

الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي

د. مقداد محمد

معهد علم النفس والعلوم التربوية

جامعة قسنطينة

1/ مقدمة:

تقوم الجامعة في أي بلد من بلدان العالم بمهنتين أساسيتين هما:

التكوين الجامعي (التدريس) والبحث العلمي، بما في ذلك التأليف والترجمة مع نوع من التوازن بين المهمتين المذكورتين. على الرغم من أن بعض (البلدان النامية) تركز الجامعة فيها على التكوين، وأن بلدانا أخرى (البلدان المتقدمة) تحاول التركيز على المهمتين معا.

يشمل التكوين الجامعي كل الجهود التي تصب في اتجاه تزويد الطالب بالمعارف والخبرات المعينة للمساهمة في تعليمه وتكوينه وتنقيفه. وهو -أي التكوين الجامعي- يشمل الأهداف التربوية للمواد والعلوم المدرسة. كما يشمل المادة العلمية التي تكون عبارة عن المعارف العلمية المختلفة الهادفة إلى تزويد الطالب بمحتوى معين لاستيعابه، أو تكون عبارة عن المهارات المتنوعة المراد إكسابها للطالب والهادفة إلى إحداث تعديل ما في سلوكه. ويشمل أيضا النشاطات العلمية والبيداغوجية المختلفة التي يقوم بها الأساتذة والطلبة والنوادي العلمية والجمعيات العلمية والثقافية في الجامعات.

يتم اكتساب هذه المعارف والمهارات والثقافة غالبا عن طريق المحاضرة. كما يمكن أن تتم بواسطة غيرها من أساليب التدريس مثل التجارب والبحوث الميدانية والتربصات والرحلات العلمية، والوسائل العلمية البصرية.

أما البحث العلمي فإنه ذلك النشاط العلمي المنظم الساعي إلى كشف الحقائق اعتماداً على المناهج الموضوعية لاستخلاص المبادئ العامة أو القوانين التفسيرية وهو لا يرتبط بالجامعة فقط، ولكن يمكن إجراؤه في مراكز البحث والمؤسسات المختلفة الأخرى. وقد كان إلى حد قريب صفة من صفات الجامعات المتقدمة. غير أن انتباه الدول النامية إلى ضرورته لإيجاد حلول صحيحة لمشكلاتها المتعددة جعلها تعتبره مهمة أساسية من مهام جامعاتها.

إن تطور البحث العلمي في هذه الدول سيمر بمرحلتين متكاملتين هما.

- 1- مرحلة الاهتمام بمشكلات ميادين الحياة المختلفة من مثل مشكلات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات والتربية والتعليم وغيرها...
- 2- مرحلة البحث العلمي الأساسي التي تكون فيها هذه الدول قد اكتسبت خبرة هامة ورصيذاً علمياً ثميناً يمكنها من المساهمة في المعرفة الإنسانية. وحتى يقوم البحث العلمي ويحقق أهدافه الكاملة، لا بد من أن تتوفر له شروط أساسية أهمها: الكفايات العلمية العالية، والإمكانيات المادية المختلفة، والوثائق والكتب، والمخابر العلمية المجهزة.

II/ التكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي:

لقد أصبح التدريس علماً له أصوله وقواعده وطرأ عليه وأساليبه. ويمكن ملاحظته وقياسه وتقويمه. كما يمكن التدرّب على مهاراته المختلفة. كما أن مهنة التدريس أصبحت مهنة كسائر المهن الأخرى يحتاج القائم بها أو الذي يريد القيام بها إلى إعداد وتدريب وتكوين لاكتساب المهارات المختلفة التي يتطلبها النجاح في تأديتها، والعمل بالتالي على رفع مستوي التعليم تكويناً وبحثاً. وباعتبار أستاذ الجامعة محور التعليم العالي، فإن تطويره وإعداده يعتبر أحد المراكز الأساسية لتطوير التعليم العالي. وإن الإقتصار على التكوين الأكاديمي للأستاذ دون الإهتمام بالتكوين البيداغوجي له سيضر - كما بين حسين سليمان قورة (1983) - بقضية التدريس التي هي أهم وظائف الأستاذ الجامعي. ثم إن الممارسة وحدها - دون التدريب - لا تكفي.

فقد كتبت نجاة عبد العزيز المطوع (1988) ما يلي: 'نظرا إلى أن الإعداد التربوي للمعلم له تأثير على فعالية عمل المعلم عن طريق اكتسابه معارف ومهارات وخبرات تتصل بعمله التربوي، فقد ركزت مهنة التدريس في عصرنا الحالي على كثير من الحقائق والمبادئ النفسية والتربوية والعلمية التي لاكتسب بالمهارة فقط، وإنما بالدراسة المنظمة. ففي الدول الأوروبية وأمريكا، فقد ألحقت بالجامعات كليات التربية والتعليم التي يكون هدفها الإعداد التربوي البيداغوجي لأستاذ الجامعة. يتواجد بهذه الكليات أكثر الأساتذة خبرة ومرانا. وتخضع مناهجها للتفتيح المستمر، ومدة التكوين فيها دوما محل إعادة نظر واعتبار.

كما تجب الإشارة إلى أن بعض الدول العربية كالعراق مثلا (انظر داخل حسن جريو (1988) قد استحدثت مراكز متخصصة تعرف بـ'مراكز التدريس والتدريب الجامعي' لتدريب كل أساتذة الجامعة حديثي العهد بالتعليم، والآخرين ممن تنقصهم الخبرة والتجربة على المهارات التدريسية اللازمة وإطلاعهم على طرائق التدريس الحديثة وتقنيات التعليم المتطورة وأساليب التربية المعاصرة لتمكينهم من أداء واجباتهم التعليمية على اكمل وجه.

أما في الجزائر، فإن الاهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكاد يكون حديثا. إذ لم يتضح إلا في الثمانينات. وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية التي نظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة 1983. يشهد التوسع والانتشار في التسعينات مدعما من طرف الوزارة الجزائرية للتربية الوطنية ممثلا في الملتقيات الوطنية والجهوية والبيداغوجية التي نظمتها الجامعات الجزائرية المختلفة.

إن للاهتمام بالتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي مبررات عدة، أهمها ما لوحظ في التكوين العالي من ضعف يكون وراءه نقص الإعداد البيداغوجي للأستاذ (انظر بلعربي 1991، قريشي 1993، بوعبد الله 1993).

3/ بعض الدراسات الميدانية:

103/ دراسة بو عبد الله (1993) التي أجراها لتقويم العملية التكوينية بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر الطلبة المتخرجين. لقد بينت هذه الدراسة أن الجامعة لم تحقق أهدافها المتمثلة في إعداد إطارات مكتسبة للمهارات المختلفة التي تتطلبها مناصب العمل التي يشغلها الطلبة. وأن نقص فعالية الأستاذ الجامعي كانت من الأسباب التي حالت دون تحقيق الجامعة لأهدافها.

- 2.3/ دراسة بو عبد الله (1993) التي أجراها لتقويم إعداد الأستاذ الجامعي إعدادا علميا وبيداغوجيا لتشخيص جوانب القوة والضعف في تكوينه وذلك من وجهة نظر الأساتذة. تكونت عينة هذه الدراسة من 80 أستاذا من الجنسين تم اختيارهم من المعاهد المختلفة لجامعة سطيف. لقد بينت هذه الدراسة أن التكوين العلمي للأستاذ يعاني من بعض النقص. كما بينت أن هناك نقصا ملحوظا في الإعداد التربوي له تمثل في نقص توظيف العلوم السيكولوجية في التدريس وعدم استخدام الطرائق التربوية الحديثة وتكنولوجيا التدريس واعتماد التقنيات التقليدية في التقويم التربوي.
- 4/ الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي : كيفية القيام به.

نستطيع تمييز أسلوبين مختلفين لإعداد الأستاذ الجامعي إعدادا بيداغوجيا ناجحا. هذان الأسلوبان هما: أسلوب الموازنة المهنية والأسلوب الارغونومي.

1.4/ أسلوب الموازنة المهنية: نلاحظ من ممارسة هذا الأسلوب طريقتين مختلفتين لإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي وهما طريقة الاختيار وطريقة التدريب. ومن المفيد الإشارة إلى أن هذين الأسلوبين هما الأسلوبان الشائعان في تدريب الأستاذ الجامعي في معظم جامعات العالم. وعلى الرغم من الاستمرار في الاعتماد عليهما في الحصول على الأستاذ الجامعي الكفاء، إلا أن انتشار مبادئ الارغونوميا في ميادين الحياة المختلفة وخاصة في العقدين الأخيرين أدى إلى التفكير في استخدام الأسلوب الارغونومي في الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي.

10104/ أسلوب الاختيار:

الاختيار المهني عملية للبحث عن الفرد الملائم لمنصب العمل المعين. وللقيام بها (عملية الاختيار) على أكمل وجه، فإن الفرد يجب أن تكون قدراته وحدوده وما يمكن أن يقوم به وما لا يمكن أن يقوم به واضحة ومعروفة. ومن جهة أخرى يجب أن يكون كل ما يتطلبه منصب العمل معروفا وواضحا ومحددا. وقد تمكن علم نفس العمل من تقديم تقنيات مختلفة لمساعدة كل من الفرد (التوجيه المهني) ومنصب العمل (تحليل العمل).

فالتوجيه المهني تقنية تستخدم المقابلة والاختبارات النفسية والملفات المختلفة وغيرها من الوسائل لتوجيه الفرد إلى العمل جد المناسب له. أما تحليل العمل، فمنهجية لجمع البيانات التي تمكن من معرفة جوانب العمل التي تكون مهمة للقيام بالعمل. وبناء عليه يكون من الممكن التوصل إلى ما يسمى بمواصفات العمل التي تزودنا بالمطلوبات المفصلة للفرد الملائم لذلك العمل. وعلى الرغم من أن الطرق المستخدمة في تحليل العمل متنوعة وكثيرة، إلا أنها جميعا تحاول التوصل إلى دراسة منظمة للعمل لتعريف واجباته ونشاطاته والمهارات الخاصة التي يتطلبها القيام به على أكمل وجه.

الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي بواسطة أسلوب الاختيار: يتجاوز عدد الأساتذة الجزائريين في التعليم العالي 13000. عدد من هؤلاء الأساتذة التحق بالجامعة مباشرة أو بعد فترة من الانتهاء من تحضير الشهادة الأكاديمية في الخارج. عدد آخر جاء إلى الجامعة من المؤسسات الإنتاجية والقطاعات الوطنية الأخرى أما العدد الكبير فقد التحق بالجامعة كعميد غير أن أغليبتهم وصلت إلى مراتب جامعية أعلى بعد الانتهاء من تحضير الشهادة الأكاديمية. وما يلاحظ على أصناف الأساتذة هو أنهم وأن كانوا قد تلقوا التكوين العلمي الكافي في الحصول على الشهادة الأكاديمية في الاختصاص المعين، إلا أنهم لم يتلقوا التكوين البيداغوجي الضروري الذي يحتاج إليه عضو هيئة التدريس في الجامعة. إن القبول في الجامعة لا يشترط إلا الشهادة الأكاديمية. أما مهارات التدريس فلم تكن شرطا في القبول أبدا

ولم تلقى عملية الاختيار العلمي للأستاذ الجامعي العناية الكافية من سلطات التعليم العالي. ولازال يغلب على إجراءات الاختيار طابع الروتين وإهمال الشروط العلمية. ولو مورست عملية الاختيار بالطرق السليمة، وكانت كفاية التعليم العالي في الجامعات الجزائرية احسن بكثير مما هي عليه حاليا.

إن الهدف من الاختيار المهني هو التمييز بين الأساتذة المتقدمين لطلب المنصب في التدريس من حيث درجة صلاحيتهم (ملاءمتهم) للمنصب لأداء مهنة التدريس. ذلك أن الاختيار الجيد يساهم في رفع كفاءة التعليم العالي. أما الإختيار غير الجيد، فإنه قد يتسبب في مخاطر عديدة منها انخفاض مستوي التعليم العالي، تعثر البحث العلمي، واستبعاد الأساتذة الأكفاء وقبول الأساتذة غير الأكفاء.

• كيفية إختيار الأستاذ الجامعي لمهنة التدريس: تمر عملية إختيار الاستاذ الجامعي لمهنة التدريس بالمراحل التالية :
1/ تحليل مهنة التدريس لمعرفة متطلباتها وخاصة مهارات التدريس المختلفة التي تحتاج إليها هذه المهنة باستخدام واحدة من الطرق المعروفة (انظر 1979 Mucchielli)

2- الإعلان عن الرغبة في التوظيف حتى يمكن للأساتذة الراغبين في التوظيف جميعا المشاركة في عملية الانتقاء. ومن الواجب أن يصل الإعلان إلى كل من يهمهم الأمر.

كما يجب أن تحدد بوضوح الشروط الأولية للقبول حتى يمكن لمن لا تتوفر فيهم تلك الشروط أن يكونوا على علم بان مشاركتهم تكون مرفوضة.

3- الاختيار أي البحث عن أنسب المتقدمين للعمل وذلك بالإستعانة بوسائل متعددة كالمقابلة والفحص البدني والاختبارات النفسية المختلفة.

4- التعيين وذلك لمن تم قبولهم لمهنة التدريس. أي لأولئك الذين تتوفر فيهم جميع الشروط التي تطلبها المهنة بما في ذلك مهارات التدريس الجامعي. ومن الممكن

ترويض الأساتذة المقبولين بحصص تدريبية تعزiza لإمكانياتهم البيداغوجية الحالية.

5- تقويم الأداء للتأكد من أن الأساتذة الذين تم قبولهم وتعيينهم قادرون فعلا على القيام بمهامهم العلمية والبيداغوجية على أكمل وجه.

20104/ أسلوب التدريب : إن هدف تكنولوجيا التدريب هو تسهيل عملية التعلم وذلك بتوفير الشروط الملائمة ليتعلم الأفراد بسرعة وفعالية. و يجب ملاحظة أن التعلم دعامة أساسية في التدريب. ومن هنا، فإن علم نفس التعلم تصبح مساهمته كبيرة في التدريب.

تصبح برامج التدريب ضرورية عندما يكون احتمال الحصول على أداء ماهر بدون تدريب ضعيفا. و تكون نفقات الأداء غير الماهر عالية. وبالتالي فإن الهدف العام لبرامج التدريب هو الرفع من مستوى أداء فرد أو مجموعة من الأفراد إلى مستوى معين (معيار محدد). يتطلب التدريب تحليلا لخصائص العمل و تقديرا لمستوى مهارات الأفراد. كما يتطلب اتخاذ قرار حول كيفية تقويم برنامج التدريب. يقتضي تحليل العمل وصف متطلبات مهارات العمل، بينما يقتضي تقدير مستوى مهارات الأفراد أما تقدير مستوى كفاية العمل الحالية لديهم، أو تقدير الاستعدادات و القدرات التي يتوفرون عليها. إذن، يحدد تحليل العمل نوع التعامل المطلوب، بينما يمكن تقدير المهارات من معرفة التباين و التفاوت بين معيار الأداء الحالي، وذلك المراد تقديره .

• الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي بواسطة أسلوب التدريب: يستخدم هذا الأسلوب لتدريب الأساتذة ذوي الأقدمية في التدريس ممن لا زالوا لا يملكون المهارات التدريسية و البيداغوجية التي تمكنهم من التدريس بصورة جيدة. كما يمكن استخدامه مع أولئك الذين يوظفون لأول مرة (أساتذة جدد) و لا يملكون المهارات التدريسية و البيداغوجية الضرورية.

يمر تدريب الأستاذ الجامعي على مهنة التدريس بالمراحل التالية:

- 1- تحليل مهنة التدريس لتحديد المتطلبات التي تحتاج إليها و خاصة المتطلبات البيداغوجية، مثلا كما فعلت احمد(1985).
- 2- تحديد معايير الأداء الجيد، ويمكن الاستعانة في هذا بالاساتذة ذوي الخبرة و التجربة المشهود لهم بامتلاك القدرات العالية على التدريس.
- 3- دراسة الأفراد (الاساتذة) الموجهين للتدريب لمعرفة مقدار حاجتهم إلى التدريب. وهناك طرق عديدة يمكن بواسطتها تحديد ذلك. وقد تمكن 'جونسن' (Johnson 1967) من تحديد 34 طريقة منها طرق تحليل العمل وطرق ملاحظة الناس و مقابلتهم.
- 4- ملاحظة مقدار ما يوجد من تباين و تفاوت بين معايير الأداء الجيد و بين إمكانيات الأفراد لتحديد "ثغرة التدريب".
- 5- تصميم برنامج التدريب، وذلك لإكمال النقص الموجود لدى الأفراد الذين يدرّبون. يمكن في تصميم برنامج التدريب الاستعانة بما وصلت إليه الدراسات في مجال الأعداد البيداغوجي لأساتذة التعليم العالي، ترى كثير من الدراسات (انظر بو عبدالله 1993، Justin 1988، Biraud 1990) إن ما يجب أن يتدرب عليه الأستاذ هو: طرق التدريس، استخدام العلوم السلوكية في العملية التدريسية، أساليب التقويم التربوي، استخدام تكنولوجيا التدريس، طرق إعداد المحاضرات، إعداد المدرجات والصفوف. طرق التعامل مع الطلبة ووسائل إرشادهم ...
- 6- الشروع في التدريب سواء في الوظيفة باستخدام تقنية من التقنيات الملائمة كالتدريب في منصب العمل أو دوران العمل. أو خارج الوظيفة باستخدام وسيلة من وسائل التدريب المختلفة مثل التعليم المبرمج و تدريب الحاسوبية و الأفلام و المحاضرات و أساليب المحاكاة المتنوعة.
- 7- قياس الأداء المتوصل إليه بعد التدريب: و إذا كان التدريب ناجحا، فإن المعايير المحددة في المرحلة الثانية (2) يتم بلوغها. ولا يتم بلوغها إذا لم يتمكن التدريب من النجاح. وقد يحتاج الفرد إلى إعادة التدريب.

2014/ الأسلوب الارغونومي: الارغونوميا فرع من فروع علم نفس العمل تهدف إلى ضمان العلاقة المثلى بين الإنسان و العمل الذي يقوم به. ذلك أن منصب العمل الذي يتم فيه القيام بالعمل يجب أن تكيف عناصره كلها (أبعاده المختلفة، ألاته وعدده، ظروفه الفيزيائية...) للإنسان العمل. و هدفها هو تمكين الإنسان من العمل في راحة عقلية وبدنية للحصول على اكبر ما يمكن من الإنتاج بأقل ما يمكن من النفقات (الفيزيولوجية و النفسية المادية).

و كما هو معروف، فإن العمل يتم القيام به بواسطة ما يعرف بـ "نظام الإنسان الآلة". و أبسط مثال عليه منصب العمل الذي يحتوي على إنسان و على آلة. و هو الوحدة الأساسية للإنتاج و العمل. و لا يتمكن هذا النظام من تحقيق أهدافه التي وجد لأجلها إلا إذا كانت عناصره المختلفة مع بعضها البعض.

هل يعتبر منصب التدريس الجامعي نظام إنسان وآلة. يمكن النظر إليه على انه كذلك. و بالتالي، فإنه يخضع إلى نفس الإجراءات و الممارسات التي تطبق على سائر نظم الإنسان الآلة الهادفة إلى زيادة فعاليتها ونجاعتها. و هو منصب فيه يزود الطالب بمعلومات من طرف الأستاذ. و هو الوحدة الأساسية في أي نظام تعليمي. و نجاحه في تحقيق أهدافه يتوقف كثيرا على التصميم الجيد لعناصره المختلفة.

إن زيادة فعالية هذا المنصب يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية :

الطالب و مكان ممارسة العمل و تكنولوجيا التدريس و الأستاذ الجامعي. إن فعالية منصب التدريس الجامعي لا تتحدد بفعالية عنصر واحد أو أكثر.

لكنها تتحدد بفعالية العناصر جميعها متشابكة مع بعضها البعض. إن التصميم الجيد للمدرج دون الاهتمام بالتصميم الجيد للطلاب أو للأستاذ لا يحقق الفعالية في مهنة التدريس. كما أن الاختيار السليم للأستاذ الجامعي و تدريبه الجيد لا يضمنان فعالية منصب التدريس الجامعي ككل متكامل يجب الاهتمام بما يلي:

1- تصميم الطالب الجامعي:

يجب أن يكون هذا الطالب ذا قدرات واستعدادات عالية تمكنه من الانسجام الفعال مع العقلية التعليمية الجامعية حتى يمكن أن يساهم في دفعها وزيادة فعاليتها. ومن هنا، فإنه لمن الضروري انتهاز سبيل الانتقاء حتى يصل إلى الجامعة من كان أهلا لها فقط. لقد بين بلعربي (1991) أن ديموقراطية التعليم في الجزائر تعني تكافؤ الفرص في التعليم ولا تعني مقعدا دراسيا لكل حامل بكالوريا. كما يكون من الضروري تدريب الطالب الجامعي علي تقنيات التعليم الجامعي حتى يستفيد منها. تبين الملاحظة أن كثيرا من الطلبة يفتقرون إلى تقنيات الإصغاء للمحاضرة، وإلى قدرات الاستفادة من دروس الأستاذ والقدرة على الاستفادة من العلاقة مع الزملاء والأساتذة.

2- تصميم مكان العمل:

يلعب مكان الدراسة دورا هاما في التحصيل التربوي، فإذا كان المكان بكل مكوناته مصمما تصميميا جيدا فإنه يساهم في زيادة التحصيل الدراسي، ويساهم كذلك في خفض التحصيل إذا كان ضعيفا. لقد بين تيعزة (1991) أن مكان العمل يجب أن يخضع تصميمه وبنائه لشروط معينة تكون ذات علاقة بخصائص الطالب المختلفة وكذا بتقافته حتى يصبح ذلك المقر امتدادا للطالب (تصوره وتوقعاته واهتماماته...) وليس هيكلا منفصلا عنه.

وعند تصميم مكان العمل، لا يجب إهمال تصميم الظروف الفيزيقية لمنصب التدريس، ذلك أن هذا المنصب لا يكون ملائما إذا لم تكن الإضاءة فيه كافية، وكان دافئا إلى درجة معينة، وكان خاليا من مستويات الضوضاء العالية و الرطوبة الزائدة و التلوث الخطير.

3- تصميم وسائل التدريس ومعيناته (تكنولوجيا التدريس): لقد بين جابر عبد الحميد جابر (1983) أن هناك نوعين من تكنولوجيا التدريس هما: التكنولوجيا المعنية

للتدريس كالات التعليمية والوسائل السمعية البصرية المختلفة كالتلفزيون وأجهزة العرض وغيرها . والتكنولوجيا المعينة للتعليم كالبرامج التعليمية . كلا النوعين يهدفان إلى زيادة فعالية العملية التربوية. يجب أن يكون تصميم النوعين جيدا حتى يمكن أن تتحقق الأهداف التي تستخدم لأجلها في الموقف التعليمي وهو تحقيق أقصى مستوى في التوضيح في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن . يجب أن يكون مصممو هذه الوسائل قد اخذوا بعين الاعتبار قدرات وحدود مستخدميها وخاصة في البلدان النامية أين يكون الاكتظاظ موجودا في المدرجات . وتكون التجهيزات ضعيفة كاندعام وجود الكهرباء مثلا...

4- تصميم الأستاذ الجامعي:

لقد بين الباحثون (انظر عدس عبد الرحمن 1985) أن الأستاذ الجامعي يجب أن يمتلك في أن واحد العلم الأكاديمي المتخصص والمهارات التربوية المناسبة بنوع من التوازن دون طغيان نوع معين على الأخر. بناء على هذا ، فإن الأستاذ الجامعي الفعال هو الذي يكون معدا إعدادا سليما في المجالين السابقين...

5- خاتمة :

رأينا كيف يمكن إعداد الأستاذ البيداغوجي سواء بأسلوب الموازنة المهنية أو بالأسلوب الأرغونومي. غير أنه يمكن القول أن تناول الموازنة المهنية (سواء تناول الاختيار أو تناول التكوين) يميل إلى التركيز إلى التدريس. بينما يعيل التدريس الأرغونومي إلى التركيز على التعلم. وكما هو معروف، فإن الجوهر الحقيقي للتربية و التكوين هو التعلم (نشاط الطالب) وليس التدريس (نشاط الأستاذ). إلى جانب هذا، فإن تناول الأرغونومي لا يكتفي كما يفعل تناول الموازنة المهنية باختيار الأستاذ وتكوينه، لكن ينظر إلى مسألة الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي نظرة شاملة مركزا على كل العوامل التي يمكن أن تلعب دورا في التحصيل الجامعي. ومن هنا فإن الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي عبر أسلوب الاختيار

أو التدريب دون إعتبار لعناصر الموقف التعليمي الأخر من الممكن أن يكون غير فعال، ولا يساهم في تحقيق أهداف التعليم الجامعي ...

المراجع

احمد حسينة (1985) أهم المواقف المفضلة لدى طالب معهد علم النفس فيما يتصل بتدريس المقاييس النظرية. مذكرة لياتس، معهد علم النفس، جامعة قسنطينة.

بالعربي المطيب (1991) بعض عوامل تدني مستوى التكوين العالي. الرواسي (مجلة تصدر بباتنة) العدد 1، ص 46-51

بو عبد الله حسن (1993) تقييم العملية التكوينية بالجامعة في قراء في التقويم التربوي، باتنة.

بو عبد الله حسن (1993) واقع وأفاق تكوين الأستاذ الجامعي. ورقة بحث قدمت للملتقى المغربي الأول حول علوم التربية في المغرب العربي 9 و 8 نوفمبر 1993 معهد علم النفس، جامعة قسنطينة.

تيفزة أحمد (1991) المدرسة والبحث التربوي في العالم العربي. الرواسي (مجلة تصدر بباتنة) العدد 1 ص 69 - 84

جابر عبد الحميد جابر (1983) التعلم وتكنولوجيا التعليم دار النهضة العربية القاهرة.

داخل حسين جريو (1988) التعليم العالي في الوطن العربي: نظرة مستقبلية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 23، ص 446 - 152

قريشي عبد الكريم (1993) عوامل تدني مستوى التعليم العالي. ورقة بحث قدمت للملتقى البيداغوجي الذي نظمته جامعة سكيكدة حول:

'نوعية التكوين' وذلك يومي 23 و 24 ماي 1993.

قرشي علي (1993) بعض المحاولات والجهود العالمية والعربية في التأهيل التربوي لأستاذ الجامعة . الرواسي ، العدد 9 ، ص 11 - 17

حسين سليمان قورة (1988) أستاذ الجامعة: إعداده وإختياره.

ورقة بحث قدمت إلى اليومين الدراسي من تنظيم جامعة تسندسية حول "تحسين كفاءة التعليم الجامعي" وذلك يومي 18 و 19 ماي 1983

نجاه عبد العزيز المطوع (1988) العلاقة بين الجوانب النظرية والتطبيقية في أعداد المعلم قبل الخدمة في الجامعة.

مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد 23 ، ص 8 - 20

Biraud , A (1990) Les methodes pédagogiques dans l'enseignement supérieur. Revue française de Pédagogie , 91, 14, 29.

Johnson.RB.(1967)Determining training needs. in Training and Development. Ed. Craig . RL. and Bittel, L.R Mc Graw Hill New York.

Lustin, D (1988) Les alternances et la formation pédagogique continue des enseignants supérieur.

Les Cahiers de LADMES. n° 1, 51-53.

Mucchielli, R.(1979) L'étude des postes de travail E. S. F. Paris.

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

المجلة العلمية في اللغة العربية (1974) في اللغة العربية

أخير طبعه على مطابع
بيروت المطبوعات الجامعية
المطبعة الجهورية بسنطية