

الجامعة الجزائرية بين الوظيفة التقليدية والوظيفة الاستراتيجية

أ. مزينة بلقاسم
جامعة عنابة

مقدمة

يمر العالم المعاصر في جميع مؤسساته بموجة من التغيرات والتطورات في جميع الميادين والمجالات، تفرض على الدول النامية - بما فيها الدول العربية ومنها الجزائر - تسريع عملية التكيف الإيجابي، بما يحقق لها تكيفا واندماجا فعالين ضمن المنظومة الاقتصادية العالمية، التي أصبح التنافس في ظلها يعتمد على تنمية الموارد والكفاءات البشرية، القدرة على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي، وحسن إدارة التغيير. هذا من جهة، وبما يمكنها من جهة أخرى من صياغة وتنفيذ الإستراتيجيات التنافسية الملائمة للتحديات الجديدة والمستمرة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال صناعة الفكر، وإنتاج المعرفة، والاستثمار فيها.

كل هذا مهدّد لأن يكون الإنسان كرأس مال فكري وبشري، يفوق في أهميته الرأسمال المادي لدى كلّ المجتمعات والأمم، مما زاد من الاهتمام العالمي بالمجتمع القائم على أساس المعرفة، ودور المؤسسات ورأس المال الفكري في استحداث هذه المعرفة، أين تبنّت الإدارة في جميع مؤسسات اليوم مبدأ الاهتمام بالإنسان؛ كأحد المؤشرات القوية، التي تعطي ميزة تنافسية خاصة، مع دخول القرن الواحد والعشرين، الذي يركز على اقتصاد المعرفة، ويعتبر أن إنتاجية رأس المال البشري هو المحكّ الرئيسي في إطالة بقاء أي منظمة ناجحة تحقق أرباحا في السوق، وأساس أي اقتصاد ناجح في العالم، وأصبحت القوة الدافعة لتلك المنظمات هي الأفراد ذوي المعرفة والذكاء والمهارات، التي تتلاءم مع متطلبات القرن الحالي.⁽¹⁾

ومجتمع المعرفة هو ذلك المجتمع الذي يحسن استعمال المعرفة في تسيير أموره، واتخاذ القرارات السليمة والرشيدة، والمجتمع الذي ينتج المعلومة لمعرفة خلفيات وأبعاد الأمور بمختلف أنواعها، ليس في بلده فقط، بل في أرجاء العالم كله، انطلاقاً من خبرة الموارد البشرية، وكفاءتها ومعارفها ومهاراتها؛ كأساس للتنمية البشرية الشاملة⁽²⁾، والمتتبع لمسيرة الجامعة الجزائرية -منذ تأسيسها- يجد أن كلّ المواثيق والقرارات والمراسيم الصادرة بهذا الشأن نصّت بشكل صريح على أهمية الجامعة، ومحورية دورها في مجتمع يتطلع للخروج من التخلف واللاحق بركب البلدان المتقدمة، وقد برزت محاولات متعددة فيما يتصل بمدى ترجمة هذا الخطاب وتفعيله على أرض الواقع، وإرساء دعائم جامعة عصرية تسير وتستجيب وتتكيف مع التغيرات والتطورات الطارئة، في عالم أصبح يعتمد على المخزون الفكري للمجتمعات، وهذا من خلال بناء إستراتيجية للتكوين والبحث العلمي، وتشجيع عمليات التأليف والنشر، وتأسيس المجالات والمخابر المتخصصة، وكذا تنظيم الملتقيات والندوات العلمية والأيام الدراسية، والتكيف مع المحيط بكل خصائصه وسماته وأبعاده، وبالتالي التعبير عن الدور الريادي للجامعة، في التفاعل مع عالم أصبح يوصف بأنه قرية صغيرة، تتدفق فيه المعلومات والحقائق المنتجة للمعرفة، التي تمكن من التكفل بدراسة قضايا ومشكلات المجتمع.

إذ لم تسلم الجامعة -حتى في البلدان المتقدمة- من تأثير السوق في ظلّ تعاظم تأثير العولمة، حتى وصل الأمر إلى تخوف البعض من تحكم هذا الأخير في مصيرها، وبالتالي تحديده لوظائفها وأدوارها.

أولاً: وظائف الجامعة:

تتناول هذه المقالة وظائف الجامعة، بتصنيفها إلى وظائف تقليدية، وأخرى إستراتيجية.

1. **الوظيفة التقليدية:** تكمن الوظيفة التقليدية للمؤسسة الجامعية وكل مؤسسات التعليم العالي في التدريس، وتوفير حدّ معين من المعرفة، لتأهيل المتخرج وحصوله على شهادة بإمكانها أن توفر له

وظيفة تخدم المجتمع الذي يعيش فيه، دون أن تتجه إلى الجانب الإبداعي والإنتاجي في مجال المعرفة، مما يجعل هذه المؤسسات مجرد وسيط، بين مراكز إنتاج المعرفة والمجتمع، أي مجرد إتقان الاستفادة من المعرفة، وحسن استعمالها وتوظيفها، إلا أن الجامعات التي تكتفي بهذا الدور قد تتسبب في تخلف مجتمعاتها عن غيرها من مجتمعات العالم، التي اتخذت جامعاتها أدوارا إستراتيجية، تتكيف والتحولات الكبرى في الحضارة الإنسانية، ولن تخرج مجتمعات هذا النوع من الجامعات عن دائرة التبعية والسيطرة عليها من طرف مجتمعات العالم الذي تؤدي المؤسسات الجامعية فيه وظائف إستراتيجية، تتمثل بالدرجة الأولى في إنتاج المعرفة.⁽³⁾

2. الوظيفة الإستراتيجية (إنتاج المعرفة).

إن إنتاج المعرفة هي المرحلة الأرقى من اكتساب المعرفة، ومسار إنتاج المعرفة لا يتحقق إلا من خلال امتلاك مؤسسات التعليم العالي القدرة على إنتاج مجموعة المعارف التي يغترف منها البشر، مما جعل التحولات تبدو سريعة في الأنساق المعرفية، خاصة أن طلائع القرن الحادي والعشرين تؤكد أن المعرفة قد أصبحت معيارا للتنافسية وتقسيم العمل الدولي، وظواهر التكتل والاستبعاد، مما زاد من الاهتمام العالمي بالمجتمع، القائم على أساس المعرفة، ودور المؤسسات ورأس المال الفكري في استحداث هذه المعرفة، وليس لنا أن نخرج عن الإجماع الذي يرى أن العلم والتكنولوجيا هما سلاح القرن الحادي والعشرين، وأن موقع أي مؤسسة يتحدد في ضوء إنتاجها المعرفي، ومساهماتها في رسم مسارات مستقبل المجتمع وبناء الإنسان.⁽⁴⁾

من هنا بدا التعارف في كل الأمم والمجتمعات على أن وظيفة الجامعة وباقي مؤسسات التعليم العالي لم تعد تقتصر على الوظيفة التقليدية، المتمثلة في توفير المعرفة وتلقينها فحسب، بل أصبحت تساند هذه الوظيفة بوظيفة أكثر أهمية وإستراتيجية، متمثلة في صناعة الفكر، وإنتاج المعرفة العلمية، انطلاقا من أن الاستثمار في الموارد البشرية عن طريق التكوين والتدريب والتعليم يمكن أن يؤدي إلى إحداث مكاسب

ضخمة، باعتبارها رأسمال فكري لا بدّ من الاستثمار فيه، وتضمن هذا الأخير، وإعطاء أهمية لكل أشكال المعرفة من شأنه المساهمة في تأهيل المؤسسات، والسماح لها باكتساب ميزة تنافسية، تضعها في سكة التطور، وتمكنها من مواجهة التحولات، ومواكبتها، والتكيف مع التغيرات والمستجدات الطارئة في محيطها.

ثانيا: الجامعة الجزائرية الواقع والرهانات.

لقد بات واضحاً أنّ التقدم الحاصل في التكنولوجيا، والتغير السريع الذي تحدثه في الاقتصاد يؤثران ليس فقط في درجة النمو وسرعته فحسب، بل في نوعية حياة الإنسان، باعتبارها مؤشراً حاسماً على وجود تنمية بشرية قابلة للبقاء، فثورة التكنولوجيا بدأت تؤثر مباشرة على تعليم الإنسان وتربيته وتدريبه، والمجتمع الذي لا يسعى إلى مواكبة التطور العلمي شأنه شأن الإنسان، سرعان ما سيجد نفسه عاجزاً عن دخول الاقتصاد الجديد (اقتصاد المعرفة) والمساهمة فيه، والدول التي لم تدرك بعد أن المعرفة هي العامل الأكثر أهمية للانتقال من التخلف إلى التطور ومن الفقر إلى الغنى ستجد نفسها على هامش التحولات، بل والمتضرر الأكبر منها.

في ظل هذه المعطيات يتضح لنا جلياً أن المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق الجامعة هي مسؤوليات ضخمة، بحكم أنها تلعب الدور الأساسي والأول، لتمكين المجتمع من التكيف مع ما تفرضه متطلبات مجتمع المعرفة، بل أكثر من ذلك فهي المؤسسة الأكثر إسهاماً في إقامة هذا المجتمع، والسؤال الذي يطرح نفسه هو: ما واقع الجامعة الجزائرية في ظل هذه التحوّلات؟ وهل تستطيع التجاوب مع هذه التطورات، واستيعابها والإسهام فيها؟

تفترض الإجابة المتأنيّة على السؤال المركب السابق الانطلاق من التعرّف على واقع قوة المعرفة في جامعتنا، ولعرفة هذا الواقع لا بد من التعرّض إلى مسيرة وأهداف التعليم العالي، والجامعة كغيرها من المؤسسات التي حملت على عاتقها مسيرة التنمية في الجزائر مرت

بمجموعة من المراحل أثناء تطورها، طبقت خلالها مجموعة من السياسات والبرامج، بهدف مساهمة التطورات، والتكيف معها، وذلك بإعطاء أهمية أكبر للعنصر البشري.

إذ كان عدد طلاب جامعة الجزائر سنة 1962 500 طالب، وكان أول إصلاح للتعليم العالي في سنة 1971، وكانت النتيجة تخريج عشرات الآلاف من الجامعيين، الذين انتشروا في ربوع الجزائر في جميع الميادين، وفي سنة 2010 صار هناك حوالي 84 مؤسسة جامعية (36 جامعة، 15 مركزا جامعيًا، و10 مدارس تحضيرية، و16 مدرسة عليا، و5 مدارس عليا للأساتذة، وقسمين تحضيريين مدجنين)، وبلغ عدد الطلبة فيها أكثر من المليون ونصف المليون طالب، مع وجود أكثر من 30 ألف أستاذ جامعي لتأطير الطلبة، وأكثر من مليون مقعد بيداغوجي، وأكثر من 250 إقامة جامعية⁽⁵⁾، وحسب ميثاق التعليم العالي، فإن الأهداف المرجوة من هذا الأخير تكمن في التعليم والتكوين، والقضاء على الجهل والامية، وتلبية احتياجات الجزائر التنموية، بيد أن هذه الأهداف تضعنا أمام تساؤل عن دور الجامعة التقليدي ودورها الجديد؟

ورغم أننا لا نستعين بما تحقق لحدّ الآن من إنجازات، طوال العقود الماضية من عمر الاستقلال الوطني، أين حققت الجامعة الجزائرية إنجازات خاصة فيما يتعلق بإعداد الكوادر والإطارات التي استفادت منها مختلف المؤسسات المتواجدة داخل التراب الوطني، بل أكثر من ذلك فالكثير من كوادر الجامعة الجزائرية استفادت وتستفيد منها عدة مؤسسات عالمية، على الرغم من ذلك فإن دور الجامعة الجزائرية لا يزال ضئيلاً من حيث النوعية والكيفية، والتعليم فيها أقلّ مستوى مما أجزه التعليم العالي مثلاً في كوريا الجنوبية وسنغافورة وماليزيا، وبقيّة بلدان شرق آسيا، والفاوق بينها وبيننا كبير جداً، هذا على مستوى البلاد النامية، أما إذا أردنا مقارنة واقع التعليم العالي في الجامعة الجزائرية بأوروبا الغربية أو البلدان الصناعية عموماً، فليس هناك وجه للمقارنة؛ خاصة من

النواحي الكمية والنوعية، وإجازات البحث العلمي والاختراع والاكتشاف؛ أي إنتاج المعرفة عموماً.

وقد يعود السبب في هذا التدني إلى التطبيق العشوائي في أنظمة ومناهج التكوين المطبقة، وكذا عدم استغلال الموارد المتاحة استغلالاً أمثل؛ سواء أكانت هذه الموارد مادية أم بشرية، ولم تستوعب الجهات المعنية أهمية البحث العلمي إلى غاية بداية سبعينيات القرن الماضي، لذلك لم تكن هناك علاقة واضحة بين الجامعة والبحث العلمي من جهة، والمجهود التنموي المزمع تبنيه من جهة ثانية، والأكثر من ذلك لم تكن تدرك بوضوح أهمية الرأسمال البشري في المجهود التنموي، وقد كان من نتائج ذلك عدم إدراك دور الباحث عامة والأستاذ الجامعي خاصة في تفعيل العمل التنموي، وبالتالي قلة تثمين مجهوده الفكري والبحثي بالشكل المطلوب.

ورغم أن الجامعة الجزائرية راهنت على إقامة منظومة تستجيب وتتكيف مع التغيرات الطارئة على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية؛ بإعداد مجموعة من السياسات والمخططات الفكرية، والبرامج العلمية الهادفة إلى تطوير المؤسسة الجامعية، سواء تلك المتعلقة بالتكوين، أو المتعلقة بالبحث العلمي واستجابته لحاجات التنمية الوطنية في شتى المجالات، والتعبير عن انشغالات المجتمع، إلا أن الواقع يثبت عكس ذلك، وما حالة المدّ والجزر التي تشوب تطبيق نظام "ل.م.د" إلا دليل على ذلك.

هذا النظام الذي أصبح يؤرق جميع أطراف المنظومة الجامعية، وجميع فاعليها الاجتماعيين، خاصة المعني بالأمر في الدرجة الأولى، وهو الطالب. إن المشكلة لا تكمن في نظام "ل.م.د" الذي يعتمد في أغلبية برامجهِ على الجانب التطبيقي البحثي، ويتميز التكوين فيه بالعديد من الخصائص، التي تجعل منه نظاماً شمولياً ومرناً، وفيه رغبة الارتقاء بالتعليم الجامعي، لتخريج موارد بشرية على درجة عالية من الكفاءة والمهنية، من خلال تركيزه على الجانب التطبيقي، ومنح الطالب

الفرصة لتوسيع أفاق تكوينه، ومحاولة تجاوز أن يكون الأستاذ هو المحور الأساسي في العملية التكوينية، والوصول إلى أن يكون الطالب في حد ذاته المحور الأهم في هذه العملية، بالاعتماد على مجموعة من المفاهيم من بينها⁽⁶⁾:

نظام السداسيات: ويعني أن السنة الدراسية تتكون من سداسيين منفصلين عن بعضهما، فيما يتعلق بآليات النجاح.

نظام الوحدات: وهي دروس مترابطة، تكوّن جملة من المعارف المتجانسة في اختصاص معين، وتنقسم الوحدات التعليمية إلى: الوحدات الأساسية: وهي الوحدات التي تضم أهم المقاييس التي يعتمد عليها تكوين الطالب.

الوحدات الاستكشافية: وهي الوحدات التي تضمن للطالب الاطلاع على تخصصات قريبة منه، أو لها دور فيه. الوحدات المنهجية: وهي الوحدات التي تضم المقاييس المتعلقة بالمنهج العلمي.

الوحدات الثقافية: وهي الوحدات التي تضم عادة اللغات والإعلام الألي.

نظام الأرصدة: وهي الطريقة التي تكفل انتقال الطالب من سنة دراسية إلى أخرى.

وإذا كان نظام "ل.م.د" نظام فيه من الخصائص ما يمكنه من إخراج الجامعة الجزائرية من جامعة تلقينية إلى جامعة بحثية، فأين تكمن المشكلة يا ترى؟

للإجابة على هذا السؤال كان لزاما علينا الوقوف على طريقة تطبيق هذا النظام، الذي جعل منه القائمون على تطبيقه مشروعا ولد على عجل، وطبق دون أية دراسة مسبقة، ودون تهيئة الأدوات والموارد البشرية والمادية التي تتكفل بنجاحه، والمتمثلة في اعتقادنا على الأقل في: 1. الموارد البشرية وكل الفئات الفاعلة في المنظومة الجامعية: إن مركزية الموارد البشرية في كل تحول يجعل المجتمع قادرا على اكتساب

العلوم والمعارف، وابتكار التقنيات المادية وتصنيعها، وإقامة النظم الاجتماعية المناسبة لتحقيق التنمية، ما يجعل التحدي الذي ينبغي رفعه اليوم يتمثل في القدرة على ترشيد إسهامات الموارد البشرية، بوصفها مكسبا إستراتيجيا، اعتمادا على كفاءة رأس المال البشري، وتكوينه وتنظيمه، وتتمثل الموارد البشرية للجامعة خاصة فيما يلي:

1. **الأساتذة المؤطرون في الجانبين النظري والتطبيقي:** رغم أن الأستاذ يشكل أحد الأعمدة المحورية في عملية التكوين، إلا أن تطبيق نظام "ل.م.د" في الجامعة الجزائرية لم يأخذ بعين الاعتبار مشاركة الأساتذة في التأسيس العلمي لهذا التطبيق، ما تسبب في بقاء المفاهيم التي يقوم عليها هذا النظام غامضة، أو مفهومة بطريقة خاطئة، ليس لدى الأستاذ فحسب، بل لدى كل الفئات المرتبطة به، إضافة إلى السلوكات المتبعة في طريقة توظيف أساتذة جدد، والتي أقل ما يقال عنها أنها لم تستطع التخلص من الفعل الثقافي التقليدي، وهيمنة القيم المجتمعية التي تتناقض في مجملها مع قيم ما جاء به الفعل التحديثي⁽⁷⁾، حيث لم يركز التوظيف في السنوات الأخيرة على معايير علمية موضوعية، وحلت بدلا منها معايير أخرى؛ كالحسوبية والجهوية والرشوة وغيرها من الممارسات غير العقلانية.

2. **الإداريون:** على غرار الأساتذة فالموارد البشرية المكلفة بالشؤون الإدارية خاصة، الذين تسند لهم مهمة تطبيق القوانين المتعلقة بالجانب البيداغوجي، كشروط التسجيل في كل طور، وقانون الغيابات، وإعداد رزنامة الامتحانات، وكذا شروط الانتقال.... وغيرها، كل هذه الأطراف لم تستوعب بالطريقة الكافية المفاهيم التي جاء بها نظام "ل.م.د" نتيجة لعدم التكوين والإعداد المسبق.

3. **الموارد البشرية المتعلقة بالمصالح التقنية والمصالح العامة:** كالموارد البشرية القائمة بالشؤون المتعلقة بتنظيم قاعات الأنترنت، والذين يسهرون على مكتبات المطالعة، وأعوان الأمن... وغيرها من الموارد البشرية المختلفة، كل هذه الموارد لم تحضَ بالقدر الكافي

بالتحسيس والتوعية، مع العلم أنها في الغالب لم تخضع إلى المعايير العلمية، المعمول بها أثناء عملية الاختيار والتعيين.

4. **الطلبة:** رغم أن الطالب هو المحور الأساسي في عملية التكوين داخل المنظومة التي يعتمد عليها نظام "ل.م.د"، إلا أننا لاحظنا -بما لا يدعوا للشك- نقصا فادحا إن لم نقل غياب عمليات التوعية والتعريف بهذا النظام، والأيام الدراسية والممتلكات المنظمة في هذا المجال افتقدت للجدية والموضوعية، وكرست سلوكات إدارية تقليدية، تمثلت في استهلاك الميزانيات المخصصة لها، دون تحقيق الأهداف المرجوة.

II. التجهيزات والوسائل المادية: ومن أهمها:

1. **المنظومة التكنولوجية:** لن نغالي إن قلنا أن نظام "ل.م.د" يحتاج إلى منظومة تكنولوجية على درجة عالية من التطور، خاصة فيما يتعلق بشبكة الأنترنت، التي تتطلب كفاءة في التنظيم والهيكله والتسيير من طرف مختصين في مجال الإدارة، وكذا الإعلام الآلي.

2. **مكتبات جامعية للمطالعة تعمل وفق المعايير العالمية:** والواقع يبين الحالة المزمنة التي تعاني منها كل الجامعات الجزائرية في هذا المجال.

3. **المخابر العلمية:** والتي تعتبر المركز الذي تتولد فيه الأفكار، وتنبثق منه الاختراعات، والمخابر العلمية في الجامعة الجزائرية -على قلتها- من النادر جدا أن تمنح فيه الفرصة للطلبة، حتى في الطور ما بعد التدرج.

بالإضافة إلى التجهيزات المتعلقة بالجانب الترفيهي، التي يمارس فيها الطلبة هواياتهم المتعددة، والتجهيزات المختلفة على مستوى قطاع الخدمات الجامعية، والمتمثلة في تجهيزات النقل والإطعام والإيواء ووسائل الراحة، وكل هذه الأمور تكاد تنعدم خلال مدة تكوين الطالب.

III. **منظومة القوانين والقواعد المسيّرة:** ومن بين الأخطاء التي وقع فيها القائمون على تطبيق نظام "ل.م.د" في الجامعة الجزائرية، نجد

غموضاً وعدم جاهزية القوانين والآليات والشروط التي تضبط طرق الالتحاق والتسجيل في الماستر وحتى الدكتوراه، ودور اللجان البيداغوجية التي تقوم بالاختيار، حتى نتمكن من رفع اللبس وحالة التملل التي نشهدها في كل مرة يتعلق الأمر باختيار المتقدمين في هاتين الشهادتين، خاصة شهادة الدكتوراه، التي تعبر في الحقيقة عن صفوة ونخبة الطلبة والمجتمع بأسره، ومن أجل تحقيق مبدأ اختيار هذه الصفوة، كان لزاماً تفعيل آليات الرقابة، وضمان الشفافية، وعدم التلاعب في قضية الانتقال من طور الليسانس إلى طور الماستر، ومن طور الماستر إلى الدكتوراه.

هذا بالنسبة لجانب من القوانين المتعلقة بتسجيل والتحاق الطلبة للتكوين في هذا النظام، ومن ناحية أخرى فإن القوانين المتعلقة بالتطابق بين الشهادات والمعابر بين مسارات التكوين في النظامين الكلاسيكي ونظام "ل.م.د" لم ترق إلى شروط الانتقال الموضوعي، ولا بينت موقع الشهادات الجديدة من الشهادات المعمول بها في الجامعة الجزائرية قبل ظهور هذا النظام، كما لا يمكن تجاهل غياب القواعد والقوانين المتعلقة بإدماج خريجي هذا النظام في عالم الشغل، انطلاقاً من أنه من أهداف وأسس الإصلاح المنشود هو تمكين الطالب من الحصول على شهادة تفتح له أفاق التشغيل، وبالتالي فرصة للحصول على وظيفة.

IV. البيئة المحيطة: رغم تأكيد كل النظريات الحديثة على أن المؤسسة نظام مفتوح تتفاعل مع بيئتها، وتخضع لتأثيراتها، وهذا التفاعل يظهر من خلال العناصر التي تركز عليها هذه المؤسسة⁽⁸⁾، إلا أن تطبيق نظام "ل.م.د" في الجامعة الجزائرية لم تُراع فيه البيئة المحيطة، ولم يتم إشراك مختلف أطراف وفئات الأسرة الجامعية في مناقشته قبل تطبيقه، فقد كان بالإمكان دراسة المؤسسات ذات الارتباط بالجامعة، وخريجي وحاملي شهادات هذا النظام؛ كالمؤسسات والأجهزة التي تلعب دوراً هاماً بإدماجهم في عالم الشغل، وكل المؤسسات التي تلعب دوراً محورياً

في عملية التنمية الوطنية، والتركيز على ضرورة التوأمة بين التكوين من جهة وبين مخرجاته في عالم الشغل من جهة أخرى، مما سيعطي مستقبلا القيمة المضافة لعملية التكوين في الجزائر، وإحداث الوثبة المنتظرة، واللاحق بالركب الحضاري الجاري في كل أصقاع العالم.

خلاصة:

أمام الواقع المزري الذي تعيشه الجامعة الجزائرية، ومع تزايد عدد الطلبة وتطور المجتمع الجزائري، والتحول الكبري التي حصلت ولا تزال تحصل في مختلف الأصعدة؛ ثقافيا واجتماعيا واقتصاديا وتنمويا وتكنولوجيا، يفترض بالجامعة أن تساند وظيفتها التقليدية (توفير المعرفة وتلقيها وحفظها) والتي أصبحت لا تؤدي بالطريقة العلمية الموضوعية بوظيفة إستراتيجية (إنتاج المعرفة) من خلال إعادة النظر في مناهجها التعليمية، مع إطلاقة ثورة المعلومات، وما تحمله من تحديات، بضمان الانتقال المنهجي من الحفظ والتلقين إلى الحوار والتفكير وتنمية الوعي الناقد والخيال المبدع، حتى يكون الطالب محصنا ضد محاولات التوهين الفكري، والإبهار بهذا الزخم المتلاطم من المعارف دون التأكد من صدقها، والمرونة الفكرية التي تجعل الباحث المبدع يتعامل مع المعطيات والأفكار بروح غير متصلبة، إذ الباحث المتجدد دائما هو الذي يعرض أفكاره ومعلوماته، كما يعرض معلومات غيره على النقد والمحكمة الفكرية، ووضعها في دائرة الضوء، والحقيقة أن الأستاذ الناجح هو الذي يُحيي جذوة الإبداع في طلبته، بأن يكون قدوة لهم في التسامي الفكري نحو الجديد المفيد من الأفكار والمعلومات.

الهوامش والمراجع المعتمدة

- (1) عائد الاستثمار في رأس المال البشري (قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين) سلسلة إصدارات الفكر الإداري المعاصر، إيتراك للنشر والتوزيع، ص ص 173-174.

- (2) هادي نصر وأحمد محمود الخطيب: إدارة الاتصال والتواصل - النظريات - العمليات - الوسائط - الكفايات، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009، ص 303.
- (3) بدران بن لحسن: الجامعة من توفير المعرفة إلى إنتاجها http://Chihab.net/Modules.php?name=News&File_rint&sid=2119، 12 نوفمبر 2010.
- (4) علي قوادرية: افتتاحية مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، العدد 01 سبتمبر 2007، ص 11.
- (5) رشيدة دبوب: التسجيلات الجامعية عبر أربع مراحل وحط أخضر لأصحاب الامتياز، جريدة الخبر اليومي، الجزائر، 12 جويلية 2010، العدد 6054.
- (6) إسماعيل قبيرة، علي غربي: في سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 135.
- (7) بوطورة أكرم: اعرف أكثر عن نظام "آل.أم.دي"
- <http://www.djazairnews.com/djazairnews/22105>، 11 نوفمبر 2010.
- (8) خليل محمد حسن الشماع: مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط3، 2002، ص - ص 47-48.