

الأستاذ الباحث في قطاع التعليم العالي بالجزائر "رؤية وفق منظور إدارة الموارد البشرية"

د. جلال عبد الحليم

جامعة سطيف 02

ملخص:

يخضع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية لجملة من القوانين والتشريعات التي تبرز الأحكام الخاصة المطبقة على كل سلك، بحسب الرتب الوظيفية والدرجات العلمية، وقد عرفت هذه القوانين عدة تطورات وتغييرات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا تبعا للتحويلات التي شهدتها المجتمع الجزائري في مختلف الميادين.

وتهدف هذه الدراسة إلى تبيان أهم خصائص الأساتذة في الجامعة الجزائرية، وفق منظور إدارة الموارد البشرية، إذ يتطرق إلى شروط توظيفهم، طبيعة المهام، نظام الحوافز، تطورات المسار الوظيفي، الإعداد والتكوين .

Abstract :

Teachers at Algerian universities are subject to a set of laws and regulations that stand out special provisions applicable to each wire, according to the grading and degrees, and these laws are known several developments and changes since independence to the present day depending on the changes witnessed by Algerian society in various fields. This study aims to identify the most important characteristics of Teachers at Algerian universities, according to human resources management perspective, as it deals with the conditions of their employment, the nature of the tasks, the system of incentives, career development, preparation and configuration.

مقدمة :

في السنوات الأخيرة، زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي، إذ تؤكد الدراسات والأبحاث أن نجاح أي تعليم جامعي يرتبط ارتباطا وثيقا بما يتوفر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس، فجودة أدائهم (سواء أُنْطَلَقَ ذلك بالتدريس أو البحث العلمي..)، كفاءاتهم وإنتاجهم العلمي، يؤثر تأثيرا كبيرا في أداء المؤسسة الجامعية ويظهر ذلك جليا في درجة تحقيقها للأهداف المسطرة مسبقا.

وتأسيسا على ما تقدم فإن أهمية دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع، تظهر من خلال الأدوار والمهام التي يقوم بها في إعداد الموارد البشرية المؤهلة - التي يحتاجها المجتمع في مؤسسات الدولة وفي القطاع الخاص- وأيضا في البحث العلمي الذي يساهم به في تلبية حاجات المجتمع، فمن الضروري أن ينال العناية والاهتمام، ما يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي :

ما طبيعة الأساليب والإجراءات التنظيمية ذات الارتباط بتسيير الموارد البشرية التي يخضع لها الأستاذ الباحث في المؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

وعليه نهدف في هذه المقالة، إلى استعراض أبرز تلك الأساليب وما تعلق منها بطريقة التوظيف طبيعة المهام، نظام الحوافز، تطورات المسار الوظيفي، الإعداد والتكوين .

(1) أساتذة التعليم الجامعي والوضع العالمي الراهن: لقد بات إسهام التعليم الجامعي في عملية التنمية بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عاملا من العوامل المساعدة على تحقيق التنمية الإنسانية ومؤثرا فاعلا في تطوير القدرات الذاتية للإنسان، فنتيجة للانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفه العالم اليوم، أصبحت فيه المعرفة- بما تشمله من التطورات العلمية والتقنية والاختراعات- مصدراً رئيساً للثروات الوطنية في الدول المتطورة، وإزاء هذه التحديات، صار من الطبيعي أن تصبح مؤسسات التعليم العالي مطالبة ببذل مزيد من الجهد، وامتلاك مقومات التطوير المستمر، وتجويد أدائها وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها وعلى رأسها تخريج الموارد البشرية المؤهلة تأهيلا جيدا، لما له من أثر على رقيها وتطورها وتقديمها العلمي، وما يؤكد هذه النظرة ما جاء في تقرير إستراتيجية تطوير التربية العربية: "إن مستقبل الأمة العربية في المدى القريب والبعيد يتوقف على هذا التعليم -أي التعليم العالي- باعتباره السبيل إلى إعداد القوى البشرية المتخصصة ومجال توليد الفكر وإعداد الباحثين والقادة في مجالات العمل والإنتاج وأداة تجديد الثقافة " (1).

ويؤكد ذلك ما جاء في تقرير اليونسكو حول حالة التعليم العالي في العالم اليوم: "لقد أسفر التحول إلى اقتصاديات ما بعد الفترة الصناعية عن طلب كثيف على التعليم العالي وتزايد التسجيلات بسرعة جنونية. ففي عام 2007 أحصي في العالم 150 مليون طالب في المرحلة العليا، أي بزيادة تبلغ نسبتها تقريبا 50% عما كان في عام 2000، وقبل اليوم بنصف قرن فقط، كانت الدراسة بعد المرحلة الثانوية، مقصورة في أكثرية البلدان على نخبة قليلة من الذكور على الأغلب. أما اليوم، فإن مشاركة الشبان بنسبة 40 أو 50% كثيرا ما تُعتبر أمرا حيويا للنمو الاقتصادي. وعلى نطاق العالم، ارتفعت من 19% عام 2000 إلى 26% عام 2007، نسبة المسجلين في مرحلة التعليم العالي من الشباب الذين

في عمر الالتحاق بالجامعة. وأصبحت الطالبات منخرطات في هذه المرحلة التعليمية بأكثرية طفيفة، يتوقع لها أن تزداد". (2)

وإزاء هذه التحديات من الطبيعي أن تصبح مؤسسات التعليم العالي مطالبة ببذل مزيد من الجهد، وامتلاك مقومات التطوير المستمر، وتجويد أدائها. وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها، وضمان زيادة قدراتها التنافسية، التي تؤهلها بالفعل إلى التفوق والتميز، فأداء الجامعة لوظائفها بشكل إيجابي وفعال، يرتبط إلى حد كبير بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها لوظائفهم، كما أن تقدمها ورفقها يرتبط بكفاءتهم وإنتاجهم العلمي، إضافة إلى كونهم هم الذين يترجمون الخطط والأهداف المسطرة إلى واقع ينعكس فيه أداء خريجهم مستقبلاً، وهنا تظهر أهمية عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الجامعية، باعتبارها - كما يعرفها جمال الدين محمد مرسى - تلك الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية، والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية. (3)

وبالعودة لواقعنا اليوم، فقد شهد تعداد الأساتذة الجامعيين على المستوى العالمي عدة تطورات منذ ثمانينيات القرن العشرين يبرزها الجدول التالي:

جدول رقم (01): تعداد الأساتذة الجامعيين على المستوى العالمي (1980-1995):

السنة	1980	1985	1990	1995
تعداد أساتذة الجامعات	3.788.000	4.332.000	5.068.000	5.916.000

Source: UNESCO(1998): **Perspectives statistiques mondiales de**

l'enseignement supérieur: 1980-1995 , paris ,France, 5-9octobre1998,p.29

لنيتزايد عددهم نظرا للارتفاع الكبير في أعداد الطلبة التي انتقلت من 51مليون طالب في 1980 إلى 82 مليون طالب في 1995⁽⁴⁾، وبناء على تلك المعطيات شهد تعداد أساتذة الجامعات تطورا ملحوظا في بدايات القرن الحالي فقد انتقل من 9.485.000 باحثا في 2007 إلى 10.983.000 في 2010، والجدول التالي يبين تلك التطورات.

جدول رقم (02): تطور تعداد أساتذة التعليم الجامعي في العالم (2007-2010):

السنة	2007	2008	2009	2010
عدد الأساتذة (بالمليون)	9.485.000	10.110.000	10.393.000	10.983.000

المصدر: من إعداد الباحث بناء على إحصائيات :

Unesco: **Recueil De Données Mondiales Sur**

L'éducation (2009,2010,2011,2012), Institut De Statistique De L 'Unesco, Montréal, Québec, Canada

وفي هذا الإطار ينبغي الإشارة هنا، إلى تأكيد عديد المؤتمرات والتوصيات على أهمية دور أساتذة التعليم الجامعي - ماعلق بالبحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع- وبالتالي ضرورة توفير السبل

والظروف الملائمة لتدعيم ذلك الدور، فقد تضمنت " **توصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي** " الصادرة في 1997، جملة من التوصيات نذكر منها:

- إن تحقيق التقدم في ميادين التعليم العالي والتعمق العلمي والبحوث يعتمد إلى حد كبير على البنى الأساسية وعلى الموارد البشرية والمادية المتاحة، وعلى مؤهلات هيئات التدريس في التعليم العالي ودرايتهم الفنية، وكذلك على صفاتهم الإنسانية والتربوية والتقنية المدعمة بالحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية والإدارة الجماعية والاستقلال المؤسسي.

- ينبغي أن تتوفر لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أفضل ظروف عمل تسمح بتعزيز فعالية التعليم والتعمق العلمي والبحث والعمل الامتدادي وتمكنهم من الاضطلاع بمهامهم المهنية.

- إن تفاعل الأفكار والمعلومات بين هيئات التدريس في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم، أمر أساسي لتحقيق التنمية السليمة للتعليم العالي والبحوث، وينبغي تعزيزه بنشاط ولهذه الغاية ينبغي تمكين أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من المشاركة طوال حياتهم المهنية، في الاجتماعات الدولية المتعلقة بالتعليم العالي أو البحوث، ومن السفر إلى الخارج دون أي قيود سياسية، أو من استخدام شبكة انترنت أو عقد مؤتمرات بواسطة الفيديو لهذا الغرض.⁽⁵⁾

أما المؤتمر العالمي للتعليم العالي الذي عقدته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والذي ضم أكثر من 1000 مشارك من نحو 150 بلداً، وانهقد في مقر اليونسكو من 5 إلى 8 تموز/ يوليو 2009. فقد تضمن بيانه النهائي جملة من النقاط، نذكر منها :

- يتعين على مؤسسات التعليم العالي أن تستثمر في تدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين، كي يتمكنوا من الاضطلاع بالمهام الجديدة التي يفرضها تطور نظم التعليم والتعلم.

- تطوير تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها من خلال مناهج دراسية تؤهلهم لإعداد الطلاب كي يصبحوا مواطنين مسؤولين.⁽⁶⁾

(2) أساتذة التعليم العالي في البلدان العربية: أما على صعيد الدول العربية فقد عرفت ارتفاعا كبيرا في تعدادها السكاني ففي الفترة مابين 1970-2010، انتقل مجموع السكان من 128 مليون نسمة إلى 359 مليون نسمة مع توقعات وصوله في 2050 إلى 598 مليون نسمة.⁽⁷⁾

ويتكون العالم العربي من 22 دولة، تغطي مساحتها حوالي 10 % من مساحة العالم ويسكنها حوالي 5% من سكان العالم... وقد اهتمت جل الدول العربية وبدرجات مختلفة بالتعليم والبحث العلمي خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي، وازداد هذا الاهتمام ترسخا خاصة مع بداية القرن الواحد والعشرين فوصل عدد الجامعات إلى 217 جامعة... لكن هذا التطور يبقى دون المطلوب حيث يعطي 0.72 جامعة لكل مليون ساكن في الوطن العربي، في حين يبلغ معدل الجامعات ما بين 2-6 جامعة لكل مليون ساكن في الدول المتقدمة (الولايات المتحدة الأمريكية 06 جامعات لكل مليون ساكن، اليابان 02 جامعة لكل مليون ساكن).⁽⁸⁾

وبالتالي يمكننا الإشارة إلى الحجم الكبير من المتطلبات المعيشية والتنموية التي يتوجب توفيرها لضمان التكفل الحسن بهذه الأعداد من السكان-والتي تعد من أبرز التحديات التي ستواجه منظومة التعليم

الجامعي بما فيها من أعضاء هيئة التدريس-، وقد شهد تعداد الأساتذة في الجامعات العربية تطورا ملحوظا كما يبرزه الجدول رقم (03): **تعداد أساتذة التعليم الجامعي في البلدان العربية 2005-2010 :**

السنة	2005	2006	2008	2009	2010
عدد الأساتذة	269.938	280.000	302.000	322.000	343.000

المصدر: من إعداد الباحث بناء على إحصائيات :

Unesco: **Recueil De Données Mondiales Sur**

L'éducation (2007,2009,2010,2011,2012), Institut de statistique de l

'UNESCO,Montréal, Québec,Canada

(3) الأساتذة الباحثون في قطاع التعليم العالي بالجزائر: يحتل الأستاذ الباحث في قطاع التعليم

العالي في الجزائر مكانة هامة في هذه المرحلة التعليمية، ولقد عرف تعداد أساتذة التعليم العالي في الجزائر تطورا كبيرا منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، وكان ذلك ملازما للتطورات التي عرفتتها الجامعة الجزائرية - من ناحية ارتفاع أعداد المؤسسات والمراكز الجامعية، إضافة إلى ارتفاع معدلات قيد الطلبة في هذه المرحلة - وفي هذا الصدد لم يتوقف ارتفاع عدد الأساتذة المكلفين بالتأطير منذ 1962 بالتطور، إذ كان عددهم آنذاك 298، ليصل إلى 17.460 في سنة 2000، ليتضاعف 2.3 مرة متجاوزا رقم 40.000 أستاذا في مختلف الرتب سنة 2011، كما سجل تزايد عدد الأساتذة الدائمين خلال الخمسين سنة الأخيرة بشكل ملحوظ، إذ تضاعف 135 مرة بين سنتي 1962 و 2011، مع التذكير بأن نسبة العنصر النسوي ضمن إطار مهنة التدريس في التعليم العالي بلغت 40% (9)، أما عن ميزات هذا التطور بحسب رتب الأساتذة، فقد عرف:

- تعداد فئة أساتذة التعليم العالي تضاعفا ب 48 مرة بين 1962 و 2011، حيث ارتفع عددهم من 66 أستاذا التعليم العالي إلى 3186 في 2011، كما تزايدت نسبة تمثيلهم إلى مجمل الهيئة التدريسية منذ 1980، من 03% إلى 08%.

- تزايد تعداد الأساتذة المحاضرين ب 124 مرة، إذ انتقل من 13 أستاذا محاضرا في 1962 إلى 1612 في 1990، ليصل عددهم (من جميع الفئات) عام 2011 إلى 7652 أستاذا محاضرا، وارتفعت نسبة تمثيلهم من 6% سنة 1980 إلى 18% سنة 2011.

- أما فئة الأساتذة المساعدين (أ) و(ب) فانقل تعدادها من 74 أستاذا في 1962 إلى 28782 أستاذا مساعدا، إذ تمثل حاليا 72% من التعداد الكلي للهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية.

- أما بالنسبة إلى المعيدين الذين كانوا يمثلون الأغلبية (بحوالي 60% بين سنتي 1970 و 1980)، فإنهم اليوم لا يمثلون سوى 01% حيث تمكن معظمهم تدريجيا من الحصول على شهادة الماجستير أو الدكتوراه أو كليهما. (10)، لتكشف آخر أرقام الديوان الوطني للإحصائيات، على أن التعداد الكلي للأساتذة قد بلغ السنة الجامعية 2011/2012، 46454 أستاذا في مختلف الرتب، من بينهم 68 أستاذا أجنبيا. (11)

السنة	/1962	/69	/77	/80	/1989	/1998	/2009	/2011
	1963	70	78	81	1990	1999	2010	2012
تعداد الأساتذة	298	842	5856	9145	5 1	16260	37688	46454

جدول رقم (04) يمثل تطور تعداد الأساتذة في قطاع التعليم العالي في الجزائر (1962-2011)

المصدر: من إعداد الباحث بناء على المعطيات المستمدة من :

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة التنمية (1962-2012)، الجزائر، 2012.

- التقارير الإحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي (مديرية التخطيط والتوجيه العلمي) .

- Office National Des Statistiques(2012): *l'Algérie en quelques chiffres*, n12, Algérie, 2012

4_ القوانين والتشريعات الخاصة بالأساتذة الباحثين في قطاع التعليم العالي في الجزائر:

يمكن القول بأن الأدوار المرتبطة بالمؤسسة الجامعية (من تدريس للطلبة وتكوينهم، البحث العلمي خدمة المجتمع) تتاط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدي أدوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة. (12).

4-1) القوانين العامة: انطلاقا من كون الأستاذ الجامعي يعد موظفا يمارس مهامه داخل الجامعة- التي تعد من بين المؤسسات العمومية ذات طابع العلمي والثقافي والمهني، وذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي - فإنه يخضع لأحكام عدة قوانين عامة وتشمل:

أ) القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية: ويوضح القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، ومما جاء فيه " أن تحديد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي يرتبط بقوانين أساسية خاصة، نظرا لخصوصيات بعض أسلاك الموظفين - ومن بينها سلك أساتذة التعليم العالي-، وبالتالي يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام . (13)

ب) القانون التوجيهي للتعليم العالي: يهدف القانون التوجيهي للتعليم العالي إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبقة على المرفق العمومي للتعليم العالي وقد عرف بدوره عدة تطورات بدءا من مرحلة الاستقلال حيث كان قطاع التعليم العالي تابعا لوزارة التعليم مروراً بصور القانون الأساسي النموذجي للجامعة الصادر في 1983/09/24 وصولاً إلى القانون التوجيهي للتعليم العالي الصادر في 1999/04/04 وقد جاءت فيه بعض الأحكام العامة الخاصة بالأساتذة الجامعيين لاسيما المادة 55 من الباب الخامس، التي تضمنت إشارة إلى أن الأحكام الخاصة المطبقة على أساتذة التعليم العالي تحدد في قوانين خاصة بهم (14).

ج) المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها: وقد جاءت فيه إشارة لكيفية التنظيم الإداري لمختلف هياكل الجامعة من مجلس إدارة ومجلس علمي وكذا كليات ومعاهد وتبيان مشاركة الأساتذة في تلك الهياكل، من خلال المهام الموكلة إليهم في تسيير الجامعة (15)

4-2) القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث: في 03/05/2008 صدر المرسوم التنفيذي رقم 08 - 130، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث (16)، ومما جاء فيه: " أن الأساتذة الباحثون يتواجدون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي"، كما شمل توضيحا للأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد شروط الالتحاق بالرتب ومناصب الشغل المطابقة لها، لكن قبل التطرق لهذه الأحكام، سنبرز معايير التوظيف في سلك التدريس الجامعي وبعض الأحكام العامة المرتبطة به .

5) معايير توظيف الأساتذة في قطاع التعليم العالي في الجزائر: يتم انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم " ب " للتعليم العالي - التي تعد الرتبة الأولى في المسار الوظيفي التي يشغلها الملحق بهيئة التدريس- من بين حاملي شهادة الماجستير وحاملي شهادة دكتوراه- الذين لهم الأولوية في الحصول على المنصب الذي يتم فتحه، ويتم التقييم والانتقاء على أساس عدة معايير يبرزها المنشور المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية وتشمل: (17)

1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى 5 نقاط):

1.1) تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى نقطتين): ترتب تخصصات المترشحين حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة. وتتقوت التخصصات كمايلي :

- التخصص 1: نقطتان، التخصص 2: نقطة ونصف، التخصص 3 :نقطة واحدة، التخصص 4 : 0.5 نقطة.

2.1) تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط): تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا": 3 نقاط، تقدير "حسن" أو "مشرف": نقطتان.

2- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 إلى 5 نقاط):

التسجيل الأول في الدكتوراه: نقطتان، التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 ن، التسجيل الثالث في الدكتوراه: 5 ن.

3- الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (0 إلى نقطتين) :

- منشورات أو مداخلات دولية: 0.5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة، في حدود نقطتين،
- منشورات أو مداخلات وطنية: 0.25 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة، في حدود نقطة واحدة،

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح (0 إلى 4 نقاط):

- 0.5 نقطة عن كل سنة من التدريس بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، 0.25 ن عن كل سنة من التدريس قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، في حدود 4

5- المقابلة مع لجنة الانتقاء (0 إلى 4 نقاط):

- القدرة على التحليل والتلخيص: نقطة واحدة، - وضوح وسلاسة الخطاب: نقطة واحدة، - القدرة على التواصل: نقطة واحدة، - نقطة للمهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة.

بعد النجاح في المسابقة وطبقا لأحكام القانون الأساسي للأستاذ الباحث، يوظف الأساتذة الباحثون الناجحون بصفة متربص ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة. بعد انتهاء مدة التربص التجريبي، يرسم المتربصون أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض إذ تخضع بالضرورة اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة، ويعلن عن ترسيم الأساتذة الباحث من طرف:

- مسؤول المؤسسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي: - اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية أو المدرسة أو المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي. (18)

6) مهام وواجبات الأساتذة الباحثين: أما فيما يخص الحقوق والواجبات، فيخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص، للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية- الذي أشرنا إليه آنفا-، يضاف إليها الأحكام المتعلقة بخصوصية مناصبهم من منطلق أنهم يؤدون من خلال التعليم والبحث مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي وهو ما تؤكد المادة 50 من القانون التوجيهي للتعليم العالي إذ جاء فيها: "تسري على مستخدمي التعليم العالي الذين يعملون في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، الأحكام المطبقة على عمال المؤسسات والإدارات العمومية " (19)، و بهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يأتي:

1) إعطاء تدريجي نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية .

2) المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل .

3) القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

4) ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية: ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة ونصف (1سا 30د) من الأعمال الموجهة وتساوي ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية.

ويمكننا في النقطة الخاصة بالإشراف الإشارة إلى المرسوم التنفيذي رقم 09 - 03 المؤرخ في 3يناير 2009 الذي يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها، إذ ينظم الإشراف من قبل مؤسسة التعليم العالي لفائدة طلبة السنة الأولى من الطور الأول، وهذه المهمة يضمنها الأستاذ الباحث الممارس في المؤسسة، في إطار التزام فردي بينه وبين مسؤول المؤسسة بحد أقصاه تسعة (9) أشهر في السنة وأربع

(4) ساعات في الأسبوع، كما يخضع المشرف إلى تقييم دوري من فريق ميدان التكوين ورئيس القسم، ولهذا الغرض يلزم بتقرير عن نشاطاته كل ثلاثة (3) أشهر، ويراعى في تقييم نشاط المشرف تقدير مدى رضا الطلبة، يترتب عن نتيجة التقييم تجديد الالتزام أو إلغائه. (20)

(5) يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

(6) لا يخصص للأساتذة الباحثين ممارسة أي نشاط مريح.

(7) يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري. وبهذه الصفة، يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

أما في الجانب المتعلق بالحقوق فبالإضافة الى الحقوق المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الحق: بعد أداء الخدمة في راتب، الحماية الاجتماعية والتقاعد، التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال الحياة المهنية...)، فلاسلاك التعليم العالي حقوقا نذكر منها :

- يتعين على الإدارة أن تنظم بصفة دائمة تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم .

- الاستقادة من رخص الغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية .

- يستفيد الأساتذة الباحثون من الشروط الضرورية لتأدية مهامهم و ترقيةهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم ولا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلا بطلب منه. (21)

(7) - أسلاك الأساتذة الباحثين في قطاع التعليم العالي في الجزائر:

تنوزع أسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر - طبقا لما حدده القانون الأساسي للأستاذ الباحث - إلى أربعة أسلاك تشمل، إضافة إلى تأسيس درجة الأستاذ المميز .

(1) **سلك المعيدين:** لم تعد هناك إجراءات التوظيف في هذا السلك، فهو في طريق الزوال.

(أ) **المهام:** ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي .

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها والمشاركة في مداورات لجان الامتحانات.

- المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.

(2) **سلك الأساتذة المساعدين :**

(1-2) **أستاذ مساعد قسم "ب" :**

(أ) **شروط التوظيف والترقية:** يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة:

- على أساس الشهادة الحائزون دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معادلة .

- عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير " قريب من

الحسن " على الأقل. - يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، المعيدون الذين حصلوا

بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

- يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب" الأساتذة المساعدون المرسمون والمتربصون.
- (ب) المهام:** ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي القانوني.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم .

2-2) أستاذ مساعد قسم "أ" :

- (أ) شروط الترقية:** يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ." بمقرر من مسؤول المؤسسة :
- الأستاذ المساعد قسم "ب" المرسم والذي يثبت ثلاثة تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي: -اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة أو المجلس العلمي للمعهد. بالنسبة للمعهد لدى الجامعة
- (ب) المهام:** ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المحدد، استقبال الطلبة (3) ساعات في الأسبوع للنصح والتوجيه.

- تحضير وتحيين دروسه، تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات، المشاركة في أشغال اللجنة البيداغوجية

3) سلك الأساتذة المحاضرين :

3-1) أستاذ محاضر قسم "ب" :

- (أ) شروط الترقية:** يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة:
- الأستاذ المساعد قسم "ب" المرسم الحاصل على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معادلة.
- الأستاذ المساعد قسم "أ" الحاصل على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

(ب) المهام:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد،
- تحضير وتحيين الدروس، ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات، المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية .
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم

3-2) أستاذ محاضر قسم "أ" :

- (أ) شروط الترقية:** يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة :
- الأستاذ المحاضر قسم "ب" الذي يثبت تأهيلا جامعا أو درجة معترف بمعادلتها.
- الأستاذ المساعد قسم "أ" الحاصل على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.
- الأستاذ المساعد قسم "ب" المرسم والحاصل على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها

(ب) المهام:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد.
- تحضير وتحيين الدروس . -ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر .
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات والمشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية .
- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية .
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتريصين.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم(3) ساعات في الأسبوع للتوجيه.

(4) سلك الأساتذة :**(1-4) رتبة أستاذ :**

- أ) شروط الترقية:** تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المحاضرين قسم " أ " المرشحين للترقية لرتبة أستاذ، والتي تعد معايير التقييم وشبكة التقطيع المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.
- ويتم تعيين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتمين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.
- يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية الأساتذة المحاضرون قسم " أ " الذين يثبتون خمس (5) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل ا لمعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي، وتعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير ا لمكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير ا لمعني .

(ب) المهام :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد، تحضير وتحيين الدروس
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر .
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها، المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات .
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات. -ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال ا لموجهة والأعمال التطبيقية .
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتريصين، استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم

4-2) رتبة أستاذ مميز :

- أ) **شروط الترقية:** تؤسس لجنة وطنية للتميز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعيين في درجة أستاذ مميز والتي تعد معايير التقييم وشبكة التتقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها، ويتم تعيين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز .
- يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز الأساتذة الذين يستوفون:
 - خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ .
 - تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف ،وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ .
 - نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ، -نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.
- أ) **المهام:** زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يأتي:
- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه.
 - استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم،
 - المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم.
 - ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي .
- إلى جانب الأسلاك المشار إليها، توجد قائمة للمناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين، وتشمل:

جدول رقم (05): المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر:

المنصب	شروط التعيين	المهام
مسؤول فريق ميدان التكوين	يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم " أ " بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي	- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين. - اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين. - إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة، وضع مناهج بيداغوجية متوافقة . - تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس والسهرة على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله. - السهر على الانسجام العام للتريصات المنصوص عليها في التكوين ومساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج .
مسؤول فريق شعبة التكوين	يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة . من بين الأساتذة المحاضرين قسمي " أ " و"ب" والأساتذة المساعدين قسم " أ " . بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.	- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين . - اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكون الشعبة . - اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة . - متابعة وضع الإشراف في الطور الأول . - وضع طريقة إنجاز ومتابعة التريصات . - اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجنوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.
مسؤول فريق الاختصاص	يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم " أ " على الأقل، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.	- تنشيط أعمال فريق الاختصاص. - السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به. - اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص. - ترقية وتنشيط آليات الإدماج المهني للمتخرجين. - اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج .

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مواد: **المرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون**

الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، عدد 23، السنة الخامسة والأربعون، 04 ماي 2008، الجزائر
كما تجدر الإشارة إلى وجود أحكام خاصة لبعض الحالات الاستثنائية - أشارت إليها مواد الباب الخامس من القانون الأساسي للأستاذ الباحث وتنص على :

- إدماج كل أستاذ باحث من جنسية أجنبية عامل في الجزائر والذي اكتسب الجنسية الجزائرية والحائز إحدى الرتب- التي ذكرناها آنفا- في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

- يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يثبتون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصل عليها في الخارج. حيث يتم إدماجهم أو توظيفهم حسب الحالة، ويرسمون في نفس التاريخ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء

بقرار مشترك مع الوزير المعني، بالإضافة إلى المهام المذكورة بالنسبة للأستاذ الباحث ضمن مهامه كأستاذ فإنه يتولى مهام أخرى في مختلف هيئات الجامعة، إذ نسجل وجود ممثلي الأساتذة في كل من مجلس إدارة الجامعة، المجلس العلمي للجامعة، مجلس الكلية، المجلس العلمي للكلية، اللجنة العلمية للقسم، كما يسمح للأساتذة ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية في تولي مناصب إدارية. (22)

8) تصنيف رتب ونظام تعويضات الأساتذة الباحثين في الجزائر :

8-1) تصنيف رتب الأساتذة الباحثين في الجزائر :

تصنف رتب الأساتذة الباحثين وفقا لشبكة استدلالية للمرتبات في أقسام فرعية خارج الصنف - باستثناء سلك المعيد - مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الأستاذ في رتبته .

جدول رقم (06) يمثل: تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر .

التصنيف			الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصنف			
1480	قسم فرعي 7	خارج التصنيف	أستاذ	أستاذ
1280	قسم فرعي 6		أستاذ محاضر "أ"	أستاذ محاضر
1125	قسم فرعي 4		أستاذ محاضر "ب"	
1055	قسم فرعي 3		أستاذ مساعد "أ"	أستاذ مساعد
930	قسم فرعي 1		أستاذ مساعد "ب"	
578	الصنف 13		معيد	معيد

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، عدد 23، السنة الخامسة والأربعون، 04 ماي 2008، الجزائر، ص. 27.

وفيما يخص الترقية، تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة .
- حسب ا لمدد الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين.
- حسب ا لمدد الدنيا والمتوسطة والقصى بالنسبة للأساتذة المساعدين.
- مع العلم أن المدة الدنيا (سنتان ونصف)، المدة المتوسطة (ثلاث سنوات)، المدة القصوى (ثلاث سنوات ونصف).

8-2) نظام تعويضات الأساتذة الباحثين في الجزائر: (23)

يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين من المنح والتعويضات التالية :

- 1) تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي. 2) تعويض الخبرة البيداغوجية. 3) تعويض التوثيق .
- 4) منحة البيداغوجية . 5) تعويض التأهيل العلمي .

أ) منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي :

تحتسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من (0) إلى أربعين بالمائة (40 %) من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة أشهر، وتخضع الاستفادة من هذه المنحة لسلم تنقيط يراعى فيه المعايير التالية:

- احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة.

- احترام آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي، المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية والعلمية.

- المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة، استعمال التكنولوجيات الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث.

ويتم تنقيط الأستاذ الباحث من طرف رئيس قسم الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المعهد لدى المركز الجامعي أو رئيس القسم لدى المدرسة خارج الجامعة التي ينتمي إليها أو من طرف مدير ملحقة الجامعة. يرفع تظلم الأستاذ الباحث المتعلق بالتنقيط حسب الحالة في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ تبليغه ببطاقة التنقيط، ويمكنه في حالة عدم الرد على تظلمه أو عدم رضاه بمضمون الرد رفع الأمر إلى مدير الجامعة في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ الرد على التظلم أو من تاريخ تقديم التظلم في حالة عدم الرد عليه ويكون القرار - المتخذ من طرف مدير الجامعة أو مدير المركز الجامعي أو مدير المدرسة خارج الجامعة - بالنسبة للتظلم الذي يرفع من طرف الأستاذ الباحث نهائيا. (24)

ب) تعويض الخبرة البيداغوجية: يدفع تعويض الخبرة البيداغوجية شهريا بنسبة أربعة في المائة (4 %) من الراتب الأساسي عن كل درجة، أما التعويضات الخاصة ب: التوثيق، التأطير والمتابعة البيداغوجية، التأهيل العلمي فتدفع شهريا حسب الرتب والمبالغ والنسب المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (07): تعويضات التوثيق، التأطير والمتابعة البيداغوجية، التأهيل العلمي لدى الأساتذة

الباحثين .

السلك	الرتبة	مبلغ تعويض التوثيق بالدينار الجزائري	تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	تعويض التأهيل العلمي
معيد	معيد	3000	20%	/
أستاذ مساعد	أستاذ مساعد ب	6000	25%	10%
مساعد	أستاذ مساعد أ	8000	30%	15%
أستاذ	أستاذ محاضر ب	12000	45%	25%
محاضر	أستاذ محاضر أ	14000	50%	30%
أستاذ	أستاذ	16000	60%	40%

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم تنفيذي رقم 10 - 252 يتضمن تأسيس نظام

تعويض لفائدة الأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، العدد 60، 20 أكتوبر 2010، الجزائر، ص. 12.

كما تحتسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين في إطار تعويض الخبرة المهنية بنسبة 1.4 % عن كل سنة نشاط. (25)

(9) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجزائر: إن قيام أعضاء هيئة التدريس بترجمة

الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع يعكس في أداء خريجهم مستقبلاً، وما يبنى على هذا من سمعة للخريجين والمؤسسة أو الجامعة التي تخرجوا منها، يستوجب عليهم التكيف مع مختلف التغيرات والتطورات التي تطرأ في مجال تخصصهم، "فالتغيرات في وظيفة التدريس في الجامعة تعد إحدى السمات البارزة في مجمل التغيرات التي تشهدها المؤسسات الجامعية في عالم اليوم التي زاد الطلب عليها للمساهمة في تلبية احتياجات الأعداد الضخمة للطلبة وكذا المجتمع في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها مختلف المجتمعات". (26)

وفي الوقت الحاضر، أصبح نجاح الأستاذ الجامعي في أدائه التدريسي مرتين بمرتين بمدى تمكنه من مادة تخصصه، وإلمامه بالطرق والأساليب التدريسية بكافة أنواعها حتى يمكنه اختيار المناسب منها، وبمدى وعيه بأحدث تقنيات المعلوماتية واستخدامها، وخاصة تلك القائمة على الحاسوب وشبكة الإنترنت؛ لتوافقها مع النمو السريع والمتزايد لأعداد الطلاب، وقدرتها على خفض الوقت اللازم للتدريس، فقد توصلت نتائج 254 دراسة إلى أن معدل الوقت المدخر في التدريس بلغ 30% بعد استخدام هذه التقنيات. (27)

لذلك تعد التنمية المهنية للأستاذ الباحث من أبرز العوامل المساهمة في الرفع من مستوى أدائه بما يخوله من القيام بالمهام الموكلة إليه بكل كفاءة وفعالية، ويقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عمليات تهدف إلى تطوير مهاراتهم وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، أو هي: "عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته". (28)

(9-1) تكوين وتحسين مستوى الأساتذة الباحثين في الجزائر: يمكننا القول بأن نسبة كبيرة من

الأساتذة الذين يشرفون على التدريس بالجامعات الجزائرية تكونوا بطريقة تقليدية تعرفها الجامعات الجزائرية منذ نشأتها وتعتمد بالدرجة الأولى على الحصول على الدرجات العلمية كالمجستير والدكتوراه، فمعظمهم لم يتكونوا كأساتذة للتدريس، بل تكونوا في ميدان البحث العلمي بحكم أن هاتين الدرجتين تؤهلان الحاصل عليهما لممارسة البحث وليس لممارسة التدريس، فقد نجد أحيانا الطلبة في السنة الأولى ماجستير يباشرون مهامهم في التدريس دون أي تكوين في هذا الجانب، ومما لاشك فيه أن المؤهل العلمي العالي ليس دليلا على القدرة على التدريس الجيد، ففي حالات كثيرة لباحثين متميزين في البحث والتأليف ولكنهم يجدون صعوبات كبيرة في مجالات التدريس .

"وفي ظل تطبيق الجامعة الجزائرية لنظام الـ (ل.م.د) أصبح من الضروري التركيز على تطوير المناهج والمقررات الدراسية في كافة التخصصات، وكذا تحسين طرائق التدريس ووسائل التقويم المعتمدة من خلال برامج التنمية المهنية، حتى يكون الأستاذ الجامعي مواكبا لهذا التحول وفاعلا إيجابيا فيه بممارساته التدريسية المتجددة... واللافت أن قانون الأستاذ الباحث يملئ على هذا الأخير ضرورة التركيز على ممارساته البحثية إلى جانب ممارساته التدريسية، بحيث يطبعها التميز والدقة والموضوعية، وإمكانية المساهمة في حل مشكلات وقضايا المجتمع المختلفة...". (29)

وفي إطار التكوين والتنمية المهنية للأساتذة الباحثين في الجزائر، نصت المادة 22 من القانون الأساسي للأستاذ الباحث على وجوب أن تنظم الإدارة وبصفة دائمة تكوينا متواصلًا لفائدة الأساتذة الباحثين بهدف تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وتحسين معارفهم في مجال نشاطاتهم.⁽³⁰⁾

وتعد ترخيصات تحسين المستوى في الخارج (القصيرة والطويلة المدى)، من أبرز الآليات المعتمدة في هذا المجال، إذ يتم برمجة ترخيصات تحسين المستوى بالخارج المدرجة في مخططات التكوين وتطوير المؤسسات العمومية ومراكز البحث، على أساس الاتفاقيات المبرمة في إطار التعاون الدولي والشراكة ما بين الجامعات، إضافة إلى مختلف الملتقيات العلمية والورشات والندوات والأيام الدراسية، التي يتم فيها تبادل الخبرات والتجارب بين أساتذة مختلف الجامعات.

أ) **التكوين الإقامي في الخارج الذي يزيد عن 06 أشهر:** وهو برنامج موجه للأساتذة الباحثين الذين يحضرون أطروحة دكتوراه، والذين يثبتون أقدمية 03 سنوات من الخدمة الفعلية، ويتم انتقاؤهم من طرف المجلس العلمي لمؤسسات التعليم العالي التابعة للوزارة الوصية ومن قبل اللجان المختصة للندوات الجهوية للجامعات، بعد دراسة الملفات الكاملة المستوفية لجميع شروط القبول

- التسجيل لتحضير شهادة الدكتوراه بالجزائر.
- تقديم رسالة استقبال أصلية عن هيئة جامعية أو بحث بالخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية.

- الإشراف الثنائي للأطروحة وإثبات خطة عمل علمية مصادق عليها من طرف مديري مخابر جزائرية وأجنبية، مع تحديد موضوع البحث ومدى تقدم البحث والأهداف المنتظرة من التكوين.⁽³¹⁾

- وتمنح للمستفيد من التكوين في الخارج من جملة من الامتيازات، نذكر منها :
- تلقي منحة دراسية تحسب مدتها باثني عشر شهرا عن كل سنة جامعية.
- التحصل على تسبيق مالي يغطي ثلاثة أشهر عند الذهاب للتكوين.
- التكفل بمصاريف الحماية الاجتماعية للمستفيد من طرف الإدارة أو المؤسسة الأصلية.
- إذا كانت تكاليف طباعة الأطروحة على عاتق المستفيد، يتم تعويضها من طرف الممثلة الدبلوماسية أو القنصلية المختصة، التكفل بمصاريف البرامج التدريبية - إن توجب على المستفيد متابعتها في إطار دراسته - لفترة لا تتعدى سنة واحدة من التكوين.⁽³²⁾

ب) **برنامج تحسين المستوى بالخارج (التكوين القصير المدى):** يمكن للأساتذة الباحثين الاستفادة من ترخيصات قصيرة المدى والتأهيل المدرجة في برامج التكوين وتحسين المستوى لدى مؤسسات وهيئات التكوين والبحث في إطار منظم (اتفاقيات، شراكة دولية وغيرها..)، حسب الاعتمادات المالية المتاحة على مستوى المؤسسة المستخدمة، وبعد الأخذ برأي المجالس العلمية، مع تقديم :

- تسجيل في أطروحة الدكتوراه، خطة عمل مصادق عليها من طرف المشرف، رسالة استقبال أصلية من هيئة جامعية أو بحث ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية.

وتشتمل برامج التكوين قصيرة المدى على: (1) ترخيصات تحسين المستوى والتأهيل. (2) ترخيصات قصيرة المدى (إقامة علمية ذات مستوى عالي). (3) العطل العلمية (لمدة ثقل أو تساوي سنة (06) أشهر. كما يمكن للأساتذة الباحثين الاستفادة من عطل علمية لمدة لا تتجاوز سبعة (07) أيام بعنوان التكوين

قصير المدى قصد المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات العلمية، شرط أن يكونوا مدعويين لتقديم مداخلة في إطار ملتقى أو مؤتمر علمي ذو طابع دولي وفائدة مؤكدة، ويتحصلون على مبالغ مالية قابلة للتحويل قصد تعويض مصاريف تلك التريضات. (33)، وتتوزع قائمة مناطق البلدان التي يجرى فيها التريض كالتالي: المنطقة الأولى: تضم بلدان الاتحاد الأوروبي واليابان وسويسرا والولايات المتحدة الأمريكية وكوريا والصين والإمارات العربية المتحدة والكويت والأردن وروسيا. في حين تضم المنطقة الثانية: باقي البلدان. (34) جدول (08): التعويض المتعلق بالتكوين وتحسين المستوى في الخارج لمدة تساوي (06) أشهر أو تقل عنها:

المدة	المنطقة الأولى	المنطقة الثانية
من اليوم الأول إلى اليوم العاشر كاملا	12.000 دج لليوم الواحد	10.000 دج لليوم الواحد
من اليوم الحادي عشر إلى اليوم التاسع والعشرين كاملا	مبلغ جزافي قدره 120.000 دج و 4.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر	مبلغ جزافي قدره 100.000 دج و 3.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر.
شهر واحد والمضاعف الكامل للشهر	200.000 دج للشهر	160.000 دج للشهر.
شهر واحد وجزء من الشهر.	مبلغ جزافي قدره 200.000 دج و 6.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين	مبلغ جزافي قدره 160.000 دج و 5.000 دج ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين.

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ديسمبر 2011، يعدل القرار الوزاري

المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول 1425 الموافق 14 مايو 2004 الذي يحدد مبلغ التعويض القابل للتحويل، والمتعلق

بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة تساوي أو تقل عن 6 أشهر أو تقل عنها، العدد 71، الجزائر، 28/12/2011، ص 39.

9-2) تقييم الأساتذة الباحثين في الجزائر: يفيد تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في تطوير مستوى التدريس في الجامعة. كما يبرز المتميزين من الأساتذة، سواء بمستوى تدريسيهم أو وبإظهار التزامهم داخل الجامعة وخارجها، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقييم في أخذ قرارات متعلقة بالترقيات، والحوافز كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك فيما يخص منحة المردودية التي يستفيد منها الأستاذ الباحث في الجزائر)، ودائما في نفس السياق، يؤكد القانون الأساسي للأستاذ الباحث إلى أن الأساتذة الباحثين يخضعون إلى تقييم متواصل ودوري، وبهذه الصفة يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة. (35)

لكن الملاحظ أن هذا الإجراء الخاص بإعداد الأساتذة لتقرير عن مجمل نشاطاتهم السنوية، لم تحدد إلى غاية الآن كليات تطبيقه وهو الإجراء المرتبط بالصلاحيات الممنوحة للوزير المكلف بالتعليم العالي وعلى رأسها إصدار قرار في هذا الشأن، كما تجدر الإشارة إلى اعتبار قيام الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى. بمثابة أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة. (36)

ويقابل هذا النوع من الأخطاء المهنية، عقوبات تأديبية، قد تشمل: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة،

التسريح. (37)

خاتمة : عرفت مهنة التعليم في المرحلة الجامعية، عدة تحولات خلال السنوات الأخيرة في مختلف المجتمعات الإنسانية، لتصبح مهنة لها قوانينها وتشريعاتها التي تبرز المؤهلات المطلوبة في المرشحين للعمل في هذه المرحلة وبرامج إعدادهم ومتابعة مساراتهم الوظيفية. وتكوينهم أثناء الخدمة. وقد تبع هذه التحولات ارتفاع أعداد الأساتذة في هذه المرحلة، لدورهم الكبير في تكوين الموارد البشرية المؤهلة لمواكبة التغييرات المتسارعة التي يشهدها العالم، حيث انعقدت عديد المؤتمرات التي انصبّت على إبراز دور أساتذة التعليم العالي في هذه العملية. والجزائر كغيرها من بلدان العالم، عرفت عدة تطورات منذ الاستقلال، تزايدت درجتها خاصة مع بداية القرن الحادي والعشرين وتزايد الإدراك بأهمية التعليم العالي، الذي يهيئ الفرد والمجتمع.

وبالنظر للدور المرتبطة بهذا النمط من التعليم، تزايد الاهتمام بالأساتذة الباحثين، من خلال تنوع وتعدد أساليب التشريعات المنظمة لعمل هذه الفئة المهنية، من شروط التوظيف، طبيعة الرتب، والمهام، الإعداد والتكوين والحقوق والالتزامات. وقد حاولنا في هذه المقالة إعطاء نظرة حول أهم أساليب إدارة الموارد البشرية التي يخضع لها الأساتذة الباحثين في الجزائر .

الهوامش:

- (1) المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الألماني، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، نحو إقامة مجتمع المعرفة، 2003، عمان، الأردن .
- (2) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، حالة التعليم العالي في عالم اليوم، بقلم بورثن بولاج، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، 2009، ص 01.
- (3) جمال الدين محمد مرسى، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة . القرن " 21 ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2003، ص 16 .
- UNESCO , Perspectives statistiques mondiales de l'enseignement supérieur (4) , Paris , 1980-1995, France, 5-9 octobre 1998, p29.
- (5) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، توصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي، سجلات المؤتمر العام، المجلد الأول، القرارات، الدورة 29، 21 أكتوبر - 12 نوفمبر 1997، باريس، فرنسا، 1997، ص 31، 30.
- (6) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، بيان المؤتمر العالمي للتعليم العالي لعام 2009، الديناميات الجديدة في التعليم العالي والبحث من أجل التغير المجتمعي والتنمية، 05-08 يوليو 2009، قطاع التربية اليونيسكو، باريس، فرنسا، 2010، ص 03، 06-08.
- (7) Barry Mirkin , Population Levels, Trends and Policies in the Arab Region: Challenges and Opportunities, Arab Human Development Report, Research Paper series , Usa , 2010, p.09.
- (8) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الحولية العربية للعلوم تطوّر العلوم في الوطن العربي 2007-2008"، تونس، 2010، ص 09.
- (9) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012، الجزائر، 2012، ص 53.
- (10) المرجع نفسه، ص 56.
- (11) Office National Des Statistiques, l'Algérie en quelques chiffres Resultats, 2009-2011 , n12 , Algérie , 2012, p28.
- (12) بريارا ماتيرو وآخرون، الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطايب، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص 26.
- (13) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، الجزائر، 2006/07/16، ص 04.
- (14) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية رقم 24، الجزائر، 1999/07/04، ص 04.

- معدل بالقانون رقم 2000-04 المؤرخ في 06/12/2000. جريدة رسمية عدد 75 في 10/12/2000، ص 04.
- معدل ومتمم بالقانون رقم 08-06 المؤرخ في 23/02/2008. جريدة رسمية عدد 10 في 27/02/2008، ص 38.
- (15) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 03-279 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 51، الجزائر، 24/08/2003، ص 04.
- (16) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية عدد 23، السنة الخامسة والأربعون، 04 ماي 2008، الجزائر، ص 19.
- (17) المديرية العامة للوظيفة العمومية، منشور رقم 7 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، الجزائر، 28 أبريل 2011.
- (18) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، مرجع سابق، ص 21.
- (19) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 99-05 يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، مرجع سابق، ص 10.
- (20) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 09 - 03 يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها، الجريدة الرسمية، العدد الأول، السنة السادسة والأربعون، 03 يناير 2009، الجزائر، ص 27.
- (21 و 22) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، مرجع سابق، ص 20، 21.
- (23) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 10 - 252 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، العدد 20، 60 أكتوبر 2010، الجزائر، ص 11.
- (24) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار رقم 375 يتضمن تحديد معايير تنقيط الأستاذ الباحث للاستفادة من منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي، الجزائر، 15 ديسمبر 2010.
- (25) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، مرجع سابق، ص 27.
- (26) Shinichi Yamamoto, **Report of the international conference on the changing academic profession project**, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, Japan, 2010, p.06.
- (27) جمال على الدهشان، السيسى جمال أحمد، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، في مجلة، " البحوث النفسية والتربوية "، كلية التربية جامعة المنوفية، السنة التاسعة عشر، العدد الثالث، مصر، 2004، ص 05.
- (28) حياة الحربي، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجلة، دراسات في التعليم الجامعي، عدد 13، السعودية، 2006، ص 03.
- (29) سليمة حفيظي، علي غربي، الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، في مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، بسكرة، الجزائر، 2012، ص 31.
- (30) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، مرجع سابق، ص 21.
- (31) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار الوزاري رقم 1014 يحدد معايير الانتقاء للقبول في برنامج التكوين الإقامي بالخارج بعنوان سنة 2014، الجزائر، 31/12/2013، ص 03، 04.
- (32) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ديسمبر 2011، يحدد كفاءات تطبيق المواد 27 و 28 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب 1434 الموافق 11 سبتمبر 2003، المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، العدد 71، الجزائر، 28/12/2011، ص 36، 37.
- (33) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تعليمية رقم 02 تتعلق بتحسين المستوى بالخارج، الجزائر، 31/12/2013، ص 01-03.
- (34) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ديسمبر 2011، يعدل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول 1425 الموافق 14 مايو 2004 الذي يحدد مبلغ التعويض القابل للتحويل، والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة تساوي أو تقل عن 6 أشهر أو تقل عنها، العدد 71، الجزائر، 28/12/2011، ص 39.
- (35) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث،
- (36) المرجع نفسه، ص 21.
- (37) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 15.