

التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر بين حقائق الواقع

و متطلبات الأداء الوظيفي - دراسة نظرية.

أ. صيفور سليم

جامعة جيجل

ملخص:

نحاول في هذه الدراسة التحليلية التطرق إلى موضوع التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر، حيث حاول الباحث الخوض في واقع هذه التنمية كأحد أهم الرهانات التي تحاول الجامعة الجزائرية النهوض بها بغية تطوير الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين عبر مجموعة من الأساليب والبرامج الخاصة بالتنمية المهنية وربطها بمتطلبات الأداء المهني بكل أبعاده المتمثلة في التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، و التعاون الدولي، وذلك لمحاولة معرفة هل أدت برامج التنمية المهنية المتبعة في الجزائر إلى تطوير الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في الجزائر بالفعل.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، الأداء الوظيفي، أساتذة التعليم الجامعي.

abstract:

The present analytical study deals with the professional development of the teachers of higher education in Algeria. We attempt to discuss the status quo of this development as of one the most important challenges that the Algerian state tries to promote in order to develop the professional performance of the teachers of higher education. This can be achieved only by a set of methods and programs related to professional development and linked to professional performance requirements represented in teaching, scientific research, serving society, and international cooperation. The aim of this study is to know if the professional development programs followed in Algeria have really led to develop the professional performance of teachers of higher education or not.

Key words: professional development, professional performance, teachers of higher education.

مقدمة:

تمثل الجامعة و المؤسسات التعليمية العليا عموما مركز إشعاع علمي و ثقافي و اجتماعي لكل الأمم عبر التاريخ فهي التي تقوم بتخريج الإطارات الكفوة لقيادة المجتمع و خدمته، كما أنها تعتبر مركزا لإنتاج البحوث العلمية التي تساهم في حل المشكلات المختلفة التي تعترض سير و تطور المجتمعات، كما تمثل أيضا حلقة وصل في عصرنا الحديث بين النخب العلمية و الثقافية بين الأمم المختلفة. و تعتبر هيئة التدريس بالجامعات أهم ركائز الفعل التعليمي و البحثي، حيث أن مستوى " مخرجات " out put التعليم الجامعي يرتبط أساسا بمستوى و نوعية الأساتذة المؤطرين. و إيماننا بهذه الفكرة فقد اهتمت الجامعات العريقة في العالم على غرار " كامبريدج " Cambridge و " هارفارد " Harvard " بهيئات التدريس لديها فأحاطتها بالعناية و الاهتمام اللازمين بها و توصلت إلى ما هي عليه اليوم. غير أن ما نحاول إبرازه هنا مكانة التنمية المهنية development professional لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية بين ما هو مقرر في مختلف التشريعات و المقررات و النصوص القانونية و ما هو مطبق و منفذ بالفعل، إضافة إلى ربطها (التنمية المهنية) بمتطلبات الأداء الوظيفي performance professional ، هذا الأخير تتحدد في ضوءه نوعية و كفاءة مخرجات العملية التعليمية و البحثية للجامعة الجزائرية، إضافة إلى تميزه بتطور كبير في مختلف الجامعات الأجنبية، هذا التطور الكبير في اعتقادنا يجب أن يقابل أيضا بحركة تنمية مهنية مرنة و في الوقت نفسه ملبية و مشبعة لحاجات التطور و الإنماء . لذلك وجب علينا طرح التساؤل التالي:

*- هل أن الواقع الفعلي للتنمية المهنية يواكب و يلبي متطلبات الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر؟ و للإجابة عن هذا التساؤل قمنا بتحليل هذا الموضوع عبر ثلاثة محاور هي:

المحور الأول: التنمية المهنية و واقعها لدى أساتذة التعليم الجامعي في الجزائر.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي للأساتذ الجامعي.

المحور الثالث: نظرة تحليلية مقارنة بين واقع التنمية المهنية و متطلبات الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في الجزائر.

المحور 1: التنمية المهنية و واقعها لدى أساتذة التعليم الجامعي في الجزائر.

1- مفهوم التنمية المهنية لأستاذ الجامعة: يشير ريجل Reigle إلى أن مفهوم التنمية المهنية يرتبط ببعض أو بكل من المفاهيم التالية:

التحسين (التطوير)، الإصلاح، إعادة التدريب، التجديد.

و من هنا فإن التنمية المهنية تتسع كلية لتضم أربع جوانب منفصلة و هي التحسين و التطوير المهني، الإصلاح المهني، إعادة التدريب المهني، التجديد المهني. و تتجلى ميادين التنمية المهنية بوضوح في:

***- التنمية التدريسية:** تركزت حركة تنمية أعضاء هيئات التدريس حول تحسين و تطوير العملية التعليمية، و قد تزايد الاهتمام بتنمية عضو هيئة التدريس استنادا إلى عدد من المسلمات أهمها:

أ - أن التدريس علم له أصول و قواعد.

ب - أن القدرة على البحث على البحث لا تعني بالضرورة القدرة على التدريس، رغم العلاقة الوثيقة بين البحث و التدريس.

ج - أن رفع كفاءة المدرس الجامعي عن طريق استخدام الطرق و الأساليب التعليمية الحديثة من شأنه رفع كفاءة التعليم و البحث العلمي في الوقت نفسه.

د- إن الإعداد التربوي للمدرس الجامعي من شأنه أن يعمق الجوانب الإنسانية في عملية التدريس ويطور العلاقة بين المدرس و الطلاب و في ضوء المسلمات السابقة و استنادا إليها تزايد الاهتمام باستمرارية تنمية المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال الالتحاق بدورات التعليم المستمر في الجوانب النفسية و التربوية، تكنولوجيا التعليم و التقويم و الاختبارات. فضلا عن الأهمية المعقودة على عضو هيئة التدريس في تنمية هذه الجوانب تلقائيا من خلال الخبرة و التعلم الذاتي.

***- التنمية البحثية:** و تركز على تنمية عضو هيئة التدريس كباحث من خلال نمو وتنمية كفاياته البحثية بدءا من أساليب جمع المعلومات حول المشكلات البحثية، و انتهاءا بتوجيه مخرجات البحث و نتائجه لمجالات التطبيق ذات العلاقة لحل بعض المشكلات، بمعنى آخر فإن التنمية البحثية تعني في المحصلة النهائية بزيادة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس⁽¹⁾.

***- تنمية مهارات خدمة المجتمع:** و تركز على تنمية الأستاذ كفاعل رئيسي في مجال تطور و تقدم وازدهار المجتمع من خلال ما يساهم به من رصيد و إنتاج علمي إضافة إلى المساهمات المباشرة والمتمثلة في لقاءات التوجيه و الإرشاد ، المشاركة في مختلف الندوات و المؤتمرات التي تنظمها مختلف فعاليات المجتمع...إلخ.

* - تنمية مهارات التعاون الدولي: لم يعد خافيا للعيان أن العولمة قد ألقت بانعكاساتها و تأثيراتها المختلفة على كل المجتمعات و الشعوب، مما ساهم في ظهور ظواهر و مشكلات تعدت الطابع المحلي للمجتمعات إلى الطابع العالمي كظاهرة الإرهاب مثلا ، الهجرة غير الشرعية، الاحتباس الحراري الأزمات الاقتصادية العالمية... إلخ و بالتالي أصبح لزاما على الأستاذ الجامعي أن يساهم في البحث عن حلول لهذه المشكلات حلا تعاونيا عالميا و بالتالي فهو مجبر على الاتصال بأقرانه في مختلف الدول و التعاون معهم .

كما تعرف التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي أيضا على أنها " العملية التي تهدف إلى: إضافة معرفة مهنية جديدة، تنمية المهارات المهنية، تنمية و تأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك و تمكن الأستاذ الجامعي من تحقيق تربية فعالة لطلابه (2) " .

كما تعرف أيضا بأنها " العملية المؤسسية لتحسين ثقافة الجامعة و ذلك تعبيرا عن شمولها لكل ما يدفع الجامعة نحو مزيد من الإنجاز البناء في المجتمعات باعتبارها الضمان الأوثق لتحقيق جودة التعليم العليم الجامعي في عالم متغير (3) " .

2- أهداف التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي:

تكمن أهداف التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي في إضافة معارف جديدة للأساتذة و كذا تنمية مهاراتهم المهنية و التأكيد على تنمية القيم و الأخلاق الداعمة و العمل من أجلها، و يمكن تلخيص تلك الأهداف فيما يلي (4).

- ووقوف الأساتذة على أحدث طرائق التدريس و الوسائل التعليمية و تكنولوجيا التعليم و كيفية تطبيقها ميدانيا.
- معرفة الجديد من وسائل و أساليب التقييم و التقويم الحديثة.
- تنمية الأساتذة في كافة الجوانب: أكاديمية و مهنية و شخصيا و ثقافيا.
- إضافة معارف مهنية جديدة، تنمية و تأكيد القيم الداعمة لسلوكهم.
- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم و تحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.
- ربط الأستاذ ببيئته و مجتمعه المحلي و العالمي، إضافة إلى ذلك فهي تشجع على تنمية مهارات التفكير التأملي و تجعل أعضاء هيئة التدريس ككل معنيين بمواكبة التطورات العالمية في مجال العلوم و التكنولوجيات الحديثة.

3- أساليب و طرق التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي:

إن التنمية المهنية للأساتذة تعني وجود برامج متعددة تقوم في أساسها على إرادة الأساتذة في التطوير و التحديث، و تعمل هذه البرامج على رفع مستوى الأداء عند الأستاذ في مختلف المواقف التدريسية ثم تقييم هذه

البرامج تقييما ذاتيا لمعرفة ما طرأ على الأستاذ من تحسن، على أن يتضمن هذا التقييم ما لدى الأستاذ من ميول و اتجاهات نحو التعليم و نحو المهنة عموما، و يمكن تحقيق التنمية المهنية من خلال الأساليب و الطرائق التالية⁽⁰⁵⁾: التعلم الذاتي، التعلم عن بعد، إقامة ورش العمل التربوية و التعليمية. إضافة إلى:

- عقد الملتقيات و المؤتمرات العلمية، إقامة الندوات و المحاضرات.
 - توفير الفرص لتبادل الخبرات التربوية في عملية التعليم و التعلم و العوامل التي ترفع من مستواها، إقامة حوار مشترك بين أساتذة الجامعات حول الأمور التي تهم التعليم الجامعي عموما.
 - تبادل الزيارات و الخبراء و المختصين، و إجراء التريضات العلمية في مختلف الدول.
- و لما كان لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة، وأيضا في البحث العلمي الذي يساهم في تطوير المجتمع، فمن الضروري أن ينال من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الأدوار الكبيرة التي يقوم بها .

وفي الواقع إن هناك الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لم ينالوا إعدادا تربويا خاصا بالمناهج وطرائق وأساليب التدريس وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له كأستاذ ومعلم ومربي. ويتم في الغالب تعيين عضو هيئة التدريس بعد حصوله على درجة علمية عليا في أحد فروع العلم المختلفة، وذلك دون النظر للكفاية التدريسية أو المهنية، بل ربما دون مراعاة لسماته الشخصية التي ينبغي أن تكون معيارا أساسيا عند اختياره عضوا بهيئة التدريس. وإذا كان هناك قصور في الكفايات التدريسية والمهنية وفي السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس، فلا يجب أن يمارس وظائفه العلمية والتربوية إلا بعد أن يتلقى التدريبات التربوية الكافية التي تؤهله للقيام بأدواره المختلفة.

و ليس هناك بديل إلا بتحسين أداء عضو هيئة التدريس وتنمية وتطوير كفاياته التدريسية والمهنية أثناء القيام بعمله، وهو ما يعرف اصطلاحا بالتدريب في أثناء الخدمة In-Service Training، وتتوسع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة وتعدد. ومن أهم هذه الأساليب ما يعرف اصطلاحا بالأساليب الذاتية والأساليب المهنية.

• الأساليب الذاتية :

وتقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، فعليه :
/ تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله .

ب/ الطموح الشخصي للأستاذ: يتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلا على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبموامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه. وعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائما على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه . وللوصول إلى ذلك المستوى عليه أن يدرب نفسه على قابلية التقدم في عمله.

ج/ الاطلاع الواسع: إن الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي وهام لنموه العلمي والثقافي. فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التنقيف الذاتي للأستاذ. ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني .

• **الأساليب المهنية:** إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول. ولذلك لم يكن مستغربا أن تولي مؤسسات التعليم العالي والمنظمات الإقليمية والدولية ذات الصلة بالتعليم العالي هذا الأمر الاهتمام الكبير. ففي الإطار الإقليمي العربي أولت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمركز العربي لبحوث التعليم العالي التابع لها في دمشق، واتحاد الجامعات العربية موضوع إعداد وتأهيل أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي اهتماما خاصا. فتم اختيار الموضوع للمناقشة والدراسة في أول مؤتمر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي (الجزائر: 14-19 ماي 1981م). واتخذ المؤتمر ثمان عشرة توصية في مجال تنمية الكفايات العلمية والتربوية تضمنت إحداها (التوصية رقم 24): "إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي ، وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة عن طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ ، وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية وبعضها ومع الجامعات في الخارج ودعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب الحديثة والدوريات العلمية " .

وتضمنت توصية ثانية (التوصية رقم 25): " وضع الخطط وتنظيم البرامج المناسبة للإعداد المهني التربوي لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي إحكاما لمقومات التدريس الناجح والتفاعل المثمر بين الأساتذة والطلاب في العملية التعليمية. ويُقترح أن تشمل برامج الإعداد المهني التربوي دراسات نظرية وتطبيقية

في مجالات أسس التعليم ومبادئه، وخصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وأهداف التعليم العالي وسياساته وقواعد التدريس وطرائقه وتقنياته ومبادئ القياس والتقويم وتطبيقاتها في نظم التعليم العالي "

4- واقع التنمية المهنية لأساتذة التعليم العالي في الجزائر:

تشهد المنظومة التعليم العالي في الجزائر حركة إصلاحات واسعة بغية مسايرة التغيرات العالمية التي طرأت على منظومات التعليم العالي في دول الضفة الشمالية للبحر المتوسط خاصة. و هذا الإصلاح الجامعي يعني دمج الجامعة الجزائرية ضمن ما يعرف بتدويل التعليم العالي الذي يقتضي مجموعة من الإجراءات و التعديلات تمكن من رفع كفاءة التعليم و زيادة فعاليته.

و عليه فقد أقرت الوزارة الوصية على القطاع مجموعة من الإجراءات المتنوعة بغية إحداث إنماء مهني لمجموع الأساتذة تمثلت فيما يلي:

- عقد اتفاقات علمية تعاونية مع هيئات و مخابر علمية عالمية بغية تبادل الخبرات و الاستفادة منها.
- عقد سلسلة من المفاهيم بين الجامعات الوطنية و نظيراتها الأجنبية بهدف إعطاء تدريب أكبر للمترشحين من أعضاء هيئات التدريس.
- الاتفاق مع أساتذة و علماء ذوي السمعة العلمية العالمية للإشراف على ندوات و ملتقيات علمية لفائدة الأساتذة الجامعيين.
- تزيد قاعات الاستراحة الخاصة بالأساتذة بروابط اتصال بالشبكة العنكبوتية العالمية.
- إحداث ثورة على مستوى المكتبات الجامعية بتزويدها بأحدث المراجع و المقتنيات مع تخصيص أجنحة خاصة بالأساتذة.
- تقديم تسهيلات خاصة بالنسبة للأساتذة الباحثين من خلال القانون الأساسي للأستاذ الباحث الصادر في 03 مايو 2008.

- هذا و قد تم تخصيص ما قيمته 1.5 مليار أورو خلال البرنامج الخماسي (2009-2014) من قيمة الدخل الوطني لغرض النهوض البحث العلمي و توفير الإمكانيات الملائمة للباحثين و خلق فرص لتطوير أدائهم.

5- معوقات التنمية المهنية لأساتذة التعليم العالي في الجزائر:

هناك بعض المعوقات تعرقل فعليا مسيرة التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، وعادة ما يأتي أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات التعليم العالي بعد تخرجهم وحصولهم على الدرجات العلمية المرغوبة وهم في غاية الحماس والدافعية إلا أنهم سرعان ما يحبطون نتيجة هذه المعوقات وقلة منهم هي التي تواصل مسيرة العمل الدؤوب

والإنتاجية الفاعلة في حقل المهنة و التخصص، أما السواد الأعظم فتنحول اهتماماتهم إلى أشياء أخرى، ولا تصبح أولياتهم ذات صلة بالعمل الأكاديمي والمهني، و فيما يلي إبراز لأهم هذه المعوقات:

- 1- عبء العمل والتدريس لمدرسي الجامعات .
- 2- الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي.
- 3- طبيعة إعداد هيئة التدريس وإعدادهم⁽⁰⁶⁾.
- 4- الافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس، وعدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، والاعتداد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة أو هرم التعليم العالي⁽⁰⁷⁾.
- 5- عدم توفر الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي⁽⁰⁸⁾، وعدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس.
- 6- العلاقات السلبية والاتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس، عدم الإحساس بالأمن الوظيفي .
- 7- الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، والافتقار إلى الرضا الوظيفي إلى التشجيع والحوافز والدعم.
- 8- عدم توفر القيادات الأكاديمية القادرة على حمل تبعات البرامج التأهيلية للأستاذ الجامعي.

المحور II - الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي:

1- مفهوم أداء الأستاذ الجامعي: الأستاذ الجامعي مطالب بالقيام بالتدريس و البحث فأداؤه مرتبط بالمجهود الذي يقدمه في كلتا المهمتين أو في المهمات الأخرى كالإدارة.

يرى داوود DAWOUD " أن مجهود الأستاذ الجامعي قد يلاحظ في: عدد ساعات التدريس، ساعات التحضير، تجديد الدروس حسب التطور العلمي و التقني، تحضير الوسائل البيداغوجية، المنشورات و المطبوعات و البحوث، نشاطات إضافية في مسؤوليات أخرى، تقديم استشارات علمية سواء للطلبة أو خارج المؤسسة.

كما صنف بعض المعايير صعبة الملاحظة و التي تكون نتائجها طويلة المدى و التخصص البيداغوجي للأستاذ و تخص القدرة على إيقاظ روح البحث و الاكتشاف لدى الطالب، تشجيعه على العمل المستمر و حب الدراسة، النوعية البيداغوجية و المكسب المعرفي⁽⁰⁹⁾.

2- متطلبات الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي: تتنوع واجبات و أدوار الأستاذ الجامعي خلال السنة الدراسية الجامعية⁽¹⁰⁾:

ففي بداية العام الدراسي: يكون دوره في استقبال الأساتذة للطلاب الجدد، والترحيب بهم، وإزالة الرهبة من صدورهم، وتعريفهم بطبيعة الحياة الجامعية، وطبيعة كليتهم وأقسامها، ومجالات العمل بعد التخرج، إلى آخر ما يشعر الطالب بحرص أستاذه على مصلحته، وتهنيئته للتعامل الأفضل مع المجتمع الجديد، مجتمع الجامعة.

أثناء العام الدراسي : يتركز دور الأستاذ الجامعي على العطاء في المحاضرة، لذا ينبغي عليه عند وضع المناهج التدريسية أن:

- أ- يحدد أهدافه من تدريس المنهج النظري والعملية في بداية المحاضرة.
- ب- يقوم بتحديث المنهج كل عام مع مراعاة مناسبة المنهج للمرحلة الدراسية والسنة.
- ج- يضع بعض الأسئلة والتدريبات بعد كل موضوع.
- د- يراعي ترابط موضوعات المنهج، وعدم تداخلها مع مناهج أخرى ما أمكن.
- هـ- يراعي تناسب حجم المنهج كمية المعلومات الدراسية مع ساعات تدريسه.
- و- يعمل على إدخال التطبيقات التي لها علاقة بمجالات العمل الخارجية، مع عدم حشو المناهج بما لا تستوعبه عقول الطلاب.
- ز- يعتني بالكتاب يجعله مادة شيقة، متوفرًا في متناول الطلاب مع بداية العام الدراسي، بثمن مناسب مع تيسير النسخ المجانية لغير القادرين من الطلاب. و يلتزم بموعد المحاضرة.
- ل- يتفرغ للطلبة وقت المحاضرة، فمثلاً يغلق هاتفه المحمول، مع إعداده للمحاضرة جيداً، واستخدامه فيها وسائل شرح غير تقليدية، واعتماده على الأساليب التفاعلية بينه وبين الطلاب، كي يتغلب على الروتين في أداء المحاضرة.

م- يتحرى أسهل الطرق وأفضل الكلمات لجعل الشرح سهلاً وواضحاً وموافقاً لما في الكتاب.

ن- يغرس قيمة العلم ودوره في بناء المجتمعات في نفوس الطلاب.

ح- يربط المنهج بالدين والقيم الفاضلة والحياة العلمية.

ط- يستخدم الأمثلة والطرفة التي تخدم المعاني، وتشوق الطالب لسماع المحاضرة.. الخ

3- وظيفة الأستاذ الجامعي: تطالب منظمة اليونسكو في تصريحاتها " الأستاذ الجامعي بالمهمة السامية

المتتمثلة في الالتزام الكامل في المجال الوطني و كذا المجال الدولي لتقدم العلوم⁽¹¹⁾ .

أما كريونتي A. Carpentier فحدد ثلاث وظائف للأستاذ الجامعي و هي: البحث، التعليم، التنظيم.

و هي تكمل بعضها البعض و بالضرورة مترابطة⁽¹²⁾.

أما زيسولر Zisweller,R فيرى أنه على الأستاذ الجامعي القيام بالمهام التالية:

- المهمة الأولى: يجب أن تكون و تبقى للتعليم الذي يسبق البحث، و إجراءات المجالس، النشر و

كل النشاطات المهنية الأخرى مهما كانت.

- المهمة الثانية: و ترتبط بالأولى و هي تحضير الرسائل البيداغوجية.

- المهمة الثالثة : هي البحث سواء تعلق الأمر بالبحث البيداغوجي أو البحث الأساسي أو البحث التطبيقي و البحث ذاته يسمح للأستاذ القيام بالنشاطات الثلاث.
- المهام الأخرى: تتمثل في النشاط الإداري و العلاقات الخارجية والمسؤولية في مؤسسات أخرى⁽¹³⁾.
- غير أن المتفق عليه بين العلماء و الخبراء في مجال التعليم العالي، تنقسم وظائف الأستاذ الجامعي إلى ثلاث وظائف رئيسية: التدريس، البحث العلمي و خدمة المجتمع.

أ - التدريس :

يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته، فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم⁽¹⁴⁾ ، يتم عن طريقة نقل المعارف و الخبرات، وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم، واكتشاف المواهب، والاطلاع على كل جديد، وتنمية العادات الصحية وفلسفة الحياة للطلاب، مما يسهم في تطوير القوى البشرية، ورفع كفاءتها، وتنمية قدراتها، لتهيئتها لأعمال ونشاطات متعددة لمجالات العمل.

ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، واسع الاطلاع لكي يلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، و يعرض موضوعات المحاضرة بطريقة واضحة ومنطقية، يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويتحدث بلغة جيدة، ويستخدم - في شرحه - ألفاظاً واضحة ومحددة⁽¹⁵⁾. كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية، والذي يتضمن التوجيه، والإرشاد، والعلاقات الإنسانية، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ويربط بين الجوانب التطبيقية والنظرية⁽¹⁶⁾. ويلتزم بالأسلوب الحضاري في المناقشة و الحوار، ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب⁽¹⁷⁾. ويثير حماس الطلاب للدرس والمناقشة باستخدام أساليب متنوعة في التدريس⁽¹⁸⁾ ، تقوم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي.

ب - البحث العلمي :

يعد البحث العلمي الأداة الرئيسة لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع. وذلك من خلال اشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه. والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية. كما إن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والابتكار، والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع. وللهوض بالبحث العلمي في الجامعة ينبغي مراعاة ما يلي⁽¹⁹⁾:

- 1 - وضع الخطط المتكاملة والمدرسة للبحوث والدراسات العلمية التي تجريها الجامعة استجابةً لحاجة البلاد.

- 2 - توفير المختبرات والأجهزة العلمية الحديثة اللازمة لإجراء البحوث.
- 3 - توفير مراجع البحث والمكتبات، وتداول المنشورات والمجلات العلمية.
- 4 - توفير البيئة والمناخ العلمي الصالحين، مساعدةً للباحثين على الإنتاج والإبداع.
- 5 - عقد المؤتمرات العلمية، والندوات التي تتناول قضايا المجتمع ومشكلاته بالبحث.
- 6 - تشجيع المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى الإقليمي، والعربي، والعالمي.
- 7 - إعطاء حوافز للجامعات التي تنتج بحوثاً علمية موائمة لاحتياجات المجتمع وذات مستوى عال.

ج - خدمة المجتمع :

يقع على عاتق أستاذ الجامعة ربط الجامعة بالمجتمع؛ مما يساعد على الانفتاح على المجتمع، والتفاعل معه، والعمل على تنميته، وحل مشكلاته، وحسن استخدام موارده. ومن أهم أشكال خدمة أستاذ الجامعة للمجتمع ما يلي⁽²⁰⁾:

- * - توجيه البحث العلمي لحل مشكلات المجتمع وإنمائه.
 - * - إلحاق أساتذة الجامعة كمستشارين وخبراء بمواقع العمل والإنتاج المختلفة بهدف تطويرها وحل مشاكلها وحسن إدارتها.
 - * - الاهتمام بإجراء التدريب والتأهيل بأنواعه المختلفة للعاملين بسوق العمل.
 - * - الإسهام في مراكز الخدمة العامة لنشر الثقافة ورفع المستوى العلمي والتقني لأفراد المجتمع.
- غير أنه و في كأحد أهم إفرازات العولمة في شقها التعليمي، فقد أصبح لزاماً على الفاعلين في هذا الحقل إضافة جانب آخر لوظيفته يتمثل في وظيفة التعاون الدولي بين الأساتذة الجامعيين.

4- المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي:

أ- مجالات الأنشطة: ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون مُنخرطاً في الأنشطة التالية⁽²¹⁾:

- تصميم وتخطيط أنشطة التعليم والمقررات الدراسية.
- التدريس ودعم عملية تعليم الطلاب ،و كذا تقييم وإعطاء التغذية الراجعة للمتعلمين.
- تطوير البيئات الفاعلة في التعليم والقيام بدعم وإرشاد الطلاب. دمج البحوث العلمية والأنشطة المهنية لدعم التدريس والبحث والتعلم. تقييم الممارسات المهنية ومواصلة التطوير المهني .

ب- المعارف الأساسية: ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون مُلمّاً ومُدركاً لـ :

- المقرر الدراسي أو المادة التعليمية التي يقوم بتدريسها.
- طرق التدريس المناسبة لمجال التخصص وأن تكون على مستوى البرامج الأكاديمية.
- كيفية تعلم الطلاب بصفة عامة وفي مجال التخصص.

- كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم المناسبة للمقرر الدراسي. و كذا أساليب تقييم فعالية التدريس.
- تطبيق الجودة الشاملة وتحسين الممارسة المهنية.

ج - القيم المهنية: ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يتسم بالأخلاق المهنية وأن يراعي :

احترام الأفراد المتعلمين على اختلاف مستوياتهم التعليمية، الالتزام بعملية دمج نتائج البحوث ذات الصلة والممارسة المهنية و كذا الالتزام بتطوير مجتمع التعلم. إضافة إلى الالتزام بتشجيع المشاركة في التعليم الجامعي والإقرار بالتنوع وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص صف على ذلك الالتزام بالتطوير المهني المستمر وتقييم الممارسة المهنية.

المحور III: نظرة تحليلية مقارنة بين واقع التنمية المهنية و متطلبات الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في

الجزائر:

يمكن لكل متأمل في واقع التعليم الجامعي بالجزائر أن يلاحظ التوسع السريع الذي شهده، سواء كان ذلك على مستوى الهياكل و المنشآت، أو على مستوى الإصلاحات التي تجرى بشكل متسارع أو على مستوى الارتفاع المطرد في أعداد المنتسبين إليه. و لكن و كما هو الشأن بالنسبة لسائر البلدان النامية، فهذا التوسع السريع كما تدل الكثير من شواهد الواقع قد أضر كثيرا بالنوعية، و المشكلة لم تعد في نقص مؤسسات التعليم الجامعي بل في كثرة وجودها، لأنها في الغالب متدنية المستوى و الكفاءة. و من الواضح أنه يجب التطرق هنا إلى حقيقة جلية و هي ضعف مستوى التوظيف و التأطير في الجامعة حيث لا تتعدى نسبة الأساتذة الموظفين في أحسن الأحوال 40% من مجموع هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية و المقدرة عددها بحوالي 40 ألف أستاذ موزعين على أكثر من أربعين مؤسسة تعليمية جامعية في الجزائر. و يمكن حصر بعض الجوانب المرتبطة بالتنمية المهنية و تأثيرها على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر في ما يلي:

* - نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس: يمكن ملاحظة الفجوة الضخمة التي تفصلنا عن بلدان العالم المتقدم فيما يخص حجم التأطير مقارنة مع عدد الطلبة البالغ عددهم أكثر من مليون طالب ، و هو انعكاس مباشر للتوسع السريع في التعليم الجامعي دون توفير الامكانيات اللازمة لضمان نوعية أحسن.

* - أفضلية و أسبقية السياسي و الإداري على العلمي و البيداغوجي: فطغيان العامل السياسي على التعاطي مع الشأن الجامعي و قضاياها الأساسية كانت له آثارا سلبية على مردوده و أدائه التعليمي في الجامعة و رهن كل إمكانية للمساهمة في تنمية المجتمع.

* - الاعتمادات المالية: رغم الزيادات المطردة في حجم الإنفاق على التعليم الجامعي إلا أن ما يمكن ملاحظته بجلاء هو عدم ترشيد هذا الإنفاق خاصة في مجال التنمية المهنية و اقتصر على مجال الخدمات الجامعية

للطلاب التي أكدت بشأنها الوصاية أكثر من مرة أنها تعرف تجاوزات و اختلاسات⁽²²⁾ في ما يبقى السؤال مطروحا حول استمرار الوضع على حاله في هذا الجهاز الحساس. و في ظل تدهور القدرة الشرائية للعملة الوطنية فإن ما تنفقه الدولة على مجموع الخدمات المتصلة بأداء الأستاذ الجامعي الجزائري لا تزال بعيدة جدا عن المستوى العالمي.

*- البحث العلمي : ما تزال الميزانية المخصصة للبحث العلمي في الجزائر جد ضعيفة كما هو الشأن بالنسبة لكل الدول العربية، الت لا تتجاوز فيها مجتمعة نسبة الإنفاق على القطاع 0.2 % من الناتج الإجمالي و هو رقم متواضع و أقل بكثير من المعدل العالمي المقدر 1.4 % و رغم السياسة التي اعتمدتها الدولة في المدة الأخيرة، و التي كانت تهدف من ورائها إلى تدعيم هذا القطاع، وذلك بإنشاء وزارة منتدبة للبحث العلمي و تمكين الباحثين من الانتظام و الانخراط في مخابر و مشاريع و مراكز للبحث، و تخصيص 1 % من الدخل الوطني للبحث العلمي إلا أن طريقة تسيير هذه الأخيرة تبقى بعيدة عن الفعالية المطلوبة، مما يؤثر سلبا على نتائج أداء الأستاذ الجامعي على مستوى البحث العلمي في أغلب الأحيان.

*- مستوى الطلبة المتخرجين: لعل السمتين الغالبتين لدى خريجي التعليم الجامعي هي تدني التحصيل المعرفي و ضعف القدرات التحليلية و الابتكارية إلى جانب إثراء التدهور فيهما. حيث يشكو التعليم الجامعي من استمرار اعتماده على نتائج العملية التعليمية المشوهة التي جرى عليها التعليم ما قبل الجامعي، من خلال تأكيد أساليب التلقين و هيمنة المقرر بعيدا عن أي تنمية مهنية بإمكانها أن تحدث تطورا في الأداء، مما ينأى بالتعليم عن اكتساب منهجيات التفكير و البحث العلمي، الشيء الذي كرس أنماط التفكير الاتباعية في الوسط الجامعي، و لا أمل في الخروج من هذه الوضعية طالما أن الوصاية تلجأ إلى خريجي التعليم الجامعي من حاملي شهادات الليسانس و المهندسين لتعويض النقص الفادح في هيئة التدريس و هكذا يعتمد على طلبة لتدريس طلبة آخرين و طالما أن الأستاذ الجامعي يعمل في ظروف سيئة و يعيش أوضاعا اجتماعية أسوأ. و يكفي هنا أن نشير إلى أن دخله هو الأدنى مقارنة بكل زملائه في بلدان المغرب العربي الأخرى بما فيها موريتانيا، مما يصعب عليه سبل التنمية المهنية الذاتية.

*- العلاقة مع المحيط : تجد الجامعة الجزائرية صعوبة واضحة في التفتح على محيطها و تتقاسم مسؤولية هذا الوضع مع المجتمع برمته. فلا هي تسعى بجدية للتفتح و التواصل و تأسيس علاقات فاعلة مع سائر الأنظمة الاجتماعية السياسية و الثقافية، و لا المجتمع يدرك أهمية الدور الذي يمكن للجامعة أن تلعبه في تحقيق التنمية الشاملة التي يطمح إليها و بالتالي العمل على الاستفادة من هذا الدور و يقتضي تنمية مهارات التواصل و تنمية المجتمع لدى أساتذة الجامعات من أجل تطوير أدائهم الوظيفي في شقه المتعلق بخدمة المجتمع.

الخاتمة:

إذن و مما سبق نلاحظ أن موضوع التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر، و إن كان منظرا و مؤطرا من الناحية القانونية و التشريعية و متبني ببعض الإجراءات الميدانية فإنه يبقى بعيد جدا عن تطلعات أعضاء هيئات التدريس و عن متطلبات الأداء الوظيفي النوعي، لذلك و جب الاهتمام ببعض النقاط أهمها تشجيع روح المبادرة والمنافسة يعزز ويدعم البحث والتطوير داخل المجتمع، كما أنه لابد من التفهم بأن أنشطة البحث والتطوير الجادة هي بطبيعتها طويلة المدى وتدعم القدرات الحقيقية للتنمية في المجتمع، إضافة إلى أن ثقافة البحث والتطوير تنشأ وتتطور في وجود بنية اجتماعية تثمن وتقدر مبدأ التجربة و الخطأ، وتدرك بعمق قيمة النجاح والعائد الذي يترتب عليه. ولهذا نحتاج إلى تدريب الأستاذ على التعود على البحث، وعلى اعتباره أمرا ضروريا له باعتباره أستاذا، ضف إلى ذلك توفير الحوافز طويلة الأجل للباحثين، بما في ذلك من تهيئة تقدم وظيفي مضمون للباحثين، بالإضافة إلى عائد مجزٍ للاكتشافات العلمية المتميزة، والدراسات الجادة، وتوفير راتب مريح يصرف الباحث (الأستاذ) عن اللجوء إلى طرق أخرى لتحصيل معاشه مما يصرفه عن أداء دوره الأكاديمي والعلمي. كما تقع على الدولة مسؤوليات دعم الأنشطة التجارية التي تهدف إلى تعزيز عمليات البحث و التطوير، وذلك من خلال تشريعات ضريبية تفضيلية، وإعطاء حوافز كبيرة للأنشطة الرائدة، والتطبيق الجاد لقوانين الملكية الفكرية لحماية العوائد الاقتصادية للإنجازات المميزة لتطبيقات نتائج البحث والتطوير، ودعم وتشجيع الاستثمار عالي المخاطر عن طريق توفير تمويل وتسهيلات ائتمانية للمشروعات التي تتناول المراحل المبكرة للمنتجات والخدمات المستحدثة .

المراجع:

أ- باللغة العربية:

- 1- الخميسي، السيد سلامة(2002): المعلم العربي، بعض قضايا التكوين و مشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، مصر، ص 360
- 2- عبد السلام، مصطفى عبد السلام(2007): أساسيات التدريس و التطوير المهني للمعلم، دار الجامعة الجديدة ط2 مصر. ص430
- 3- حداد، محمد بشير(2004): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، دراسة مقارنة، عالم الكتب، ط1 مصر ص 45
- 4- مرسى، محمد منير(1993): المعلم و ميادين التربية ، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر ص 87
- 5- الأحمد، خالد طه(2005): تكوين المعلمين، من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي ط 1 الإمارات العربية المتحدة ص 341
- 6- راشد، علي(1988): الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، المملكة العربية السعودية ص 89 -7
- حداد، محمد بشير: مرجع سابق ص 27
- 8- راشد، علي: مرجع سابق ص 71
- 9- الصاوي، محمد وجيه(1984 م): المعلم الجامعي : واجباته وحقوقه في ظل الديمقراطية، مؤتمر الديمقراطية والتعليم في مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، مصر ص 24
- 10 - Dawoud. M(1983) : grille d'évaluation de la compétence du professeur d'université revue de psychologie appliquée. Québec, vol N° 33. P 63
- 11- الخزندار، هالة(2006): تنمية دور الأستاذ الجامعي ليوافق التطور الأكاديمي، مجلة الجودة في التعليم الجامعي، المجلد الثاني العدد الأول ديسمبر 2006. ص 99
- 12 - Laprèvote. P(1986) : fonctions et tâche, conditions et statut du professeur d'université dans les sociétés de progrès, UNESCO, Bruxelles.p74
- 13 - Carpentier.A(1988) : le mal universitaire, diagnostic et traitement : Ed/ ROBERT LAFFONT. P112
- Zisweller,R(1979) : gestion établissements d'enseignement, 1^{ère} édition Ed/ 14 sirey. France. P 46

- 15- مرسى، محمد منير (1992م): الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها. ط 2، القاهرة: عالم الكتب، ص 42.
- 16- راشد علي : مرجع سابق ص15
- 17- دياب، إسماعيل محمد (1990): العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم الجامعي، عالم الكتب، مصر ص 39،40
- 18- مرسى، محمد منير (1992م): الإدارة التعليمية: أصولها وتطبيقاتها مرجع سابق ص106
- 19- القيسي، كمال (1982): الجامعة بين الفكر والتنمية. وقائع مكتب التربية العربي لدول الخليج. ط2، المنامة - البحرين. ص 49
- 20- النشار، محمد حمدي (1976م.): الإدارة الجامعية: التطوير والتوقعات. القاهرة: اتحاد الجامعات العربية، المركزي للكتب الجامعية. ص ص 379، 383
- 21- سالم، رانيا: المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، سبتمبر 2008 .
<http://raniasaleem.net/mod/resource/view> تاريخ التصفح 2008/12/11
- 22- وزير التعليم و البحث العلمي الجزائرية: جريدة الخبر الجزائرية، العدد 4663 الجزائر 08 مارس 2006 ص5.