من الذين تتراوح اعمارهم ما بين 51 الى 60 سنة وذلك بنسبة 20%

نستنتج من خلال ما سبق ان غالبية افراد البحث لهم علاقات عمل عادية اين الزملاء في العمل كما ان هناك نسبة معتبره من الاتجاه الذي بان وجود علاقات تفاعلية في العمل كما يمكن ان نستنتج انا متغير السن يلعب دور في استقرار علاقات العمل في الوسط المهني من خلال هذه الدراسة حيث تلهي فان المبحوثين من فئ الشباب الوالدين لهم خبرة أكثر في العمل كلما كانت هناك استقرار أكثر في علاقات سواء تكون عادية او تفاعلية.

الجدول رقم 25 يبين الاقدمية في العمل مع العلاقة بالإدارة.

| العلاقة مع الإدارة | جيدة | عادية | سيئة | المجموع | النسبة |
|--------------------|------|-------|------|---------|--------|
| 1- 5 سنوات | 02 | 03 | 01 | 06 | %12 |
| 6-10 | 02 | 11 | 00 | 13 | %26 |
| 11-15 | 05 | 12 | 00 | 17 | %34 |
| 16-20 | 01 | 06 | 01 | 08 | %16 |
| 21-25 | 01 | 03 | 00 | 04 | %08 |
| 26-30 | 01 | 1 | 00 | 02 | %40 |
| النسبة | 12 | 36 | 02 | 50 | %100 |
| المجموع | | | | | |

الجدول رقم 25 يوضح توزيع أفراد البحث حسب طبيعة العلاقات العمل مع الإدارة تبعا لمتغير الاقدمية في العمل.

تبين البيانات الموضحة في هذا الجدول إن الانتماء العام لطبيعة علاقات العمل بين افراد البحث والإدارة هي علاقات عادية ثم نجد الذين صرحوا بانها علاقات جيدة في حيث هناك نسبه صغيره جدا مقارنة بما بقيمتها مبحوثين الذين قالوا علاقات سيئة.

حيث يتضح ان نسبه 41% من افراد البحث الذين لهم خبره في العمل ما بين 11 و 13 سنه فرحوا انها لقد جيدة تفوق نسبتها 33% من قال انها علاقات عادية ونفس الفئة بالنسبة للخبرة في العمل.

اما من ستة الى عشرة سنوات نجد 50% من المبحوثين الذين قالوا انها علاقات عادية. 15% منهم صرحوا بوجود علاقات عمل جيدة بينهم وبين الإدارة. في المقابل نجد بعض المبحوثين بنسبه صغيرة جدا منها قالوا ان العلاقات بينهم وبين الإدارة سيئة، بلال وحدة البيانات يمكن القول بصفه عامه ان غالبية افراد البحث لهم علاقات عادية مع الإدارة وهو ما يعني عن الاستقرار السائد وذلك بحسب متغير الخبرة في العمل وهذه الأخيرة التي دور مهم في استقرار علاقات العمل من الاحتكاك المستمر والطويل على صفه المبحوثين الإدارة بصفة خاصة كما بحيث انها كلما كانت هناك خبره مهنيه في التعليم كلما كان ذلك عامل ايجابي بالنسبة لأفراد البحث في بناء علاقات عمل أفضل.

نتائج الدراسات في ضوء الفرضيات

بعد عرض مختلف نتائج هذه الدراسة الدرجة حول الأداء المهني للأستاذ الجامعي فإنه

في الأخير توصلنا الى مجموعة من النتائج التي تم عرضها قبل الاستنتاج العام كما يلي:

بحيث أظهرت نتائج هذه الدراسة الميدانية ان اغلب المبحوثين كان لهم موقف شبه سلبي من ظرف العمل الفيزيائية من تهوية ومدى توفير الهدوء او الانزعاج أثناء العمل وذلك من خلال الجدول رقم (11) بحيث ان نسبة 78% يبدون انهم غير راضين من ظروف العمل السائدة في هذه المؤسسة اثناء العمل

كذلك ما اتضح من خلال الجدول 10 حول ضغوط العمل بحيث ان 48% يعرفون بهذه الضغوط نتيجة التزامات اخرى علمية إضافة الى كثافة برامج العمل وهو ما يمكن تغييره بنقص التنظيم والسير الحسن لعملية العمل هذا بطبيعة الحال إلى جانب نقص في وسائل العمل وغياب ظروف عمل ملائمة كلياً التي تبين ان أكثر من 66% من مجموع المجيبين طرحوا بأن قاعات الإشراف غير ملائمة تماماً مما يؤثر على الأداء المهني فيما يتعلق بعملية الإشراف وهو ما يخلف ضغوط عمل زائدة.

كذلك أن الأغلبية منهم غير راضي على محيط العمل بصفة عامة مع غياب لقاءات خاصة بالأساتذة مثل المكتبة والمقهى الخاص بهم خصوصاً أثناء فترات الراحة بحيث يكونون ملزمون للخروج خارج الكلية.

فعلى العموم هناك نقص في وسائل العمل وأن ظروف العمل غير ملائمة قصد تحقيق أداء مهني جيد يعود بالإيجاب على عملية التدريس بحيث ورغم هذه الظروف تبقى علاقات العمل جيدة وعادية بين مختلف المبحوثين وهو ما يعد كمحفز للعمل أكثر.

الفرضية الثانية: تختلف مواقف الأساتذة من معايير التريص

في البداية يظهر أن معظم أفراد البحث يشعرون بالرضى إتجاه عملية إنشاء مقاييس التدريس ومدى ملائمتها للتوزيع الأسبوعي لهم وذلك من خلال الجدول 8 و 5 بحيث بنسبة 86% راضيين عن ملائمة التوزيع الأسبوعي لهم وهو ما يعتبر كمحفز كذلك بحيث تكون هناك نوعا من العدالة التنظيمية في سير عملية توزيع المقاييس مما يجعل غالبية المبحوثين يبذلون كل الجهود لتحقيق أهداف هذه البرامج من أجل إيصال الرسالة التعليمية بشكل أفضل وهو ما يعبر كذلك على حرص الإدارة والمسؤولين فيها، لإعطاء كل أستاذ الحجم الساعي الذي يتلاءم ورتبته المهنية.

كذلك اجمالي قراءة هذه العدالة والسير الحسن من قبل الإدارة من خلال الجدول 14 أين يتضح أن 60% من مجموع أفراد البحث استفادوا من التريصات خارج الوطن ضمن تحسين المستوى وتجديد المعارف مما يكون لهم كحافز إيجابي كبير لمواصلة العمل وتحقيق أهداف هذه الرسالة وذلك برغم من كون أن الاغلبية قد استفادوا من تريص قصير المدى وذلك قصد المحافظة على إستقرار واستمرار عملية التدريس، خاصة أن اغلب التريصات تكون خلال الأيام الدراسية خارج العطلة وهو يجعل غالبية المبحوثين يعرفون ان مدة التريص غير كافية الجدول 15 و 16 وذلك بنسبة 87%.

مما يجعل نتائج هذه التريصات ناقصة بحيث ان الاغلبية من المبحوثين لهم اهتمامات بعينة مختلفة بالاعمال العلمية

خاتمة:

بعد عرض مختلف جوانب هذه الدالة المتعلقة بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ومن خلال عرض الفصول النظرية وعرض نتائج الدالة، يمكن التوصل في الأخير إلى خاتمة عامة كحوصلة حول ما جاء حول هذا الموضوع، أين يمكن القول إن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في الحقيقة مرتبط بعوامل كثيرة وليس فقط ظروف العمل والترقيات القصيرة المدى الا انها تعتبر من بين العوامل التي يمكن أن تسهل عليه الأداء الوظيفي لهم.

وهو ما إتضح من الناحية النظرية أيضا بحيث هناك تتداخل عوامل كثيرة مما يتعلق بالحالة العائلية للمبجوثين والحالة الإجتماعية والاقتصادية لهم. ذلك الأداء الوظيفي ليس مرتبط فقط بالعمل داخل قاعات التدريس بل أن الكثير من هذه المهام يقوم بها في الوسط الإجتماعي الذي يعيش فيه

وهو ما يعني أن الأمر يتأثر بصفة مباشرة بما يتحصل عليه الاستاذ الجامعي من مقابل مادي الذي يمكن أن يحسن البيئة الداخلية بمعنى الوسط الذي يعيش فيه اما الوسط الجائز لأداء المهام والمتمثلة قاعات التدريس وبيئة العمل المباشرة فيها كذلك مسؤولية إلى حد كبير في تحسين الأداء بحيث يمكن أن تكون عامل إيجابي يساعد في عملية الأداء والراحة وهو ما يعني أن ظروف العمل مهمة لتحسين الأداء الوظيفي لهم ، هذا إلى جانب طرق التحفيز وتحسين المستوى لهم بالخارج من خلال الترقيات قصيرة المدى.

يبقى دائما أن وجود علاقات العمل بين مختلف أعضاء عينة التدريس مهم جدا للمحافظة على علاقات إيجابية محفزة لهم و ما يمكن ان تساهم به الإدارة خاصة من حيث العدالة في التعامل وتوزيع البرامج الأسبوعية لهم

وبالتالي يمكن القول كذلك في الأخير أن موضوع الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي عمل مشترك ليس مرتبط فقط بالأستاذ وحده فدور الإدارة مهم نفس توفير وسائل العمل و قبل ذلك جودة عمل ملائمة من خلال تحقيق نوع من العدالة و المساهمة في استقرار علاقات العمل بينهم.

فهو موضوع جديد بالبحث المتواصل والتعمق فيه أكثر



قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. -أحمد دمري: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
2. -أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، بيروت، 1987 .
3. -احمد عادل راشد: مذكرات في ادارة الافراد , دار النهضة العربية , بيروت , 1981.
4. -أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2007 .
5. -احمد وصفي عقلي : ادارة الموارد البشرية , دار وائل للنشر و التوزيع , عمان , 2005.
6. -العيسوي عبد الرحمان : تطوير التعليم الجامعي العربي ، منشأة المعارف للنشر ، الإسكندرية ، القاهرة ، 1997 .
7. -النوي بالطاهر : خصائص الاستاذ الجامعي للكفاء و التدريس الفعال ,معهد العلوم الاجتماعية و الانسانية ,المركز الجامعي بالوادي , WWW .SITES
GOOGLE .COM
8. -الهيبي خالد عبد الرحمن : إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2005 ، ط2 .
9. -أحمد علي أحمد حسن: نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع، المؤتمر السادس للتعليم العالي ومتطلبات التنمية، جامعة البحرين.
10. --بوحفص مبارك: العمل البشري، دار الغرب للنشر و لتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000.
11. -توفيق محمد: تقييم الأداء، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
12. -جمال الدين محمد مرسى: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجامعية، القاهرة، 2003.

13. -جمال غريد :الجامعة اليوم , مركز البحث العلمي في الانترنتوبولوجيا الاجتماعية ,منشورات grasc ,ماي 1988.
14. -حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، الجزائر، 2004.
15. -داود ماهر محمد :التدريس و التدريب الجامعي ,مكتبة الفلاح ,عمان ,ط1,الاردن , 2004.
16. -داود ماهر محمد:التدريس و التدريب الجامعي ,مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع , عمان ,ط1 ,الاردن , 2006.
17. -راوية حسن : إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999 .
18. -شبل بدرن: التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، ط1، دار وفاء الدنيا للنشر والتوزيع، مصر ، 2006.
19. -صمودي زين الدين : مشكلات المكونين في التعليم الجامعي , فعاليات الملتقى الدولي , سلسلة اصدارات مخبر ادارة الموارد البشرية , العدد 1,2004.
20. -عبد الله رهي الرشدان: في اقتصاديات التعليم، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
21. -عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2000.
22. -عبد الفتاح خضر : ازمة البحث العلمي في الوطن العربي ,معهد الادارة العامة , ط1, السعودية , 1981.
23. -عبد الفتاح خضر : ازمة البحث العلمي في الوطن العربي ,معهد الادارة العامة , ط1, السعودية , 1981.
24. -عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل، الدار الجامعية، دون طبع، القاهرة، دون سنة.

25. - عبد المليك مزهودة :الأداء بين الكفاءة و الفعالية ، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر ،باتنة ،الجزائر ، 2001 .
26. -عبوي زيد منير : التنظيم الإداري ،مبادئه ، وأساسياته ، دار أسامة ، المشرق الثقافي ، الأردن ، ،2006 ، ط 1 .
27. -عدنان حسن الجاري :الإحصاء الوصفي في العلوم التربوية ، دار المسيرة، عمان،2007
28. -علي راشد : اختيار المعلم و إعداده ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 .
29. -علي غربي ، و آخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2007 . 1.
30. -محمد بشير حداد :التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس ، عالم الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهر ، 2004.
31. -محمد صاري : التقويم و أثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي .
32. -محمد عوض الترتوني: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومركز المعلومات، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006.
33. -محمد منير مرسي : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي ، عالم الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهرة .
34. -محمد منير مرسي : الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر ، عالم الكتاب للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2002 ، ط 1 . 1
35. -محمد منير مرسي :الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و اساليب تدريسه ,عالم الكتاب ,ط1, القاهرة ,2002.
36. -مصطفى احمد السيد :إدارة السلوك التنظيمي ،رؤية معاصرة ،بدون دار نشر ، 2000
37. -نظام عبد الجبار حسين : سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس ، بحث مقدم من قسم العلوم الإجتماعية ، جامعة السليمانية ، بغداد .

38. -هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : إدارة التعليم الجامعي ، مؤسسة
الوارق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 .
39. -هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : إدارة التعليم الجامعي ، مؤسسة
الوارق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 .
40. -وسيلة حمداوي:إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر ، قالمة ،الجزائر ،
2004.

الأطروحات والرسائل الجامعية :

1. إبراهيم بن يحيى :تأثير نظام إدارة الجودة على الأداء البشري ،رسالة ماجستير في
علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ،كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة
الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2010- 2011 .
2. أحمد فلوح: مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، قسم
علم النفس وعلوم التربية، أطروحة دكتوراه جامعة وهران، 2012.
3. زيد صالح حسن سميع : أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي ، رسالة
ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة حلوان .
4. سامية جبارة : رضا الاستاذ الجامعي و علاقته بالاداء الوظيفي ، ماجستير في علم
الاجتماع تنظيم و عمل ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الاسلامية ،جامعة الحاج
لخضر ، باتنة ،الجزائر ،2008.
5. سمير يوسف خوجة: الاداء المهني لمفتشي العمل، رسالة ماجستير،الاستاذ ، جامعة
بوزريعة الجزائر العاصمة،2006.
6. سمير يوسف خوجة: تفتيش العمل بين النصوص المهنية وواقع سوق العمل في
الجزائر، أطروحة دكتورا، جامعة بوزريعة ، الجزائر العاصمة،2018.
7. سناني عبد الناصر : الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ ، رسالة
دكتوراه في العلوم ، قسم علم النفس ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة
منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010.
8. سهيل رزق دياب : المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن 21 ، بحث مقدم من
جامعة الإسراء تحت عنوان " المعلم في الألفية الثالثة " ، يناير 2006 .

9. شامي صليحة : المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية ، و علوم التسيير ، جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس ، 2009-2010

10. شيطبي حنان : الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أم معرقل للأداء البيولوجي ، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، مدرسة الدكتوراه ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2009 ، 2010 .

11. محمد بلعيد : عوامل ضعف الانتاج في المؤسسة الجزائرية ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة تلمسان ، الجزائر .

12. نصر الدين غواف ، التعليم الالكتروني مستقبل الجامعة الجزائرية ، قسم علم المكتبات ، أطروحة دكتوراه ، جامعة قسنطينة ، 2010.

13. وريدة بل هيمي : المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي ، وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعة ، قسم علم الاجتماع ، أطروحة دكتوراه ، جامعة باتنة 2004.

المجلات و الدوريات :

1. رياض عزيز هادي : أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي ، سلسلة ثقافة جامعية ، المجلد 1 ، العدد 1 ، جامعة بغداد ، 2009 .

2. إيبل هيم الحسن : الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد 90 ، عمان .

3. ابراهيم عبد الله : دور التكوين في تثمين الموارد البشرية ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2005.

4. أرضوان بواب : الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام ل م د ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 21 ، الجزائر ، 2015.

5. العربي عطية : أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي ، مجلة الباحث ، العدد 10 ، ورقلة ، الجزائر ، 2010 .

6. العمایرة محمد حسن:تقدير اعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسراء نحو مهامهم من وجهة نظرهم و نظر الطلبة ,مجلة العلوم التربوية و النفسية ,المجلد7,العدد3.
7. المجلة العربية لضمان جودة التعليم في العالم الاسلامي, المجلد1, العدد1.
8. خالد أحمد الصرايرة: الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول والثاني ، دمشق ، 2011 .
9. ردمان محمد سعيد غالب , توفيق علي عالم :التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس ,المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ,المجلد 1,العدد 1,2008.
10. ردمان محمد سعيد غالب ، توفيق علي عالم : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، مدخل للجودة في التعليم الجامعي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2008 .
11. رياض عزيز هادي :أخلاقيات مهنة التعليم العالي ، سلسلة ثقافة جامعية ، مركز التطوير و التعليم المستمر ، المجلد 1 ، العدد1 بغداد، 2009 .
12. صمودي زين الدين :مشكلات المكونين في التعليم الجامعي , فاعاليات الملتقى الدولي , سلسلة اصدارات مخبر ادارة الموارد البشرية .
13. عبد الرحمان برقوق: عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر ، العدد الأول الجزائر .
14. عبد الملوك مزهودة:الأداء بين الكفاءة و الفعالية (مفهوم وتقييم)،مجلة العلوم الإنسانية،العدد1 ،جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر.
15. عربي بومدين : دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية، الفرص والقيود، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد 07، الجزائر ، 2016.
16. ليث حمودي ابراهيم : مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية و البحثية و خدمة المجتمع ، مجلة البحوث النفسية و التربوية ، العدد30 جامعة بغداد ، العراق .
17. ليث حمودي ابراهيم : ممارسة الاساتذة الجامعي الادواره التربوية و البحثية و خدمة المجتمع بصورة شامله ,مقال في مجلة البحوث التربوية والنفسية ,العدد30,بغداد.

18. محمد صاري : التقويم و أثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي ، مجلة المخبر ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، الجزائر .

19. هاشم بن سعيد الشخي: دور الأستاذ الجامعي في تحسين نوعية ط لائق تقويم الطلبة وأساليبه، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد الأول، السعودية، 2015.

20. ياسين محجر ، الهاشمي لوكيا : تأثير برنامج الإتصال التنظيمي في الأداء ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 7 ، ورقلة ، الجزائر ، جانفي 2012 .
الملتقيات :

1. بوغازي الطاهر :الدور المهني للجامعة و علاقته بتمثلات اسرة التدريس , الملتقى الوطني حول افاق الدراسات العليا و البحث العلمي في الجامعة الجزائرية , ايام 23,24 افريل 2012,01.

2. يوسف أمحمد صالح : تنمية أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه في ظل الجودة الشاملة ، أبحاث الندوة الثالثة حول الجودة في التعليم بالعالم الإسلامي جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، من (20-2010/12/22) .

3. يوسف محمد صالح : تنمية أداء الأستاذ الجامعي ، و تقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي ، أبحاث الندوة حول الجودة في التعليم العالي بالعالم الإسلامي ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ديسمبر 2010 ، من 20 إلى 22 ديسمبر 2010 .

4. يوسف أمحمد صالح : تنمية أداء الأستاذ و تقييمه في ظل الجودة الشاملة للتعليم العالي ، أبحاث الندوة الثالثة حول جودة التعليم العالي للعالم الإسلامي ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض (20-2010/12/22) .
المراسيم :

-المرسوم التنفيذي رقم 08 . 130 المؤرخ في 03 ماي 2008، المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ، المادة . 1 . 4 ، 33 . 47 ، الجريدة الرسمية ، العدد 23 .

المراجع باللغات الأجنبية:

1. pretti gean marie:ressource humain et gestion du persornnel ,edition vuibert ,paris.
2. -A_khamkham :la dynamique du contrôle de gestion ,Bordas ,Paris ,2 eme edition .
3. -abouzakibasem:job satisfaction and employee of perfamomance of lebanesebankingstaf journal of management psychology vol 18 .
4. -Ilo,unesco,2008,theilo/unesco recommendation concerning the status of teachers and the unesco recommendaion concerng the status of higher . education teaching personnel (1997)
5. Soutenain(J.F), farcet(P): **organisation et gestion d'entreprise**, Edition foutler, Paris, 2006.
6. -www.ummt0.dz

الملاحق

جامعة تيزي وزو كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الاستبيان

بهدف إعداد مذكرة نهاية الدراسة في العلوم الاجتماعية فرع علم الاجتماع تنظيم وعمل حول " الاداء الوظيفي للاستاذ الجامعي"، نرجو من سيادتكم المحترمة مساعدتنا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان.

علما أن المعلومات التي سوف تقدمونها تبقى سرية ولا تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي في بناء الجداول وحساب التكرارات والنسب المئوية.

نشكركم مسبقا على تعاونكم معنا.

أولا: معلومات أولية:

1- السن:

2- الجنس: ذكر أنثى

3- الحالة العائلية اعزب - عزباء متزوج (ة) مطلق ارمل

4- الاقدمية في العمل :

5- الرتبة (الوظيفة الحالية): استاذ مساعد (ب) استاذ مساعد (ا) استاذ محاضر(ب) استاذ

محاضر (ا) استاذ تعليم عالي

6- طبيعة الإقامة وظيفي اجتماعي عائلي ملك خاص

ثانيا بيانات عن و ظروف العمل

8- هل سبق أن استفدت من تربص من قبل الوظيفة ؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بـ "نعم"، أذكر ما نوع التربص؟

قصير المدى تربص اقامي بالخارج اخر يذكر

9- ما رأيك في مدة التربص؟ كافية غير كافية

10- هل استفدت من التربص بعد التوظيف؟ نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم"، أذكر؟

-قصير المدى اقامي بالخارج أخرى حددها

11- ما رأيك في مدة التربص ؟

كافية غير كافية

12- من خلال تربصات العلمية ما هو الجانب الذي استفدت منه اكثر؟

الكفايات التدريسية البحث العلمي كلاهما

13- على ماذا تركز اكثر من خلال التربصات العلمية؟ الجانب البحثي

تطوير و تحديث طرق التدريس التفرغ للمكتبات و المنشورات الاتصال مع الاساذة

• المشاركة في الملتقيات اخرى

14- ما هو الجانب الاكثر اهمية في رأيك اثناء التربصات العلمية؟

التفرغ للبحث العلمي تحديث برامج التدريس استكمال الدكتوراه في حالة عدم استكمالها

اخرى

15- ماذا تقترح كافضل وسيلة لتكوين الاستاذ الجامعي؟

- التربصات قصيرة المدى التربصات طويلة المدى ملتقيات وطنية دورات تكوينية
- وطنية

16- مارايك في جو العمل مع زملائك؟

- عادي تفاعلي مضطرب

17- يتم اعداد المقررات الدراسية من طرف ؟

- الاستاذ الادارة لجنة التكوين

18- هل التوزيع الاسبوعي للحصص مناسب لك ؟

- نعم لا

19- هل اسناد مقاييس التدريس خاضع ل؟

- اختيار الاستاذ تكليف الادارة كلاهما

20- هل انت راضي عن الجو الفيزيقي (حرارة تهوية نظافة ازعاج ؟

- بدرجة كبيرة نوعا ما غير راضي

21- ما رايك في قاعة الاستاذة الموجودة على مستوى القسم؟

- ملائمة غير ملائمة

ان كانت "غير ملائمة" لماذا.....

22- مارايك في قاعة الاشراف على مستوى القسم؟

- ملائمة غير ملائمة

23- هل تشعر بضغوط العمل؟ .

ظروف العمل

التزامات علمية اخرى

عبء الاشراف

كثافة البرامج

..... اخرى

جو العمل بصفة عامة

Le Doyen de la Faculté

الهيكل التنظيمي للكلية

