

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية \_ قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع



عنوان المذكرة

الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وانعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد خيضر - بسكرة

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

الصفة	الرتبة	إسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	بوغديري كمال
ممتحنا		

إشراف الأستاذ:

أ. كمال بوغديري

إعداد الطالبين:

■ غضاب نور الهدى

■ شيحة ليلي

السنة الجامعية: 2023-2024



جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية \_ قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع



عنوان المذكرة

الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وانعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد خيضر - بسكرة

مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

الصفة	الرتبة	إسم ولقب الأستاذ
رئيسا		
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	بوغديري كمال
ممتحنا		

إشراف الأستاذ:

أ. كمال بوغديري

إعداد الطالبين:

- غضاب نور الهدى
- شيحة ليلي

السنة الجامعية: 2023-2024

# شكر وتقدير

نحمد الله ونشكره الذي وفقنا وأعاننا، وما التوفيق إلا به

نتقدم بخالص الشكر والعرفان الى الأستاذ " **بوغديري كمال** " الذي أحاطنا بمختلف

توجيهاته طيلة مدة الإشراف

الشكر موصول الى أساتذة القسم على مختلف إسهاماتهم وملاحظاتهم أثناء سيرورة هذا

العمل وطيلة السنوات الدراسية، والى كل من قام بمساعدتنا في إنجاز هذا العمل.

## إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام، الحمد لله على لذة الإنجاز..

وما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه

وما حققنا الغابات إلا بفضلته...

فالحمد لله الذي وفقني لثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية.

أهدي ثمرة نجاحي إلى " روح جدتي الغالية " وأمي الثانية رحمها الله

إلى رمز العطاء والتضحية، مثلي الأعلى سندي في الحياة

" أبي الغالي " حفظك الله وأطال في عمرك..

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها...، الحزن الدافئ الذي يستقبلني

كل يوم بابتسامة ويودعني بدعاء..،

" أُمِّي الغالية " أدامك الله في رعايته وحفظك وأطال في عمرك..

إلى من وقفوا معي دائما..، رمز قوتي ودعوتي..، الظل لهذا النجاح..،

" إخوتي وأخواتي " رعاكم الله في حفظه..

والله ولي التوفيق\*

نور الهدى

\*\*\*\*\*

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

صدق الله العظيم

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى، أما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

أهدي هذ العمل المتواضع الى أعز الناس على قلبي " والديا الكريمن " حفضهما الله وأطال في

عمرهما

الى كل من كانوا سندي في الحية ورافقوني في مشواري الدراسي، وتقدموا لي بالدعم المعنوي

والمادي إخوتي كل بإسمه " توفيق، حكيم، زهير، صباح، وناسة، رفيقة "

الى الكتاكيت الصغار حفضهم الله " محمد أشرف، رتاج، جوري، إستبرق، سجاد "

الى جميع أصدقائي ورفقاء الدرب وعلى رأسهم: " لطيفة خرشوش، سماح شرون، أية بن عليّة،

أشواق داود، مروة قسّمبوري "

والى كل من أمدني بالعون والكلمة الطيبة لإنجاز هذا العمل.

ليلى

\*\*\*\*\*



# ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة للكشف عن تأثير المهام الإدارية والمسؤوليات والالتزامات الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية والبحثية. وقد تركزت إنشغالات الدراسة حول إشكال رئيس وهو: كيف تؤثر المهام الإدارية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية والبحثية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي، تم تفكيكه الى سؤالين فرعيين على النحو التالي:

1/ كيف تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية؟

2/ كيف تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البحثية؟

ولإتمام أهداف الدراسة تم الإعتماد على "المنهج الوصفي" الملائم للموضوع، ومن خلال الدراسة الميدانية في كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية-جامعة محمد خيضر بسكرة" في الفترة الممتدة من "بداية مارس 2024/03 الى غاية أواخر أبريل 2024/04" تم إجراءها وفق أسلوب "المسح الشامل" على الأساتذة الذين بجانب أنهم لديهم وظائفهم الأساسية البيداغوجية والبحثية لديهم مهام ومسؤوليات إدارية، وبعد تحديد النهائي لمجتمع الدراسة تم إستقرار العينة النهائية على "38 أستاذ" موزعين على ثلاث أقسام "العلوم الإجتماعية / العلوم الإنسانية / علم النفس وعلوم التربية"، بعد أن تم التمكن من توزيع 40 إستمارة على الأساتذة من أصل 46 أستاذ تتوفر فيه خصائص البحث، وقد تم الإعتماد على "إستمارة إستبيان، مقياس ليكرت الخماسي، الوثائق والسجلات" كأدوات للدراسة، وتم الإستعانة بمختلف "الأساليب الإحصائية" الوصفية والإستدلالية.

وبعد تحليل وتفسير مختلف البيانات توصلت الدراسة الى جملة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- ✓ للمهام الإدارية تأثير على وظائف الأستاذ الجامعي البيداغوجية والبحثية.
- ✓ أكبر إنعكاس للمهام الإدارية التي يشغلها الأستاذ الجامعي هو غياب وقت كافي لتصحيح أبحاث الطلبة ومشاريع التخرج (الأطروحات، المذكرات، تقارير التريص) وتدوين لهم الملاحظات والتوجيهات.
- ✓ كثرة حضور الأساتذة للإجتماعات واللقاءات الإدارية غالبا ما تؤثر على تغيير ساعات التدريس.
- ✓ ضيق الوقت وكثرة المهام الإدارية لا تمكن الأساتذة من المشاركة في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة، وكذلك من التزود بالمادة العلمية أي إصدارات جديدة، بالإضافة الى إنجاز المطبوعات والمادة المقدمة للطلاب وتطوير المقاييس.
- ✓ تؤثر المهام الإدارية التي يزاولها الأستاذ الجامعي على التفرغ لعملية التأطير والإشراف، والحضور كعضو ضمن لجان المناقشات سواء تعلق الأمر بأطروحات دكتوراه أو مذكرات ماستر.

✓ كثرة الإلتزامات والإنشغالات والبرنامج المليء بالمهام والمسؤوليات الإدارية تعيق الأستاذ الجامعي عن حضور الندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية.

✓ يمكن الدور الإداري الذي يلعبه الأستاذ الجامعي أحيانا من تنظيم لقاءات علمية بين الأساتذة والطلبة.

✓ الأساتذة يؤكدون على أن المهام الإدارية تعيقهم عن البحث والإنتاج العلمي والتأليف في ميدان البحث العلمي وتقنياته والنشر في مجال التخصص.

الكلمات المفتاحية: الأستاذ الجامعي، الجامعة، التعليم العالي، الأداء البحثي، الأداء البيداغوجي، الوظائف الإدارية.

# *Abstract*

This study aims to uncover the impact of administrative tasks, responsibilities, and obligations on a university professor's pedagogical and research functions. The study focuses on a primary issue: **How do the administrative tasks performed by a university professor affect their pedagogical and research functions?**

To answer this main question, it was broken down into two sub-questions as follows:

- 1. How do the administrative tasks of a university professor affect their pedagogical functions?**
- 2. How do the administrative tasks of a university professor affect their research functions?**

To achieve the study's objectives, the « **descriptive method** » suitable for the subject was employed. Through a field study at the « **Faculty of Humanities and Social Sciences – Mohamed Khider University of Biskra** » during the period from « early March 03/2024 to late April 04/2024, » a comprehensive survey was conducted among professors who, in addition to their primary pedagogical and research functions, have administrative tasks and responsibilities. After finalizing the study population, the final sample consisted of « **38 professors** » distributed across three departments: « Social Sciences / Humanities / Psychology and Education Sciences. » Forty questionnaires were distributed to professors, out of the 46 who met the research criteria. The study relied on tools such as the « **questionnaire form, Likert five-point scale, documents, and records** » and employed various « descriptive and inferential statistical methods".

After analyzing and interpreting the data, the study concluded with several findings:

- ❖ Administrative tasks affect the pedagogical and research functions of university professors.
- ❖ The most significant impact of the administrative tasks held by university professors is the lack of sufficient time to review students' research and graduation projects (theses, dissertations, internship reports) and to provide them with comments and guidance.
- ❖ Frequent attendance at administrative meetings often affects the scheduling of teaching hours.
- ❖ The lack of time and numerous administrative tasks prevent professors from participating in pedagogical committees to determine the subjects taught, obtaining new scientific material, producing print materials and content for students, and developing courses.
- ❖ Administrative tasks undertaken by university professors affect their ability to supervise and mentor students and participate as members of dissertation and thesis committees.

- ❖ The multitude of commitments, the busy schedule filled with administrative tasks and responsibilities, hinders professors from attending scientific seminars, symposia, and conferences.
- ❖ The administrative role sometimes allows university professors to organize scientific meetings between professors and students.
- ❖ Professors confirm that administrative tasks hinder them from conducting research, producing scientific work, authoring in the field of scientific research and techniques, and publishing within their specialization.

**Keywords: University Professor, University, Higher Education, Research Performance, Pedagogical Performance, Administrative Functions.**

# فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ، ب	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة:	
04	أولاً: إشكالية الدراسة
06	ثانياً: أسباب إختيار الموضوع
06	ثالثاً: أهداف الدراسة
07	رابعاً: أهمية الدراسة
07	خامساً: مفاهيم الدراسة
15	سادساً: الدراسات السابقة
20	سابعاً: المقاربة السوسيولوجية لموضوع الدراسة
الفصل الثاني: التعليم العالي والأستاذ الجامعي:	

24	تمهيد
25	المبحث الأول: مدخل إلى التعليم العالي:
25	المطلب الأول: مفهوم التعليم العالي
26	المطلب الثاني: الجذور التاريخية للتعليم العالي
30	المطلب الثالث: خصائص التعليم العالي
31	المطلب الرابع: مكونات ووظائف التعليم العالي
35	المطلب الخامس: أهمية وأهداف التعليم العالي
38	المبحث الثاني: الإطار العام حول الأستاذ الجامعي:
38	المطلب الأول: مفهوم الأستاذ الجامعي
38	المطلب الثاني: خصائص الأستاذ الجامعي
41	المطلب الثالث: الصفات المهنية للأستاذ الجامعي
42	المطلب الرابع: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي
45	المطلب الخامس: مهام الأستاذ الجامعي
48	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء البحثي والبيداغوجي للأستاذ الجامعي:	
50	تمهيد
51	المبحث الأول: الأداء البحثي الجامعي:
51	المطلب الأول: مفاهيم الأداء البحثي الجامعي
52	المطلب الثاني: أنواع الأداء البحثي الجامعي
53	المطلب الثالث: مؤشرات الأداء البحثي الجامعي ومجالات تميزه

56	المطلب الرابع: أهمية وأهداف الأداء البحثي الجامعي
58	المطلب الخامس: معوقات الأداء البحثي
61	المبحث الثاني: الأداء البيداغوجي الجامعي:
61	المطلب الأول: مفاهيم الأداء البيداغوجي الجامعي
63	المطلب الثاني: خصائص الأداء البيداغوجي والنشاطات الأساسية للأستاذ
65	المطلب الثالث: مراحل الأداء البيداغوجي الجامعي
67	المطلب الرابع: تقويم الأداء البيداغوجي الجامعي
71	المطلب الخامس: صعوبات الأداء البيداغوجي
74	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية:	
76	تمهيد
77	أولاً: منهج الدراسة
78	ثانياً: أدوات الدراسة:
78	1/ الإستمارة
79	2/ مقياس ليكرت
80	3/ الوثائق والسجلات
80	ثالثاً: مجالات الدراسة:
80	1/ المجال المكاني للدراسة
81	2/ المجال الزمني للدراسة
82	3/ المجال البشري للدراسة

86	رابعاً: عرض وتحليل ومناقشة البيانات ونتائج الدراسة:
86	1/ عرض وتحليل أبعاد الإستبيان
92	2/ عرض نتائج الدراسة:
92	1. عرض النتائج في ضوء التساؤلات
94	2. عرض النتائج في ضوء الفرضيات
95	3. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والمقاربة النظرية
97	4. النتائج العامة للدراسة
98	خلاصة الفصل
100	خاتمة
102	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
79	يوضح الإستمارات الموزعة والمستردة	1
79	يوضح درجات الإستجابة لدى عينة الدراسة	2
84	يبين توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية والوظيفية	3
87	يوضح إستجابات البعد الأول (وظيفة التدريس)	4

88	يوضح إستجابات البعد الثاني (وظيفة الإشراف والتأطير)	5
89	يوضح إستجابات البعد الثالث (وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي)	6
91	يوضح الإستجابة العامة لعينة الدراسة نحو الأبعاد الثلاث	7
91	يوضح الإستجابة العامة لعينة الدراسة نحو عبارات الإستبيان	8

## فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح خصائص التعليم العالي	32
2	يوضح خصائص الأستاذ الجامعي	41
3	يوضح مجالات تميز الأداء البحثي بالجامعة	55
4	يوضح معوقات الأداء البحثي	61
5	يوضح مراحل الأداء البيداغوجي	67
6	يوضح حقل البيداغوجيا الجامعية-نظام متداخل الأبعاد	68

تعد مهنة التعليم من أقدم المهن وأعظمهم مكانة، فهي تكتسي أهمية بالغة نظرا للأدوار والوظائف المحاطة بها، حيث يؤدي التعليم دورا هاما في تطوير المجتمع وتنميته، وذلك من خلال إسهام وتأثير مؤسساته على كافة المجالات والتخصصات المختلفة، وتعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات. والتعليم الجامعي يمثل أعلى هرم مراحل التعليم أهمية ومكانة ودور في حفظ بقاء المجتمع وتحقيق تطوره، فهو زبدة مراحل التعليم وأنضجها وأرقاها، وأوسعها وأعمقه، وأكبرها تأثيرا على الأفراد والمجتمعات من جميع النواحي العلمية والفكرية والشخصية والاجتماعية والثقافية، وحتى الإقتصادية والسياسية والدينية، وجوانب أخرى أيضا.

ويعتبر الأستاذ الجامعي ركيزة المؤسسة الجامعية وهو أحد المكونات الرئيسية للنسق الجامعي والفاعل المؤثر فيه، فالأستاذ الجامعي في وقتنا الراهن لم يعد مجرد أستاذ يلقن الدروس أو مجرد مقدم لمادة علمية معينة، بل أستاذ تتنوع وظائفه بين وظائف بيداغوجية وأخرى بحثية، ومع تنوع الأنظمة التعليمية وما عرفته من إصلاحات على مر السنين أضيفت للعديد من الأساتذة الجامعيين مجموعة من المهام الإدارية التي تجعلهم عنصرا فاعلا في العملية الإدارية، سواء كان ذلك في قسمهم أو كليتهم أو في الجامعة بشكل عام، ومن هنا جاءت دراستنا لنعرف هل هذه الإضافة في المهام والمسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي لها إنعكاس وتأثير على وظائفه البيداغوجية والبحثية، وذلك بالإستناد إلى دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد خيضر-بسكرة.

وقد قسمت هذه الدراسة إلى أربع فصول: ثلاث فصول في الجانب النظري وفصل في الجانب الميداني (التطبيقي).

❖ في **الفصل الأول** الذي يندرج تحت عنوان "الإطار العام للدراسة"، قمنا فيه بعرض إشكالية الدراسة، ثم أسباب إختيار الموضوع، وأهداف الدراسة، أهمية الدراسة، إلى جانب تحديد المفاهيم، والدراسات السابقة التي تخدم الموضوع، بالإضافة للمقاربة السوسيولوجية لموضوع الدراسة.

❖ أما **الفصل الثاني** المعنون بـ "التعليم العالي والأستاذ الجامعي" يتضمن بحثين، الأول رؤية عامة عن التعليم العالي وتم التطرق فيه الى المفهوم والنشأة والتطور، خصائص التعليم العالي ومكوناته ووظائفه، الى جانب أهميته وأهدافه، أما المبحث الثاني فعالج الأستاذ الجامعي، كذلك من خلال المفهوم والخصائص وشروط الإلتحاق بالتعليم الجامعي، حقوق وواجبات الأستاذ، بالإضافة على مهامه.

❖ **وفصلا ثالثا** خصص لـ "الأداء البحثي والبيداغوجي للأستاذ الجامعي"، تطرقنا فيه إلى بحثين، الأول خاص بالأداء البحثي الجامعي، بداية من تعريفاته وأنواعه، مؤشرات، أهميته وأهدافه، وصولا الى معوقاته،

أما المبحث التالي فتضمن رؤية عن الأداء البيداغوجي الجامعي، بداية تقديم نبذة عنه، ثم خصائصه ونشاطاته الأساسية، مراحلہ وتقويمه، وفي الأخير صعوبات تحسينه.

❖ **والفصل الرابع** تطرقنا فيه إلى "إجراءات الدراسة الميدانية"، فقمنا أولاً بتحديد منهج الدراسة، ثم أدوات الدراسة الميدانية، أي مختلف الوسائل المعتمد عليها وكيفية الإستعانة بها في جمع البيانات الميدانية من إستمارة ومقياس ليكرت الخماسي والوثائق والسجلات، ثم مجالات الدراسة؛ المجال المكاني، الزماني، البشري، بعد كل ذلك تم القيام بعرض وتحليل ومناقشة هذه البيانات وإستخلاص النتائج إنطلاقاً من التساؤلات الفرعية والفرضيات، ومن تم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، والمقاربة النظرية التي تخدم الموضوع، وصولاً الى عرض النتائج العامة.

✓ وأخيراً كانت خاتمة الدراسة ككل، بالإضافة إلى قائمة المصادر والمراجع والملاحق.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة:

- أولاً: إشكالية الدراسة
- ثانياً: أسباب إختيار الموضوع
- ثالثاً: أهداف الدراسة
- رابعاً: أهمية الدراسة
- خامساً: مفاهيم الدراسة
- سادساً: الدراسات السابقة
- سابعاً: المقاربة السوسيولوجية لموضوع الدراسة

## أولاً: إشكالية الدراسة:

يقاس التقدم والرقي في أي أمة أو دولة بمستوى التعليم فيها ومستوى ثقافة ووعي شعبها<sup>1</sup>، ويشكل هذا الأخير عنصراً حيوياً وأساسياً في تقدم المجتمعات وتطورها، فهو يعتبر الركيزة الأساسية التي تسهم في نمو الأفراد وتطوير إمكاناتهم، حيث يتم تقديم التعليم عبر مجموعة متنوعة من المستويات والمراحل من بينها التعليم العالي الذي يعتبر مرحلة مكملة للمراحل التعليمية السابقة بهدف تنمية مهارات وقدرات الطالب في مختلف المجالات بهدف إعداده للمشاركة في الحياة المهنية والمساهمة في تطوير المجتمع كما يعتبر مركز إشعاع للعلوم والتعارف في المجتمع وفضاء الفكر الإنساني في أرفع مستوياته، ومصدر للإستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأنماطها وهي الثروة البشرية، وهذا بالتحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري والإجتماعي والأخلاقي وترسيخ القيم والمبادئ والنضج الإجتماعي<sup>2</sup> وتعد مؤسسات التعليم العالي العقل المفكر والرائد العلمي للأمة، ومحور للإتصال المعرفي والتقدم الثقافي والرقي الإجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومن بين مؤسسات التعليم العالي تأتي الجامعة في مقدمتها، حيث تعد مؤسسة تعليمية عالية المستوى، تهدف إلى نشر العلم والمعرفة، ومركزاً رئيسياً للبحث والإبتكار وتوسيع الافاق الأكاديمية، ومن أهم الرأس المال البشري في الجامعة نجد الأستاذ الجامعي الذي يعتبر الركيزة الرئيسية للجامعة والمحرك الحقيقي للبحث العلمي حاملاً للمعرفة العلمية والأكاديمية كونه يتميز بالخبرة والكفاءة في مجاله، حيث يتم إختياره بناء على المؤهلات البحثية والأكاديمية والمساهمات العلمية التي قدمها.

وعلى عاتق الأستاذ الجامعي تقع العديد من المسؤوليات الرئيسية التي تشكل جوهر دوره في العملية التعليمية، نجد وظيفة التدريب التي تعد أبرز وظائفه والتي تتمثل في تقديم المحاضرات والدروس للطلبة ونقل المعرفة لهم في مجالهم التخصصي من خلال مجموعة من أساليب التدريب مثل المحاضرات وإعداد المناهج والكتب والمقالات وإجراء النقاشات والمشاريع العملية لتعزيز فهم الطلبة وتطوير مهاراتهم، كما ينخرط كذلك في مهمة البحث العلمي التي تتمثل في إجراء أبحاث ودراسات علمية متقدمة في مجال تخصصه، ونشر النتائج في المجالات العلمية، وتوجيه وإشراف الطلاب والباحثين في مشاريعهم البحثية، وإلى جانب هاتين الوظيفتين الرئيسيتين قد يتولى الأستاذ الجامعي أيضاً مهام إدارية مختلفة، هذه الأخيرة تشمل المشاركة في لجان

<sup>1</sup> عبد اللطيف الزبيدي، التعليم.. رقي الأمم أو انحدارها، 23 نوفمبر 2017، <https://www.alaraby.co.uk/%D>، تاريخ الإطلاع:

2024/05/12.

<sup>2</sup> بشيرة ابن توتة، أثر المحيط الأسري على المهمة الإدارية والعلمية لأستاذ الجامعي، الأسرة والمجتمع، المجلد 5، العدد 1، ص 3.

الكلية والجامعة لوضع السياسات والخط الأكاديمية وكذلك الإشراف على برامج الدراسات العليا وإدارة شؤون الطلاب بالإضافة إلى المساهمة في المبادرات والمشاريع البحثية على مستوى الجامعة، ويطلب أيضا من بعض الأساتذة تولي مناصب إدارية مثل: رئيس قسم أو عميد كلية حيث لهم دور في إتخاذ القرارات الإدارية وتوجيه السياسات الأكاديمية التي تتطلب منه قدرات متنوعة للتوازن والتنسيق بينها بكفاءة عالية، ومن خلال عملنا هذا سنحاول التركيز على الوظائف الرئيسية الأستاذ الجامعي بالإعتماد على هذه الدراسة ذات الطابع السوسولوجي بإستخدام المناهج والأدوات السوسولوجية في جامعة محمد خيضر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ببسكرة، ومعرفة الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاسها على أدائه البحثي والبيداغوجي، وعلى هذا الأساس يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

**كيف تؤثر المهام الإدارية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية والبحثية؟**

#### الأسئلة الفرعية:

1/ كيف تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية؟

2/ كيف تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البحثية؟

#### الفرضية العامة:

**تؤثر المهام الإدارية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية والبحثية.**

#### الفرضيات:

1/ تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية.

2/ تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظائفه البحثية.

## ثانيا: أسباب إختيار الموضوع:

تتعدد أسباب ودواعي إختيار الموضوع بين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، يمكن حصرها في النقاط

التالية:

### ❖ أسباب ذاتية:

- الرغبة في الكشف عن مختلف الوظائف التي يشغلها الأستاذ الجامعي سواء كانت أكاديمية أم إدارية.
- الميل للكشف عن الدور الذي يلعبه الأستاذ الجامعي في تحقيق رسالته وأهداف الجامعة وخدمة المجتمع، من خلال التدريس والبحث، وفيما إذ كان للمهام الإدارية التي يشغلها تأثيرا على أدائه لوظائف الرئيسية (البيداغوجية والبحثية).

- إختيار هذا الموضوع جاء بناء على مساعدة الأستاذ المشرف.

### ❖ أسباب موضوعية:

- الصلة المباشرة للموضوع بتخصصنا "علم الاجتماع التنظيم والعمل".
- الطابع السوسولوجي لموضوع الدراسة، أي الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعة في المؤسسة الجامعية الجزائرية عامة وفي جامعة محمد خيضر بسكرة خاصة.
- قابلية الموضوع للبحث العلمي وإمكانية التحقق منه وإخضاعه للإجراءات المنهجية.

## ثالثا: أهداف الدراسة:

لكل دراسة أكاديمية أهداف أساسية تسعى لتحقيقها، ومن خلال دراستنا للوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي

وانعكاسها على أداءه البيداغوجي والبحثي، فقد تمثلت أهدافها في النقاط التالية:

- تسليط الضوء على فئة من الأساتذة الجامعيين الذين لديهم مهام ومسؤوليات إدارية، بالإضافة لمهامهم الأصلية البيداغوجية والبحثية (التدريس، الاشراف، التأطير، البحث العلمي والبيداغوجي...).
- المعرفة من خلال المادة النظرية المتحصل عليها، عن مهام ومتطلبات الأستاذ الجامعي في ظل التعليم العالي وإثراء المعرف حول ذلك.
- الكشف عن مدى تأثير الوظائف الإدارية المتنوعة على أداء الأستاذ الجامعي.
- التعرف على مستوى الأداء الإداري لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية (عمداء كليات، رؤساء أقسام...).

#### رابعاً: أهمية الدراسة:

- تتوقف أهمية اي بحث علمي على الظاهرة المدروسة ومدى اسهامها في إثراء المعارف النظرية جهة؛ والمعرفة الميدانية من جهة أخرى؛ حيث تكتسب هذه الدراسة أهميتها في:
- تحديد التحديات والضغوط الإدارية التي تواجه الأساتذة الجامعيين وتؤثر على أدائهم.
  - المساهمة في تطوير برامج تدريب وتنمية مهنية للأساتذة لتعزيز كفاءاتهم الإدارية.
  - تحسين الكفاءة الإدارية للأقسام والكليات الجامعية من خلال تطوير أداء الأساتذة.
  - دعم استراتيجيات الجامعة الرامية إلى رفع جودة البحث العلمي والتدريس.
  - المساهمة في تطوير نماذج نظرية لتفسير تأثير الأدوار الإدارية على الإنتاجية العلمية والممارسات التدريسية.
  - تطوير البحث العلمي وإنتاج المعرفة لمعالجة التحديات والقضايا المجتمعية.

#### خامساً: مفاهيم الدراسة:

تكتسي عملية تحديد مفاهيم الدراسة في البحث السوسولوجي أهمية بالغة، إذ تعد مرحلة من أهم مراحل البحث العلمي، وأن الاستغناء عنها يعتبر تقصيراً منهجياً لا بد من تقاديه، ودراستنا الحالية تتكون من مجموعة من المفاهيم الرئيسية والمفاهيم ذات الصلة بها سيتم عرضها كآتي:

#### ✚ الوظيفة Fonction:

استعار علماء الاجتماع مفهوم الوظيفة من علم الأحياء الوظيفة السكرية التوليدية عند (كلود برنارد) ومن لغة التنظيمات (وظيفة قيادية تديرية، وظيفة عامة)، أما علماء اللغة فيرون الوظيفة الأساسية للغة التبليغ.<sup>1</sup> يشير مفهوم الوظيفة الى مجمل النشاطات التي يقوم بها الفرد أو الجماعة أو أي بنية جزئية في المجتمع والمرتبطة بمكانته ودوره ضمن النظام الإجتماعي.<sup>2</sup>

❖ يمكن تعريف **الوظيفة اجرائياً**: تمثل مجمل الأنشطة والمسؤوليات التي يتولى بها الفرد أو الجماعة ضمن النظام الاجتماعي، سواء كانت قيادية تديرية أو عامة تخدم المجتمع.

<sup>1</sup>- مصطفى زيكيو، يونس معزازي، طبيعة المصطلحات المتداولة في العلوم الإجتماعية، مجلة الصوتيات، المجلد 17، العدد 01، 2021، ص302.

<sup>2</sup>- محمد غربي، قلاوإ إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية: نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الإجتماعية، مجلة التمكين الإجتماعي، مجلد 01، العدد 03، 2019، ص171.

### ➤ مفهوم الوظيفة الإدارية (Management Functions):

تعرف الوظائف الإدارية بأنها "مجموعة القواعد والإجراءات التي تطبقها المؤسسة، فهي التي تشرف على مجموعة الأنشطة المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة، حيث تقوم بتخطيط القوى العاملة وتشرف على عمليات التوظيف والإختيار، الإستقطاب التدريب تحديد الكمية والنوعية اللازمة من العمال، كما تقوم بالبحث عن الإطارات المؤهلة من اليد العاملة من أجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب والوصول إلى النجاعة والإنتاج المطلوب من جهة الأفراد والمؤسسة".<sup>1</sup>

يرى "حامد محمد الشمراني" أن الوظائف الإدارية هي "مجموعة من المهام والوظائف التي لا يمكن أن يتحقق نجاح فريق العمل بالمؤسسة (رئيساً ومرؤوسين) دون توظيفها التوظيف السليم".<sup>2</sup> وحسب "عمر محمد دره" "تمثل الوظائف الإدارية الأنشطة الرئيسية التي تتم في كل المنظمات بصرف النظر عن إختلاف مجال نشاطها صناعي، تجاري، خدمي، كما يقوم بها كل المديرين من مختلف المستويات الإدارية (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة إشرافية أو دنيا). وتشتمل عملية الإدارة على خمس وظائف أساسية هي: التخطيط التنظيم، صنع وإتخاذ القرار، القيادة، الرقابة".<sup>3</sup>

❖ يمكن تعريف الوظائف الإدارية إجرائياً: بأنها مختلف المهام والممارسات والالتزامات الإدارية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في المؤسسة الجامعية الجزائرية بالمزامنة مع وظائفه الأكاديمية والبحثية.

### ➤ الدور Rôle:

يعرف الدور (Rôle) بأنه "مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة". ويمثل الدور نوعاً من الممارسات السلوكية المتميزة التي ترتبط بموقع إجتماعي معين والتي تتسم نسبياً بالاستمرار والثبات ويمكن التنبؤ بها.

<sup>1</sup>- زكي محمد هاشم، إلتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص 27.

<sup>2</sup>- حامد محمد الشمراني، فاعلية الوظائف الإدارية لدى القادات الأكاديمية في كليات جامعة شقراء، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 23، 2017، ص 319.

<sup>3</sup>- عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة، أطروحة ماجستير إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، القاهرة، 2009، ص 19.

ويشير الدور إلى السلوك المتوقع من شاغل المركز الإجتماعي، ولكل دور مجموعة واجبات وحقوق اجتماعية معينة، وواجبات الدور هي مجموعة التصرفات التي يقوم بها شاغل المركز الاجتماعي في أثناء تصرفاته وعلاقاته بالآخرين.<sup>1</sup>

ويمكن تعريف الدور أيضا بأنه "مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة، ويمثل الدور نوعا من الممارسات السلوكية المتميزة التي ترتبط بموقع إجتماعي معين، والتي تقسم نسبيا بالإستمرار والثبات".<sup>2</sup> يشير لفظ "الدور" إلى أنه مركب أو مجموعة من انماط السلوك المتعارف عليها والمصاحبة لمركز محدد.<sup>3</sup> يعرف "محمد عاطف غيث" الدور أنه نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل الجماعة أو موقف الاجتماعي معين ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة من توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه.<sup>4</sup>

❖ يمكن تعريفه إجرائيا: الدور هو نموذج سلوكي متوقع ومرتبطة بمركز اجتماعي معين، يتضمن حقوقا وواجبات اجتماعية معروفة ومتوقعة من الشخص في ذلك المركز.

#### ✚ الأستاذ الجامعي Enseignant universitaire

يعرف الأستاذ الجامعي بأنه عضو هيئة التدريس بالجامعة الذي يباشر تدريس الطلبة أيا كانت رتبته العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر - معيد).<sup>5</sup> وهو كل فاعل إجتماعي يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في المؤسسة الجامعية، إبتداء من درجة أستاذ مساعد وصولا إلى درجة أستاذ التعليم العالي مرورا بدرجات أستاذ مكلف بالدروس وأستاذ محاضر.<sup>6</sup>

<sup>1</sup>- فاروق عبده فليح، أحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية: لفظا وإصطلاحا، دار الوفاء لنديا لطباع والنشر، الإسكندرية، 2004، ص ص 165-166.

<sup>2</sup>- خديجة سلامي، دور ومكانة الأساتذة الجامعيين من خلال إصلاح التعليم العالي في الجزائر - نظام (ل.م.د) - دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالحلفة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 07، 2017، ص 228.

<sup>3</sup>- العقبي الأزهر، المراكز والأدوار الاجتماعية ومحددتها الثقافية في النظام الأسري العربي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان 2012، ص 71.

<sup>4</sup>- عاطف غيث، علم الاجتماع الحديث، ترجمة ابراهيم جابر، دار المعرفة للجامعة، 2021، ص 474.

<sup>5</sup>- نسيمة جزار وآخرون، دور الأستاذ الجامعي في تحسين وتطوير نوعية طرائق تقويم الطلبة الجامعيين وأساليبه، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 03، 2018، ص 304.

<sup>6</sup>- خديجة سلامي، دور ومكانة الأساتذة الجامعيين من خلال إصلاح التعليم العالي في الجزائر - نظام (ل.م.د) - دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالحلفة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 07، 2017، ص 228.

كذلك يعرفه "محمد حسنين العجمي" بأنه "محور الإرتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلّما وخدمة المجتمع ومشاركة في التطوير الشامل، وهو العمود الفقري في نقد الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطور وعلى كفاءته ونجاحه يتوقف نجاح الجامعة".<sup>1</sup>

ومن خلال ذلك فالأستاذ الجامعي "هو الإطار المشرف والمكلف بتكوين مخرجات الجامعة، والذي يمتاز به قدرات ومهارات تمكنه من تأدية العملية التعليمية بشكل يسمح بتأهيل الكوادر البشرية لممارسة وظائفه مستقبلاً".<sup>2</sup>

❖ يمكن تعريف الأستاذ الجامعي إجرائيا بأنه: ذلك الفرد الأكاديمي الحاصل على شهادات عليا (ماجستير / دكتوراه.. أو ما يعادل ذلك من الشهادات التي تخوله لأن يكون عضو فعال في العملية التعليمية، وتخوله للقيام بمهام التدريس والبحث العلمي والإشراف والتأطير في المؤسسة الجامعية الجزائرية.

### التعليم العالي Enseignement Supérieur:

حسب "المشروع الجزائري": "يقصد بالتعليم العالي كل نمط للتكوين أو للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي".<sup>3</sup>

أما تعريف "اليونيسكو UNESCO": "يقصد بعبارة التعليم العالي برامج الدراسة أو التدريب أو التدريب على البحوث على المستوى بعد الثانوي التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بصفقتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدولة أو بموجب نظم التصديق المعترف".

يشير هذا التعريف إلى أن التعليم العالي ينطوي على خصوصية وأهمية في إعداد الفرد وتأهيله، وذلك بتزويده بالمعلومات والمعارف والمهارات والخبرات المتخصصة، وقابليته للاندماج ومسايرة التطورات الحاصلة في العالم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد حسنين العجمي، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007، ص 02.

<sup>2</sup> - هالة دغمان، نورة خيري، التكوين البيداغوجي وأثره المهني للأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجدد، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 16، العدد 01، 2022، ص 65.

<sup>3</sup> - المادة 02 من القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999، القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية، العدد 24، 1999، ص 05.

<sup>4</sup> - جلال عبد الحليم، الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف 01 ومحمد لمين دباغين سطيف 02، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2016، ص 31.

كما يقصد بالتعليم الجامعي، "التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، فهو كل أنواع الدراسات التكوينية أو التكوينية الموجهة التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم الجامعي من قبل السلطات الرسمية للدولة".<sup>1</sup>

❖ ويعرف اجرائياً: يشير إلى مرحلة تعليمية متقدمة وخاصة تتضمن تعليماً شاملاً، تدريباً متخصصاً، وأبحاثاً متقدمة، يأتي التعليم العالي بعد المرحلة الثانوية ويتم تقديمه في مؤسسات معتمدة رسمياً من قبل السلطات التعليمية.

### الإدارة Administration :

عرف مفهوم الإدارة اجتهادات عديدة كون هذا المفهوم يشتمل على معاني كثيرة تختلف باختلاف ميادين ومجالات معالجتها وتوظيفها، لذلك صعب إيجاد تعريف مشترك.

إن كلمة إدارة (Administration) تعني الخدمة على أساس من يعمل بالإدارة يقوم بخدمة الآخرين أما كلمة (Management) تعني إدارة أو تدبير أو براعة إدارية. غير أن هناك بعض المحاولات للتمييز بين هذين الإصطلاحات، إعتبرت كلمة Management تشير الى تجمعات الأفراد الذين يقومون بإدارة الأعمال التنفيذية الخاصة بالمنظمة بينما إعتبرت كلمة Administration تشير الى فاعليات المستويات العليا في الإدارة.<sup>2</sup>

وتعرف "موسوعة العلوم الإجتماعية" التي تصدر في الولايات المتحدة الأمريكية الإدارة بأنها "العملية التي يمكن بواسطتها تنفيذ أمر ما والإشراف عليه، وتعرفها أيضاً بأنها "النتائج المشتركة لأنواع ودرجات مختلفة من الجهد الإنساني الذي يبذل في هذه العملية".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مسعودة حمادي، سلامي خديجة، التعليم الجامعي ودوره في دعم التنمية، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، المجلد 04، العدد 07، 2021، ص170.

<sup>2</sup> - محمد حسنين العجمي، الإدارة والتخطيط التربوي - النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط01، عمان، 2008، ص31.

<sup>3</sup> - كامل بربر، الإدارة: عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1996، ص15.

عرفها "كامبل Kimball" في كتابه أصول التنظيم الصناعي للإدارة: "إنها تشمل جميع الواجبات والوظائف التي تختص أو تتعلق بإنشاء المشروع من حيث تمويله، وضع السياسات الرئيسية، توفير ما يلزمه من معدات وإعداد التكوين أو الإطار التنظيمي الذي يعمل فيه وكذلك إختيار الرؤساء والأفراد الرئيسيين".  
 أما "فايول H.Fayol" فيقول بالإدارة: "إن معنى الإدارة أن تدير هو أن تتنبأ وتخطط وتنظم وتصدر الأوامر وأن تتسق وتراقب". أما "تايلور Taylor" فيقول: "إن الإدارة هي أن تعرف بالضبط ماذا تريد ثم تتأكد أن الأفراد يؤدونه بأحسن وأرخص طريقة ممكنة".

ويقول "دراكر Drakar": "إن الإدارة هي وظيفة معروفة وعمل يتم إنجازه ويطبق المديرون هذه المعرفة لتنفيذ هذه الوظائف وتولي هذه الأعمال".<sup>1</sup>

كما يضيف أحد الباحثين بأن الإدارة: "هي العملية الخلاقة للعمل مع الناس من أجل وضع الأهداف وإقامة علاقات تنظيمية وتوزيع المسئوليات وتوجيه البرامج وتقييم النتائج".<sup>2</sup>

❖ يمكن تعريفها إجرائياً: الإدارة يتسم بالتعقيد والشمولية، ويتضمن مجموعة من الوظائف والمهام التي تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية من خلال التعامل مع الموارد البشرية والمادية.

### ➤ البحث العلمي Recherche Scientifique:

البحث العلمي هو الطريقة العلمية أو المنهج العلمي الذي يتم اتباعه لتحقيق أهداف العلم بتحليل الظواهر وحل المشكلات والتثبت من صحة ومصداقية بعض المعارف وإضافة بعض المعارف بعد التحقق من صحتها عن طريق اختبارها.

ويعرف "فان دالين Van Dalen" البحث العلمي بأنه: "محاولة دقيقة ومنظمة وناقدة للتوصل إلى حلول لمختلف المشكلات التي تواجهها الإنسانية، وتثير قلق وحيرة البشر".<sup>3</sup>

بينما يرى آخرون أن البحث العلمي هو التحري والاستقصاء المنظم الدقيق الهادف للكشف عن حقائق الأشياء وعلاقاتها بعضها ببعض وذلك من أجل تطويره الواقع الممارس لها فعلاً أو تعديله<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - كامل بربر، مرجع سابق، ص14.

<sup>2</sup> - محمد حسنين العجمي، مرجع سابق، ص32.

<sup>3</sup> - زكريا احمد الشربيني وآخرون، مناهج البحث، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، 2013، ص93.

<sup>4</sup> - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، ط 2، دار وائل للنشر، والتوزيع، عمان، 1999، ص4.

عرفه "ريميل" بأنه تقصى أو بحث دقيق لاكتشاف معلومات أو علاقات جديدة ونمو المعرفة الحالية والتحقق منها.<sup>1</sup>

❖ نعرفه اجرائيا: البحث العلمي هو عملية منظمة وموضوعية تهدف إلى اكتشاف المعرفة الجديدة وحل المشكلات من خلال المنهج العلمي، مما يؤدي إلى تطوير المعرفة العلمية.

### ❖ الأداء **La performance** :

يعبر الأداء عن فعل أو نشاط ويرتبط عن مجموعة من الأفعال المتناسقة والمترابطة فيما بينها حيث تقوم المؤسسة بحشد كافة جهودها وإمكانياتها في سبيل تحقيق نتيجة معينة.<sup>2</sup>

تعريف معجم مصطلحات العلوم الإدارية الذي عرفه بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب.<sup>3</sup>

ويعرف الاداء انه استخدام الفرد لكافة قدراته وإمكاناته في تحقيق أهداف منظّمته وبهذا المعنى يعتبر الأداء هو الرابطة بين الحاجات والقدرات.

ويشير كذلك إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة.<sup>4</sup>

❖ ويعرف الأداء اجرائيا: يرتبط بقدرة الفرد أو المؤسسة على استخدام امكانياتهم ومواردهم لتحقيق أهداف محددة بكفاءة وفعالية.

### ❖ الأداء البحثي **La performance de la recherche** :

يعرف الأداء البحثي بأنه مجموعة من الممارسات البحثية العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والباحثون بمؤسسات التعليم الجامعي بهدف التوصل إلى المعارف المتطورة وبناء النظريات والتوصل إلى نتائج تطبيقية تسهم في تنمية المجتمعات وتفيد في حل مشكلاتها التنموية المختلفة، ويتطلب ذلك امتلاك أعضاء .

<sup>1</sup> - فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الإشعاع الفني، الاسكندرية، 2002، ص25.

<sup>2</sup> - احمد الصغير ريغة، تقييم أداء المؤسسات الصناعية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2013-2014، ص4.

<sup>3</sup> - جمال لطرش، منيرة معروزي، أثر التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء المتميز للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص99.

<sup>4</sup> - عادل حسن الحسيني على الرئيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي، رسالة ماجستير، كلية الآداب جامعة دمياط، ص208.

هيئة التدريس والباحثين الكفايات البحثية التي تمكنهم من القيام بذلك، بحيث يتم تقييم أدائهم البحثي باستخدام المنهجيات المستحدثة في ضوء عدد من مؤشرات الأداء البحثية الخاصة بمدخلات ومخرجات المنظومة البحثية بالجامعة<sup>1</sup>.

فالأداء البحثي هو ذلك النشاط البحثي الذي يسمح للباحثين أو الفرق البحثية بالقيام بالبحوث الأساسية التي تساهم في نقل المعارف وتطويرها، والمساهمة في إعطاء تفسيرات جديدة وإنتاج مجالات جديدة تسهم في تحقيق التنمية .

ويتمثل الدور البحثي لأعضاء هيئة التدريس في تقديم الأبحاث العلمية والمبتكرة والتميزة التي تسهم في الارتقاء بالبحث العلمي في الجامعات، وإعداد البحوث والمقالات العلمية التي تتابع التقدم العلمي وتنتقل المفيد منه، والمشاركة في فرق بحثية متميزة لإنتاج بحوث مشتركة وهادفة، والإشراف على الرسائل العلمية<sup>2</sup>.

❖ يمكن تعريف الأداء البحثي إجرائياً أنه: يعرف الأداء البحثي بأنه مجموعة من الممارسات البحثية العلمية التي يقوم بها الباحثون أو الفرق البحثية بمؤسسات التعليم الجامعي من خلال تقديم الأبحاث العلمية المبتكرة والتميزة التي تسهم في الارتقاء بالبحث العلمي بهدف الوصول إلى المعارف المتطورة وبناء النظريات والتوصل إلى نتائج تطبيقية تسهم في تنمية المجتمعات وتحل مشكلاتهم.

### ➤ الأداء البيداغوجي La performance de la pédagogie

هو مجموعة الأدوار المسندة للأستاذ والمتمثلة في إعداد الدروس وتنفيذها وتقييمها بالإضافة إلى تسيير الإدارة الصفية وفق ما يمليه منهاج بيداغوجيا الكفاءات<sup>3</sup>.

الأداء البيداغوجي هو عملية منظومية، وتعتبر من مراحل العملية التعليمية في الجامعة يتم فيها إصدار الحكم على منظومة التدريس أو أحد مكوناتها أو عناصرها، بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات

<sup>1</sup> - زكي، فاطمة أحمد، محمود، وفاء عبد الفتاح، تطوير الأداء البحثي بالجامعات المصرية في ضوء قياس كفاءته النسبية باستخدام مدخل التحليل التطويقي للبيانات مع التطبيق على جامعة بنها، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطور التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس 6-، 2017 ص 327-479.

<sup>2</sup> - يسرا إسماعيل صدقي حسني، آليات مقترحة لتحسين الأداء البحثي بجامعة الفيوم على ضوء مؤشرات القدرة التنافسية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية المجلد السابع عشر العدد السادس ابريل 2023، ص 109.

<sup>3</sup> - زيان عاشور، الأداء البيداغوجي وبهذا فوجها الكفاءات، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد الثامن / العدد الأول جوان 2017، ص 109.

أو تعديلات على تلك المنظومة ككل، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها بما يحقق الأهداف بالتركيز خصوصا على تقويم أداء هيئة التدريس<sup>1</sup>.

❖ **التعريف الإجرائي للأداء البيداغوجي:** الأداء البيداغوجي هو مجموعة من المهارات والممارسات التي يقوم بها الاستاذ الجامعي في العملية التعليمية بكل فعالية وكفاءة، حيث تساهم في تحقيق أهداف التعليم والتعلم.

### سادسا: الدراسات السابقة:

تعتبر مرحلة عرض الدراسات السابقة من أهم الخطوات التي يمر عليها الباحث في مرحل بناءه لبحثه العلمي، إذ أن هذه الدراسات تشكل مصادر مهمة يستند عليها في الحصول على مختلف المعطيات والمعلومات التي تخدم موضوعه سواء كانت نظرية أو ميدانية.

إن الدراسات السابقة توفر للبحث الجاري الكثير من المعلومات النظرية والإجرائية وذلك بغية الإستفادة منها في مختلف جوانب البحث، ولقد إعتمدت هذه الدراسة على دراسات مطابقة لمتغيرات الدراسة، بالإضافة الى دراسات مشابهة تخدم موضوع دراستنا من زوايا مختلفة، كما تجدر الإشارة الى قلة الدراسات التي عالجتها بمتغيراته الرئيسية في حدود إطلاعاتنا التي قمنا بها خلل المرحلة الإستطلاعية.

### **1/ الدراسات المحلية (الجزائرية):**

✚ **الدراسة الأولى:** دراسة "سليمة حفيظي"، بعنوان "إزدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وإنعكاساته على جودة أدائه الجامعي". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم إجتمع التنمية، قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2013/2012.

**مجتمع الدراسة والعينة:** تمثل مجتمع الدراسة في كل "الأساتذة الجامعيين الذين يمارسون مهام إدارية بجامعة محمد خيضر بسكرة"، والذين يمكن حصر عددهم تقريبا في "155 أستاذ". أما عينة الدراسة فتكونت من نفس مجتمع الدراسة يضاف لهم "رئيس الجامعة ونوابه"، وكان عددهم "155 أستاذ"، حيث تم الإستعانة بأسلوب "المسح الشامل" لمفردات مجتمع الدراسة، إستجاب منهم "125 مبحوث" أي بنسبة 80.64%.

<sup>1</sup> - حنان الشطيبي، **الحركة النقابية العمالية بالجامعة الجزائرية دافع أو معقل للأداء البيداغوجي**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية قسنطينة الجزائر، جامعة منتوري، 2010/2009، ص125.

**منهج وأدوات الدراسة:** تم الإستعانة "بالمنهج الوصفي التحليلي" والذي تم به دراسة الممارسات الأكاديمية والإدارية للأستاذ الجامعي، فطبق هذا المنهج من أجل جمع المعلومات والبيانات الكافية حول هذه الممارسات ومن ثم تحليلها وربطها وإدراك مدى تأثيرها على جودة أدائه الجامعي بصفة عامة تحليلاً دقيقاً. أدوات جمع البيانات: تمثلت أداة الدراسة في "إستمارة بحث" مكونة من (54) فقرة، موزعة على أربع بنود حسب فرضيات الدراسة.

**هدف الدراسة:** سعت الباحثة إلى الكشف عن مستوى أداء الدور الأكاديمي والإداري لدى الأستاذ الجامعي، وتأثيرات ممارسة المهام والمسؤوليات الإدارية لهذا الأخير على دوره كأكاديمي، وانعكاسات ذلك على جودة أدائه الجامعي.

**نتائج الدراسة:** توصلت الى أن إزدواجية الدور التي تم طرحها في الفرضية الرئيسية وتوقع أنها ستعكس سلباً على جودة الأداء الجامعي للأستاذ لم تتحقق بنسبة كبيرة، فعلى الرغم من القصور الذي تم تسجيله في جوانب من أدواره كمدرس ومشرف وموجه وباحث وإداري، إلا أن ذلك لم يمنع من أن يكون أدائه الجامعي متوافراً على جودة نوعية، يتوقع أن يحسن ويطور فيه من خلال التنمية المهنية بأساليبها المختلفة.

**الدراسة الثانية:** دراسة "**عبد المجيد بوقرة**"، بعنوان: "**الأستاذ وممارسة القيادة الإدارية في الجامعة**". أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة سعد دحلب بالبلدية، 2007/2006.

**مجتمع الدراسة والعينة:** تمثل المجتمع الأصلي في "الأساتذة الدائمين في جامعة سعد دحلب والذين يمارسون المهام التربوية"، ويقدر عددهم بـ "1087" أستاذاً دائماً موزعين على سبع (7) كليات تضم (28) تخصصاً، أما الأساتذة الذين يجمعون بين المهام التربوية والمهام الإدارية والبالغ عددهم (112) أستاذاً موزعين بنفس طريقة توزيع المجتمع الأصلي. وتمثلت العينة في 150 أستاذاً تم سحبهم من كل كلية بالنظر إلى عدد التخصصات الموجودة، تم تطبيق طريقة العينة "العشوائية الطبقية"، حيث تم تقسيم المجتمع الى طبقات متجانسة وأخذ من كل طبقة عدداً من الأفراد يتناسب مع العدد الكلي للأفراد الواقعين في تلك الطبقة.

**منهج وأدوات الدراسة:** إعتد الباحث على 03 مناهج وهي:

1. " المنهج الوصفي التحليلي" من خلال جمع المعطيات الكيفية والكمية المتعلقة بالظاهرة المدروسة والإحاطة بكل ما يتعلق بسيرورتها في البيئة الإجتماعية،
2. " المنهج الوصفي" الذي يمثل التحليل الكمي القياسي لها والتعامل معها من خلال الأرقام والنسب.

3. "المنهج التاريخي" الذي تم من خلاله التطرق الى ماضيها من خلال الوثائق والمعطيات من أجل إستشراف المستقبل.

وتم الإعتماد على أداة "الإستمارة" والممثلة في مجموعة من الأسئلة المدروسة والتي تشمل محاور الدراسة والمعبر عنها في الفرضيات، 43 سؤالاً بين مفتوح ومغلق ونصف مغلق. وأداة "المقابلة بالإستمارة" وتحتوي على أسئلة في الغالب مفتوحة 05 خاصة بالبيانات العامة للمبجوثين و 11 سؤالاً خاصاً بالمحاور العامة للدراسة. الى جانب "الملاحظة" والتي تم الإعتماد عليها في الرؤية والمعاشية للموضوع وتمثلت في "الملاحظة بالمشاركة" بإعتبار الباحث طالب في الجامعة يتأثر بأداء الإدارة الجامعية.

**هدف الدراسة:** سعت الدراسة الى الإجابة على إمكانية جمع الأستاذ بين قيادة الأدوار التربوية والإدارية وتأثير جمعه على العلاقات داخل الجامعة بينه وبين الأساتذة خاصة، بالإضافة إلى مدى رضا الزملاء الأساتذة على أداءه الإداري.

**نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة الى:

- يعتبر جمع الأستاذ لقيادة الأدوار الإدارية وقيادة الأدوار التربوية أمراً صحياً لا بد من المحافظة عليه وتطويره، فالأستاذ هو أدرى بمشاكل الجامعة لأنه يعايشها، لكن لا بد من تطوير هذه الممارسة عن طريق اعتماد طرق أكثر ديمقراطية من طريقة التعيين وأفضل طريقة حسب الأساتذة هي الإلتخاب.
- إن ممارسة الأستاذ للقيادة الإدارية في الجامعة تؤثر إيجاباً على علاقاته بالأساتذة الآخرين، لأن هذه الممارسة تشجع على الاتصال بين هيئة التدريس والإدارة، فالإتصال حين يكون القائد أستاذاً حتى ولو يصعب في نمطه العمودي (قائد/مرؤوس) فإنه سهل في نمطه الأفقي (أستاذ/ أستاذ) بإعتبار الأستاذ الممارس للقيادة أستاذاً يشترك مع الآخرين في قيادة الأدوار التربوية كذلك.
- يعبر الكثير من الأساتذة الجامعيين عن رضاهم عن أداء الإدارة الجامعية، فهم يفترضون أن الأستاذ الإداري يفتقر إلى كثير من المهارات القيادية، إلا أن ضرورة الإبقاء على النمط الإداري السائد تعتبر أكبر من إعفاءه من القيادة الإدارية بسبب يمكن تجاوزه بقليل من التدريب القيادي وهذا ما يجعلهم يقعون في تناقض. كما يعتبر أغلب الأساتذة الممارسين للقيادة الإدارية في الجامعة من الممتلكين لكثير من المهارات القيادية لأنهم مارسوا القيادة الإدارية قبل أن يصبحوا أساتذة.

**2/ الدراسات العربية:**

✚ **الدراسة الأولى:** دراسة "علي بن ناصر آل مقبل"، بعنوان: "الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية (دراسة تحليلية)"، دراسات العلوم التربوية المجلد 38، ملحق 5، 2011. مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من "أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة المتقلدين مناصب إدارية أو ممن كان يشغل منصبا إدارياً"، وتكونت العينة من (35) عضو هيئة تدريس بجامعة طيبة، شملت وكلاء جامعة وعمداء ووكلاء ورؤساء أقسام وشملت العينة من كلا الجنسين الذكور والإناث. **منهج وأدوات الدراسة:** إستخدمت الدراسة "المنهج الوصفي التحليلي" بهدف تشخيص واقع أداء الأستاذ الجامعي ومدى تحقيق التوازن فيه بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية. وإستعان الباحث بأداة "المقابلة" حيث وجهت فيها الأسئلة شبه المحددة مع عينة من أعضاء هيئته في جامعة طيبة على إختلاف مناصبهم ودرجاتهم العلمية لمعرفة وجهة نظرهم حول التوازن بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية.

**هدف الدراسة:** سعت الدراسة للكشف عن تحديات الأستاذ الجامعي بجامعة طيبة من تحقيق التوازن في الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية، وكذلك كيفية تحقيق هذا التوازن.

**نتائج الدراسة:** من أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث:

- التحديات التي تواجه تحقيق التوازن في الأداء العضو هيئة التدريس الجامعي بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية من وجهة نظر أفراد العينة تتمثل في ثلاثة أقسام: تحديات تشريعية وتحديات إدارية وتحديات فنية.
- أشارت نسبة 65.7% من العينة إلى جمود اللائحة المنظمة لعمل عضو هيئة التدريس الجامعي ولا بد من إعادة النظر فيها. كما رأى 25.7% من أفراد العينة أن بعض العمداء يعاني من الضعف الإداري لدى الطاقم الإداري معه.
- أجمع أفراد العينة بنسبة 100% أن عدم توافر الخدمات المساندة يشكل تحدياً أمام التوازن بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية.

✚ **الدراسة الثانية:** دراسة "نصر محمد الحجيلي" بعنوان: "آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية"، مجلة جامعة دمشق، مجلد 26، كلية التربية، جامعة دمشق، 2010. **مجتمع وعينة الدراسة:** تكون المجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار خلال العام الجامعي 2004/2005، وعددهم (38) رئيس قسم، وقد إنقسم أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات: الرتبة

الأكاديمية/الجنس/سنوات الخبرة. وتمثلت العينة في (31) رئيس قسم، وبلغت نسبة تمثيل المجتمع الأصلي حوالي (82%) وهي نسبة مقبولة، وتم توزيع أفرادها حسب نوع الكلية، والجنس، وسنوات الخبرة.

**منهج وأدوات الدراسة:** إستعان الباحث "بالمنهج الوصفي المسحي" للوقوف على آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية وأثر متغيري: سنوات الخبرة في رئاسة القسم، ونوع تخصص الكلية في هذه الآراء.

أما أدوات الدراسة فتمثلت في "إستمارة" قام الباحث بتوزيعها على أفراد المجتمع الأصلي جميعهم أي رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة جميعهم، أستعيد منها (32) إستبانة، (31) منها صالحة للتحليل ومستكملة الإجابات.

**هدف الدراسة:** سعت إلى الوقوف على أهم المهام الإدارية والأكاديمية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار والتعرف على آراءهم نحو مهامهم، وتحديد مدى وجود إختلافات في تلك الآراء يمكن أن تعود إلى تأثير متغيري: سنوات الخبرة في رئاسة القسم، ونوع تخصص الكلية.

**نتائج الدراسة:** توصل الباحث الى:

- أن (87) مهمة من المهمات الإدارية الفرعية البالغ عددها (96) مهمة (91%) أدرك رؤساء الأقسام الأكاديمية أنها هامة في تحقيق أهداف أقسامهم منها (13) مهمة تتعلق بالإتصالات وتنمية العلاقات المتبادلة، و(12) تتعلق بالتنظيم، و(12) تتعلق بالتخطيط، و(12) مهمة أيضاً تتعلق بالقيادة والتوجيه، و(11) تتعلق بالمتابعة والتقييم، و(10) مهمات تتعلق بالمناهج والتدريس، ومثلها (10) مهمات تتعلق بالبحث العلمي وخدمة المجتمع و(7) مهمات تتعلق بالتدريب والنمو المهني، في حين أن (9) مهمات فقط من المهمات الإدارية الفرعية (9) لم يدرك رؤساء الأقسام أنها هامة في تحقيق أهداف أقسامهم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء رؤساء الأقسام لمهامهم تعزى إلى تأثير متغير نوع الكلية، ولصالح رؤساء الأقسام في الكليات العلمية، وذلك فقط في مجالي مهمات التدريب والنمو المهني، ومهام الإتصالات وتنمية العلاقات المتبادلة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء رؤساء الأقسام لمهامهم تعزى إلى تأثير سنوات الخبرة، وذلك على مستوى كل مجالات المهمات الرئيسة على حدة، وعلى مستوى المجموع الكلي للمهام.

➤ **التعقيب على الدراسات السابقة:**

هدفت دراستنا الحالية إلى الكشف عن إنعكاسات الوظائف الإدارية على أداء الأستاذ الجامعي البيداغوجي والبحثي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر -بسكرة، حيث قمنا بعرض خمس (04) دراسات سابقة تناولت دراسات مشابهة لدراستنا الحالية، حيث تنوعت بين دراسات جزائرية وأخرى عربية، تم عرضها وفق ترتيب زمني من الأحدث الى الأقدم.

- دراستين (02) جزائرية: (دراسة "سليمة حفيظي" سنة 2013 ببسكرة)، (دراسة "عبد المجيد بوقرة" سنة 2007 بالبلدية).

- دراستين (02) عربية: (دراسة "علي بن ناصر آل مقبل" سنة 2011 بالسعودية)، (دراسة "نصر محمد الحجيلي" سنة 2010 باليمن).

طبقت كل هذه الدراسات في ميدان واحد وهو الجامعة، سواء كانت جامعة جزائرية أو عربية، مما ساعدنا ذلك في فهم كثير من جوانب الموضوع، وتحديد متغيرات دراستنا وبناء إشكالياتها وصياغة تساؤلاتها، بالإضافة الى الوصول الى التراث المعرفي والمادة النظرية الملائمة.

أغلب هذه الدراسات اعتمدت على "المنهج الوصفي" وهذا ما اعتمدناه بدورنا في دراستنا الحالية، كما اعتمدت أغلب هذه الدراسات على "الإستمارة" كأداء رئيسية في جمع البيانات والمعطيات الميدانية، وهذا ما تم اعتماده أيضا بحيث ساعدنا ذلك في بناء محاورها وصياغة أبعادها وتساؤلاتها.

### سابعا: المقاربة السوسولوجية لموضوع الدراسة:

تنطلق كل دراسة من إقتراب نظري يعتمد عليه الباحث في بناء وتحليل موضوع بحثه، حيث تمثل المقاربة السوسولوجية قاعدة الدراسة، فهي تمد الباحث بإطار تصوري يساعده على تحديد الأبعاد التي عليه أن يدرسها، وتمهد له الطريق لجمع معطياته وتنظيمها وتصنيفها وتحديد ما بينها من إرتباطات وتدخلات، وإنطلاقا من طبيعة موضوع بحثنا "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاساتها على أداءه البيداغوجي والبحثي" سنعتمد على "المقاربة النسقية".

### 🚩 نبذة عن المقاربة النسقية:

تعتبر المقاربة النسقية أو ما يطلق عليها أحيانا التحليل النسقي مجال متعدد التخصصات يتعلق بدراسة التنظيمات ومدى تعقيدها في محاولة لفهم بينها وطريقة تسييرها وآلياتها، ككل متكامل أو بمجموع أنساقه، تهدف هذه الخطوة إلى تحديد هدف التنظيم (الغائية) المستويات التنظيمية والحالات المستقرة الممكنة للتنظيم والتبادلات بين الفاعلين وعوامل التوازن والإختلال والحلقات المعلوماتية المنطقية ودينامياتها إلخ، يتم في معظم

الأحيان إستخدام مبادئ المقاربة النسقية دون ذكرها، أو حتى دون تحديدها وبالتالي، فإن مصطلحات "المقاربة النسقية" و"التحليل النسقي تستخدم بشكل أكثر شيوعا في بعض المجالات التطبيقية، أما في مجال العلوم الإنسانية فهي حديثة العهد في هذه الأخيرة.<sup>1</sup>

### ✚ مقارنة الأنساق في ميدان التعليم:

تعالج هذه المقاربة مسألة التكامل كإحدى المتطلبات الوظيفية للجامعة والمجتمع، لكي يحافظ على إستقراره وتوازنه في ظل المتغيرات الحاصلة والتي يجب أن يستجيب لها النسق في إطارات التوازن، حيث يرى أصحاب نظرية الأنساق الإجتماعية أن الأنساق تنقسم الى قسمين:

- الأنساق المفتوحة: والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها.

- الأنساق المغلقة: التي تكون عكس الأولى ولا تتفاعل مع البيئة المحيط بها.

ويركز أصحاب هذه النظرية على النوع الأول من الأنساق لدراستها وتطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات مؤكدين أنه لا يمكن لأي مؤسسة تعليمية أن تحتل مكانتها بدون إنفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها، وبالتالي هذه المؤسسة التعليمية في علاقة تبادلية مع المجتمع وتعتبر المدخلات والمخرجات أهم خصائصها، حيث تشمل المدخلات كل مضامين العملية التعليمية كالمناهج الطلاب الأساتذة وتمثل المخرجات عنصرا أساسيا لتوضيح العلاقة المتبادلة التي تعكس علاقة الجزء بالكل وتشمل حصيلة التفاعل للعملية التعليمية والأكاديمية.<sup>2</sup>

### ✚ الإسقاط على الدراسة الحالية:

بالنظر الى فكر "بارسونز" في المقاربة النسقية نجد أنه ميز بين ثلاث مستويات أو أنساق فرعية في التنظيم:

- الأول (النسق الفني): وهو يعنى بكل النشاطات الفنية التي تسهم بشكل مباشر في إنجاز أهداف التنظيم.

<sup>1</sup> - وحيدة سعدي، حنان ولهي، **التنظيمات-تحليل نسقي Les organisations-une analyse systemique**، دراسات وأبحاث المجلة

العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 10، العدد 04، السنة العاشرة، 2018، ص437.

<sup>2</sup> - هشام حسان، عفاف بوعيسى، **الأستاذ الجامعي ونظام ل م د في الجامعة الجزائرية**، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، العدد 13، 2015، ص ص 169-170.

- الثاني (النسق الإداري): الذي يتولى الأمور والشؤون الداخلية في التنظيم وهو يتوسط النسق الفني والبيئة المباشرة، حيث يتولى تدبير الموارد أو المصادر الضرورية وإيجاد عملاء يتولون تصريف أو تسويق منتجات التنظيم.
- الثالث (النسق النظامي): الذي يعمل على الربط بين النسق الفني والإداري من جهة والمجتمع من جهة أخرى.

كما يذهب الى أن هناك أربع متطلبات وظيفية أساسية تضمن بناء النسق وهي:<sup>1</sup>

1. المواءمة (التكيف): ويشمل كافة الوسائل التي تستعين بهما المؤسسة في أن تحصل من بينها على ما تحتاجه لبنائها ولإستمراريتها.

2. تحقيق الهدف أو الإنجاز: ويشمل كافة الوسائل التي تساعد المؤسسات على إنجاز أهدافها المحددة.

3. التكامل: والذي يتمثل في كشف الوسائل التي يمكن أن تنقل بها أوجه نشاط الوحدات الفرعية التي يتكون منها النسق مع أوجه نشاط الوحدات الأخرى في مستويات أخرى.

4. الكمون: أو ما يطلق عليه بإدارة التوترات والمحافظة على النمط الذي يحقق التكامل الرأسي بين المستويات التنظيمية، ويهتم مدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية والظروف السائدة في النسق الكلي، وينقسم بدوره إلى مطلبين فرعيين يتمثلان في:

أ. تدعيم النمط: أي كيف تحافظ على ذاتية وهوية وكيان المؤسسة أو المجتمع ككل، وتطرح من خلال القواعد والقيم والمعايير التي تمثل ثقافة المؤسسة.

ب. إستيعاب التوتر: أي المؤسسة في حالة تغيير التدريجي ومدروس الأهداف، وهذا التغيير لا يجب أن يحدث إرتباك داخل المؤسسة.

مما تقدم يمكن إسقاط هذه المقاربة على موضوع "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكساتها على أدائه البيداغوجي والبحثي" بحكم أن الأستاذ الجامعي الذي يتقمص أدوار أكاديمية وإدارية هو فاعل أساسي ضمن النسق الذي ينتمي له وهو الجامعة.

<sup>1</sup> - زينب شنوف، تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج، مجلة أفاق للبحوث والدراسات -المركز الجامعي إيليزي - دورية سداسية أكاديمية دولية محكمة، العدد 3، جانفي 2019، ص66.

## الفصل الثاني: التعليم العالي والأستاذ الجامعي:

### تمهيد

#### المبحث الأول: مدخل الى التعليم العالي:

- **المطلب الأول: مفهوم التعليم العالي**
- **المطلب الثاني: نشأة وتطور التعلم العالي**
- **المطلب الثالث: خصائص التعليم العالي**
- **المطلب الرابع: مكونات ووظائف التعليم العالي**
- **المطلب الخامس: أهمية وأهداف التعليم العالي**

#### المبحث الثاني: الإطار العام حول الأستاذ الجامعي:

- **المطلب الأول: مفهوم الأستاذ الجامعي**
- **المطلب الثاني: خصائص الأستاذ الجامعي**
- **المطلب الثالث: الصفات المهنية للأستاذ الجامعي**
- **المطلب الرابع: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي**
- **المطلب الخامس: مهام الأستاذ الجامعي**

### خلاصة الفصل

### تمهيد:

تعد الجامعة الركيزة الأساسية في أي مجتمع يطمح لتنمية قدراته والتغيير نحو الأفضل والنهوض بأعباء التنمية في كل المجالات بإعتبارها فضاء معرفي وفكري وثقافي مهم يمتلك مختلف الوسائل البيداغوجية المتطورة ومجالات متخصصة داعمة ومنظومة علمية أكاديمية هادفة تدفع للبحث وتشجع على إنتاج ثروة معرفية تواكب التطورات بمساهمة نظامها الداخل المتمثل في مجموعة من الأساتذة ذات كفاءة ومهارة عالية في مختلف التخصصات، حيث يعد الأستاذ الجامعي من أركان الجامعة وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها. وعليه في فصل هذا سنحاول الإلمام حول التعليم العالي وكذلك الأستاذ الجامعي في كل منهم سمات وخصال يتحلى بيها.

## المبحث الأول: مدخل إلى التعليم العالي:

### المطلب الأول: مفهوم تعليم العالي:

تعد الجامعة إحدى أهم مؤسسات التعليم التي ظلت تتطور على مر السنين كحصيلة أساسية للمعارف الإنسانية من حيث الإنتاج والتطبيق حيث اختلف العلماء في تعريفها لكن اختلفوا في تحديد هدف واضح لها. **تعريف الجامعة:**

❖ **لغة:** مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعها كالفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب.<sup>1</sup>

❖ **إصطلاحا:** تعددت واختلفت تعاريف العلماء والمفكرين للجامعة:

حيث يعرفها "الان توران" هي مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة التعليم والحاجة إلى الخريجين. ويبرز هذا التعريف دور الجامعة في إعداد رأس المال البشري من الخريجين والذي يناط بهم مهمة خدمة المجتمع وتنميته.<sup>2</sup>

حسب تعريف "قاموس Merriam Webster" تعتبر الجامعة مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس والبحث، ومنح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتادونها والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير وشهادة الدكتوراه.<sup>3</sup> تعريف الجامعة على أساس أنها مجتمع مصغر، يقوم فيه الأساتذة والطلبة معا بمناقشة تطوير واستكشاف أفكار تتميز بالصعوبة والتعقيد والأصالة، وتعتبر هذه الأفكار والدراسات التي تنتج عنها ارث الإنسانية الذي ينبغي على الجامعة المحافظة عليه، إيصاله إلى الأجيال المقبلة وتحديثه بصفة مستمرة.<sup>4</sup>

عرف "رابح تركي" الجامعة على انها جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات، ونظر إليها على أساس أنها مجموعة من الأفراد متحدين هدفهم

<sup>1</sup> - فريدة العلمي، رزيقة روابحي، دور الجامعة: بين جدلية إنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع، مجلة الأعداد الباحث الدراسات القانونية والسياسية، العدد السابع، سبتمبر 2017، ص 2110

<sup>2</sup> - نادية براهيم، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس - سطيف 2012-2013، ص 45.

<sup>3</sup> - عربي بومدين، دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد 07، السنة 2016، ص 249.

<sup>4</sup> - جلييلة بن عيادة، دور الجامعة في دعم ريادة الأعمال، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، الجزء الثاني، 2020، ص 282.

الأساسي هو البحث عن الحقيقة التي تتأتى عن طريق البحث العلمي، وهذا من أجل تحقيق حياة أفضل، وهو يركز على غرار التعاريف السابقة على أهمية البحث العلمي في الجامعة.<sup>1</sup> عرفها "سلامة الخميسي" على أنها تلك المؤسسة التي تتبنى المستويات الرفيعة من الثقافة فتحافظ عليها، وتضيف لها وتقدمها بعد ذلك إلى الشاب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنساناً مثقفاً وشخصاً مهنياً.<sup>2</sup> خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن مفهوم التعليم العالي أو الجامعة يأخذ مسار واحد الا وهو انها مؤسسة ذات مستوى عالي تجمع الطلبة والأساتذة ولكن مهامها وأدوارها عديدة كالتدريس والبحث والمناقشة والتطوير والإكتشاف.

### المطلب الثاني: الجذور التاريخية للتعليم العالي:

وتعتبر نشأة الجامعات بمثابة نهضة علمية عظيمة الشأن حيث اخذت الحياة العلمية الجديدة تستمد أصولها من النهضة قامت عليه المدارس الدينية في كل جوانب الحياة الفكرية والثقافية والعلمية حيث أصبحت الأساس الذي انبثقت منه الجامعات. إذ قامت هذه الاخيرة باحتضان الدراسات الجديدة وتشملها برعايتها وتشجيعها حتى غدت منارة للعلم ومراكز إشعاع تخرج منها الشباب المثقف المستتير من العلماء ورجال الدين الذين نادوا بالفكر الحر والمناقشة الحرة.<sup>3</sup>

❖ **أولاً: التعليم العالي في العصور القديمة:** يقول الاستاذ الدكتور "عبد الجبار عبد الله" ثاني رئيس لجامعة بغداد قبل زهاء خمسة آلاف عام اقام البابليون اول جامعة عرفها التاريخ جامعة بيت مومي ولقد اقاموها في موقع تل حرمل الذي لا يبعد كيلو مترات قليلة عن بغداد، ولقد عملت تلك الجامعة ردحا من الزمن وتخرج منها مشهورو العلماء من المصريين واليونانيين وغيرهم، وفي تلك الجامعة وضع العراقيون القدماء أسس الجبر الحديث واكتشفوا اهم نظريات الهندسة المستوية.<sup>4</sup>

وفي بقعة أخرى من العالم لربما كانت من أولى محاولات التعليم العالي هي الاشرام في الهند، اذ تعود مدارس الغابات للبالغين هذه إلى سنة (1000 ق.م) عندما كتب النص الأدبي القديم (ريك - فيدا) حيث استمد

<sup>1</sup> - فتحة فحوف، موقوفات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير، كلية الآداب

والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة فرحات عباس - سطيف، 2008/2007، ص ص 23-24.

<sup>2</sup> - عبيدة صبطي، صباح غربي، دور الجامعة في بناء شخصية الطالب وفق متطلبات المستقبل، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 02 / العدد 02، 2020، ص 50.

<sup>3</sup> - جوزيف نسيم يوسف، نشأة الجامعات في العصور الوسطى، دار النهضة العربية، مصر، 1981، ص ص 91-242.

<sup>4</sup> - رياض عزيز هادي، الجامعات، مركز التطوير والتعليم المستمر، المجلد الثاني، العدد الثاني، 2010، ص ص 3-4.

الشاعر الهندي "طاغور" وحيه من هذا التقليد الهندوسي في التعليم العالي عندما انشأ جامعة سانتكتيتان في البنغال لتدريس التراث الهندي، فكان التعليم حكراً على الكهنة. وأقرب اتجاه للجامعة الحديثة في العالم القديم موجود في أكاديمية افلاطون التي أسست في ضواحي الينا في القرن الخامس قبل الميلاد حيث أنشأ معهداً علمياً عرف باسم الأكاديمية وفيها ألقى دروسه وألف كتبه وقد استمر التعليم فيها أربعين سنة ففي تلك الأيام لم يكن الطلبة يحتاجون النجاح في امتحان القبول أو الانتظام في مقررات محددة، ولا يمنحون شهادات أكاديمية، وقد وصلت هذه الأكاديمية عملها حتى أمر الامبراطور "جوستينيان" باقوالها نهائياً سنة (529 م) أي أنها عمرت حوالي ألف عام.<sup>1</sup>

### ❖ ثانياً: الجامعة في العصور الوسطى والحديثة: شهدت العصور الوسطى في العالم الإسلامي وفي أوروبا

ميلاد العديد من الجامعات التي لعبت دوراً بارزاً في تشكيل الحياة الفكرية والثقافية لهذه العصور. عرفت الحضارة الإسلامية والعربية نصيب وافر من النشأة المبكرة للتعليم حيث كان يعتمد على الكتاتيب، وكانت تدرس علوم الدين وما ارتبط بها من علوم أخرى، حيث كانت في شكل حلقات حول الشيخ، وكان المسجد هو الحلقة الوحيدة للتعليم ثم تطورت عنه الجامعات الحديثة حيث بدأت من إنشاء جامعة القرويين وجامعة الزيتونة في شمال إفريقيا وجامعة الأزهر في مصر وثلاثتها من أقدم جامعات العالم، وكان طبيعياً أن تبدأ بتدريس العلوم الإسلامية ولكن الأمر تغير فيما بعد، إذ أصبحت كل العلوم تدرس فيها كذلك، تذكر المدرسة المستنصرية في بغداد في العهد الأموي، حيث تكونت من مجموعة الاختصاصات العلمية والإنسانية والدينية، وكانت هذه المدرسة هي بمثابة جامعة لكل العلوم وحتى بنائها يوحي بأنها جامعة متكاملة، إذ كانت النواة للجامعات العربية خاصة وقد ارتادها الكثير من طلاب العلم من مختلف البلدان، وهي أول مدرسة ضمت بين طياتها أضخم مكتبة عرفت في ذلك العصر، وتناولت العديد من العلوم على أثرها تم تأسيس جامعة بغداد في عام 1956 ثم تأسيس جامعة الموصل.<sup>2</sup>

حيث شكلت المدارس العربية الإسلامية النواة الحقيقية التي تطورت من خلالها الجامعة الحديثة بمفهومها العصري في أوروبا نظراً للصلة بين الجامعات العربية والأوروبية في العصور الوسطى وارتباطهم الوثيق ببعضهم

<sup>1</sup> - خامرة بوعامة، **جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2018، ص 114\_115.

<sup>2</sup> - نادية علي، خليفي سامية، **التعليم العالي في الوطن العربي بين الواقع والمأمول**، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 03 العدد 02 ديسمبر 2020، ص 187-188.

والأثر الذي تركته تدفق العلوم والمعارف الإسلامية على الجامعات الأوروبية في العصور الوسطى، فلا بد من الاعتراف عندئذ بأن هذه المعارف أحدثت ثورة ضخمة في الفكر الأوروبي<sup>1</sup>.

كما أشارت المصادر التاريخية التي تناولت نشأة الجامعات في أوروبا إلى ارتباطها بالفلسفة الإسلامية، وبمناهج التعليم في الشرق الإسلامي. وقد انتقلت العلوم والمعارف إلى أوروبا عبر بوابات رئيسية هي ترجمة ونقل العلم الإسلامي الذي تم عن طريق إسبانيا، وجنوب إيطاليا والقسطنطينية وأثر القوافل التجارية والحروب الصليبية، وخلال القرون اللاحقة طورت أوروبا مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالوظيفة الجامعية، وكذلك إرساء مجموعة من التقاليد التي أصبحت نموذجا يحتذى به. ولم يتأت ذلك دون المرور بعدد من العوامل الفكرية والاجتماعية التي أدت إلى تطور الجامعات بصورة سريعة وتعدد اهتماماتها ووظائفها وأهدافها في المجتمعات الحديثة<sup>2</sup>.

وقد تأسست أقدم الجامعات في نابولي سنة 1224 مع العلم أن أول جامعة في إسبانيا هي جامعة بالنسيا Palencia حتى وصلت في حجم طلبتها عشرة آلاف طالب في القرن الثاني عشر وتبع ذلك نشوء تلك الجامعة نشوء جامعات أخرى<sup>3</sup>.

وقد كان لتطور الحرية الفكرية والعلمية التي أثمرت نشأة الجامعات التي مرت بعدة مراحل رئيسية مميزة إلى أن وصلت إلى طور النضج والكمال:

✓ **المرحلة الأولى:** كانت الجامعة تابعة للمؤسسات الدينية من كنائس وكاتدرائيات، فكان هدفها ديني وهو ترسيخ قيم الدين في نفوس الطلبة والعمل على طاعة أوامر الدين المسيحي وتجنب معاصيه، وتنقيف الطلبة ثقافة دينية وخدمة الرب والكنيسة، وأصبح الطلبة في حاجة ملحة لمراعاة أصول الأخلاق والقواعد العامة في آداب السلوك مع العمل على تزويدهم.

✓ **المرحلة الثانية:** تميزت بتدهور أحوال بعض المدارس الحرة بسبب وجود أساتذة غير أكفاء لم يؤدوا وظائفهم على أحسن وجه لكون الجامعات في تلك الفترة كانت تعاني من الفقر، ولم تكن تتلقى أية مساعدات مالية عامة أو خاصة، بل كانت تعتمد على التبرعات الخيرية التي يقدمها لها الملوك والنبلاء ورجال الدين. وكان الأساتذة في البداية يحصلون على أجورهم مما يدفعه الطلبة لهم مباشرة من رسوم دراسية، ولم يكن

<sup>1</sup> - سعيد عاشور، الجامعات الأوروبية في العصور الوسطى، دار الفكر العربي، مصر، 2006، ص112.

<sup>2</sup> - صباح غربي، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بيسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بيسكرة، 2014-2013، ص49.

<sup>3</sup> - إدريس هاني واخرون، التطور التاريخي والجغرافي للجامعة، مجلة جامعة المعارف، العدد الاول، 2020، ص3.

الأساتذة أعضاء دائمين في الجامعة، ولذلك لم تكن لهم مرتبات ثابتة، ولم يكن للجامعات في هذه الفترة مبان خاصة بها أو معدات.

✓ **المرحلة الثالثة:** تميزت بظهور المعاهد العلمية في مختلف أنحاء العالم التي لم يكن هدفها إخراج قساوسة، بقدر ما كانت تهدف إلى تدريب الطلبة على طلب العلم والمعرفة وكانت تلبى حاجات الطالب المختلفة في مجالات حياته المختلفة.

✓ **المرحلة الرابعة:** تتمثل في الاعتراف الرسمي بشخصية الجامعة وكيانها من جانب السلطات الدينية والدينية على السواء، وبذلك أصبح للجامعة من الحقوق الخاصة بها باعتبارها وحدة مستقلة لها كيانها ومقوماتها، ما يضمن لها سلطة تنظيم أمور العلم والتعليم بها، ومنح الدرجات العلمية وتحديد المناهج والمقررات. ولقد اتسعت مجالات الجامعة في الدول الأجنبية على مر المراحل المختلفة، وتتنوع برامجها وأهدافها التي لم تعد مقتصرة على التعليم ولم تعد الجامعات قابضة في أبراجها العالية، وإنما أصبح لها أهداف<sup>1</sup>.

كان السبب وراء زيادة الجامعات في أوروبا وتطور التعليم العالي بها عدة أسباب أهمها حركات الإصلاح السياسي التي عرفها المجتمع الأوربي والتي شجعت على زيادة الحرية الفكرية وزيادة الاهتمام من طرف الطبقات النبلاء بالتعليم خاصة وبروز الأهمية الأكاديمية للجامعات في المجتمع وما تلعبه من دور كبير في نشر المعارف وتكوين الأفراد والقياديين في مختلف التخصصات، وساهمت الثورة الصناعية في بريطانيا في القرن 18م والتي انتشرت في كامل أنحاء العالم لتكون بذلك محفزا كبيرا للنشاط الفكري في مختلف العلوم ما أدى إلى ظهور دور جديد للجامعة هو البحث العلمي في العديد من العلوم أهمها العلوم الطبيعية والكيمياء والبيولوجيا والعلوم التطبيقية والهندسة والمعادن والكهرباء والطب التطبيقي والعلوم الإنسانية والاجتماعية . وفي القرن 19م ارتفع عدد الطلبة وبدأ خروج المرأة للعمل والدراسة خاصة بعد انتقال أوروبا من النظام الإقطاعي إلى النظام الرأسمالي الذي يتطلب أعداد كبيرة من الأيدي العاملة الماهرة والخبراء في المجال الاقتصادي مما القى على عاتق مؤسسات التعليم العالي مسؤولية توفير هذا الكم والنوع من الإطارات المطلوبة لسد حاجات المجتمع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - سهيلة بلصوار، **نشأة الجامعات وتطورها**، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، ديسمبر 2015، صفحة178،185.

<sup>2</sup> - لامية بوترة لامية، **الوظيفة الثالثة للتعليم العالي**، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في الجزائر، جامعة باجي مختار عنابة، 2018، ص1252.

من خلال التطرق إلى التطور التاريخي للتعليم العالي، نتوصل إلى أن الجامعة وتطورها يعتبر نهضة علمية على مر العصور حيث تطورت من العصر القديم إلى العصر الحديث ومرت بعدة مراحل بشكل تدريجي بداية من أن الجامعة كانت تابعة للمؤسسات الدينية من كنائس وكاتدرائيات ومن ثم أصبحت مدرسة حرة وبعدها مرحلة التي تميزت بظهور المعاهد العلمية في مختلف أنحاء العالم حتى وصولها لمرحلة الاعتراف الرسمي بشخصية الجامعة وكيانها.

### المطلب الثالث: خصائص التعليم العالي:

تتميز الجامعة عن غيرها من مؤسسات التعليم بمجموعة من الخصائص على كل المستويات ويمكن ذكر بعضها فيما يلي:

- تنشأ في مجتمع يحدد أهدافها ووظائفها حيث تعتبر عنصرا متفاعلا معه.
- تتميز بالتغيير والحركية ومواكبة التطوير المحلي والعالمي.
- تتميز بعدة مهام متكاملة، وهذا الذي قدم لها اتساعا كبيرا في الرؤية لمختلف المشاكل.
- تعتبر الجامعة روح العصر، وتعكس ما توصلت إليه البشرية من إبداعات وتراكمات معرفية.<sup>1</sup>
- هي الحلقة المجتمعية الأكثر تماشيا مع معطيات العلوم والمعارف والتطورات في ميادين اختصاصاتها واهتماماتها.
- تعد الموقع الأكثر حساسية في رسم معالم مستقبل موطنها الذي تمدده بالإطارات البشرية والكفاءات والمهارات من خلال مخرجاتها.
- تضم كما نوعيا من الأطر البشرية المؤهلة لنقل المعارف والمهارات.
- تضم الجامعة إلى جانب العاملين فيها المستفيدين من خدماتها المباشرة وهم الطلبة الذين يعدون ثروة بشرية ثمينة عليها بذل عناية شديدة في إعدادهم علميا وتربويا.
- يعد الإنتاج المباشر للمؤسسة الجامعية فكرا ومعارف ومهارات خاضعا لأصول مختلفة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2009، ص36\_37.

<sup>2</sup>- سمية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعة في سياسات التعليم العالي في الجزائر دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، عنابة وسكيدة، معهد علم المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة، 2014/2013، ص63.

✚ نستنتج أن هناك مجموعة من الخصائص التي تتميز بها الجامعة عن باقي المؤسسات التعليمية العالي حيث انها تتميز بالتغيير والحركية ومواكبة التطوير ومهامها المتكاملة، إذن تعتبر روح العصر لكونها مميزة في أداءها وتقديمها للمهارات والمعارف وغيرها من الخصائص التي لا تعد ولا تحصى.

### المطلب الرابع: مكونات ووظائف التعليم العالي:

#### أولاً: مكونات التعليم العالي:

الجامعة نسق فرعي ضمن نسق المجتمع تتأثر بغيرها من المؤسسات، فهي لم توجد في فراغ بل في سياق ثقافي واجتماعي واقتصادي، ويجب أن تستجيب لمتطلبات المجتمع الذي أوجدها، والا تهتمش ويستغنى عنها، تعد نظاما مفتوحا يضم مجموعة من الأنظمة فرعية، تعمل بالتناسق مع بعضها البعض، وتتفاعل مع البيئة التي تتواجد فيها، من أجل تحقيق هدف مشترك، وهو الهدف العام للجامعة، ويتجسد هذا النظام المفتوح فيما يلي:<sup>1</sup>

❖ **المدخلات:** تتمثل المدخلات في مجموع الموارد البشرية والمادية والمعلوماتية التي وجدت بهدف تحقيق رسالة الجامعة، حيث تضم الموارد البشرية (الطلبة، أعضاء هيئة التدريس والاساتذة، الجهاز الإداري، شاغلي المناصب القيادية. وغيرها من العاملين والفنيين)، أما المدخلات المعلوماتية وتشمل مصادر المعلومات المختلفة الضرورية للقيام بالعملية التعليمية (كالمكتبات ومراكز البحوث، الكتب المؤلفة والمترجمة، المؤتمرات، الندوات العلمية... وغيرها) بالإضافة الى الموارد المادية التي تتمثل في كافة الإنشاءات التي تسهل سير العملية التعليمية (المرافق والتجهيزات كقاعات المحاضرات المختبرات العلمية ومرافق لخدمات الطلاب ورفاهيتهم، شبكات الاتصال وكل الوسائل التعليمية).<sup>2</sup>

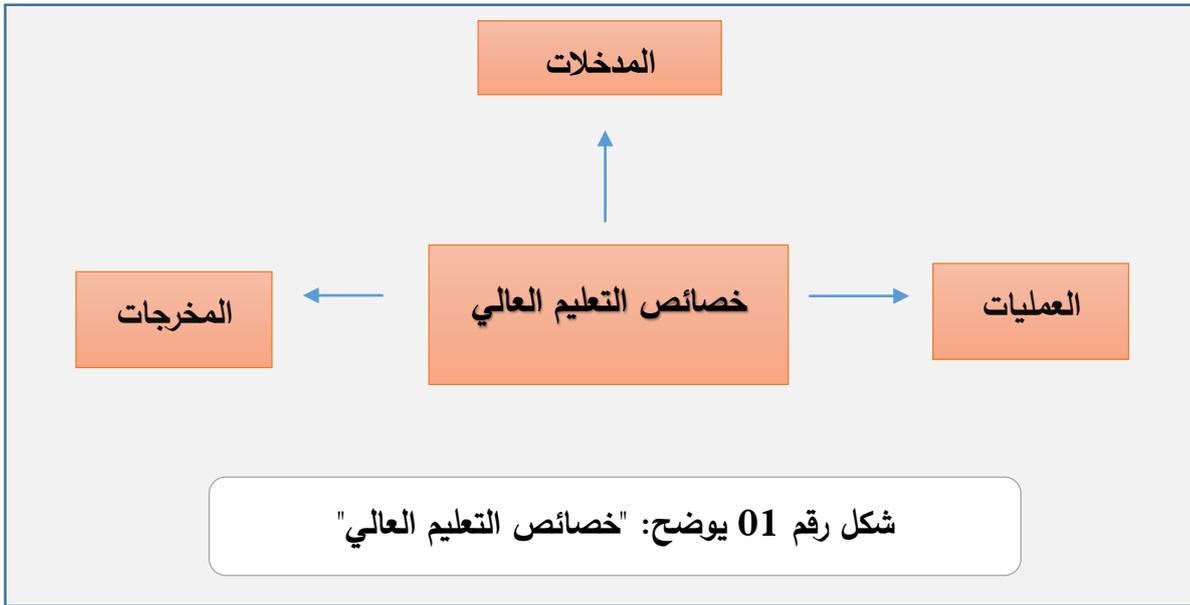
❖ **العمليات:** تنقسم العمليات التي تتم داخل الجامعة إلى أدوار أكاديمية وتعليمية تتمثل في المحاضرات وتأليف الكتب والدوريات بنوعها الورقي والإلكتروني، تطوير مهارات الطلبة وغيرها من الاعمال انا بالنسبة للأدوار الادارية حيث تتكفل الكوادر الإدارية بمساندة الطلبة توفير الخدمة اللازمة لهم و لأعضاء هيئة التدريس ومشاركة الطلبة في اتخاذ القرار والحصول على التغذية الراجعة منهم و تقديم كل الخدمات

<sup>1</sup> - أسماء عميرة، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2012/2، ص 45

<sup>2</sup> - سوسن شاكر مجيد، الجودة في المؤسسات والبرامج الجامعية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 88-90.

لهم بالإضافة الى الأدوار التربوية فيعد عضو هيئة التدريس أو الاستاذ الجامعي نموذجاً تربوياً في التوعية والإرشاد.<sup>1</sup>

❖ **المخرجات:** هي النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات وتتمثل في إعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم الذين يتمتعون بقدر كاف من التأهيل العلمي والمعرفي والأخلاقي والنتائج العلمية المتمثل في البحوث العلمية والانجازات العلمية المحققة من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية مخرجات العملية التعليمية.<sup>2</sup>



المصدر: من إعداد "الطالبتين"

✚ من هنا يمكن إن نقول بان الجامعة عبارة عن بناء متكامل ومشكل من مجموعة المدخلات المتمثلة في الموارد البشرية والعمليات كأدوار الاكاديمية والتعليمية وغيرها والمخرجات والتي تشمل النتائج العمليات التي تقوم بها المدخلات فهذه المكونات تكون متناسقة مع بعضهم بغرض هدف معين.

### ثانياً: وظائف التعليم العالي:

تساهم الجامعة في بناء الأفراد والمجتمعات في كل المجالات من خلال مجموعة من الوظائف التي تقوم بها والتي تجعل منها منبر للعلم والمعرفة والتقدم يمكن حصرها فيما يلي:

<sup>1</sup> - عماد أبو الرب وآخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2014، ص325\_329.

<sup>2</sup> - عبد الله خيرى فرج الحيدر، النظم التعليمية وفعاليتها في تحقيق أهداف نظام التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، 2022، ص1659.

- الامتداد بنظام المدرسة الثانوية لرفع مستوى عملية تنشئة الأكاديميين الصغار وتوسيع أفقهم والتقدم بهم إلى النضج والنمو.
  - العمل على تكوين بصيرة شخصية عميقة من خلال توجيه الطلاب في المجال العقلي، وتقدير العلاقة بين أنشطة الشخص الأكاديمية المنهجية وبين الأهداف النهائية للإنسانية.
  - الاهتمام بالعلاقة بين المجال الأكاديمي وبين الحياة العلمية خارج الجامعة.
  - ضمان شمول الأسس العقلية التي توجد في كل فرع من فروع التعليم. وهذا يشير إلى شمولية العقلية الجامعية.
  - العمل على تربية وتنشئة جيل من الشباب الواعي بأمور دينه ودينه، متحل بالأخلاق والقيم الحميدة التي تعتبرها الجامعة أساس التقدم والرقي<sup>1</sup>.
  - إجراء البحوث العلمية والعمل على رقي الآداب وتقدم العلوم والفنون.
  - تزويد المجتمع بالكثير من الخبرات والمهارات الفنية والإدارية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وتنشيط خطتها.
  - القيام بالبحوث والدراسات التي تستهدف إيجاد حلول لمختلف المشكلات التي تقف في سبيل النمو الاقتصادي والاجتماعي.
  - ترسيخ النظم والقيم والمعايير والاتجاهات اللازمة لتشجيع التقدم<sup>2</sup>.
- وقد حددت وظائف الجامعة في المؤتمر العالمي لمنظمة الـ UNESCO المنعقد سنة 1998، وقسمت إلى ثلاثة وظائف رئيسية هي:
1. **التعليم:** وهي أول وظيفة للجامعة، فمن المتوقع أن تقوم الجامعات بإعداد الكوادر المطلوبة التي ستقوم بشغل الوظائف العلمية والتقنية المهنية والإدارية ذات المستوى العالي.
  2. **البحث العلمي:** أصبح البحث العلمي ونتاج معرفة جديدة من أهم وظائف الجامعة حيث أن الجمع بين التعليم والبحث هو ما أدى إلى ظهور الجامعة الحديثة، بعد البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري في أي بلد، فالإكتشافات تأتي من خلال البحث والتمحيص ومتابعة الأحداث

<sup>1</sup>- أحمد حسن القواسمة، عايد بن علي البلوي، منظومة القيم الجامعية، دار صفاء للنشر والتوزيع -عمان، 2015، ص15-16.

<sup>2</sup>- رباب اقطي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2008-2009، ص32.

والأفكار ومحاولة تطويرها ودعمها ورعايتها، فكثير من الابتكارات الاكتشافات والاختراعات ما هي إلا نتيجة للأفكار الابتكارية الأساتذة الجامعات والطلاب المتميزين.<sup>1</sup>

3. **خدمة المجتمع:** تشكل خدمة المجتمع إحدى الوظائف الهامة للتعليم العالي، ذلك لا يتوقف عند الإعداد والتكوين والبحث العلمي وإنما يمتد إلى خدمة قضايا المجتمع وذلك من خلال:

- حماية التراث الإنساني والمساهمة في الحفاظ على قيم المجتمع وتعزيزها
- المساهمة في فهم الثقافات المحلية والإقليمية والدولية والتاريخية وتعزيزها في إطار التنوع الثقافي.
- بناء القدرات الشخصية عند الطلبة على التفكير والحوار وتقبل الرأي الآخر، والمهارات الإبداعية وترسيخ التفكير العلمي في سلوكه.

- نشر القيم المتفق عنها عالمياً وأهمها: السلام العدالة المساواة التضامن وحقوق الإنسان.
- تزويد المجتمع بإطارات مؤهلة ومتخصصة.<sup>2</sup>

- دعم الأنشطة النفعية في إطار المؤسسات الأكاديمية في جوانب التدريس والبحث والاستشارة ونقل التكنولوجيا والدورات المتخصصة والتدريب والتطوير والمهارات والتدريب على الكفاءات والتلمذة
- العمل على تطوير النمو الوطني وخلق المعرفة والابتكار والأداة الأساسية للحفاظ على التراث والثقافة القومية.

- استثمار أهم موارد الدولة والموارد البشرية -التي يكون عائدها على الاستثمار فالجامعة محور دافع البلاد نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية.<sup>3</sup>

✚ وعليه نستنتج أن الجامعة لها عدة وظائف التي تجعلها مؤسسة ذات أهمية كبيرة من خلال الاهداف التي تسعى لتحقيقها التي تجعلها مميزة بين مؤسسات التعليم العالي حيث تمثل جامعة المحرك الأساسي للمجتمعات من خلال الوظائف التي تؤديها حيث تقوم بتزويد المجتمع بالكثير من الخبرات والمهارات الفنية والإدارية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية والقيام بالبحوث والدراسات التي تستهدف إيجاد حلول لمختلف المشكلات وإنتاج العلوم والمعارف وغيرها من الوظائف.

<sup>1</sup>- نوال نمور، **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012-2011، ص31.

<sup>2</sup>- عثمان بن سيد أحمد، طارق وهابي، **خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل**، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد 01 العدد، 2018، ص167.

<sup>3</sup>عبد الرؤوف الضبع، **خصخصة التعليم الجامعي**، الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص129-128.

### المطلب الخامس: أهمية واهداف التعليم العالي:

#### أولاً: أهمية التعليم العالي:

- الجامعة كغيرها من المؤسسات الهادفة تحظى بإهتمام كبير من طرف افراد المجتمع لكونها مؤسسة مثمرة تعود بالنفع عليهم وفي النقاط التالية سوف نتعرف على أهميتها:
- تحتل الجامعة أهمية في تقدم المجتمعات البشرية، وتحديد معالم التطور في شتى الجوانب لمختلف الدول في ظل وجود مفهوم اقتصاد المعرفة.
  - تعد الجامعة مرحلة التخصص والإعداد العملي في كافة أنواعه ومستوياته وذلك لسد حاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله<sup>1</sup>.
  - تتجلى أهمية الجامعة بصفقتها أداة للتنمية ورافعة لتقدم الأمم.
  - ومن المسلمات العالمية اليوم ثبوت الاقتناع بأنه لا توجد تنمية من دون تعليم وبحث علمي<sup>2</sup>.
  - تكمن أهمية الجامعة في ارتباطها بحياة الناس ومشكلاتهم وآمالهم لكونها جزء داخل المجتمع لتصبح غاياتها ومبرر وجودها تطوير وتنمية المجتمع من خلال وظائفها الرئيسية المتعددة المجالات وما تغرسه من قيم إنسانية واجتماعية للنهوض بالمجتمع الأفضل مستوياته العلمية والاقتصادية والصحية والاجتماعية والثقافية.
  - تحقيق اهداف التنمية المستدامة للأفراد والمؤسسات في المجتمع لمواكبة مجتمع المعرفة.
  - الارتقاء بمستوى الإنسان فكرياً وثقافياً ومدنياً، التغلب على الصعوبات التي قد يواجهها الإنسان سياسية أو اقتصادية أو بيئية، تقصي الحقائق والوصول لأفضل الحلول.
  - فهم جديد للماضي وانطلاق للحاضر وتقديم رؤية استشرافية للمستقبل وإحياء التراث والأفكار والموضوعات القديمة وتحقيقتها تحقيقاً علمياً دقيقاً.
  - تقديم خدمات للمجتمع من خلال عدة ممارسات وأنشطة كتقديم الاستشارات وعقد اللقاءات والمؤتمرات وإقامة المعارض.

<sup>1</sup>- محمد عطلاوي، دور الكفاءات في تحقيق أهداف الجامعة الجزائرية وفق متطلبات اقتصاد المعرفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2021-2022، ص93.

<sup>2</sup>- مجموعة مؤلفين، الجامعات والبحث العلمي في العالم العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2017، ص50.

- العمل على عقد علاقات علمية بينها وبين المنظمات الإقليمية الأخرى، القيام بأبحاث ميدانية تفيد في إبراز الواقع ووضح حلول لها.<sup>1</sup>

+ عليه فإن الجامعة تأتي بفائدة كبيرة على المجتمع من خلال أهميتها البارزة حيث تحتل الجامعة أهمية في تقدم المجتمعات البشرية، وتحديد معالم التطور في شتى الجوانب لمختلف الدول في ظل وجود مفهوم اقتصاد المعرفة من خلال تقديم خدمات للمجتمع وتحقيق أهداف التنمية.

### ثانياً: أهداف التعليم العالي:

إن الجامعة مؤسسة إنتاجية تسعى لتحقيق أهداف علمية وتنموية تعود بالفائدة على المجتمع نذكرها فيما يلي:

- الهدف الأساسي للجامعة هو التعليم والتكوين ويتمثل هذا الهدف في اعداد الكوادر والطاقات البشرية المتخصصة والمؤهلة في كافة التخصصات والمهن في شتى المجالات التربوية والإسلامية والثقافية والأدبية والعلمية والمهنية والزراعية والإدارية والتجارية والقانونية والهندسية والخدمية والتي يحتاجها المجتمع والتنمية الاجتماعية الاقتصادية.

- تنمية التفكير العلمي لدى الطالب الجامعي واكتسابه مهارات العلم وطرقه وعملياته وتزويده بالمعرفة الانسانية والعلمية في حقل التخصص العلمي او المهني بأشكالها المختلفة المتمثلة في الحقائق والمفاهيم والمبادئ والقوانين والنظريات.

- خدمة المجتمع وتنميته ويتمثل هذا الهدف في اجراء البحوث الاساسية النظرية والاجرائية والتطبيقية ودعمها وتوظيفها، وخاصة تلك البحوث المتعلقة بقضايا المجتمع وحل مشكلاته.<sup>2</sup>

- تدريب العاملين بمؤسسات المجتمع المختلفة على الجديد في مجال عملهم وإتاحة فرص التدريب التحولي لهم.

- معاونة مؤسسات المجتمع المختلفة في حل ما تواجهه من مشكلات من خلال الدراسات والبحوث العلمية.

- الانفتاح على الثقافات الإنسانية عند الشعوب الأخرى بما يسهم في تشجيع التعاون الدولي، وتدعيم فرص السلام بينهم.

- الإسهام في حل المشكلات العالمية التي تواجه المجتمعات وتشجيع التعاون الفكري على المستوى الدولي.

<sup>1</sup>- فاطمة مصطفى امين عياد، الدور المجتمعي للجامعات في إطار المسؤولية المجتمعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية التربية -جامعة عين شمس، 2016، ص ص 235-236.

<sup>2</sup>- سعيد جاسم الاسدي، فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، 2013، ص ص 49-50.

- تزويد الدارس أو الباحث بالمعارف والخبرات التي تمكنه من معرفة أصول ثقافته وتراثه الوطني.<sup>1</sup>
- رفع مستوى البحث العلمي وتنمية الروح العلمية بتوفير الإمكانيات المناسبة للباحث.
- رفع مستوى البحث العلمي وتنمية الروح العلمية بتوفير الإمكانيات المناسبة للباحث.
- إعداد إطارات بمهارات وإمكانيات علمية وعملية من شأنها قيادة حركة التنوير والفكر والتجديد في المجتمع
- الإطلاع على البحوث والدراسات الأجنبية ونشرها.<sup>2</sup>
- محاولات البحث عن الحقيقة واكتشاف نظريات علمية جديدة تسهم في حل مشكلات المجتمعات الإنسانية
- تضيف شيئاً جديداً ومبتكراً إلى المعارف الإنسانية.
- إحداث تغييرات كمية ونوعية في الحركة العلمية والتقنية والثقافية.<sup>3</sup>
- تعمل الجامعة للانتقال بالبحث العلمي الجامعي من بوتقات التجريب النظري والمنهجي إلى ميدان التطبيق العملي والاستفادة الحقيقية منه لفائدة المجتمع إذا استمر التواصل فيه.
- خلق فرص وأفكار بحثية علمية وتطبيقية عملية في كل من الجامعات والمؤسسات الصناعية.<sup>4</sup>
- ✚ وعليه نستنتج أن الجامعة تقوم بعدة وظائف من أجل تحقيق أهدافها المرجوة كالتعليم والتكوين وتنمية التفكير العلمي ورفع مستوى البحث العلمي وخدمة المجتمع في كل المجالات.

<sup>1</sup>- شبل بدران، جمال الدهشان، التجديد في التعليم الجامعي، صار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص73.

<sup>2</sup>- أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، 2010/2009، ص39.

<sup>3</sup>- أحمد زررور، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006، ص22.

<sup>4</sup>- عزت السيد احمد، تطور التعليم العالي، دار الفكر الفلسفي، دمشق، 2017، ص17.

## المبحث الثاني: الإطار العام حول الأستاذ الجامعي:

### المطلب الأول: مفهوم الأستاذ الجامعي:

يعتبر الأستاذ الجامعي الركيزة الرئيسية للجامعة والمحرك الحقيقي للبحث العلمي، بالإضافة إلى كونه الناقل للمعرفة العلمية والقائم على العملية التكوينية حيث لم يختلف المفكرين والعلماء في تعريفه. "جون ديوي" عرف الأستاذ الجامعي على أنه ذلك الذي يدرّب 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<sup>1</sup>.

يقصد بالأستاذ الجامعي هو كل من يقدم المعرفة مهما كان نوعها وشكلها (محاضرات أعمال تطبيقية، أعمال موجهة للطلبة الجامعيين) ومهما كان المستوى والشهادة المحصل عليها ليسان مهندس دولة دراسات عليا ماجستير، ماستر، دكتوراه سواء كان مرسما أو مؤقتا أو مشاركا بالقسم الذي يدرس به<sup>2</sup>. ويعرف بأنه هو الفرد المسؤول عن إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والقيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاته وقدراته لممارسة وظيفة أستاذ باحث<sup>3</sup>.

ويعرف "عبد الفتاح أحمد جلال" الأساتذة الجامعيين على أنهم "مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - رايح يحيوي، رتيمي الفضيل، المسار المهني الأستاذ الجامعي الجزائري في نظام ل م د، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات، المجلد (18) العدد2، 2021، ص163.

<sup>2</sup> - بوخميس بوفولة، مروز بركو، الأستاذ الجامعي والإعلام الأكاديمي الإلكتروني بين الواقع والآفاق، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد6، 2011، ص140.

<sup>3</sup> - نبيل عتروس، آليات تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دائرة "ديمنغ" للجودة (PDCA)، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13 العدد: 01، 2020، ص45.

<sup>4</sup> - رضوان بواب، صبرينة ميلاط، الأداء المهني للأستاذ الجامعي في نظام - LMD محددات المهنة وسبل تحسينها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (12) العدد (1) - 2021، ص65.

من خلال تعريفات المطروحة سابقاً نجد أنه لا يوجد اختلاف في طرح تعريف للأستاذ الجامعي حيث اجتمعت كل الروى على انه الفرد الناقل للعلم والمعرفة وفق مستوى معين متحصل عليه حيث يقوم بوظائف والمهام البيداغوجية والإدارية.

### المطلب الثاني: خصائص الأستاذ الجامعي:

لا بد للأستاذ الجامعي أن يمتلك مجموعة من الصفات والمهارات التي تمكنه من القيام بعمله جيداً فمن بين الخصائص التي تميزه نذكر ما يلي:

- التمكن العلمي والمهارة التدريسية.
- إدارة الفوج بأسلوب محكم.
- الأداء الواضح للدرس والتركيز على عملية التعلم بجدية.
- حسن التصرف في المواقف الحساسة.
- الموضوعية.
- الدافعية للعمل والإنجاز،
- المرونة وعدم الجمود
- استخدام مختلف الأساليب للتأكد من فهم الطلبة للمادة العلمية.
- التنوع في استخدام الأسئلة من حيث المستوى والمحتوى<sup>1</sup>.
- يشجع الطلاب على المشاركة وتبادل المعارف والخبرات فيما بينهم.
- الثقة في النفس وفي قدراته ومهاراته.
- يناقش وجهات النظر المختلفة التي تتفق أو تتعارض مع رؤيته الخاصة.
- يقارن بين تطبيق النظريات والمفاهيم المختلفة في مجال تخصصه.
- يحترم طلابه بصفاتهم أشخاصاً بالغين راشدين لهم حق الاحترام والتقدير<sup>2</sup>.
- الذكاء وسرعة البداهة والطلاقة.
- القدرة على المواءمة بين الأفكار والمستوى العقلي للطلاب.

<sup>1</sup>- قويدر دوباخ، تنمية أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع دراسة نظرية تفسيرية في المهام والمسؤوليات، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 04 العدد 02 ديسمبر، 2021، ص560.

<sup>2</sup>- دليل الأستاذ الجامعي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 1430، ص28-30.

- إنجاز مهامه الاجتماعية والتربوية ومساهمته في تطوير جانب الكيف ونظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة.
- يتعلم بعمق قوي التفكير العلمي والتغير وإطلاق قوي الإبداع وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بما يكفل تقدم المجتمع والأمة.
- يمتلك القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثاً تربوياً يسهم في حل المشكلات التربوية والمهنية عن دراسة ووعي.
- لديه روح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتحديد بحيث يكون واثقاً في نفسه من الناحية المهنية والتعليمية<sup>1</sup>.

وهناك من يقوم بتصنيف الخصائص كالتالي:

- ❖ **الصفات الشخصية:** ينصف بشخصية متوازنة وثقة بالنفس داخل القاعة.
- ❖ **الصفات المهنية:** يحرص على مشاركة طلبته ويحفزهم على ذلك، إعداد الدروس وتقديمها بمهنية عالية...
- ❖ **الصفات العلائقية:** يحفز طلبته على المشاركة وإبداء وجهات نظرهم حول المادة.
- ❖ **الصفات المعرفية:** متمكن من مادته العلمية (المقياس المكلف بتدريسه).
- ❖ **الصفات الخاصة بالتقويم:** يراعي الفروق الفردية بين طلبته عند التقويم.
- ❖ **الصفات الخاصة بالإشراف:** بحث الطلبة على التدقيق في المعلومات المقتبسة توجيههم لكيفية الحصول عليها مرافقتهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - حميدة التهامي اندش، صفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة مصراتة ليبيا المجلد الأول - العدد الرابع عشر: سبتمبر 2019، ص 267-271

<sup>2</sup> - كمال صدقاوي، تقويم جودة التعليم العالي: تحديد الصفات النموذجية الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي حسب آراء وتصورات الطلبة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 1 (العدد 2)، 2023، ص 204.



المصدر: من إعداد "الطالبتين"

نستنتج أن هناك مجموعة من الصفات والمهارات التي يتميز بها الأستاذ الجامعي عن باقي الأساتذة منها المعرفية كالتمكن العلمي والذكاء وسرعة البدهة والطلاقة والموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز أما السلوكية تتمثل في الثقة في النفس وحسن المعاملة والمشاركة والاحترام وغيرها من الصفات التي تجعله مميز.

### المطلب الثالث: الصفات المهنية للأستاذ الجامعي:

هناك مجموعة من الشروط والمعايير الواجب على الاستاذ الجامعي الالتزام بها وفق لمنصبه فمن بين هذه شروط نذكر ما يلي:

- يلتزم بأداب وأخلاقيات البحث العلمي.
- يمتلك مهارات كتابة التقارير العلمية.
- يستطيع أن يدير ويعمل في فريق بحث علمي.
- أن يقدم أفكارا علمية لتطوير البيئة المحلية.
- أن يساهم في المشروعات الاجتماعية.
- أن يساهم في حل المشكلات البيئية.

- أن يشارك في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي.
  - الإلمام بالمهارات الإدارية الكافية<sup>1</sup>.
  - يجب ان يشارك في الأنشطة التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع وأن يكون جزء من الندوات الفكرية التي تعقد داخل الكلية.
  - يجب أن يكون له حس التفاعل والحضور للتدريس الطلاب.
  - يجب أن يكون لديه حس المسؤولية الإدارية في الأنشطة التي يمارسها في الجامعة وخارجها<sup>2</sup>.
  - يجب أن يتمتع الأستاذ الجامعي بالضمير المهني سواء أثناء التدريس تحضير الدروس واللقاء المحاضرات أو عند تحضير الأسئلة بمراعات نوعية الأسئلة والتحصيل العلمي للطلبة.
  - الإنصاف وعدم التمييز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه، تحقيقاً للعدالة وخدمة للعلم وللبحث العلمي والباحثين في نفس الوقت<sup>3</sup>.
- ✚ نستنتج مما سبق بأن هناك شروط واجب توفرها في الأستاذ الجامعي ويجب عليه الإلتزام بها لتثبيت منصبه من بينها الإلتزام بأداب البحث العلمي وأن يمتلك مجموعة من المهارات التي تساعده في تأدية مهامه أن تكون لديه صفات سلوكية كالإحترام والضمير المهني والانصاف وعدم التمييز، بالإضافة الى الكفاءة لحصوله على هذا المنصب.

#### المطلب الرابع: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي:

##### أولاً: حقوق الأستاذ الجامعي:

- تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة والمواد المندرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق 03 مايو سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي<sup>4</sup> الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي منها ما يلي:
- الحق في الحصول على بطاقة مهنية.

<sup>1</sup>- سليمة حفطي، إزدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر -2012-2013، ص ص 137-138.

<sup>2</sup>- مراد صالح مراد زيدان، أستاذ الجامعة كفاياته، إنتاجيته العلمية، دار العلم، مصر، 2012، ص ص 18-36.

<sup>3</sup>- فتحة رواق، حقوق والتزامات الأستاذ الجامعي، بحوث جامعة الجزائر، المجلد 17 العدد1، 2023، ص ص 38-39.

<sup>4</sup>- الجريدة الرسمية اتفاقات دولية، قوانين، ومراسم قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلغات، العدد 23، السنة الخامسة والأربعون، الأحد 28 ربيع الثاني عام 1429 هـ، الموافق 4 مايو سنة 2008، ص 7.

- الحق في الإضراب.
- الحق في الحماية من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إليه خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له إذا ما تعرض لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة
- الحق في تبليغه بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية المتعلقة بالتعيين والترسيم والترقية وإنهاء المهام<sup>1</sup>.
- الإستفادة من تكيف الحجم الساعي للتدريس في حال التحضير الرسالة الدكتوراه.
- الإنخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر بحث.
- تحضير رسالة الدكتوراه أو تحسين وتطوير المستوى.
- الحصول على تربصات قصية المدى بهدف الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية.
- الحصول على مكافئات وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية<sup>2</sup>.
- الحق في السكن.
- عطلة مرضية.
- عطلة علمية قصيرة أو طويلة الأمد.
- تقلد منصب إداري.
- الحصول على مكتب خاص.
- تقديم محاضرات بالنسبة للأساتذة المحاضرين.
- الإشراف على الأطروحات ومذكرات التخرج.
- الإشراف على تربصات الطلبة وخرجاتهم الميدانية.
- عضو محكم في كتاب أو مجلة دولية أو وطنية.
- تحكيم المطبوعات المؤلفة من قبل الأساتذة والموجهة للطلبة.
- المشاركة في الندوات والمؤتمرات المحلية والدولية.
- الحق في أن يكون عضواً في مختلف اللجان والمجالس العلمية سواء في كليته أو ممثلاً عنها في الجامعة.

<sup>1</sup>- محمد بن اعراب، التشريع الجامعي حقوق وواجبات الأستاذ، اليوم التكويني الثاني التطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي، جامعة

محمد لمين دباغين سطيف2، ص ص6-8.

<sup>2</sup>- بواب رضوان، مرجع سابق، ص78.

- التكوين في الخارج.

### ثانيا: واجبات الأستاذ الجامعي:

- وهناك جملة من الأخلاقيات التي ينبغي على الأستاذ التحلي بها أذكر منها على سبيل المثال لا الحصر. وفي الأتي سنعرض جملة من الواجبات التي يجب أن يلتزم بها الأستاذ:
- إن الأستاذ في التعليم العالي هو أستاذ وباحث في الوقت نفسه، لذلك عليه تحسين وتحديث تعليمه باستمرار.
- يجب أن تسمح له نشاطاته في البحث العلمي الحصول على جميع الشهادات التي تتطلبها المهنة من أجل الترقية في الترتيب السلمي للجامعة وإثراء الإنتاج العلمي.
- من واجب الأساتذة المشاركة في جميع الأعمال التي تتخذها السلطات العمومية أو إدارته الجامعية قصد التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجية لمؤسستهم خصوصا والتعليم العالي عموما.
- ينبغي على الأستاذ في التعليم العالي أن يمتنع عن كل تصرف من شأنه الحط من قيمة المهنة<sup>1</sup>.
- يجب أن يساهم الأستاذ الجامعي في البحث العلمي بالكتابة وهي وسيلة توصيل المعلومة للآخرين، وكذا مهارة الخطابة والإلقاء سواء أثناء تقديم الدروس أو أثناء الندوات والملتقيات.
- القيام بالتقييم الذاتي مع البرهنة على الحس النقدي والاستقلالية؛ لتحسين مستواه العلمي والبيداغوجي باستمرار وسعيا وراء الارتقاء للأحسن والأفضل دائما.
- السعي للإلتزام بالمعايير العالمية على أعلى مستوى ممكن مع الحفاظ على حرته في عملا لأكاديمي أو العلاقة مع الطلبة أو الباحثين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- برفوق عبد الرحمن، عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر؛ أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، بسكرة جزائر، صص 62-63.

<sup>2</sup>- فتحة رواق، حقوق والتزامات الأستاذ الجامعي، بحوث جامعة الجزائر 1، المجلد 17 العدد 1-2023، صص 39.

### المطلب الخامس: مهام الأستاذ الجامعي:

هناك العديد من المهام التي يقوم بها الاستاذ الجامعي ولا تقتصر على تقديم الدرس للطلبة فقط بل تختلف فهناك مهام بيداغوجية ومهام ادارية يمكننا تصنيفها كالتالي:

#### أولاً: المهام البيداغوجية:

##### **المهام المتعلقة بالبحث العلمي:**

- إعداد الأطروحات ونقل المعرفة والمحافظة عليها.
- البحث العلمي وتطويره وخدمة المجتمع.
- التأليف العلمي في التخصص بصفة محددة والاستمرار في ممارسة البحث العلمي.
- توجيه الطلبة وإرشادهم الموضوعات البحث العلمي وكل في مجال تخصصه.
- ممارسة الإشراف العلمي على جميع المستويات مع حضور الملتقيات العلمية والمؤتمرات والندوات الوطنية والدولية التي تنظم ضمن مجال تخصصه أو تخصصات المحيطة بمجال بحثه.

##### **المهام المتعلقة بالتدريس:**

- إصدار تأليف كتاب في التخصص أو مطبوعات خاصة بالمواد المدرسة.
- تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرس.
- تحديد الأنشطة واساليب التدريس
- المشاركة في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة<sup>1</sup>

##### **المهام المتعلقة بالمجتمع:**

- 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 الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمثقف العام.
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.

<sup>1</sup>- كمال عويسي، خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل معايير الجودة، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، المجلد السادس - العدد الأول - السنة مارس 2021، ص526.

- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية التي ترتبط موضوعها بمجال تخصصها.<sup>1</sup>

### ثانيا: المهام الإدارية:

- يمارس الأستاذ الجامعي بعض الأعمال الإدارية من أجل تسيير الجامعة على إختلاف هياكلها جزء من نظام إداري جامعي.
  - تشكيل تفكير الطلاب وتعويدهم التفكير العلمي السليم.
  - توجيه وإرشاد الطلاب علميا ونفسيا واجتماعيا فكريا وسلوكيا.
  - تنفيذ السياسة التربوية من خلال تنفيذ البرامج وتنظيم النشاطات الصفية ودراسة الأهداف التعليمية.
  - إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب، كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزلاء والعمال
  - تجسيد قيم وثقافة المجتمع وتأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها.<sup>2</sup>
  - توطيد العلاقة بين الجامعة والبيئة المحلية والمؤسسات المجتمعية الأخرى.
  - القيم بدور إيجابي وفعال في جميع القطاعات من خلال توظيف معارفه وكفاءته.
  - المساهمة في إحداث التغيير والتطور الاجتماعي من خلال القيادة الفعالة والرائدة الأفراد المجتمع في جميع المجالات خاصة المجال السياسي.
  - القيام بكل الممارسات في العملية الإدارية في التخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والإتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة إقامة علاقات إنسانية مثل احترام وتقدير شعور الطلبة.
  - التشجيع على حرية الرأي والتعاون.
  - إقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين والاهتمام بمشاكلهم وأحوالهم.<sup>3</sup>
- ✚ يمكننا القول بأن هناك مجموعة من المهام التي يقوم بها الاستاذ الجامعي والتي تنقسم بين المهام البيداغوجية كالمهام المتعلقة بالتدريس والمهام المتعلقة بالبحث العلمي والمتعلقة بالمجتمع اما بالنسبة للمهام الادارية

<sup>1</sup> - نعيم بوعموشة، الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم،

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة، 2018/2019، ص213.

<sup>2</sup> - رضوان بواب، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

قسم علم الاجتماع جامعة سطيف 2014/2013، ص147-148

<sup>3</sup> - رضوان بواب، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي (LMD)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21

/ديسمبر 2015، ص7.

كالتوجيه والارشاد والقيام بكل الممارسات في العملية الإدارية في التخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل.

### خلاصة الفصل:

ومن خلال هذا الفصل الذي ناقشنا فيه طبيعة التعليم العالي والأستاذ الجامعي، تناولنا كل ما يتعلق بالتعليم الجامعي بما في ذلك المفهوم والخصائص التي تتميز بها الجامعة ومكوناتها، والمهام التي تؤديها الجامعة باعتبارها جامعة. عنصر أساسي وله دور في المجتمع، بالإضافة إلى أهمية الجامعة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. ومن جهة أخرى تعرفنا انطلاقةً من مفهوم الأستاذ الجامعي كأحد أهم ركائز ما تقوم به الجامعة، ذكرنا أهم الصفات والخصائص التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي، الشروط التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي: ولا بد من توافرها لكي يصل إلى هذه الوظيفة، والمهام التربوية والإدارية التي يقوم بها. ومن خلال التأكيد على هذه المهام يتم تحقيق أهداف الجامعة والوصول إليها بجهود كل من مواردها البشرية وخاصة الأستاذ الجامعي.

## الفصل الثالث: الأداء البحثي والبيداغوجي للأستاذ الجامعي:

### تمهيد

#### المبحث الأول: الأداء البحثي الجامعي:

- **المطلب الأول: تعريفات الأداء البحثي الجامعي**
- **المطلب الثاني: أنواع الأداء البحثي الجامعي**
- **المطلب الثالث: مؤشرات الأداء البحثي الجامعي**
- **المطلب الرابع: أهمية وأهداف الأداء البحثي الجامعي**
- **المطلب الخامس: معوقات الأداء البحثي**

#### المبحث الثاني: الأداء البيداغوجي الجامعي:

- **المطلب الأول: مفاهيم الأداء البيداغوجي**
- **المطلب الثاني: خصائص الأداء البيداغوجي ونشاطاته الأساسية**
- **المطلب الثالث: مراحل الأداء البيداغوجي**
- **المطلب الرابع: تقويم الأداء البيداغوجي الجامعي**
- **المطلب الخامس: صعوبات الأداء البيداغوجي**

### خلاصة الفصل

### تمهيد:

يشكل الأستاذ الجامعي العمود الفقري للمنظومة التعليمية بشكل عام وللمؤسسة الجامعية بشكل خاص، وذلك لما يلعبه من دور ومكانة هامة في إنتاج المعارف وتنميتها من جهة وفي العملية التكوينية للأفراد من جهة أخرى، بالإضافة إلى دوره الهام في الإصلاح والتطوير وخدمة المجتمع والمساهمة في تقدمه ورفقيه، فالأستاذ الجامعي في ظل النظام التعليمي الراهن وفي ظل ما تفرضه جملة المتغيرات سواء الداخلية أو المحيطة بالمؤسسة الجامعية فرض على الأساتذة الأكفاء أن يتميزوا في أدائهم، وذلك بشغل مجموعة من المسؤوليات والمهام الإدارية.

سنحاول في هذا الفصل التعرف على الأداء البحثي والأداء البيداغوجي لأستاذ الجامعي، بداية من لقاء نظرة عن رؤية الباحثين لهما وكيف تم معالجتهما، ثم محاولة تقديم جملة من التعريفات لهاذين المفهومين، والتطرق بعدها لجملة من العناصر الأخرى: كالمؤشرات، والخصائص، والأنواع، والمراحل، إلى جانب المعوقات والصعوبات التي تعترض الأداء البيداغوجي والبحثي وإلى غير ذلك من العناصر ذات الصلة.

## المبحث الأول: الأداء البحثي الجامعي:

### المطلب الأول: مفاهيم الأداء البحثي الجامعي:

تعرف الباحثة "يسرا إسماعيل" الأداء البحثي بقولها: "هو ذلك الجهد العلمي الذي يقوم بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين بالجامعة من أجل اكتشاف معارف جديدة، والتوصل إلى نتائج تمكنهم من حل المشكلات التي تواجه المجتمع، ويتطلب ذلك امتلاك أعضاء هيئة التدريس، والباحثين، والكفايات البحثية التي تمكنهم من القيام بذلك، بحيث يتم تقييم أدائهم البحثي باستخدام المنهجيات في ضوء عدد من مؤشرات الأداء البحثية الخاصة بمدخلات ومخرجات المنظومة البحثية بالجامعة".<sup>1</sup>

أما "فاطمة أحمد زكي ووفاء عبد الفتاح محمود" يعرفان الأداء البحثي بأنه: "مجموعة من الممارسات البحثية العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والباحثون بمؤسسات التعليم الجامعي بهدف التوصل إلى المعارف المتطورة وبناء النظريات والتوصل إلى نتائج تطبيقية تسهم في تنمية المجتمعات وتقيد في حل مشاكلها التنموية المختلفة، ويتطلب ذلك امتلاك أعضاء هيئة التدريس والباحثين والكفايات البحثية التي تمكنهم من القيام بذلك، بحيث يتم تقييم أدائهم البحثي باستخدام المنهجيات المستحدثة في ضوء عدد من المؤشرات البحثية الخاصة بمدخلات ومخرجات المنظومة البحثية بالجامعة".<sup>2</sup>

ويعرفه باحثون آخرون بأنه: "مجموعة من الإستراتيجيات والعمليات البحثية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والباحثون بالجامعة، وما يلزمها من قدرات للوصول لنتائج تطبيقية تسهم في تحقيق رضا المؤسسات الجامعية ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وتحقيق ميزة تنافسية للجامعة".<sup>3</sup>

ومن جملة المفاهيم التي تم ذكرها ما يمكن ملاحظته أن أغلبية الباحثين يشتركون أو يتفقون في كون الأداء البحثي للأستاذ الجامعي هو مجموعة الأنشطة العلمية والأكاديمية وجملة الممارسات البحثية العلمية التي يبذلونها في إكتشاف وتقديم معارف جديدة، والتي تسهم في تطوير الإنتاج العلمي والتقدم العلمي للتخصصات والأقسام والكليات والجامعات التي ينتمون إليها.

<sup>1</sup> - يسرا إسماعيل صدقي حسني، آليات مقترحة لتحسين الأداء البحثي بجامعة الفيوم على ضوء مؤشرات القدرة التنافسية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 07، العدد 06، 2023م، ص102.

<sup>2</sup> - فاطمة أحمد زكي، ووفاء عبد الفتاح محمود، تطوير الأداء البحثي بالجامعات المصرية في ضوء قياس كفاءته النسبية، مجلة دراسات في التعليم العالي، العدد 37مكرر، 2017م، ص34.

<sup>3</sup> - منى عبد الغني عبد الستار علي، آليات مقترحة لتطوير الأداء البحثي لجامعة بني سويف باستخدام نموذج منشور الأداء، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد يوليو الجزء 02، ص68.

### المطلب الثاني: أنواع الأداء البحثي الجامعي:

هناك ثلاث أنواع من الأداء البحثي يمكن توضيحهما كما يلي<sup>1</sup>:

❖ **أولاً: الأداء البحثي الفردي:** يشير إلى قدرة عضو هيئة التدريس على إنتاج الأبحاث بصورة فردية أو بالتعاون مع آخرين، عندما يتعلق الأمر بالأداء البحثي الفردي، يقوم الباحث بإجراء البحوث بمفرده، وغالبًا ما يكون الهدف من ذلك هو تحقيق الترقية الأكاديمية أو المشاركة في مؤتمر أو نشر النتائج في مجلة علمية، يُعد الأداء البحثي الجيد في هذه الحالة مؤشرًا على قدرة الباحث على العمل بشكل مستقل وتقديم إسهامات فردية قيمة في مجاله الأكاديمي.

❖ **ثانياً: الأداء البحثي الجماعي:** يشير إلى أن الباحث يقوم بإجراء الأبحاث بالتعاون مع باحثين آخرين، يتم ذلك غالبًا للتعامل مع قضايا ومشكلات تهم قطاعًا كبيرًا من المجتمع أو تتطلب الخبرات المتعددة، يتيح العمل الجماعي للباحثين تبادل المعرفة والخبرات والأفكار، ويمكن أن يؤدي إلى نتائج أبحاث أكثر شمولية وتطبيقية.

❖ **ثالثاً: الأداء البحثي المؤسسي:** يشير إلى الإنتاجية العلمية والنشاط البحثي للمؤسسة الجامعية، سواء كانت كلية أو جامعة، يشمل هذا النوع من الأداء البحثي البحوث المشتركة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس في المؤسسة البحثية، والمنشورات العلمية والأعمال المؤلفة التي تأتي من مجالات مختلفة، بالإضافة إلى برامج الدراسات العليا التي يتم تنفيذها في الجامعة، كما يشمل الأداء البحثي المؤسسي الاستشارات البحثية واتفاقيات التعاون البحثي والتعاقدات التي يقوم بها الباحثون والمؤسسة مع أطراف خارجية، يهدف الأداء البحثي المؤسسي إلى تعزيز البحث العلمي وتقديم المعرفة وتطوير المجتمع من خلال الأبحاث والتعاون العلمي والتقني<sup>2</sup>.

✚ فإن هذه الأنواع المختلفة من الأداء البحثي تساهم في تحقيق أهداف الجامعات وتطوير البحث العلمي على المستويات الفردي والمؤسسي.

<sup>1</sup> - محمد هبة غريب، دراسة مقارنة لمتطلبات تحقيق تميز الأداء البحثي بجامعة السويس وجامعة الملك سعود، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 27، العدد 124، 2020، ص 112.

<sup>2</sup> - محمد هبة غريب، مرجع سابق، ص 112.

### المطلب الثالث: مؤشرات الأداء البحثي الجامعي ومجالات تميزه:

#### أولاً: مؤشرات الأداء البحثي الجامعي:

تتمثل مؤشرات الأداء البحثي في المقاييس الكمية والنوعية التي تستخدم لتتبع مستواه بمرور الوقت بهدف الاستدلال على مدى تلبية مستويات الأداء المتفق عليها، فهي بذلك تمثل نقاط الفحص التي يتم من خلالها مراقبة التقدم نحو تحقيق الأهداف المطلوبة في البحث العلمي وتتمثل أهم المؤشرات فيما يلي:

- 1. مؤشر الموارد البشرية:** تتفق كل الدراسات على أن مؤشر الموارد البشرية هو من أهم المؤشرات الدالة على الأداء البحثي في المجتمع والإقتصاد، يشمل هذا المؤشر الموارد البشرية المتفرغة للبحث، والتي تعمل بشكل رئيسي في مراكز وهيئات البحوث، بالإضافة إلى أساتذة الجامعات الذين يخصصون جزءاً من وقتهم للبحث، وطلبة الدكتوراه، يتم قياس هذا المؤشر من خلال مؤشرات فرعية، مثل عدد العاملين في مجال البحث العلمي، والذين ينقسمون إلى ثلاث فئات: الباحثين العلميين، الفنيين/المختصين، وموفري الخدمات المساعدة، بالإضافة إلى عدد الباحثين لكل مليون نسمة وعدد الباحثين إلى إجمالي قوة العمل.<sup>1</sup>
- 2. مؤشر الموارد المالية:** إذا كانت المخرجات العلمية هي المعيار الأساسي لقياس مستوى جودة البحث العلمي، فإن حجم المداخلات ونوعيتها التي يعكسها أساساً مستوى الإنفاق على التعليم العالي والبحث العلمي يشكل العصب الحساس ويتم تحديد مستوى الإنفاق على البحث العلمي من خلال مجموعة من المؤشرات الفرعية: الإنفاق على البحث العلمي ونصيبه من الناتج المحلي الإجمالي نصيب الباحث من الإنفاق الكلي على البحث العلمي، مصادر تمويل البحث العلمي والإنفاق على البحث العلمي وفق نوعه.<sup>2</sup>
- 3. النشر العلمي:** يُمثل النشر العلمي شريان الحياة في منظومة البحث العلمي، فهو بوابة التي تُتيح للباحثين عرض أفكارهم وإنجازاتهم، ومشاركة معارفهم مع أقرانهم من مختلف أنحاء العالم، وتتنوع أشكال النشر العلمي لتشمل نشر الأبحاث والدراسات في المجلات العلمية المُحكّمة، وكتابة الكتب والمؤلفات ذات الصلة بالمجالات البحثية، وإلقاء المحاضرات والعروض التقديمية في المؤتمرات والندوات العلمية من خلال هذه المنصات المتنوعة، يتواصل الباحث مع مجتمعه العلمي، ويُساهم في تبادل الخبرات والمعارف، ممّا يُثري النقاش العلمي ويُحفز على الابتكار، وليس ذلك فحسب، بل يُعدّ النشر العلمي بوابةً للمشاركة في مشاريع

<sup>1</sup> - السعيد معطوب، عمر بن سديرة، تقييم الأداء البحثي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: نموذج مقترح للتطبيق بجامعة فرحات عباس، سطيف، 1، مجلة الإدارة والتنمية والبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد 1، 2021، ص ص 42-

.43

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 43.

بحثية جماعية، مما يُتيح للباحثين تبادل الأفكار والتعلم من تجارب بعضهم البعض، ويُساهم في إنجاز أبحاث ذات تأثير أكبر وأعمق، وعلى صعيد آخر، يُمثل النشر العلمي وسيلة لاكتساب الاعتراف والاحترام في المجال الأكاديمي والعلمي، حيث يُساهم نشر الأبحاث المتميزة في تعزيز مكانة الباحث وسمعته، مما يُشجعه على مواصلة جهوده البحثية والإبداعية<sup>1</sup>.

**4. براءات الاختراع:** تُعتبر وثائق قانونية تُمنح للأفراد أو المؤسسات لحماية اختراعاتهم الجديدة والابتكارات التقنية، تُعتبر كمية البراءات المودعة والمنحة لبلد أو مؤسسة مؤشراً هاماً لقدرتها على الابتكارات وتحويل الأبحاث العلمية إلى منتجات قابلة للتطبيق وذات تأثير اقتصادي واجتماعي، تعتبر مكاتب البراءات الدولية المعترف بها المؤسسات المتخصصة في استقبال ومعالجة طلبات البراءات على مستوى البلدان المختلفة. تُقدم مكاتب البراءات الوطنية خدمات مشابهة في بلدانها، وغالباً ما تكون مكاتب البراءات الدولية أكثر أهمية نظراً لعملها مع عدد كبير من البراءات على مستوى دولي، عند تقديم طلب براءة اختراع، يُدرس ويُفحص لتحديد ما إذا كان فعلاً جديداً ومبتكراً، وفي حال تم اعتباره كذلك، يُمنح صاحب الاختراع حقوق حصرية لاستخدامه لفترة محددة، عن طريق تحليل عدد البراءات المودعة والمنحة، يمكن تقدير نشاط البلد أو المؤسسة في مجال الابتكار والبحث والتطوير التقني، زيادة هذا العدد يشير إلى قدرة أكبر على تحويل الأفكار والإبتكارات إلى منتجات تجارية<sup>2</sup>.

#### ثانياً: مجالات تميز الأداء البحثي بالجامعات:

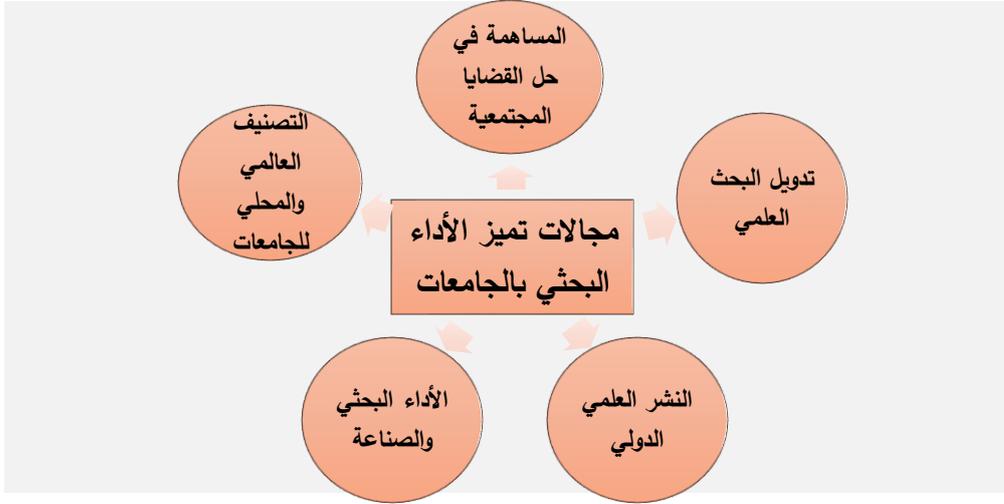
يعد البحث العلمي أحد الدعائم الأساسية لتطور المجتمعات الإنسانية وتقدمها، فهو السبيل الوحيد لتحقيق التنمية الشاملة، لما يقدمه من أفكار وحلول للمشكلات المجتمعية المختلفة، حيث أنه يسعى من ناحية إلى تحديد المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وترتيب أولوياته، وتحليلها تحليلًا علميًا، بالإضافة إلى وازع الحلول الملائمة لعالجها، ومن الناحية الأخرى يساهم في تقديم المعرفة في مختلف الميادين. وفيما يلي توضيح أهم المجالات التي يساهم الأداء البحثي بالجامعة في تطويرها، وفي نفس الوقت توضح مستوى جودة تميز الأداء البحثي بالجامعة<sup>3</sup>. كما يوضحها الشكل التالي:

<sup>1</sup> - السعيد معطوب، عمر بن سديرة، مرجع سابق، ص 43.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص ص 43-44.

<sup>3</sup> - منى عبد الغني عبد الستار علي، مرجع سابق، ص ص 73-74.

شكل رقم (03): يوضح "مجالات تميز الأداء البحثي بالجامعة":



المصدر: "منى عبد الغني عبد الستار علي، مرجع سابق، ص74".

يرى "محمد عبد الله" أن تطوير التميز البحثي يتحقق نتيجة مجموعة من المتطلبات، يمكن حصرها في النقاط الآتية:

1. وجود قيادة واعية تعزز ثقافة نشر البحث العلمي، وتشجع عمليات مشاركتها بفاعلية بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين في كافة المستويات التنظيمية أي أن القيادة الواعية تلعب دوراً محورياً في خلق بيئة داعمة للبحث العلمي وتحفيز المنتسبين للمؤسسة على المساهمة بشكل فاعل في هذا الجانب، ما ينعكس إيجابياً على تطوير وتعزيز البحث العلمي ضمن المؤسسة.
2. التخلص من القوالب التنظيمية الجامدة والتوجيه نحو الهياكل التنظيمية المرنة لمواكبة التغييرات والمستجدات الحديثة أي تخلص المؤسسات من الهياكل التنظيمية التقليدية والجامدة، والتحول نحو هياكل أكثر مرونة، وذلك للتمكن من مواكبة التغييرات والمستجدات المتسارعة في البيئة التنظيمية والتكيف معها بكفاءة.
3. تزويد الجامعات بإمكانيات المادية والتكنولوجية الحديثة اللازمة لتطوير الأداء البحثي للجامعة هذا يعني توفير الموارد المالية للجامعات والتكنولوجية اللازمة مثل المختبرات المتطورة والأجهزة الحديثة والبرمجيات المتقدمة، من أجل تعزيز البحث العلمي وتطوير الأداء البحثي في الجامعة، هذا يساعد على تحفيز الأساتذة والباحثين لإجراء أبحاث عالية الجودة الابتكارية، مما يسهم في رفع مستوى التعليم والتأثير العلمي للجامعة على المستوى الوطني والدولي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد عبد الله حميد، تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية، مجلة جامعة الناصر، العدد 01، 2013، ص210.

4. الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة وتجاربها في مجال البحث العلمي بالجامعات، أي استفادة الدول النامية من خبرات الدول المتقدمة في مجال البحث العلمي بالجامعات تعني الاستفادة من المعرفة والتجارب التي تم تطويرها في الدول ذات التقدم العلمي والتكنولوجي هذا التعاون يمكن أن يسرع من التطور العلمي والتكنولوجي في الدول النامية، يعزز قدرات الباحثين المحليين، ويعزز الشراكة الدولية في مجال البحث العلمي.
5. نظم متطورة للمكافآت والحوافز يصبح فيها التميز البحثي هو المعيار العلمي بالجامعات: أصبح التميز البحثي هو المعيار أساسي في نظم المكافآت والحوافز، يتم تقدير وتكريم على إنجازاتهم البحثية مثل نشر الأبحاث والمشاركة في المؤتمرات العلمية تهدف هذه النظم إلى تشجيع الابتكار والتميز العملي مما يساهم في تحسين جودة البحث وتعزيز المعرفة في مختلف المجالات وتطوير الجامعات نحو التفوق العلمي.
6. إقامة ندوات ومؤتمرات سنوية تعني تنظيم وتنفيذ وفعاليات تجمع بين مجموعة من الأشخاص في مجالات متعددة لمناقشة وتبادل الأفكار والمعرفة والخبرات، تُعتبر هذه الندوات والمؤتمرات فرصة للتعلم والتواصل بين المشاركين، وتساهم في تعزيز التعاون والتبادل الثقافي والعلمي بين الأفراد والمؤسسات.
7. نظم فعالة لتقييم ومتابعة الأداء البحثي وجود آليات وأنظمة متطورة لقياس جودة وفعالية الأنشطة البحثية وتتبع تقدم الأفراد أو المؤسسات في مجالات البحث، تستخدم هذه النظم معايير مثل عدد المقالات المنشورة والإقتباسات والإستشهادات وتأثير الأبحاث ومشاركة الباحثين في المؤتمرات والتمويل، تعتبر هذه النظم فعالة لأنها توفر قاعدة موضوعية وتعين في وضع معايير واضحة يجب إتباعها من قبل الباحثين<sup>1</sup>.

#### المطلب الرابع: أهمية وأهداف الأداء البحثي الجامعي:

##### أولاً: أهمية الأداء البحثي الجامعي:

تتمثل أهمية الأداء البحثي الجامعي في العناصر التالية :

1. الأداء البحثي يعد حجر الأساس لتقدم الجامعة والمجتمع، فهو أحد المقاييس الدالة على دور الجامعة القيادي في المجالات العلمية والمعرفية.

<sup>1</sup> - محمد عبد الله حميد، مرجع سابق، ص 24.

2. سمعة الجامعة ومكانتها محلياً ودولياً تعتمد بشكل كبير على قوة أدائها البحثي، فالإنتاج العلمي المتميز يعزز سمعتها ويجعلها جاذبة للطلاب والباحثين المرموقين، كما يساهم في حل المشكلات التنموية للمجتمع المحلي
  3. الجامعة لا يمكنها المساهمة في عملية التنمية إلا من خلال تفعيل أدائها البحثي نحو معالجة قضايا المجتمع وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهه.
  4. الأداء البحثي يدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تخريج كوادر بشرية مؤهلة قادرة على المساهمة في نهضة المجتمع .
  5. لتحقيق التميز والتقدم، على الجامعات أن توفر التمويل اللازم، وتخلق بيئة داعمة للباحثين، وتشجع التعاون البحثي، وتنتشر ثقافة البحث العلمي بين الطلاب .
  6. تقييم الأداء البحثي للجامعة بشكل دوري أمر ضروري لتعزيز هذا الأداء وتمكين الجامعات من لعب دورها المحوري في تحقيق التقدم العلمي والتنموي للمجتمع<sup>1</sup>.
- ✚ يُعد الأداء البحثي للجامعات حجر الأساس لتقدم الجامعة والمجتمع، وله أهمية اقتصادية كبيرة في دعم التنمية والابتكار. وعلى الجامعات أن تتبنى سياسات وآليات فعالة لتعزيز هذا الأداء البحثي.

#### ثانياً: أهداف الأداء البحثي الجامعي:

هناك أهداف هامة للأداء البحثي الجامعي نذكر من بينها:

1. إيجاد الحلول للمشكلات المجتمعية: البحوث الجامعية توفر الحلول للمشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع في مختلف المجالات مثل: الصحة، البيئة، الطاقة، التكنولوجيا، وغيرها، هذا يساهم في تطوير الحياة المجتمعية.
2. ابتكار الطرق التي تسهل عمل الأفراد: يؤدي البحث العلمي إلى ابتكار طرق وتقنيات جديدة تساعد الناس في حياتهم اليومية وتحسن جودة حياتهم، على سبيل المثال: التطورات التكنولوجية الناتجة عن البحوث العلمية قد تجعل العديد من المهام أسهل وأكثر كفاءة.
3. البحث العلمي كمؤشر على التقدم الاقتصادي والاجتماعي: الدول المتقدمة في البحث العلمي عادة ما تكون أكثر تقدماً اقتصادياً وتوفر رفاهية أكبر لمواطنيها، البحث العلمي يقود الابتكار والتطور الذي ينعكس إيجابياً على الاقتصاد والمجتمع.

<sup>1</sup> - محمد عبد الله حميد، مرجع سابق، ص ص 24-25.

4. البحث العلمي كمؤشر على تميز الجامعات: تشكل إنتاجية الجامعات البحثية وجودة أبحاثها مؤشرا رئيسيا في تصنيف الجامعات عالميا، فالجامعات التي تنتج بحوثا عالية الجودة وذات تأثير دولي تصنف في المراتب المتقدمة عالميا.
5. تنمية المعرفة والتطبيق العملي: تعد البحوث الأكاديمية محركا رئيسيا لتنمية المعرفة والمساهمة في بناء قاعدة معرفية جديدة، فمن خلال البحث العلمي، تقوم المؤسسات البحثية بإجراء دراسات متعمقة وإجراء تجارب علمية لاكتشاف معارف وأفكار جديدة هذه المعارف النظرية التي يتم تطويرها من خلال البحوث الأكاديمية تشكل أساسا لتطوير التطبيقات العملية والابتكارات التي تخدم المجتمع تساهم في نوعية الحياة.<sup>1</sup>

#### المطلب الخامس: معوقات الأداء البحثي:

هناك العديد من المعوقات والمشكلات التي تواجه الأداء البحثي بالجامعات يمكن عرضها فيما يلي:

- ❖ **معوقات علمية:** تشير إلى الصعوبات والعقبات التي تواجه عملية البحث العلمي وتطوير المعرفة العلمية ومن بين هذه المعوقات التي ذكرتها هي عدم وجود استراتيجيات واضحة في مجال البحث العلمي، مما يعني أن هناك نقص في التخطيط والتوجيه للأبحاث العلمية وعدم وجود رؤية مستقبلية واضحة لتطوير المعرفة، كما تشمل المعوقات العلمية أيضًا ضعف الإعداد العلمي للباحثين، وهذا يعني أن هناك نقص في المهارات والمعرفة اللازمة للقيام بالبحوث العلمية بشكل فعال ومنتج.
- ❖ **معوقات مرتبطة بمحركات الأداء البحثي:** تشير إلى العوائق والصعوبات التي تواجه عملية الإدارة والتنظيم في المؤسسات والمنظمات، ومن بين هذه المعوقات هي التدخل غير المبرر من قبل بعض القادة الإداريين في البحث العلمي، وهذا يعني أن بعض القادة يتدخلون في عمل الباحثين ويؤثرون على نتائج البحث بشكل سلبي، كما تشمل المعوقات الإدارية أيضًا قصور في إجراءات النشر العلمي، مما يعني أن هناك صعوبات في نشر الأبحاث العلمية وتبادل المعرفة بين الباحثين، وأيضًا قد يكون هناك نقص في التنسيق والتعاون الإداري بين الأقسام والأفراد داخل المؤسسة، مما يؤثر على كفاءة العمل وتحقيق الأهداف بشكل فعال.

تعتبر المعوقات الإدارية عوامل تعيق التطور والنمو في المؤسسات، وتحتاج إلى حلول وإجراءات تصحيحية لتحسين أداء الإدارة وتعزيز الفعالية والكفاءة في العمل.

<sup>1</sup> - يسرا إسماعيل صدقي حسني، مرجع سابق، ص ص 110-111.

- ❖ **المعوقات البيئية:** تشمل عدة عوامل تؤثر سلبًا على البحث العلمي، واحدة من هذه المعوقات هي ضعف مكانة البحث العلمي في المجتمع، حيث قد لا يتم منحه الاهتمام والتقدير الكافي، كما يواجه الباحثون نقصًا في الأدوات البحثية اللازمة لإجراء دراساتهم، مما يعوق تقدمهم وإنتاجيتهم، بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من الصعب الحصول على بيانات المؤسسات البحثية أو قد تكون هذه البيانات نادرة. وأخيرًا، يعاني الباحثون من عدم توافر بيئة علمية ومعرفية مشجعة تدعم طموحاتهم وتشجعهم على البحث والابتكار<sup>1</sup>.
- ❖ **المعوقات الذاتية:** يواجه الأساتذة الجامعيون مشكلة عدم توازن عبء العمل الأكاديمي مع انشغالهم بأعمال أخرى، مثل الإشراف واللجان الإدارية، هذا عدم التوازن يؤثر سلبًا على إنتاجية الأساتذة في البحث العلمي ويقلل من فرصهم للترقية والتمويل البحثي، للتغلب على هذه المشكلة، يمكن توزيع الأعباء الأكاديمية بشكل أكثر توازنًا وتقديم الدعم المؤسسي وتشجيع التعاون البحثي بين الأساتذة ومع مؤسسات أخرى، يجب توفير الدعم اللازم للأساتذة لتحقيق إمكاناتهم البحثية وتعزيز التبادل العلمي.
- ❖ **المعوقات المادية:** إحدى المشاكل الرئيسية التي تواجه البحث العلمي هي ضعف مساهمة القطاع الخاص في تمويل الأبحاث، فعادةً ما يعتمد الباحثون بشكل كبير على الدعم المالي الحكومي فقط، وهذا يعرضهم للمخاطر عندما يتم تقليص الدعم الحكومي أو توجيهه لمجالات أخرى، بالإضافة إلى ذلك، تواجه الأبحاث العلمية صعوبة في الحصول على الموارد والإمكانات اللازمة لأداء البحوث بشكل جيد، وهذا يؤثر سلبًا على جودة البحوث وقدرتها على المنافسة على المستوى العالمي.
- ❖ **المعوقات الثقافية والاجتماعية:** التي تعيق التنمية العلمية والتكنولوجية في الدول العربية متعددة ومتنوعة، وتشمل ضعف الطلب الاجتماعي على العلم، وهجرة الباحثين والعلماء، والتركيز على الماضي والحاضر دون مراعاة المستقبل، وغياب منهج العلم ومفاهيمه وقيمه وأخلاقياته.
- لتحقيق التنمية العلمية والتكنولوجية، يجب العمل على معالجة هذه المعوقات من خلال نشر الوعي بأهمية العلم والتكنولوجيا، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وخلق بيئة جاذبة للعلماء والباحثين، والاهتمام بمستقبل العلم والتكنولوجيا، ونشر ثقافة العلم والمعرفة، وتعزيز أخلاقيات البحث العلمي. إنَّ معالجة هذه المعوقات يتطلب جهدًا مشتركًا من الحكومات والمجتمعات والمؤسسات التعليمية والبحثية، بهدف خلق بيئة مناسبة للتنمية العلمية والتكنولوجية في الدول العربية.

<sup>1</sup>- يسرا إسماعيل صدقي حسني، مرجع سابق، ص112.

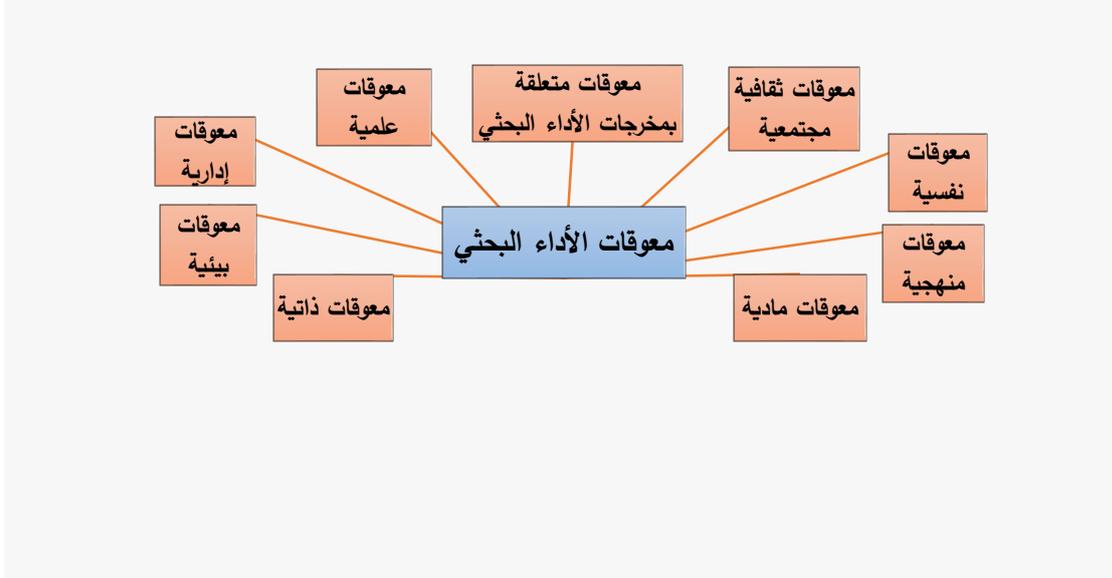
❖ **معوقات منهجية:** تُعاني الدول العربية من العديد من المعوقات المنهجية التي تُعيق التنمية العلمية والتكنولوجية، تشمل غياب القدرة على الإبداع والابتكار وضعف الاتصال العلمي، وضعف الخلفية العلمية للباحثين، والافتقار للغات، وضعف استخدام الحاسب الآلي، معالجة هذه المعوقات يتطلب جهدًا مشتركًا من الحكومات والمجتمعات والمؤسسات التعليمية والبحثية، بهدف تحسين المناهج الدراسية، وتطوير مهارات الباحثين، وتوفير الموارد اللازمة، وخلق بيئة داعمة للبحث العلمي والابتكار.

❖ **معوقات نفسية:** يواجه البحث العلمي في الدول العربية العديد من التحديات النفسية التي تُعيق تقدمه، مثل ضعف ثقة الباحث بنفسه، وانخفاض مستوى طموح الباحثين، وغياب عوامل التشجيع والتحفيز، وضعف الدافع لإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، والضغط النفسية، يُؤدّي تراكم هذه التحديات إلى ضعف الأداء البحثي، مما يُعيق قدرة الدول العربية على التنافسية في المجال العلمي لذا، فإنّ معالجة هذه التحديات ضروريًا لتحسين الأداء البحثي وتعزيز قدرة الدول العربية على التنمية العلمية والتكنولوجية ويمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز ثقة الباحثين بأنفسهم، ورفع مستوى طموحهم، وتوفير بيئة داعمة للبحث العلمي، وتحسين دافعية أعضاء هيئة التدريس، وتخفيف الضغوط النفسية على الباحثين من خلال معالجة هذه التحديات النفسية، ستمكن الدول العربية من خلق بيئة مُحفّزة للبحث العلمي تُساهم في تحقيق التنمية العلمية<sup>1</sup>.

✚ يواجه الأداء البحثي في الجامعات العديد من التحديات والصعوبات، وتشمل هذا التحديات، المعوقات العلمية والإدارية والبيئية والشخصية والمادية والتي ترتبط بنتائج الأداء البحثي والتحديات الثقافية والاجتماعية، وبالتالي، فإن معالجة هذه التحديات والعمل على التغلب عليها يُعد أمرًا ضروريًا لتعزيز جودة وإنتاجية البحث العلمي في المؤسسات الجامعية.

<sup>1</sup> - يسرى إسماعيل صدقي حسني، مرجع سابق ذكره، ص 112-113.

شكل رقم (04): يوضح "معوقات الأداء البحثي"



المصدر: من إعداد "الطالبتين"

### المبحث الثاني: الأداء البيداغوجي الجامعي:

#### المطلب الأول: مفاهيم الأداء البيداغوجي:

##### أولاً: تعريف البيداغوجيا Pedagogie:

البيداغوجيا (Pedagogie) لفظ يوناني يتركب من كلمتين (Péda) وتعني الطفل و (gogie) وتعني القيادة والتوجيه، وأدخل هذا اللفظ إلى العربية عن طريق الترجمة بحيث عرب بأحرف عربية لعدم وجود مقابل لفظي له في العربية، والمفهوم اللغوي للبيداغوجيا في الفلسفات اليونانية القديمة كان يعني تربية الطفل وتأديبه. عرف مصطلح البيداغوجيا تغيرات دلالية إذ كان يدل على المربي (البيداغوجي-Pédagogue) وهو الشخص المكلف بمراقبة الطفل إلى حلقات التعليم، وعليه لم يكن البيداغوجي معلما بل مربيا، لأن التربية قديما كانت تمارس خارج حجرة التدريس بينما التعليم يتم بداخلها.<sup>1</sup> ويعرفها "أحمد أوزي" بقوله: "البيداغوجيا هي جملة الأنشطة التعليمية التي تتم ممارستها من قبل المعلمين والمتعلمين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- كريمة فاتحي، ترجمة مصطلحات علوم التربية بين إشكالية المعجم والتطبيق - البيداغوجيا والتعليمية أمونوجا، مجلة الموروث، المجلد

08، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، الجزائر، 2019، ص ص 162-163.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص ص 162-163.

### ثانيا: تعريف الأداء البيداغوجي performance pédagogique:

يركز الأداء بمفهومه العام على المهام والأنشطة من جهة وعلى القدرة والكفاءة والدافعية المطلوبة لإنجاز العمل من جهة أخرى، وعلى مدى تحقيق النتيجة المنتظرة ويعتبر الأداء البيداغوجي بذلك مجموع النشاطات والمهام التي يقوم بها الأستاذ ومستوى القدرة والمهارة والكفاءة والدافعية الضرورية.<sup>1</sup>

والمقصود بالأداء البيداغوجي هو سلوك الأستاذ أثناء قيامه بعملية التدريس سواء في الأقسام أو الورشات، ويشمل هذا السلوك:

- أولا: البيداغوجيا التطبيقية والمتمثلة في الأهداف البيداغوجية والطرائق البيداغوجية والوسائل البيداغوجية وأخيرا التقويم.

- ثانيا: البيداغوجيا العامة والمتمثلة في الاتصال البيداغوجي ومعرفة نمو الفرد والتنشيط وديناميكية الجماعة.<sup>2</sup> حسب الباحثة "شطيبي حنان" الأداء البيداغوجي في الجامعة يعني درجة أو مستوى الممارسة التربوية فيها ومدى تحقيقها للأهداف العامة بالتركيز خصوصا على أداء هيئة التدريس باعتبارها المورد الأساسي في النشاط التعليمي دون إغفال دور الأطراف الناشطة المؤطرة للعملية التعليمية من مستخدمين.<sup>3</sup>

ويضيف الباحث "طاهر زبيدة" أن الأداء البيداغوجي هو: "مجموعة الأدوار المسندة للأستاذ والمتمثلة في إعداد الدروس وتنفيذها وتقويمها بالإضافة إلى تسيير الإدارة الصفية وفق ما يمليه منهاج بيداغوجيا الكفاءات".<sup>4</sup> كذلك هناك من يرى أن الأداء البيداغوجي يقصد به "مدى تطبيق الأستاذ المعايير ومؤشرات المقاربة بالكفاءات من إستراتيجيات التدريس، وأساليب التقويم وذلك بملاحظة حصة تعليمية كاملة باستخدام شبكة ملاحظة"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> رضا حيرش، علاقة الأداء البيداغوجي بالتكفل البيداغوجي لدى الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني - دراسة وصفية تحليلية للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني لولاية البليدة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، 2008، ص53.

<sup>2</sup> سليم قريظي، سمير بن لكحل، التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين - دراسة ميدانية بمعهد لتكوين والتعليم المهنيين - المدية، مجلة مجتمع تربية عمل، المجلد 08، العدد 02، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023، ص92.

<sup>3</sup> حنان شطيبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية: دافع أو معقل للأداء البيداغوجي - دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري - قسنطينة، 2010، ص126.

<sup>4</sup> طاهر زبيدة، الأداء البيداغوجي وبيداغوجيا الكفاءات، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، 2017، ص109.

<sup>5</sup> نسرين ندير، محمد قسومي، واقع الأداء البيداغوجي في ظل المقاربة بالكفاءات في المدارس الابتدائية الجزائرية (دراسة ميدانية في ولاية الجزائر العاصمة)، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، الجزء 02، مخبر إستراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات في الجزائر، جامعة الجلفة، 2017، ص77.

ومن جملة هذه المفاهيم يمكن القول أن الأداء البيداغوجي هو مختلف التقنيات والأساليب والطرق التدريسية التي يعتمد عليها وينتهجها الأستاذ الجامعي في العملية التدريسية، وبالتالي الأداء البيداغوجي في الجامعة يمثل مستوى وطبيعة ممارسة الأساتذة الجامعيين للعملية التعليمية ونشاطاتها الأساسية المختلفة ومدى تحقيقها للأهداف العامة التي تسطرها الجامعة.

### المطلب الثاني: خصائص الأداء البيداغوجي والنشاطات الأساسية للأستاذ:

#### أولاً: خصائص الأداء البيداغوجي:

يتميز الأداء البيداغوجي بمجموع من الخصائص التي تناولها الكثير من العلماء والباحثون المعاصرون في مجال التربية والتعليم، ويمكن ذكرها فيما يلي<sup>1</sup>:

- 1. المتعلم هو محور العملية التعليمية:** من هنا يجب على المعلمين اتخاذ العناية الكافية في فهم رغبات وميولات والحاجات النفسية والمعرفية لكل متعلم على حدة بمراعاة هذه العوامل الشخصية، يمكن تحديد وتنفيذ طرق تدريس مناسبة تناسب احتياجات كل فرد بشكل فعال، وبذلك يتم تعزيز التعلم بشكل ملائم وتحفيز المتعلم لتحقيق أقصى استفادة من تجربته التعليمية.
- 2. طرق التدريس:** اختيار طرق التدريس، على المعلم مراعاة خصائص المتعلمين ومستوياتهم المعرفية والنفسية، بالإضافة إلى الفروق الفردية بينهم، هذا يضمن اختيار الطرق التدريسية الأنسب لتلبية احتياجات جميع الطلاب وتعزيز تعلمهم بشكل فعال.
- 3. التركيز على تطوير وتنمية قدرات المتعلم المختلفة:** وعدم التركيز على قدرة أخرى واحدة أو إهمال قدرة أخرى بل لابد تنويع النشاطات البيداغوجية: وذلك بالتركيز على جميع القدرات المختلفة للمتعلم، يركز على احتياجات واهتمامات كل فرد واستخدام المعرفة السابقة لتعزيز الفهم والتطبيق، يشجع المشاركة النشطة والتفاعل، ويهدف إلى بناء المعرفة وتطوير المهارات لدى المتعلم.
- 4. عملية هادفة منظمة ومنهجية:** هذه المنهجية التعليمية تهدف إلى تغيير سلوك المتعلم وتعزيز قدرته على استخدام المعرفة في العمل العملي، تركز على تعزيز المهارات والتطبيقات العملية للطلاب، مع التركيز على التعلم من خلال التطبيق في مواقف ومشكلات واقعية، وتوفر بيئة تعليمية تشجع على التعاون والتفاعل بين المتعلمين، وتمكنهم من تحويل المعرفة النظرية إلى مهارات عملية قابلة للتطبيق في الحياة الحقيقية.

<sup>1</sup> - رضا حيرش، مرجع سابق، ص54.

5. مراعاة خصائص المتعلمين وخبراتهم السابقة وميولاتهم الحالية: عند تخطيط التعليم، يجب على المعلم أن يراعي خصائص المتعلمين وخبراتهم السابقة، بالإضافة إلى ميولاتهم الحالية، هذا يضمن ملائمة المحتوى والأنشطة للطلاب، مما يعزز تعلمهم وإشراكهم، كما يجب على المعلم مراعاة المستويات المعرفية والنمائية للطلاب، وأساليب التعلم المفضلة لديهم، لتصميم تجربة تعليمية فعالة وجذابة.
6. إشباع حاجات المتعلمين ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم: يعني تلبية احتياجاتهم الفكرية والعاطفية والاجتماعية خلال عملية التعلم، من خلال فهم احتياجاتهم وتوفير الدعم والتشجيع المناسب، ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم بشكل أفضل، هذا يتضمن تقديم بيئة تعليمية داعمة وملهمة<sup>1</sup>.

### ثانياً: النشاطات الأساسية للأستاذ في الأداء البيداغوجي:

يتكون الأداء البيداغوجي من مجموعة مهام ونشاطات تشمل إعداد الدروس وتقديمها، وتلك النشاطات تتطلب استعداداً وقدرات خاصة، بالإضافة إلى ذلك يتضمن الأداء البيداغوجي التطوير المستمر والحفاظ على الدافعية العالية من أجل تحقيق تغيير في سلوك المتعلم.

تتمثل النشاطات الأساسية في الأداء البيداغوجي:

❖ **تحضير الدرس:** "هو عملية تخطيط وتنظيم شاملة يقوم بها المعلم أو الأستاذ قبل إلقاء درسه، تهدف إلى تهدف إلى صياغة محتوى ومنهجية الدرس وتحضير الوسائل والأدوات المادية الضرورية لإيصال المعرفة للطلاب بفعالية، يُعد تحضير الدرس نشاطاً أساسياً يقوم به المعلم قبل مرحلة الإلقاء، وذلك لضمان تحقيق أهداف التعلم وإدارة الوقت بكفاءة وخلق بيئة تعليمية إيجابية تُشجع الطلاب على المشاركة والتفاعل.

❖ **إلقاء الدرس:** هو عملية تعليمية تتضمن جملة من الأنشطة التي يقوم بها المدرس بهدف تحقيق تحول في سلوك وأداء الطلاب، يشمل ذلك التخطيط الدراسي، وطرق التدريس المناسبة، واستخدام وسائل تعليمية فعالة، وتقديم الملاحظات والتغذية الراجعة بشكل يساعد على تطوير مهارات ومعرفة الطلاب. يهدف إلقاء الدرس إلى توجيه سلوك الطلاب نحو التعلم الفعال واكتساب المعرفة بطريقة شيقة ومفيدة.

❖ **تقييم الدرس:** هو عملية قياس مدى استيعاب المتعلم للمادة الدراسية التي تم تدريسها في مركزه الفردي، يتم ذلك من خلال تحليل وتقييم مجموعة من الأنشطة التعليمية التي يقوم بها المتعلم، يمكن أن تشمل حل التمارين والمسائل، وإعداد التقارير، والمناقشات، والعروض التقديمية، والاختبارات، وأي نشاط

<sup>1</sup> - رضا حيرش، مرجع سابق، ص54.

يتطلب من المتعلم أن يظهر مدى فهمه للمفاهيم ومهارات المدرسة يتم تقييم الأداء الفردي للمتعلم في هذه الأنشطة وتحديد مدى استيعابه للمحتوى الدراسي المقدم<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: مراحل الأداء البيداغوجي:

يمر الأداء البيداغوجي بثلاث مراحل رئيسية يتميز كل منها بدور ونوع معين ويمكن إيجازها فيما يلي:

❖ المرحلة التحضيرية: (تحضير الدرس).

❖ المرحلة التنفيذية: (إلقاء الدرس).

❖ مرحلة التغذية الراجعة: (تقييم الدرس)<sup>2</sup>.

#### أولاً: المرحلة التحضيرية:

في هذه المرحلة يحدد المعلم أهدافاً واضحة وقابلة للقياس كمرجعية له في العملية التعليمية، ثم يختار المعلم المحتوى المناسب والمتوافق مع احتياجات وقدرات الطلاب.

يأتي بعدها تحديد طرق تدريس تفاعلية تجذب انتباه الطلاب وتلبي أنماط تعلمهم المختلفة، مع استخدام مجموعة متنوعة من الوسائل والتقنيات، وأخيراً يضع المعلم خطة تقييم شاملة لقياس تحقيق الأهداف، باستخدام أدوات مثل الاختبارات والواجبات والمشاركة الفعالة في الفصل ويشمل التحضير فيما يلي:

1. **تحديد محتوى الدرس:** ويكون عن طريق البحث الوثائقي يقوم المعلم بجمع المعلومات ذات الصلة بالموضوع من مصادر موثوقة مثل الكتب والمقالات والمواقع الإلكترونية، يستفيد المعلم من البحث الوثائقي في فهم الموضوع بشكل أفضل وتحديد المفاهيم الأساسية التي يجب تدريسها بناءً على ذلك، يعد المعلم محتوى الدرس المناسب وفقاً لاحتياجات الطلاب ومستواهم.

2. **إعداد مخطط الدرس:** يتضمن تحديد الأهداف التعليمية، المحتوى المناسب، طرق التدريس والأنشطة التفاعلية، وأدوات التقييم يهدف المخطط إلى تحقيق أهداف التعلم وتوفير تجربة تعليمية مفيدة للطلاب.

3. **صياغة الأغراض البيداغوجية:** تعني تحديد الأهداف والغايات التعليمية التي ترغب في تحقيقها من خلال عملية التعلم تكون واضحة بعناية لتحديد ما ينبغي للطلاب أن يحققوه ويتعلموه خلال الفترة الزمنية المحددة، يساعد تحديد الأهداف بدقة في توجيه العملية التعليمية وتحقيق نتائج إيجابية وفعالة.

<sup>1</sup> - عائشة دبزة، دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء البيداغوجي أستاذ التربية البدنية والرياضية، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية المجلد 08، العدد 01، 2023، ص ص 568-569.

<sup>2</sup> - رضا حيرش، مرجع سابق، ص ص 55-56.

4. اختيار الوسائل التعليمية: هو تحديد واختيار الأدوات والموارد التي تساعد في التعلم، مثل الكتب والوسائل المرئية والسمعية والتكنولوجيا التعليمية والتجارب العملية، يتم اختيار الوسائل بناءً على طبيعة المادة التعليمية واحتياجات الطلاب وأهداف التعلم.
5. التنبؤ بالصعوبات: يمكن للمعلم مواجهتها يعني القدرة على تحديد المشاكل المحتملة التي قد تواجه المعلم أثناء عملية التعليم، مثل: مشاكل السلوك، الانضباط، وتفاعلات الطلاب، من خلال التنبؤ بتلك الصعوبات، يمكن للمعلم اتخاذ التدابير اللازمة مسبقاً لتجنبها أو التعامل معها بفعالية، مما يساعد على تحسين جودة التعليم وبيئة الصف بشكل عام<sup>1</sup>.
6. أساليب التحضير وإثارة الدافعية: تشمل وضع أهداف محددة، استخدام المكافآت، تعزيز الروح الجماعية، وتوفير فرص التطوير لتحفيز الأفراد على بذل جهود إضافية وتحقيق نتائج إيجابية.

#### ثانياً: المرحلة التنفيذية:

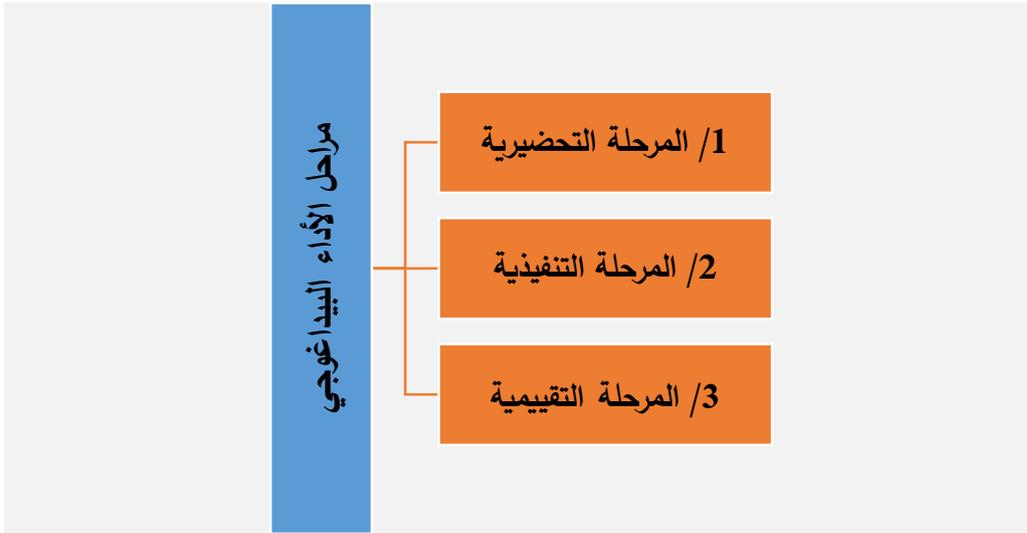
هي المرحلة في عملية التعليم التي تتضمن إلقاء وتقديم الدرس وتنظيمها في إطار زمني محدد تبدأ هذه المرحلة بتهيئة البيئة الصفية وتشمل تنفيذ ما تم إعداده في المرحلة السابقة من عرض أهداف الدرس واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة، تهدف المرحلة أيضاً إلى إثارة النقاش وتعزيز الدافعية وتحفيز المتعلمين وخلق ديناميكية وتفاعل بين المتعلمين والمعلم، يتم أيضاً إجراء تقييمات جزئية لقياس تقدم المتعلمين، تستند المرحلة التنفيذية إلى خطة الدرس وتهدف إلى تحقيق تغيير في سلوك المتعلم، والذي يعد هدفاً رئيسياً لعملية التعليم ونتيجة لأداء المعلم.

#### ثالثاً: المرحلة التقييمية:

هي المرحلة النهائية في عملية التقييم في التعليم، على الرغم من أن المعلم يقوم بتقييم الطلاب طوال فترة التعليم، إلا أن التقييم النهائي يحدث في نهاية الدرس، في هذه المرحلة الأخيرة، يقوم المتعلم بتقييم نفسه من خلال عملية التقييم، وذلك لمعرفة مدى التغيير الذي طرأ على سلوكه ومدى تقدمه نحو تحقيق الهدف التعليمي الذي تم الإعلان عنه في المرحلة الثانية، يتم قياس مدى التقدم ومدى اقتراب المتعلم من الهدف التعليمي المحدد في المرحلة السابقة من خلال هذا التقييم الذاتي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>رضا حيرش، مرجع سابق ذكره، ص56.

<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص56.



شكل رقم (05): يوضح "مراحل الأداء البيداغوجي"

المصدر: من إعداد "الطالبين"

#### المطلب الرابع: تقويم الأداء البيداغوجي الجامعي:

ليس لتاريخ "البيداغوجية الجامعية" أمد طويل بحيث انطلق الاهتمام بها منذ ثلاثة أو أربعة عقود الأخيرة، غير أن مجالها ما فتئ يمتد ويتسع في اتجاهات متعددة، على غرار ما حدث في مجالات معرفية أخرى. في البداية، كانت المجالات العلمية ذات التوجه المهني الصرف سباقة وأكثر دينامية من حيث مباشرة التحاليل والبحوث في قيمة ونوعية تكويناتها الجامعية، وهكذا فإن كليات الطب بمساعدة خبراء في التربية هي التي بادرت بإنجاز العديد من الأعمال، كما تشهد على ذلك العديد من المجالات في هذا الشأن تدريجيا انخرطت كليات وشعب أكاديمية أخرى في هذا التوجه، الذي شهد تسارعا مضطردا خلال السنوات القليلة الماضية، تحت تأثير عدد من العوامل، من بينها: تكاثر مراكز الموارد البيداغوجية داخل الجامعات وبروز منظمات دولية ووطنية بهدف تحسين مستوى ونوعية التكوينات الجامعية.

تجلى إتساع حقل البيداغوجيا الجامعية بالأساس على المستوى المفاهيمي، وإن كانت الأهمية قد انصبحت في البداية على الأنشطة البيداغوجية في الوسط الجامعي (أنشطة التلقين ثم بعد ذلك أنشطة التعليم أو التحصيل)، فقد ظهر جليا وبسرعة أن هذه الظواهر لا يمكن دراسة كل منها على حدة، باعتبار الأهمية الكبرى التي تكتسيها عملية تداخل العلاقات ما بين مختلف الظواهر والأبعاد في هذا الميدان.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد اللطيف المودني، أعراب إسعلي، البيداغوجيا الجامعية: حقل معرفي متسارع التطور (جان-ماري دي كيتلي)، مجلة دفاتر التربية والتكوين، المجلس الأعلى للتربية والتكوين ولبحوث العلمي، العدد 12، المغرب، 2017، ص56.

لقد كانت "الجامعات الناطقة بالإنجليزية" سباقة إلى إدراك أهمية توسيع مجال الاهتمام بموضوع بيداغوجي، أعقبها بعد ذلك أعمال رواد "الجمعية الدولية للبيداغوجيا الجامعية" في السبعينيات من القرن الماضي. ومن خلال تتبعنا لمختلف الدراسات الرامية إلى تحديد مجال هذا الحقل المعرفي، يمكن لنا الوقوف على المكونات الأساسية التالية في صميم الصورة الأنشطة البيداغوجية (تلقين وتحصيل):

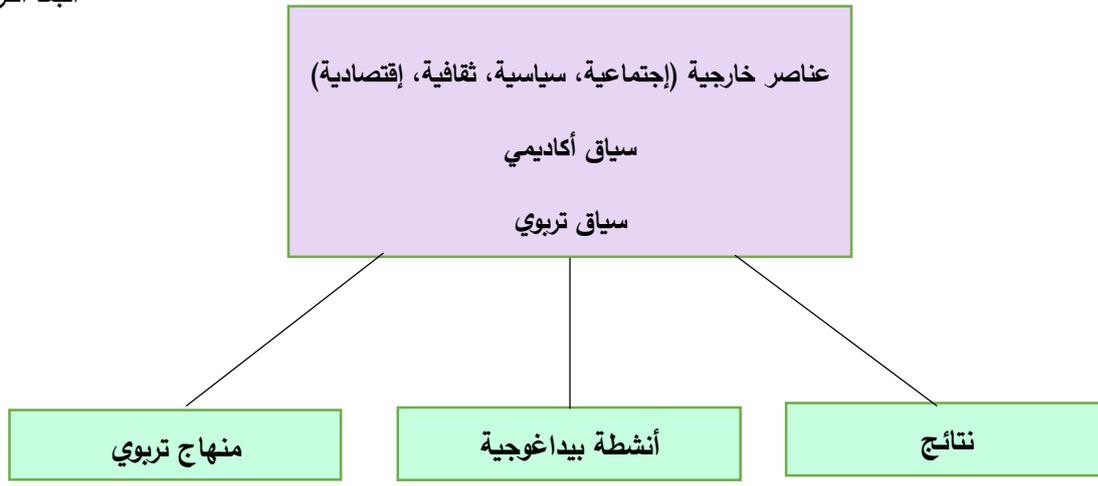
- على المستوى القبلي التصاعدي: (المنهاج الدراسي).
- وعلى المستوى البعدي التنازلي: (الأنشطة البيداغوجية).
- وعلى المستوى الأفقي: عناصر السياق الداخلي (المحيط الأكاديمي والطالب).
- وعناصر السياق الخارجي (سياسية واجتماعية وثقافية واقتصادية).

كل هذه الأبعاد تشكل نظاما تتداخل فيه خيوط شديدة التعقيد، ذلك أن أيًا من المكونات لا يمكن أن يؤثر في النظام بصفة منعزلة وبالتالي تستحيل دراسته ككيان على حدة، ويخترق هذا النظام بعدان:

أولاً: **البعد التلاحقي**: وهو الذي يتماشى مع مسار صيرورة التكوين تلقين - تحصيل، وهو الممتد من المنهاج التربوي إلى غاية النتائج مروراً بالأنشطة المنظمة.

أما البعد الثاني فهو **تزامني**، ويحيل على مختلف العناصر السياقية الخارجية والداخلية التي تتحدد من خلالها، وحسب بعض الجوانب مظاهر المنهاج وطرق تصريفه بل وحتى نتائج الممارسات البيداغوجية.<sup>1</sup>

البعد التزامني:



البعد التلاحقي:

شكل رقم (06) يوضح: "حقل البيداغوجيا الجامعية-نظام متداخل الأبعاد"

المصدر: عبد اللطيف المودني، أعراب إسييلي، مرجع سابق، ص 57.

<sup>1</sup> - عبد اللطيف المودني، أعراب إسييلي، مرجع سابق، ص 57.

**ثانياً: أهداف التقويم البيداغوجي:**

ويهدف التقويم البيداغوجي إلى تحقيق ما يلي:

❖ **الهدف الإداري:** يرتكز هذا الهدف في مجال التعليم على تطوير وتعزيز مسار المعلمين في مسيرتهم المهنية، ويشمل الترقيات الوظيفية للمعلمين المتميزين وتوفير فرص التحويلات الوظيفية بين المدارس أو الصفوف بالإضافة إلى ذلك، يهدف الهدف الإداري إلى توفير شبكة أجور تتصف المعلمين وتكافئهم على جهودهم وتحفيزهم، تحقيق هذا الهدف يسهم في تعزيز رضا المعلمين وتحفيزهم لتقديم أفضل أداء في مجال التعليم.

❖ **الهدف المهني:** هو اكتشاف النقائص والأخطاء في أداء البيداغوجي وتقديم برنامج تدريبي لتصحيحها وتحسين الأداء يتضمن الهدف تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير مثل: طرق التدريس وإعداد المناهج، واستخدام التقنيات التعليمية والتواصل مع الطلاب، يتم تصميم البرنامج التدريبي لتعزيز الممارسات البيداغوجية الفعالة وتزويد المعلمين بالمهارات والمعرفة اللازمة، يتضمن البرنامج دورات تدريبية متنوعة مثل: ورش العمل التفاعلية والمحاضرات والمناقشات الجماعية والتدريب العملي، يتم تقييم الأداء المحسن لقياس النتائج وضمان تحقيق الأهداف المنشودة.

❖ **الهدف البحثي:** هو دراسة نتائج التقويم كمؤشر لقياس صدق برنامج اختيار المعلمين، واقتراح طرق تدريبهم وتكوينهم بناءً على هذه النتائج، يعتبر التقويم أداة هامة في اختيار المعلمين وتقييم أدائهم، ومن خلال دراسة النتائج المتحققة منه يمكن تحديد مدى صدق البرنامج الحالي وتحسينه، بناءً على هذه النتائج يتم اقتراح طرق وبرامج تدريبية وتكوينية تهدف إلى تعزيز مهارات وكفاءة المعلمين وتحسين أدائهم في البيئة التعليمية.<sup>1</sup>

**ثالثاً: المدارس الفلسفية لتقويم التدريس:**

تعود الأصول الفلسفية لتقويم التدريس إلى ثلاث مدارس هي:

1. **المدرسة السلوكية:** هي نهج تعليمي تركز على سلوك المعلم وتأثيره على أدائه، تشير هذه المدرسة إلى أن السلوك الظاهري للمعلم، بما في ذلك المهارات والمعارف والميول التي تكون جزءاً من شخصيته، له تأثير كبير على كيفية تدريسه وتفاعله مع الطلاب يهدف التقويم في هذا السياق إلى تحديد الكفايات والمظاهر السلوكية

<sup>1</sup> - رضا حيرش، مرجع سابق، ص 61.

التي يحتاجها المعلم لتطوير وتحسين أدائه التعليمي، وبناء على ذلك يمكن توجيهه وتدريبه لتحقيق أداء محسن في دوره كمعلم.

2. **المدرسة الإنسانية:** تركز على الطبيعة الإنسانية للمعلم وتعتبره شريكاً مهماً لأفراد المجتمع ومفيداً لنفسه وللمجتمع بشكل عام، يهدف التقويم في هذه المدرسة إلى تحسين مستوى المعلم وتفاعله مع الطلاب يتميز التقويم في المدرسة الإنسانية بأنه يعتبر المعلم كشخصية فردية، حيث يختلف النهج والدعم المقدم للمعلم من أستاذ إلى آخر، دون استخدام معايير عامة وموحدة كما هو الحال في المدرسة السلوكية بالتالي، يعتمد التقويم في المدرسة الإنسانية على فهم العلاقة الشخصية بين المعلم والطلاب وكيفية تطوير هذه العلاقة بطريقة ملائمة لتلبية احتياجات الجميع.

3. **المدرسة البرغماتية:** تركز على قدرة المعلم في تحقيق النتائج الملموسة والتأثير الفعّال على تعلم الطلاب تهتم هذه المدرسة بالإنجازات التي يحققها المعلم والتأثير الذي يكون لديه على تقدم التلاميذ في التعلم إنها تركز على نهايات عملية التدريس والنتائج النهائية التي يحققها المعلم بالإضافة إلى ظروف التدريس وعمليات التعليم المستخدمة بمعنى آخر، تتمحور مدرسة النفعية حول النتائج العملية التي يحققها المعلم وتأثيره الفعّال على تقدم الطلاب في التعلم<sup>1</sup>.

#### رابعاً: مستويات التقويم:

يتفق معظم الباحثين في تحديد مستويات التقويم التربوي في خمسة مستويات:

• **"المستوى الأول":** من التقويم التعليمي يتم تقييم جميع الجوانب الهامة في العملية التعليمية بشكل عام يتضمن ذلك وضع أهداف التدريس، توجيه الطلاب وتقييم أدائهم، يهدف هذا التقييم إلى ضمان تنفيذ العملية التعليمية بشكل فعال وتحقيق التعلم المستدام للطلاب.

• **"المستوى الثاني":** من التقويم التعليمي يركز على تقييم الأهداف التفصيلية وتقسيمها، ويضم تقويم كل مرحلة من مراحل التعليم بالإضافة إلى أهداف كل مادة يهدف هذا المستوى إلى تحديد الأساليب المناسبة لتحقيق هذه الأهداف التفصيلية وضمان تحقيقها بنجاح.

• **"المستوى الثالث":** من التقويم التعليمي، يجري تقييم محتويات المناهج في كل مادة، بما في ذلك مدى انسجامها مع أهداف التدريس وملائمتها لاحتياجات الطلاب يهدف هذا المستوى إلى تحسين جودة المناهج وضمان توفير تعليم شامل ومتكامل للطلاب.

<sup>1</sup> - رضا حيرش، مرجع سابق، ص 61-62.

• "المستوى الرابع": من التقويم التعليمي، يتم تقييم طرق التدريس المستخدمة واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة يتم تقييم تفاعل المعلم مع الطلاب، بما في ذلك توجيههم وتحفيزهم وتقديم ردود فعل فورية يهدف هذا التقييم إلى تحسين جودة التعليم وتعزيز تجربة التعلم للطلاب، حيث يسمح للمعلمين بتحديد نقاط القوة والضعف في طرقهم التدريسية واتخاذ التدابير اللازمة لتحسينها يعتبر التقويم أداة هامة لتعزيز التفاعل الفعال بين المعلم والطلاب وتحقيق نتائج أفضل في عملية التعلم.

• "المستوى الخامس": من التقويم التعليمي، يتم تقييم العمل اليومي داخل القسم ومستوى مشاركة الطلاب وفهمهم للمواد المدرسية بشكل يومي، يهدف هذا التقييم إلى مراقبة تقدم الطلاب وفهمهم للمفاهيم والمواد التعليمية في سياق الدروس اليومية، يساعد هذا التقويم المدرسة على تحديد نقاط القوة والضعف في عملية التعلم واتخاذ التدابير اللازمة لتحسينها بشكل مستمر<sup>1</sup>.

### المطلب الخامس: صعوبات الأداء البيداغوجي:

تحسين التدريس بالجامعات مهمة ليست سهلة ومما يزيد من صعوبتها مشكلات تبدأ بأعضاء هيئات التدريس أنفسهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم بشأن التدريس ومشكلات ترتبط بالجامعات حيث لا تنشط العملية التدريسية كما أن هناك مشكلات تعود إلى طبيعة عملية التدريس نفسها، فما يثبت جدواه في بعض الأوقات في بعض المقررات لبعض الأعضاء لا يتحقق مرة ثانية في أوقات أخرى، وفي مقررات أخرى وأعضاء هيئات تدريس آخرين<sup>2</sup>.

ومن بين الصعوبات تذكر ما يلي:

1. **صعوبة تطبيق التقنيات الحديثة في التدريس:** الاهتمام بنوعية وتنوع التدريس الجامعي أمر مطلوب اليوم قبل الغد، والقادة التربويون يطالبون بتوفير أجواء وظروف تحقق سلامة التدريس وإثراء الخبرات الصفية التي تحقق نجاح الطالب وتزيد من نواتج التعلم، يدعم هذا أننا في الوقت الحاضر نمتلك معرفة أفضل عن التدريس والتعلم المستمر معرفة متنامية تدعمها نواتج البحوث عن فعاليات التدريس وعمما يمكن أن يثبت أو لا يثبت جدواه في الصف الدراسي، وما هو معلوم لدينا يكفي للتوصية بطرائق ووسائل تعليمية وإستراتيجيات تعليمية أفضل.

<sup>1</sup> - رضا حيرش، مرجع سابق، ص62.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص137-138.

2. **عدم تعميم عمليات تحسين الأداء البحثي الجامعي على كافة هيئة التدريس:** جهود وفعاليات تحسين التدريس التي يقوم بها ويطبقتها أفراد محددون من أعضاء هيئات التدريس يلزم أن تحدث في إطار وسياق يتبناه جميع أعضاء هيئات التدريس في تدريسهم، وإلا فإن أحد أعضاء هيئة التدريس قد يتحسن أداءه، ولكن النوعية التدريسية في الجامعة التي يعمل بها لن تتحسن أو تتطور، حيث إنها في كثير من الأحيان تكون منفصلة وانتقائية وليست جزءا من التزام مستمر ومدعم للنوعية التدريسية الطريقة المقترحة تعكس مركزية عضو هيئة التدريس في مساعي التحسين، وهو ما يبدأ بتطوير وعي تدريسي، ثم يتحدى ويوسع ويدعم ويصلح من الواقع التدريسي بصنع بمداخلات يتزود بها من الآخرين.
3. **غياب عمليات المتابعة و التقييم:** ليست هناك طريقة واحدة تتفرد بصحتها لتحسين التدريس، فكل طريقة للتدريس تحقق وتفي بحاجات تدريسية منشودة، وطرائق التدريس المتنوعة التي تثبت نجاحها في تحقيق نواتج تدريسية تسهم في تحسين طرائق التدريس وتسمح بحرية الانتقاء والمرونة والتنوع في التدريس وتحقيق جملة من النتائج معا، كما يسمح بتجريب فعالية طريقة أو أخرى حتى تعطي ثمرتها في تحسين التحصيل أو تنمية التفكير أو تقويم اتجاه ما، كما أن مقومات النجاح في التدريس تتطلب التعديل والتغيير في الإستراتيجيات حتى يتحقق لطريقة ما الفعالية والكفاءة.<sup>1</sup>
4. **عدم الإهتمام بالتحفيز والإبداع:** التدريس الفعال يتطلب دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس، عدم تقدير جهودهم في التميز داخل قاعات الدراسة سينعكس سلبيًا على استمرار نموهم وتطورهم المهني، لذا من الضروري توفير الموارد والخدمات الداعمة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تحسين ممارساتهم التدريسية، مساندة جهودهم هي جزء أساسي لخلق بيئة تشجع التميز في التدريس.
5. **غياب التدريب:** هناك تقليد في الجامعات يفترض أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا في حاجة إلى التدريب كأساتذة وهو تقليد يصعب العثور على مبرر مقبول له، غير أن تدريب أعضاء هيئة التدريس تم الأخذ به في كثير من الدول، والتدريب على التدريس الفعال له مطالبه من الناحية الذهنية من حيث كونه يتطلب من أعضاء هيئة التدريس أن يعرف بتفهم وعمق الموضوع الذي يدرسه، وأن يكون قادرا على أن يفكر ويحل المشكلات، وأن يحلل موضوعا، وأن يفكر في المنحى أو المدخل المناسب وأن يختار الإستراتيجيات

<sup>1</sup> - حنان شطيبي، مرجع سابق، ص ص 138-139.

الأساسية وأن ينظم ويبني الأفكار والمعلومات والمهام للطلبة، وفي إطار ما يعرفه الطالب مسبقاً، وأن يتواصل معهم بوضوح وأن يحفزهم ليتعلموا ويتواصلوا.<sup>1</sup>

في الأخير نستخلص لمعالجة هذه التحديات، تحتاج الجامعات إلى اتخاذ إجراءات متكاملة على مستوى البنية التحتية والسياسات والممارسات الإدارية والتدريبية، بما يضمن تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس التعليمية والبحثية.

---

<sup>1</sup> - حنان شطيبي، مرجع سابق، ص 139\_140.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يتضح أن أداء الأستاذ الجامعي البحثي والبيداغوجي يتأثر بالعديد من العوامل والمتغيرات المتداخلة أبرزها العوامل الداخلية والخارجية، والتي تشمل المهام البحثية والأكاديمية والإدارية لذلك، من الضروري أن يبذل جميع الفاعلين في النظام التعليمي جهودًا أكبر لتطوير وتعزيز كفاءة وفعالية الأساتذة الجامعيين.

ويمكن تحقيق ذلك من خلال تهيئة بيئة عمل مشجعة وممكنة، توفر لهم مختلف الوسائل والإمكانيات اللازمة لممارسة مهامهم بكل إبداع وتميز، وهذا بدوره سينعكس إيجابًا على مخرجات المؤسسة الجامعية، ويسهم في تحقيق فعالية النظام التعليمي ككل لذلك، فإن تحسين أداء الأساتذة الجامعيين وتطوير قدراتهم البحثية والبيداغوجية هو أحد أبرز التحديات التي تواجه التعليم العالي في الوقت الراهن.

## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية:

### تمهيد

- أولاً: منهج الدراسة
- ثانياً: أدوات الدراسة
- ثالثاً: مجالات الدراسة
- رابعاً: عرض وتحليل ومناقشة البيانات ونتائج الدراسة

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

بعد استعراضنا لأهم المفاهيم النظرية المتعلقة بـ "الأستاذ الجامعي وأدائه البحثي والبيداغوجي وإنعكاسات الوظائف الإدارية عليهما"، وللإجابة على تساؤلات الراسة والتأكد من صحة الفرضيات التي تم وضعها سابقاً، ان لابد لنا من دراسة تكون أكثر دقة وأكثر منهجية والمتمثل في الدراسة الميدانية.

سوف نحاول في هذا الفصل الإلمام بجوانب هذه الدراسة الميدانية المتعلقة بـ "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاساتها على أدائه البيداغوجي والبحثي"، وهذا من خلال ما حصلنا عليه من معلومات من طرف الأساتذة الذين يزاولون مهام إدارية في الجامعة، وقد ساعدتنا الإستبانة التي تم تخصيصها لهذه الدراسة في الحصول على هذه المعلومات بعد توزيعها على عينة الدراسة المختارة.

### أولاً: منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه الطريقة التي تحتوي على مجموعة القواعد العلمية الموصلة الى هدف البحث، كذلك هو عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث العلمي إذ هو الذي ينيّر الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وأسئلة وفروض البحث.<sup>1</sup> إن طبيعة المنهج تختلف باختلاف طبيعة موضوع الدراسة الذي بصدد الدراسة، كما أن واختيار منهج على حساب آخر يرجع لجملة من الأسباب التي ينطلق ويعتمد عليها الباحث، وفي دراستنا الحالية نجد أن "المنهج الوصفي" هو المنهج الأنسب والأكثر ملائمة لدراسة موضوع الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وانعكاساتها على أدائه البيداغوجي والبحثي.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو كمياً، وهو عبارة عن مجموعة من الإجراءات والخطوات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع؛ اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لإستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.<sup>2</sup> ويعرف أيضاً المنهج الوصفي "بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول الى أغراض محددة للوضعية الإجتماعية أو مشكلة بحث وتحليلها وتحديد نطاق ومجال المسح وفحص جميع الوثائق المتعلقة بالمشكلة وتفسير النتائج وأخيراً الوصول الى إستنتاجات وإستخدامها للأغراض المحلية والقومية".<sup>3</sup>

فمن خلال المنهج الوصفي تهدف هذه الدراسة الى معرفة واقع الأستاذ الجامعي الذي يزاول مهام ومسؤوليات إدارية الى جانب وظائفه الأساسية البيداغوجية (وظيفة التدريس / وظيفة الإشراف والتأطير/ وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي) وانعكاس هذه الوظائف الإدارية على أدائه البيداغوجي والبحثي، كما يجب التنويه أن الدراسة الوصفية لا تقتصر على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك من خلال تقديم تفسير للنتائج المتوصل إليها وهذا ما سيتم القيام به في الدراسة الميدانية.

<sup>1</sup> - رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، دار الكتاب الحديث، 2004، الجزائر، ص ص 104-105.

<sup>2</sup> - سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، 2019، عمان، ص126.

<sup>3</sup> - نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2017، ص216.

## تانيا: أدوات الدراسة:

تعتبر أدوات البحث وسائل ضرورية يستخدمها ويعتمد عليها الباحث في جمع المادة اللازمة لموضوع دراسته، وتختلف هذه الأدوات من موضوع لآخر وفقا لطبيعته وأهدافه ودرجة الملائمة، لذلك لا بد عليه أن يحسن إختيار الأدوات المناسبة للحصول على نتائج ذات دقة وموضوعية، وفي دراستنا هذه تم الإستعانة بالأدوات التالية:

### 1/ الإستمارة:

تعرف الإستمارة بأنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى أفراد العينة المختارة من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف.<sup>1</sup>

ويعرف باحثون آخرون الإستبانة أو إستمارة الإستقصاء بأنها "أداة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المرتبطة بواقع معين أو ظاهرة محددة، وذلك في ضوء مجموعة من الأسئلة يطلب من المبحوثين الذين توجه لهم إستمارة الإستبيان الإجابة عنها". وتعد إستمارة الإستبيان إحدى الأساليب الأساسية التي تستخدم في جمع بيانات أولية أو أساسية أو مباشرة من العينة المختارة أو من جميع مفردات مجتمع البحث عن طريق توجيه الأسئلة المحددة المعدة مقدما، وذلك بهدف التعرف على حقائق معينة، أو وجهات نظر المبحوثين وإتجاهاتهم أو الدوافع والعوامل والمؤثرات التي تدفعهم الى تصرفات سلوكية معينة مما يجعل الإستمارة تخدم أغراضا مختلفة في البحوث العلمية المختلفة.<sup>2</sup>

❖ تم في هذه الدراسة بناء إستمارة موجهة "للأساتذة الجامعيين الذين يزاولون وظائف إدارية" تضم مجموعة من العبارات تعالج مختلف جوانب الموضوع وأبعاده بغية التوصل أو الحصول على كل المعلومات والبيانات الممكنة، بحيث تضمنت الإستمارة:

محور أول خاص بالبيانات الشخصية والوظيفية (05 متغيرات).

ومحور ثاني خاص بأبعاد الإستبيان (18 عبارة) موزعة على ثلاث أبعاد، جاء توزيعهم كالآتي:

➡ البعد الأول: (وظيفة التدريس) والذي تضمن (06) عبارات.

➡ البعد الثاني: (وظيفة الإشراف والتأطير) والذي تضمن (06) عبارات.

➡ البعد الثالث: (وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي) والذي تضمن (06) عبارات.

<sup>1</sup> - رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مرجع سابق، ص108.

<sup>2</sup> - سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، مرجع سابق، ص170.

وتمثلت عدد الإستمارات الموزعة والمستردة كما هو موضح في الجدول الآتي:

**الجدول رقم 01 يوضح: "الإستمارات الموزعة والمستردة":**

النسبة %	العدد	
100%	40	عدد الإستبيانات الموزعة
95%	38	عدد الإستبيانات المسترجعة
02,5%	02	عدد الإستبيانات غير المسترجعة
95%	38	عدد الإستمارات القابلة للتحليل

## 2/ مقياس ليكرت:

يعتبر مقياس ليكرت من أكثر المقاييس إستخداما في قياس الإتجاهات ويحتوي على عدد من العبارات التي لها علاقة بإتجاهات الأفراد حول ما يتعرضون له من مواقف، ويشتمل الوزن لكل عبارة على 5 درجات تتراوح بين (موافق بشدة، موافق، لا أدري، غير موافق، غير موافق بشدة) ويكون للشخص الحرية في التعبير عن رأيه بإختيار الدرجة التي تتفق مع إتجاهه، وبعد ذلك يقوم الباحث بإعطاء درجات للإجابات تتراوح بين مثلا (5) موافق بشدة، (1) غير موافق بشدة، وبعد ذلك يتم القيام بالعمليات الحسابية الإحصائية للوصول الى النتائج.<sup>1</sup>

❖ تمثلت عبارات "المقياس الخماسي" الذي تم الإعتماد عليه في بناء الإستمارة كما هو موضح في الجدول الآتي:

**الجدول رقم 02 يوضح: "درجات الإستجابة لدى عينة الدراسة"**

الإستجابة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
الدرجة	5	4	3	2	1

<sup>1</sup> - سامر جادة، السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2009، ص93.

### 3/ الوثائق والسجلات:

تعتبر الوثائق والسجلات إحدى أدوات جمع البيانات، وفيها يرجع الباحث إلى جمع البيانات حول الموضوع أو فقط بعض المحاور من الوثائق والسجلات الإدارية، فإما أن تكون البيانات المجمعة من الوثائق والسجلات الإدارية بيانات تكميلية للإستمرار والمقابلة والملاحظة أو لبعضهم فقط، ووظيفتها تكميلية في التحليل والتفسير والتعليل، وإما أن تكون لبيانات مجمعة تتعلق ببعض محاور البحث التي لا تمسها أدوات جمع البيانات الأخرى.<sup>1</sup>

❖ وقد إعتدنا في دراستنا على مختلف الوثائق الممكنة المساعدة في إعطاء صورة واضحة عن ميدان الدراسة والمجال البشري وتحديد عينة الدراسة وأيضا المساعدة في عملية التفسير والتحليل، وقد تم الحصول عليها إما ورقيا من عمادة الكلية وإلى جانب الموقع الإلكتروني الخاص بالكلية، وتمثلت مختلف هذه الوثائق في: (معلومات خاصة بالتعريف بالكلية؛ أهدافها ونشاطاتها، الهيكل التنظيمي، توزيع الأقسام، معلومات مختلفة عن الأقسام محل الدراسة، عدد الأساتذة الإداريين وتوزيعهم على المناصب في أقسام الكلية).

### ثالثا: مجالات الدراسة:

تتطلب كل دراسة ميدانية وضع حدود ومجالات لها، وقد تمثلت مجالات الدراسة في المجال المكاني والمجال الزمني والمجال البشري.

#### 1/ المجال المكاني للدراسة:

يقصد بالمجال المكاني للدراسة المجال الذي تمت فيه الدراسة الميدانية، حيث تم إجراء هذه الدراسة على مستوى 'كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد خيضر - بسكرة'.

➤ نشأة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة محمد خيضر-بسكرة: أنشئت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 09-90 مؤرخ في 21 صفر عام 1430 الموافق لـ 17 فبراير سنة 2009، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1419 الموافق 7 يوليو سنة 1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة الواقع مقرها

<sup>1</sup>- رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص151.

بالقطب الجامعي شتمة بسكرة، تضم ثلاث أقسام وهي قسم العلوم الإجتماعية، قسم العلوم الإنسانية وقسم التربية البدنية والرياضية<sup>1</sup>.

➤ **مهام مجلس الكلية:** تظهر مهام مجلس الكلية فيما يلي:

- آفاق تطوير الكلية.
- برمجة أعمال التكوين والبحث في الكلية.
- آفاق التعاون العلمي الوطني والدولي.
- برمجة أعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.
- مشروع ميزانية الكلية.
- مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية
- مشاريع العقود وإتفاقيات الدراسات والخبرة وتقديم الخدمات التي تضمنها الكلية.
- تسيير الكلية.
- التقرير السنوي لنشاطات الكلية<sup>2</sup>.

## 2/ المجال الزمني للدراسة:

المجال الزمني للدراسة يعني به الفترة الزمنية التي قام فيها الباحث بالنزول نحو الميدان وكم دامت من مدة وفيما تمثلت مراحلها.

❖ بصفتنا طالبة في ميدان العلوم الإجتماعية كانت هناك بعض الجولات الإستطلاعية قبل النزول الرسمي نحو الميدان مع مجتمع الدراسة، وذلك بغرض التعرف على العينة التي سيتم إختيارها، وطبيعتها وخصائصها، وأيضا معرفة مختلف المعلومات الميدانية من أين سيتم الحصول عليها. وتأتي مرحلة النزول إلى الميدان أي التطبيق الفعلي للدراسة التطبيقية والتحقق الميداني وفق مجموعة من المراحل في الفترة الممتدة من "بداية مارس (2024/03) إلى غاية أواخر أفريل (2024/04)", ويمكن تقسيمها الى المراحل التالية:

<sup>1</sup>- معلومات من الموقع الإلكتروني لكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة: <https://fshs.univ-biskra.dz> تاريخ الإطلاع: 2024/04/29، على الساعة: 23:00.

<sup>2</sup>- معلومات من الموقع الإلكتروني لكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة: <https://fshs.univ-biskra.dz> تاريخ الإطلاع: 2024/04/29، على الساعة: 23:15.

**\*\* المرحلة الأولى:** وتم فيها أخذ التصريح بإجراء الدراسة الميدانية بالكلية، ومن تم قمنا بزيارة "الأمانة العامة، مصلحة المستخدمين" بعمادة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للحصول على "القائمة الإسمية للمناصب العليا لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية" (أنظر الملحق رقم 04) أي الأساتذة الإداريين الذين سيتم إختيارهم لعينة الدراسة، لمعرفة توزيعهم على الأقسام والتخصصات.

**\*\* المرحلة الثانية:** قمنا بتوزيع إستمارات أولية على مجموعة من أساتذة القسم بغرض الإطلاع عليها وتحكيمها (أنظر ملحق التحكيم رقم 03)، ومن تم مناقشة الملاحظات المقدمة من الأساتذة مع الأستاذ المشرف وتعديلها وإخراج الإستمارة بشكلها النهائي.

**\*\* المرحلة الثالثة:** تم فيها توزيع الإستمارات النهائية على عينة الدراسة، وبسبب إنشغال الأساتذة والتزاماتهم المتعددة لم نتاح لنا فرصة إسترجاعها في نفس اليوم، أي أن عملية الإسترجاع تمت في أيام أخرى وعلى فترات مختلفة، ومن تم تقييغها وتحليلها وإستخراج النتائج منها.

### 3/ المجال البشري للدراسة:

#### 1. مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة أو مجتمع البحث مصطلح علمي منهجي يراد به جميع المفردات التي قد تكون مجال للدراسة أو هو عبارة عن جميع الأفراد أو الأشياء التي تكون موضوع المشكلة ومجتمع البحث يقصد به ذلك الكل الذي يتشكل منه ميدان الدراسة للبحث المراد إنجازه وقد يتشكل هذا المجتمع من أفراد، مؤسسات، أشياء، وهي تحدد وفق طبيعة البحث وأهداف.<sup>1</sup>

❖ وعليه فإن مجتمع الدراسة هنا هم "الأساتذة" الذين يتقصدون مهام ومسؤوليات وأدوار إدارية بـ "كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية" في مختلف أقسامها وهيكلها الإدارية بجامعة محمد خيضر-بسكرة، بحيث يبلغ المجتمع هنا "46 أستاذ".

#### 2. عينة الدراسة:

العينة عبارة عن مجموع الأفراد أو المفردات أو الوحدات التي يتم إختيارها من مجتمع الدراسة لتمثل هذا المجتمع في البحث محل الدراسة<sup>2</sup>، كذلك من جزء من مجتمع البحث أو الدراسة الذي تجمع منه البيانات

<sup>1</sup> -نادية سعيد عشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص248.

<sup>2</sup> - السيد خالد مطحنية وآخرون، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، مكتبة الشقري، الرياض، 2013، ص205.

الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أن تؤخذ من أفراد المجتمع على أن تكون ممثل لمجتمع البحث فالعينة هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعتمد نتائج الدراسة على المجتمع كله.<sup>1</sup>

❖ تم الإستعانة في هذه الدراسة بأسلوب "المسح الشامل" والذي تم تطبيقه على الأساتذة الذين بجانب أنهم لديهم وظائفهم الأساسية الأكاديمية والبحثية لديهم مهام ومسؤوليات إدارية.

ويعتبر المسح الشامل طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع العناصر أو المفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة.<sup>2</sup>

### ➤ حجم العينة وكيفية إختيارها:

بحكم أننا إستخدمنا أسلوب المسح الشامل، تم إختيار العينة وفق المعاينة "الغير عشوائية" بطريقة "قصدية" بحكم أن مواصفاتها معلومة مسبقا وبغرض تمثيل هذه الفئة محل الدراسة.

وقدرت العينة النهائية للدراسة في (38 مفردة) من أصل من (46) أي "38 أستاذ" بمختلف درجاتهم العلمية ومختلف المناصب الإدارية التي يتقصدونها، وموزعين على (03 أقسام بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة محمد خيضر -بسكرة) وهم:

- (قسم العلوم الإجتماعية).
- (قسم علم النفس وعلوم التربية).
- (قسم العلوم الإنسانية).

### ➤ الخصائص الإجتماعية لعينة الدراسة (البيانات الشخصية والوظيفية):

في الجدول الأتي سيتم عرض مختلف البيانات الشخصية والوظيفية التي تميز عينة الدراسة وتوزع أفرادها، وقد تمثل التوزيع حسب:

- حسب الجنس.
- حسب السن.
- حسب الدرجة الوظيفية.
- الأقدمية في العمل، القسم.

<sup>1</sup>- نادية سعيد عيشور وآخرون، مرجع سابق، ص228.

<sup>2</sup>- مصطفى عليان ربحي، البحث العلمي أسسه مناهجه وأساليبه، بيت الأفكار الدولية، عمان، 2001، ص160.

جدول رقم (03) يوضح: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية:

النسبة	التكرار	التوزيع	
55,3%	21	ذكر	حسب الجنس:
44,7%	17	أنثى	
05,3%	02	أقل من 30 سنة	حسب السن:
36,8%	14	من 30 الى 40 سنة	
39,5%	15	من 41 الى 51 سنة	
18,4%	07	أكبر من 51 سنة	
36,8%	14	أستاذ التعليم العالي	حسب الدرجة العلمية:
39,5%	15	أستاذ محاضر "أ"	
10,5%	04	أستاذ محاضر "ب"	
07,9%	03	أستاذ مساعد "أ"	
05,3%	02	أستاذ مساعد "ب"	
10,53%	04	أقل من 05 سنوات	حسب الأقدمية في العمل:
39,47%	15	من 05 الى 10 سنوات	
31,58%	12	من 11 الى 16 سنة	
13,16%	05	من 17 الى 22 سنة	
05,26%	02	من 23 سنة فما فوق	
34,2%	13	العلوم الإجتماعية	حسب القسم:
26,3%	10	علم النفس وعلوم التربية	
39,5%	15	العلوم الإنسانية	
100%	38	المجموع	

❖ من خلال بيانات الجدول رقم (03) يتضح وجود كلا الفئتين الجنسيتين في عينة الدراسة، إلا أن الفئة الغالبة على العينة هي فئة "الذكور" بحيث تتوزع بين ما نسبته 55,3% "ذكور" و 44,7% "إناث"، كما يلاحظ من خلال الملحق رقم ( ) أن فئة الأساتذة التي تسيطر على المناصب الإدارية العليا في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر-بسكرة هي فئة الذكور، وتتمثل أبرز هذه المناصب العليا في (العميد ونوابه، رؤساء العديد من الأقسام والتخصصات).

- ❖ كما نلاحظ أن الفئة الأكبر من سن الأساتذة تتمثل في فئة "من 41 الى 51 سنة" وفئة "من 30 الى 40 سنة" بنسبة 39,5% و 36,8 على التوالي، تم تليهما فئة "أكبر من 51 سنة" بنسبة أقل نوعا ما 18,4%، في حين أن فئة "أقل من 30 سنة" هي الفئة الأقل بنسبة 05,3%، ومنه يمكن الإستنتاج أن أغلبية الأساتذة الذين يشغلون وظائف إدارية هم الأساتذة ذوي السن المرتفع نسبيا، بحيث أن إدارة الجامعة والكلية تراعي في توظيفهم السن وعدد سنوات الخبرة، أي أن هؤلاء الأساتذة كفاءات لديهم درجات علمية مرتفعة وأقدمية كبيرة في العمل تسهل عليهم أداء المهام والمسؤوليات الموكلة لهم بكل كفاءة وفعالية وهذا ما سيتم توضيحه تباعا.
- ❖ كما سلف الذكر أن الأساتذة الذين توكل لهم المهام والمسؤوليات الإدارية بالكلية من الكفاءات وذوي المستوى التعليمي المرتفع، يتضح أن غالبيتهم درجتهم العلمية "أستاذ محاضر أ" وقد بلغت نسبة هذه الدرجة 39,5%، تليها درجة "أستاذ التعليم العالي" بنسبة 36,8%، ثم "أستاذ محاضر ب" بنسبة 10,5%، في حين جاءت نسب "الأساتذة المساعدين أ، ب" نسبة ضعيفة قدرت بـ 07,9% و 05,3% على التوالي.
- ❖ فيما يخص توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل فكانت النسبة الأكبر من الأساتذة لديهم أقدمية في العمل بالكلية "من 05 الى 10 سنوات"، و "من 11 الى 16 سنة" بنسب متتالية 39,47% و 31,58%، وبنسب قليلة نوعا ما تأتي فئة "من 17 إلى 22 سنة"، في حين جاءت فئات "أقل من 05 سنوات" وفئة "من 23 سنة فما فوق" فئات ضعيفة نسبيا، ويتبين من خلال مجموع هذه الفئات أن الترقية بالكلية يستند الى معيار الخبرة والأقدمية في العمل، وأن إسناد المهام والمسؤوليات الإدارية المختلفة وبالأخص المسؤوليات العليا بها يستند على مدى أقدمية الأستاذ في العمل وخبرته.
- ❖ أما من ناحية توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القسم، أي حسب القسم الذي يدرس فيه الأستاذ التي يتقصد مهام إدارية، نلاحظ أن النسب متقاربة جدا؛ مما يبين العدالة في التوزيع من قبل الإدارة في إسناد المسؤوليات للأساتذة، بحيث تهتم بأن تكون المناصب والمراكز الوظيفية بالكلية من نصيب كل الأساتذة ضمن مختلف الأقسام و الشعب والتخصصات المنتمين إليها، مما يعطي رؤى وتصورات مختلفة للمسؤوليات ونوعية وجوده في أداء المهام الموكلة، وقد جاءت النسب متقاربة جدا، فما نسبته 39,5% تمثلت في أساتذة "العلوم الإنسانية" و 34,2% في أساتذة "العلوم الإجتماعية"، و 26,3% في أساتذة "علم النفس وعلوم التربية".

رابعاً: عرض وتحليل ومناقشة البيانات ونتائج الدراسة:

1/ عرض وتحليل أبعاد الاستبيان:

قبل الإنطلاق في مرحلة عرض وتحليل عبارات أبعاد الاستبيان الثلاث (03) والمتضمنين في مجملهم (18 عبارة) موزعة بالتساوي:

➤ البعد الأول: "وظيفة التدريس" (06 عبارات).

➤ البعد الثاني: "وظيفة الإشراف والتأطير" (06 عبارات).

➤ البعد الثالث: "وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي" (06 عبارات).

لابد من التذكير من أنه تم الإعتماد في بنائها على "مقياس ليكرت الخماسي" المضمن عبارات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، ويجب توضيح كيفية حساب درجات إستجابة المبحوثين؛ سواء درجات الإستجابة نحو كل عبارة أو نحو محور كامل. بإستعمال مقياس ليكرت تعطى الدرجات على النحو التالي:

❖ (دائماً = 5 درجات).

❖ (غالباً = 4 درجات).

❖ (أحياناً = 3 درجات).

❖ (نادراً = درجتين 2).

❖ (أبداً = درجة واحدة 1).

▪ ولتحديد إستجابة العينة نحو العبارة والمحور:

0.80

$$\frac{\text{أكبر درجة} - \text{أقل درجة}}{\text{عدد البدائل}} = \frac{4 - 1}{5} = \frac{3}{5}$$

أي أننا في كل مرة نضيف قيمة "0,80"، كما يلي:

الإستجابات	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
الفئة	1,8 - 1	2,6 - 1,8	3,4 - 2,6	4,2 - 3,4	5 - 4,2

البعد الأول: "وظيفة التدريس":

جدول (04) يوضح: إستجابات البعد الأول (وظيفة التدريس):

رتبة العبارة	إتجاه العينة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الإستجابة					رقم ومحتوى العبارة	
				أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار		
				النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة		
1	غالبا	76,8%	3,84	02	04	06	12	14	1/ المشاركة في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة.	
				05,3%	10,5%	15,8%	31,6%	36,8%		
4	غالبا	69,4%	3,47	02	05	14	07	10	2/ المساهمة في تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي تدرس.	
				05,3%	13,2%	36,8%	18,4%	26,3%		
5	غالبا	69%	3,45	03	02	18	05	10	3/ يؤثر كثرة حضورك للإجتماعات واللقاءات الإدارية على تغيير ساعات التدريس.	
				07,89%	05,26%	47,37%	13,16%	26,32%		
2	غالبا	74,2%	3,71	02	02	11	13	10	4/ التزود بشكل دوري على الجديد في المادة العلمية (إصدارات جديدة).	
				05,3%	05,3%	28,9%	34,2%	26,3%		
3	غالبا	70%	3,50	02	03	15	10	08	5/ لديك الوقت الكافي لإنجاز المطبوعات البيداغوجية أو المادة المقدمة للطلاب وتطوير المقاييس التي تدرسها.	
				05,26%	07,89%	39,47%	26,32%	21,05%		
6	أحيانا	62,2%	3,11	05	08	10	08	07	6/ يتسبب ضغط المهام في غيابك وتعويض حصص التدريس المبرمجة في أوقات لاحقة.	
				13,16%	21,05%	26,32%	21,05%	18,42%		
				38 أستاذ					المجموع / الدرجة الكلية للمحور	
غالبا		70,26%	3,51							

تشير نتائج الجدول رقم (04) المتضمن ل عبارات البعد الأول "وظيفة التدريس" ما يلي:

- ❖ العبارة الأولى (01) أخذت "المرتبة الأولى" بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,84)، وبالتالي جاء إتجاه العينة "غالبا" لمحتوى العبارة بنسبة مئوية بلغت (76,8%). تليها في "المرتبة الثانية" العبارة الرابعة (04) بمتوسط حسابي بلغ (3,71) وكذلك إتجاه العينة "غالبا" لمحتواها بنسبة مئوية بلغت (74,2%).
- ❖ أما العبارات التي إحتلت "المرتبة الثالثة" و"الرابعة" و"الخامسة" هي العبارات رقم (05) و(02) و(03) على التوالي، بمتوسطات حسابية ونسبة مئوية كذلك على التوالي بلغت (3,50%/70%)، و(3,47/69,4%) أيضا، و(3,45/69%)، وبالتالي جاءت إستجابات أفراد العينة نحو هذه العبارات "غالبا".

- ❖ فيما يخص العبارة التي إحتلت المرتبة "السادسة" هي العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي بلغ (3,11)، وجاء إتجاه العينة نحو ما تضمنته العبارة "أحيانا" بنسبة مئوية بلغت (62,2%).
- وإتضح في الأخير من خلال بيانات الجدول أعلاه إستجابة الأساتذة نحو بعد "وظيفة التدريس" أي إستجابة الأساتذة نحو عبارات البعد ككل بعباراته الستة (من 01 الى 06) "غالبا"، بحيث بلغ المتوسط الحسابي بشكل عام (3,51)، بنسبة مئوية بلغت (70,26%).

البعد الثاني "وظيفة الإشراف والتأطير":

**جدول (05) يوضح: إستجابات البعد الثاني (وظيفة الإشراف والتأطير):**

رتبة العبارة	إتجاه العينة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الإستجابة					رقم ومحتوى العبارة
				أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
6	أحيانا	65,8%	3,29	02	05	15	12	04	1/ تؤثر كثرة الإلتزامات الإدارية على تفرغك لعملية الإشراف على مكرات التخرج.
				05,26%	13,16%	39,47%	31,58%	10,53%	
1	غالبا	75,8%	3,79	00	04	11	12	11	2/ تجد الوقت الكافي لتصحيح أبحاث ومشاريع الطلبة (الأطروحات، المذكرات، تقارير التبرص) وتدون لهم الملاحظات والتوجيهات.
				00%	10,53%	28,95%	31,58%	28,95%	
2	غالبا	75,8%	3,79	01	04	09	12	12	3/ تمكّنك إلتزاماتك الإدارية من نقل إنشغالات الطلبة البيداغوجية والبحثية والمساهمة في حلها
				02,63%	10,53%	23,68%	31,58%	31,58%	
5	أحيانا	66,4%	3,32	01	04	17	14	02	4/ لديك متسع من الوقت لتنظيم أنشطة علمية وتدريبية لتطوير مهارات الطلبة.
				02,63%	10,53%	44,74%	36,84%	05,26%	
4	أحيانا	67,4%	3,37	01	07	14	09	07	5/ يساعدك إنخراطك الإداري في تنظيم لقاءات علمية بشكل دوري بين الأساتذة والطلبة.
				02,63%	18,42%	36,84%	23,68%	18,42%	
3	أحيانا	67,8%	3,39	02	09	08	10	09	6/ ضيق الوقت وكثرة المهام الموكل إليك يمنعك من تأطير الطلبة فيما يخص تحديد مساراتهم الأكاديمية والمهنية المناسبة.
				05,26%	23,68%	21,05%	26,32%	23,68%	
	غالبا	69,83%	3,49	38 أستاذ					المجموع / الدرجة الكلية للمحور

توضح نتائج الجدول رقم (05) المتضمن لعبارات البعد الثاني "وظيفة الإشراف والتأطير" ما يلي:

- ❖ أن العبارة رقم (02) إحتلت "المرتبة الأولى" بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,79) ونسبة مئوية مرتفعة بلغت (75,8%)، تليها في "المرتبة الثانية" العبارة رقم (03) بمتوسط حسابي بلغ (3,79) أيضا ونسبة مئوية بلغت (75,8%)، ومنه جاء إستجابة أفراد العينة نحو هاتين العبارتين "غالبا".
- ❖ أما "المرتبة الثالثة" و"المرتبة الرابعة" و"المرتبة الخامسة" فتمثلت في العبارة (06) والعبارة (05) والعبارة (04) بمتوسطات حسابية ونسب مئوية بلغت على التوالي (3,39/67,8%) و(3,37/67,4%) و(3,32/66,4%)، ومنه جاءت إستجابات العينة نحو هذه العبارات "أحيانا".
- ❖ فيما يخص "المرتبة السادسة" فقد إحتلتها العبارة رقم (01) بمتوسط حسابي بلغ (3,29) ومنه إتجاه العينة نحو محتوى العبارة "أحيانا" بنسبة (65,8%).
- ومن خلال جملة ذلك تبين أن المتوسط الحسابي العام للبعد "وظيفة الإشراف والتأطير" بعبارته الستة (من 01 الى 06) بلغ (3,49)، وبالتالي إستجابة الأساتذة نحو محتوى عبارات هذا البعد جاءت "غالبا" بنسبة مئوية بلغت (69,83%).

#### البعد الثالث: "وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي":

#### جدول رقم (06) يوضح: إستجابات البعد الثالث (وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي):

رتبة العبارة	إتجاه العينة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الإستجابة					رقم ومحتوى العبارة				
				أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما					
				التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار					
1	غالبا	76,8%	3,84	02	02	06	18	10	1 / كثرة إلتزاماتك الإدارية تعيقك عن التأليف (كتب + مطبوعات) + (التحكيم) في ميدان البحث العلمي وتقنياته.				
				05,3%	05,3	15,8%	47,4%	26,3%					
4	أحيانا	66,4%	3,32	03	07	10	11	7	2 / لديك الوقت لممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر في مجال تخصصك.				
				07,9%	18,4%	26,3%	28,9%	18,4%					
5	أحيانا	64,2%	3,21	02	09	13	07	07	3 / تجد صعوبة في إعداد تقارير أو دراسات خاصة بحل مشاكل القسم أو الكلية وتطويرها أو تحسين النظام البيداغوجي.				
				05,3%	23,7%	34,2%	18,4%	18,4%					
3	غالبا	69,4%	3,47	02	03	17	07	09	4 / تتمكن من حضور الندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية التي تنظم في جامعتك ومختلف جامعات الوطن.				
				05,3%	07,9%	44,7%	18,4%	23,7%					

				04	00	13	08	13	5/ تتمكن من الحضور كعضو في لجان المناقشات سواء تعلق الأمر بأطروحات دكتوراه أو مذكرات ماستر.
2	غالبا	73,6%	3,68	10,5%	00%	34,2%	21,1%	34,2%	
				04	06	12	10	06	6/ تعيّنك المسؤوليات الإدارية الموكلة إليك ك (التدوين والحفظ في الأرشيف + المداولات) عن الإحتكاك بجامعات أخرى من أجل إكتساب معارف وخبرات علمية جديدة.
6	أحيانا	64,2%	3,21	10,5%	15,8%	31,6%	26,3%	15,8%	
المجموع / الدرجة الكلية للمحور		69,10%	3,45	38 أستاذ					غالبا

يتضح من خلال بيانات ومعطيات الجدول رقم (06) المتضمن لعبارات البعد الثالث "وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي" ما يلي:

❖ أن العبارة رقم (01) إحتلت "المرتبة الأولى" بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,84) ونسبة مئوية بلغت (76,8%)، تليها في "المرتبة الثانية" العبارة رقم (04) بمتوسط حسابي بلغ (3,68) ونسبة مئوية (73,6%)، ومنه جاء إتحاء أفراد العينة نحو هاتين العبارتين "غالبا".

❖ أما "المرتبة الثالثة" و"المرتبة الرابعة" و"المرتبة الخامسة" فتمثلت في العبارات (04) و(02) و(03) بمتوسطات حسابية ونسب مئوية بلغت على التوالي (3,47/69,4%) و(3,32/66,4%) و(3,21/64,2%)، ومنه جاءت إستجابات العينة نحو هذه العبارات "غالبا" للعبارة رقم (04) و"أحيانا" للعبارتين (02 و 03).

❖ فيما يخص "المرتبة السادسة" فقد إحتلتها العبارة رقم (06) بمتوسط حسابي بلغ (3,21) ومنه إستجابة العينة نحو محتوى العبارة "أحيانا" بنسبة (59,33%).

▪ إتح في الأخير أن المتوسط الحسابي العام للبعد "وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي" بعباراته الستة (من 01 الى 06) بلغ (3,45)، ومنه تبين أن إستجابة الأساتذة نحو العينة نحو محتوى عبارات هذا البعد جاءت "غالبا" بنسبة مئوية بلغت (69,10%).

جدول رقم (07) يوضح: إستجابة العامة لعينة الدراسة نحو الأبعاد الثلاثة:

الإستجابة	النسبة %	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
غالباً	70,2%	0,707	3,51	البعد 01: "وظيفة التدريس"
غالباً	69,8%	0,565	3,49	البعد 02: وظيفة الإشراف والتأطير"
غالباً	69%	0,624	3,45	البعد 03: "وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي"

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إستجابة الأساتذة نحو الأبعاد الثلاثة جاءت بعبارة 'غالباً'، وبمتوسطات

حسابية وإنحرافات معيارية بلغت:

▪ 3,51 و 0,707 نحو وظيفة التدريس.

▪ 3,49 و 0,565 نحو وظيفة الإشراف والتأطير.

▪ 3,45 و 0,624 نحو وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي.

ومنه الإستجابة العامة للعينة (الأساتذة) نحو أبعاد الإستبيان ككل جاءت "غالباً"، بمتوسط حسابي بلغ 3,48

ونسبة مئوية قدرت بـ 69,6% كما يوضح الجدول الآتي:

جدول رقم (08) يوضح: الإستجابة العامة لعينة الدراسة نحو عبارات الإستبيان:

الإستجابة العامة	النسبة العامة	الإنحراف المعياري العام	المتوسط الحسابي العام
غالباً	69,6%	0,521	3,48

## 2/ عرض نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا حول موضوع "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي" والذي إعتدنا فيه على التحقيق الميداني في "كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة محمد خيضر- بسكرة"، إستخدمنا المسح الشامل للأساتذة الذين يتقصدون مهامهم ومسؤوليات إدارية بكلية، وبعد جمع مختلف المعلومات والبيانات ذات الصلة بالموضوع وتفرغها، توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج وفقا للتساؤلات والفرضيات التي إنطلقت منها، سيتم عرضها وفق الدراسات السابقة والمقاربة النظرية المستند عليها.

### 1. عرض النتائج في ضوء التساؤلات:

#### ❖ السؤال الفرعي الأول: هل تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظيفته البيداغوجية؟

■ أبانت معطيات الجدول رقم (04) أن غالبية الأساتذة الجامعيين الذين يزولون مهام إدارية غالبا لا يتمكنون من المشاركة في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة لضيق الوقت وكثرة المهام وجاءت نسبتهم **76,8%** من النسبة العامة، كما يضيف **74,2%** من الأساتذة أنهم غالبا لا يتمكنون من التزود بشكل دوري في المادة العلمية أي (إصدارات جديدة) في التخصصات التي يدرسونها، كذلك فيما يخص إنجاز المطبوعات البيداغوجية أو المادة المقدمة للطلاب وتطوير المقاييس فجاءت نسبة الإجابة بغالبا لا يتمكنون **70%**.

■ إتضح أن كثرة المهام والمسؤوليات وضيق الوقت للأستاذ الجامعي أعاقته عن المساهمة في تطوير مناهج التدريس بالكلية وهذا معبر عنه بغالبا بنسبة **69,4%**، كما أن كثرة حضور الاجتماعات واللقاءات الإدارية غالبا يؤثر على تغيير ساعات التدريس وقد أكد ذلك ما نسبته **69%** من الأساتذة محل الدراسة، في حين أنه أحيانا لضغط المهام الموكلة تعوض الحصص التدريسية المبرمجة في أوقات لاحقة بنسبة **62,2%**.

■ تبين الإجابات والمعطيات التي تضمنها الجدول رقم (05) أن الأساتذة الجامعيين الذين لديهم مهام والتزامات إدارية يرون أنه غالبا لا يجدون الوقت الكافي لتصحيح أبحاث الطلبة ومشاريع الطلبة (الطروحات، المذكرات، تقارير التبرص) وتدوين لهم مختلف الملاحظات والتوجيهات، حيث أبان ما نسبته **75,8%** منهم على أنه هذا هو الإنعكاس الأول والأكبر لإزدواجية الدور لدى الأستاذ بين ما هو بيداغوجي وإداري، كما أبان في نفس السياق وبنفس النسبة **75,8%** أنهم لا يتمكنون من نقل إنشغالات الطلبة البيداغوجية والمساهمة في حلها بسبب كثرة الإلتزامات الإدارية.

- فيما يخص تأطير الطلبة (المسارات الأكاديمية والمهنية) أبان نفس الجدول (05) أن الأساتذة أحيانا نتيجة كثرة المهام وضيق الوقت تتأثر هذه العملية وتشهد غياب لوظيفتها وقد عبر عن ذلك ما نسبته **67,8%**، الى جانب تأثير آخر على التفرغ لعملية الإشراف على مذكرات التخرج بنسبة **65,8%**.
- أكد الأساتذة أن من الناحية الإيجابية لتقصمهم مهام إدارية أنه يساعدهم ذلك أحيانا على تنظيم لقاءات علمية بشكل دوري بين الأساتذة والطلبة وذلك عبروا عنه بنسبة **67,4%**، بالإضافة أحيانا يتمكنون من تنظيم أنشطة علمية وتدريبية لتطوير مهارات الطلبة بنسبة **66,4%**.
- ❖ السؤال الفرعي الثاني: هل تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظيفته البحثية؟
- إستنادا الى الجدول رقم (06) يتبين أن الأغلبية العامة من الأساتذة الذين يزاولون مهام إدارية إضافة الى مهامهم الأصلية غالبا ما تعيقهم كثرة الإلتزامات الإدارية عن التأليف (كتب + مطبوعات) + (التحكيم) في ميدان البحث العلمي وتقنياته، وقد جاءت نسبة ذلك مرتفعة ضمن أبرز التأثيرات على الوظائف البحثية للأستاذ الجامعي وقد بلغت **76,8%** من النسبة العامة.
- تأكد أن ما نسبته **73,6%** من الأساتذة الذين لديهم إزدواجية الدور بين كل ما هو أكاديمي وإداري أنه غالبا يجدون صعوبة في الحضور كعضو ضمن لجان المناقشات سواء تعلق الأمر بأطروحات دكتوراة أو مذكرات ماستر.
- تبين أيضا أنه غالبا لا يتمكن الأساتذة من حضور الندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية التي تنظمها الجامعة التي ينتمون إليها أو التي تنظم في مختلف جامعات الوطن، بحيث ما يمنع الأساتذة من ذلك هو كثرة الإلتزامات والإنشغالات والبرنامج المليء بالمهام والمسؤوليات الإدارية الموكلة لهم، وبلغت نسب تأكيد ذلك من العينة **69,4%**.
- تشير المعطيات المدون في نفس الجدول (06) كذلك أنه أحيانا ليس للأساتذة وقت للممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر في مجال تخصصاتهم، حيث **66,4%** منهم أشار الى تأثير هذه العملية، كم يضيف **64,2%** أيضا أنه أحيانا هنالك صعوبة تواجههم وتمنعهم من إعداد مختلف التقارير أو الدراسات الخاصة بحل مشاكل القسم أو الكلية والعمل على تطويرها.
- تم التوصل بنسبة **64,2%** من إستجابات الأساتذة الى أنه أحيانا تعيقهم كثرة المسؤوليات الإدارية الموكلة لهم على غرار (التدوين والحفظ في الأرشيف + المداولات وغيرها) عن الإحتكاك بجامعات أخرى وأساتذة

أخزين من أجل إكتساب معارف وخبرات علمية جديدة تمكنهم من الإستفادة منها في التميز والإبداع في مجال البحث العلمي.

## 2. عرض النتائج في ضوء الفرضيات:

بالنظر الى نتائج الدراسة يمكن عرض صحة الفرضيات بالشكل الآتي:

تبين من خلال الدراسة التطبيقية أن أغلبية عينة الدراسة أي الأساتذة الذين يزاولون مهام ومسؤوليات إدارية بنسبة **69,6%** أقروا بغالبا ما يتأثر أدائهم البيداغوجي والبحثي نتيجة المهام الإدارية التي يشغلونها، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام للإستجابة الأساتذة **3,48**، والانحراف المعياري العام **0,521**، يعني أن معدلات الإستجابة مرتفع نوعا ما مما يدل على قبول وتأكيد صحة الفرضية العامة التي مفادها "تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظيفته البيداغوجية والبحثية".

إتضح أن الوظائف البيداغوجية للأستاذ الجامعي تتأثر نتيجة مزامنتها مع مهام ومسؤوليات إدارية وهذا نتيجة للضغط الذي يفرض عليه، فعدم إيجاد مساحة ومنتع من الوقت للأستاذ الجامعي لأداء وظائفه الأساسية (كالتفرغ للتدريس والإبداع فيه، إنجاز المطبوعات البيداغوجية والتزود بالجديد في المواد المدرسة، الإشراف على أطروحات ورسائل التخرج، تقييم مشاريع وأبحاث الطلبة وغير ذلك) وإعطاء كل هذا أهميته قد تتأثر كل هذه الوظائف وتشهد نوع من الإختلالات، وقد جاءت نسبة تأكيد ذلك من الأساتذة في ما يخص كل ما يتعلق بوظيف "التدريس" بنسبة **70,26%** ومتوسط حسابي بلغ **3,51** وانحراف معياري قدر بـ **0,707**، أما بكل ما يتعلق بوظيفة "الإشراف والتأثير" فقد جاء تأكيد تأثرها من الأساتذة الإداريين ما نسبته **69,8%** ومتوسط حسابي قدر بـ **3,49** وانحراف معياري **0,565**، ومنه تم قبول وتأكيد صحة الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها "تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظيفته البيداغوجية".

بعد أن تعرضنا سابقا لمجموعة المهام التي تدرج ضمن "وظيفة البحث العلمي" كمهام (التأليف والنشر في مجال التخصص وفي ميدان البحث العلمي وتقنياته، والحضور في لجان المناقشات والندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية سواء كانت بالجامعة أو بجامعات أخرى، مع الإحتكاك بكفاءات أخرى لكسب معارف وخبرات جديدة تسهم من تطوير عمليات البحث العلمي، الى جانب إعداد التقارير والدراسات التي يمكن منها العمل على تطوير القسم أو الكلية وحل مشاكلها) كل هذه المهام تبين أنها غالبا ما تتأثر بالمزامنة مع تقمص الأستاذ الجامعي للوظائف الإدارية المختلفة، مما قد تضعف هذه الإزدواجية من عمليات تميز وإبداع الأستاذ الجامعي في إنخفاض أدائه في مجال البحث العلمي، فقد فبلغت النسبة المئوية للإستجابة

الأساتذة نحوها ما نسبته 69% وبمتوسط حسابي بلغ 3,45 وإنحراف معياري وصل الى 0,624، وبالتالي تؤكد صحة الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "تؤثر المهام الإدارية للأستاذ الجامعي على وظيفته البحثية".

### 3. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والمقاربة النظرية:

#### أ. في ضوء الدراسات السابقة:

في هذا الجزء سنحاول إستعراض نتائج الدراسة الحالية وإسقاطها مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات وأزمنة مختلفة:

✚ في ضوء دراسة "سليمة حفيظي" بعنوان "أثر إزدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وإنعكاساته على جودة أدائه الجامعي" تتفق معها في جانب وتختلف معها في جانب، فتختلف معها في كون إزدواجية الدور التي طرحتها في الفرضية الرئيسية لدراستها وتوقع أنها ستعكس سلبا على جودة الأداء الجامعي للأستاذ لم تتحقق بنسبة كبيرة، على نقيض ذلك توصلت دراستنا إلى أن للوظائف الإدارية إنعكاسات على الأداء البيداغوجي والبحثي للأستاذ الجامعي، أما فيما يخص ما أوجه الإتفاق معها فتتمثل في على الرغم من القصور الذي تم تسجيله في جوانب من أدوار الأستاذ كمدرس ومشرف وموجه وباحث وإداري، إلا أن ذلك لم يمنع من أن يكون أدائه الجامعي متوافرا على جودة نوعية، يتوقع أن يحسن ويطور فيه من خلال التنمية المهنية بأساليبها المختلفة.

✚ في ضوء دراسة "عبد المجيد بوقرة" بعنوان "الأستاذ وممارسة القيادة الإدارية في الجامعة" وإتفقت مع دراستنا الحالية في نفس النتيجة والتمثلة في أنه يعتبر جمع الأستاذ لقيادة الأدوار الإدارية وقيادة الأدوار التربوية يمكن أن يكون صحيا لا بد من المحافظة عليه وتطويره فالأستاذ أدرى بمشاكل الجامعة لأنه يعايشها، وهذا ما أكدته دراستنا الحالية والمعبر عنها هذه النقطة في كون الدور الإداري الذي يلعبه الأستاذة الجامعيين يمكن من الناحية الإيجابية أن يساعدهم أحيانا على سبيل المثال تنظيم وبرمجة لقاءات علمية بشكل دوري بين الأساتذة والطلبة وتنظيم مختلف الأنشطة العلمية والتدريبية لتطوير مهارات الطلبة والعمل على الرفع من مؤهلاتهم وتكوينهم تكوينا جيدا، أما من ناحية الإختلاف مع الدراسة في كون أن جمع الأدوار الإدارية والأدوار التربوية قد ينعكس بالسلب على أداءه البيداغوجي والبحثي.

✚ في ضوء دراسة "علي بن ناصر ال مقبل" بعنوان "الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية وللمتطلبات الأكاديمية" بحيث توصلت إلى نفس النتيجة أن أغلبية الأساتذة الذين يتقصدون مهام ومسؤوليات

إدارية يعانون تحدياً أمام التوازن بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية مما قد يتأثر أدائهم البيداغوجي والبحثي، ويضيف الباحث في نفس السياق أن التحديات والرهانات التي تواجه تحقيق التوازن في الأداء العام للأساتذة الجامعيين بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية (البيداغوجية والبحثية) من وجهة نظر الأساتذة تتمثل في ثلاثة أقسام معبر عنها بتحديات تشريعية وتحديات إدارية وتحديات أخرى فنية.

في ضوء دراسة " نصر محمد الحجيلي" بعنوان "آراء رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة نمار نحو مهامهم الإدارية والأكاديمية"، التي توصل اليها الباحث فيها إلى أن الخبرة والنضج المهني والرتبة الأكاديمية للأساتذة الأعلى تجعل صورة رئاسة الأقسام ومهامها وصلاتها واضحة وبعيدة عن الغموض المتصور حولها، وهذا تم لاحظناه أثناء مرحلة عرض توزيع أفراد عينة دراستنا الحالية أي توزيعهم حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية، بحيث تبين أن فئة الأساتذة التي تسيطر على المناصب الإدارية العليا في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر-بسكرة تكون درجاتهم الوظيفية في الغالب في أعلى سلم تقطير الأساتذة الجامعيين (إما أستاذ التعليم العالي أو أستاذ محاضر أ)، بالإضافة الى سنوات خبرة وأقدمية في العمل كبيرة تتجاوز 05 سنوات الى غاية 16 سنة.

#### ب. في ضوء المقاربة النظرية:

كما سلف إسقاط "المقاربة النسقية" أو مقاربة الأنساق في الجانب النظري على موضوع "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكساتها على أدائه البيداغوجي والبحثي" بحكم أن الأستاذ الجامعي الذي يتقصد أدوار أكاديمية وإدارية هو فاعل أساسي ضمن النسق الذي ينتمي له وهو الجامعة، يمكننا القول من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة التطبيقية أنه عندما يتولى الأستاذ الجامعي مهام ومسؤوليات إدارية، مثل إدارة البرامج الأكاديمية أو اللجان الإدارية، أو تسيير الأقسام والشعب والتخصصات وغير ذلك يمكن أن تشغل هذه المهام جزءاً كبيراً من وقته وطاقته، وبالتالي يمكن أن يتنازع هذا الوقت مع الأنشطة الأكاديمية الأخرى مثل الأنشطة التدريسية والإشراف والتأطير والبحث العلمي، هذا الإنشغال الإداري قد يؤدي إلى تأخير المشاريع البحثية، وتقليل الإنتاجية الأكاديمية. وفي إطار المقاربة النسقية يمكن للأستاذ الجامعي تخفيف هذه الأثر عن طريق تنظيم وقته بشكل أفضل، وتحديد الأولويات الأكثر أهمية بالنسبة له، مثل تخصيص أوقات محددة للأنشطة الإدارية والأكاديمية، بالإضافة إلى ذلك يمكنه البحث عن فرص للتعاون مع زملاء العمل لتقاسم الأعباء الإدارية وتبادل المهارات والخبرات، مما يساعده على تحقيق التوازن بين المسؤوليات الإدارية والأكاديمية.

#### 4. النتائج العامة للدراسة:

لقد كان التساؤل الرئيسي للدراسة "كيف تؤثر المهام الإدارية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية والبحثية؟ والفرضية العامة للدراسة "تؤثر المهام الإدارية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي على وظائفه البيداغوجية والبحثية". فبناءً على مختلف البيانات والمعطيات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية وبعد تحليلها ومناقشتها تم التوصل إلى:

- ❖ للمهام الإدارية تأثير على وظائف الأستاذ الجامعي البيداغوجية والبحثية.
- ❖ أكبر إنعكاس للمهام الإدارية التي يشغلها الأستاذ الجامعي هو غياب وقت كافي لتصحيح أبحاث الطلبة ومشاريع التخرج (الأطروحات، المذكرات، تقارير التريص) وتدوين لهم الملاحظات والتوجيهات.
- ❖ كثرة حضور الأساتذة للإجتماعات واللقاءات الإدارية غالباً ما تؤثر على تغيير ساعات التدريس.
- ❖ ضيق الوقت وكثرة المهام الإدارية لا تمكن الأساتذة من المشاركة في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة، وكذلك من التزود بالمادة العلمية أي إصدارات جديدة، بالإضافة إلى إنجاز المطبوعات والمادة المقدمة للطلاب وتطوير المقاييس.
- ❖ تؤثر المهام الإدارية التي يزاولها الأستاذ الجامعي على التفرغ لعملية التأطير والإشراف، والحضور كعضو ضمن لجان المناقشات سواء تعلق الأمر بأطروحات دكتوراه أو مذكرات ماستر.
- ❖ كثرة الإلتزامات والإنشغالات والبرنامج المليء بالمهام والمسؤوليات الإدارية تعيق الأستاذ الجامعي عن حضور الندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية.
- ❖ يمكن الدور الإداري الذي يلعبه الأستاذ الجامعي أحياناً من تنظيم لقاءات علمية بين الأساتذة والطلبة.
- ❖ الأساتذة يؤكدون على أن المهام الإدارية تعيقهم عن البحث والإنتاج العلمي والتأليف في ميدان البحث العلمي وتقنياته والنشر في مجال التخصص.

### خلاصة الفصل:

خلاصة القول بعد الإنتهاء من الدراسة الميدانية والتي قمنا فيها بمجموعة من المراحل، بداية من تبويب في جداول وبيانات إحصائية مختلف المعلومات والمعطيات التي جمعها من ميدان الدراسة، ومن ثم التعليق عليها وتفسيرها ومناقشتها للوصول الى مجموعة من النتائج يتم بها إستخلاص في الأخير إجابات عن التساؤلات التي إنطلقت منها الدراسة والتأكد من صحة فرضياتها، تباعا تمت مناقشة هذه النتائج على ضوء الدراسات السابقة المعروضة في الجاب النظري وعلى ضوء المقاربة النظرية المستند عليها في الدراسة، لتبيان الرؤى والزوايا وأوجه التشبه والإختلاف في مناقشة هذا الموضوع.

# خاتمة

### خاتمة:

يمكن القول أن هذه الدراسة المعنونة بـ "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وانعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي" إشملت جوانب تهم كل من له علاقة بهذا الأخير، فالأستاذ الجامعي الذي يشغل مهام إدارية مضافة إلى مهامه الأساسية كأستاذ بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر-بسكرة أستاذ ذو كفاءة عالية ومؤهلات مرتفعة تمكنه من ذلك، إلا أن ذلك لا يمنع تعرضه لمجموعة من الضغوط نظراً لحجم المهام المسندة له، وطبيعة العمل المكلف به، وهذا ما قد يخلف آثاراً على أدائه سواء من الناحية البيداغوجية أو من الناحية البحثية.

وعليه من خلال الخوض في ميدان الدراسة أدركنا أن الأستاذ الجامعي الذي يتقصد أدوار أكاديمية وإدارية هو شخص يمتلك مهارات تعليمية متميزة بالإضافة إلى قدرات إدارية قوية، يتمتع بالقدرة على إدارة البرامج الأكاديمية وتطويرها، بالإضافة إلى القدرة على توجيه الطلاب في مساراتهم الأكاديمية وتحفيزهم للتفوق، هذا النوع من الأساتذة غالباً ما يكونون رواداً في مجالاتهم ومساهمين نشطين في تطوير السياسات الأكاديمية والإدارية داخل الجامعات.

الأستاذ الجامعي الذي يتقصد مهام إدارية بالإضافة إلى وظائفه البيداغوجية والبحثية يعتبر تحدياً متعدد الجوانب. يحتاج إلى توازن مهارات الإدارة مع التدريس والبحث، حيث يدير العديد من المسؤوليات مثل تنظيم البرامج الأكاديمية وإدارة الفرق الأكاديمية بينما يحافظ على جودة التعليم والبحث في مؤسسته، هذا الدور يتطلب تنظيمًا جيدًا للوقت وقدرة على التواصل وحل المشكلات بفعالية.

## قائمة المصادر والمراجع

المعاجم والقواميس:

1/ فاروق عبده فليته، أحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية: لفظاً وإصطلاحاً، دار الوفاء لدنيا لطباع والنشر، الإسكندرية، 2004.

الكتب:

- 1/ السيد خالد مطحنية وآخرون، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، مكتبة الشقري، الرياض، 2013.
- 2/ أحمد حسن القواسمة، عايد بن علي البلوي، منظومة القيم الجامعية، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان، 2015.
- 3/ جوزيف نسيم يوسف، نشأة الجامعات في العصور الوسطى، دار النهضة العربية، مصر، 1981.
- 4/ رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
- 5/ دليل الأستاذ الجامعي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 1430.
- 6/ زكي محمد هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980.
- 7/ زكريا احمد الشربيني واخرون، مناهج البحث، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض، 2013.
- 8/ سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2019.
- 9/ سامر جلدة، السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان، 2009.
- 10/ سعيد عاشور، الجامعات الأوروبية في العصور الوسطى، دار الفكر العربي، مصر، 2006.
- 11/ سوسن شاكر مجيد، الجودة في المؤسسات والبرامج الجامعية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 12/ عماد أبو الرب واخرون، ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2014.
- 13/ سعيد جاسم الاسدي، فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان، 2013.

- 14 / شبل بدران، جمال الدهشان، التجديد في التعليم الجامعي، صار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
- 15 / عبد الرؤوف الضبع، خصخصة التعليم الجامعي، الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
- 16 / عاطف غيث، علم الاجتماع الحديث، ترجمة ابراهيم جابر، دار المعرفة للجامعة، 2021.
- 17 / عزت السيد احمد، تطور التعليم العالي، دار الفكر الفلسفي، دمشق، 2017.
- 18 / فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الإشعاع الفني، الاسكندرية، 2002.
- 19 / كامل بربر، الإدارة: عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1996.
- 20 / محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، ط 2، دار وائل للنشر، والتوزيع، عمان، 1999.
- 21 / محمد حسنين العجمي، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2007.
- 22 / محمد حسنين العجمي، الإدارة والتخطيط التربوي - النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط01، عمان، 2008.
- 23 / مصطفى عليان ربحي، البحث العلمي أسسه مناهجه وأساليبه، بيت الأفكار الدولية، عمان، 2001.
- 24 / مراد صالح مراد زيدان، أستاذ الجامعة كفاياته، إنتاجيته العلمية، دار العلم، مصر، 2012.
- 25 / مجموعة مؤلفين، الجامعات والبحث العلمي في العالم العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2017.
- 26 / نادية سعيد عيشور وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2017.

**المقالات العلمية:**

- 1/ العقبي الأزهر، المراكز والأدوار الاجتماعية ومحددتها الثقافية في النظام الأسري العربي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان 2012.
- 2/ السعيد معطوب، عمر بن سديرة، تقييم الأداء البحثي لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: نموذج مقترح للتطبيق بجامعة فرحات عباس، سطيّف 1، مجلة الإدارة والتنمية والبحوث والدراسات، المجلد 10، العدد 1، 2021.
- 3/ إدريس هاني واخرون، التطور التاريخي والجغرافي للجامعة، مجلة جامعة المعارف، العدد الاول، 2020.
- 4/ بشيرة ابن توتة، أثر المحيط الأسري على المهمة الإدارية والعلمية للأستاذ الجامعي، الأسرة والمجتمع، المجلد 5، العدد 1.
- 5/ بوخميس بوفولة، مروز بركو، الأستاذ الجامعي والإعلام الأكاديمي الإلكتروني بين الواقع والآفاق، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6، 2011.
- 6/ جليلة بن عيادة، دور الجامعة في دعم ريادة الأعمال، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، الجزء الثاني، 2020.
- 7/ جمال لطرش، منيرة معروزي، أثر التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء المتميز للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 06، العدد 01، 2022.
- 8/ حامد محمد الشمراني، فاعلية الوظائف الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في كليات جامعة شقراء، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 23، 2017.
- 9/ حميدة التهامي اندش، صفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة مصراتة لبيبا، المجلد 01، العدد 14، سبتمبر 2019.
- 10/ خديجة سلامي، دور ومكانة الأساتذة الجامعيين من خلال إصلاح التعليم العالي في الجزائر - نظام (ل.م.د) - دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالحلفة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد 07، 2017.
- 11/ رضوان بواب، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي (LMD)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، ديسمبر 2015

- 12/ رضوان بواب، صبرينة ميلاط، الأداء المهني للأستاذ الجامعي في نظام - LMD محددات المهنة وسبل تحسينها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (12) العدد (1) - 2021.
- 13/ رابح يحيوي، رتيمي الفضيل، المسار المهني الاستاذ الجامعي الجزائري في نظام ل م د، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات، المجلد (18) العدد2، 2021.
- 14/ رياض عزيز هادي، الجامعات، مركز التطوير والتعليم المستمر، المجلد الثاني، العدد الثاني، 2010.
- 15/ زكي، فاطمة أحمد، محمود، وفاء عبد الفتاح، تطوير الأداء البحثي بالجامعات المصرية في ضوء قياس كفاءته النسبية باستخدام مدخل التحليل التطويقي للبيانات مع التطبيق على جامعة بنها، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطور التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس 6-، 2017.
- 16/ زيان عاشور، الأداء البيداغوجي وبهذا فوجها الكفاءات، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، جوان 2017.
- 17/ زينب شنوف، تحليل سوسولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج، مجلة أفق للبحوث والدراسات -المركز الجامعي إيليزي -دورية سداسية أكاديمية دولية محكمة، العدد 3، جانفي 2019.
- 18/ سهيلة بلصوار، نشأة الجامعات وتطورها، حوليات جامعة قائمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، ديسمبر 2015.
- 19/ سليم قريتلي، سمير بن لكل، التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين - دراسة ميدانية بمعهد لتكوين والتعليم المهنيين - المدية، مجلة مجتمع تربية عمل، المجلد 08، العدد 02، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2023.
- 20/ طاهر زبيدة، الأداء البيداغوجي وبيداغوجيا الكفاءات، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 08، العدد 01، 2017.
- 21/ عبد الرحمن برقوق، عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة، مجلة المخبر؛ أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، بسكرة الجزائر.
- 22/ عبيدة صبطي، صباح غربي، دور الجامعة في بناء شخصية الطالب وفق متطلبات المستقبل، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 02 / العدد 02، 2020.
- 23/ عربي بومدين، دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد07، 2016.

- 24/ عائشة دبزة، دور التكوين البيداغوجي في تحسين الأداء البيداغوجي أستاذ التربية البدنية والرياضية، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية المجلد 08، العدد 01، 2023.
- 25/ عبد اللطيف المودني، أعراب إسيعلي، البيداغوجيا الجامعية: حقل معرفي متسارع التطور (جان-ماري دي كيتيلي)، مجلة دفاتر التربية والتكوين، المجلس الأعلى للتربية والتكوين ولبحث العلمي، العدد 12، المغرب، 2017.
- 26/ عبد الله خيرى فرج الحيدر، النظم التعليمية وفعاليتها في تحقيق أهداف نظام التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة الأمير سطات بن عبد العزيز، 2022.
- 27/ عثمان بن سيد أحمد، طارق وهابي، خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المجلد 01 العدد، 2018.
- 28/ فريدة العلمي، رزيقة روابحي، دور الجامعة: بين جدلية إنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع، مجلة الأعداد الباحث الدراسات القانونية والسياسية، العدد 07، سبتمبر 2017.
- 29/ فاطمة أحمد زكي، وفاء عبد الفتاح محمود، تطوير الأداء البحثي بالجامعات المصرية في ضوء قياس كفاءته النسبية، مجلة دراسات في التعليم العالي، العدد 37، مكرر، 2017.
- 30/ فتيحة رواق، حقوق والتزامات الأستاذ الجامعي، بحوث جامعة الجزائر، المجلد 17 العدد1، 2023.
- 31/ قويدر دوباخ، تنمية أداء الأستاذ الجامعي لخدمة المجتمع دراسة نظرية تفسيرية في المهام والمسؤوليات، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 04 العدد 02، ديسمبر، 2021.
- 32/ كمال عويسي، خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل معايير الجودة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 01، السنة مارس 2021.
- 33/ كمال صدقاوي، تقويم جودة التعليم العالي: تحديد الصفات النموذجية الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي حسب آراء وتصورات الطلبة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 1، العدد 2، 2023.
- 34/ كريمة فاتحي، ترجمة مصطلحات علوم التربية بين إشكالية المعجم والتطبيق - البيداغوجيا والتعليمية أنموذجاً، مجلة الموروث، المجلد 08، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، الجزائر، 2019.
- 35/ لامية بوتربة لامية، الوظيفة الثالثة للتعليم العالي، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في الجزائر، جامعة باجي مختار عنابة، 2018.

- 36/ منى عبد الغني عبد الستار علي، آليات مقترحة لتطوير الأداء البحثي لجامعة بني سويف باستخدام نموذج منشور الأداء، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد يوليو الجزء 02.
- 37/ محمد هبة غريب، دراسة مقارنة لمتطلبات تحقيق تميز الأداء البحثي بجامعة السويس وجامعة الملك سعود، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد 27، العدد 124، 2024.
- 38/ محمد عبد الله حميد، تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية، مجلة جامعة الناصر، العدد 01، 2013.
- 39/ مسعودة حمايدي، سلامي خديجة، التعليم الجامعي ودوره في دعم التنمية، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد 04، العدد 07، 2021، ص 170.
- 40/ مصطفى زيكيو، يونس معززي، طبيعة المصطلحات المتداولة في العلوم الاجتماعية، مجلة الصوتيات، المجلد 17، العدد 01، 2021.
- 41/ محمد غربي، قلاوز إبراهيم، النظرية البنائية الوظيفية: نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعي، مجلد 01، العدد 03، 2019.
- 42/ نسيمة جزار وآخرون، دور الأستاذ الجامعي في تحسين وتطوير نوعية طرائق تقويم الطلبة الجامعيين وأساليبه، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، العدد 03، 2018.
- 43/ نبيل عتروس، آليات تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دائرة " ديمنج " للجودة (PDCA)، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13 العدد: 01، 2020.
- 44/ نادية علي، خليفي سامية، التعليم العالي في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 03 العدد 02 ديسمبر 2020.
- 45/ نسرين ندير، محمد قسومي، واقع الأداء البيداغوجي في ظل المقاربة بالكفاءات في المدارس الابتدائية الجزائرية (دراسة ميدانية في ولاية الجزائر العاصمة)، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، الجزء 02، مخبر إستراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات في الجزائر، جامعة الجلفة، 2017.
- 46/ هالة دغمان، نورة خيرى، التكوين البيداغوجي وأثره المهني للأستاذ الجامعي - دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجدد، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 16، العدد 01، 2022.
- 47/ هشام حسان، عفاف بوعيسى، الأستاذ الجامعي ونظام ل م د في الجامعة الجزائرية، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، العدد 13، 2015.

48 / وحيدة سعدي، حنان ولهي، التنظيمات-تحليل نسقي Les organisations-une analyse systemique، دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، العدد 04، السنة العاشرة، 2018.

49 / يسرا إسماعيل صدقي حسني، آليات مقترحة لتحسين الأداء البحثي بجامعة الفيوم على ضوء مؤشرات القدرة التنافسية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 07، العدد 06، 2023.

### ✚ الرسائل والأطروحات الجامعية:

1 / أحمد الصغير ريغة، تقييم أداء المؤسسات الصناعية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2013-2014.

2 / أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010/2009.

3 / أسماء عميرة، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2012/2013.

4 / أحمد زرزور، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006/2005.

5 / جلال عبد الحليم، الرضا الوظيفي لدى الاساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية - دراسة ميدانية بجامعتي فرجات عباس سطيف 01 ومحمد لمين دباغين سطيف 02، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2016/2017.

6 / خامرة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2017/2018.

7 / حنان شطيبي، الحركة النقابية العمالية بالجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية قسنطينة الجزائر، جامعة منتوري، 2010/2009.

- 8/ رضا حيرش، علاقة الأداء البيداغوجي بالتكفل البيداغوجي لدى الأساتذة المتخصصين في التعليم المهني - دراسة وصفية تحليلية للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني لولاية البليدة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، 2008/2007.
- 9/ رباب قطبي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2009/2008.
- 10/ رضوان بواب، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع جامعة سطيف 2014/2013.
- 11/ سليمة حفيظي، ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، رسالة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر -2013/2012.
- 12/ سمية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعة في سياسات التعليم العالي في الجزائر دراسة ميدانية بجامعات منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، معهد علم المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة، 2014/2013.
- 13/ صباح غربي، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2013.
- 14/ عادل حسن الحسيني على الرئيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي، رسالة ماجستير، كلية الآداب جامعة دمياط، د.س.
- 15/ عمر محمد دره، مدخل إلى الإدارة، أطروحة ماجستير إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، القاهرة، 2009.
- 16/ فتيحة ححوف، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة فرحات عباس -سطيف، 2008/2007.
- 17/ فاطمة مصطفى امين عياد، الدور المجتمعي للجامعات في إطار المسؤولية المجتمعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية التربية -جامعة عين شمس، 2017/2016.

## قائمة المصادر والمراجع

- 18/ محمد عطلاوي، دور الكفاءات في تحقيق أهداف الجامعة الجزائرية وفق متطلبات اقتصاد المعرفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2022/2021.
- 19/ نادية براهيم، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس - سطيف 2012/2013.
- 20/ نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012/2011.
- 21/ نعيم بوعموشة، الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة باتنة، 2019/2018.

### المؤتمرات والملتقيات العلمية:

- 1/ محمد بن اعراب، التشريع الجامعي حقوق وواجبات الأستاذ، اليوم التكويني الثاني التطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.

### المراسيم والتشريعات القانونية:

- 1/ المادة 02 من القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999، القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية، العدد 24، 1999.
- 2/ الجريدة الرسمية اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبيلاغات، العدد 23، السنة الخامسة والأربعون، الأحد 28 ربيع الثاني عام 1429 هـ، الموافق 4 مايو سنة 2008.

المواقع الإلكترونية:

- 1/ عبد اللطيف الزيبي، التعليم.. رقي الأمم أو انحدارها، 23 نوفمبر 2017، <https://wwwalaraby.co.uk/%D>، تاريخ الإطلاع: 2024/05/12.
- 2/ معلومات من الموقع الإلكتروني لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة: <https://fshs.univ-biskra.dz>، تاريخ الإطلاع: 2024/04/29، على الساعة: 23:00.
- 3/ معلومات من الموقع الإلكتروني لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة: <https://fshs.univ-biskra.dz>، تاريخ الإطلاع: 2024/04/29، على الساعة: 23:15.

# الملاحق

## ملحق رقم 01: "الإستمارة الأولى"

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية - قسم علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إستمارة بحث بعنوان:

” الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي ”

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية - جامعة محمد خيضر -  
القطب الجامعي شتمة - بسكرة

الأستاذ الدكتور: بوغديري كمال

إعداد الطالبتين:

✚ غضاب نور الهدى

✚ شيحة ليلي

في إطار القيام بدراسة حول "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي"، نضع هذا الإستبيان بين أيدي الأساتذة الذين يزولون مهام ومسؤوليات إدارية بالمزامنة مع وظائفهم الأكاديمية والبحثية من (تدريس، إشراف وتأطير، بحث علمي وبيداغوجي)، والذي نحاول به معرفة التأثيرات سواء "السلبية أو الإيجابية" لذلك على أدائهم.

أساتذتنا الأفاضل:

نستسمح عذرا في تخصيص جزءا من وقتكم في الإجابة على أسئلة هذه الإستمارة، فنرجوا منكم الإجابة بكل جدية وموضوعية لتزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، كما نحيطكم علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة: تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن إختياركم

ولكم منا مسبقا فائق عبارات الشكر.

السنة الجامعية: 2023 / 2024

## المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. السن: أقل من 30 سنة  من 31 الى 40 سنة  من 41 الى 50 سنة  أكبر من 50 سنة
3. الدرجة العلمية: أستاذ التعليم العالي  أستاذ محاضر "أ"  أستاذ محاضر "ب"  أستاذ مساعد "أ"  أستاذ مساعد "ب"
4. المستوى العلمي: ليسانس  ماجستير  ماستر  دكتوراه
5. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات  من 6 الى 10 سنوات  من 11 الى 15 سنة  من 16 الى 20 سنة  من 21 سنة فما فوق
6. القسم الذي تدرس فيه: .....

## المحور الثاني: تأثيرات المهام الإدارية على وظائف الأستاذ الأكاديمية والبحثية:

الرقم	العبرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	تتمكن من المشاركة في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة					
2	لديك المساهمة في تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي تدرس					
3	يتسبب كثرة حضورك للإجتماعات واللقاءات الإدارية في تغيير ساعات التدريس					
4	تتمكن من التزود بشكل دوري على الجديد في المادة العلمية (إصدارات جديدة)					
5	لا تجد الوقت لتطوير محتوى المقاييس التي تدرسها					
6	تجد صعوبة في إنجاز المطبوعات البيداغوجية أو المادة المقدمة للطلاب بسبب الإلتزام الإداري					

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم	وظيفة الإشراف والتأطير
					كثرة الإلتزامات لا تجعلك متفرغا لعملية الإشراف	<u>1</u>	
					تجد الوقت لتصحيح أبحاث الطلبة وتدون لهم الملاحظات والتوجيهات	<u>2</u>	
					تؤدي كثرة التكاليف الإدارية في التنازل عن عملية الإشراف	<u>3</u>	
					تمكنك إلتزاماتك الإدارية من نقل إنشغالات الطلبة البيداغوجية والبحثية والمساهمة في حلها	<u>4</u>	
					يساعدك إنخراطك الإداري في تنظيم لقاءات علمية بشكل دوري بين الأساتذة والطلبة	<u>5</u>	
					ضيق الوقت وكثرة المهام الموكلة تعيقك عن تقديم الدعم والإرشاد في إعداد البحوث العلمية والمشاريع والتريصات	<u>6</u>	

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم	وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي
					كثرة إلتزاماتك الإدارية لا تمكنك من التأليف (كتب) في ميدان البحث العلمي وتقنياته	<u>1</u>	
					لديك الوقت لممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر في مجال التخصص	<u>2</u>	
					تجد صعوبة في إعداد تقارير أو دراسات خاصة بجل مشاكل وتطوير القسم أو الكلية	<u>3</u>	
					تتمكن من حضور الندوات والملتقيات العلمية التي تنظمها الجامعة وتشارك فيها بحثيا	<u>4</u>	
					لديك الوقت للإطلاع على مجالات تخصص أخرى والبحث فيها	<u>5</u>	
					تعيقك كثرة المسؤوليات الموكلة لك عن الإحتكاك بجامعة أخرى من إكتساب معارف وخبرات علمية جديدة	<u>6</u>	

## ملحق رقم 02: "الإستمارة النهائية (بعد التحكيم)"

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية - قسم العلوم الإجتماعية  
تخصص: علم الإجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الإجتماع التنظيم والعمل

إستمارة بحث بعنوان:

” الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي ”

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والإجتماعية - جامعة محمد خيضر - بسكرة

الأستاذ الدكتور: بوغديري كمال

إعداد الطالبتين:

✚ غضاب نور الهدى

✚ شيحة ليلى

في إطار القيام بدراسة حول "الوظائف الإدارية للأستاذ الجامعي وإنعكاسها على أدائه البيداغوجي والبحثي"، نضع هذا الإستبيان بين أيدي الأساتذة الذين يزولون مهام ومسؤوليات إدارية بالمزامنة مع وظائفهم الأكاديمية والبحثية من (تدريس، إشراف وتأطير، بحث علمي وبيداغوجي)، والذي نحاول به معرفة التأثيرات المختلفة لذلك على أدائهم البحثي والبيداغوجي.

أساتذتنا الأفاضل:

نستسمحكم في تخصيص جزءا من وقتكم في الإجابة على أسئلة هذه الإستمارة، فنرجوا منكم الإجابة بكل جدية وموضوعية لتزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، كما نحيطكم علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة: تتم الإجابة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن إختياركم

ولكم منا مسبقا فائق عبارات الشكر.

السنة الجامعية: 2023 / 2024

## المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

7. الجنس: ذكر  أنثى
8. السن: أقل من 30 سنة  من 30 الى 40  من 41 الى 51  أكبر من 51 سنة
9. الدرجة العلمية: أستاذ التعليم العالي  أستاذ محاضر "أ"  أستاذ محاضر "ب"  أستاذ مساعد "أ"  أستاذ مساعد "ب"
10. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات  من 5 الى 10 سنوات  من 11 الى 16 سنة  من 17 الى 22 سنة  من 23 سنة فما فوق
11. القسم الذي تدرس فيه: .....

## المحور الثاني: المهام الإدارية ووظائف الأستاذ الجامعي الأكاديمية والبحثية:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم	وظيفة التدريس
					هل تشارك في اللجان البيداغوجية من أجل تحديد المواد المدرسة؟	<u>1</u>	
					هل تساهم في تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي تدرس؟	<u>2</u>	
					هل يؤثر كثرة حضورك للإجتماعات واللقاءات الإدارية على تغيير ساعات التدريس؟	<u>3</u>	
					هل تتزود بشكل دوري على الجديد في المادة العلمية (إصدارات جديدة)؟	<u>4</u>	
					هل لديك الوقت الكافي لإنجاز المطبوعات البيداغوجية أو المادة المقدمة للطلاب وتطوير المقاييس التي تدرسها؟	<u>5</u>	
					هل يتسبب ضغط المهام الإدارية في غيابك وتعويض حصص التدريس المبرمجة في أوقات لاحقة؟	<u>6</u>	

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم	وظيفة الإشراف والتأطير
					هل تؤثر كثرة الإلتزامات الإدارية على تفرغك لعملية الإشراف على مذكرات التخرج؟	<u>1</u>	
					هل تجد الوقت الكافي لتصحيح أبحاث ومشاريع الطلبة (الأطروحات، المذكرات، تقارير التربص..) وتدون لهم الملاحظات والتوجيهات؟	<u>2</u>	
					هل تتمكنك إلتزاماتك الإدارية من نقل إنشغالات الطلبة البيداغوجية والبحثية والمساهمة في حلها؟	<u>3</u>	
					هل لديك متسع من الوقت لتنظيم أنشطة علمية وتدريبية لتطوير مهارات الطلبة؟	<u>4</u>	
					هل يساعدك إنخراطك الإداري في تنظيم لقاءات علمية بشكل دوري بين الأساتذة والطلبة؟	<u>5</u>	
					هل ضيق الوقت وكثرة المهام الموكلة إليك يمنعك من تأطير الطلبة فيما يخص تحديد مساراتهم الأكاديمية والمهنية المناسبة؟	<u>6</u>	

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة	الرقم	وظيفة البحث العلمي والبيداغوجي
					هل كثرة إلتزاماتك الإدارية تعيقك عن التأليف (كتب + مطبوعات) + (التحكيم) في ميدان البحث العلمي وتقنياته؟	<u>1</u>	
					هل لديك الوقت لممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر في مجال تخصصك؟	<u>2</u>	
					هل تجد صعوبة في إعداد تقارير أو دراسات خاصة بحل مشاكل القسم أو الكلية وتطويرها أو تحسين النظام البيداغوجي؟	<u>3</u>	
					هل تتمكن من حضور الندوات والملتقيات والمؤتمرات العلمية التي تنظم في جامعتك ومختلف جامعات الوطن؟	<u>4</u>	
					هل تتمكن من الحضور كعضو في لجان المناقشات سواء تعلق الأمر بأطروحات دكتوراه أو مذكرات ماستر؟	<u>5</u>	
					هل تعيقك المسؤوليات الإدارية الموكلة إليك ك (التدوين والحفظ في الأرشيف + المداولات) عن الإحتكاك بجامعات أخرى من أجل إكتساب معارف وخبرات علمية جديدة؟	<u>6</u>	

ملحق رقم 03: قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان"

الدرجة العلمية	الشعبة	الإسم واللقب	الرقم
أستاذ محاضرة "أ"	علم الإجتماع	مراد حنان	1
أستاذة التعليم العالي	علم الإجتماع	تيمرسيت فتيحة	2
أستاذ التعليم العالي	علم الإجتماع	عزيز سامية	3

ملحق رقم 04: "القائمة الاسمية للمناصب العليا لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIUTIVE RESEARCH

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
الامانة العامة  
مصلحة المستخدمين  
الرقم: 2024/م.م/ع.م



القائمة الاسمية للمناصب العليا لأساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	القسم	الملاحظة
1	ميسوم بلقاسم	استاذ	عميد الكلية	
2	كربوع مسعود	استاذ محاضر قسم أ.	نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي و العلاقات الخارجية	
3	العماري الطيب	استاذ	نائب العميد المكلف بالتدرج و المسائل المرتبطة بالطلبة	
4	جوادي يوسف	استاذ	مسؤول فريق ميدان التكوين	
5	شالة عبد الرحمان	استاذ مساعد قسم أ.	رئيس قسم العلوم الاجتماعية	
6	درنوني سليم	استاذ	نائب رئيس قسم العلوم الاجتماعية مكلف بالتدريس	
7	زيان محمد	استاذ محاضر قسم أ.	نائب رئيس قسم ج ع المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي	
8	بن قدور حورية	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق شعبة التكوين " الأنتروبولوجيا "	
9	خينش دليلة	استاذ	مسؤول فريق تخصص " الأنتروبولوجيا اجتماعية و ثقافية " ليسانس	
10	/	/	مسؤول فريق تخصص " الأنتروبولوجيا اجتماعية و ثقافية " ماستر	
11	سليمان صياح	استاذ	مسؤولة فريق شعبة التكوين " علم اجتماع "	
12	/	/	مسؤول فريق إختصاص " علم الاجتماع " ( خاص ليسانس )	
13	بن حفقة سعاد	استاذ	مسؤول فريق إختصاص " علم اجتماع التربية " ( خاص ماستر )	
14	ميدني شايب ذراع	استاذ	مسؤول فريق إختصاص " علم الاجتماع الحضري " ( خاص ماستر )	
15	/	/	مسؤول فريق إختصاص " علم الاجتماع تنظيم و عمل " ( خاص ماستر )	
16	بن سليمان جمال الدين	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق شعبة التكوين " الفلسفة "	
17	/	/	مسؤول فريق إختصاص " فلسفة عامة " ليسانس	
18	/	/	مسؤول فريق إختصاص " فلسفة عامة " ماستر	
19	هبوب عيسى	استاذ	رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية	
20	بوعيشة أمال	استاذ	مسؤولة فريق شعبة التكوين " علم النفس "	
	اعقابة عبد الحميد	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق إختصاص " علم النفس عمل و تنظيم " لب تدر	

الترتيب	الاسم	الدرجة	المسؤولية
		استاذ	مسؤول فريق اختصاص علم النفس عمل و تنظيم / ماستر
	/	/	مسؤول فريق تخصص " علم النفس العيادي " ليسانس
	/	/	مسؤول فريق تخصص " علم النفس العيادي " ماستر
	/	/	مسؤول فريق اختصاص " علم النفس المدرسي " ليسانس
26	بن عامر وسيلة	استاذ	مسؤول فريق اختصاص علم النفس المدرسي ماستر
27	يومعراف نسيم	استاذ	مسؤولة فريق شعبة التكوين " علوم التربية "
28	/	/	مسؤول فريق تخصص " الإرشاد و التوجيه " ليسانس
29	/	/	مسؤول فريق تخصص " الإرشاد و التوجيه " ماستر
30	/	/	مسؤول فريق تخصص " علم النفس التربوي " ليسانس
31	ساعد شفيق	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق تخصص " علم النفس التربوي " ماستر
32	غربي صباح	استاذ	رئيس قسم العلوم الإنسانية
33	كربوعة سالم	استاذ محاضر قسم أ.	نائب رئيس قسم العلوم الإنسانية مكلف بما بعد التدرج
34	بن حريرة نجا	استاذ محاضر قسم أ.	نائب رئيس قسم العلوم الإنسانية مكلف بالتدريس
35	شلق فتحة	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤولة فريق شعبة التكوين " التاريخ "
36	/	/	مسؤولة فريق اختصاص تاريخ عام ( خاص ليسانس )
37	غرداين مغنية	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤولة فريق اختصاص تاريخ المغرب الإسلامي في العصر الوسيط
38	بكرادة جازية	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤولة فريق اختصاص تاريخ الوطن العربي المعاصر
39	هورار احمد أمين	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق شعبة التكوين " علوم الإعلام و الإتصال "
40	طلحة مسعودة	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق اختصاص " الإتصال " ( خاص ليسانس )
41	/	/	مسؤول فريق اختصاص " الاتصال والعلاقات العامة " ( خاص ماستر )
42	/	/	مسؤول فريق اختصاص " الاعلام " ( خاص ليسانس )
43	فرزولي مختار	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق اختصاص " السمعي البصري " ( خاص ماستر )
44	سهلي مراد	استاذ محاضر قسم "ب"	مسؤولة فريق شعبة التكوين " المكتبات "
45	ومان حورية	استاذ محاضر قسم أ.	مسؤول فريق اختصاص " تكنولوجيا المعلومات والتوثيق " ( خاص ليسانس )
46	/	/	مسؤول فريق اختصاص " إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات " ( خاص ماستر )

مسجلة في 4 نأ مارس 2024

رئيس مصلحة المستخدمين  
 رئيس مصلحة المستخدمين  
 بن فاضل محمد

**ملحق رقم 05: "بطاقة تنقيط المردودية الخاصة بالأساتذة (جامعة محمد خيضر - بسكرة)"**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد خيضر - بسكرة-  
الأمانة العامة  
المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين  
رقم:

بطاقة تنقيط المردودية الخاصة بالأساتذة

الثلاثي: الثاني من سنة

بمقتضى الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظائف العمومي

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03/05/2008 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث.

بمقتضى القرار رقم 13-904 المؤرخ في 18/11/2013 الذي يعدل القرار رقم 10-735 المؤرخ في 15-12-2010 المتضمن تحديد معايير تنقيط الأستاذ الباحث للاستفادة من منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي.

الرتبة:

الاسم واللقب:

الوظيفة (إن وجدت):

مكان العمل قسم:

تقييم عميد الكلية			تقييم رئيس القسم		
النقطة الممنوحة	التقييم	المعايير	النقطة	التقييم	المعايير
من طرف عميد الكلية	08/...	احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة	الممنوحة من طرف رئيس القسم	08/....	احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة
	08/...	احترام أجال إنجاز البرنامج البيداغوجي		08/...	احترام أجال إنجاز البرنامج البيداغوجي
	08/...	المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية		08/...	المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية

عميد الكلية	08/...	المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة	رئيس القسم	08/...	المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة
	08/..	استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث		08/...	استعمال التكنولوجيا الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث
إمضاء المعنى			إمضاء المعني		

ملاحظة: يمكن للأستاذ الباحث رفع تطلع في أجل لا يتعدى ثمانية أيام (08) إبتداء من تاريخ تبليغه ببطاقة التتقيط.

## ملحق رقم 06:

### "القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04/04/1999، القانون التوجيهي للتعليم العالي"

#### الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قانون رقم 99 - 05 مؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق  
4 أبريل سنة 1999، يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي،  
المعدل والمتمم\*

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 122 - 16 و 126 منه،
- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى الأمر رقم 71 - 78 المؤرخ في 15 شوال عام 1391 الموافق 3 ديسمبر سنة 1971 و المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين،
- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 و المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى الأمر رقم 76 - 35 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1396 الموافق 16 أبريل سنة 1976 و المتعلق بتنظيم التربية والتكوين،
- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- \* جريدة رسمية عدد 24 بتاريخ 07 ابريل 1999، ص 4.
- معدل بالقانون رقم 2000-04 المؤرخ في 6 ديسمبر 2000 (جريدة رسمية عدد 75 بتاريخ 10 ديسمبر 2000، ص 4).
- معدل ومتمم بالقانون 08 - 06 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ( جريدة رسمية عدد 10 بتاريخ 27 فبراير 2008، ص 38).

- وبمقتضى القانون رقم 84 - 05 المؤرخ في 4 ربيع الثاني عام 1404 الموافق 7 يناير سنة 1984 و المتضمن تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية،
- وبمقتضى القانون رقم 84 - 17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 و المتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 85 - 05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 و المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،
- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 و المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لا سيما المادة 3 منه،
- وبمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 90 - 21 المؤرخ في 24 محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 و المتعلق بالمحاسبة العمومية، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 90 - 31 المؤرخ في 17 جمادى الأولى عام 1411 الموافق 4 ديسمبر سنة 1990 و المتعلق بالجمعيات،

- و بمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،
- و بمقتضى القانون رقم 90 - 21 المؤرخ في 24 محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 والمتعلق بالمحاسبة العمومية، المعدل والمتمم،
- و بمقتضى القانون رقم 90 - 31 المؤرخ في 17 جمادى الأولى عام 1411 الموافق 4 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بالجمعيات،
- و بمقتضى القانون رقم 91 - 05 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 16 يناير سنة 1991 والمتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، المعدل والمتمم،
- و بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 93 - 17 المؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1414 الموافق 7 ديسمبر سنة 1993 والمتعلق بحماية الاختراعات،
- و بمقتضى الأمر 95 - 20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس المحاسبة،
- و بمقتضى الأمر رقم 96 - 16 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمتعلق بالإيداع القانوني،
- و بمقتضى الأمر رقم 97 - 10 المؤرخ في 27 شوال عام 1417 الموافق 6 مارس سنة 1997 والمتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة،

2

- و بمقتضى القانون رقم 98 - 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998 - 2002،
- وبعد مصادقة البرلمان،
- يصدر القانون الآتي نصه:

#### الباب الأول أحكام عامة

- المادة الأولى:** يهدف هذا القانون التوجيهي إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبقة على المرفق العمومي للتعليم العالي.
- المادة 2:** يقصد بالتعليم العالي كل نمط للتكوين أو للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي.
- ( الفقرة الثانية من المادة 2 ملغاة بموجب المادة 11 من القانون 08-06 المؤرخ في 23 فبراير 2008 )**
- المادة 3:** يساهم المرفق العمومي للتعليم العالي بصفته أحد مكونات المنظومة التربوية في:
  - تنمية البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب العلم وتطويره ونشره ونقل المعارف،
  - رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن عن طريق نشر الثقافة والإعلام العلمي والتقني،
  - التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأمة الجزائرية عن طريق تكوين إطارات في كل الميادين،
  - الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالأشكال الأكثر تطورا من العلوم والتكنولوجيا لكل من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة.
- المادة 4:** يضمن المرفق العمومي للتعليم العالي إلى التعليم العالي شروط التطور العلمي الحر والمبدع والنقدي.
- ويهدف التعليم العالي إلى موضوعية المعرفة ويحترم تنوع الآراء.
- المادة 5:** يستجيب المرفق العمومي للتعليم العالي، في إطار المهام العامة المحددة في المادة 3 أعلاه، إلى حاجيات المجتمع في الميادين التالية:
  - التكوين العالي،
  - البحث العلمي والتكنولوجي وتأمين نتائجه ونشر الثقافة والإعلام العلمي والتقني.

3

ملحق رقم 07:

"الجريدة الرسمية اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم قرارات وآراء، مقررات، منشير، إعلانات

وبلاغات، العدد 23، السنة 45، 2008/05/04"

العدد 23		السنة الخامسة والأربعون	
الأحد 28 ربيع الثاني عام 1429 هـ		الموافق 4 مايو سنة 2008 م	
			
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية			
<b>الجريدة الرسمية</b>			
اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم قرارات وآراء، مقررات، منشير، إعلانات وبلاغات			
الإدارة والتحرير الوكالة العامة للمطبوعات WWW.JORADP.DZ الطبع والإشتراك الطبعة الرسمية		الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا	الإشتراك سنوي
حي اليستين، بئر مراد رايس، ص ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63 الفاكس 021.54.35.12 ج ب 3200-50 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتنمية الريفيّة KG 68 060.300.0007 حساب العملة الأجنبية للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتنمية الريفيّة 060.320.0600.12		بلدان خارج دول المغرب العربي	التسعة الأصلية ..... التسعة الأصلية وترجمتها .....
سنة		سنة	
2675.00 د.ج		1070.00 د.ج	
5350.00 د.ج		2140.00 د.ج	
تزايد عليها تفقات الإرسال			
ضمن التسعة الأصلية 13.50 د.ج ضمن التسعة الأصلية وترجمتها 27.00 د.ج ضمن العدد الصادر في السنتين السابقتين : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجاناً للمشاركين. المطلوب إرفاق لائحة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو للاحتجاج أو لتغيير العنوان. ضمن النشر على أساس 60.00 د.ج للسطر.			

28 ربيع الثاني عام 1429 هـ 4 مايو سنة 2008 م		الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 23		2
<b>فهرس</b>				
<b>مراسيم تنظيمية</b>				
3	مرسوم تنفيذي رقم 08 - 127 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات			
5	مرسوم تنفيذي رقم 08 - 128 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008، يتضمن تحويل المركز الوطني للدراسات والوثائق في ميدان الصيد البحري وتربية المائيات إلى مركز وطني للبحث والتنمية في الصيد البحري وتربية المائيات			
7	مرسوم تنفيذي رقم 08 - 129 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالاستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي			
18	مرسوم تنفيذي رقم 08 - 130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالاستاذ الباحث			
28	مرسوم تنفيذي رقم 08 - 131 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم			
<b>قرارات، مقررات، آراء</b>				
.....				

**المادة 3 :** يسيّر الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي غير أنهم يخضعون في ممارستهم النشاطات الصحية لسلطة الوزير المكلف بالصحة.

### الفصل الثاني الحقوق و الواجبات

**المادة 4 :** يخضع الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه والمنصوص المتخذة لتطبيقه.

كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

**المادة 5 :** يقوم الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون عن طريق التدريس والبحث والنشاطات الصحية بمهمة الخدمة العمومية في التعليم العالي والصحة.

وبهذه الصفة، يتعين عليهم ما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحسّن مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية مطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لمزاولة وظيفة أستاذ باحث استشفائي جامعي.

- ضمان جودة نشاطات الصحة.

- المساهمة في إعداد السياسة الوطنية للصحة وفي تنفيذها.

- المشاركة في تحصيل المعرفة ونشرها.

- ضمان نقل المعارف في مجالي التكوين الأولي والمتواصل.

**المادة 6 :** يستفيد الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون من كل الظروف الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الاستشفائية الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطهم.

**المادة 7 :** يتعمّن على الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين ضمان خدمة التدريس وفقا

للحجم الساعي السنوي المحدد بـ 192 ساعة من الدروس ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية :

ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة و نصف (1 سا 30) من الأعمال الموجهة و ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

**المادة 8 :** يمكن الأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين، الذين يحضرون رسالة دكتوراه في العلوم الطبية الاستفادة من تكثيف حجمهم الساعي للتدريس.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

**المادة 9 :** يمكن دعوة الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مختبرات البحث أو إدارتهما وكذا تأطير الدكتوراه في العلوم الطبية .

تمارس هذه النشاطات في إطار التزام فردي مرقق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكفاءات مكافئتها بمرسوم.

**المادة 10 :** يمكن الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين شغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية على مستوى المؤسسات والهيكل المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه .

وفي هذه الحالة يتغير حجمهم الساعي للتدريس وفق طبيعة مسؤوليتهم، حسب كفاءات تحدّد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

لا يرخص للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين الشاغلين مناصب عليا بالقيام بمهام التدريس والتكوين بصفة ثانوية.

**المادة 11 :** يمكن دعوة الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى، ضمان الدراسات والخبرة وضبط مناهج تطليلها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يستفيد الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون من مكافأة خدماتهم حسب الكفاءات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

- حسب المدتين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين.

- حسب المدد الدنيا والمتوسطة والقصى بالنسبة للأساتذة المساعدين الاستشفائيين الجامعيين.

### الفصل الرابع

#### الوضعيات القانونية الأساسية

**المادة 18 :** تحدد النسب القصوى للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المحتمل وضعهم بناء على طلبهم في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية المحددة أدناه، بالنسبة إلى كل مؤسسة، كما يأتي :

- الانتداب : 10 %.

- الإحالة على الاستدعاء : 5 % .

- خارج الإطار : 5 %.

تحسب هذه النسب استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة.

### الفصل الخامس

#### حركات النقل

**المادة 19 :** يخضع النقل عن أحكام المادة 158 من

**المادة 12 :** لا يرخص للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين الممارسين نشاطا مريحا، تطبيقا للمادة 44 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بالقيام بمهام التدريس والتكوين بصفة ثانوية.

**المادة 13 :** يمكن الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين الاستفادة من رخص الغياب دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكفاءات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

**المادة 14 :** يمكن الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين قسم "A" الذين مارسوا مدة خمس (5) سنوات متتالية بهذه الصفة، الاستفادة مرة واحدة خلال مسارهم المهني من عطلة علمية مدتها سنة واحدة لتمكينهم من تجديد معارفهم والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية. ويعتبرون طوال هذه السنة في وضعية نشاط.

**الباب الرابع**  
**تصنيف الرتب و الزيادات**  
**الاستدلالية للمناصب العليا**

**الفصل الأول**  
**تصنيف الرتب**

**المادة 74 :** تطبيقا لأحكام المادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة لاسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين طبقا للجدول الآتي :

الأملاك	الرتب	التصنيف	
		خارج الصنف	الرقم الاستدلالي الآلتي
أستاذ استشفائي جامعي	أستاذ استشفائي جامعي	قسم فرعي 7	1480
أستاذ محاضر استشفائي جامعي	أستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم "أ"	قسم فرعي 6	1280
		قسم فرعي 5	1200
أستاذ مساعد استشفائي جامعي	أستاذ مساعد استشفائي جامعي	قسم فرعي 3	1055

**الباب الخامس**  
**أحكام خاصة**

**المادة 78 :** يدمج الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون من جنسية أجنبية، العاملون بالجزائر والهاونون إحدى الرتب المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي، الذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية، في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتسابهم الجنسية الجزائرية .

**المادة 79 :** يوظف بصفة أستاذ استشفائي جامعي أو بصفة أستاذ محاضر استشفائي جامعي، الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون من جنسية جزائرية الذين يثبتون على التوالي رتبة أستاذ استشفائي جامعي أو رتبة أستاذ محاضر استشفائي جامعي أو رتبة معترف بمعادلتها لإحدى هاتين الرتبتين محصل عليها في الخارج.

**المادة 80 :** يدمج أو يوظف، حسب الحالة، الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون المذكورون في المادتين 78 و 79 أعلاه، ويرسمون في نفس التاريخ بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة.

**المادة 75 :** تحدد كفاءات مكافئة للنشاطات الصحية التي يقوم بها الأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون بمرسوم.

**المادة 76 :** زيادة على مرتب الأستاذ الاستشفائي الجامعي، يتقاضى الأستاذ الاستشفائي الجامعي المميز تعويضا عن التميز يحدد مبلغه وكفاءات دفعه بمرسوم.

**الفصل الثاني**

**الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا**

**المادة 77 :** تطبيقا لأحكام المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، تحدد الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا المطابقة لاسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين وفقا للجدول الآتي :

الرقم الاستدلالي	المستوى	الزيادة الاستدلالية	المنصب العالي
			705
495	12	رئيس وحدة استشفائية جامعية	

- وبمقتضى القانون رقم 98 - 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج العملي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 363 المؤرخ في 15 شعبان عام 1403 الموافق 28 مايو سنة 1983 والمتعلق بممارسة الوصاية التربوية على مؤسسات التكوين العالي.

- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 543 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق أول أكتوبر سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي، المعدل.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309

**المادة 81 :** تحتسب الأقدمية المكتسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المذكورين في المادتين 78 و 79 أعلاه، بنسبة 1,4 % عن كل سنة نشاط.

**المادة 82 :** تؤخذ الأقدمية المكتسبة في الخارج بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المذكورين في المادتين 78 و 79 أعلاه في الحسبان من أجل الترقية والتعيين في منصب عال أو التعيين في درجة أستاذ استشفائي جامعي مميّز.

**المادة 83 :** تحدد كفاءات تطبيق الأحكام الواردة في المادتين 78 و 79 أعلاه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة.

**الباب السادس**  
**أحكام نهائية**

**المادة 84 :** يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

**المادة 85 :** تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91 - 471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمذكور أعلاه، غير أن النصوص المتخذة لتطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية المنصوص عليها في هذا المرسوم.