



نموذج مقترح لتفعيل ورشدنة عملية توظيف الكفاءات البشرية - دراسة ميدانية ببعض الجامعات الجزائرية

A proposed model for activating and rationalizing the process of recruiting human competencies - a field study in some Algerian universities

Arioua Nesma¹, Said Benyamina

عريوة نسمة*، بن يمينة سعيد

¹ أستاذة ب /جامعة محمد بوضياف بالمسيلة arsocio2016@gmail.com

² أستاذ التعليم العالي / جامعة محمد بوضياف بالمسيلة said.benyamina@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2023/06/08

تاريخ القبول: 2023/02/20

تاريخ الاستلام: 2022/11/15

ملخص:

عموما لا يمكن فصل أعضاء هيئة التدريس عن الجامعة أو المجتمع فهي جزء منه، وهذا نظرا للوظائف والأدوار التي تؤديها هذه الفئة، حيث تساهم في تدريس وتكوين الطلبة وتأطيرهم وإعدادهم لتنمية وخدمة المجتمع، وكذا المساهمة في تطوير البحث العلمي والإشراف على المخبر من أجل ضمان جودة للتعليم العالي هذا من جهة، وكذا له أدوار جد فعالة في التسيير الإداري للجامعة من جهة أخرى... كلها أدوار مترابطة تهدف إلى تحقيق الجودة في التعليم العالي.. لكن شرط ان يتم تعيين عضو هيئة التدريس على أساس الجدارة والاستحقاق تحت مبدأ "وضع الشخص المناسب في المكان المناسب"، لذا هدفت هذه الدراسة في محاولة جادة للوصول الى مجموعة من المقترحات تهدف الى ما يسمى بجودة التوظيف تحت لواء العقلنة في اختيار الموارد البشرية صاحبة الكفاءات المتميزة في التعليم والبحث وخدمة المجتمع، وللوصول إلى أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، واستمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبرنامج (SPSS) لتحليلها، ولتكون عينة البحث أكثر تمثيلا تم اختيار (108) مفردة بنسبة (40%) من المجتمع الكلي المتكون من (271) مفردة، ومن خلال التحليل الإحصائي فقد أظهرت نتائج الدراسة أنه: قد حدث تغيير في معايير توظيف أعضاء هيئة التدريس بتغيير نظام التعليم الجامعي من كلاسيك إلى (ل م د)، ونجد توجه ايجابي واضح من أفراد

عينة الدراسة نحو معايير الاختيار والتعيين. رغم وجود مجموعة من النقائص والتي توجت في مقترحات الدراسة، ويجب إعادة النظر في نقطة مقابلة التوظيف لما تفتحه هذه الأخيرة من باب للتحيز واللاموضوعية.

الكلمات المفتاحية: معايير التوظيف، المقابلة، عضو هيئة التدريس، عقلنة، الجامعة، مقترح.

Abstract:

In general, members of the faculty cannot be separated from the university or society. This is due to the functions and roles played by this category, contributing to the teaching, formation, framing, and preparation of students for developing and serving the community, as well as contributing to the development of scientific research and supervision of laboratories in order to ensure the quality of higher education on the one hand. It also has very effective roles in the management of the university on the other hand... All are interconnected roles that aim to achieve quality in higher education, provided that the member of the faculty must be appointed based on merit under the principle of "placing the right person in the right place". This study, therefore, aims a serious attempt to reach a set of proposals aimed at the so-called quality of employment under the rationale of selecting human resources with outstanding competencies in education, research, and community service. In order to reach the study's objectives, the two researchers relied on the descriptive approach, the questionnaire form as a major data collection tool, and the SPSS program for analysis. 108 individuals (40%) were selected from the total community of 271 individuals. Through the statistical analysis, the results of the study showed that: there had been a change in the criteria for the recruitment of faculty members by changing the university education system from Classic to LMD, we find a clear positive orientation from the study sample toward selection and appointment criteria despite the existence of shortcomings that culminated in the study's proposals, and the recruitment interview must be reconsidered due to the bias and subjectivity that the latter opens.

Keywords: employment criteria, interview, faculty member, rationale, university, proposal.

• مقدمة

تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية، وخدمة المجتمع إلى الفئات المستهدفة من الطلاب حتى تنجح في استقبالهم لتقديم خدماتها الأكاديمية المتميزة بهم، وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق والمجتمع المحلي؛ حيث يعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتطافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى التميز في جودة المخرجات، إذ تلقى على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها (عماد، عيسى، 2008، ص 84)

ونظراً لأهمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، وللتباين في القيمة الكمية واللوعية في تحقيق هذه الأهداف، فمن الضروري أن يخضعوا ويعملوا على تحسين نوعية التعليم الجامعي وتطويره؛ من خلال زيادة فاعلية أدائهم، والقيام بالأدوار المتوقعة منهم بأقل تكلفة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته من خلال الاستثمار الأمثل للخدمات والإمكانات المادية والبشرية المتاحة (ليلى، 2013، ص 03)، ولا يتم هذا إلا برشدة عملية توظيفهم وفق معايير وإجراءات صارمة ومحددة، تسهر الإدارة الجزائرية من خلالها على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية في ظل الإصلاحات المتبعة.

1. إشكالية الدراسة

نظراً لزيادة الوعي بأهمية رأس المال الفكري البشري بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي بشكل خاص، والتنمية الوطنية بشكل عام، أولى المنظرون والمفكرون في مجال التنظيم والعمل عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب إتباعها من أجل جذب واختيار المورد البشري الأكثر كفاءة وجدارة لشغل المناصب التي تتناسب وقدراتهم ومؤهلاتهم وكفاءاتهم، هذا الاهتمام نلمسه على الصعيدين الدستوري والقانوني، إذ نجد أن الجزائر من بين الدول التي نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين، تطبق على أساس العدالة والمساواة، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية خاصة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، والتي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة، ذلك يشكل حالة ضمنية لدور عملية التوظيف في اختيار رأس المال البشري (أعضاء هيئة التدريس) الأكثر كفاءة وفعالية و جدارة على مستوى مؤسسات التعليم العالي، إلا أن التدقيق في الواقع الذي يدعو إلى البحث والدراسة ففي الكثير من مسابقات للتوظيف يرون أنها تتم بطرق غير موضوعية، لا على أساس الاحتياجات الفعلية لمناصب العمل وإنما لاختيار أشخاص بعينهم.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة؛ بغية إلقاء الضوء على نموذج مقترح من طرف الباحثان لرشدنة وعقلنة عملية توظيف الكفاءات البشرية (أعضاء هيئة التدريس) في الجامعة الجزائرية، وذلك بالوقوف على واقع هذه العملية والتي تكتسب في هذا القطاع صبغة خاصة تميزها عن باقي القطاعات الأخرى.

ومن هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة الحالية تسعى الى الاجابة عن التساؤلات الآتية:

- ماهي الأدوار الحديثة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية؟
- كيف تتم عملية توظيف الكفاءات البشرية في الجامعة الجزائرية؟
- ما للصور المقترح لتفعيل ورشدنة عملية توظيف الكفاءات البشرية (أعضاء هيئة التدريس) في الجامعة الجزائرية؟

2. أهداف الدراسة:

- ✓ توضيح مهام وأدوار عضو هيئة التدريس في الجامعة.
- ✓ التعرف على كيفية توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية في ظل الإصلاحات الجديدة المتبعة.
- ✓ إبراز أهمية رشدنة وعقلنة عملية اختيار الكفاءات البشرية في الجامعة الجزائرية.
- ✓ وضع تصور مقترح لتفعيل عملية توظيف الكفاءات البشرية من أجل تحقيق جودة التعليم العالي في الجزائر.

3. أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة تتوقف على أهمية الظاهرة التي تتم دراستها، وعلى قيمتها العملية وما يمكن أن تحققه من نتائج؛ يمكن الاستفادة منها، وما قد تتمخض عنه من حقائق يمكن الاستدلال بها في رسم السياسات والإستراتيجية المناسبة، وتنبع أهمية الدراسة الراهنة من أهمية الدور الذي تلعبه عملية التوظيف الرشيدة في تحقيق الاستثمار الأمثل للكفاءات البشرية التي تعمل على تحقيق التنمية والميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي.

4. عينة الدراسة:

تم تحديد مجتمع البحث بناء على المعطيات التي تم الحصول عليها خلال الموسم الدراسي (2020/2019) من طرف مسؤولي خلية المرافقة البيداغوجية في الجامعات المختارة عشوائيا، اعتمد الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة على العينة المقصودة أو الغرضية التي "يتعمد الباحث أن يكون من وحدات معينة لاعتقاده أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا" (عبد الباسط، 1988، ص 435)،

حيث عندما ندرسها نستطيع أن نعمم نتائج بحثنا على المجتمع الذي اخترناها منه، وحتى تكون العينة أكثر تمثيلا تم اختيار نسبة (40%) من المجتمع الكلي والمتكون من (271) مبحوثا.

جدول 1: تعداد وتوزيع مجتمع الدراسة

النسبة	عدد أعضاء هيئة التدريس حديثي التوظيف	الجامعة
28.41%	77	محمد بوضياف بالمسيلة
25.46%	69	أكلي امحمد أولحاج البويرة
19.18%	52	الشهيد حمه لخضر بالوادي
26.93%	73	عمار ثليجي بولاية الأغواط
100%	271	المجموع

5. منهج الدراسة:

إن القيمة الموضوعية والعلمية للبحث العلمي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمنهج الذي يتبعه الباحث، ونظرا لطبيعة الموضوع الذي يتطلب جمع معلومات على أساس تفكير منهجي، ولكونه من الدراسات الاستكشافية الاستطلاعية، ونظرا لتعدد أهداف الدراسة، فقد تم اختيار المنهج الوصفي، والذي يتناسب وهذه الأهداف، إذ يعتبر المنهج الوصفي من أبرز المناهج المستخدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية.

6. أدوات جمع البيانات

اعتمدنا على تقنية استمارة الاستبيان، حيث قمنا بصياغة أسئلتها بما تستجبه التساؤلات الواردة في إشكالية الدراسة، ووفق فرضياتها، كما تم الاعتماد على الملاحظة بالمشاركة غير المقننة باعتبارها أداة مفيدة في عملية البحث سمحت لنا بمعرفة ما يجري داخل الجامعة، وهذا في إطار دراستنا، حيث مكنتنا من معرفة وتتبع بعض الأفعال الاجتماعية ومواقف أعضاء هيئة التدريس نحو موضوع بحثنا.

7. نتائج الدراسة الميدانية

أولا: ماهي الأدوار الحديثة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية؟
إذا كانت مؤسسات التعليم العالي تحتاج في أداء وظيفتها، إلى خلفية تربوية وتنظيمية تتميز بالمرونة والقابلية للتطور ومراعاة البعد الإنساني في العلاقات الاجتماعية، فإن الطرف الأكثر أهمية هو بدون شك هيئة التدريس بمختلف فئاتها.

فالجامعة لا تضع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب؛ بل لا بد أن تجمع في مدرجاتها ومخبرها عددا من المدرسين والباحثين، الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقا في الكتب، أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية، ولكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام تلك المعلومات وتمثيلها وإعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني. فعضو هيئة التدريس هو ذلك الذي يدرّب طلابه "على استخدام الأدوات العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، هو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة.

إن الأدوار والمهام المتعلقة بعضو هيئة التدريس تختلف باختلاف الجامعة التي تحكم عمله، والأسس الفلسفية التي يستند عليها ونظراته ومفهومه لعملية التعلم والتعليم، ونذكر منها:

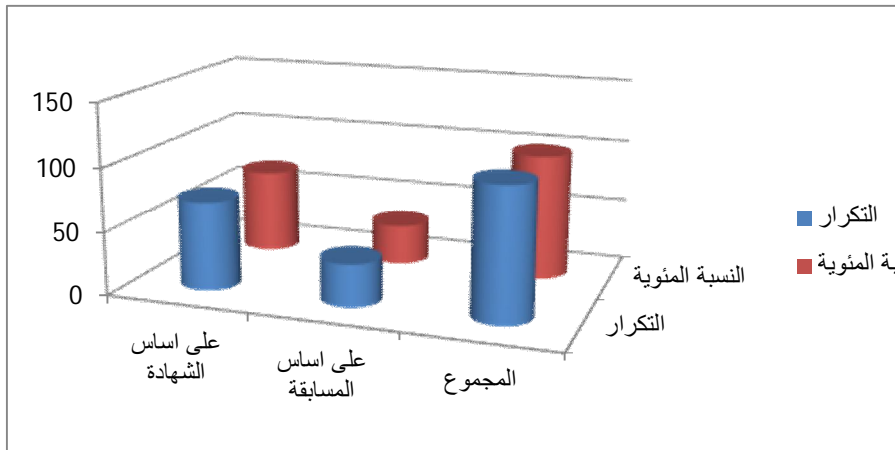
- ضمان الجودة: نقصد بها هنا الإتقان في اكتساب العلوم والمهارات (الجمهورية التونسية، 2008، ص 10) ، حيث بواسطتها يضمن تلقين جيد لطلّبه، فكلما كان الأستاذ متمكنا من مكتسباته العلمية ومن طريقة إيصالها للمتعلم، كلما سهل ذلك على الطالب المتلقي، فوظيفة الأستاذ بدرجة أولى هي تكوين وتأطير طلبة يكونون في المستقبل إطارات بالدولة في مختلف المجالات والميادين.
- أن يقوم بتحويل سلبيات طلبته وتصرفاتهم وسلوكياتهم المزعجة إلى إيجابيات، ويجعل من الخطأ طريق الصواب، وذلك عن طريق تقديم النصح والإرشاد لهم.
- تقبل آراء الطلبة بكل احترام ورحابة صدر، حتى وإن كانت خاطئة، فلا يقوم بالتقليل من شأنهم ويحتقرهم ويقزم من مجهوداتهم، كما يقوم بإرشادهم وتوجيههم أكاديميا.
- الإستمرار في ممارسة البحث العلمي، وذلك عن طريق تأليف الكتب، ونشر المقالات العلمية في المجات الوطنية والدولية، كما يجب عليه تجديد معارفه بين الفينة والأخرى، حتى يتمكن من مواكبة كل جديد في ميدان البحث العلمي ومجاله.
- الجدية والتفاني والإخلاص في العمل، والقدرة على تحمل مسؤوليته في العمل، وإنجازه في الوقت المحدد (رضوان، 2015، ص 74).
- وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها، وذلك عن طريق الإخلاص والتفاني في العمل، والتحلي بالسلوك الحسن، والأخلاق الحميدة أثناء تعامله مع الطلبة، ومواصلة تقديم العلم والمعرفة.
- خدمة المجتمع في مجال الاختصاص، وهي تشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي، ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي (أحمد، 2012، ص 46-47).

ثانيا: كيف تتم عملية توظيف الكفاءات البشرية في الجامعة الجزائرية؟

جدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه كيفية الالتحاق برتبة عضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
67.6%	71	على أساس الشهادة
32.4%	34	مسابقة على أساس الشهادة
100%	105	المجموع

شكل 1: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه كيفية الالتحاق برتبة عضو هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية



يبين الجدول رقم (1) والشكل رقم (1) المتعلق بكيفية التحاق أفراد العينة بالوظيفة الحالية وهي عضو هيئة تدريس في الجامعة، أن نسبة (67.6%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث المختارة أي يمثل (71) مفردة، يقرون أن التحاقهم بالوظيفة كان على أساس الشهادة، أما نسبة (32.4%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث المختارة قد تم توظيفهم على أساس المسابقة.

وما يلاحظ أن غالبية أفراد مجتمع البحث المختارة قد تم تعيينهم بالوظيفة على أساس الشهادة أي المترشحين الحائزين على شهادة الدكتوراه (دولة، علوم، ل م د) أو ما يعادلها. ويتم التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة الحائزين على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها، وما يلاحظ أن: الجامعة الجزائرية تستقطب الكفاءات البشرية المتحصلة على شهادة الدكتوراه في

التخصصات المطلوبة مما يضمن جودة في التدريس والبحث العلمي والتفرغ التام لأداء المهام الخاصة بخدمة الطلبة والمجتمع.

كما تعد دافع قوي بالنسبة لطلبة الماجستير حيث يتوجب عليهم إتمام أطروحاتهم وتزويد ملف الخبرة لكي يتم توظيفهم في الجامعة.

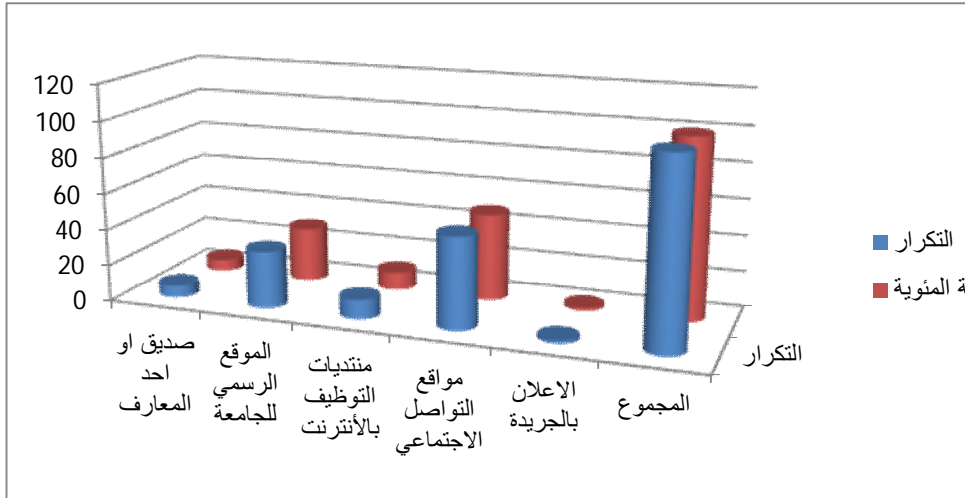
وحسب ما ورد في المادة (34) من الفقرة الثانية من المرسوم 130/08 توضح الفرق بين التوظيف على أساس الشهادة والتوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، حيث يوظف المترشحون بصفة عضو هيئة التدريس في الجامعة على أساس الشهادة الحائزون على دكتوراه دولة، أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها. عن طريق المسابقة على أساس الشهادة الحائزون على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها، ويجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي رقم 254-98 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 هـ الموافق ل 17 غشت 1998، المعدل والمتمم، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل (الجمهورية الجزائرية، العدد 23):

يقصد بالشهادة المعادلة شهادة أجنبية لها نفس خصائص الشهادة الوطنية.

جدول 2: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه طريقة علمهم بوجود منصب عمل في الجامعة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
6.7%	7	صديق أو أحد المعارف
30.5%	32	الموقع الرسمي للجامعة
10.5%	11	منتديات التوظيف بالإنترنت
48.6%	51	مواقع التواصل الاجتماعي
1.9%	2	الإعلان بالجريدة
100%	103	المجموع

شكل 2: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه طريقة علمهم بوجود منصب عمل في الجامعة



يتضح من تقديم بيانات الجدول رقم (2) والشكل رقم (2) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه أساليب الاستقطاب ومعرفة وجود المنصب في الجامعة وكيف تم جذبهم إلى هذه الوظيفة. لقد أكدت إجابات أفراد العينة المختارة أن أحد أبرز أساليب جذب واستقطاب الأفراد إلى الوظائف التدريسية المعلن عنها في الجامعات بدرجة قوية هو مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة (48.6%) أي ما يعادل (51) مفردة من المجموع الكلي لأفراد العينة المقدر بـ (105) مبحوث وهي في المرتبة الأولى.

ثم في المرتبة الثانية أظهرت استجابات عينة الدراسة استخدام أحد أساليب جذب واستقطاب الأفراد للوظائف التدريسية في الجامعات، وهو الموقع الرسمي للجامعة بنسبة (30.5%) أي ما يعادل (32) مفردة، بينما الأسلوب الذي جاء في المرتبة الثالثة هو عن طريق منتديات التوظيف بنسبة (10.5%) والتي تتمثل في (11) مفردة من المجموع الكلي لأفراد العينة المختارة كما بينت النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن (6.7%) من أفراد العينة أي ما يعادل (7) مفردة قد تم معرفتهم بوجود منصب في الجامعة عن طريق أحد الأقارب أو الأصدقاء، وتأتي في المرتبة الرابعة وهي نسبة قليلة جدا بالنسبة لباقي أساليب الاستقطاب السابقة. وفي المرتبة الأخيرة نجد نسبة (1.9%) أي ما يعادل (2) مفردة قد اختاروا أسلوب الإعلان بالجريدة، وهو أسلوب يكاد غير موجود مع باقي الأساليب المعروفة، وما تؤكد هذه النتيجة الضعيفة جدا هو أن أغلبية الأفراد يتابعون أخبار التوظيف والوظائف عن طريق المواقع الالكترونية المخصصة لذلك وابتعدوا عن الطرق التقليدية المعروفة بالاعلانات في الجرائد والصحف وهذا بسبب الانتشار الكبير لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، ولأن أغلبية الأفراد يتقنون العمل بها مما

يؤكد أنه هناك مواكبة كبيرة للتطورات التكنولوجية الحديثة لما لها من إيجابيات في سهولة وصول المعلومة وسرعتها.

نستنتج من النتائج المتحصل عليها أن أبرز أساليب الاستقطاب وجذب الكفاءات البشرية للوظائف التدريسية في الجامعات الجزائرية، يعتمد أولاً على مواقع التواصل الاجتماعي لكثرة اشتراك الطلبة المترشحين بالمجموعات الفيسبوكية؛ التي تهتم بانشغالاتهم فيما يخص البحث العلمي والتوظيف، ثم نجد المواقع الرسمية للجامعات التي شهدت في الآونة الأخيرة تطوراً كثيراً من حيث المعلومات التي يحتاجها كل منتهي لهذا القطاع، والتعريف بكل المستجدات بالجامعات. وكذا إعلانات التوظيف الخاصة بكل جامعة.

نرى أن الانترنت كتقنية معلوماتية وسيلة استقطاب الكتروني هامة جداً، نظراً لانتشار أجهزة الحاسب الآلي واستخدام شبكة الانترنت من خلالها في البحث عن الوظائف، وبالتالي فإن الانترنت أداة سهلة وسريعة لاستقطاب الموارد البشرية التي تتميز بقدرات ومهارات عالية.

إن استخدام الشبكات الإلكترونية أصبح من المصادر المثالية للاستقطاب؛ حيث إنه باستطاعة أكثر من (70000) متقدم يومياً دخول هذه الشبكات ومتابعة أنواع مختلفة وعدد كبير من الوظائف. ويعتبر الاستقطاب فعالاً إذا حقق أهدافه بسهولة وبغض النظر عن المصدر الذي اعتمده، فالتكنولوجيا الحديثة سهلت التواصل بين طرفي الاستقطاب وخفضت تكاليفه.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) الذي يوضح العلاقة بين التخصص وأفراد عينة الدراسة وآرائهم تجاه مقابلة التوظيف في الجامعة؛ كأسلوب لاختيار الكفاءات البشرية التدريسية، نجد أن نسبة (26.31%) من أفراد عينة الدراسة تخصص علوم يعتقدون أن مقابلة توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أنها كانت بالكفاءة المطلوبة حيث تمثل أعلى نسبة مقارنة بباقي التخصصات.

ونجد نسبة (15.78%) من أفراد عينة الدراسة تخصص علوم اجتماعية يعتقدون أن مقابلة توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تتسم بالمصداقية والموضوعية، ونلاحظ أن كل النسب متقاربة ولا يوجد تفاوت كبير بالنسبة لباقي التخصصات، بينما نجد (28.57%) من أفراد عينة الدراسة تخصص اقتصاد و تجارة يعتقدون أن مقابلة توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة غلبت عليها المحاباة وتفسير ذلك ربما يعود لكثرة التخصصات بهذا المجال وكثرة عدد الطلبة المتخرجين منها، «يصعب المهام أمام لجنة المقابلة في الاختيار الأمثل لشاغل الوظيفة (حسب رأي الباحثان).

ونجد نسبة (22.7%) من أفراد عينة الدراسة في كل من تخصص العلوم والتكنولوجيا بنسب متساوية يعتقدون أن مقابلة توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تقيس حقا المؤشرات المطلوبة (الكفاءة التدريسية، البحث العلمي، نشر المقالات، التواصل الفعال...).

كما بينت نتائج الجدول السابق أن قيمة كدالة إحصائية حيث بلغت قيمتها (42.72%) عند مستوى المعنوية (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في العلوم الاجتماعية (0.05)

نموذج مقترح لتفعيل ورشدة عملية توظيف الكفاءات البشرية - دراسة ميدانية ببعض الجامعات الجزائرية

ومنه يمكننا القول أنه توجد فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال (17) تبعا للسؤال (7) وعلية نستنتج من استجابات أفراد عينة الدراسة أن مجال تخصصهم العلمي علاقة بالقدرة على تمييز مدى مصداقية وموضوعية مقابلة التوظيف كأسلوب اختيار معتمد في الجامعات الجزائرية. جدول 3: العلاقة بين الجنس ورأي أفراد عينة الدراسة في مقابلة للتوظيف

المتغيرات المقابلة للتوظيف	الجنس		مجموع	النسبة	كا	Sig مستوى المعنوية	القراءة
	ذكور	إناث					
	التكرار	النسبة					
لجنة المقابلة بالكفاءة المطلوبة	15	4	19	10.81 %	18.09 %	0.011	دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05
المقابلة تتسم بالمصداقية والموضوعية	39	18	57	48.46 %	54.28 %		
غلبت عليها المحاباة	6	1	7	2.70 %	6.66 %		
المقالات، التواصل الفعال	8	14	22	37.83 %	20.97 %		
المجموع	68	37	105	100 %	100 %		

بتحليل محتوى الجدول رقم (3) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم اتجاه مقابلة التوظيف لالتحاقهم بالوظائف التدريسية في الجامعة. لقد أكدت غالبية أفراد العينة بأن مقابلة

التوظيف غلبت عليها المصدقية والموضوعية في اختيار المترشحين وذلك بنسبة (54.3%) وحاز ذلك على المرتبة الأولى.

يدرك أفراد عينة الدراسة أن الأسئلة المطروحة في مقابلة التوظيف تقيس حقا مؤشرات المطلوبة (الكفاءة التدريسية، البحث العلمي، نشر المقالات، التواصل الفعال...) بنسبة (21%) وهي تحتل المرتبة الثانية. كما بينت نتائج الجدول أعلاه أن (18.1%) أي ما يعادل (19) مفردة أكدوا أن لجنة المقابلة تتسم بالكفاءة المطلوبة والمهارة في الاختيار وهي تحتل المرتبة الثالثة. في حين نجد نسبة (6.7%) من أفراد عينة الدراسة أجابوا أن مقابلة التوظيف غلبت عليها المحاباة وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بالاختيارات السابقة. وقد يعود سبب ذلك إلى وجود بعض الظواهر مؤخرا في عملية التوظيف في الجامعة للوظائف التدريسية؛ حيث نجد بعض الجامعات تؤكد على شروط التطابق الحرفي للتخصص مع المنصب المطلوب، مما يفتح باب الاستفادة للطلبة المتخرجين من الجامعة المعنية ويقلل فرص الطلبة من خارجها، أحدث هذا الأخير غضب كبير لدى الكثير من المترشحين؛ حيث أن هذا الشرط يفتح باب المحاباة والأساليب غير الموضوعية في التوظيف.

إن مقابلة التوظيف هي الأسلوب الأكثر انتشارا في عملية اختيار الكفاءات البشرية لشغل الوظائف الشاغرة، فهي ذات طابع رسمي يقوم بها أحد المختصين بهدف تقييم مؤهلات مرشح لشغل الوظيفة، ويعرف البعض مقابلات التوظيف على أنها "إحدى الخطوات والوسائل التي تسبق عملية اختيار الموظفين، تكمن أهميتها في معرفة الجوانب الشخصية والمهمة في الشخص المتقدم على الواقع" (اسماعيل، ص 2)

ونستنتج من خلال نتائج هذا الجدول أن المقابلة لشغل الوظائف التدريسية في الجامعة الجزائرية تغلب عليها المصدقية والموضوعية وكذا تقيس نسبيا المؤشرات المطلوبة، وهي من مؤشرات جودة التوظيف لاختيار الكفاءات البشرية المطلوبة لشغل الوظائف التدريسية.

إن مهنة التعليم مهنة شاقة تقتض جهنا كبيرا، فالصحة الجسمية تمثل شروطا هامة لتحقيق نجاح العملية التعليمية. فالأستاذ يجب أن يكون واضح الصوت حتى يجذب انتباه الطلبة ويحافظ على مظهره الخارجي حتى يستأثر باحترام وتقدير الطلبة له، هذا من جهة ومن جهة أخرى يجب توافر بعض الخصائص الاجتماعية وهي تشير إلى ما يتعلق بجميع المعاملات والتفاعلات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس داخل المؤسسة التعليمية ومنها "النظام والدقة في الأفعال والأقوال والعلاقات الطيبة من تواضع وصدقة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، الروح المرحة، والتضامن مع الطلبة في حال وجود مشكلات اجتماعية..." (رياض، 2009، ص 30). وامتلاك مهارات التواصل والعلاقات الجيدة مع الآخرين وحسن تفعيلها، والتزام القيم الاخلاقية الحميدة، والتمسك بثقافة المجتمع وهويته دون تعصب بأخلاقيات المهنة.

شكل 1: يوضح كفاءات عضو هيئة التدريس من منظور الجودة (بوحنية وآخرون، 2012، ص 539)



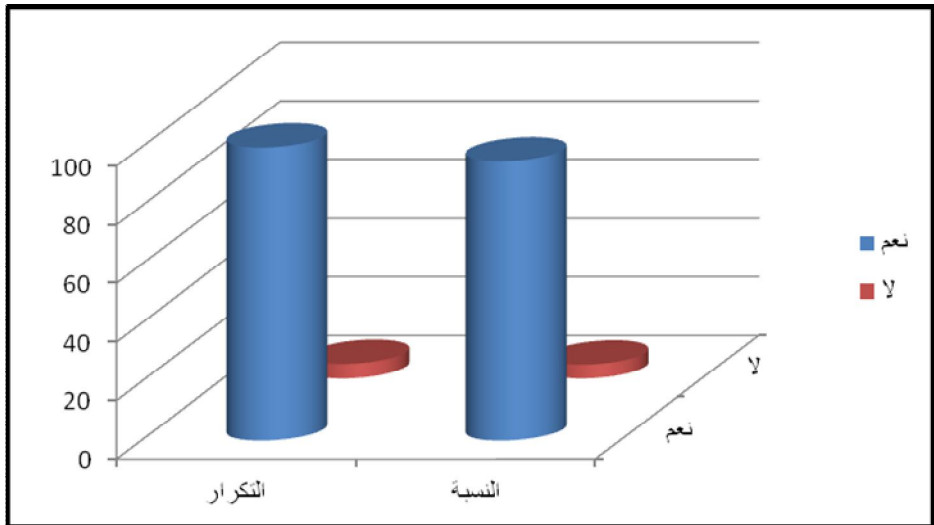
والمتتبع لمحتوى آراء طلبة الدكتوراه الذين أنهموا دراساتهم العليا ويأملون في التوظيف بالمؤسسات الجامعية وذلك على صفحات الفضاء الأزرق الفايبروك، نلاحظ الكثير من الانتقادات من جانب الباحثين والدارسين خاصة في مجال إدارة الأفراد لكل من مستوى الثبات والصحة التي يتمتع بها أسلوب المقابلات الشخصية، فإن مثل هذه المقابلات تعد من أكثر أساليب الاختيار انتشارا واستعمالا في المنشآت المختلفة بسبب عدم وجود البديل الأكثر تفوقا من حيث السهولة والعملية وقلة التكاليف وعادة ما يهدف أسلوب المقابلات الشخصية إلى تحقيق هدفين أساسيين هما (مصطفى، 2011، ص 166): تقييم مدى ملائمة الشخص للوظيفة، وتزويده ببعض البيانات الهامة التي يجب أن يعرفها قبل أن يتم اختياره.

نستنتج من نتائج الجدول أعلاه أن مقابلة المترشحين للالتحاق بالوظائف التدريسية في الجامعة الجزائرية يمكن الاستفادة منها على الوجه الأخص في قدرة المتقدم للوظيفة على التعبير الجيد والتواصل مع لجنة المقابلة مما يبرز الكثير من الصفات التي تؤهله ليستحق منصب عضو هيئة التدريس في الجامعة وقدرته على التواصل الفعال مع الطلبة والزملاء لما يجسده ذلك من انسجام وتكيف مع الأفراد الفاعلة في المؤسسة الجامعية وقدرته على التعبير لضمان وصول المعلومة وتحقيق الأهداف العملية التعليمية التعليمية، وكذا جمع المعلومات العامة عن المترشح كحالته الاجتماعية وتخصصه ورغبته في العمل في هذا المنصب، وكذا معلومات عن انجازاته وانشغالاته البحثية.

ثالثا: ما الت جدول 4: رأي المبحوثين للتطابق بين تخصص الشهادة المحصل عليها ومتطلبات الرتبة التي تم الالتحاق بها

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
95.23%	100	نعم
4.77%	05	لا
100%	105	المجموع

شكل 4: رأي المبحوثين للتطابق بين تخصص الشهادة المحصل عليها ومتطلبات الرتبة التي تم الالتحاق بها



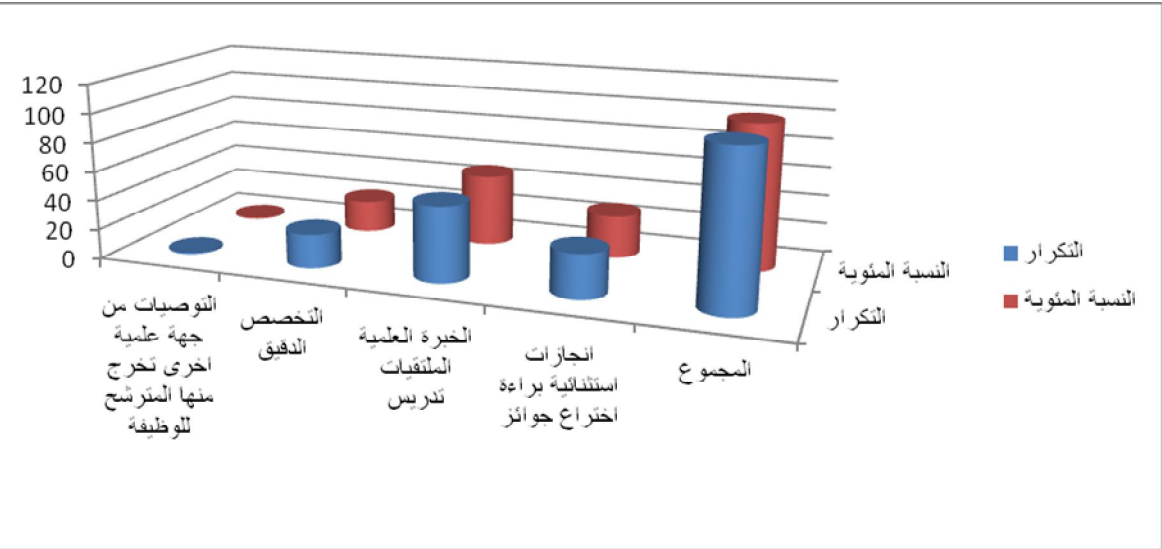
نلاحظ من نتائج الجدول رقم (4) والشكل رقم (4)، الذي يوضح رأي أفراد عينة الدراسة تجاه تطابق تخصص الشهادة المحصل عليها ومتطلبات الرتبة التي تم الالتحاق بها؛ حيث نجد أن غالبية أفراد عينة الدراسة بنسبة (95.23%) يعتقدون أنه هناك تطابق بين التخصص الذي درسوه وحصلوا به على الشهادة التي أهتمهم إلى الالتحاق برتبة عضو هيئة تدريس في الجامعة، بينما نجد نسبة (4.77%) لا يعتقدون ذلك، وتفسير ذلك ارتفاع نسبة التخصص الدقيق في عملية التوظيف في الجامعة هو الرغبة في الحصول على نتائج ممتازة، للرقى بالتعليم العالي والحصول على الجودة في التكوين والتعليم، لكن هذا الشرط خلق مشكل جديد وهو بطالة أصحاب شهادة الماجستير خاصة؛ حيث حرم المئات منهم من الدخول في مسابقات التوظيف، ووجدوا أنفسهم ممنوعين من الترشح؛ بسبب تخصصاتهم القديمة (نظام كلاسيكي) وما زاد الأمر سوء هو تعميم هذا الشرط على باقي الجامعات الجزائرية، مما أدى إلى تضائل فرص التوظيف لحاملي شهادة الماجستير خاصة إذا قورن ذلك مع طلبة الدكتوراه النظام الجديد (LMD) ذوي التخصصات الجديدة والمطلوبة في عملية للتوظيف.

ثالثاً: ما التصور المقترح لتفعيل ورشدة عملية توظيف الكفاءات البشرية (أعضاء هيئة التدريس) في الجامعة الجزائرية؟

جدول 5: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لآرائهم تجاه ما يؤخذ بعين الاعتبار في دراسة وتنقيط ملفات التوظيف في الجامعة

النسبة	التكرار	بدائل الإجابة
1.0%	1	التوصيات من جهة علمية أخرى تخرج منها المترشح للتوظيف
21.9%	23	التخصص الدقيق
48.6%	51	الخبرة العلمية (الملتقيات، تدريس...)
28.6%	30	إنجازات استثنائية براءة اختراع جوائز
100%	105	المجموع

شكل 5: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لآرائهم تجاه ما يؤخذ بعين الاعتبار في دراسة وتنقيط ملفات التوظيف في الجامعة



توضح نتائج الجدول رقم (5) بالشكل رقم (5) أن نسبة (48.6%) من أفراد العينة يعتقدون أن ما يؤخذ بعين الاعتبار، في عملية تنقيط ملف التوظيف للالتحاق برتبة عضو هيئة تدريس في الجامعة، هو الخبرة العلمية للمترشح وما تحتويه هذه العبارة؛ من المشاركة في الملتقيات الدولية والوطنية وكذا الندوات العلمية وتدريس الساعات الإضافية؛ أي العمل كعضو هيئة تدريس مؤقت في الجامعة وفي التخصص، وكذا النشر في المجالات الدولية والوطنية... كل هذه النقاط يتم تنقيطها بسلم تنقيط مدرّوس من طرف وزارة التعليم العالي، بينما نجد نسبة (28.6%) من أفراد العينة يعتقدون أنه ما يؤخذ بعين الاعتبار في تنقيط ملف التوظيف في الجامعة، هو حصول المترشح للتوظيفة على إنجازات استثنائية أو براءة اختراع، هذا ما نجده طبعاً في التخصصات العلمية الدقيقة، ولا نجده في مجال التخصصات الإنسانية والاجتماعية، بينما نجد نسبة (21.9%) يعتقدون أن التخصص الدقيق هو ما يؤخذ بعين الاعتبار في التوظيف في الجامعة، وأخيراً نسبة (1%) يعتقدون أن التوصيات من جهة علمية أخرى تخرج منها المترشح للتوظيفة هو ما يؤخذ بعين الاعتبار في التوظيف في الجامعة كعضو هيئة تدريس وهو ما لا يعمل به الجزائر ولا وجود لها في الشروط العامة للتوظيف.

لقد أحدثت هذه المعايير ضجة في الفترة الأخيرة بين المترشحين للوظائف التدريسية، حيث أن معيار التخصص لا يعطي الفرصة للطلبة ذوي التخصصات الفرعية أية فرصة للتوظيف حيث الأولوية للتخصص الدقيق، وأصحاب الكفاءات لا يمنعونهم تخصصهم الفرعي في تدريس باقي تخصصات الشعبة، وبالتالي يجب أن تكون هناك عدالة في توزيع المناصب على جميع فروع الشعبة والبحث عن

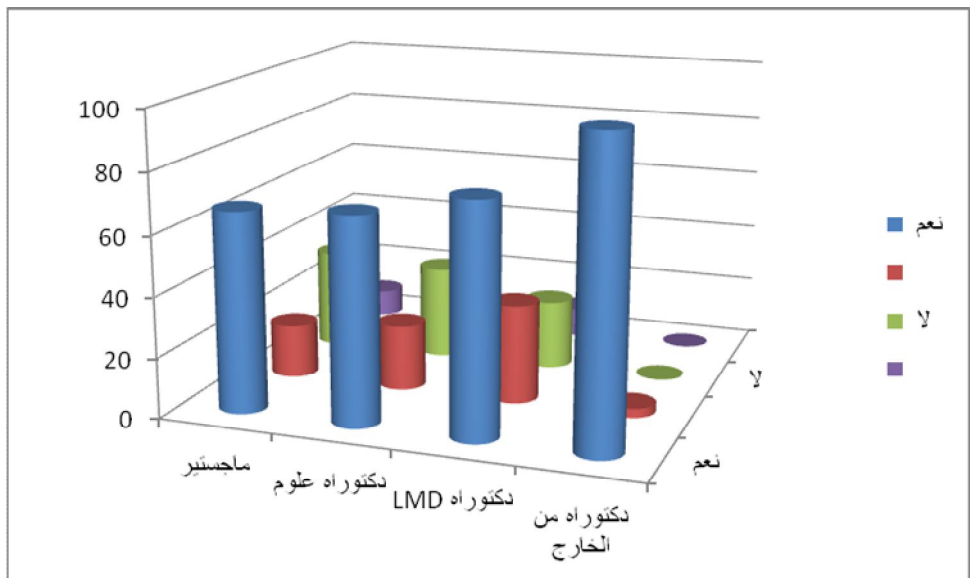
نموذج مقترح لتفعيل ورشدة عملية توظيف الكفاءات البشرية - دراسة ميدانية ببعض الجامعات
الجزائرية

الكفاءات البشرية بتنوع الطرق والأساليب الاختيارية والموضوعية التي تراعي جميع الجوانب العلمية الشخصية والتقنية.

جدول 6: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه تغيير معايير توظيف أعضاء هيئة التدريس بتغيير نظام التعليم بالجزائر (نظام كلاسيكي - ل م د)

بدائل الإجابة	ماجستير	دكتوراه علوم	دكتوراه LMD	دكتوراه من الخارج	المجموع
نعم	66.66	68.75	76.74	100	72.38%
لا	33.33	31.25	23.25	00	27.61%
المجموع	27	32	43	3	105

شكل 6: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه تغيير معايير توظيف أعضاء هيئة التدريس بتغيير نظام التعليم بالجزائر (نظام كلاسيكي - ل م د)



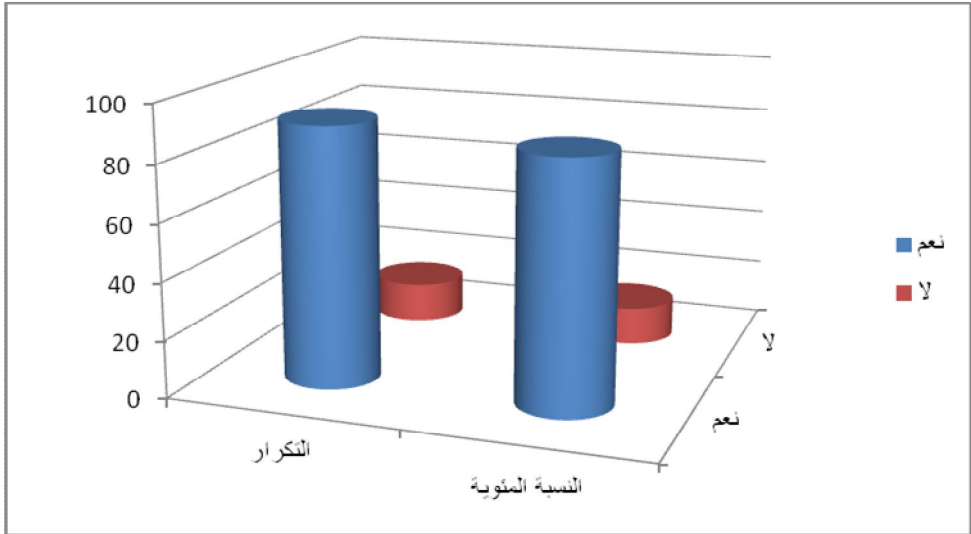
نلاحظ من نتائج الجدول رقم (6) والشكل رقم (6) أن (27.16%) من أفراد عينة الدراسة لا يعتقدون أنه حدث تغير في معايير توظيف أعضاء هيئة التدريس بتغير نظام التعليم الجامعي بالجزائر من كلاسيك إلى (ل م د)، بينما نجد (72.38%) يعتقدون أنه حدث تغير في معايير توظيف أعضاء هيئة التدريس بتغير نظام التعليم الجامعي في الجزائر من كلاسيك إلى (ل م د).

تفسير ذلك أن نظام (ل م د) نظام كمي أكثر منه نوعي وهذا ما أبدى وجهات نظر كثيرة معارضة له خاصة طلبة دكتوراه علوم والماجستير، إذ أن الدولة الجزائرية تبنت هذا النظام دون خطة استراتيجية محكمة ومدروسة حسب الواقع التعليمي الجزائري، وحسب رأي الكثير من المختصين في التعليم العالي، وأن مشكل نظام (ل م د) هو مشكل كم وتمييع للشهادات؛ حيث أصبح هذا النظام ينتج دكاترة في مدة قصيرة بالآلاف؛ مما ولد مشاكل كبيرة خاصة على مستوى التوظيف، فأوجب ذلك ضرورة البحث عن الحلول، والحل الأمثل هو إصلاح هذا النظام من جذوره لضمان التميز الأكاديمي، والحصول على الكفاءات المطلوبة وبالمستوى المطلوب للتدريس في الجامعة كأعضاء هيئة تدريس بالجودة اللازمة، وتبني مبدأ جودة النوعية لا الكمية من هذا المنطلق تتحقق جودة التوظيف.

جدول 7: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه علمية وموضوعية المعايير المطبقة في عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية

بدائل الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	91	86.66%
لا	14	13.33%
المجموع	105	100%

شكل 7: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه علمية وموضوعية المعايير المطبقة في عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية



يتضح من تقديم بيانات الجدول رقم (7) والشكل رقم (7) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه علمية وموضوعية المعايير المطبقة في عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، أن غالبية أفراد العينة بنسبة (86.66%) أي ما يعادل (91) مفردة يعتقدون أن عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة علمية وموضوعية، بينما نجد نسبة (13.33%) من أفراد العينة المختارة يعتقدون عكس ذلك وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بسابقتها.

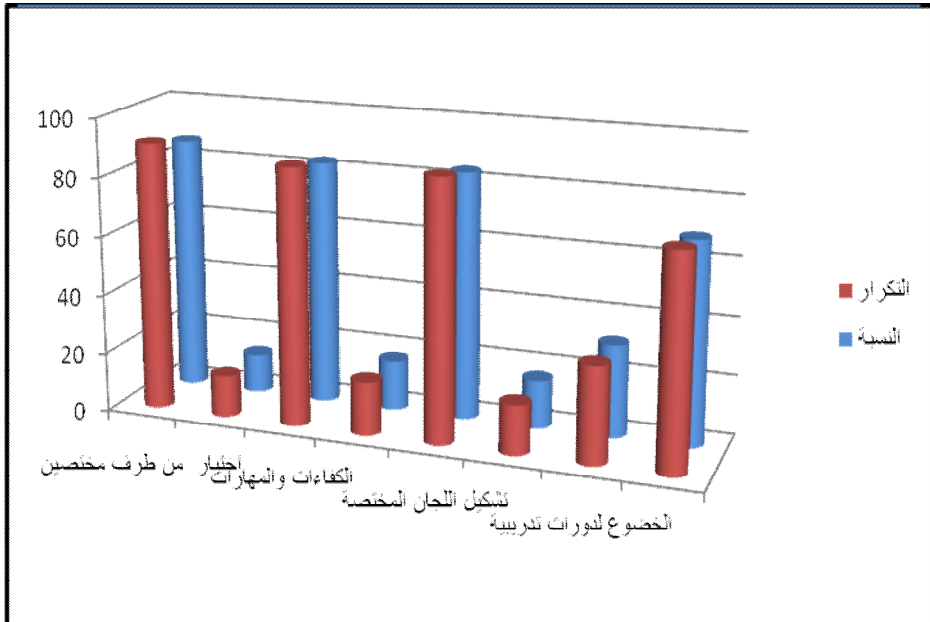
وهذا يدل على مدى مصداقية عملية التوظيف وموضوعيتها وأن المعايير الموضوعية من طرف وزارة التعليم العالي ذات فعالية وتستقطب ذوي الكفاءات البشرية التي تستحق أن تثبت في منصب عضو في هيئة التدريس.

في حين نجد أن هناك بعض التجاوزات أو النقائص يجب تجاوزها في عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس إذا تم تداركها وتعديلها ستصبح عملية استقطاب واختيار الكفاءات البشرية في الجامعة الجزائرية ذات جودة عالية مما يضمن جودة التعليم العالي. سيتم التطرق لها في النموذج المقترح بالتفصيل.

جدول 8: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه اختيار أعضاء لجنة المقابلة

المجموع	النسبة	التكرار	بدائل الاجابة	بدائل
%100 105	%86.7	91	نعم	اختيار لجنة المقابلة من طرف مختصين في عملية توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة
	%13.3	14	لا	
%100 105	%82.9	87	نعم	امتلاك لجنة المقابلة الكفاءات والمهارات المطلوبة في عملية التوظيف
	%17.1	18	لا	
%100 105	%83.8	88	نعم	تشكيل اللجان المختصة في مقابلات التوظيف حسب التخصص المطلوب لشغل الوظيفة
	%16.2	17	لا	
%100 105	%31.4	33	نعم	خضوع لجنة التوظيف لدورات تدريبية يهدف تحسين أدائهم وضمان نجاح وجودة عملية التوظيف
	%68.6	72	لا	

شكل 8: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لأرائهم تجاه اختيار أعضاء لجنة المقابلة



يبين الجدول رقم (8) والشكل رقم (8) النتائج الإمبريقية لرأي أفراد عينة الدراسة حول جودة اختيار اللجنة المتخصصة في مقابلات التوظيف في الجامعة الجزائرية، وقد كانت الإجابات تتمثل في:

- إن غالبية أفراد عينة الدراسة قد أكدوا أنه يتم اختيار لجنة المقابلة من طرف مختصين في عملية توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حيث بلغت نسبتهم (86.7%)، في حين نجد نسبة (13.3%) من إجابات أفراد العينة لا يرون ذلك.
- إن غالبية أفراد عينة الدراسة قد أكدوا أنه يتم تشكيل اللجان المختصة في مقابلات التوظيف حسب التخصص المطلوب لشغل الوظيفة حيث بلغت نسبتهم (83.8%)، في حين نجد نسبة (16.2%) من إجابات أفراد العينة لا يؤكدون ذلك.
- إن غالبية أفراد عينة الدراسة قد أكدوا أن لجنة المقابلة تمتلك الكفاءات والمهارات المطلوبة في عملية التوظيف حيث بلغت نسبتهم (82.9%)، في حين نجد نسبة (17.1%) من إجابات أفراد العينة لا يؤكدون ذلك.
- إن نسبة (68.6%) من أفراد عينة الدراسة الذين لا يقرون أنه قد يتم خضوع لجنة التوظيف لدورات تدريبية بهدف تحسين أداءهم وضمان نجاح وجودة عملية التوظيف، في حين نجد الذين يؤكدون ذلك بنسبة (31.4%). وتفسير نتائج هذه الأخيرة أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على هذه العبارة، مما يدل على قلة الدورات التدريبية للقائمين على اختيار الكفاءات البشرية بالوظائف التدريسية في الجامعة؛ بهدف تحسين عملية التوظيف في الجامعات، لذا يوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بتوفير دورات تكوينية في هذا المجال لضمان تحسين العملية وضمان جودة الاختيار، وهذا ما يبرر عدم اتفاق آراء أفراد العينة بصورة كبيرة.
- ونجد أن غالبية أفراد عينة الدراسة وبنسبة كبيرة اتفقت في مجملها على أن لجنة المقابلة تمتلك ما يكفي من المهارة والكفاءة لضمان جودة الاختيار والتوظيف الفعال، وأنه يتم اختيارهم من طرف مختصين في هذا المجال، كلها مؤشرات تؤكد أن اللجنة المتخصصة في عملية التوظيف ذات كفاءة، وهي من مقاييس جودة الأداء مما يعكس إيجاباً على جودة اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ويضمن جودة التعليم العالي.

خلاصة وتوصيات:

وأخيرا تمكنا في هذا البحث من استخلاص النتائج ومناقشتها، بناء على التحليل المنهجي لإجابات أفراد عينة البحث، واستعمال مختلف الأدوات المكملة في رصد المعلومات، والإحاطة بالمعاني السياقية لإثبات العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة، ومناقشة مختلف النتائج اعتمادا على الآثا المعرفي السوسولوجي؛ حيث تم ترجمة البيانات إلى حقائق سوسولوجية، وقد خلصت الدراسة إلى ما يلي:

- يجب اختيار لجنة المقابلة الخاصة بعملية توظيف أعضاء هيئة التدريس من قبل مختصين في هذا المجال.
- يتم تشكيل اللجان المختصة في مقابلات التوظيف حسب التخصص المطلوب لشغل الوظيفة.
- تمتلك لجنة المقابلة المسؤولة عن توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الكفاءات والمهارات المطلوبة في نجاح هذه العملية.
- لا تخضع لجنة التوظيف لدورات تدريبية من أجل تحسين أدائهم وضمان نجاح وجودة التوظيف، هذا الأمر ينقص من فعالية عملية التوظيف ويجب أخذه في الحسبان.
- إضافة لما جاءت به النتائج الإمبريقية للبحث، في محاولة الباحثان إيجاد معايير أخرى كإضافة للمعايير السابقة التي وضعتها الوزارة الوصية لضمان الحصول على أجود الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة التي بهما نأمل في تحقيق جودة التعليم العالي في الجزائر، ونقترح ما يلي:
- تشكيل أعضاء لجنة متخصصة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ويكون عددهم بين 10-20 عضوا يمثلون كل الجامعات الجزائرية، ويتم انتخابهم جميعا، وهو ما يضمن استقلالية وعدالة عملها ويقطص من إمكانية اللاعب بالنتائج في حالة الاتفاق بين أعضاء اللجنة إذا كان عددهم محدودا كما هو عليه حال اليوم.
- للتوصية من الجهة المختصة التي درس بها المترشح حيث يتم فيها الإقرار بحسن السيرة والسلوك والكفاءة، وتمنح نقطة إضافية على جودة أطروحة الدكتوراه وأهمية مضمونها، حيث يتم الرجوع إليها في عملية توظيفه
- اعتماد مجموعة من السمات الشخصية والعلائقية كمعيار في مقابلات توظيف أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات الجامعية.
- تنصيب أعضاء هيئة التدريس من خارج تلك الجامعة للإشراف على مسابقة التوظيف، لضمان المصداقية أكثر والابتعاد عن التحيز والمحاباة.
- إلغاء شرط التخصص الحرفي وإيجاد صيغة جديدة تضمن تكافؤ الفرص للجميع

- نشر نتائج المترشحين ونقاطهم بشكل شفاف على موقع المؤسسة الجامعية التي فتحت باب التوظيف.
- الإشراف البعدي للجنة من الوزارة الوصية. دورها مراقبة السير الحسن للعملية والتدقيق في حال إيداع المترشحين للطعون.
- تخفيض نقاط المقابلة من أربعة نقاط إلى نقطتين.
- زيادة عدد المناصب الممنوحة للتوظيف، وتطبيق قوانين أربعة تخصصات لكل منصب وحسب الأولوية.
- من أجل شفافية التوظيف يجب أن يتم وضع أرضية رقمية مثل ما فعلت وزارة التربية والتعليم من أجل ضبط عملية التوظيف وقطع الطريق أمام الانتهازيين.
- الإشراف البعدي لأعضاء هيئة التدريس حديثي التوظيف مثل المفتش في التربية والتعليم، يراقب عمل عضو هيئة التدريس ويساعده على التكيف مع الوسط المهني الجديد.
- استخدام نماذج خاصة لمقابلات التوظيف من قبل لجنة المقابلات المختصة كأحد أساليب اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- تجميد بعض مشاريع الدكتوراه مؤقتا التي بها تشبعا كبيرا (الاحصاءات والاستشراف بالوزارة).
- نقتراح بجدية في عملية التوظيف أن يتم تجاوز مجموع العلامة **20/20** ويتم فتح للتقييط والتقييم في مجموع الأعمال والمنشورات الشخصية فتتجاوز **20/20** هكذا نضمن الجدية والاجتهاد للكتور والباحث.
- ضرورة العدل في المفاضلة بين المرشحين، والابتعاد عن مظاهر المحسوبية والوساطة.
- خضوع المترشحين للوظائف التدريسية للفحوص الطبية قصد ضمان تحقق أهداف للتوظيف (الاختبارات نفسية، قدرات، ذكاء، مهارات، جسمية).

المراجع:

- 1) عماد أبو الرب، عيسى قدادة. (2008). تقويم جودة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 1، الأردن.
- 2) زرقان ليلي. (2013). اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف أنموذجا. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. الجزائر.
- 3) محمد حسن عبد الباسط. (1988) أصول البحث الاجتماعي. القاهرة. مكتبة وهبة.
- 4) الجمهورية التونسية. (ديسمبر 2008). وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتكنولوجي. استراتيجية تطوير التعليم العالي والبحث 2008-2017. الإدارة العامة للتجديد الجامعي.
- 5) بواب رضوان. (2015). الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأمدى (LMD)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 21.
- 6) فلوح أحمد. (2013). مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة وهران. الجزائر.
- 7) الجمهورية الجزائرية. (2008). الجريدة الرسمية ، العدد 23.
- 8) إسماعيل محمد أحمد. الدليل العلمي لإعداد مقابلات التوظيف. إصدار المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
- 9) هادي رياض عزيز. (2009). أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، سلسلة ثقافية جامعية. المجلد 1، العدد 1. جامعة بغداد. العراق. مركز التطوير والتعليم المستمر.
- 10) بوحنية قوي وآخرون. (2012). قياس جودة إدارة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. الجامعة الخليجية. يومي 4-5 أفريل. مملكة البحرين.
- 11) مصطفى نجيب شاويش. (2011). إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد. الطبعة الأولى. عمان. دار الشروق للنشر والتوزيع.