

## تصورات حول إصلاح المنظومة الجامعية \*

د / مقدم عبد الحفيظ

استاذ محاضر معهد علم النفس

جامعة الجزائر

نظمت وزارة الجامعات في شهر ديسمبر 1990 أيا ما دراسية ذات طابع بيداغوجي هدفها تبيم البرامج والمناهج وسياسة تكوين المكونين في الجامعات الجزائرية

ورغم بعض المشاكل التي تميزت بها هذه الايام نتيجة للسرعة في التحضير وسوء التنسيق والتي تؤثر على تحقيق الاهداف المرجوة منها. فإن المبادرة تستحق كل الشكر والثناء لأنها أولا تعبر عن وعي بمدى أهمية العلوم في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية والإجتماعية والثقافية، وأخص بالذكر هنا العلوم الإجتماعية التي همشت لفترة طويلة بدعوى أنها علوم نظرية أكاديمية لا علاقة لها بالحياة العملية أو التكنولوجية. ان معظم الاطارات التي تسيّر دواليب التنمية هي من خريجي العلوم الإجتماعية كالاقتصاد والاجتماع والسياسة والقانون وعلم النفس وغيرها، فتطويرها يعني تطوير وتحسين اطارات المستقبل ولأن المباديء التنظيمية والادارية لأي مؤسسة مهما كان نوعها مستمدة من هذه العلوم الإجتماعية فتطويرها يعني تطوير وتحسين فعالية التنظيم والتسيير.

وثانيا أن هذه المبادرة تعبر عن وعي بمدى أهمية التقويم كوسيلة للتشخيص من أجل التغيير والتطوير. فالتقويم يساعد على تشخيص مشاكل العلوم الإجتماعية وتحديد مكانتها عندنا ومعرفة مدى تقدمها أو تأخرها. وبعبارة أخرى تساعد عملية التقويم على معرفة أين يكمن المشكل لوضع الدواء على موضع الدواء. والمثل يقول إذا عرف الداء سهل الدواء. ولكن الشائع عندنا هو وصف الادوية لأمراض قبل تشخيصها. فكثيرا من الاصلاحات والتغييرات في المجالات الاقتصادية والإجتماعية والسياسية والتي احدثت دون أن تسبقها عملية تقويم وتشخيص للوضعية السابقة اثبتت فشلها وعدم مصداقيتها وجدواها. وقد قيل على سبيل المثال ان الدواء الفعال لامراض الجامعة هو الاستقلالية، إلا أن هذا الدواء الذي لم يكن مبنياً على تقويم وتشخيص للمشاكل الحقيقية واحتياجات الجامعة سارعت الاسرة الجامعية الى رفضه، وهذا بالرغم من أنه يعالج بعض الجوانب الا أن له اضرارا أخرى كالدواء الخطير الذي يعالج جانباً ويضر جوانب أخرى.

لكن الأسئلة التي تطرح نفسها هي ماذا نقوم؟ وكيف نقوم هل نقوم الطالب أو الاستاذ أو البرامج أو طرق التدريس؟ أم نقوم المنظومة الجامعية بما فيها هيكل الجامعة ونظام توزيع الادوار والمكافآت واتخاذ القرارات وسياسة التسيير وظروف العمل؟ أم نقوم كل هذه العناصر معا.

لا شك أن التقييم الجيد والفعال هو ذلك الذي ينظر الى هذه العناصر على أنها كل "متكامل" وعلى أنها تتفاعل فيما بينها تؤثر وتتأثر وان أي منها يمكن ان يؤثر على تطور الجامعة وبالتالي تطور العلوم الإجتماعية. فالمنظومة الجامعية عبارة عن حلقات متصلة اتصالا وثيقا وبالتالي لا نستطيع أن نقوم باصلاح حلقة أو مجموعة حلقات ونهمل البقية الأخرى، لأن تيار الاصلاح والتغيير سيتوقف ويتعطل. فاصلاح البرامج والمناهج دون إصلاح للجانب الاداري والتنظيمي للجامعة يكون مآله الفشل كسابقه. ان الجهاز الاداري عندنا يجمد كل إصلاح مهما كانت جديته. وقد علق نيليس 1980 وهو أحد المفكرين الغربيين والمهتمين بالتنظيم الاداري بالجزائر قائلا "ان الجهاز الاداري في الجزائر من أعقد الاجهزة وانه أقل انتاجا". وقد حدث ان زارنا أحد الاساتذة الانجليز في معهد علم النفس في 1982 وتأسف حينما وجد أن التقارير المتعلقة بإصلاح برامج التعليم في علم النفس الصناعي والتي قدمها لوزارة التعليم العالي في 1976 تحولت الى الارشيف ولم تخرج الى حيز الوجود. وهنا يتساءل الفرد حينئذ عن الجدوى من هذه الاعمال المكلفة مادامت لا تنفذ. وتؤكد هذه الواقعة التي تعتبر واحدة من عشرات وربما المئات من الوقائع حقيقة واحدة هي ان معظم المسؤولين يسعون الى تطوير أجهزتهم ومؤسساتهم لكن لا يعرفون كيف. ومعرفة كيف. Know-how التي تعني القدرة أو البراعة في معرفة الطريق الصحيح تعتبر اساسية في اتخاذ أي قرار أو تنفيذ أي مشروع. فهذا اليابان الذي كان يوصف ببلد الخرافات أصبح اليوم مضرب الامثال لانه عرف الطريق الى التحدي. وهذه اسرائيل بنت البارحة والغير الشرعية وشعب المتناقضات الذي لم يعرف استقرارا "ولا أمنا" منذ وطئت أقدامه أرض فلسطين أصبح اليوم ينافس البلدان المتقدمة في صناعة العلوم التقنية والعلوم الإجتماعية. لا لشيء الا أنه وجد الطريق الصحيح. وهذه العراق البلد العربي الذي توضع عليه كل القيود للإحالة دون تقدمه وتطوره، استطاع أن يكتسب تكنولوجيا العصر وان يتحدى أقوى في العالم لا لشيء الا أنه عرف كيف يختار الطريق الصحيح.

ان معرفة الطريق الصحيح على المستوى المجتمعي يقتضي بحثا تشخيصيا تحليليا عميقا لشخصية الإنسان الجزائري وقيمه وطموحاته ودوافعه وحاجاته وطريقة تنشئته بالاضافة الى الظروف الطبيعية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يعيش فيها (أنظرا مقدم 1991) الى جانب دراسة أسباب وشروط النهضة.

أما على المستوى المؤسسي فان معرفة الطريق الصحيح يقتضي اجراء دراسة تحليلية للمؤسسة لتشخيص المشاكل وتحديد الاحتياجات وهذا على مستويات ثلاث على الأقل (1)-المستوى التنظيمي الهيكلي لمعرفة مدى ملاءمة المستويات التنظيمية مع وظائف واهداف المنظمة (2)- المستوى الفردي لتشخيص السلوكات الفردية ومعرفة مدى ملاءمة الكفاءات لتحقيق أهداف المنظمة و(3)- مستوى العمل لتشخيص المهام والعناصر المكونة للعمل ومدى صعوبتها أو سهولتها والظروف التي تؤدي فيها.

#### \* تحليل الهيكل التنظيمي

يبدو حينئذ أنه من أولى الأولويات تفكيك التعقيد الموجود على المستوى التنظيمي والإداري وتبسيطه وهذا سواء على مستوى الوزارة الوصية أو على مستوى الجامعة وذلك باعادة النظر في

الهيكل التنظيمي الحالي ونظام توزيع الادوار وتحديد المسؤوليات واتخاذ القرارات ونظام المكافآت وسيران الاتصالات. وبعبارة أخرى تفكيك الجهاز البيروقراطي بما فيه القوانين التي تحكمه، إعادة تصميمه وتنظيمه بالطريقة التي تخدم الطالب والاستاذ وهما العنصران الاساسيان في تطوير العلوم والتكنولوجيا، وحتى وان استدعي هذا خبراً اجانب في ميدان الادارة والتنظيم للعمل جنباً الى جنب مع الجزائريين. المهم مساعدة الطالب على التحصيل الجيد للمعارف العلمية والتكنولوجية بتوفير كل الضروريات ومساعدة الأستاذ على الأداء الفعال وتشجيعه على البحث والابداع بتوفير الوسائل والحوافز الملائمة.

ان ما يلاحظ الآن في الجامعة الجزائرية هو ان ظروف العمل الحالية محبطة للمعنويات ومثبطة للعزائم والدوافع، ولا نبالغ اذا قلنا أنه لا تتوفر في بعض المعاهد ادنى الشروط الضرورية للعمل. ففي ملحقة بوزريعة على سبيل المثال يمكن أن نقول أن الدراسة شبه متوقفة في هذه الايام نظراً لبرودة الاقسام وانعدام الكهرباء من حين لآخر دون سابق انذار، وإنعدام النظافة، فضلاً عن إنعدام ادنى وسائل العمل في الأقسام الدراسية كالطباشير والمسحات.\*

أن تعقد الهيكل التنظيمي للجامعة وتداخل الادوار التنظيمية يعرقل كثيرا سيران المعلومات والاتصالات بين القمة والقاعدة أو بين المصالح والدوائر والمعاهد الجامعية أو بينها وبين الوزارة الوصية الشيء الذي يحجب كثيرا من المشاكل الحقيقية عن المسؤولين في قمة الهرم التنظيمي مما يؤدي الى التذمر وتدهور العلاقات الذي يعود بدوره بنتائج سلبية على مردودية الجامعة. وأقرب مثال هو ما حدث في هذه الايام الدراسية من مقاطعة لبعض المعاهد في المشاركة نتيجة لسوء الاتصال والتنسيق ووصول المعلومات في وقت متأخر. أن نظام الاتصالات مثل الهيكل التنظيمي يحتاج الى دراسة علمية جادة لا الى محاولات ارتجالية.

#### \* نظام الحوافز:

يلعب نظام الحوافز والمكافآت دورا هاما وخطيرا في نفس الوقت. فهو كما يستطيع أن يحفز الافراد ويشجع المواهب والابداع يستطيع أن يثبط العزائم ويحطم المواهب والمعنويات إذا أسئ استعماله. فالمكافآت نوعان مادية كالاجر والعلاوات المالية ومعنوية كالتقدير والإعتراف بالجهود والترقية.

#### ربط المكافآت بالاداء:

إنه من الثابت أن فعالية نظام المكافآت يتوقف على مدى ارتباطه بالاداء الفردي فالمكافآت التي لا ترتبط بالاداء هي مكافآت فاشلة لا تحقق غرضها في تحفيز الافراد، ان عدم ارتباط المكافآت بالاداء يعود بالضرر على الاستاذ وعلى الجامعة فالاستاذ الذي لا يرى اية علاقة بين المجهود أو الاداء الذي يقوم به وبين المكافآت فانه سرعان ما يتوقف عن بذل مزيد من المجهود مهما كان اخلاصه أو وطنيته خاصة اذا لاحظ انعدام العدالة والانصاف في المعاملة مقارنة بالآخرين. ان ربط المكافآت بالاداء يقتضي اجراء تقويم دوري للاداء. لكن ما يلاحظ عندنا هو غياب هذا التقويم سواء على مستوى الموظفين في جميع المستويات التنظيمية أو على مستوى الأساتذة. لكن ما تجب الإشارة اليه هو أن ربط المكافآت بالاداء في

الوقت الحاضر خاصة قد يكون اجراء غير منصف وقد يجد معارضة، ذلك أن الجهاز البيروقراطي في الجامعة يحول دون الأداء الجيد للاستاذ ويضع كل العراقيل في سبيل ذلك. إن اداء الاستاذ الجامعي يظهر أكثر في الابحاث والنشر والنشاطات الإستشارية وهذه كلها نادرة ان لم نقل منعدمة في الجامعة. وأكثر من هذا ان الاستاذ الجامعي يشعر بحالة من الاغتراب نتيجة لفقدان المعنى أو المغزى للعمل الذي يقوم به ونتيجة لشعوره بفقدان أدنى مستويات النفوذ أو السلطة على عمله والمحيط الذي يعيش فيه ونتيجة لشعوره بفقدان الاهداف والمعايير التي يسعى الى تحقيقها. والأدهى من هذا ايضا هو أن الاستاذ الجامعي الذي يفترض أنه قد أرتقى في سلم الحاجات الى ما يسمى بتحقيق الحاجات العليا كت تحقيق الذات والابداع والتطور الفكري نجد مع الاسف أن الجهاز البيروقراطي جعله مازال يجري وراء اشباع الحاجات الاساسية والأمنية كالسكن وضمان لقمة العيش. ان سياسة المجتمع بصورة عامة وسياسة السلطة الوصية على التعليم العالي يجب أن تغير من منظورها الحالي حول الاستاذ الجامعي وان توفر له كل الضروريات اذا ارادت التطور للجامعة الجزائرية وزيادة فعاليتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وإلا فان الجامعة ستزداد تدهورا الى ما هو أسوأ.

#### \* توزيع الميزانية:

هناك جانب آخر هام يجب أن يتغير لأن له تأثير كبير على مروية الجامعة ومعنويات الاستاذ ذلك هو طريقة توزيع الميزانية على الجامعات والمعاهد. ان الطريقة الحالية لتوزيع الميزانية غير رشيدة ذلك لانها تتم مركزيا وبطريقة تقديرية مما بنجم عنها اعطاء جوانب أكثر مما تستحق وجوانب أخرى أقل مما تستحق. وكثيرا ما سمعنا نتيجة لهذا التوزيع السيئ أن هناك مبالغ كبيرة من ميزانية الجامعة قد اعيدت الى خزنة الدولة بحجة عدم وجود الحاجة اليها أو عدم وجود ميادين لصرها. هل هذا صحيح؟ طبعاً لا. ذلك لأن في الوقت نفسه نجد أشياء اساسية يتوقف عليها سيران العمل في الجامعة مفقودة أو معطلة كتوفير صهاريج المياه أو إصلاح زجاج الأقسام الدراسية أو الطبع أو التصوير وغير ذلك. إن التوزيع الفعال للميزانية هو ذلك الذي يتماشى مع مخطط التطور والأهداف الموضوعة وحسب الاحتياجات المستمدة من القاعدة أي أن كل مصلحة وكل دائرة وكل معهد يضع قائمة لاحتياجاته ويرتبها حسب الاولوية والاهمية ثم توزع الميزانية حسب هذه الحاجات. وفي حالة عجز الميزانية على تغطية كل الحاجات، تُعطى الأولوية للحاجات ذات الاهمية القصوى على أن تغطى بقية الحاجات في الميزانية القادمة. إن توزيع الميزانية بهذه الطريقة سيعود بفوائد كثيرة منها:

أولاً: ان المصلحة أو الدائرة أو المعهد يجد نفسه قد غطى في ظرف سنوات قليلة كل الاحتياجات الاساسية التي لا تحتاج الى ميزانية في كل سنة.

ثانياً: أنها تدرّب وتُعوّد المعنيين بالأمر على التخطيط وتشخيص المشاكل وتحديد الاحتياجات ووضع الاهداف وتحمل مسؤولية تحقيقها.

ثالثاً: أنها وسيلة للتقويم والمراقبة في كيفية صرف الميزانية وفي مدى تحقيق الاهداف الى صرفت من أجلها.

رابعاً: أنها وسيلة لإشراك القاعدة في اتخاذ القرارات التي تهمها.

العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الوطنية:

إن الطابع التنافسي الذي أصبح يميز مجتمعنا يقتضي الاسراع في تغيير دور الجامعة وعلاقتها بالمحيط الخارجي حتى يتسنى لها المساهمة الفعلية والمباشرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والا فإنها ستبقى معوقة كما كانت وكما هي عليها الآن. إن عدم وجود إطار قانوني يضبط ويقنن العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الوطنية قد ضيع ويضيع على الجامعة فرص جلب موارد مالية معتبرة. وأذكر على سبيل المثال ان وزارة النقل طلبت من مجموعة من الاساتذة المختصين في علم النفس الصناعي اجراء دراسة حول الوقاية من حوادث المرور وذلك مقابل مبلغ معتبر الا أن عدم وجود اطار قانوني لهؤلاء الاساتذة والذي يقتضي شخصية معنوية ضيع عليهم هذه الفرصة وضاعت على المعهد وعلى الجامعة. ان وجود اطار قانوني لعلاقة الجامعة بالمؤسسات الاخرى يعود بعدة فؤاد منها:

أولاً: الفائدة المالية التي تعود على الجامعة والاستاذ من جراء الخدمات التي يقدمها الاساتذة لهذه المؤسسات.

ثانياً: تطوير البحث التطبيقي ذلك أن تطوير هذا الجانب من البحث يأتي من سد حاجيات الواقع والحاجة كما يقال أم الاختراع. فعندما تطرح مؤسسة معينة مشكلاً معيناً على المختصين في الجامعة فان ذلك يحفز مواهبهم ويجعلهم يفكرون بجدية في إيجاد الحلول الملائمة.

ثالثاً: المساهمة في نشر الثقافة العلمية في المؤسسات.

رابعاً: المساهمة المباشرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

كيف نقوم؟

بالإضافة الى هذه الجوانب هناك جوانب أخرى لا تقل أهمية لكننا نكتفي بهذا ونتنقل الى السؤال الثاني وهو كيف نقوم؟! -

لا شك أنه توجد أكثر من طريقة واحدة للتقويم تختلف من حيث الوسائل والتكاليف ودرجة الموضوعية. وارى أنه من بين المعايير الاساسية في اختيار طريقة دون أخرى هي درجة الموضوعية والتكاليف. وأذكر التكاليف هنا نظراً لوضعيتنا المالية الضعيفة. فالسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو هل التكاليف التي تصرف في طريق معينة كالملتقى أو الايام الدراسية مثلاً تعود بفوائد مادية أو معنوية معتبرة؟ وبعبارة أخرى هل قيمة النتائج المتحصلة من اختيار طريقة معينة تعادل قيمة التكاليف التي صرفت من أجلها؟ والمعيار الثاني هو درجة الموضوعية. وهنا أجد أنه لا يختلف اثنان في أن الطريقة الفعالة في التقويم هي الطريقة العلمية الموضوعية. ويوجد بحث خاص لهذا الغرض يسمى البحث التقويمي EVALUATION RESEARCH وهو نوع من البحث التطبيقي هدفه تقويم البرامج السياسية والاجتماعية والتعليمية والتنظيمية وهذا من حيث صلاحيتها وفوائدها وفعاليتها.

وهو يقوم على نفس التصاميم والتقنيات التي يقوم عليها البحث الاساسي الا أنه يختلف عنه من حيث الهدف والمجال الزمني. فهو بحث تطبيقي يسعى الى تشخيص المشاكل العملية والواقعية وإيجاد الحلول لها. وهو يسعى ايضا الى تحقيق نتائج في مجال زمني قصير حتى يمكن اتخاذ القرارات الملائمة في تدعيم أو توقيف برنامج معين أو في زيادة أو تخفيض الميزانية لبرنامج معين، وغير ذلك من القرارات التي ترتبط بالمشكل الواقعي.

ان استعمال هذا النوع من البحث لتقويم المنظومة الجامعية وبرامجها يقتضي تكوين فرقة بحث وطنية تمثل التخصصات الموجودة في الجامعات الجزائرية وتكون مهمتها اجراء دراسة ميدانية مسحية تشمل هيئة ممثلة للاطراف المعنية بما فيها الاساتذة والطلبة والموظفين الاداريين والمسؤولين والعمال والمستخدمين بالاضافة الى دراسة تحليلية نقدية للقوانين والمراسيم والناشير التي تضبط المهام الوظيفية للمنظومة الجامعية\* وأول خطوة لهذه الفرقة هي تكوين المعايير التي تكون أساسا للتقويم. والبحث بدون معيار يعني بدون غرض وبالتالي مآله الفشل والمعايير تساعد على معرفة ما إذا تحقق الشيء المراد تقويمه وكم تحقق منه وهنا قد تحدث اختلافات في وجهات النظر بين اعضاء الفرقة فيما يتعلق بالمعايير التي يمكن استعمالها لتقويم المنظومة الجامعية لكن يمكن الاتفاق على معيار عام مشترك وليكن مثلا فعالية الجامعة التي تنعكس في مدى تحصيل الطالب ورضائه على البرامج والظروف العمل وفي مدى اداء الاستاذ ومعنوياته وفي مدى رضا المستخدمين على المعارف العلمية والمهارات التكنولوجية للاطارات المتخرجة وفي مدى مرونة الجهاز الاداري وملاءمة نظام الحوافز والاتصالات، وغير ذلك. وفيما يلي نذكر بعض المحاور الرئيسية التي يمكن دراستها وتقويمها والاسئلة العامة التي يمكن طرحها.

1- الطالب: ماهي ردود افعاله واتجاهاته حول ما تعلمه والظروف التي تعلم فيها؟

ماهو مقدار المعارف العلمية والعملية الذي تعلمه؟!

2- الاستاذ: ماهي معنويات الأستاذ واتجاهاته حول البرامج وظروف العمل والسياسة العامة للجامعة؟

ماهو عدد الكتب والأبحاث والمقالات المنشورة وغير المنشورة؟

ماهو عدد النشاطات التربوية والإستشارية التي قام بها؟

ماهي الصعوبات التي تعترضه؟

3- محتوى البرامج: هل البرنامج يتماشى والتطور العلمي؟ هل هناك اهداف علمية وعملية للبرنامج؟

وهل البرنامج المقرر يتماشى مع التوقيت المحدد له؟ الى أي مدى تم تحقيق الاهداف العلمية والعملية؟ ماهي الصعوبات التي تعترضه.

4- طرق التدريس وتقنياته: ماهي طرق التدريس المتبعة (المحاضرات، مناقشات، أعمال تطبيقية وميدانية...) وهل تتماشى مع طبيعة ومحتوى البرنامج؟ هل تتوفر تقنيات ووسائل التعليم كالكتب والمجلات والاشربة والأفلام والفيديو والتلفزيون والكمبيوتر؟ وهل تستعمل بفعالية؟

5- الخدمات الإدارية: هل الموظفين الإداريين يساهمون في تدعيم ومساعدة هيئة التدريس أم لا؟ هل توجد خدمات إدارية في متناول هيئة التدريس مثل الهاتف والرقن والتصوير وقاعات الإستراحة والإستقبال وقاعات العمل؟ هل هناك عدد كاف من الموظفين للقيام بالعمل الإداري أم هناك فائض؟

6- الهيكل التنظيمي للجامعة: هل الهيكل الإداري للجامعة معقد أم بسيط هل هناك وصف وتحديد دقيق للدوار والمستويات؟ هل الهيكل يساعد أو يعرقل تحقيق الاهداف السامية للجامعة؟ هل تطبق القوانين واجراءات العمل بصرامة؟

7- سياسة التخطيط والتسيير: هل تحدد القيادة الجامعية الأهداف التي تريد تحقيقها؟ ما نوع هذه الاهداف (قصيرة المدى، متوسطة المدى بعيدة المدى)؟ هل تضع هذه الاهداف بالمشاركة مع المعاهد والدوائر وبمشاركة الأساتذة؟ أم تحدد مركزيا؟ كيف وأين تتخذ القرارات؟ هل هناك تفويض للسلطات؟ هل سياسة التسيير تسمح وتشجع المبادرات الفردية والجماعية؟

8- نظام الاتصالات: هل هناك نظام فعال للإتصالات أفقيا وعموديا؟ هل سيران المعلومات بين القمة والقاعدة يتم بطريقة شفافة وسريعة؟

9- نظام الحوافز والمكافآت: هل هناك نظام للمكافآت؟ ما نوعه؟ هل المكافآت فردية أم جماعية؟ هل ترتبط بالاداء أم لا؟ ما مدى فعاليتها؟

10- النفقات الجامعية والميزانية: هل الميزانية مناسبة وتتماشى مع الحاجيات والاهداف المراد تحقيقها؟ هل توزع بطريقة رشيدة؟ كيف توزع على المعاهد والدوائر؟ ماهي المعايير المستعملة في توزيعها؟ هل تؤدي وظيفتها في تحقيق الاهداف وكوسيلة للتقييم والرقابة؟

11- تقويم الاداء: هل يوجد نظام خاص لتقييم أداء هيئة الادارة وهيئة التدريس؟

هل تنظم لقاءات أو ندوات أو تریصات لتحسين المستوى العلمي والبيداغوجي للأساتذة؟ هل تنظم تریصات لهيئة الإدارة والموظفين لتحسين فعالية التسيير والخدمات الإدارية؟

12- الإمتحانات: هل تحقق الامتحانات وظيفتها في تقييم المعارف العلمية والعملية للطلبة؟ هل الوقت المكرس لاعدادها واجرائها مناسب أم مبالغ؟

13- ظروف الدراسة: هل القاعات الدراسية ملائمة من حيث الاضاءة والحرارة والنظافة والصدى؟ هل هي مجهزة بالتجهيزات الضرورية؟ وهل تساعد على الاداء الفعال للاستاذ والتحصيل الجيد للطالب؟ هل اللواحق مثل المراحيض والمغاسل متوفرة بالعدد الكاف؟ وهل تتوفر على الضروريات؟ كالماء مثلا؟

14- علاقة الجامعة بالمحيط الجامعي: هل توجد مصلحة خاصة تقوم بالتنسيق مع المؤسسات الوطنية والأجنبية؟ هل تنظم زيارات تبادلية مع جامعات أخرى في الداخل والخارج؟ هل تقدم خدمات إستشارية للمؤسسات؟ مانوعها وما فعاليتها؟

15- البحث العلمي: هل الميزانية المخصصة للبحث ملائمة؟ هل هناك مخابر للبحث؟ هل يستغل الاعلام الآلي في البحث العلمي؟ هل السياسة المتبعة تشجع على البحث والابداع؟ هل هناك تسهيلات للبحث والطبع والنشر. وتجدر الاشارة أخيرا الى أن البحث التقويمي يمكن أن يستعمل لتقويم أي برنامج كان كبرامج المنظومة التربوية أو الصحية والشؤون الاجتماعية أو الحكومية بصورة عامة ويمكن أيضا إستعمال هذا البحث لتقويم البرامج الجديدة في حالتها التجريبية قبل تعميمها.

إنه من الأهمية بمكان تكوين الإتجاه التجريبي العلمي الموضوعي لدى القادة السياسيين والمسيرين للمؤسسات الوطنية في تشخيص المشاكل وتحديد الإحتياجات واعداد البرامج وتقويمها، لأن هذا الإتجاه يضمن لهم المصداقية وللمجتمع النجاح والاستمرارية.

المصادر:

1- مقدم عبد الحفيظ (1991) "القيم الاجتماعية في المجتمع الجزائري: دراسة مسحية" حوليات جامعة الجزائر، عدد 6

2- (1980) Nellis, G.R,

"Maladministration: cause or result of under- development, -The Algerian example" -Canadian journal of african studies 13 (8), 407- 22

صحح بتاريخ 17 أفريل 1992



- هَامِش:

- \* هذا المقال كان قد أعد اثناء الايام الدراسية (7- 13 ديسمبر 1990) ذات الطابع البيداغوجي التي نظمتها وزارة الجامعات وعليه فإن بعض الملاحظات الواردة هنا تخص تلك الفترة
- \* تجدر الاشارة إلى أنه من بين العوامل المذكورة، عوامل تتعلق بمؤسسات، خارج الجامعة واخرى تتعلق بالمسؤولية المحلية للمعهد
- \* تجب الاشارة إلى أن القرانين كثيراً ماتعرقل وتقيّد فعالية المسؤولين في تغيير وتطوير مؤسساتهم.