



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2021/10/29

تاريخ القبول: 2022/01/30

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

التكوين المستمر كعامل مهني مؤثر على أداء الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور الجلفة

Continuous training as an influential professional factor on the performance of the university professor - A field study at Ziane Achour University, Djelfa

حدة قولي

جامعة الجزائر 2 (الجزائر)، ha.kouili@univ-alger2.dz

الملخص:

يشكل التكوين أحد العوامل المهنية الهامة و المؤثرة في أداء أستاذ الجامعة إذ تهدف دراستنا إلى التعرف على مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين الأداء للأستاذ الجامعي، وكذا التعرف على مختلف برامج التكوين المخصصة للأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية . وقد توصلت الدراسة إلى أن التكوين المستمر يساهم بشكل كبير في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، سواء في التدريس أو في مجال الأداء البحثي وهذا من خلال تطوير القدرات البحثية ومتابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية .

الكلمات المفتاحية: التكوين المستمر، عامل مهني، الأستاذ الجامعي، الأداء.

Abstract:

Training is one of the important professional factors affecting the performance of the university professor, as our study aims to identify the extent to which continuous training contributes to improving the performance of the university professor, as well as to identify the various training programs allocated to the university professor at the Algerian university.

The study concluded that continuous training contributes significantly to improving the performance of the university professor, whether in teaching or in the field of research performance, through developing research capabilities and following up on developments in the field of scientific research.

Keywords: Continuing training, professional factor, university professor, performance.

مقدمة:

شهد العالم مؤخرًا عدة تطورات علمية ومعرفية أنتجت مفاهيم جديدة كمفهوم الجودة، العصف الذهني، تكنولوجيا المعلومات، والبقاء فيها لمن يمتلك المعرفة أكثر، فوجدت الجامعات العربية وخاصة الجزائرية نفسها مجبرة على مسايرة هذا الواقع الذي بدوره فرض تحديات معرفية وعلمية زادت من مسؤولية الجامعات ودفعها نحو إعادة النظر في الرؤية والإستراتيجيات وخاصة فيما يتعلق بالإهتمام بالأستاذ الجامعي في عالم المنافسة العلمية بين الجامعات العالمية. مما دفع ذلك العديد من الجامعات وعلى رأسها الجامعة الجزائرية إلى الإهتمام بتطوير أداء الأستاذ الجامعي من أجل تحسين مخرجات التعليم العالي، ولأن الأستاذ الجامعي يمثل الركيزة الأساسية في تحقيق أهداف الجامعة من خلال أدواره: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وأن المشاركة الفعالة للأستاذ الجامعي في تحقيق هذه الأهداف تتطلب الإعداد العلمي والثقافي والمهني المسبق قبل مزاوله المهنة، والإسهام في تحقيق هذه الأهداف تتطلب الإعداد العلمي السليم، والتدريب المستمر وهذا الأخير يتطلب درجة عالية من الإهتمام بالأستاذ الجامعي وتوفير البيئة الجامعية المناسبة له من خلال تطوير أدائه و قدراته ومهاراته التدريسية والبحثية .

ومن خلال ما تقدم نطرح التساؤل التالي : ما مدى مساهمة التكوين المستمر في تحسين أداء الأستاذ الجامعي؟

الفرضيات :

- يساهم التكوين المستمر في تحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.
- يساهم التكوين المستمر في تحسين الأداء البحثي للأستاذ الجامعي.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتطرق لموضوع جد مهم ألا وهو التكوين المستمر للأستاذ الجامعي بعد الخدمة الذي أصبح ضرورة لا غنى عنه لتحسين أداء الأستاذ الجامعي خاصة في ظل عصر التفجر المعرفي ، بحيث أصبحت الجامعات اليوم تقاس بمدى جودة أداء أساتذتها.

- تتناول هذه الدراسة الأستاذ الجامعي باعتباره كعنصر فاعل في العملية التعليمية والمساهم الأكبر في مخرجات الجامعة.
- كما أن هذه الدراسة تلقي الضوء على أهمية جودة أداء الجامعة خاصة وأنه المقياس الذي تحدد من خلاله مكانة وتصنيف الجامعة بين أقرانها من الجامعات العالمية والعربية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع تكوين الأستاذ الجامعي
- التعرف على أدوار الأستاذ الجامعي في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
- التعرف على مختلف برامج تكوين الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية (برامج بعد الخدمة) .
- الوقوف على أهم التأثيرات التي يمارسها التكوين على أداء الأستاذ الجامعي .

2. تكوين الأستاذ الجامعي (المفهوم، الأهمية، الدواعي)

1.1. مفهوم التدريب الأستاذ الجامعي :

يعتبر التدريب احد مظاهر الارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس عامة، وتقوم بإستثمار الجانب البشري فيه لأطول فترة زمنية ممكنة حتى نرى العائد إيجابيا على المتلقي لخدماتهم من طلاب ببرامج الجامعة المختلفة سواء كانت مرحلة الليسانس أو الماجستير او الدراسات العليا. ولاشك أن عضو هيئة التدريس ينمو من خلال بحوثه إلا أنه لا بد أن يتعلم الكثير من المهارات في أسلوب كتابة مشروعه البحثي و أسلوب عرضه بطريقة جذابة والنجاح في إبراز هويته العلمية وملكته الفكرية، ولقد ظهرت مفاهيم مثل التدريب Training، التنمية Development، التعلم Learning لتتضمنها عمليات تدريب أعضاء هيئة التدريس.

يقصد بالتدريب والتنمية ما يقود إلى إكتساب عضو هيئة التدريس لمهارات محددة ومعارف جديدة تجعله قادرا على النجاح في مهنته والوصول بأدائه لدرجة مرتفعة من التحقق.

وقد عرف التكوين من طرف عرفها Masadeh على: " أنه لا بد من تحديد تعريف دقيق لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والأنشطة المرتبطة به والنواتج المرغوب تحقيقها داخل مؤسسة التعليم وهي الجامعة". (شعيب و حسنين عصفور، 2017، الصفحات 3-4)

ويعرف الحربي: " أحد أهداف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في النمو المهني الذي يتم من خلال الجامعة لتجديد الأداء المهني ورفع جودته في مجالات بعينها أهمها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى إكسابهم المهارات اللازمة للتعايش مع كل ما يستجد عليهم من تغيرات في عصر سريع التغيير".

كما يعرفه دينسي وجرفن (Denisi and Griffin) على أنه: "ذلك النشاط التعليمي المنظم والمخطط له مسبقا من قبل المؤسسة، حيث يهدف إلى إكساب العمال معارف متعددة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم و إتجاهاتهم اللازمة لتبني إستراتيجيات تحقق أهداف المؤسسة". (Denisi, 2001, p. 83)

ويعرفه كل من دان وستيفين: "بأنه يمثل الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الفرد على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها". (محمد الحماحي، 2007، صفحة 13)

ويذكر Wen&Lin: " أن التدريب المهني أحد المتطلبات قصيرة المدى لتحسين قدرات العاملين في فترات قصيرة وتزويدهم بالمعارف الكافية والمهارات اللازمة وتعديل الإتجاهات إذا تطلب الأمر لمواجهة أية تغيرات محتملة قريبا في بيئة العمل وتأهيله للمنافسة المهنية على المدى البعيد". (محمد الحماحي، 2007، صفحة 5)

فمن خلال التعاريف السابقة نجد أنها جميعها تؤكد بأن التكوين هو عملية مخططة ومنظمة وهادفة وأنه يعد أداة للتكيف مع المستجدات التكنولوجية الحديثة في مجال العمل كما أن التكوين يركز على الإعداد الحالي والمستقبلي للفرد.

ومما لا شك فيه أن التكوين هو عملية هادفة تهدف إلى تحسين أداء الفرد بصفة دائمة، وهذا نظرا للتغيرات بمختلف المجالات وتغير أنماط وأساليب العمل، وهذا ما يدفع بالموظف بأن يكون على دراية تامة بكل ما هو جديد .

2.2. أهمية تكوين وتدريب الأستاذ الجامعي :

يشير **جاري ديسلر** إلى أن الإهتمام بالتكوين قد زاد خلال السنوات الأخيرة وأصبح ضرورة للمنظمة لتكييف مع المتغيرات التكنولوجية السريعة، وزيادة الإهتمام بتحسين مستويات جودة المنتجات والرغبة في زيادة الإنتاجية لمواجهة تحديات المنافسة. (محمد أبو النصر، 2008، صفحة 57)

فالتكوين أصبح يكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة الجامعية ولالأستاذ الجامعي على حد سواء كما أنه يرتبط ارتباطاً مباشراً بتحسين شروط الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي والتي تدخل ضمن إطار جودة التعليم في الجامعات فقد أصبحنا اليوم نشهد العديد من الجامعات التي إستطاعت أن تحتل المراكز الأولى في التصنيفات العالمية وهذا بفضل جودة أداء أساتذتها، وهذا راجع للإعتبرات التالية :

- القضاء على أي قصور في أداء الأستاذ الجامعي.
- زيادة كفاءة الأستاذ الجامعي التدريسية والبحثية .
- مواكبة التطورات العلمية محليا وعالميا من أجل النهوض بالعملية التعليمية.
- إكتساب الأساتذة لمختلف المهارات والإتجاهات التي تمكنهم من أدائهم لوظائفهم بشكل فعال.
- ضرورة من ضرورات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس .
- تمكن الأستاذ الجامعي من حل المشكلات التي تجابهه سواء في التدريس أو البحث العلمي .
- يساعد التكوين الأستاذ الجامعي من التمكن من التخصص .
- تمكن الأستاذ الجامعي من التجديد و الإبتكار في التخصص.
- يساعد التكوين الأستاذ الجامعي من الزيادة المطردة في إستخدام التقنية و الإنفجار المعرفي.

3.2. أهداف تكوين الأستاذ الجامعي:

- إكتساب المعارف والتقنيات الضرورية لإبتكار نشاط مهني أو عصرنته.
- تحيين المعارف في إطار التكوين المتواصل وتنويعها وتحيينها .
- إكتشاف المعارف والتقنيات الضرورية لإبتكار نشاط مهني وعصرنته.
- إكتساب الجوانب العلمية والتكنولوجية الجديدة في المجالات الدقيقة المتقدمة. (الجريدة الرسمية، 2014 ، صفحة

15)

- تجديد أداء الأستاذ الجامعي المهني ورفع جودته في مجالات التدريس، البحث العلمي.
- التكيف مع متطلبات العصر التقنية والمعرفية.
- تحسين مهارات الأستاذ الجامعي في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها وإستخدام التكنولوجيا.

4.2. أسباب ودواعي تكوين الأستاذ الجامعي:

- **الإنفجار المعرفي:** ظاهرة التفجر المعلوماتي وما تطرحه من مشاكل عديدة وعلى رأسها كيفية الحصول على المعرفة، وضبط طرق التعامل معها، لقد أضحى من أشيع الحقائق أن الممارسة التربوية التقليدية لم تعد قادرة على تلبية حاجات مجتمع عصر المعلومات وفي ضوء هذا الأخير غدت فيه قوة المعلومات مدخلا للتنمية. (توبي، 2006، صفحة 21)

- **الحراك المهني السريع:** أصبح نمو المعرفة العلمية في جميع التخصصات ضرورة في مجال التدريس الجامعي لتحسين كفاءة المدرسين وتطوير مجالات تخصصاتهم العلمية. (مرزوق أبو وطفة، 2002، صفحة 42)

- **إزدياد سرعة التطور العلمي والتكنولوجي:** التطور التكنولوجي العالمي له إنعكاساته على عمليتي التعلم والتعليم وإدخال العديد من المعطيات التكنولوجية التي شكلت جزءا من الوسائل التعليمية لتطوير التدريس الجامعي وأصبح من الضروري تأهيل وتدريب عضو هيئة التدريس على إستخدامها. (مرزوق أبو وطفة، 2002، صفحة 42)

- **تحدي جودة النوعية في التعليم العالي:** أصبحت الجامعات مطالبة بتحقيق الجودة والنوعية في مخرجاتها في ظل عصر المعرفة الذي جر معه العديد من المتغيرات المعرفية والمعلوماتية لذلك فإن تحسين كفاءة التعليم العالي ونوعيته لا يمكن أن تتم إلا من خلال تقديم سلسلة طويلة من المدخلات للتدريس والبحث العلمي ووضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية ومؤهلاتها، مع ضرورة توفير منح تدريبية بالإضافة إلى إرساء قواعد للتعاون المهني مع الجامعات المتقدمة. (ليلي، 2012، صفحة 162)

- **زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي:** فأصبح اليوم ومع تزايد عدد السكان في مختلف بلدان العالم زاد عدد الأشخاص الذين يوفدون كل عام وبنسب كبيرة على التعليم العالي وهذا أيضا يعكس مدى تطور البلد من خلال الأعداد التي تضمها الجامعات داخل أسوارها من تعداد للطلبة.

إن مختلف الأسباب التي تدفع العديد من المنظمات وخاصة المؤسسات الجامعية التي تجعل من الموظف مركز إهتمامها، بحيث تعمل على مواكبة التغيرات من خلال جعل الموظف يحصل على التكوين والتدريب بصفة دائمة وتوفير كل الإمكانيات المادية والبشرية لتمكين العامل من الحصول على المعلومات والمهارات الملائمة لوظيفته.

3. برامج تكوين الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية:

لقد كان الإهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكاد يكون حديثا، إذ لم يتضح إلا في القرن الماضي وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال من خلال الأيام الدراسية التي نظمها معهد العلوم الإجتماعية بجامعة قسنطينة سنة (1983) ليشهد التوسع و الإنتشار في التسعينيات (سناني، 2012، صفحة 61)، بحيث شهدت الجامعة في التسعينيات عملا واسعا لإثراء البرامج الجامعية حتى تكون أكثر إستجابة لمطالب التنمية الوطنية بمساهمة أفراد القطاع الإنتاجي نفسه، كما شهدت عملا واسعا آخر لإعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا عاليا حتى يتمكنوا من رفع فعالية التكوين الجامعي، تمثل هذا العمل في الملتقيات البيداغوجية التي نظمتها مؤسسات التعليم الجامعي المختلفة) جامعات، مراكز جامعية، معاهد تعليم عالي (...وفي الملتقيات الوطنية التي نظمتها وزارة التعليم العالي وفي الورشات التدريبية التي نظمتها وزارة التعليم العالي نفسها خارج الوطن) في فرنسا (بوعبدالله و مقداد، 1998، صفحة 5). وعليه فمؤسسات التعليم العالي لجأت إلى عدة برامج وأساليب لتكوين الأستاذ الجامعي من أجل إعداده للمهنة وتعتبر تلك البرامج تعكس واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية وتمثل عموما في:

1.3. تكوين الأستاذ الجامعي قبل الخدمة التكويني الأولي:

إن السياسة التي إتبعتها وزارة التعليم العالي في الجزائر بخصوص تكوين الأستاذ الجامعي بها كانت ولا تزال تعتمد على برامج الدراسات العليا، بحيث تعتبر المصدر الأول في تكوين الأستاذ الجامعي وتمثل في:

المرحلة الأولى:

بدأت بصدور المرسوم رقم 43-76 المؤرخ في 20 فبراير 1976 ، إذ أن سنة 1976 تعد بداية تنظيم الدراسة ما بعد التدرج في الجزائر، وقد إقتصر المشرع في هذه المرحلة على تنظيم الطور الأول فقط أي شهادة الماجستير في مختلف الشعب ما عدا العلوم الطبية، كما نصت المادة 03 من المرسوم أن الطور الثاني يكون دكتوراه في العلوم "Doctorat en Science" غير أن المرسوم 70-87 غير تسمية الطور الثاني إلى دكتوراه دولة d'Etat " Doctorat".

المرحلة الثانية:

جاءت بعد صدور المرسوم 70-87 المؤرخ في 17 مارس 1987 تحت عنوان "الدراسات ما بعد التدرج" حيث أضيف إلى الطور الأول، الطور الثاني وأطلق عليه "دكتوراه دولة" بالإضافة إلى آخر يعرف بالدراسات العليا المتخصصة وهو دبلوم موجه أساسا للمؤسسات ذات الطابع الإقتصادي و الإجتماعي ويهدف في الوقت ذاته إلى تحسين مواردها البشرية وتخصصاتها. (عمراني، 2012، صفحة 135)

المرحلة الثالثة:

إنطلقت بصدور المرسوم التنفيذي رقم 254-98 المؤرخ في 17 أوت 1998 المتضمن التكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج والتأهيل الجامعي.

المرحلة الرابعة:

شرع في هذه المرحلة إبتداء من تبني نظام ل م د LMD بموجب القانون 06-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، وإن كان قد إنطلق تطبيقه في الميدان بشكل تدريجي، إبتداء من السنة الجامعية 2003-2004 بحيث يصبح التعليم العالي على 3 أطوار:

الطور الأول: يتوج بشهادة الليسانس

الطور الثاني: يتوج بشهادة الماستر

الطور الثالث: يتوج بشهادة الدكتوراه

1.1.3 مرحلة التكوين في الماجستير:

وتسمى بمرحلة ما بعد التدرج الأول وتدمم سنتين على الأقل ويشترط فيها تسجيلان سنويان متتاليان في مؤسسة تكوينية مؤهلة، وفي هذه المرحلة يتم إعداد الطالب أو الأستاذ الجامعي للحصول على درجة الماجستير، وفي هذه الفترة يهدف إلى الإعداد الأكاديمي أو التخصصي أو العلمي وتزويد الطالب بالمواد الدراسية التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية بحيث يتلقى الطالب في الشق الأول منها مجموعة من المقاييس النظرية وتتم بالتعمق في الدراسة المنهجية أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث في صورة أطروحة ويخضع التأهيل للتكوين لنيل شهادة الماجستير للتجديد كل سنتين وعند تغيير الشروط التي تنظم الحصول عليها، ويهدف التكوين لنيل شهادة الماجستير إلى تعميق المعارف في مجال علمي خاص وتلقين تقنيات البحث. وتعد هذه المرحلة هامة بالنسبة للطالب أو الأستاذ الجامعي المستقبلي لأنها تساعد على تعميق معارفه ومهارته التي يجب أن يكتسبها، كما أنه يتدرب على عملية إنجاز البحث والتي يساعده فيه

الأستاذ المشرف عن طريق توجيهه ومتابعته بحيث يستفيد الطالب من تعلم طريقة الحصول على المعلومات وأن يوسع مدارك إطلاعاته كما أنه يتعلم طريقة صياغة أفكاره وأرائه، بحيث تعتبر هذه المرحلة مرحلة مهمة جدا لإعداد الطالب فإذا ما توفرت كل الشروط الضرورية لتكوينه فيها فإنه سيخطى المرحلة الأولى بشكل جيد كي ينتقل للمراحل الأخرى المحددة والمسطرة في تكوين الطالب أو الأستاذ الجامعي في الدراسات العليا.

1.2.3 مرحلة الدكتوراه:

وتسمى هذه المرحلة مرحلة ما بعد التدرج الثانية وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج التعليمية إلى جانب الترتيبات العلمية يخضع التكوين لنيل شهادة الدكتوراه للتجديد كل أربع سنوات وعند تغيير الشروط التي تنظم الحصول عليها، ويهدف التكوين لنيل شهادة الدكتوراه إلى تكريس قدرات المترشح لتحقيق عمل بحث مبتكر ذو مستوى قيم ويتوج التكوين بلقب دكتور في العلوم في الإختصاص المدروس .

أما فيما يخص دكتوراه دولة فنص المرسوم على أنها تتم الدراسة ما بعد التدرج الثانية بإحدى الشكلين:

- إما بإعداد عمل بحث مبتكر يتوج على الأقل بنشرة واحدة في مجلة علمية معترف بها.
- أو في هيئة أعمال بحث "Soutenance sur travaux" منجزة تدور حول ذات الموضوع وتتوج بنشرة واحدة في مجلة علمية معترف بها. (مولاي، 2012، صفحة 7)

وفي المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 231-10 فإنه يمكن أن يكلف طالب الدكتوراه غير الأجير للقيام بنشاطات التعليم بالمشاركة في تأطير الأعمال التطبيقية أو الأعمال الموجهة في الطور الأول في مؤسسة التعليم العالي التي سجل لديها أطروحته، وتمارس نشاطات التعليم في حدود ثلاث (3) ساعات في الأسبوع بحضور أستاذ مكلف بالأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية كما حدد أيضا المشرع بأنه يجب أن يدمج طالب الدكتوراه في فرقة بحث أو مخبر بحث لإنجاز أعمال البحث كما يستفيد طالب الدكتوراه من الوسائل المتاحة للقيام بنشاطاته في المؤسسة التي ينتمي إليها.

بحيث يمثل التكوين لنيل شهادة الدكتوراه شقا أساسيا من السياسة القطاعية الخاصة بتكوين المكونين، وفي هذا الإطار تم إستحداث مدارس الدكتوراه، ذات طابع محلي أو جهوي أو وطني... كما إرتفع عدد المتحصلين على الشهادات في الطور الأول والطور الثاني لمرحلة ما بعد التدرج إبتداءا من السنة الجامعية 1985-1986 إلى ما يقارب 74000 طالب دون إحتساب المكونين في العلوم الطبية والمكونين في الخارج، كما سجلت سنة 2011-2010 عددا إجماليا للمسجلين في تكوين الدكتوراه، ماجستير، دكتوراه ودكتوراه دولة 50650 طالب وتتميز هذه السنة بتعداد المسجلين في الماجستير والذي بلغ 21966 طالب، وبالنسبة لعدد المسجلين في الدكتوراه فقد بلغ 28684 طالب مسجل، كما أنه سنة 2012-2011 قد بلغ عدد المسجلين في الماجستير 20,000 وما يقارب 34,000 مسجل في الدكتوراه.

كما إعتد قطاع التعليم العالي سياسة التكوين في الخارج عن طريق إرسال عدد هائل من الطلبة المستفيدين من المنح الدراسية التي كانت في مرحلة أولى تتم في إطار التعاون الجامعي والعلمي ثم بعد ذلك إعتادا على موارد القطاع

الخاصة وهكذا تم خلال خمسة عقود من الزمن إرسال أكثر من 50,000 طالب في كل أطوار ومجالات التكوين إلى دول مختلفة عبر أربع قارات) أوروبا وأمريكا وإفريقيا وآسيا.

وفيما تقدمنا به أعلاه فإننا نفسر اعتماد الجامعة الجزائرية على تكوين وإعداد الأساتذة الجامعيين على مرحلة الدراسات العليا، فإن الكثير من الباحثين والخبراء في مجال التعليم العالي يؤكدون أن الدراسات العليا كانت ولا تزال الأسلوب الوحيد في إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي بمختلف الجامعات سواء العربية أو الجزائرية بالخصوص، إلا أنها غير كافية لإعداد أستاذ جامعي كفؤ لأنها لا توفر كل ما يحتاجه الأستاذ الجامعي من المهارات والمعارف اللازمة كما أنها لا تركز على تكوين الأستاذ الجامعي وإعداده فيما يخص التدريس أو البحث العلمي، فمن المعروف أنه بمجرد حصول الأستاذ الجامعي على شهادة الماجستير أو ما يعادلها يشغل مهنة التدريس مباشرة دون إعداد أو تكوين لهذه المهنة باعتبارها مهنة تتطلب إعداد وتدريب من أجل ممارستها بشكل جيد، خصوصا في عصر المعرفة والذي زاد من طبيعة التغير الذي مس مهنة التدريس الجامعي، وكذلك بالنسبة لوظيفة البحث العلمي الذي أصبح الأساس في أداء الأستاذ الجامعي فإذا كانت الجامعة تسعى لإعداد كفاءات توجه لخدمة المجتمع من خلال الوظائف المختلفة التي تشغلها فيه، فهذا الأمر يتناقض مع منطق الجودة والتنوع في المخرجات خصوصا ونحن نعيش في ظل عصر تنامي فيه الاعتماد الكلي على إقتصاد المعرفة و التكنولوجيا .

2.3. تكوين الأستاذ الجامعي بعد الخدمة (التكوين المستمر):

1.2.3. التكوين قصير المدى:

إن التأكيد على التعاون العلمي في مجال التعليم الجامعي أصبح ضرورة قصوى فقد احتل مكانة هامة في المؤتمرات الدولية والعربية بحيث يظهر هذا من خلال التقارير المختلفة للمؤتمرات الجهوية والتقارير النهائي العالمي حول التعليم العالي أن هناك إتفاق عام وتشجيع صريح للتعاون الدولي في قطاع التعليم العالي، فلقد نص تقرير المؤتمر الجهوي الخاص بالدول العربية على ضرورة إنشاء وحدة على مستوى كل مؤسسة للتعليم العالي التي تختص بتسيير التعاون العربي والعالمي بحيث يجب على مثل هذه الوحدات ربط علاقات دولية خاصة فيما يخص التبادل الطلابي والأساتذة والموظفين ونشاطات أخرى للتعاون الجامعي. (تيلوين و مزيان، ب ت، الصفحات 268-269)

فالجزائر هي الأخرى لم تشذ عن هذه القاعدة إنطلاقاً من موجة الإصلاحات التي أطلقتها وزارة التعليم العالي التي كانت تستهدف بالأساس تطوير التعليم العالي بكل عناصره، وضمن مخرجات تتماشى وجملة التغيرات المحيطة به سواء علمية أو تكنولوجية أو معرفية فكان لا بد عليها من اللجوء إلى التعاون الدولي فيما يخص المجال العلمي بغية الإندماج والتكيف، فإعتبرت الأستاذ الجامعي من أكبر إهتماماتها فيما يخص نموه العلمي والمهني والثقافي، عن طريق برامج تكوينية تتسم بالتنظيم والتخطيط، وتقوم على أسس ومعايير محددة.

ولهذا السبب لجأت إلى التكوين في الخارج من أجل رفع التحدي و الإرتقاء بمستوى أداء هيئة التدريس، فمنذ سنة 2000 تم إعادة توجيه سياسة التكوين في الخارج بشكل أساسي نحو التكفل بالأساتذة والباحثين المسجلين في الدكتوراه فقد وصل عدد الأساتذة والباحثين المستفيدين من برامج المنح هذه خلال الفترة الممتدة ما بين 2000 سنة

2011 إلى 3,056 أستاذ وباحث، وتمثل نسبة الأساتذات والباحثات 40%، وقد إنصب مجهود التكوين في ميدان الدكتوراه في الخارج في المجالات التالية :

- العلوم الدقيقة والتكنولوجيا بنسبة 54%.
- العلوم الإجتماعية والإنسانية بنسبة 36%.
- العلوم الطبيعية والحياة بنسبة 10% (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2012، صفحة 52).

وما يميز البرامج الحالية بالأساس هو النسبة الهامة من العائدين حيث بلغت نسبة 100%. و يعتبر التكوين قصير المدى أحد الأساليب التي يعتمدها قطاع التعليم العالي في تكوين عضو هيئة التدريس بالجامعة لديها فلقد أرست مجموعة من القرارات بخصوص هذا الأمر، فقد عمدت الدولة الجزائرية من أجل تنمية وتطوير أدائه وقد ركزت على الأساتذة الجامعيين في كل التخصصات لتحقيق تكامل بينهم بحيث نجد أن الجامعة تعطي أهمية كبيرة للتخصصات العلوم الدقيقة والتكنولوجيا بنسبة 54 % لأنها تطمح لتطوير الجامعة الجزائرية من خلال هذه التخصصات وذلك عن طريق الإختراعات و الإبتكارات، كما تحتل تخصصات العلوم الإجتماعية والإنسانية نسبة 36 % أما فيما يخص العلوم الطبيعة والحياة فنجدها تمثل نسبة 10% وهنا يجب التأكيد على أن الوزارة المعنية تطمح إلى تعميم متكامل لكل التخصصات من ناحية التكوين لإحداث توازن في الجامعة.

بحيث نجد أن الأهداف الخاصة للتكوين قصير المدى بالنسبة للأستاذ الجامعي: تتمثل في:

- يعتبر التكوين قصير المدى فرصة حقيقية للأستاذ الجامعي لأنه يفسح المجال له أمام آفاق علمية كبيرة ويمكنه من بناء جسور التواصل العلمي والمعرفي وهذا من خلال:
- التعرف على ما له علاقة بموضوع رسالة الدكتوراه.
- التعرف على ما هو جديد فيما يخص الأبحاث.
- الإحتكاك بذوي الخبرة من الأساتذة والدكاترة في مجال التخصص.
- إقامة علاقات علمية بهدف التواصل المعرفي.
- ملاحظة التغيرات و التطورات التقنية والعلمية بالبلد المستقبل بالإضافة إلى الملاحظة المباشرة للتغيرات العمرانية والثقافية والحضارية.*
- الإطلاع على آخر التطورات بالجامعات ومراكز البحث و الإستفادة منها.
- معرفة الأستاذ الجامعي لأخر المستجدات التي توصل إليها العلم الحديث في مجال البحث العلمي والتقنية.*
- متابعة الأساتذة الباحثين لأبحاثهم التي يقومون بإجرائها في البلد المستقبل .
- من خلال الأهداف التي حددها المشرع الجزائري نلاحظ أنه يركز على مشروع التنمية الإقتصادية والإجتماعية وذلك عن طريق كل الآليات التي تدعم ذلك، ووعياً منها بأهمية التعليم العالي في إحداث التغيرات على المستويين

* تم الإطلاع على تقارير الترتيبات

(الإقتصادي والإجتماعي)، ويعتبر إيفاد الأساتذة الجامعيين إلى الخارج من خلال التكوين قصير المدى أحد الإستراتيجيات الداعمة لهذه السياسة وذلك من أجل إكتساب المعارف والتقنيات والجوانب العلمية والتكنولوجية الجديدة و التي ستؤهل الأستاذ الجامعي من خلال مواكبة كل جديد والتأهيل على إستعمال تجهيزات جديدة وإكسابه القدرة على الإبتكار أو التجديد، فحصول الأستاذ الجامعي على مثل هذه الإستفادات يمكنه من تطوير ذاته من جهة وتطوير الجامعة من جهة أخرى.

ويشتمل التكوين قصير المدى على: (وزارة التعليم العالي والبحث العالي)

أ. تداريب تحسين المستوى :

يستفيد من تداريب تحسين المستوى الفئات التالية :

- الأساتذة الباحثين، والأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين اللذين يحضرون أطروحة الدكتوراه
- الطلبة غير الأجراء المسجلين في الدكتوراه والطلبة المسجلين في السنة الثانية ماستر أو ماجستير والطلبة المقيمين في العلوم الطبية في طور التكوين .

- المستخدمين الإداريين والتقنيين في الإدارات والمؤسسات العمومية.

أما شروط الإستفادة فتتمثل فيما يلي:

- التسجيل بانتظام في الدكتوراه (إبتداءً من التسجيل الثاني).
- تقديم مشروع عمل مؤشر عليه من طرف المشرف تحدد فيه الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة من البحث.
- تقديم رسالة إستقبال أصلية أو مصادق عليها محددة الأهداف، المنهجية والتأثيرات المنتظرة، مسلمة من طرف هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية في مجال التخصص.

ب. الإقامة العلمية قصيرة المدى :

يستفيد من الإقامة العلمية قصيرة المدى الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين من مصاف الأستاذية ويحدد المرسوم الرئاسي رقم 14-196 المؤرخ في 08 رمضان عام 1435 الموافق 06 يوليو لسنة 2014 بأنه يستفيد كل من: الأساتذة، والأساتذة الإستشفائيين الجامعيين، والأساتذة المحاضرون قسم (أ) (وزارة التعليم العالي والبحث العالي)، والأساتذة المحاضرون الإستشفائيين الجامعيين قسم (أ)، ومدراء البحث وأساتذة البحث قسم (أ) أما شروط الإستفادة فهي:

- تقديم خطة عمل تحدد الأهداف من الإقامة العلمية.
- تقديم رسالة إستقبال أصلية أو مصادق عليها، محددة الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة صادرة عن هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية في مجال التخصص.

كما تحدد المادة 12 من نفس المرسوم بأنه يمكن للأساتذة المحاضرين قسم (ب) وأساتذة البحث قسم (ب) الاستفادة من الإقامة العلمية بالخارج لتحضير التأهيل الجامعي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مذكرة إدارية رقم 194، 2015). أما شروط الاستفادة فتتمثل فيما يلي:

- تقدم خطة عمل تحدد الأهداف من الإقامة العلمية.
تقدم رسالة إستقبال أصلية أو مصادق عليها، محددة الأهداف والمنهجية والتأثيرات المنتظرة صادرة عن هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية في مجال التخصص. وتحدد المادة 11 من نفس المرسوم مدة الإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي بحيث تتراوح ما بين سبعة (07) أيام إلى خمسة عشر (15) يوما.

ج. المشاركة في التظاهرات العلمية :

يستفيد من المشاركة في التظاهرات العلمية الفئات التالية :

- الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين، والباحثين الدائمين ومستخدمي الإدارة المركزية للوزارة والمؤسسات العمومية تحت الوصايا المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية ذات الفائدة المؤكدة.
- يمكن للطلاب غير الأجير المسجل لتحضير أطروحة الدكتوراه والمقيم في العلوم الطبية المسجل لتحضير شهادة الدراسات الطبية المتخصصة، المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية إبتداء من السنة الثانية تسجيل.
- يمكن بصفة إستثنائية للأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين المشاركة في التظاهرات العلمية دون تقديم مداخلة في الملتقيات العلمية والتقنية ذات الصلة بالتكوين في العلوم الطبية.

وتحدد المادة 16 من نفس المرسوم مدة التظاهرات العلمية بحيث لا يجب أن تتجاوز سبعة (07) أيام نلاحظ في الواقع أن المشرع الجزائري في المراسيم و القوانين قد أطلق برامج قصيرة لتحسين المستوى في الخارج وذلك في المرسوم الرئاسي رقم 14-196 في المادة 33 (الجريدة الرسمية، 2014 ، صفحة 12). بحيث نلاحظ وجود ضبابية حول المفهوم، لأنه لم يحدد نوعية التكوين هل في المجال التدريس أو في مجال البحث العلمي كما أقر بأن تحسين المستوى في الخارج يتضمن : تداريب تحسين المستوى، والإقامة العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي، والمشاركة في التظاهرات العلمية، كما أنه أطلق إسم التكوين قصير المدى بالخارج في المذكرة الإدارية الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (مديرية التعاون والتبادل ما بين الجامعات، 2015) وذلك لما جاء في القرار الوزاري رقم 2010 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 (مديرية التعاون والتبادل ما بين الجامعات، 2015) ، لذلك ومن خلال ما هو معمول به في الجامعة وجدنا أن الأساتذة يستفيدون من الإقامة قصيرة المدة والتظاهرات العلمية والتي مدتها قصيرة وعندما تعمقنا أكثر على مستوى الجامعة وجدنا أن التكوين قصير المدى بالنسبة للأساتذة هو الذي يشمل الإقامة العلمية قصيرة المدى والتي لا تتجاوز 20 يوما سابقا أما الآن فمدتها لا تتجاوز 15 يوما فقط. لذلك كان علينا من الصعب تحديد مفهوم دقيق للتكوين قصير المدى في ظل تضارب القوانين مع ما هو معمول به فعلا. وهذا راجع لأن الأساتذة الجامعيين

وبالخصوص بجامعة "الجلفة" يستفيدون بكثرة من الإقامة العلمية قصيرة المدة بالخارج وذلك كل عام لأن مدتها كانت شهر ثم أصبحت عشرون يوما ثم أصبحت في النهاية خمسة عشر يوما.

جدول رقم (02): يمثل تصنيف البلدان المستهدفة لتكوين الأستاذ الجامعي

الفئة الأولى	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى، و إيرلندا الشمالية، واليابان
الفئة الثانية	الولايات المتحدة الأمريكية، الإتحاد الأوروبي، ماعدا المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى، وإيرلندا الشمالية، روسيا، جمهورية كوريا، الصين، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة، الكويت، الأردن.
الفئة الثالثة	البلدان الأخرى

المصدر: من إعداد الباحثة

التكوين طويل المدى :

التكوين طويل المدى أو ما يعرف بالتكوين الإقامي في الخارج، إذ يعتبر هذا الشكل من التكوين ذا أهمية بالغة بالنسبة للأستاذ الجامعي نظرا لكون مدته تفوق السنة إلى 18 شهرا ويعتبر الحصول عليه ليس بالطريقة السهلة كما في التكوين قصير المدى، بحيث نجد بالجامعة أن كل كلية يختار منها من 1 إلى 3 على الأقل للحصول على مثل هذا التكوين وعليه فنسبة الحاصلين عليه قليلة جدا إذا ما قارناها بالتكوين قصير المدى إذ أن عدد الحاصلين عليه بالكلية الواحدة تفوق 80 أستاذ وهذا يتوقف على الميزانية المتوفرة لأن العدد قد يزيد أو ينقص حسب ذلك وحسب الميزانية التي تتوفر عليها الجامعة .

ويستفيد من التكوين طويل المدى الفئات التالية:

- الطلبة المتحصلون على شهادات الطور الأول أو الطور الثاني، الأوائل في دفعات التخرج
- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الإستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون المسجلون في الجزائر لتحضير أطروحة الدكتوراه الذين تتطلب دراستهم القيام ببحوث أو تداريب في الخارج
- مستخدموا الإدارات والمؤسسات العمومية المرسمون والحائزون على الأقل، شهادة الطور الأول أو التدرج أو شهادة معترف بمعادلتها

ويشترط في الاستفادة من التكوين الإقامي بالخارج بالنسبة للأستاذ الجامعي :

- أن تتوفر فيه المقاييس التي تحددها اللجنة الوطنية والشروط التي يحددها المجلس العلمي أو البيداغوجي لمؤسسة التعليم العالي المعنية، والمنشورة سلفا (الجريدة الرسمية، 2014 ، الصفحات 14-15).
- يجب على الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم لكي يكون مترشحا للتكوين الإقامي في الخارج ما يأتي:

- أن يكون مسجلا في الجزائر لتحضير أطروحة دكتوراه.
- أن يثبت أقدمية سنة واحدة (1) من الخدمة الفعلية وأن يكون مرسما.

- أن يتم إقتراحه من طرف مؤسسته بعد إنتقائه من طرف الهيئات العلمية المؤهلة .
- أن يقدم رسالة إستقبال مُسلّمة من مؤسسة جامعية أو بحثية أجنبية معترف بها تتوفر على قدرات علمية وتكنولوجية عالية.

نلاحظ من خلال برنامج التكوين طويل المدى أو التكوين الإقامي بالخارج بأن المشرع الجزائري قد وضع شروط ومقاييس محددة للحصول على التكوين طويل المدى الذي يحتل أهمية كبيرة لدى الأساتذة الجامعيين مقارنة بالتكوين قصير المدى وهذا راجع إلى مدته التي تتجاوز 18 شهرا إذ يرون بأن التكوين طويل المدى يوفر لهم أكثر إستفادة لأنه يمكنهم من الإندماج في الحياة الإجتماعية في البلد المستقبل من خلال تفاعله وتواصله مع الآخرين كما تسمح له بالملاحظة المباشرة والتعمق في ملاحظة كل التطورات التكنولوجية والعمرائية كما يمكنه الإستفادة من مختلف المصادر المعرفية، فبقاء وهذا ما يزيد من معارفه و إكتساب خبرات جديدة و إتجاهات وسلوكيات جديدة .

4. أداء الأستاذ الجامعي:

1.4. مفهوم الأستاذ الجامعي:

يعرف الأستاذ الجامعي بأنه: "ذلك الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي الذي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة ". (ولد خليفة، 1989، صفحة 197)

ويعرف بأنه: "كل ما يكون عمله الأساس التدريس والبحث الأكاديمي سواء كان عمله في الجامعة كليا أو جزئيا، شريطة أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها". (غربي و حفيظي، ب ت، صفحة 17) كما عرف بأنه: "أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه أو الماجستير من ذوي الرتب أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، أستاذ محاضر". (محمود و الشحشير، 2010، صفحة 12)

كما يعرف الأستاذ الجامعي بأنه: "موظف من موظفي الجامعة متحصل على شهادة في التخصص الأكاديمي أو التربوي، يهتم مباشرة بالتعليم والبحث العلمي، يقوم بأدوار كثيرة تجعل منه خبيرا ومصمم وناقل للمعرفة ومقوما محفزا ومشرفا أكاديميا محققا لذاته ومراقبا لأدائه ومشاركا لطلبته". (وجيه الصاوي، 1999، صفحة 170)

نلاحظ من خلال التعريفات السابقة التي تناولت مفهوم الأستاذ الجامعي بأنها ركزت على أن الأستاذ الجامعي هو موظف في الجامعة لكنه يمتاز بمكانة تميزه عن باقي الموظفين بالجامعة لكونه يمتلك مؤهلا علميا عاليا، وهو الذي يقوم بعملية التدريس من خلال عملية التفاعل مع طلابه داخل قاعة الدرس وكذلك إشرافه على الطلبة في مرحلتي الماجستير والدكتوراه، كما أنه يقوم بعملية البحث العلمي من أجل إثراء المعرفة عن طريق إنتاجاته وإضافاته العلمية .

2.4 وظائف الأستاذ الجامعي :

1.2.4 وظيفة التدريس:

يمثل التدريس الوظيفة الأولى للأستاذ الجامعي على غرار الوظائف الأخرى التي يقوم بها وقد عرفه التميمي بأنه: "عملية تفاعلية بين المعلم وطلابه في غرفة الصف أو قاعة المحاضرات أو المختبر تتسم بالأخذ والعطاء والحوار

البناء". وكما عرفه **GOOD** بأنه: "إدارة أو قيادة من قبل المعلم لعملية التعليم والتعلم في المؤسسات الاجتماعية، تتضمن قيادة التفاعل أو التأثير المتبادل بين المعلم والمتعلم وتوجيه عملية متخذة وفق قرارات مخططة ومهياة لها مواد مكيفة لغرض التعليم والتعلم مع أنشطة توجيهية متمثلة بالتقويم". (قاسم عزيز و خالد مهدي، 2012، صفحة 34) وتعرفه فارعة حسن: "هو خبرات تعليمية يخططها المدرس ويديرها من أجل مساعدة الطلبة على تحقيق أهداف معينة، وهذه الخبرات تشمل على العديد من أوجه التعلم". (حسين اللقاني و حسن محمد، 1995، صفحة 11)

وبناء على ذلك تعد وظيفة التدريس من أهم الوظائف على الإطلاق التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في تأدية مهامه إتجاه الجامعة، فمن خلال عملية التدريس يتم إعداد القوى البشرية وإكسابهم مجموعة من المهارات والخبرات والمعارف في مختلف التخصصات والفروع العلمية، بهدف تجهيزهم للإندماج في الحياة الاجتماعية عموماً والحياة المهنية خصوصاً وبما يتماشى مع سوق العمل المتجدد والمتغير وما طرحته البيئة من إفرات ساهمت في تشكيل وعي مختلف لدى الطلبة، فطالب الجامعة اليوم صار نتاج العولمة في كل شئ من حوله ومع كثرة المصادر التي ينهل منها الطالب معلوماته فتعددت بتعدد الوسائل التي طرحتها وسائل الإعلام والتكنولوجيا والتقنية، فمع هذا التعقيد أصبحت عملية التدريس تأخذ بعداً آخر من الأهمية فلقد أصبح للتدريس بعد سوسيوإقتصادي إنضاف إلى بعده السوسيوثقافي وجعله في خدمة الإقتصاد وتحقيق التنمية الإقتصادية بواسطة التأهيل العلمي والتقني للأفراد.

كما أنه هناك عدة أساليب للتدريس نذكر منها (المحاضرة، المناقشة، طريقة المشروعات)....

وإذا ما إنتقلنا إلى الحديث عن أسلوب التدريس الغالب بالجامعة الجزائرية فإننا نجد أن الأستاذ الجامعي يستخدم طريقة المحاضرة في عرض الدرس ويتوقف إستخدام طريقة المحاضرة سألقة الذكر على عدة عوامل من بينها: (طبيعة المادة التعليمية، وطبيعة المتعلمين، والإمكانات المادية المتاحة للتدريس، والفلسفة التربوية التي تقوم عليها الجامعة).

2.2.4 وظيفة البحث العلمي:

يحتل البحث العلمي موقعا هاما في الجامعات ولقد زاد الإهتمام به في الآونة الأخيرة نظرا للتطورات السريعة التي يشهدها العالم، وسرعة الإكتشافات و الإبتكارات التي أضحت حقيقة نراها يوميا من قبل الجامعات الأوروبية وهذا يدفعنا للتساؤل حول إنفراد تلك الجامعات للمكانة المميزة وللتطور العلمي فالبحث العلمي حقيقة يعكس مدى قوة الجامعة ومقياس لتصنيفها بين أقرانها من الجامعات العالمية، وكما يعتبر أحد الوظائف الهامة التي يقوم بها الأستاذ الجامعي فهو الشخص المعول عليه لإعطاء تلك المكانة المميزة لجامعته من خلال المجهودات التي يبذلها في ذلك المجال وكما قال وود رو ويلسن رئيس جامعة **بورنستون**: "إن القول لا يكتمل إلا إذا وضحنا أنه ليس التعليم بل روح الخدمة هو الذي يعطي للجامعة مكانتها في سجلات التاريخ للأمة" (قمبر، ب ت، صفحة 203). ولكي يسهم الأستاذ الجامعي في أداء هذه الوظيفة فإنه يحتاج إلى مهارة في الإتصال مع المؤسسات الأخرى خارج الجامعة كما يحتاج إلى معرفة بفلسفة خدمة المجتمع وميادين تلك الخدمة ومهارات وضع البرامج وتخطيطها وتنفيذها هذا فضلا عن مهارات الخدمة العامة عموماً والتعليم المستمر خصوصاً. (سلامة الخميس، 2003، صفحة 356). وقد عرفه فضيل دليو البحث العلمي: "على أنه المصدر الأساسي للخبرة والحوار الأساسي الذي يدور حوله النشاط الثقافي والمهمة الأولى له

هي توصيل الأخلاق والمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية" (دليو و وآخرون، 2001، صفحة 78). ويعرف البحث العلمي: "بأنه عملية الوصول إلى الحقيقة ويعد محركاً أساسياً لكافة قطاعات الدولة، ففي هذا القرن لا يمكن الإستغناء عن البحث العلمي، ذلك أن من أهم مميزات هذا العصر سرعة التعبير، و الإكتشاف الجديد وتطوره بما يتناسب ومتطلبات العصر أمر يحتاج إلى البحث الدائم والمستمر، ويرتبط محتوى البحث العلمي إرتباطاً وثيقاً بتحقيق التنمية الشاملة في شتى المجالات " (يعقوب مريزق و حسين الفقيه، 2008، صفحة 139). كما عرفته ثوريا عبد الفتاح بأنه: "محاولة لإكتشاف المعرفة والتنقيب عنها، وتطويرها وفحصها وتحقيقتها بتقص دقيق ونقد عميق، ثم عرضها مكتملة بذكاء، وإدراك، لتسير في ركب الحضارة العالمية، وتسهم فيه إسهاماً حياً شاملاً".

إن الحديث عن علاقة الأستاذ الجامعي بالبحث العلمي يقودنا إلى إرتباط البحث العلمي بالنسبة للأستاذ الجامعي بالإنتاجية، فعند التعامل مع الإنتاجية الأكاديمية فإن ذلك يرتبط بكمية ما أنتجه عضو هيئة التدريس في صورة أبحاث ومقالات أو كتب مؤلفة أو رسائل علمية، وهناك عدة محكات مقترحة للإنتاج العلمي مثل: الترخيص بالإختراع، الترخيص بالنشر المنشورات، تقارير البحوث غير المنشورة، عمليات التعديل أو التحسين، الإنتاجية الجديدة، التركيبات الجديدة وتكاد تتفق الدراسات التي تهتم بقياس الإنتاجية العلمية وذلك لكونها لها جانبين: جانب الكم وجانب الكيف.

3.2.4 وظيفة خدمة المجتمع:

لم تدخل هذه الخدمة في متطلبات الدور الوظيفي للأستاذ الجامعي إلا في عصر متأخر، حيث لم يعد مقبولاً في عصر جديد أن تظل الجامعات تابعة في أكاديمياتها وداخل أبراجها العاجية، فولدت في 1860 جامعات شعبية في دول غربية، ووسعت جامعة أكسفورد من وظائفها في عام 1869 تحت إسم "التعليم الإضافي" أو التعليم الممتد تقدم خدماتها للجمهور في قلب المجتمع، وصدر في أمريكا قانون موريل 1862 وتولدت عنه جامعات هبة الأرض وتأصلت وظيفة المجتمع ضمن وظائف الجامعة، وكما قال وود رو ويلسن رئيس جامعة برنستون: "إن القول لا يكتمل إلا إذا وضحنا أنه ليس التعليم بل روح الخدمة هو الذي يعطي للجامعة مكانتها في سجلات التاريخ للأمم" (قمبر، ب ت). ولكي يسهم الأستاذ الجامعي في أداء هذه الوظيفة فإنه يحتاج إلى مهارة في الاتصال مع المؤسسات الأخرى خارج الجامعة كما يحتاج إلى معرفة بفلسفة خدمة المجتمع وميادين تلك الخدمة ومهارات وضع البرامج وتخطيطها وتنفيذها هذا فضلاً عن مهارات الخدمة العامة عموماً والتعليم المستمر خصوصاً. (سلامة الخميسي، 2003)

تعتبر الوظائف الثلاث السابقة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ووظائف متكاملة فكل وظيفة تكمل الأخرى وهذا يرجع إلى الجوانب المشتركة بينهم، بالإضافة إلى التداخل والترابط العضوي والتكاملي بينهم أيضاً فالتدريس يثري البحث والبحث يغذي التدريس من خلال النتائج المتحصّل عليها من الأبحاث، أما خدمة المجتمع فهي تستفيد من

نتائج البحث العلمي وخلاصة التدريس فإذا كان هناك تقصير في إحدى الوظائف من قبل الأستاذ الجامعي أو إعطائه اهتمام أكثر لوظيفة ما على حساب أخرى فإن ذلك سيشكل خلافا وظيفيا وينتج عنه قصور في تحقيق الهدف العام.

5. الجانب الميداني :

المنهج: قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة الموضوع المدروس.

العينة: استخدمنا العينة القصدية وتم توزيع 90 إستمارة على الأساتذة الجامعيين وتم إسترجاع 80 إستمارة.

الجدول رقم 1: يمثل مدى مساهمة التكوين في تحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي

الرقم	العبارة	الإجابة		
		نعم	%	لا
1	يساهم التكوين من إستفادة الأستاذ الجامعي من خبرات التدريس والحصول على معارف جديدة	70	87, 5	10, 5
2	يساعد التكوين الأستاذ الجامعي على بناء برنامج التدريس وتحديثه	65	81, 5	25, 25
3	يساعد التكوين على تطوير مهارات التدريس	73	91, 25	8, 25
4	يساعد التكوين على تنويع طرق وأساليب التدريس	69	86, 25	11, 75
5	يساعد التكوين بالخارج على الإستفادة من المراجع الحديثة	80	100	00, 00
6	يساعد التكوين الأستاذ الجامعي على الربط بين النظري والتطبيقي في الدرس	50	62, 5	30, 5

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100 من الأساتذة قد أجابوا بنعم بأن التكوين بالخارج يساعدهم على الإستفادة من المراجع الحديثة، كما نجد نسبة 91, 25% من الأساتذة قد أجابوا ب نعم بأن التكوين يساعدهم على

تطوير مهاراتهم التدريسية في مقابل 8، 25% قد أجابوا بـ لا، كما نجد نسبة 87، 5% قد أجابوا بـ نعم بأن التكوين ساعدهم على الإستفادة من خبرات التدريس والحصول على معارف جديدة في مقابل 10% أجابو بـ لا، كما نجد نسبة 86، 25% قد أجابو بـ نعم بأن التكوين قد ساعدهم على تنوع طرق وأساليب التدريس مقابل 13، 75% ممن أجابوا بـ لا، كما نجد 81، 5% ممن أجابو بـ نعم بأن التكوين يساعدهم على بناء برنامج تدريسي وتحديثه مقابل 31، 25% ممن أجابوا بـ لا، في حين نجد نسبة 62، 5% ممن أجابوا بـ نعم بأن التكوين يساعدهم على الربط بين النظري والتطبيقي في الدرس، مقابل 37، 5% ممن أجابوا بـ لا.

نستنتج أن التكوين يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي .

جدول رقم 2: مدى مساهمة التكوين من تحسين الأداء البحثي للأستاذ الجامعي

الرقم	العبارة	الإجابــــــــــــــــة		
		نعم	%	لا
1	يساهم التكوين في إثراء الرصيد العلمي للأستاذ الجامعي	80	100	00
2	يساعد التكوين على تطوير القدرات البحثية للأستاذ الجامعي	79	98، 75	01، 25
3	يساعد التكوين الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية	78	97، 5	02، 5
4	يساعد التكوين على إنجاز الأبحاث العلمية في التخصص	57	71، 25	23، 75
5	يساعد التكوين بالخارج على الإستفادة من المراجع الحديثة	80	100	00
6	يساعد التكوين الأستاذ الجامعي على التأليف في مجال التخصص	50	62، 5	30، 37، 5
7	يساعد التكوين بالخارج على تحفيز الأستاذ الجامعي على النشر الإلكتروني	50	62، 5	30، 37، 5

المصدر: من إعداد الباحثة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% ممن أجابوا بـ نعم قد أدوا بأن التكوين يساعدهم على إثراء رصيدهم المعرفي، كما نجد نفس النسبة 100% قد أجابو بـ نعم بأن التكوين يساعدهم على الإستفادة من المراجع الحديثة، في حين نجد نسبة 98، 75% ممن أجابوا بـ نعم بأن التكوين ساعدهم على تطوير قدراتهم البحثية، مقابل 1، 25% ممن أجابوا بـ لا، كما نجد نسبة 97، 5% ممن أجابوا بـ نعم بأن التكوين ساعدهم على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية، مقابل 2، 5% ممن أجابوا بـ لا، كما نجد نسبة 71، 25% ممن أجابوا بـ نعم بأن التكوين قد

ساعدتهم في إنجاز الأبحاث العلمية في التخصص، مقابل نسبة 28، 75% ممن أجابوا بـ لا، في حين نجد نسبة 62، 5% ممن أجابوا بـ نعم بأن التكوين ساعدهم على التأليف في التخصص مقابل 37، 5% ممن أجابوا بـ لا، كما نجد نفس النسبة 62، 5% من الأساتذة الذين أجابوا بـ نعم بأن التكوين ساعدهم على تحفيزهم على النشر الإلكتروني، مقابل 37، 5% ممن أجابوا بـ لا. نستنتج أن التكوين يساهم بشكل كبير على تحسين الأداء البحثي للأستاذ الجامعي .

خاتمة:

من خلال ما تقدمنا به حول الحديث عن التكوين وتكوين الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية وعرض أهم البرامج التكوينية المخصصة للأستاذ الجامعي والمعتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والذي تطرقنا فيه إلى التكوين قبل الخدمة والمتمثلة في تكوين الدراسات العليا كمرحلة أولى وتأسيسية ثم التكوين بعد الخدمة أو ما يسمى بالتكوين المستمر والذي يهدف إلى تطوير أداء الأستاذ الجامعي أكاديميا وعلميا ومهنيًا، لاسيما التكوين بالخارج (التكوين قصير المدى والتكوين طويل المدى) فيمكننا القول حقيقة أن الجامعة تسعى إلى إرساء معالم التقدم المعرفي وتحقيق متطلبات الجودة في المخرجات من خلال تحسين أداء الأستاذ الجامعي إلا أن ذلك غير كاف في عالم متغير معلوماتيا ومعرفيا وتقنيا كل دقيقة مقارنة مع الجهود المبذولة عالميا في مجال إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي، فإنه وجب على الجامعة إعطاء أهمية بالغة لتكوين الأستاذ الجامعي لديها عن طريق طرح برامج أكثر فاعلية تمهد بالأساس إلى تكوين الأستاذ الجامعي على مستوى التدريس والبحث العلمي بشكل عملي.

ومن جملة النتائج المتوصل إليها مايلي :

- يمثل التكوين أحد أهم المصادر للحصول على المراجع الحديثة.
- التكوين يساهم في مساعدة الأستاذ الجامعي على تنوع طرق التدريس واكتساب معارف جديدة.
- التكوين يساهم في مساعدة الأستاذ الجامعي على الربط بين النظري والتطبيقي في الدرس لاسيما التخصصات العلمية؛

- التكوين يساهم في مساعدة الأستاذ الجامعي على الاستفادة من تطوير قدراته البحثية.

التكوين يساهم في مساعدة الأستاذ الجامعي على متابعة المستجدات في مجال الأبحاث العلمية.

- التكوين يساعد الأستاذ الجامعي على إثراء الرصيد المعرفي لديه.

- التكوين يساعد الأستاذ الجامعي ويحفزه على النشر الإلكتروني.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها نقترح بعض التوصيات:

- ضرورة الإهتمام الفعلي بتكوين الأستاذ الجامعي قبل وبعد الخدمة.
- ضرورة تكثيف الدورات التكوينية للأستاذ الجامعي والتي تعني بتطوير أدائه في مجالي التدريس والبحث العلمي.
- توفير البيئة المناسبة والمناخ الأكاديمي الملائم لعمل الأستاذ الجامعي الذي يساعده على الإنتاج العلمي.
- ضرورة تذليل كل العراقيل المهنية و الإجتماعية والإقتصادية والتي من شأنها أن تعيق أداء الأستاذ الجامعي.

المراجع:

Denisi, G. (2001). *Human Resources Management*. poston: Miflincompany, Houghton.

- أحمد حسين اللقاني، و فارعة حسن محمد. (1995). *التدريس الفعال*. القاهرة: عالم الكتب.
- أحمد عمراني. (أفريل، 2012). مقارنة نقدية للنصوص التنظيمية للتكوين العالي لما بعد التدرج وتطبيقها. ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية . جامعة الجزائر 1.
- أسماء مولاي. (2012). الدراسات العليا. ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية. الجزائر: جامعة الجزائر 1 .
- الجريدة الرسمية. (2014 ، يوليو 6). مرسوم رئاسي رقم 14-196، العدد 42، ص 15. يتضمن التكوين وتحسين المستوى بالخارج وتسييرهما، العدد 42. رئاسة الحكومة.
- السيد سلامة الخميسي. (2003). *المعلم العربي (بعض قضايا التكوين..ومشكلات الممارسة المهنية)* . الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- حاتم قاسم عزيز، و مريم خالد مهدي. (2012). طرائق التدريس الشائعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديبالي. *مجلة الفتح* .
- حبيب تيلوين، و محمد مزيان. (ب ت). تكوين المعلمين في العالم العربي من خلال التجربة الجزائرية. *دار الغرب للنشر، مجلة التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحديات* .
- حلا محمود، و تيسير الشحشير. (2010). مستوى التنمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير(دراسة غير منشورة)* . فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
- زرقان ليلي. (2012). *إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئات التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي*. أطروحة دكتوراه العلوم في الإدارة التربوية (دراسة غير منشورة) . جامعة سطيف.
- عبد الناصر سناني. (2012). *الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية*. أطروحة دكتوراه في علم النفس العيادي (دراسة غير منشورة) . عنابة: جامعة باجي مختار.
- علي غربي، و سليمة حفيظي. (ب ت). *الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي*. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع* .
- علي محمود شعيب، و إيمان حسنين عصفور. (2017). *منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول*، ورقة عمل. مقدمة للملتقى العلمي العربي الأول لمركز تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها. جامعة بنها.
- فضيل دليو، و . وآخرون. (2001). *إشكالية المشاكل الديمقراطية في الجامعة الجزائرية*. الجزائر: منشورات جامعة منتوري، قسنطينة.

- لحسن بوعبدالله، و محمد مقداد. (1998). *تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري)*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- لحسن تويي. (2006). *بيداغوجيا الكفايات والأهداف الإندماجية (رهان على جودة التعليم والتكوين)*. الدار البيضاء: مكتبة المدارس.
- مديرية التعاون والتبادل مابين الجامعات. (أفريل، 2015). وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مديرية التعاون والتبادل مابين الجامعات. *مذكرة إيطارية*، رقم 194 . <http://www.mesrs.dz>.
- محمد العربي ولد خليفة. (1989). *المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية*. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- محمد محمد الحماحي. (2007). *التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي*. مصر: مركز الكتاب للنشر.
- محمد وجيه الصاوي. (1999). أحمد عبد الباقي البستاني، *دراسات في التعليم العالي المعاصر*. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- محمود قمبر. (ب ت). *دراسات في التعليم الجامعي*.
- محمود مرزوق أبو وطفة. (2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير (دراسة غير منشورة)*. فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- مدحت محمد أبو النصر. (2008). *إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق)*. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- هشام يعقوب مريزق، و فاطمة حسين الفقيه. (2008). *قضايا معاصرة في التعليم العالي*. عمان، الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2012). *التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من خمسون سنة في خدمة التنمية من 1962*. تم الاسترداد من www.mesrs.dz
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، و. ا. (ب ت). *الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي، نقلا عن قرار رقم 2010 مؤرخ في 29 ديسمبر 2014*: www.mesrs.dz
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، و. ا. (2015، أفريل). *مذكرة إيطارية رقم 194*. مديرية التعاون والتبادل مابين الجامعات: <http://www.mesrs.dz>