ISSN : 2353 – 0030
EISSN: 2602-697X
مجلة أبعاد
مجلد 09، العدد 01 (خ)، 2022

أخلاقيات البحث العلمي والنزاهة الأكاديمية في الجامعة الجزائرية من منظور الأخلاقيات والآداب الجامعية

Ethics of scientific research and academic integrity at the Algerian University from the perspective of ethics and university ethics

سعاد دحمان SOUAD DAHMANE * sauaddahmane@yahoo.com	قانون عام	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد- الجزائر

****

تاريخ الإرسال: 2021/09/19	تاريخ القبول: 2022/04/10	تاريخ النشر: 2022/05/05

ملخص: إن التحديات والرهانات التي تواجه العالم اليوم خاصة المتخلف منه لا تكمن فقط في الحاجة الملحة إلى المشاركة في مجتمع المعرفة وإنما تكمن أيضا في كيفية التطبيق الفعال والناجع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحكم في كيفيات استخدامها في سبيل تضييق الفجوة التنموية بين الدول المتقدمة والمتخلفة .إن هذه التطلعات لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تطوير التعليم عموما والتعليم الجامعي خصوصا وبالتالي الأمر يتعلق ما يجب أن يتوفر في الأستاذ الجامعي وما يتوجب عليه .

الكلمات المفتاحية : الجامعة؛ الأستاذ؛ البحث

Abstract :

The challenges and challenges facing the world today, especially the underdeveloped ones, lie not only in the urgent need to participate in the knowledge society, but also in how to effectively and effectively implement information and communications technology and control how it is used to narrow the development gap between developed countries and Underdeveloped. These aspirations can be achieved only through the development of education in general and university education, especially so it is about what should be available in the university professor and what is required.

Keywords : University; professor; research

* المؤلف المرسل: sauaddahmane@yahoo.com

1. مقدمة:

في خضم مسؤوليات الجامعة يبرز دور الأستاذ الجامعي باعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي،فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكوينهم العلمي،وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط مباشرة ببرامج مجتمعه وتعكس حاجاته،كما يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها ودرجة انجازه ومستواه، ليكون قادرا على تعديل مسارها ورفع كفاءتها وصولا إلى الأهداف المرسوم (أحمد، 2012-2013 ،ص 147-78) وتتباين الوظائف والأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي باختلاف حجم الجامعات ومسؤولياتها..ويرى ماكنزي ورفاقه أن الأستاذ الجامعي لابد أن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي،متابعة البحث والاهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على توجيه طلبته وتقديم المشورة للحكومة (الناصر، 2011-2012 ،ص63-62) .

وسوف نركز هنا على الوظائف الثلاث الأساسية للأستاذ الجامعي وهي تتمثل في: التدريس،والبحث العلمي،وخدمة المجتمع وما حدده المشرع الجزائري فيما يخص المهام الموكلة له.

والسؤال المطروح : هل يتمثل دور الأستاذ الجامعي في التدريس فقط ؟ وفيما تتمثل أهمية الأستاذ الجامعي ؟.

للإجابة عن هذا السؤال يجب التعرض إلى : الإطار المفاهيمي للأستاذ الجامعي، ثم إلى واجبات الأستاذ الجامعي.و الصعوبات التي تعرقل عمله.

2. الإطار المفاهيمي للأستاذ الجامعي

يعرف جون ديوي أستاذ الجامعة بأنه " ذلك الذي يدرب طلابه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة " (يونس، 2005-2006، الجزائر ،ص 38.).ويتفق الباحثون أن هناك ثلاث مهام أو وظائف أساسية يؤديها الأستاذ الجامعي، وأطلقوا عليها " التاج المثلث للأكاديمية" وهي : إثراء المعرفة وتنميتها البحث العلمي نقل المعرفة والمحافظة عليها التدريس الاستفادة من المعرفة تنمية المجتمع وتطويره.

1.2 البحث العلمي

و هو المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى(الباحث) من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى(مشكلة البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى(منهج البحث)بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى نتائج البحث) حيث نجد في اليابان أكثر من 09% من بحوث الماجستير تتجه نحو إيجاد حلول للمشاكل الصناعية التي تواجهها الشركات في اليابان (البستان، 2000،ص45).

وتتضمن مهمة البحث العلمي ما يلي:

التدريب على البحث العلمي وأساليبه، ويتحقق ذلك أثناء إعداد مذكرتي درجتي الماجستير والدكتوراه التأليف في ميدان مناهج البحث .

والاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه العلمي .

وحضور حلقات البحث العلمي التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها و مناقشتها .وممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه .

وقراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث .

وأيضا حضور الملتقيات العلمية والوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة

فيها بحثيا (قمبر، 2005، ص 145 ص 202) .

التدريس

وهو المهمة الأساسية الثانية لأستاذ الجامعة، وأساس التدريس هو الاستعداد العلمي والنفسي

له، ويتضمن التدريس ما يلي:

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

- تحديد الأهداف من التدريس .
- تحديد وضعيات الطلبة المعرفية قبل التدريس .
- تحديد مضمون الدرس(مفاهيم، حقائق، معلومات...).
- تحديد الأنشطة(طرق التدريس، وسائل التدريس، ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب...)

- تحديد أساليب التقويم(تمارين، أسئلة كتابية، أسئلة شفوية، أو أدائية ...).
- التحكم في سلوك الطلبة أثناء إلقاء الدرس.
- تأليف الكتب في التخصص الذي يدرس.
- تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه.
- العمل في اللجان البيداغوجية.
- إتقان اللغة التي يدرس بها.

ففي فرنسا نجد الأستاذ الجامعي أكثر اهتماما بالبحث العلمي، على الرغم من الوظيفة الأساسية له كأستاذ جامعي فنجده يتهرب من التدريس للقيام بالبحث العلمي. أما بالنسبة للأستاذ الجامعي الجزائري فتوضح بعض الدراسات أنه يقضي حوالي 46% من وقته في التدريس، و16%

في الأبحاث، و11% في خدمة المجتمع (بنزاف، 2005-2006، الجزائر، ص25.).

2. 3. خدمة المجتمع وتنميته :

و هي المهمة الأساسية الثالثة لأستاذ الجامعة وتتضمن في جانبين ما يلي:

2. 1.3. داخل الجامعة

تضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء محاضرات في موضوعات علمية، في تخصص علمي، والمشاركة في الند وات الطلابية الثقافية والفنية.

2. 2.3. خارج الجامعة

وتتضمن ما يلي:

القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها .

تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها .

الإسهام في الندوات التدريسية لتكوين إطارات العلمية المسيرة للمؤسسات .

تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمثقف العام .

الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية .

إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه .

وفي هذا الإطار يؤكدون رؤساء المجالس العلمية فيما يخص البحوث المسجلة على مستوى الدراسات العليا تميل إلى أن تكون ذات طبيعة أكاديمية جامعية غير مرتبطة بالمسائل

المباشرة للتنمية، والعدد القليل من الرسائل من نوع" البحث التنمية" ، فإنها لا تجد نتائجها في أغلب الأحيان الطريق إلى التطبيق إن مثل هذه التصريحات تجعلنا نختصر البحوث التي يقوم بها الباحثون الطلبة على مستوى الماجستير والدكتوراه إلى مجرد تمارين بحثية إجبارية ،وذلك لكون هذه الأعمال غير مدمجة ضمن استراتيجية بحث جامعي وطني يسعى إلى حل مشاكل معينة تساعد على إنجاح الجهود التنموية (سلامي وإ،2013،ص 164-151) إن إعداد وتدريب معلم التعليم العام في معظم دول العالم يعتبر شرطا ضروريا للعمل بمهنة التعليم وتقوم عليه هيئات قومية

ورسمية أما إعداد المدرس الجامعي، فإنه في الأغلب والأعم اختياري ومتروك للجهود المحلية

أو جهود المؤسسات الفردية، يستثنى من ذلك دول شرق أوروبا حيث يكون إعداد مدرس التعليم العالي خاضعا للتنظيم المركزي والامتحانات العامة وابتكرت لذلك نظما وأساليب مختلفة .

فأسلوب التكوين القائم على منهج تحليل النظم :ينظر هذا الأسلوب إلى التعليم الجامعي على أنه " نظام"، ويتكون من ثلاثة أجزا ء أو مكونات رئيسية، ترتبط معا في تفاعل وتكامل وثيق، ولكل منها وظيفة خاصة في حركة النظام ونشاطه، وهذه الأجزاء هي:

3. 1.2.المدخلات

وهي مجموعة الموارد المختلفة التي يتم الدخول بها إلى النظام من أجل تحقيق أهداف معينة، وبالنسبة لتكوين الأساتذة فإن المدخلات هنا تتمثل في نوعية الأساتذة الذين سيخضعون لعملية الإعداد، من حيث مؤهلاتهم، استعداداتهم، اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم .لأن الأستاذ الجامعي بكل سماته يقدم لطلبته نموذجا أو قدوة وهذا ما يعرف بالنمذجة، حيث أنه غالبا ما يتبنى الطلبة تلك السلوكيات، حتى عندما لا يدرسون عنها شيئا.

3. 2.2.العمليات :

و هي الأنشطة التي يقوم بها النظام، وتقوم بتحويل المدخلات والتغيير من طبيعتها الأولى إلى شكل يتناسب وأهداف النظام، وبالنسبة لتكوين الأساتذة الجامعيين فهي تتمثل في طرق اختيارهم

وتدريبهم على إتقان متطلبات المهنة وفي مقدمتها التدريس بعناصره المختلفة كتحضيره

وإلقائه،

وتقويم تحصيل الطلاب فيه، والقيام بالبحث العلمي، والمساهمة في تنمية المجتمع وترقيته.

3. 3.2.المخرجات:

وهي النتائج الفعلية للعمليات التي تتحدد وفق أهداف النظام ووظائفه، والمخرجات هي الهدف الأساسي الذي يعمل النظام على تحقيقه باستمرار، فإذا كان هدف النظام تكوين الأساتذة، فإن المخرجات المطلوب تحقيقها، هي أساتذة جامعيون مؤهلون وأكفاء يستطيعون تحمل مسؤولياتهم في الجامعة علميا ومهنيا، ومن أهم السمات والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في أستاذ الجامعة نذكر منها:

- أن يكون قدوة علمية، فيجب أن يكون كالشمس تضيء غيرها، وهي مضيئة في نفسها، كالمسك الذي يطيب غيره وهو طيب وهذا يكون بالتمكن من أساسيات المعرفة في التخصص(سلامي وإ،2013،ص 164-151) أن يكون مكونا في الجانب النفس واجتماعي وهذا يكون بالتطوير الديناميكي للشخصية، وكيفية تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين وعلى كيفية التفاعل الاجتماعي(Bennaard ; 1981. P, 195.) ، ويكون مرنا في علاقاته الاجتماعية.
- أن تكون له القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب والمكان المناسب .
- القدرة على التخطيط الجيد للتدريس، بما في ذلك التحضير والتنفيذ والتقويم والمتابعة .
- أن تكون له القدرة على تغيير طرقه التدريسية حسب مستوى وقدر ا ت الطلبة .
- القدرة على ضبط النفس، ومواجهة المواقف وتحمل المسؤولية (Lamamra, 1997 ,P21.).
- القدرة على ممارسة المبادئ الديمقراطية في الحياة المهنية، وفي عملية التعليم والتعلم.
- القدرة على الابتكار والتجديد مع المحافظة على الأصالة .
- القدرة على إدارة الحوار والمناقشة والإقناع، واحترام الر أي والر أي الآخر .
- أن يكون متحمسا للعمل.
- أن يكون محصنا ثقافيا وهذا بحفاظه على هويته وثقافته .
- أن يكون قدوة أخلاقية، سمح الأخلاق.

- له القدرة على جعل اللقاء بالطلبة شبيها بلقاء الأسرة الواحدة .
- أن يكون مطلعا على مهام الأستاذ المحدد قانونا .
- أن يراعي الفروق الفردية بين الطلبة في خصائصهم وحاجاتهم .
- ويستلزم أسلوب تحليل النظم وجود عمليتين آخرين ينبغي استخدامهما من أجل الوصول بمستوى أداء النظام لوظائفه إلى درجة عالية من الجودة والفعالية هما:

3. 4.2.التغذية الراجعة:

من الطبيعي أن يقوم أي نظام على تحديد مجموعة من الأهداف يعمل على تحقيقها، وعندما يحصل على مخرجات معينة يقوم بتقويمها وفقا للأهداف التي تكون على شكل مهارات وكفاءات قابلة للملاحظة والقياس، ووفقا للمعلومات التي تم الحصول عليها من عملية التقويم، يتعرف المنظمون على جوانب القوة والضعف في مكونات النظام الثلاثة (المداخلات، العمليات، المخرجات)، فيتم تعزيز الجوانب القوية والفعالة وتعديل الجوانب الضعيفة، ومن ثم يتم وضع النظام في مساره الصحيح على نحو يجعله يحقق أهدافه بمستوى رفيع، فمثلا في مجال تقييم كفاءة التدريس نستخدم عدة وسائل منها، تحصيل الطلبة، آراء الطلاب،آراء الزملاء، والتقويم الذاتي ومنها نتعرف على مجال القوة والضعف في التدريس.

3. 5.2.المراقبة والضبط :

وترتبط بالعملية السابقة، وتتم المراقبة والضبط من أجل التأكد باستمرار من سير النظام في الطريق الصحيح في الدرجة والنوع، ونظرا للثورة العلمية والتكنولوجية المستمرة التي تنتج أنواعا مختلفة من المعارف والتقنيات، ومن هنا فإن عملية متابعة وم ا رقبة سير النظام أمر ا ضروريا من أجل تطويره وجعله يستفيد من المداخلات وما يستحدث في مجال العلم والتكنولوجيا.

إن تكنولوجيا المعلومات الحديثة تمكن الباحث من تطوير مهاراته بواسطة التعليم المفتوح، التعليم عن بعد، نظام الدراسة المستقلة، نظام الدراسة المنزلية، نظام التعليم بالمراسلة، نظام التعليم الذاتي، نظام الجامعات الافتراضية.

3. واجبات الأستاذ الجامعي

في أسلوب تحليل النظم أن الأستاذ يمثل أحد عناصر المداخلات التي ينبغي أن تكون كفاءة وذات نوعية جيدة، ولذا فقد اشتقت الكفاءات من أسلوب تحليل النظم، ويقوم هذا

الأسلوب على تحديد الكفاءات والمهارات التي سوف يقوم بها الأستاذ الجامعي عند مباشرته لمهنة التدريس

و تصنف الكفاءات إلى مجموعة من المهارات تشتق من المواقف التدريسية المتعددة ،ثم يدرب الأستاذ على ممارستها حتى يتمكن من أدائها بإتقان. (الناصر، 2012-2011 ،ص125-134) فنظام ضمان الجودة الشامل الذي يهتم بالتحديد الشامل للهيكل التنظيمي وتوزيع المسؤوليات

والصلاحيات على الأفراد وإيضاح الأعمال والإجراءات الكفيلة بمراقبة العمل ومتابعته ،هذا النظام الذي يعتبر الأستاذ الجامعي أحد المدخلات الأساسية في التعليم العالي، وعليه أن يتمتع بكفاءات ضرورية لممارسة عمله وتحقيق الأهداف المطلوبة منه لخدمة الجامعة والبيئة، وذلك في ضوء مفهوم الجودة الشاملة(سلامي وإ،2013،ص 164-151).

3. 1 . كفاءات شخصية

وهي سمات أساسية تساعده على سهولة تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع بسهولة مثل: الاتزان النفسي والعاطفي تحمل المسؤولية القدوة الحسنة القدرة على الابتكار والتجديد وتقبل الأفكار سعة الإطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا المادية .مزاولة البحث العلمي، بالإضافة للعديد من الصفات التي تتعلق بالمظهر وغيره.

3. 2 . كفاءات فنية (مهنية)

وتشمل القدرة على التخطيط والتحليل القدرة على اتخاذ القرار ا ت بأسلوب علمي تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج القدرة علي التفسير الإعداد الجيد للمادة العلمية تحديد الأهداف بصورة سليمة القدرة على عرض المادة بتسلسل منطقي القدرة على إدارة الحوار

والمناقشة والإقناع استخدام أساليب غير التقليدية في الشرح القدرة على استخدام وسائط التعلم تنظيم الأفكار والحقائق والمفاهيم بدقة استخدام أساليب التعزيز إثارة الطلاب نحو التعلم الذاتي والبحث توليد اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو التعلم القدرة على توجيه التعلم نحو خدمة المجتمع القدرة على استخدام الإنترنت للحصول على الأبحاث والمعلومات الجديدة، بالإضافة إلى امتلاك مهارات التدريس مثل : إدارة الحلقات والدروس الصفية ببراعة، والقدرة على تدريس المقررا ت الجامعية بفعالية مع تحليل جوانب القوة والضعف في هذه المقررات بعد تطويرها وتقويمها بشكل سليم ،تزويد

الدارسين بتغذية ا رجعة عن أدائهم في الامتحانات الفصلية، القدرة على تصميم وإعداد اختبارا ت ذات مواصفات علمية سليمة.

3. 3 .كفاءات أكاديمية

وتشمل: التمكن من المادة العلمية الاطلاع على المصادر الحديثة المختلفة سعة الاطلاع في مجال التخصص لديه خبرة واسعة الاطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة إدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة الاطلاع على أبحاث ودراسات عديدة متعلقة بمادته المشاركة في برا مج علمية ومؤتمرات للبحث العلمي القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع .

3. 4 .كفاءات ثقافية

وتشمل سعة الاطلاع على مواد مختلفة عن تخصصه الاطلاع على مشاكل البيئة المشاركة في الندوات الثقافية متابعة المنشورات الصحفية والمجلات المختلفة الاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية متابعة البرامج الثقافية المعروضة في وسائل الإعلام لديه معرفة بالعقيدة والتراث الإسلامي لديه إطلاع على ثقافات وحضارات مختلفة قديما وحديثا(أحمد، 2012-2013 ،ص 78-147).

3. 5 .كفاءات إدارية

وتتضمن: القدرة على ممارسة العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تر ا عي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، واستخدام العصف الذهني وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاعتها محليا وعالميا، وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل: احترام وتقدير شعور الطلاب التشجيع على حرية الرأي التعاون وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين الاهتمام بمشاكل الطلاب وأحوالهم المرونة وعدم الحدة في المعاملة إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء (ضياف وم، 2008، ص 50-51)

ما يميز برا مج الإعداد على أساس الكفاءة ما يلي:

إتباعها خطة منهجية في تحديد الكفاءات ووضع البرامج للتدريب عليها .

إن معيار سرعة ونمو الطالب المعلم يتضح من خلال ظهور الكفاءات المطلوبة في سلوكه وليس بالوقت المخصص لها.

تنمي قدرات وكفاءات خاصة لدى الطالب المعلم مما يؤدي إلى انعكاس معارفه انعكاساً وظيفياً على أدائه تقترب بالطالب المعلم إلى أقصى درجة تمكنه من متطلبات عمله الميداني وذلك من حيث المستوى الأكاديمي والمهارة في الأداء.

تركز على العديد من الاتجاهات التربوية والنفسية المعاصرة في مجالات التربية وعلم النفس والتي من أهمها التعلم من أجل الإتقان Mastery Learning والتعلم بالتعزيز للسلوك، والتعلم الذاتي Self Learning تطبق وتستخدم أهم الاتجاهات المعمول بها في مجال تكنولوجيا التعليم والتي من أبرزها أسلوب تحليل النظم، وأسلوب تحليل التفاعل، نماذج الوحدات والرزم التعليمية، نظام التدريس المصغر، نظام العقول الإلكترونية.

تستفيد هذه البرامج من استراتيجيات التقويم المتطورة مثل التقويم القبلي والتقويم البنائي والتشخيصي .

3. 6 .الأسلوب القائم على أدوار الأستاذ الجامعي

يتم في هذا الأسلوب تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في مهنته ثم يخضع لعملية التكوين، ومن هذه الأدوار ما يلي:

- تشكيل التفكير العلمي للطلاب وإرشادهم إلى كيفية الحصول على المعلومات واستخدامها.

- تنفيذ السياسة التربوية في الجامعة من خلال الأهداف التعليمية وجودة تنفيذ المناهج .

- تجسيد قيم المجتمع وتأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها، باعتباره قدوة حسنة لطلابه .

- توطيد التعاون بين الجامعة والبيئة المحلية، وخاصة في مجال إعداد الدراسات والمشاريع العلمية .

- تنمية ثقافته العلمية والمهنية لإعلاء سمعة المهنة والمحافظة على أخلاق المهنة وتقاليدها .

- مساهمته في إحداث التغيير والتطوير الاجتماعيين.

- استخدام أساليب وطرائق تدريسية أكثر حداثة.

- و في هذا المقام يجب القول، بالإضافة إلى ما تحمله ثورة التكنولوجيا من فرص وآفاق جديدة تخدم المعرفة والعلم إلا أنه يجب القول أيضا أنها تفترض تحديات جديدة، تمثل

خط ا ر حقيقيا على المبادئ الأخلاقية والقيم الدينية، وكثرة الجرائم الأخلاقية التي بدأت في الاتساع لهي خير شاهد على ذلك.

4. العوامل التي تعيق الأستاذ الجامعي والحلول لها

4. 1. العوامل التي تعيق الأستاذ الجامعي

بما أن الأستاذ الجامعي هو الفاعل في العملية ككل فإن تسليط الضوء على وضعيته من الأهمية بمكان، عسى ذلك يساهم في ترقية مكانة هذا الأخير ويضعها أمام مواطن الخلل في تكوين هذا الأخير من أجل تلافيها وتجاوزها، ونوجزها في النقاط التالية:

- النشاطات المقامة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكتساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس (حفيظي، 2003-2004 ،بسكرة، الجزائر،، ص 94)

- في الواقع لا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، يتسم بعدم الوضوح في موضوعه وأهدافه كذلك يكون محتوى هذه المادة نظري فمثلا حول طرق التدريس أو أساليب التقويم أو سيكولوجية المتعلم...إلخ، ولا يكون شق ميداني وعملي لهذا المحتوى النظري، فلا وجود لدورات أو ورش حول هذا الموضوع كذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.

- هناك وضع خاص بالنسبة لإعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهمة البحث العلمي، حيث هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه، ليسوا مؤهلين لذلك لأنهم لم يمارسوا البحث إلا أثناء إنجازهم لرسائلهم في الماجستير والدكتوراه.

- إعداد الأستاذ الجامعي كمساهم في تنمية المجتمع لا وجود لها أصلا في اهتمامات الجامعة الجزائرية، حتى على مستوى إدارة الجامعات والكليات، فالأستاذ ليس مهيأ ولا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة علمية للمجتمع من خلال مؤسساته ويساهم في حل مشكلاته، مما نتج عنه فصل تام بين الجامعة كمؤسسة عمومية تمارس البحث العلمي والمجتمع بمؤسساته التعليمية والاقتصادية والإدارية والثقافية التي هي في حاجة

إلى تدخل الجامعة بباحثيها وعلمائها لتساهم في حل المشكلات التي تتعرض لها هذه المؤسسات.(معمرية،باتنة، 2007، ص146، ص 148).

- غياب مناخ بحثي بيداغوجي يدفع الأستاذ إلى القيام بالنقد الذاتي والتغذية الراجعة الموضوعية والإيجابية لطرق التدريس التي يعتمدها، وهي مشكلات سلبية تؤثر سلبا على مرد ودية الأستاذ.

- أما فيما يخص مجال التقويم فنجد فيه عدة مشاكل:

- غياب أدوات التقويم الموضوعية والأساليب الكفيلة بالتقويم الدقيق لأعضاء هيئة التدريس.

- إحساس بعض الأساتذة بأنهم فوق التقييم وذلك بدعوى أنه لا يوجد من يرقى لمستواه لتقويمه.

- عدم جدية التقويم أحيانا والحرص على تقديم صورة جميلة عن العملية التعليمية مما يجعل التقويم أحيانا عملية شكلية.

- عدم إحساس الأستاذ الجامعي بجدوى التقويم وبأن له مردود في حياته الوظيفية.

- هناك ظروف محيطة عديدة ساهمت في بروز الأوضاع السلبية السالفة الذكر، وتعود هذه الأوضاع لعدة أسباب نذكر منها:

- الانعدام العملي للإلزام القانوني لدفع الأستاذ الجامعي الجزائري لتنمية نفسه علميا ومهنيا فبناءا على المرسوم التنفيذي رقم91 -159 و المؤرخ في 5 مايو1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث وفي مادته22 والتي تقول أنه يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة تكوينا متواصلا للأساتذة الباحثين يهدف لتحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحسين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، حيث نلاحظ ضبابية محتوى المادة وعدم ضبطها لمدة هذا التكوين أو مجاله في التدريس أو في البحث العلمي.

- غياب التنسيق بين الجامعة والمحيط السوسيواقتصادي.

- إن هذه الوضعية للأستاذ الجامعي الجزائري أدى إلى ظهور عدة ظواهر سلبية في المهنة الجامعية نذكر منها: الميل السلبي إلى مهنة التدريس.

- انعدام الاهتمام بالتكوين الذاتي في مجال التدريس أو البحث العلمي.

- عدم الانضباط في أداء المهنة.
- تجميد طرق التدريس عند طريقتي التملية والمحاضرة.
- انخفاض مستوى التحصيل العلمي لدى الطلبة.

4. 2 .حلول مشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري

إن أول خطوة مهمة جدا قبل مباشرة التنمية المهنية للأستاذ الجامعة هي اختيار عضو التدريس وتكون بالإجراءات التالية:

- يكون التعيين في جميع وظائف هيئة التدريس ومعاونيهم عن طريق الإعلان الذي يتقدم له من يستوفي الشروط سواء من ذات الكلية أو المعهد أو من الخارج، يتم تعيين المعيد من الحاصلين على درجة الماجستير،بشرط أن يكتب المشرف تقويما وافيا عن نشاطه العلمي وعمله البحثي أثناء الدراسة تحت إشرافه، وأن يوضح المشرف في هذا التقرير إيجابيات الطالب وسلبياته المرتبطة بسمات مسلكه العام، وتصرفاته الشخصية التي ظهرت له أثناء تعامله المباشر معه، ويكون بإعداد كل جامعة صيغة هذا التقرير بما يناسب ظروفها وإمكانياتها المادية والبشرية من أعضاء هيئة التدريس شرط أن يقر المجلس الأعلى للجامعات صلاحية هذا التقرير.

- البدء بتعريف أعضاء هيئة التدريس بمجرد التحاقهم بالسلك الجامعي، بحقوقهم وواجباتهم وبالمسؤوليات الملقاة عليهم، والأدوار المختلفة الواجب أداؤها، وهذا من خلال عقد دورات وبر ا مج إعداد الأستاذ الجامعي.

- وضع أسس ثابتة وعدم اللجوء إلى معايير مطاطية يتسرب من خلالها الأغراض الخاصة.

- النص في قوانين تنظيم الجامعات على جعل الإعداد التربوي شرطا مسبقا لالتحاق الأستاذ بالعمل الجامعي.

- يقترح أن تشمل برا مج الإعداد المهني التربوي على دراسات نظرية وتطبيقية من مجالات أسس التعليم ومبادئه وخصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وأهداف التعليم العالي وسياساته

وقواعد التدريس وطرائقه وتقنياته ومبادئ التقويم والقياس وتطبيقاته في نظم التعليم العالي.

- البدء بالعمل الجاد والمخطط لإيفاد أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات المتقدمة لمعايشة واقعها، والتعرف على مقومات تطورها والعودة للمشاركة الفعلية في تطوير الأداء في جامعته.

- عقد دورا ت تدريسية أو ورش عمل لشباب أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على الجديد في مجال البحث العلمي ومهاراته،و إتقان اللغات الأجنبية بما يسهم في تمكينهم من امتلاك هذه المهارات

- و الاتجاهات المصاحبة لها، إضافة إلى الدورات التدريبية التي تتعلق بالجديد فيما يتعلق بنظم الدارسة الجامعية.

- تسيير فرص اشتر ا ك عضو هيئة التدريس في المؤتمر ا ت والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي، حتى تتاح له فرصة تبادل الخبرات مع زملاء له عاملين في نفس تخصصه حتى يكون نوعيا معهم.

- العمل على وضع خطة تدريس منظمة وعلى مستوى عالي من مهارات البحث العلمي وفنياته وأساليبه وإجراءاته وتطور أدواته وتطبيقها، بما في ذلك أهم الأساليب التكنولوجية في البحث

وفي تطبيقاته.

- إنشاء مكتبة جامعية عصرية مزودة بكل الإمكانيات التكنولوجية الحديثة ومصادر المعلومات المختلفة لخدمة الباحثين والأساتذة.

- جعل قضية مشاركة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع واجبا أساسيا من واجباته، ومسؤولية مهمة من المسؤوليات التي يجب أن يسأل عنها دوما سواء تم ذلك في شكل أدوار محددة يقوم بها،

أو في شكل ربط أبحاثه بالمجتمع وتسخيرها للتصدي لمشكلاته مما يعني تكييف تخصصه وتوظيفه لتحقيق هذه الخدمة.

- العمل على تخطيط برنامج تحت أي مسمى يمكن عضو هيئة التدريس من المساهمة في الحياة الثقافية والعلمية للجامعة، من ندوات ومؤتمرا ت ومحاضر ا ت عامة ومناقشات ولجان ودور ا ت تدريسية.

- القيام بدراسات تحليلية لعوامل هجرة الكفاءات وخاصة الأساتذة الجامعيين لتحديد العوامل والأسباب المؤدية إليها، ومعالجة الأسباب معالجة حاسمة .

- تدريب الأعضاء على أساليب وضع الاختبار ات الموضوعية وأساليب معالجة نتائجها إحصائيا.

- البحث عن صيغ لتقويم أداء الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء، بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس مؤشرا ت أداء التدريس والبحث ورعاية الطلاب وخدمة المجتمع،

- تطوير شروط ومطالب وآليات الترقية، فلا تقتصر على صلاحية البحوث بل تأخذ بعين الاعتبار الجانب التدريسي وخدمة المجتمع.

- التفكير في تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المثالي ويختار بواسطة لجنة وفق معايير موضوعية.

- التفكير في نظام يكفل استمرا ر نمو أساتذة الجامعة علميا ومهنيا، وخاصة فيما يتعلق بالبحث العلمي والابتكار والتأليف بعد الترقية إلى أستاذ (سلامي وإ،2013،ص 164-151)

الخاتمة:

إن الأستاذ الجامعي إنسان يمتلك المعرفة ولديه القدرة والرغبة على إيصالها لطلابه وتنمية رغباتهم على الاستزادة والتطوير والإبداع، كما أن أخلاقيات المهنة هي السلوكيات الفاضلة والسجايا الحميدة التي

يتعين على التدريسي أن يتحلى بها فكراً وتطبيقا

فإعداد الأستاذ الجامعي إعداداً شاملاً متكاملاً لا يقتصر على الكفاءة العلمية في التخصص، إنما يشمل إعداده تربويا ومهنيا .بحيث يتم إعداده لمهنة التدريس بحيث يتمكن من نقل نتائج العلم وبحوثه إلى الطلبة نقلا يؤدي إلي التجديد والإبداع، ويحقق تفاعل مع الطلاب وتطوير مناهج الدراسة في مادته تطويرا شاملا، مراعيا التقدم العلمي، وتطوير طرائق التدريس على أساس الأكثر فعالية وملائمة لطبيعة المادة وفي ضوء الأهداف التعليمة، ويتم إعداده ليقوم بدوره في تنمية المجتمع وخدمته وربط بحوث باحتياجات المجتمع.

كما أنه يمكن الوصول للنتائج التالية :

- لا وجود للعمل في الجامعة مدى الحياة. الذي يستمر في تألقه وإبداعه وخدمته للجامعة يستمر فيها والذي يقصّر يغادرها إلى عمل ثان.

- عضو هيئة التدريس الجامعي رقيب نفسه. لذا لا يحتاج إلى متابعة من رئيس القسم والعميد.

- العمل في التدريس الجامعي يتطلب القيام بالتدريس والبحث العلمي والتأليف وخدمة المجتمع وخلق الثروة والرفاهية للجامعة والمجتمع.

- لا يجوز الجمع بين العمل في الجامعة وعمل ثان وثالث، وربما رابع وخامس. لأن ذلك يعني تعدد الو لاءات ويؤثر سلبا في أداء عضو هيئة وفي حجم عطائه ودرجة إبداعه لجامعته. لكن ذلك لا يعني الانغلاق داخل حرم جامعته.

- لا توجد حدود وسدود عالية وكبيرة بين عضو هيئة التدريس وطلبته، وبينه وبين رئيس قسمه وعميده ورئيس جامعته ووزيره.

- يسعى دائماً إلى ترسيخ مواطن الاتفاق والتعاون والتكامل بين طلابه، تعليماً لهم، وتعويداً على العمل الجماعي والجهد المتناسق، وهو ساع دائماً إلى إضعاف نقط الخلاف، وتجنب الخوض فيها، ومحاولة القضاء على أسبابها دون إثارة نتائجها .

- الأستاذ موضع تقدير المجتمع واحترامه وثقته، وهو لذلك حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة، وذلك التقدير والاحترام يعمل في المجتمع على أن يكون له دائماً في مجال معرفته وخبرته دور المرشد والموجه، يمتنع عن كل ما يمكن أن يؤخذ عليه من قول أو فعل، ويحرص على أن يؤثر عنه إلا ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه له.

- أن يكون قدوة لطلابه خاصة، وللمجتمع عامة وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً، لذلك فهو مستمسك بالقيم الأخلاقية، والمثل العليا، يدعو إليها ويبثها بين طلابه والناس كافة، ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع .

- أحرص الناس على نفع طلابه، يبذل جهده كله في تعليمهم، وتربيتهم، وتوجيههم، يدلهم بكل طرق على الخير ويرغبهم فيه، ويبين لهم الشر ويزودهم عنه، في إدراك كامل ومتجدد أن أعظم الخير ما أمر الله أو رسوله به والأئمة الأطهار، وأن أسوأ الشر هو ما نهى الله ورسوله .

- أن يسوي بين طلابه في عطائه ورقابته وتقويمه لأدائهم، ويحول بينهم وبين الوقوع في براثن الرغبات الطائشة، ويشعرهم دائماً أن أسهل الطرق . وإن بدا صعباً . هو أصحها وأقومها، وأن الغش خيانة وجريمة لا يليقان بطالب العلم ولا بالمواطن الصالح .

- يدرك أن الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله سبحانه وتعالى هو ضمير يقظ، ونفس لوامة، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية، لذلك يسعى المعلم بكل وسيلة متاحة إلى بث هذه الروح طلابه ومجتمعه، ويضرب بالاستمساك بها في نفسه المثل والقدوة.

قائمة المراجع :

1. أحمد البستان (2000)، ربيع واقع برامج الدراسات العليا بجامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس،(عدد سبعون، السنة الثامنة عشر ص 45). المجلة الكويت، العربية للعلوم الإنسانية،

2. بشير معمرية (2007)،بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس،الجزء الثاني، باتنة،، منشورات الحبر.

3. جميلة بنزاف (2006)، قضايا التعليم العام في البحث الجامعي التربوي: ماجستير في علم الاجتماع ،جامعة بسكرة، الجزائر.

4. دلال سلامي وإيمان عزي (2013) ،تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،(العدد الثالث،ديسمبر ص 164-151)،جامعة الوادي.

5. زين الدين ضياف، ومصطفى بعلي (25-26/11/2008)،التعليم العالي وإدارة الجودة الشاملة. ،الملتقى الوطني الرابع للبيداغوجيا حول ضمان جودة التعليم العالي المبرا ت والمتطلبات من تنظيم نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات وخلية الجامعة لضمان الجودة (ص51-50). جامعة بسكرة الجزائر.

6. سليمة حفيظي (2003- 2004)، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، ماجستير في علم الاجتماع،جامعة بسكرة، الجزائر.

7. سميحة يونس (2005-2006)،اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل،ماجستير في علم الاجتماع،جامعة بسكرة، الجزائر.

8. سناني عبد الناصر(2011-2012)،الصعوبات التي يواجها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية،أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري محمود قسنطينة.

9. فلوح أحمد،(2012 -2013)،مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة.كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران.

10. محمود قمبر (2005)،دراسات في التعليم الجامعي، الطبعة الأولى،جدا ر ا للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث ،عمّان.

11. autres, B. H. (1981. P 195.). Former enseignants approche psychologiques et institutionnell..toulouse: Privat éditeur.

12. Lamamra, A. (1997). Guide pratique de pédagogie générale a appliquée. Dans A. Lamamra, Guide pratique de pédagogie générale a appliquée (p. 1997.P21.). , Bab El oued, Algérie: Bab El oued, Algérie, 1997.P21.