الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

عنـــــــــوان الأطروحـــــة:

مفهـوم تمظهـرات الجـودة وأداء الفاعليـن في مؤسسـة التعليـم العالـي

من وجهة نـظر الأساتذة الدائميـن

–دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة–

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث L.M.D في علم الاجتماع

إعداد الطالب
قويجيل رزقي

إشراف الأستاذ الدكتور
أ.د.حمداوي عمر

نوقشت و أجيزت علنا بتـــاريخ : 2022/01/06 أمام لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	المؤسسة الجامعية	الصفة
مليكة جابـر	أستاذ التعليم العالي	جامـعـة ورقلـــة	رئيسا
عمر حمداوي	أستاذ التعليم العالي	جامـعـة ورقلـــة	مشرفا و مقررا
لزهر ضيـف	أستاذ التعليم العالي	جامـعـة الـوادي	عضوا ممتحنا
قودة عبد العزيز	أستاذ محاضر" أ"	جامـعـة ورقلـــة	عضوا ممتحنا
بـاية بوزغايـة	أستاذ محاضر" أ"	جامـعـة ورقلـــة	عضوا ممتحنا
بلال بوترعة	أستاذ محاضر" أ"	جامـعـة الـوادي	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

عنـــــــــوان الأطروحـــــة:

مفهـوم تمظهـرات الجـودةوأداء الفاعليـن في مؤسسـة التعليـم العالـي

من وجهة نـظر الأساتذة الدائميـن

–دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة–

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث L.M.D في علم الاجتماع

إعداد الطالب
قويجيل رزقي

إشراف الأستاذ الدكتور
أ.د.حمداوي عمر

نوقشت و أجيزت علنا بتـــاريخ : 2022/01/06 أمام لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	المؤسسة الجامعية	الصفة
مليكة جابـر	أستاذ التعليم العالي	جامـعـة ورقلـــة	رئيسا
عمر حمداوي	أستاذ التعليم العالي	جامـعـة ورقلـــة	مشرفا و مقررا
لزهر ضيـف	أستاذ التعليم العالي	جامـعـة الـوادي	عضوا ممتحنا
قودة عبد العزيز	أستاذ محاضر" أ"	جامـعـة ورقلـــة	عضوا ممتحنا
بـاية بوزغايـة	أستاذ محاضر" أ"	جامـعـة ورقلـــة	عضوا ممتحنا
بلال بوترعة	أستاذ محاضر" أ"	جامـعـة الـوادي	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

حكمة

جاء رجل لسفيان الثّوري يشكوه البعد عن الله فقال له سفيان عليك بعروق الصبر وعصير التّواضع تضع هذا كله في إناء التّقوى وصب عليه من ماء الخشية أوقده بنار الحزن وصفّه بمصفاة المراقبة تناوله بكفّ الصّدق واشربه بماء الاستغفار وتمضمض بالورع وابعد نفسك عن الدّنيا والطّمع تشفى من مرضك بإذن الله

شكر وتقدير

في هذا المقام لا يسعني إلا أن أشكر الله عزّ وجلّ على إتمام هذا العمل، ثمّ أتقدّم بالشّكر الجزيل إلى الأستاذ: حمداوي عمر الذي كان سندا لي طوال هذا العمل المتواضع، والذي لم يبخل علينا بنصائحه القيّمة وتوجيهاته الصّائبة. فله منّا كلّ الاحترام والتّقدير والعرفان على صبره وتحمّله طوال إنجاز هذه المذكّرة.

كما أتقدّم بالشّكر لكلّ من ساعدني سواء من قريب أو من بعيد على إتمام هذه المذكّرة وأخصّ بالذّكر أساتذة كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية، وجميع أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة	**أ-ج**
الجانب النظري	
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
1- تحديد إشكالية الدراسة	**08**
2- أسباب اختيار الموضوع	**12**
3- أهمية الدراسة	**13**
4- أهداف الدراسة	**14**
5- تحديد مفاهيم الدراسة	**14**
6- النظريات المفسرة للدراسة	**26**
7- الدراسات السابقة	**31**
الفصل الثاني: التأصيل النظري لجودة التعليم العالي	
تمهيد:	**57**
1- أهمية الجودة في التعليم العالي	**57**
2- انتقال الجودة من الاقتصاد إلى التعليم العالي	**64**
3- متطلبات تطبيق إدارة الجودة لتطوير التعليم الجامعي	**66**
4- خطوات بناء نظام إدارة الجودة في الجامعات	**70**
5- أهداف ومبادئ إدارة الجودة في التعليم الجامعي	**73**
6- مؤشرات ومعايير لضمان الجودة في الجامعة الجزائرية	**76**
7- أنواع تكنولوجيا الاتصال المستخدمة في التعليم العالي	**86**
8- معوقات تطبيق إدارة الجودة في التعليم الجامعي	**93**
خلاصة	**94**

الفصل الثالث: الجامعة الجزائرية، مدخل سوسيوتاريخي	
تمهيد	**98**
1- التطور التاريخي للجامعة الجزائرية	**98**
2- مكونات الجامعة	**104**
3- أدوار وخصائص الجامعة	**109**
4- وظائف الجامعة	**114**
5- شروط نهضة التعليم العالي في الجزائر	**117**
6- إدماج التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر	**118**
خلاصة	**121**
الفصل الرابع: الأداء الأكاديمي للأستاذ الباحث، من منظور الجودة	
1- خصائص الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الباحث	**124**
2- تدريب الأستاذ الباحث على معايير الجودة	**132**
3- معايير جودة الأستاذ الباحث	**135**
4- أسس الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الباحث	**138**
5- المهام الجديدة للأستاذ الجامعي	**141**
6- أهداف تقويم أداء عضو هيئة التدريس	**144**
7- سوسيولوجيا الأستاذ الباحث في الجامعة	**145**
8- التقنية والتعليم عن بعد	**146**
9- مزايا تطبيق نظام الجودة في التعليم العالي	**147**
10- معوقات الأستاذ الباحث.	**148**
خلاصة	**151**
الجانب الميداني	
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	
1- مجالات الدراسة	**154**
1-1-المجال المكاني	**154**
1-2- المجال الزماني	**164**

1-3- المجال البشري	**165**
2- منهج الدراسة	**166**
3-أدوات جمع البيانات	**167**
4-العينة وخصائصها	**169**
5-الأساليب الإحصائية	**172**
خلاصة	**188**
الفصل السادس: تحليل وتفسير نتائج الدراسة	
تمهيد	**191**
1- عرض وتحليل بيانات الجداول الإحصائية	**191**
1-1 تفسير وتحليل الفرضية الاولى	**193**
1-2 تفسير وتحليل الفرضية الثانية	**226**
1-3تفسير وتحليل الفرضية الثالثة	**245**
2- مناقشة نتائج السؤال المفتوح	**274**
3- عرض النتائج العامة	**280**
4- عرض نتيجة العامة لدراسة	**293**
خاتمة	**298**
قائمة المصادر والمراجع	**300**
الملاحق	**332**

قائمة الجـداول

الرقم	المحتـــوى	الصفحة
01	يوضح جدول يمثل تطور عدد المسجلين في التدرج	100
02	يوضح إصلاح التعليم العالي	104
03	الجدول يبين الأنتاج العالمي للأبحاث العلمية مقارنة بالدول العربية والدول المتقدمة	139
04	جدول يمثل عدد الأساتذة الدائمين ونسب التأطير في مرحلة التدرج	144
05	جدول يوضح عدد الأساتذة والطلبة لجامعة محمد خيضر	157
06	جدول يوضح ميادين ومجالات التكوين المقترحة	159
07	جدول يبين توزيع الأساتذة الدائمين حسب ستة كليات	165
08	جدول يوضح محاور الاستبيان وتوزيع الفقرات	173-172
09	جدول يوضح ثبات المقياس حسب ألفا كرونباخ	175-174
10	جدول يوضح كيفية تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ	177
11	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس	178
12	جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق السن	180
13	جدول يوضح توزيع أفراد العيّنة حسب الرتبة العلمية	182
14	جدول يوضح توزيع العيّنة حسب سنوات الخبرة	184

15	جدول يوضح العلاقة الارتباطية بين السن وسنوات الخبرة	186–185
16	جدول يوضح مبحوثين حسب القسم	187–186
17	جدول يوضح الجانب التكويني للأستاذ الجامعي	192–191
18	جدول الفرضية الثانية الجزئية: دور وسائل التكنولوجيا في تحسين جودة أداء الأستاذ الباحث	202–201
19	جدول الفرضية الجزئية الثالثة: دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة التعليم	212–211
20	جدول يوضح الفرضية الرابعة: ما هي المعايير البيداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث على تحسين أداءه الأكاديمي	226
21	جدول يوضح استخدام التعليم الإلكتروني من أجل تحسن جودة التعليم	235
22	جدول يوضح المعوقات الإدارية لجودة التعليم العالي	246–245
23	جدول يوضح المعوقات من الجانب المعرفي لجودة تعليم العالي	253
24	جدول يوضح المعيقات التنظيمية لجودة التعليم العالي	265–264

قائمة الأشكـــال

الرقم	المحتوى	الصفحة
01	شكل يوضح ضمان الجودة في التعليم العالي	61
02	شكل يوضح خطوات أو مراحل بناء نظام إدارة الجودة في الجامعات	72
03	شكل يوضح نموذج الخطيب لإدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي	73
04	شكل يوضح معايير جودة التعليم	84
05	شكل يوضح عملية التعليم	91
06	شكل يوضح الجامعة كمنظومة متكاملة	108
07	شكل يوضح العمليات الأساسية للتدريس الجيّد	126
08	شكل يوضح مراحل التدريب المستمر على الجودة	135
09	شكل يوضح كيفية حساب العيّنة من مجتمع الدراسة "معادلة ستيفن ثامبسون"	178
10	شكل يبيّن نوع الجنس	181
11	شكل يوضح فئة العمرية للأساتذة	182
12	شكل يوضح الرتبة العلمية للأستاذ الجامعي	184
13	شكل يوضح سنوات الخبرة	201
14	شكل يوضح تكوين الأستاذ	211
15	شكل يوضح استخدام التكنولوجيا من طرف الأستاذ	215
16	شكل يوضح العملية الاتصالية الدائرية	224
17	شكل يوضح دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة الأستاذ	225
18	شكل يمثل العوامل التي تساعد في تحسين الجودة في التعليم العالي	234
19	شكل يوضح معايير البيداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث على تحسين جودته	243
20	شكل يوضح استخدام التعليم الإلكتروني	244
21	شكل يوضح نتائج الفرضية الفرعية الثانية	253

22	شكل يوضح نتائج الفرضية الجزئية للمعوقات الإدارية	**261**
23	شكل يوضح نتائج الفرضية الجزئية الخاصة بالمعيقات المعرفية	**262**
24	شكل يوضح نتائج الفرضية الجزئية الخاصة بالمعيقات التنظيمية	**272**
25	شكل يوضح نتائج الفرضية الفرعية الثالثة الخاصة بمعوقات التعليم العالي	**273**

مقدِّمـــة

يحظى موضوع الجودة بالأولوية في اهتمام الفكر الإداري الحديث بصفة عامة وفي مجال التعليم والتعليم العالي بصفة خاصة، بهدف تحسين مخرجات التعليم العالي بعد ما اتّضح أنها العامل الرئيس في نجاح الجامعة، وكان النجاح الياباني السباق إلى استخدم نمط الجودة، وقد أثبتت التجربة اليابانية نجاحها في تطبيق إدارة الجودة الشاملة وتحقيق إنجازات كبرى على المستوى العالمي، وتعد إدارة الجودة الشاملة من أكثر المفاهيم التي استحوذت على اهتمام الباحثين، ولاقت نجاحا كبيرا في تحسين المنظمات المختلفة وخاصة في اليابان أمريكا والدول الأوروبية، ولدى دول جنوب شرق آسيا.

من جهة أخرى؛ تواجه المؤسسات الجامعية الكثير من التحديات من أبرزها انخفاض مستوى التعليم وتدني مستوى الطالب، أو تبنّي الأساليب غير الفعّالة لتحقيق الأهداف المنشودة، ولهذا؛ فإنّ إدارة الجودة الشاملة في التعليم ومن خلال المبادئ التي جاءت بها حيث تعطي للفرد الحرية في الابتكار والتجديد والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأيضا إعداد برامج تدريبية من أجل التطبيق الناجح لإدارة الجودة الشاملة واعتمادها أيضا على التحسين المستمر والتطوير للفرد بشكل عام.

لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسة التعليم يجب أوّلا توفّر الظّروف المناسبة حتّى يبدأ التّطبيق الفعلي لهذا البرنامج في المؤسسة، ليكون هناك قبول للفكرة لدى العاملين، وبذلك يتم تحقيق النتائج المرغوب فيها، فعند إدخال أي مبدأ جديد يتطلّب أوّلا إعادة تشكيل ثقافة المؤسّسة؛ فثقافة إدارة الجودة الشاملة تختلف كثيرا عن الثقافة الإدارية التقليدية، وبالتالي؛ وجب إيجاد هذه الثقافة الملائمة لتطبيق هذا المفهوم؛ وبالتالي تهيئة البيئة المناسبة في الجامعات، لذلك يتم الترويج لهذا البرنامج عن طريق نشر المفاهيم والمبادئ لجميع العاملين في مؤسسة التعليم العالي، وهذا من خلال تنظيم محاضرات أو مؤتمرات أو دورات تدريبية للتعريف بمفهوم الجودة وفوائدها على التعليم العالي، ومن متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة أيضا التعليم والتدريب المستمر، التشجيع، وتحفيز العاملين

الإشراف، متابعة فرق العمل، التنسيق بين مختلف أفراد الإدارات في المؤسسة، تشكيل فرق عمل تتعاون فيما بينها لأداء مهامها، ولهذا فإنّ توفّر هذه المتطلّبات في أيّ مؤسّسة؛ والتي تتبنّى هذا المبدأ الجديد سيؤدّي ذلك إلى تحقيق نتائج جديدة، وأداء أفضل ممّا كان عليه، والفرد هو العنصر التّنظيمي القادر على استيعاب المفاهيم الجديدة والأفكار التي تساعد على مواجهة التّحديات التي تفرضها الظّروف في القرن الجديد؛ من خلال أدائهم الذي يتوقّف عليه نجاح أيّ مؤسّسة في تحقيق أهدافها، والحفاظ على بقائها في ظلّ التنافس الذي تعرفه الآن.

إنّ إدارة الجودة الشاملة تعدّ الموجة الثورية الثالثة بعد الثورة الصناعية والثورة المعلوماتية، إذ أنّ تطبيق هذا النمط من الإدارة يمثّل الوسائل التي تمكّن من تحقيق جودة النّظام الكلّي في المؤسسة، بما يمكّنها من التنافس والتحدّي لإثبات وجودها، بالتّالي؛ ضمان بقائها في السّوق ممّا يعكس أهميّة إدارة الجودة الشّاملة في تحقيق أداء متميّز للمؤسسة في الجزائر أثناء إقبالها على تطبيق إدارة الجودة الشاملة، فقد عملت مؤسّساتها في تلك الفترة "فترة الاقتصاد الموجّه" وسيادة السّوق الاحتكارية من أجل تحقيق الأهداف من الناحية الكمّيّة وتلبية حاجيات الزّبون من الجانب التقني، الجانب التقني، لكن في ظل الإنتقال إلى اقتصاد السّوق ويتصاعد التنافس بين المؤسسات وتتعدّد التّحديّات المختلفة بينها.

إنّ التغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية –التي ظهرت على مسرح الحياة الاجتماعية–جعلت الجامعة الجزائرية تتخذ سياسات وتداعيات تقوم بتوفير الموارد الفكرية والبشرية، ذلك من أجل مسايرة تلك التغيرات وهذا يكون عن طريق فتح مخابر علمية وندوات علمية وملتقيات دراسية، بالإضافة إلى خلق فضاء تفاعلي بين هيئة التدريس والطلبة لتحقيق الجودة في التعليم، كون التعليم ينمّي الانسان ويُطوّر قدراته؛ فهو لا ينتج أشكالا من السلع القابلة للبيع بل ينتج أشكالا المعارف والخبرات. إذ تعدّ الجامعة –اليوم–بمثابة مجتمع يتكوّن من مجموعة فاعلين يتفاعلون فيما بينهم من أجل تحقيق أهدافها، إنّ كلّا من هيئة التدريس والطلبة وإدارة الجامعة، لها دور تقوم به،

فالأستاذ الباحث يقوم بتلقين المهارات فهو محور النقاشات ومنتج البرامج ومطورها ومنتج المعرفة العلمية، كما أنّه همزة الوصل بين الإدارة والمجتمع المدني.

إنّ البحث العلمي من وظائف الجامعة لتوفرها على المورد الفكري والبشري. أمّا الحياة الجامعية للطالب فهي تختلف على حياته السابقة لوجود تمظهرات كالحرص على الأناقة والتحضّر والقيام بسلوكيات تتفاعل مع الجو الذي يعيشه، فالتعليم الجامعي يسعى إلى تحقيق تنمية شاملة تماشيا مع التغيرات العالمية الذي تسعى الجامعة من أجله لتحسين مستوى منتجوها في جميع مجالاتها، فالحياة الجامعية قد يتصورها البعض على أنّها الدراسة النظرية بل ولكن هي في جانب آخر تهتم بأنماط الفعل وتمظهراته من خلال التفاعل الذي يحدث بين الأساتذة والطلبة والإدارة، ومن هذا المنطلق أجريت هذه الدراسة بجامعة محمد خيضر بسكرة حيث كان موضوعها تمظهرات جودة التعليم لدى الأستاذ الباحث، نقصد بالتمظهرات تلك المظاهر والمعايير العلمية والأخلاقية التي يتحلّى الأستاذ الباحث بها من أجل تحسين أدائه الأكاديمي.

تم التطرق في **الفصل الأوّل**: إلى تحديد الإشكالية وصياغتها ثم صياغة فروض تساؤلات الدراسة، وأبرزنا أهمية الموضوع العلمية وأسباب اختياره، أهدافه، فقد تم تحديد مفاهيم الدراسة، بعدها تطرقنا إلى الدراسات السابقة الأجنبية منها والعربية والوطنية.

أمّا في **الفصل الثّاني**: تناولنا الخلفية النظرية لجودة التعليم العالي **و**أهميته ؛ لأن أساس تقدّم الدّول وازدهارها هي الاهتمام بالتعليم بجميع أطواره وخاصة التعليم العالي، وبيّنّا كيف انتقلت الجودة من الاقتصاد إلى التعليم العالي لأن الكتابات الأولى كانت في الاقتصاد ثم انتقلت إلى التعليم ثم إلى التعليم العالي، وبعدها عرضنا متطلبات تطبيق إدارة الجودة بغية تطوير التعليم العالي وبعدها خطوات بناء نظام إدارة الجودة، ثمّ بيّنّا أهداف ومبادئ الجودة ومؤشراتها، وفي الأخير بيّنّا معيقات تطبيق إدارة الجودة في التّعليم العالي.

بينما في **الفصل الثّالث: تمت الاشارة إلى** التّأصيل النظري لفعالية الجامعة الجزائرية، فقد بدأنا بعرض للتّطوّر التاريخي للجامعة الجامعة، وما هي المراحل التي مرّت بها أثناء الاستعمار الفرنسي وبعد الاستقلال إلى يومنا هذا، بعدها سردنا مكونات الجامعة البشرية والمكونات المادية، أهدافها، خصائص الجامعة، ظائفها، معرفة شروط النّهضة في التعليم العالي الجزائري، وتطرقنا إلى التعليم الإلكتروني في الجزائر ثم المعوقات والمشاكل التي تواجه التعليم في الجزائر.

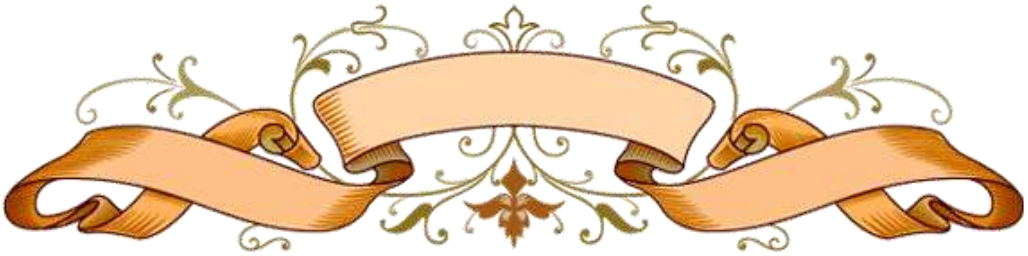
أمّا **الفصل الرّابع**: الخلفية النظرية لجودة الأستاذ الجامعي لأنه له دور في تطوير العملية التعليمية ولذلك تكلّمنا على جودة التّدريس وخصائص الأكاديمية التي يجب أن تتوفر لديه وصفات يتحلى بها، بعدها عرضنا دور تدريب الأستاذ على معايير الجودة والأدوار الحديثة المنوطة له ثم عرضنا طرق وأساليب قياس جودة الأستاذ وأهداف تقويمه، في الأخير سردنا المعوقات الّتي تواجهه.

أمّا **الفصل الخامس**: الإجراءات المنهجية للدّراسة الميدانية الذي يحتوي على مجالات الدّراسة (المجال المكاني والزّماني والبشري) حيث عرضنا منهج الدّراسة والأدوات المستخدمة؛ الاستمارة هي الأداة الأساسية ثم كيفية اختيار عيّنة الدّراسة ومعرفة خصائصها وكيفية حسابها وتحليل وتفسير محور البيانات الشّخصيّة.

أمّا **الفصل السّادس**: الأخير تم عرض، تحليل، وتفسير النتائج المتعلّقة بفرضيّات الدّراسة، ثم تفسير الجداول وتحليلها على ضوء الدّراسات السّابقة والمقاربات السّوسيولوجية المناسبة لها، وبعدها عرض نتائج الدّارسة العامّة وفي الأخير عرض الخاتمة.

الجانب النّظري

الفصل الأوّل



موضوع الدّراسة

الفصل الأوّل: موضوع الدّراسة

تمهيد

1- تحديد إشكالية الدّراسة

2- أسباب الدّراسة

3- أهمية الدّراسة

4- أهداف الدّراسة

5- تحديد مفاهيم الدّراسة

6- المقاربات السّوسيولوجيّة

7- الدّراسات السّابقة

1. تحديد إشكالية الدّراسة:

تقف المؤسّسات في العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص أمام تحدّي المنافسة الكبرى في مجال التّكنولوجيا، ومراكز المعلومات من أجل التّفوق المستمر الذي يسوده التسابق على التحسين والتطوير والابتكار والتجديد، ويعدّ عنصر الجودة هو الفارق في تحديد مراكز المنظمات في السّوق، حيث أصبحت من المتطلّبات الأساسية في جميع الممارسات والأعمال الإدارية ضمن مختلف المؤسسات الاجتماعية، ويعتبر مفهوم الجودة في بدايات ظهوره مقتصرا على الجانب الاقتصادي، وحقّق هذا الأسلوب نجاحا عظيما للمؤسّسات الاقتصادية، حيث ترتكز الجودة بصفة أساسية على تلبية المتطلبات الدّاخلية والخارجية للعميل (الزبون) والوصول إلى درجة عالية من الإتقان في العمل في أي مجال من مجالات، وتحسين المنتوج، والذي يتطلّب إيجاد طرق جديدة لإدارة العمل.

وكغيرها من المؤسّسات سعت مؤسّسات التعليم العالي لإدخال معايير الجودة داخل مؤسساتها ومراكزها، بدءًا بالمؤسسات الجامعية، لتحسّن مخرجاتها والارتقاء من تقديم المعلومات والمعارف، إلى استثمارها وتطبيقها في مختلف الحقول الاجتماعية، خاصة في ظلّ اقتصاد المعرفة، الذي أنتج من خلال تلك المعارف مختلف السّلع والخدمات الاجتماعية.

ويندرج ذلك من خلال مجموعة من عمليات الإصلاح في منظومة التعليم والتعليم العالي، لمعظم دول العالم، من منطلق أنّ التطور الإداري هو أساس كلّ تطوّر حضاري وتربوي، والذي يحتم تطبيق أسلوب الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، لدعم القدرة التنافسية للمؤسسة التعليمية، وزيادة الاستثمار الأمثل لموارد التعليم ومعرفة العيوب والمشكلات ومحاولة علاجها وخفض التكاليف وزيادة الكفاءات.

وتعتبر الجامعات الأجنبية هي الرّائدة في مجال تطبيق إدارة الجودة الشاملة على مستوى التعليم العالي على غرار جامعات أخرى، ومثال ذلك جامعة أوريجون الأمريكية وبعض الجامعات الفرنسية والبريطانية، وبعض جامعات الدول العربية التي طبقت هذا النظام، ولاقت نجاحا كبيرا؛ خاصة في الأردن والجامعات السعودية

كجامعة الملك عبد العزيز. ويعود سبب نجاح كل هذه الجامعات لتبنّيها لهذا النظام العالمي الحديث، وفق مبادئه التي من أهمّها التّحسين المستمر للوصول إلى جودة التعليم وتحقيق أفضل النتائج.

وكغيرها من الجامعات العالمية، تسعى مؤسسات التعليم العالي من خلال مؤسساتها خاصة جامعاتها، لتطبيق الجودة داخلها، من خلال توفير الامكانيات المادّية والبشرية، وخاصة التكنولوجية والتقنية منها، لدعم فعالية مؤسساتها من خلال مخرجات نوعية، سواء بالنسبة للفرد أو للمجتمع.

ومن منطلق أنّ الجامعة الجزائرية تزخر بالكثير من الطّاقات البشرية والمادّية، والتي تتطلّب استغلالها وإدارتها وفق أساليب الإدارية العالمية، متمثّلة في نظام إدارة الجودة، بغية تحسين مخرجاتها، ومنافسة الرّكب العلمي العالمي، لكن تبقى الاشكالية مرتبطة بآليات التطبيق أوالتنفيذ العملي لتلك الأسس والمبادئ، ومدى قدرة المؤسسة الجامعية على جني النتائج المرجوة لنظام الجودة المطبّق، من خلال العديد من المعايير والمؤشرات، منها أساليب استخدام التكنولوجيا والاتّصال، الذي يعدّ مؤشّر أساسي من مؤشرات نظام الجودة، لما لديه من أهمية بالغة في تحسين مخرجاتها في حيث أداء فاعليها وفعاليتها، لتحقيق أهدافها.

ومن خلال ما تقدّم يتبيّن أهميّة جودة مخرجات التعليم ونطالب جميع مؤسّسات التّعليم العالي أن تعطي الأولوية لضمان جودة البرامج والتّدريس والمخرجات والإجراءات والمقاييس اللازمة لضمان الجودة والنّوعية، لكي تتماشى مع متطلّبات العالمية وتحضى بالمراتب العليا، فنظام التّعليم في الجزائر يواجه تحدّيات ضخمة تتعلّق في قدرته على تطوير مصادره البشرية والمادّية ومناهجه وأنظمته بما يتناسب والتغييرات الكبيرة الحاصلة في عالمنا المعاصر.

تواجه مؤسّسات التّعليم العالي الجزائرية في الوقت الرّاهن صعوبات عدّة منها ما يرتبط بجودة أدائها أو التّصوّر المعرفي حول موقعها التّنافسي بالنّسبة للجامعات المنافسة الأخرى في نفس البيئة (دوليّة وعربيّة) ولعلّ من أسباب ذلك هو التّحديد الدّقيق للإمكانات الدّاخليّة المتاحة أمام الجامعة الجزائرية من أجل ملاءمتها مع المشاكل التي تعيشها الجامعة الجزائرية من حيث إثبات نفسها.

يشكل الأداء الأكاديمي جانبًا حاسمًا في مجال التعليم العالي لما له من انعكاسات على إنجاز الوظيفة التدريبية للمؤسّسات التعليمية والمشروع التعليمي للطّلاب، إذ تعتبر كفاءة المورد البشري بما تتضمّنه من مؤشّرات علمية وعملية، تساهم في تشكيل مالٍ بشريٍّ لأن الاستثمار في المورد البشري أفضل استثمار، والذي تعتمد عليه التّنظيمات في إيجاد البدائل اللازمة لمواجهة الأزمات؛ وأفضل استثمار في الجانب التعليم العالي لأن سُبُلَ الاستثمار تكمن في المورِدِ البشري وترقية مستواه، ودعم جهوده في المجال البحثي بحيث يتطلّب من إدارة الجامعة تكوين وتدريب الفاعلين فيها تدريبا جيّدا بغية إعداد الكوادر وتأطيرها تأطيرا جيّدا بغية تحقيق فعالية في الأداء وضمان مخرجات علمية مؤهّلة لتحقيق الأهداف المرسومة للجامعة.

إنّ العلاقة بين التّكنولوجيا والتّنظيمات الاجتماعية وتغيرها علاقة معقدّة، ولعلّ ذلك راجع إلى تدخّل عدّة عوامل ومتغيّرات يصعب ضبطها، إلا أنّ تفاعل وتكامل التّكنولوجيا والتّغير الاجتماعي والتّنظيمي جعل بعض الباحثين ينظرون إلى التّكنولوجيا بأنّها العامل وراء ميكانيزمات التّغير الاجتماعي والتّنظيمي، حيث التّطورات التي أحدثتها وسائل التّكنولوجيا والاتّصال والمعلومات أحدث طفرة نوعية في جميع الميادين، ولكي يتجاوب التعليم العالي لمتغيرات العصر الجوهرية يجب أن يعتمد على وسائل التكنولوجيا ويغير أنماط أسلوبه في التّدريس والبحث العلمي، فيحوّل الأستاذ أسلوب تدريسه من النمط التقليدي إلى النمط التكنولوجي بغية إيصال المعلومة للطّالب والتفاعل بهذه الوسائل وبناء فضاء تعليمي تشاركي جماعي وهذا بفضل ما تقدّمه الإدارة من مساعدات وتوفير كل المستلزمات الضّرورية وتذليل الصّعاب التي تعيق العملية التعليمية.

التّساؤل العام:

- **ما هو انعكاس تمظهرات معايير جودة التعليم العالي على أداء الأستاذ الباحث بجامعة محمد خيضر بسكرة؟**

وبغية الإجابة على التساؤل العام اندرجت تحته التساؤلات الفرعية التالية:

1. **ما هي العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي على تحسين أدائه في جامعة محمد خيضر بسكرة؟**

مؤشرات التساؤل الأول:

-مساهمة الجانب التكويني للأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم

- دور وسائل تكنولوجيا الاتصال في تحسين جودة التعليم العالي لدى الأستاذ الجامعي

-دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة التعليم العالي لدى الأستاذ الجامعي

2. **ما هي المؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لتحسين أدائه في جامعة محمد خيضر بسكرة؟**

مؤشرات التساؤل الثاني:

- العوامل البداغوجية التي تساعد الأستاذ الجامعي على تحسين أدائه العلمي
- دور التعليم الإلكتروني في تحسين جودة التعليم العالي لدى الأستاذ الجامعي

3. **ما هي معيقات التي تواجه الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة؟**

مؤشرات التساؤل الثالث

- المعيقات الإدارية التي تحدّ من تطبيق نظام الجودة
- المعيقات المعرفية التي تحدّ من تطبيق نظام الجودة
- المعيقات التنظيمية التي تحدّ من تطبيق نظام الجودة الأساتذة

أمّا فرضيات الدّراسة فهي:

الفرضية العامة: هناك انعكاس لمعايير جودة التعليم العالي على أداء الأستاذ الباحث بجامعة محمد خيضر بسكرة

فرضيات الدّراسة:

الفرضية العامة: هناك معايير جودة التعليم العالي؛ تتجسد في الأداء الفعّال للأستاذ الباحث بجامعة محمد خيضر بسكرة.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد عوامل تساعد الأستاذ الجامعي على تحسين جودة التعليم العالي

الفرضية الفرعية الثانية: توجد مجموعة من المعايير البداغوجية التي يقوم بها الباحث على تحسين أدائه في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

الفرضية الفرعية الثالثة توجد معيقات جودة التعليم العالي في جامعة محمد خيضر

2. أسباب اختيار الموضوع: Reasons for choosing the topic

تنقسم الأسباب اختيار الموضوع إلى قسمين؛ القسم الأول أسباب ذاتية والقسم الثاني أسباب موضوعية

1.2. الأسباب الذاتية:Subjective causes

يعتبر موضوع تمظهرات الجودة لدى الفاعلين في مؤسسة التعليم العالي، من المواضيع التي تدخل ضمن تخصص الطالب.

- الرغبة في معرفة مدى استخدام معايير جودة التعليم العالي.
- الرغبة لمعرفة أثر هذه المعايير على الأداء العلمي للأستاذ الجامعي.
- كون موضوع التعليم العالي في التّخصّص.
- التدريب على البحث العلمي من خلال استعمال الأسس العلمية النظرية منها والتطبيقية.
- الفضول المتعلق بمعرفة ما يحتويه هذا الموضوع من معارف.

2.2. الأسباب الموضوعية: The objective reasons

- تعتبر جودة التعليم العالي من أكثر المواضيع التي نالت قسطا كبيرا من الدراسات والأبحاث.

- حاجة الجامعة الجزائرية إلى تطبيق إدارة الجودة من أجل تحقيق النجاح والتميّز وتحقيق مراتب في الجامعات العالمية.

3. أهمية الموضوع: The importance of the topic

يستمدّ هذا البحث أهميته من الاعتبارات التالية:

- أهمية مؤسّسات التعليم العالي في تحقيق الأهداف المجتمعية، خاصة بأفضل الطرق الممكنة، ضمن ما يسمّى بجودة التعليم العالي.
- مقوّمات جودة التعليم العالي التي تهدف لتحسين الأداء الفردي والجماعي، للوصول لأعلى مستوى من الفعالية التنظيمية.
- قياس تطوّر أيّ مجتمع ومختلف مؤسّساته أصبح متعلّق بمدى تطبيقه لمعايير الجودة في مختلف المجالات الاجتماعية.
- مخرجات جودة التعليم العالي تعتبر الاساس لتحقيق الاهداف المجتمعية بأفضل الطرق الممكنة، عن طريق منهجية عمل تعتمد على توفير كل الامكانيات المادّية والبشرية، وتوفير التّكوين المستمر لتحقيق الميزة التنافسية.
- إنّ موضوع إدارة الجودة في التعليم العالي يتّسم بالحداثة لذا ينبغي على مؤسسات التّعليم العالي في الجزائر أن تتّخذ كافة الإجراءات لتطبيق هذا النّمط من الإدارة، وحسن استخدامه من طرف المسيّرين.
- أصبحت جودة التعليم العالي بصفة عامّة من المتغيرات التي طرأت عليه بصفة خاصّة مثل إدخال بدائل ووسائل في التعليم العالي لم يشهدها التعليم من قبل فهي في بالغ الأهمية والحاجة الملحّة.
- تسليط الضّوء على موضوع الجودة في التعليم العالي وتطبيقه على الجامعة الجزائرية للوصول إلى نتائج تساهم في تطوير أداء الأستاذ الباحث.
- حاجة الفاعلين في إدارة الجودة لاكتساب مهارات جديدة في حياتهم العلمية والعملية بتطبيق هذا النظام.

4. أهداف الدّراسة: Subject objectives

تسعى الدّراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن تمظهرات الجودة على أداء الفاعلين.
- عرض بعض المفاهيم والأفكار المرتبطة بمفهوم نظام الجودة في التعليم العالي.
- التّعرّف على دور التكوين في تحسين جودة الأستاذ الباحث.
- التّعرّف على دور وسائل التكنولوجية في أداء الأستاذ الباحث.
- التّعرّف على المناخ التنظيمي في تحسين جودة الأستاذ.
- التّعرّف على استخدامات التعليم الإلكتروني.
- التّعرّف على بعض أراء الأساتذة فيما يخص الاستجابة لإصلاحات التعليم العالي.
- التّعرّف على معوّقات جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية.
- معرفة المعوقات التي تعوق تطبيق إدارة الجودة في المؤسسة؛ حيث سيساهم هذا في التشخيص العلمي لجوانب النّقص في المؤسّسات، وبالتالي وضع الحلول المناسبة لاستكمال تلك الجوانب.

5. مفاهيم الدّراسة: Study concepts

1.5.مفهوم الجودة: Quality concept

1.1.5. تعريف الجودة لغة: Definition of Quality

يعتبر مفهوم الجودة من الجانب اللغوي الجودة حسب المعجم الوسيط إلى فعلها الثلاثي جادَ ومصدره جُودةً بمعنى صار جيّدا، ويقال جاد العمل فهو جيد وجاد الرّجل أتى بالجيد من قول أو عمل (فوازالثميمي 2008، 13)

2.1.5. تعريف الجودة اصطلاحا: Defining quality idiomatically

أمّا اصطلاحا فهي مشتقّة من الكلمة اليونانية qualités فالجودة التي تعني طبيعة الشّخص أو طبيعة الشّيء ودرجة صلابته، وكانت تعني قديما الدّقّة والإتقان، ويستخدم مصطلح الجودة للدّلالة على أنّ المنتوج جيّد أو الخدمة جيّدة. (الدرادكة 2008، 15)

من هذا التعريف نستنتج أنّ الجودة هي الإتقان والدّقّة في الشّيء المصنوع أو في الخدمة المقدّمة للزبون لأنه كلّما زاد الإتقان والدّقّة زاد رضا الزّبون وزادت فعالية الشّيء المصنوع أو الخدمة، ومن هنا يمكننا إبراز أهمّ التعاريف التي أُعطيت لمفهوم الجودة:

1– عرّف معهد الجودة الفيدرالي الأمريكي الجودة بأنها: "أداء العمل الصّحيح وبشكل صحيح من المرّة الأولى مع الاعتماد على تقييم المستفيد في معرفة مدى تحسين الأداء". (السامرائي 2008، 28)

أمّا ما نستنتجه من هذا التّعريف للجودة في العمل الصّحيح من الوهلة الأولى، وهذا يدلّ على الإتقان المتميّز للشّيء.

2– تعرفها المنظمة العالمية للتّقييس على أنّها: " مجموعة من الصّفات والخصائص التي تتمتّع بها سلعة أو خدمة ما تؤدّي إلى إمكانية تحقيق رغبات معلنة أومفترضة ضمنية. (Nassima 2004, 13)

من هذا التعريف نستنتج بأنّ الجودة هي مجموعة من المميزات والخصائص التي تتوفّر في سلعة أو خدمة معيّنة.

3– أمّا الجودة حسب المعايير اليابانية فهي تعني: " تطوير تصميم تصنيع السّلع والخدمات الأكثر اقتصادية والأكثر منفعة والأكثر إرضاءً للمستهلك (Abdallah 2004, 24)

أمّا بالنّسبة لهذا التعريف يعتمد على رضا الزّبون من الناحية الاقتصادية أو الخدماتية عن طريق تصميم أحسن وأفضل السلع والخدمات.

4– عرّفتها الجمعية الفرنسية على أنّها مجموعة من الخصائص والمميّزات الجوهرية وإرضاء المتطلّبات المعلنة أو الضّمنية للعملاء (Daniel Duret 2002, 21)

ومن هذا التعريف نستنتج أنّ الجودة مجموعة من الخصائص الجوهرية من أجل تحسين الخدمة لإرضاء الزّبون.

كما يمكن إعطاء مفهوم الجودة من منظور روادها كما يلي:

5– عرف جوران الجودة بأنّها: "مدى ملائمة المنتج للاستخدام أيّ القدرة على تقديم أفضل أداء وأصدق صفات".

من هذا التعريف الاهتمام من طرف الجودة بالوقاية أكثر من أيّ شيء.

وبأنّه يمكن قياس مدى تحقّق الجودة من خلال كُلْفَة عدم المطابقة (العزاوي 2005، 15)

6– فقد عرّف Deming الجودة بأنّها:" درجة التّوافق والاعتمادية التي تتناسب مع السّوق ومع التكلفة، بمعنى المطابقة للاحتياجات (علوان. 2009، 21.22)

إنّ الاختلاف في المعاني التي يأخذها مصطلح الجودة باختلاف الجهة المستخدمة أدّى بالباحثين العارفين إلى جمع جميع مفاهيم الجودة وحدّدها بخمس مداخل يمكن تناولها كما يأتي:

1. مدخل التّفوق: يقصد بالجودة وفق هذا المدخل بأنّها ملائمة المنتج للاستخدام، أي قدرة أداء المنتج للاستخدام وفقا للمواصفات التي تحقّق رضا المستهلك.

2. مدخل يعتمد على المنتج: موجب هذا المدخل ينظر للجودة على أنّها الدّقّة والقدرة على قياس الخصائص المطلوبة في المنتج والتي هي قادرة على تحقيق رغبات المستهلك.

3. مدخل يعتمد على المستخدم: ويقصد بالجودة وفق هذا المدخل بأنّها ملائمة المنتج لاستخدام أيّ قدرة.

4. أداء المنتج للاستخدام وفقا للمواصفات التي تحقق رضا المستهلك من خلال تقديم أداء أفضل وأدق صفات كي تشبع رغبات المستهلك.

5. مدخل يعتمد على التّصنيع: تعني الجودة وفق هذا المدخل؛ صنع منتجات خالية من النّسب المعيبة من خلال مطابقتها لمواصفات التّصميم المطلوبة، ويرتبط مفهوم الجودة هنا بمفهوم كروسبي: الأخطاء الصّفرية، والتي تعنى أنّها خالية من أيّ نقائص أو عيوب وكما يقول أنّ الجودة طليقة حرّة بمعني أنّ الجودة بهذا المفهوم المطلق كلّ مِنّا يعجب بها والعديد مِنّا يرغبها والقليل مِنّا يمتلكها.

6. مدخل يعتمد على القيمة: يهدف هذا المدخل إلى تحقيق الجودة من خلال تحديد عناصر السّعر، أي مدى إدراك المستهلك لقيمة المنتج الذي يرغب في الحصول عليه من خلال مقارنة خصائص المنتج ومدى ملائمتها لحاجته مع سعر شرائه ومتى تحقّق ذلك للزّبون فإنّ المنتج يصبح بنظره ذا قيمة عالية وهذا ما يتطابق مع تعريف Gaucher& Coffey للجودة بأنّها تلبية احتياجات العملاء بأقل تكلفة ممكنة.

1.1.5. إدارة الجودة: Quality Management

إدارة الجودة هي نظام يظمّ **JIS التّعريف الياباني – حسب مواصفات الصّناعة اليابانية** مجموعة من الوسائل التي تسمح بإنتاج منتجات تتطابق مع احتياجات المستخدمين لها وفي ظروف اقتصادية. (K.Ishihahara 1996, 10)

حسب هذا التعريف تعتبر إدارة الجودة نظام يشمل جميع أقسام المنظمة هدفه إنتاج منتجات لا تتطابق مع احتياجات المستهلك بأقل تكلفة.

تعريف إدارة الجودة إجرائيًّا: هي المنظمّة والهيئة التي تحرص على تطبيق الإجراءات والتّدابير بغية الوصول إلى إرضاء الزّبون.

2.5. مفهوم الأداء: Concept of performance

يعدّ الأداء من أهمّ المفاهيم المتداولة خاصّة في الجانب التّنظيمي، وتسيير الموارد البشرية، ولهذا أعطيت مجموعة من التّعاريف اللّغويّة والاصطلاحيّة لتوضيح هذا المفهوم.

1.2.5. المعنى اللّغوي: من معاجم اللّغة يتّضح أنّ الأداء مصدر الفعل أدّى ويقال أدّى ويقال أدّى الشّيء أوصله اسم الأداء: أدّى الأمانة، وأدّى الشّيء قام به (المنظور 1982، 26).

2.2.5. المعنى الاصطلاحي: تعدّدت التّعاريف لمفهوم الأداء نذكر منها:

- الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أُسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به (بدوي 1984، 166)

  يركز هذا التّعريف على أنّه واجب يقوم به الفرد لأنجاز عمل معيّن.

- ويمكن تعريف الأداء على أنّه درجة تحقيق وإتمام المهام المكوّنة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقّق بها الفرد متطلّبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطّاقة المبذولة، أمّا الأداء فيقاس على أساس النّتائج (ر. حسن 2003، 209).

  يشير هذا التّعريف إلى أنّ الأداء هو الطريقة التي يعمل بها الفرد من أجل تحقيق نتائج معيّنة، وهذه النّتائج هي التي تعبّر على الأداء.

- الأداء هوقيّام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكوّن منها عمله والكيفية التي يؤدّي بها العاملون مهام أثناء العمليات الأنتاجية، والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل إنتاج، والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية (مزهودة نوفمبر2001، 86)

- فالأداء هو قياس للنّتائج ويجيب على سؤال بسيط هل أتممت عملك؟ بمعنى هل نفّذت ما هو مطلوب منك في عملك؟ ويتطلّب ذلك بالتّالي الاتّفاق على معيار محدّد لتفريق الأداء، يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المنظمة، وذلك مهما كانت درجة صلاحية هذا المعيار في تمثيل الأداء (العجمي 2007، 77)

  كذا ينصبّ الأداء كمعيار على نتائج الجهد أكثرهما يهتم بالجهد ذاته باعتباره معيار لأكثر نتيجة، ويتطلّب قياس الأنجاز في ضوء نتائج ومقدار ما يتم تحقيقه من الهدف الأكثر، والإجابة على الأسئلة.

➢ هل حدث التّغيّر المرغوب فيه. وهل هناك أيّة نتائج جانبية أخرى، وهل حقّق البرنامج غير ما كان يتوقّع منه (سلطان 2003، 368)

من التّعريف الأوّل: نستقي أنّ الأداء هو تنفيذ الموظفين ما هومطلوب منهم في عملهم.

ومن التّعريف الثّاني: نستخلص أنّ الأداء نتيجة الجهد المبذول، والأداء هو الإجابة على السّؤال التالي: هل حدث تغيّر مرغوب في عملية أداء العمل أم لا؟

3.2.5. مفهوم الأداء الوظيفي: Definition of job performance

هو تنفيذ الموظّف لأعماله ومسؤولياته التي تعلقه بها المنظمة أو الجهة التي تربط وظيفته ويعنى الناتج الذي يحقّقه الموظّف في المنظمة (الغني 1984، 140)

الأداء الوظيفي: نشاط يمكّن الفرد من إنجاز المهمّة أو الهدف المخصّص له بنجاح ويتوقّف على القيود العادية لاستخدام المعقول للموارد المتاحة.

وعرّف الأداء أنّه تفاعل بين السّلوك والأنجاز؛ مرتبط بالنتائج وأنّه كلّ ذلك السّلوك والأنجاز والنّتائج معا، وهو المحور الأساسي وموضوع التّحصيل والتّنمية في المؤسّسات.

ومن التّعريف الأوّل: نرى أنّه اعتبار الأداء هو عملية تحمّل أعباء الوظيفة المسندة إليه أي القيام بالواجبات المتعلّقة بها.

ومن التّعريف الثّاني: لهلال محمّد عبد الغنى، ربطه بقيام الموظّف بكلّ مسؤولياته المنوطة به داخل المنظّمة، مع الأداء الفعّال. الذي يؤتى بنتاج مثمر.

من التّعريفين: أن الأداء هو نشاط الفرد الجيّد للقيّام بمهمة أو الهدف الموكل إليه.

هو القدرة على الأنتاج بفعاليّة (باستهلاك القليل من الموارد) للسّلع والخدمات التي تستجيب لطلب السوق (نوعية، أجل، سعر) بما يسمح بتحقيق فائض لتحريك النّظام الاقتصادي ((P.Lorino 1991, 56.

أنّه العلاقة بين النّتيجة والمجهود، وهو أيضا معلومة كمية في أغلب الأحيان تبيّن حالة أو درجة بلوغ الغايات والأهداف والمعايير والخطط المتّبعة من طرف المنظمة (R.Brosquet 1989, 11)

التّعريف الاجرائي للأداء الوظيفي: النّشاط الذي يفعله الموظّف أثناء تأديّة وظيفته بكلّ روح مسؤولية وإخلاص في الوظيفة.

4.2.5. الأداء الأكاديمي: Academic performance

عرّفه ويلسون بأنّه: الطّريقة التي تحدّد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التّدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمته وتنمية مجتمعه (السليم 2015، 8)

ومن خلال هذا التعريف نلاحظ أنّ الأداء الأكاديمي له أبعاد أو مهام مختلفة؛ كلّ مهمّة تختلف عن الأخرى وتنمّي مهارات الأستاذ ولكن في أخير مرتبطين مع بعضهم البعض، فمهمّة البحث هي أهمّ مهمّة وهي السّعي وراء المجهول لكي يكون معلوم، فتختلف أدوار الأستاذ كونه باحث ومعلم ويساهم في تنمية المجتمع.

5.2.5. الأداء التّدريسي: Teaching performance

عرّف الأداء التّدريسي الجامعي بأنّه العلاقة بين الأنشطة التّعليمية التي يقوم بها الأساتذة الجامعيون (العمليات التّدريسيّة) والتّغيير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك التدريس لنتائج كمظهر الطلبة (حسين عبد القادر 2015/2016، 83)

ونستنتج من هذا التّعريف أنّ الأداء التّدريسي هو قيّام الأستاذ ببعض النشطة البيداغوجية من أجل توصيل المعلومة للطالب.

أمّا بالنسبة للأداء الجامعي فيعرّف بأنّه: " الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس بالجامعة سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في إدارة الجامعة أو قيادتها، وفي كلّ ما يتعلّق بعمله الجامعي الذي يساهم في تحقيق أهداف الجامعة (سهير 2005، 276)

3.5. التّعليم العالي: Higher Education

هو ذلك التعليم الذي يشكّل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة بهدف خدمة المجتمع مستمدّا نشاطه من العناصر البشرية التي تملك كفاءات عالية الأداء نتيجةً، والتكنولوجيا المستخدمة. يقصد كذلك التعليم الأكاديمي المهني، والتقني القائم على إعداد عاملين ومتعلّمين في مؤسسات منها الجامعات، والمعاهد التربوية والتوجيهية، ومعاهد المعلّمين (غنيمة، 2014/2015، 13)

ويرى دونالد كارمب: الجودة ليست كلاما يقال ولكنّها ما نفعله وإنّ العنصر الرّئيسي في تعريفها يكمن في خدمة العملاء (الطّلبة) فالجودة لا تشتق من حجم المنح والميزانيات ومعدلات أعضاء هيئة التدريس للطلبة، وعدد المجلدات في المكتبة وروعة الأبنية والمرافق في الجامعة فحسب، بل الاهتمام بخدمة حاجات العملاء (الطلبة) سواء كانوا داخلها أوخارجها في المجتمع المحيط بها (حجيم 2008، 32/33)

هو أداة رئيسية لضمان الأمن القومي ولتحقيق التنمية الشاملة، وأداة لبناء جيش قوي وأسطول، وتحقيق التنمية الشاملة لمختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية (abdollah 1969، 60)

1.3.5. تعريف التعليم: The concept of education

هو " عملية نقل المعارف والخبرات من معلم إلى متعلم مع إمكانية رجع صدى من المتعلّم تجاه المعلّم " (عقيلة 2007/2006، 16)

ويقصد من هذا التعريف أن التعليم عملية من خلالها يتم نقل المعلومات والمعارف للمتعلمين من طرف المعلّم ويكون هناك تواصل بينهما يوجد استجابة.

2.3.5. تعريف التدريس: Teaching concept

هو بعكس عملية التعليم العامّة، وهو سلوك خاص ومقصود وموجّه ومنظّم، يكون خلال المدرسة والكلية والجامعة، ويشرف عليه المعلّم، بهدف مساعدة الطلبة على تحقيق مجموعة من الأهداف المقصودة المخطط لها سابقا (الفرق بين التعليم والتدريس 2020، 2).

مفهوم التّعليم الجامعي الإجرائي: هو ذلك النشاط الذي يبذله الأستاذ الباحث مع طلبته، وتفاعلٌ معهم أثناء إلقاء الدّرس أو المحاضرة، مستعينا بمهارات البيداغوجية والوسائط الإلكترونية

4.5. مفهوم الأستاذ الباحث: The concept of the university professor

يعرّفه محمد حسين بأنّه محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعليما، وخدمة للمجتمع ومشاركة في التّطور الشّامل، وهو العمود الفقري في الجامعة ومفتاح كلّ إصلاح وأساس كلّ تطوير وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقّف نجاح الجامعة (حسين -2008-2)

ويعرّفه زيتون؛ هوكلّ من يعمل ويشتغل مدرس أستاذ، مساعد أستاذ، أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسمّيات في الجامعات التي تستعمل مسمّيات مُغايرة (ل. ابراهيم 2011، 198)

هو الشّخص القائم بمهام التّدريس والإشراف والبحث العلمي والأنتاج العلمي والمهام العلمية التي تساهم في التطوير العلمي والبحث العلمي بالجامعات (زرقان، 2013، 108).

ما مفهوم الجودة في التعليم؟ فهو عبارة عن عملية توثيق البرامج والإجراءات وتطبيق للأنظمة واللّوائح والتّوجيهات التي تهدف إلى تحقيق نقلة نوعية في عملية التعلّم والارتقاء بمستوى الطلبة في جميع الجوانب العميقة والجسمية والنفسية والاجتماعية والثقافية ولا يتحقّق ذلك إلا بإتقان الأعمال وحسن إدارتها، كما يرونها آخرون بأنها ترجمة احتياجات وتوقعات الطّلبة إلى خصائص محدّد تكون أساسا في تعليمهم وتدريبهم وتعميم الخدمة التعليمية وصياغة أهدافها بما يوافق تطلّعات الطّلبة المتوقعة، أو هي الوفاء بمتطلّبات العمل التربوي وبتوقّعات الطّلبة وأطراف معيّنة أخرى (نمور 2012، 87).

تعريف الأستاذ الباحث الإجرائي: هو ذلك الباحث والمحفّز على عملية التعليمية، والمدرب النّشيط مع الطلبة والمتفاعل مع الكم الهائل من الأحاسيس والعلاقات والثقافات التي يكتسبها، ويعرف كيف يبني علاقات بيداغوجية سواء افتراضية أوحقيقية ويسعى إلى تطوير ذاته ومحيطه.

التّعريف الإجرائي لمفهوم التّمظهرات: هي تلك المعايير والأفعال والسّلوكات التي تساعد الأستاذ الباحث على تحسين المظهر الخارجي أو المظهر العلمي أو المظهر الأخلاقي أو المظهر الأدائي.

1.4.5. تعريف التّكوين الجامعي: Definition of university training

عن التكوين الجامعي في الجزائر يعرّفه مراد بن أشنهو: هو التّكوين التّدريجي، ويشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة ليستوعبها الطّالب، وهو ذلك النّمط من التكوين الذي يهدف إلى تكوين المخطّطين والمسيّرين، وباقي الفئات المهنية كالطّب والهندسة والقضاء والمحاماة والصّحافة، والتي تدوم مدة التكوين به أربع سنوات أو أكثر (أشنهو 1981، 8).

2.4.5. الطالب:

الطّالب الجامعي هو ذلك الشّخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالأنتقال من المرحلة الثّانوية إلى المرحلة الجامعية لتتبّع تخصّصه الفرعي بواسطة شهادة تؤهّله لذلك، ويعتبر الطّالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ أنه يمثّل عدديا النّسبة الغالبة في المؤسّسة الجامعية. (ف. اخرون 2001، 94)

ويعرّف "محمّد علي محمّد" الطلبة الجامعيين بأنّهم "جماعة أوشريحة من المثقفين في المجتمع بصفة عامّة، إذ يتركز المئات والآلاف من الشباب في نطاق المؤسسات التعليمية (م. محمد 1985، 16)

وقد عرّف "محمد ابراهيم عبده" الطّالب على أنّه: "الفرد الذي اختار مواصلة الدراسة الأكاديمية والمهنية، إلى الجامعة محمّلا معه جملة قيم وتوجّهات صقلتها المؤسّسات التّربوية الأخرى. (عتيق 2013، 32)

3.4.5. الأنترنت والتّعليم: إنّ الأنتشار الكبير لأجهزة الحواسيب الشّخصية والنمو المتعاظم لشبكة الأنترنت حاليا وتنوّع وظائفها واستخداماتها قد أفرز حياتية مستحدثة مثل المخاطبة والحوار وعقد المؤتمرات المرئية مرسى الرسائل والمعلومات، والمعلومات بعد التجارة الإلكترونية وأشكال مختلفة، سهولة الحصول على البيانات أي أنّ شكلها ونوعها من خلال البحث في قواعد البيانات الرائعة والمتنوعة والمستمرة، فتوّفر بذلك مصدرا هائلا للمعرفة،

أو نظاما عالميا للمعلومات، ومن ثمّ إلغاء حاجزيّ المكان والزمان مما يعدّ مكسبا هائلا ووسطا مثاليا للتفاعل والتواصل بين مستخدميها (عقيلة 2007/2006، 31)

4.4.5. التعليم الإلكتروني: يعدّ التّعلّم عبر الأنترنت أحد أهم تطبيقات تقنيات الاتّصال في عالم التعليم لأنه يعتمد بشكل أساسي على الأدوات التي توفرها تقنيات الاتّصال بالكمبيوتر والأنترنت، وهما مصدر انتشارها وتطوّرها.

يعرّف التّعليم الإلكتروني بأنّه: "استخدام الوسائط المتعدّدة التي يشملها الوسط الإلكتروني من: شبكة المعلومات الدّولية العنكبوتية، الأنترنت، أو القمر الصّناعي أو إذاعة أو أفلام فيديوأو تلفزيون أو أقراص ممغنطة أو مؤتمرات بواسطة الفيديو أو بريد إلكتروني أومحادثة بين طرفين عبر شبكة المعلومات الدّولية في العملية التّعليمية (الدين 3-5 ماي 2004، 73)

كما يعرّفه جون ايكاوند JohnEklund وآخرون أنّ التّعليم الإلكتروني عبارة عن مجموعة فرعية من التعليم المرن، فهو مفتوح، ومرن بطبيعته، وينطوي على مجموعة واسعة من التّطبيقات والعمليات التي توظّف جميع الوسائل الإلكترونية المتاحة لتقديم محتوى مواد التّعلّم، ولهذا يتضمّن التّعلّم المرتكز على الكمبيوتر (CBL)، والتعليم المرتكز على الويب (WBL)، ويُعد كلّ من تعلّم الاتصال المباشر على الخط، والتّعلّم عن طريق الأنترنت، والأنترانت، والإكسترانت مجموعات فرعية للتّعلّم الإلكتروني (أحمد 2008، 51).

5.5. مفهوم مؤسّسة الجامعية:

1.5.5. مفهوم المؤسّسة

المؤسّسة هي كلّ وحدة قانونية سواء كانت شخص مادّي أو شخص معنوي، والتي تتمتّع باستقلال ذاتي في صنع القرار، وتنتج سلع وخدمات (Jean Langatte 2004, 1)

المؤسّسة هي عبارة عن مجموعة من الأشخاص مقسّمة إلى فئات تتفاعل فيما بينها، من أجل تحقيق أهداف معينة، وكلّ مؤسّسة تقوم على قواعد معيّنة، ومبادئ وأغراض، وقيّم وتفرض نظام قانوني جزائي يخضع له أعضاء المؤسّسة بحيث يخدم هذا النّظام أغراض المؤسّسة وأهدافها.

وقد عرّفت أيضا: هي مجموعة من العناصر في تداخل ديناميكي منظّم لتحقيق هدف ما.

ويمكن تعريفها إجرائيا: في أنّ المؤسّسة هي عبارة عن تنظيم تسلسلي للأفراد، يأخذ بعين الاعتبار المهام، والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ويتمتّع باستقلال ذاتي في صنع القرار، ويمكن اعتبار المؤسّسة كحالة خاصّة من مجموعة واسعة، (Conso 2000, 60)

2.5.5. مفهوم الجامعة

هي "مؤسّسة عمومية ذات طابع إداري تتمتّع بالشّخصيّة والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلّف بالتّعليم والبحث العلمي " (الجزائرية المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر 1983)

من بين الأنظمة التي تشكّل منها الواقع الاجتماعي المصنع الذي يتخرج منه قادة الفكر في البلاد، ومنابع العلم والمعرفة، والنّواة الأساسية في تكوين الإطارات وتكوين الثقافة الوطنية (ALI EL Kenz 1993، 20)

يعرّف ROMAN MACIA MANSO الجامعة على أنّها مؤسّسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصّين تستعمل الوسائل وتنسق بينهم مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا (دسفاري 2006، 76)

أمّا عند تركي رابح؛ فيعرّفها على أنّها مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا. (رابح تركي 1990، 73)

أمّا تعريف الجامعة حسب ألأن توران: هي مكان يتحقّق فيه الاحتكاك بين عملية التنمية المعرفية وخدمة هدف التّعليم، والحاجة إلى الخريجين (عريفج 2001، 15)

كذلك يقول جمال صليبة إن معنى الجامعة لا يدلّ فقط على تلك المؤسسة التي تدرس جميع العلوم فحسب، بل يدل على جميع مدرّسيها وطلابها الذين يؤلفون أسرة واحدة ومن شروطها أن يكون التدريب المهني فيها متناسبا مع البحث العلمي. (جمال صليبة 2000، 328)

إذ تعني كلمة جامعة مجموعة مدارس (groupes d'écoles)، أو مجموعة معاهد، أو كلّيات تتولّى مهمّة التّعليم العالي(autres 1972, 957)

المؤسّسة هي كل وحدة قانونية سواء كانت شخص مادّي أو شخص معنوي، والتي تتمتّع باستقلال ذاتي، كما يعرّفها محمّد العربي بن خليفة فيعتبرها مصدر أساسي أو الجوهر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النّشاط الثّقافي في الآداب والعلوم والفنون، كانت المهمة الأولى للجامعة هي التّوصيل الخلّاق للمعرفة الأنسانية في مجالاتها النّظرية والتّطبيقية، وتمهيد الظّروف الموضوعيّة بتنمية الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقّق المجتمع أيّة تنمية حقيقية في الميادين الأخرى (ولد 1989، 177)

التّعريف الإجرائي للجامعة: هي ذلك الحقل المعرفي والاجتماعي الثقافي الذي يتفاعل فيه كل من الطلبة والأساتذة والإداريين بغية تحسين الجودة التعليمة، وتنشأة جيل يهتم بالبحث العلمي ويساعد في التّقدم الاقتصادي والاجتماعي.

6. النظريات السّسيولوجية المفسرة للدراسة:

1.6. نظرية الرّأس مال البشري: يعدّ الاستثمار في رأس المال البشري في مقدّمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها، ومستويات نموّها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الأنتاج ومحدّدات الأنتاجية، بل هو المؤثّر الرّئيسي في جميع مكوّنات التّنمية، بحيث أصبح في مقدّمة المقاييس الرّئيسية لثروة الأمم، ويرجع الاهتمام بقضية رأس المال البشري إلى الكتابات الأولى "لآدم سميث" في نهاية القرن الثامن عشر، إلا أنّ هذا الاهتمام قد اكتسب زخمًا شديدًا منذ بداية عقد السّتينيات من القرن العشرين وهكذا ظهر مفهوم رأس المال البشري باعتباره جزءًا لا يتجزأ من استراتيجيات النّمو الاقتصادي، وفي هذا الصّدد فإنّ

الاقتصادي (شولتز) ربّما يكون الشّخص الأكثر شهرة من أنصار نظرية رأس المال البشري، حيث أنّ شولتزSchultz قدّم مفهوما جديدا لرأس المال يتضمّن نوعين رئيسيين هما: رأس المال البشري ورأس المال غير البشري. وإنّ الإستثمار في رأس المال البشري، خاصّة من خلال التّعليم العالي؛ يمكن أن يوفّر لسوق العمل العمالة الضّرورية، والتي تكون على قدر كبير من المهارة وبالتالي زيادة الأنتاجية.

ومنه فالاستثمار في المورد البشري في التّعليم العالي أصبح شغل شاغل لكلّ الدّول من أجل الرقي والتّطور، وومنه العمل على خلق مناخ إيجابي للتّعلّم عن طريق التّحوّل من منظّمات تقليدية إلى منظمّات متعلّمة تسمح بالتّكيّف مع متطلّبات عصر المعرفة، وتتمثّل خصائص المنظمة التّوعية في البناء التّنظيمي والثقافة المشجّعة على التّعلم والممارسة العلمية الفعّالة لوظائف الموارد البشرية (التّخطيط، معايير التّوظيف، تقييم الأداء، التدريب، التّطوير ...) وهذا لا يتم إلا في وجود مورد بشري يشجّع الإبداع والاستثمار على مستوى المنظمة أو الأفراد أو الجماعات (هندة مدفوني، 2016، ص 180-183).

رأس المال البشري: هناك عدّة تعريفات لرأس المال البشري ويتجلّى ذلك فيما يلي:

يعرّف رأس المال البشري أنّه مجموعة من الخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى العمل في المؤسّسة العاملة حاليا، أو التي ستتهيأ منها في العمل مستقبلا أو معطّلة منها بسبب حوادث إصابات العمل والإجازات أو الغياب اللاإرادي والتي ينطبق عليها الحد الأدنى من الوصف ومواصفات الوظيفة على الأقل تقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامّة للمؤسّسة.

2.6. نظرية شولتز

حاول شولتز البحث عن التّفسيرات أكثر فعالية لتفسير فكرة البدء في تحقيق التنمية من مجرّد الاهتمام بالمواد المرجعية لرأس المال الملوّث، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية وتجنّب أيّ بحث منظّم لهذه الثورة للوصول إلى مصلحة الاستثمار في رأس المال البشري إلى أن تحقّق ذلك، ويعدّ مفهومه للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد حيث العدد إلى هدنة اعتبار المهارات، ومعرفة الفرد شكل من

أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، حيث يرى أنّ نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم العلامات المميّزة وحتى اليوم بني مفهومه على ثلاثة فروض أساسية وهي:

1- إنّ النّمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره يؤدّي إلى ارتفاع المداخلات المادية ويرجع المتراكم لرأس المال البشري.

2- يمكن تفسير آيات الاختلاف في الإيرادات وفق الإختلافات في مقدار رأس المال المستثمر في الأفراد.

3- يمكن تحقيق العدالة في الدّخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري في رأس المال التّقليدي (الفيل 2014، 65)

وأقام شولتز بتركيزه على الاستثمار في مجال الزّراعة الخاصّة في الولايات المتحدة الأمريكية في دراساته الأولى، حيث استثمر الاستثمار المستمر في الأفراد وتعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين، فهي التي حقّقت الطّفرة في الأنتاجية الزّراعية، وعليه حدّد شولتز نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار في التّعليمة، وتتمثّل فيما يلي:

- الإيرادات التي كان يمكن للفرد أن يحصل عليها لو أنّه لم يلتحق بالتعليم، فالطالب لو لم يكن ملتحقا بالعلمية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوى العاملة المنتجة، وبالتالي تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية يحصل مقابلها على أجر، وعلى هذا يجب الاعتراف بوجود تكلفة فرصة بديلة تشكّل العملية التعليمية ومواجهة لها.
- تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية إلى جانب المصاريف الجارية لمرتّبات الأجور، ومختلف المعدّات المستخدمة في عملية التّعليم (م. القريشي 2012، 38)

ومن هذا المنطلق ركّز على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وعليه فإنّ التعليم عملية يُعَزَّزُ من خلالها رأس المال البشري، وذالك عبر الزّيادات في المعرفة وتطوير المهارات، كما يعدّ استثمارية تنتج تدفّقا من المنافع في المستقبل بوصفه سلعة استهلاكية فإنّ التعليم يوفّر منفعة عندما نفترض أنّ الأفراد

يكتسبون إشباعا واعتدادا بالنّفس من تحدّى التعليم والنّمو الفكري وبوصفه سلعة استثمارية فإنّ التعليم يعدّ محرّكا للنّمو الاقتصادي يقوّد إلى قوّة عمل أكثر مهارة وإنتاجية، وأمّا من ناحية أخرى فإنّ التعليم يعتبر اعتيادية، فمع زيادات الدّخل تميل معدّلات التّسجيل في المدارس، وفي الجامعات والمعاهد إلى الارتفاع

(ر. حسن 2011/2011، 65/66)

إلى جانب نظريّة شولتز قامت عدّة نظريات في تبنّي مفهوم رأس المال البشري، وهذا بهدف إبراز قيمة الاستثمار فيه، ومن بين هذه النّظريات ما يلي:

أوّلا: نظرية الإشارة والمؤشرات: تمكن هذه النظرية صاحب العمل من تحديد الأجر قبل معرفة الأنتاجية بحيث:

- تكون الإشارة قابلة للتغيير بالتّعليم والتّدريب والخبرة.
- أمّا بالنّسبة للمؤشّرات؛ فتكون ذاتية ودائمة كالعرق والجنس.

وقدّمت هذه النّظرية تفسيرا لمكافأة هذه الإشارات، والمؤشّرات، ولكن لم تؤكّد لنا دور التعليم بالأنتاجية (العذاري 2010، 120/121)

ثانيًا: نظرية عرض العمل: وتفرض هذه النّظرية ما يلي:

- خاصيّة الفرد بل خاصيّة التّكنولوجيا.
- التّعليم يرفع قدراته على التّحسين والتّعلّم.
- صاحب العمل مستعدا لتكوين العاملين في المجال العام.
- صاحب العمل مستعدا لدفع أجرٍ عالٍ لحملة المهارات الخاصّة للاحتجاز في التّكوين.
- يقبل الأنتظار في خطّ الأنتظار من أجل الحصول على عمل جيّد.

فاليد العاملة المتعلّمة والمدرّبة تتلقّى أجرا مرتفعا في سوق العمل، وهذا لأن الحدّية لهذا الأمر الذي يجعل العمال والأفراد الذين يرتفعون، يزيدون من طلبهم على التّعليم، وهذا من أجل تعظيم دخلهم، حيث ارتفع مستوى التّعليم لديهم كلما كان مستوى الآجر أعلى (م. القريشي 2008، 179)

يحظى المورد البشري بمكانة مرموقة حيث يعتبر من أهمّ مكوّنات رأس المال الفكري، والذي بدوره عرف تطوّره منذ ظهوره حتّى يومنا هذا، باعتباره آلة إلى رأس المال البشري الذي تفوق أهميته أهمية المواد الأخرى، إذ تتجسّد في المعارف والمهارات والخبرة التي تكتسبها الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب المتنوّع الذي تحصل عليه، والخبرة المكتسبة، سواء في الحياة العامة أو العملية بالنّظر إلى الدّور المهمّ الذي يشغله رأس المال البشري، فمن الضّروري للمنظّمات أن تجد أفضل طريقة الاستثمار في رأس المال البشري، لأنه أفضل الطّرق للاستثمار فيه، والاستفادة منه لتحقيق النّجاح الذي تطمح إليه، فالاستثمار في المورد البشري من أهمّ النّقاط التي يركز عليها الفكر الإداري، حيث قال براون "إنّ رأس المال البشري غير المستثمر مثل الذّهب غير مستخرج" (قوادرية 2016/2015، أ)

3.6. نظرية التّحليل الاستراتجي

يعدّ كروزيه من الذين تناولوا البيروقراطية من خلال المدخل الأنساني، حيث ربط بين تطورها وتضاؤل الحرية الفردية، فهي بالنّسبة له مكوّنة من دوائر الدّولة يعمل بها موظّفون معنيون، ومنظمة بشكل تسلسلي وتعتمد على سلطة حاكمة.

وربّما عبّر كروزيه عن شعور بالأسى لواقع البيروقراطية في أوربا، على عكس فيبر الذي أضفى صفات إيجابية عليها؛ لأنه نظر إليها في سيّاق الدّفاع عن النّظام الرّأسمالي في مواجهة النّظم الأخرى، وخصوصا الشّيوعية.

ومن ثمّ يرى كروزيه (أنّ البيروقراطية هي تنظيم لا يستطيع تصحيح سلوكه عن طريق إدراك أخطائه السّابقة، إذ أنّ القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالبا ما يستخدمها الأفراد لتحقيق أغراضهم الشّخصية).

ومن دراساته توصّل ميشال كروزيه إلى نموذج التّحليل الاستراتيجي، فالتّنظيم حسبه هو ذلك المجال الذي يشغّل الأفراد، ويستفيدون من هوامش الحرية، ومن مسلّمات هذا المنظور؛ التنظيم هو بناء أو شكل اجتماعي ينتج من أفعال الأفراد، هناك هامش من الحرية هو الذي يحدّده الفاعلين (عمر حمداوي 2013-2014 ص 71)

7. الدّراسات السّابقة

في هذا العنوان سنحاول أن نعرّج على بعض الدّراسات السّابقة؛ سواء كانت دولية أو عربية أو وطنية التي نحتاجها في دراستنا هذه:

1.7. الدّراسات الوطنية

دراسة أوطيب عقيلة 2006/ 2007

بعنوان التّكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتّصال في التّعليم دراسة وصفيّة تحليليّة للتّعليم عبر الأنترنت؛ مذكّرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتّصال قسم علوم الإعلام والاتّصال كلية العلوم السّياسية والإعلام، جامعة الجزائر.

التّعرف على مدى قدرة التّكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتّصال على تغيير طريقة التّعليم، وما يمكن أن تقدّمه له، ومن ثمّ وضع التّعليم التّقليدي في مواجهة التّحديات التي يفرضها عليه عصر المعلومات لكي يتّجه لاستخدام أكثر للتّكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتّصال والتّعريف بنمط التّعليم عن بعد عبر الأنترنت واكتشاف الفرص التّعليمية التي يمنحها، وعلى مدى إمكانية تدعيم نظام التّعليم عبر الأنترنت للتّعليم التّقليدي. إن هذا البحث يهدف إلى الوقوف على وضعية التّعليم الافتراضي في الجزائر، حيث لا توجد دراسة ميدانيّة. (ا. عقيلة 2006-2007)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

إن هذه الدراسة أبرزت دور تستخدم تقنيات الاتصال الجديدة في التعليم عن بعد بشكل رئيسي في توصيل المحتوى تعليمات للطالب وتشجيع وتفعيل التفاعل بين الطالب والمعلم، من خلال توفير قدر أكبر من المرونة، إستخدام التعليم عن بعد عبر الأنترنت أو التعليم الافتراضي دورًا أكثر أهمية يحمل في داخله مع توسع إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات وربط المؤسسات التعليمية في إطار تواصل عالمي للاستفادة منها وتبادل الخبرات فيها، وتناولت التجربة الجزائرية في استخدام تكنولوجيا التعليم الافتراضي متواضعة وفعالة، وكذلك

إسفاد منها الباحث في مبررات ومعوقات إستخدام وسائل الإعلام الحديثة في التعلم الإفتراضي والذي من خلاله يقف الباحث على مختلف الأسباب التي تدفعها أو تفرضها وكانت هذه الدراسة نظرية بحت لم يستخدم فيها الجانب الميداني .

- **دراسة قادة يزيد (2012/2011)**

تعتبر إدارة الجودة الشّاملة من أهمّ الأنماط الإدارية الحديثة التي تهدف المؤسّسات من خلالها إلى تطوير أساليب العمل، وتحسين الأداء، وتلبية الاحتياجات من العملاء حسب المواصفات المطلوبة بأقلّ جهد، وتكلفة اليوم، يصبح الأداء الاقتصادي والاجتماعي خاضعًا لجودة النّظام التّعليمي، ونوعيّة المنتجات، وهذا ما يدفع معظم الدّول للعمل على تحسين، وتطوير منتجاتها، والخدمات التّعليمية بتطبيق نظام إدارة الجودة الشّاملة.

الجزائر مثل البلدان الأخرى، تأخذ زمام المبادرة لإجراء إصلاحات جوهريّة في نظامها التّعليمي بهدف تحقيق الجودة التّعليمية المطلوبة. لمعرفة مقدار تطبيق إدارة الجودة الشّاملة من خلال الإصلاحات التّربويّة نقوم بعمل دراسة عملية على مستوى المدارس المتوسّطة في صيدا من خلال ثلاث استبيانات، تشمل خمسة محاور رئيسيّة حول إدارة الجودة الشّاملة، موجّهة إلى المدراء والمعلّمين والطّلاب خلصت هذه الدّراسة إلى أنّ إدارة الجودة الشّاملة لا تطبّق في المؤسّسات التّربوية الجزائرية (ق. يزيد 2012/2011، 231)

أوجه الإستفادة من هذه الدراسة

لقد بينت هذه الدراسة على واقع تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعلم الجزائري وخاصة المدرسة الجزائرية وخصائصها وأهمية تطبيقها وأهم الإصلاحات التي جرت من إدخال نظام الجودة الشاملة في العليم، أما دراستنا ركزت على التعليم العالي خلاف هذه الدراسة ساهم تطبيق نهج إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية بشكل كبير في نجاح هذه المؤسسات من خلال تحقيق أهدافها دون التسبب في هدر أكاديمي، فهي تساهم أيضًا في تلبية رغبات الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع والأعضاء، وتناول الدراسة جودة الأستاذ وجودة الإدارة المتمثلة في المدير، وجودة الطالب وجودة المنهج الدراسي وجودة المناخ التنظيمي، وقام الباحث بتوزيع استمارتين إستمارة

لأساتذة وإستمارة لتلميذ وقارن بين الإجابات وتوصل أن هناك جودة في التعلم ولكن مازالت غير كافية الجانب المنهجي اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وهما نفس الإجراءات المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة

دراسة ليلي زرقان 2013/2012

يعد التّطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التّدريس بالجامعة، فمن أهمّ التّحديات التي تواجههم جمعت الجامعات في أجزاء مختلفة من العالم، وخاصّة البلدان النّامية؛ عدّة عوامل جعلت وجود برامج تدريبية لأعضاء هيئة التّدريس ضرورة ملحّة للحفاظ على مستويات أداء مقبولة، ومنها جودة التّعليم الجامعي، وإدراكا لهذا التّحدي هدفت هذه الدّراسة إلى صياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التّدريس بالجامعة في ضوء معايير الجودة الشّاملة في التّعليم العالي، ولتحقيق هذا الهدف، كان للباحث عدّة خطوات؛ أوّلاً: في إعداد قائمة بمعايير الجودة المطلوبة لأداء أعضاء هيئة التّدريس، ومن ثمّ تحديد قائمة الاحتياجات التّدريبية اللازمة لأداء عضو هيئة التّدريس في وند هذه المعايير التي أدّت إلى صياغة البرنامج التّدريبي، ولتحقيق هذا الغرض تمّ اعتماده وصفي نهج واستخدام مجموعة من الأدوات أهم تدبير بناء يكون من ستة مجالات كمعايير لجودة عضو هيئة تدريس منطقة استراتيجيات التّدريس فعّالة، والتّقويم القياسي الميداني، والاستخدام القياسي للوسائل التّعليمية وتعليم التّكنولوجيا، والتّواصل الفعّال القياسي مع الطّلاب، والأنشطة العلميّة البحثيّة القياسيّة لـ El ممارسات الإدارة والقيادة القياسيّة. حيث تألف مقياس الجزئين. أنا خاصّة البيانات الشّخصية والمعايير الثّانية التي تنتمي إلى المجالات المذكورة أعلاه لمعرفة درجة متطلّبات التّدريب بالنّسبة لهم، وبعد التّأكد من صدقه وحزمه وتقديمه للمحكمين وحساب معامل ألفا كرونباخ والذين بلغوا (0.80) و(0.97) طبق الباحث المعيار على عيّنة عشوائية من أعضاء هيئة التّدريس. بلغ عدد أعضاء الكلّيات الثّلاث (العلوم القانونية، الاقتصاد، إدارة العلوم، الآداب والعلوم الاجتماعية؛ 150 عضواً) بجامعة فرحات عباس – سطيف – لمعالجة البيانات وتحليل الرّدود على استخدم الباحث عيّنة دراسة الحزم الإحصائية (spss) وحساب التّكرارات والنّسب المئويّة بالوزن المأوى المتوسّطات، الأنحراف المعياري. ومن خلال نتائج التّحليل الإحصائي

أسفرت الدّراسة عن: هناك حاجة لتدريب أعضاء هيئة التّدريس بالجامعة في جميع المجالات ووفق معايير الجودة وتمّ ترتيب هذه الاحتياجات التّدريبية والأبعاد التي لا تمثّل الحاجة إليها وهي كالتّالي:

وبناء على هذه الاحتياجات التّدريبية، وما تمّ التّعرّض للجانب النّظري من الدّراسات، والنّماذج؛ نموذج الباحث المقترح تمّ في ضوء بناء البرنامج التّدريبي المقترح موضوعه وأهدافه مفردات ومدّة زمنية وأحداث ومتطلّبات، وخرجت في النهاية بمجموعة من المقترحات والتّوصيات بما في ذلك الحاجة إلى تطبيق هذا البرنامج من الجهات المعنية لضمان فعاليته مع التّوصيّة بضرورة إنشاء مراكز لتطويرن وتدريب أعضاء هيئة التّدريس وفق متطلبات الجودة في التّعليم العالي (زرقان 2013).

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة

تناولت الباحثة في هذه الدراسة إلقاء الضوء على البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتناول في الفصل الثاني على أهمية الجودة في التعليم العالي ومقوماتها ومتطلباتها ومعاييرها وكذلك معوقات التعليم العالي ومفهوم الجامعة ومقوماتها وعنصر التدريب لماله أهمية بالغة، وهذا ما إستفاد منه الباحث في هذه الدراسة في الجانب النظري وكذلك في الجانب المنهجي والجانب الميداني لدراسة وأدوات البحث مثل الإستمارة التى إستفاد الباحث منها في بعض الأسئلة

- **دراسة رقاد صليحة 2014/2013**

رسالة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية كليّة العلوم الاقتصاديّة والتّجارية وعلوم التّسيير جامعة سطيف 1 موسومة بعنوان: تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسّسات التّعليم العالي الجزائرية آفاقه ومعوّقات دراسة مؤسّسات التّعليم العالي للشّرق، تهدف هذه الدّراسة إلى دراسة معوّقات وآفاق تطبيق ضمان نظام الجودة في مؤسّسات التّعليم العالي الجزائريّة. لتحقيق هذا الهدف، ينقسم البحث إلى الجزء النّظري والجزء العملي. الجزء النّظري يعرض المفاهيم، والمفاهيم المتعلّقة بجودة التّعليم العالي وضمانه، بالإضافة إلى دراسة تطبيق الجودة ونظام الضمان وعلاقته بإدارة التّغيير.

الجزء العملي من البحث هو بناءٌ على دراسة ميدانية غطّت مؤسّسات التّعليم العالي في شرق الجزائر. استبيان تمّ توزيعه على مسؤولي ضمان الجودة من أجل فهم الأسباب الكامنة وراء ذلك لتطبيق هذا النّظام في مؤسّساتهم والخيارات الأساسيّة لتطبيقه. والجزء العملي للدّراسة يهدف إلى التّعرف على الصّعوبات التي تحدّ من تطبيق هذا النّظام، والعوامل التي يمكن أن يضمن نجاحها. وأظهرت النّتائج أنّ التّحديات سواء كانت داخليّة أو خارجيّة، استدعت مواجهة مؤسّسات التّعليم العالي الجزائريّة تطبيق ضمان الجودة، وأظهرت الدّراسة وجود فروق بين مسؤولي ضمان الجودة فيما يتعلّق بـ آفاق السّياسة الملائمة لتطبيق ذلك، وكشفت عن وجود عدد من المعوّقاتن وعوامل النّجاح متفاوتة الأهمية من وجهة نظر مسؤولي ضمان الجودة. القرار يمكّن للمصنعين أخذ هذه العوامل في الاعتبار من أجل تحقيق النّجاح في تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسّسات التّعليم العالي الجزائريّة (صليحة 2014/2013).

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة

تناولت هذه الدراسة تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات التعليم الجامعي، ولتحقيق هذا الهدف قسمه الباحثة إلى جانب نظري وآخر تطبيقي حيث تضمن البحث في جزئه النظري عرض مفاهيم فكرية تتعلق بجودة التعليم العالي مسألة تطبيق نظام ضمان الجودة وعلاقته بالدخول في إدارة التغيير، مع التركيز على الجانب العملي بالإضافة إلى تحديد المعوقات التي تحد من عملية تطبيق نظام ضمان الجودة المتعلق بالجانب القيادة على مستوى الوزارة التنفيذية والجانب الإداري والتنظيمي على مستوى المؤسسة والجانب السلوكي.

ومكنتنا هذه الدراسة من توضيح مفاهيم الدراسة المتمثلة في مفهوم التعليم العالي وجودة التعليم العالي، وجودة الأستاذ الجامعي، ومفاهيم أساسية حول مفهوم الجودة، لمحة على مسار التعليم الجامعي في الجزائر وأبرز معوقاته وهذا ما تناولوناه في دراستنا في الجانب النظري، أما منهجيا إستفاد الباحث من هذه الدراسة في تحديد أدوات الدراسة (الإستمارة) وصياغة في تساؤلات الإستمارة وإعادة صياغتها

ثم إستفاد الباحث من نتائج الدراسة وربط بين دراسته وهذه الدراسة ومقارنة بين ما توصلت إليه الدراستين

دراسة عمر حمداوي 2014/2013

بعنوان دور الثّقافة التّنظيمية في جودة التّعليم العالي، دراسة حالة بجامعة قاصدي مرباح بورقلة من إعداد الباحث حمداوي عمر تحت إشراف الأستاذ الدّكتور أحمد بخوش، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصّص علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية للسّنة الدّراسيّة 2014/2013 كان التّساؤل الرّئيسي: ما دور الثّقافة التّنظيميّة السّائدة بجامعة قاصدي مرباح في إنجاز الأستاذ الباحث لنشطات البحث العلمي؟ واستخدم الباحث المنهج الوصفي، أمّا المجال البشري فاختار الباحث في عيّنته 190 أستاذا موزّعين على الشّكل التّالي 36 أستاذا و86 أستاذا محاضرًا " أ " و68 أستاذا محاضرًا " ب " حسب الموسم الدّراسي 2013/2012 وقام الباحث بإعطاء الاستمارات اليد باليد، وأخرى عن طريق البريد الإلكتروني استلم 168 استمارة، أمّا الأداة الرّسمية هي الاستمارة بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة كانتا مساعدتين وأداتين فرعيتين، أمّا أسئلة الاستمارة فكانت بالنّسبة للنتائج العامّة لهذه الدّراسة تتمثّل فيما يلي:

- توفير الظّروف الماديّة والمعنويّة للأستاذ الباحث:
- ركّزت هذه الدّراسة على دور الثّقافة التّنظيميّة في جودة التّعليم العالي، وعلى وجه الخصوص تطوير البحث العلمي داخل الجامعة.
- يحاول الرّد على موضوع أساسي يكمن في دور الثّقافة التّنظيميّة في إجراء البحث العلمي من قبل الأستاذ- الباحث في جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

في مواجهة هذا الموضوع، ولتوضيح ملاحظاتنا، قمنا بصياغة ثلاثة أسئلة فرعيّة على النّحو التّالي:

- كيف يساهم الأداء التّنظيمي في تحقيق البحث العلمي؟
- كيف يقوم المعلّم الباحث بإشراك تقنيات المعلومات والاتّصالات التي تقدّمها الجامعة.
- ما مدى مساهمة الثّقافة التّنظيميّة في دعم فرق البحث لإجراء البحث العلمي؟

للإجابة على هذه الأسئلة، اعتمد المؤلّف المنهج الوصفي، حيث طبّق الملاحظة والمقابلة والاستبيان على عيّنة من المعلّمين (أستاذ، محاضر) من جامعة قاصدي مرباح- ورقلة. التي توفّر الإشراف والبحث العلمي لتخصّصات ومعاهد وكليات متعدّدة ومختلفة.

تظهر النّتائج التي تمّ الحصول عليها أنّ الجامعة بقدر ما هي منظّمة اجتماعية تهتم بشكل خاصّ بتعزيز البحث العلمي، وهذا يترجم إلى أفضل الشّروط المادّية والمعنويّة المقدّمة، ووضعها تحت تصرّف المعلم الباحث ضمن المختبر، أو فريق البحث دون مراعاة الفروق الفرديّة.

ولكن بالرّغم من الجهود التي تبذلها الجامعة وتنشرها، إلا أنّ هناك عقبات كبرى واختلالات رئيسية ونواقص تحدّ من تطوّر البحث العلمي.

من خلال الرّدود التي تمّ جمعها، قدّم المؤلّف بعض الاقتراحات لتوفير أفضل الظّروف المعيشية للمعلّم الباحث من حيث (السّكن الملائم، الوصول إلى خدمة الأنترنت، المكتبات). (عمر 2013-2014)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة

إهتم الباحث في دراسته هذه على دور الثقافة التنظيمية في جودة التعليم العالي، يهتم التعليم الجامعي بأصحاب ذو كفاءة عالية من أجل التطور في جميع الميادين الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، فان مجرجات الجامعة من الخرجي لها دور في تنمية الاقتصاد أي بلد. وباعتبار الجامعة قمة الهرم التعليمي وآخر مرحلة من مراحله لما لها من دور في نشر المعرفة من خلال عملية التدريس، كما تتحمل مسؤولية كبيرة في صياغة وتكوين الشباب الجامعي علميا وثقافيا كما تتحمل مسؤولية تزويد خريجيها بالمعلومات والمعرفة والخبرة التكنولوجية والمهنية من أجل مواجهة الحياة العملية.

وإستفادة الباحث من هذه الدراسة على تطور ونشأة الجامعة الجزائرية ومراحل تطورها وأهدافها ومقوماتها وكذلك إستفاد الباحث من الجانب المنهجي من الدراسة ومن أسئلة الإستمارة مع إحداث بعض التغييرات في أسئلة الدراسة.

دراسة محمّد أمين عسول 2016/2015

تهدف الدّراسة إلى إبراز أهميّة الجودة في كافة المجالات الحديثة للحياة بشكل عام والتّعليم العالي بشكل خاصّ والأسباب الرّئيسية لاستخدام إدارة الجودة الشّاملة في مؤسّسات التّعليم العالي الجزائرية، العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتّصالات، القائمة على معرفة الاقتصاد، وآخر المراتب التي تحتلها الجامعات الجزائرية في التّرتيب العالمي.

ولهذا القول؛ يجب على مؤسّسات التّعليم العالي الجزائريّة أن تستخدم المعلومات وتكنولوجيا الاتّصالات كوسيلة للوصول إلى تحقيق جودة أعلى للتّعليم واستخدامه بشكل خاصّ من قبل المكتبات الأكاديمية ومعامل البحث للطّلاب والأساتذة أيضا؛ لجعل المكتبات مُرَقمنة وإلكترونية الإدارة / الإدارة لسهولة وسرعة الوصول إلى الخدمات التّعليمية، وخدمات أخرى تقدّمها مؤسّسات التّعليم العالي في ثلاث جامعات بسكرة، أم البواقي وخنشلة.

نتائج العمل الميداني خَلُصَ إلى أنّه يمكن قول أنّ تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات لها دور رئيسي في تحقيق جودة التّعليم العالي لما يحقّقه هذا الأخير في التّطور والصّعود وتنمية المجتمعات / المجتمعات، وتعتبر المورد الرّئيسي من الموارد البشرية والكادر الجيّد الذي تحتاجه الدّول في بنائها للاقتصادات (عسول 2015/2016، 234).

أوجه الإستفادة من هذه الدراسة:

ركزت الدراسة على إبراز أهمية الجودة في جميع المجالات التعليم وأهم أسباب استخدام الجودة الشاملة في المؤسسات التعليم العالي الجزائري والعولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واقتصاد المعرفة والمراتب الأخيرة التي يحتلها الجامعات الجزائرية في الترتيب العالمي، وأبرزت الدراسة الحاجة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

كمدخل لتحقيق جودة التعليم العالي وخاصة استخدامه من قبل مكتبات الجامعة ومعامل البحث والطلاب والمعلمين ايضا بحيث يكون هناك رقمنة للمكتبات وادارة الكترونية وسهولة وسرعة الحصول على الخدمات الخدمات التعليمية وغيرها التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي حيث قام الباحث في هذه الدراسة بتوزيع استبانة على عينة من الأساتذة حيث أشاروا إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تلعب دورًا رئيسيًا في تحقيق جودة التعليم وأيضا أن هناك علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جهة وجودة التعليم العالي من جهة أخرى متمثلة في مكتبات الجامعة والبحث العلمي والتعليم

- **دراسة ضيف الله نسيمة 2017/2016**

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصال، وأثره على تحسين جودة العملية التّعليمية: عيّنة الدّراسة من الجامعات الجزائرية لطالبة تحت إشراف البروفيسورة بن زيان إيمان، لنيل شهادة دكتوراه نظام ل. م.د في علوم التّسيير شعبة: تسيير المنظّمات كلية العلوم الاقتصادية والتّجارية وعلوم التّسيير جامعة الحاج لخضر باتنة، السّنة الجامعيّة 2017/2016.

ركّزت الدّراسة على تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات في تحسين الجودة العملية التّعليمية في مؤسّسات التّعليم العالي الجزائرية. لمعرفة هذا التّأثير والعقبات التي تمنع التّأثير الإيجابي، أجرينا بعض المقابلات ووزّعنا استبيانًا على المعلّمين والطّلاب، وإداريين من سبع جامعات جزائرية: جامعة باتنة، وجامعة بسكرة، وجامعة سطيف، وجامعة البويرة، وجامعة وهران، وجامعة الجزائر، وجامعة بومرداس. حيث بلغ عدد المستجيبين المدرّسين، 180 طالبًا و94 إداريًا 406.

تمحور هدف الدّراسة حول معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصال على تحسين جودة العملية التّعليمية في قاعة التّدريس (حضوريًّا) في مؤسّسات التّعليم العالي الجزائريّة، ولمعرفة تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصال على جودة عناصر العمليّة، والمعيقات التي تحول دون اكتمال الأثر الايجابي، تمّ أخذ أراء

مختلف المتفاعلين الدّاخلين لمؤسّسات التّعليم العالي الجزائريّة (أساتذة، طلبة، إدريين، الفاعل الاجتماعي: ليس بضرورة أن يكون الفاعل الاجتماعي فرد، قد يكون فردا أو مجموعة أفراد أو جماعة أو مجتمع. فلا يمكن أن تكون أفعال بدون فاعلين، والفاعل هو ذلك الفرد الذي له القدرة على التّدخل والمشاركة في حلّ مشكلة ما. (نسيمة 2017/2016)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

إهتمت هذه الدراسة على تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تحسين جودة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية إلى تحسين جودة العملية التعليمية مؤسسات التعليم العالي يجب عليه مواكبة التطورات والتغيرات المختلفة التي تحدث في العالم والتي لها تأثير كبير على النتائج المستوى المحلي أو العالمي المترجم بشكل أساسي والاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من تأثير ايجابي في تحسين جودة العملية التعليمية وما حققه ايجابيات وتغيرات ايجابية في التعليم العالي والعملية التعليمية بصفة.

أما جانب الإستفادة من هذه الدراسة أنها تسلط الضوء على أحد محاور البحث هو علاقة وسائل التكنلوجيا وتأثيرها عى التعليم الجامعي ودور وسائل الإتصال على عناصر الجودة في العملية التعليمية وحاول الباحث ربط بين هذه الدراسة وكذلك إستفاد الباحث من هذه الدراسة الحالية في بناء التضور المفاهيمي حول واقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي الجزائري ومفهوم التعليم الالكتروني والفرق بين التعليم التقليدي والتعليم الاكتروني وتطور التعليم العالي في الجزائر، أما منهجيا فقدإستفاد من الدراسة الحالية منها من تحديد الأدوات الملائمة للبحث وخاصة الإستمارة والتي تعتبر أساسية في هذا البحث والإستفادة من أسئلة الإستمارة

- **دراسة هندة مدفوني 2017/2016**

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التّسيير، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التّعليم العالي في ظلّ اقتصاد المعرفة، دراسة حالة ببعض الجامعات الجزائرية جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التّجارة وعلوم التّسيير.

تهدف هذه الدّراسة إلى إظهار نهج تحسين الجودة الأعلى دراسات وربط الجامعة بالاقتصادي والصناعي بيئة. تسعى الجامعة الجزائرية لتحسين صورتها تجاه العملاء الدّاخليين والمجتمع أيضًا للتّقدم في التّرتيب العالمي للجامعات. لتصبح في حاجة لفحص الجهود المبذولة، وتبرير التّمويل الضّخم المخصّص لهذا القطاع؛ معتبرا أنّ تحديد تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم استثمار رأس المال البشري فيها؛ وسيلة للتّحقّق من استخدام استراتيجيات التّنمية، من المهمّ التّأثير في إعداد كوادر فاعلة مبنية على أسس علمية الأسس وقدرتها على نقل المعرفة لتحقيق كميّات الأداء الأعلى من مستوى الجودة. لأن عملية الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسّسات الدّراسات العليا لا يتعلّق فقط بتوظيف تقنيات الإدارة، ولكنّها تتعلّق أيضًا بالقدرة على بناء المهارات القادرة على الجودة والتّميّز. ولتحقيق أهداف هذه الدّراسة صمّم الباحث على توزيع استبيان على أعضاء هيئة التّدريس بمختلف الأكاديميين والشّهادات المهنية الموجّهة لعيّنة قوامها (465) أستاذ، نتائج التّحليل تمّ العثور على الاستبيان من خلال التّحليل الإحصائي(SPSS) ، الذي يؤدّي لعدد معيّن من النّتائج المرتبطة بالجامعة الجزائريّة، خاصّة فيما يتعلّق باختبارات الفرضيّات. هذه تؤكّد وجود دور الاستثمار في رأس المال البشري لتحسين جودة الدّراسات العليا من خلال: جودة البيئة لكلّ من الدّراسة والتّعلّم والإكسسوارات وجودة البرامج التّربوية، قيادة إدارية برؤية استراتيجيّة ممّا يعكس جودة الأداء الجامعي، وجودة المكتبة ومصادر المعلومات وسمعة وإنتاجية أعضاء هيئة تدريس الأفراد. (مدنوني 2016/2017)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

ركزت هذه الدراسة على مسألة الاستثمار في رأس المال البشري كنهج استراتيجي للتحسين جودة التعليم العالي – دراسة حالة من بعض الجامعات الجزائرية نهدف من خلالها إلى سد الفجوة سواء على المستوى، بالإضافة إلى لفت الأنتباه إلى ضرورة العناصر غير ملموسة في الإستثمار في المورد البشري، وتناولت أيضا عنظر إقتصاد المعرفة ودوره في التعليم العالي وهذا ما نحتاجه في دراستنا هذه، وتغير أساليب التعليم من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني وتغيير مجالاته ،حيث أصبح موضوع الجودة في مؤسسات التعليم العالي أحد المرتكزات الأساسية في

تطوير التعليم العالي الكوادر الأكاديمية والإدارية ، البرامج الأكاديمية، جودة المواد العلمية، الوسائل التعليمية، تقنيات التعلم وجودة البيئة وهذا ما تناولناه في دراستنا

وتناولت هذه ادراسة الإطار المفاهيمي لجودة التعليم العالي"، جودة التعليم العالي من خلال محاور رئيسية تتمثل في المحور الأول تضمن مفاهيم عامة عن الخدمة التعليم العالي بينما تناول المبحث الثاني أهم الأسس المتعلقة بجودة الخدمات والمبحث الثا لث عناصر ومراحل ومعيقات وتحديات تطبيق الجودة في التعليم الجامعي وإعتمدت الداسة على المنهج الوصفي والإستبان كأداة أساسية في الدراسة

دراسة كريمة فلاح 2017

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه تخصّص إدارة الأعمال والتّجارة والدّولية، شعبة علوم التّسيير، كليّة العلوم الاقتصادية والتّجارية وعلوم التّسيير، جامعة الشّلف، موسومة بعنوان: مطابقة وتكييف معايير جودة البحث العلمي بالجامعات الجزائرية وفق مواصفات مالكوم بالدريج للتّعليم، دراسة حالة مخابر البحث العلمي.

تهدف هذه الدّراسة إلى قياس مدى مساهمة معايير مالكوم بالدريج في تحسين جودة البحث العلمي في الجامعات الجزائرية، وإمكانية تطبيقها في المعامل البحثية بجامعة حسيبة بن بوعلي من وجهة نظر مديري المعامل.

للوصول إلى هدف الدّراسة تم تنفيذ المنهج الوصفي التّحليلي باستخدام استبيان وزّع على 25 مديرًا لمختبر بحثي في جامعة حسيبة بن بوعلي، وتمّ إعادة 15 استبانة فقط. تظهر نتائج هذه الدّراسة إمكانية تطبيق معايير مالكولم بالدريج في المعامل البحثية بجامعة حسيبة بن بوعلي من وجهة نظر مديري المختبرات بدرجة تطبيق معتدلة، بينما مساهمة درجة معايير مالكولم بالدريج في تحسين الجودة كان البحث العلمي مرتفعًا. كما أظهرت نتائج الدّراسة ارتباطًا إيجابيًا قويًا بكلّ من القيادة، والتّركيز على معايير المستخدمين في إمكانية تطبيقها ودرجة مساهمتها في تحسين جودة البحث العلمي في مختبرات البحوث بجامعة حسيبة بن بوعلي. بينما بالنّسبة لمعيار إدارة المعلومات؛ فكان الارتباط موجبًا ومتوسّطًا. كما أظهرت الدّراسة فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 في

إجابات عيّنة المبحوثين حول إمكانية تطبيق التّركيز على المستخدمين، وإدارة المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وتعزى هذه الاختلافات إلى متغيّر الرّتبة. بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 في إمكانية تطبيق معايير مالكولم بالدريج، والتي تعود إلى متغيّرات الخبرة والتّخصّص. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 في إجابات عيّنة المبحوثين حول درجة مساهمة معايير مالكولم بالدريج في تحسين جودة البحث العلمي في المعامل البحثيّة بجامعة حسيبة بن بوعلي، ويعود ذلك للاختلافات في الرّتبة، والخبرة والتّخصّص. وخلصت هذه الدّراسة أيضا إلى أنّ معايير مالكولم بالدريج تساهم في تحسين جودة البحث العلمي في الجامعات الجزائرية من خلال تآزر ومرونة معايير النّموذج التي يمكن تكييفها مع بيئة البحث في الجزائر للاستفادة من المعايير النّموذجية في معالجة التّحسين المستمر، بناءً على النّتائج التي تمّ الاحتفاظ بها من قسم إمكانية تطبيق معايير مالكولم بالدريج، تمّ تصميم نموذج للمقارنة بين معايير مالكولم بالدريج وتطبيقها في جامعة حسيبة بن بوعلي، وتمّ تقديم العديد من الاقتراحات التي يمكن أن تسهم في تحسين جودة البحث العلمي. (فلاح 2017)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

حاولت الباحثة تشخيص واقع البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، بحثا عن المشاكل التي يواجهها خاصة من الناحية المالية، والجانب الإداري، وفعالية الباحث في المجال الأكاديمي، والمحتوى والجودة نتائج الدراسات والبحوث، وقلة استخدام تكنولوجيا المعلومات، بما يواكب تطور العملية البحثية في الجامعة فهذه تحديات تواجه عملية البحث العلمي في الجامعة، وأهم التحديات التي تواجه البحث العلمي في الجامعة الجزائرية والتي تعيق تطوره والاستخدام تكنولوجيا المعلومات دور في رفع كفاءة البحث العلمي في الجامعة الجزائرية

وإستفاد الباحث أهمية إستخدام تكنولوجيا المعلومات لتعليم العالي وهذا تناوله الباحث في هذه الدراسة وكذلك إستفاد من الناحية الإدارية خاصة إدارة الجامعة ومعوقات التعليم العالي مع وجود نقائص ومعوقات إدارية من الجهة الإدارة العليا.

2.7. الدّراسات العربية

دراسة توفيق مصلح صالح السّنباني 2010

موسومة بعنوان مدى تطبيق إدارة الجودة الشّاملة في الجامعات اليمنية دراسة حالة بجامعة ذمار الفترة ما بين (2004-2009) بحث تكميلي مقدّم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال كلية الدّراسات العليا جامعة الزّعيم الأزهري.

يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشّاملة في الجامعات اليمنية وهي (قيادة الثّقافة التّنظيمية، والتّركيز على المستفيد، والتّركيز على العمليات، والتّحسين المستمر، والقياس وتحليل وإدارة الحقائق والتّغذية الرّاجعة)، ومن وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية، وبيان أهمية توظيف إدارة الجودة الشّاملة في تحقيق مستويات متميّزة من المدخلات والعمليات والمخرجات الجامعية. اتّبعت البحوث المنهج الوصفي والاستقراء التّحليلي والتّفسير، لأغراض البحث تمّ بناءٌ لتعريفها كأداة للقياس، وقد تمّ التّحقّق من صدقها وثباتها، وتتكوّن من (88)، وإدراج موزعها في ثماني مجالات مبادئ قسم الجودة الشّاملة وقد تمّ تطبيقها على أفراد عيّنة الدّراسة (90) فرداً يمثّلون (70٪) من مجتمع الدّراسة والمكوّن من قيادات إدارية وأكاديمية في جامعة ذمار، ولتحليلها. البيانات المستخدمة، الباحث بمتوسط حسابي، ونسبة الوسيط والمعياري والإنحراف،(T-Test) وتوصّل البحث إلى عددٍ هامٍّ من النّتائج: الجامعات اليمنية لا تركّز على تنمية القيادات الإدارية والموارد البشرية، وعلى المستفيد والعمليات، وعلى مبدأ قياس وتحليل وإدارة الحقائق، ومبدأ التغذية الرّاجعة، ممّا يؤدّي إلى ضعف في الأداء، بينما هناك هو نوع من الاهتمام بالثّقافة التّنظيمية والتّركيز على التّحسين المستمر من وجهة نظر العيّنة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق قسم الجودة الشّاملة في الجامعات اليمنية على المتغيّرات الدّيمغرافية تعزّي: الجنس، طبيعة الوظيفة، سنوات الخبرة، الجنسية، الدّورات التّدريبية في إدارة الجودة الشّاملة. وقد أوصي البحث بضرورة تعميق وزيادة الوعي بمفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشّاملة في الجامعات اليمنية، كما أوصى البحث بضرورة الاهتمام بالمكوّن البشري، من خلال التّحفيز والتّدريب، والاهتمام. جودة المدخلات والعمليات

والمخرجات للرّفع بمستوى جودة الخدمة والتّعليم الجامعي ووفرة متطلّبات أسواق العمل، وخدمة المجتمع، كما أوصى ببناء نموذج لإدارة الجودة الشّاملة بما يتماشى مع بيئة الجامعات اليمنية. (السنباني، 2010)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

تعتبر الجودة في التعليم العالي من أهم المواضيع التي لاقت إهتمام في أوساط الجامعات العربية والجزائرية، وأهتمت هذه الدراسة على إسترتجيات تطبيق إدارة الجوة الشاملة في التعليم العالي وتناولت أهمية ودور جودة التعليم في تطوير الجامعات وأهم معايير الجودة التي تؤدي الى خدمة الجامعة ثم تناولت معوقات التعليم العالي ونتاولت واقع التعليم العالي في اليمن بتطوير وتوسيع مفهوم إدارة الجودة الإستراتيجية بإضافة جوانب أكثر شمولا وعمقا وإستخدمت أساليب متطورة في مجال تحسين الجودة وتفعيل أساليب ضمان الجودة لتصبح أسلوبا رقابيا إستراتيجيا للجودة. أما في الجانب المنهجي إعتمد الباحث على الإستمارة كأداة لموضع بحثه، أما اوجه الإستفادة من هذه الدراسة، فقد إستفاد الباحث من الدارسة في الجانب النظري الإهتمام بعملية تدريب جميع الأساتذة على المسلمات الأساسية لإدارة الجودة، تشخيص الأسباب التي تؤدي إلى إحداث مشاكل في نظام الجودة في التعليم العالي وإستفاد الباحث من هذه الدراسة كونها تناول موضوع التعليم الإلكتروني وأحد مؤشرات الدراسة وكذلك أبرزت أهمية التعليم الإلكتروني وهذا ما تناولوناه في دراستنا في الجانب النظري، أما منهجيا إستفاد الباحث من هذه الدراسة في تحديد أدوات الدراسة (الإستمارة) وصياغة في تساؤلات الإستمارة وإعادة صياغتها

دراسة سهى علي حسامو (2011)

تناولت الدراسة الدراسة إلى التعرف على واقع التعلم عبر الأنترنت في جامعة تشرين من منظور أعضاء هيئة التدريس والطلاب وتم إعداد استبيانين الأول لأعضاء هيئة التدريس تم تطبيق التدريس على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس من جامعة تشرين عددهم والثاني للطلاب تم تطبيقه على عينة عشوائية من الطلاب السنة الرابعة في جامعة تشرين بمجموع توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس على المحور (درجة استخدام التعلم الإلكتروني، ومزاياها وعيوبها ومعوقاتها) حسب تغير الرتبة الأكاديمية وحسب تغير الخبرة أعضاء هيئة التدريس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط

درجات أعضاء هيئة التدريس يعتبر التدريس محوريًا (مدى استخدام التعلم الإلكتروني ومزاياه وقيوده) وفقًا لذلك واقع التعلم الإلكتروني في جامعة تشرين من وجهة نظر المعلمين والطلاب 244 لتغيير التخصص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء الهيئة التدريس على محور السلبيات حسب تغير التخصص لصالح التخصص الأدبي ويوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب على المحور (درجة الاستخدام التعلم الإلكتروني، وعيوبه) اعتمادًا على تغيير التخصص لصالح التخصص العلمي، ونقصه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب على المحور (موجب التعلم الإلكتروني ومعوقاته) حسب تغير التخصص نسبة اهتمام أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالتعلم عبر الأنترنت مؤتمرات مبسطة عبر البريد الإلكتروني والبث مع فيديو وصوت أقل استخداماته، بينما أبرز أعضاء العينة دوره في التعلم الذاتي وبناء المهارات الكمبيوتر، وأكثر ما يضره أنه يقلل من أعباء عمل المعلمين، بالإضافة إلى ذلك الجلوس الوقت الذي تقضيه أمام الكمبيوتر يسبب العديد من الأمراض، وأكبر العقبات ليست كذلك توافر غرف مخصصة للتعليم الإلكتروني

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

حاولت هذه الدراسة القاء الضوء على واقع التعليم الإلكتروني من وجهة نظر الأساتذة والطلبة يعد التعلم الإلكتروني أحد أسرع المجالات نموًا بسبب التطورات العلم والتكنولوجيا، والطلب المتزايد على دمج التكنولوجيا في التعليم، بهدف تكوين جيل قادر على ذلك التعامل مع مفردات العصر الجديد مما أدى إلى زيادة الأعباء على المؤسسات التعليم، لذلك كان من الضروري استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية، من وجهة النظر هذه، يجب على مؤسسات التعليم العالي إعداد طلابها لمواجهة التطورات حديثة، وحتى يتم ذلك، من الضروري دراسة الواقع الحقيقي لهذه المؤسسات لاقتراح أفضل طرق التطوير، وذلك بالاعتماد على الريادة في التعلم الإلكتروني، وذلك بحكم الباحث متخصص في تقنيات التعليم

وإستفاد الباحث من هذه الدراسة كونها تناول موضوع التعليم الإلكتروني وأحد مؤشرات الدراسة وكذلك أبرزت أهمية التعليم الإلكتروني وهذا ما تناولوناه في دراستنا في الجانب النظري، أما منهجيا إستفاد الباحث من هذه الدراسة في تحديد أدوات الدراسة (الإستمارة) وصياغة في تساؤلات الإستمارة وإعادة صياغتها

لمياء محمد أحمد وآخرون: مقال علمي (2018)

دراسة تحليلية لتقييم أثر تطبيق استراتيجية جودة التّعليم بشأن تحضير كوادر فنيّة مميّزة في كلية التربية وكلية التّجارة، عين شمس بمصر، مجلّة علوم البيئة ومعهد الدّراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلّد الحادي والأربعون الجزء الثّاني مارس 2018.

تهدف الدّراسة إلى تقييم أثر تنفيذ جودة استراتيجيّة التعليم على إعداد المتميزين كوادر فنيّة من خلال:

1/ إبراز مدى تطبيق جودة التّعليم الاستراتيجيّة في المعاهد الفنيّة الصناعيّة.

2/ تحديد مدى العلاقة بين تنفيذ استراتيجيّة جودة التّعليم، وإعداد كوادر فنيّة متميّزة.

تقويم أثر تنفيذ الاستراتيجيّة على صناعة المعاهد الفنيّة، وتحديد الآثار الإيجابية، وتعظيم الاستفادة منها، وتقليل ما قد ينتج عن عيوبها، وتطوير الأداء المستقبلي في المؤسّسة التّعليميّة، وإعداد كوادر فنيّة قادرة على تلبية الاحتياجات المحليّة، وسوق العمل الدّولي، كما ضمّت الدّراسة عيّنة قوامها (200) مبحوث من دولة الإمارات من المديرين والمعلّمين والإداريين، وطلاب التّقنية الصّناعية، ومعاهد بالقاهرة (المعهد الفني الصّناعي بالمطرية – المعهد الفنّي الصّناعي بشبرا – المعهد الفنّي الصّناعي للمساحة والرّي والصّرف في المطريّة) بالإضافة إلى عيّنة من (40) من أصحاب المصانع والشّركات والمجتمع، والنّخب المهتمة بخريجي المعاهد الفنيّة الصّناعيّة، وتنتمي هذه الدّراسة إلى الدّراسات الوصفية بتوظيف التّحليل المنهجي الوصفي باستخدام العيّنة المدروسة، كما اعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية مثل اختبار.T التّكرار، والنّسب المئويّة، والمتوسّطات الحسابيّة، والأنحرافات المعياريّة، ارتباط بيرسون معامل تحديد درجة الصّدق البنيوي (داخلي التّناسق)، فإنّ معامل الاستقرار كرونونباخ لتحديد ثبات الأداة، واختبار (t) تحليل التّباين الفردي أنوفا. وجدت الدّراسة أنّ هناك تأثير على تنفيذ استراتيجية جودة التّعليم في المعاهد الفنيّة الصّناعية بتاريخ إعداد كوادر فنيّة متميّزة بمستوى متوسّط في العام، والذي جاء قويا في بعض الممارسات، وضعيفا في الممارسات الأخرى. ولتعظيم تأثير تنفيذ الاستراتيجيّة في المعاهد الصّناعية الفنيّة انتهت الدّراسة بوضع سيناريو مقترح لتطوير الاستراتيجيّة في المعاهد من خلال تطوير مراكز خدمة المجتمع والتّنمية

البيئية، وتطوير البنية المعلوماتيّة التّحتيّة للمعاهد الفنيّة الصّناعيّة اتخذت منهجيّة السّيناريو المقترح لتعزيز استراتيجيّة جودة التّعليم في المعاهد الفنيّة الصّناعية من خلال عرض الأنشطة التّشغيلية، ومؤشّرات الأداء وسياسات دعم تنمية خدمة المجتمع والبيئة، وتطوير البنيّة التّحتية لمعلومات المعاهد التي تعالج أوجه القصور المحدّدة في الدّراسة، وتعزيز نقاط القوّة والاستفادة منها في ارتقاء المعهد. (ل. وآخرون 2018)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

إهتمت هذه الدراسة ركزت هذه الدراسة على متغير جودة التعليم العالي وهو أحد متغيرات الدراسة الحالية واعتمد الجانب المنهجي على المنهج الوصفي والاستبيان والملاحظة وهو نفس المنهج وأدوات جمع البيانات.

تمت الموافقة عليها في الدراسة الحالية أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد مثلها بعض الأساتذة الباحثين. من المديرين والمعلّمين والإداريين، وطلاب التّقنية الصّناعية، معاهد بالقاهرة (المعهد الفني الصّناعي بالمطرية – المعهد الفنّي الصّناعي بشبرا – المعهد الفنّي الصّناعي للمساحة والرّي والصّرف في المطريّة)، إعداد كوادر فنيّة متميّزة من أساتذة جامعيين تنمية خدمة المجتمع والبيئة، وتطوير البنيّة التّحتية لمهاهد الموجودة بالجامعة المصرية. وعلى أهمية التعليم والإستراتجيات المطبة على جودة التعليم العالي وهناك العديد من المتطلبات من أجل تطبيق جودة التعليم

وإستفاد الباحث من هذه الدراسة ماعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وإستخدمت كذلك الباحثة المقابلة

دراسة مادلين محمد جنبلاط وبسام حسن زاهر، مقال علمي نُشر في 2019/03/19

نُشر هذا المقال في مجلّة جامعة تشرين للبحوث والدّراسات العلميّة – سلسلة العلوم والعلوم القانونية (41) رقم (2) 2012 وتهدف الدّراسة إلى:

دورTQM في تقييم جودة التّعليم في جامعة تشرين، دراسة العلاقة بين TQM والمدخلات، عمليات ومخرجات التّعليم في جامعة تشرين، دور TQM في العملية التّعليمية النّامية في جامعة تشرين. كان النّهج الوصفي التّحليلي يُستخدم لقياس دور TQM في تقييم جودة التّعليم في جامعة تشرين. من وجهة نظر أعضاء

هيئة التّدريس في كلية العلوم، وتمّ تصميم الاستبيان وتوزيعه على أعضاء هيئة التّدريس في كلية العلوم. وتمّ تنفيذ تحليل البيانات أيضا باستخدام برنامج .SPSS بعد التّحليل، وتوصّلت الدّراسة إلى عدد من النّتائج، ومن أهمّها ما يلي: عدم وجود اهتمام كاف بمبادئ TQM، ووجد الكثيرون صعوبات متعلّقة بالإقالة (تحسين، التّدريب، نقص قياس الارتياح)، انخفاض جودة المدخلات والمخرجات وعمليات الوضع التّعليمي في جامعة تشرين من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس بكلية العلوم.

عدم وجود جودة كافية في التّعليم في المدخلات (الطّلبة) والعمليات (التعليم) والمخرجات (الخريجين)

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

أوضحت هذه الدراسة على أهمية تنفيذ استراتيجية جودة التعليم لأنها تساهم في تطويرها التعليم وتحسين نوعيته ومساعدة النظام التعليمي على تحقيق أهداف الإصلاح التربوي كما أنه يساهم بشكل فعال في تحسين جودة المعلمين والطلاب عملية التعليم والتدريب بهدف توسيع دائرة معارفهم قدراتهم وتهيئتهم لشغل وظائف مختلفة على أعلى مستوى بحيث تكون الجامعة مؤسسة منتجة بدلا من ذلك، اليوم أكثر من أي وقت مضى هو استثمار للموارد البشرية، لأن حصيلة هذا الاستثمار هي إنه إنتاج قوة عاملة ماهرة وعقول مفكرة وقادة وكفاءات مدربة تدريباً عالياً من أهم ركائز الاقتصاد الحديث ومن ركائز التقدم الاقتصادي والاجتماعي .وإستفاد الباحث من هذه الدراسة من التراث النظري وأسئلة الاستمارة

- **دراسة محمد ماهر الحمار محمد، مقال علمي، نوفمبر 2020**

هدفت الدّراسة إلى تطوير المعاهد العليا الخاصّة في جمهورية مصر العربيّة في ضوء معايير الهيئة القوميّة لضمان الجودة والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس من خلال دراسة أهمّ نظم الجودة المتّبعة في مؤسّسات التّعليم العالي في بعض الدّول الأجنبيّة والعربيّة، ومعايير الدّراسة بالاعتماد على مؤسّسات التّعليم العالي في مصر واستخدمت الدّراسة المنهج الوصفي لارتباطه بالموضوع.

صمّمت الدّراسة لجمع بيانات عن طرق تطبيق معايير الجودة في مؤسّسات التّعليم العالي أداة الدّراسة (استبانة) وتطبيقها على عيّنة من أعضاء هيئة التّدريس في بعض المعاهد العليا الخاصّة بمحافظات مصر (غرب القاهرة، القليوبية)، وبلغت العيّنة 177 عضو هيئة تدريس، وبعد تحليل بيانات الإحصاء توصّلت الدّراسة إلى مجموعة من النّتائج أهمّها: استجابات عيّنة الدّراسة جاءت من أعضاء هيئة التّدريس حول واقع تطبيق معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصّة في مصر بدرجة موافقة 2.11 إلى إلى حدّ ما أظهر تحليل التّباين في استجابات عينة الدّراسة حول متغيّرات الدّراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التّدريس حسب متغيّر الجنس (ذكور وإناث) على جميع معايير الجودة، وهذا يدلّ على موافقة عيّنة الدّراسة من أعضاء هيئة التّدريس على جميع المعايير باستثناء معيار (أعضاء هيئة التّدريس).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التّدريس حسب متغيّر القيادة (غير القيادي) حول جميع المعايير باستثناء معيار الهيئة الإدارية للموارد الماليّة والماديّة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التّدريس وفق متغيّر سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) من (5 إلى 10) (أكثر من 10 سنوات) في جميع المعايير باستثناء معيار (مشاركة المجتمع والتّنمية البيئيّة)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهما، واستجابات أعضاء هيئة التّدريس حسب متغيّر الوظيفة (أستاذ مساعد مدرّس محاضر) عن معايير أخرى غير معايير (القيادة والحوكمة، أعضاء هيئة التّدريس وموظفي الدّعم، الموارد المالية).

ومن خلال هذه النّتائج والدّراسة النّظرية والدّراسات السّابقة، تمّ وضع تصوّر لمقترح تطوير المعاهد العليا الخاصّة في جمهورية مصر العربيّة في ضوء معايير الهيئة القوميّة لضمان جودة التّعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التّدريس.

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

ركزت هذه الدراسة وهي عبارة عن مقال علمي على الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وتم التركيز بشكل خاص على جودة مؤسسات التعليم العالي

كيفية بناء أداة دراسية ومنهجية علمية في معالجة مشكلة كما تناولت الدراسة هذه الدراسة معوقات تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي الخاصة كما أن بعض هذه الدراسات تناولت تطبيق الجودة في مصر تناولت الدراسات معاهد عليا خاصة بجمهورية مصر العربية وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في الحصول على جانب النظري لدراسة. الدراسة والمنهج المستخدم لهذه الدراسة والإستفادة من أسئلة لإستمارة.

الدراسات الاجنبية

/L'enseignement à distance en Tunisie: un nouveau dispositif universitaire Enevolution, Université Stendhal, Grenoble, France, 2010

دراسة فاتن ثابت للتّعليم عن بعد في تونس نظام جامعي جديد بجامعة غربونوبل بفرنسا 2010

اهتمّت هذه الدّراسة بنشر التقنيات معلومات الاتّصالات في المجال الجامعي التّونسي فهو تتويج لطموح وطني. هدفه تعميم تكنولوجيا المعلومات في الجامعات. في هذا السّيّاق العام، وُلد مشروع التّعليم عن بعد في شبكة المعاهد العليا للدّراسات التّكنولوجية. هذا الاهتمام بتقنيات التّعليم يضفي الشّرعية على هذا العمل النّاتج عن بحث الدّكتوراه في علوم المعلومات والاتّصالات. لذلك تساءل المطروح أوّلاً عن استراتيجيات الفاعلين في قطاع التّعليم العالي. ثمّ على مبتكري مشروع التّعليم عن بعد لتصميم أجهزتهم التّربوية التّقنية الجديدة ونشرها أخيرًا، كنّا مهتمّين بالاستخدامات الفعلية للمشاركين (المتعلمين والمعلمين) في مثل هذا الجهاز التّعليمي الوسيط. في نهاية المطاف، كان القصد من هذا العمل أن يكون مساهمة في فهم ظاهرة إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات في المجال التّعليمي، في بلد جنوبي مثل تونس. إنّ النّهج السّياسي للدّولة هو النّاشط لإعادة تشكيل الجامعات التّونسية بالتّكنولوجيا من أجل دراسة التّطورات التّكنولوجية والتّغيرات الحالية في قطاع التّعليم العالي التّونسي، أخذنا في الاعتبار السّيّاق العام لإدخال تقنيات التّعليم في الجامعات التّونسية. في الواقع، إنّ سياسة الدّولة هي السّبب في تعميم معالجة البيانات في المؤسّسات الجامعية، كأداة وكنظام، ممّا أدّى إلى ظهور المشاريع التّعليمية الوسيطة، بما في ذلك دُرِسَتْ من جانبنا. ثمّ أكّدنا الفرضية التي تمّ إطلاقها في البداية، والتي تفيد بأنّ إعادة التّشكيل الحالية للجامعات التّونسية ترجع إلى إجراءات مؤسّسية مختلفة تتعلّق بحوسبة المجال الجامعي.

سنعرض بإيجاز الإجراءات الرّئيسية التي اتّخذتها السّلطات العامّة التّونسية بإنشاء مؤسّسات ذات دورة قصيرة، وذات توجّه مهني متخصّصة في التّقنيات، مثل المعاهد العليا للدّراسات التّكنولوجية (ISETs) والمعاهد العليا في الوسائط المتعدّدة والمعاهد العليا للعلوم التّطبيقية والتّكنولوجيات... إلخ، تطوّر أجهزة الحاسب الآلي في كافة منشآت الجامعة، تطوير أنشطة هياكل مركز الخوارزمي للحوسبة بهدف ضمان الظّروف التي تتيح لهذا المركز أداء دوره على أفضل وجه كمزود خدمة أنترنت لصالح قطاع التعليم و التّعليم العالي؛ تنويع العرض التّعليمي الجامعي في علوم الكمبيوتر من خلال إنشاء دبلومات ودورات تدريبية في التّقنيات، مراجعة محتوى البرامج التي يتم تدريسها، بما في ذلك علوم الكمبيوتر كوحدة تدريسية في المناهج التّعليمية للطّلاب.

علاوة على ذلك، كان لهذا السّياق ميزة شرح ولادة المشروع المدروس، بجعله جزءًا من منطق طويل المدى. كما ذكرنا سابقًا، كان إنشاء الجامعة الافتراضية بتونس جزءًا من سياسة تحديث قطاع التّعليم العالي، من خلال استخدام تقنيات الاتّصال والمعلومات مثل أداة العمل.

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

تناولت هذه الدراسة ظاهرة إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات في المجال التّعليمي عدم كفاية المرافق والهياكل الأساسية في تونس، العديد من الجامعات ليس لديها بنية تحتية كافية أو مرافق لتعليم الطلاب. حتى العديد من الجامعات الخاصة تدير دورات دون الفصول الدراسية. الأنترنت وخدمة الواي فاي لا يزال بعيدا عن متناول العديد من الطلاب. نظام الحصص، فقد نظام الحجز والحصص لفئات مختلفة في التعليم جودته. حتى المرشحين المستحقين من الفئات العامة يتم تجاهلها وعلى الحصة علينا أن نختار شخص آخر من الفئة المحجوزة على الرغم من انه غير مناسب، ولقد إستفادة الباحث من هذه الدراسة في معرفة بعض مشاكل التعليم الجامعي في جانب النظري وجانب المنهجي

2/ Anand Kulkarni ،2018

- **India's Higher Education Sector: Challenges And Opportunitiesinternational Review Of Business And Economics (Irbe), Volume 2, Number 1, March 2018. Issn 2474 -5146 (Online) 2474-5138 (Print)**

تهدف هذه الدّراسة التّحديات التي تواجه التّعليم العالي الهندي المشهد، ويطرح بعض الحلول للمضي قدمًا. حيثما كان ذلك ممكنًا ومناسبًا يقيس أداء الهند مقابل الدّول الأخرى. التّعليم والتّدريب، بما في ذلك في التّعليم العالي، له فوائد عديدة والأدوار كمورد للعمالة لتلبية الاحتياجات الصّناعية والاقتصادية والمجتمعية؛ كبحث المدخلات في اقتصاد المعرفة؛ لتعزيز المشاركة في المجتمع المدني؛ عنوان تفاوت كبير في الدّخل والفرص، وتعزيز التّمكين بما في ذلك النّساء والأقلّيات؛ وخاصّة في السّنوات السّابقة من التّعليم، لتعزيز صحّة النّتائج. تشير دراسات مختلفة إلى الآثار الإيجابية للاستثمار في رأس المال البشري على النّمو الاقتصادي والعائدات الاجتماعية والاقتصادية من الاستثمار في الأنسان كرأس مال لا يقل أهمية عن رأس المال المادّي. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ رفع مستويات المهارة يعطي الارتقاء إلى وظائف أفضل جودة ورواتب أعلى، فجودة التّعليم مهمّة

أوجه الّإستفادة من هذه الدراسة:

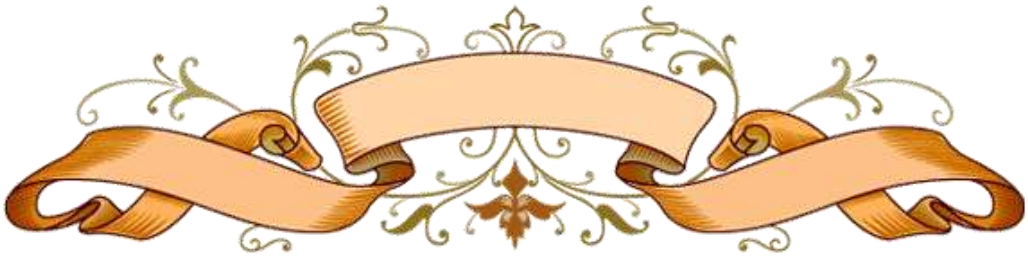
لقد أبرزت هذه الدراسة على تغير بيئة الجامعة في السنوات الأخيرة، ويرجع ذلك إلى عوامل عديدة، معرفة مذهلة، تحولات في الخصائص النفسية والاجتماعية للطالب، إعدادهم والأنفجار التكنولوجي للمعلومات والاتصالات ... كل هذا يقودنا إلى إعادة النظر في الوظائف، عمل الأستاذ الجامعي والكفاءات التي يجب أن يكتسبها من أجلها عليه أن يمارس عمله بوعي ويفكر وينمو بإحتراف في مجال عمله لتحسين أدائه بشكل ما دائم ولكن كيف له أن يفعل ذلك محاطًا بعدد من الصعوبات الأكاديمية والإجتماعية والنفسية

ولقد إستفاد الباحث من الجانب النظري لدراسة حيث نتاولت طبيعة الجامعة والإستثمار في المورد البشري وأنه لايقل على المورد المادي، وكذلك في معالجة التّراث النّظري وفي اختيار أدوات جمع البيانات ساعدت في الحصول على بعض المصادر التي يحتاجها الباحث.

خلاصـــة

من خلال عرض الإطار العام للدّراسة تمّ التّوصّل إلى أهمّ المصطلحات المرتبطة بموضوع البحث وهو جودة التّعليم الجامعي، كما وضّحنا أهمّ الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، مع الإلمام بأهميّة هذه الدّراسة، ثمّ عرض الأهداف التي نسعى إليها، ثمّ تطرّقنا إلى أهمّ الدّراسات المشابهة والمتشابهة لدراستنا، والتي تعدّ محورًا هامًّا في أيّ بحث علمي، فمن شأنها أن توضّح بعض.

الفصل الثّاني



التأصيل النظري لجودة التعليم العالي

تمهيد:

1. أهميّة الجودة في التّعليم العالي.
2. انتقال الجودة من عالم الاقتصاد إلى التّعليم العالي.
3. متطلّبات تطبيق إدارة الجودة لتطوير التّعليم الجامعي.
4. خطوات بناء نظام إدارة الجودة في الجامعات.
5. أهداف ومبادئ إدارة الجودة في التّعليم الجامعي.
6. التّطور التّاريخي للجامعة الجزائرية.
7. مؤشّرات ومعايير لضّمان الجودة في الجامعة الجزائرية.
8. أنواع تكنولوجيا الاتّصال المستخدمة في التّعليم العالي.
9. معوّقات تطبيق إدارة الجودة في التّعليم الجامعي.

خلاصة

تمهيد: Smoothing

نظرا للتّطور الهائل الحاصل في كلّ مجالات الحياة، ومنها التّعليم بصفة عامّة والتّعليم الجامعي بصفة خاصّة فكلّ المؤسّسات الجامعية المسايرة للاتّجاهات الإداريّة الحديثة لمعالجة المشاكل التي تواجه العملية التّعليمية، وتحقيق التّميز والنّجاح، ودخول سوق المنافسةن وذلك بإنتهاج أحد الاتّجاهات في الإدارة فرضت نفسها ومن أهمّها إدارة الجودة الشّاملة.

وفي هذا الفصل؛ سنتناول أهميّة جودة التّعليم بصفة عامّة، ثمّ كيفية إنتقال فلسفة الجودة الشّاملة من عالم الإقتصاد إلى مجال التّعليم العالي، وما هي أسباب تطبيق هذه الجودة في مؤسّسات التّعليم، وما هي الخطوات المتّبعة في ذلك؟ وأهداف ومبادئ إدارة الجودة في التّعليم الجامعي، والتّعرض وكذلك نتناول المعايير ومنهجية التطبيق، ومؤشّرات ومعايير لضمان الجودة في الجامعة الجزائرية، ثمّ أنواع تكنولوجيا الاتّصال المستخدمة في التّعليم العالي، وفي الأخير معوّقات إدارة الجودة في التّعليم الجامعي.

1. أهمية جودة التّعليم العالي: The importance of quality higher education

إنّ أساس تقدّم الدّول وإرتقائها هو الإهتمام بالتّعليم بجميع أطواره؛ لأنه يحقّق أهداف المجتمع من ناحية، ومن تحقيق التّطور الإقتصادي والإجتماعي وفي جميع المستويات، ويعدّ التّعليم بصفة عامّة والتّعليم الجامعي بصفة خاصّة عامل من عوامل التّطوّر الإجتماعي والإقتصادي.

1.1. أهميّة الجودة في التّعليم: The importance of quality in education

يعتبر التّعليم الرّكيزة الهامّة لتطوّر البلدان والشّعوب، ومن خلال أهميّة الجودة في التّعليم العالي؛ تتجلى أهميّته فيما يلي:

- دراسة متطلّبات المجتمع، واحتياجات أفراده والوفاء بتلك الاحتياجات.
- أداء الأعمال بشكل صحيح في أقلّ وقت وبأقلّ جهد وأقلّ تكلفة.

- إشباع حاجات الأساتذة وتلبية رغباتهم، وإحساسهم بالرّضا على المنظومة التّعليمية.
- تحقيق جودة الطالب سواء في الجوانب المعرفية والمهارية والأخلاقية.
- تحقيق رقابة مستمرّة لعملية التّعليم والتّعلّم (زيان 2016، 127).

تكمن أهمية التّعليم في تلبية حاجيات المجمع سواء كانت حاجيات سياسية إقتصادية صناعية خدماتية وغيرها، ولولا العلم ما تتوفر جميع متطلّبات المجتمع، بالتّقنية التي يبتكرها العلماء تكون الأعمال متقنة وتوفّر الجهد والوقت، هذا بالنّسبة لأهميّته لدى المجتمع بصفة عامّة. أمّا أهميته لدى الأستاذ فتكمن في تلبية حاجاته المعرفية والإستزادة بالعلم، وكما قيل اثنان لا يشبعان؛ طالب علم وطالب مال، فطالب العلم سواء كان أستاذا أو باحثا أو طالبًا جامعيًّا يريد أن ينهل من العلم وسلم الحاجات لماسلومعروف في تحقيق الذّات بفضل العلم.

- ضبط وتطوير النّظام الإداري في المؤسّسة التّعليمية.
- إنّ الإهتمام بالجانب الإداري للمؤسّسة التعليمية كفيل بتطويرها والإرتقاء بها إلى المراتب العليا.
- زيادة في فرص التّعليم الأساسي والثّانوي، الأمر الذي يؤدّي إلى الضّغط على زيادة الطّلبات للمراحل الجامعية والإهتمام بالتّعليم الجامعي.
- زيادة الطّلب المجمعي على التّعليم العالي بجميع أشكاله وأنواعه لتحقيق رغبات المجتمع المتنوّعة (الطلحي .13- 12 ماي 2011)

أمّا في أهميته في هذه العبارات السّابقة بالعلم يبنى الجانب الإداري، وإنّ موضوع الإدارة في حقيقة الأمر نابع من إدراك الأنسان، لأن الإدارة تلعب دورا في توجيه أدوارنا، وجهودنا واستثمارها في أيّ تطوّر يحصل مردّه إلى تطوّر الإدارة وارتقائها لأنها هي الموجّه الحقيقي للأنسان وعندها معايير لو طُبّقت بفضل العلم لأصبح الازدهار في جميع المناحي، وسبب تخلّف الدّول العربيّة والإفريقيّة هو عدم أهميّتها بالجانب الإداري بصفة عامّة، وإدارة المؤسّسة التّعليمية بصفة خاصّة، إنّ المؤسّسة التّعليمية هي التي تكوّن لنا كوادر بشرية تساهم تطوير المجتمع.

- ظهور ضغوط إجتماعية جديدة على الجامعات من أجل إستجابة الجامعات للتوقّعات الإجتماعية؛ فيوجد تقرير لمنظمة التّنمية والتّعاون الإقتصادي يعلن على الجامعات أنّ يكون توازن بين الإلتزام الحقيقي للمحاسبة وبين الإبقاء على الإستقلال الإبداعي.
- التّغيرات الإقتصادية المصاحبة للأنفجار العلمي والتّكنولوجي؛ هذا العامل زاد من أهمية التّعليم الجامعي ودوره في التّسابق الإقتصادي واهتمام الدّول بجانب الكفاءات العلمية (نسيمة 2017/2016، 31)
- إنّ التّغيّر الذي يحدث في العالم في جميع المناحي سواء تغيرات إقتصادية أو إجتماعية أو تكنولوجية أدّى إلى تغيّر أسلوب الجامعة سواء في التّدريس أو في البحث العلمي، لذا زادت أهمية التّعليم ودوره في هذا التّسابق نحو التّقدم العلمي، وأيضا من أجل رفع الضّغوطات الإجتماعية على الجامعات، فبفضل العلم يكون إبداع حقيقي يتغيّر فيه النّمط الاجتماعي والتّعليمي.
- يعدّ المتعلّم هو أهمّ حلقة من النّاحية التّعليمية، ولذلك يتحسّن مستواه في جميع الميادين الخاصّة بالتّعليم.
- ضبط شكاوى المتعلّمين وأولياء أمورهم، والتّقليل منها ووضع حلول لها.
- زيادة الكفاءة التّعليمية ووضع مستوى الأداء للعاملين بالمؤسّسة التّعليمية.
- الوفاء بمتطلّبات المتعلّمين وأولياء الأمور والمجتمع والوصول إلى رضاهم وفق النّظام العام للمؤسّسة التّعليمية.
- تطبيق النّظام بالمؤسّسة التّعليمية من أجل تحقيق رغبات المتعلّمين وأولياء أمورهم والمجتمع بصفة عامّة.
- تمكين المؤسّسة من تحليل المشكلات بالطّرائق العلمية.
- حلّ المشاكل التّعليمية بطرق علمية صحيحة.
- رفع مستوى المتعلّمين، وتنمية إتجاهات أولياء الأمور الإيجابية نحو المؤسّسة التّعليمية من خلال إبراز الالتزام بنظام الجودة.

- الالتزام بنظام ومعايير الجودة هو الصّمام الوحيد لتحسين مستوى المتعلّمين وتنمية اتجاهاتهم.
- التّكامل بين جميع القائمين بالتّدريس والإداريين بالمدرسة، والعمل عن طريق التّعاون وبروح الفريق.
- تطبيق نظام الجودة في المؤسّسة التّعليمية والعمل بروح الفريق يجعل هناك تكامل بين جميع القائمين على المؤسّسة التّعليمية.
- تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسّسة التّعليمية التّقدير والإعتراف المحلّي.
- أيّ مؤسّسة أريد الحصول على الاعتراف والتّقدير يجب عليها تطبيق نظام الجودة.
- تطوير التّعليم من خلال النّظام التّعليمي وتشخيص القصور في المدخلات والعمليات والمخرجات، حتى يتحوّل التّقويم إلى تطوير حقيقي وضبط فعلي لجودة الخدمة التّعليمية.

2.1. أهميّة ضمان الجودة: The importance of quality assurance

يمكن تحديد الأهمية من اعتماد الجودة في مؤسّسات التّعليم العالي في النّقاط التّالية:

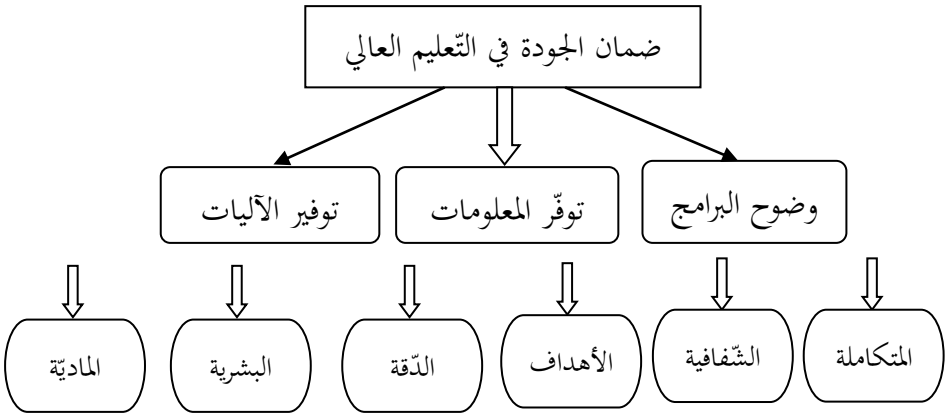
- ضمان الوضوح والشّفافية للبرامج الدّراسية المعتمدة في مؤسّسات التّعليم العالي.
- توفير معلومات واضحة ودقيقة للطّلبة، وتحديد أهداف واضحة ودقيقة للبرامج الدّراسية والتّحقّق من توفر الشّروط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بفاعلية وأنها ستستمر في المحافظة على هذا المستوى (ا. يزيد 2008، 187)

إنّ البرامج الدّراسية التي تتّبعها المؤسّسات الجامعية يجب أن تكون واضحة سواء للأستاذ أو للطالب لأن هذه المعايير أو البرامج لها دور كبير في تحقيق الأهداف التّعليمية الجامعية.

- الارتقاء بنوعيّة الخدمات التي تقدّمها الجامعة وضمان مستوى أداء مرتفع لجميع الإداريين والمشرفين والعاملين في المؤسّسات التّعليمية.
- التّمكن من توفير آليات يتمّ من خلالها مساءلة جميع المعنيين بالإعداد والتّنفيذ والإشراف على البرامج الدّراسية في الجامعات.

- ضمان أنّ الأنشطة المعتمدة في مؤسّسات التّعليم العالي تلبي متطلّبات الاعتماد الأكاديمي وتتّفق مع المعايير العالمية.
- هيكلة واضحة ومحدّدة وشاملة ومتكاملة وعلمية ومستقرة للمؤسّسة التّعليمية.
- معايير جودة محدّدة لجميع مجالات العمل في الجامعات سواء أكاديمية أو إدارية. (على. 1995، 45)
- لضمان جودة تعليمية يجب أن تتوفّر عدّة شروط منها الارتقاء بالجانب الخدماتي للأستاذ والطّالب وحتى العاملين فيها والموظفين لأن الجانب ألخدماتي له دور في الارتقاء بالتّعليم. لماذا؟ لأنه يحفّز الفاعلين في الجامعة بغية إعطاء المزيد والعكس صحيح كلما كانت الخدمات سيئة انعكس سلبا على المنظومة التّعليمية الجامعية، هذا من جهة ومن جهة أخرى توفير جميع الآليات والميكانيزمات للفاعلين في الحقل الجامعي، توفيرها أوّلا وتدريبهم عليها ثانيا لأن المعدّات بدون تدريب الفاعلين لا يضمن جودة تعليمية تحقّق الأهداف المرجوّة.

شكل رقم 1: يوضّح ضمان جودة التّعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحث

وتنبع أهميّة ضمان الجودة في التّعليم العالي من سعيه لتحقيق أهداف متعدّدة، منها ما هو على مستوى المؤسّسة التّعليمية ويتضمّن:

1. تعظيم الأنتاجية الكلّية (إنتاجية الخريج في المجتمع، إنتاجية البحث العلمي، إنتاجية المؤسّسة التعليمية التّعليم المستمر، الإسهامات المجتمعية).
2. تحديث وتطوير المناهج والمساقات.
3. تحقيق رضا الزّبون.
4. تحقيق نمو واستمرارية الأنشطة.
5. تحسين شهرة وسمعة المؤسّسة التّعليمية. (م. عواد 2008، 131)

ومنه على مستوى الزّبون من خلال:

1. التّمييز الصّحيح والدّقيق لمتطلّبات الزّبون.
2. تحقيق الخدمة في الموقع والمكان والهيئة والكلفة والموفورية المناسبة.

أمّا على مستوى الاقتصاد الوطني، فيقدّم نظام ضمان جودة التّعليم العالي ما يلي:

1. تأسيس خدمات تعليم عالي بجودة متميّزة.
2. تطوير القابلية التّنافسية لهذه الخدمة على المستوى الدّولي.
3. تحسين عملية استغلال الموارد على نحو عقلأني واقتصادي.
4. صيانة وتطوير الموارد البشرية والمادّية والمعلوماتيّة.
5. تحقيق التّفاعل والكفاءة مع حقل العمل والتّوجّهات المستقبلية في مجال التّطور العلمي والمعرفي. (بوجنيه 2008، 175.176)

وتنبع أهمية ضمان الجودة في التّعليم العالي من سعيه لتحقيق أهداف متعدّدة على ثلاثة مستويات على مستوى العملية التّعليمية، وعلى مستوى الزّبون وعلى المستوى الاقتصادي، أمّا بالنّسبة للعملية التّعليمية تكمن في الاهتمام بالأنتاج بجميع أنواعه؛ إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي وإنتاج الطّاقة العاملة لخدمة المجتمع وتطوير

المناهج الدّراسية وتحسينها من أجل تحقيق سمعة المؤسّسة الجامعية في نظر العاملين والعملاء وخلق روح تنافس ومبادرات بين الجامعات. أمّا من ناحية مستوى الزّبون فتميّزت بإرضاء الزّبون عن طريق...

3.1. أهميّة الجودة في التّعليم الجامعي: The importance of quality inuniversity education

التّركيز المستمر على تحسين العمليّة: لم يكن التّركيز على المخرجات أو النّتائج حديثًا، ولكن هناك حاجة لإيجاد مقاييس دقيقة لأداء المؤسّسات الحكومية وخاصّة الخدمية مثل مؤسّسات التّعليم الجامعي.

الجودة تحدّد زبائنها: في الماضي، حدّدت البيروقراطية مقاييس النّتائج أو المخرجات والجودة في خدمة القطاع الحكومي، بينما أصبحت هذه الخدمات استجابة للمواطن (المستفيد) بتحديد احتياجاته، بإشراكه في تحديد كيفية إشباع هذه الحاجات، وكيفية قياس مدى رضاه .

تمكين الأفراد لصنع القرارات: تنظر البيروقراطية إلى الأفراد العاملين على أنّهم عاطلون وغير مؤهلين لاتّخاذ قرارات مهمّة في في حين أنّ وجهة النّظر الحديثة التي يدعّمها نهج إدارة الجودة الشّاملة هي أنّ غالبية الأفراد لديهم دافع قوي، إذا كانت المهام الموكلة إليهم واضحة، وإذا تمّ تفويضهم، فإنّ ذلك يقودهم إلى التّوافق وخلق شعور قوي في مهمّتهم، وبالتّالي في إنتاجيتهم، لخدمتهم الفعّالة.

القرارات تستند لحقائق: إذا كانت القرارات البيروقراطية ذات طبيعة سياسية، فيجب أن تستند إلى بيانات نوعيّة وكميّة أوّلا، وهذا ما يعزّز النّهج الذي يدعو إليه نهج إدارة الجودة الشّاملة في تركيزه على الحقائق.

التزام طويل الأمد بإدارة الجودة الشّاملة من طرف القادة: ينصبّ التّركيز في القطاع العام على السّياسيين الذين لديهم سلطة على المدى القصير، بما في ذلك ما يعزّز تأثيرها على الميزانية وتحديد الأولويات، أو على الالتزام بالمشاريع الطّويلة، فيوم الأحد يسمح نهج إدارة الجودة الشّاملة للقطاع العام بالتّأثير، ويمنح القائد الإداري القدرة على الالتزام على المدى الطّويل دون الحاجة إلى دعم هؤلاء السّياسيين، وفي هذا يمكن القول أنّ المؤسّسات الخدمية مثل المؤسّسات التّعليمية التي تعمل فيها في إطار إدارة الجودة الشّاملة، يقوم على فلسفة إدارة حديثة،

ويتابع في إدارته وإجراءاته من طريقة مختلفة. النّظرة التّقليدية السّائدة وفلسفة الإدارة (البيروقراطية)، بما يتماشى مع التّطور الفكري الحديث في مجال الإدارة. (السّنباني، 2009 2010، 62/63)

2. انتقال فلسفة الجودة من علم الاقتصاد إلى التّعليم العالي: Quality transition from economics to higher education

"لقد ارتبط مفهوم الجودة في بداية ظهوره وتطوّره بالاقتصاد والتّجارة والصّناعة، واعتمد على ثقافة الأنتاج والرّبح والمنفعة، وظهر في بداية الأمر داخل المقاولات يعرف من مدى تطابق المنتجات لمعايير الجودة، ومنذ بداية الثّمانينات من القرن العشرين دخل مفهوم الجودة الشّاملة المجال التّربوي ". (ع. اخرون 2011، 53).

إنّ إرهاصات الإهتمام بموضوع الجودة كان في كتب الأوائل من المفكّرين والاقتصاديين، ويعدّ أدم سميث وغيره من الاقتصاديين الأوائل الّذين أكّدوا دور التّعليم في رفع وتحسين الكفاءة الأنتاجية، وجودة المنتوج بصفة عامّة، لذلك حثّوا على جعل مؤسّسات التّعليم العالي تكون أكثر كفاءة وفعالية وإنتاجية، وأن تهتم بإعداد الفرد للحياة الأنتاجية الجديدة، وترسيخ مبدأ المنافسة في المؤسّسات التّعليمية لا سيّما الجامعية تقدّم تعليما نوعيا جيّدا يؤثّر إيجابيا على نموّ وتطوّر الأنشطة الاقتصادية، وجعلها ذات مردود اقتصادي جيّد، وفي بداية السّتينات من القرن العشرين تمّ وضع أطر نظريات اقتصاديات التّعليم، بعد أن أبرز رجال الاقتصاد القيمة الاقتصادية للتّربية مثل شولتز الذي اعتبر العمل التّربوي هو استثمار لرأس المال البشري، وأنّ الأنسان يشكّل ثروة هامّة ورأس مال دائم وأنّ الاستثمار في تنميته وتطويره يتمّ بالاهتمام بالتّعليم وجودته وتنويع تخصّصاته العلميّة ومجالاته المهنية، لا سيّما التّعليم العالي، الذي يتوفّر على الكفاءات العلمية القادرة على النّهوض بالمجتمع وتطويره.

لقد كان أوّل ظهور لمفهوم الجودة في التّعليم في بداية التّسعينات من القرن الماضي، وبدأ الاهتمام بجودة التّعليم والتّعليم العالي أكثر من ذي قبل، خاصّة في الدّول المتقدّمة ثمّ تليها الدّول العربية، وأخذت العديد من الدّول التّنظير وتطبيق نظام الجودة في التّعليم العالي وتحسين المخرجات وفق مواصفات عالمية، ومع زيادة التّطوّر العلمي والتّكنولوجي، شهدت بداية الألفية الحادية والعشرين تحدّيا كبيرا لنموذج التّعليم الجامعي التّقليدي، وظهر

العديد من رجال السّياسة والاقتصاد والتّربية يدعون إلى الربحية التّعليمية خاصّة بعد انتشار العولمة؛ كلّ هذا أدّى إلى تغيير حتمي في طبيعة التّعليم الجامعي، وكيفية إجرائه وممارسته، وما يتوقّع تخريجه من الكفاءات إلى المجتمع وفق مواصفات ومعايير الجودة. (ع. اخرون 2011، 53).

إنّ رفع مستوى أداء الأستاذ الباحث والاستمرار في ذلك أمران أساسيان للجامعات الأن، ولا يتحقّق ذلك إلا من خلال تبنّي المؤسّسات الجامعية لإدارة الجودة رسميا لجودة وتحسين الأداء الجامعي في مجالاته المختلفة، وفي ذلك يؤكّد أنّ الكليات والجامعات يجب أن تثق بقوة في إحصائيات النّتائج المتّبعة على الجودة أو ما يعود عليها من وراء الجودة" (ا. محمد 2007، 103).

بات التّعليم العالي يمثل المحرك للنّمو الاقتصادي للعالم وأصبح للجامعات دورا إيجابيا في إنشاء السّياسات ومجلات لنشر استمرار التّعليم النّاجح الذي تستمدّ المجمّعات من أجل الازدهار والتّقدّم والرّقي، وعلى هذا الأساس جاءت الفكرة القائلة بأنّ التّعليم العالي يعتبر نفسه التّجارة والاقتصاد، أو يعتبر نفسه سلعة يمكن تنفيذها بوضوح متزايد من خلال الدّليل الذي يدعّم نمو سوق الخدمات التّعليمية، وقد أشار "فرانك نيومان وكورتريز" إلى أنّ التّعليم العالي أصبح عملية تنافسية يشكّلها السّوق بدرجة أكبر ممّا يشكّلها التّنظيم التّربوي والتّعليمي.

لكن في المقابل نقل فلسفة الجودة من الصّناعة؛ والذي أحدث جدلا كبيرا حول ماهية آليات التّطبيق حيث يقول المختصون في التّربية والتّعليم إنّ الاقتصاد والصّناعة لا يصلحان بالضّرورة للتّعليم، فالمدرسة ليست مصنعا لأنتاج السّلع والمواد إذ يمكن أن نقوم بتنميط سلوك الطّالب كما هو الشّأن بالنّسبة للمواد الخام والمنتجات المصنّعة، وهذا ما أشار إليه تقرير منظّمة الأمم المتّحدة للتّربية والثّقافة «اليونسكو» حول "التّعليم للجميع ... من أجل ضمان الجودة" الصّادر في 2005 " إلا أنّ النّهج القائم على الوظيفة الأنتاجية تتجاهل إلى حدّ بعيد الطّرائق التي تقوم من خلالها عملية التّعلم والتّعليم، الذي يحدث في قاعة الدّراسة، وتأشيره في نوعية التّعليم.

لقد انطلقنا من كون التّعليم تنمية للأنسان وتطويره لقدراته فهو لا ينتج أشكالا من السّلع والمواد ذات الاستخدام الأنتفاعي الاستهلاكي والقابل للتّسعير النّقدي بأيّة عملة، أو القابلة للبيع بأيّة صيغة، وفي أيّ سوق ينتج أشكالا من المعارف والخبرات، يغيّرها الوضع الأنساني للفرد من حالة الجمود والرّكود إلى حالة النّشاط والحركة والعمل والأنتاج، فهو يستهدف بالدّرجة الأولى تغيير الإطار الفكري للفرد، وما يترتّب عنه من إكساب المهارات والمعارف المتنوّعة حسب ثراء وتنوّع المناهج التّعليمية والتّخصّصات المعرفية، التي تنعكس على نوع نشاطه وعمله وبالتّالي على نوع إنتاجه وقيمته بخلاف طبيعة نواتج المجالات الأخرى التي تتعلّق بعملة إحداث تغييرات في المواد المختلفة، وتحويلها إلى مواد ذات (ع. اخرون 2011، 54-53).

من خلال ما سبق نصل إلى أنّ إدارة الجودة الشّاملة كما طبّقت في مجال الصّناعة ولاقت رواجا كبيرا بفاعليتها ونجاحها، وهي ليست حكرا على مجال الصّناعة فقط، بل يمكن تطبيقها أيضا على مستوى المؤسّسات التّعليمية كأسلوب إدارة حديث يسعى إلى التّحسين والتّطور والرّفع من مستوى العلمية التّعليمية وكذا تخريج طلبة مؤهلين وأكفاء في كافة الفروع والتّخصّصات (ع. اخرون 2011، 54).

إنّ جودة مؤسّسات التّعليم العالي أضحت اليوم تحدّدها نوعية هيئة التّدريس والاهتمام بالجانب البشري والأستاذ الباحث لما يتمتّع به من قدرات وأساليب معرفية وأساليب تكنولوجية حديثة بغية إيصال المعلومة للطّالب، فإنّه جوهر النّشاط العلمي والأكاديمي للجامعة ((نعيم جانفي 2019، 181).

3. متطلّبات تطبيق إدارة الجودة لتطوير التّعليم العالي: Reasons for applyingquality management to develop higher education

في هذا العنصر نتطرّق لبض الأسباب التي جعلت مؤسّسة التّعليم العالي تركّز على الاهتمام بالجودة وسنحاول التّعليق على هذه الأسباب:

إنّ الاهتمام بالجودة قد أثبتت نجاحا كبيرا في تحقيق المركز التّنافسي لعدد من الشّركات الصّناعية ومؤسّسات التّعليم العالي لها مسؤولية مشتركة في تعلّم وممارسة إدارة الجودة الشّاملة، إذ ظهر هذا النّظام ليساعد

وبشكل منظّم المؤسّسات التّعليمية بغية عملية التّغيير والابتكار في النّظام التّعليمي، ولعلّ من أبرز أسباب جودة في التّعليم العالي ما يلي:

- ارتباط نظام الجودة بالشّمولية في كافّة المجالات وبجودة الأنتاجية.
- عالمية نظام الجودة حيث أصبحت الجودة سمة من سمات العصر الحديث.
- ارتباط نظام الجودة مع التّقويم في المؤسّسات التّعليمية (عرفات 2006، 76).

لا شك أنّ الجودة مصطلح جديد ولهذا كثير من المؤسّسات التّعليمية أولت اهتماما بتطبيقه، وتسارعت دول من أجل جودة مدخلاتها ومخرجاتها لتحقيق تطوّر وتحقيق المزيد من الأرباح والاستثمار في المورد البشري، لأن مصطلح الجودة الشّاملة ارتبط بالشّمولية والسّرعة وقلّة الجهد والوقت والوصول إلى نتائج سريعة وكذلك إنّ التّغيير صفة العصر فإنّ أية مؤسّسة لم تواكب التّغيرات ستفلس حتما أو تكون مهمّشة، ومن باب أولى فالتّعليم يجب عليه أن يساير التّطور.

- حاجة الجامعات إلى ثقة المستفيدين من خدمتها وإنتاجها وقدرتها على العطاء.
- اعتماد أعضاء هيئة التّدريس على استخدام طرائق تدريس تقليدية، وعدم الاستعانة بالطّرائق الحديثة.
- وجود فجوة بين النّظرية والتّطبيق في التّعليم الجامعي (عيسوي أفريل 2019، 82)

للثّقة دور كبير في استمرارية العلاقات في جميع النّواحي، فلو فقد أيّ شخص أو أيّ زبون ثقته بينه وبين من يتعامل لاهتزت الثّقة وأصبح هناك اللامبالاة، لذى تحرص الجامعات على مدّ جسور الثّقة بينها وبين المتعاملين معها لأن أغلب البحوث ذات رصانة علمية جيّدة تخرج من الجامعات والمعاهد المعترف بها، ويستفيد منها المتعاملون معها ويستخدمونها ويعمّمون النّتائج، هذا بفضل الثّقة العلمية بين العميل والجامعة.

حدوث زيادة هائلة في إعداد الطّلبة الملتحقين بمؤسّسات التّعليم العالي في مختلف أنحاء العالم وخاصّة في الدّول النّامية، وحدوث تنوّع كبير في أهداف التّعليم العالي ومجالاته وأنماطه وبرامجه، مع قلّة الموارد المالية المخصّصة

له ما أثار بعض المخاوف في إمكانية التّدهور في المستويات التّعليمية إذ لم يحصل تركيز شديد على كفالة النّوعية الجيّدة وضبطها (م. عواد 2008، 93).

إنّ الزّيادة الهائلة للطلبة الجامعيين لو لم تتزامن معها إدارة جودة تحقّق التّوازن الموجود، تجد هذه الإدارة تفشل في تسيير شؤون الفاعلين معها والذي لجأت الجامعات للإسراع في تطبيق إدارة الجودة في التّعليم العالي.

إن المنافسة الشّديدة بين المؤسّسات الجامعية على استقطاب الطّلاب، والحصول على الدّعم المالي من الحكومات أو الشّركات الكبرى، ووجود قناعة بأنّ النّجاح الاقتصادي يتطلّب قوى عاملة جيّدة للإعداد، وهذا لا يتأتّى إلا من خلال برامج تعليمية وتدريبية جيّدة النّوعية في مؤسّسات التّعليم العالي، وسيلة فعّالة للاتّصال الدّاخلي والخارجي للجامعة لتطوير مناهج الدّراسة في الجامعات من خلال تطبيق نظام الجودة الشّاملة، تحقيق حاجيات ومتطلّبات سوق العمل وسيلة لتغيير الثقافة بين الفاعلين في الجامعة تقديم خدمة أفضل للطّلبة، وهو ما تدور حوله الجودة وتدنّي مستوى خريجي التّعليم العالي، وضعف أدائهم في المراحل التّعليمية من أثار ضعف المحتوى العلمي المقدّم لهم (م. عواد 2008، 94-93).

توجد بعض الأسباب الضّرورية لتطبيق نظام الجودة وحتميتها في مؤسّسات التّعليم من أجل الوصول إلى مستوى منهج ولسر المستمر نحو تحسين المدخلات، والعمليات والمخرجات التّعليمية.

تتمثّل أهمّ الأسباب التي جعلت مؤسّسات التّعليم العالي تولي اهتماما كبيرا بعنصر الجودة فيما يلي:

- **المنافسة في أسواق العمل:** إذ يبحث أصحاب الأعمال عن خريجي المنظّمات التّعليمية المشهود لها بالخبرة (سلمى 1995، 40)

يروّج أصحاب الجودة في التّعليم العالي عبر الوسائل الحديثة المتطوّرة مدى فاعلية هذا النّظام المعمول به هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، فالمنافسة بين الجامعات العالمية لاستقطاب الطّلبة المتفوّقين عبر العالم، وهذا ما يُسَمَّى استقطابُ الأدمغةِ المتميّزين، فإنّ جامعات الدّول الغربية (الأوروبية والأمريكية ...) استقطبت العديد من

الطّلبة المتفوّقين في البلدان النّامية، واستفادت من موهبتهم وخبراتهم وابتكاراتهم وإبداعاتهم، لأنهم أناس متميّزون وعندهم مخابر خاصّة، هذا من أسباب استخدام نظام الجودة، وأيضا قلّة الدّعم التي تتلقّاه المنظّمات التّعليمية من طرف الحكومات.

- دعم وتأييد الإدارة العليا لنظام إدارة الجودة في المؤسّسة التّعليمية.
- توحيد أسلوب العمل ممّا يرفع من مستوى جودة الأداء، ودرجة المهارة داخل مؤسّسات التّعليم العالي من خلال توحيد العمليات.
- ترسيخ ثقافة الجودة لدى مختلف العاملين في مؤسّسات التّعليم العالي؛ ممّا يسهّل عملية تطبيقها والالتزام بها. (العسّاف 2008، 21)

من الأسباب المهمّة جدا؛ ترسيخ ثقافة الجودة لدى الفاعلين في مؤسّسة التّعليم العالي، وهذا أمر غير سهل إذ يكتسب الفاعلين ثقافة وقيم ومبادئ، تحثّهم على إتّخاذ معايير الجودة، والعمل بها وتفعيل المهارات والمؤهّلات المكتبية ويجب تطبيق إدارة الجودة في المؤسّسات التّعليمية، وخصوصا التّعليم العالي، فهناك العديد من المتطلّبات التي يمكن إيجازها في النّقاط التّالية:

- المتابعة والتي يجب أن تكون شاملة ومستمرة من أجل التّقييم ومعالجة الأنحرافات.
- إستخدام وتطوير أساليب ونماذج حلّ المشكلات وتدريب المديرين والعاملين.
- تأسيس نظام معلومات دقيق لإدارة وضمان الجودة داخل المؤسّسة التّعليمية.
- تحديث الهياكل التّنظيمية لإحداث التّجديد المطلوب من خلال تحديد المهام والمسؤوليات وتفعيلها (ف. محمد 2011-2012، 33.34)

إنّ الجامعة من أهمّ مؤسّسات التّعليم العالي، وهي مصنع قوى عاملة التي يحتاجها المجتمع في كافّة الاختصاصات لذى فإنّه بات من الضّروري توجّه كلّ المؤسّسات الجامعية نحو نظام تطبيق الجودة خاصّة كل ما يشهدها لعالم من تحديات كبيرة ويومية كالعولمة والتكتّلات الاقتصادية والمنافسة الشّديدة والثّورة التّقنية في عالم

المعلومات والاتّصالات وإدارة الجودة إذا ما طبّقت بشكل صحيح تحقّق للمجتمع التّطور والكفاءة والقوّة في سوق العمل.

4. خطوات بناء نظام إدارة الجودة في الجامعات: Steps to build a quality management system in universities

من أجل بناء نظام للجودة فلابدّ من القيام بالخطوات التّالية:

التّمهيد: وهي مرحلة تمهيدية لتهيئة العاملين بالمنظّمة الجامعية لتقبّل مفهوم الجودة والالتزام بهذا المفهوم وما يتطلّبه من إجراءات ومتطلّبات وتتضمّن العملية الممارسات التّالية:

في الواقع لا يوجد هناك اتّفاق بين العملاء حول عدد المراحل اللازمة لتطبيق إدارة الجودة الشّاملة ورغم ذلك فقد تمّ الاتّفاق على خمسة مراحل وهي كالتّالي:

1.4. المرحلة الأولى: مرحلة تبنّي فلسفة إدارة الجودة الشّاملة: The first stage: the stage of adopting Total Quality Management:

في هذه المرحلة تقرّر إدارة المنظّمة، ورغبتها في تطبيق نظام إدارة الجودة الشّاملة وتعلن رغبتها وعزمها على تطبيق ذلك، حيث يبدأ كبار المديرين بتلقّي التّدريبات المتخصّصة حول مفهوم النّظام وأهميته ومتطلّباته والمبادئ التي يقوم عليها، ثمّ بعد ذلك يتمّ نقل المفاهيم والأفكار إلى باقي العاملين في المنظّمة وتوعيتهم، ويمكن تلخيص هذه الخطوات فيما يلي:

- إيضاح مفهوم الجودة لدى العاملين والحاجة إلى التّغيير.
- تحديد إحتياجات العملاء الدّاخليين (الطلبة) والخارجيين (المؤسّسات المحتاجة لليد العاملة).
- الاستعانة باستشاري إدارة الجودة الشّاملة لتطبيق النّظام، وتحديد المعايير اللازمة لتطبيق نظام الجودة في التّعليم العالي (ي. اخرون 2008، 238).
- وضع خطط أو خطّة عمل من أجل تطبيق نظام الجودة.

- ضرورة الدّعم والمساندة من جانب إدارة المنظّمة لفكرة تطبيق إدارة الجودة الشّاملة في الجامعة.
- تدريب المديرين والعاملين في مؤسّسات التّعليم العالي على إجراءات الجودة بغية سير العمل المطلوب (عرفات 2006، 83).

يتمّ خلال هذه المرحلة إعداد وتصميم الخطّة اللازمة لتنفيذ نظام إدارة الجودة الشّاملة، وكذلك توفير الموارد المادّية والبشرية اللازمة لذلك، ويتمّ ذلك من خلال الإجراءات التّالية:

1-نشر مفاهيم إدارة الجودة الشّاملة عبر كافّة أقسام، وفروع المؤسّسة.

2-تخصيص ا لمواد اللازمة لتطبيق إدارة الجودة الشّاملة.

3-إختيار الفريق الذي يتولّى قيادة برنامج إدارة الجودة.

4- إختيار وتدريب الأفراد الذين سيقومون بتنفيذ نظام إدارة الجودة الشّاملة.

5-التّوسّع في تدريبِ أفرادٍ كُثَرٍ، وموضوعاتٍ كثيرةٍ.

6-بناء نظام فرق التّحسين (مداح 25.26 نوفمبر 2008، 38.39)

2.4. المرحلة الثّانية: مرحلة التّنفيذ: the implementation phase The second stage:

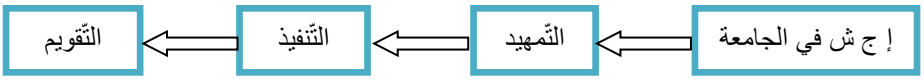
يتمّ في هذه المرحلة تنفيذ الخطّة المتّفق عليها من أجل تطبيق إدارة الجودة الشّاملة، ويتمّ التّركيز أثناء هذه المرحلة على عملية التّدريب المستمر، وكذلك التّحسين المستمر وتعدّ هذه المرحلة جدّ صعبة؛ وبذلك تكمن الصّعوبة في تنفيذ الإستراتجية، ليست كمرحلة التّخطيط. وأنّ الفشل يعني فشل كلّ الجهود المرسومة والمخطّط لها سابقا، وكذلك هذه المرحلة لها عدّة تسميات؛ منها تنفيذ الإستراتجية، ترجمة الإستراتجية إلى خطّة عمل تطبيق الإستراتجية وغيرها. (البلطة سبتمبر 2020، 83).

3.4. المرحلة الثّالثة: مرحلة المراجعة والتّقويم:The third stage: the review and evaluation stage

يتمّ خلال هذه المرحلة مراجعة نتائج التّنفيذ، والتّأكّد من درجة تحقيق الأهداف المسطّرة مسبقا، والبحث عن نقاط الضّعف والأنحرافات لإيجاد حلول لها، والعمل على تفاديها مستقبلا، ويتمّ ذلك من خلال لقاء موسّع

يشمل المسؤولين من مختلف إدارات وأقسام المؤسّسة، للمشاركة في عملية التّحسين المستمر، وتبادل المنشورات حول كيفية تفادي الأخطاء وتجنّب العيوب التي ظهرت أثناء مرحلة التّنفيذ، والمراجعة المستمرّة للجودة بغرض التّأكّد من السّير الحسن للخطّة ومدى تناسبها مع الجامعة (ي. اخرون 2008، 239)

الشّكل رقم 2: يوضّح خطوات أو مراحل بناء نظام إدارة الجودة في الجامعات

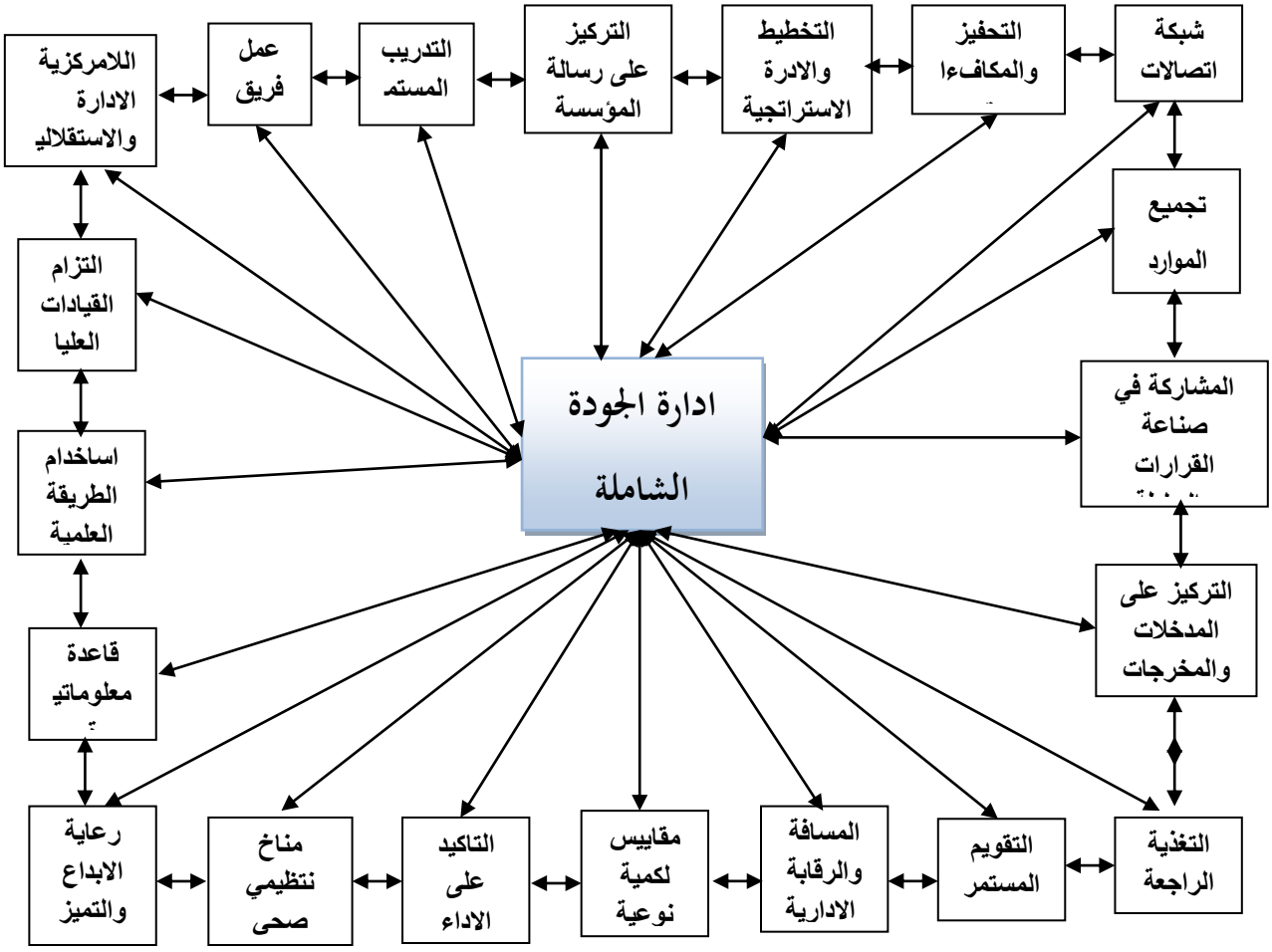


المصدر (ق. يزيد 2012/2011 .22)

إنّ خطوات أو مراحل بناء نظام إدارة الجودة في الجامعات، تتطلّب على أيّة جامعة إذا أرادت تطبيق نظام الجودة أن تقوم بتمهيد وتحضير الفاعلين بها، فهذا التّغيير من النّمط في أسلوب العمل بنظام إدارة الجودة وخاصّة في الأيّام أو الأشهر الأولى؛ لأن أيّ تغيير يقابل بالرّفض في البدايات الأولى وبالإستنكار والمقاومة الشّديدة فعلى الإدارة العليا إذابة الجليد وتفكيك المصطلحات وشرحها لهم وتبسيط معانيها وتوعيتهم بضرورة التّغيير، ثم تبدأ مرحلة التّنفيذ الفعلي الإدارة الجودة، وتبدأ الإدارة بحشد الجهود من أجل التّطبيق الفعلي لإدارة الجودةن وتكوين وتدريب الفاعلين فيها من أجل المسايرة والتّفاعل مع التّغيير الجديدن وترجمة الاستراتجيات إلي أرض الواقع، وبعدها تأتي مرحلة تقييم تلك الجهود المبذولة ومدى تطبيقها، والتّعرّف على المشاكل والمعوّقات من أجل أن تجد لها حلول مناسبة، ومعرفة نقاط القوّة والضّعف لكي تستمر في التّطبيق الفعلي لإدارة الجودة.

الشكل رقم 3: يوضح نموذج الخطيب لإدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

This figure shows Al-Khatib's model for total quality management in higher education



المصدر: (الخطيب 2006، 276)

5. أهداف ومبادئ إدارة الجودة في التعليم الجامعي: objectives and principles of qualitymanagement in university education

إن مصطلح الجودة عندما ظهر في التعليم العالي تلقى ردود ايجابية من طرف الأكاديميين للعوامل الّتي كانت سبب لظهور إدارة الجودة في التعليم العالي على أنها تعتمد على التدقيق والمراجعة لجميع العمليات لذا تحققت لنا مبادئ وأهداف وسنذكر منها:

1.5.مبادئ الجودة في التعليم العالي:Quality principles in higher education

- التأكيد على إن الجودة وإتقان العمل وحسن إدارته مبدأ إسلامي وأنّه من سمات العصر.
- تطوير أداء العاملين عن طريق تنمية روح العمل الجماعي.

- ترسيخ مفاهيم الجودة الشاملة والقائمة على الفاعلية والفعالية.
- التركيز على رضا وسعادة العميل من خلال تلبية توقعاته الحالية والمستقبلية كما هي، وكما يجب أن تكون من الناحية الإجرائية. (الطائي 2011، 229)

أكد يوسف حجيم الطائي في المبادئ الجودة في التعليم العالي على مبدأ الجودة مبدأ إسلامي بالدرجة الأولى فإنّنا نجد نصوص من القرآن والسنة المطهرة تحث على إتقان العمل والتفاني في وهذا ما قامت عليه إدارة الجودة سواء في الاقتصاد أوفي التعليم، وثاني مبدأ هوالعمل بروح الجماعة لأن إي عمل فردي داخل الجماعة دون أن يتلقى دعم أومساندة فهوإمّا يقابل بالرفض أوبالصراع، والملاحظ إي منظمة تكثر فيها الصراع لا يتطور أداء عامليها، وكذلك اهتمام أساسيات إدارة الجودة من فعالية وتركيز على مصلحاتها والعمل بهم من أجل تطوير ذاتي وإرضاء العميل.

- ✓ دعم كامل من قيادات المؤسسات التعليمية وآليات الجودة الشاملة.
- ✓ تشجيع وتبني الأفكار المبدعة والمبدعين.
- ✓ التغيير في أسلوب الإدارة من أسلوب التسلط والتخويف إلى أسلوب التفويض.
- ✓ شمولية الجودة حيث أنها تشمل جميع مجالات الخدمة
- ✓ تكامل السياسات لتحقيق الجودة والتميز في سلسلة عمليات الجودة.
- ✓ إستحداث وحدة تنظيمية تسمى "الجودة الشاملة" تلحق بمكتب القيادة التعليمية الأولى.
- ✓ التركيز على روح الفريق من خلال استخدام الهياكل التنظيمية المفلطحة.
- ✓ الاستخدام الرشيد لآليات الإدارة الفعالة للوقت والتعامل الإيجابي مع الصراعات.
- ✓ تزويد العاملين بثقافة ومهارات "السلوك التوكيدي" بمعنى إكسب وساعد الآخرين على الكسب.
- ✓ إستحداث وتفعيل نظام للحوافز يراعي تحقيق متطلبات العدالة التنظيمية.

- ✓ مدخلات العملية التعليمية، أوالتعليم العالي، تعتبر المدخلات الأساس في تحسين جودة التعليم، حيث إن الأساتذة الأكفاء، والقاعات الدراسية المكتملة من حيث تقنيات التعليم والدعائم المجهزة، بالإضافة إلى الطلاب الذين يملكون الدافعية والرغبة العالية في الدراسة تلعب كل هذا الأمور دوراً بارزاً في تحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي.
- ✓ العملية التعليمية إن تحسين جودة المدخلات تعادل في مضمونها تحسين جودة العملية التعليمية والتي تعتبر صناعة محدودة متمثلة في التعليم والتدريب، واللذان يعتبران من الفعاليات المعقدة طالما أن هذه العمليات غير ملموسة ويصعب قياسها.
- ✓ المخرجات تعود مخرجات التعليم إلى المفاهيم التقليدية المعروفة والشائعة مثل معيار التعليم، والمهارات، والتطور المعرفي، وتعد مخرجات التعليم من المفاهيم التي يمكن قياسها (ا. عواد سبتمبر 2019، 221)

2.5. أهداف نظام الجودة في التعليم: Objectives of the quality system in education

تسعى إدارة الجودة إلى تحقيق جملة من أهداف التعليمية نذكر منها:

- ضمان التحسين المتواصل والشامل في كل ومستويات وفعاليات المؤسسة التعليمية.
- زيادة إنتاج كافة عناصر وعمليات المؤسسة التعليمية وتحفيزهم على العمل.
- زيادة قدرة المؤسسة على الإستيعاب.
- القدرة التناسلية للمقارنة.
- تحقيق النمو والإستمرار عن طريق تمكين مؤسسة التعليم.
- تكوين ثقافة تنظيمة تشجع على رفع كفاءة الأداء والتحسين المستمر في العملية التعليمية.
- زيادة درجة الرضا لدى عملاء المؤسسة. (مجاهد 2008، 41).
- التعرف على إحتياجات المجتمع وسوق العمل لتحديد مواصفات مخرجات العمل المشاريع المرجوة.

- وجود أهداف محددة محددة من الهدف المشترك من الفئات المستهدفة.
- التركيز على القيادة الصحيحة والفعالة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية.
- المشاركة الحقيقية لجميع الفاعلين في المؤسسة في صياغة الخطط والأهداف اللازمة لجودة العملاء لمؤسسة التعليمية من خلال تحديد أدوار الجميع (الفتلاوي 2008، 90).
- تحقيق الجودة: وذلك بتطوير المنتجات والخدمات حسب رغبة الطالب، حيث إن عدم الإهتمام بالجودة يؤدي إلى زيادة في أداء وإنجاز المهام وزيادة أعمال المراقبة، وبالتالي زيادة شكاوى الطلاب من هذه الخدمات.
- زيادة الكفاءة، وذلك عن طريق التعاون بين الإدارات وتشجيع العمل الجامعي.
- تعليم الإدارة والعاملين كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل وتجزئتها إلى أجزاء أصغر حتى يمكن سيطرة عليها.
- تقليل المهام عديمة الفائدة، ومنها العمل المتكرر، وتحقيق الثقة في أداء العاملين لعملهم (ا. عواد سبتمبر 2019، 222)

6. معايير ومؤشرات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي: Standards andindicators for the application of total quality management in higher education institutions

مؤشرات جودة التعليم العالي هي ما نشير إلى المعلومات والبيانات التي جمعت بطريقة إدارية أومن خلال الإستطلاع والإستقصاء لتحدد بشئ من الدقة مستوى الجودة القائمة في مؤسسات التعليم الجامعي.

1.6. مؤشرات جودة التشريعات واللوائح الجامعية

التشريعات واللوائح الجامعية يقصد بها مجموعة القواعد والإجراءات التي تحدد البنى الهيكلية لمؤسسات التعليم العالي من فلسفة ومهام وعلاقات ومؤشرات جودتها تمكن في:

- قدرتها على توضيح الفلسفة والمهمة والإجراءات التي تحكم النشاط الجامعي.
- قدرتها على الإستجابة السريعة والمرنة للمتغيرات المحلية والعالمية.
- توفير فرص متكافئة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين للترقيةوتولي المناصب.
- تحقيق التوازن في أداء الوظائف الجامعية الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) (ا. محمد 2007، 196).

2.6. المؤشرات جودة الموارد البشرية: Indicators Quality of human resources

يعتبر العنصر البشري عنصر حيوي وهام من عناصر الحيوية لجودة النظام الجامعي وبقائه، وهناك تنوع في العناصر البشرية في المؤسسة الجامعية من طلبة وهيئة تدريس وأعضاء الهيئة الإدارية.

3.6. مؤشرات جودة أعضاء هيئة التدريس:Indicators of faculty quality

تحتل هيئة التدريس مركز الأول من حيث أهميته، نجاح العملية التعليمية فمهمتها بلغت البرامج التعليمية من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة إلا لم ينفذها أساتذة أكفاء ومؤهلون التحلي بالموضوعية والحيادية من خلال نظام الجودة المعمول في الجامعة المتابعة والمراقبة أوضاع الأساتذة (المحاضرين، المعيدين) والتأكد من التحاقهم بالدراسات العليا إقامة الندوات والأيام الدراسية والمؤتمرات والدورات الخاصة من أجل تطوير قدرات هيئة التدريس مراجعة نظام الترقية والحوافز لأعضاء هيئة التدريس تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التدريس لتخصيص أفضل أستاذ سنويا.

1.3.6. جودة المؤطرين: لايستقيم الظل والعود أعوجّ. يتطلب تحقيق جودة الأهداف والبرامج أيضًا جودة المشرفين الذين سيلتزمون بتنفيذ وتحقيق هذه البرامج وتطويرها ومعالجة النواقص التي قد تصاحبها. لذلك يجب الإعتناء؛ بالمشرفين، والنوعية في التدريب وفي التوظيف وفي الإختيار، ويجب أن تكون معايير واضحة وجادة وعلمية للترقية إلى مناصب أعلى، وبعيدًا عن الكمية وأكثر اهتمامًا بالجودة لأنها مفتاح الجودة، وبالتالي تحدد الأساليب المادية .لتفعيل الجودة الشاملة وحتى الشعور بالفرق بين الأطر المختلفة .بل ينطبق هذا القول على

مؤسسات التعليم العالي التي ترتبط مهامها التعليم والبحث والخدمات مع مستويات عالية من التعقيد والصرامة، تتطلب هذه المهام المدرسين والباحثين بدلاً من مستويات المتميزة، فهي ليست عالية بشكل خاص فحسب، بل إنها تتطلب أيضًا مراعاة الالتزام والقيم الأخلاقية المتوافقة مع المتطلبات الجودة تسترشد بالراحة الاجتماعية .ثم تفترض سياسة ضمان الجودة خصائص الكفاءات والقدرات المطلوبة قبل وضع السياسة إختيار المعلمين والباحثين على أساس الجدارة كأساس وتطبيقه بصرامة. وأيضا سياسة ضمان الجودة مخاوف بشأن دوافع الموظفين. يبدأ هذا بسياسة تهدف إلى توفير مكانة اجتماعية ومالية لائقة للمعلمين، ويجب اتخاذ تدابير للتمييز الإيجابي، مثل التسهيلات التي تساعد على إنهاء التعليم المدرسي .(إمكانية تمديد الفترة اللازمة عندما تكون محددة المدة، توفير المنح الدراسية، إلخ) .بالإضافة إلى ذلك تعتمد جودة مستوى العمال بشكل متزايد على نوعين من التغييرات الرئيسية.

الأول: يتعلق بالتدريب التربوي للمعلمين، الذين يتعين عليهم إتباع المفاهيم بشكل متزايد والطرق التعليمية أكثر إبداعًا وتفاعلية بطبيعتها من خلال الاستفادة من الموارد التي توفرها يجب أن تكون تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة وتمكين طلابها من الاستفادة منها'' مؤهلين للأساتذة هم مؤهلون لفهم إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات الجديدة في عملهم التعليمي ويجعلهم وكلاء فعالين للترويج لإستخدامهم " .

والثاني: يتعلق بخلق الحوافز والهياكل التي تشجع الباحثين على العمل بالتنسيق مع فرق متعددة التخصصات معنية بالمشاريع البحثية التي تدرس نفس الموضوع من جوانب مختلفة .ومن ثم قد يتم التوصل إلى "التغلب على عدم التوازن بين أنشطة التدريس والبحث" في البلدان النامية يصل حجم مهام التدريس والتوجيه أحيانًا إلى أبعاد تجعل من المستحيل إجراء بحث رفيع المستوى، ويصبح معه الباحث. (ح. رابح ب س، 5)

2.3.6. مؤشرات جودة الطلبة: Student quality indicators

وضع خطة يتم فيها إختيار الطلاب المتميزين وتشجيعهم على الإلتحاق بالجامعة مراجعة شروط لقبول الدخول لتعليم الجامعي والدراسات العليا العناية بالخدمات الطلابية (السكن النقل الغذاء رعاية الطبية ...). الإهتمام بنشاط الإرشاد الأكاديمي والمهني لطلاب لمرحلة الجامعية ومساعدتهم على الإختيار التخصصات التي يحتاجها سوق العمل مراجعة ومتابعة نظام التقييم الدراسي للطلاب في كل مادة وكل مقرر تقديم يد المساعدة للطالب في الحصول على عمل بعد التخرج ودراسة أسباب البطالة بين خرجي الجامعات وإيجاد لها حلول لتخلص منها مراعاة إتجاهات الطلبة التعليمية قبل التخرج دراسة أراء جهات في نوعية ومستوى خريج الجامعة في جميع التخصصات لتحديد جوانب النقص في المهارات والعمل على معالجتها وتصحيحها (عرفات 2006، 97.98)

وهنا لابد من تعريف ماهية الجودة، فالجودة في التعليم تختلف عن الجودة في موضوع الإقتصاد، فجودة التعليم لا تخص منتجا بعينه، أوسلعة للتسويق، ولكنه يخص مواصفات الطالب الخريج وكيفية تقديمه للآخرين.

وهنا يبرز عامل المنافسة بين الخريجين، وكيفية تقديم الطالب الخريج في المؤسسة التعليمية إلى جهات العمل ولتحقيق هذا الهدف لابد من وضع مواصفات للطالب الخريج تسعى الجامعة إلى تحقيقها فيه، وتقترح ورقة العمل عددا من المواصفات في الطالب الخريج، من أهمها:

- أن تكون لدى الطالب ثقة عالية بالنفس.
- أن تكون لديه مهارات الاتصال مع الآخرين وقادراً على العمل ضمن فريق مشترك.
- أن يتحلى بالتفكير النقدي السليم.
- أن تكون لديه ثقافة إسلامية، ومعرفة بقضاياه الوطنية.
- أن يواكب التطورات العلمية والتقنية الحديثة.
- أن يتمتع بمهارات بحثية واسعة.
- أن تكون لدية معرفة واسعة وشاملة في مجال تخصصه.

- أن تكون لديه القدرة على المبادرة وإتخاذ القرارات.
- أن يكون قادرا على الأندماج في المجتمع.
- تكون لدية القدرة على محاورة الآخرين وإقناعهم.
- يحترم أخلاقيات المهنة، أن يكون إنتماؤه لوطنه وجامعته محل إحترام وتقدير منه.
- يحترم البيئة التي يعيش فيها، ويحافظ عليها (المشهداني 2010، 6).

3.3.6. مؤشرات أعضاء الهيئة الإدارية: Indicators of administrative staff members

ويقصد بها مؤشرات العلمية الإدارية التي يمارسها كل مدير أوقائد في النظام الجامعي وأهم المؤشرات هي: مدى توافر التخطيط الإستراتيجي المتكامل على مستوى الجامعات وعلى مستوي الجامعة /الكلية /القسم. الاهتمام بإستخدام الأساليب الحديثة في تسيير الجامعة مدى قدرة الإدارة على تحقيق مبدأ التكافؤ الفرص بين الطلاب، ومن مؤشرات جودة وجود المنشئات والأبنية التعليمية، وكذلك توفير الظروف المادية والطبيعية المناسبة داخل المنشآت الجامعية (الإضاءة عوامل التهوية الصوت...) ،مدى توافر عوامل ومعايير السلامة والأمان داخل المنشآت الجامعية مراعاة نصيب الطالب من مساحة أماكن الدراسة (المدرجات القاعات) وتكون مجهزة وتتوفر على شروط اللازمة لتلقي دروس وكذلك المراعاة أماكن ممارسة الأنشطة (المسارح الملاعب وأماكن المخصصة للدروس (المعامل، الورش، الفصول) (ا. محمد 2007، 203-202).

ناهيك على مؤشرات أخرى متعلقة بالتجهيزات ووسائل التعلم نذكرها:

- مؤشرات جودة مصادر التعلم؛ ومنها التجهيزات والوسائط التعليميةوالبحثية وأهمها تنوع في الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية ومراعاة نصيب كل طالب من الأجهزة والمعدات والورش والوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية وقاعات المخصصة لتدريس متوسط كل من الطالب وأعضاء هيئة التدريس من أجهزة الكمبيوتر المخصصة لهم.

- جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية؛ وأهمها المراعاة توفر الكتب والدوريات والمجلات العربيةوالأجنبية في المكتبة والكتب خاصة الحديثة ومستوى توافر أوإستخدام التكنولوجية الحديثة الكمبيوتر...) في الفهرسة وتنظيم المكتبةومدى توافر شبكة المعلوماتية الدولية الأنترنت في المكتبة.

4.3.6. جودة البرامج:Software quality

مؤشرات جودة البرامج الدراسية، مدى ملائمة المنهج الدراسي ومحتوياته مستوى حداثة ومعاصرة المناهج للتطورات العلمية المتجددة السريعة مدى إرتباط نظم القبول للطلبة بالهيكل الإقتصادي وإحتياجات المجتمع وسوق العمل (مليكة جوان 2013، 191).

مقارنة ما يدرس في مقرر بما يدرس في الجامعات المتميزة مع التأكد من إحتواء كل مقرر على البعد البيئي للمجتمع مدى تدريب أعضاء هيئة التدريس على وسائل العرض.

يرتبط تحقيق جودة الأهداف بجودة البرامج التي من المفترض أن تسند إلى مهمة خبراء ذوي خبرات عديدة الإلمام بالتجارب الدولية والإلمام الكافي بالمتطلبات الوطنية والمتنوعة، وذات الأفق العلمي البعيد والأهداف المراد تحقيقها. يجب أن تزود هذه البرامج الطالب بالقدرة على الإعتماد على المعرفة والمعرفة الفنية المناسبة للتحليل الأنماط المعقدة وحل المشكلات والقدرة على بدء الأعمال التجارية في إطار تعاوني والقدرة عن الشرح الدقيق للخيارات التي تم إتخاذها والقدرة على التوقع .في نفس السياق، سيؤدي تدريس القيم إلى تطوير قدرة الطالب وعاداته على التصرف كمفكر حقيقي وملتزم وكمواطن مسئول ومتضامن مع بناء التنمية المستدامة وثقافة السلام.

يجب أن يكون التدريب والتعليم الأساسي رفيع المستوى متجذرين في سياقات الحياة الواقعية وألا يكونا عمليين شكلي فارغ من المعنى أوغير قابل للتحويل مكان التدريب وبيئته القريبة هما أول ميدانين لممارسة الكفاءات والمواقف المذكورة أعلاه وللاستجابة وبالتالي من أجل المطالب الصريحة أوالضمنية للبيئة. وإذا كانت جودة مستوى البرنامج تعتمد على جودة الأهداف، فإنها تتأثر أيضًا إلى حد كبير بجودة البرنامج الأساليب التربوية

مع زيادة عدد الطلاب والتي لا تصاحبها زيادة نسبية في الموارد أوالاستخدام التقنيات الجديدة والتعليم العالي يميل إلى اللجوء إلى زيادة استخدام التلقين لمجموعات كبيرة "الاستجابة لتضخم الأرقام دون تقليل الجودة بل زيادة الجودة" يمثل تحديًا متزايد الأهمية .حاسم، ومواجهته يفترض أن التعليم العالي سيبذل جهدًا خياليًا ضخمًا (ح. رابح ب س، 6).

4.6. مؤشرات جودة البرامج البحثية: Quality indicators of research programs

البرامج البحثية هي البرامج المؤهلة للحصول على الدرجات الجامعية العليا (ماجستير، الدكتوراه) وأهم المؤشرات:

- مدى الحرية المتاحة للباحثين بإبداء آرائهم.
- الحرص على الباحثين على الحضور الحلقات العلمية.
- مدى منطقية متطلبات (دورات، مقررات) الحصول على الدرجات العليا.
- مدي إلمام المشرفين بالمنهجية العلمية السليمة للقيام بواجبات الإشراف.
- مدى تفرغ للقيام بمسؤوليات الإشراف.

5.6. مؤشرات جودة الخدمات المدعمة للتعليم والبحث: Indicators of the quality of services supported by education and research

وهي تلك الخدمات التي تقدمها المؤسسات الجامعية لطلابها وأعضائها الأكاديميين لمساعدتهم على النمو الثقافي والمهني والأكاديمي وأهمها مؤشراتها:

- مدى توافر برامج متنوعة للإرشاد والتوجيه الأكاديمي والمهني.
- مدى التنوع في الأنشطة الطلابية التي تقدمها المؤسسات الجامعية ونسبة الطلاب المشاركين فيها.
- وجود فرص وإنعقاد المؤتمرات العلمية بالمؤسسة الجامعية وتكون مستمرة.
- مدى ملائمة الرواتب والإمتيازات المادية الإضافية لأعباء المعيشة والرقي المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- مدى توافر برامج الرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة (المرهبين، المعاقين) (ا. محمد 2007، 208/209)

1.6. مؤشرات جودة بيئة التعليم والتعلم: Indicators of the quality of the teaching and learning environment

بيئة التعليم والتعلم هي المناخ الذي يتم فيه فعاليات عمليات التدريس وأنشطة البحث وأنشطة النموالذهني والأكاديمي وعلى قدر إيجابياتها على قدر جودة كل فعليات العمل الجامعي ومؤشرات جودتها وهي:

- مدى توافر فرص التعبير الرأي وحرية الفكر.
- مدى توافر الروح الجماعية بين العاملين في الوحدات لتنظيمية المختلفة.
- مدى توافر التحلي بأخلاقيات والقيم المهنيةوالعلمية والسلوكية.
- العمل مع فريق العمل والحث عليها في البحوث العلمية.
- مدى توافر قنوات الإتصال على مستوى القاعدة داخل المؤسسة الجامعية (ا. محمد 2007، 209).

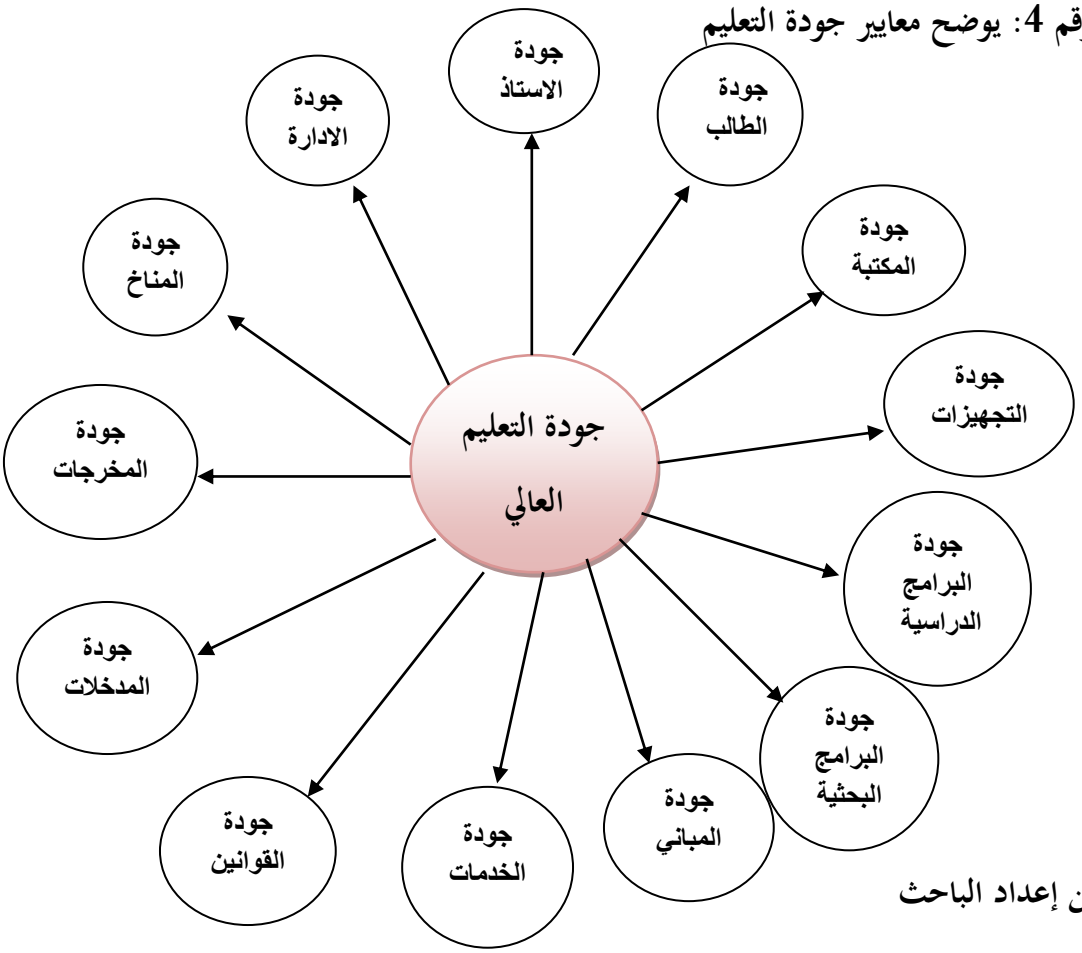
7.6. مؤشرات جودة المخرجات المؤسسية Indicators Of Institutional Output Quality:

والمدى الواسع من مظاهر الناتجة عن التفاعل بين عناصر الخبرة التعليمية والبحثية داخل النظام، ومدخلاته وهي التي بها كذلك تحدد مدى فعالية النظام في تحقيق أهدافه وكفاءته في إستغلال موارده المتاحة ومؤشرات جودتها وهي:

- النسبة المئوية لدخول الجامعي.
- النسبة المئوية للنجاح في السنة النهائية (اللسانس الماستر).
- النسبة المئوية للطلاب المتفوقين والحاصلين على تقدير جيد فأكثر.
- مدى فعالية المؤسسات الجامعية في تحقيق أهدافها.
- عدد البحوث التعاضدية بين مؤسسات المجتمع والجامعة.

- مدى استجابة البحوث لإحتياجات المجتمع الخدمية والأنتاجية.
- عدد الإبتكارات ولإكتشافات الجديدة التي تحققت في الجامعة وتخدم المجتمع وتحل مشكلاته.
- مستوى رضا مؤسسات المجتمع عن المخرجات الجامعية.
- مستوى رضا أولياء الأمور عن دور الجامعة في إعداد أبنائهم علميا وخلقيا.
- مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس معاونيهم عن الأداء الجامعي (ا. محمد ،2007 210/211 ،).

شكل رقم 4: يوضح معايير جودة التعليم



المصدر: من إعداد الباحث

يمثل هذا الشكل الذي بين أيدينا معايير تحقيق جودة التعليم إن جودة التعليم العالي لا تتوفر إلا بتوفر عدة معايير من منها جودة القوانين التي تيسر المنظومة الجامعة وتكون تخدم الأستاذ والطالب والإدارة والمجتمع ثم جودة الإدارة فان جودتها يسهل ويساهم بشكل كبير في جودة التعليم العالي.

8.6. التعليم العالي من أجل التنمية المستدامة: Higher education for sustainable development

للتعليم العالي دور لا غنى عنه في تحديد السبل التي تتعلّم الأجيال القادمة بفضلها كيفية التصدي للتعقيد الذي تتسم به التنمية المستدامة. وتقوم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بإعداد خريجين ذوي مؤهلات عالية ومواطنين مسئولين في وسعهم إشباع حاجات مجالات النشاط البشري كافة، كما توفر فرصا للتعليم العالي والتعلّم مدى الحياة وتسهم في تقدم المعارف ونشرها من خلال البحوث، كما توفير للمجتمعات الخبرة المتخصصة اللازمة لمساعدتها في مجال التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية وذلك كجزء من الخدمات التي تقدمها لمجتمعاتها المحلية، وتساعد أيضاً على فهم وتأويل وصون وتعزيز ونشر الثقافات الوطنية والإقليمية والدولية والتاريخية في سياق من التعدد والتنوع الثقافي، وتساعد في حماية القيم المجتمعية والارتقاء بها عن طريق تدريب الشباب في مجال القيم التي تشكل أساس المواطنة الديمقراطية وتسهم في تطوير التعليم وتحسينه في جميع مستوياته بما في ذلك تدريب المعلمين يونسكو، 2009 وينبغي أن تقوم الجامعة بالأدوار والوظائف التي تؤدي إلي تعزيز التنمية المستدامة ويجب أن يتم بوجه خاص تناول القضايا التالية: تعميق التدريس والبحوث فيما يتعلق بالعمليات المجتمعية التي تفضي إلى تبني نماذج حياتية أكثر إستدامة والأنصراف عن النماذج غير المستدامة، وتحسين مستوى الجودة والكفاءة في مجال التدريس والبحوث، وسد الفجوة بين العلم والتعليم وبين المعارف التقليدية والتعليم، وتقوية أشكال التفاعل مع الأطراف غير الجامعية ولا سيما مع المجتمعات المحلية وأوساط عملها، وتمكين الطلاب من الحصول على المهارات اللازمة للعمل المشترك وهذا ما سيتم تناوله في الفصل الثاني والثالث من هذه الدراسة (صالح 2010، 41).

7أنواع تكنولوجيا الاتصال المستخدمة في التعليم العالي

في هذا العنصر نحاول أن نتعرف على تكنولوجيا المعلومات وأهميتها بالنسبة لتعليم العالي واستخداماتها وأثرها أما الايجابي أوالسلبي على التعليم العالي والأستاذ الباحث.

إن مواجهة مؤسسات التعليم العالي مع التحدي المتمثل في تحسين جودة العملية التعليمية بعناصرها المختلفة واجب يجب أن تواكب التطورات والتغيرات المختلفة التي تحدث في العالم حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات والإتصالات أهم أداة في هذا العصر إلى تنوع أدواته المادية وبرمجياته وشبكاته، ناهيك عن التأثير الكبير الناتج عن إستخدامه، خاصة في مؤسسات التعليم العالي.

1.7. مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي: The concept ofinformationand communication technology in higher education

إن تقنيات المعلومات والاتصالات معروفة للعديد من الباحثين بطرق مختلفة لها أهمية بالغة في قطاع التعليم العالي.

تعريف تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في التعليم العالي

بأنّها تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في التعليم العالي في إتجاهات ووجهات نظر عديدة مختلفة، منها تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في التعليم العالي هي التكنولوجيا المتعلقة بالتخزين والإسترجاع والتداول المعلومات ونشرها من خلال إنتاج البيانات الشفوية والمصورة والنصية والرقمية بالوسائل الإلكترونية من خلال التكامل بين أجهزة الحاسوب الإلكتروني وأنظمة الإتصال المرئي (الزيودي 2012، 93).

ونقصد به ذلك النمط أوالأسلوب التي تتخذه الإدارة في الجامعة من أجل معالجة البيانات المعلوماتية وتعرف أنّها مجموعة من الأساليب والتقنيات الحديثة المستخدمة لغرض تبسيط نشاط معين ورفع أدائها يقوم بتجميع مجموعة الأجهزة اللازمة لمعالجة وتبادل المعلومات من أجهزة الكمبيوتر والبرامج والمعدات لحفظ والإسترجاع والبث الإلكتروني سلكيًا ولاسلكيًا عبر وسائل الإتصال بكافة أشكالها وأنواعها المكتوبة والمسموعة والمرئية تمكن من الإتصال الثنائي والجماعي وتضمن نقل الرسالة من المرسل .للمستلمين عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة (فوزي، 2010، 275)

2.7. أسباب إستخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي: Reasons for using informationtechnology in higher education

تعد تكنولوجيا المعلومات والإتصال واحدة من أكثر الطرق تعقيدًا التي وجدت المنظمات نفسها مقيدة لمواكبة وتيرتها وعدم فقدان مركزها التنافسي في الأسواق بفضل تأثيرها الإيجابي على الخدماتي تم تقديمها إما في شكلها النهائي أومن قبل المتلقي؛ منذ الخمسينيات من القرن الماضي، تسارع التسارع بما في ذلك تقارب الأجهزة الإلكترونية والإتصالات السلمية التي قد تحدد العلاقات السببية بينها وبين تكنولوجيا المعلومات والإتصال وتنمية الاقتصاد القائم على المعرفة ؛ مبررات الإستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في التعليم العالي، ولا سيما فيما ذكره الطالب عام 1997 من الدراسةقدم Hockrepage وزملاؤه تفاصيل في عام 1995 حول مبررات إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالتعليم العالي في دول العالم الثالث بشكل خاص، وهذه المبررات تتلخص في الأربعة مبررات هي:

المبرر الاجتماعي:**The social justification** هذا المبرر يسلط الضوء على حاجة الطلاب على تحديد: التبرير الاجتماعي لإستخدامات ومحددات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونشر الوعي الحاسوبي بينهم للتكيف معها التغييرات الجديدة التي أدخلها على حياة الناس في مختلف مجالات الحياة.

المبرر المهني: **Professional justification** الّذي يهدف إلى مساعدة الطلاب على التأهل الحصول على فرص عمل مستقبلية متعلقة بأي مجال من مجالات تقنية المعلومات والإتصال مثل الإستخدام التطبيقات مختلفة مثل معالجة النصوص والبيانات المجدولة وقواعد البيانات.

المبرر التعليمي (المبرر التربوي)Educational justification والّتي تنص على أن تقنية المعلومات والإتصال تساعد على تحسين عملية التعلم التربوي وتختلف عن العديد من الوسائل التقليدية الأخرى من خلال المساعدة في إثراء وتحسين وتطوير وإقتراح طرق جديدة لتقديم المعلومات للطلاب؛ ما يحفظه بإستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات لتسهيل التدريس والتعلم؛ وهوتعليم وتعلم المواد بواسطة الكمبيوتر، كبديل مؤقت للأستاذ.

المبرر الحاث أوالمحفز على التغيير (المبرر التحفيزي) :The motivational justification ينص هذا التبرير على تكون تكنولوجيا تقنيات المعلومات والإتصال مفيدة في تغيير الطريقة التي يتعلم بها الطلاب من خلال الحفاظ على المعلومات وإستدعائها التعلم الأكاديمي القائم على الكتاب والقائم على المعلم أولاً إلى طريقة أخرى تتطلب العلاج المعلومات وحل المشكلات مع منح الطالب الفرصة للسيطرة على تعلمهم وتشجيعهم على التعلم من خلال لتعلم النشط والتعاوني، "من خلال المشاركة والتعلم التعاوني وليس فقط من خلال المناقشة الفردية فقط بل من خلال تواصل الاراء بين الجميع (نسيمةضيف 2016/2017، 93/94).

3.7. مزايا إستخدام تقنيات المعلومات والإتصالات في التعليم العالي: Advantages of using information and communication technologies in higher education

تحديد فوائد إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في التعليم العالي أمر صعب إلى حد ما لتعدد أدوارها كوسيلة إعلام مهمة لها مزايا عديدة نذكر منها:

1.3.7. إعادة هيكلة التعليم:Education restructuring إنّه إستجابة لإحتياجات مجتمع المعلومات المعاصر؛ بالإضافة وهويعتقد أن إستخدامها سوف يقلل الفجوة بين الواقع الإجتماعي والإقتصادي من ناحية ونتائج أنظمة التعليم العالي من ناحية أخرى.

2.3.7. زيادة فرص التعلم:Increase learning opportunities سوف يساهم إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصال في الوصول إلى فرص التعلم، حيث يمكن أن يساعد في تحسين جودة التعليم بإستخدام أساليب التدريس المتقدمة مع تحسين مخرجات التعلم وإصلاح أوتحسين إدارة نظم التعليم.

3.3.7. تحسين عمليةالتعليم/التعلم:Teaching /Learning Process Improvement تساعد تقنيات الإتصال على تحسين عملية التعليم وتعلم من خلال إصلاح أنظمة التعليم التقليدية، وتسهيل تكوين المهارات التقنية مع ضمان الإستدامة التعلم مدى الحياة والإدارة المحسنة لمؤسسات التعليم العالي؛ دون غض

الطرف عن تحسين البرامج التعليمية، وجودة نتائج نظام التعليم وإنجاز الإصلاح التربوي من جهة وتوظيف الطلاب وتنوع المهارات الحياتية من جهة أخرى.

متابعة أومراقبة التقدم: تهدف عملية تطوير مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والإتصال في التعليم العالي إلى رصدها التقدم الذي أحرزته البلدان نحو تحقيق الأهداف الأساسية مثل تلك التي حددتها القمة العالمية لمجتمع المعلومات الأهداف الأنمائية للألفية والتعليم للجميع، مع تمهيد الطريق أمام الشراكات الخاصة.

الرقابة وتقوية عملية الاحتفاظ بالمعرفة: يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعزيز عملية الإحتفاظ بالمعرفة مع تقليلها من سمات إعادة الامتحانات، قلق الطلبة من ناحية، ومن ناحية أخرى تسمح للمعلمين بالقضاء المزيد من الوقت مع الطلبة ووقتًا أقل في تصحيح الإختبارات (نسيمةضيف 2016/2017، 95).

4.7. دور وسائل تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي The role of information technologymeans in higher education

نتعرف على دور هذه الوسائل في التعليم العالي في النقاط الآتية:

- الوفرة الهائلة لمصادر المعلومات مثل: الكتب الإلكترونية والدوريات وقواعد البيانات الموسوعات والمواقع التعليمية
- الإتصال المباشر الذي يحدث عن طريق التحدث في نفس الوقت بعدة طرق منها خطاب مكتوب، حيث يكتب الشخص ما يريد قوله بلوحة المفاتيح والصوت والكلام الصوت والصورة.
- التواصل غير المباشر حيث يمكن للطلاب التواصل مع بعضهم البعض بشكل غير مباشر وبدون إلتزام وجودهم بإستخدام عدة وسائل بما في ذلك: البريد الإلكتروني والبريد الصوتي.
- القدرة على إيصال المعلومات من المركز الرئيسي إلى مسافات طويلة (التعليم عن بعد).
- منح المعلم الوقت الكافي لإعطاء الاهتمام الشخصي للطلاب وقيادة عملية التعلم والعلاج المشاكل الفردية بسبب دروسه التعليمية وأداء المهام.

الديناميكية المتجددة: المحتوى العلمي الذي تقدمه هذه التقنيات ديناميكي قابلة للتجديد بخلاف النصوص الثابتة المنشورة في تواريخ محددة.

مراعاة الفروق الفردية: حيث يمكن للطالب إختيار المحتوى والوقت ومصادر التعلم وأساليبه ووسائله وطرق التقييم الّتي تناسبه.

الترويج لمفهوم التعلم عن بعد: هناك العديد من الدورات الجامعية المقدمة التعلم عبر الأنترنت هوالممثل الرئيسي لهذه التقنيات في الآونة الأخيرة؛ والتي تتميز بتوفير الوقت مناسبة للدراسة ومرونة المحتوى، وكذلك الحصول على تقييم وتقويم مناسب لأداء الطالب، إمكانية الإتصال بين المعلم والطالب موجودة، سواء كان هذا الإتصال متزامنًا أوتم تجاوزه بشكل فردي أوجماعي مما يعطي بعدًا جديدًا لأساليب التعلم.

توسيع نطاق التعليم: تعمل تكنولوجيا المعلومات والإتصال على دفع حدود التعلم حيث يمكن أن يحدث حيثما تتوفر خدمة الأنترنت؛ جعل القدرة على الوصول إلى المعلومات ذات الصلة أوموارد التعلم يمكن الوصول إلى الوسائط المتعددة بسهولة أينما كانت، مما يسمح للطالب بالإستمرار العمل والبحث وتشجيعه على إكتساب المزيد من المعرفة (زروق 23/24نوفمبر 2010، 11/10).

5.7. وضع تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في التعليم العالي: The status of information andcommunication technology in higher education

قبل النظر إلى حالة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في التعليم العالي، من الضروري التمييز بينهاوهناك ثلاثة مصطلحات تتناولها لتمييز فيما بينها: التعليم، والتكوين، والتدريب؛ نجد ما يلي:

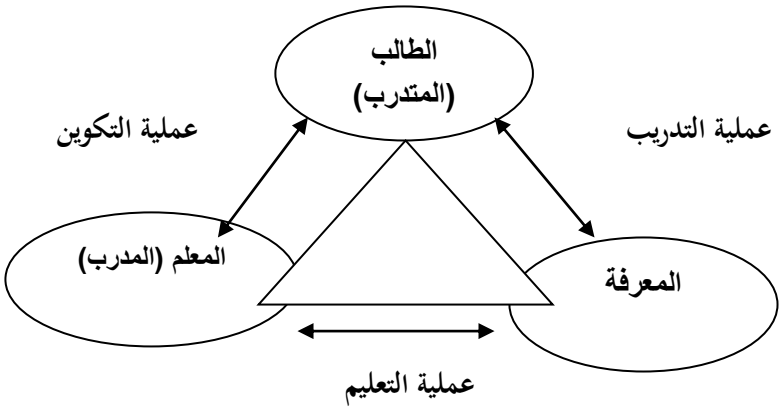
عملية التعلم: هي العملية التي تجمع المعلم (المكون) مع المعرفة التي إكتسبوها ومن خلال عملية التدريب، أصبح المعلم متدربا، أوتقديمها للطالب من خلال عملية التكوين.

عملية التدريب: عملية التدريب على التعلم، هي العلاقة تجمع بين الطالب (تم تدريبه) وعملية إكتساب المعرفة

عملية التكوين (الإعداد): تعبر عملية الإعداد عن العلاقة بين الطالب (الذي تم تدريبه) والمعلم (المكون).

(Yanh Bonizec 30-31 mai 2002، 32)

شكل رقم 05: يوضح عملية التعليم



(Yanh Bonizec 30-31 mai 2002، 30)

4.8. أهمية إستخدام الأنترنت في التعليم الجامعي: The importance of using the Internet in university education

- إستخدامها كمصدر مهم من مصادر التعليم في الجامعات ومصدر للتعلم لأنها بفضل إستخدام الشبكة العنكبوتية الوصول للمعلومة بسرعة.
- توفر الأنترنت شبكة النقل والتسليم المقررات الدراسية وما يتعلق بها للمراكز الدراسية التابعة للجامعة.
- إمكانية الحصول على البحوث الحديثة من الجامعات ومراكز البحث العلمي بسرعة.
- إمكانية استخدام الأنترنت كوسيلة للإعلأن عن الأنشطة التعليمية والمؤتمرات ومساعدة الأساتذةوالطلبة للمشاركة فيها ومتابعة أنشطتهم العلمية.
- إمكانية وضع الدوريات والمجلات والصحف بشكل صفحات ويب على الشبكة للإستفادة منها.
- نقل المعلومات من الجامعة وإليها وإرسال التعليمات والمقررات مطبوعة الوصول إليها بسرعة.

- المساعدة على زيادة التعلم –المفتوح – عن بعد وإنتشاره على مستوى العالم. (محمدي 2011، 129.128)

إن التكنولوجيات الجديدة للإعلام والإتصال هي "مجموعة تقنيات وخدمات عامة ترتكز على إستعمال الحاسوب ذي الوسائط المتعددة وعلى تكنولوجيات منها الأنترنت، أي أنها تجسدت في آخر التطورات التي حققتها البشرية بظهور الإعلام الآلي الذي وسع مجالات إستخدامه، وأصبح يشمل المجالات الحياة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية. وقد سجل تاريخ وسائل الإعلام بظهور هذه التكنولوجيات مرحلة جديدة أحدثت إنقلابات في نظام البث والأنتاج والإستهلاك الإعلامي بوضع شبكات جديدة وقنوات جديدة مثل السمعية البصرية، وأصبح العالم يعيش تحولات يصفها معظم الباحثين بالثورة الرقمية. (bertrand 1999، 105).

ومن نتائج هذا التطور الناجم عن ثورة المعلومات بالدرجة الأولى إندماج التقنيات المختلفة مع وسائل الاتصال وهذا من أجل السيطرة على المستخدم من الجمهور مما أدى إلى بروز تكنولوجيات إتصالية أثرت بشكل كبير على الوسائل الإتصال الجماهيري، وإزدادت قدراتها وتأثيراتها على جميع المستويات السياسية والإقتصادية والإجتماعية. تتميز التكنولوجيات الجديدة للإعلام والإتصال الراهنة بالتفاعلية وذلك بتهيئة الظروف لبيئة جديدة لوسائل الإتصال والقضاء على المحلية، وبذلك تكون ثورة الإتصال والإعلام قد غيرت في أنظمة الإتصال وكذلك في وسائله.

إذن فهذه التكنولوجيات الجديدة تتميز بالسيطرة والتفاعل والتواصل ألزماني والمكاني، مما زاد من توظيفها في العملية التعليمية، وأدى إلى ظهور أنماط ومؤسسات تعليمية جديدة وغير معروفة من قبل ومن بين هذه الوسائل والتقنيات التي شملتها ثورة التطوير هذه نذآر الوسائط المتعددة التي الصورة أوتعني "إستخدام جملة من وسائل ووسائط الإتصال مثل الصوت والصورة (عقيلة 2007/2006، 25/24).

8معوقات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي العالي: Obstacles to the application oftotal quality in higher university education

رغم السمات والمميزات لإدارة الجودة الشاملة في المجال التعليمي إلا أن تطبيقها يصادف العديد من المعيقات والصعوبات أهمها:

- المركزية في إتخاذ القرار التربوي لأن إدارة الجودة الشاملة بحاجة إلى نظام لامركزي يسمح بالمزيد من الحريات والإبتكار في العمل بعيداً عن الروتين والتعقيدات الإدارية التي تضعف العمل والأداء.
- عتماد نظام معلومات في المجال التربوي يعتمد على الأساليب التقليدية.
- ضعف الكوادر المدربة والمؤهلة في مجال إدارة الجودة الشاملة في المجال التربوي والقادرة على تحمل المسئولية والإبتكار.
- يحتاج تطبيق إدارة الجودة الشاملة إلى ميزانية كافية غير عادية.
- عدم تقبل الإداريين والعاملين أساليب التطوير والتحسين، لأنها تتطلب منهم مهارات وكافيات لا يستطيعون تحملها كما تسبب لهم مع ضعفاً مع سلطتهم الإدارية.
- إفتقاد البحث العلمي الجامعي في الجزائر وعدم وجود سياسة واضحة المعالم، بالرغم المجهودات المبذولة، خاصة في السنوات الأخيرة التي تم فيها تخصيص غلاف مالي معتبر للبحث العلمي، لذلك بقيت مجهودات الباحثين يطغى عليها طابع الفردية في إختيار المواضيع التي لا تخدم في النهاية الأهداف المشتركة العامة
- عدم وجود نظام مالي واضح خاص بالبحث العلمي والعاملين فيه.
- وهنا عدم توازن في التمويل المخصص لأنشطة البحث العلمي الجامعي "فمنحة البحث لا تتناسب مع ما يبذله الباحثين من مجهدات، كما أن الأموال المخصصة للبحث نصرف أحيانا كثيرة، بطرق غير عقلأنية، وبدون رقابة مالية صارمة (فيلالي جانفي 2004، 80).
- الإرث الثقافي والإجتماعي الذي يرفض تقبل ما هوجديد ومتطور.

- ضعف الأنماط القيادية لدي المديرين والإداريين أصحاب القرار في الميدان التربوي.
- ضعف العلاقة بين المؤسسات التعليمية والمجتمع المحلي، وضعف عمليات المشاركة في اتخاذ القرارات.

وهناك ومعوقات أخرى تتمثل في:

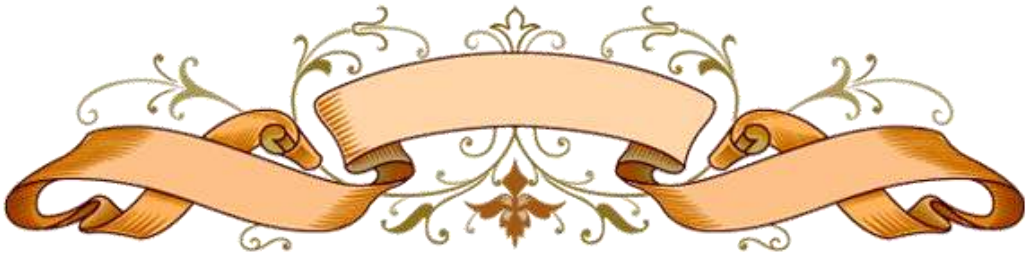
- غياب الإستراتجية المستقبلية المحددة لقطاع التعليم الجامعي.
- ضعف أداء مؤسسات قبل التعليم الجامعي.
- التدفق الهائل من الطلاب على مؤسسات التعليم العالي وإهمال التعليم والتكوين التقني.
- الخلل الهيكلي في مؤسسات التعليم العالي.
- ضعف البنية التحتية لمؤسسات التعليم العالي.
- الخلل التشريعي والإداري (فقدان إستقلالية مؤسسات التعليم العالي).
- ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ضعف مستوى المناهج التعليمية وطرق التدريس (أبوخطوة افريل 2017، 30.29)

خلاصة

إن تطور الأمم وتقدمها مرتبط بمدى إسهامها في التنمية المعرفية، وذلك من خلال مختلف الأنتاجات العلمية والفكرية المرتبط بكل الحقول الاجتماعية، وتعتبر الجامعة بوابة العلم والمعرفة، من خلال ما تقدمه من بحوث ومعارف ضمن المجال الأكاديمي، والذي يعبر عنه عبر مختلف التظاهرات العلمية والمعرفية، والتي تجسدها المقالات والبحوث التي تتناول قضايا وظواهر إجتماعية، تسعى من خلالها لفهم هذه الظواهر بغية الوصول إلى حلول عملية تساهم في إحداث التنمية، إذ يعتبر البحث العلمي كميكانيزم لتحقيق ذلك، وكغيرها من الجامعات تسعى الجامعة الجزائرية من خلال ما توفره من موارد مادية وبشرية، لتحسين العملية البحثية بغية تحقيق التنمية وعليه سنحاول معرفة الجانب ألعلائقي الذي يربط البحث العلمي بالتنمية الإجتماعية وإبراز بعض النماذج

البحثية الجزائرية التي تناولت ظواهر اجتماعية، ثم نتطرق لبعض المعيقات التي تحول دون تحقيق جودة الأستاذ الأكاديمي .

الفصل الثّالث



الجامعة الجزائريّة، مدخل سوسيوتاريخي

تمهيد

1. تطور التاريخي للجامعة الجزائرية
2. مكونات الجامعة
3. أدوار الجامعة
4. وظائف الجامعة
5. شروط نهضة التعليم العالي في الجزائر
6. إدماج التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر
7. التعليم الالكتروني في الجزائر
8. المعوقات والمشاكل التي تواجه التعليم في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الجامعات مؤسسات قيادية وهي قادرة بحكم موقعها أن تجسّد طموحات المجتمع الذي يتطلّع إلى التقدّم كما تعتبر فضاء معرفيا تطرح فيه الأفكار العلمية بمختلف اتجاهاتها وطبيعتها، حيث تمثل المكان الذي تبرز فيه العلاقات العلمية والقدرات المعرفية، فالجامعة كمؤسسة علمية تأتي في مقدمة المؤسسات التي تعنى بصناعة الأفكار لقد ترتب عن التغيرات التي عرفها العالم إحداث عدّة تحولات في أدوار الجامعة ووظائفها خاصة المتعلقة بالبحث العلمي.

جودة التعليم العالي تعني مقدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالبوسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، وإن تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كافة الموارد البشرية والسياسات.

يحتل التعليم العالي الجزائري مكانة متميزة في البنية الحضارية للمجتمع الجزائري، وتعتبر مؤسساته فتية وفق المعايير الدولية، كما يعتبر مصدراً رئيساً لتغذية أسواق العمل المحلية والعربية بالكوادر البشرية المؤهلة التي أثرت على تنميتها الاقتصادية بشكل واضح.

1. التطور التاريخي للجامعةالجزائرية: The emergence and development of the Algerian University

لقد مرت الجامعة الجزائرية بعدة مراحل منذ نشأتها؛ وسنتعرض لأول جامعة في الجزائر إلى يومنا هذا لأن الجامعة الجزائرية مرت بظروف وسياسات متعاقبة كان لها الأثر في إحداث تغيرات لدى منظومة التعليم العالي وسنبرز المراحل الزمنية التي مرت بها الجامعة.

1.1. مرحلة العهد الاستعماري:Stage of the colonial era

لقد أنشئت أول جامعة في الجزائر سنة 1877 من طرف سلطات المستعمر الفرنسي وأعيد تنظيمها سنة 1909 لتحقق مصالح التواجد الاستعماري بالجزائر "وظلت محافظة على طابعها وروحها الفرنسيين في دراساتها

وأبحاثها وطلبتها اللذين يتابعون الدراسة بها، بحيث لم يتخرج منها جزائري واحد. وكانت غايتها نشر اللغة والأدب الفرنسي وبقيت على هذا الحال حتى الاستقلال "(ت. رابح 1995، 146).

عملت السياسة الاستعمارية الفرنسية إلى غرس وتوطين الثقافة الفرنسية من خلال التعليم العالي داخل المجتمع الجزائري، وكان لا يدخل للجامعة إلا من كان مواليا للسياسة الفرنسية من أجل طمس الهوية الجزائرية وإتباع فرنساوغسل عقول الجزائريين وتغييب اللغةالعربية، وأدرك الفرنسيون أن السبيل للسيطرةعلى الجزائريين نحو تعليمهم لغتهم فيسهل عليهم التآلف مع الأوروبيين وكسب أجيال صاعدة.

2.1. مرحلة بداية الاستقلال :(1962–1970): The stage of the beginning ofindependence

تتميز هذه المرحلة الأساسية بالإستمرار في تبني الأساليب التنظيمية المعتمدة خلال الفترة الإستعمارية نظرا للأولويات التي وكلت كمهام للدولة الجزائرية عبر المؤسسات السياسية والإقتصادية بإعادة الإعتبار لها وبعثديناميكيتها، بقيت أثار المنظومة الفرنسية على الجامعة خصوصا، ولم يتح إدراج ملف إصلاحها إلا عندما تقرر إصلاح الجامعة الفرنسية سنة 1965 إذ تم الإقتداء بها (امال جوان 2012، 177).

بعد خروج الجزائر من القيود الإستعمارية ونيل إستقلالها إلا أن الدولة الجزائرية واجهت عدة مشاكل في جميع القطاعات فكانت جميع القطاعات مشلولة لعدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية، ومن بين هذه القطاعات قطاع التعليم والتعليم العالي الذي كان يتخبط في الكثير من المشاكل، وكانت الأولوية للاهتمام بالجانب السياسي والإقتصادي أكثر من جانب التعليم من أجل تحريك وتيرة الإنتاج.

يمكن إعتبار سنة 1970 أول مؤشر عن الجامعة الجزائرية، حيث تم إنشاء أول وزارة للتعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر وإنشاء أول لجنة وطنية لإصلاح التعليم العالي بصفة رسمية والتركيز في هذه المرحلة عن تحقيق السيطرة على الأوضاع في الجامعة محاولة لإعطاء الصياغة الجديدة للتعليم العالي وفقا لكبرى الاتجاهات التي تؤكد على الهوية الحضارية بأبعادها. (ت. رابح 1995، 150).

جدول رقم 01: يمثل تطور عدد المسجلين في التدرج

السنة	1960	1970	1980	1990	2000	2001
عدد الطلبة المسجلين	1317	12.243	57.445	181.350	446.084	552.804

المصدر(يوسف 2008/2007، 49)

3.1. مرحلة الشروع في تنظيم الجامعة (1970–1980): The initiation stage of organizing the university

تعتبر هذه المرحلة بداية ميلاد الجامعة الجزائرية، التي تزامنت مع تنفيذ المخطط الأول والثاني (1970-1973) و(1974-1977)، وترسخت فكرة القيام بالإصلاح وفقا لما تقتضيه الخصوصية الإجتماعية والمحاور الكبرى للسياسة التنموية، وقد أجريت خلال هذه المرحلة تعديلات على السياسة العامة لإصلاح وتنظيم الجامعات، حيث تم تبني المبادئ الرئيسية التالية:

ديمقراطية التعليم:

حق التسجيل بالجامعة بعيدا عن الفوارق الطبقية من جهة وتطبيق مبادئ التوازن الجهوي. وكذلك تسعى الجامعة إلى السماح لأفراد الطبقة الشعبية بالتعلم من أجل تكوين أكبر قدر ممكن من الإطارات لتساهم في عملية التنمية(Ghalamallah 1983, 47) .

جزأرة التأطير:

إحلال الإطارات الجزائرية المتخرجة من الجامعة الجزائرية محل الإطارات الأجنبية.

التعريب:

إستعمال اللغة العربية سواء في التعليم أوالبحث العلمي وفي هذه المرحلة حدث تغيير جزئي أوبالأحرى إصلاحات مست اللغة العربية وجزأرة جزئية لتحيق المطالب الشعبية وإبقاء بعض الأنظمة الموروثة (م. محمد 1995، 224)

أولوية التكوين العلمي والتقني:

القناعة بأن للتحكم العلمي والتكنولوجي أثر في تطوير المجتمعات وتقدمها يمكن القول بأن هذهالمرحلة مهمة جدا فهي تعبر عن بروز الهوية الوطنية من خلال المبادئ المحددة سلفا وكذلك تبرز إتجاه الوزارةنحوالتعليم العلمي والتكنولوجي لأنها بحاجة إلى إطارات مؤهلة في هذا المجال تساهم في تسيير شؤون المؤسسات والمصانع وكل ما له علاقة بالنهوض بالإقتصاد الوطني ودفع عجلة التنمية، وتخللت هذه المرحلة عدةصعوبات منها التزايد السريع في عدد الطلبة والملتحقين بالجامعة، غياب التأطير، ونقص الكفاءة لأعضاء هيئة التدريس (امال جوان 2012، 179).

4.1. مرحلة المراجعة والتطوير التنظيمي للجامعة الجزائرية: The stage of review and organizational development of the Algerian University

في هذه المرحلة إنعقدت الندوة الوطنية الأولى للتعليم العالي سنة 1980 والتي تدور بصفة عامة، حول نظام التقييم البيداغوجي والتعديلات الواجب إجراؤها، ويمكن تتبع هذه المرحلة من خلال تعاقب الفترات الزمنية التالية:

1.4.1. الفترةالأولى (1980–1990):

صدر خلال هذه الفترة المرسوم رقم 83/544 المؤرخ في 24 سبتمبر 1983 م، المتضمن القانون الأساسي للجامعة عن طريق وضع نصوص تنظيمية أساسية توحد التنظيم الداخلي للجامعة.

الملاحظة في هذا النص هوذلك التقليص من الأهداف ذات الطابع الأيديولوجي الإشتراكي. الواجب عن الجامعة التركيز فقط على الأهداف ذات الطابع العلمي والمعرفي، فهذا كله كان عبارة عن بداية التخلي عن بعض المبادئ التي بني على أساسها اصلاح سنة 1971 (امال جوان 2012، 180).

أفرز الإصلاح الجامعي من خلال النتائج المحققة بعض السلبيات والنقائص تتمثل في:

المخطط الخماسي الأول (80-84):

عرف إزديادا هائلا في عدد الطلبة والذي لم يقابله زيادة في الهياكل وفي المؤطرين وأصبحت الجامعة تشكل عبئا ثقيلا على القطاعات الأخرى.

المخطط الخماسي الثاني (85-89):

خصص معظم لانجاز المشاريع المتبقية عن سابقتها. في هذه الفترة أي نهاية الثمانينات كان هناك تغيير في السياسة المجتمعية مع الضرورة في إصلاح أجهزة ومؤسسات الدولة واتجاه نحوالتفتح نحوالمجتمعات الخارجية، غير أنّ هذا لم يدفع الجامعة إلى التغيير. كمأنّه انعقد مؤتمر ثاني سنة 1987 جاء فيه وصف تعديلات المؤتمر السابق وتجديد كامل لنظام التقويم والنظام البيداغوجي(mohammed 1987/1988, 51.62)

إنّ إحداث تغيير في سياسة المجتمع ومؤسسات الدولة دون مؤسساتها الجامعية لن يأتي بأية فائدة حيث أن الجامعة هي القلب النابض لأي دولة ومنبع كل الإطارات في كل الإختصاصات الذينهم بدورهميمثلون أفراد المجتمع والعمالفي كل مؤسسات الدولة، هذا ما يفسر أن الجامعة الجزائرية في هذه الفترة لم تصل إلى مستوى كبير من التطور وخلق توازن بين التخصصات التي يحتاجها إقتصاد السوق ومتطلبات المجتمع الجزائري، كما تهدف إلى تحويل معاهد الطب إلى مراكز ومعاهد وطنية مستقلة (فجلة 1995، 64).

2.4.1. الفترة الثانية (1990–2000):

أهم ما يميز هذه الفترة هو" إصلاح أكتوبر 1995 "، الذي تركزت استراتيجيته حول المبادئ التالية:

- مهمة الخدمة العمومية للجامعة بتحقيقها للمصلحة العامة

إستقلالية الجامعة والبعد عن التسيير المركزي.

- نوعية التكوين وفيه يتم الإنتقال من الكم إلى الكيف والتفكير بالطرق التدريسية والبرامج ومحتوياتها وإعادة النظر فيها (bouzid s.a .p, 9).

تمثّل هذه الفترة نقطة إنطلاق حاسمة في مسيرة الجامعة الجزائرية من التبعية الإيديولوجية والسياسية عموما والإشتراكية خصوصا، لكن لا نخفي أن التحول من الإشتراكية مباشرة والدخول إلى ساحة الإقتصاد(الرأسمالية) له أثر كبير على الجامعة حيث أنه لا يمكن للجامعة الجزائرية أن تؤدي ما تؤديه الجامعات في الغرب الجزائري.

3.4.1. الفترة الثالثة (ما بعد سنة 2000 إلى يومنا هذا):

خلال هذه الفترة، قامت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية بالتقدير الموضوعي لمختلف الصعوبات والحلول التي يمكن تطبيقها حتى يتاح للجامعة القيام بدورها في عملية التنمية. (بايشيأمال، 2012 ص 182).

على ضوء توصيات هذه اللجنة وتوجيهات مخطط إصلاح المنظومة التربوية الذي صادق عليه مجلس الوزراء المنعقد في 20 أفريل 2002، ومن المحاور الأساسية لبرنامج العمل على المدى البعيد الذي برمج في إطار الإستراتيجية العشرية لتطوير القطاع للفترة ما بين (2004-2013) فقد بات من الضروري إعداد تطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي، تتمثل بدايته في وضع هيكلة جديدة للتعليم، تكون مصحوبة بتحسين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية، وتنظيم جديد للتسيير البيداغوجي نلاحظ أن الإصلاح الذي مس

الجامعة قد ركز في بدايته على البرامج والتسيير. وقد تم الشروع في تطبيق الإصلاحات، حيث تضمنت المحاور الرئيسية الخاصة ببرنامج العشرية (2004-2013) لإصلاح التعليم العالي ما يلي:

جدول رقم 02: يوضح برنامج إصلاح التعليم العالي في العشرية 2004-2013

المرحلة	محاور إصلاح التعليم العالي
01	تطبيق نظام جديد فيما يخص التعليم العالي وهونظام L.M.D (الليسانس، ماستر، دكتوراه)
02	تحديث وتجديد البرامج البيداغوجية
03	إعادة تنظيم التسيير البيداغوجي

المصدر(بوسنة 2004، 25)

2. مكونات الجامعة: University components

1.2. المكونات البشرية:Human components وتتضمن كل من هيئة التدريس (الأساتذة)والطلبة والإدارة.

1.1.2. أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة):(Faculty members (professorsإن مستوى الجامعات إنّما يتحدد بمستوى كفاءة وعلم وخبرة أساتذتها، أي أن عضوهيئة التدريس يعتبر أهم عناصر النظام الجامعي ويلعبون دورا محوريا في تحقيق أهداف الجامعة بإعتباره الناقل للمعرفة والباحث، ويعد تدريب التدريس بهدف تحسين الأداء المنوط بها مطلبا لدى مؤسسات التعليم العالي كما أن نوع التعليم الذي تقدمه الجامعات يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفاءات وأصالة أعضاء هيئة التدريس فيها.وخاصة أننا في العصر الحديث ومع تطور المعرفة الهائل، والمتزايد بتسارع كبير، إختلفت الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الباحث كعضوهيئة تدريس في الجامعة من أجل تجويد مخرجات التعليم العالي يتناسب مع المعطيات الجديدة، فأصبح منظماً موجهاً لعملية التعليم وميسراً

لها، يقود التعلم من خطوة تعليمية إلى خطوة أخرى، والجدير بالذكر يستحسن التحسين المستمر لكوادر هيئة التدريس من تدريب وتكوين على الكمبيوتر وعلى الأجهزة الحديثة (الهلالي 1997، 176).

أعظم استثمار لأي منظمة وخاصة الجامعة هوالاستثمار في المورد البشري لأنه المحور الأساسي في عمليات التطوير المستمر، لذلك التدريب والتكوين مطلب ضروري لكافة العاملين- خاصة الأساتذة – على إختلاف مستوياتهم ومراتبهم من أجل تطويرهم وقبل التطوير تعديل سلوكياتهم في العمل، وإكتساب مهارات ومعارف جديدة تدعم مهاراتهموتطور أدائهم وبفضل هذا التكوين والتدريب تزيد قدراتهم وبالتالي تؤدي إلى زيادة فرص الإبداع والابتكار والاختراع وتحسين سبل العمل، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس علميا وأكاديميا وتطوير خبراتهم العلمية وإستقطاب كفاءة مؤهلة تساهم في زيادة كفاءة الأداء الجامعي(نادية 1995، 45).

يربط الأستاذ الباحث الناجح علاقة بين ممارسات التدريس للمعلمين من ناحية، الدوافع، وكذلك طرق العمل من ناحية أخرى، ومن وظائف الأستاذ في الجامعة هي التدريس والذي يعد أحد الركائز الأساسية.

2.1.2. وظيفة التدريس:Teaching functionوالأنشطة الأكاديمية المرتبطة بها: "يعتبر أداء المعلم التدريسي من أهم الإسهامات في تحقيق الأهداف التعليمية،ويعتبر أيضًا التأثير الأقوى لإحداث التغييرات المطلوبة في طلاب الجامعات، وعمليات التدريس الحديثة تعتمد على استخدام التقنيات الحديثة من أجل تنفيذ الأنشطة التعليمية وفقا لأسس علمية بغية تقديم المعرفة للطالب.

3.1.2. الطالب الجامعي:Undergraduate student يسمى أيضًا الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالإنتقال من المرحلة الثانوية أوالمرحلة النهائية من التدريب، يعتبر الطالب من العناصر الأساسية والفعالة للعملية التعليمية طوال فترة التدريب الجامعي، حيث يمثل النسبة السائدة في المؤسسة الجامعية.

يُنظر إلى الطلاب على أنهم نقطة تطبيق أهداف المؤسسة الأكاديمية، وبالتالي فإن التعليم الجامعي يهدف إلى تطوير مهارات الطلاب وتحسين لتحسين قدراته في جميع النواحي الجسدية والعقلية والنفسية، لكي يظهر نفسه

فيما بعد في سلوك متوازن ومتكامل يؤهله في طريقه إلى خدمة المجتمع في عدة تخصصات نلاحظ أن الطالب اليوم له أهدافه وطموحاته، يريد إكتساب المعرفة من ناحية، ويريد أيضًاأن يحصل على الوظيفة التي تساعده في الحصول على حياة كريمة من ناحية أخرى (جابر مارس 2015، 18).

تاريخيًا، لم يكن للطلاب دورا مهما في الهيكل التنظيمي أوحوكمة الكليات والجامعات، خلال القرن التاسع عشراتبعت إدارات الكليات ممارسة "تحديد الوالدين"، وهي فلسفة تعليمية قادت مديري الجامعات وأعضاء هيئة التدريس للإشراف على التقدم الأكاديمي والسلوك الشخصي لطلابهم عن كثب. بمرور الوقت حدث تخفيف تدريجي للإشراف الأكاديمي والإجتماعي المؤسسي، نتيجة لدمج الجامعة لنموذج الجامعة الألمانية الذي أكد على قدر أكبر من حرية الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. وشجعت الاستقلالية الإجتماعية والفكرية المتزايدة المتاحة للطلاب الجامعيين، الطلاب على السعي لمزيد من المشاركة في إدارة الجامعة والشؤون الإدارية.

زاد اهتمام الطلاب بتنظيم الجامعات والحوكمة بشكل ملحوظ في الستينيات. في أعقاب الإضطرابات الطلابية والمطالبات بزيادة مشاركة الطلاب في شؤون الحرم الجامعي، أصبحت درجة مشاركة الطلاب في مجالس الجامعات ولجان البحث ومجلس الكليات أمرًا شائعًا. تضم العديد من الكليات والجامعات ممثلًا للطلاب في منصب إستشاري أوتصويت في مجلس الأمناء. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يكون للطلاب شبكة خاصة بهم من منظمات الحكومة الموازية للطلاب الجامعيين والخريجين برئاسة رئيس هيئة طلابية وممثلين منتخبين لديهم إتصال بمسؤولي الجامعة، مثل الرئيس ومجلس الإدارة.

2.2. المكونات المادية:Physical components

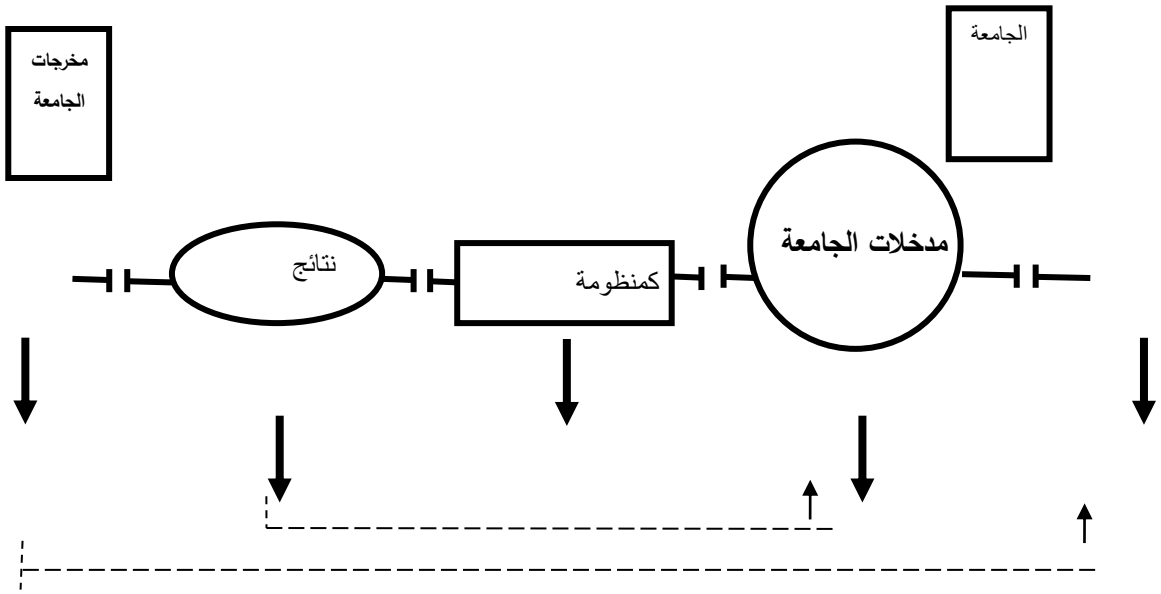
1.2.2. الهياكلالإدارية والتنظيمية للجامعة: University administrative and organizational structures

يعتبرالهيكل التنظيمي للجامعة أمرا حتميا وضروريا فهوالخريطة التي تصف تنظيمها في لحظة إستقراروبتناسق مع طبيعتها التيتتكون من هيكلة رسمية، مرتبطة بتوزيع المسؤوليات وخطوط السلطة والعلاقات التنظيمية

وتحديدوظائف وأدوار المشتغلين داخل المؤسسة الجامعية. يجب أن تولي إهتماما خاصا بالهيكل التنظيمي وتعديلها بما يحقق أهداف الجامعة وتطلعات العاملين بها.

يعتبر الهيكل التنظيمي للجامعات دليلاً مهماً للنشاط المؤسسي، ولكنه ليس الدليل الوحيد. طور علماء التعليم العالي مجموعة متنوعة من النماذج متعددة الأبعاد للسلوك التنظيمي والتي تلقي أيضًا ضوءًا كبيرًا على هيكل الكلية والجامعة والعملية. تسعى النماذج متعددة الأبعاد إلى شرح السلوك التنظيمي عبر الأنواع المؤسسية، وفي الأنشطة المؤسسية المختلفة. تختلف النماذج إلى حد ما في عدد الأبعاد المدمجة، من أبعاد جي فيكتور بالدريدج الثلاثة (البيروقراطية والجماعية والسياسية) وإطار لي بولمان وتيرينس ديل رباعي الزوايا (الهيكلية والموارد البشرية والسياسية والرمزية) لروبرت بيرنباوم خمسة أبعاد (بيروقراطية، جماعية، سياسية، فوضوية، وسيبرانية). هذه النماذج مفيدة جدًا في التفكير في الهيكل التنظيمي والعملية داخل الكليات والجامعات. قد تثبت المؤسسة نفسهافي عملية صنع القرار البيروقراطية الهرمية في إدارتها المركزية، وعملية جماعية في مجلسها الأكاديمي. إنّه مزيج من الهيكل التنظيمي والعملية التي تشكل سلوك الكلية والجامعةوبالتالي فالجامعة عبارة عن منظومة ديناميكية، تحقق التوازن والتكامل مع المجتمع لتحقيق التنمية، فالمجتمع هومنطلقها ونهايتها والتنمية الشاملة هدفها، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل أدناه:

الشكل رقم 6: الجامعة كمنظومة متكاملة



إنعكاسات البيئة على الجامعة (تفاعل مشترك)

– الحكومة	– الأساتذة		– الخريجون	– السوق
– العمال	– الطلاب		– الأبحاث	– العالمي
– الشركات	– الباحثون		– المشروعات	– السوق
– رجال الأعمال	– المعامل والمراكز		– الاختراعات	– المحلي
– المستثمرون	– الأنشاءات		– المطبوعات	– الأفراد
– المتطوعون	– الإداريون		– الكتب	– الشركات
– المنح	– التمويل		– الاستشارات	– الحكومة
– الهبات	– المكتبات		– التدريب	– المجتمع ككل
	– الأصول الثابتة	المقارنات	– المعلومات	– الأنسانية جمعاء
	– المزارع والأراضي	الرقابية		
	– المطابع			

المصدر: رفيق زراولة، 2005، ص 387.

3. أدوار وخصائص الجامعة

1.3. أدوار الجامعة: يقوم القائمون على الجامعات بتحديد أدوار وأهداف مستقبلية للجامعة، عن طريق التخطيط والتصميم العقلي لخطة يستلزم تطبيقها وترجمتهاعلى أرض الواقع وميدانا من أجل حلّ المشكلات السياسية والإجتماعية والإقتصادية وللجامعة أهداف معرفية وإقتصادية وخدماتية وإجتماعية.

إرتبط تعريف الجامعة، والتي عرفت تطورا عبر الزمن، رافقه تطور في مفهوم الجامعة، من جهة، وفي وظائفها من جهة أخرى، الأمر الذي أدىإلى بروز نماذج متنوعة الفلسفة من الجامعات إنحصر دورها الأول في عرض التعليم، من أجلإعداد الطلبة لمهن القانون، والتدريس الجامعي. (بوستة 2001، 36).

1.1.3. أدوار متعلقة بالجانب المعرفي:roles related to the cognitive aspect

إنّ الأبحاث التي قامت بها الجامعات عبر التاريخ كان لها بالغ الأثر في مجالات الصناعة والزراعة ومختلف جوانب الحياة، وعلى الرغم من أن عددا كبيرا من مراكز الأبحاث قد أنشئ بصفة مستقلة عن الجامعة، لكن أبحاث الجامعة مازالت إلى حد كبير أكثر أهمية وأكثر دقة من غيرها من الأبحاث، حسب (س. اخرون 1997 104).

من الأهداف المترتبة على الجامعة توسيع المعارف وأفاقها مرتكزة في ذلك على البحث العلمي الذي يعد أحد الركائز التي تعتمد عليها الجامعة، فالبحث العلمي وسيلة لتوصيل على المعرفة وهذه مسؤولية منوطة للأساتذةأهم أدوار الجامعة المعرفية:

- تحصيل المعارف الخاصة بطريق البحث العلمي.
- التركيز على القابلية المعرفية العامة.
- تكوير الكفاءات الجامعية للتماشي مع تكنولوجيا المعلومات المتطورة يوما بعد يوم.
- تطوير الخارطة العلمية والمعرفية في جميع النواحي.
- قابلية حل جميع المشاكل (Perspectives 1991، 91).

البحث العلمي: وهوبحث يخص كليات ومعاهد التعليم الجامعي والبحث العلمي. في سبيل خدمة المجتمع والنهوض به ثقافياً بقصد المساهمة في تقدم الفكر فهو إنه ينهض بالعلم ويطور القيم الإنسانية ويزود البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في المجالات المختلفة وإعداد الإنسان بالمعرفة وأساليب البحث المتقدمة والقيم الرفيعة للمساعدة في بناء وتقوية المجتمع وبناء المستقبل وخدمة الإنسانية (ف. وآخرون 2001، 78).

2.1.3. أدوار متعلقة بغرس الهوية الثقافية Roles related to instilling cultural identity

من الأهداف المتعلقة بالجامعة هوتوطيد الإعتزاز بثقافة الوطنية للمجتمع وتعزيز الثقافة للمتعلم أوالطالب وجعله ينتمي للوطن وحبه، وبآليات من طرف الجامعة في محاولةلبناء جيل يعتز بثقافته ويتقبل الثقافات الأخرى ويحترمها ويتقبل الآراء المختلفة ويتعايش معها وهذا يتحدد بفضل التعليم العالي ومناهجه التي يسعى لبلوغها من أجل المجتمع (امطانيوس 1995، 166).

ومن أبرز مهام الجامعة والتعليم العالي تلبية المصالح العامة، لذا تلبي مصلحة الشباب المتحصلين على شهادة البكالوريا وهذه المصلحة تهدف إلى إرضاء الاحتياجات الوطنية من نخبة ومهتمين مما يؤدي إلى زيادة المستوى العالي من الثقافة والتربية العلمية للوطن (OPU s-a, 18).

على الجامعة الحديثة حسب "هابرماس" أن تنقل وتؤول وتطور تقليد ثقافةالمجتمع وكذا التوعية السياسية للطلبة خاصة وللمواطنين بصفة عامة.

يعتبر التركيز المفرط على الجانب التقني والجانب التعليميوالتلقيني بناء غير مباشر لثقافة الضمنية ذلك من خلال ربط وغرس القيمالأخلاقية والحضارية من خلال نقل العلوم وإثرائها وتكوين أدمغة للتنمية الحقيقية التي تبني أسس ثقافية وهذه الأخيرة منطلقة من الجامعة.

3.1.3. أدوار اجتماعية: Social roles يعتبر التعليم العالي من أهم عوامل تطور المجتمع كونه يساهم في إعداد الرأس المال الاجتماعي وهوالإنسان ويقود إلى استقرار المجتمع، تنميته، التغلّب على مشكلاته وقضاياه

الاجتماعية، وإتاحة فرصةللجامعة للاستجابة للحاجيات، والتكوين الجامعي لا تتحدد أهدافه واتجاهاته من اتجاه واحد بل يتلقى هذه الأهداف من المجتمع (بامية 1981، 03).

وأدوارها الاجتماعية كذلك:

- تنمية المستوى الثقافي للمجتمع عن طريق تطوير البحث العلمي.
- تطوير وترقية الثقافة الوطنية بجميع أشكالها.
- الاهتمام بكل فعل للتحسيس والتحديد والتكوين الدائم.
- الاهتمام بالبحث العلمي والفكري.
- إعداد وتطوير المعارفالعامة والمشاركة في نشرها.
- القيام بالأبحاث والدراسات وضمان نشر نتائجها.
- تمكين الطلبة بكل ما يحتاجونه في البحث العلمي وتدريبهم عليه.
- تكوين وتطوير الإطارات الضرورية للتنمية المحلية تطابقا مع الأهداف الاجتماعية (officiel juin 1997، 3)

4.1.3. دور الجامعة في خدمة المجتمعThe university's role in community service

تعمل الجامعات، في مطلع القرن الواحد والعشرين، على تقديم خدمات نموذجية عملية مباشرة للمجتمع في مختلف مجالات الحياة، فهي تسعى لحل مشكلاته وإنمائه وتزويده بالطاقات البشرية القادرة على قيادته.

من هذا المنطلق برزت إلى الوجود فكرة الجامعة المنتجة والتي تحمل فلسفة تختلف عن فلسفة الجامعة بمفهومها التقليدي، إذ أن هدفها حسبك"هوالتأثير الإيجابي في حركة المجتمع، وتحقيق الإستيعاب الكامل لمنجزات التطور التقني الحديثة، من خلال تحسين إستغلالها للموارد المتاحة لها وتحقيق إنتاجية عالية.

الجامعة المنتجة هي المؤسسة التعليمية التي تعمل على أن تكون أكثر قربا من المجتمع، الذي تنشط فيهوعلى أن تكون المؤثر الإيجابي في حياته، وهي من أجل ذلك تمارس جملة من الأدوار، نذكر منها، حسب (لونيس 2001، 249) ما يأتي:

1. المشاركة المباشرة في التطوير والإبتكار.
2. توسيع برنامج التعليم المستمر والتدريب.
3. فسح المجال للإستفادة من وسائل الدراسات العليا في معالجة مشاكل العمل، وإقتراح الحلول المناسبة لها.

يعرف كل من شانون SHANON وشوفليد SHOEFELDإن الخدمة التي تقومبها الجامعة لمجتمعاتها على أنها "نشاط ونظام تعليمي موجه إلى الغير طلاب الجامعة، ويمكن عن طريقة نشر المعرفة خارج جدران الجامعة وذلك بغرض إحداث تغيرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحدتها الإنتاجية والإجتماعية المختلفة (shannon .T 1965، 3)

تخضع الجامعة جميع إمكاناتها سواء البشرية أوالإمكانيات المادية في خدمة المجتمع والسياسات العامة للبلاد، ويتطلب أيضا معرفة الإحتياجات العامة للمجتمع، وترجمتها إلى نشاط تعليمي في المجتمع الذي تخدمه الجامعة، ويدل هذا على إختلاف الخدمات التي تقدمها كل جامعة وذلك لإختلاف طبيعة مجتمعاتها وإختلاف إحتياجاتهم ومشاكلهم.

وأبرز أدوار الجامعة الاجتماعية هي:

تمثل الجامعة مؤسسة ديناميكية ثقافية محددة بخصائص مجتمعنا، ويجب أن تتكيف مع المواقف والحالاتالجديدة وتعمل وفقًا لذلك بالنسبة للقواعد التي تمليها الساحة الإجتماعية والتي يجب أن تكون متناسبة بطبيعتها، لا تبيع الجامعة المنتجات والطالب الذي يجب أن ترضيه ليس ذا طبيعة إقتصادية بل بالأحرى الواقع

العالمي الأكثر تعقيدًا لأن الجامعة لا تعمل من تلقاء نفسهامنغلقة، بل تمثل عنصرًا من الكل، واسعة وتستجيب للإحتياجات المتغيرة والمتنوعة للمجتمع (supérieur 1995، 117)

2.3. خصائص الجامعة. University characteristics

منذ نشأت الجامعةإلى غاية العصر الحالي واكبت كثير من التطورات والتغيرات وذلك بفعل عدة أسباب وعدة أزماتوتطورات، بعضها نابع من داخل الجامعة، وبعضها من خارجها ونقصد به البيئة الخارجية للجامعة، كعملية التطور ونموذجي سواء في أدوارها أو بنيتها التنظيمية والإدارية، بفعل التأثير الخارجي عليها، ومن خلالهإستجابت للتغيرات والإحتياجات الإجتماعية للمجتمع خارجها.

الجامعة كمفهوم وتنظيم إكتسبت مع مرور الزمن مجموعة من السمات بفضل التطورات والتغيرات، فهي مكان المعرفة والبحث العلمي، التي تنتجها لذاتها ونقلها لمن بإمكانهم إستيعابها والإستفادة منهاوتحقيق جودة أهدافها المرتبطة بجودة التعليم والبحوث العلمية، كما أنها المحيط الذي يجمع مختلف التيارات الفكرية، ولقد أضحت هذه الخصائص من محددات هوية الجامعة.

وتتمثل أهم خصائص الجامعة في الآتي:

1. النشاط الذي تزاوله الجامعة ذوسمة علمية أكاديمية بالدرجة الأساسية مضمونها التعليم والبحث العلمي.
2. تهتم الجامعةبالقضايا المجتمعية الأكثر تماسا مع معطيات العلوم والمعارف والتطورات في ميادين إختصاصها وإهتماماتها.
3. تعدالجامعة موردا للإستثمار لأنالإستثمار طويل الأجل لا تظهر نتائجه في الأمد القصير، كما يصعب قياسها في الزمن الحاضر وتكوين إستراتيجيات من أجل معرفة إيرادات الجامعة.
4. يوجد تعاون بين الجامعات في مختلف تخصصاتها وتكون ذات إختصاصات معينة.

5. تضم الكوادر العلمية والأطر البشرية المؤهلة لنقل المعارف والمهارات مما يكسبها موقعا حساسا في رسم معالم مستقبل الجامعة والمجتمع.
6. تعتمد الجامعة إلى جانب العاملين فيها، المستفيدين من خدماتها المباشرة وهم الطلبة الذين يعتبرون محورا أساسيا فيها، ولا بدّ من إعدادهم علميا وتربويا بشكل جيد.
7. يعد الإنتاج العلمي للجامعة فكرا ومعارفا ومهارات لابدّ من العمل على تسويقها بشكل فعال.
8. تقود الجامعات مجتمعاتها، وتشكل أحد أهم مفاتيح القوة لدولتها، والتي تقاس بدرجة إنتاجها من البحث العلمي الذي تقوم به، ونوعية خريجيها، فمن خلال الإستناد على القدرات والمهارات تتقدم الدولة ويتطور المجتمع.
9. يعد الإنفاق مرتفعا في المراحل التأسيسية للجامعة متمثلا في: أبنيتها، مختبراتها، ...إلخ.
10. تتسم سلوكيات العاملين في المؤسسة الجامعية بأخلاقيات عمل مختلفة عن تلك السائدة في مؤسسات إنتاجية أوخدمية أخرى.

من خلال الخصائص السابقة الذكر تعتبر الجامعة مؤسسة خدمية تتميز منتجاتها بالخصوصية، ودورة إنتاجها طويلة مقارنة بمختلف المؤسسات الأخرى، كما أن أساليب تسويق هذه المنتجات مختلفة، وبالتالي فالجامعة هي محور أي عملية تنموية. (فلاح 2017، 38-39).

4. وظائف الجامعة: للجامعة عدة وظائف نذكر أهمها:

1.4. الوظيفة العلمية: تعتبر الجامعة منارة من المنارات التيتزود الطلاب والأساتذة بالمادة العلمية، حيث تعتبر الجامعة حلقة من حلقات المنظومة التعليمية وهي الأساس لتحصيل العلم والمعرفة وكذلك تدريبهم على البحث العلمي، وبهذا فالجامعة ليست معاهد للتدريس فقط بل التدريب على البحث العلمي، وبهذا تكتمل رسالة الجامعة، وكل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة من رسالتها ويهدم كيانها الجامعي (أ. محمد 2002، 219).

تقوم الجامعة بتكوين النخبة من الأساتذة من أجلإعداد نخبة إجتماعية تستطيع أن تقود المجتمع، فبفضل الوظيفتين الأساسيتين للجامعة التعليم الذي هوتدريس أكبر عدد ممكن من الطلبة في العلوم الموجودة، والوظيفة الثانية هي البحث العلمي الذي ينشئ العلوم في طور الإنجاز، فمهمة الجامعة مرتبطة إرتباطا أصيلا بحتمية وجوب بحث علمي نزيه وإعادة إنتاج المعرفة (GUSDORF 1964، 11).

البحث العلمي: يعتمد التعليم الجامعي في الوقت الحاضر على البحث العلمي الذي يعد من أهم وظائف الجامعة، فالجامعة مهمتها الأساسية إنتاج المعرفة وإبتكار الاختراعات عن طريق البحث العلمي السليم بغية المعرفة لوضعها في خدمة المجتمع والإنسان بواسطة معرفة المشاكل الإقتصادية والإجتماعية (واخرون 2006، 91)

2.4. الوظيفة البيداغوجية: تعتبر الجامعة أهم مكان يلقن فيه العلم من خلال عملية التعليم والتعلم، تتمثل هذه الوظيفة في تقديم تكوين متخصص للطالب، يسمح له بالإندماج في مهنة معينة في المجتمع وهذا التعليم لا يتم إلا عن طريق إيصال المعرفة من خلال عملية التفاعل عن طريق مناهج وطرق يتوصل بها إلى تنمية المهارات التي تعود عليه بالنفع وعلى المجتمع (بوخلخال 1993، 93).

فالوظيفة البيداغوجية لا تقتصر على التدريس في القاعات وأخذ المحاضراتوتعلم كيفية البحث العلمي بل تتعدى ذلك إلى "شبكة من العلاقات الإجتماعية والثقافية والفكرية بين الأستاذ والطالب، فالطالب الجامعي ينضج عقله في هذه المرحلة ويكون علاقات في جميع الميادين، وكذلك مهمتها تكوين عادات وإتجاهات وممارسات تعكس حقيقة المجتمع الجامعي ومواصفات الحياة الجامعية (عذاوري 2006، 54).

مهما كانت الأساليب التي تعتمدها الجامعة في التكوين فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما التوصيل الخلاق لمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية.

3.4. الوظيفة الإيديولوجية: إن الجامعة فيأدائها للوظائف ملزمة بتطبيقالنظام السائد في المجتمع وبالحفاظ على شخصية الدولة ومقوماتها، فالجامعة في أي مجتمع توكل لها مهام فكرية وتكوينية، ومن المهام الموكلة لها أن تخضع

لمتطلبات البيئةوبما أن الدولة أوالنظام السياسي جزء من البيئة المحيطة بالجامعة وبالتالي فإن الجامعة تحققللنظام السياسي بطريقة أوبأخرى ما يريد أن يصل إليه، فالجامعة تستقطبإليها جماعات طلابية بذهنيات مختلفةبرصيد من الأفكار المتباينة والمتناقضة أحيانا وأفكار جديدة ومعتقدات مختلفةفيحدث إختلافات في الأفكار والإتجاهات بالنسبة للأساتذة، وبهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار وإتجاهات الأساتذة من جهةوإتجاهات الطلبة من جهة أخرى، وحدود هذا الصراع يعبر عنه بالإيديولوجية. إن الوظيفة الإيديولوجية بإختصار تتمثل في ولاء الجامعة للنظام السياسي حتى وإن حاولت أن تخرج عن هذه المحاولة فهي تتخذ شكل ضمني ولا تكون إلا من حدود ضيقة جدا (عذاوري 2006، 59).

يرى المفكر الفرنسي ألان توران Allain Touraineأنّ نسق التربية يقوم بوظيفة ايديولوجية، وذلك من خلال إعادة إنتاج نظام إجتماعي وأنّ النمط الثقافي الراهن يحاول الإندماج مع الأفكار الموجودة في المجتمع وإعادة إنتاج نظام إجتماعي يتماشى مع التنظيمات الإجتماعية، وهذا الاندماج نوع من التكيف مع التغير الحاصل في المجتمع. فالنمط الثقافي حسبه يندمج بفضل التربية ويعيد إنتاج نظام جديد إجتماعي، وهذه لا تتحقق إلا بفضل الإبداع الثقافي، الذي بدوره لا يخرج عن كونه تمثيلا للإبداع الإيديولوجي (Touraine 1972، 114).

وكذلك يرى ألأن تروران Allain Touraine أن التعليم العالي له ثلاثة وظائف أساسية مرتكزة على ثلاث مستويات متعلقة بوظائف المجتمع، وهي البحث العلمي، نشر المعرفة، وتنشئة الشباب علىالعمل في الإنتاجوإعادة الإنتاج والتكيف (Touraine 1972، 07).

تختلف وظائف الجامعة في مختلف مجتمعات العالم ولكن المحاور الأساسية للجامعة تبقى نقل وتلقين المعرفة بشقيها النظري والتطبيقي ونقل التراث النظري وإمداد المجتمع بالطاقات البشرية المؤهلة من أجل خدمة الشعب في جميع ميادينه.

4.4.الوظيفة الاقتصادية:

من بين الوظائف الإقتصادية التي يساهم فيها التعليم العالي الجامعي النموالإقتصادي من خلال تزويد القوى العاملة بالمهارات والأفكار الجديدة التي يتطلبها سوق العمل والتقدم التقني، من خلال برامج التدريس والبحثوهذه المهارات المكتسبة ليست فقط المهارات الفنية المطلوبة لأداء جزء من الوظيفة، ولكن علاوة على ذلكالمهارات العامة، ويمكن أن تكون الإستدامة أكثر فائدة على المدى الطويل والتعليم العالي، كلما زاد دخلها يتعلم الطلاب الترتيب في الوظيفة لأن الإلتزام والتصميم مطلوبان لإكمال المهارة لفترة معينة ونتائج البحوث التي أجراها باقي أعضاء هيئة التدريس. فالتقدم ليس مجرد نتائج تؤدي إلى إنتاج أجهزة مساعدة تقنية المعلومات على المدى البعيد والقريب فحسب ولكن يضمن لها ممارسات فعالة في العمل، ومساهمة البحث العلمي واضحة في إستخدامها المباشر من قبل المجتمع بشكل عام ومن خلال عمل الباحثين في القطاع الصناعيللمنظمات الحكومية والتطوعية (البهواش 2005، 55).

5. شروط نهضة التعليم العالي في الجزائر:

في قراءة نقدية لأزمة التعليم بالجزائر للدكتور " معتوق جمال "، لخّص شروط نهضة التعليم العالي في الجزائر فيما يلي:

- تحديد أهداف وغايات التعليم العالي بدقّة وموضوعية بعيدا عن العواطف والذاتية.
- الإيمان بالعلم والعلماء.
- ربط التعليم بحاجة التنمية بكافة أبعادها (الثقافية، الإقتصادية والإجتماعية).
- إعادة النظر في الطرائق والمناهج وجعلها تتماشى والتطور الذي تعرفه المعمورة كلها.
- إدخال الوسائل والأدوات التكنولوجية الحديثة في عملية التعلّم.
- رفع ميزانية التعليم العالي.

- إدخال نظام التحفيز والتشجيع المادي والمعنوي لصالح رجال التعليم العالي حتى يتفرّغوا كليا لمهامهم التعليميةوالبحثية.
- إعطاء حرية أكبر للمسؤولين على الجامعات في كل المستويات (مدراء الجامعات، مدراء الكليات، رؤساء الأقسام، ...).
- إدخال عملية الانتخاب للمسؤولين على هذا القطاع من طرف زملائهم، بدلا من سياسة التعيين والمركزية.
- تشجيع البحث العلمي والتموين التطبيقي.
- إعادة النظر في كيفية إحداث المخابر وفرق البحثومحاسبة أعضاء الفرق بناءً على نوعية العمل المقدّم.
- وضع برامج سنوية خاصة بالرسكلة والتكوين لرجال التعليم العالي، وهكذا يتسنّى لهم معرفة ما يجري عند الآخرين.
- تحديد مهام ودور الجمعيات الطلابية بشكل واضح ودقيق ومحاسبتها على نشاطها وعدم السماح لها بالقيامبنشاطات لا علاقة لها بمهامها.
- الحفاظ والدفاع عن قداسة الحرم الجامعي والوقوف في وجه كل من يسعى إلى إستغلاله لأغراض لا علاقة لها بالعلموالبحث العلمي.

6. إدماج التكنولوجيا في التعليم العالي في الجزائر: مشروع (Télé-enseignement).

لقد انطلق مشروع الإصلاح التربوي في الجزائر سنة 2000 ليشمل مختلف المستويات التعليمية، وكانمن أهم محاوره، إدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال والعملية التعليمية، خاصة في التعليم العالي، الذي عرف إصلاحا شاملا خصّ التنظيم التعليمي، والبرامج والمحتويات والإصلاح البيداغوجي، من خلال نظام (*L.M.D*)

(*Doctorat_ Master_Licence*)، الذي إنطلق رسميا في السنة الجامعية 2003-2004، في حوالي 8 مؤسسات جامعية من بين 58 مؤسسة.

دعما للتعليم الإلكتروني، وإدماج تكنولوجيا الإعلام والإتصال في التعليم العالي أطلقت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مشروعا مهما لجامعة التكوين المتواصل عن بعد (جامعة إفتراضية) سنة 2005، وفي جويلية 2007 تم الشروع في تطبيق مشروع مهم وطموح سمّي بـ " تيلي-تعليم " (*Télé-enseignement*)، في 57 مؤسسة جامعية (شرق – وسط – غرب).

إنّ التعليم عن بعد وتطبيقاته الأولى في الجزائر قد بدأت سنة 1996، من قبل المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (*CNEPD*)، الذي أنشئ سنة 1984، وهوعبارة عن تعليم مهني في شكل دروس عن طريق المراسلة.

وفي سنة 1990، تمّ إنشاء جامعة التكوين المتواصل (*UFC*)، والتي أحدثت تغييرات على الصعيد البيداغوجي للتكوين عن بعد، وتضمنها لمختلف الوسائط السمعية البصرية.

مع مجيء تكنولوجيات الإعلام والإتصال، رأت جامعة التكوين المتواصل ضرورة التحضير لـ"تيليتعليم" من أجل تقديم محاضراتها ودروسها عن بعد، فتمّ تنظيم ملتقى في مارس 2001 حول موضوع "الجامعة الافتراضية وتحدّي الألفية الثالثة".

تعد جامعة التكوين المتواصل الإفتراضية (*UFCV*) من أهمّ المشاريع التي سعت من خلالها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى إدماج تكنولوجيات الإعلام والإتصال، والتي توجد في حالتها الإفتراضية منذ سنة 2002، وتتكون من 38 مركز من بينهم 35 موجود في الجزائر و3 مراكز بفرنسا (مرسيليا – باريس – ليل) ويؤطّرها حوالي 3000 خبير من إداريين وأساتذة. (نسيمةضيف 2016-2017، 120)

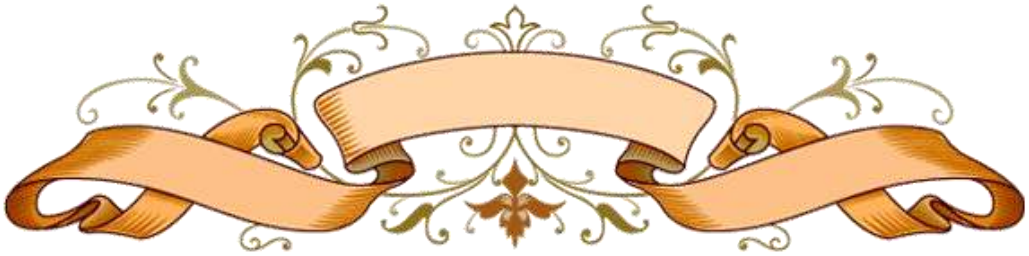
إنّ النظام العلمي في الجزائر، يضع اليوم كلّ مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث، في قلب العملية الوطنية لإدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال، ومن أجل تحقيق هذا الهدف هناك ثلاث مشاريع تعدّ الأهم في هذا المجال:

- يتمثّل المشروع الأول، في توفير النظام العلمي والتعليم العالي والبحث العلمي، لبنية تحتية تكنولوجية ومجموعة أدوات للتكفل بكل الحاجات والمتطلبات المتعلقة بالإتصال والمعلومات العلمية والتقنية.
- يتمثّل المشروع الثاني في التيلي-تعليم الذي أصبح مطلبا أساسيا لكل مؤسسات التعليم العالي الجامعي.
- يتمثل المشروع الثالث في مشروع المكتبة الإفتراضية، الأولوية فيها للعلوم الإنسانية والإجتماعية.
- حسب تقارير المسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فإنّ مشروع " التيلي-تعليم" يسعى أساسا إلى إستخدام وإدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال لمواجهة الزيادات المتوقعة لتعداد الطلبة مقارنة مع الأماكن البيداغوجية المتوفرة، كما تطمح الوزارة أيضا إلى تمكين مؤسساتها من:
- نشر التعليم على مستوى كبير يسمح بمواجهة الإنتقادات المطروحة على المستوى البيداغوجي والعلمي.
- التعديل الجذري لمعادلة تكلفة التعليم، خاصة وأنّ الزيادة في تعداد الطلبة تستوجب زيادة في عدد الأساتذة والبنية التحتية وطاقة الإقامة الجامعية والإطعام ونقل الطلبة.
- إنّ مشروع "التيلي-تعليم" وبالتحديد مشروع المحاضرة البصرية، من أجل تحسين مستوى التكوين العاليفي الجزائر ليساير متطلبات الكفاءة العالمية، الذي حقق نجاحات باهرة في الدول المتقدمة بفضل الإمكانات الماديةوالعلميةتعترض تطبيقه جملة من المعوقات، نظرا لانعدام العديد من الشروط اللازمة لإنجاح مثل هذه المشاريع كالتجهيزات وقاعات الإعلام الآلي، وحتى سرعة تدفق الإنترنت. (نسيمةضيف 2016-2017، 122)

خلاصة

لا يخفى على عاقل أنّ الجامعةالجزائرية مرت بعدة مراحل من الإستقلال من التسيير الذاتي إلى التسيير الإشتراكي الى يومنا هذا، وكانت لها وظائف تعليمية وأكاديمية وإجتماعية، بفضل الجهد المبذول من طرف الدولة لقطاع العليم العالي، فيسعى الأستاذ الباحث إلى تطوير نفسه بالبحوث العلمية النظرية والتطبيقية الّتي تحقق طموحه وتطلّعات المجتمع وربطه بثقافته وقيمه، حيث تمتعديل أنواع أدوات الاتصال مع الأساليب التربوية ولإنشاء أساليب جديدة للتعليم واستخدام التقنيات في هذه العملية.

الفصل الرابــع



الأداء الأكاديمي للأستاذ الباحث، من منظور الجودة

مقدّمة

1. جودة التدريس الجامعي للأستاذ.
2. خصائص الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الباحث.
3. تدريب الأستاذ الباحث على معايير الجودة.
4. أسس الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الباحث وأهم عناصره.
5. أدوار الأستاذ الباحث الحديثة.
6. معايير جودة الأستاذ الباحث.
7. طرق وأساليب قياس جودة الأستاذ الباحث.
8. محاور وأهداف تقويم جودة أداء الأستاذ الباحث.
9. مزايا تطبيق نظام الجودة
10. معوقات الأستاذ الباحث.

خلاصة

تمهيد:

أداء الأستاذ الباحث له دور في تطوير العملية التعليمية في الجامعة وبالتالي رفع جودة التعليم العالي من خلال تطوير البرامج التعليمية، وطرق التدريس في الجامعة، خلال التقييم يتم تزويد الأستاذ الباحث بملاحظات إيجابية تحفزه على رفع مستواه.

إنّ المهام والأدوار المنوطة بالأستاذ الباحث لها دور كبير في العملية التعليمية، وتتحقق أهداف هذه العملية على مدى كفاءة أداءه للأدوار المنوطة به بشكل جيد، فالمؤسسات الجامعية تعتمد على الأستاذلأنه الركيزة الأساسية، والعنصر الفعال في جودة البرامج والأنشطة العلمية، وفي هذا الفصل سنتناول بعض النقاط حول الأستاذ الباحث.

1. خصائص الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الباحث: Characteristics of the academicperformance of the university professor

نظرا لأهمية دور الأستاذ في تطور الجامعة علميا وثقافيا، وفي تثقيف المجتمع وتدعيم القيم والمرافق الّتي يتبناها الطالب وتوسعه ومداركه، وكانللأداء الأكاديمي الجامعي للأستاذ عدة خصائص وهنا نركز على الأداء التدريسي للأستاذ لابد من أن يتحلى بعدة صفات أهمها:

1.1. التدريس نشاط فني متخصص وهادف: يزاوله الأساتذة الجامعيين هذا النشاط ويحترفونه بقصد تحقيق أهداف العملية التعليمية في الجامعة، ويتطلب التالي:

- أن يتوفر لدى الأساتذة الكفاءات التدريسية، ومجموعة من المهارات والمعارف والإتجاهات اللازمة لإنجاح مهنة التدريس الجامعي، ومنها المعرفة بطرق التدريس وإتقان مهاراته، وإتقان مادة التخصص، والمعرفة بالخصائص النفسية للطلبة.
- يجب إعداد الأساتذة لممارسة مهنة التدريس من خلال تأهيل مهني قبل الخدمة من قبل الكليات والإستمرارية في هذا التأهيل أثناء الخدمة حسب الاستراتيجيات المسطرة في عملية التعليم والتعلم.

- إستخدام طرق وإستراتيجياتمتنوعةللتعليموالتعلم حسب كل مقرر دراسي والحرص على تطوير الذات (مرجين 2014، 8)https://portal.arid.my/Publicationspdf

- التدريس عملية مرتبطة بثلاثة عمليات (التخطيط. التنفيذ. التقويم).

الشكل رقم 07: يوضح العمليات الأساسية للتدريس الجيد

المصدر من اعداد الباحث

1.1.1عملية التخطيط : Planning process أوّل خطوة أساسية لنجاح الأستاذ وجودته هي عملية تخطيط الدروس وتسبقها التحضير الجيد للدرس، لأن بعض الأساتذة سينتهون من هذه الخطوة ويقلقون من شأنها معتمدين على غزارة ووفرة المادة العلمية التي لديهم وأيضا يعتمدون على قدم خبرتهم المهنية التي إكتسبوها منذ سنين في التعليم، وبالتالي يهملون الإعداد والتخطيط اليومي للدروس، أومعالجة الأمر الذي يتعرض التدريس والتخطيط له، وله دور فعال في التنشيط الذهني للطالب وأنّ "التدريس مجموعة من النماذج السلوكية المتكررة الّتي تناسب تعليم عدة مواضيع، ويمكن لأكثر من مدرس تطبيقها وإستعمالها إحداث عملية التعلم"(Nandberliner 1975، 444)

2.1.1.عملية التنفيذ :Execution processفي هذه المرحلة يطبق الأستاذ خطته الّتي رسمها واقعيا في حجرة الدّراسة، ويحاول التفاعل والتواصل مع الطلبة وتهيئة بيئة تعليمية مناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة من التدريس، ومن خلال القيام بإجراءات تدريسية معينة قد تدرب عليها وعرض الدرس بترتيب متسلسل مدعما إجابته بالحجة والبرهان وجذب إنتباه الطلبة للمحاضرة وخاصة إذا كان موجودا فيها طلاقة اللسان والقدرة على الشرح وإعطاء الأمثلة المناسبة وإشراك المتعلمين في النشاط التعليمي (ذياب 2007، 54).

3.1.1.عملية التقويم:Calendar processهذه العملية تقوم على الحكم على مدى نجاح خطة التدريس في تحقيق الأهداف المرجوة، ومن ثمة إعادة النظر في خطط التدريس الأساسية ومساعدة الطلبة على التعليم والتعلم وتدريب الطلبة على ممارسة الفكر، ليصبح الطالب أكثر كفاءة وقدرة على معالجة قضايا الدراية والبحث العلمي، ثم الحكم على جودته وتقويمه (ابوشقير ب .ت، 13).

وهناك صفات يتحلى بها الأستاذ الباحث نذكرها:

- أن يتمكن من المفاهيم الأساسية وبقية العلوم التي يتخصص في تدريسها ويتقن مهارات البحث
- أن تكون له القدرة على توفير بيئة تعليم وتحفيز على التفاعل الإيجابي
- أن يخطط للتعليم معتمدا على معرفته بمحتوى المادة الدراسية
- أن يستخدم بفاعلية الأساليب والإستراتيجية التقويمية لتقويم وتأمين النموالعقلي والإجتماعي والجسمي للطلاب ويحافظ على إستمراره (البيلاوي 2006، 154).
- أن يمتلك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية والتطبيقية المتعلقة بتخصصه.
- أن يكون لديه القدرة والمهارة على توصيل المعلومة بأسلوب صحيح وشيق.
- أن يكون لديه الحماس لتطوير ذاته.
- أن يكون لديه القدرة على مواكبة التغير السريع في التكنولوجيا.

2.1. الجودة الأكاديمية Academic quality

مفهوم الجودة عموما هو المطابقة للمواصفات، إشباع وتحقيق احتياجات السوق، وعرفها مدير معهد جوران للجودة أنها"المواءمة للإستخدام" بمعنى مطابقة المنتج للمواصفات القياسية المحددة من ناحية، بالإضافةإلى تلبية إحتياجات ومتطلبات السوق من خلال كفاءة الأداء، الثقة، سرعة الاستجابةكما حدّدها العالم الأمريكي جوزيف جورانJ. Juran، ويرتبط جوران بثلاثية مشهورة هي:

- تخطيط الجودة.
- الرقابة على الجودة.
- تحسين الجودة

بمعنى أن إستخدامرادفة للجودة كما يراها جوران تتطلب: التخطيط، التحسين، الرقابة، بما يتضمن الإستدامة، بينما يرى فيليب كروسبي، وهوممارس للجودة، الجودة تقوم على أربعة دعائم أساسية أوكما يسميها "المطلقات".

- تعني الجودة التوائم أوالمطابقة مع المتطلبات.
- تتحقق الجودة بالوقاية أكثر من تقييم الأداء.
- معيار أداء الجودة يعني لا عيوب (أخطاء) مطلقا.

تقاس الجودة بالثمن المحقق من عدم التطابق مع المتطلبات أوالمعايير ولا يضيف إلى ذلك –في المبدأ الثالث–أنها تعني أن الأداء يجب أن يكون متقنا من أول مرة، حيث يمثل هذا معيار جودة الأداء من وجهة نظرهلمطابقة المعايير أوالمتطلبات، مع الرقابة والمتابعة والتغذية العكسية، ويشتمل التطوير كافة جوانب وعناصر المؤسسة التعليمية البشرية والمادية لأنها تتظافر معا للوصول بالأداء الأكاديمي إلى المستوى المطلوب أوالمطابق للمعايير المحددة للجودة. وضمان الجودة للأداء الأكاديمي يتحقق من خلال التخطيط الجيد للعملية التعليمية، الرقابة الوثيقة على الأداء من جانب جميع العناصر البشرية بالعملية التعليمية، والتحسين المستمر للأداء لضمان استدامة الجودة، ومن خلال معنى الجودة تشير الجودة الأكاديمية إلى أداء أكاديمي مطابق للمعايير القياسية القومية، والمعايير الأكاديمية، ومن ثم خريجين لهم مواصفات متطابقة مع المعايير المحددة للجودة من ناحية ومطابقة لمتطلبات السوق من ناحية أخرى(المشهداني 2010، 9-8)

3.1. مكونات مهارة التدريس: Teaching skill components

تتكون المهارة التدريسية من مكونات ثلاثة هي:

1.3.1. المكون المعرفيCognitive component: يتمثّل في محتوى المهارة الذي يشمل مواصفات المهارة التدريسية وكيفية أدائهاوأسسها النفسية والتربوية ومناسبتها للتلاميذ ولأهداف المادة الدراسية ومحتواها، إلى جانب مواضع استعمالها وأهم الأساليب المناسبة لاستعمالها في الموقف التعليمي، ثم أهم المشكلات التي يمكن أن تواجهالطالب/ المدرس في أثناء تنفيذه لتلك المهارة التدريسية وأساليب التغلب على هذه المشكلات، وتتضحأهمية الجانب المعرفي عند بداية التعلم للمهارة التدريسية وقبل القيام بتنفيذها.

2.3.1. المكون المهاري:The skill componentيتمثّل في أسلوب الطالب/المدرس في أداء مهارة التدريسوتنفيذ الأساليب المناسبة لها وللأهداف المادة الدراسية، ومحتواها بما يسهم في تحقيق تلكالأهداف ومساعدة الطلبة على التعلم.

3.3.1. المكون النفسي:The skill componentيتمثّل في رغبة الطالب/المدرس في تعلم المهارة التدريسية المطلوبة وإحساسهبأهميتها، واقتناعه بدورها في سلوكه وفي أدائه كمدرس،يقوم بإدارة الموقف التعليمي عن طريق مجموعة من الأداءات التي تشكل في مجملها المهارة التدريسية.

4.1. عناصر المهارة التدريسية:Elements of teaching skill

للمهارة التدريسية خمسة عناصر هي:

- الزمن الذي يستغرقه الطالب في أداء عمل ما.
- الدقة والإتقان في الأداء.
- المجهود المبذول في الأداء.
- الوقت المطلوب.

- تحقيق الأمان وتفادي الإضرار (كاظم 2016، 10).

5.1.خصائص المهارة التدريسية:Characteristics of the teaching skill

تتسمّ مهارات التدريس بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المهارات الأخرى وتلكالخصائص هي:

العمومية:Generality وخاصة في تلك المهارات التي تؤدي إثناء الموقف التعليمي، ويرجع ذلك إلى إن وظائف المعلم تكاد تكون واحدة في كل المراحل التعليمية وفي كل المواد الدراسية، إلّا إن محتوى المادة الدراسية وأهدافها هي التي تميز هذه المهارات التدريسية من مرحلة إلى أخرى ومن مادة لأخرى.

التداخل:Overlap فمهارة التدريس لها أداءاها المكونة لها (المعرفي، والمهاري والنفسي) وأساليبها المناسبة والّتي تتمّ في أثناء الموقف التعليمي في صورة متداخلة يصعب معها الفصل بين مهارة تدريسية معينة ومهارة تدريسية أخرى في الموقف التعليمي الواحد.

الديناميكية: Dynamic فمهارة التدريس تتسم بالتطور المستمر لعوامل مهمة، مثل التطور التربوي، وتطور الأهداف التعليمية، وأهداف التدريس، وتطور أساليب تدريس المواد الدراسية وأساليب تقييمها مما جعل مسايرة مهارات التدريس لهذا التطور وما ينتج عنه من أفكار ومهام جديدة أمرا" ضروريا".

الترابط:Interconnectedness ينظر إلى أداء المدرس كمحصلة لمجموعة من المهارات التدريسية المتداخلة، والمترابطة، والمتناسقة في صورة متكاملة تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة.

الاكتساب:Acquisition فمهارة التدريس يمكن تعلمها من طريق مكوناتها (المعرفي، والمهاري، والنفسي) إلى جانب تلك الخصائص فان مهارات التدريس تتطلب أن تتوافر لدى المدرس عدة سمات شخصية وقدرات عقلية وجسمية تعد لازمة للنجاح في مهنة التدريس (كاظم 2016، 11)

6.1. الفرق بين التدريس والتعليم

1.6.1.مفهوم التدريس

يعرف التدريس تعريفات عديدة منها:

- أنّه مجموعة النشاطات التي يؤديها المدرس في موقف تعليمي معين لمساعدة الطالب في الوصول إلى أهداف تربوية محددة.
- كافة الظروف والإمكانيات التي يوفرها المدرس في موقف تدريسي معين وكافة الإجراءات التي يتخذها في سبيل مساعدة الطلاب على تحقيق الأهداف المحددة.
- نشاط إنساني هادف مخطط منظم لغرض إحاطة المتعلم بالمعارف وتمكينه من اكتشافها.

مفهوم استراتيجية التدريس

تعرف الاستراتيجية بأنها: مجموعة الإجراءات والوسائل التي يستعملها المعلم فيمكن المتعلم من الخبرات التعليمية المخططة وتحقيق الأهداف التربويةفالاستراتيجية تعني خط السير الموصل للهدف وتشمل الخطوات الأساسية التي خطط لها المدرس في تحقيق أهداف المنهج ويدخل فيها كلّ فعل له في النهاية قصد أوغاية وتمثل بمعناها العام كل ما يضعه المدرس لتحقيق أهداف المنهج، فهي تتصل بالجوانب التي تساعد على حدوث التعلم الفاعل كاستعمال طرائق التدريس الفاعلة واستغلال دوافع المتعلمين ومراعاة استعداداتهم وميولهم وتوفير البيئة الدراسية الملائمة وغير ذلك من الجوانب المتصلة بالتدريس.

2.6.1. مفهوم التعليم

التعليم يطلق على العملية التي تجعل فيها الأخر يتعلم ويطلق على تعليم العلم والصنعة ويعرف بأنه نقل المعلومات منسقة إلى الطالب أوأنّه معلومات تلقى ومعارف تكتسب فهونقل معارف أوخبرات أومهارات وإيصالها

إلى فرد أوأفراد بطريقة معينة التعليم اشمل من التدريس من حيث الاستعمال فهويطلق على كل عملية يقع فيها التعلم سواء أكان التعليم مقصودا أم غير مقصود.

3.6.1. الفرق بين التعليم والتدريس

- إنّ التّعليم اشمل من التدريس في الاستعمال التربوي.
- إنّ التّدريس عمل مخطط مقصود أما التعليم فقد يحدث بقصد أومن دون قصد.
- التّدريس يتناول المعارف والقيم من دون المهارات بينما التعليم يتناول المعارف والمهارات والقيم.
- التّدريس يحصل في داخل المؤسسات التربوية التعليمية بينما التعليم يحصل في داخل المؤسسات التعليمية وخارجها أوالاثنين معا لأن الفرد قد يتعلم في المدرسة أوقد يتعلم من المجتمع وقد يتعلم من أفراد العائلة

(التعليم 2020)**https://mawdoo3.com**

7.1. أساليب التدريس

الأسلوب مجموعة قواعد أوضوابط تستعمل في طرائق التدريس لتحقيق أهداف التدريس، ويعرف بأنه الكيفية التي يتناول بها المدرس طريقة التدريس في أثناء قيامه بعملية التدريس أوهوما يتبعه المدرس في توظيف طرائق التدريس بفاعلية تميزه من غيره من المدرسين، فالأسلوب جزء من الطريقة يرتبط بصورة أساسية بالخصائص الشخصية للمعلم أوالمدرس فقد تكون الطريقة المحاضرة ولكن التقديم فيها يتم بأكثر من أسلوب وهكذا العرض والخلاصة.

للتفريق بين الاستراتيجية والطريقة والأسلوب يمكن القول ان الاستراتيجية هي الاشمل والأوسع وان الطريقة تمثل جزءا من الاستراتيجية وان الطريقة أوسع من الأسلوب، وإن الأسلوب هوجزء من الطريقة أومن وسائلها.

الطريقة الجيدة في التدريس

- قادرة على تحقيق الهدف التعليمي بأقل وقت وجهد.
- تتلاءم وقدرات المتعلمين.
- تستثير دافعية المتعلمين نحوالتعلم.
- إمكانية استعمالها في أكثر من موقف تعليمي.
- إمكانية تعديلها بحسب الظروف المادية والاجتماعية للتدريس.
- أن تعتمد الأنتقال من المعلوم إلى المجهول.
- أن ترتبط بالأهداف التعليمية.
- تحث الطلبة على التفكير الجيد والوصول إلى النتائج.
- تراعي الجانب السيكولوجي في تقديم المادة الدراسية.
- تسهم في الربط بين الجانبين العلمي والنظري للمادة. (السلطاني 2020 .23)

2. تدريب الأستاذ الباحث على جودة التعليم: Training of the university professor on the quality of education

تعتبرالاحتياجات التدريبية هاجسا للمنظمات المختلفة التي تعمل عمى التطوير ومواكبة العصر، لذلك فإنّ مفهوم الاحتياج التدريبي يختلف من شخص لآخر، ومن منظمة لأخرى.

هناك من يرى أن الاحتياجات التدريبية هي: معلومات، أواتجاهات، أومهارات أوقدرات معينة فنية أوسلوكية يراد تنميتها أوتعديلها أوتغييرها.

كما تعرف بأنها " مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته لجله لائقا لشغل وظيفة أوأداء اختصاصات وظيفته الحالية بما يحقق أهداف المنظمة بكفاءة مطلوبة (شرتيل 2019-09-24، 66).

أمّا إعداد وتدريب الأستاذ الباحث فإنه في الأغلب والأعم اختياري ومتروك للجهود المحلية أوالجهود المؤسسات الفردية، وسيثمنذلك دول شرق أوروبا حيث يكون إعداد وتكوين أستاذ التعليم العالي خاضعاً للتنظيم المركزي، والامتحانات العامة، ومما لا شك فيه أن أعضاء هيئةالتدريس تتوفر لديهموسائل متعددة تساعدهمعلى النموالمهني مثل: القيام بالبحث العلمي، وإلقاء المحاضرات، والاشتراك في الحلقات العلميةوالمؤتمرات واللجان التخصصية وغير ذلك من المجالات، وهذه العناصر كلها مهمة لنموتكوين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (مرسي 1992، 203).

إنّ تحسين وتطوير كفاءة وفعالية الأستاذ الباحث تقتضي بالدرجة الأولى تحسين وتطوير أسلوبها المهني من طرق تدريس وبحث علمي، وتهتم الجامعات بصفة عامة تأهيل الأستاذ الباحث وإعطاء الأولوية لتكوين الأساتذة الجامعين بصفة عامة والأساتذة الجدد بصفة خاصة وإعدادهم بيداغوجيا وتوفير لهم جميع الوسائل البحثية والاطلاع على المعارف الجديدة من خلال انجاز دراسات وفرص تبادل الزيارات بين الجامعات، ودعم وتوفير المراجع الأساسية الّتي يحتاجها الأساتذة (صيفور 2013، 69)

كفاءة وفعالية الأستاذ الجامعي يقتضي بالدرجة الأولى تحسين أساليبه المهنية.

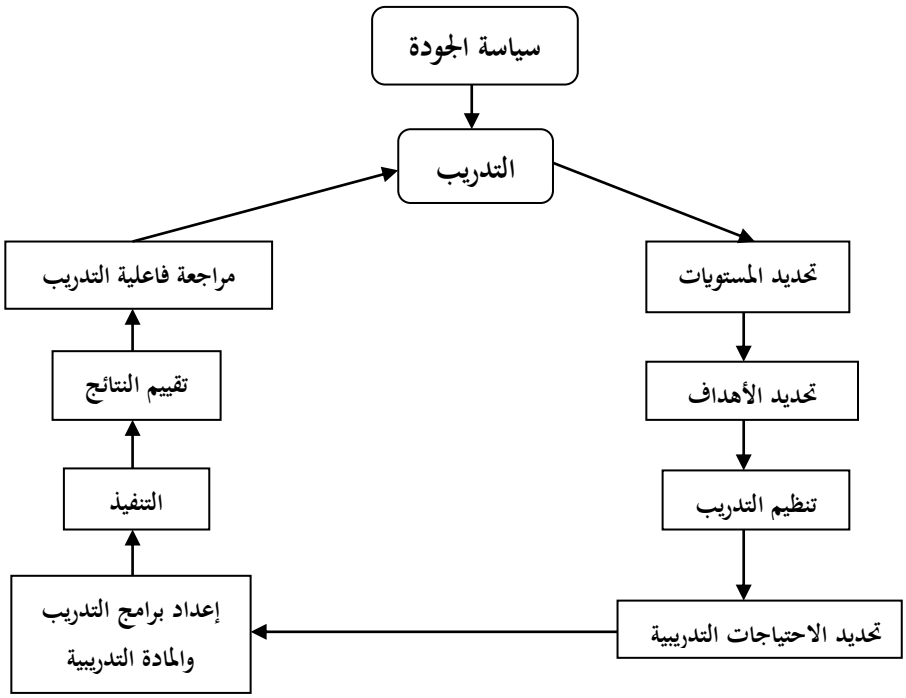
يمكن تعريف تدريب الأساتذة الجامعيين على أنّه ذلك النظام التعليمي الذي يضمن مدخلات وأهدافا تصبولتهيئة الأستاذ مسبقا وفق خطة تدريبية تحتوي على عدة محاور منها التخصص الأكاديمي والمهني المرتبط بالعملية التدريسية، وهذه الخطة تعتمد على مناهج محددة ووسائل تأهيل ومواد دراسية، أمّا بالنسبة لعمليات النظام التدريبي، فتحتوي على الأساليب والتقنيات التي يحتاجها الأستاذ المتدرب تحت إشراف إداريين ينتج عنها مخرجات أستاذ مهيئ لتدريس في مختلف أطوار التعليم الجامعي.

اهتم قطاع التعليم العالي تدريب مورده البشري، وأصبحت الحاجة ملحة لإعدادالأستاذ الباحث تربويا واعتمد على ذلكثلاثة طرق بيداغوجيا، أولها إنشاء ندوة تربوية تناقش ما تعلق بالتخصصات ويحضرها ممثلين الأساتذة، وثانيها عقد مؤتمرات وندوات وطلبة وأيام دراسية التي تناقش مسائل ترتبط بالتقويم والمناهج وبطرق

التدريس، وثالثتها هي إرسال بعثات خارجية للتدريب المغلق على مستوى إحدى الجامعات الّتي يتمّ الاتفاق معها منأجل تدريب الأساتذة في غضون مدة لا تتجاوز شهر، يجتمع من خلاله الأساتذة من الجزائر وخارج الجزائر وبناء برنامج تدريبي مكثف يدرس قضايا تخدم مهنة الأستاذ الباحث منها طرق التفكير النقدي لدى الطلبة (سناني 2011/2012، 98-96).

يعتبر المرسوم التنفيذي رقم 08-131 المؤرخ في 03 ماي 2008، والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث من أهم المرجعيات القانونية في مجال تدريب الأساتذة الجامعيين في طلبه التقليدي تحت مسمى "التكوين" حيث إن المادة 18 منه ألزمت خضوع الأستاذ الباحث لتربص تجريبي مدته سنة واحدة يرسمون أما بعد انقضائها أوبعد خضوعهم لتربص ثاني إن استدعت الضرورة ذلك، ولكل نفس المرسوم أشار بأن ترسيم هؤلاء الأساتذة لا يرتبط بالتربص بقدر ارتباطه برأي المجلس العلمي الذي يقيس أهلية الأستاذ،وقد نص نفس المرسوم بأن الإدارة ملزمة بتقديم دورات تدريبية بصفة مستمرة للباحثين الدائمين بغية تطوير مؤهلاتهم ومعارفهم في مجال البحث العلمي، وتأسيس لجنة وطنية تتكفل بمهمة تقييم الأعمال البحثية خاصة قبل التحاق برتبة أستاذ باحث أ (ش 28 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 03 ماي 2008، 30/31).

شكل رقم 8: يوضح مراحل التدريب المستمر على الجودة



المصدر(السنباني 2010، 97)

3. معايير جودة الأستاذ الباحث:University professor quality standards

تلجأ مؤسسات التعليم العالي بوضع معايير علمية دقيقة من أجل ارتقاء بأستاذ الجامعي وتعمل لها الندوات والدورات والمؤتمرات، ويسعى المسؤولون إلى بناء وتحديث معايير تخاطب الشخصية الأكاديمية للأستاذ الجامعي من أجل ضمان مخرجات ومدخلات تربوية وتعليمية وبحثية تتسم بالجدية وهناك عدة مؤشرات لذلك:

- وجود تشريعات وتنظيمات تحدد حقوق وواجبات الأستاذ الباحث من التعيين، الترقية، الايجازات البحث العلمي، وبقية المهام المختلفة.
- وجود تخصصات لأستاذ الجامعي تغطي اهتماماته والمقررات والمناهج، بالإضافة إلى مناسبة الدرجات العلمية لتخصصات التي يدرسونها وحسب مجالهم.
- نشر الإجراءات المتخصصة لآصال بالطلبة وتوضيحها.
- قدرة الأستاذ على قياس تحصيل الطالب.

- وجود برامج لتطوير مهارات الأستاذ الباحث (الأساسية. السلوكية. التخصصية. الاتصال. الحوار التفكير المنطقي. البحث العلمي ...).
- استخدام أساليب متنوعة وحديثة لتتناسب مع المهارات والمقررات الّتي يدرسونه.
- وجود خطط تأهيلية المتعلقة بالتدريب وتنمية القدرات والمهارات (مرجين 2014، 4).
- حجم الأساتذة الجامعيين كما وكيفا، وفايتهم التدريسية، وبيان التهم في حالة الغياب والإجازة مستوى التدريب والتأهيل العلمي للأستاذ مقدر وجودة الأنتاج العلمي للأستاذ (إبراهيم 2003، 173).

بالإضافة إلى جودة الأستاذ هناك مؤشرات مساعدة لكي نحصل منتوج ومخرجات علمية متطورة لها دور وطيد بجودة الأستاذ منها إذا كانت المؤسسة الجامعية تحتاج لأداء مهامها إلى خلفية تربوية وتنظيميةتتميز بالمرونة والقابلية للتطور ومراعاة البعد الأنساني في العلاقات الاجتماعية، فان الطرف الأكثر أهميةبدون شك هوهيئة التدريس بمختلف فئاتها فعضو هيئة التدريس يعد العماد الرئيسي الذي تقوم عليه العملية

التعليميةبالمؤسسةالجامعةويتوقف على تكوينهوجهدهونشاطه نجاح العملية التعليمية في تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة الجامعية وتكوين فكر الشباب القادر الكفؤ، فهوالذي يوصل المعارف إلى طلابه ويقوم بتصميم المناهج الّتي تناسبه وتساعد في بنائهم العلمي، كما يقوم بإجراء البحوث وإعداد الوسائل المناسبة لتقنينها ومن هنا يساعد على تنمية المعرفة بالإضافة إلى تصميمه وتخطيطه وتنفيذه لبرامج خدمة المجتمع، وهو أيضا أساس الاتصال بين الهيئات الخارجية بنشاطاته واستشارته. (وفاء محمد برعي، 2002، 301)

ولقد حدد المشروع الجزائري المهام الأساسية للأستاذ الجامعي فيما يلي:

- يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 9 ساعات تشمل حتما درسين غير مكررين.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية ومراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها.
- تحضير الدروس وتحديثها وتأطير الرسائل والأطروحات من الأولى والثانية من الدراسات العليا.

- المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشكلات التي تطرحها التنمية.
- تنشيط وإثراء أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها.
- إنجاز كل دراسة وخبرة مرتبطة باختصاصه.
- استقبال الطلبة لمدة 4 ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح لهم وتوجيههم.
- تأطير الوحدات التربوية عند اقتضاء الحاجة. (ف. اخرون 2001، 92).
- المشاركة في إشغال اللجان الوطنية أوفي مؤسسة أخرى تابعة للدولة التي يرتبط بها موضوعه.
- المساهمة في إطار الهياكل المختصة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصه.

1.3. جودة طرق التدريس: وهي تلك الممارسات البيداغوجية التي تعتمد على النظريات الأكاديميةوالعمليات التطبيقية والتي هي عبارة على مفاهيم ترتبط بالقضايا البيئة وكل أستاذ يحرص على أداءه الجيد فإن فن وجودة التدريس لها دور كبير في التحصيل العلمي لطالب، فالتدريس هومجموعة من المهارات المقصودة والواعية لتحقيق هدف التعليم ويصدر من خلاله الأستاذ سلوكات لفظية ويقوم بأنشطة والحركات والأفعال في تقديم المادة العلمية ويقوم بالشرح والتفسير والإيضاح والمناقشة وكل هذا يستند إلى خلفية معرفية.

2.3. جودة البرامج التعليمية: يجب أن تمتاز هذه البرامج بالشمول والتكامل والعمق وحسن المخاطبةوتهتم كذلك بالجوانب الثقافية والتحديات الاقتصادية ومجالات التكنولوجيا ما يتناسب مع المتغيرات الّتي طرأ على الساحة التعليمية ومن بين هذه النواحي ارتباط المنهج بالواقع العملي، وتخطية الموضوعات الأساسية الإلمام بالمعارف الأساسية، وإعداد الطالب لعنصر العولمة الاهتمام بتنمية وقدرات الطالب المتعددة ومناسبة لمرحلة الدراسة الاهتمام بالجانب النظري، والتطبيقي، وكذلك ما مدى الإفادة من المصادر المتنوعة للمعرفة.

3.3. جودة الإدارة: إن التحكم في العمليات الإدارية وتجويدها وتطويرها يخدم المورد البشري الموجود بالجامعة ويجب تطوير النظم التعليمية من تحليل وتنفيذ وتقييم توفر مناخ جيد لممارسة الأنشطة العلمية كفاية النظام الإداري

وفعاليته تبني استراتيجية وطرق موضوعية لتنفيذ الإعمال توافر قيادات تنمي ثقافة الجودة وتشجيع على العمل بمقتضاها توافر المعلومات اللازمة لتشغيل وإدارة النظام أوالمؤسسة التعليمية.

4. طرق وأساليب قياس جودة الأستاذ الباحث

1.4. التدريس وإلقاء المحاضرات:

وتضم الأسس التالية:

- قدرة الأستاذ الباحث على نقل وإيصال المعلومةوالمادة العلمية لطالب.
- قدرة الأستاذ الباحث على إفادة الطلبة مناقشة استفساراتهم.
- انجاز الاختبارات ذات مؤشرات صحية.
- قدرة الأستاذ الباحث على تحسين أداء الطلبة ودعمهم معنوياوإثارة المنافسة بينهم.

2.4. البحث العلمي

- عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات علمية متعددة.
- عدد الكتب المؤلفة المنشورة.
- عدد الكتب المنشورة.
- عدد الدراسات العلمية الموثقة.
- عدد الرسائل والأطروحات العلمية التي أشرفت عليها والإجازة على الإجازة.
- عدد المؤتمرات العلمية التي شاركت فيها باحثا أومنظما.
- عدد الجمعيات العلمية المنتمي إليها والهيئات التحريرية التي ساهمت فيها محررا أواستشاريا.

إذا تكلمنا عن المنشورات والأنتاج المعرفة في البلاد العربية نجدها مرتبطة بالاستراتيجيات الاجتماعية والاقتصادية حيث إن الدول العربية لا تربط البحث العلمي بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية فيبقي البحث العلمي في رفوف المكاتب أوفي جوف الحواسيب لا يرى النور ولا يترجم في ارض الواقع.

تعتبر المنشورات العلمية أحد مؤشرات البارزة على مكانة الجامعة ومراكز البحث وتشير العديد من الدراسات والمراجع، إن نسبة 5 بالمئة مما ينشر في الدوريات العلمية المحكمة والمصنفة عالميا ينسب إلى الدول النامية في حين استحوذت 95 بالمئة الدول المتقدمة، وفي هذا الجدول يبين إنتاج العالمي للأبحاث العلمية مقارنة بالدول العربية والدول المتقدمة.

جدول رقم3: يوضح إنتاج العالمي للأبحاث العلمية مقارنة بالدول العربية والدول المتقدمة

المرتبة	الدولة	نسبة الإسهام العالمي من المقالات المنشورة في المجلات العلمية بالمئة
1	أمريكا	30.70
2	اليابان	8.244
3	المملكة المتحدة	7.924
4	ألمانيا	7.182
5	فرنسا	5.653
6	إسرائيل	1.074
7	مصر	0.270
8	السعودية	0.129
9	لبنان	0.041
10	المغرب+الجزائر+تونس+ليبيا	0.33
11	الأردن +سوريا	0.021
12	البحرين	0.011
13	اليمن +سلطنة عمان الإمارات	0.008

المصدر(فتيحة 2008/2007، 120)

3.4.الارشاد التربوي وعلاقته معالطلبة:

- قدرة الأستاذ الباحث في التأثير على الطلبة إيجابيا.
- قدرة الأستاذ الباحث على إعطاء نموذج في علاقاته وسلوكه ومظهره.
- قدرة الأستاذ الباحث كسب طلبته واحترامهم وحبهم.
- قدرة الأستاذ الباحث على تفهم مشكلات طلبته والمساهمة في حلها.

4.4. المهام الإدارية والعلاقة مع الإدارة

- المشاركة في تسهيل وتنفيذ القرارات الإدارية.
- المساهمة في المهام الإدارية.
- الالتزام باللوائح والتعليمات الجامعية.

5.4. النشاط الجامعي والعلاقة مع الزملاء

- المساهمة في الأنشطة الاجتماعية من لقاءات وحفلات وسفرات.
- المساهمة في النشاطات التربوية والنوادي الاجتماعية
- احترام الزملاء ومراعاة أحاسيسهم ومشاعرهم.
- تنشيط الممارسات التعاونية.
- نبذ الممارسات غير لائقة بالوسط الجامعي.
- تقديم المشورة والمساعدة لمن يطلبها من الزملاء.
- احترام المراتب العلمية الأقدم (زرقان 2012/2013، 25/26).

6.4. تقويم أداء الأستاذ بناء على سلوك المتعلم

يهتم هذا المنهج على قياس قدرة الأستاذ على خلق وتهيئة بيئة تعليمية مناسبة لطالب وتساعده على اكتساب المعارف والمهارات والخبرات التي يحتاجها خلال ممارسة الأنشطة العلمية ويظهر سلوك الطالب فيها.

5. المهام الجديدة للأستاذ الجامعي

1.5. تحقيق مبدأ التعلم الذاتي: يجب على الأستاذ الباحث تحقيق مبدأ التعلم الذاتي أولا يوطن نفسه على هذا المبدأ، ثم يحث طلبته على كيفية اكتشاف الحقائق والبحث على المعلومة، ويحثهم على التجارب العلمية المتنوعة واستخدام جميع الوسائل المتاحة من الأنترنت ووسائل التكنولوجية الحديثةوتنمية قدرات الإبداع لدى الطلبة ويكمل دور الأستاذ في توظيف التقنيات التربوية الحديثة في شخصية تحب العلم والمعرفة وتتابع مجالات العلوم من أجل الاستفادة الشخصية والعامة.

2.5. إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية والوظيفية :للأستاذ دور معرفي ولكن طبيعة هذا الدور تختلف عما كان عليه في الماضي، بحيث يكون الاهتمام على تلقين المعرفةالمناسبة لطالب ويجب أن تكون مسايرة لتطور العلم المتسارع ويربط هذه المعارف بالمهارات والقيم والاتجاهات بحيث تمكنه من التعامل الصحيح مع التدفق العلمي والتقنيات المرتبطة بهلأن ذلك يعين الطلبة على فهم الحاضر بتفصيله وتصور المستقبل باتجاهاته والمساهمة في صناعته وبذلك إكساب الطلبة ثقافة معلوماتية تمكنهم وتساعدهم التعايش في مجتمع المعلوماتية.

3.5.تنمية الطلبة في جوانب مختلفة: يكمل دور الأستاذ في تنمية الجوانب المختلفة لطالب (اجتماعية. نفسية. عقلية. معرفية...) إلى أقصى ما تسمح به قدراتهم واستعداداتهم، من أجل إشباع رغباتهم وميولاتهم وكذلك الأنسجام مع متطلبات ومقتضيات البيئةوالمحيط الاجتماعي، والتأكد من تحمل المسؤولية الاجتماعية والفرديةوتنمية قدراتهم في التفكير العلمي السليم، حيث هذا الأخير يكون أساس وميزان التعامل مع المتغيرات وحلّ مشكلات الحياة وتطوير المجتمع.

4.5. تهيئة الطلبة للمستقبل: ويكون الأستاذ في هذا الدور تحفيز الطلبة التخطيط وجمع المعلومات والتعامل معها بموضوعية والتدريب على التكنولوجيا المعلومات وتكوين رأي عام لطلبة يساند ويدعم تكنولوجيا المعلومات ويطبقها لتسريع التنمية الشاملة في المجتمع.

5.5. تحقيق الضوابط الأخلاقية: على الأستاذ ترسيخ الجوانب الأخلاقية لدى المتعلم ليتعامل مع الزخم الهائل من المعلومات بضوابط أخلاقية، تقلل أوتمنع من وقوع الأضرار التي تنجم من سوء استخدام تكنولوجيا المعلومات من غير ضمير أخلاقي، فدور الأستاذ هوتأكيد الضمير الأخلاقي لدى طلابه

6.5. تجديد معارف الأستاذ: ينبغي على الأستاذ الباحث أن يكون ذا صلة دائمة ومستمرة ومتجددة بالمعارفوالتقنيات الجديدةوما كل هوجديد في مجال تخصصه وطرائق التدريسوما يجرأ في مجتمعه المحلي كذلك ما يحدث في العالم من أمور مستحدثة، حتى يستطيع تماشي مع متطلبات طلبته في أسئلتهم واستفساراتهم المختلفةويكون معهمويأخذ بأيديهمتحسين أداء عضوهيئة التدريس بوصفه باحثا.

لابدّ من التنويه أولا إلى أن البحث العلمي هوشرط أساسي من شروط الأستاذ الباحث، ومن دونه يبقى عضوهيئة التدريس (معلمًا) فقط، ولا يستقيم وصفه بأنّه أستاذ جامعي. ومن هنا فإن على الجامعات أن تحرص على مراقبة أداء عضوهيئة التدريس في مجال الدراسات والأبحاث، وأن توفر لوالظروف الموضوعية بملازمة الاستمرار في البحث العلمي الأنتاج المعرفي. وتستطيع الجامعات أن ترقى بمستوى دور عضوهيئة التدريس في إجراءات الأبحاث من خلال:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس داخل القسم الأكاديمي الواحد عمى القيام بتنفيذ مشاريع علمية مشتركة إما بين أستاذين أوأكثر، أوبين أساتذة القسم الواحد جميعا، مما ينتج أبحاثا علمية متميزة، وممّا يشجع على توظيف التداخل بين التخصصات الدقيقة في خدمة بعضها بعضا.

- لتشجيع عضوهيئة التدريس على إجراء الأبحاث، فإن على الجامعة أن تقوم بتعيين مساعدين للمبحث العلمي للأساتذة الذين يحتاجون إليهم، وفق أسس تحددها الجامعة.
- نشر وتوزيع الأبحاث المتميزة التي يعدها أعضاء هيئة التدريس على نفقة الجامعة، ودعم تلك الأبحاث ماديا
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس بعد حصولهم على رتبة الأستاذية الاستمرار في التأليف وإجراء الأبحاث وعدم الأنقطاع عليا، وذلك من خلال منحهم ألقابا علمية جديدة ومكافأتهم ماديا ومعنويا.
- أن تعمل الجامعة عمى توفير ما يلزم الباحثين من مختبرات ووسائل سمعية وبصرية وأجهزة حواسيبوأجهزة عرضوآلات تصوير، ومصادر ومراجع ودوريات، وتدريب أعضاءهيئة التدريس على استخدام تقنيات التعميم المختلفة.
- أن تقيم كميات الجامعة معارض دائمة لأعمال هيئة التدريس يضاف إليها ما يصدر باستمرار من اكتشافات واختراعات وأبحاث ومؤلفات جديدة.
- أن تحث الجامعة أساتذتنا على حضور المؤتمرات العلمية، وأن تنفق عليها بسخاء، وأن تقوم بتنظيم وعقد مؤتمرات علمية (مسعود 2019، 26/25).

7.5. أداء الأستاذ الباحث في خدمة المجتمع: في خدمة المجتمع الأستاذ الباحث له جانبان أساسيان جانب داخل الجامعة، حيث يقوم بمشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة وعضوية اللجان على في المخابر وغيرها من الأنشطة العلمية، أما الجانب الثاني فهويقوم بأبحاث تطبيقية تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها بالإضافة إلى تقديم الخبرة والمشورة لمؤسسات العمومية والخاصة.

6. أهداف تقويم أداء الأستاذ الباحث

يعتبر تقويم عضوهيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن يتخذ القرارات من الإجراءات التي تخدم مسيرة التعليم وهووسيلة لتطوير والتجديد، تحقق من أهداف الآتية:

- تقييم مستوى الأداء لعضوهيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك.
- الكشف عن نقاط القوة في الأداء للحصول عليها والاستفادة منها ونقلها للآخرين عبر وسائل متعددة، وتحدد نقاط الضعف لتلافيها وحلّ الحلول ذلك.
- لتأشير والإشادة بالأداء المتميز لعضوهيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة.
- المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى عملية تساعد في الوصول إلى معلومات مفيدة لوضع تصور في جوانب عديدة تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن دمج الجامعة بكل تفصيلاتها وتزود صانعي القرار بتغذية الراجعة عن كل ما تريدون من معلومات تعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- تعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة (القادر 2015/2016، 88).

جدول رقم 4: يمثل عدد الأساتذة الدائمين ونسب التأطير في مرحلة التدرج

	1962- 1963	1969- 1970	1979- 1980	1989- 1990	1999- 2000	2009- 2010	2010- 2011
عدد الاساتذة الدائمين	298	842	7497	14536	17460	37688	40140
مجموع الطلبة المسجلين	2725	12234	57445	181350	407955	1034313	1077945
نسب التأطير	9	15	8	12	23	27	27

المصدر(صليحة 2014/2013، 186)

من خلال الجدول أعلاه أن حجم أستاذة التعليم العالي في مؤسسات تعليم العالي للجزائر عرفها تطورا ونموا سريعا فقد كان عدده الأساسي عشيه الاستقلال 196عددهم 258 أستاذا ثم بلغ عدده منذ سنه 2011 أكثر من 40 ألف أستاذة وهذا التقدم وارتفاع في عدد أساتذة للتعليم العالي هونتيجة الجهود والجهد المبذول التي

تبذله وزاره التعليم العالي والبحث العلمي من أجل زيادة ومواكبه وسيره عدد الأساتذة وعدد الطالب وخاصة بالنسب ه فقد كان في سنه 1962 أستاذ لكل تسع ط لبه بينما في سنه 2011 لكل طالب. لكل أستاذ 27 طالبا.

7. سوسيولوجياالأستاذ الباحث في الجامعة:

من الأشياء التي يجب أن نعترف بها أن الأساتذة بالجامعة ليس المعلم الأول للطالب قبله في الجامعة، لا يعيش هذا الطالب بمعزل عن الآخرين، لذلك من واجبات هذا الأستاذ أن يعتقد أن الهدف الأول العملية التعليمية هي التعليم الأكاديمي السليم للطالب من خلال خلق الظروف التي تؤدي إلى النموالعقلي والنفسي للطالب اجتماعيا، بالنظر إلى المواقف المختلفة لكل طالب، هناك من نشأ في المدينة بالرغم من أن الأستاذالباحث يعاني من مشاكل عامة، إلا أنه يجب عليه تخليص نفسه من كل النزاعات المحيطة به عندما يقف أمام طلابه، ويتكيف مع الجامعة .

على الأستاذ الباحث الاهتمام بقيم المجتمع وقيم الفرد ووالمحافظة على العلاقات الشخصية يسعى إلى احترام الذات لدى الطلاب، ويعزز بناء الثقة وبناء مجتمع متماسك، بالإضافة إلى تعزيز (رضوان ديسمبر 2015، 81).

وعلى هذا فإن سوسيولجية الأستاذ الباحث في الجامعة وجودة أداءه تتمثل في أن يأخذون في الحسبان الجماهير الجديدة وعدم التجانس فيما بينها ونقصدبالجماهير الطلبة الجدد الذين يدخلون الجامعة لأوّل مرة فيجب التعامل معهم بطريقة تختلف على الطلبة القدامى، لأننموذج طريقة التدريس الجامعي تختلف تماما على التدريس الثانوي، وأنها غير مناسبة لطلاب الجدد وهذا يشكل لهم مشكل في بداية المشوار الجامعي مما تفسر تغيب الطلاب بنسبة كبيرة من المحاضرات، فيحدث لهم عدم توازن وعدم توافق حقيقي بين الجامعة والمجتمع وكذلك تجد الطلبة في الأسابيع الأولى من الجامعة يكافحون من أجل فهم الدروس ويكون فمهم اقل استيعابا ويضنون أنهم متميزون اجتيازهم شهادة البكالوريا، كذلك تجد تعليماتغير الواضحة التي تقدمها الأساتذة وحتى الحرم الجامعي

والإدارة لا يعرفونها جيدا، هنا تبرز جودة ومهارة الأستاذ الباحث في خلق وسط وإيجاد طريقة جديدة للتدريس من أجل التفاعل مع الطلبة الجدد وتحبيبهم في تلقن العلم وحضور المحاضرات وبفضل إتقان الأستاذ أصول التدريس والتفاعل السوسيولوجي معهم يجعلهم يواجهون الصعوبات في تنفيذ الممارسات التعليمية التي لها صلة بالجامعة، وكذلك لتجنب التسرب المبكر والأندماج في الجامعة وجعل الطلاب ينجحون في حياتهم التعليمية والاجتماعية.

مهمة الأستاذ الباحث السوسيولوجية بالنسبة للطلبة مهمة تحتاج إلى كثير من الصبر وإتقان فن الردلأننا نتكلم علىالأستاذ والطالب في البدايات الأولى من المشوار الدراسي لأنهما يقضيان أكبر مدة في علاقات التدريس، لأن الأستاذ والطالب علاقتهما بالإدارة علاقة محدودة، أما جودة الأستاذ يجب أن يعرفأن الطالب الذي أمامه يواجه عدة صعوبات اجتماعية، إدارية وتعليمية، فنحاول تقريب الصورة ونعطي بعض الصعوبات التي تواجه الطالب في بداية الدراسة الجامعية وكيفية حلها بفضل سوسيولجية الأستاذ، فالصعوبات الاجتماعية في أن الطلبة في الجامعة ينحدرون من مناطق مختلفة من المدينة والريف ومن قريب وبعيد فتواجههم عدة صعوبات منها الشعور بالوحدة والقلق والحزن، وحالة انتقالية من الثانوية التي كانوا يرونها حياة سعيدة فتصبح لهم الجامعة صدمة ما يرونه من بيروقراطية مثبطة في هذه الظروف وغيرها يكون مهمة الأستاذ كيف يخلص الطالب من تلك العقبات

8. التقنية والتعليم عن بعد

ركزت عديد المقاربات النظرية على أهمية التقنية في أحداث التنمية والضفر برأسمال اجتماعي له قدراته وامكانياته. فإحدى هذه النظريات نظرية شولتز حول الرأسمال البشري وكيف للتقنية أن تجعل منه فردا قادرا على تنمية قدراته وأفكاره في نسق منظم من الأفكار، وباعتبار الطالب الجامعي منتوج اجتماعي لديه أفكار وخبرات ومهارات وجب تطويرها، والتعليم عن بعد هوأحد إفرازات العولمة التكنولوجية التي جعلت من التقنية والتكنولوجيا أساس في نقل وتوظيف المعلومة بل وتطوير المهارات من خلالها. ولعل ما فرضته عديد الأزمات وخاصة التي نعيشها اليوم هوجعل التقنية حتمية ضرورية لأجل تفاعلاتنا وعلاقتنا خاصة العلمية والعملية منها. أضف إلى ذلك

أن التعليم الرقمي أوعن بعد هوأحد مؤشرات جودة التعليم التي من خلالها يتحصل المتعلم على المعلومة ببساطة وسهولة، في حين ثاني مقاربة هي المقاربة السوسيوتقنية التي تنطلق من أي تنظيم يحتوي نسقين اثنين نسق تقني ونسق اجتماعي وباعتبار الجامعة أحد التنظيمات المحورية في المجتمع يتفاعل فيها الاجتماعي مع التقني. إلا أن ما يمكن الإشارة إليه هوأنه لا يمكن أن نبني مجتمعا رقميا داخل الجامعة، إلا إذا انطلقنا من نقطة جوهرية وهي كيف نكوّن الطالب على هذه التقنية واستخداماتها، فالتكوين يعتبر أساس إنجاح أي عملية خاصة، وأن التقنية إن صح القول تفرز لنا قيما وجب التجاوب والتفاعل معها. (نسيمةضيف 2016/2017 .137)

9. مزايا تطبيق نظام الجودة في التعليم العالي

عندمانطبق إدارة الجودة في التعليم العالي تكون هناك عدة مزايا للجهود المبذولة من طرف الجهات المختصة وحرصهم على مخرجات ذات جودة عالية، ونلخص هذه المزايا في ما يلي:

- تحديد الأخطاء المحتملة أوالمتوقعة والعمل على منع الأخطاء قبلحدوثها.
- تحسين جودة الخدمات المقدمة والمنتجة من قبل الجامعات مع التركيز على المخرجات ونتائجها.
- تحليل الأخطاء من حيث القيام بالوظيفة الصحيحة بشكل جيد، وبالتالي تقليل التكلفة، مع إرضاء من هم ضمن العملية التعليمية.
- زيادة الوعي والأنتماء للمؤسسة من قبل الطلاب والمجتمع المحلي.
- زيادة كفاءات الإداريين والمعلمين والعاملين في المؤسسات التعليمية ورفع مستوى أدائهم (حامد 3 .2سبتمبر، 2012، 286).
- شمول كافة جوانب العمل الأكاديمي والإداري على مستوى الجامعة ككل وبالتالي يكمل أحدهما الثانيمما يسهل رفع الكفاءة بشكل عام، بعكس تطوير جزء وخدمة معينة وبقاء الأجزاء الأخرى والخدمات الأخرى على حالها مما يعيق أويمنع أي تغيير كلي.
- أي تغيير حقيقي في الجامعات، يجب تطبيق أساسيات أسلوب إدارة الجودة الشاملة.

- تتطلب إدارة الجودة الشاملة التحسين المستمر، وهي الهدف الأساسي لعمليات التطوير.
- تعتمد إدارة الجودة الشاملة على قياس وتقييم الأداء، وهوأحد أهداف التنمية (مزهر 2009، 72).

10. معوقات الأستاذ الباحث

الأستاذ الجامعي في مهمته التعليمية يتأثر بجملة من العوامل التي من شأنها أن تشكل معوقات، فتوجد معوقات اجتماعية، معوقات إدارية ومعوقات مهنية وبحثية بصفة عامة نذكر منها:

المعوقات المهنية أوالبحثية: يواجه الأستاذ هذه المعوقات تحول دونه إن يبدع في مجال بحثه وسنذكر منها:

طول المناهج الدراسيةفي مجال التدريسي للأستاذ الجامعي بكثرة المقررات الدراسية وطول البرنامج الدراسيوهوما يتسبب عنه عدم إتمام البرنامج وخاصة بالنسبة للأستاذالذي لديه سنوات التدرجو3أو4 مقاييس خلال السداسي الواحد، حيث يصعب عليهعدم إتباع الأسلوب المناسب لشد اهتمام الطلبة وتشويقهم للمادةالدراسية، بالتجربة يلاحظ أن أكثر ما يشد الطالب إلى المادة الدراسيةهوأن تعرض له أمثلة وشواهد عملية، وإتباع الأسلوب السلس الميسر لكي يسهل عليه فهم المادة، في سياق من التتابع والربط الموضوعي وإعطائه الفرصة للمساهمة في عرض المادة ومناقشتها، ولكن بطول هذه المقررات والبرامج تحول بين الأستاذ والطالب أن تصل المعلومة على اكمل وجه وبالتالي تكون عائقاأمام الأستاذبحيث لا يتركه يبحث في مجالات العلمية أخرى.

قلة الاهتمام بالبحث العلمي، نجد الأستاذ الباحث مرهق من الجانب التدريسي، وإذا كانتعنده التزامات إدارية فإن معظم وقته يكون مخصصا لتغطية المنهج الدراسي حيث ينعكس سلبا على أداءه البحثي فيقلل اهتمامه بالنشاطات العلمية والتجارب العلمية والوسائل التعليمية الحديثة.

إنّ التقدم العلمي السريع في مجال التكنولوجيا أثر سلبا على الأستاذ الباحث في مواكبة هذه التطورات السريعة، فنجد بعض الأساتذة لا يواكبون هذا التطور، وذلك راجع لاستخدامهم الطرق التقليدية، وهذا لعدم مواكبتها اوضعفها يؤثر في أداء وإعداد وتدريب الأستاذ الباحث إن تفاعل مع الوسائل الحديثة.

الأستاذ الباحث والتعليم الالكتروني (المفتوح)(نسيمة 2017/2016 .123)

فلسفة التعليم المفتوح تقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ، منها المرونة، وإتاحة فرص الالتحاقوتحقيق المساواة في التعليم، ومحاولة المؤسسات التعليمية توفير مجموعة متنوعة من الطرق لإتاحة الالتحاق بفرص تعلم جيدة لمدى واسع من المتعلمين، وفى هذا السياق يتاح للمتعلم أن يتعلم ما يريده وبالطريقة التي يفضل أن يتعلم بهاومتى وأين يريد أن يتعلم، وما سيفعله لاحقاً في توجهه المهني" وذلك من منطلق أنه " بمعنى أن جميع الأفراد يجب أن لا يتعلموا بنفس الشيء أوبنفس السرعة وبنفس الطريقة، ولكن الأجدى أن الفرد الذي يريد أن يتعلم يمكنه أن يتعلم الأشياء التي يحس بأنها ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، وفى الوقت الذي يناسبه وبالوسيلة التي يشعر أنها يمكن أن تثري تعلمه.

بالنسبة للمعلم:

- تطوير مهمة المعلم في الفصل الدراسي ليصبح بمثابة الموجه والمرشد وليس الملقي أوالملقن.
- عدم التقيد بالساعات الدراسية حيث يمكن وضع المادة العلمية عبر الأنترنت، ويستطيع الطلاب الحصول عليها في أي وقت.
- استخدام المعلم للأنترنت في الاطلاع على كل ما هوجديد وحديث في طرق الشرح والتدريس، والتحديثات في المناهج والبرامج التعليمية على اختلاف المستويات.
- يساعد المعلم على حضور المؤتمرات العلمية الخاصة بالتدريس.
- يمكن للمعلم أن يعدل أسلوب شرحه وطرق تدريسه بما يتلائم مع مستويات الطلاب.
- الاشتراك في الدوريات الالكترونية المتخصصة والمؤتمرات المحلية والوطنية والعالمية.
- التواصل بين المعلمين داخل دولة ما أوفي عدة دول بغرض تبادل الأفكار عن طريق المؤتمرات عن بعد (عقيلة 2007/2006، 33).

بالنسبة للمتعلمين:

يجب أن يستعين الطالب بكل ما هو جديد ويفجر طاقاته ومواهبه ليكون باحثا متفاعلا صانعا للمعلومة لا مجرد متلق لها، وهذا يتأتى باقترابه من التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال وخاصة الأنترنت التي تيسر اتصاله بمنتجي المعرفة والوصول إلى المعلومة حينما وحيثما يحتاجها، وقد تعددت أوجه استفادة المتعلم من الأنترنت منها:

- تساعد على جذب انتباه الطالب من خلال ما تعرضه من برامج مصورة ومسموعة.
- إمكانية مشاركة الطلاب بعضهم البعض دوليا في بعض المشاريع التعليمية البحثية والإدلاء بآرائهم المختلفة حول أي موضوع يطرح للنقاش بينهم.
- إثارة روح المغامرة ونشوة تحقيق الذات عبر ما يصل إليه دائما ساعيا وراء معرفة كل ما هوجديد.
- تزيد من سرعة الاستجابة للأنشطة والتعليمات المرسلة له من مرشد التعليم
- تزيد من ثقة الطالب بنفسه وذلك بإشعاره بالتقدم وتحسين مستواه.
- تزيد من مستوى التعاون بين المعلم والمتعلم.
- تحول الطالب من طريقة الاستقبال السلبي إلى التعلم عن طريق التوجيه الذاتي.
- حل مشكلات الطلاب الذين يتخلفون لظروف ما، وذلك من خلال المرونة في وقت التعليم.
- تجعل زخم من المعلومات والبيانات متاحة للمتعلم في أي زمان ومكان.

تقول(مارغريت ريل) في قدرة الأنترنت على تحسين العملية التعليمية: "توفر تقنية الأنترنت بنية غنية للمجتمع في العموم للمشاركة في تعليم الجيل المقبل، لقد مكنت التقنيات السابقة(الطباعة والتصوير والأفلام والحاسوب) العديد منا من مشاركة الأفكار مع الطلبة بدون الالتحاق فعليا بالمدرسة، ولكن تم ذلك من خلال طريقة اتصال في اتجاه واحد، أما الاتصال عبر الأنترنت فقد مكن الطلبة من التفاعل مع العديد من الأشخاص

الآخرين، إذ أن تحويل الصف الدراسي إلى مجتمع تعلم يجعل من الممكن للعديد من الأشخاص أن يكونوا جزءا من العملية التعليمية".

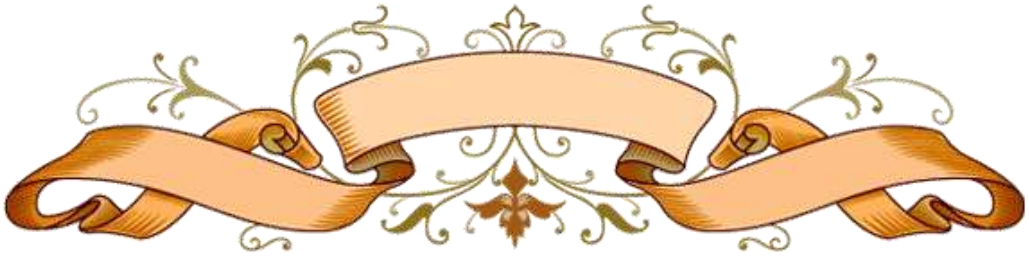
دون الإدعاء بقلب أشكال التعليم واقتراح حلول سحرية، فإن الأنترنت أصبحت أداة تعليمية حقيقية بالنظر إلى الثورة التي عرفتها في بعض البلدان مثل فنلندا، والولايات المتحدة سنة 1996 لربط المدارس الأمريكية (NetDays) الأمريكية التي سطرت برنامج بالأنترنت قبل عام 2000، هذا وتعتبر كندا من أكثر الدول اتصالا بالأنترنت، إذ عملت على (Richard) ربط أكبر عدد ممكن من مؤسساتها التعليمية بشبكة الأنترنت. ويؤكد ذلك مدير مركز جامعة (سيمون فريز) لأبحاث سياسات العلوم والتكنولوجيا (Smith)والذي يجري دراسات حول إدخال الكومبيوتر في فصول الدراسة، حيث يقول" إننا بالتأكيد في المراحل الأولى، هناك خطوات غير سليمة وأخطاء نقع فيها، ولكن هناك أيضا تغير واضح في التعليم والأنترنت (عقيلة 2007/2006، 34/33).

خلاصة: Conclusion

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى جودة الأستاذ من ناحية التدريس والتدريب على معايير الجودة، وخصائص وأسس الأداء الأكاديمي للأستاذ، وأدواره البحثية المنوطة به، وطرق وأساليب قياس جودة الأستاذ الباحث وكذلك محاور وأهداف تقويم الجودة، وكذلك المعوقات التي تواجه الأستاذ الباحث.

يشكل الأداء الأكاديمي جانبًا حاسمًا في مجال التعليم العالي لما له من انعكاسات على إنجاز الوظيفة التدريبية للمؤسسات التعليمية والمشروع التعليمي للطلاب، وخاصة في الوقت الحاضر الذي بدأ فيه الطلاب في التخرج. أوائل خريجي الجامعات وفقًا لأحكام منطقة التعليم العاليفي هذا السياق، والغرض من هذه الدراسة هومعرفة الأداء الأكاديمي للطلاب الذين يشكلون الدرجة الأولى من خريجي الجامعات الحاصلين على درجات جامعية.

الفصل الخامس



الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. مجالات الدراسة

2. منهج الدراســـة

3. الأدوات والتقنيات المستعملة في جمع البيانات

4. اختيار عينة الدراسة وخصائصها

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خاتمة

تمهيد:

بعد التعرف على المتغيرات في مختلف جوانبها النظرية، سنحاول الأن التطرق في هذا الفصل إلى استكمال الدراسة بتطبيقها ميدانيا، وذلك لتدعيم الدراسة النظرية، فالبحث العلمي يعتمد على بعض التقنيات المنهجية من أجل الحصول على المعلومات التي تساعد في الإجابة على تساؤلات الدراسة.

يعتبر فصل الإجراءات المنهجية من المراحل المهمة أثناء إنجاز الرسائل العلمية، حيث يأتي بعد الفصل النظري ثم يأتي بعده الفصل التطبيقي الذي يتم فيه تفريغ البيانات، وتحديد النتائج وضبطها، وهذا الفصل يضم المنهج والأدوات المستخدمة في القسم الميداني ثم تحديد مجالات الدراسة (المجال المكاني والزماني والبشري) وصولا إلى اختيار عينة البحث ومعرفة خصائصها.

1. مجالات الدراسة

1.1. المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بجامعة محمد خيضر بسكرة كغيرها من الجامعات الجزائرية، وقد وقع الاختيار على هذه المؤسسة نظرا لارتباطها بأهداف الدراسة، من حيث اختيار قطاع محدد تتوفر فيه إمكانية حصر أفراد الدراسة وسهولة الاتصال بهم، وباعتبار تواجد الجامعة في نفس الولاية التي أقطن بها، إضافة إلى كونها مؤسسة عمومية يسهل عليا الذهاب إليها.

نشأة جامعة بسكرة

تقع جامعة محمد خيضر على بعد حوالي كيلومترين (02 كلم) عن وسط مدينة بسكرة على الطريق المؤدي إلى مدينة سيدي عقبة.

أنشأت جامعة محمد خيضر بالمعاهد الوطنية الآتية:

- معهد الري (المرسوم رقم: 254-84 المؤرخ في: 18-08-1984).

- معهد الهندسة المعمارية (المرسوم التنفيذي رقم: 253-84 المؤرخ في :05-08-1984).
- معهد الكهرباء التقنية في عام 1986 (المرسوم التنفيذي رقم: 169-86 المؤرخ في: 18-08-1986).

تحولت هذه المعاهد إلى **مركز جامعي** بمقتضى المرسوم رقم: 295-92 المؤرخ في: 07-07-1992.

وبصدور المرسوم رقم: 219-98 المؤرخ في: 07-07-1998 تحول المركز الجامعي إلى **جامعة تضم ثلاث كليات** وسبعة أقسام. كما تم إضافة كلية رابعة بعد ذلك.

وبمقتضى المرسوم رقم: 90/09 المؤرخ في: 17-02-2009، أصبحت الجامعة مشكلة من ستة (**06**) **كليات وواحد وثلاثين** (**31**) **قسما** تضم مختلف الميادين والتخصصات.

نبذة عن الجامعة

المرحلة الأولى: مرحلة المعاهد (1984 – 1992)

كانت المعاهد الوطنية تتمتع باستقلالية إدارية، بيداغوجية ومالية وتتكفل هيئة مركزية بالتنسيق بينها.

1. المعهد الوطني للري (المرسوم 254-84 المؤرخ في 18/08/1984.
2. المعهد الوطني للهندسة المعمارية (المرسوم رقم 253-84 المؤرخ في 05/08/1984.
3. المعهد الوطني للكهرباء التقنية (المرسوم رقم 169-86 المؤرخ في 18/08/1986.

المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي (1992 – 1998).

تحولت هذه المعاهد إلى مركز جامعي بمقتضى المرسوم رقم 295-92 في 07/07/1992، منذ عام 1992 تم فتح معاهد أخرى:

- معهد العلوم الدقيقة.
- معهد العلوم الاقتصادية.

- معهد الأدب العربي.
- معهد الهندسة المدنية.
- معهد الإلكترونيك.
- معهد علم الاجتماع.

المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (1998) إلى يومنا هذا.

بصدور المرسوم رقم 219-98 المؤرخ في 07/07/1998 تحول المركز الجامعي إلى جامع تضم ثلاث كليات. تم في 24/08/2004 صدور المرسوم التنفيذي رقم 255-04 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ في 07/07/1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، المعدل بحيث أصبحت الجامعة تتكون من ست كليات هي:

1. كلية العلوم والتكنولوجيا.
2. كلية العلوم الأنسانية.
3. كلية الحقوق والعلوم السياسية.
4. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير.
5. كلية الآداب.
6. كلية العلوم الدقيقة.

الوضعية الحالية:

جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-09 المؤرخ في 21 صفر 1430 هـ الموافق لـ 17 فيفري 2009، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ في 07/07/1998 وأصبحت الجامعة تتكون من ستة كليات هي:

1. كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.
2. كلية العلوم والتكنولوجيا.
3. كلية الحقوق والعلوم السياسية.
4. كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية.
5. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
6. كلية الآداب واللغات.
7. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

عدل المرسوم التنفيذي المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 219-98 بحيث أصبحت تضم مديرية الجامعة زيادة على الأمانة العامة والمكتبة المركزية أربع نيابات مديرية تكلف على التوالي بالميادين الآتية:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

الكليات:

جدول رقم5: يوضح عدد الأساتذة والطلبة لجامعة محمد خيضر2019-2020

الكلية/ معهد	الأولى ليسانس	الثانية ليسانس	الثالثة ليسانس	الأولى ماستر	الثانية ماستر	المجموع
الحقوق والعلوم السياسية	1581	972	810	1053	408	4824
العلوم والتكنولوجيا	991	752	791	806	728	4068
العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	1122	918	1029	1209	946	5224

العلوم الأنسانية والاجتماعية	1349	1325	1148	1233	937	5992
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	47	0	0	268	166	481
العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	1170	1190	1162	1134	523	5179
الاداب واللغات الاجنبية	1101	936	1069	1416	834	5356
المجموع	7361	6093	6009	7119	4542	31124

المصدر من مسؤول الاحصاء بجامعة محمد خيضر

التوظيف في الجامعة

لتدعيم التأطير الإداري سيتم توظيف 40 موظفا إداريا في مختلف الرتب والاختصاصات، ليصل العدد الإجمالي للموظفين الإداريين وعمال المصالح إلى 808 موظفا دائما. يعود الفضل في نجاح هذا الدخول الجامعي إلى وقوف كل مسؤولي الجامعة في كل المستويات (رئيس الجامعة، نواب رئيس الجامعة، الأمين العام، عماد الكليات، المدير الولائي للخدمات الجامعية، رؤساء الأقسام، مسؤولي المصالح المركزية وفي الكليات ومدراء الاقامات). وتثمن المساهمة الجادة في هذا الدخول الجامعي الدعم والحضور الدائم لكل السلطات الولائية والمحلية والمديريات التنفيذية. **المرجع: موقع الجامعة.**

نـــظـــام LMD

يعتمد نظام ل.م.د على ثلاث مراحل للتكوين العالي، تتوج كل مرحلة بشهادة جامعية:

المرحلة الأولى: بكالوريا + 3 سنوات، تتوج بشهادة الليسانس. (أكاديميأومهني).

المرحلة الثانية: بكالوريا+5 سنوات، تتوج بشهادة الماستر. (أكاديمي أومهني).

المرحلة الثالثة: بكالوريا + 8 سنوات تتوج بشهادة الدكتوراه.

ميادين التكوين المقترحة للسنة الجامعية 2009-2010.

كلية العلوم والتكنولوجيا: علوموالتقنيات

كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة: علوم المادة، رياضيات وإعلام آلي، علوم الطبيعة والحياة، علوم الأرض والكون – جديد-.

كلية الأدب واللغات: لغةوأدب عربي، آداب ولغة فرنسية، آداب ولغة انجليزية، ترجمة.

كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية: العلوم الأنسانية والاجتماعية، علوم وتقنيات النشاطات البدنيةوالرياضية.

كلية الحقوق والعلوم السياسية: حقوق، العلوم السياسية.

كلية العلوم الاقتصادية وعلومالتسيير والعلوم التجارية: علوم الاقتصادية، علوم التسيير، علوم التجارية.

ميادين ومجالات التكوين بجامعة بسكرة

ابتداء من السنة الجامعية 2010/2009، سيتم التسجيل في السنة الأولى لحاملي بكالوريا جوان 2009 حصريا في النظام ل.م.د.

جدول رقم 6: يوضح ميادين ومجالات التكوين المقترحة:

الرمـــز	الفـــرع
D011	علوم وتقنيات
D012	هندسة معمارية
D02	علوم المادة
D03	رياضيات وإعلام آلي
D04	علوم الطبيعة والحياة

D05	علوم الأرض والكون
D06	العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
D071	الحقوق
D072	العلوم السياسية
D082	آداب ولغة انجليزية
D084	آداب ولغة فرنسية
D091	علوم إنسانية
D092	علوم اجتماعية
D10	علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
D12	لغة وأدب عربي

وسيغلق التسجيل بشكل نهائي في كل الفروع المفتوحة سابقا في النظام الكلاسيكي ما عدا في فرعين اثنين هما:

- العلوم الزراعية
- الترجمة

الذين سيتم فيهما التسجيل وفق النظام الكلاسيكي استثنائيا خلال الموسم الجامعي 2010/2009 على أن يتم تحويلهما إلى النظام الجديد في الموسم الذي يليه.

جامعة محمد خيضر بسكرة بالأرقام لسنة الدراسية 2020/2019

عدد الطلبة:

عدد الطلبة المسجلين:311124 طالبا.

عدد الطلبة المتخرجين: 101199 طالبا.

المقاعد البيداغوجية:

عدد مدرجات الدراسة: 25 مدرجا.

عدد القاعات الدراسية: 235 قاعة.

عدد مخابر: 62 مخبرا.

التأطير البيداغوجي:

عدد الأساتذة الإجمالي: 1402 أستاذا.

أساتذة التعليم العالي: 285أستاذا.

أستاذ محاضر قسم"أ": 325أستاذا.

أستاذ محاضر قسم"ب": 390أستاذا.

أستاذ مساعد قسم"أ": 350أستاذا.

أستاذ مساعد قسم"ب": 52أستاذا.

التأطير الإداري:

عدد الموظفين الإداريين والتقنين وعمال المصالح: 1386 موظفا دائما

الإداريين 687

الأعوان المتعاقدين 335

الخدمات الجامعية:

عدد الإقامات الجامعية: 11 إقامة.

إجمالي الطلبة المقيمين: 15350 مقيما.

عدد حافلات النقل الجامعي: 350 حافلة.

عدد المطاعم الجامعية: 20 مطعما.

كليـــات جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم والتكنولوجيا عددالأقسام: 09 قسما. عدد الطلبة: 4068طالبا.

كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعةوالحياة: عدد الأقسام: 07 أقسام. عدد الطلبة: 5282 طالبا

كلية الآداب واللغات عددالأقسام: 04 أقسام. عدد الطلبة:5356طالبا.

كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية عدد الأقسام: 06 أقسام. عدد الطلبة:5952 طالبا.

كلية الحقوق والعلوم السياسية عدد الأقسام:02 أقسام. عدد الطلبة:4824طالبا.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عدد الأقسام: 03 أقسام. عدد الطلبة:5179 طالبا.

ممعهد العلوم التقنيات والنشاطات الرياضية والبدنية 481 طالبا

تهيئة المرافق وعمليات التجهيـز

سيتم مع الدخول الجامعي الحالي استلام الهياكل التالية:

2000مقعدا بيداغوجيا في القطب الجامعي الجديد (**شتمة**) نوفمبر 2008، من أصل 8000 مقعد مبرمجة.

كما بلغت نسبة الأنجاز 80% في 2000 مقعد بيداغوجي أخرى و40% في 4000 مقعدا بيداغوجيا المتبقية.

(**مركز بحث**) مقرات لفائدة 38 مخبر بحث.

- **مطعم مركزي** يتسع لـ: 800 مقعد ويقدم أكثر من 2400 وجبة يوميا.
- **مركز طبي اجتماعي**.

تهيئة المرافق القديمة

كما تم القيام بعملية تهيئة وترميم بعض المواقع في الجامعة مست بالخصوص:

المبنى القديم لقسم الهندسة المعمارية والذي سيحتضن بعد انتهاء الأشغال به مجموعة الورشات التابعة لقسم الهندسة المعمارية بالإضافة إلى قاعة كبرى تم تخصيصها للتعليم باستعمال تقنية(Télé-enseignement&Visioconférence)

- ترميم وتوسيع 6 مدرجات قديمة.
- ترميم المبنى القديم للمكتبة المركزية الذي تمت تهيئته ليحوي 5 قاعات كبرى تتسع لأكثر من 120 طالبا.
- ترميم وتهيئة أقسام الإلكترونيك، الكهرباء التقنية والآلية.
- تهيئة مخبر الطاقات المتجددة.
- تهيئة البهوالتكنولوجي.

عمليات التجهيــز

أما فيما يخص اقتناء الأجهزة العلمية، فقد تم تسجيل العمليات التالية:

- استلام جهاز مجهر إلكتروني.(MEB)
- تجهيز مخبر الهندسة المعمارية.
- تجهيز مخابر البيولوجيا.
- تجهيز مخابر الإلكترونيك، الكهرباء التقنية والآلية.

1.1. المجال الزمني: بعد الإلمام بالجانب النظري واتضاح الرؤية حول الموضوع وهوأداء الأستاذ الباحث وجودته، جاءت مرحلة تجسيد ما تم جمعه من مادة على أرض الواقع والذي تم تجسيده على فترات. موزعة كآلاتي:

الفترة الأولى: من ديسمبر 2017إلى 5 نوفمبر 2020

تمثلت في الاتصال بالجامعة لطرح فكرة إجراء الدراسة في الجامعة، وكذلك الإطلاع على بعض الأمور الأولية الخاصة بها، وذلك من أجل إجراء الدراسة الميدانية، وكذلك قمنا بجولة استطلاعية داخل الجامعة وإجراء مقابلات حرة مع بعض الأساتذة، كما قمنا بالإطلاع على الوثائق والسجلات حيث تم من خلالها جمع المعطيات العامة عن الجامعة، واختبار الاستمارة على عدد من الأساتذة، هذا ما دفع بنا إلى حذف بعض الأسئلة وإضافة أسئلة جديدة تتوافق مع الواقع الإمبريقي في المؤسسة مجال الدراسة.

الفترة الثانية: من 20 نوفمبر 2020الى 1مارس 2021:

شملت هذه المرحلة توزيع الاستمارات على أفراد العينة بعد تصميمها وضبطها من جديد والموافقة على التعديلات من قبل المشرف، مع إجراء مقابلات مع كل واحد منهم وجهة، كما نظرا تواصلت مع بعض الأساتذة عبر وسائل التواصل الاجتماعي فوزعت 15 استمارة لتحكيم ولضبطها نهائيا، تحديد حجم العينة الموافقة لبحثناوكذا جمع الاستمارات من أفراد العينة بعد الإجابة على تساؤلاتها خلالها توزيع استمارات على الأساتذة، وقد واجهت الباحث بعض الصعوبات في توزيع الاستماراتنظراانتشار وباء كورونا كوفيد 19 ورغم هذه الصعوبات تم التعاون مع مختلف كليات الجامعة، فقد وزعنا استمارات ورقيا وعبر الايمايلوكان التأخير من طرف الأساتذةنتيجة كثرة أعباء التدريس والامتحانات، وكانت الاستجابة بطيئةمن طرف أساتذةالجامعة.

الفترة الثالثة: حيث شملت هذه المرحلة تفريغ البيانات والمعلومات في جداول ومن ثم تحليلها واستخلاص النتائج منها:

3.1. المجال البشري

باعتبار مجتمع البحث هومجموعة العناصر التي لها خاصية أوعدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي تجرى عليها البحث والتقصي (سبعون 2004، 298)

بلغ عدد أساتذة الدائمين لجامعة محمد خيضر عام 2021، 1402 أستاذا مع العلم ان عدد الاساذة الذكور 719أستاذا والأناث683أستاذة موزعين على مختلف كليات الجامعة والتي تتفرع عنها أقسام ويتوزع عمال المؤسسة على الأقسام كما هوموضح في الجدول التالي:

جدول رقم 7: يبين توزيع الأساتذة الدائمين حسب ستة كليات

الكلية	عدد الأساتذة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	202
كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية	180
كلية العلوم والتكنولوجيا	313
كلية الحقوق والعلوم السياسية	125
كلية الآداب واللغات	205
وكلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	350
معهد علوموتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	27
المجموع	1402

2. منهج الدراسة:

إن الدقة المطلوبة في البحث العلمي تحتم على الباحث أن يقدم وصفا دقيقا للإجراءات في دراسته للظاهرة ويعتبر المنهج العمود الفقري في تصميم البحوث لأنه الخطة التي تحتوي على خطوات تحديد المفاهيم، شرح المعاني الإجرائية، إطار الدراسة، وسيلة جمع البيانات، تحديد مجتمع البحث، وتوضيح مجالات الدراسة... إلخ.

الواقع أن اختيار المنهج الملائم يعتمد اعتمادا أساسيا على طبيعة الظاهرة المدروسة والموضوع المراد بحثهويركز المهتمون بمناهج البحث على أن الباحث ليس حرا في اختيار المنهج، وإنما طبيعة ظاهرة موضوع الدراسةوخصائصها المميزة، وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبوا الباحث إلى تحقيقها كل هذه الأمور مجتمعة لتفرض على الباحث المنهج الملائم للدراسة.

إنّ البحث العلمي ما هوإلى جملة من المراحل المضبوطة بقواعد معينة والّتي تسعى في كل العلوم إلى الوصول إلى الحقيقة التي سمتها الموضوعية والترتيب والدقة وبالتالي فالمنهج هوفن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار من أجل الكشف عن الحقيقة، حيث نكون بها جاهلين إما من أجل البرهنة عليها للآخرين حيث نكون بها عارفين (البدوي 2002، 99).

تختلف المناهج البحثية باختلاف المواضيع وتشعبها، وذلك حسب طبيعة الموضوع أوالظاهرة المدروسة، التي تملي على الباحث نوع المنهج المستخدم.

باعتبار الدراسة تنطوي تحت البحوث الوصفية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، والذي تجده في الغالب مرتبط بالمواضيع ذات الصيغة الاجتماعية من خلال تقديم دراسة كيفية لظاهرة توضح خصائصها ومميزاتهاودراسة كمية توضح حجمها، ومتغيراتها، ودرجة ارتباطها مع غيرها من الظواهر الأخرى، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة " (الذنيبات 1994، 89).

تم اختيار هذا المنهج الوصفي لتماشيه مع مشكلة الدراسة والتي كانت نتيجة لواقع ملموس داخل أي تنظيم إداري، قصد تقديم صورة واضحة عن إشكاليةتمظهرات جودة التعليم العالي في جامعة محمد خيضر في المؤسسة الجزائرية، من خلال محاولة الكشفومعرفة معايير الجودة لدى الأستاذ الباحثوما هي مواصفات التي يتصف بها،وما هي أهم المعيقات التي تحول دون تحقيق تطبيق الجودة في التعليم العالي، ولأن المنهج الوصفي هوالمنهج المناسب في الدراسات الاجتماعية الوصفية وتخدم الموضوع الذي بين أيدينا وقد تم تطبيق المنهج الوصفي وفقا للخطوات التالية:

- وقد تم تحديد المجتمع الموضح في مجالات الدراسة.
- وقد تم اختيار كل من الملاحظة والمقابلة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات المتعلقة بالموضوع، ثم بعد ذلك الأنتقال إلى تحليل وتفسير النتائج والخروج باستنتاجات محددة.

3. الأدوات والتقنيات المستعملة في جمع البيانات:

إذا كانت طبيعة الموضوع تفرض على الباحث استخدام منهج محددة، فإن هذا يلزم علينا استخدام أدوات معينة خاصة به، وذلك من أجل جمع المعلومات والبيانات، بهدف الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية.

استخدمنا في بحثنا هذا مجموعة من الأدوات والتقنيات وهي إحدى أهم الخطوات الأساسية لتصميم البحوث الاجتماعية، لذلك يجب على الباحث أن يقوم بتحديد هذه الأدوات والوسائل والتقنيات حتى يستطيع الحصول على البيانات التي تخدم أهداف البحث وتوصل إلى نتائج لهذا فإن طبيعة بحثنا تتطلب استخدام أكثر من أداة في جمع البيانات وذلك للإلمام بجميع جوانب الموضوع لهذا استعملنا الأدوات التالية:

1.3. الاستبيان:

يعتبر الاستبيان من أهم الوسائل لجمع البيانات هوالأخر، وكونه أقل تكلفة في جمع المعلومات وأكثرها شيوعا عند الباحثين وخاصة في البحوث الاجتماعية، وتعرف استمارة على أنها:" مجموعة من المؤشرات يمكن عن

طريقها اكتشاف أبعاد الموضوع عن طريقة الاستقصاء التجريبي، أي إجراء بحث إداري على جماعة محددة وهي وسيلةالاتصالالرئيسية بين الباحث والمبحوث، وتحتوي كل مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي نريد معلومات عنها". (زراتي 2002، 123).

تم استخدام هذه الأداة كون مجتمع البحث يعرف كل أفراد العينة، وقد تم تحديد المشكلة فيه مع تحديد المعلومات.

4.3. القياس

القياس لغة مأخوذ من فعل: قاس أي قدر ويقال: قاس الشيء بغيره أوعلى غيره أي قدره على مثاله أما تعريفه لدى المختصين، فيعرفه كامبل 1952 على أنه تمثيل للصفات أوالخصائص بالأرقامJ.P، كما يعرفه جوب – ب – جلفورد.(الذنيبات 1994، 65).

GUILFOURD1954 وصف للبيانات بالأرقام

بعد تحكيم الأداة وعرضها على المختصين قمنا بحذف بعض العبارات وتعديل وتصحيحها من أخطاء اللغوية أصبحت مهيأة لتوزيعها على مستوى الأساتذة، وتحكيمهم ثم قام الباحث باختبارهصدقها كما سنوضحه في العنصر الموالي، صدق وثبات الأداة في نظام **SPSS**إصدار 22.

إن أداة الدراسة تمحورت حول إشكالية تمظهرات جودة أداء الأستاذ الباحث، وكانت جملة من الأسئلة صيغت وفقا لتساؤلات البحث وفرضياته بطريقة بسيطة ميسورة الفهم للمبحوثين، وقد تم توزيعها على أفراد العينة وهم أساتذة جامعة محمد خيضر ببسكرة، وشملت 51 عبارة وقد تضمنت الاستمارة أربعة محاور وهي كالتالي:

– **المحور الأول**: يتضمن البيانات العامة. خمسة أسئلة.

– **المحور الثاني**: أسئلة حول العوامل التي تساعد الأستاذ الباحث في تحسين جودة التعليم تتضمن 19 عبارة.

– **المحور الثالث**: أسئلة حول المؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ لتحسن أدائه تتضمن 11 عبارة.

– المحور الرابع: أسئلة حول معوقات جودة التعليم تتضمن 20 عبارة.

5.3.الوثائق والسجلات:

هي مصدر لجمع المعلومات والبيانات التي لا يستطيع الباحث جمعها عن طريق الأدوات الأخرى لكونها مادة مكتوبة أومصورة، وهي تتمثل في الهياكل والقوانين الداخلية التي تسير وفقها المؤسسات، وهي بهذا تساعد الباحث في التعرف على العدد الإجمالي، وكيفية توزيعهم داخل الجامعة كما تساعد على التعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وهي مادة عملية مستقلة تخدم كل محاور البحث كما أنها مكملة وتابعة للمادة العملية التي تم جمعها عن طريق أدوات البحث الأخرى، كما قد تكون شارحة ومفسرة لها، ويمكن تصنيفها على النحوالتالي:

- وثائق وسجلات تعرف بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ككل.
- وثائق وسجلات مختلف أقسام المؤسسة.
- وثائق وسجلات حول تاريخ المؤسسة.

هذه أهم الأدوات التي تخدم موضوع بحثنا، ومن خلالها تستطيع الوصول إلى النتائج والإجابة على مختلف أسئلة البحث.

4.إختيار عينة الدراسة وخصائصها

تعرف العينة بأنها: "جزء قليل أوكثير من الأشياء أوالأفراد، مأخوذة من أصل يكون أكبر منه حجما وعددا، شريطة أن تتوفر في هذا الجزء الخصائص النوعية التي تسمح بأن يكون ممثلا جيد الأصل والمعانة هي اختيار جزء من المجموعة كلها ". (زعيمي 2008، 311).

والعينة نوعان هناك الاحتمالية وغير الاحتمالية.

قد استخدم الباحث العينة الطبقية بطريقة عشوائية، حيث تعتبر العينة العشوائية الطبقيةأفضل أنواع العينات، وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع من كل كلية 20 %من أساتذتها، ومن مجتمعأصلي 1402 أستاذا وهم موزعين في الجدول التالي:

1402 / 100 * 20 =280أستاذا

ادخل حجم المجتمع N في الخلية المقابلة		**1402**
	إذاً ——————— حجم العينة =	**301,7053485**
3,8416	1,96	0,05
	0,5	0,0025
معادلة ستيفن ثامبسون	$n=\frac{N\times p(1-p)}{\left[\left[N-1\times\left(d^2\div z^2\right)\right]+p(1-p)\right]}$	
	حجم المجتمع 1402	**N**
	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96	**z**
	نسبة الخطأ وتساوي 0.05	**d**
	نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50	**p**

هذا الجدول موجود في الشبكة العنكبوتية أي باحث يعطيه عدد مجتمع البحث، والبرنامج يعطيه النتيجة أو العينة المناسبة لمجتمع بحثه، وتسمى معادلة ستيفن ثامبسون، قام الباحث بإدخال عدد المجتمع المتكون من 1402 أستاذ بجامعة محمد خيضرفي هذا البرنامج ويعطيك عدد العينة المناسبة وكانت 301 أستاذا وهي نسبة 21.46 بالمئة من مجتمع البحث، والبحث اختار 20بالمئة من مجتمع البحث وهي نسبة متقاربة 280أستاذا

العدد النظري الإجمالي للأساتذة الدائمين لجامعة محمد خيضر هو1402.

- عدد الأساتذة حسب الكليات.
- عدد الأساتذة في كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية 180/100*20 =38 أستاذا.

- وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:100/202* 20 = 40 أستاذا.
- كلية العلوم والتكنولوجيا 100/320*20= 64 أستاذا.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية:100/130*20= 26 أستاذا.
- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة:100/360*20= 72 أستاذا.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية 100/27*20= 5 أساتذة.

كلية الآداب واللغات:100/210*20= 42 أستاذا.

وبالتالي يكون مجموع نسبة 20 %هي 280أستاذا، وتكون قريبة لنسبة المماثلة الموجودة في معادلة ستيفن ثامبسون المقدرة ب 301 الموضحة في الشكل أعلاه رقم.

بعد توزيع الاستمارة القياس على الأساتذة، وكانت عدد الإستمارات الموزعة 280إستمارة، تم إسترجاع 210 إستمارة من أصل 280إستمارة، وباقي77 إستمارة، منها 40 إستمارة لم تسترجع من قبل المبحوثين وتم الإستغناء على 37 إستمارة لعدم إستكمال الأجوبة من طرف المبحوثين. فالإستمارات الباقية 210 وهي تمثل 15 بالمئة من مجتمع البحث الكلي المقدر ب 1402 أستاذا دائما، حيث أن معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لميسترجع أي استمارة.

على نسبة 15 بالمئة من 6 كليات وكان توزيعهم على النحوالتالي:

- في كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية 100/180*15 =27 أستاذا.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:100/202* 15 = 30 أستاذا.
- كلية العلوم والتكنولوجيا 100/320*20= 48 أستاذا.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية:100/130*15= 19.5 مع التعديل نجد20 أستاذا.
- كلية الآداب واللغات:100/210*15= 31 أستاذا.

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة:360/100*20= 54 أستاذا.

وبالتاليأن عينة بحثنا مجموعها 210 أستاذا دائما.

لقد اختارالباحث أداةاستمارة القياس ووجهت أسئلة على المبحوثين من أجل معرفة تمظهرات جودة الأستاذة ودوره في تحسين أداء الأساتذة، وكذلك المقابلة حيث أجريتها مع بعض المسؤولين لمعرفة جودة الأستاذ ولمعرفة أهم النقاط التي ترتكز عليها جودة التعليم العالي.

4. الأساليب الإحصائية:

لقد تمّ استخدام بعض الأساليب الإحصائية، وهذا من أجل إعطاء الصبغة العلمية الموضوعية على الدراسة وهذا من خلال استخدام النسبة المئوية من أجل تفسير وتحليل البيانات، والجدول حيث تعطي بالعلاقة التالية:

ن م ْ(بالمئة) = (ت.100) /م ت.

حيث: ن م: النسبة المئوية ت: التكرار م ت: مجموع التكرارات كما تمت الاستعانة بالمتوسط الحسابي في إعطاء النتائج العامة والذي يعطي بالعلاقة التالية:

- المتوسط الحسابي = مجموع القيم / عددها.
- في محور البيانات الشخصية أما نظام Spssإصدار 22استخدم في بقية محاور الإستبيان.
- الجانب البشري.

جدول رقم 8: يوضح محاور الاستبيان وتوزيع الفقرات

الترتيب	المعيار	عدد الفقرات
	البيانات الشخصية	5
	الجانب التكويني للأستاذ	6
	دور وسائل التكنولوجيا في تحسين جودة الأستاذ	10

	دور المناخ التنظيمي	6
	معايير البيداغوجية	6
	التعليم الإلكتروني	6
	المعوقات الادارية	5
	المعوقات من الجانب المعرفي	7
	المعوقات التنظيمية	8
	المجموع	59

المصدر:من إعدادالباحث

بالإضافة إلى سؤال مفتوح في القياس ويكون مجموع الأسئلة 60 سؤالا.

صدق وثبات الأداة:

الصدق ويقصدب"الصدق" شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها من ناحية أخرى حيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (ع. وآخرون 1998، 176)

أداةالدراسةحيث لجأ الباحث إلى التأكد من صدق الأداة إلى الصدق الظاهري، حيثتم حساب صدق وثبات الأداة على عينة مكونة من (20) أستاذا وأستاذة من جامعة محمد خيضر بسكرة، ولقد كانت نتائج الصدق والثبات كما يلي:

القياس الظاهري:

هوأحد الأنواع التي يعتمد عليها في القياس حيث يعرف بقدرة المقياس على" قياس ما ينبغي قياسه منخلال النظر إليه، وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس أبعاد المتغيرات المختلفة" وقد عرضت الاستمارة في شكلها الأولي على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال التربية وعلم النفس والإدارة التربوية من جامعات جزائرية وعربيةحيث

قاموا بإبداء ملاحظا واقتراح حول الاستبيان من حيث مدى ملائمة المحاور ووضوح العبارات التي تنتمي إليها وكذا طريقة صياغتها، ومدى صلاحية الفقرات في تمثيل وصياغة الكفائات، وطلب منهم أيضا التعديل والإضافة والحذف لما يرونه مناسبا. وفي الملاحق توضيح لأسماء المحكمين ووظائفهم. وعليه تم حذف عدد من الفقرات واستبدالها بأخرى وأيضا نقل بعض الفقرات من محور للمحور الأخر.

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي قوة الارتباط بين درجات كل بند من بنود المجال، والدرجة الكلية لهذا المجال، وكذلك درجة الارتباط بين بنود كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، تبين معامل ارتباط كل بند من بنود الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه.

ثبات المقياس:

لكي يحصل الباحث على أداة تعينه على الحصول على معلومات دقيقة تساعده على تحقيق أهداف البحث، لابد أن تكون تلك الأداة قادرة على إعطاء إجابات ثابتة نسبيا، والثبات نوعان بمفهوم الاستقرار والاتساق، وقد إعتمدت في دراسة هذه الثبات بمفهوم الاتساق الذي يعني الثبات الداخلي لفقرات الأداة حيث يعتمد على العلاقة بين فقرة وفقرة أخرى لجميع فقرات المقياس ونستخدم لهذا الغرض معادلة (ألفا –كرونباخ) من أكثر الطرق المعتمدة في الدراسات السابقة أيضا.

جدول رقم 9: يوضح ثبات المقياس حسب الفا كرونباخ

فقرات المحور	عدد البنود	(ألفا –كرونباخ
بالنسبة الفقرات المحور1	6	0.86
بالنسبة الفقرات المحور2	10	0.98
بالنسبة الفقرات المحور3	6	0.93

بالنسبة الفقرات المحور4	6	0.98
بالنسبة الفقرات المحور5	6	0.97
بالنسبة الفقرات المحور6	5	0.95
بالنسبة الفقرات المحور7	7	0.97
بالنسبة الفقرات المحور8	8	0.98

المصدر: من إعداد الباحث مستخرج من نظام spss

من خلال ما سبق نستخلص أن أداة الدراسة تتميز بدرجة مقبولة من الصدق والثبات لكون معامل ثبات مقياس الدراسة مرتفعا (0.95) وكذلك هوالحال بالنسبة لبنود المحاور مما يجعل الاستمارة مناسبة وذات فعالية تسمح باعتمادها بشكل نهائي.

وصف المقياس

تمثلت أداة البحث في الاستبانة حيث قام الباحث بإعداد فقرات تمظهرات الجودة لدى الأستاذ الباحث بجامعة محمد خيضر بسكرة بعد عرضها على قائمة من المحكمين الذين توصلوا لنسبة قبول الفقرات مقدراها (0.93) وبذلك تأكد الباحث من أن فقرات الكفاية ممثلة في تمظهرات جودةأداء الأستاذ الباحث والمهمات والممارسات التي تتطلبها طبيعة عمل عضوهيئة التدريس، حيث بلغ عدد الفقرات 60 فقرة في 9 محاور.

واعتمد الباحث مقياس "ليكرت" ذي الدرجات الخمسة. حيث يتم على أساس تقدير درجةالتدريبي وفقا لأوزانه الخمسة فتعطي:

- درجة 1 موافق بشدة.
- درجة 2 موافق.
- درجة 3 محايد.

- درجة 4 غيرموافق.
- درجة5 غير موافق اطلاقا.

التطبيق الاستطلاعي للمقياس

بغرض التحقق من وضوح الاستبيان، وفهم المبحوثين لتعليماته والمدة الزمنية الملائمة للإجابة قام الباحث بتطبيق الاستبيان بصورة تجريبية على عينة استطلاعية مختارة عشوائيا من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (10) أستاذ، في شهر أكتوبر 2020 وقد تبين أن فقرات المقياس واضحة ومفهومة، وأصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساسي.

أساليب المعالجة الإحصائية

بعد استرجاع الاستمارات تم تفريغ البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح لدينا متغيرات رقمية وقد استخدم الباحث (SPSS) يمكن قياسها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات لوصف الخصائص الشخصية والمهنية لأفراد مجتمع الدراسة.
- الوسط المرجح والأنحراف المعياري والوزن المئوي لكل عبارة لتحديد استجابات عينة الدراسة إزاء بنود ومحاور الدراسة.
- ولوصف وتحديد الاحتياجات التدريبية لكل محور وللمقياس ككل.
- لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وصدقها، Pearson-معامل الارتباط ل: بيرسون.
- لتحديد درجة الثباتAlpha cronbach .-معامل الثبات ل : ألفا كرونباج

وذلك وفق الخطوات التاليةLikert :وفي الأخير نوضح كيف تم حساب طول خلايا مقياس ليكرت.

= 4)-1حساب المدى (الحدود العليا والحدود الدنيا)

(0,5) .93 /5 = 4 -الحاصل يتم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح.

تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ

وتحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ.

جدول رقم 10: يوضح من ثبات استبانة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ

البيان	معامل ألفا كرونباخ
الاستبانة ككل	0.95
المحور الأول	0.86
المحور الثاني	0.98
المحور الثالث	0.93
المحور الرابع	0.98
المحور الخامس	0.97
المحور السادس	0.95
المحور السابع	0.97
المحور الثامن	0.98

المصدر: من إعداد الباحث

من خلال الجدول يتضح أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ 0.95 وهي قيمة مرتفعة وممتازة من الناحية الإحصائية، وهذا يعني أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

الأساليب الإحصائية: لأنجاز هذا الشق الميداني تم استخدام نظام Spss من أجل تفريغ البيانات وتحليل واختبار الفروض، بحيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات.
- اختبار ألفا كورنباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة
- اختبار tالعينة الواحدة.

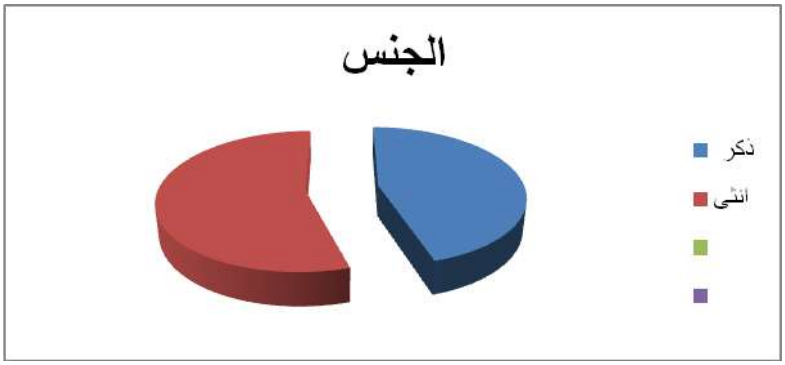
5. خصائص مجتمع البحث

تحليل نتائج الدراسة وفق محور البيانات الشخصية:

الجدول 11: توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	95	%45.23
الأناث	115	%54.76
المجموع	210	100%

شكل رقم 9: يوضح نوع الجنس



هذا الشكل يبين نوع الجنس من إعداد الباحث

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الجنس لأفراد العينة يتبين لنا بأن نسبة 54.76 بالمئة الأناث أكبر45.23 من نسبة الذكور، من عينة الدراسة، إذ يبلغ عدد الذكور الجمالي لمجتمع البحث 719 أستاذا و683 أستاذةوالمجموع من الأساتذة جامعة محمد خيضر 1402 أستاذا انظر إلى الملاحق تجد العدد وتوزيع الأساتذة،نجد العدد متقارب بين الذكور والأناث في مجتمع البحث أما في العينة الدراسة نجد نسبة الأناث اكبر عددا من الذكوروأن طبيعة عمل المرأة في أعمال التدريس في الجامعات وعمل الإدارات أصبح منتشرا بشكل كبير حتى الأعمال اليدوية.

دخلت المرأة في العقدين الأولين من القرن العشرين إلى كثير من الأعمال والوظائف،حيث أن المؤسسة الجامعيةفي طبيعة عملها تحتاج إلى الذكور والأناث في العمل الجامعي الأكاديمي، ومن خلال الجدول نجد التفاوت الموجودالبسيط بين نسبة الذكور والأناث يرجع إلى طبيعة العمل وتوقيت العملياسب المرأة وطبيعتهاحيث ذهب ذلك الفكر أوالثقافةالتي لا تحبذخروج المرأةللعمل،لكون ثقافة المجتمع لا تقبل خروج المرأة سابقا، أوبالأحرى كذلك طبيعة المجتمع الجزائري طابع الاستاتيكي ذوسلطة ذكورية تراعي الخصوصية الاجتماعية بالإضافة إلى طبيعة المجتمع التي تمارس نوعا من القهر الاجتماعي بتعبير –دوركايم- عن عمل المرأة بشكل خاص وخاصة العمل الليلي، إلا أن التغيير والتحول التدريجي الذي شهده المجتمع الجزائريجعل مهنة التدريس في الجامعة منوطة بالذكور والأناث، وحسب كفاءة أحد الطرفين فان كان الأستاذ متمكنا في اختصاصه والطرق البيداغوجيةلإيصل المعلومة للطالب بأي وسيلة فتكون الجدارة له حتى وإن كان العنصر النسوي في الجامعة متمكنا من العناصر البحثية وطرائق التدريس فهن كفؤا لمهمة التدريس ولكلى الطرفين.

تبقى المهمة الأساسية في الجامعة بعد التكوين والتدريب الجيدين الذي يتلقاه الطالب الجامعي،الأحق بتدريسه أحد الجنسين، هي الوظيفة الاجتماعية والنفسية التي يجب على أحد الجنسين مراعاتها للطلبة لأن الأساتذة بصفة عامة (ذكور، إناث)هم حلقة وصل بين الإدارة في الجامعة والمجتمع.وتلقين المعرفة وتلبية متطلبات

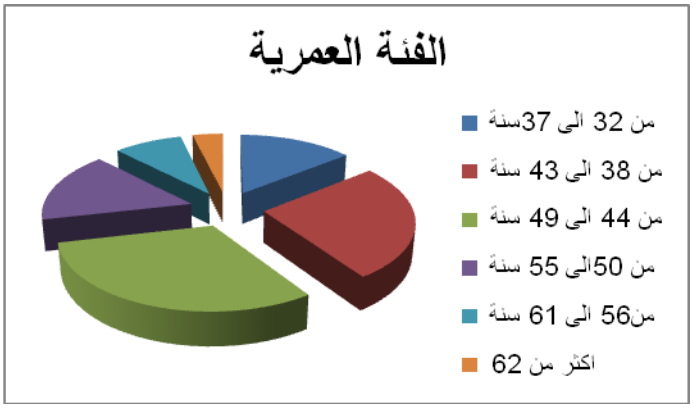
الطلبة من ناحية ومتطلبات الإدارة من ناحية ومتطلبات المجتمع من ناحية أخرى، وتكمن جودة الأستاذ(ة) في خلق وسط اجتماعي يساعد الطلبة والفاعلين بالجامعة بأداء أعمالهم المنوطة بهموخلق جومن التعاون والتآلف والإخاءوالإحساس بالأمان لدى الفاعلين، وهذا يجعلهم يبذلون أقصى ما لديهم من قوة من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة، ويتجنبون الصراعات الهامشية التي تضر بمصلحة وأهداف الجامعة.

وما يشهده المجتمع الجزائري من انفتاح حضاري واجتماعي يشجع المرأة على مواصلة التحديات ودخول عام الشغل بجميع أنواعه وخاصة التدريس في الجامعة.

الجدول رقم12: توزيع أفراد عينة الدراسة وفق السن

الفئة العمرية	التكرارات	النسب المئوية %
من32 إلى 37سنة	30	%14.28
من 38 إلى 43سنة	58	%27.61
من 44 إلى49 سنة	62	%29.52
من 50 إلى 55	34	%16.19
من 56 إلى61سنة	18	%8.57
أكثر من 62سنة	8	%3.80
مجموع	210	100%

شكل رقم10: يوضح فئة العمرية للأساتذة



الشكل من إعدادالباحث

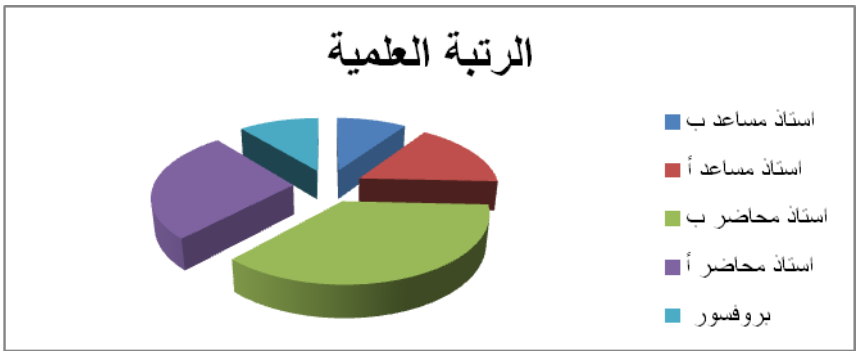
من خلال هذا الجدول –الثاني عشر –نلاحظ إن الفئةالعمرية للمبحوثين أعلى نسبة هي الفئة ما بين (44الى 49) سنة بنسبة 30.95 بالمئة، أما في المرتبة الثانية هي الفئة العمرية ما بين (38-43) سنة بنسبة تقدر ب 26.19 بالمئة أما في المرتبة الثالثة في الفئة العمرية ما بين (50 -55)سنة بنسبة مئوية تقدر ب 16.19وأمّا في المرتبة الرابعة هي الفئة العمرية ما بين (32-37) سنة بنسبة مئوية تقدر ب 14.28بالمئة أما في المرتبة الخامسة هي الفئة العمرية ما بين (56-61) سنة بنسبة تقدر ب 8.57 بالمئة وفيالمرتبة السادسة الفئة العمرية (أكثر من 62 سنة) بنسبة تقدر ب 3.80 بالمئة.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين من فئة الشباب، فهم في أوج العطاء وذروة القوة والحيوية والنشاط ولكن البحث العلمي بصفة خاصة والعلم بصفة عامة ليس له عمر معين بل كلما كان الأستاذ كبير في السن يكون قد تحصل على معارف وتقنيات لأن العلم تراكمي يأتي عبر سنوات متعددة وعينة بحثنا هذا حصرت كل الفئات العمرية لمجتمع الدراسة.

الجدول رقم 13: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية:

الرتبة العلمية	تكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد ب	20	%9.52
أستاذ مساعد أ	34	%1916.
أستاذ محاضر ب	76	%36.19
أستاذ محاضر	57	%27.14
أستاذ التعليم العالي (بروفسور)	23	%10.95
المجموع	210	%100

الشكل رقم 11: يمثل الرتبة العلمية



يوضح الرتبة العلمية من إعدادالباحث

يظهر من الجدول الرتب العلمية لأساتذة جامعة محمد خيضر ببسكرة أننسبة 36.19 بالمئة من عينة البحث من نصيب أستاذ محاضر صنف "ب"ويقدر عددهم 76 وهي أعلى نسبة في عينة البحث ثم تليها نسبة

27.14 أستاذ محاضر "أ" وعددهم 57 أستاذا وبعدها نسبة 16.19بالمئة أستاذ مساعد "أ" وعددهم 34 أستاذا وبعدها نسبة 10.95بالمئة برتبة أستاذ التعليم العالي (بروفسور) وعددهم 23 أستاذا وفي الأخير 9.52 بالمئة رتبة أستاذ مساعد صنف "ب" ويقدر عددهم20.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أنه توجد ترقيات في جامعة محمد خيضر لأساتذتها، وتبقى الترقية من أهم المكاسب العلمية التي يحتاجها الأستاذ لتحسين أداءه الأكاديمى وجودته فهي متعلقة بجودة الأستاذ.

من خلال الجدول أعلاه أن 36.23 بالمئة من مبحوثين يحملون رتبة أستاذ محاضر "ب" وأنهم أكبر فئة في عينة الدراسة، وهذا يعني أن الترقية تتطلب جهدا من الأستاذوأعمال مثل (ملتقيات وطنية ودولية، ونشر مقالات في مجلات مصنفة، وتأليف كتب جماعية أوفردية ...) وكذلك عليه أن يدرس عددا معينا من السنوات لكي يترقى من رتبة علمية إلى التي تليها.

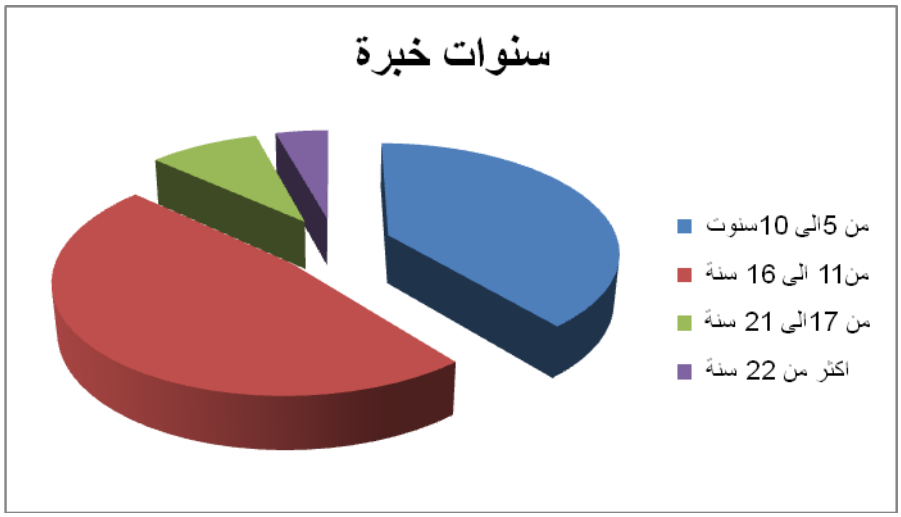
يمكن أن يعزى ذلك إلى حقيقة أن الرتبة الأكاديمية تؤثر على مستوى جودة الأستاذ، فرتبة الأستاذية (بروفسور) أوأستاذ محاضر "أ" "ب" لديه جودة تعليم العالي ويتميز بإتقان العمل؛ نتيجة البحث العلمي الذي قاموا بنشره أو الإشراف على الطلبة بالإضافة إلى خبرته التدريسية الطويلة ساهم في تطوير مستوى العلمي الأكاديمي.

إننا نلاحظ أن عدد الأساتذة الدائمين في الجزائر في تزايد ففي الخمسين سنة الماضية آخذة في الازدياد. حيث كان عدد الاساتذة 298 في عام 1962، لكنه وصل في عام 2000 تجاوز 17.460 أستاذا بينما في سنة2011 تجاوز عدد الأساتذة الدائمين أكثر من 40 ألف أستاذا، وكذا أساتذة جامعة بسكرة في تزايد مستمر ووجود عدد من الأساتذة يتمتعون بجودة عالية.

الجدول رقم 14: يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 5الي 10سنوات	82	%39.04
من 11الى 16سنة	100	%47.61
من 17الى 22 سنة	19	%079.
أكثر من 22 سنة	9	%4.28
المجموع	210	100%

شكل رقم12: يوضح سنوات الخبرة



الشكل من إعدادالباحث

من خلال الجدول رقم 12يبرز لنا أن نسبة 47.61 بالمئة ويقدر عددهم 100 أستاذا تتراوح سنوات خبرتهم (من11 إلى 16 سنة) خبرة في مجال التدريس والبحث العلمي، بينما المرتبة التي تليها 39.04 بالمئة ويقدر عددها 82 مفردة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين(5 إلى 10 سنوات) في التعليم الجامعي، أما في المرتبة الثالثة في فئة سنوات الخبرة (من 17 إلى 22 سنة) نسبة المئوية 9.07 بالمئة من عينة الدراسة وعددهم 19 أساتذةأما في المرتبة الرابعة الفئة التي تفوق (22 سنة خبرة)؛ نسبتهم 4.28 بالمئة من عينة الدراسة وعددهم 9 أساتذة.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبةفي الخبرة هي الفئة ما بين (11-16) من الخبرة وهذه السنوات كافية لصقل كفاءات الأستاذ الباحث،ويكتسب من خلالها الخبرة الكافية من خلال مشاركته عدد ملتقيات، دورات تدريبية، عدة سنوات التدريس،وبالتالي يمتلك مهارة أوقدرة الملاحظة بسبب تكراره للعمل المنوط به، وكذلك يوحي برغبة الإدارة بترقية أساتذتها من أجل الاستفادة من خبرتهم في مجال التعليم العالي تدريس الطلبة بشكل جيد،وترجع على مدخلات ومخرجات الجامعة، فالعمل في هذه الجامعةيتطلب التدريب المباشر على الآلة لرفع المستوى الفني والمهني، إضافة إلى التجربة والخبرة اللتان تلعبان دورهما مع الوقت في التحكم والتفاعل الجيد مع الآلات وهذا ما يتطابق مع دراسة فريديرك تايلر.

جدول رقم 15: يوضح العلاقة الارتباطية بين السن وسنوات الخبرة

Corrélations			
		السن:	**سنوات الخبرة**
السن:	Corrélation de Pearson	1	,652**

	Sig. (bilatérale)		,000
	N	210	210
سنواتالخبرة:	Corrélation de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	210	210

المصدر من إعداد الباحث باعتماد على برنامج Spss

إنّ قيمة معامل هو0.652 R وهناك يدل على وجود علاقة ارتباطية بين السن وسنوات الخبرة وهذا يعني إنما كلما كان الأستاذ الباحث متقدم في السن تكون له خبرة في مجال التعليم العالي وبالتالي تكون مظاهر الجودة يمتلكها من خلال السنوات التي قضاها في التعليم العالي ومع العلم ان المعرفة تراكمية تأتي بكثرة السنين التي يشتغلها الأستاذ الجامعة.

جدول 16: يوضح مبحوثين حسب القسم

الكلية	القسم	التكرار	النسبة المئوية
كلية العلوم والتكنولوجيا	علوم	28	%13.33
	تقنيات	20	9.52%
كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	الرياضيات	15	07.14%
	علوم الطبيعة والحياة	14	6.66%
	إعلام آلي	10	4.76%
	علوم المادة	8	3.80%
	علوم الارض والكون	7	3.33
كلية الأدب واللغات	أدب عربي	25	11.90%
	لغة فرنسية	4	1.90%

	لغة إنجليزية	2	0.95%
كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية	علوم الأنسانية	6	1.42%
	علوم الاجتماعية	21	%10.90
كلية الحقوق والعلوم السياسية:	حقوق	12	5.71%
	علوم سياسية	7	3.33%
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية	علم الاقتصاد	12	5.71%
	علم التسيير	10	4.76%
	العلوم التجارية	8	3.80%
مجموع		210	%100

من خلال الجدول رقم أعلاهيتضح لنا أن الأقسام التي توجد في هذا الجدول هي بعض الأقسام لستة كليات من الجامعة،ونشاهد أعلى قسم هوقسم العلوم بكلية العلوم والتكنولوجيا بنسبة مئوية تقدر ب13.33 بالمئة أي 28 أستاذا، إن الأقسام يندرج تحتها عدة تخصصات تهتم بالجودة في التعليم العالي وخاصة في الكليات العلمية، ثم في المرتبة الثانية قسم أدب عربي بنسبة 11.90بالمئة ونسبة المماثلة 25 أستاذا، وفي المرتبة الثالثة قسم العلوم الاجتماعية 10.90 بالمئة أي 21 أستاذا، وباقي الأقسام تتراوح النسب ما بين (0.95 – 9.53) بالمئة حسب كل قسم.

إن الأقسام الموجودة في الكليات تندرج تحت كليات التخصصات العلمية، الذي يدرسه الأستاذ أويدرسه من أصعب القرارات في التخصص الجامعي، ذلك انه يؤثر على حياتك المهنية والأكاديمية، وفي رحلة الأستاذ العلمية والعملية، وكذلك التخصص الموجود في القسم يزيد من مكانتك الاجتماعية.

خلاصة:

من خلال ما تناولنا في هذا الفصل تمكنا من استخلاص بعض النتائج، حيث يتمكن الباحث من الوصول إلى النتائج العلمية اليقينية، باستخدام المنهج المناسب، وأدوات التي تساعده في جمع البيانات الدّراسة، والتعرف على مجتمع البحث، ثم اخترنا العينة وكيفية اختيارها، وهذا يعني أن اعتماد الباحث على عدة أدوات منهجية تمكنه من التأكد على مصداقية المعلومات المتحصل عليها.

الفصل السادس

تحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

1- عرض وتفسير بيانات الجداول الاحصائية

2- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

3- النتائج الجزئية للدراسة

4- النتائج العامة للدراسة

خاتمة

تمهيد:

إنّ طبيعة الدراسة الميدانية تتضمن استمارة بفصل مجموعة من الأسئلة التي ترجمت في شكل جداول إحصائية تحوي نسب مختلفة وجب تحليلها وتفسيرها لأجل الحصول على النتائج.

إنّ تحليل البيانات تعتبر خطوة أساسية وهامة وجب على أي باحث التطرق إليها ودراستها قصد إزالة اللبس على المعلومات، والنقاط الغامضة التي يسعى الباحث لإيجاد حلول لها تناولها موضوعا للدراسة إضافة إلى كون الجانب الميداني مكمل للجانب النظري، لذا وجب التطرق إليها في هذا الفصل:

1. مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى

الفرضية الأولى منقسم إلى ثلاثة محاور أوفرضية جزئية جانب التكويني للأستاذ ودور وسائل التكنولوجيا في تحسين جودة الأستاذ والمناخ التنظيمي.

الجدول رقم 17: يوضح الجانب التكويني للأستاذ الجامعي:

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الإتجاه	ترتيب حسب الأهمية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
1	تحرص الجامعة على إشراك أساتذتها في دورات تدريبية لزيادة معارفهم وتنفيذ العمل بجودة عالي	ت	17	45	7	25	12	3.28	1.30	موافق	1
		%	16 %	42.5%	6.6 %	23.6%	11.3 %				
2	مضمون البرامج التكوينية المقدمة من طرف الجامعة تعتمد على جودة المعايير العلمية الحديثة من أجل تكوين جيد للأستاذ	ت	16	31	12	31	16	3	1.34	موافق+غير موافق	4
		%	15.1%	29.2%	11.3%	29.2%	15.1 %				
3	يتم برمجة دورات تدريبية في	ت	11	46	12	31	6	3.28	1.15	موافق	

	المجال التقني والتكنولوجي لتحسين مهارات الأستاذ في مجال الجودة	%	10.4%	43.4%	11.3%	29.2%	5.7%			2
4	هناك دورات تدريبية في اللغات الاجنبية للأنفتاح على المعارف، وتطوير المستوى العلمي للأستاذ	ت	10	35	4	33	24	غير موافق	1.37	6
		%	%9.4	33%	3.%8	33.1%	22.6%			
5	يتمتع أساتذة الجامعة بمهارات عالية لأداء وظائفهم	ت	2	29	27	44	4	غير موافق	0.94	3
		%	1.9%	27.4%	25.5%	41.5%	3.8%			
6	البرامج التكوينية تفتقد للجدية والرصانة الأكاديمية		12	32	24	32	6	موافق غير موافق	1.13	5
			11.3%	30.2%	22.6%	30.2%	5.7%			

من خلال الجدول أعلاه نجد إن المتوسطات الحسابية لعبارات الجانب التكويني للأستاذ قد تراوحت ما بين (2.75-3.28)، والمتوسط الحسابي للجدول 2.95 حيث تحصلت العبارة رقم (01-03) على أعلى متوسط حسابي، ولكن العبارة رقم (01) تحصلت على اعلي انحراف معياري الذي كانت العبارة (تحرص الجامعة على إشراك أساتذتها في دورات تدريبية لزيادة معارفهم وتنفيذ العمل بجودة عالية) هي في المرتبة أولى بمتوسط حسابي 3.28 وانحراف معياري 1.30.

بينما في المرتبة الثانية العبارة رقم (03) (يتم برمجة دورات تدريبية في المجال التقني والتكنولوجي لتحسين مهارات الأستاذ في مجال الجودة) بمتوسط حسابي 3.28 وانحراف معياري 1.15، أما في المرتبة الثالثة نجد العبارة رقم (05) (يتمتع أساتذة الجامعة بمهارات عالية لأداء وظائفهم) بمتوسط حسابي 3.17 وانحراف المعياري 1.13، في المرتبة الرابعة العبارة رقم (مضمون البرامج التكوينية المقدمة من طرف الجامعة تعتمد على جودة المعايير

العلمية الحديثة من أجل تكوين جيد للأستاذ) ومتوسط حسابي 3 وانحراف 1.34، أمّا في الرتبة الخامسة نجد العبارة رقم (06) (البرامج التكوينية تفتقد للجدية والرصانة الأكاديمية) ومتوسط حسابي 2.89 وانحراف معياري 1.13 أمّا في المرتبة السادسة نجد العبارة رقم(03) (يتم برمجة دورات تدريبية في المجال التقني والتكنولوجي لتحسين مهارات الأستاذ في مجال الجودة) متوسط حسابي 3.28 وانحراف معياري 1.15.

تحليل وتفسير الجانب التكويني للأستاذ

سنحاول أن نفحص هذه الفرضية من خلال عرض بعض إجابات المبحوثين، فوجدنا:

1. في المرتبة الأولى العبارة رقم 1 مع العلم إن العبارة رقم 1و3 تساوتا في المتوسط الحسابي 3.28 فنظرنا لأعلى انحراف معياري فكان من نصيب العبارة رقم 1 فهي في صدارة الجدول ب نسبة مئوية 58.5 بالمائة لأن الجامعة تحرص على تكوين أساتذتها تكوينا جيدا يؤهلهم للعمل الجامعي لأنهم نخبة وصفوة المجمع، والأستاذ الباحث هو مؤطر الطلبة وناقل المعارف، والبرامج التدريبية لها دور في تحسين جودة الأستاذ، تعد الدورات التدريبية ذات أهمية بالغة وضرورية لما لها من دور في ربط لما يستفيد منه الأستاذ من تعليم نظري وربطه بواقعه لأجل أولا معاينة الواقع وفهمه أكثر فأكثر ثانيا لأجل ربط الجانب النظري بالجانب الميداني.

إن التدريب على بناء الأفكار والتصورات والآراء مهم جدا للأستاذ الجامعي، لأنه يفتح أفاق التحليل ويعطي للباحث خيالا علميا واسعا يعرف بالأنفتاح المعرفي.

نجد نسبة 34.6 بالمئة أجابوا أنهم غير موافقين وان الجامعة لا تحرص على الدورات التدريبية ولا توجد دورات تدريبية خاصة بالأساتذة إلاّ في السنة الأولى من العمل في الجامعة ولكن بعض المبحوثين أقروا في هذه السنة توجد دورات تكوينية، بما أجاب به المبحوثين وهذا يعني أن الجامعة حسب المبحوثين لا تحرص على الارتقاء بمستوى جودة الجامعة لإكسابها على المدى البعيد والمتوسط مواصفات الجامعات الغربية، وإن وجد التكوين فهو ناقص يفتقد لمعايير الجودة في الجامعات العالمية وإن الجامعة ما زالت تحت وطأة مشاكل متجذرة،

لكن ما لاحظته وما سمعته هوغياب التأطير الخاص بالتدريبات الميدانية من جهة وعزوف الأساتذة عن ممارسة هذه الدورات التدريبية حتى وان كانت ضعيفة ولا يتسع الوقت الكافي للتعرف على برنامج هذه التدريبات وحيثياتها، من جهة أخرى هي وجود بعض التخصصات التي تعاني من عدمية إدراج الدورات التدريبية أصلا.

نجد أن نسبة 6.6 بالمئة كانوا محايدين، فمما لا شك فيه أن تكوين الأستاذ الباحث له دور كبير في تحسين جودة التعليم وهو عامل حاسم في ارتقاء جودة الجامعة، ومظهر من مظاهرها كلما كانت تكوين أستاذ الجامعي جيد، ومتين كسبت الجامعة رهان التحديات ونسق جامعي جيد لأن الجامعة لا تفرض أوتجبر الأساتذة على هذه الدورات بل الأساتذة هم من يشعرون بالمسؤولية ويحتاجون هذه الدورات وإذا كانت دورات خارج الوطن لها أهمية بالغة في تحسين أدائهم العلمي.

اختلفت دراستنا مع دراسة **قادة يزيد** 2011-2012 حول الدورات التدريبية حيث توصل قادة يزيد في دراسته أنّه لا يوجد حرص على الدورات التكوينية وإنّ معظم المبحوثين كانوا محايدين " محايد" وأقر قادة يزيد في دراسته أنه لا يوجد حرص على دورات التكوينية وبنسبة متوسط حسابي يقدر ب 3.24 وانحراف معياري 1.24 انظر إلى الجدول رقم 45 الصفحة رقم 145 العبارة رقم 1، هذا من جهة واختلفنا في منتوجيه الأسئلة فيزيد قادة كانت أساتذة التعليم المتوسط ودراستنا لأساتذة التعليم الجامعي.

2. أمّا في المرتبة الثانية كان من نصيب العبارة رقم 3 بنسبة مئوية 53.8 بالمئة كانوا موافقين على أنها توجد برامج تكوينية في مجال التكنولوجيا ومتوسط حسابي 3.28 وانحراف معياري 1.15 ونجد في دراسة دراسة **محمد أمين عسول** 2016 بسكرة متوسط حسابي 4.24 وانحراف معياري 0.59 وهي في المرتبة الثالثة في الجدول (4-24) تحت عنوان نتائج مقياس ديكارت حول المحور الأول صفحة 186 .ونجد كذلك اتفقنا مع دراسة الباحثة **فلاح كريمة** في فقرتها 43 رقم الجدول (12- v رقم الصفحة 220 درجة التقدير متوسطة بنسبة 46 بالمئة والمتوسط الحسابي 3.20 والأنحراف المعياري 0.86 والاتصال خاصة السنوات الأخيرةوهذه السنة بالذات

التي استجدت فيها أحداث فأصبحت دورات تدريبية لتعلم كيفية الولوج وإتقان بعض المهارات مثل استخدام بروغرس والتعليم عن بعد مثل قوقل ميت والزوم وغيرها، بالتقنيات الحديثة، وقد حرصت الإدارة بالجامعة على تدريب كافة الأساتذة في الجامعة لإتقان وإستخدام وسائل التكنولوجا وتدريبهم لتحسين جودتهم .

3. أما نسبة 34.9 بالمئة أجابوا أنهم غيروا موافقين وأنّه لا توجد برامج في مجال التكنولوجيا في السنوات الماضية وكانت قليلة جدا ونادرة وكان الأستاذ الباحث هو الذي يكون نفسه بنفسه بهذه التقنيات ولا علاقة للجامعة بها بينما نجد 11.3 بالمئة كانوا محايدين، وذلك إن هذه البرامج قليلة جدا في الجامعة إلا في سنوات الأخيرة وكذلك معظم الأساتذة يتقنون هذه الوسائل الحديثة.

المرتبة الثالثة كانت من نصيب العبارة رقم 5 بنسبة مؤوية 45.5 بالمئة غير موافقين على إن الأستاذة الجامعون لا يتمتعون بمهارات عالية في تأدية وظائفهم المنوطة بهم ولقد اختلفت مع دراسة السابقة **لوهيبة لكحل** 2011/2010 العبارة رقم 6 سؤال التكوين الجيد للأستاذ نسبة 84.30 بالمئة موافق و10لا ادري و5 غير موافق في الجدول رقم 9 رقم الصفحة 187 . وأصبح الأستاذ مهتما بالترقية .حيث حدثني بعض المبحوثين عندما أعطيته الاستمارة وجلست معه وهو يجيب على أسئلتها، فأصبح بعض الأساتذة يذهبون إلى دورات من أجل صقل وتحسين مهارات حتى البرامج التي يذهبون بها إلى خارج الوطن وهذه فئة كثيرة وبعض الأساتذة وهو فئة قليلة لا يتكونون جيدا، ونجد نسبة 29.3 بالمئة من المبحوثين كانوا موافقين إن الأستاذ الباحث يتمتع بمهارات في أدائه الأكاديمي وهذه تتفق مع نظرية الرأس مال البشري فيعرف "الرأس المال البشري بالقوى العاملة ولا سيما تلك المؤهلة علميا وتكنولوجيا بفضل التربوية والإعداد التقني المتواصل في مجال الأنتاج باختلاف صور وأشكال هذا الأنتاج". فهو يشير إلى المعارف والمهارات التي يكتسبها الفاعلون، التي يمكن استخدامها لأغراض إنتاجية، إلا أن رأس المال الاجتماعي يسمح بتوسيع خيارات الفاعلين في اتخاذ القرار، وزيادة معارفهم ومهاراتهم التي لا يكون لها قيمة إلا في سياق العمل الجماعي انظر إلى (الجيلالي ديسمبر 2017، 72) لأن الرأس مال البشري

يتجسد في معارف الأفراد ومهاراتهم وحسب مستويات الكفاءة للأستاذ الجامعي وهذا شئ لابد من إن الأستاذ الباحث تلقى تعليم وهو من نخبة المجتمع وفضلا ذلك نجد في جدول سنوات الخبرة أن معظم الأساتذة يتمتعون بسنوات طويلة في عملهم الأكاديمي .

بينما نجد نسبة 25.5 بالمئة محايدين وهذه نسبة معتبرة وترجع الأسباب نتائج المتوصل إليها من طرف عينة الدراسة أن الأستاذ لا يستطيع أن يقيم أستاذا أخرا من جميع النواحي لإنّ هناك جهة إدارية هي من تقوم بتقيم أداء الأستاذ والتالي ليس من حق الأستاذ أن يقم بالتقييم إلا الجهة المعنية.

4.وكانت في المرتبة الرابعة العبارة رقم 2 ولقد استوت فيها الدرجات أوالإجابات فنلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم 17 أن نسب متساوية بين مؤيدين والمعارضين نسبة 44.3 بالمائة للموافقين وغير موافقين ونسبة 11.3 بالمئة محايدين فالنسبة لدوارات التدريبية للأساتذة الجامعة؛ وهذا راجع أحيانا حيث يكون الأستاذ مكونا جيدا فلما يذهب إلى البرامج التكوينية يجدها دورات روتينية لا تقدم له الجديد ولا معلومات إضافية وبالتالي يكون محايدا في إجاباته وأحيانا عنوان البرامج التكوينية لا يعكس المحتوى الموجود فيها أوطريقة عرض هذا المحتوى تكون ضعيفة، وبالتالي يقلل من أهمية البرامج التكوينية .

في الدراسة السابقة لوهيبة لكحل 2011/2010 في عبارة الثانية على سؤال التدريبات كان الجواب يتمثل67 بالمئة موافق بينما 12 بالمائة غير موافق صفحة رقم186، فقد اختلفتا الدراستين في وصول إلى النتائج ففي دراستنا ليس إلى حد بعيد وإنما دراستنا تساوت الموافق وغير موافق إما دراسة لكحل وهيبة فقد توصل إلى إن دورات التدريبية لها دور في تحسين جودة الأستاذ الاتصالية وكذلك اختلف الدراستين في عينة إما دراسة وهيبة لكحل كانت موجهة للطلبة ودراستنا للأساتذة.

5.اما في المرتبة الخامسة كانت العبارة رقم 6 فنجد نسبة 45.3 يقرون أن جل الأساتذة لا يتمتعون بمهارات عالية وإن مهاراتهم متوسطة ويجب عليهم تكوين أنفسهم من جديد وهذا ما توصلت إليه دراسة براهمي وريدة

وجدت نسبة 60.76 بالمئة من عينة بحثها إن مستوى التكوين الأستاذ في الجامعة الجزائرية متوسط ويختلف حسب التخصص لأخر وحسب الإمكانيات المادية والبشرية التي يوفرها كل تخصص انظر إلى الجدول رقم 17 صفحة رقم 173 لدراسة براهمي وريدة، ونجد نسبة 29.3 بالمئة موافقين أن أستاذ الجامعي يتمتع وبمهارات عالية وهذا ما يجب أن يكون عليه الأستاذ الباحث، وذلك أنّ الأستاذ الباحث الذي يمتلك تأهيلا عاليا يتيح إعداد الكوادر البشرية إعدادا جيدا (الطلبة)، ويمتلك المعرفة العلمية الكافية التي تمكن من بناء خريجين على معرفة عالية فهما وتطبيقا، وأن يمتلك الأستاذ الباحث مهارات البحث العلمي بحيث يساهم في رفع وتطوير المعرفة النظرية والتطبيقية في مجال اختصاصه وأن يمتلك الأستاذ الباحث القيم الأخلاقية التي تتواءم وتنسجم مع أهداف المؤسسة التعليمية ورسالتها المجتمعية.

نجد نسبة 25.5 بالمئة كانوا محايدين وهذه تقريبا ربع العينة، وفي تفسيري أن الأستاذ الباحث يستطيع أن يقيم نفسه تقييما موضوعيا فلا تكون فيه المحاباة والمجاملة، وهذا هوالواقع فأحيانا نجد أستاذ جامعيا متمكن من شرح الدروس، وإلقاء الحاضرات ولكن في الجانب التكنولوجي أواللغات الأجنبية ضعيف، وأحيانا تجد لديه علم غزير ووفير ولكن يستطيع توصيله لطلبة وبالتالي يتمتع بالمهارات العالية في وظائفه وأحيانا يطغى الجانب الإداري للأستاذ على الجانب البيداغوجي.

6. كانت في المرتبة السادسة بأقل متوسط حسابي هي العبارة رقم 4 حيث نجد أن نسبة 55 بالمئة كانت إجابتهم غير موافقين وأنه لا توجد دورات للغات الأجنبية في الكلية وهذه النتائج كانت موافقة مع دراسة **مادلين** 2019 حيث وجد متوسط حسابي 1.73 وانحراف معياري 0.38 انظر جدول الباحثة مادلين رقم 2 صفحة 254 وأقرت أن هناك تقصير في الدورات التدريبية خاصة منها اللغات الأجنبية، أما نسبة الذين كانت أجاباهم عكس ذلك وسبب راجع بعض المعوقات التي كانت سبب لعدم تفرغ الأستاذ الباحث لدراسة اللغات وكان أول

سبب أن الجامعة تترك الاختيار للأستاذ للدورات التدريبية، وثاني سبب ان دورات التدريبية ليست على درجة عالية من التكوين وأن إتقان أي لغة أجنبية يحتاج الى ممارستها في الحياة اليومية .

بينما نجد نسبة 43 بالمئة موافقين على أن هناك دورات تدريبية للغات ويوجد معهد أهمية من أخذ دورات تكوينية في اللغات الأجنبية مع العلم أن هناك معهد لتكثيف اللغات في قطب شتمة في كلية الآداب واللغات، يوجد تعلم اللغات الاجنبية، أي أستاذ يستطيع أن يذهب ويسجل ويتعلم إي لغة يريدها، حيث صرح لي بعض المبحوثين أنه توجد دورات تدريبية للغات تتكفل بها الجامعة، وعلى كل أستاذ يحب إن يتعلم لغة يذهب إلى معهد تكثيف لغات أويتعلم خارج الجامعة أوعن طريق قنوات اليوتوب اللغة التي يرغب فيها ولا يخفى من قريب أو بعيد دور اللغات للأستاذ الباحث فإنها تزيد من معرفته العلمية ولأن الذي يتكلم أكثر من لغة أفضل ممن يتكلم بلغة واحدة.

من خلال الجدول الذي يبين دورات التكوينية تدريب على اللغات الأجنبية إن نسبة 43 بالمئة اقروا على اللغات الأجنبية ولا يخفى على احد دور اللغات الأجنبية لما لها من أهمية في البحث العلمي لأن اغلب الدراسات اليوم تقام وتنشر باللغة الأنجليزية على أكثر الخصوص، المجلات العالمية فعلى الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة محمد خيضر بصفة خاصة إن تأخذ بعين الاعتبار التكوين الجيد لأساتذتها في اللغات المقروءة عالميا لكي تصل البحوث المنجزة من طرف الأساتذة لدول العالم الأخر وعندنا تنويه كذلك أنه لا توجد لغة حية أولغة ميتة فقد أشار ابن خلدون في المقدمة أن الدول لها أعمار مثل أعمار البشر تولد وتكون طفلا ورجلا وشيخوخة وتموت كذلك اللغات مثلها مثل الدول أيضا، وكما يعرف أن الدول المتقدمة والمتطورة لغتها حية والدول الميتة لغتها ميتة أيضا، فإن حياة اللغة بحياة المجتمعات وعلى الأستاذ الباحث أن يقوم بإحياء لغته بنشر بحوثه ومقلاته وترجمة البحوث إلى لغات متعددة لكي يظهر الصورة الحسنة لجامعته ولبلده، إنّ ازدهار الأمم كان بفضل الطبقة المثقفة وكتاباتهم ترجمت إلى أرض الواقع.

النتائج من خلال: الجانب التكويني للأستاذ

سنحاول أن نفحص هذه الفرضية من خلال عرض بعض إجابات المبحوثين مجملة فنجد العبارة رقم1-3-4 باتجاه موافق وعبارة رقم 5-6 باتجاه غير موافق وعبارة 2 تساوى الاتجاه موافق وغير موافق ومتوسط حسابي 3.06 وانحراف معياري 1.20.

نجد العبارة (1-3-4) باتجاه موافق بنسبة 44.66بالمئة، وذلك يعني أن الجامعة تحرص أولا على إشراك أساتذتها في دورات تدريبية لزيادة معارفهم بصفة عامة، لأهمية الجانب التدريبي والتكويني للأستاذ الجامعي، لأنه من متطلبات تطوير ورقي جودة الأستاذ الباحث لأن التدريب وظيفة تعمل على اكتساب قدرات ومهارات وممارسات. ان نتائج التكوين تحقق هدفين أول هدف يتمثل في تحقيق الأهداف التعليمية وثاني هدف تلبية حاجيات الأساتذة، حيث إن تطوير فعالية وكفاءة الأستاذ الباحث يقتضي بالدرجة الأولى تحسين مهاراته التعليمية وتنفيذ البرامج وأهداف البرامج المسطرة .وكذلك في العبارة 3 الاهتمام بالتدريب على تكنولوجيا الاتصال لتحسن مستوى الأستاذ في هذا المجال الواسع بالإضافة الى التدريب في اللغات الأجنبية، وهذا التدريب أوالتكوين يفسر بنظرية الرأس المال البشري؛ ويعرف رأس المال البشرى على أنه مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد. ويلعب رأس المال البشرى دورا هاماً ومحورياً، وذلك من خلال العقول والعمالة المدربة، كما أن العنصر البشرى كان ولا يزال أحد أهم التروس في عجلة التقدم لأي دولة، فالعقل البشرى هو الذي يبدع ويبتكر، وأحسن تطبيق لنظرية رأس المال البشري تكون في الأستاذ الباحث لأن الأستاذ ومن ورائه التعليم الذي يعد العمود الفقري لتقدم الأمم، كما لا يخفى دور الدورات التدريبية للأستاذ الجامعي من تلقينه مهارات جديدة ومميزات احترافية بغية صقل معرفته حيث أصبح التدريب في الدول المتقدمة وظيفة تباشرها المؤسسات والقطاعات لتدريب موظفيها، ومن باب أولى يجب إن تولى مؤسسات الجامعية بتكوين أساتذتها تكوينا جيد لكسب مهارات مع خبراتهم واكتساب مهارات جديدة نظرا للدور المنوط بإطارات الجامعات.

أمّا العبارة (5-6) باتجاه غير موافق، وهذا يعني أن الأساتذة جلهم لا يمتعون بمهرات عالية من خلال عدم الجدية في حضور البرامج التكوينية، ومعظمهم إذا كان لديهم بعثات في الخارج يذهبون إلى السياحة والتسوق وغير مهتمين بالجانب البحثي والجانب التكويني، وهذا ما أدلى به بعض المبحوثين قائلا: "إن جل الأساتذة يذهبون إلى الخارج بغية أغراض شخصية لا علمية وتكوينية" أما بالنسبة إلى قيام الأستاذ بتدريبات في مشواره وتربصات بالخارج وتحديد معلوماته لما لها من أهمية كبيرة لاستزادة من تحصيل المعارف في المقاييس التي يدرسها وإنتاج معرفة علمية في تخصصه من تربصات وملتقيات أو ندوات.

والعبارة رقم 2 تعادلت بين موافق وغير موافق، هذا يعني أن البرامج المقدمة إما غير كافية، أوتحتاج إلى التعديل أو الى متابعة.

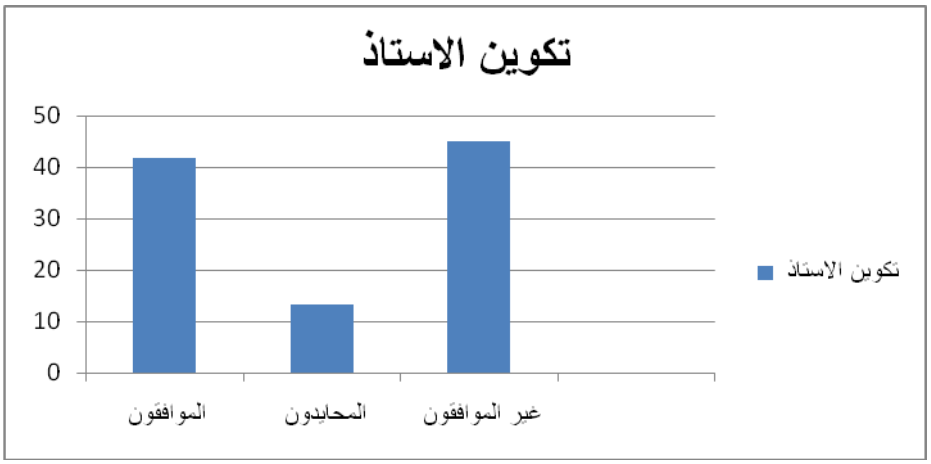
نستنتج من خلال الفرضية الأولى التي فحواه التكوين أن هناك مظاهر أوتمظهرات وتجليات للجودة من خلال حرص الجامعة على دورات التكوينية حيث نجد أن 374 أستاذا تلقوا تكوين قصير المدى (سنة 2019) وهذا يمثل ثلث عدد أساتذة الجامعة وهذه نسبة معتبرة وتدل على ان الجامعة تحرص على تكوين اساتذتها في الخارج وهذا ايضا مظهر من مظاهر جودة التعليم انظر الى الملحق رقم 05 الذي قدم للباحث من طرف الادارة المختصة. والاهتمام بالتكنولوجيا من أجل التفاعل بين أعضاء المؤسسة الجامعية.

نسبة غير الموافقين هي 41.83 بالمئة وهذا راجع إلى أن التكوين أحيانا يغلب عليه الطابع النظري على الطابع الميداني وبالتالي تقل كفاءات الأستاذ الباحث، ففي الواقع لا يتم إعداد وتهيئة الأستاذ الباحث لمهنة التدريس مهنيا وتربويا والذي يحدث الأن هو أثناء فترة مرحلة الماجستير سابقا أو مرحلة نجاحه في مسابقة الدكتوراه الطور الثالث يتلقى دروسا بما تسمى مقياس البيداغوجيا يعطيه الأستاذ معلومات ودروس نظرية تفتقد الى الجانب الميداني، فيكون هذا المحتوى في الجانب النظري يتناول أساليب التقويم وطرق التدريس ...الخ ولا يتبع الشق النظري الشق الميداني العملي لهذا المحتوى البرنامجي، نسبة المحايدون في جدول رقم هي 13.51بالمئة، وهذا

يدل أن بعض البرامج التكوينية المقدمة للأستاذ الجامعي لم ترتقي إلي الجدية والاهتمام الكامل من طرف الإدارة العليا.

نجد أن عدد الأساذة المتكونون 11 أستاذا تلقوا تكوين طويل المدى (سنة 2019) لم يتلقى أي أستاذ تكوين طويل المدى (سنة 2020 بسبب مرض الكوفيد)، كذلك لم يتلقى اي أستاذ تكوين قصير المدى (سنة 2020 بسبب مرض الكوفيد) وهذا حسب الإحصايات التي قدمت للباحث من طرف لادارة المعنية انظر الملحق رقم 5

شكل رقم 13: يوضح تكوين الأستاذ



من إعداد الباحث

جدول رقم 18: يوضح دور وسائل التكنولوجيا في تحسين جودة أداء الأستاذ الباحث

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الموافقة	الاهمية النسبية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
7	وجود مخبر يحتوي على عدد كافي من الحواسيب في الكلية	ت	19	34	12	32	9	3.2	1. 28	موافق	
		%	17. 9%	32.1 %	11. 3%	30.2 %	8.5 %				

8	لديك القدرة على الكتابة بسرعة والحفظ والاسترجاع بواسطة برنامج word		ت	34	63	3	6	0	4.17	0.74	موافق	1
			%	32.1%	59.4%	2.8%	5.7%	0%				
9	استخدام تكنولوجيا الاتصال بهدف توصيل المعلومة لطالب		ت	36	52	10	7	1	4.08	0.88	موافق	2
			%	34%	.491%	9.4%	6.6%	0.9%				
10	لديك الاستطاعة على ارفاق الصور والرسوم المختلفة للنص		ت	24	63	7	11	1	3.92	0.89	موافق	4
			%	22.6%	59.4%	6.6%	10.4%	0.9%				
11	لديك الاستطاعة تصميم جداول وتقارير واستبانات		ت	29	59	9	9	0	4.01	0.83	موافق	3
			%	27.4%	55.7%	8.5%	8.5%	0%				
12	البرامج التي تستطيع التعامل معها بسهولة	الاكسل	ت	21	53	6	19	7	3.58	1.18	موافق	7
			%	19.81%	50%	5.6%	17.92%	6.6%				
		بورت بوانت	ت	35	48	6	12	5	3.90	1.12	موافق	5
			%	33.01%	45.28%	5.6%	11.32%	4.71%				

		Spss	ت	25	56	9	13	3	2.73	1.45	موافق	8
			%	23.28 %	52.83%	8.49%	12.26%	2.83%				
		فوتوشوب	ت	9	20	10	21	46	2.29	1.40	موافق	9
			%	8.25%	18.86%	9.43%	19.81%	43.39 %				
13	استخدام الوسائط التكنولوجية للإشراف على الطلبة عن بعد		ت	25	56	9	13	3	3.82	1.02	موافق	6
			%	23.6%	52.8 %	8.5 %	12.3 %	2.8 %				

من خلال الجدول رقم 18 الذي توجد فيه 7 عبارات من عبارة رقم (7-13) والعبارة رقم 12 مقسومة إلى أربعة عبارات و10عبارات، يتراوح المتوسط الحسابي بين (2.29-4.17) والأنحراف المعياري ما بين (0.74-1.45)، ونجد في المرتبة الأولى عبارة رقم (08) (لديك القدرة على الكتابة بسرعة والحفظ والاسترجاع بواسطة برنامج Word بمتوسط حسابي 4.17 وانحراف معياري0.74 أمّا المرتبة الثانية هي العبارة رقم (09) (استخدام تكنولوجيا الاتصال بهدف توصيل المعلومة للطالب) بمتوسط حسابي 4.08 وانحراف معياري 0.88، وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (11) (لديك الاستطاعة لتصميم جداول وتقارير واستبيانات) بمتوسط حسابي 4.01 وانحراف معياري 0.83، أما في المرتبة الرابعة نجد العبارة رقم (10) (لديك الاستطاعة على إرفاق الصور والرسوم المختلفة لنص) بمتوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 0.89، أما في المرتبة الخامسة العبارة الثانية للعبارة رقم (12) وهي البرامج التي تستطيع التعامل معها بسهولة (باور بوانت) بمتوسط 3.90 وانحراف معياري

1.12، وفي المرتبة السادسة العبارة رقم (13) (استخدام الوسائط التكنولوجيا للإشراف على الطلبة عن بعد) بمتوسط حسابي 3.28 وانحراف معياري 1.02، أما في المرتبة السابعة العبارة رقم (12) (الإكسل) بمتوسط حسابي هو3.58 وانحراف معياري هو1.18 أما في المرتبة الثامنة العبارة رقم (7) (وجود مخبر يحتوي على عدد كاف من الحواسيب في الكلية) بمتوسط حسابي 3.2 وانحراف معياري 1.28 أما في المرتبة التاسعة العبارة (12) Spss بمتوسط حسابي 2.73 وانحراف معياري 1.45، أما في المرتبة العاشرة نجد العبارة رقم (12) فوتوشوب بمتوسط حسابي 2.29 وانحراف معياري 1.40.

تحليل وتفسير الجدول رقم 18 الذي يوضح دور وسائل التكنولوجيا في تحسين جودة أداء الأستاذ الباحث

1. أما بالنسبة للعبارة رقم 8 كانت في المرتبة الأولى في الجدول أعلاه، التي تتحدث على الكتابة بالوارد فنجد نسبة ب 91.5 بالمئة يتقنون استعمال الوورد والكتابة بالكمبيوتر، ونجد في دراسة 88.1 سهي على حاسامو فقد توافقت الدراستين في نتائجهما انظر إلى الجدول رقم 3 صفحة 260. يعد برنامج وورد هو أشهر برنامج تحرير نصوص، ويتميز بخصائص وسمات هائلة، كتابة ومعالجة النصوص بلغات متعددة العربية والأجنبية، إعادة صياغتها، تصحيحها، تصميم الاستبيانات، تغيير حجم الخط، إدراج صور، أشكال، رسوم، مخططات بيانية، إنشاء جداول، حفظ المستند أوحفظه كقالب لحين استخدامه لأكثر من مستند، ومعاينة النصوص والمستندات قبل طباعتها وغيرها من الميزات الموجودة في برنامج وورد والأستاذ الباحث يتحكم بها بشكل جيد.
2. أمّا الرافضون 5.7 بالمئة من الأساتذة وهذا يدل على أنّ هذه النسبة لا تجيد استخدام برنامج الوورد على أحسن وجه نتيجة عدم تدربهم على هذا البرنامج وأما المحايدون 2.8 بالمئة أما عبارة غير موافق إطلاقا لا يوجد إي مبحوث أجاب عليها، وهذا يدل على أن برنامج وورد فيه مجموعة كبيرة من الأيقونات ومن

الصعب على الأستاذ الباحث أن يتقنها جيدا إلّا أهل الاختصاص من أصحاب الخبرة في الإعلام الآلي، والأستاذ الباحث لا يستطيع الإلمام بكل ما هو موجود في برنامج الوورد.

3. أمّا العبارة رقم 9 كانت في المرتبة الثانية فنجد نسبة 83.1 بالمئة كانوا موافقين على إنهم يستخدمون تكنولوجيا الاتصال من أجل إيصال المعلومة للطالب لما لها من أهمية في إيصال المعلومة خاصة أن الطالب أصبح يتقن التكنولوجيا أفضل من الأستاذة لأنها لغة عصره، ولأن هذه الوسائل تسهّل وصول المعلومة للطالب، وكذلك يستفيد الطالب بالصور الإيضاحية، وهذا ما اتفقت مع دراسة ضيف الله نسيمة حيث توصلت نتائج التالية متوسط حسابي ب 3.71 وانحراف معياري 1.10 بمرتبة ثالثة بدرجة موافق انظر الجدول (5-29) صفحة 255 دراسة ضيف الله نسيمة.

ونجد نسبة 9.4 بالمئة محايدين من الأساتذة لأن هذه النسبة مازالت تستخدم الطرق التقليدية لإيصال المعلومة لطالب مثل الصبورة والطباشير وغيرها منأدوات التي مازالت تستعمل في الجامعات والمدارس الجزائرية.

نجد 7.5 بالمئة من الأساتذة رافضين هذا الأسلوب الحديث لأن لا يوصل المعلومة لطالب على اتم وجه في هذه الوسائل وسائل إيضاحية، وتساعد في توضيح ليست بالغة الأهمية في وسائل مساعدة فقط لا أساسية في العملية التعليمية

4. أمّا العبارة رقم 11 كانت في المرتبة الثالثة فقد اقر معظم المبحوثين 83.1 أجابوا أنهم يجيدوا تصميم الجداول والتقارير وغيرها وهذا يدل على أن أستاذة الكلية يتحكمون جيدا في استخدام الكمبيوتر، وهذا ما اتفقت مع نتائج دراسة سهي على حاساموفقد توافقت الدراستين في نتائجهما انظر إلى الجدول رقم 3 صفحة 260 حيث تحصلت على 76.3 بالمئة أجابوا أنهم يتقنون استخدام هذه التقنية ومتوسط حسابي 4.49 وكانت نتائجها محايد وغير موافق على التوالي 10.3 بالمئة 12.4 بالمئة، وكانت نتائج دراستنا في المحايد وغير موافق على التوالي 8.5 بالمئة فدراستين مقتربين في وصول إلى النتائج .

إن نسبة 8.5 غير موافقة من أساتذة وهذه نسبة ضعيفة من عينه الدراسة، هذا يدل على أن بعض الأساتذة لا يجدون تصميم الجداول، تقارير، استبيانات، وهذا راجع لعدم تمكنهم من استخدام الكمبيوتر جيدا عدم استخدام برنامج الوارد على أحسن وجه وهذا ما أكدته الفقرة الثامنة من هذا الجدول.

وأمّا نسبة 8.5 بالمئة محايدين وهذا يعني أن هذه الفئة من الأساتذة لا يهتمون كثيرا بتصميم الجداول كتابة التقارير بل لا يحتاجونها كثيرا في القيام أعمالهم أو تدريسهم لطلبة.

5. أمّا في المرتبة الرابعة من نصيب العبارة رقم 10، فإننا نجد نسبة أكثر من 82 بالمئة من المبحوثين أنهم يجيدون إرفاق الصور والرسوم على نصوص، وهذا ما وافقت دراسة سهى على حاسامو فقد توافقت الدراستين في نتائجهما انظر إلى الجدول رقم 3 صفحة 260 حيث تحصلت على 79.2 بالمئة ومتوسط حسابي 4.6 وهي نسب متقاربة مع بعضها البعض، وهذا يدل على تحكم الأستاذ في برنامج الوورد كما أشار إليه في العبارة رقم 8 في المرتبة الأولى في الجدول وكذلك توافقت مع الدراسة السابقة لوهيبة لكحل 2011/2010 العبارة رقم 28سؤال عرض الرسومات و69 بالمئة موافق إتقان استخدام الوورد للأستاذ.

نجد نسبة 11.3 بالمئة أجابوا أنهم لا يحسنون إرفاق الصور والرسوم وهذه فئة قليلة واتفقت مع دراسة سهى على حاسامو 7 بالمئة من عينة الدراسة انظر إلى الجدول رقم 3 صفحة 260.

ونجد 6.6 بالمئة محايدين أجابوا أنهم لا يحتاجون الرسومات في دراستهم وإرفاقها في أعمالهم.

أمّا بالنسبة للعبارة رقم (12) المقسمة إلى (بور بوانت المرتبة 5، الاكسل المرتبة 7، spss في المرتبة 9، وفوتوشوب في المرتبة 10) وهي البرامج التي تستطيع التعامل معها بسهولة (بورت بوانت) تحصلنا على النتائج التالية المتوسط الحساب 3.90 والأنحراف المعياري 1.12 وهذه النتيجة تتشابه مع دراسة ليلى زرقان تحصلت على متوسط حسابي هو3.67 وانحراف معياري يقدر ب 1.20، انظر إلى دراستها رقم الصفحة 240 في محور معايير استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا الجدول رقم 22، ترتيب الفقرات حسب درجة الاحتياج التدريبي

للمحور رقم 3 العبارة رقم4 وهي في المرتبة التاسعة وكانت النسب المئوية على التوالي 29 بالمئة و3 بالمئة 23 بالمئة و5.6 بالمئة 8.9 بالمئة، مع العلم أنّ دراسة ليلى زرقان استخدمت مقياس الفا كرونباخ، أمّا النسب المئوية لدراستنا على التوالي 33.01 بالمئة و45.28 بالمئة و5.6 بالمئة و11.32 بالمئة و4.71 بالمئة وهي نسب متقاربة مع الدراسة ليلى زرقان.

6. بينما في دراسة سهى على حاسامو(2011) في سؤالها على بور بوانت تحصلت متوسط حسابي 4.01 والنسب المئوية على التوالي 35.8-28.4-22.4-4.3-9 بالمئة وهي نسب متقاربة مع نتائج دراستي مع العلم كذلك إنها استخدمت مقياس ألفا كرونباخ انظر لصفحة 260 لدراسة "سهى".

وفي العبارة رقم 12 الاكسل: المتوسط الحسابي هو3.85 بينما دراسة سهى على حاسامو4.05 وهي نسب متقاربة ونسبة موافق جدا عند دراسة سهى 75 بالمئة أما دراستنا كانت 69 بالمئة وهي نسبة متقاربة كذلك انظر الى صفحة 260 عند سهى.

أمّا العبارة عن استخدام spss فقد تحصلت ليلى زرقان على انحراف معياري 1.12 وانظر إلى صفحة 240 رقم الجدول 15 وتحصل الباحث على 1.45 وهي نسبة مقاربة.

أمّا عبارة الفوتوشوب نجد في دراسة "سهى " المتوسط الحسابي 3.9 ودراستنا تحصلت على 2.29 وهناك اختلاف بين دراستنا ودراسة سهى واختلاف في النسب مئوية على التوالي 38.8- 27.6-17.2- 8.6- 5.6 انظر إلى دراسة سهى صفحة 240، أمّا نتائج دراستنا كانت على توالي 8.2-18.1-9.4-19.81- 43.93 اختلاف الدراستين في النتائج يرجع إلى أن الفوتوشوب لا يستخدم كثيرا في كليات جامعة محمد خيضر اكثر كلية تستخدمه هي كلية العلوم الأنسانية في قسم الإعلام والاتصال بينما في العلوم الاجتماعية فهناك القليل فقط من يتقن هذا البرنامج لعدم احتياجهم له في مشاريعهم البحثية، اللهم يتعلمونه من أجل التعلم أوإتقانه فقط، بينما في دراسة "سهى على حاسامو" كانت عينتها أساتذة وطلبة جامعة تشرين الكليات الأدبية والعلمية مع

العلم انه كان لها استمارتين للأساتذة وللطلبة بينما أنا اخترت استمارة واحدة للأساتذة لأنها تخدم الموضوع، فالكليات العلمية أساتذتها يستخدمون برنامج الفوتوشوب أكثر من الكليات الأدبية لذا اختلفت النتائج في الدراستين بين الباحث ودراسة سهى، ولكن ينبغي على الأستاذ الباحث أن يُلِمّ بالبرامج الّتي يحتاجها في مشواره البحثي فهذه البرامج مفيدة جدا للأستاذ.

نستنتج من خلال هذه العبارة على تعامل الأساتذة الجامعين مع باور بوانت أنهم يتقنونه جيدا ويستخدمونه كثيرا في ملخصات الملتقيات الوطنية والدولية وهو برنامج سهل لا توجد فيه صعوبة وأيضا على الأستاذ الباحث أن يتدرب على استخدام تقنيات الحاسوب من أجل تحسين مهاراته.

7. أمّا بالنسبة للعبارة رقم 13 كانت في المرتبة السادسة بنسبة مئوية تقدر ب 76.4 بالمئة على أنّهم يتواصلون مع طلبتهم في عملية الإشراف وخاصة هذه السنة فقد كانت قد تخللتها بعض الأنقطاعات على التدريس، فنجد أن الجامعات الجزائرية ومن بينهم جامعة محمد خيضر انقطعت على الدراسة من شهر مارس 2020 إلى غاية سبتمبر 2020 وفي هذه الفترة الطويلة باشر فيها أساتذة جامعة محمد خيضر الإشراف عن بعد بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي وعبر الايمايل.

أمّا نسبة 15.1 بالمئة من المبحوثين كانوا رافضين نمط الإشراف عن بعد باستخدام وسائل التكنولوجيا مثل الايمايل وغيرها، ويعد الإشراف العلمي هو تواصل الأستاذ الباحث مع الطالب وتقديم المشورة في الجوانب الأكاديمية والعلمية، ومساعدة الطالب بالدعم العلمي والنفسي، في إعداد الرسالة أو البحث العلمي، وجدير بالذكر أن يكون التواصل عن قرب أفضل دون إدخال الوسائط الحديثة، لأن المشرف عن قرب يتابع عمل الطالب من حين إلى آخر ويوجه ويعدل مساره العلمي والبحثي، وهذا يكون أفضل إذا حدث الاتصال بين المشرف والطالب مع بعضهما دون استخدام الوسائط وهذا ما اقرته هذه النسبة من المبحوثين من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة .

إن نسبة 8.5 بالمئة من المبحوثين كانوا محايدين، يعتبر الإشراف من وظائف الأساسية للأستاذ الجامعي لأن الإشراف العلمي هوأحد أهم أركان الدراسات العليا في الجامعة الّذي تقتضي العلاقة بين المشرف والطالب تكون حسنة وتكون فيها مجموعة من الخصال نذكر منها الحزم والتقدير، ومن المناقشة الايجابية الحرة تهيئة الطالب نفسيا ممّا يساعده على حب النظام والمحافظة عليه والمشاورة على العمل والتفاعل بينهما على احسن وجه، فضلاً عن ضرورة الالتزام بالفعالية والكفاءة، ووضع خطة عمل مناسبة لتوجيه الطالب إلى نهاية ناجحه، مع تصفية هذا العمل من الشوائب وسدِّ ثغرات الرسالة.

8. أمّا بالنسبة للعبارة رقم 7 كانت في المرتبة الثامنة تتوافق مع نتائج دراسة سهى بحيث توصلت إلى متوسط حسابي يقدر ب 3.20 وهذه النتيجة متقاربة مع دراستنا في النسب المئوية وأقرت دراستها قلة الحواسيب الموجودة في الكلية وأنها غير كافية، وأن نقص الحواسيب في الكلية وإن كانت موجودة لا تغطي عدد الأساتذة الموجودين بها، وإن كانت موجودة تحتاج إلى صيانة دورية، حيث دائما ما يكونون غير مهتمين بها، ويبقى اقتناء الحواسيب من طرف الجامعة مؤشر عن جودة التعليم بها.

نجد 38.7 بالمئة كانوا رافضين ونفسر هذا أن الجامعة تتوفر عدد كاف من الحواسيب في جميع الكليات لأن في عصرنا الحاضر لا نستطيع العيش بدون جهاز كمبيوتر سواء كان في الجامعة أو في المنزل، حيث أصبح الكمبيوتر المحمول هو الشائع بين الأساتذة وأصبح الأستاذ الباحث يقتني جهاز محمول لنفسه يغنيه عن حواسيب الجامعة حيث نجد أن معظم الأساتذة في الجامعة يمتلكون أكثر من حاسوب، سواء محمول أوغير ذلك، وتبقى الحواسيب الأخرى تستخدم من طرف الإدارة من أجل تسهيل الخدمة للأستاذ والطالب.

تحصلنا على نسبة 11.3 بالمئة محايدين، وهذا يعني أنه ليس بالضرورة أن الجامعة توفر لكل أستاذ حاسوبا له، وفي الحقيقة إن وجود الحواسيب في الجامعة بعدد كاف للعمل لا بعدد للأساتذة، فضلا على أن تحرص الجامعة على بناء نظام معلوماتي تكنولوجي متطور يخدم الفاعلين فيها (الأساتذة، الإدارة، الطالب).

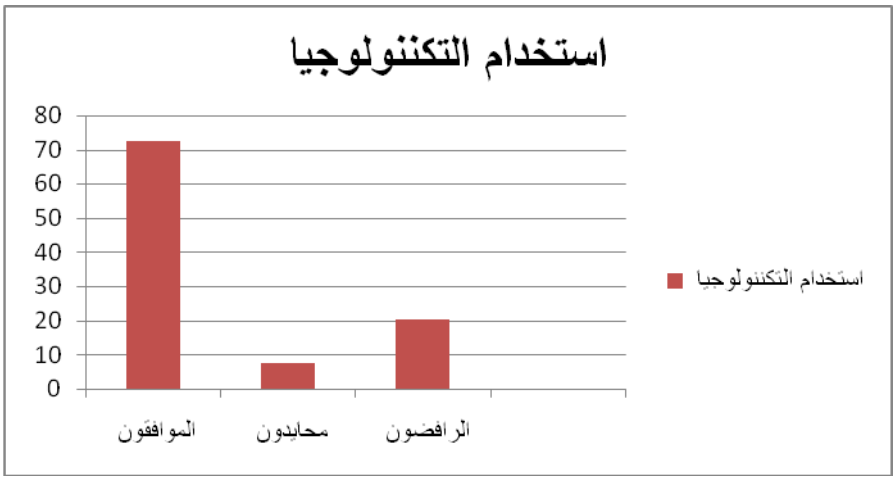
نستنتج من خلال دور وسائل التكنولوجيا

نستنتج من خلال هذا الجدول أن نسبة موافيق 72.43 بالمئة، وبمتوسط حسابي يقدر ب 3.57 وانحراف معياري يقدر ب 0.97، أقروا أن وسائل التكنولوجيا لها دور في تحسين جودة الأستاذ الباحث وذلك لتوفر عدد من الحواسيب في الكليات وهي كافية، وأن الأستاذ الباحث يتقن الكتابة بالوورد ويستطيع وإرفاق الصور والرسوم المختلفة ويجيد الإكسيل وبورت بوانت وفوتوشوب وspss ويستطيع بناء استبيانات وتقارير ورسم جداول، وأيضا يستخدم تكنولوجيا الاتصال من أجل الحصول على المعلومة وإيصالها للطالب، والإشراف على الطلبة عن بعد. فمن الواجب تكوين الأستاذ على كيفية الوصول إلى المعلومة وإيصالها للطالب أولا وثانيا كيفية التحكم في الكمبيوتر ولبرامجه المختلفة التي ذكرناها في الأعلى، لأن حسن استعمال الوسائط التكنولوجية سواء الوسائط المادية من أجهزة أو تقنيات للوصول الى المعلومة وتحسين جودة الأستاذ الباحث، فيتحسن مستواه ويستفيد منها بالوقت للبحث العلمي وتترك أثرا ايجابيا في أدائه الأكاديمي.

نجد 20.34 بالمئة غير الموافقين من المبحوثين أن الوسائل التكنولوجية ليس لها دور في تحسن جودة الأستاذ وأن هذه الوسائل هي وسائل مساعدة فقط لا نستطيع ان نحكم على من لا يستخدمها من أساتذة انه ليس ذو جودة ونعيبه في أسلوب تدريسه وتوصيل المعلومة للطلبة والبحث عن المعلومة عن طريق الكتب والمكتبات غير الالكترونية.

ونجد نسبة 7.61 بالمئة من المحثوثين محايدين حيث يعتبرون أن وسائل التكنولوجيا ليس لها دور في تحديد جودة التعليم وهذا يدل على أنه ليس بالضرورة أن يتقن الأستاذ هذه الوسائل التكنولوجية الحديثة لتبرز جودته فمنذ آلاف السنين والأساتذة يستخدمون الطرق التقليدية وكانت لديهم جودة عالية أكثر من زمننا هذا.

شكل رقم 14: يوضح استخدام التكنولوجيا من طرف الأستاذ



المصدر: من إعداد الباحث

جدول رقم 19: يوضح دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة التعليم

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الموافقة	اهمية النسبية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
14	تسعى الجامعة على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الإبداع والابتكار	ت	5	54	15	22	10	3.20	1.11	موافق	6
		%	4.7%	50.9%	14.2%	20.8%	9.4 %				
15	عدد الطلبة داخل القسم لا يحقق أهداف عملية تعليمية وتعلميه مناسبة	ت	33	42	8	12	11	3.69	1.30	موافق	4
		%	31.1 %	39.6 %	7.5%	11.3 %	10.4 %				
16	تضم الجامعة مجموعة من المراجع العلمية الضرورية	ت	23	53	7	16	7	653.	1.17	موافق	3

	لتكوين الطلبة وتنمية المعرفة لديهم	%	21.7 %	50 %	6.6%	15.1 %	6.6 %			
17	هناك تواصل بين الطالبة والأساتذة في عملية التعليمية	ت	24	56	11	13	2	823.	80.9	موافق	2
		%	22.6 %	52.8 %	10.4 %	12.3 %	1.9 %				
18	هناك تنسيق في الجانب التدريسي بين أساتذة الكلية	ت	15	54	10	24	3	503.	1.08	موافق	5
		%	14.2 %	50.9 %	9.4%	22.6 %	2.8 %				
19	اتقيد بالقوانين التي تضعها الجامعة	ت	31	54	10	6		3.94	1.02	موافق	1
			29.2 %	50.9 %	9.4%	5.7%	4.7 %				

من خلال الجدول أعلاه المتكون من ستة عبارات من عبارة رقم(14-19) حيث يتراوح المتوسط الحسابي ما بين للعبارات ما بين (2.94-3.20) وانحراف معياري ما بين (0.98 -–1.30)، حيث نجد في المرتبة الأولى العبارة رقم (19) وهي (اتقيد بالقوانين التي تضعها الجامعة) بمتوسط حسابي هو3.94 وانحراف معياري ب1.02، أمّا المرتبة الثانية فكانت من نصيب العبارة رقم (17) وهي (هناك تواصل بين الطالبة والأساتذة في عملية التعليمية) بمتوسط حسابي هو3.82 وانحراف معياري 0.98، أما في المرتبة الثالثة نجد العبارة رقم (16) وهي (تضم الجامعة مجموعة من المراجع العلمية الضرورية لتكوين الطلبة وتنمية المعرفة لديهم) بمتوسط حسابي

هو3.65 وانحراف معياري هو1.17، أمّا في المرتبة الخامسة فنجد العبارة رقم (18) وهي (هناك تنسيق في الجانب التدريسي بين أساتذة الكلية) بمتوسط حسابي 3.50 وانحراف معياري 1.08، أمّا في المرتبة السادسة نجد العبارة رقم (14) وهي (تسعى الجامعة على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الإبداع والابتكار) بمتوسط حسابي 3.20 وانحراف معياري .1.11

1- فالعبارة رقم 19 كانت في المرتبة الأولى تدل على أنّ الأستاذ الباحث يتقيد بالقوانين التي فرضتها الجامعة بنسبة مئوية تقدر ب81.1 بالمئة ويتقيدون باللوائح والقوانين وبمتوسط حسابي يقدر ب 3.94 وانحراف معياري 1.02 وبدرجة موافقة "موافق" . فإختلفت دراستنا مع دراسة (**قادة يزيد**2011-2012) في الجدول رقم 45 العبارة رقم 7 الصفحة رقم 148 بمتوسط حسابي 2.76 وانحراف معياري 1.12 وكانت الاتجاه "محايد " فاختلاف الدراستين في الاتجاه، دراستنا موافقة بنسبة عالية بينما دراسة يزيد قادة محايدة هذا من جهة ومن جهة أخرى أسئلتنا كانت موجهة لأساتذة الجامعيين ودراسة قادة لأساتذة التربية في الطور المتوسط.

الأستاذ الجامعي بجامعة بسكرة يلتزم بالقوانين ويطبقها وهذا شئ إيجابي وهو مظهر من مظاهر الجودة كلما إلتزم الأستاذ بالقوانين سهل المهمة على الإدارة العليا في الجامعة، فالجامعة اليوم هي بيئة اجتماعية متكاملة تشكل امتداد للواقع الاجتماعي بما يحمله من تحديات وتغيرات، كما أن الجامعة اليوم في حركية وديناميكية دائمة تجعل من التطوير والتغيير عناصر أساسية للاستمرارية والتنافسية، لذا التقيد بالقوانين ضرورة ملحة من أجل جودتها وجودة أساتذتها، لأن الدول المتقدمة تقدمت علينا بفضل التقيد بالقوانين والنظام الداخلي وعلى هذا تحصلت دراستنا على نسبة أعلى في الالتزام والتقيد بالقوانين، وهذا من أخلاق الأستاذ الباحث في جامعة محمد خيضر.

نجد نسبة 10.4 بالمئة من المبحوثين كانوا غير موافقين على التقيد بقوانين الجامعة، وهذا لا يعني رفض القوانين وعدم الالتزام بها بل بعض الأساتذة تكون لديهم ظروف اجتماعية واعتبارات أخرى تتركه لا يتقيد بجميع

القوانين الموجودة في الجامعة هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد عند بعض الأساتذة يغلب عليهم الأداء الأكاديمي من تدريس الطلاب والبحث العلمي يحول دون التقيد ببعض القوانين الإدارية.

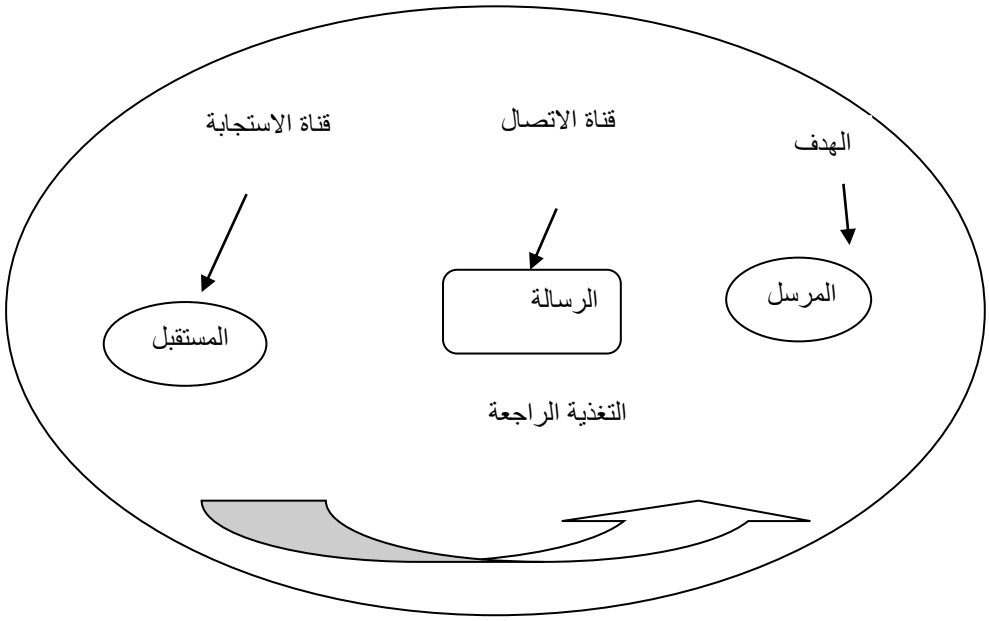
نجد نسبة 9.5 بالمئة كانوا محايدين، وبدون شك فإن التقيد بقوانين الجامعة لا يكفي وحده لتحقيق جودة الأستاذ بل لا بد من الاعتماد على مجموعة من معايير الجودة في نفس الوقت في عملية التنمية وتطور الجامعة وجودتها، فلا يمكن الحديث عن جودة الأستاذ دون الحديث الشامل للقوانين لتحقيق الأهداف المرجوة من طرف الجامعة وتحسين المدخلات والمخرجات العلمية والتعليمية للأستاذ عن طريق التقيد بقوانين الجامعة من خلال التسيير الجيد لهذا المورد الهام، ومن ثم فإن تحقيق جودة الأستاذ يمر حتما عبر إدارة فعالة لها نظرة استراتيجية يكون فيها الأستاذ الشريك الأساسي في رسم معالم هاته الاستراتيجية والجودة التعليمية في الجامعة.

2 فالعبارة 17 كانت في المرتبة الثانية وبنسبة مئوية تقدر ب 75.4 بالمئة وبمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 0.98 اتفقت مع دراسة عسول بمتوسط حسابي 3.95 وانحراف معياري 0.57 باتجاه موافق انظر الجدول (4-29) لعسول 206 صفحة 192، وهذا يعني أن هناك تواصل بين الطلبة والأساتذة في الحياة الجامعية وقيمتها في التواصل.

في دراسة السابقة لوهيبة لكحل 2011/2010 العبارة رقم 6سؤال في الجدول رقم 9 عن عبارة التكوين الجيد للأستاذ نسبة 84.30 بالمئة موافق و10 لا ادري و5 غير موافق انظر الصفحة 187 ولكن اختلفنا في عينة فعند دراسة وهيبة لكحل عينتها كانت الطلبة وعيّنتنا الأساتذة، حيث تحصلت الدراسة السابقة على أن التكوين الجيد له دور كبير في عملية الاتصال بين الأستاذ والطلبة، فنجد دائما الأستاذ يسعي لزيادة التفاعل بينه وبين طلبته بواسطة مواقف اتصالية التي تحدد أهداف المنظومة الجامعية، بنقل الخبرات المعرفية والمهارية، وزيادة المعرفة الأنسانية للطلاب ...الخ، فإن العملية الاتصالية عملية دائرية بين الأستاذ والطالب، صرح لي بعض الأساتذة هي العملية التي تسير في طريق دائري سنوضحها في الرسم الموالي، فهي عملية تتخذ مساراً يبدأ من

المصدر (المرسل) إلى المستقبل، ثم يرتد ثانية إلى المصدر على شكل تغذية راجعة، تساعد المرسل على معرفة ما تحقق من أهداف التي سطرتها الجامعة.

شكل رقم 15: يوضح العملية الاتصالية الدائرية



https://www.google.com/search?q=21 سا 2021/03/ 10/أهمية+الاتصال+التعليمي

ونجد نسبة 14.2بالمئة غير موافقين، حسب أراء هذه العينة من الدراسة إن هناك العديد من المعوقات الاتصالية بين الأستاذ والطالب يجعل العملية التعليمية يسودها نوع من التوتر، أحيانا يكون سببها الطالب وأحيانا أخرى المتسبب فيها الأستاذ، ومن بين هذه المشكلات والصعوبات؛ الشعور بالملل من الدراسة والدروس المقدمة واستخدام طرق تدريس تقليدية لا تتوافق مع الطالب فتجعل هناك نوع من عدم التفاعل بين الطلبة والأستاذ وغياب لغة الحوار والمناقشة وعدم وجود لغة مشتركة، فارق السن الكبير بين طلبة والأستاذ الجنس له عامل في صعوبة الاتصالية، ...الخ تترك الاتصال صعب بين الفاعلين في الحقل الجامعي.

بينما نجد 10.4 بالمئة محايدين، فعلى الأستاذ الباحث أن يجد أسلوبا ناجحا ويخلق عملية إتصالية مجدية للتفاعل مع الطلبة؛ تثير عقل وذهن الطالب وتحمس المشاركة في القسم ويكون لديه إحساس بالمشاركة في بناء الدرس فيبدع وتعود عليهم جميعا بالنفع، ويتم تحسين العلاقة ومد جسور التواصل بين المعلم وطلابه.

3 فالعبارة رقم 16 التي كان فحوى سؤالها عن توفر المراجع في المكتبة في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية 71.7 بالمئة فنجد في دراسة حمداوي عمر ان نسبة 50.60 بالمئة اجابوا بنعم لتوفر المراجع في المكتبة انظر دراسة حمداوي عمر رقم الجدول 13 صفحة177.أمّا دراستنا تحصلنا على ثلثي من يقرون أنّ الكلية تتوفر مجموعة لابأس بها من الكتب الورقية لما توجد من أهمية بالغة للمراجع التي يستفيد منها الأستاذ والطالب على حد سواء توفر مصادر خاصة بالمعرفة والكتب التي يحتاجونها في مسارهم العلمي ويستفاد منها في بحوثهم العلمية والمقررات الدراسية وتساهم في توفير عدد كبير من المعلومات، وتنمي القراءة والاطلاع والمهارات والقدرات التي تساعد في سرعة التعليم وتوسيع المدارك ،وكذلك يستفيد منها الأستاذ الباحث في مشواره البحثي الأكاديمي حيث أفصح لي بعض المبحوثين المتقدمين في السن ولديه خبرة طويلة في ميدان التعليم الجامعي قال لي انتم الأن محضوضون بهذه المكتبة وهذه الكتب المتوفرة اذ تستطيعون الحصول عليها وقت ما شئتم كما قال لي كنا نتعب كثيرا من أجل الحصول على كتاب أومرجع مطبوع وننتظره عدة أيام لكي يصل لنا، لأن المكتبة كانت لا تتوفر على كتب وكان الأستاذ يطبع لنا الكتاب أوجزء منه ونحن نقوم بالبحث عنه، والشاهد من هذا إن المكتبة في هذا الوقت تتوفر على مجموعة كبيرة من الكتب التي يحتاجها الأستاذ.

بينما نجد 21.7 بالمئة غير موافقين على توفر مراجع في المكتبة، وفي دراسة حمداوي 26.78 بالمئة انظر إلى دراسته جدول 13 صفحة 177. وهذه نسبة تعادل أكثر من خمس المبحوثين فلا نستهين بها، تقول أن المكتبة لا يتوفر بها الكم والكيف من المراجع العلمية والمراجع العلمية الحديثة، حيث أنّ المكتبة الجامعة أوالكلية لا تستطيع ميزانيتها توفير جميع الكتب والمراجع التي يحتاجها الأستاذ وهذا شيء طبيعي حيث أن عددها محدود من

الكتب وتتعامل مع بعض دور النشر فقط أوتنشر كتب معينة، لذا يلجا الأستاذ الباحث إلى اقتناء كتب من المكتبات الخارجية، فضلا أنّه يعتمد على المكتبة الرقمية الالكترونية في تحميل الكتب التي يحتاجها من المواقع.

اختلفت دراستنا مع دراسة (**محمد ماهر الحمار محمد** نوفمبر 2020) –مقال علمي – إن نسبة المئوية للمراجع المتوفرة في المكتبة ب35 بالمئة واستخدم المقياس الثلاثي والباحث حسب النسبة المئوية انظر للجدول رقم (10) صفحة 135.

أمّا نسبة 6.6 بالمئة المحايدين، فنجد دراسة يزيد قادة جل إجابات المبحوثين كانت محايدة بنسبة تقدر متوسط حسابي 3.01 وانحراف معياري 1.13 انظر إلى العبارة رقم 46 رقم الجدول 45 رقم الصفحة 149 اختلفنا في النتائج الدراسة، لا يخفى دور المراجع والكتب في البحث العلمي للأستاذ، فإن جودة المكتبة الإدارة الحديثة التي تسلط الضوء على تحسين جودة الكتاب من أجل تحفيز الأستاذ الباحث على تحسين أدائه الأكاديمي من خلال إنشاء بناء مكتبي يشمل جميع المراجع التي يحتاجها في مسيرته العلمية وتفعيل نظام معلوماتي مكتبي في الجامعة لإرضاء الأساتذة وتلبية متطلباتهم ورغباتهم واحتياجاتهم المكتبية.

4 فنجد العبارة رقم 15 في المرتبة الرابعة بنسبة تقدر 70.7 كانوا موافقين إنّ العدد في القسم لا يناسب العملية التعليمية وإن العدد كبير في القسم حيث احد الأساتذة صرح لي في أحد السنوات أنّه عدد المسجلين في القائمة 56 طالب والذين يحضرون 48 طالب في القسم وهذا عدد كبير جدا، ونفس الأستاذ أن في قسم أخر 52 طاب في القائمة والحضور 45 فالعدد الكبير في حصة الأعمال الموجهة يعيق العملية التعليمية وإيصال المعلومة لطالب، وهذا ما اتفقت مع دراسة قادة يزيد التي توصلت إلى النتائج التالية بمتوسط حسابي 4.05 وانحراف معياري 1.35، انظر إلى الجدول رقم 45 رقم العبارة 47 رقم الصفحة 149 وهذا يعني إن اكتظاظ الأقسام بالطلبة يعيق العملية التعليمة والشرح والإيضاح لطالب وكذلك ينعكس سلبا على جودة الأستاذ وعلى إيصال المعلومة للطالب.

نتفق مع دراسة يزيد قادة في النتائج واختلفنا في نوعية الأساتذة دراستنا الأستاذ الباحث ودراسة يزيد قادة كانت لأساتذة التعليم المتوسط.

أكدت عينة الدراسة من الأساتذة الجامعيين أنّ زيادة عدد الطلبة داخل الفصل لا يحقق أهداف العملية التعليمية ممّا يسبب مشاكل صحية، نفسية، وتعليمية لطلبة ويؤثر بالتالي على أداء الأستاذ الباحث وعلى التحصيل الدراسي للطلبة.

إن هاته الأبعاد المتمثلة في زيادة عدد الطلبة ساهمت في جملة الصعوبات التي يعاني منها الأستاذ مع طلبة فالفصل الموجود فيه عدد كبير من الطلبة يختل شرح الأستاذ وتسود الفوضى وعدم القدرة على التركيز إضافة إلى المعاناة في التصحيح، وهذه السلوكيات أوالأفعال داخل الفصل لا تحقق جودة الأستاذ أو الأهداف المسطرة.

بينما نجد نسبة 22.7 بالمئة غير موافقين إنّ العدد الموجود في القسم مناسب للعملية التعليمية وهذا في بعض كليات الجامعة وخاصة الكليات العلمية نجد عدد اقل من الكليات الأدبية.

نجد نسبة 7.5محايدين، وبالتالي ليس بالضرورة السبب هة العدد سواء بالنقصان أوبالزيادة يحقق أهداف العلمية التعليمية مثل ماهو عدد الطلبة في المدرجات يكون عدد كبير، وإذا كان الأستاذ له طريقة جيدة في عملية الشرح ويستطيع جذب الطلبة والتفاعل معهم في المحاضرة أوالأعمال الموجهة؛ هي التي تحقق جودة العملية التعليمة هذه من جهة ومن جهة أخرى البرامج التربوية العلمية التي يستفيد منها الطالب تساهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية في الجامعة.

من هذا المنطلق يجب على إدارة الجامعة ألا يتجاوز عدد الطلبة داخل القسم 25 طالبا كحد أعلى من أجل بيئة تربوية وتعليمية سليمة وهذا ما أكده بعض الأساتذة من أجل تهيئة الجو الملائم لأداء تعليمي مناسب في ظروف ملائمة يسودها الهدوء والتركيز من أجل ضمان المردودية الجيدة لطالب والأستاذ معا والابتعاد عن الشغب والعنف داخل القسم.

5 فالعبارة رقم 18 احتلت المرتبة الخامسة نجد 65.1 بالمئة أجابوا إن هناك تنسيق بين الجانب التدريسي بين الطلبة لما له أهمية من توطيد العلاقات بين الأساتذة في الجامعة وخاصة في تخصص واحد أو مقياس واحد فإن التنسيق يستفيد منه الفاعلين الثلاث في الجامعة الأساتذة والطلبة والإدارة، بالنسبة للأساتذة نجد التنسيق بينهم في تدريس المقاييس الدراسية ويقلل من الصراع الموجود داخل الجامعة وتكون علاقات حسنة تسودها الروح العلمية والمبادرات التنافسية وتكون هناك ثقة بينهم وتنمي خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم، وتعميق إحساسهم بالمسؤولية سواء الجماعية أوالذاتية اتجاه أدائهم وتزودهم بالتغذية الراجعة أمام طلبتهم من أجل تحقيق أهداف الجامعة المشتركة هذا بالنسبة للأستاذ، أمّا بنسبة للطلبة إذا حدث تنسيق وخاصة في مجال التدريس يحدث عدم خلط وتشويش للطالب في المادة المدروسة ويكون هناك تنسيق بين أستاذ المحاضر وأساتذة التطبيق فالشيء الذي يتحصل عليه في المحاضرة يكون في حصص التطبيق لا يحدث خلط هذا من جهة، أمّا جهة أخرى إذا لاحظ الطالب أن هناك تنسيق بين الأساتذة وهناك علاقات طيبة بينهم ويتعاملون بالاحترام المتبادل يكون له صورة ذهنية حسنة، أما بالنسبة للإدارة تسهل عليها التنسيق الإدارة والأستاذ والطالب ويحصل انسجام وهذا ما فسره **ميشال كروزي**: في المقاربة التي نحاول تفسير بعض الأسئلة حيث قال ميشال إن التنظيم يقوم تصوره من خلال التحليل الاستراتيجي، على ثلاثة مفاهيم أساسية ومن بينها " **النسق الفعلي للأفعال(نسق الفعل الملموس)**–الّذي يخدم سؤالنا 18- تفاعل النسق الاجتماعي، من خلال أنساقه الفرعية، عن طريق تفاعل متبادل ومتساند بينها من أجل تحقيق الترابط، مما يؤدي الى توازن النسق الاجتماعي، عكس النسق التنظيمي فالتوازن المطلوب غير مبرمج مسبقا وبصورة ميكانيكية، بل يتمّ تحقيقه من طرف الفاعلين المشكلين للمنظمة .**Source spécifiée non valide**.

حيث يرى يبين بيرنومن خلال مؤلفه سوسيولوجيا التغيير في الشركات والمنظمات أن:

- الفاعلين داخل المنظمة، لا يكونون مجرد خاضعين فقط لإرغاماتها، لأن التغيير المنشود لا يتم في غياب تفاعلهم مع المؤسسة، وتبنيهم شروط تطويرها.
- الفعل الاجتماعي قائم على التفاعل، بين الإجبار والتصرف الذاتي.
- لا يقبل الفرد معاملته كوسيلة في خدمة أهداف التي يحددها المنظمون في التنظيم.
- كل فرد له أهدافه الخاصة، وليست بالضرورة مضادة، أومتناقضة مع الأهداف الخاصة للمنظمين.
- يوجد في التنظيم كل فاعل لديه إمكانية لعب مستقل، يستعمله.

نعتبر الجامعة نسق مثل الأنساق الإجتماعية الأخرى ولكن لها خصوصية البحث العلمي والأكاديمي والتعليمي، فإن المناخ التنظيمي فيها يختلف على الإدارات الأخرى سواء الإدارات المؤسستية الخدماتية أوغير الخدماتية وبالتالي الجامعة لها مناخ تنظيمي خاص بها.

نجد 25.4 بالمئة على لا يوجد تنسيق بين جانب التدريسي، إلا ما هو مطلوب من الإدارة فهي أمور إدارية في إطار ضيق وهناك بعض العراقيل الإدارية مقصودة أوغير مقصودة، وبالتالي يحدث عدم تنسيق في الجانب الإداري، وهناك بعض الأعمال لا تقوم بها الإدارة على أحسن وجه أو تؤخرها على موعدها، فيحدث عدم التنسيق بين الفاعلين سواء على مستوى الكليات أوعلى المستوى الجامعة.

ونجد 9.4 كانوا محايدين، وذلك لأن التنسيق بين الفاعلين في الجامعة يبقى نسبي، ومن أجل مخرجات جيدة في الجامعة يجب التنسيق بين أساتذتها سواء الدائمين أو المعيدين، وهذا من مهام الإدارة لأن الوظيفة البيداغوجية تستلزم التشبع بمجموعة من القدرات والمهارات والتنسيق بين أساتذة المقياس لكي لا يحدث خلل وحصر السلبيات ومشاكل التدريس، والبحث عن حلول مناسبة لهذه المشكلات التعليمية، واقتراح طرق وأساليب تدريسية تكون مناسبة لتحسين مستوى جودة الطالب التي تنعكس إيجابا على مخرجات الجامعة.

6 العبارة رقم 14 في المرتبة السادسة في الجدول، وكانت نتائج نسبة 55.6 بالمئة موافقين على أن الجامعة تسعى إلى خلق ثقافة تنظيمية ايجابية تدعم الابتكار وتشجع على بذل المزيد من العمل. الفاعلين داخل التنظيم بثقافتهم

التنظيمية يدفعون بالإدارة إلى القيام بتغيرات مختلفة ويسعون إلى تحسين جودتهم ويكيفونه لخدمة مصالحهم ومصالح الجامعة من أجل الحفاظ على بقائهم واستقرارهم داخل التنظيم (الجامعة)، فالجامعة تسعى إلى تعديل سلوكيات الفاعلين بها بسن القوانين، فالأستاذ الجزائري يحمل معه قيم ومعتقدات واتجاهات من المجتمع إلى داخل التنظيم، وكل هذه القيم والمعتقدات التي يحملها تؤثر على سلوكه داخل التنظيم. من خصائص الثقافة التنظيمية الرضا النفسي كونها تشبع حاجات الأنسان الذاتية، وتريح النفس وترضي الضمير كما الفرد يشعر بالأنتماء إلى الجماعة التي هو عضو فيها؛ وهذا ما تريد الجامعة تحقيقه للأستاذ الجامعي من خلال الإبداع والابتكار ودعم مشاريعهم الذاتية ومحاولة إيجاد من يتبنى فكر المشاريع الصغيرة حيث توجد في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية خلية مكلفة بالمشاريع الصغيرة للشباب وطلبة الجامعة وحتى الأساتذة، وهذا أقره بعض موافقين من عينة الدراسة. قلت إن الجامعة كفضاء اجتماعي يضم العديد من الأفعال التفاعلات والسلوكيات تسمى بالفعل التنظيمي الذي يمارس داخل المؤسسة (الجامعة)، فإن الثقافة التنظيمية لها دور في بناء الأفراد والمنظمات، أولا من أجل تحقيق أهداف التنظيم وثانيا من أجل غرس الهوية التي يمنحها العمل وتتحول إلى إبداع وابتكار بفضله تزداد جودة التعليم العالي. ملاءمة الظروف البيئة والاجتماعية للجامعة لما لها من تأثير قوي من خلال تكريس بيئة سليمة تشجع الابداع والابتكار، فنجد أن جامعة محمد خيضر تحصلت على براءة اختراع على سنتين متتاليتين **01**(**السنة الجامعية 2019– 2020**) **01**(**السنة الجامعية 2020– 2021**) **من كلية العلوم التكنلوجيا انظر الملحق قم 4**

نجد نسبة 30.2 بالمئة غير موافقين على انه لا يوجد تشجيع من الجامعة على بناء ثقافة تنظيمية، إذا كانت الجامعة نسق اجتماعيا مفتوحا موجها إلى تحقيق أهداف الجامعة، ومن أهداف الجامعة جودة التعليم، فإننا نجد هذه النسبة من عينة الدراسة، إن الثقافة التنظيمية في الجامعة لا تدعم الابتكار والإبداع فنجد من بين الخصائص التنظيمية تقسيم العمل وإبداع قنوات الاتصال واحترام السلم المهني والتوجيه والتخطيط والمتابعة وهذا أحيانا يكون أحد مقومات الثقافة التنظيمية، وبالتالي لا يوجد تشجيع من إدارة على الإبداع والابتكار

بينما نجد نسبة 14.2 بالمحايدين من عينة الدراسة لا هم موافقين ولا هم غير موافقين، فنجد دراسة قادة يزيد إن عينة بحثه كانت جلها محايدة " محايد " بمتوسط حسابي 3.03 وانحراف معياري 1.14 في العبارة رقم 38 رقم الجدول 45 رقم الصفحة 149، فهناك اختلاف في النتائج دراستنا ودراسة قادة يزيد من ناحية الاتجاه والأسئلة كانت موجه لأساتذة التعليم المتوسط، وأيضا من خصائص الثقافة التنظيمية أنها عملية معقدة نظرا

لاشتمالها على عدد كبير من السمات والملامح والعناصر وذلك لتراكم التراث الاجتماعي وأيضا احتوائها على المعايير والعادات وقوائم السلوك التي يكتسبها الأنسان بصفته عضوا داخل المجتمع، وبما ان الجامعة نسق مفتوح تسعى إلى احتواء أساتذتها بجميع معتقداتهم وعاداتهم وميولهم من أجل تحقيق جودة تعليمية جامعية تشجعهم على الإبداع والابتكار والاهتمام بمشاريعهم الصغيرة، لأن هذه الاختلافات المتمثلة في الثقافة التنظيمية لو لم تستحوذ عليها الجامعة وتكون لصالحها تسود الفرقة بين الفاعلين داخل الجامعة ويحدث النزاع والصراع وينعكس سلبا على جودة التعليم العالي.

دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة التعليم:

إن متوسطات الحسابية لكل من النسب المئوية والمتوسط الحسابي والأنحراف المعياري هي على التوالي 69.76 بالمئة أما المتوسط الحسابي هو3.63، أما الأنحراف المعياري هو 1.11. أقروا وجود مناخ تنظيمي جيد داخل الجامعة وهذا شئ محفز ومظهر من مظاهر الجودة.

نفسرها بمقاربة ميشال كروزي:

سنحاول أن نفحص الفرضية من خلال هذه المقاربة، لأن التحليل الإستراتيجي هو بناء أفعال جماعية إنطلاقا من سلوكيات فردية والتنسيق في العمل الذي يفترض مجموعة من الأفعال الفردية تماشيا مع أهداف المنظمة، إن سلوكيات الفرد أو بالأحرى الممارسات التي يقوم بها الفرد داخل التنظيم حيث ينطلق ميشال كروزي من مسلمة أن الأفراد داخل المؤسسة لا يمكن تحديد أفعالهم الكلية ولا نتحكم فيها ولا نتنبأ نظرا لهذا التعقيد والتشابك داخل المؤسسة حيث أقرّ أنّ هناك أربعة ركائز نستطيع التحكم فيها وهي على التوالي أولا تحقيق أهداف المؤسسة، ثانيا الحرية النسبية للفاعلين، ثالثا العقلأنية المحدودة، رابعا البناء، ونحن نقصد الفرد به الأستاذ الباحث لا نستطيع مراقبته ولا مراقبة ممارساته ولكن نستطيع معرفة سلوكياته مدى تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية وترجيح المصلحة العامة على الخاصة ناهيك على تلبية رغباته ومطالبه (عبد الرزاق سلطاني 2010_2011، 597-600)

فأمّا تحديد الأهداف فان الفاعلين (الأساتذة) في النسق الجامعي لا يرغبون في أن تحدد أهدافهم كأنهم أدوات أو وسائل لخدمة أهداف المؤسسة يسطرها لهم منظموا التنظيم بل لهم رغبات تتحقق دون أن تضيع المصلحة العامة والخاصة، أما بالنسبة للحرية النسبية فهي تتمحور حول وسيلة الضبط لهذه الحرية.

التقيد بالقوانين واللوائح الجامعة وهذه في العبارة 19. أما بسبة العقلنة المحدودة يتمتع بها الفاعل عليه أن يتوفر على جميع المعلومات منذ البداية، ولهذا يستند الفاعلون إلى العقلأنية المحدودة لتلبية أضعف حاجة لديهم وليس لتعظيم منفعتهم بحيث من البديهي أن أفق كل فاعل نسبي يتعلق بعدة عوامل تختص بعوامل تنشئته التعليمية والتكوينية والسوسيوتنظيمية التي تساعده على التنبؤ بأفعال الفاعلين الآخرين دون أن يتمكنوا من تقدير أفعاله، ومن ثَّم تمكنه من إكتساب قوة تعبر عن سلطة غير رسمية يستحوذ عليها وتُوسع من مجال هامش حريته وبالضرورة تضيق من هوامش حريات الآخرين، ولذا يجد قرارهم عند جميع الفاعلين القبول وتكون هذه العقلأنية إجرائية.

أما البناء كان تدبير المؤسسة فيما سبق يعتمد على إيجاد حلول لمشاكل تقع فيها، ربما إستلزم ابتداع حلول فورية قصد ضمان إستمرار العملية الأنتاجية، مما جعل تدبير المؤسسة يتسم بتوفير حلول وإجابات للعقبات الداخلية والخارجية للتنظيم، ناهيك عن فجائية البيئة ومصادفتها له؛ ومن هنا جاء التأكيد أن التنظيم عبارة بناء وليس جواباً وقد يكون بناء محتملاً، حيث يمكن أن نمثل التنظيم كنسق يضم سلسلة من المتغيرات مايصيب أحدها يلحق حتماً بالآخرين. فهو نتاج عدد معين من الاختيارات التدريبية التي تأخذها الجماعة المسيرة إستناداً إلى النظرية العقلأنية، ولهذا كان التنظيم بناء لتأثير القيود الخارجية، فهوبناء إنساني أوجماعة إنسانية مهيكلة تضم أعضاء يطورون إستراتيجيات خاصة، ويهيكِلونها في نظام علاقات متأثرة بضغوطات التغيير لمحيط دائم التغير. (عبد الرزاق سلطاني 2010_2011، 579-580)

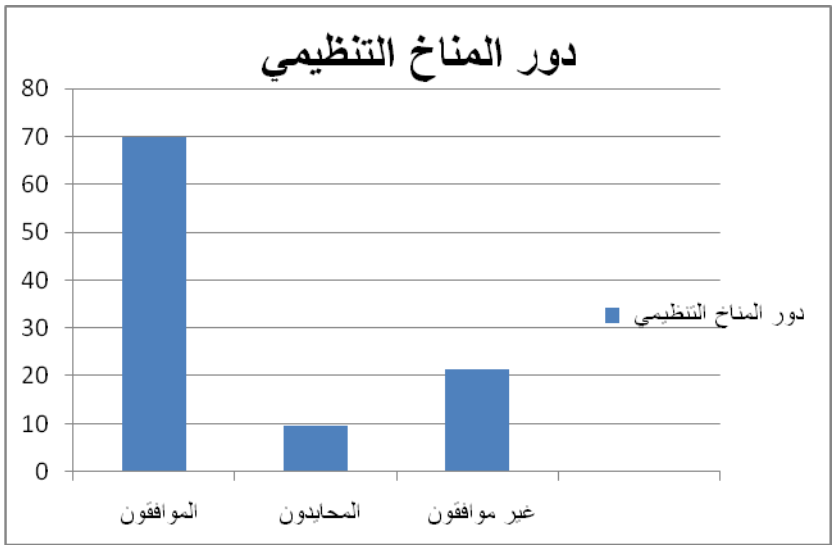
التحليل الإستراتيجي يركز على التفاعل ليكشف النسق، على أن التحليل النسقي يهتم بالنسق ليصل مع الفاعل إلى البعد العرضي غير الطبيعي لنظامه المبني، ونقصد بهذا في تفسيرنا إن المناخ التنظيمي للجامعة له إسهام كبير.

التحليل الاستراتيجي يركز على التفاعل ليكشف النسق، على أن التحليل النسقي يهتم بالنسق ليصل مع الفاعل إلى البعد العرضي غير الطبيعي لنظامه المبني، ونقصد بهذا في تفسيرنا إن المناخ التنظيمي للجامعة له إسهام كبير في تحقيق جودة الأستاذ الجامعي.

نجد نسبة 21.48 بالمئة غير الموافقين وهذا يدل على عدم وجود مناخ تنظيمي-يساعد إما في المعملية البحثية أوالعملية التدريسية – يدفع الأستاذ إلى القيام بتطوير مهاراته وبناء شقه المعرفي، والقيام بالنقد الذاتي من أجل تغذية رجعية يستفيد منها الطالب والحقل الأكاديمي والمجتمع، وهناك أيضا مشكلات سلبية داخل الجامعة تؤثر سلبا على مردودية الأستاذ العلمية والمهنية.

أما نسبة المحايدون هي 9.58 بالمئة، وهذا راجع إن بعض الأساتذة يقوم بمهامه التعليمية والبحثية دون إهتمام والإحتكاك بالأستاذة كثيرا، شغله الشاغل يؤدي ما عليه وينصرف من الجامعة أو من كليته.

شكل رقم 16: يوضح دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة الأستاذ

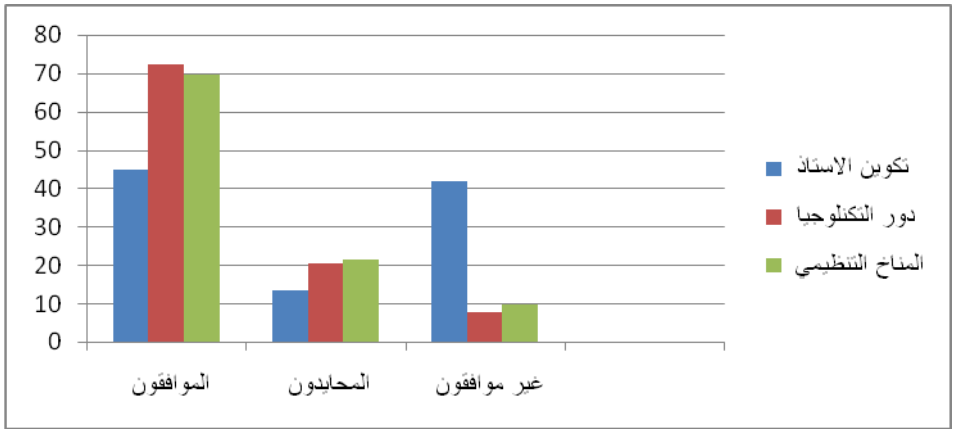


المصدر: من إعداد الباحث

نتائج الفرضية الفرعية الأولى حول العوامل المساعدة للأستاذ الجامعي التي لها علاقة بتحسين جودة التعليم العالي

وجدنا نسبة 62.28 بالمئة موافقين من المبحوثين في ثلاثة فرضيات جزيئة يتكون عددها من 19 عبارة (1-19) من أصل 51 عبارة، وتندرج تحته ثلاثة فرضيات جزيئة ألا وهي جانب التكويني للأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم ودور وسائل تكنولوجيا الإتصال في تحسين جودة التعليم لدي الأستاذ الجامعي ودور المناخ التنظيمي في تحسين جودة التعليم لدي الأستاذ الباحث، وكان جل المبحوثين من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة موافقين، وهذا يعني أنّ العوامل سالفة الذكر متحققة وموجودة ولها علاقة بتحسين جودة الأستاذ وتظهر في أدائه الجامعي بالتالي في الفرضية الفرعية الأولى تتجلى مظاهر الجودة من خلال عوامل تكوين الأستاذ ووسائل التكنولوجيا والمناخ التنظيمي.

شكل رقم 17: يمثل العوامل التي تساعد في تحسين الجودة في التعليم العالي



شكل يمثل العوامل التي تساعد في تحسين الجودة في التعليم العالي من إعداد الباحث

1-2تفسير وتحليل الفرضية الثانية

جدول رقم 20: يوضح المعايير البيداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث على تحسين أداءه الأكاديمي

الرقم	العبارة	التكرار	البدائـــــل	المتوسط	الأنحراف	درجة	االهمية

		النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا	الحسابي	المعياري	الموافقة	النسبية
20	تقديم اقتراحات من طرف الأستاذ تساهم في تطوير العملية التعليمية	ت	30	62	6	7	1	4.06	0.83	موافق	2
		%	28.3%	58.5%	5.7%	6.6%	0.9%				
21	بذل الأستاذ جهد إضافي من أجل الإيضاح والشرح	ت	26	66	5	6	3	4	0.88	موافق	4
		%	24.5%	62.3%	4.7%	5.7%	2.8%				
22	القدرة الأستاذ على تفاعل مع الطلبة والتجاوب إثناء الدرس	ت	24	69	7	5	1	4.03	0.75	موافق	1
		%	22.6%	65.1%	6.6%	4.7%	0.9%				
23	توقيت الحجم الساعي مناسب للعمل	ت	22	65	4	9	6	3.82	1.03	موافق	5
		%	20.8%	61.3%	3.8%	8.5%	5.7%				
24	استخدام الشفافية في العملية التقييم	ت	26	66	6	6	2	4.01	0.83	موافق	3
		%	24.5%	62.3%	5.7%	5.7%	1.9%				
25	المقاييس المدرسة لها علاقة بتنمية المعرفية لطالب	ت	20	60	12	13	1	3.80	0.91	موافق	6
		%	18.9%	56.6%	11.3%	12.3%	0.9%				

من خلال الجدول أعلاه الذي يتكون من 6 عبارات من رقم(20-25) ومنحصرين في متوسط حسابي ما بين (4.03- 3.80) وإنحراف معياري (1.03- 0.75)، فإننا نجد في المرتبة الأولى العبارة رقم (22) وهي (قدرة الأستاذ على التفاعل مع الطلبة والتجاوب إثناء الدرس) بمتوسط حسابي 4.03 وانحراف معياري 0.75 وهو أدنى انحراف معياري، أما في المرتبة الثانية نجد العبارة رقم (20) وهي تقديم اقتراحات من طرف الأستاذ تساهم في تطوير العملية التعليمية، بمتوسط حسابي هو4.06 وانحراف معياري هو0.83، أما في المرتبة الثالثة فهي العبارة رقم (24) (استخدام الشفافية في عملية التقييم) بمتوسط حسابي هو4.01 وانحراف معياري هو0.91 أما في المرتبة الرابعة هي العبارة رقم (21) القدرة الأستاذ على التفاعل مع الطلبة والتجاوب إثناء الدرس بمتوسط حسابي 4 وانحراف معياري هو0.88 أما في المرتبة الخامسة هي العبارة رقم (23) توقيت الحجم الساعي مناسب للعمل بمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 1.03 أما في المرتبة السادسة فهي العبارة رقم (25) المقاييس المدرسة لها علاقة بالتنمية المعرفية للطالب بمتوسط حسابي هو3.80 وانحراف معياري هو0.91.

1. أمّا بالنسبة للعبارة 22 كانت في المرتبة الأولى بنسبة 87.7 بالمئة من أساتذة يقرون أن هناك تجاوب لطلبة إثناء العملية التدريسية، وهذا هو المطلوب من الأستاذ والطالب على حد سواء لأن التفاعل أثناء الدرس سواء في المحاضرات أو التطبيقات التي تنمي فكر الطالب ويجعله يركز ويهتم بالحصة ويحضّر لها جيدا وهذا بقدرة الأستاذ وجودة أداءه، إن مهمة أستاذ الجامعي أثناء تأدية وظيفته الأكاديمية، المحافظة على رأس ماله الأكاديمي وتطوير ذاته. وذلك بالتحضير المستمر للتدريس ومتابعة ما يستجد في موضوع تخصصه والمحافظة على استمرارية أبحاثه، ومحاولة تعلم مهارات جديدة، فإن معظم وقته يؤديه في التدريس وتدريب الطلاب على البحث العلمي والبحث على المعلومة ولا يكون هذا إلا بالتفاعل الجيد بينه وبين طلبته.

أما نسبة 6.6 بالمئة كانوا محايدين، لأن التفاعل مع الطلبة يحتاج إلى طريقة التعامل معهم وبعض الأساتذة ليس لهم طرق للتعامل والتفاعل مع الطلبة إلا في حدود ضيقة ومحدودة وفي بعض الأوقات الطالب لا يعطيك فرصة للتفاعل مع ضيق الوقت وكثرة البرامج والمقررات الدراسية تكون حائل بينها وبين هذا التفاعل.

وحيث نجد 5.5 بالمئة غير موافقين ويرجع ذلك لبعض الأسباب أحيانا يكون الطالب سببا فيها لعدم تجاوبه مع الأستاذة فإذا كان الأستاذ يحضر للدرس ويقوم بطريقة الحوار والنقاش والعصف الذهني ويكون الطالب غير مبالي فتجد الأستاذ لا يكلف نفسه ويصبح يملي على الطلبة لأنه لم يجد تجاوب هذا من جهة، ومن جهة أخرى العدد الهائل للطلبة يعيق عملية التواصل كما بيناه في العبارة رقم 15 فإن العدد الكبير من طلبة يكون عائق رغم المؤهلات التي يمتلكها الأستاذ؛ حيث يقول ماكس فيبر إذا أراد المرء شرح فعل ما، فلابد قبل ذلك من تحديد الغاية والوسيلة؛ ونقصد بهذا القول لماكس فيبر أن الأستاذ الباحث أثناء تفاعله مع الطلبة أثناء الدرس عليه أن يحدد الوسيلة والغاية من هذا الدرس من أجل كسب تصرفات وأفعال الطلبة إليها.

2. أما العبارة رقم 20 كانت في المرتبة الثانية بنسبة مئوية تقدر ب 86.8 بالمئة كانوا موافقين على تقديم النصائح والاقتراحات وهذه مهمة الأستاذ الباحث بتقديم النصح والبحث على معلومات وآليات وبيداغوجيات في نظام التعليم الجامعي ويقدمها كاقتراح سواء هذا الاقتراح يقدم للإدارة في عقد اجتماعات تخص المسائل البيداغوجية والتنظيمية أواقتراحات تقدم لطلبة من أجل تطوير العملية التعليمية وخاصة مع التطورات التي أصبحت مفروضة وعلى الأستاذ أن يتماشى معها، فجودة التعليم لا تعرف ركود ولا جمود فهي دائما في صيرورة وحسب رأي ميشال كروزي على أن النموذج التحليل الاستراتيجي فالتنظيم على أنه ذلك المجال الذي يشتغل فيه الأفراد ويستفيدون من هوامش الحرية ومن مسلمات هذا المنظور التنظيمي هو بناء أو شكل اجتماعي ينتج من أفعال الأفراد هناك هامش من الحرية وهو الذي يحدده الفاعلين (عمر حمداوي 2013-2014 ص 71)، ونقصد به لو لم يكن جانب من الحرية موجود في النسق الجامعي لما كانت نسبة

اقتراحات 86.6 بالمئة لأن السلطة في الجامعة تعطي نوع من الحرية وخاصة للأستاذ، حيث يقدم فيها اقتراحات وتوصيات وبعض الحلول لبعض المشاكل، وهذه يجب أن تكون مهمة الجامعة وإن قلنا مهمة الجامعة نقصد بها المهمة الملقاة على الأستاذ الباحث ليس التدريس فقط أو البحث العلمي بل خدمة أولا النظام التعليمي الجامعي وثانيا خدمة المجتمع.

أمّا نسبة 7.5 بالمئة من المبحوثين أقروا أنهم لا يوافقون على تقديم الاقتراحات؛ ويكون راجعا إلى بعض الأساتذة كونهم لا يحبون التدخل في الشؤون الداخلية للمؤسسة الجامعية حيث يرى مهمته إلقاء المحاضرات والدروس والأنشغال بالبحث العلمي، أما تقديم الاقتراحات لها جهة مختصة لذلك تطبق القانون وتأتي بما هو صالح للمنظومة الجامعية.

أن يكون للأعضاء التدريس المتأثرين أوالمرتبطين بقرار ما رأي في صنع هذا القرار. ومثل هذه القرارات قد تشتمل على حل المشكلات أو وضع جداول الأعمال أو توزيع المهام أو التدريب، أو أي عدد من الموضوعات التي ترتبط بأعمالهم. يشترك الأعضاء في تحديد الأهداف، وفي تقييم أداء بعضهم البعض، وقد يقررون أيضاً كيفية توزيع المكافآت. وتتحقق عن طريق تمثيل الأساتذة في الاجتماعات واللجان ومشاركتهم في صنع القرارات.

أما نسبة 5.7 بالمئة من المبحوثين كانوا محايدين، وهذا راجع انه أحيانا إذا قام الأستاذ الباحث بتقديم اقتراح فلا يؤخذ بعين الاعتبار منه، وبالتالي يعزف على تقديم الاقتراحات، وهذه فئة قليلة جدا في النسق الجامعي.

3. أما العبارة رقم 24 في المرتبة الثالثة أقرت نسبة 86.7 بالمئة من الأساتذة الذين أقروا أن هناك استخدام الشفافية في العملية التقييمية للطلبة تتوافق مع دراسة (محمد ماهر الحمار محمد 2020) بنسبة مئوية تقدر بـــ64.54 بالمئة وموافق في الجدول رقم 12 رقم العبارة 49 رقم الصفحة 137 والشفافية واجبة في عملية التقييمية لأن من حق الطالب أن يعرف كيف يُقيّم من أجل أن يُحصِّل المادة العلمية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تدل وتوحي على نزاهة الأستاذ وشفافيته.

أمّا نسبة 7.6 بالمئة أجابوا بعدم وجود شفافية في العملية التقييمية وهذا صحيح رغم أن الأستاذ يلتزم الحيادية والموضوعية العلمية في العملية التقييمية إلّا أنّه أحيانا يدخل الذاتية والعلاقات الشخصية وكذلك العلاقات الاجتماعية فقد قال لي بعض الأساتذة للإجابة عن هذا السؤال يأتيك طالب يشرح لك ظروفه الاجتماعية السيئة ومعاناته ويقول لك يا أستاذي الكريم تنقصني نقطة أونقطتين من أجل التحصل على المعدل 10 واجتياز هذا العام ويقول لك حرام أن أعيد السنة من أجل نصف نقطة مثلا، فالأستاذ بطبعه يعمل بعاطفته وإنسانيته فيتسامح مع هذا الطالب دون استخدام الشفافية هذا مثال الأول، أما المثال الثاني تجد أستاذ يدرس أصحاب ذوي الحاجات الخاصة فهنا تسقط مقياس الشفافية في العملية التقييمية وينحاز إليهم، ولكن معايير الشفافية تبقى عنده ثابتة إلا في بعض الأحيان.

وكذلك اتفقت مع الدراسة السابقة لوهيبة لكحل 2011/2010 العبارة رقم 8 وعلى استخدام الشفافية في الجدول رقم 12 صفحة رقم 193 فكان سؤالها مطروح بعبارة أخرى المساواة بين الطلبة 73بالمئة وسؤالنا حول الشفافية متقاربة من ناحية المعنى.

أما نسبة 6.6 بالمئة محايدين من المبحوثين، هذا أحيانا الأستاذ يتنازل عن بعض المعايير التقييمية للطلبة ويراعي ظروفهم الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والفروق الفردية من أجل تحقيق العدالة فيما بينهم وكثير من الأساتذة من عنده في مخزون ذكرياته من القصص على معاناة الطلبة فهناك من يحكى وهناك من لا يصرح بيه من الأساتذة، فكثير من الأساتذة تجده شديد في المعاملة في القسم ولكن يراعي الظروف الاجتماعية للطلبة ولا يصرح بها.

4. أما العبارة 21 احتلت المرتبة الرابعة 86.8 بالمئة من المبحوثين أن الأستاذ يبذل جهد كبير وإضافي من أجل الشرح للطلبة سواء في المحاضرات أو في الحصص التطبيقية، فإذا اعتبرنا الأستاذ فاعل اجتماعي داخل النسق

الجامعي فهو يحتاج إلى الفكرة العقلأنية المنهجية من أجل إيصال المعلومة للطالب للتراكمات المعرفية التي لديه من خلال خبراته السابقة.

ونجد 8.5 بالمئة من المبحوثين كانوا غير موافقين على أنهم يبذلون جهدا إضافيا وهذا إما لأن الأستاذ عنده خبرة طويلة في ميدان التدريس لا يحتاج لتحضير الدروس جيدا أو بالأحرى لا يحتاج جهدا إضافيا للشرح والإيضاحات لأن أسلوبه مقنع ولا يحتاج لبذل الجهد ولا يشد أذهان الطلبة في العملية التدريسية، وهناك من الأساتذة من عنده مخزون علمي كبير إكتسبه خلال سنوات التدريس فلا يجد صعوبة في الشرح والإيضاح.

أمّا نسبة 4.7 كانوا محايدين في الإجابة، لأنهم لا يحبون التصريح بالأمور التي تحدث داخل القسم، أو أنهم لا يحبون التكلم على زملائهم الأساتذة.

وما ينسب للتدريس ينسب للبحوث، فعدد البحوث يزيد كلما قلت الدرجة العلمية للأساتذة. وذلك هو نظام الترقيات، والذي ينص على أن يتقدم عضو هيئة التدريس بعدد معين من الأبحاث والدراسات للترقية لدرجة علمية أعلى. وبعد الترقية تصبح مهمة الأبحاث والدراسات ليس لها دور في حياة أغلب أساتذة الجامعة. وكذلك عندما يعتلي عضو هيئة التدريس منصبا إداريا فإنه يشغله عن وظيفته الأساسية وهي البحث العلمي، حيث تنقص هذه الأبحاث عند توليه لهذه المناصب الإدارية. وحتى وإن وجدت هذه الأبحاث فهي عادة ما تكون ناقصة ولكن رغم ذلك تقوم بعض الدوريات العربية بنشر أبحاث غير مكتملة لمن احتل مركزا إداريا من باب المعاملة.

5. أما العبارة رقم 23 في المرتبة الخامسة أجابوا بنسبة 82.1 بالمئة أن توقيت الحجم الساعي مناسب أما الحجم الساعي للأساتذة والأساتذة المحاضرين فقد تم تحديده بتسع ساعات أين يقوم الأساتذة المحاضرون بالتدريس ويتولون الإشراف على ملتقيات الأبحاث بالتعاون مع الأساتذة المساعدين والإشراف على الأطروحات والمذكرات كما يقوم العاملون بالتدريس في التعليم العالي، إن أغلب المبحوثين أجابوا أن توقيت الحجم الساعي مناسب فإذا كان التوقيت مناسبا للأستاذ الجامعي فإنه يستطيع أن يعطي للطلبة كل ما لديه من معلومات ويكون محبا ومتفانيا في عمله وكذلك يستطيع التفرغ للبحث العلمي والوظائف الأخرى إن كانت لديه، أما إذا كان التوقيت الساعي غير مناسب له فيتعبه ولا يستطيع العمل في توقيت غير مناسب، وإذا عمل في توقيت غير مناسب فتظهر في تصرفاته وأفعاله أمام الطلبة أو حتى أمام الإدارة في الجامعة، ويقل التفاعل ولا يحقق ما هو مطلوب منه فتوقيت الحجم الساعي له ايجابيات، وكل أستاذ يحب يكون توقيته مناسبا.

أمّا نسبة 14.2 بالمئة غير راضين بالتوقيت الحجم الساعي لديهم، وهناك من الأساتذة من يريد توقيتا ساعيا يناسبه هو فقط دون غيره يريده ما يناسبه ويعدله كما يحلو له وهذا لا يحدث دائما لأن البرنامج مسطر من طرف رئيس القسم ونائبه ويستطيع أن يغير فيه تغييرا طفيفا لا يتأثر به بقية الأساتذة وأحيانا تجد الأستاذ أناني لا يحب إلا مصلحته فقط.

ونجد 3.8 بالمئة من المبحوثين محايدين وإن دل هذا فأنه يدل أن معظم المبحوثين توقيتهم مناسب.

6. أمّا العبارة رقم 25 كانت في المرتبة السادسة بنسبة مئوية تقدر ب75.5 بالمئة أي أن ثلثي المبحوثين أجابوا أنّ المقاييس المدرسة لها علاقة بالتنمية المعرفية للطالب، وهذا واقع في جامعة محمد خيضر توجد فروع يستفيد منها الطالب سواء في الجوانب المعرفية أو الجوانب الاجتماعية، ومن أهم المهارات التي يكتسبها الطلاب في الجامعة هي تعلُّم إنشاء علاقات اجتماعية مع الآخرين، حيث أن الطلبة الذين يقدمون من مناطق مختلفة يخوضون تجربة تعليم مختلفة تماماً عن تلك المتواجدة في المدارس، وفي جانب التعليم الثانوي حيث أن من يتعلمون في الجامعات يفعلون

ذلك من خلال العلاقات الاجتماعية؛ وهذا يعتبر أكثر تأثيراً على أفعالهم وسلوكاتهم وينمي قدراتهم العقلية، بالإضافة لأن الطلبة يعيشون مرحلة خلاف المراحل السابقة من تعليمهم وبذلك تؤثر في شخصيهم؛ مما يجعلهم يكوّنون قيماً ومبادئ وأفكاراً خاصة بهم.

ونسبة 13.2 بالمئة كانوا غير موافقين وذلك لأن مقاييس المدرسة لا تدعم احتياجات الطالب المعرفية كما يجب، وليس لها فعالية في جانب الميداني والاجتماعي، وتجعل العملية التعليمية ليست غنية بالمادة العلمية وليس لها قيمة وجودة تضمن للطالب بعد تخرجه أن يجد عملا أو وظيفة، هذه من جهة ومن جهة أخرى المقاييس المدرسة لا تنمي كثيرا العلاقات الاجتماعية داخل النسق الجامعي ولا تخلق ثقافة التعاون بين الفاعلين من أجل بناء علاقات صحيحة داعمة للطالب والمجتمع.

ونسبة 11.3 بالمئة كانوا محايدين يعتبرون أن التعليم العالي بالغ الأهمية كونه يمد المجتمع باليد العاملة لذا يجب أن يتكّون الطالب تكوينا معرفيا ومهاريا بغية تحقيق جودة تعليمية جامعية تؤهله أن يمتلك مهارات حيث كل مهارة لها أداة فعالة أو وسيلة، وأن المهارة هي: عرفها "دريفر " "Driver" في قاموسه لعلم النفس بأنها السهولة والسرعة والدقة في أداء عمل حركي. يعرفها "كوتريل " "(1999) "cottrell بأنها: القدرة على الأداء والتعلم الجيد وقتما نريد (ا. ابراهيم 2011، 75) وهي نفسها تعريف الجودة بالتالي الجودة هي المهارة، وإذا اكتسب الطالب مهارة فإنه تحصيل حاصل يكتسب جودة تعليمية، وهذا ما تسعى إليه هذه الفئة من المحايدين.

تفسير النتائج:

إن المتوسطات لهذه الفرضية على التوالي 79.98 بالمئة موافقين ومتوسط حسابي3.95 وانحراف معياري0.8.

إن المعايير البيداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث في تحسين أدائه بجامعة محمد خيضر لها دور في تحسين أداءه وتطوير مهاراته فضلاً عن دفع الطلبة للمشاركة في تطوير العملية التعليمية إذ أن الطالب هو المستفيد الأول

من الأداء التدريسي الجيد والذي سينعكس مستقبلاً في نتائجه على الحياة المستقبلية المهنية للخريج لذا يظهر في الجامعة وباستمرار يمكنه من مادته العلمية، والأستاذ له القدرة على التفاعل مع الدرس، وتقديم اقتراحات التي تساهم في العملية التعليمية، واستخدام الشفافية وعدم التحيز والتفرقة بين الطلبة، وبذل جهد إضافي من طرف الأستاذ.

ونسبة الغير الموافقين 11.12 بالمئة لأن غياب بعض المعايير البيداغوجية والأساليب الكفيلة التي تساعد الأستاذ على تحسين آدائه الأكاديمي.

وإننا نجد نسبة 7.53 بالمئة محايدين على وجود علاقة وظيفية تربط بين التحصيل الدراسي الجيد والاتجاهات الموجبة نحو الجامعة وينعكس كذلك على سلوك الطلبة نحو الجامعة والتعليم ويسهم في تعديل التوافق النفسي والاجتماعي للطلبة في الجامعة.

شكل رقم 18: يوضح معايير البيداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث على تحسين جودته.

المصدر : من إعداد الباحث.

جدول رقم 21: يوضح إستخدام التعليم الإلكتروني من أجل تحسين جودة التعليم.

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الموافقة	اهمية النسبية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
26	توفر الجامعة كل الوسائل من أجل التعليم عن بعد	ت	9	35	12	32	18	2.85	1.28	غير موافق	6
		%	8.5 %	33 %	11.3%	30.2%	17%				
27	يوجد تشجيع من الادارة العليا لاستخدام التعليم الإلكتروني	ت	21	45	19	16	5	3.57	1.11	موافق	2
		%	19.8%	42.5%	17.9%	15.1%	4.7%				
28	تقوم ببث محاضرات حية بالصوت والصورة في موقع خاص بالجامعة (زوم . مودل)	ت	14	44	7	37	4	3.25	1.17	موافق	4
		%	13.2%	41.5%	6.6 %	34.9%	3.8%				
29	ادرس الطلبة عبر الوسائط الإلكترونية (فيبر. ماسنجر . سكايب... الخ	ت	19	50	7	24	6	493.	1.18	موافق	3
		%	17.9%	47.2%	6.6 %	22.6%	5.7%				
30	يعتبر التعليم عن بعد مكسب للأستاذ لاكتساب مهارات علمية	ت	22	61	6	15	2	3.81	0.98.	موافق	1
		%	20.8%	57.7%	5.7 %	14.2%	1.9%				

31	هناك تفاعل مع الطلبة عبر التعليم عن بعد (مناقشات. طرح اسئلة	ت	10	46	11	28	11	3.15	1.21	موافق	5
		%	9.4 %	43. 4%	10. 4%	26. 4%	%10.4				

نلاحظ من خلال جدول رقم الذي يتكون من 6 عبارات من العبارة (26-31) منحصرين في متوسط حسابي ما بين (2.85- 3.81) وما بين انحراف معياري (0.98-1.28)، فنجد في المرتبة الأولى العبارة رقم (30) (يعتبر التعليم عن بعد مكسب للأستاذ لاكتساب مهارات علمية) بمتوسط حسابي يقدر 3.81 وانحراف معياري يقدر ب 0.98، أما في المرتبة الثانية تحصلت عليها العبارة رقم (27) يوجد تشجيع من الإدارة العليا لاستخدام التعليم الإلكتروني (بمتوسط معياري 3.57 وانحراف معياري يقدر ب 1.11، أما في المرتبة الثالثة العبارة رقم (29) (دراسة الطلبة عبر الوسائط الإلكترونية (فيبر. ماسنجر. سكايب... الخ) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.49 وانحراف معياري يقدر ب 1.18، أما في المرتبة الرابعة كانت من نصيب العبارة رقم (28) (تقوم ببث محاضرات حية بالصوت والصورة في موقع خاص بالجامعة (زوم. مودل)) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.25 وانحراف معياري يقدر ب 1.17، أما في المرتبة الخامسة نالتها العبارة رقم (31) (هناك تفاعل مع الطلبة عبر التعليم عن بعد (مناقشات. طرح أسئلة) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.15 وانحراف معياري يقدر ب 1.21 أما في المرتبة السادسة كانت العبارة رقم (26) من نصيبها (توفر الجامعة كل الوسائل من أجل التعليم عن بعد) بمتوسط حسابي يقدر ب 2.28 وانحراف معياري يقدر ب 1.28.

مع العلم أن هذه الفرضية هي أعلى متوسط حسابي كان من نصيب العبارة رقم 30 ب 3.58 وأصغر انحراف معياري من نصيبها ب 0.98 وهي احتلت المرتبة أولى في الترتيب، بينما العبارة رقم 26 احتلت المرتبة السادسة بأعلى انحراف معياري 1.28 وأصغر متوسط حسابي 2.85.

1. نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن العبارة رقم 30 هي أعلى متوسط حسابي وأقل نسبة للأنحراف المعيار وأعلى نسبة مئوية 78بالمئة أجابوا موافق وموافق جدا، لأهمية التعليم الإلكتروني في تزويد مهارات للأستاذ الجامعي فنمط التعليم عن بعد يصنف ضمن التطورات العالمية الجديدة والمتطورة، كونه يهتم بتكنولوجيا التعليم مما يشجع الأسرة الجامعية على تبني هذا النمط من التعليم وكذلك تزود الأستاذ بطرق حديثة في التعليم العالي، والتي جعلت من التعليم أمرا بسيطا يتم عن طريق كبسة زر على عكس التعليم التقليدي، وذلك من خلال إطلاق منصات تعليمية بالجامعة ومجانية لقيت إقبالا واسعا من قبل الطلبة الجامعيين، حيث اعتمدت بعرض دروس، ملخصات وتمارين محلولة في جميع المواد ولكل التخصصات، كما أن الأمر لم يتوقف هنا بل تعدى ذلك لتحضير فديوهات مرئية ومسموعة، تكون إضافية لما يقدم في الأقسام.

ونجد نسبة 16.1 بالمئة غير موافقين على تعليم عن بعد مكسب للأستاذ وذلك أن التعليم التقليدي أفضل بكثير من التعليم عن بعد وذلك لأن التعليم عن بعد لا يكسب الأستاذ مهارات بل يكتسبها عن طريق الخبرة والكتب والبحث عن المعلومة بالطرق التقليدية هي أقوى وسيلة وأنفعها لنقل المعلومة وإيصالها وتجمع العواطف والأحاسيس وتؤثر على رسالة المعلم والمتعلم خلاف هذه الوسائل الحديثة.

ونجد نسبة 5.7 بالمئة من المبحوثين محايدين أقدم في هذا العنصر وقفة في أن التعليم يعتبر مكسب الأستاذ وأخصصها للطريقة التي يجب بها تغيير ثقافة الأستاذ والاعتماد على التعليم عن بعد وتوجهات الأساتذة وتصوراتهم ومعارفهم ومواقفهم تجاه هذا المنطق من التعليم بأشكاله المختلفة. فقد تضيع مجهودات الأستاذ إذا لم يصاحبها ثقافة داعمة من طرف الإدارة، يحملها رجال يؤمنون بها، ويؤمنون بالتغيير الإيجابي ويحافظون عليه، خدمة للمصلحة العامة وللجامعة من أجل تحسين جودتها ومواكبة تطورات العصر.

2. أما عبارة 27 فإننا نجد 62 بالمئة يقرون أن الإدارة العليا لها تشجيع في استخدام التعليم الإلكتروني لما له من أهمية في مجال التعليم الجامعي وتقوم الإدارة بتدريب الأساتذة الدائمين في المكتبة المركزية وخاصة تزامنا مع انتشار

كوفيد 19 (كورونا) حيث أصبحت معظم الجامعات العالمية والعربية والجزائرية تستخدم التعليم عن بعد وحتى إلقاء المحاضرات والمؤتمرات، لقد أصبح استخدام التكنولوجيا والاتصال في التعليم العالي أمرا ملحا لا يمكن الاستغناء عنه أبدا وخيارا استراتيجيا مهما، فاستخدامها –التكنولوجيا– شرط ضروري للأنخراط والأندماج في مجتمع المعرفة ومطلب لا غنى عنه في عصرنة المنظومة الجامعة والرفع من مردوديتها .

حيث نجد نسبة 19.8 بالمئة غير موافقين أي لا يوجد تشجيع من طرف الإدارة على التعليم الالكتروني بل هناك قوانين تصدر وأوامر من أجل تطبيق هذا النظام التعليمي ومازال حديث في الجامعات الجزائرية مثل ما هو حديث في جامعة محمد خيضر ويجب الاهتمام به.

ونسبة 17.9 محايدين والحقيقة أن الكلام عن تشجيع الإدارة العليا لاستخدام التعليم الالكتروني أمر سهل ولكن الواقع يكشف عن صعوبات بالغة التي تواجه الأساتذة، كما أن عملية تغيير الثقافة (استخدام التعليم الالكتروني) هي عملية طويلة وشاقة وعلى درجة عالية من التعقيد وتحتاج إلى وقت طويل. ورغم تسليمنا بهذه الحقيقة إلا أننا نستطيع أن نفكر الإدارة العليا في أساليب مختلفة وجديدة في عمليات التعليم الالكتروني. وسوف أطرح هنا أربعة من الأساليب التي يمكن من خلالها التعامل مع التعليم الالكتروني لتحريكه نحو مزيد من الإيجابية والمساندة. وتتجه هذه الأساليب جميعاً نحو بناء أرصدة من رأس المال الاجتماعي الإيجابي تؤسس لعلاقات قائمة على الثقة والتبادلية والحرص على المصلحة العامة والتخلص من القيم السلبية وأوّل أسلوب هو أسلوب التكوين الفكري ونقصد به تكوين العقول والأسلوب الثاني تبادل الخبرات بين الأساتذة والإدارة الأسلوب الثالث الإدارة التشاركية بين الإدارة والأستاذ بغية وصول إلى حلول وربط علاقات جيدة، والأسلوب الرابع الاهتمام بهذه الوسائل الحديثة (التعليم الالكتروني) وتعميمها وإقامة دورات تدريبية.

3. بالنسبة إلى السؤال الذي طرحناه على المبحوث رقم العبارة 29 عن التدريس عن بعد بواسطة وسائط (ماسنجر فايبر، سكايب.) كانت نسبة الموافقين 65.1 بالمئة كانوا موافقين على التعليم بهذه الوسائط لما لها من

أهمية وخاصة التعامل معها سهل وأغلبية أساتذة والطلبة يمتلكون هواتف ذكية ويحسنون استخدام بشكل جيد ولا تتطلب وقت في تعلمها وتستطيع الاتصال بالطلبة أو بالأستاذة في أي وقت وأي زمن، ولم تعد هذه الوسائط (الماسنجر السكايب، ...) شبكات التواصل اجتماعي فقط بل أصبحنا نستخدمه كأداة تعليمية، كون بيئة التواصل والتفاعل بين الأستاذ والطلبة لا تحتاج لا زمان ولا مكان وبإمكانك عرض محاضراتك أو التفاعل مع الطلبة في كل وقت ناهيك أن الاستخدام البسيط والسهل والمجاني، ويعزز الثقة بين الطلبة والأساتذة بالتفاعل المستمر والايجابي، وتجد سهول في التواصل مع الطلبة لأن مزايا هذه الوسائط تجعل التعليم أكثر تفاعلية، ويصبح بفضلها التعليم تعاوني بين الطلبة حيث يقسم الطلاب أنفسهم إلى مجموعات وكل مجموعة لها صفحة خاصة بها، فيقوم أعضاء المجموعة بالتنسيق فيما بينهم ويتم تكليفهم لأنجاز البحوث والمهام المطلوبة منهم سواء كان بحثا أو أعمالا أخرى وهذه الطريقة تناسب هذه الفئة العمرية من الطلبة، ويكون فيها تبادل المعلومات والأفكار والصور والفيديوهات وما له علاقة بمقياس المادة.

أمّا نسبة غير الموافقين 28.3 بالمئة ولا يستخدمون هذه الوسائط لاتصالهم مع الطلبة ويقرون أن الوسائط غير تعليمية وهي للتواصل الاجتماعي خارج النسق الجامعي.

ونسبة 6.6 بالمئة محايدين لأن استخدام الوسائط لا يستخدم في التدريس بشكل جيد ولا يعطي ثماره أوبالأحرى ثمار العلم الذي يدرس في الجامعة بشكل جيد، إننا لو نستفيد من هذه الوسائط ونستثمرها في التعليم الجامعي بشكل جيد وعلمي ومنطقي سوف تحسن أداء التعليم الجامعي في جامعة محمد خيضر.

4.أما العبارة رقم 28 وهي في المرتبة الرابعة بنسبة 53 بالمئة موافقين على التعليم عن بعد بالوسائط (الزوم والمودل) ومتوسط حسابي ب 3.25 وانحراف معياري 1.17 فنجد دراسة محمد أمين عسول 2016 بمتوسط حسابي 3.80 وانحراف معياري يقدر 0.61 وباتجاه موافق اتفقت الدراستان انظر إلى عسول رقم الجدول (4-29) صفحة 192 وكذلك في دراسة السابقة لوهيبة لكحل 2011/2010 العبارة رقم 30عرض للأستاذ

لمحاضرات عن طريق النت في الجدول رقم 10 الصفحة 188 نسبة المئوية 49.42، فإنّ الدراستين متقاربين في النتائج، حيث أن استخدام الزوم والمودل حديث النشأة في جامعة محمد خيضر إلا أن معظم الأساتذة رفعوا محاضراتهم في موقع مودل التعليمي في موقع الجامعة .

إنّ التعليم عن طريق الوسائط لا يستلزم حضور الطالب والأستاذ أن يكونوا متواجدين في نفس المكان من أجل تبادل المعلومات فأصبح الأستاذ بإمكانه نشر محاضراته ودروسه الكترونيا وبعدة صيغ (نصوص مكتوبة، محاضرات مسموعة ومحاضرات مرئية) وبإمكان لطالب أن يحمّل هذه المحضرات والدروس في أي وقت يشاء ويسمعها ويعيد سماعها من أجل أن يثبت المعلومة جيدا، إنّ هذه الوسائط (الزوم والمودل وقوقل ميت ...الخ) وغيرها سهّلت على الطالب أن يسمع المحاضرات سواء Audio اوvidéo) متى شاء، وهذه الأمور صعبة ومستحيلة في المحاضرات التقليدية إذا فاتته محاضرة لا يستطيع استدراكها لا قليل منها ولا كثير وهي مكسب للأستاذ والطالب معا وللإدارة وتعتبر مظهر من مظاهر جودة التعليم.

أمّا المعارضين لذلك وغير الموافقين فإننا نجد تقريبا 39 بالمئة غير موافقين على التعليم بهذه الوسائط والسبب يعود إلى أن التعليم بالوسائط ليس حلا بل هو بديل مؤقت للتعليم التقليدي وأن التعليم التقليدي أفضل بكثير لأنه هو الأساس يتمتع التعليم التقليدي بالأنضباط التام والتحفيز الذاتي، والتغذية الرجعية بين الطالب والأستاذ وهناك التفاعلات حقيقي وجهًا لوجه بين الأستاذ والطلاب ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة وتعليم الطالب كيف يقوم بالبحث عن المعلومة والذهاب إلى المكتبة ويتمكن من المادة العلمية بشكل جيد وكذلك هناك صعوبة في التعليم الالكتروني لقلة الأجهزة ونقص تدفق الأنترانت وانقطاعها وعدم استجابة أغلبة الطلبة لهذا الأسلوب من التعليم الالكتروني .

وبقيت 6.6 بالمئة محايدين وهذه نسبة قليلة جدا، ويبقي على الأستاذ والإدارة والأسرة الجامعية أن تكاثف الأيادي من أجل تفعيل هذا التعليم والاهتمام به أكثر فأكثر لأن عدد الطلبة في تزايد مستمر للالتحاق بالتعليم الجامعي فتجد الجامعة حلا استيعاب العدد الكبير من الطلبة وتقوم بتقنية التعليم عن بعد.

5. أمّا العبارة رقم 31 كانت في المرتبة الخامسة فقد اتفقت مع دراسة ضيف الله نسيمة 2016-2017 حيث توصلت إلي النتائج التالية متوسط حسابي يقدر ب3.81 وانحراف معياري يقدر 1.21 وبدرجة موافق انظر إلى الجدول رقم (5-26) رقم الصفحة 252، وإن هناك تفاعل بين الأساتذة والطلبة بواسطة التعليم الالكتروني وإعطاء فرصة للطالب أن يشارك في المناقشة وطرح تساؤلات في المحاضرة عن بعد وهذا ينمي في الطالب روح العمل الجماعي الالكتروني ويدربه على التفاعل مع الأجهزة الحديثة، فينعكس ايجابيا على جودة الأستاذ لأنه هو من يدير هذه المحاضرات عن بعد، لأنه يجيد استخدام التقنيات الحديثة في التعليم العالي وهذه مظهر من مظاهر جودة الأستاذ.

6. أما العبارة 26 كانت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي وانحراف معياري مذكور أعلاه في الجدول وبنسبة مئوية تقدر ب 47.2 غير موافقين وهذا يدل ندرة الحواسيب والأنترنت في الكلية وأنّه لا يوجد حواسيب كافية لجل الأساتذة، حيث أنه يجب أن يكون في كل مكتب أستاذ أن يزود بحاسوب وشبكة الأنترنت و(الأنتترنات والاكسترنات) من أجل أن يبحث على المعلومة وينمي مهاراته ويدرس عن بعد.

ونجد نسبة 38.5 بالمئة أن الجامعة توفر وسائل التعلم عن بعد ونستنتج من هذه النسبة إن الجامعة تقوم بتشجيع الأساتذة عن التعليم عن بعد بتوفير لهم كافة المعدات والوسائل الحديثة.

أمّا نسبة 11.4 كانوا محايدين من عينة الدراسة، فإننا نجد في دراسة يزيد قادة أنّ معظم المبحوثين كانوا محايدين بنسبة متوسط حسابي يقدر 3.28 وانحراف معياري يقدر ب 1.22 رقم العبارة في الاستبيان الثاني الخاص بالأساتذة 43 رقم الجدول 45 صفحة رقم 149، فاختلفنا مع يزيد في التوصل قي النتائج. توصلنا أن

معظم المبحوثين غير موافقين ويزيد محايدين واختلاف في توجه للأساتذة دراستنا كانت موجهة لأساتذة الجامعة بينما دراسة يزيد قادة لأساتذة التعليم المتوسط.

نتائج مؤشر التعليم الالكتروني

نجد جميع العبارات كانوا موافقين على عبارات الاستبيان إلا العبارة رقم (26) غير موافقين، حيث نجد 59.15 بالمئة متوسط لهذه الفرضية ونسبة 3.36 متوسط حسابي و1.15 انحراف معياري حيث اقر المبحوثين التعليم الالكتروني أصبح يستخدم في العملية التعليمية، حيث أصبحت العلاقة الحالية بين الأستاذ والطالب علاقة الكترونية ونرى أن الأستاذ هوالمحور الرئيسي للعملية التعليمية، وهذا ما علينا تغييره تماماً وبناء صورة جديدة لهذه العلاقة الجديدة وتدريب الأستاذ على وسائل التكنولوجيا الحديثة، وعلى عمادة الجامعة أن توفير المستلزمات المطلوبة من شاشات العرض وأجهزة الكومبيوتر في جميع القاعات الدراسية والمختبرات.

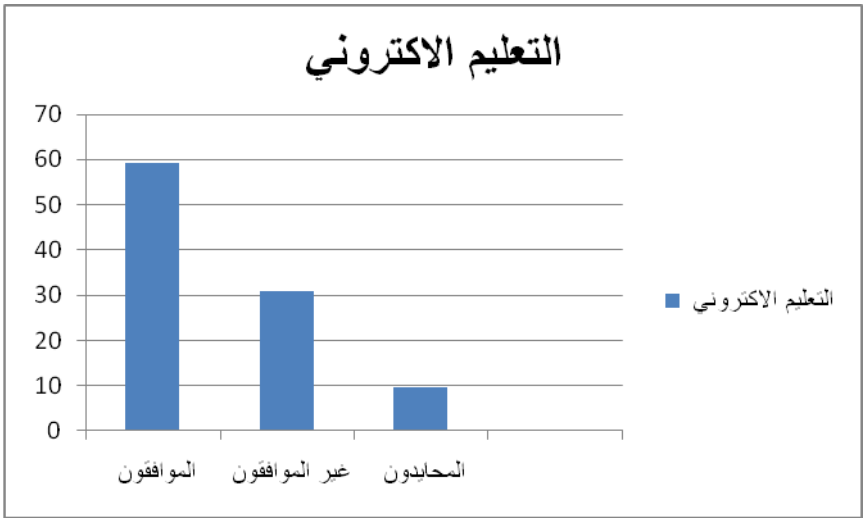
فالأستاذ وحده لا يكفي لتطبيق التعليم الإلكتروني لعدة أسباب، أولا لأننا نحتاج إلى التغيير؛ الذي لا يقتصر فقط على طريقة توصيل المعلومة للطالب بل يشمل جانبين آخرين وهما المادة المطروحة في المنهاج وملائمة الوسيلة المستخدمة في التعليم، فنحن لا نعتبر كون المادة التعليمية قد تم طرحها إلكترونيًا بغض النظر عن مضمونها ومستواها وأهميتها هي أفضل! بل أساس النجاح هوالمنهاج ومن ثم تأتي الطريقة هل هي تقليدية أم إلكترونية، وهنا يأتي دور المشرف على التعليم فهويطّلع على أسلوب المعلم والوسيلة التي يستخدمها إن كانت ناجحة أم لا، حيث يستطيع طرح طرق أخرى، فمثلا يريد الأستاذ شرح مادة معينة عن طريق تكنولوجيا صوتية كالأشرطة السمعية، ولكن يرى المشرف أن طرحها بهذه الطريقة لن يصل بالطلاب إلى المستوى المطلوب وأنها غير فعالة ويجد بديلاً لها. يعمل خبير الوسائط المتعددة على استعمال الوسائل التكنولوجية المتاحة لعرض الدرس.

حيث نجد 31.03 بالمئة غير موافقين أن التعليم الالكتروني يساعد في جودة التعليم وذلك من خلال أن التعليم الالكتروني عنده سلبيات وعيوب ومن أبرزها ضعف البنية التحتية في مجال التعليم الالكتروني وضعف

التدفق للأنترنت مما يعرقل المهمة التعليمية، فإن بعض الأساتذة اخبرني انه عند تفاعل مع الطلبة في قوقل ميت دائما نتقطع الأنترانت أوتضعف وبالتالي يفقد ذلك التفاعل جديته وجودته، ناهيك عدم رغبة الطلبة على التعلم الالكتروني، ضعف التفاعل المباشر بين الأستاذ والطلبة في التعليم الالكتروني وقلة التركيز وفقدان الحوار، فإن التعليم الالكتروني مازال حديث ويحتاج إلى سنوات من أجل استخدامه في العليم الجامعي.

المحايدين: 9.75 بالمئة يفترض من الجامعة التخطيط لتعليم الاكتروني ووضع له قاعدة بيانات متكاملة ومنسقة بين جميع الكليات من أجل تحسين التعليم الجامعي كما أن يجب على الأستاذأن يخلص في مهنته وأن يعمل جاهداً على رفع لتكوين نفسه، خاصة وأن معظم الجامعات الغربية بدأت تهتم بهذا الأسلوب من التعليم بغيةوتسهيل مجريات التعليم الجامعي.

شكل رقم 19: يوضح استخدام التعليم الالكتروني



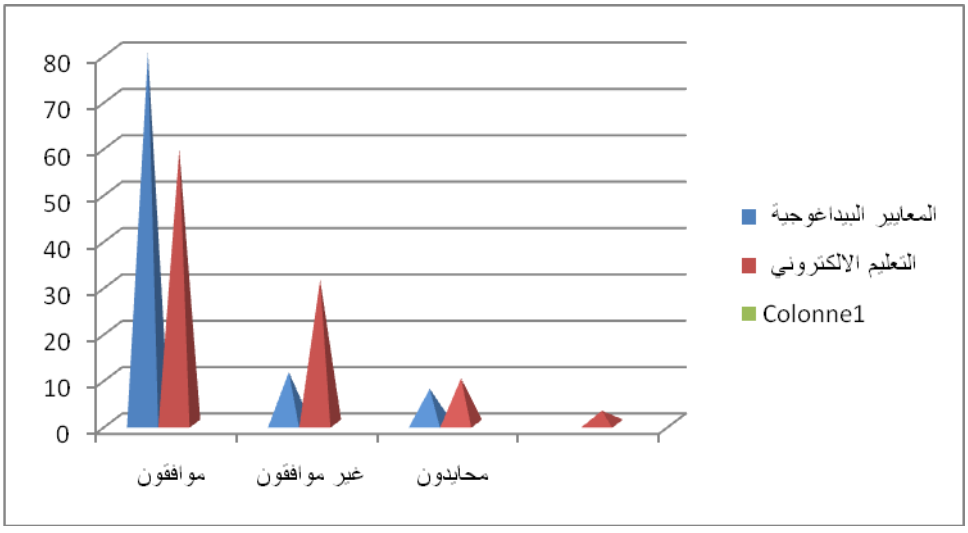
المصدر: من إعداد الباحث

نتائج الفرضية الفرعية الثانية المعايير البداغوجية التي يقوم بها الباحث في تحسين داءه

ووجدنا نسبة 69.56 بالمئة موافيقن وتتكون هذه الفرضية من 12 عبارة (20-31) وتكون من فرضيتين جزئيتين ألا وهوما المعايير البداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث في تحسين أدائه ودور التعليم الالكتروني في تحسين أداء الأستاذ الباحث واستنتجنا أن الأستاذ الباحث كان يقدم اقتراحات التي تساهم في تطوير العملية

التعليمية ويبذل الجهد إضافي من أجل الشرح والإيضاح وله القدرة على التفاعل مع الطلبة والحجم الساعي مناسب وهناك شفافية في العملية التقييمية والمقاييس المدرسة لها علاقة بنتمية المعارف لدى الطالب الجامعي هذا بالنسبة للفرضية الاولى كانت كلها موافقين، اما بالنسبة للفرضية الثانية لتعليم الالكتروني حازت العبارة رقم 26 بغير موافق بنسبة 47.2 بالمئة، والعبارة تتمثل في توفير الجامعة كل الوسائل من أجل التعليم عن بعد فأجابوا بلا أو غير موافقين إي أن جامعة لا توفر للاساتذتها الأجهزة والمعدات والأدوات والشبكات النت من أجل تعليم عن بعد وخاصة مشكلة تدفق الأنترنت ضعيف جدا وهذا يعرقل العملية التعليمية عن بعد لأنها متوقفة عليها ما باقي العبارات كان الأساتذة المبحوثين موافقين عليها، والمتمثلة في تشجيع الإدارة على استخدام التعليم الالكتروني وبث المحاضرات عن بعد واستخدام المواقع الجامعة (الزوم والمودل) وأستاذ يدرس عبر الوسائط الالكترونية (فيبر ماسنجر سكايب ...) وأن التعليم الالكتروني مكسب للأستاذ وهناك تفاعل مع الطلبة عن بعد وهذا يدل حسب الفرضيتين أنّ هناك مظاهر الجودة في التعليم العالي عن طريق المعايير البيداغوجية والتعليم الالكتروني.

شكل رقم 20: يوضح نتائج الفرضية الفرعية الثانية المؤشرات العلمية التي يقوم بها الباحث لتحسين أداءه



المصدر: من إعداد الباحث

المحور الرابع: تفسير وتحليل الفرضية الفرعية الثالثة توجد معيقات جودة التعليم العالي في جامعة محمد خيضر

ويندرج ضمن هذه الفرضية ثلاثة مؤشرات

تفسير وتحليل المؤشر الأول: توجد مجموعة معيقات الإدارية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة

جدول رقم 22: يوضح المعوقات لإدارية لجودة التعليم العالي

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الموافقة	االهمية النسبية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
32	غموض الاستراتجيات المطبقة من طرف الإدارة بتطبيق جودة التعليم العالي	ت	11	52	15	27	1	3.42	1.01		3
		%	10.4%	49.1%	14.2%	25.5%	0.9%				
33	قلة التزام الإدارة العليا بتطبيق مبدأ جودة الشاملة في التعليم العالي	ت	11	57	7	28	3	3.40	1.07		4
		%	10.4%	53.8%	6.6%	26.4%	2.8%				
34	غياب ثقافة جودة التعليم العالي في الجامعة	ت	10	52	11	32	2	3.34	1.06		5
		%	9.4%	49.1%	10.4%	29.2%	1.9%				
35	عدم وجود نظام معلومات حديث	ت	16	57	15	15	3	3.64	0.99		1

	شامل لجميع الوحدات من قبل الإدارة	%	15.1%	53.8%	14.2%	14.2%	2.8%			
36	عدم حرص الإدارة إشراك أصحاب الخبرة لتطبيق نظام الجودة في الجامعة	ت	13	49	21	23	0	3.49	0.96	2
		%	12.3	46.2%	19.8%	21.7%	0%			

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يتكون من خمسة عبارات من (32-36)، منحصرين ما بين متوسط حسابي (3.64- 3.34)، وما بين انحراف معياري(1.07 – 0.96)، حيث احتلت في المرتبة الأولى العبارة رقم (35) (عدم وجود نظام معلومات حديث شامل لجميع الوحدات من قبل الإدارة) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.64 وانحراف معياري يقدر ب 0.99 أما في المرتبة الثانية كانت من نصيب العبارة رقم (36) (عدم وجود نظام معلومات حديث شامل لجميع الوحدات من قبل الإدارة) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.49 وانحراف معياري يقدر 0.96 وهواصغر انحراف معياري في الفرضية، بينما كانت العبارة رقم (23) (غموض الاستراتجيات المطبقة من طرف الإدارة بتطبيق جودة التعليم العالي)في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يقدر ب 3.42 وانحراف معياري يقدر ب 1.01، أما في المرتبة الرابعة كانت من نصيب العبارة رقم (33) (قلة التزام الإدارة العليا بتطبيق مبدأ جودة الشاملة في التعليم الجودة) بمتوسط حسابي يقدر ب3.40 وانحراف معياري يقدر ب 1.07، مع العلم أنّه أعلى انحراف معياري في الفرضية، أما في المرتبة الخامسة كان من نصيب العبارة رقم (34) (غياب ثقافة جودة التعليم العالي في الجامعة) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.34 وانحراف معياري يقدر ب 1.06.

1. أمّا العبارة رقم 35 احتلت المرتبة أولى في الترتيب الجدول أعلاه وبمتوسط وانحراف معياري سبق ذكره فقدت اتفقت مع دراسة أطروحة رقاد صليحة رقم الجدول 33 في العبارة رقم1 عدم اندماج خلية الجودة ضمن

الهيكل التنظيمي 11 موافق جدا و9 موافق 3 محايد و2 غير موافق ومتوسط حسابي 4.16 وانحراف معياري 0.94 عالية نسبة المئوية 83.2 بالمئة رقم الصفحة 211، مع العلم إن دراستها لم ترتب عباراتها من أول عبارة إلى أخرها بل إنها تعيد ترقيم عبارات الجداول من جديد ولكن اختلفنا من جهة الطرح فدراسة رقاد صليحة من وجهة نظر المسئولين ودراستنا من وجهة نظر الأساتذة، وكما نعرف جميعا إن تطبيق الجودة أولا يكون من جهة الإدارة العليا بسن القوانين أوتفعيلها ومتابعتها وحث الأسرة الجامعية من إدارة وأساتذة وحتى طلبة تطبيق قوانين العمل بها. وان الكثير من المعوقات الإدارية ومن أبرزها كما في بحثنا عدم وجود نظام معلوما خاص بالجودة.

ونجد نسبة 17 بالمئة غير موافقين، وهذا يدل إن هناك اهتمام من الإدارة العليا بتحسين نظام معلوماتي خاص بالجودة ليكون مرتبط ارتباط وثيقا بالأستاذ والإدارة من أجل تحسين أداء الأستاذ.

ونجد نسبة 14.2 بالمئة كانوا محايدين، ليس هناك شك أن الجامعة توجد بهانقائص في مسألة الجودة فيؤثر سلبا على أداء الأستاذ الباحث وخاصة ولكن توجود اليات وميكنزمات تسعى الجامعة التي احقيقها ايجابا منها تخطيط استراتجي واضح المعالم، ويوجد تعاون وتنسيق بين جميع وحدات الإدارة الخاصة بنظام الجودة، وبالتالي هناك تحسن واضح في مهارات وكفاءات الأساتذة بجامعة محمد خيضر بسكرة لتخلص من هذه المعيقات.

2. ففي العبارة رقم 36 احتلت المرتبة الثانية 56.5 بالمئة أجابوا انه عدم حرص الإدارة إشراك أصحاب الخبرة لتطبيق نظام الجودة في الجامعة وهذه من أبرز المعوقات الادراية والأخطاء الشائعة في الجامعة لا يوجد نظام يين جودة التعليم لأن العلاقة بين الإدارة والأستاذ تفتقد للحوار والمناقشة من أجل حل مشاكل الموجودة في الجودة حسب رإي المبحوثين، لأن الإدارة الناجحة تعقد لقاءات بين العاملين فيها (الأساتذة، الإدارة) بشكل دوري من حل المشاكل وتطوير التعليم الجامعي وهذا ليس موجود بصفة دائمة.

ونجد 21.7 بالمئة أقروا حرص الجامعة على إشراك أصحاب الخبرةإن أسلوب الإدارة بالمشاركة هوعبارة عن علاقة متبادلة بين طرفين في الجامعة إلا هما الإدارة والأساتذة، تهدف هذه العلاقة إلى استفادة من خبرات ومهارات الأستاذ الباحث بشكل مستمر وذلك عن طريق ضمان جودة عالية في التعليم العالي، مما يؤدي إلى تحقيق خلق توازن بين الإدارة والأستاذ وضع خطط مستقبلية وإيجاد حلول لمشاكل وقعت أو ستقع.

ونسبة 19.8 بالمئة من المبحوثين محايدين رغم وجود حرص من الإدارة إشراك أصحاب الخبرة لتطبيق نظام الجودة إلا انه يبقى يحتاج إلى ممارسات الادراية تسعى إلى التنسيق المسبق بين الإدارة والأساتذة التابعين لها لأن حسن استخدام الإدارة التشاركية يؤدي إلى تزايد ظاهرة زيادةالأنتاج العلمي لدى الأستاذ وارتفاع التعاون بينهم ويؤثر إيجابا على جودة التعليم الجامعي.

3. ففي العبارة رقم 32 وهي في المرتبة الثالثة عندنا بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 1.01 اتفقت مع أطروحة صليحة رقاد في الجدول رقم 31 في عبارة رقم 1 عن عدم وضوح سياسات الجودة من قبل الإدارة إن موافق جدا 8 وموافق10 ومحايد 3 غير موافق 2 متوسط حسابي 3.92 وانحراف معياري 1.03 ودرجة الموافقة عالية نسبة الأهمية 78 بالمئة رقم الصفحة 208 واختلفنا من جهة الطرح فدراسة رقاد صليحة من وجهة نظر المسؤولين ودراستنا من وجهة نظر الأساتذة. ويتجلى الغموض الإداري فيما يلي؛ نظام الجودة حديث النشأة بالتالي يوجد تصور عام لا خطط تفصيلية وواضحة تبين مهام كل الفاعلين وتبقى نقاط الجوهرية غائبة، إي بمعنى مجرد تقديم رأي دون تطبيقه، غياب الأدوات والأجهزة والمعدات لتطيق نظام جودة في التعليم العالي وإن وجدت مازالت ناقصة عدم ملائمة وكفاية الرصيد المعرفي للأستاذ باستخدام هذه الأجهزة التعليمية، أوعدم توفير من طرف الإدارة ماتتطلبه لتعليم جامعي ناجح

كما نجد 26.4 بالمئة غير موافقين، أينإن هناك تفكير استراتيجي واضح متبع من طرف الإدارة، حيث ان الإدارة بتفعيلها التفكير الاستراتيجي الواضح تسعى من خلالها تحريك عملية التفاعل، أوإيجاد آلية تفاعلية بين الوضع

الموجود الحالي والوضع المستقبلي لتعليم الجامعي، لأن وضوح الإستراتجية ينمي التفكير التفاؤلي للفاعلين بالجامعة الذي يؤمن بالقدرات والطاقات لذا الفاعلين من أجل تحسين جودة التعليم العالي.

وحيث نجد 14.5 بالمئة محايدين، إن وضوح الاستراتجيات الإدارة الجامعية يعطي أمل في وضع خطط مستقبلية لتعليم الجامعي، وذلك الاعتماد على الإبداع والابتكار في البحث العلمي والبحث عن أفكار حديثة وجديدة تكون لها يد المساهمة في تسريع جودة التعليم العالي، فبهذه الاستراتجيات الواضحة تبنى تصورات تعتمد على الإدراك والاستبصار في السياسات التعليمية الجامعة، وإعداد قاعدة بيانات واضحة ومعلوماتية شاملة في العمليات الإدارية والفنية في الإدارة، تحليل بدائل إستراتجية وإيضاحها وتسهيلها على العاملين فيها ضوء رؤية وتطلع مستقبلي لتعليم العالي وتحقيق أهداف الجامعة التعليمية.

4. ففي العبارة 33 وهي في المرتبة الرابعة بنسب المذكورة أعلاه إن الإدارة العليا قليلة الالتزام في تطبيق مبدأ الجودة الشاملة وإن وجدت في ليست حريصة واتفقت دراستنا مع دراسة (مادين محمد جنبلاط 2019) انظر للجدول رقم واحد لدراسة مادلين صفحة 253 بمتوسط حسابي يقدر ب 1.76 وانحراف معياري يقدر ب 0.41 قد استخدمت الباحثة مادلين مقياس ليكارت ولكن الاختلاف بين دراستها ودراستنا إنها طرحت السؤال ليس معوقات كما فعلنا وكانت إجابات المبحوثين للباحثة مادلين ضعيفة وأقروا لا يوجد التزام للإدارة على تطبيق مبدأ الجودة. وهذا يعكس إن الإدارة مازلت غير مهتمة بتفعيل مبدأ الجودة وتبقى عندها نقائص وقلة الإمكانيات المعرفيةوالمادية في هذا النمط من التعليم الجامعي، نقص التخطيط لأن من مبادئ نظام الجودة إجراءات مخطط لها وسبق وهذا غير موجود، وإن كان موجود فهوغير مفعل بصفة صارمة ودائمة، عدد وجود الثقة بين الفاعلين في جامعة ممّا يقلل الالتزام بتطبيق مبدأ الجودة.

ونجد نسبة 31.1 بالمئة الذين أجابوا غير موافقين وهذا يعنيوهم تقريبا ثلث المبحوثين الذين يقرون إن هناك التزام من طرف الإدارة من أجل الجودة الشاملة في التعليم العالي، أنه توجد آليات ومعايير وتوجد بشروط صارمة ووضع ضوابط أكاديمية تهدف إلى ضمان جودة وإنشاء نظم لضمان الجودة في التعليم العالي.

وهناك 6.6 بالمئة محايد لا تلتزام الإدارة، وهذا يعني أن يتطلب من الإدارة تنفيذ وتطبيق مؤشرات ومعايير الجودة في التعليم العالي وتضمن الالتزام والتنسيق بين الأساتذة هذا من جانب ومن جانب أخر توفير وتعبئة الأجهزة والمعدات اللازمة لتحقيق جودة في التعليم العالي ويظهر ملامحها على الجامعة.

5. ففي العبارة رقم 34 احتلت المرتبة الخامسة بنسبة 58.5 بالمئة غياب ثقافة الجودة في التعليم العالي وفي الحقيقة في سنوات الماضية أخيرةأصبحت الجهات الوصيةتهتم بثقافة الجودة بالتعليم لأنه نمط وأسلوب حديث في التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة لذا يجب أن تكون معرفة مدى توافر الخبرات والمؤهلات المهنية للأساتذة ولكن هذه الثقافة غير موجودة بشكل كبير في الحقل الأكاديمي لعدم الرضا الأستاذ عن الإدارة وذلك من خلال تعرض بعض الأساتذة إلى صدمات من قبل الإدارة تضعف وتهز الثقة وعدم تهيئة ووجود المناخ التعليمي الذي يقتضي تطبيق نظام الجودة، عدم تزويد جميع الأساتذة بأسس العمل التي يقوم عليها نظام إدارة الجودة ومتطلباته.

6. ونجد 31.1 بالمئة من المبحوثين أقروا انه توجد ثقافة الجودة وهم تقريبا ثلث المبحوثين العالي ومصطلح الجودة مصطلح جديد، حيث يجب أن تمتلك المؤسسة الجامعية طرق تشبع رغبات الأساتذة ويتطلب أن يكونوا لهم كفاءة عالية ومؤهلين للتدريس، مع طلاب مؤهلين ولديهم كفاءاتعالية كذلك، فثقافة الجودة يجب على المؤسسة الجامعة أن تسعى جاهدة على تطبيقها ومتابعتها مما ينعكس إيجابا على مخرجاتها ومدخلاتهاونجد نسبة10.4 بالمئة محايدين.و هذا يعني أن على الإدارة ان تشجع وتخلق مناخ نتظيمي جيد يسوده التعاون،و تراعي الرضا الأستاذ عن الإدارة وذلك من خلال توفير جميع متطلبات الجودة من قبل الإدارة ثقته بالادارة الثقة في تهيئة المناخ

التعليمي يساعد على تطبيق نظام الجودة، تزويد جميع الأساتذة بأسس العمل التي يقوم عليها نظام إدارة الجودة ومتطلباته.

7. نستنتج إن نسبة 61.92 بالمئة موافقين من المبحوثين ويقابلها 3.45 متوسط حسابي و1.01 انحراف معياري، حيث اقر معظم الأساتذة إن هناك معوقات إدارية تحول دون تحقيق جودة الأستاذ منها غموض الاستراتجيات للإدارة العليا وعدم التزام بمبدأ الجودة الشاملة، غياب ثقافة جودة الجامعة وعدم وجود نظام معلومات خاص لجودة.

ونجد نسبة 25.08 بالمئة غير موافقين، وهذا يعني وجود ثقافة جودة التعليم العالي لأن الجودة هي فلسفة إدارية وثقافية جديدة ينبغي أن تحل محل الثقافة التقليدية، وهذه العملية يستلزم على المؤسسة التعليمية وإدارتها العليا على نشر ثقافة الجودة بين الفاعلين في الحقل الجامعي والإيمان بها والأنحياز التام لتطبيقها، يجب الاعتماد على عديد من التدابير والإجراءات لتوفير المناخ ومناسب، تسليط الضوءعلى العيوب والثغرات الموجودة وتشجيع جميع الأساتذة وإشراك أفكارهم ومقترحاتهم، كشف الأسباب المحتملة لمقاومة التغيير بغية إرساء مبدأ ثقافة الجودة في التعليم العالي ويظهر فعاليتها في أرض الواقع وتطبق وتصبح نمط أسلوب جديد.

ونجد نسبة 13.04 بالمئة محايدين، وهذا يعني يجب أن الجامعة أن تسعى إلى ترسيخ مبدأ ثقافة الجودة بين الفاعلين فيها، بسن مجموعة القوانين والتشريعات لضبط وتوجيه أفعال الأساتذة والعاملين بها، سواء كانت أعمالهم إدارية أوعلمية أوتربوية. لأن مبدأ الجودة يستلزم تذافر الجهود وإرساء علاقات جيدة داخل حقل الجامعي، فلا تكفي اهتمام بمبدأ الجودة من اتجاه واحد، فالجميع يجب علهم المساهمة كل في موضعه الذي يشغله.

ونستنتج من مؤشر المعوقات الإدارية

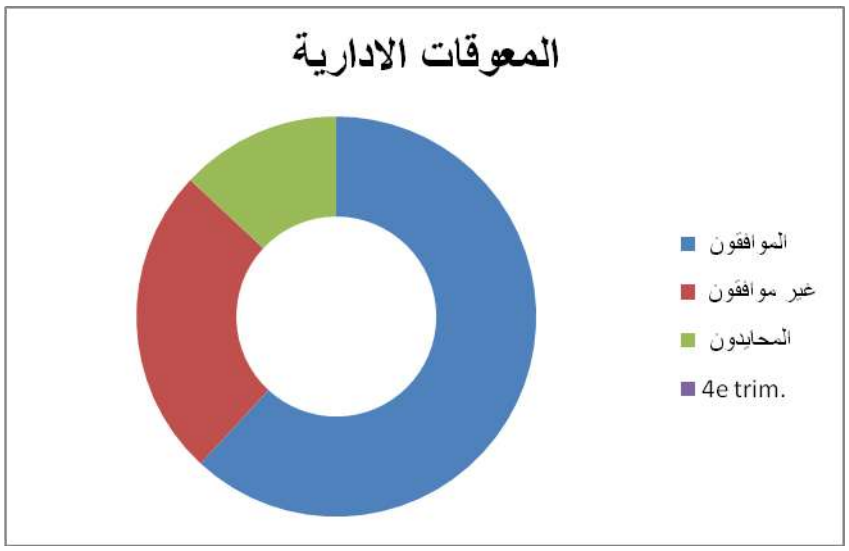
ونستنتج أن نسبة 61.88 بالمئة من المبحوثين مؤيدين أن هناك معوقات إدارية تتمثل في ما يلي غموض الاستراتجيات المطبقة من طرف الإدارة بتطبيق جودة التعليم العالي وقلة التزام الإدارة العليا بتطبيق مبدأ جودة

وغياب ثقافة تنظيمية لجودة التعليم العالي وعدم وجود نظام معلوماتي في جميع وحدات الإدارة وعدم حرص الإدارة على إشراك أصحاب الخبرة، وهذا يعرقل من جودة التعليم العالي ويقلل من مظاهره، فإن هذه المعوقات الإدارية تحول بينها وبين تطبيق جودة التعليم في جامعة بسكرة، حيث صرح لي بعض المبحوثين (الأساتذة) أن هناك شبه قطيعة بين الإدارة والأستاذ الباحث، فقال لي أحيانا نجد الإدارة هي السبب في عدم تفعيل نظام الجودة أولا توجد مراقبة وإن وجدت مراقبة لا توجد متابعة، ونجد من جهة أخرى أن بعض الأساتذة لا يطبقون القوانين ولا يحضرون المجالس إلا نادرا، ويوجد تقاعس منهم فمن خلال هذه الجدلية بين الإدارة والأستاذ

ونجد نسبة 25.08 بالمئة غير موافقين وهي ربع المبحوثين من الأساتذة أنهم لا توجد هذه المعوقات الإدارية السالفة الذكر في جامعة محمد خيضر بسكرة وهذا أمر عادي فإن جميع الجامعات في العالم سواء جامعات غربية أو عربية لها بعض السقطات أوبعض المعيقات الإدارية.

ونجد نسبة 13.04 بالمئة محايدين من المبحوثين ونفسر هذا يجب على جامعة محمد خيضر بسكرة تحاول أن تقضي على المعيقات الإدارية التي تسبب تدهور التعليم الجامعي عن طريق سن قوانين تخدم التعليم الجامعي تفعيل القوانين الصارمة والتي تسير لصالح التعليم الجامعي وتكون أحد المعيقات التي تعيق جودة الأستاذ وجودة التعليم العالي.

شكل رقم 21: يوضح نتائج المعوقات الادارية



من إعداد الباحث

تفسير وتحليل المؤشر الثاني: توجد مجموعة معيقات المعرفية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة

جدول رقم 23: يوضح المعوقات من الجانب المعرفي لجودة تعليم العالي

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الموافقة	االهمية النسبية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
37	ضعف الدعم المادي المقدم للأبحاث العلمية		28	41	12	20	5	3.63	1.19	موافق	5
		%	26.4%	38.7%	11.3%	18.9%	4.7%				
38	زيادة العبء التدريسي على البحث العلمي	ت	22	60	11	13	0	3.85	0.88	موافق	3

				0%	12.3%	10.4%	5% 6.6	20.8%	%	
39	ضعف الإمكانيات المكتبية	ت	7	51	14	33	1	3.28	1.01	موافق	7
		%	6.6 %	48.1%	13.2%	31.1%	0.9%				
40	قلة مشاركة أعضاء التدريس في المخابر الوطنية	ت	12	56	10	27	1	3.48	1.02	موافق	6
		%	11.3%	52.8%	9.4 %	25.5%	0.9 %				
41	قلة مشاركة أعضاء التدريس في المخابر الدولية	ت	17	60	15	11	3	3.72	0.95	موافق	4
		%	16 %	56.6%	14.2%	10.4%	2.8%				
42	طول إجراءات الترقية للأستاذ الجامعي	ت	27	57	4	18	0	3.87	0.98	موافق	2
		%	25.5%	53.8%	3.8 %	17 %	0%				
43	الزمن الطويل الذي يستغرقه نشر الأبحاث العلمية	ت	50	41	4	11	0	4.22	0.93	موافق	1
		%	47.2%	38.7%	3.8 %	10.4%	0%				

من خلال الجدول أعلاه رقم، انه يتكون من 7 عبارات من رقم 37-43) عبارات منحصرين بين متوسط حسابي (4.22- 3.28) وما بين انحراف معياري (1.19- 0.88)، بينما احتل في المرتبة الأولى العبارة رقم (43) بمتوسط حسابي يقدر ب 4.22 وانحراف معياري0.93، ونجد أيضا نسبة المؤوية 85.9 بالمئة وعدد مفردات العينة يقدر ب 180من مجموع 210 أما في المرتبة الثانية العبارة رقم (42) بمتوسط حسابي 3.87 وانحراف معياري يقدر ب 0.98، أما في المرتبة الثالثة العبارة رقم (38) بمتوسط حسابي3.85 وانحراف معياري 0.88 مع العلم إن هذه العبارة اصغر قيمة لأنحراف معياري في الفرضية، بينما أفتكت المرتبة الرابعة العبارة رقم (41) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.72 وانحراف معياري يقدر ب 0.95، أما في المرتبة الخامسة كانت من نصيب العبارة رقم (37) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.63 وانحراف معياري يقدر ب 1.19 مع العلم إن هذه الفرضية اعلي انحرف معياري، بما بالنسبة للمرتبة السادسة كانت حوزة العبارة (40) بمتوسط حسابي 3.48 وانحراف معياري ب 1.02 أما في المرتبة السابعة فهي العبارة رقم (39) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.28 وانحراف معياري يقدر ب 1.01.

1. فالعبارة رقم 43 احتلت المرتبة الأولى في الجدول أعلاه بنسبة 85.9 بالمئة من المبحوثين اقروا إن هناك طول في إجراءات النشر، لما يلعب نشر دوراً كبيرًا في التشكيل التكويني للأستاذ الباحث، سواء أكان هذا النشر في مجلات مصنفة أوغير مصنفة ويعد عملاً فكرياً أوفنياً، ولكن توجد فيه الكثير من العراقيل وطول الإجراءات وأسباب ترجع إلى أن هناك عدد قليل في المجلات المصنفة **a-b-c**" العددالكثير من الأساتذة الجامعيين وطلبة الدكتوراه وبالتالي يستغرق الوقت الطويل، بالإضافة إلى المراحل التي يمر عليها المقال العلمي من وضعه في القالب المجلة وإرساله عبر البوابة الالكترونية (المنصة الجزائرية للمجلات asjp)حيث تستغرق وقتا طويلا عند المحكمين حتى بعض الأساتذة قال لي عندي مقال لم ينشر لي حوالي عامين ونصف من إرساله إلى أحد

المجلات المصنفة، يوجد من أتم أطروحته من عامين وهوينتظر في المقال من أجل النشر، السبب الوحيد قلة المجلات المصنفة وكثرة عدد المقالات.

حسب البحوث أفادوا هان هناك زمن طويل غي كتابة المقالات العلمية ولمن طول الإجراءات والزمن الطويل بالنشر حال دون تحقيق ذلك فنجد:

- قلة المجلات المتاحة لأساتذة وفرص الوصول إليها صعب.
- رداءة نوعية المخلات والمخرجات المجلات الوطنية.
- المقلات العلمية فيها نوع من القصور واختلال لأنها تمس نواحي من البحث وليس البحث كله.

أصبح نشر البحوث العلمية في مجلات المصنفة "ج" علاقات شخصية أكثر منها معايير أكاديمية.

وهناك من بعض مسؤولين المجلات من يستخدم العنف الرمزي الذي أشار إليه بيار برديوويمارسه على أصحاب المقالات أما بطول الاجراءت المتمثلة في قلة المجلات المصنفة لغرض النشر وتعقيد شروطها وأيضا إنها هذه المجلات لا تخدم سوق العمل وكذلك وأيضا التنشئة الاجتماعية لمسؤول على المجلة التي تفرض نفسها استغلال الوظيفة التي يشغلها.

ونجد 10.4 بالمئة من المبحوثين إنهم إجراءات النشر عادية وليست طويلة وهذا نتيجة أنهم ليدهم مهارات في كتابة المقالات وعندهم خبرة في التعامل مع المجلات وبالتالي يسهل عليهم نشر مقالاتهم العلمية.

ونجد 3.8 بالمئة من المبحوثين محايدين، يفترض نشر الأعمال المختلفة من طرف الأستاذ الباحث يبين مهنته ويخلص في ممارسته، وأن يعمل جاهداً على رفع جودة التعليم العالي، خاصة وأن معظم هذه الأعمال المنشورة يستفيد منها الأستاذ أولا وتكون في خدمة الجامعة والمجتمع، وليبدع العقل وينتج أفكار تساهم في تأسيس جودةالتعليم العالي ووضع خطط وبناء إستراتجية تسهل على العقل البشري (الأستاذ الباحث) عملية النشر للاستفادة منها وتجاوز المعيقات التي تواجهه في مساره المهني. حيث نجد في جامعة محمد خيضر 3 مجلات مصنفة

لسنة الدراسية (2020/2019) بيمها في الموسم الدراسي (2021/2020) والتصنيف التي اعتمدته الوزراة الجديد للمجلات صعد من 3 مجلات الى 10 مجلات؛ انظر الملحق رقم 05 المقدم من طرف الادارة المختصة لذلك.

2. فالعبارة رقم 42 في المرتبة الثانية حازت على 74.3 بالمئة من المبحوثين اقروا إن هناك طول في إجراءات الترقية وهذا ما إتفقت مع دراسة براهمي وريدة حيث تحصلت على 76.15 بالمئة من أفراد عينتها انظر الجدول رقم 27 صفحة 180 حيث قالت أن معظم الترقيات في الجامعة الجزائرية يكون عن طريق محاباة بعض الأساتذة عن بعض البعض من خلال عدم احترام معايير الترقية في حد ذاتها، وأنا أضم تفسيرها لتفسيري وأن هناك بعض المحاباة والجهوية والتمييز أساتذة على آخرين في مجال الترقية طول الإجراءات الإدارية في الترقية وغياب الموضوعية بين الأساتذة وغيرها من العراقيل.

بينما نجد 17 بالمئة كانوا غير موافقين وأقروا إن الإجراءات الترقية غير طويلة وعلى الأستاذ أن يجتهد ويقوم بأعمال بيداغوجية وبحثية تؤهله وتزيد في درجاته العلمية وإن الأنتقال من رتبة إلى رتبة يحتاج إلى مدة زمنية وكذلك يحتاج إلى نشر مقلات في مجلات مصنفة والمشاركة في ملتقيات وطنية ودولية والإشراف على طلبة وغيرها من الأعمال.

وحيث نجد 3.8 محايدين، من المؤكد إن ترقية الأستاذ الباحث تحتاج إلى مجموعة من الأعمال البيداغوجية والعلمية من أجل ترقيته، إذا تكلمنا على مفهوم الترقية فيدور الذهن مفهوم انتقال من مرحلة مهنية إلى أخرى تكون أفضل منها، بل هي مسؤولية اجتماعية وأخلاقية كثيراما ترتبط بها من شعور بالواجب الأخلاقي، هي الأساس في بناء الوعي الذاتي لدى الأستاذ الباحث وتساعده على جودته.

3. فالعبارة رقم 38 احتلت المرتبة الثالثة بنسبة مئوية تقدر ب 77.4 بالمئة إن العبء التدريسي يوثر على البحث العلمي، كما نعرف جميعا إن الأستاذ الباحث مهنته ما بين التدريس والبحث العلمي ولكن هناك

بعض الأساتذة يغلب عليه الطابع التدريسي ويهمل الجانب البحثي ويعطيه فضول وقته وهذا ينعكس سلبا على أستاذ من ناحية الترقية ومن ناحية البحثية لأن البحث العلمي هو التدرب على كيفية للوصول للمعلومة وهوانطلاق من مجهول إلى الوصول إلى المعلوم وفيه يكون الأستاذ ذا مهارات وتقنيات يكتسب من خلالها الأستاذا متميزا وذوجودة عالية.

بينما نجد 12.3 من المبحوثين غير موافقين، ويتضح هذا من خلال عدد ساعات العمل لأستاذ الجامعي لا تتعدى 9 ساعات في الأسبوع في المرسوم التنفيذي رقم 28-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق ل 18 يوليو1989، يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العاليين. ص. ص 8-9. وهذا العدد من ساعات قليل بالنسبة للأطوار الأخرى الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) بإمكان الأستاذ الباحث أن يتفرغ للبحث العلمي، وتأليف الكتب وكتابة المقالات وغيرها من النشاطات العلمية.

حيث نجد نسبة 10.4 من المبحوثين محايدين، لهذا نفسر أن العلاقة بين الأستاذ والطالب هي علاقة البناء العقلي والنفسي للأنسان الذي يتصل بإدراكه لوجوده في العالم، وليس هناك من شك في أن التدريس هوأحد مجليات الوعي، فمهنة التدريس من أنبل المهن التي عرفت، أهميتها بالغة في نشأة جيل له علم يدافع به عن نفسه لأن العلم غذاء العقل، فيجب أن تكون العلاقة بيم الأستاذ والطالب علاقة قوية، وكذلك يترك مجال للبحث العلمي من أجل الاستفادة من البحوث المنجزة من طرف الأستاذ الباحث.

4. من خلال العبارة رقم 41 التي احتلت المرتبة الرابعة بنسبة 72.6 بالمئة من المبحوثين أجابوا أنهم لا يشاركون في المخابر الدولية وذلك من خلال القوانين المسطرة إن الأستاذ لا يستطيع أن ينتمي إلا إلى مخبر واحد وبإمكانه أنيكون عضومحكم في مجلة مصنفة فهذا التقيد القانوني لا يستطيع من خلاله الأستاذ الأنضمام في عدة مخابر وكذلك أن الأساتذة ليسوأعضاء في المخابر الوطنية، هذا أن دل فانه يدل على الأساتذة لا

ينخرطون في المخابر الدولية سواء كانت عربية أو أجنبية في المخابر الدولية أشد تعقيدا وأشد صعوبة من المخابر الوطنية.

ونسبة 14.2 بالمئة من المبحوثين محايدون، تعد المخابر العلمية الأرضية الخصبة للبحث العلمي وتبادل المعارف والأفكار، من خلال انجاز الدراسات والأعمال ونشر المعرفة وجمع المعلومات، فيجب على المسؤولين على المخابر إن يعملوا بجد ونشاط من أجل تحقيق الأهداف المسطرة وجودة التعليم العالي.

ونجد نسبة 13.4 بالمئة انه يوجد انضمام لمخابر الدولية، وهذه الفئة القليلة إن الإنضمام إلى المخابر الدولية، له شروط الموضوعة خاصة بكل دولة، نجد فئة من المبحوثين في الكليات العلمية لهم شركات وانظمامات في المخابر الغربية وتعاون بينهم ونجد مشاركين في المخابر الدولية سواء العربية والأجنبية فهم اعضاء في مخابر دول شقيقة مثل مصر والعراق والملكة السعوديةوتونس وهذا ما أخبرني عنه بعض المبحوثين أن يوجد من الأساتذة علاقات في الدول العربية. والغربية

5. أما العبارة رقم 37 احتلت المرتبة الخامسة 65.1 بالمئة من المبحوثين أجابوا الضعف المادي للبحوث وهذه النتيجة تدل على إن هناك ضعف مادي، فنجد في دراسة براهمي وريدة في دراستها أخذت جانب من جوانب الضعف المادي أدرجت سؤال في الجدول 19 أهم العوائق التي يواجهها الأستاذ الباحث في قيامه البحث العلمي فتحصلت على 28.46 بالمئة أن هناك ضعف مادي ضمن مجموعة من البدائل انظر الصفحة 174 وذلك من خلال ارتباط الدعم المقدم للأبحاث بالدعم الحكومي وأن ميزانية الحكومة ضعيفة وعاجزة أن تعدم دعما يغطي كافة التكاليف، ضعف التحفيز المادي المقدم للأساتذة وأحيانا يكون منعدم.

حيث نجد 23.6بالمئة من المبحوثين يقولون إن هناك عدم مادي يقدم وأن الوزارة المعنية مخصصة مبالغ ضخمة من أجل ترقية البحث العلم، وتسخير جميع الآليات والأدوات المادية من أجل دعم وتمويل المشاريع العلمية

سواء للأساتذة اولطلبة المتفوقين والذين لديهم اختراعات وابتكارات، فإن الدعم المادي موجود لكن غير مقسم بالسوية وكذلك سوء استخدام المال المقدم من المخبر إلى البحث العلمي.

ونجد نسبة 11.3بالمئة محايدين، إن المخابر في جامعة محمد خيضر تحتاج إلى مجموعة من الإصلاحات الداخلية والخارجية من أجل إنتاج معرفة حقيقية تؤدي إلى جودة التعليم العالي وتطوير البحث العلمي ويرجع ايجابيا على تطور المجتمع ومن بين هذه التدابير نذكر منها التحرر المالي الحكومي والأنفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعيتوفير مناخ مناسب في المخبر من التقدير والاحترام لجهد المبذول، لأن المخبر حاضنة البحث العلمي وملتقى الأفكار الجديدة.

6. أما العبارة رقم 40 احتلت المرتبة السادسة بنسبة مؤوية تقدر ب 64.1 بالمئة من المبحوثين ليسوأعضاء في المخابر الوطنية، هذا أن دل فانه يدل على الأساتذة لا ينخرطون في المخابر االوطنية إلا بطرق قانونية.

ونجد نسبة 13.2 بالمئة أقروا انهم ينتسبون لمخابر وطنية بصفة محكمين أو أعضاء في مجلات علمية، لأن أي مخبر يجب عليه أن يشرك أعضاء خارج جامعته من أجل المصداقية والتعاون في المجال البحث العلمي

ونجد نسبة 9.4 بالمئة من المبحوثين محايدين، يجب على مختبر البحث التابع للجامعة أن يستفيد من الأدوات والإمكانيات البشرية، المادية والتنظيمية التي تمكنه من مواجهة التحديات الكبرى.

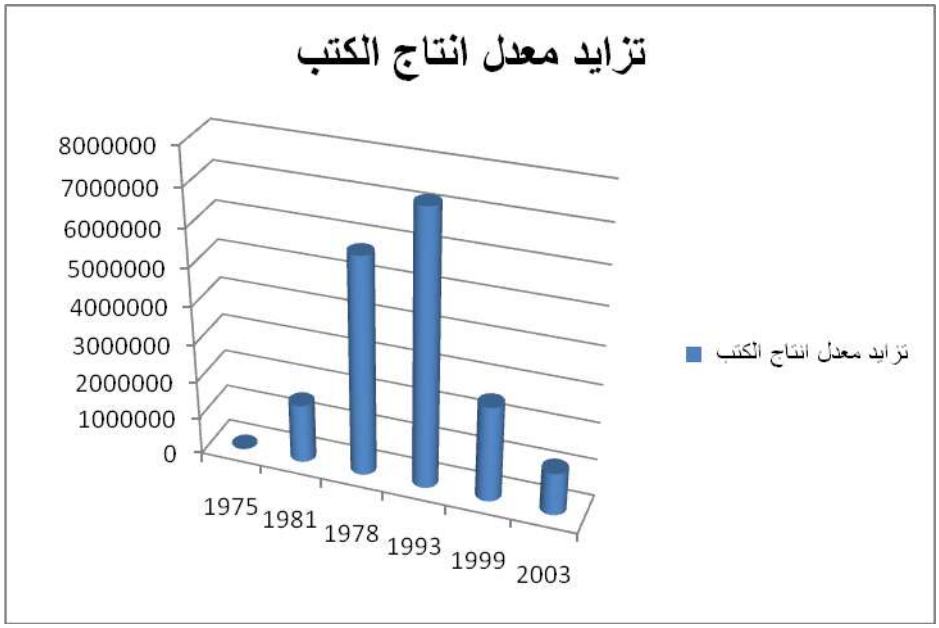
7.أما العبارة رقم 39 جاءت في المرتبة السابعة بنسبة 54.7 بالمئة كانوا موافقين قلة أوضعف الإمكانيات المكتبيةوهذا يعني قلة الكتب في الجامعة. ولا يمكن لأي باحث اوأستاذ أن يبدأ من الصفر وإنما لابد له أن يبني بحثه على بحوث سابقة وأن يستفيد الذين سبقوه في هذا المضمار. ولا يمكن لعملية البناء أن تتم دون الرجوع إلى المكتبة من أجل الاستفادة المراجع والمصادر، وفي ظل وفرة المعلومة أوالأنفجار المعرفي الذي يشهده

العالم المعاصر والمتمثل بتدفق المعلومات أصبحت المكتبات الجامعية غير قادرة على تلبية حاجات الباحثين والأساتذة وفقاً لاحتياجات ومتطلبات الباحثين والدارسين الجامعيين.

ونجد نسبة 32 بالمئة غير موافقين أي توجد الإمكانيات المكتبية لأن الكتب موجودة في جميع كليات ومعاهد الجامعة وفقا لتخصصات كل كلية وهناك أنماط وتشكيليات من الكتب يحتاجها الأستاذ والطالب وكذلك تضم مصادر مختلفة، وإن الخدمات المكتبية أصبحت متطورة على ذي قبل لما توفره من كتب ومصادر، فإن جودة الأستاذ من جودة المكتبة سواء مكتبة الكترونية أومكتبة ورقية.

ونجد نسبة 13.2 بالمئة محايدين، تعد المكتبة الجامعية من أبرز المحطات التي يحتاجها الأستاذ الباحث ولا يستغني عنها لأن دورها بارز في تعزيز البحث العلمي من خلال ما تقدمه من مصادر (مدنوني 2016/2017، 254).

شكل رقم 22 يوضح تزايد معدل انتاج الكتب من سنة (1973-2003)



(مدنوني 2016/2017، 255)

ومراجع يحتاجها الأستاذ في مسيرته العلمية، ويعد الكتاب الوسيلة المفضلة للدعم البيداغوجي، حيث تم انشاء الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية سنة 1973 من أجل مرافقة المسار الجامعي لكل الإطارات والنخبة الوطنية وقد شكل الديوان الوطنيل لمطبوعات الجامعية، منذ إنشائه، مورد للنشر لما يقارب 5.200 عنوان يغطي

كل الفروع وكلأطوار لتكوين الجامعي، وهذا بفضل إلتزام هيئة التدريس التي نتمي إليها أغلبية المؤلفين، ويتكون دور النشر هذا من % 32 من عناوين هبا للغةالعربية و% 48 من عناوين هب اللغات لأجنبية، وهي موزعة حسب لفروع إلى النسب التالية: العلوم الإجتماعية والأنسانية بنسبة % 55 والعلوم الدقيقة والتكنولوجيا بنسبة 32% وعلوم الطبيعة والحياة بنسبة 13% .

نتيجة المؤشر الثاني

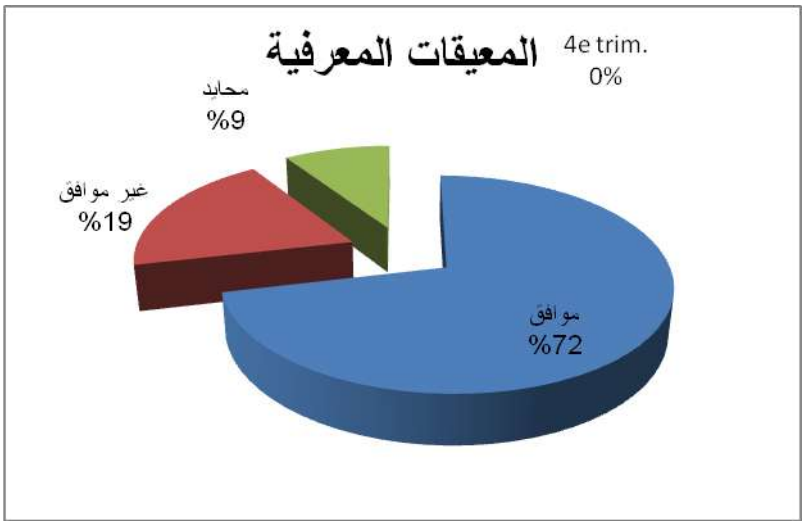
نستنج إن نسبة 71.13 بالمئة كانوا موافقين على وجود معوقات من الجانب المعرفي وتقابلها نسبة 3.72 متوسط حسابي و0.99 انحراف معياري وهي تتكون من 7 عبارات من عبارة رقم (37-43) وأن هناك معوقات من الجانب المعرفي وهي ضعف الدعم المادي المقدم للأبحاث العلمية وزيادة عبء التدريسي على البحث العلمي وضعف الإمكانيات المكتبية وقلة المشاركة في المخابر الوطنية والدولية وطول إجراءات الترقية والزمن الطويل التي تستغرقه الأبحاث لنشرها وهذه من بين المعيقات التي تقلل من جودة التعليم العالي.

ونجد نسبة 19.27 بالمئة من المبحوثين يقرون لا يوجد هذه المعيقات المعرفية في جامعة محمد خيضر سالفة الذكر وعلى الأستاذ الباحث ان يجتهد ويبذل كل ما في وسعه من أجل تحسين جودته وتجاوز هذه المعيقات فإنّ لكل مشكلة لها حل ولكل معيق له بديل يستطيع من خلاله تجاوزه، فعلى المعيق الموجود في العبارة 37 المتمثل في ضعف الدعم المادي بإمكان استغلال أبسط الدعم المادي وتمويل بحثه هذا بالنسبة للعلوم التجريبية أمّا في العلوم الأنسانية والأدبية ولا يحتاج إلى رأس مال كبير من تمويل البحوث العلمية ويستغني على الدعم المادي المقدم من طرف الجامعة، أما بالنسبة إلى زيادة عبء التدريس فجودة الأستاذ ومهارته تتطلب منه تقسيم وقته وعمل والتفرغ للبحث العلمي وهذا أمر يسير إذا عرف الأستاذ الباحث تقسيم وقته بين التدريس والبحث العلمي.

ونجد نسبة 9.25 بالمئة محايدين على المعوقات المعرفية ونستنج أن الأستاذ الباحث يستطيع أن يتغلب على هذه المعوقات المعرفية سالفة الذكر وذلك من خلال تنظيم وقته وتقسيم عمليه وأيضا بفضل الادارة والرغبة كما صرح لي أحد الأساتذة المبحوثين حينما سألته عن كيف نستطيع أن نتغلب عن هذه المعوقات قال لي بحرف الواحد بالإرادة والرغبة نستطيع إن نتغلب على هذه المعوقات المعرفية ونحقق جودة أستاذ متميز، حينها تذكرت قول من أقوال الفيلسوف الألماني آثر شوبنهاور المتشائم حيث قال أن الإرادة هي فكرة والعزيمة هي الروح هذا يعني يجب على الأستاذ أن يتغلب على المعوقات المعرفية يتحلى بلا إرادة والعزيمة من أجل تحسين أدائه الجامعي.

وبالتالي تحقق المؤشر: توجد مجموعة معيقات المعرفية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة

شكل رقم 23: يوضح نتائج الخاصة بالمعيقات المعرفية



من إعداد الباحث

المؤشر الثالث: توجد مجموعة معيقات التنظيمية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمدخيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة

جدول رقم 24: يوضح المعيقات التنظيمية لجودة التعليم العالي

الرقم	العبارة	التكرار النسبة	البدائل					المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الموافقة	اهمية النسبية
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا				
44	افتقار إلي ظروف عمل مناسبة	ت	20	62	11	13	0	3.83	0.87	وافق	3
		%	18.9 %	58.5%	10.4%	12.3 %					
45	قلة الاعتماد على عمل جماعي	ت	23	55	6	22	0	3.74	1.02	موافق	5
		%	21.7 %	51.9%	5.7 %	20.8 %	0%				
46	قلة وسائل تعليمية حديثة مناسبة للعمل الأكاديمي	ت	21	46	9	28	2	3.52	1.13	موافق	8
		%	19.8 %	43.4%	8.5 %	26.4 %	1.9%				
47	ضعف الثقة بين أعضاء التدريس	ت	24	41	19	22	0	3.63	1.05	موافق	6
		%	22.6 %	38.7%	17.9%	20.8 %	0%				

48	افتقار إلي الموضوعية في قياس أداء الأستاذ	ت	32	45	16	13	0	3.9	0.97	موافق	1
		%	30.2 %	42.5%	15.1%	12.3 %	0%				
49	غلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة	ت	27	47	24	8	0	3.87	0.88	موافق	2
		%	25.5 %	44.3%	22.6%	7.5%	0%				
50	عدم إدماج خلية ضمان الجودة ضمن هياكل التنظيمية للجامعة بصفة فعلية	ت	22	56	11	14	3	3.75	1.02	موافق	4
		%	20.8 %	52.8%	10.4%	13.2 %	2.8%				
51	الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الأستاذ	ت	26	33	27	18	2	3.59	1.09	موافق	7
		%	24.5 %	31.1%	25.5%	17%	1.9%				

من خلال الجدول المتكون من ثمانية عبارات تتراوح أرقامها (44- 51) منحصرين في متوسط حسابي ما بين (3.90- 3.52) وانحراف معياري (1.13- 0.87)، فنجد في المرتبة الأولى العبارة رقم (48) افتقار إلى الموضوعية في قياس أداء الأستاذ بمتوسط حسابي يقدر ب 3.90 وانحراف معياري يقدر ب 0.97 أما في المرتبة الثانية من نصيب الفقرة رقم (49) غلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة بمتوسط حسابي يقدر ب 3.87 وانحراف معياري يقدر 0.88 أما في المرتبة الثالثة هي العبارة رقم (44) افتقار إلى ظروف عمل مناسبة بمتوسط حسابي يقدر ب 3.83 وانحراف معياري يقدر ب 0.87 وهواصغر قيمة لأنحراف المعياري

للفرضية أما في المرتبة الرابعة كان العبارة رقم (50) عدم إدماج خلية ضمان الجودة ضمن هياكل التنظيمية للجامعة بصفة فعلية بمتوسط حسابي يقدر ب3.75 وانحراف معياري يقدر ب 1.02 أما في المرتبة الخامسة كانت من نصيب العبارة رقم (45) قلة الاعتماد على عمل جماعي بمتوسط حسابي يقدر ب 3.74 وانحراف معياري 1.02 ما في المرتبة السادسة هي العبارة رقم (47) ضعف الثقة بين أعضاء التدريس بمتوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 1.05 أما في المرتبة السابعة هي العبارة رقم (51) الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الأستاذ بمتوسط حسابي يقدر ب 3.59 وانحراف معياري يقدر ب 1.09 أما في المرتبة الثامنة في العبارة رقم (46) بمتوسط حسابي يقدر ب 3.52 وانحراف معياري يقدر ب 1.13 مع العلم أن اعلي انحراف معياري في الجدول، ونلاحظ أيضا في الجدول إن " غير موافق إطلاقا" البديلة في خمس عبارات من ثمانية عبارات لم يجاوب عليها ولا أحد، وثلاثة البقية تتراوح من 2 إلى 3 فقط.

1. أما العبارة رقم 48 فهي في المرتبة الأولى على الافتقار إلى الموضوعية في قياس الأستاذ فنجد 72.7 بالمئة أقروا يوجد افتقار في الموضوعية لقياس جودة الأستاذ واتفقت مع دراسة مادلين 2019 حيث توصلت نتائجها على متوسط حسابي 2.28 وانحراف معياري ب 1.10 وحيث أقرت الباحثة في جول رقم 2 إن إجابات كانت سلبية وتوجد معوقات منها الافتقار في الموضوعية انظر إلى الصفحة 254 مادلين.

ونجد 15.1 بالمئة كانوا محايدين على الإجابة، إن التأكيد على مبدأ الموضوعية في قياس أداء الأستاذ الباحث كان المقصد من وراء ذلك هو الدفاع عن مبدأ عام في تأسيس العدالة بين الأستاذة وهو مبدأ التعاون بين الإدارة والأستاذ، ولا يخفى أن الأستاذ في حاجة إلى الموضوعية في تقييم أداءه ليوفر التغذية الراجعة تعود ايجابيا على جودة الأستاذ الباحث.

ونجد 12.3 بالمئة كانوا غير موافقين ولم نجد أي مبحوث غير موافقين مطلقا، إن قياس أداء الأستاذ الباحث من تخصص الإدارة ومن بين أهم النشاطات التي تقوم بها الإدارة، وذلك من أجل معرفة مستوى كل

أستاذ وفق مجموعة من المعايير حددت. وذلك من أجل تحقيق أهداف العمل ألا وهو التعليم الجامعي، وإن أهمية قياس أداء الأستاذ، من أجل معرفة ما مدى وصل إليه مستوى الأساتذة، من أجل الوصول إلى تخطيط جيد لكل أستاذ وكذلك لتحسين جودته العلمية والأكاديمية.

2. إما العبارة 49 وهي في المرتبة الثانية على طابع البيروقراطي نجدها نسبة المؤوية 69.8 بالمئة بأن هناك بيروقراطية وكذلك وجدنا نسبة 22.6بالمئة كانوا محايدون وهذه نسبة عالية تقريبا ربع المبحوثين عند براهمي وريدة 2005 رقم السؤال 24 وهي عبارة على سؤال بنعم أم لا حيث أكد تقريبا 87 بالمئة أن البيروقراطية تؤثر في مهام الأستاذ الباحث بينما 17 بالمئة لا تؤثر رقم الجدول 21 رقم الصفحة 176 بحث توصلت نتائج الباحثة بان يرجع تأثير البيروقراطية على أداء الأستاذ الباحث وهذا لقلة تكوين الرجل الإداري بالجامعة ونقص خبرته وكفاءته والتعيين العشوائي والأصحاب الإدماج وغياب الضمير المهني وهذا راجع إلى التنشئة الاجتماعية أولا وإلى الذهنية في الإدارة الجزائرية التي دائما تضع الحواجز والتعقيدات والعراقيل وهذا جزء لا يتجزأ من الإدارة الجزائرية بصفة عامة.

وإذا تكلمنا على البيروقراطية يجرنا الحديث إلى ظاهرة الجهوية الموجودة في الجامعة الجزائرية حيث تختلف المعاملة وطريقة سواء كان إداريا أوأستاذ من شخص إلى أخر، وأن الجامعة إكتسبت خصائص البيرقراطية من الدولة والثقافة السائدة فيها.

3. أما العبارة رقم 44 كانت في المرتبة الثالثة بنسبة مؤوية تقدر ب 77.4 بالمئة أجابوا افتقار إلى ظروف عمل مناسبة، هذا مازلت الجامعة تستخدم الوسائل التقليدية في العملية التعليمية وهي أحد المعوقات التي تعيق جودة التعليم ونقصد بها نقص في المعدات لازمة لتعليم، وإن كانت موجودة في قليلة أو تحتاج إلى صيانة، أوعدم القدرة على توظيفها، وهي كل اللوازم والمعدات والظروف المحيطة التي يتطلبها الأستاذ داخل المؤسسة التعليمية والتي يعد توفرها شرطا من شروط الاستخدام، مثل توفر أجهزة الحاسوب بشكل كاف وتحقق

تثبيت البرنامج، وشاشة العرض ذات مواصفات تقنية حديثة، إضافة إلى اللوازم التي التحكم في إضاءة حجرة الدراسة، وجاهزية بيئة الدراسة.

4. أما العبارة رقم 50 كانت في المرتبة الرابعة بنسبة مؤوية تقدر 73.6 بالمئة أجابوا عدم إدماج خلية الجودة في هيكل التنظيمي للمؤسسة الجامعية، وهذا راجع أولا كون موضوع الجودة حديث النشأة وثانيا غياب ثقافة الجودة في مؤسسة التعليم العالي، وهذا ما توصلت إليه دراسة صليحة رقاد حيث توصلت نسبة الأهمية إلى 83.2 بالمئة في نتائجها انظر الجدول رقم 33 العبارة رقم 1 الصفحة رقم 211 لصليحة رقاد ولكن اختلاف إنها وجهت اسئلتها إلى القادة في مؤسسة التعليم العالي ونحن وجهناها إلى الأساتذة، وبالفعل المسؤول هو الوحيد الذي يستطيع تفعيل نظام الجودة داخل التنظيم الهيكلي للجامعة.

ونجد نسبة 16 بالمئة أجابوا وجود نظام الجودة داخل الهيكل التنظيمي للكلية، وفي الحقيقة موجود مسؤول على خلية الجودة ولكنه حديث النشأة وأغلبية الأساتذة لا يذهبون إليه وأنّه منصب إداري.

ونجد نسبة 10.4 بالمئة كانوا محايدين لأن هناك من أساتذة غير مهتمين بخلية ضمان الجودة وليسوا منخرطين فيها.

5. أما العبارة رقم 45 وهي في المرتبة الخامسة حيث أقروا بنسبة 72.6 بالمئة أن هناك قلة الاعتماد على العمل الجماعي وهذا ما توصلت إليه دراسة (مادلين 2019) بمتوسط حسابي1.92 وانحراف معياري 0.56 حيث وجدت الباحة مادلين قلة الاعتماد على العمل الجماعي انظر إلى الصفحة 253.

وبينما نجد 20.8 بالمئة الذين أجابواأن هناك عمل جماعي وهم تقريبا خمس المبحوثين لأن هناك بعض الأساتذة يحبون أن يعملون مع بعضهم البحث أما مقتربين في السن أومن نفس المنطقة في أغلبيةالأساتذة يحبون العمل مع الذين امن نفس المنطقة أوعندهم توجه معين يشتركون فيه وبتالي يعملون مع بعضهم البعض أو هناك

علاقات اجتماعية خاصة تجمعهم لذي يفضلون العمل مع بعضهم البعض وهذا شئ طبيعي أن تعمل مع شخص عمل دون أخر.

ونجد نسبة 5.7 بالمئة كانوا محايدين وهذا يدل على هذه الفئة من المبحوثين يعملون الابحاث العلمية وحدهم وإذا وجدوا من يعمل معهم ويساعدهم يقومون بتلك الأعمال

6. نجد العبارة رقم 47 احتلت المرتبة السادسة بنسبة تقدر ب 61.3 بالمئة أجابوا أنهم يوجد ضعف ثقة بين أعضاء هيئة التدريس، وهذه حقيقة مرة تعصف بالتعليم الجامعي في الجزائر فنجد لا توجد ثقة بين النخبة، فما تركوا للعوام، وخاصة هذه الثقة اهتزت بين الأساتذة ويحدث صراع بينهم ويصبحوا مجموعات ومجموعات ففقدان الثقة يجرنا للحديث إلى هده مفاهيم متصلة به مثل الاهتمام بالمصلحة الفردية على الجماعية، الأنانية الوشاية عدم تقدير بعضهم البعض، إحداث المشاكل، والصراع وغيرها من المرادفات إلى لا ينبغي أن تكون في النسق الجامعي، يجب إن تكون منافسة شريفة وتعاون بين الفاعلين فيما بينهم من أجل المصلحة العامة.

ونجد 20.8 بالمئة أجابوا إنها توجد ثقة بين أعضاء الأساتذة، لأن الثقة هي عملية تبادل بين الفاعلين في العلاقات التي بينهم، دون تأويل هذه التصرفات وانحراف الفهم بين الأساتذة، سواء في العلن أوالغياب، دون أن يفسر الكلام في ضوء اعتبارات تنحرف بالكلام عن وضوحه واستقامته، الثقة مهمة في بناء العلاقات الجيدة سواء بين الناس أوبين الأساتذة في الجامعة من أجل إقامة علاقات في الحقل الأكاديمي يرجع إيجابا على جودة الأستاذ الباحث.

إنّ إنتاج الثقة في الحقل الأكاديمي ضرورة ملحة كي يتحول التواصل التبادلي بين الأفراد والجماعات داخل الجامعة وقصد بهم الفاعلين إلى تواصل يكتنفه الوضوح من فرط ما يحمل من شفافية أوتأويلات نفعية تستفيد منها الجامعة ويتحسن جودة الأستاذة الجامعي هذا ما أقرته نسبة المحايدين من عينة البحث المقدرة ب 17.9 بالمئة.

7. وفي العبارة 51 في المرتبة سابعة عن الاغتراب فكان المتوسط الحسابي 3.59 وانحراف المعياري 1.09 اتفقت مع اطروحة صليحة رقاد جدول رقم 37 في العبارة رقم 7 الشعور بالاغتراب 4 موافق جدا و10 موافق و7 محايد و3غير موافق المتوسط الحسابي3.36 وأنّ انحراف المعياري 1.07 وعالية وأهمية النسبة 67 بالمئة، وبنسبة مئوية تقدر ب 55.6 بالمئة وهي مقاربة لدراستنا.

طالما ما كان الاغتراب تساؤل كثير من المفكرين الاجتماعيين، لذى يصعب علينا فهم الذي يقوم به الاغتراب في عملية التبادل دون ربطه الأسباب والنتائج التي أحدثته، لأنه حالة سيكواجتماعية مسيطرة على الفرد وتقيد تفاعليه، لهذا إننا نجد نسبة 25.5 بالمئة من عينة الدراسة كانوا محايدين لسؤال الاغتراب الوظيفي، لأنه كل أستاذ كيف يرى ويفسر الاغتراب، لأنه يعبر على جانب من جوانب عدم الرضا أوالتعصب العنصري أو أوالصراع أوالوعي الطبقي، ...الخ، لذى بعض الأساتذة يباعدون على هذه الصور الموجودة فيها تأويلات، لأن الأستاذ يميل إلى الوضوح والشفافية الذي هوحد الاعتدال، لهذا السبب كانت تلك النسبة من المحايدين.

ونسبة 18.9 بالمئة رافضين وأنّه لا يوجد اغتراب، وهذا يعني أن العلاقات بين الأساتذة يسودها التفاعل سواء تفاعل اجتماعي أوعلمي وتكامل بينهم في الأعمال، وتسود بين الأساتذة في الكلية الواحدة وحتى الجامعة التعاون في تحقيق الأهداف المشتركة والمتمثلة في انجاز الأنشطة العلمية سواء داخل الجامعة أوخارجها وذلك عن طريق العمل الجماعي، وهذا التعاون بين الأساتذة شائع بينهم في المحافل العلمية والمؤتمرات الدولية ومدّ يد المساعدة لبعض الأساتذة لإتمام مهامهم، ويتطور حتى خارج العمل الأكاديمي فنجد الكثير من الأساتذة يزورون بعضهم البعض خارج مجال العمل وبينهم تفاعل وزيارات، لأن التعاون سمة ضرورية للحياة الأنسانية، وذلك إن الفعل الاجتماعي قائم على التعاون من أجل تحقيق الأهداف المشركة في جانب التعليم العالي .

8. أما العبارة رقم 46 احتلت المرتبة الثامنة، بحيث أجابواأفراد العينة نسبة 63.2 بالمئة بقلة الوسائل التعليمية الحديثة المناسبة للعمل الأكاديمي، رغم ما هو موجود في الجامعة من مخابر وبعض الأقسام المجهزة بالحواسيب

والقاعات الأنترنات المذكورين إلاأنها قليلة وقلية جدا فإن الأقسام ما زالت تستخدم الصبورة الخشبة والطبشور والمدرجات غير مزودة بمكبر صوتي وقلة قاعات العرض وقلة الماسح" الداتاشو" وغيرها من أجهزة والمعدات الحديثة لتسهيل العملية التعليمية، وهذا ما توصلت إليه دراسة براهمي وريدة 2005 تحصلت على 64.62 بالمئة وهي نسبة متقاربة انظر إلى الجدول رقم 24 صفحة 178.

وهذا إن الوسائل التعليمية في الجامعة قليلة ونادرة حيث نجد قلة في الحواسيب والمعدات التكنولوجيا والداتاشوو، وبالتالي هذا لا توجد بعض وسائل وتقنيات

ونسبة 28.3 بالمئة غير موافقين أي أن هناك وسائل تعليمية مناسبة للعمل الاكاديمى، حيث تتوفر في الجامعة بعض الوسائل التي يحتاجها الأستاذ في العملية التعليمية ولكن غير كافية لذلك لتزايد عدد الطلبة والأساتذة على حد سواء، فمهما توفر الجامعة وسائل يبقى غير كافي.

نتائج المعوقات التنظيمية

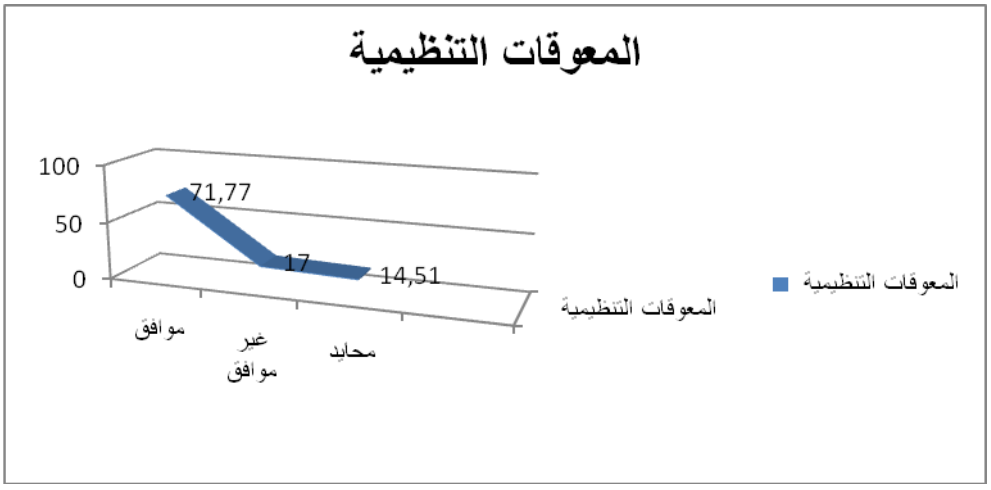
نسبة موافقين للمعوقات التنظيمية كانت 68.49 بالمئة ونستنتج من هذه النسبة العالية وجود معوقات تنظيمية ومن بين هذه المعوقات، الافتقار لظروف عمل مناسبة وقلة العمل الجماعي وقلة الوسائل التعليمية الحديثة وضعف الثقة بين الأساتذة وافتقار إلى الموضوعية في قياس أداء الأستاذ وغلبة الطابع البيروقراطي والشعور بالاغتراب الوظيفي.

إننا نجد نسبة 17.11 بالمئة غير موافقين، طالما تسعى الجامعة الجزائرية وجامعة محمد خيضر بصفة خاصة أن تحسن جودة أساتذتها، بالإضافة إلى المدخلات ومخرجات الجامعة بالقضاء على المعوقات التنظيمية والتقليل منها بالإضافة إقامة تواصل تنظيمي إداري بغية تحسين صورة الجامعة سواء في الداخل الوطن أوخارجه، الذى يعتبر الاهتمام بالجانب التنظيمي للجامعة من الركائز الأساسية في تحسين جودة الأستاذة وهذا ما أقرته هذه النسبة من الأساتذة أن هناك إصلاحات تنظيمية في جامعة محمد خيضر إلا أنها تبقى غير كافية ولا تصبو في

مصاف الجامعات العالمية، إلا أن هناك بعض الإصلاحات التنظيمية التي سعت وتسعى في تحقيقها الجامعة، في عمليات التنظيمية داخل الجامعة.

وجدنا في دراساتنا 14.51 بالمئة محايدين للمعيقات التنظيمية، الذي أن سلامة القوانين التنظيمية داخل الجامعة تجعل الفاعلون (الأساتذة) داخلها يشعرون بالاستقامة والسلامة المهنية وتحثهم على العمل المستمر، ذلك إن المعيقات التنظيمية وليدة المؤسسة والأفكار الجامدةوالمعتقدات المسبقة في هيكل التنظيمي للجامعة، الذي يرتبط التخلص من المعيقات التنظيمية بفهم أسباب المعيقات ومعرفة جوهر المشكلة وحلها، وتواصل الفعلي مع أصحاب القرارات، وهذا تفسير المحايدين للجانب المعيقات التنظيمية.

شكل رقم 24: يوضح نتائج الخاصة بالمعيقات التنظيمية

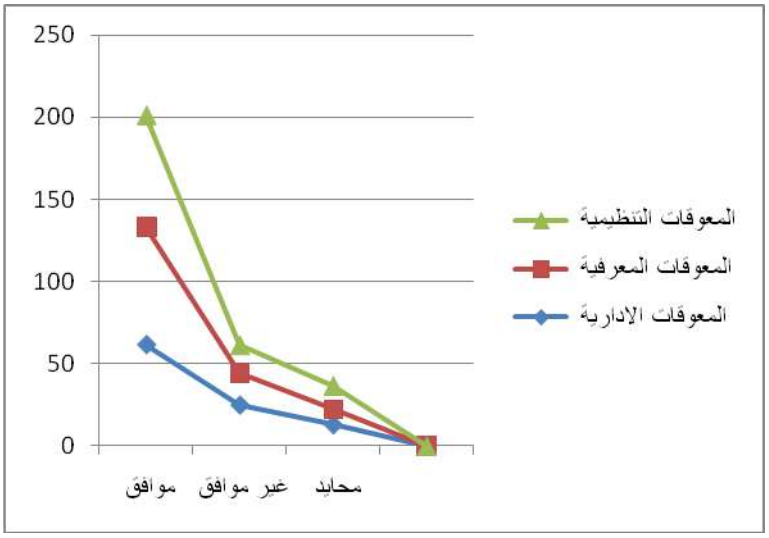


المصدر: من إعداد الباحث

نتائج الفرضية الفرعية الثالثة توجد معيقات جودة التعليم العالي في جامعة محمد خيضر

توصلنا إلى نسبة 68.26 بالمئة من المعوقات في التعليم العالي في جامعة محمد خيضر والتي تضم المعوقات الإدارية والمعرفية والتنظيمية وذلك أن الأستاذ في جامعة بسكرة يعني من معوقات تحول بينه وبين تحقيق جودة في التعليم العالي ونفسر هذه المعوقات حسب ما فسرها ألفريد شوتز حيث يعترف شوتز بصعوبة تحليل مشكلات التعليم العالي من قبل الاقتصاديين لعملية التعليم الجامعي وخاصة في الدول النامية. ربما بسبب نقص المعلومات الأساسية أو التداخل العوامل التي تتشكل من خلالها العملية التعليمية ونظام التعليم في هذه البلدان. وفي هذا الصدد يعتقد شولتز أن التعليم العالي في أي مجتمع هونشاط اقتصادي له تكاليف، وكذلك تعد الموارد المحدودة المخصصة لدعم الجامعات والكليات والخدمات التي تقدمها ذات قيمة كبيرة يمكن تقدير النفقات على التعليم العالي بسهولة أكبر مما يمكننا تقدير قيمة عوائدها التي تظهر فيها في صورة خدمات (الرحمن 2000، 41)

شكل رقم 25: يوضح نتائج الفرضية الفرعية الثالثة الخاصة بمعوقات التعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحث

3-4 تفسير وتحليل السؤال المفتوح

أما الإجابة على السؤال المفتوح المتمثل أين تكمن مظاهر جودة التعليم العالي لدى الأستاذ الجامعي

عند طرحنا هذا السؤال أفراد العينة فاختلفت إجاباتهم عليه وحسب فهمهم لسؤال فهناك من المبحوثين من فهم السؤال ما هو موجود وهناك من فهمه ما يجب إن يكون هذا مع العلم بأن ما هو مجود وما ينبغي أن يكون متشابه في الإجابة ولكن الذي يحدد طريقة الإجابة هوالمبحوث نفسه وطريقة عرض إجابته هذه من جهة ومن جهة أخرى لا توجد جودة في التعليم العالي وتعليم العالي في ضعف وتقهقر.

ما يجب أن يكون:

نحاول في هذه الإجابات أن نجمع الإجابات المبحوثين المتشابهة والمتقاربة في نقطة ثم نكتب الإجابات كما كتبت لنا ونحاول أن نرتبها حسب الاستبيان ونعلق عليها تعليق علمي وسوسيولوجيا.

التدريب: التدريب المستمر أثناء الخدمة.

فموضوع التدريب مهم للأستاذ وطلبة وحتى الإدارة في الجامعة.

1. التكوين الجيد للأستاذ وأداء المهنة التعليمية في ظروف جيدة وتوفير الوسائل الضرورية للعملية التعليمية وتنمية الأستاذ الباحث مهاراته وتجديد معلوماته.

التدريب المستمر أثناء الخدمة قلت التكوين يجب أن يكون قبل وإثناء وبعد توظيف الأستاذ لأنه لا توقف مع اكتساب مهارات فأستاذ والمعلومات دائما تتجدد فيجب عليه إن يطور نفسه ومعلوماته، فان عنصر التدريب عنصر لا يستهان به في العملية التعليمية هذا من جهة ومن جهة أخرى تلبية رغبات الأساتذة واحتياجاتهم ودعمهم تكوينهم تكوين جيد وبالتالي يتحسن أداؤهم ويتطور وينعكس أجابيا على جودة الجامعة ومعاييرها وبما إن التدريب نظام إداري تنظيمي فيجب على الجهة الوصية بذلك التنسيق الجيد للبرامج التدريبية لتفادي

المخرجات السلبية، لأن التدريب يركز الجانب ألمهاراتي للأستاذ دون إهمال خبراته ومكتسباته القبلية وإعطائها أهمية من أجل تحسين أدائه المستقبلي

2. طرق التواصل مع الطلبة: للتواصل عدة طرق يجب أن يستخدمها مع طلبته.

- تجديد المعلومات وتحديث طرائق لإيصال المعلومات لطلبة.
- قوة الثقة بين الأستاذ والطلبة.
- في إنتاج طالب ذومستوى عالي وذو كفاءة في مجال العمل وتسيير المؤسسات.... الخ.
- يجب على الأستاذ أن يحفز الطالب من أجل الحضور المحاضرات

3. البحث العلمي:

إتقان أساليب البحث العلمي، ففي سياق ما حدد ريمون من أساسيات البحث العلمي الجيد هوامتلاك الباحث الرغبة في البحث الذي توصله الى افتكاك موضوعه من قبضة الأفكار المسبقة والأحكام القيمية الأولية وعن تلك الأراء اللاعلمية المستقاة من الافكار الشعبوية اوماتعرف (الدوكسولوجيا)، فالرغبة في البحث يعتبر أحد الأسباب الذاتية التي تجعل الباحث يبحر في موضوعه بطرق جديدة تجعل منها يتناول الظاهرة بأسلوبه الذاتي وبكل موضوعية علمية، وقد يتساءل أي أحد عن إثارة هذا الموضوع الذي يعتبر من الأساسيات التي يقوم عليها الإلمام بجميع المناهج العلمية.

- الأنتاج العلمي للأستاذ (المطبوعات، الكتب، المقالات...).
- الأنتاج العلمي المتعلق بالبيداغوجيا.
- ملكية وتأطير المنتجات البحث العلمي.

4. التزام بمعايير الجودة:

- جودة المعايير المطبقة وأن تكون حديثة.

- على الإدارة تطبيق آليات الجودة بصرامة.
- تحسين المحتوى البرامج التعليمية.

5. الاعتناء بالمظهر الخارجي:

يجب على الأستاذ الباحث أن يهتم بمظهره الخارجي وأن يرتدي ملابس تليق بمكانته العلمية والعملية لأنه يدرس في أجيال وفي الجامعة ويكون قدوة لهم، يوجد كتاب تحت عنوان سيكولوجية اللباس لأحمد توفيق الحجازي يتكلم في على اللباس دليلاً على شخصيتك ومرتبتك في الحياة. والناس يقيسونك ويقدرونك بالثياب التي تلبسها، ويعاملونك على أساسها، وكذلك يتحدث على أن اللباس يعطي لصاحبه داخل شعور وإحساس، فإذا لبس لباس فاخر يشعر بالقوة وبالراحة وإذا لبس لباس رديء يشعر بالمسكنة والذل والضعف وكل إنسان تعرفه من لباسه في أغلب الأحيان وسأترك لكم الرابط لمن أراد أن يطلع على الكتاب.

https://play.google.com/store/books/details/سيكولوجية_الثياب_والمظهر_الشخصي

قلت لما لا تكون عندنا سوسيولوجا اللباس، فلا يغيب على أذهاننا أهمية اللباس على الأستاذ الباحث بصفة خاصة أو على المجتمع بصفة عامة، لأن الاهتمام بالمظهر الخارجي ومن بينه الملابس مرتبط بثقافة ذلك الشخص سواء كان أستاذا أو شخص عادي، وينصب اهتمامنا على المظهر الخارجي للأستاذ، فالمظهر الخارجي ينقسم إلى قسمين مظهر من حيث الشكل ومظهر من حيث اللباس، وتكلمنا عن اللباس فنجد الأساتذة في الجامعة سواء كانوا ذكورا أو إناث مهتمين بلباسهم ويلبسون ألبسة تتناسب مع المحيط الذين يعملون به، من أجل أن يتركوا انطباع، لأن اللباس يؤثر على شخصية الفرد أو الأستاذ، وحتى اختيار الألوان المناسبة لها دور كذلك شخصيته.

- المداخل المادية، الأجر العالي، المرودية، التربصات، القيمة الاجتماعية، السيارة الفاخرة.
- التأليف الأبحاث العلمية الوطنية الدولية والمشاركة في الملتقيات الوطنية والدولية.
- من خلال كثافة الأنتاج العلمي والبحثي.

6. التكوين الذاتي: الكم المعرفي للأستاذ وإتقان اللغات الأجنبية

- جودة الأستاذ تكمن في عنصرين نوعية ومستوى أداء الأستاذ والمستوى التعليمي للطلبة.
- مراعاة الحجم الساعي كما يجب وهو مسطر أهم في البرنامج.
- قدرة الأستاذ على التواصل الرقمي.
- مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال الإعلام والاتصال وتجسيدها فعليا.
- تكمن في الضمير المهني.
- تتمظهر جودة الأستاذ الباحث أن يكون "انموذج" سواء في البحث العلمي أو للطلبة أو للجامعة لأنه هو المتحدث بالجامعة بصفة غير رسمية.
- استخدام التعليم الالكتروني وتفعيله والاستفادة من المكتبات الرقمية.

7. اندماج الجامعة على المجتمع وعالم الشغل

تتمثل في الأنتاج العلمي للأستاذ والطالب كما وكيفا في وجود معايير المخابر والمجلات الأكاديمية المختصة وفي تحسين البرامج التعليمية وتكوين نوعي يجاري ما يحدث في الدول المتقدمة وفي توفير الوسائل وتخفيض عدد الطلبة في الأفواج وفي الابتعاد عن إدخال السياسة في العلم.

هناك من المبحوثين من قالوا توجد جودة ولكن بعبارات مختصرة.

جودة الأستاذ الباحث تعني الإرادة والرغبة هذه العبارة تفكرنا في أقوال الفيلسوف الألماني شوبنهار حيث قال في أشهر مقولاته أن الأنسان مركب من شيئين الإرادة والرغبة بمعنى إن الرغبة هي الدافعية لقيام بالشئ والرغبة هي الإصرار على فعل الشئ، وفي موضوعنا هذا فعلى الأستاذ الباحث يجب عليه أن يكون يمتلك الرغبة والإرادة أي الدافعية والإصرار فمن دونهما لا يحقق أهداف المنظمة (الجامعة) وثانيا لا يحقق جودة لأن الجودة تحتاج إلى اجتهاد وعمل بغية تحسين أداءه الأكاديمي المستمر.

جودة الأستاذ التغيير في جميع الأنماط والسلوكات.

الجودة هي المراعاة للجانب الأخلاقي؛ قلت فالبعد الأخلاقي له دور محوري داخل النسق التنظيمي، فقد اهتم السوسيولوجيون الأوائل بالأخلاق أولا ثم بأخلاقيات المهنة والبعد المعياري للتنظيم لما يعطيه من قيمة مضافة للحفاظ على النسق وديمومته، فنجد ماكس فايبر عندما تكلم في كتابه الأخلاق البروستانتية وروح الرأسمالية عن البعد الديني والأخلاقي في مكان الشغل والعمل، في حين نجد الفرنسي أيميل دوركايم يتحدث عن الضبط المعياري او المعايير الأخلاقية والمعايير الاجتماعية ودورها المهم في التنظيمات، بالإضافة إلى صاحب النظرية الوظيفية تالكوت بارسونز حيث تحدث عن الدور المهم للقيم داخل الأنساق لما تحدثه من تكامل وظيفي لأجل الحفاظ على البناء الاجتماعي ككل، وعند إسقاط هذه المفاهيم عن البعد الاخلاقي عن السوسيولجين الثلاثة وإذا طبقنها على الأستاذ الباحث فإنّ البعد الثقافي يضيف للفعل داخل التنظيم قيمة نكتشف من ورائها هوية الأستاذ الذي يمارسه داخل النسق الإجتماعي (الجامعة).

يجب على الأستاذ الباحث حسب رأي بعض المبحوثين أن يكون متقن لـ 3 لغات أجنبية، ولما تتضمنه من أهمية بالغة في تكوين الأستاذ الجودة الأستاذ أن يكونوا الطلبة ينتظرون حصتك، جودة الأستاذ تعني الالتزام.

لا توجد جودة لدى الأستاذ الباحث في جامعة محمد خيضر

- لا توجد جودة في التعليم العالي فإن كفاءة الأستاذ الباحث في تقهقر.
- رغم وجود أبحاث علمية وتأليف كتب وكتابة مجلات وطنية وعربية لأنها لا تدل على جودة الأستاذ بالمعايير العلمية.
- لا توجد جودة للأستاذ لأن الطالب ليس لديه جودة وبالتالي يكون الطالب عائق على أستاذ.
- لا توجد جودة للأستاذ وهو لا يتقن استخدام التعليم عن بعد واستخدام الرقمنة وهناك من الأساتذة من يتغنون بأهل الاختصاص.

- لا توجد برامج تكوينه حقيقية لتكوين الأساتذة.
- غياب الكلي للأساتذة في البرامج التكوينية وخاصة اللغات.
- لا توجد جودة للأستاذ لقلة أو انعدام التقنية في الكلية مثل الأنترنات وغيابها.
- لا توجد في ضوء الجامعة تحولت إلى حضانة (قول من أقوال بعض الأساتذة).
- العدد غير مناسب لطلبة يحول دون تحقيق الجودة.
- القوانين الموجودة تعرقل جودة التعليم لدى الأستاذ.
- لا توجد جودة لأن الأستاذ أصبح يجلد نفسه في مقبرة أخلاقه (قول من أقول بعض الأساتذة).
- لا توجد جودة لعدم وجود العدالة بين الأساتذة.
- الصراع الخفي بين الأساتذة لا يحقق الجودة.
- قلة العمل الجماعي.
- لا يوجد تحفيز للأستاذ بل هناك أوامر.
- معظم الأنجازات التي حققها الأستاذ بمجهوده الخاص.
- لا توجد جودة لدى الأستاذ الباحث الجزائري لأنها بعيد كل البعد عن المعايير الجودة العالمية على ماهو موجود.

2. هناك بعض المبحوثين أقروا أنها لا توجد جودة في التعليم العالي

- لا توجد برامج تكوينية لتحقيق جودة التعليم العالي وغياب كلي لتكوين الأساتذة وبالاستثناء الجدد منهم وموظفين حديثا.
- جهل الأستاذ والطالب على حد سواء استخدام التقنية الحديثة.

- ضعف الإمكانيات في الجامعة الخاصة بالبحث العلمي من أنترنات وقاعات مزودة بوسائل حديثة من أجل العملية التعليمية سواء في قاعات المحاضرات أو الأعمال الموجهة ولا توجد قاعات لتعليم عن بعد.
- رغم أن هناك إنتاج علمي للأستاذ لا يدل على أنه يمتلك أسس ومعايير الجودة العالمية فبهذه الأعمال إننا نؤسس لجودة تعليمية ولأنتاج المعرفة العلمية.
- العدد الهائل من الطلبة يحول دون تحقيق جودة الأستاذ.
- تقهقر جودة الأستاذ الباحث بسبب الظروف المحيطة به.
- قلة تواصل بين الأساتذة فيما بينهم وخاصة في البحث العلمي.
- الصراع الموجود داخل الحرم الجامعي يمارس عنفا رمزيا ويترك الأستاذ أن بذل قصار جهده.
- قلة تكوين الطلبة الجدد يعرقل من جودة الأستاذ.
- لا توجد جودة خاصة في البرامج التي لا تتوافق مع ما هو عالمي.
- لا توجد جودة لعدم إتقان الأستاذ الباحث اللغات الأجنبية ونشر أعمال في مجلات أجنبية

3.عرض نتائج الدراسة العامة

من خلال دراستنا هذه وتحليل وتفسير جداول وبيانات

وفي الختام فإن الإدارة الجودة في الجامعة مهما حققت في الجوانب المادية والمعنوية للأستاذ الجامعي، فإنها لا تنجح ولا تتحول إلى واقع ملموس إلا بالتحديث عدة معايير منها جودة البرامج وجودة القوانين وجودة الأستاذ وجودة الطالب وجودة الإدارة والتي ترقي بالجامعة ويصعد بها من أسفل إلي أعلي المراتب وتكون في المراتب الأولى مقارنة بالجامعات العالمية.

تحليل وتفسير النتائج من خلال التساؤلات

تحليل وتفسير النتائج من خلال البيانات الشخصية

تحليل من طبيعة المجتمع البحثي:

من خلال دراستنا اعتمدنا المنهج الوصفي الذي هو مناسب لمثل هذه البحوث، وفي هذا البحث اعتمد على المسح الشامل لكلية العلوم الأنسانية والاجتماعية لجامعة محمد خيضر بسكرة.

تحليل نتائج البيانات الشخصية.

1. **الجنس:** يتبين لنا بأن نسبة 54.76 بالمئة الأناث أكبر من الذكور
2. **السن:** إن الفئة العمرية للمبحوثين أعلى نسبة هي الفئة ما بين (44الى 49) سنة بنسبة 30.95 بالمئة
3. **الرتبة العلمية:** ويظهر من الجدول الرتب العلمية لأساتذة جامعة محمد خيضر ببسكرة أن نسبة 36.19 بالمئة من عينة البحث أستاذ محاضر صنف "ب".
4. **عدد سنوات الخبرة:** يبرز لنا أن نسبة 47.61 بالمئة ويقدر عددهم 100 أستاذا تتراوح سنوات خبرتهم (من 11 إلى 16 سنة) خبرة في مجال التدريس والبحث العلمي

1نتائج الفرضية الفرعية الأولى: **توجد عوامل مساعدة للأستاذالجامعي في تحسين جودة التعليم العالي**

المؤشر الأول: توجد علاقة بين تكوين الأستاذ الجامعي وتحسين جودة التعليم الجامعي في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية ما يلي:

1- تقر نسبة 58.5 بالمئة من إجمالي عينة الدراسة إن الجامعة تحرص على إشراك أساتذتها في دورات تدريبية لزيادة معارفهم وتنفيذ العمل بجودة عالي وذلك لتضمن لهم تكوين جيد والأندماج في الحقل الأكاديمي من أجل ضمان جودة الأستاذ.

2- في هذا السؤال تساوت نسب الموافقين وغير موافقين ب 44.3 بالمئة لكل الطرفين إن مضمون البرامج التكوينية المقدمة من طرف الجامعة تعتمد على جودة المعايير العلمية الحديثة من أجل تكوين جيد للأستاذ، فهناك من يرى من الأساتذة أن البرامج التكوينية تعتمد على معاير الجودة العلمية الحديثة وهناك من الأساتذة من يرى العكس أن هذه البرامج ليس لها علاقة بمعايير بالجودة العلمية الحديثة إنما هي مجرد برامج تكوينية روتينية.

3- هناك نسبة 53.8 بالمئة من المبحوثين العينة أنه يتم برمجة دورات تدريبية في المجال التقني والتكنولوجي لتحسين مهارات الأستاذ في مجال الجودة، من أجل تزويده بمهارات عالية في الشق التكنولوجي الذي أصبح ضرورة ملحة للأستاذ تعلم التقنيات الحديثة بجميع أنواعها ولا يستطيع اي أستاذ يستغني عنها، وتبقى اتقانا وسائل التكنولوجيا مظهر من مظاهر جودة الأستاذ.

4- من خلال عبارة رابعة أن نسبة 55.7 بالمئة أقروا أنهم لاتوجد دورات تدريبية في اللغات الأجنبية وتطوير المستوى العلمي للأستاذ، وهذا واقع بالفعل لأن الإدارة ليست حريصة على تكوين الأستاذ من جانب اللغات وتبقى مسألة شخصية لأستاذ من أجل تكوين نفسه من جانب اللغات ولغات من أفضل يتكون فيها في السنوات الأولى من العمر أفضل من إن يكون أستاذ عمره أربعون أو خمسون سنة وتفرض عليه الإدارة تعلم اللغات هذا صعب عليه جدا، ويبقى تعلم اللغات مظهر من مظاهر جودة الأستاذ.

5- هناك نسبة 44.3 بالمئة من عينة الدراسة اقروا أن الأساتذة الجامعة لا يتمتعون بمهارات عالية لأداء وظائفهم لأن الأستاذ أصبح يهتم بجانب الماديات أكثر من جانب المعلومات وهناك عدة معيقات وعوامل تحول دون تحقيق جودته، فضلا أن المهارات العالية تتطلب تكوينا جيدا، وكذلك أن التمتع بالماهرات أمر نسبي قد تسأل أستاذ على زميله يقول لك يتمتع بمهرات عالية وإذا سألت أخر على نفي الأستاذ يقول مهارته ضعيفة، لأن تعددت المهارات فمنهم من يراها في الرتبة العلمية ومنهم من يراها في تمكنه في اللغات الأجنبية جيدا وهناك

من يراها في إتقان وسائل التكنولوجيا ومنهم من يراها أساليب الإقناع في المحاضرات ومنهم من يراها في تأليف الكتب وكتابة المقالات ...إلخ إذا أصبحت أمر نسبي.

6- كما أن نسبة 41.5 بالمئة قالوا أنّ البرامج التكوينية تفتقد للجدية والرصانة الأكاديمية، لأنها تفتقد الجدية وأصبح هذه البرامج لا تودي الغرض المطلوب منها وأي أستاذ يتهرب منها إلا إذا كان فيها عائد مادي.

نتيجة مؤشر الأول:

أن 42.7 نسبة المبحوثين أن الجامعة تحرص على إقامة دورات تكوينية لأساتذتها، وهذه البرامج لا تعتمد على المعايير العلمية الحديثة وأن هناك برامج تكوينية في الجانب التكنولوجي واللغات ولكن لا تعتمد على الرصانة الأكاديمية وأن أغلب الأساتذة لا يتمتعون بالمهارات.

ولذلك إن الفرضية الأولى لم تتحقق حسب رأى المبحوثين فلا توجد علاقة بين تكوين الأستاذ الجامعي وتحسين جودة التعليم الجامعي في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

2.2.نتائج المؤشر الثاني: توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام وسائل التكنولوجيا وتحسين أداء الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية ما يلي:

1- عبرت نسبة 50بالمئة من أفراد العينة أن هناك مخبر يحتوي على عدد كافي من الحواسيب في الجامعة وهذه النسبة نصف عينة الدراسة وعدد الحواسيب غير كافي ولا يغطي احتياجات الأستاذ وأصبح الأستاذ يقتني جهاز كمبيوتر خاص بيه، وتبقى الجامعة لا تغطي حاجيات، وتوجد نسبة من أجهزة الكمبيوتر لم ليس له جهاز يستعين بها.

2– أقرت 91.5 بالمئة أنه لديهم القدرة على الكتابة بسرعة والحفظ والاسترجاع بواسطة برنامج wordوهذا يدل على أن جل الأساتذة يتقنون برنامج الوارد لما له من أهمية في جانب البحثي لديهم، فهو برنامج لا يستغني عنه أي أحد من الأساتذة.

3– تتقن نسبة 83.1 بالمئة أن الأستاذ يستخدم تكنولوجيا الاتصال بهدف توصيل المعلومة لطالب، لأن تكنولوجيا الاتصال لها دور كبير في إيصال المعلومة لطالب.

4– تتقن نسبة 82 بالمئة من الأساتذة على إرفاق الصور والرسوم المختلفة في جميع برامج وخاصة برنامج الوارد الذي يعتبر من أهم البرامج التي يجب أن يتقنها الجامعي وهذا ما توصلت إليه نتائج دراستنا.

5– وكذلك تتقن نسبة 83.1 بالمئة من الأساتذة تصميم جداول وتقارير واستبيانات، وهذه التقنية ضرورية للأستاذ الباحث.

6– هذه العبارة مقسومة إلى أربعة أسئلة على البرامج التي يستطيع الأستاذ الباحث أن يتعامل معها بسهولة، وهي الأكسل وبورت بوانت وspssوفوتوشوب.

1.6. الاكسل فنجد نسبة 69.8 بالمئة من الأساتذة يتقنون هذا البرنامج.

2.6. بورت بوانت فنجد نسبة 78.2 بالمئة من الأساتذة يتقنون هذا البرنامج لما له من أهمية وهو برنامج كثير الاستخدام وسهل التعلم ليس برنامج معقد.

3.6. spss فنجد هذا البرنامج نسبة 76بالمئة يستخدمونه ويتقنونه وهوعبارة عن مجموعة من القوائم والأدوات يقوم الباحث بتفريغ البيانات الاستبيانات اوالمقابلات من أجل الاستفادة بها في البحث العلمي، ويسهل للباحث العمليات الحسابية.

4.6. فوتوشوب فنجد نسبة 63.1 بالمئة لا يتقنون استخدام هذا البرنامج لأنه لا يستخدم في البحوث العلمية كثيرا وهو برنامج لتعديل الصور.

وخلاصة السؤال السادس أن اغلب الأساتذة يتقنون البرامج التي يحتاجونها في بحوثهم العلمية ومشوارهم البحثي.

7- وجدنا نسبة 76.4 بالمئة من الأساتذة يستخدمون الوسائط التكنولوجية للإشراف على الطلبة عن بعد وخاصة الإشراف على الدراسات العليا مثل الماجستير والدكتوراه وحتى هذه السنة معظم الأساتذة أشرفوا على طلبتهم عن بعد.

نتيجة المؤشر الثاني:

إن أغلب المبحوثين بنسبة 72.43 بالمئة من المبحوثين أقروا أن وسائل التكنلوجيا والاتصال لها دور في تحسين جودة الأستاذ وهي مظهر من مظاهر الجودة في التعليم العالي، **لذلك توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام وسائل التكنولوجيا وتحسين أداء الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة.**

2-3 نتائج مؤشر الثالث: توجد علاقة بين المناخ التنظيمي وتحسين جودة التعليم لدي الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية لتساؤل الأول ما يلي:

1. نجد نسبة 55.6 بالمئة من الأساتذة أقرت أن تسعى الجامعة على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الإبداع والابتكار، وهذا دور الجامعة التي يقوم به لتحفز أساتذتها على الإبداع.
2. عبرت نسبة 70.7 بالمئة من الأساتذة أن عدد الطلبة داخل القسم لا يحقق أهداف عملية تعليمية مناسبة، وهذا واقع أن عدد الطلبة متزايد لدخول إلى الجامعة وقلة الأساتذة وقلة قاعات الدراسة فعدد الطالبة دائما متزايد لذي لا يستطيع الأستاذ الشرح جيدا ولا يحقق جودة التعليم العالي للأستاذ.

3. توصلت النتيجة إلى أن نسبة 71.7 من مبحوثين أن الجامعة تضم مجموعة من المراجع العلمية الضرورية لتكوين الطلبة وتنمية المعرفة لديهم، لأن المكتبة إذا توفر فيها كتب في التخصص يستفيد منها الطالب والأستاذ على حد سواء وخاصة الأستاذ لأن كلما كانت المكتبة مزدهرة بالكتب الحديثة حققت جودة التعليم وهي من مظاهره.
4. أشار نسبة 75.4 من الأساتذة أن هناك تواصل بينهم بين الطالبة في عملية التعليمية، لأن أصل جودة التعليم ومن أهم مظاهره هو الصلة تكون جيدة بين الأستاذ وطلبته ولا تكون صلة جيدة إلا باتصال ناجح بينهما.
5. أقر نسبة 65.1 بالمئة من أن المبحوثين هناك تنسيق في الجانب التدريسي بين أساتذة الكلية.
6. أقرت نسبة 81.1 من الساتذة انهم يتقيدون بالقوانين الجامعة

نتيجة مؤشر الثالث: أكدت نسبة 69.96 بالمئة لذي تأكدت صحة الفرضية توجد علاقة بين المناخ التنظيمي وتحسين جودة التعليم لدي الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نتيجة عامة الفرضية الفرعية الأولى: توجد عوامل مساعدة للأستاذ الجامعي في تحسين جودة التعليم العالي بنسبة 61.73بالمئة

3 الفرضية الفرعية الثانية: توجد مجموعة من المعايير البداغوجية التي يقوم بها الباحث في تحسين أدائه في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

1 /المؤشر الأول: توجد مجموعة من المعايير البداغوجية التي تساعد الأستاذ الجامعي في تحسين أدائه في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية مايلي:

1_ نجد 86.8 بالمئة من الأساتذة أقروا إنهم يقدمون اقتراحات من طرف تساهم في تطوير العملية التعليمية، هذه الاقتراحات لها دور في تحسين جودة الأستاذ وحل مشاكل المتعلقة بالإدارة أو بالمناهج وما يخص الأستاذ وهي من مظاهر الجودة المطلوبة.

2_ أكدت نسبة 86.8 بالمئة من الأساتذة يبذلون جهدا إضافيا في عملية الشرح والإيضاح؛ لأنه جزء من عملية التعليمة، وهذا من مهام الأستاذ الباحث ومن أخلاقيات مهنته تتطلب الشرح والإيضاح من إيصال المعلومة للطالب.

3_ أكدت 87.7 بالمئة من أساتذة على تفاعل مع الطلبة والتجاوب إثناء الدرس وهذا أهم معيار من معايير الجودة في التعليم العالي ومظهر من مظاهرها.

4_ أشارت 82.1 بالمئة من الأساتذة أن توقيت الحجم الساعي مناسب، وهذا أمر لابد منه من أجل توفير الراحة للأستاذ، حيث أن التوقيت غير مناسب لا يتلاءم مع الأستاذ ولا يتركه يعمل بجد ونشاط وحيوية.

5_ أكدت 87بالمئة من الأساتذة أنهم يستخدمون الشفافية في عملية التقييم، مع الالتزام بالموضوعية والعدالة، وهذا يحدد المستوى الحقيقي لطلاب وقياس أدائهم ومخرجات التعليم الجامعي، لأن الشفافية هي تقييم الفعلي والفعال لطالب وهذا أيضا مظهر من مظاهر الجودة.

6_ أكدت نسبة 75.5 بالمئة من الأساتذة أن المقاييس المدرسة لها علاقة بتنمية الطالب معرفيا، فيجب تكون على المؤسسة الجامعية أن تختار للطالب ما ينمي قدراته ومعارفه في البرامج التي يدرسها وتمتاز البرامج بالشمولية والتكامل والعمق ويحتاجها في جميع المجالات.

نتيجة الفرعية:

أكدوا معظم الأساتذة أن المعايير التعليمية الموجودة في الجدول تساهم في تحسين جودة الأستاذ بنسبة 79.98 بالمئة.

لذلك تحققت: توجد مجموعة من المعايير البداغوجية التي تساعد الأستاذ الجامعي في تحسين أدائه في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

2.3. الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة بين دور التعليم الالكتروني وتحسين جودة التعليم لدي الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية مايلي:

1_ ترى نسبة 47.2 بالمئة من الأساتذة أن الجامعة لا توفر كل الوسائل من أجل التعليم عن بعد، لأن التعليم عن بعد أمر مستحدث في الجامعة، لأن اغلب الدروس كانت عن قرب عن طريق المحاضرة والأعمال الموجهة، أما هذه السنة بدأت الجامعة تهتم بالتعليم عن بعد وتكوين أساتذتها في هذا الأسلوب الجديد التعليمي.

2_ أكدت نسبة 62.1 بالمئة من الأساتذة أنّه يوجد تشجيع من الإدارة العليا لاستخدام التعليم الإلكتروني وبحسب السؤال يوجد تشجيع وكذلك تعمل الإدارة على استخدام التعليم عن بعد بشكل واسع ولكن يبقي في نطاق ضيق وتحاول الإدارة أن تشرح أهمية التعليم الإلكتروني للطالب، لكي تكون هناك استجابة للطرفين.

3_ أكدت نسبة 54.7 بالمئة من الأساتذة أنهم تقومون ببث محاضرات حية بالصوت والصورة في موقع خاص بالجامعة (زوم. مودل)، أصبح من الضروري أن يقوم الأستاذ بث محاضراته بالصوت والصورة وهذه تقنية حديثة تعتبر من مظاهر جودة التعليم العالي.

4_ أشارت نسبة 65.1 بالمئة من الأساتذة أنهم يدرسون الطلبة عبر الوسائط الإلكترونية (فيبر. ماسنجر. سكايب... الخ)، وهذا أسلوب جديد في التعليم، ولكن ليس تعليم بمعنى الكلمة ولكن يرسلون الطلبة بحوثهم

واستفساراته وحتى بعض الأساتذة قال لي درس عن بعد بماسنجر بدل قول ميت لأن الطلبة لا يملكون حساب في القول ميت وهذا من مظاهر جودة التعليم العالي.

5_ أكدت 78.5 بالمئة من المبحوثين إن التعليم عن بعد يعتبر مكسب للأستاذ لاكتساب مهارات علمية وبالفعل إن أحسن استخدامه وتوفر شروطه وإمكانياته يعتبر انجاز عظيم يقدمه الأستاذ للتعليم العالي وللجامعة

6_ أشارت نسبة 52.8 بالمئة من المبحوثين أن هناك تفاعل مع الطلبة عبر التعليم عن بعد (مناقشات. طرح أسئلة)، وأن المناقشة بين الأستاذ والطلبة عن طريق التعلم عن بعد لها طابع خاص وتنمي روح النقاش لدى الطالب ويترك الأستاذ يسترسل في الحديث والإضافات.

_نتيجة جزية ثانية. ان نسبة 59.15 بالمئة أكدوا أن التعليم الاكتروني له دور في تحسن جودة الأستاذ

لذلك تحققت الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة بين دور التعليم الالكتروني وتحسين جودة التعليم لدي الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نتيجة الجزئية بين المعايير والتعليم عن بعد هي: 69.56 بالمئة، وهذا يعني أن المؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ لها دور في تحسين جودته.

لذلك تحققت الفرضية الفرعية الثانية: توجد مجموعة من المعايير البداغوجية التي يقوم بها الباحث في تحسين آدائه في جامعة محمد خيضر من وجهة نظر الأساتذة.

4 –3 الفرضية الفرعية الثالثة توجد معيقات جودة التعليم العالي في جامعة محمد خيضر

ويندرج ضمن هذه الفرضية ثلاثة فرضيات جزئية.

1/ **الفرضية الجزئية الأولى:** توجد مجموعة معيقات الإدارية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات مايلي:

1_ أكدت نسبة 59.5 بالمئة من الأساتذة أن هناك غموض الاستراتجيات المطبقة من طرف الإدارة بتطبيق جودة التعليم العالي، وذلك لعدم إعلام وشرح الخطط البعيدة المدى لنظام الجودة في التعليم العالي من طرف الإدارة العليا من أجل الاستعداد لهذا النمط جديد.

2_ كما أن نسبة 64.2 بالمئة من الأستاذة أنهم أقروا قلة التزام الإدارة العليا بتطبيق مبدأ جودة الشاملة في التعليم العالي، يجب على الإدارة العليا أن تضع الخطط وتراقبها وتتبعها من أجل تطبيق نظام الجودة في التعليم العالي.

3_ نجد نسبة 59.3 بالمئة من المبحوثين أقروا أنّ هناك غياب ثقافة جودة التعليم العالي في الجامعة، ومن أجل تكريس نظام جودة في التعليم العالي يجب أن نقاوم التغير أو الأسلوب المتبع الكلاسيكي في جميع أنماط التعليمية الجامعية.

4_ نجد نسبة 68.9 بالمئة من الأساتذة أجابوا بعدم وجود نظام معلومات حديث شامل لجميع الوحدات من قبل الإدارة وعدم سن القوانين أو تفعيلها لضمان جودة في التعليم العالي.

5_ كما ترى نسبة 58.5 بالمئة من الأساتذة عدم حرص الإدارة إشراك أصحاب الخبرة لتطبيق نظام الجودة في الجامعة، وذلك أن أصحاب الخبرة من أساتذة وخبراء هم من يعرفون كل صغيرة وكبيرة على نظام الجودة وعدم إشراكهم يشكل أحد المعيقات.

نتيجة جزيئه لمعوقات الإدارية

نجد نسبة 62.08 بالمئة من أساتذة أقروا وجود معيقات إدارية.

لذلك تحققت الفرضية الجزئية الأولى: توجد مجموعة معيقات الإدارية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

4-2 **الفرضية الجزئية الثانية:** توجد مجموعة معيقات المعرفية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية مايلي:

1_ترى نسبة 65.1 بالمئة من الأساتذة أقروا أن هناك ضعف الدعم المادي المقدم للأبحاث، لا تكفي من أجل ضمان جودة تعليم عالي جيد.

2_ أكدت نسبة 86.4 بالمئة من المبحوثين أنهم هناك زيادة العبء التدريسي على البحث العلمي، لأن التدريس يحتاج وقت كبير من الأستاذ من أجل جمع وتحضير المادة الدراسية لطالب، فيشكل عبء على البحث العلمي الذي يجب التفرغ إليه من أجل الإبداع، وضمان جودته.

3_أشارت نسبة 54.7 بالمئة من الأساتذة هناك ضعف الإمكانيات المكتبية، فإنّ قلة الإمكانيات المكتبية مثل الحواسيب والكتب والفهرسة غير منظمة إذ تكون من عوائق جودة التعليم العالي.

4_ترى نسبة 64.1 بالمئة من الأساتذة غير مشاركين في المخابر الوطنية.

5_وكما ترى نسبة 72.6 بالمئة من الأساتذة أقروا أن هناك قلة مشاركة أعضاء التدريس في المخابر الدولية.

6_ اكدت نسبة 79.3 بالمئة من أساتذة هناك طول إجراءات الترقية للأستاذ الجامعي نتيجة البيروقراطية.

7_ ترى نسبة 85.9 من الأساتدة أن هناك الزمن الطويل الذي يستغرقه نشر الأبحاث العلمي.

نتيجة جزيئة للفرضية 69.54بالمئة وجود معوقات معرفية.

لذلك تحققت الفرضية الجزئية الثانية: توجد مجموعة معيقات المعرفية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

3.4. نتائج / الفرضية الجزئية الثالثة: توجد مجموعة معيقات التنظيمية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمدخيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.

نستنتج من خلال تفسيرنا وتحليلنا للجدول من خلال البيانات الكمية ما يلي:

1_ ترى نسبة 77.4 بالمئة من الأساتذة أن هناك افتقار إلى ظروف عمل مناسبة وهذا من بين المعيقات التي تسبب في عدم تحسين جودة التعليم العالي، بسبب عدم توفر إمكانيات وظروف مناسبة، لأن بدون ظروف مهيأ لا يستطيع الأستاذ أدائه الأكاديمي، فضلا على تحسينه. فهو من معيقات التي تعيقه.

2_ أكدت نسبة 73.6 بالمئة من الأساتذة أن هناك قلة الاعتماد على عمل جماعي، بين الأساتذة وهذا أيضا من المعيقات التي تعوق الجودة التعليم العالي وكذلك هذا كان يوجد تعاون بين الأساتذة تحدث صراعات وتشققات بينهم.

3_ ترى نسبة 63.2 بالمئة من الأساتذة أن هناك قلة وسائل تعليمية حديثة مناسبة للعمل الأكاديمي، وهذه من بين الأسباب التي تؤدي إلى إعاقة في تطبيق نظام الجودة وتقلل من جودة الأستاذ، كلما توفر الوسائل التعليمية زادت فعالية وكفاءة الأستاذ والعكس صحيح.

4_ ترى نسبة 61.3 بالمئة من أساتذة أنه يوجد ضعف الثقة بين أعضاء التدريس وهذا ما أكدته النتيجة السابقة لوجود قلة عمل جماعي بينهم، فإذا لا يوجد ثقة بين أعضاء التدريس لا يوجد تعاون وعمل جماعي فيما بينهم وهذه من معيقات التعليم الجامعية.

5_ أكدت نسبة 72.5 بالمئة أنه لا يوجد الموضوعية في قياس أداء الأستاذ، وهذا ينعكس سلبا على أداء الأستاذ الجامعي، وهذا ما أكدته النتيجة لاحقة على نظام البيروقراطي.

6_وأكدت نسبة 69.8 بالمئة أنه يغلب الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة، ويعرقل أداء الأستاذ لأن جودة المناخ من العوامل المحفزة للعمل الأكاديمي، تحسين الأداء وكانت سائدة البيروقراطية والجهوية تقلل من أداء.

7_ ترى نسبة 73.6 بالمئة من المبحوثين عدم إدماج خلية ضمان الجودة ضمن هياكل التنظيمية للجامعة بصفة فعلية، وهذه من المعيقات، إنّ الأندماج في خلية الجودة يشكل من المقومات الأساسية لتطبيقها في الجامعة، وعدم الأنخراط فيها يشكل أحد المعوقات.

8_ ترى نسبة 55.6 من أساتذة أنهم يشعرون بالاغتراب الوظيفي.

نتيجة جزئية للمعوقات التنظيمية هي 68.26 بالمئة ولذلك **تحققت الفرضية الجزئية الثالثة: توجد مجموعة معيقات التنظيمية التي تحد من تطبيق نظام الجودة في جامعة محمد خيضر بسكرة من وجهة نظر الأساتذة.**

نتيجة عامة للمعوقات 66.69 بالمئة ولذلك تحققت الفرضية الفرعية الثالثة توجد معيقات جودة التعليم العالي في جامعة محمد خيضر

رغم وجود معيقات تعيق الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر إلا أنه وجد مظاهر الجودة لدى الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر ما يقدمه من إنجازات سواء على الصعيد التدريسي أو في البحث العلمي

النتيجة العامة للدراسة

ومن خلال ما تقدم من عرض النتائج الدراسة وتفسيرها وتحليلها المتوصل إليها حول تمظهرات جودة التعليم العالي لدى الفاعلين بمؤسسة التعليم العالي بجامعة محمد خيضر بسكرة والتي تمثلت هذه التمظهرات في جانب التكويني للأستاذ الباحث حيث أقروا معظم المبحوثين لا توجد علاقة بين تكوين الأستاذ وتمظهرات الجودة لدى الأستاذ الجامعي وأن التكوين الذي يقدم للأستاذ يعتبر معيارا من معايير الجودة، وعلى الفاعلين المستفدين

من هذا التكوين بمؤسسة التعليم العالي الإهتمام به والاستفادة منه أكثر لا سيما بتوفر هذه الفرصة بالجامعة، أما بالنسبة لدور وسائل تكنولوجيا الاتصال في تحسين جودة التعليم العالي لدى الأستاذ الجامعي فله دور كبير في تحسين أداءه ولهذا تحققت فرضيته لما لها من أهمية بالغة في التعلم الجامعي والأستاذ الجامعي، أما بالنسبة دور المناخ التنظيمي في تحسين جودة التعليم العالي لدى الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر أقروا دوره البالغ الأهمية؛ الذي يساعد الأستاذ الجامعي، فكلما توفر مناخ جيد قابل للعمل الجامعي تحسن أداء الأستاذ بالتالي فقد تحققت الفرضية الأولى المتعلقة بالعوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي لتحسين أدائه في جامعة محمد خيضر.

أما العوامل البداغوجية التي تساعد الأستاذ الجامعي على تحسين ادائه العلمي فكان مظهر من مظاهر الجودة حسب ما اقره المبحوثين من الأساتذة، أما دور التعليم الالكتروني في تحسين جودة التعليم العالي لدي الأستاذ الجامعي فهو مظهر من مظاهر الجودة في جامعة محمد خيضر، وبالتالي فإن المؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لتحسين أدائه في جامعة محمد خيضر تحقق من وجهة نظر الأساتذة.

أما الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة في ما يخص الجودة نلاحظ أن أساتذتها يتمتعون بجودة عالية في التعليم العالي لما حققوه من نتائج سواء على المجال التدرسي بالمساهمة على تخرج آلاف الطلبة على أيديهم (تدريس، مرافقة، إشراف)، كما أنه على صعيد البحث العلمي هناك نخبة من الأساتذة يتمتعون بمهارات وعندهم براءات إختراع وأبحاث علمية في مجلات عالمية مثل سكوبيس وغيرها من المجلات العالمية والعربية.

وعليه يمكن القول أن الأستاذ الجامعي في جامعة بسكرة له مظاهر الجودة حسب النتائج المتوصل إليها من طرف الأساتذة الدائمين وتحققت الفرضية العامة أن هناك معايير جودة يتمتع بها الأستاذ الجامعي في جامعة بسكرة.

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن الخروج ببعض النقاط التالية:

1- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تدعيم نقاط القوة وتجاوز نقاط الضعف في الأداء الأستاذ الباحث وتحسين جودته.

2- إعتماد على تكوين الأساتذة تكوينا جيدا.

3- 3/ إقامة ندوات للأساتذة الباحثين لتفعيل أهمية التقويم وعلاقته بجودة التعليم العالي.

4- الالتزام بالبرامج التكوينية ومقررات البرامج الدراسية من طرف الجامعة وتعتمد على المعايير الحقيقية للجودة مع التقيد بالجدية والرصانة الأكاديمية.

5- التكثيف من الدورات المتخصصة بتعلم اللغات الأجنبية لأهميتها البالغة في تكوين الأستاذ الباحث وهي مظهر من مظاهر الجودة لدى الأستاذ.

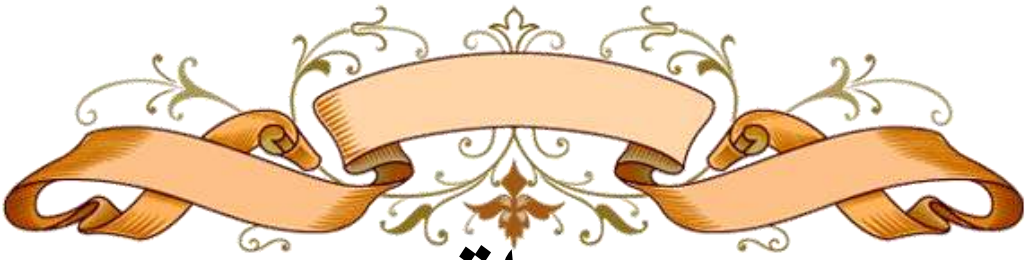
6- التدريب على طرائق جديدة التكنولوجية في الأداء الجامعي للأستاذ.

7- الإهتمام بالتعليم الإلكتروني وتدعيمه وحث كل من الأساتذة والطلبة على العمل به.

تتحقق جودة الأستاذ الباحث إذا توفرت عدة معايير نذكر منها جودة الطالب أولا ثم جودة أداء الأستاذ وجودة المناهج.

- جودة مستوى الطالب: إن جودة الطالب الجامعي لم نتطرق إليها في بحثنا هذا ولكن هي تحصيل حاصل بمعنى أن الفاعلين في مؤسسة التعلم العالي هو ثلاثة (الإدارة. الأستاذ. الطالب) وأن جودة الأستاذ الباحث تعود على جودة الطالب وأن الأستاذ له جانب بحثي وجانب بيداغوجي وهذا الأخر يعود جودته على الطالب وإذا كان مستوى الأستاذ ضعيف ينعكس سلبا على الطالب، يقر جل الأساتذة في الوقت الراهن بضعف مستوى الطالب الجامعي وهذا بالطبع يؤثر بشكل مباشر على جودة الأستاذ والإدارة من خلال ملاحظتهما ضعف مستوى الطلبة يحاولان مع مرور الوقت التكيف مع مستوى الطالب ومع الزمن يدهور مستوى الأستاذ.

- جودة مستوى الأستاذ مما يولد القدرة على تطبيق المناهج والبحث العلمي: يعتبر جودة الأستاذ من الأسباب الرئيسية في إنجاح أي جامعة وترقيتها إلى تصنيفات عالمية وتحقيق جودتها ولكن يجب أن تتوفر عدة أسباب أهمها تدريب جيد للأستاذ بأحدث الطرق واستخدام التكنولوجيا وتوفير مناخ مناسب للتدريس ودعم البحث العلمي.



خاتمة

خاتمة

ورغم تلك الأهمية التي يحظى بها الأستاذ الباحث والنتائج الأولية التي أثبتت النجاح النسبي في تطبيق الجودة بالجامعة كما تدل عليه تمظهراتها لدى الأستاذ الباحث التي يتحلى بها من خلال استخدامه للآليات والإمكانيات التكنولوجية المتاحة، إلّا أنّ الاستخدام لايزال في بداياته حيث نجد أن هذا الاستخدام يواجه بعض العقبات والتحديات سواءً أكانت تقنية تتمثل بعدم اعتماد معيار موحد لصياغة المحتوى أم فنية وتتمثل في الخصائص والمميزات التي تتوفر في الأستاذ الباحث والطالب الجامعي.

من هذا المنطلق يمكن القول بأنه لضمان جودة الأستاذ الباحث والطالب الجامعي تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات:

- وضع برامج لتدريب الطلاب والأساتذة والإداريين (الفاعلين) للاستفادة القصوى من التقنية المسخرة لضمان الجودة، فإذا كان الأستاذ والإدارة يتمتعان بجودة عالية ويجدان الطالب لا يتمتع بنفس الدرجة تسبب ذلك في معوقات إتصالية فيما بينهم.

- تشجيع تعلم اللغات الأجنبية في مجال البحث العلمي وترسيخ فكرة بناء نظام رقمي متخصص في التعليم الإلكتروني بما يضمن نظام الجودة في التعليم العالي.

- تطبيق التعليم الإلكتروني في بيئة متمازجة مع التقليدي بحيث لا نستغني عن التقليدي بل يكونا مكملان لبعضهما.

- حث الاساتذة والطلبة على العمل والإهتمام بالمخابر في الكليات وتفعيل وسائلها مما يضمن الجودة.

- إحياء المناهج والمقررات الدراسية بما يتناسب والمحيط الخارجي مع العمل على تطويرها وتحديثها.

- عقد دورات تدريبية للأساتذة في كيفية استخدام model والتعامل مع موقع الجامعة الالكتروني ومصادر المعلومات المختلفة.

- عمل برامج زيارات ميدانية للطلاب لربط مواد التخصص بالواقع الفعلي، وتكليفهم بكتابة مرئياتهم ومناقشتها، واعتبار ذلك ضمن

التعيينات الدراسية.

- مشاركة الاساتذة والأخذ برأيهم عند اتخاذ قرارات تتعلق بنظام الجودة وكيفية تفعيله.

توصيات لتجاوز المعيقات في الجانب المعرفي:

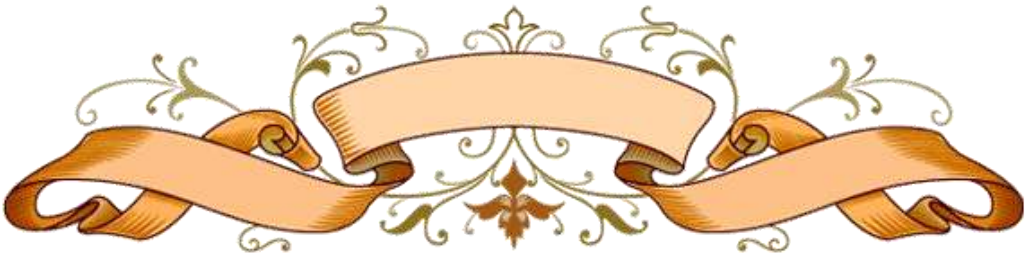
- تقديم الدعم المادي للأبحاث العلمية.
- الاهتمام بالبحث العلمي الخاصة في قاعات التدريس والتظاهرات العلمية.
- زيادة الإهتمام بالمستلزمات المكتبة وتدعيمها بمكتبة الالكترونية.
- المساهمة في الإنضمام للمخابر الوطنية والدولية.
- المساهمة في نشر الأعمال العلمية بالمجلات الوطنية والدولية.

توصيات تجاوز المعيقات التنظيمية:

- تدعيم العمل الجماعي وتعزيزه.
- استخدام الأستاذ لوسائل تعليمية حديثة مناسبة للعمل الأكاديمي.

من الواضح أن أغلب الأساتذة تلقوا تكوين في مسارهم العلمي كما أنهم يستخدمون جهاز الحاسوب كجزء مهم في حياتهم اليومية ويساعدهم في تحسين جودة أدائهم، وكذلك مهتمين بتطبيق التعليم الإلكتروني لأننا بحاجة لشبكة اتصال قوية وتدفق عالي للأنترنت، ونرى أن هناك نظرة مستقبلية متفائلة نحو استخدام التعليم الإلكتروني وتطبيقه.

في الأخير لنجاح الجودة في الجامعة من الأحسن جعل الأستاذ والطالب محور العملية التعليمية والأستاذ هو المشرف والموجه.



قائمة المصـــادر

والمراجـــع

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية:

I- المعاجم:

1- ابن المنظور، **لسان العرب**، المجلد 14، دار صادر، بيروت (لبنان): 1982.

2- ابن منظور، **لسان العرب**، المجلد 72، دار المعارف، القاهرة مصر 1984.

3-

4- أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات القوى العاملة**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية (مصر) 1984.

5- عدنان أبو مصطلح، **معجم علم الاجتماع**. دار أسامة، (عمان الاردن)، 2006.

الكتب:

6- ابراهيم أحمد إبراهيم، **الاتجاهات المعاصرة في التطوير التنظيمي بالمدارس الهندسة الإدارية** الإدارة بالأهداف، إدارة الجودة الشاملة، القاهرة (مصر): دار الفكر العربي، 2011.

7- إبراهيم لطفي طلعت، **علم الاجتماع الصناعي**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة(مصر)2007.

8- إبراهيم ناصر، **أسس التربية**، الأردن، دار عمار، 1989.

9- أحمد ابراهيم أحمد، **الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية**، دار الوفاء، الاسكندرية (مصر) 2003.

10-أحمد الخشاب، **التفكير الإجماعي**، دار النهضة العربية للطباعة وللنشر والتوزيع، مصر 1980.

11- أحمد الخطيب، **الإدارة الجامعية**، دراسات حديثة، عالم الكتاب الحديث اربد (الاردن)، 2006.

12- أحمد السيد ولمياء محمد، **العولمة ورسالة الجامعة**، رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية القاهرة (مصر)، 2002.

13- أحمد صقر عاشور، **السلوك الأنساني في المنظمات**، القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 1996.

14- **إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية**، الدار الجامعية، الإسكندرية (مصر)، 2003.

15- أسامة أحمد محمد الفيل، **الاستثمار في الموارد البشرية**، دراسة اقتصادية إسلامية، الإسكندرية، دار التعليم الجامعي للطباعة وللنشر الاسكندرية (مصر)، 2014.

16- أشرف السعيد أحمد محمد، **الجودة الشاملة ومؤشرات التعليم العالي**: دار الجامعة الجديدة، الازرطية، مصر 2007.

17- أغادير عرفات جويحان، محمد عوص الترتوري، **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**، دار المسيرة للنشر عمان (الأردن)، 2006.

18- أنتوني جيدنز، **ترجمة: فايز الصياغ**، علم الاجتماع، المنظمة العربية للترجمة، بيروت (لبنان) 2005.

19- البريري حمودة، **جودة التعليم**، دار وائل للنشر، عمان(الأردن)، 2020.

20- بشير، محمد عربيات، **إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعليم**: دار الثقافة عمان (الأردن)، 2007.

21- بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلأني، **منهجية العلوم الاجتماعية**، دار الهدى للنشر والتوزيع الجزائر، 2004.

22- بوغلجة غياث، **التربية والتكوين في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992.

23- بوكميش لعلي، **إدارة الجودة الشاملة إيزو9000**، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن) 2011.

24- البوهي فاروق الشوقي، **الإدارة التعليمية والمدرسة**، دار القباء للنشر والتوزيع، القاهرة (مصر) 2001.

25- الترتوري، محمد عوض وجويحان، أغادير عرفات: **إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات**: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان (الأردن)، 2006.

26- تركي رابح، **أصول التربية والتعليم**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1995.

27- جابر نصر الدين، **مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي**، ط 2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة (الجزائر)، 2006.

28- جاريديسلير ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، **إدارة الموارد البشرية**، دار المريخ، الرياض (السعودية) 2003.

29- جمال صليبة، **مستقبل التربية في البلاد العربية**، منشورات عويدات، ط2، لبنان، 2000.

30- حسن حسين البيلاوي، **الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد**، عمان، الأردن: دار المسيرة، 2006.

31- حسن منسي، **سيكولوجية التعلم والتعليم**، دار المسير للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2001

32- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي**، الاسكندرية (مصر): مؤسسة شباب الجامعة، 2006.

33- خليفة محمد العربي ولد، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، الديوان الوطني للمطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1989.

34- على سلمي، **السلوك التنظيمي**، دار غريب، ط3 القاهرة (مصر). د.س.ن

35- رابح تركي، **أصول التربية والتعليم**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.

36- راوية حسن، **إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية**، الدار الجامعية الإسكندرية (مصر)، 2001.

37- رشراش أنيس عبد الخالق وأمل ابوذياب، **طرائق النشاط في التعليم والتقويم التربوي**، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت (لبنان)، 2007.

38- رشيد زراتي، **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الأنسانية**، دار الهومة، الجزائر 2002.

39- رضوان محمود عبد الفتاح، **إدارة الجودة الشاملة في التدريب**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة(مصر) 2014.

40- رواية حسن، **مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الإسكندرية (مصر): دار الجامعة، 2011/2011.

41- زريق معروف، **علم النفس الإسلامي**، سوريا: دار المعرفة، 1993.

42- زهير ثابت، **كيف تقيم أداء الشركات والعاملين**، القاهرة(مصر): دار قباء للطباعة وللنشر والتوزيع 2001.

43- سامي سلطي عريفج، **الجامعة والبحث العلمي**، دار الفكر عمان (الأردن)، 2001.

44- سرور نديا هايل، **مدخل الى تربية المتميزون والموهوبون**، دار الفكر العربي، القاهرة (مصر)2000.

45- سعيد التل وآخرون، **قواعد التدريس في الجامعة**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان (الاردن) 1997.

46- السقمي هناء محمود، **فلسفة إدارة الجودة في التربية والتعليم العالي أساليب وممارسات**، دار المناهج، عمان(الأردن) 2011.

47- سلمان زيدان. **إدارة الجودة الشاملة**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان (الأردن) 2009.

48- سهي أحمد أمين، **المتخلفون عقلياً بين الإساءة والإهمال: (التشخيص والعلاج)**، دار قباء للطباعة وللنشر والتوزيع، القاهرة (مصر) 2001.

49- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، **الجودة في التعليم المفاهيم، المعايير، المواصفات والمسؤوليات**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان (الاردن) 2008.

50- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، **إدارة الموارد البشرية**، دار وائل للنشر، عمان (الأردن) 1999.

51- السيد الحسيني، **مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة**، بدون دار نشر، القاهرة (مصر)، 1996.

52- السيد عبد العزيز البهواش، **ضمان الجودة في التعليم العالي**، دار عالم الكتب، القاهرة (مصر)2005.

53- شفشق الناشف، **إدارة الصف المدرسي**، دار الفكر العربي، القاهرة مصر، 2000.

54- صبحي عبد الحفيظ قاضي، **قضايا جامعية**، دار الإصلاح للطبع وللنشر والتوزيع، الدمام السعودية، 1984.

55- صلاح الدين محمد عبد الباقي، **الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعية، الإسكندرية (مصر)، 2001.

56- الطائي يوسف حجيم، **إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2008.

57- عارف، مصلح عدنان وعبد الرحيم، عدس، **إدارة والصفوف المجمعة**، دار المؤلف، القاهرة (مصر)1980

58- عبد الرحمان العيسوي، **دراسات في علم النفس المهني والصناعي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية (مصر)، 1996.

59- عبد السميع، مصطفى، حوالة، سهير، **إعداد المعلم، تنميته وتدريبه**، دار الفكر، عمان (الأردن) 2005.

60- عبد الغفار حتفي، **السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد**، الدار الجامعية، بيروت(لبنان)، 1998.

61- عبد الله بوخلخال، **الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية حوليات جامعة الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.

62- عبد الله محمد عبد الرحمان، محمد البدوي، **مناهج وطرق البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، (مصر) 2002.

63- عبد الله محمد عبد الرحمن، **دراسات في علم الاجتماع**، دار النهضة العربية، بيروت (لبنان)، 2000.

64- عبد المعطي محمد السياف، يعقوب عبد الرحمن مازن مسودة **التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي**، عمان (الأردن): دار وائل للنشر والتوزيع، 2003.

65- عبد المنعم عبد الحي، **علم الإجماع الصناعي المصنع ومشكلاته الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية (مصر)1984.

66- عبد الوهاب محمد علي، **إدارة الأفراد: منهج تحليلي**، ط2، مكتبة عين شمس، القاهرة(مصر) 1975.

67- عبيدات ذوقان وآخرون، **البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه**، دار الفكر للطباعة وللنشر والتوزيععمان (الأردن)، 1998.

68- العجمي، محمد حسنين، **الإدارة المدرسية**، دار الفكر العربي، القاهرة (مصر)، 2000.

69- عدس، محمد عبد الرحيم، **المعلم الفاعل والتدريس الفعال**، دار الفكر للطباعة، عمان (الأردن)، 2000.

70- عدنان داود محمد العذاري، **الاقتصادي المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية – نظرية وتحليل في دول عربية مختارة**، دار جرير، عمان (الأردن)، 2010.

71- عفاف محمد عبد المنعم، **الإدمان دراسة نفسية لأسبابه ونتاجه**، دار المعرفة الجامعية، مصر 2003.

72- علي الشرقاوي، **إدارة النشاط الأنتاجي**، مدخل التحليل الكمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع القاهرة (مصر): 2000.

73- علي راشد، **الجامعة والتدريس الجامعي**، دار الشروق للتوزيع والنشر، عمان (الأردن)، 2008.

74- علي سلمى، **الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للايزو9000**، القاهرة (مصر): دار غريب 1995.

75- علي غربي، **أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية**، دار المعرفة الجامعية، مصر 2006.

76- علياء شكري، **الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة**، دار المعارف، القاهرة (مصر)1981.

77- عماد علي، **جودة تعليم**، دار وائل، عمان (الأردن)، 2015.

78- عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

79- عمر علي، **السياسة التربوية**، دار الشروق، بغداد (العراق)، 2000.

80- عمر معن خليل، **علم اجتماع الأسرة**، الأردن: دار الشروق، 2000.

81- غياث أبوفجلة، **التربية والتكوين في الجزائر**، الجزائر: ديوان المطبوعات، 1995.

82- فاروق عبده قلية، **أستاذ الجامعة الدور والممارسة (بين الواقع والمأمول)**، دار زهراء الشرق، القاهرة (مصر)1997.

83- فايز، شكر وآخرون **الصحة المدرسية**، عالم الكتب، القاهرة (مصر)، 1999.

84- فواز الثميمي، **إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو9001**، عالم الكتب للنشر والتوزيع عمان (الاردن)، 2008.

85- فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، عمان (الأردن): دار أسامة للنشر، 2005.

86- قاسم نايف علوان، **إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان (الاردن)، 2009.

87- قباري محمد إسماعيل، **علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية**، منشأة المعارف، الإسكندرية (مصر)، 1981.

88- قطامي، يوسف وقطامي، نايفة، **إدارة الصفوف**، المجلد: 79، دار الفكر للطباعة، مصر، 2002.

89- قوي بوجنيه، **تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات**، مركز الكتاب الأكاديمي عمان(الاردن)، 2008.

90- قيس محمد العبيدي، **التنظيم، المفهوم والنظريات والمبادئ**، الجامعة المفتوحة، طرابلس (ليبيا)، 1997.

91- كمال بربر، **إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي**، المؤسسة الجامعية للدراسات وللنشر والتوزيع الجزائر، 1997.

92- ماجدة العطية، **سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)2003.

93- مامون سليمان الدرادكة، **إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء**، دار صفا، عمان (الاردن) 2008.

94- مجيد سوسن شاكر، الزيادات محمد عواد، **الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والتعليم الجامعي**، دار الصفاء للنشر، عمان (الأردن)، 2008.

95- محسن علي عطية، **الجودة الشاملة والمنهج**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان (الأردن) 2008.

96- محمد الجوهري، **المشكلات الاجتماعية**، دار الاسكندرية، مصر، 1999.

97- محمد الدقس، **علم الاجتماع الصناعي**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1999.

98- محمد العربي ولد خليفة، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1989.

99- محمد توفيق السيد وآخرون، **بحوث في علم النفس**، مكتبة الأنجلوالمصرية، القاهرة (مصر)، 1970.

100-محمد جواد أبوالقاسمي، **نظرية الثقافة**، ترجمة:حيدر نجف، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، بيروت (لبنان)، 2008.

101-محمد حسن إبراهيم، محمد حسين العجمي، **الإدارة التربوية**، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2007.

102-محمد حسين زويلف، **إدارة الأفراد مدخل كمي**، ط3، دار المجدلاوى للنشر، عمان (الاردن)، 1991.

103-محمد سعيد أنور سلطان، **إدارة الموارد البشرية**، الازارطية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية (مصر)، 2003.

104-محمد شفيق زكي محمدوفتحي عكاشة، **مدخل الى علم النفس الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، (مصر)2002.

105-محمد صالح تركي القريشي، **علم اقتصاد التنمية**، دار إثراء، عمان (الاردن)2012.

106-محمد عبد الوهاب العزاوي، **إدارة الجودة الشاملة**، دار اليازوري للنشروالتوزيع، عمان (الاردن)، 2005.

107-محمد عطوة مجاهد، **ثقافة المعايير والجودة في التعليم**، دار الجامعية، مصر، 2008.

108-محمد علي محمد، **الشباب العربي والتغير الاجتماعي**، دار النهضة العربية، بيروت (لبنان)، 1985.

109-محمد فاضل الجمالي، **آفاق التربية الحديثة في البلاد النامية**، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.

110-محمد قاسم القريوتي، **نظرية المنظمة والتنظيم**، دار وائل للطباعة والنشر، عمان (الاردن)، 2000.

111-محمد مرسي، **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب التدريس**، دار النهضة العربية، القاهرة (مصر)، 1992.

112-محمود محمد فرج حسانين، **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس**، دار المعرفة، الاسكندرية (مصر)، 2019.

113-مدحت القريشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل، عمان الأردن، 2008.

114-مراد بن اشهنو، **نحوجامعة جزائرية**، ترجمة عائدة اديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.

115-مراد زعيمي، **دراسات في التسيير للموارد البشرية إدارة الأفراد**، قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر 2008.

116-مصطفي نمر دعمس، **إدارة الجودة الشاملة في التربية والتعليم**، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن) 2008.

117-مهدي السامرائي، **إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الأنتاجي والخدمي**، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2008.

118-موريس أنجرس ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، **منهجية البحث العلمي في العلوم الأنسانية تدريبات علمية**، ط2، قرطبة للنشر، الجزائر، 2004.

119-موسى اللوزي، **التنظيم وإجراءات العمل**، عمان (الأردن): دار وائل للنشر، 2002.

120-مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوشصالح، **إدارة الموارد البشرية**، مدخل استراتيجي. عالم الكتب الحديث، عمان (الأردن)، 2002.

121-ميخائيلامطانيوس، **التقويم التربوي الحديث**، جامعة سبها، القاهرة (مصر)، 1995.

122-نعمت شلبية كعب، مؤيد السيد السارتي، **إدارة الإفراد مدخل تنظيمي**، مطبعة العمال المركزية، مصر، 1999.

123-نعيم حبيب جعنيني، **علم اجتماع التربية المعاصر بين النظرية والتطبيق**، دار وائل للنشر، عمان(الأردن) 2009.

124-هاشم فوزي العبادى، يوسف جحيم الطائي، **التعليم الجامعي من منظور إداري**، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الاردن)، 2011.

125-هلال محمد عبد الغني، **مهارات إدارة والأداء**، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة(مصر)، 1984.

126-هناء عودة خضرى أحمد، **الأسس التربوية للتعليم الإلكتروني**، عالم الكتاب، القاهرة (مصر)، 2008.

127-الوليد بشار يزيد، **المفاهيم الادارية الحديثة**، دار الراية للنشر، (عمان الأردن)، 2008

128-يوسف الامير عبد الأمير طباجة، **منهجية البحث**، تقنيات ومناهج. دار الهدى للنشر والتوزيع، بيروت (لبنان)2007.

129-يوسفحجيم الطائي وآخرون، **إدارة الجودة في التعليم الجامعي**، مؤسسة الوراق، عمان (الأردن)، 2008.

الرسائل الجامعية والبحوث:

130-**اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف**، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس تخصص إدارة تربوية، الجزائر: جامعة سطيف، 2012/2013.

131-آمال نمور، **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي**، رسالة ماجستير بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، 2012.

132-أوطيب عقيلة، **التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التعليم دراسة وصفية تحليلية للتعليم عبر الأنترنت**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتصال، الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام قسم الاعلاموالاتصال جامعة الجزائر، 2007/2006.

133-أيمن يوسف، **تطور التعليم العالي الاصلاح والآفاق السياسية دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة بجامعة بن يوسف بن خدة الجزائر**، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والأنسانية، 2008/2007.

134-توفيق مصلح صالح السنباني، **مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية دراسة حالة جامعة ذمار في الفترة ما بين 2004**، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة) جامعة الزعيم الأزهري (اليمن): كلية الدراسات العليا، 2010.

135-حفحوف فتيحة، **معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيي دراسة ميدانية في جامعات سطيف**، قسنطينة، مسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير – تخصص إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس سطيف: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا 2008/2007.

136-حمادي بوستة، **الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية**، دراسة ميدانية عن أوضاع أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة ماجيستير، كلية العلوم الأنسانية والاجتماعيةالجزائر: جامعة قسنطينة، 2001.

137-**الدافع المعرفية والبيئة الصفية وعلاقتها بالتفكير الابتكاري لدى طلاب الصف الرابع**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس. غزة، فلسطين: جامعة الأزهر، 2004.

138-ربيحة قوادرية، **مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل –فرع جنرال كابل بسكرة**، شهادة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016/2015.

139-الربيعي زهران مجيد شاه، **تقويم محتوىكتاب جغرافية الوطن العربي للصف الثاني متوسط في ضوء معايير الجودة الشاملة**، رسالة ماجستير. جامعة بغداد: مجلس كلية التربية للبنات، 2016.

140-رزوقي شيماء فاروق، **واقع إدارة الجودة الشاملة لمدري المدارس الابتدائية في ضوء مبادئ ديمنج في مدينة بغداد**، رسالة ماجستير مجلس كلية التربية الأساسية: جامعة المستنصرة بغداد، 2014.

141-رقاد صليحة، **تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته – دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق**، جامعة سطيف1: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2014/2013.

142-الساعدي رافد جابر عباس، **أثر البيئة المدرسية على جودة التعليم الابتدائي**، بحث ميداني لعينة من مدارس الابتدائية في مدينة الزعفرانية محافظة بغداد، بغداد: جامعة القادسية بغداد، 2017.

143-سعاد بوعناقة حرم جديدي، **فعالية التعليم المبرمج باستخدام الحاسوب في تخصص علم المكتبات دراسة تجريبية لتدريس مادة البيبلوغرافيا المتخصصة**، أطروحة دكتوراه العلوم في علم المكتبات، قسنطينة: كلية العلوم الاجتماعية والأنسانية جامعة منتوري، 2006.

144-سلمان عبيد، **أثر الاستثمار برأس المال الفكري على إدارة الجودة الشاملة**، دراسة تطبيقية على شؤون الجمارك بمملكة البحرين، البحرين: جامعة العلوم التطبيقية كلية العلوم الإدارية، 2014، 109.

145-السنباني توفيق مصلح صالح، **مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية دراسة حالة بجامعة ذمار الفترة ما بيم (2004–2009)**، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الاعمال، اليمن: كلية الدراسات العليا جامعة الزعيم الازهري، 2010.

146-ضيف الله نسيمة، **استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه نظام ل م د في علوم التسيير شعبة: تسيير منظمات، باتنة الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة، 2017/2016.

147-عبد الناصر سناني، **الصعوبات التي يواجها الأستاذ الباحث في السنوت الاولى من مسيرته المهنية–دراسة ميدانية لكلية الآداب والعلوم الأنسانية**، باجي مختار عنابة، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، 2011/2012.

148-العمرة محمد بن عبد العزيز، **علاقة الجودة الشاملة بالأداء الوظيفي في القطاع الصحي من وجهة نظر العاملين في مركز الأمير سلطان لمعالجة أمراض وجراحة القلب للقوات المسلحة**، الرياض رسالة ماجستير في العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا، الرياضالسعودية: لأكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.

149-فرج هويدي محمد، **تصور مقترح لتطبيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**، البيضاء، ليبيا: جامعة عمر المختار، 2011-2012.

150-قادة يزيد، **واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجزائرية**، الجزائر: جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، 2012/2011.

151-قاسي لونيس، **الأنماط القيادية السائدة، وأساليب التسيير لمدراء المعاهد بالشرق الجزائري**، أطروحة دكتوراه، قسنطينة (الجزائر): كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2001.

152-كريمة فلاح، **مطابقة وتكييف معايير جودة البحث العلمي بالجامعات الجزائرية وفق مواصفات مالكوم بالدريج للتعليم دراسة حالة مخابر البحث العلمي**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الشعبة: علوم التسيير التخصص: إدارة أعمال وتجارة دولية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية، 2017.

153-ليلي زرقان، **اقتراح برنامج تدريسيي لأعضاء هيئة التدريس في ضوءمعايير الجودة في التعليم العالي**، جامعة سطيف 1و2 انموذجا، رسالة دكتوراه، الجزائر: جامعة سطيف، 2013.

154-محمد السعيد بن غنيمة، **أثر سياسات الأنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر 1967/2012**مذكرة ماجستير تخصص سياسات عامة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، (الجزائر): قسم العلوم السياسية 2014/2015.

155-محمدأمين عسول، **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق جودة التعليم العالي**، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر): كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2015/2016.

156-مختار شتلة، **ملائمة التكوين للاختيار التكنولوجي**، ماجستير، قسنطينة، 1997/1996.

157-مسعودةعذاوري، **التكوين الجامعي بين الواقع المأمول**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، الجزائر: جامعة الجزائر، 2006.

158-نسيمة ضيف الله، **استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية: دراسة عينة من الجامعات الجزائرية**، أطروحة شهادة دكتوراه نظام ل م د في علوم التسيير شعبة: تسيير منظمات. جامعة الحاج لخضر –باتنة 1: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم: علوم التسييرشعبة: تسيير منظمات، 2016/2017.

159-رضوان وسام، **الدافع المعرفة والبيئة الصفية وعلاقتها بالتفكيرالابتكاري لدى الطلاب في الصف الرابع**رسالة ماجستير لكية التربية قسم علم النفس جامعة الأزهر، غزة (فلسطين)، 2004.

160-أمال نمور. ''كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها عمى جودة التعليم لعالي.'' *رسالة ماجستير بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*. الجزائر : . جامعة منتوري قسنطينة، 2012.

المجلات والجرائد:

161-أحمد دعاء السعيد، **خصائصالبيئة الفيزيقية للروضةفي ضوءمتطلبات النمولدىالاطفال تصور مقترح** مجلة الطفوة العربية، ب. س: 13.

-162 مزهر، **دور إدارة الجودة الشاملة في عملية تقويم الأداء الجامعي**، دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية والاقتصادية، العراق: جامعة القادسية العدد: 02، المجلد: 1، 2009.

163-أحمد مجدي حجازي، **المثقف العربي والالتزام الأيديولوجي**، دراسة في أزمة المجتمع العربي، مجلة المستقبل لبنان، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، العدد الواحد والثمانين، 1985.

164-أحمد محمد بدح، بشار عبد الله السليم، **درجة التزام الجامعات الاردنية الخاصة بمعايير أخلاقيات الأداء الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس (52)، مصر: مجلة التربية وعلم النفس العدد 39، الجزء الأول، 2015.

165-ازهار محمد عيسوي، **مقياس الأداء المهني لعضوهيئة التدريس في إطار معايير. جامعة حلوان**، مصر: https://jsswh.journals.ekb.egمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الأنسانية JSSWH، أفيل 2019.

166-بايشي آمال، **نحوتمكين رؤية منهجية التنظيم لجامعة الجزائرية**، جامعة باتنة الجزائر: مجلة العلوم الاجتماعية والأنسانية، العدد 26، جوان 2012.

167-بختي إبراهيم، شعوبي محمود فوزي، **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية قطاع السياحة والفندقة**، ورقلة (الجزائر): مجلة الباحث، العدد7، 2010.

168-بواب رضوان، **الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألمديLMD**، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر: مجلة العلوم الأنسانية والاجتماعية العدد 21، ديسمبر 2015.

169-بوعموشة نعيم، **الكفايات التدريسية لعضوهيئة التدريس الجامعي**، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجلفة (الجزائر): مجلة الآفاق للعلوم عدد 14 المجلد 4، جانفي 2019.

170- جج د ش، **القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم**، مرسوم تنفيذي، الجزائر: الجريدة الرسمية العدد 23، 28 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 03 ماي 2008.

171-على برأجل وآخرون، **مقاربة مفاهمية حول الجودة الشاملة في التعليم العالي والثانوي**، كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة حاج لخضر باتنة الجزائر: إصدارات مخبر تطوير نظم الجودة في مؤسسات التعليم العالي والثانوي، العدد 1، 2011.

172-علي غربي، يمينة نزار، **التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية**، جامعة منتوري، قسنطينة: مخبر علم اجتماع الاتصال، 2007.

173-الجريدة الرسمية الجزائرية، **المتضمن القانون الأساسي العام النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي**، مرسوم رقم83/543، المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر 1983.

174-الجميلي وآخرون، **بعض العوامل المؤثرة في الإدارةالصفية لدى أعضاء الهيئة التعليمية فيالمدارس الثانوية**، في الآداب والعلوم التربوية، مجلة القدسية في الآداب والعلوم التربوية، العدد الأول، المجلد 8، 2009.

175-جؤذر حمزة كاظم. **مستوى أداء الاتريسي لمادة التطبيقات في نمذجة مقررات التدريس منوجهة نظر الطلبة المدرسين**، جامعة بابل كلية التربية للعلوم الأنسانية، العراق: مجلة بابل العلوم الأنسانية المجلد 24 العدد 2، 2016.

176-خالد أحمد الصرايرة، ليلى العساف، **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية والتطبيق**، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، جامعة مؤتةالأردن: المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 1، 2008.

177-**حسين عبد القادر تقييم أداء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال من وجهة نظر الطلبة،** فلسطين: جامعة الاستقلال، 2015/2016.

178-سليم صيفور، **التنمية المهنية لأساتذة التعليم العالي،** جامعة الوادي (الجزائر): مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد: 03، 2013.

179-سهى على حاسامو، العبد الله، فواز إبراهيم، **واقع التعليم الالكتروني في جامعة تشرين من وجهة أعضاء هيئة التدريس والطلبة،** كلية التربية، سوريا: مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، مج: 27، العدد 1، 2011.

180-عبد العال، تحية حامد، **إدارة الصف مشروع تطوير برامج التربية العلمية لإعداد معلم المرحلتين الإعدادية والثانوية،** القاهرة مصر: جامعة اسيوط كلية التربية، 2006.

181-الشربيني الهلالي الهلالي، **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي،** مجلة كلي. المنصورة مصر: مجلة الكلية العدد 37، 1997.

182-صالح فيلالي، **ملاحظات عامة حول سياسة: (ديموقراطية التعليم، البحث العلمي، والجزأرة).** قسنطينة: مجلة الباحث الاجتماعي، العدد5، جامعة منتوري، جانفي 2004.

183-صالح نادية، **إدارة الجودة الشاملة في شركات قطاع الأعمال العام دراسة ميدانية،** القاهرة: مجلة النهضة الإدارية، العدد 25، 1995.

184-ضياء الدين زاهر، **تقويم أداء الأستاذ الباحث الأداء البحثي كنموذج،** العدد الثالث، المجلد الأول، مستقبل التربية العربية، 1995.

185-الطاير محمد بن مسعود، **تحسين جودة الأداء لعضوهيئة التدريس الجامعي،** ليبيا نموذجا، جامعة مصراتة ليبيا: المجلة العلمية لكلية التربية العدد الثالث، 2019.

186-عبد القادر خريبش، **التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيي**، سوريا: مجلة جامعة دمشق—المجلد 27 العدد الأول+الثاني، 2011.

187-عبد المليك مزهودة، **الأداء بين الكفاءة والفاعليةمفهوم وتقييم**، بسكرة (الجزائر): مجلة العلوم الأنسانية العدد1، نوفمبر2001.

188-عدنان حسين يونس، **نقل التكنولوجيا بين تعميق التبعية وتعزيز مبدأ الاعتقاد على ذات في البلدان النامية**، بغداد (العراق): مجلة النقط والتنمية، العدد 25، نوفمبر 1979.

189-عرعور مليكة، **الجودة في التعليم العالي الجزائري (دراسة تحليلية مبنية على معالجة وثيقة)**، كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة (الجزائر): مجلة العلوم الأنسان والمجتمع، العدد 6، جوان 2013.

190-علي لزعر، **تنميط الاستهلاك ومستويات المعيشة في الجزائر**، جامعة عنابة، الجزائر: مجلة التواصلالعدد الأول، جوان 1998.

191-علي عيسى، **أثر التعليم الرسمي والخاص في مستوى تحصيل طلبة ثانويات دمشق**، سوريا: مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الأنسانية، مجلد 17، العدد 1، 2001.

192-مليكة جابر، **التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج(دراسة على عينة من طلبة ما بعد التدرج جامعة قاصدي مرباح ورقلة)**، كلية العلوم الأنسانية والاجتماعيةجامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر): كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية العدد 18، مارس 2015.

193-فوزية محمدي، **استخدام الأنترنت في التعليم الجامعي**، عدد خاص الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، ورقلة

(الجزائر).

https://revues.univouargla.dz/index.php/numero06ssh/141720130

604152745: مجلة العلوم الأنسانية والاجتماعية، 2011.

194-كمالبوناح، **هدر وتسرب النخب الجامعية في دول المغرب العربي**، جامعة قسنطينة، العدد الثاني عشرمجلة العلوم الأنسانية، 1999.

195-ليث محمود إبراهيم، **مدى ممارسة الأستاذ الباحث للأدوار التربوية واليحثية**، بغداد (العراق): كلية البنات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 30، 2011.

196- ليلي بن ونيسة وجلالي بن عيور، **واقع جودة التعليم العالي في الجزائر من منظورالتصنيفات**، مجلة الدراسات الاقتصادية الكلية، العدد 1، 2015.

197-ماجد محمد الزيودي، **دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحوالاقتصاد المعرفي في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية**، اليمن: المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد 3، العدد 5، 2012.

198-محمود بوسنة، **تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية:عرض لتجربة الجزائر**، منتوري قسنطينة الجزائر: مجلة العلوم الأنسانية جامعة، 2000.

199-مزهودة عبد المليك، **الأداء من منظور الكفاءة والفعالية**، جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر): مجلة العلوم الأنسانية – العدد 1، 2001.

200-المشهداني وجدة عواد، **معوقات تطبيق الجودة الشاملة في كلية التربية جامعة مصراتة**، قسم التربية وعلم نفس جامعة مصراتة كلية التربية. ليبيا: المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراتة، ليبيا، المجلد الأول العدد الرابع عشر، سبتمبر 2019.

201-منى عتيق، **الطالب الجامعي ومشروع المستقبل –نظرة واقعية تحليلية**، الجزائر: مجلة الحكمة للدراسات النفسية العدد 16، 2013.

202-ناصر، محمد عبد الحسن، **البيئة الفيزيقية في المدارس الإعدادية (دراسة مقارنة)**، مجلة الدراسات المستدامة، المجلد الأول، العدد الأول، 2019.

203-نبيلة بمعيد شرتيل، **الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكمية التربية**، https://misuratau.edu.ly/journal/edu/paperS.php?ed_id=135K جامعة مسراطة ليبيا: المجلة العلمية لكلية التربية العدد الثالث، 2019.

204-نسيمة ضيف الله، ايمان بن زيان، **فرق الاتصال الجمعي والملائمة لتحسين جودة التعليم العالي من وجهة نظر الاساتذة الماستر لكلية العلوم الاقتصادية جامعة باتنة**، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة الجزائر: مجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 9، العدد 24، 2016.

205-هشام معيري حسن الجيلالي، **الرأسالمال الاجتماعي كقوة محركة للمنظمات**، كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية، بسكرة: مجلة الأنسان والمجتمع، ديسمبر 2017.

206-الجريدة الرسمية الجزائرية. "المتضمن القانون الأساسي العام النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي." *مرسوم رقم83/543*، المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر 1983: 215.

الملتقيات:

207-بشير معمرية، **مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي**، الملتقى الدولي الأول حول أساليب التكوين والتعليم في إفريقيا والوطن العربي، سطيف: جامعة فرحات عباس، 28/29/30 أفريل 2001.

208-بوقلقول الهادي، **ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية:التحديات والمتطلبات على ضوءالمعايير الاوروبية والعربية**، مداخلة في الملتقى الوطني الاول حول متطلبات جودة التعليم بالجامعة الجزائرية واقع وتحديات، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة: كلية العلوم الاقتصادية وعلومالتسيير سكيكدة يومي10.11 ديسمبر 2012.

209-دبلة عبد العالي، **مجتمع المعرفة وواقع البحث العلمي في الوطن العربي ضمان جودة التعليم العالي المبررات والمتطلبات**، خلية الجامعة لضمان الجودة في التعليم العالي، الجزائر: الملتقى البيداغوجي الرابع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2008.

210-علي عبد الله، لخضر مداح، **نظام ل.م.د كمتغير لتحقيق الجودة العالية في التعليم بالجامعة الجزائرية** ملتقى البيداغوجي الرابع، خلية الجامعة لضمان الجودة في التعليم العالي، جامعة بسكرة: علي زيد بسكرة (الجزائر)، 25.26 نوفمبر 2008.

211-نعمان، بوقيداح وسارة، بوتيقا، **الظروف الفيزيقية في المؤسسة التعليمية لأستاذة الشعب التقنية وأثرها على الأداء دراسة بولاية جيجل ميدانية لعينة من أساتذة متقن زيت محمد الصالح**، فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول تطبيق الأرغنوميا بالدول السائرة في 2014.

المؤتمرات:

212-جمال زروق، **إدماج تقنيات الإعلام والاتصال في التعليم العالي الطريق نحوضمان الجودة**، المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، سكيكدة، الجزائر، 23/24نوفمبر 2010.

213-علي محمود فارس، عمر عبد النبي الطلحي، **دور إدارة الجودة الشاملة في تأكيد فاعلية مخرجات التعليم العالي**، المؤتمر العربي الدولي لجودةالتعليم العالي. الأردن، 12 ماي 2011.

214-ليوجيان ووي روي وآخرون، **التعليم من أجل المستقبل التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادي والعشرين**، مؤسسة قطر: مؤتمر القمة العالمي للباتكار، ب س.

215-مهرى أمين دياب، نجوى يوسف جمال الدين، **الجامعة ومجتمع المعرفة: التحدي والاستجابة**، مصر: المؤتمر السنوي الأول للمركز العربي للتعليم والتنمية بالتعاون مع جامعة عين شمس، مستقبل التعليم الجامعيالعربي: رؤية تنموية، 35 ماي 2004.

216-نور الدين حامد، **مبادئ ومميزات توجيهية لضمان جودة التعليم الجامعي للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم بعنوان آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي فيالتعليم**، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السنوي الرابع، بسكرة (الجزائر): جامعة محمد خيضر بسكرة 2، 3سبتمبر، 2012.

217-وجدة عواد المشهداني، **الجودة الشاملة في الجامعات**، المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل ليبيا: جامعة 17 اكتوبر مصراتة، 2010.

المواقع الإلكترونية:

218-حسن الفلالي، **التنشئة الاجتماعية والإعلامية للطفل المعاق بالمغرب**، مهمة من 2-12-2020. https://www.sasapost.com/author/hassanalfilally/ (تاريخ الوصول 23 11، 2015).

219-حسين سالم مرجين، **الأستاذ الباحث ومعايير الجودة والاعتماد الليبية بين عراقيل الواقع الراهن وآفاق المستقبل جامعة طرابلس انموذجًا**. https://portal.arid.my/Publications. طرابلس ليبيا: قسم علم الاجتماع –كمية الآداب، 2014.

220-حمزة هاشم محيميد السلطاني،

http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=10&d epid=3&lcid=4231K الإصدار جامعة بايل العراق، 12-12-2020،

http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=10&d epid=3&lcid=4231 (تاريخ الوصول 17 / 201110:02 ,4 am).

221-حميدوش على فضيل رابح، **جودة التعليم العالي حالة التجربة الجزائرية**. 2020/12/07 ساعة 22:30. الجزائر: ورقة بحثية منشورة فيhttp://enssea.dz/enssea/majalat/1907.pdf، ب س.

222-داود درويش حلس محمد أبوشقير، **محاضرات في مهارات التدريس**، ب ب: https://www.docdroid.net/V9NY32X/mharattdrysdaoodhlsabosh kyrpdf، ب.ت.

223-**الصفحة الرسمية لأبواي هاب حمودة**، ابوايهاب حمودة، 8-12-2014.

https://www.facebook.com/co.57mmffaa/posts/876097689078888

/ (تاريخ الوصول 8 12, 2020).

224-فراج، محمد أماني مراجعة وتحرير محسن، **جودة منهج أم منهج من أجل الجودة**. 9 02 2010.

.(accès le 2 9, 2020)

225-**الفرق بين التدريب والتعليم**، .https://mawdoo3.com. 12 12, 2020

.https://mawdoo3.com

226-**الفرق بين التعليم والتدريس**. .https://baytdz.com//?print=pdf. 12 12, 2020

.2

227-مصطفي محمد الفاخري، وسالمة أبوخطوة، **واقع التعليم العالي في ليبيا (مشكلاته الرئيسية، الأسباب وسبل العلاج)**،

http://limu1.net/limuojs/index.php/LIJCR/article/view/14/2. بنغازي

ليبيا: كلية الطب جامعة بنغازي، كلية الصيدلة الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية، أفريل 2017.

المنشورات والبرامج والمراكز:

228-فضيل دليووآخرون، **المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة**، ط 2، قسنطينة (الجزائر): منشورات جامعة منتوري، 2006.

229-فوضي دليووآخرون، **إشكالية المشاكل الديمقراطية في الجامعة الجزائرية**، الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 2001.

230-مجاهد سعد أحمد البلطة، **واقع الإدارة الاستراتيجية في الجامعات الحكومية اليمنية وسبل تطويرها**. بارلين المانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، سبتمبر 2020.

231-محمود بوسنة، **التقويم والبيداغوجيا في النسق التربوي**، الجزائر: منشورات مخبر التربية التكوين العمل 2004.

232-مقداد محمد، **قراءات في المناهج التربوية**، باتنة: منشورات جمعية الاصلاح الاجتماعي والتربوي، 1995.

233-وطفةعلي، **على الاجتماع التربوي**، سوريا: منشورات جامعة، 1993.

234-الوكالة الكندية للتنمية الدولية، **تنظيم البيئة المادية للصف**، برنامج إدارة الصف دليل المشارك، برنامج ممول بدعم مالي من الحكومة الكندية، الوحدة الخامسة، 2015.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

235- Allain Touraine. **Université et société aux états unis collection sociologie**. paris : éditions du seuil. 1972.

236- Boubaker ben bouzid. **comunication sur la reforme de l'enseignement supérieur**, Algérie : conseil national de transition octo، s.a.

237- Claude jean bertrand. **media introduction a la presse la radio et la tele vision edition ellipses**. paris : paris.1999.

238- Gage Nandberliner. , **Educationnelpsychologie**.Chicago: Rand MC.Nallypublishing.1975.

239- Georges GUSDORF. **L'université en Question**, paris : les éditions Payot étude et documents.1964.

240- gestion de l'enseignement supérieur. **revue du programme sur la gestion des d'enseignement supérieur**. France : volume 7, N° 01, INNE, France.1995.

241- Ghalo mellah mohammed. **Les significations possible de la recentre des études universitaires reforme alternative ou contre forme annale**. Alger : de l'université d'alger, O.P.V.1988/1987.

242- J &shoenfeldshannon .**T**. **Auniversity Extension the center of AppliedResearch in Education**. New yourk: New yourk.1965.

243- journal officiel. **Receuil des textsrelatifes au statut de l'univesité**, Algérie : Algérie، juin 1997.

244- M. Ghalamallah:**la réforme de l'enseignement supérieure en Algérie**, Alger: revue El Insan, N° 01,centre de recherche Anthropologie et préhistorique et ethnologiquer.1983.

245- OPU. **Les dossiers de l'enseignement du territoire**, demain D'Algerie. Alger: OPU، sa.

246- Perspectives ,**Revue trimestrielle de l'éducation**. Paris: UNESCO presses.1991.

247- YanhBonizec. **l'évolution du métier de formateur parcours personnalisée et individualisation des projets cofinancé par la communauté européenne fonds social européen** 3031 ،mai 2002.

248- Abdallah, Seddiki. *" Management de la qualité ".* kaizen , opu: De l'inspection a l'esprit, 2004.

249- abdollah, Mazouni. *, culture eneignement en Algerie et au maghreb,.* ED, maspero,, 1969.

250- ALI EL Kenz, A. *Au fil de la crise, études sur l'Algérie et le monde arabe.* Alger: entreprise nationale dulivre, 1993.

251- autres, Etienne Gillon et. *petit la rousse, édition SNF .* Paris, 1972.

252- Conso, Pierre. - *la Gestion Financiere de l entreprise ,édition ,.2000.* paris: Dondo, 2000.

253- Daniel Duret, Maurice pillet. *qualité en production : de Iso 9000 à Six sigma , 2eme édition .* Paris: édition d'organisation, 2002.

254- Jean Langatte, Jacoues,Muller. *.économieDentreprise.* Paris: Donod, 2004.

255- K.Ishihahara. *MaitrislaQalité édition.* bologhine: nore Nostrum, 1996.

256- Nassima, Terfaya. *: "Démarche qualité dans l'entreprise et l'analyse des risques"r.* Alger: Ed Houma, 2004.

257- P.Lorino. --*«L'économiste et le manager.* -Alger: éd ENAG, 1991.

258- R.Brosquet. -*«Fondement de la performance humaine dans l'entreprise.* paris: les éditions d'organisation, 1989.

259- bertrand, Claude jean. *media introduction a la presse la radio et la tele vision edition ellipses.* paris: paris, 1999.

260- bouzid, Boubaker ben. *comunication sur la reforme de l'enseignement supérieur,.* Algérie: conseil national de transition octo., s.a .p.

261- Ghalamallah, M. *: la réforme de l'enseignement supérieure en Algérie. ,.* , Alger: revue El Insan, N° 01,centre de recherche Anthropologie et préhistorique et ethnologiquer, 1983.

262- mohammed, Ghalo mellah. *Les signification possible de la recentre des études universitaires reforme alternative ou contre forme annale.* 'alger: de l'université d'alger, O.P.V,, 1987/1988.

263- Yanh Bonizec. «l'évolution du métier de formateur parcours personnalisée et individualisation des.» projet cofinancé par la communauté européenne fonds social européen, 30-31 mai 2002. 32.

264- GUSDORF, - Georges. *L'université en Question,.* paris: , les éditions Payot étude et documents, 1964.

265- officiel, journal. *Receuil des texts relatifes au statut de l'univesité, , ,.* Algérie: Algérie, juin 1997.

266- OPU. *Les dossiers de l'enseignement du territoire, demain D'Algerie.* Alger: OPU, s-a.

267- Perspectives. *, Revue trimestrielle de l'éducation.* Paris: UNESCO presses, 1991.

268- shannon .T, J & shoenfeld. *.Auniversity Extension the center of Applied Research in Education.* New yourk: New yourk, 1965.

269- supérieur, gestion de l'enseignement. *revue du programme sur la gestion des d'enseignement supérieur.* France: volume 7, N° 01, INNE, France, 1995.

270- Touraine, Allain. *Université et société aux états unis collection sociologie.* paris: éditions du seuil, 1972.

271- Nandberliner, Gage. *,Educationnel psychologie.* Chicago: Rand MC.Nallypublishing, 1975.

الملاحـــق

الملاحق

الملحق رقم1

الاستمارة بعد التحكيم

الشعبية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح –ورقلة –

كلية العلوم الأنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

مفهوم تمظهرات الجودة وأداء الفاعلين في مؤسسة التعليم العالي
(من وجهة نظر الأساتذة الدائمين)
دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة

من إعداد الطالب: **إشراف الدكتور:**

قويجيل رزقي **حمداوي عمر**

تحية طيبة وبعد: نضع بين أيديكم استمارة لأغراض البحث العلمي يرجى التفضل والتكرم بالإجابة عن جميع الأسئلة الواردة في الاستمارة بكل وضوح وصراحة مع العلم بأن المعلومات التي ستزودونا بها سوف تساعدنا في هذه الدراسة كون الجامعة التي تعملون بها ستكون ضمن مجتمع الدراسة، وأود التأكيد أن المعلومات التي سيتم جمعها من خلال إجابتكم ستحاط بالسرية التامة ولن يتم استخدامها إلا لأغراض علمية فقط.

السنة الدراسية 2020/2019

ملاحظة : إذا عندك إي معلومة أوإضافة تفيدني في بحثي اكتبها وشكرا

المحور الأول: البيانات الشخصية

1 الجنس:

2 السن:

3 الرتبة العلمية:

4 سنوات الخبرة :

5 القسم :

المحور الثاني العوامل التي تساعد في تحسين جودة التعليم

الرقم	العبارات		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	الجانب التكويني للأستاذ						
1	تحرص الجامعة على إشراك أساتذتها في دورات تدريبية لزيادة معارفهم وتنفيذ العمل بجودة عالية						
2	مضمون البرامج التكوينية المقدمة من طرف الجامعة تعتمد على جودة المعايير العلميةالحديثة من أجل تكوين جيد للأستاذ						
3	يتم برمجة دورات تدريبية في المجال التقني والتكنولوجي لتحسين مهارات الأستاذ في مجال الجودة						
4	هناك دورات تدريبية في اللغات الاجنبية للأنفتاح على المعارف، وتطوير المستوى العلمي للأستاذ						
5	يتمتع أساتذة الجامعة بمهارات عالية لأداء وظائفهم						
6	البرامج التكوينية تفتقد للجدية والرصانة الأكاديمية						
	دور وسائل التكنولوجيا في تحسين جودة اداء الأستاذ الباحث						
7	وجود مخبر يحتوي على عدد كافي من الحواسيب في الكلية						
8	لديك القدرة على الكتابة بسرعة والحفظ والاسترجاع بواسطة برنامج word						
9	استخدام تكنولوجيا الاتصال بهدف توصيل المعلومة لطالب						
10	لديك الاستطاعة على ارفاق الصور والرسوم المختلفة للنص						
11	لديك الاستطاعة تصميم جداول وتقارير واستبانات						
12	البرامج التي تستطيع التعامل معها بسهولة	الاكسل					
		بورت بوينت					
		spss					
		فوتوشوب					
13	استخدام الوسائط التكنولوجية للإشراف على الطلبة عن بعد						
	دور المناخ التنظيمي تحسين جودة التعليم						
14	تسعى الجامعة على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الإبداع والابتكار						
15	عدد الطلبة داخل القسم لا يحقق أهداف عملية تعليمية وتعليميه مناسبة						
16	تضم الجامعة مجموعة من المراجع العلمية الضرورية لتكوين الطلبة وتنمية المعرفة لديهم						
17	هناك تواصل بين الطالبة والأساتذة في عملية التعليمية						
18	هناك تنسيق في الجانب التدريسي بين أساتذة الكلية						
19	اتقدي بالقوانين التي تضعها الجامعة						

المحور الثالث : المؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ في تحسين أدائه

	ما هي المعايير البيداغوجية التي تساعد الأستاذ الباحث على تحسين اداءه الأكاديمي						
20	تقديم اقتراحات من طرف الأستاذ تساهم في تطوير العملية التعليمية						
21	بذل الأستاذ جهد إضافي من أجل الإيضاح والشرح						
22	القدرة الأستاذ على تفاعل مع الطلبة والتجاوب إثناء الدرس						
23	توقيت الحجم الساعي مناسب للعمل						
24	استخدام الشفافية في العملية التقييم						
25	المقاييس المدرسة لها علاقة بتنمية المعرفية لطالب						
	استخدام التعليم الإلكتروني من أجل تحسن جودة التعليم						
26	توفر الجامعة كل الوسائل من أجل التعليم عن بعد						
27	يوجد تشجيع من الادارة العليا لاستخدام التعليم الإلكتروني						
28	تقوم ببث محاضرات حية بالصوت والصورة في موقع خاص بالجامعة (زوم . مودل)						

29	ادرس الطلبة عبر الوسائط الإلكترونية (فيبر. ماسنجر . سكايب... الخ					
30	يعتبر التعليم عن بعد مكسب للأستاذ لاكتساب مهارات علمية					
31	هناك تفاعل مع الطلبة عبر التعليم عن بعد (مناقشات. طرح اسئلة					

المحور الرابع : معوقات جودة التعليم العالي

	المعوقات الإدارية لجودة التعليم العالي					
32	غموض الاستراتجيات المطبقة من طرف الإدارة بتطبيق جودة التعليم العالي					
33	قلة التزام الإدارة العليا بتطبيق مبدأ جودة الشاملة في التعليم العالي					
34	غياب ثقافة جودة التعليم العالي في الجامعة					
35	عدم وجود نظام معلومات حديث شامل لجميع الوحدات من قبل الإدارة					
36	عدم حرص الإدارة إشراك أصحاب الخبرة لتطبيق نظام الجودة في الجامعة					
	المعوقات من الجانب المعرفي لجودة تعليم العالي					
37	ضعف الدعم المادي المقدم للأبحاث العلمية					
38	زيادة العبء التدريسي على البحث العلمي					
39	ضعف الإمكانيات المكتبية					
40	قلة مشاركة أعضاء التدريس في المخابر الوطنية					
41	قلة مشاركة أعضاء التدريس في المخابر الدولية					
42	طول إجراءات الترقية للأستاذ الجامعي					
43	الزمن الطويل الذي يستغرقه نشر الأبحاث العلمية					
	معوقات تنظيمية					
44	افتقار إلي ظروف عمل مناسبة					
45	قلة الاعتماد على عمل جماعي					
46	قلة وسائل تعليمية حديثة مناسبة للعمل الأكاديمي					
47	ضعف الثقة بين أعضاء التدريس					
48	افتقار إلي الموضوعية في قياس أداء الأستاذ					
49	غلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة					
50	عدم إدماج خلية ضمان الجودة ضمن هياكل التنظيمية للجامعة بصفة فعلية					
51	الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الأستاذ					

سؤال : أين تكمن مظاهر الجودة لدى الأستاذ الباحث

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم 2

الهيكل الإداري

رئاسة الجامعة

نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي التكوين المتواصل والشهادات	نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية	نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي فيما بعد التدرج	نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه	الأمانة العامة
مصلحة التعليم والتدريب والتقييم مصلحة الشهادات والمعادلات	مصلحة العلاقات الخارجية والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية مصلحة التعاون والتبادل والشراكة	مصلحة ما بعد التدرج مصلحة التأهيل الجامعي مصلحة البحث العلمي	مصلحة الإحصاء والاستشراف مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة	المديرية الفرعية لشؤون الموظفين والتكوين المديرية الفرعية للنشاطات الرياضية والثقافية المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة المديرية الفرعية للوسائل العامة والصيانة

مجلس إدارة الجامعة	المجلس العلمي للجامعة	لجنة الأخلاقيات والآداب الجامعية	المكتبة المركزية

الكليات			
كلية العلوم الأنسانية والاجتماعية	كلية الآداب واللغات	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية		كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	كلية الحقوق والعلوم السياسية

المصالح المشتركة
مركز التعليم المكثف للغات
مركز الشبكات وأنظمة الإعلام والاتصال
مديرية النشر
وحدة الطب الوقائي

ملحق رقم 3

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة–

كلية العلوم الإجتماعيّة والأنسانيّة

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

أطروحة بعنوان:

مفهـوم تمظهـرات الجـودة وأداء الفاعليـن في مؤسسـة التعليـم العالـي

من وجهة نـظر الأساتذة الدائميـن

–دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر بسكرة–

أطروحـة لنيـل شهـادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في علـم الإجتمـاع

إعداد الطالب :

✓ **قويجيل رزقي**

إشراف الأستاذ

✓ **حمداوي عمر**

السنة الجامعية: 2020/2021

الطلب:

يشرفني أن أتقدم بطلبي هذا المتمثل في تمكيني بعض الإحصاءات والأنجازات التي قامت بها جامعة محمد خيضر في هذه السنوات الأخيرة

الجدول يوضح الأنجازات جامعة محمد خيضر **السنة الدراسية 2019-2020**

الأنجازات	الكلية	العدد
كم تحصلت جامعة على براءة اختراع	**العلوم والتكنولوجيا**	**01(السنة الجامعية 2019- 2020) 01(السنة الجامعية 2020- 2021)**
كم عدد الأساتذة المتكونون خارج الوطن		**11 (سنة 2019)** **0 (سنة 2020 بسبب مرض الكوفيد)**
كم مقال ينشر في السنة		
كم عدد المجلات الموجودة		**20 (السنة الجامعية 2019- 2020) 23(السنة الجامعية 2020- 2021)**
كم عدد الشراكات الموجودة بين المخابر الدولية والعربية		
كم أستاذ يتلقى تكوين بالخارج طويل المدى وقصير المدى		**11 أستاذا تلقوا تكوين طويل المدى (سنة 2019)** **لم يتلقى أي أستاذ تكوين طويل المدى(سنة 2020 بسبب مرض الكوفيد)** **374 أستاذا تلقوا تكوين قصير المدى (سنة 2019)** **لم يتلقى اي أستاذ تكوين قصير المدى(سنة 2020 بسبب مرض الكوفيد)**
كم مؤتمر دولي عقد في الجامعة		**(السنة 17 (السنة الجامعية 2019- 2020)** **06 الجامعية 2020- 2021)**
كم مؤتمر وطني عقد في الجامعة		**(السنة 18 (السنة الجامعية 2019- 2020)** **01 الجامعية 2020- 2021)**
عدد المجلات المصنفة		**03 (السنة الجامعية 2019- 2020) 10(السنة الجامعية 2020- 2021)**
عدد المقالات المنشورة في سكوبيس		**330 (السنة الجامعية 2019- 2020)** **156(السنة الجامعية 2020- 2021)**

الملحق رقم 4: قائمة الأساتذة المحكمين

المحكم	الرتبة	الجامعة
أ د عرعور مليكة	أستاذة تعليم عالي (بروفسورة)	جامعة محمد خيضر بسكرة
د دباب زهية	أستاذة محاضر "أ"	جامعة محمد خيضر بسكرة
أ دحليلونبيل	أستاذ تعليم العالي (بروفسور)	جامعة محمد خيضر بسكرة
أ د عقبي لزهر	أستاذ تعليم العالي (بروفسور)	جامعة محمد خيضر بسكرة
أ د بن ساهل لخضر	أستاذ تعليم العالي (بروفسور)	جامعة حاج لخضر باتنة
د سماتي حاتم	أستاذة محاضر "أ"	جامعة ابن خلدون تيارت
أ د قاسمي شوقي	أستاذ تعليم العالي (بروفسور)	جامعة محمد خيضر بسكرة
د مسعودي كلثوم	أستاذة محاضر "أ"	جامعة محمد خيضر بسكرة
د عيدي صونيا	أستاذة محاضر "أ"	جامعة محمد خيضر بسكرة

الملحق رقم 5

الحصيلة العددية للدفعة المتخرجة 2020

الرقم	الكلية	ليسانس	ماستر	المجموع
01	العوم والتكنولوجيا	588	756	1344
02	العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	1143	953	2096
03	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	843	618	1461
04	العلوم الأنسانية والاجتماعية	1072	723	1795
05	الحقوق والعلوم السياسية	651	316	967
06	الاداب واللغات الاجنبية	1321	824	2145
07	معهد التربية البدنية والرياضية	177	214	391
المجموع الكلي		5795	4404	10199

ملخص الدراسة

تمحور هدف الدراسة على تمظهرات مفهوم الجودة لدى الأستاذ الباحث بمؤسسة التعليم العالي في تحسين أدائه، ولمعرفة مظاهر الجودة الأستاذ ركزت الدراسة على العوامل التي تساعد في تحسين جودة الأستاذ من جانب تكوينه الاكاديمي ودور وسائل التكنولوجيا وتأثيرها على أداءه ودور المناخ التنظيمي، وكذلك مراعاة المؤشرات العلمية التي لها أهمية تحسين أداء الأستاذ الباحث، والتي تمثلت في ؛ المعايير البيداغوجيا وأهمية التعليم الإلكتروني، بالإضافة إلى معرفة المعوقات التي تعيق الأستاذ الباحث منها (الإدارية والمعرفية والتنظيمية)، تم أخذ مختلف آراء الفاعلين (الأساذة الجامعين) داخل جامعة محمد خيضر، وتم إختيار عينة مكونة من 210 أستاذا جامعيا من أصل 1402 أستاذ من جامعة بسكرة وتمثل نسبة 15 بالمئة من مجتمع الدراسة وطرح الباحث سؤال رئيسي يتمثل في:

ما هي انعكاسات معايير جودة التعليم العالي لدى أداء الأستاذ الباحث بجامعة محمد خيضر بسكرة ؟

وثلاثة أسئلة فرعية:

1. ما هي العوامل التي تساعد الأستاذ الجامعي في تحسين أدائه في جامعة محمد خيضر؟
2. ما هي المؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لتحسين أدائه في جامعة محمد خيضر ؟
3. ما هي المعيقات التي تواجه الأستاذ الجامعي في جامعة محمد خيضر بسكرة ؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي اما الادوات المستخدمة هي الاستبيان القياس والملاحظة والمقابلة.

من خلال آراء الأساتذة المبحوثين فإن تمظهرات الجودة في التعليم العالي من خلال العوامل التي تساعد في تحسين جودة الأستاذ بلغت 62.28 بالمئة موزعة على العناصر التالية، على جانب التكويني 44.66 بالمئة وعلى دور وسائل التكنولوجيا في تحسين الأداء نسبة 72.43 بالمئة وعلى دور المناخ التنظيمي نسبة 69.76 بالمئة وحسب أراء الأساتذة توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص العوامل التي تساعد في تحسين جودة التعليم.

أما بالنسبة للمؤشرات العلمية التي يتأثر بها الأستاذ 69.41 بالمئة مقسمة على عنصرين، المؤشرات البيداغوجية التي تساعد الأستاذ نسبة 79.68بالمئة وإستخدام التعليم الالكتروني من أجل تحسين جودة التعليمة نسبة 59.15 بالمئة، يعني هذا وجود فروق ذات دلالة احصائية فيما يخص بالنسبة للمؤشرات العلمية التي يقوم بها الأستاذ.

أما بالنسبة للمعوقات جودة التعليم العالي فهي نسبة 67.10 بالمئة توجد معوقات لجودة التعليم العالي، منها 61.92 بالمئة معوقات تنظيمية ونسبة 71.13 بالمئة معوقات معرفية و68.26 بالمئة معوقات إدارية، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص المعوقات التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية : الجامعة، الأستاذ الباحث ـ التعليم العالي، جودة التعليم العالي

ملخص الدراسة باللغة الأنجليزية

STUDY SUMMARY

The aim of this study centered on the concept of quality's manifestations to university professor in higher education to improve his performance, and in order to know the professor's quality manifestations. The study focused on the factors that may help in improving professor's quality by his academic formation and the role of technology (technology devices) and what effect does it have on his performance , and the role of organizational climate; besides of that taking into account scientific indicators or signs which are important in improving the university professor's performance, that symbolized in pedagogical standards and the importance of electronic learning , in addition, knowing the obstacles that may obstruct or hinder the university professor (the administrative , cognitive and organizational) and different opinions were taken from people(university professors) inside the university of Mohamed Khider-Biskra.

And sample of 210 university professors was selected, out of 1402 professors from the University of Biskra, and then 15 percent (15%) represents the study population. Here, the investigator asked a main question, which is:

What is the effect of higher education quality principles or standards on the researcher's performance at Mohamed Khider University of Biskra?

Also there are three sub-questions:

1) What are the factors that may help university professor in improving his performance at Mohamed Khider- University of Biskra?
2) What are the scientific signs that do the university professor in improving his performance at Mohamed Khider University?
3) What are the obstacles that may face the university professor at Mohamed Khider University?

And the researcher used the descriptive method in order to analyze his study, with regard to collecting data; we relied on questionnaire, measurement, observation and the interview.

Through the outlooks and the opinions of the surveyed professors, the manifestations of quality in higher education are attained through the questions that have been asked, and the achieved results are as following:

The first question marked by the factors that may help professor's quality improvement, it came to 62, 28 percent (62, 28%) divided over the following elements:

Firstly ,The formative side 44,66 percent (44,66%) ,secondly, on the role of technology in improving the professor's performance amounted to 72,43 percent(72,43%) , and thirdly, on the organizational climate amounted to 69.76 percent(69.76%), and according to professor's opinions and views that there are statistically significant variations concerning the factors the help in improving the quality of education.

As for the second question concerning the scientific signs that do the university professor in improving his performance at Mohamed Khider University, the result that has been attained was 69.41 percent (69.41%) that was divided on two elements, the pedagogical indicators that is helping the professor amounted to 79.68 percent (79.68%) and using the electronic learning for improving the quality of learning was 59.15 percent (59.19%), it means that there are statistically significant variations with regard to the scientific indicators approved out by the professor.

Concerning the question about the obstacles of the higher's education quality, here the researcher that amounted to 67.10 percent (67.10%),which 61.92 percent (61.92%) are organizational obstacles, and 71.13 percent (71.13%) are cognitive obstacles, and at last 68.26 percent (68.26%) are administrative

obstacles, so this means , that there are statistically significant variations concerning the obstacles of higher education.

Key words: university, university professor. Higher education. Higher's education quality

ملخص الدراسة باللغة الفرنسية

RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE

Le but de cette étude était centré sur le concept de manifestations de la qualité chez le professeur d'université dans l'enseignement supérieur pour améliorer ses performances, et afin de connaître les manifestations de la qualité du professeur. L'étude s'est concentrée sur les facteurs qui peuvent aider à améliorer la qualité du professeur par sa formation académique et le rôle de la technologie (dispositifs technologiques) et quel effet cela a-t-il sur sa performance, et le rôle du climat organisationnel ; outre la prise en compte d'indicateurs ou de signes scientifiques qui sont importants pour améliorer les performances du professeur d'université, celle symbolisée dans les normes pédagogiques et l'importance de l'apprentissage électronique , en plus, de connaître les obstacles qui peuvent entraver ou entraver le professeur d'université (les tâches administratives , cognitives et organisationnelles) et différentes opinions ont été recueillies auprès de personnes (professeurs d'université) à l'intérieur de l'université de Mohamed Khider-Biskra.

Et un échantillon de 210 professeurs d'université a été sélectionné, sur 1402 professeurs de l'Université de Biskra, puis 15 pour cent (15%) représentent la population étudiée. Ici, l'enquêteur a posé une question principale, qui est :

Quel est l'effet des principes ou des normes de qualité de l'enseignement supérieur sur la performance du chercheur à l'Université Mohamed Khider de Biskra ?

Il y a aussi trois sous-questions :

1) Quels sont les facteurs qui peuvent aider un professeur des universités à améliorer ses performances à Mohamed Khider-Université de Biskra ?

2) Quels sont les signes scientifiques que fait le professeur d'université dans l'amélioration de ses performances à l'université Mohamed Khider ?

3) Quels sont les obstacles auxquels peut être confronté le professeur des universités à l'Université Mohamed Khider ?

Et le chercheur a utilisé la méthode descriptive pour analyser son étude, en ce qui concerne la collecte des données ; nous nous sommes appuyés sur le questionnaire, la mesure, l'observation et l'entretien.

A travers les perspectives et les opinions des professeurs interrogés, les manifestations de la qualité dans l'enseignement supérieur sont atteintes à travers les questions qui ont été posées, et les résultats obtenus sont les suivants :

La première question marquée par les facteurs qui peuvent aider à l'amélioration de la qualité du professeur, elle est venue à 62, 28% (62, 28%) répartis sur les éléments suivants :

Premièrement, le côté formatif 44,66 pour cent (44,66 %), deuxièmement, sur le rôle de la technologie dans l'amélioration des performances du professeur s'élevait à 72,43 pour cent (72,43%) , et troisièmement, sur le climat organisationnel s'élevait à 69,76 pour cent (69,76 %), et selon les opinions et points de vue du professeur, il existe des variations statistiquement significatives concernant les facteurs qui contribuent à améliorer la qualité de l'éducation.

Quant à la deuxième question concernant les signes scientifiques qui font le professeur d'université dans l'amélioration de ses performances à l'Université Mohamed Khider, le résultat qui a été atteint était 69,41 pour cent (69,41 %) qui a été divisé en deux éléments, les indicateurs pédagogiques qui aident le professeur s'élevait à 79,68 pour cent (79,68 %) et l'utilisation de l'apprentissage électronique pour améliorer la qualité de l'apprentissage était de 59,15 pour cent (59,19 %), cela

signifie qu'il existe des variations statistiquement significatives en ce qui concerne les indicateurs scientifiques approuvés par le professeur.

Concernant la question sur les obstacles à la qualité de l'enseignement supérieur, ici le chercheur qui s'élevait à 67,10 pour cent (67,10 %), dont 61,92 pour cent (61,92 %) sont des obstacles organisationnels, et 71,13 pour cent (71,13 %) sont des obstacles cognitifs, et enfin 68,26% (68,26%) sont des obstacles administratifs, cela signifie donc qu'il existe des variations statistiquement significatives concernant les obstacles de l'enseignement supérieur.

Mots clés : université, professeur d'université. L'enseignement supérieur. La qualité de l'enseignement supérieur