

(ضمان جودة الهيئة التدريسية في التعليم العالي الجزائري من خلال تطبيق نظام LMD)

-دراسة ميدانية بجامعة الجلفة على عينة من الأساتذة الدائمين -

د/ بن العربي أمحمد

أ/ بختي زهية

جامعة الجلفة

ملخص:

تعتبر الهيئة التدريسية إحدى العناصر الأساسية والضرورية لقيام الجامعة بوظيفتها على أتم وجه لذا تسعى الجامعات وتحرص على جعل هذه الهيئة تتمتع بالتميز والإبداع والمستوى العالي والقادر على تحقيق أهداف الجامعة، وذلك من خلال السعي الحثيث لضمان الجودة و النوعية في التكوين و توفير الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتحقيق ذلك.

وتعد الجامعة الجزائرية من الجامعات الحريصة على تعزيز قدرات وإمكانيات الهيئة التدريسية وذلك بتبنيها لنظام LMD ،الذي سعت بواسطته إلى جعل الطالب محور العملية التعليمية واعتبار الأستاذ الجامعي كمرشد و موجه له فقط ،وهذا الدور الجديد للأستاذ يفرض عليه إعادة تكوين نفسه و محاولة تجديد معارفه ومعلوماته من أجل مواكبة الإصلاحات الجديدة التي عرفتها الجامعة الجزائرية وكذا مواكبة التطورات والمستجدات العلمية والمعرفية في العالم، خاصة مع التطورات الهائلة التي يشهدها التعليم العالي في عصرنا الحالي.

سنحاول التعريف بهيئة التدريس وأهمية عضو هيئة التدريس ووظائفه وجودة عضو هيئة التدريس ومتطلبات ضمان جودته، كما سنشير إلى تعريف نظام LMD ،وفي الأخير سنقوم بدراسة ميدانية لمعرفة مدى مساهمة نظام LMD في ضمان جودة الهيئة التدريسية بجامعة زيان عاشور بالجلفة و ذلك من خلال قيامنا بطرح مجموعة من الأسئلة على عينة من الأساتذة الدائمين، لنصل في الأخير إلى نتائج الدراسة .

الكلمات المفتاحية: جودة التدريس، التعليم العالي، الأساتذة

Abstract:

We will try to define the teaching staff, the importance of the teaching staff member and his functions, the quality of the teaching staff member and the quality assurance requirements. We will also refer to the definition of LMD system. Moreover we will display procedures of a field study to determine the contribution of LMD system to ensure the quality of the teaching staff at the University of "zian Ashour" in Djelfa. Through the questions that have been asked to a sample of permanent professors, to finally reach the results of the study.

Keywords: quality of teaching, higher education, professors

مقدمة:

يعتبر التعليم العالي أعلى درجات التعليم في الدولة ، حيث يمد المجتمع بمختلف الكفاءات والإطارات اللازمة لتنمية المجتمع وتطويره، لذا تولي معظم الدول اهتماما بالغاً به، و تعد الجزائر إحدى هذه الدول حيث سعت منذ استقلالها للعمل على تطويره وترقيته بقيامها بإصلاحات عديدة مست كل جوانبه.

ويعد الإصلاح الأخير الذي تبنته الجامعة الجزائرية والذي يعرف بنظام LMD ، أهم هذه الإصلاحات على الإطلاق ، حيث عمدت الجامعة الجزائرية من خلاله لجعل نظام التعليم العالي الجزائري عالميا و معترف بشهاداته على مستوى مختلف دول العالم ، وتحسين نوعية التعليم والتكوين و العمل على تحقيق الجودة فيه من كل الجوانب خاصة على مستوى الهيئة التدريسية.

وسنحاول من خلال هذه الدراسة أن نحاول الكشف عن الأثر بين نظام LMD و جودة الهيئة التدريسية في الجامعة الجزائرية والتي تمثلها جامعة زيان عاشور بالجلفة، وذلك من خلال وجهة نظر الأساتذة الدائمين فيها.

وللتعبير عن هذا الإشكال قمنا بطرح التساؤل التالي:

هل يساعد نظام LMD على ضمان جودة الهيئة التدريسية في جامعة زيان عاشور بالجلفة؟

أولا: جودة الهيئة التدريسيةأ-تعريف الهيئة التدريسية:

ويرى ماكزري وزملاؤه أن عضو هيئة التدريس هو الذي تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، و مواصلة البحث العلمي و الاهتمام بالأمور الإدارية ، والتأليف في مجال اختصاصه والقدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته ، وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية(خالد، نزيه، 2006، ص52).

ويعد الأستاذ الجامعي الحجر الأساس في العملية التكوينية في الجامعة، كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي هو العنصر المزود لرأس المال البشري بالمعلومات والمعارف والأفكار، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس، ذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء.

إن الجامعة في عصر المعرفة والمعلوماتية، تحتاج إلى هيئة تدريس من نوع متميز، على دراية واسعة بمختلف التطورات الحاصلة في العلم، ولها القدرة الكاملة على استعمال أحدث تقنيات التعليم والبحث، وتلقيها للطلبة بغية بناء الرأس مال البشري التطوري والقادر على الإبداع (إبراهيمي، نادية ، 2013، ص84).

يعتبر عضو هيئة التدريس أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي فهو نواة العملية التعليمية ومحور

الارتكاز لتحقيق أهداف الجامعة، حيث يتوقف نجاح الجامعة على كفاءة وجودة عضو هيئة

التدريس فهو الدعامة الرئيسة في قوة الجامعة ومستواها وسمعتها، وهو يتحمل العبء الأكبر في

عملية صناعة العقول وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بإبداع وإتقان وصولاً إلى مرحلة التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية.

إن عضو هيئة التدريس هو عضو في اللجان الإدارية وفي لجان الجامعة التي ترسم السياسات

العامة، بجانب ما يقوم به من دور في إرشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية أو غير الأكاديمية، ويقوم بإجراء بحوث على مستويات مختلفة وهو يتعامل مع الطلاب في مستويات تطوره المتنوعة (الهيود، ندى، 2012، ص23).

ب - أهمية عضو هيئة التدريس ووظائفه:

عمل الأستاذ الجامعي الأساسي هو التدريس و ما يتصل به من لقاء الطلاب في قاعات الدراسة و تحضير المحاضرات، وإعداد الامتحانات، وقراءة البحوث، وتسجيل الغياب، وكتابة نتائج عمل طلابه و تقديمها للعميد المختص، كما يتوقع منه أن يعمل على أن يحافظ طلابه على مستوى معقول من حسن السلوك والآداب في حجرة الدراسة.

والوظيفة الثانية للأستاذ الجامعي هي البحث العلمي ونشر نتائج بحوثه حينما تصل إلى المرحلة المناسبة، ويعتمد توزيع وقت الأستاذ الجامعي و طاقته بين التدريس والبحث العلمي على شخصيته من ناحية، وعلى الأهمية التي تنظر لها الجامعة لكل من التدريس أو البحث.

وإذا كان البحث والتدريس يعتبران مهمة الأستاذ الجامعي بالدرجة الأولى، وحيث أن الكليات الجامعية تعتبر منظمات اجتماعية معقدة فإن معظم الأساتذة يكتشفون أنه يجب عليهم أن يؤديوا بعض المهام والوظائف الأخرى، مثل إشراكهم في اللجان المختلفة، وكأعضاء في مجالس الأقسام والكليات، وعلمهم أيضا مشاركة الطلاب في بعض الأنشطة الطلابية المناسبة، كل حسب استعداداته و خبراته و اهتماماته .

كما أن عليهم أن يقوموا بمتابعة تقدم طلابهم العلمي والعملية، وهذا يؤدي بالأستاذ الجامعي أن يساهم في تحقيق هدف الإرشاد الأكاديمي لطلابه الذي يتحدد بمعاونة الطالب على أداء دوره الجامعي كطالب علم يتلقى تدريباً جامعياً وفكرياً في فترة محددة لتتشكل اتجاهاته وقدراته في الفكر والسلوك، وتوضح الرؤية أمامه لكي يساهم بشكل إيجابي في الحياة الاجتماعية للمجتمع.

وأيضاً من مهام الأستاذ الجامعي أن يكون على علم أولاً بأول بالجديد في ميدان تخصصه، واسع الاطلاع في هذا التخصص و يمد طلابه بهذا الجديد، سواء عن طريق محاضراته، أو عن طريق طريق الندوات والاجتماعات، أو عن طريق كتبه التي يقوم بتأليفها أو إعدادها (راشد، علي، 2007، ص32-33).

ج - جودة عضو هيئة التدريس ومتطلبات ضمان جودته:

1- جودة عضو هيئة التدريس:

إن الدور الذي يضطلع به عضو هيئة التدريس ذو أهمية شديدة في انجاز العملية التعليمية و تحقيق أهداف الكلية التي ينتهي إليها، و يعني جودة عضو هيئة التدريس مستوى تأهيله العلمي ومكانته العلمية وسمعته الأكاديمية فهو الذي يقوم بالتدريس و البحث وتدريب الطلبة والطاقات البشرية الأخرى في المجتمع (الحريري، رافدة، 2010، ص230).

2- متطلبات ضمان الجودة في عضو هيئة التدريس:

وتتمثل فيما يلي:

- أن يكون أعضاء هيئة التدريس مؤهلين وذلك بأن يكون الأساتذة متحصلين على مؤهل الدكتوراه إذ يعتبر هذا شرط متفق عليه للحصول على العضوية في المجتمع الدولي للمنح الدراسية، بالإضافة إلى المعرفة الجيدة بالمادة الدراسية وتوفير

الحماس للتدريس. وعلاوة على ذلك مطلوب أيضا معرفة الطرق اللازمة لصقل هذه المعرفة ولذلك في كثير من جامعات الدول النامية تقدم الحقيبة الدراسية عند التقديم للترقية إذ ينبغي أن تتضمن خارطة مقتضبة لفلسفة وأسلوب التعليم والتعلم، مع توضيح الأدلة والشواهد التي توضح فاعلية هذا الأسلوب.

- أن يتفرغ أعضاء هيئة التدريس للعمل طوال الوقت في جامعة واحدة إذ يمكنهم اكتساب دخل إضافي من تقديم استشارة لإحدى المنظمات أو إلقاء محاضرات كجزء من خدمة المجتمع. أما إذا اضطر عضو هيئة التدريس للعمل في أكثر من جامعة لزيادة دخله

فهذا خصما على ضمان الجودة.

- أن يتوفر لعضو هيئة التدريس خدمات إدارية وإلكترونية وطبيعية معاونة، مثلا: المعامل جيدة التجهيز والمكتبات عالية الجودة، وتوفير مكاتب فردية أو جماعية تمكنهم من إعداد المواد التدريسية وتقديم الاستشارات للطلاب وإجراء المناقشات العلمية مع الزملاء، كما ينبغي أن يستخدم أعضاء هيئة التدريس الخدمات الإلكترونية من إنترنت وبريد إلكتروني بفاعلية.

- أن يفهم قادة الجامعة وإداريها الأسباب وراء ضرورة ضمان الجودة وإقناع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة والتأثير في نتائج عملية التغيير فمثلا رسالة الجامعة يجب تطويرها عن طريق مشاركة جميع أعضاء مجتمع الجامعة وعلى رأسهم هيئة التدريس.

- أن يعتمد نظام التعيين والترقية والعلاوة الدورية وتجديد العقد في الجامعة، على السمعة الأكاديمية ليس على اعتبارات سياسية أو اجتماعية.

- أن توضع معايير واضحة للأساتذة الذين يراد تعيينهم في مناصب قيادية بالجامعة، وأن توضح الإجراءات المستخدمة، وتنشر بصورة واسعة في وقت معلوم، وتطبق بشفافية وبطريقة لا لبس فيها ولا غموض.

- أن تتوفر لعضو هيئة التدريس قدر من الحرية الأكاديمية، بحيث يتم التسامح في حالة توجيه النقد البناء للجامعة أو الحكومة وألا يقابل هذا النقد بالرفق من الوظيفة أو منع الترقية أو إنهاء الخدمة.

- أن يكون التعيين في الوظائف القيادية من خلال الإنجاز الأكاديمي بالنظر إلى السيرة الذاتية، ومدى نجاحه في الاضطلاع بوظائف التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (المهواشي و الربيعي، السيد وسعيد، 2005، ص 71-72).

السيد المهواشي وسعيد الربيعي، ضمان الجودة في التعليم العالي مفهومها ومبادئها تجارب عالمية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2005.

في حين ترى رافدة الحريري أن تحقيق جودة عضو هيئة التدريس يتطلب مايلي:

- الكفايات الأكاديمية والتعليمية.
- مواصلة البحث العلمي والتأليف في مجال تخصصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار للطلبة.
- التنوع في وسائل التدريس والتقويم.
- المشاركة في العمل الإداري.

- المشاركة في خدمة المجتمع.

- التطوير المهني المستمر (الحريري، رافدة، 2010، ص230).

ثانيا: نظام LMD:

أ - تعريف نظام LMD: نشأ نظام (ل، م، د) في البلدان الأنجلوساكسونية لدواعي تحسين نوعية التعليم العالي وهو النظام معتمد منذ زمن طويل في جامعات أمريكا الشمالية (الولايات المتحدة الأمريكية وكندا) والجامعات البريطانية، ودخل هذا النظام حيز التنفيذ في أوروبا في السنوات الأخيرة ابتداء من سنة 1998 في كل من فرنسا وألمانيا وإسبانيا.

أما في الجزائر فبناء على توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية التي صادق عليها مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002، وانطلاقا من العمل على المستوى القصير والمتوسط والبعيد الذي يرمج في إطار استراتيجية العشرية لتطوير القطاع للفترة ما بين 2004 و2013، فقد بات من الضروري إعداد وتطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي ويتمثل هذا الإصلاح في نظام LMD (Licence. Master doctorat) (ليسانس، ماجستير، دكتوراه) الذي يحتوي على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل مرحلة بشهادة جامعية (وزارة التعليم العالي، دون سنة، ص3):

- الليسانس: يتكون من تخصصات ووحدات تعليمية موزعة على سداسيات ويشتمل 6 سداسيات ويتضمن مرحلتين الأولى هي تكوين قاعدي متعدد التخصصات والثانية هي تكوين متخصص وله غايتان:

- غاية ذات طابع مهني (مهنة) تمكن الطالب من الإدماج المباشر في عالم الشغل.

- غاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماجستير.

- الماجستير: يتشكل من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات ويشمل أربعة سداسيات وهو طور مفتوح لكل طالب حاصل على شهادة أكاديمية ولكل طالب حاصل على ليسانس ذات طابع مهني الذي يمكن من العودة إلى الجامعة بعد قضاء فترة في الحياة المهنية ومن مهام هذا التكوين: مهمة مهنية متميزة من اكتساب تخصص دقيق في حقل معرفي محدد، بما يسمح بالمرور إلى مستويات عالية من الأداء والمهارة (وزارة التعليم العالي، 2007، ص3).

- الدكتوراه: وتبلغ مدتها 6 سداسيات ومن مهامها:

- تحسين مستوى الطالب عن طريق البحث ومن أجل البحث.

- تعمق المعارف في تخصص محدد.

ويتوج هذا الطور بشهادة الدكتوراه بعد مناقشة أطروحة.

- ب- جديد (ل، م، د) LMD: يعلن إصلاح التعليم العالي متمثلا في هيكلته الجديدة (ليسانس، ماجستير، دكتوراه) اعتماده نصف سنوي (نظام فصلي) تنظم فيه الدراسات حسب الفصل لتلين مسارات الشهادة وتقسم الدراسات به إلى وحدات دراسية مرتبة كما يلي:

- وحدة أساسية: تجمع المواد الأساسية من أجل شعبة معينة.

- وحدة المناهج: تجمع مواد الدراسية، أدوات منهجية، لغات... إلخ.

- وحدة الاكتشاف: مجموع مواد مرتبطة بتخصصات أخرى من أجل توسيع الثقافة الجامعية وتجديد التوجيه خلافا عن النظام السابق الذي يعتمد النظام السنوي، هذا الأخير الذي يكرس العمل الجماعي ويقلل من دور المتكون في العملية التكوينية إذ يختزل دوره في تلقي الدروس والمعلومات في شكل محاضرات يعدها المكون فلا يبذل المتكون جهودا كبيرة للمشاركة في تكوينه ويكفي أن يحصل على المعدل 20/10 كمتعدل عام ليعتبر ناجحا، ويتمكن من المرور إلى مستوى أعلى حتى وإن لم يحرز على المعدل 20/10 في كل المقاييس (mesrs,2006,p5).

ثالثا: الدراسة الميدانية:

أ- إجراءات الدراسة الأساسية: بعد اختيار موضوع الدراسة وضبطه بدقة، تم الشروع في البحث وفقا للخطوات التالية:

قمنا بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة و التي قدر عددها بثمانين أستاذا دائما بجامعة زيان عاشور بالجلفة، وتمكننا من استرجاع سبعين استبيان كامل البيانات و صالح للتحليل أي بنسبة (87%) من الاستمارات الموزعة، وبنسبة (10%) من مجتمع الدراسة و هي نسبة ملائمة لإجراء الدراسة، ثم قمنا بتفريغ البيانات التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية، كما قمنا بتحليل وتفسير هذه البيانات وخرجنا بمجموعة من النتائج والاقتراحات.

منهج البحث: وتهتم الدراسة الحالية بوصف ظاهرة و ذلك باستفتاء عينة من مجتمع الدراسة، ولذا فالمنهج المعتمد هو المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه " أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد لفترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة " كما يعرف بأنه " طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته دراسة علمية من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يمكن تفسيرها" (دويدري، وحيد، 2000، ص184).

العينة: وتعرف العينة الطبقية بأنها صنف من أصناف العينة الاحتمالية و تنطلق من فكرة أن هناك خاصية أو عدة خصائص تميز مجتمع البحث والتي لا بد من أخذها بعين الاعتبار قبل الاختيار، حيث يتم أخذ عينة من مجتمع البحث بواسطة السحب بالصدفة من داخل مجموعات فرعية أو طبقات مكونة من عناصر لها خصائص مشتركة. (انجريس، 2006، ص304).

ولذلك تم اتخاذ كل الأساتذة الدائمين في جامعة زيان عاشور بالجلفة مجتمعا للدراسة و البالغ عددهم الإجمالي (704) أستاذ وتم الاعتماد على المعاينة الاحتمالية واختيار العينة الطبقية كعينة للدراسة والتي بلغ عددها سبعون أستاذ أي 10% من مجتمع الدراسة و بما أن جامعة الجلفة تتكون من 6 كليات ومعهد وطني، فقد تم اختيار عشرة أساتذة من كل كلية و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(01): يوضح توزيع أساتذة عينة الدراسة حسب كليات جامعة زيان عاشور بالجلفة.

المجموع	معهد النشاطات البدنية والرياضية	كلية العلوم والتكنولوجيا	كلية علوم الطبيعة والحياة	كلية الحقوق والعلوم السياسية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير	كلية الآداب واللغات الأجنبية	كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	الكلية الأساتذة
70	10	10	10	10	10	10	10	التكرار
100	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28	14.28	النسبة %

■ **خصائص عينة الدراسة:** تناولت هذه الدراسة بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، و المتمثلة في (الجنس، فئات السن، الدرجة العلمية)، ويمكن توضيح هذه الخصائص في الجداول الآتية:

جدول رقم (02): يوضح توزيع الأساتذة عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة (%)	التكرار	الجنس
57.15	40	ذكور
42.85	30	إناث
100	70	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن عدد الذكور يتقارب مع عدد الإناث حيث بلغت نسبة الذكور 57.15%، في حين بلغت نسبة الإناث 42.85% و يعود ذلك إلى أن الذكور يواصلون دراساتهم العليا في حين تتجه الإناث إلى تكوين أسرة أو العمل في وظائف لا تتطلب شهادات عليا.

جدول رقم (03): يوضح توزيع الأساتذة عينة الدراسة حسب فئات السن.

المجموع	أكبر من 40	بين 30 إلى 40	أقل من 30	السن
70	25	33	12	التكرار
100	35.71	47.14	17.15	النسبة (%)

يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن فئة (ما بين 30 إلى 40 سنة) هي الأكبر نسبة و التي تقدر بـ 47.14% و تليها فئة (أكبر من 40 سنة) بنسبة 35.71% ثم فئة (أقل من 30 سنة) بنسبة 17.15%، و قد يرجع ذلك لسنوات الدراسة التي يقضيها الأستاذ الجامعي في تحصيل شهادته ودرجته العلمية.

جدول رقم (04): يوضح توزيع الأساتذة عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية.

النسبة المئوية (%)	التكرار	الدرجة العلمية
61.43	43	ماجستير
38.57	27	دكتوراه
100	70	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم (04) أن نسبة الأساتذة الحاملين لشهادة الماجستير والمقدرة بـ 61.43% أكبر من نسبة الأساتذة الحاملين لشهادة الدكتوراه و المقدرة بـ 38.57%، و قد يعود ذلك إلى حداثة جامعة الجلفة و صعوبة الحصول على شهادة الدكتوراه التي تتطلب سنوات عديدة في النظام القديم الكلاسيكي و هذا ما أدى إلى اعتماد نظام LMD.

وقمنا بتقسيم مدة التدريس الجامعي إلى ثلاث فئات و الجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (05): يوضح توزيع الأساتذة عينة الدراسة حسب مدة التدريس الجامعي.

المجموع	أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10	أقل من 5 سنوات	مدة التدريس
70	12	23	35	التكرار
100	17.15	32.85	50	النسبة

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن نسبة الأساتذة ذوي مدة التدريس الجامعي القصيرة أكبر من الأساتذة ذوي مدة التدريس الجامعي الطويلة، و يرجع ذلك إلى حداثة الجامعة من حيث التأسيس من جهة، و الالتحاق المتأخر بالوظيفة لأغلب الأساتذة من جهة أخرى.

• حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: هتم هذه الدراسة بمحاولة معرفة نوعية العلاقة التي تربط بين إصلاح التعليم العالي المتمثل في نظام " ل م د " و جودة المناهج الدراسية، وذلك في جامعة زيان عاشور في الجلفة.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الأساتذة الدائمين في جامعة زيان عاشور بولاية الجلفة بدولة الجزائر، ولقد تأسست جامعة الجلفة سنة 1990 حيث كانت تعرف بالمعهد الوطني للتعليم العالي للإلكترونيك، و في سنة 2000

تمت ترقية هذا المعهد إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 197-2000 المؤرخ في 25 جويلية 2000 المتعلق بإنشاء المركز الجامعي بالجلفة و في سنة 2009 تم ترقية المركز الجامعي إلى جامعة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-09 المؤرخ في 4 جانفي 2009 المتعلق بإنشاء جامعة الجلفة، وتتكون جامعة الجلفة حاليا من ست كليات ومعهد وطني.

■ الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة ميدانيا على أفراد العينة خلال الفترة الممتدة من بين 10 جانفي إلى 20 جانفي 2016.

● أدوات الدراسة: يعتبر الاستبيان من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا و استخداما لدى الباحثين، لذا فقد قمنا ببناء استبيان محكم لقياس العلاقة بين الإصلاح الأخير أي نظام " ل م د " وجودة المناهج الدراسية، و الهدف من هذا الاستبيان كشف نوع العلاقة التي توجد بين نظام " ل م د " و الجودة التعليمية في الجامعة الجزائرية من خلال المناهج الدراسية و التي تمثلها في هذه الدراسة جامعة زيان عاشور بالجلفة.

■ إعداد الاستبيان: تكون الاستبيان من قسمين: القسم الأول ويحتوي على بعض المعلومات الخاصة بأفراد العينة (الجنس، فئات السن، الدرجة العلمية، سنوات التدريس الجامعي)، حيث قدمت عدة خيارات لكل خاصية، و سنعرضها بالشكل التالي:

جدول رقم (06): يوضح خيارات خصائص أفراد العينة في الاستبيان.

الخصائص	الجنس	فئات السن	الدرجة العلمية	مدة التدريس الجامعي
الفئات	ذكور إناث	أقل من 30 بين 30 - 40 أكبر من 40	ماجستير دكتوراهسنة

أما القسم الثاني من الاستبيان فاحتوى على ثلاثة عشر عبارة تمثلت في الأسئلة التي تم طرحها على الأساتذة الدائمين بجامعة الجلفة، والتي قابلتها ثلاث إجابات (موافق، غير موافق، غير متأكد)، حيث يختار المبحوث إحدى الإجابات الثلاث.

● المعالجة الإحصائية: بعد اختيار موضوع الدراسة وضبطه بدقة، تم الشروع في البحث وفقا للخطوات التالية:

قمنا بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة و التي قدر عددها بثمانون أستاذا دائما بجامعة زيان عاشور بالجلفة، وتمكننا من استرجاع سبعون استبيان كامل البيانات و صالح للتحليل أي بنسبة (87%) من الاستمارات الموزعة، وبنسبة (10%) من مجتمع الدراسة و هي نسبة ملائمة لإجراء الدراسة. بعد جمع الاستمارات تم تفرغ البيانات وذلك باستعمال الأساليب التالية:

جمعت البيانات ووضعت في جداول بسيطة في شكل نسب مئوية كوسيلة إحصائية، و تم تطبيقها كما يلي:

التكرار

النسبة المئوية = $\frac{\text{التكرار}}{\text{مجموع أفراد العينة}}$

مجموع أفراد العينة

كما قمنا بتحليل وتفسير هذه البيانات وخرجت بمجموعة من النتائج والاقتراعات.

ب - عرض ومناقشة نتائج دراسة الفرضية العامة:

والتي تنص على "يساعد إصلاح التعليم العالي الجزائري نظام (ل.م.د) على ضمان جودة الهيئة التدريسية في جامعة زيان عاشور بالجلفة".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب التكرار والنسبة لكل إجابة من الإجابات الثلاث التي أجابها أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الفرضية الأساسية والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (07): يوضح إجابات عينة الدراسة الخاصة بجودة الهيئة التعليمية وفق المقياس الثلاثي.

المجموع	غير متأكد		أعارض		أوافق		الإجابة	رقم العبارة
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
100	37.14	26	28.44	22	31.42	22	01	
100	50.01	09	12.85	35	37.14	26	02	
100	48.58	13	18.57	34	32.85	23	03	
100	22.87	25	35.71	16	41.42	29	04	
100	38.58	13	18.57	27	42.85	30	05	
100	10.01	26	37.14	7	52.85	37	06	
100	57.15	12	17.14	40	25.71	18	07	
100	14.30	16	22.85	10	62.85	44	08	
100	20.01	10	14.28	14	65.71	46	09	
100	14.28	10	42.85	20	42.87	30	10	
100	1.43	13	18.57	01	80	56	11	
100	21.43	14	20	15	58.57	41	12	
100	27.15	17	24.28	19	48.57	34	13	

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن العبارة الأولى والتي تنص على "توظف الجامعة الأساتذة ذوي الخبرة والأداء المتميز"

% وغير المتأكد 37.14% و31.42% والمعارضين 28.44% تقدر نسبة الموافقين عليها

ونلاحظ أن نسبة الأساتذة غير المتأكدين أكثر من الموافقين والمعارضين على هذه العبارة ، وذلك لكون جامعة الجلفة حديثة التأسيس وتعاني من نقص في عدد الأساتذة مما يجعلها تقوم بتوظيف الأساتذة بطريقة عشوائية دون مراعاة الخبرة أو المستوى العلمي للأساتذة، في حين يرى أساتذة آخرون أن الجامعة تراعي التميز والخبرة والأداء الجيد للأساتذة قبل توظيفه.

العبارة الثانية والتي تنص على "يتناسب عدد الأساتذة مع التخصصات الموجودة في نظام LMD" وبلغت نسبة الموافقة على هذه العبارة 37.14% وغير المتأكد 12.85% وقدرت نسبة المعارضين 50.01%، ويرجع هذا إلى كثرة التخصصات الموجودة في الجامعة، حيث أن جامعة الجلفة تحتوي على ستة كليات ومعهد وطني وبكل كلية عدة أقسام وبكل قسم الكثير من التخصصات، كما أن عدد الأساتذة الذين يعملون في الجامعة قليل مقارنة بعدد التخصصات مما يجعل عدد الأساتذة لا يتناسب مع التخصصات الموجودة في نظام LMD.

العبارة الثالثة "يدرس كل أستاذ المقاييس التي تناسب تخصصه وتمكنه منها". وقدرت نسبة الموافقة عليها 32.85% وغير المتأكد 18.57% والمعارضين بلغت 48.58%، ويعود هذا إلى كثرة التخصصات كما ذكرنا سابقا وقلة الأساتذة مما يجعل الأستاذ يدرس عدة مقاييس لا تناسب تخصصه، وذلك لمحاولة تغطية العجز في الأساتذة والمحافظة على التخصصات مفتوحة، كما أن بعض الأساتذة القدماء في الجامعة يحتفظون بالمقاييس التي درسوها ولا يسمحون للأساتذة الجدد بتدريسها وكل هذا يجعل الأستاذ يدرس أي مقياس حتى ولو كان ليس من اختصاصه أو غير متمكن منه وذلك ليحتفظ بوظيفته.

العبارة الرابعة "يدرك الأساتذة أهداف التعليم في كل مرحلة تعليمية من نظام LMD" وبلغت نسبة الموافقة 41.42% وغير المتأكد 35.71% والمعارضين 22.87%، ويلاحظ من خلال هذه النتائج أن نسبة الموافقين وغير المتأكدين متقاربة وذلك يرجع لمدى إطلاع الأستاذ على نظام LMD والوثائق الخاصة به وكيفية عمله، إضافة إلى مدى فهم الأستاذ لمتطلبات كل مرحلة من مراحل LMD وعمله على تحقيقها ونشير إلى أن معظم الأساتذة يجدون صعوبة في تطبيق نظام LMD لكونهم تعودوا على النظام القديم الكلاسيكي وعدم فهمهم لنظام LMD لنقص التعريف والتوعية به من طرف الجهات الوصية عليه، إضافة إلى عدم قيام الوزارة الوصية بدورات تكوينية للأساتذة حتى يتمكنوا من استيعاب هذا النظام و بالتالي تطبيقه على أرض الواقع.

العبارة الخامسة "يستعمل الأستاذ والوسائل التكنولوجية في التدريس" وقد بلغت نسبة الموافقة على هذه العبارة 42.85% وغير المتأكد 18.57% والمعارضين 38.58%، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن نسبة الموافقين والمعارضين على هذه العبارة متقاربة رغم تفوق الموافقة بنسبة قليلة، ويرجع ذلك إلى أن الأساتذة يستعملون الوسائل التكنولوجية في التدريس لأن الدرس يتطلب ذلك وإدارة الكلية توفر لهم هذه الأجهزة، أما المعارضين فيرجعون ذلك إلى قلة الوسائل التكنولوجية وإن توفرت فهي ليست متطورة ولا تلبى احتياجات الأساتذة، كما أن الطلبة لا يجيدون استعمال هذه الأجهزة مما يجعل الأستاذ يستغني عنها.

العبارة السادسة "ينوع الأستاذ في المصادر والمراجع التي يستعملها في التدريس" وقدرت نسبة الموافقة 52.85% وغير المتأكد 37.14% والمعارضين 10.01% ويعود ذلك إلى أن الأستاذ يحاول أن يقدم للطلبة معلومات متنوعة وشاملة للموضوع الذي يدرسه حتى يلم الطالب بكل جوانب الموضوع، كما أن تنوع المصادر والمراجع يجعل الأستاذ يزيد من معلوماته وثقافته ويزيد من رصيده المعرفي وهذا ما يساعده ليكون باحث جيد ومتمكن في مجال تخصصه.

العبارة السابعة تشجع الجامعة على الإبداع من خلال وضع برامج تدعم الأساتذة المبدعين" وقدرت النسب كما يلي: الموافقة 25.71% وغير المتأكد 17.14% والمعارضين 57.15%، ونلاحظ أن نسبة المعارضين لهذه العبارة كبيرا جدا ويرجع إلى عدم اهتمام

جامعة الجلفة بالإبداع ولا بالأساتذة المبدعين وذلك لعدم توفر الإمكانيات المادية لتشجيع الأساتذة على الابتكار، كما أن الجامعة لا تتوفر على لجان لدعم الإبداع وذلك راجع لعدم اهتمام وزارة التعليم العالي بذلك، بالرغم من أن نظام LMD يفرض ذلك ويشجع عليه وكل هذا يؤدي إلى عدم اهتمام الأساتذة بالتجديد والابتكار والبحث والاختراع.

العبارة الثامنة "يحضر الأستاذ الملتقيات والندوات والأيام الدراسية ليحسن من أدائه" وتبلغ نسبة الموافقة 62.85% وغير المتأكد 22.85% والمعارضة 14.3% ويرجع ذلك إلى أن حضور الأستاذ الملتقيات والندوات ومشاركته فيها بإلقاء محاضرة يكسبه نقاط تساعد في الحصول على شهادة الدكتوراه ورفع مستواه ويدخل هذا في سيرته الذاتية، كما أن حضور الملتقيات يجعله مطلع على المستجدات والتطورات الحاصلة في مجاله وفي العالم ويزيد من سعة اطلاعه وثقافته ومعلوماته، كما يجعله يتعرف بأشخاص من مختلف دول العالم إذا كانت الملتقيات دولية ويحتك بهم وبثقافتهم ويعرف وجهات نظرهم حول القضايا الحاصلة في اختصاصه، وكل هذا يؤدي إلى تحسين أداء الأستاذ وجودته.

العبارة التاسعة "الأداء المتميز هو المعيار لتقييم الهيئة التعليمية" وبلغت نسبة الموافقة 65.71% وغير المتأكد 14.28% ونسبة المعارضة قدرت 20.01% ويرجع ذلك إلى أن كل أستاذ يرى بأنه يقوم بواجبه على أكمل وجه، وأنه يقوم بإيصال المعلومة للطلاب بشكل جيد ومفهوم مما يجعل أداءه لوظيفته متميز، كما أن معظم أفراد العينة يرون أن قدرة الأستاذ على التعليم وتواصله الجيد مع الطلبة مقياس لتقييم الهيئة التعليمية لكونه يعكس حقيقة أداءهم.

العبارة العاشرة "نسبة نجاح الطلبة هو معيار لتقييم الأستاذ" وقد قدرت نسبة الموافقين 42.87% و المعارضين على العبارة 42.85% وغير المتأكد 14.28% نلاحظ من خلال هذه النتائج أن نسبة الموافقين والمعارضين لهذه العبارة متساوية، ويرجع ذلك إلى أن بعض الأساتذة يعتقدون أن نسبة نجاح الطلبة تعبر عن مدى قدرة الأستاذ على إيصال المعلومة وتمكنه من المقاييس التي يدرسها، في حين أن بعض الأساتذة يرون بأن نتائج الطلبة لا تعبر إلا على المستوى التعليمي للطلبة وقدرتهم على فهم المقاييس ولا تعكس أداء الأستاذ، وهذا ما جعلهم يختلفون في إجاباتهم على هذه العبارة.

العبارة الحادية عشرة "يحفز الأستاذ الطلبة ويشجعهم على التعلم" وتمثلت النسب في 80% الموافقين و18.57% غير المتأكدين و1.43% المعارضين، ويعود ذلك إلى اقتناع معظم أساتذة جامعة الجلفة بقيامهم بتحفيز الطلبة على التعلم من خلال اعتمادهم على طرق عديدة في التدريس مثل التغذية الراجعة أو طرح أسئلة حول الدرس قبل تدريسه، مما يجعل الطالب يبحث ويجتهد ويحضر الدروس قبل أن يدرسها خاصة في الأعمال الموجهة وهذا يؤدي إلى زيادة رغبة الطالب في التعلم.

العبارة الثانية عشرة "توفر الاحترام والتقدير المتبادل بين الأساتذة والطلبة" وقد قدرت نسبة الموافقة 58.57% وغير المتأكد 20% وبلغت نسبت المعارضة 21.43%، ونلاحظ من خلال هذه النسب ارتفاع نسبة الأساتذة الذين يوافقون على هذه العبارة، ويرجع ذلك إلى العلاقات الجيدة التي تجمع الطالب والأستاذ والتي يفرضها الواقع الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية التي تجعل الطالب يحترم الأستاذ ويقدره كونه يعلمه وبالتالي يبادل الأستاذ الاحترام والتقدير.

العبارة الثالثة عشر "يسعى الأستاذ إلى اكتشاف المواهب وتنمية القدرات على الإبداع عند الطالب في ظل نظام LMD" وبلغت نسبة الموافقة 48.57% وغير المتأكد 24.28% ونسبة المعارضة قدرت ب 27.15%، ويرجع ذلك إلى أن نظام LMD يفرض على الأستاذ تحفيز الطالب وتشجيعه على الإبداع والابتكار، وذلك من خلال إتباعه طرق التدريس الحديثة التي تجعل الطالب محور العملية التعليمية وتجعله يقوم ببناء الدرس خاصة في الأعمال الموجهة، إضافة إلى اكتشاف مواهبه وتنميتها وحثه على تطويرها كموهبة النقد الموضوعي للبحوث.

- **نتائج الفرضية العامة:** توصلنا من خلال نتائج الفرضية العامة أن إصلاح التعليم العالي الجزائري نظام (ل.م.د) يساعد على ضمان جودة الهيئة التدريسية في جامعة زيان عاشور بالجلفة ويرجع ذلك إلى:
 - إدراك الأساتذة في جامعة زيان عاشور بالجلفة لأهداف التعليم في كل مرحلة من مراحل نظم LMD.
 - استعمال الأساتذة في جامعة الجلقة للوسائل التكنولوجية وتنوع المصادر والمراجع في التدريس مما يجعلهم أكثر سعة ويمكنها في مجالات اختصاصهم.
 - تشجيع الأساتذة للطلبة وتحفيزهم على الإبداع والابتكار يجعل الأستاذ أكثر كفاءة وفاعلية في أداء الوظيفة.
 - حضور الأساتذة للملتقيات والندوات والأيام الدراسية ليحسن من أدائه يجعله مطلع على المستجدات ولملم بكل جوانب اختصاصه.
- وكل هذه العوامل تساعد الأستاذ في جامعة الجلقة على تحسين وتطوير أدائه وبالتالي ضمان جودته كعضو في الهيئة التدريسية وذلك في ظل نظام LMD. وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت.

خاتمة:

- وفي الأخير نقوم بتقديم بعض التوصيات التي أثارنا انتباهنا والتي تخدم أهداف البحث والتي نذكر منها:
- العمل على التشجيع لنشر ثقافة الجودة في الجامعة الجزائرية.
 - السهر على توفير الإمكانات المادية والمعنوية للأساتذة في الجامعة وتوفير الجو الملائم للتدريس.
 - التشجيع على تنظيم دورات تكوينية للأساتذة خاصة الجدد كل في مجال تخصصه و بإشراف أساتذة أكفاء من داخل الجزائر وخارجها.
 - القيام بإبرام شراكات و اتفاقيات مع الجامعات في الدول المتقدمة ومراكز البحث المتطورة ، وذلك من أجل إرسال الأساتذة للتكوين وتلقي الخبرات و تجديد معلوماتهم و الاطلاع على التطورات الحاصلة في العلوم و مواكبتها.
 - تشجيع الأساتذة وتحفيزهم على العطاء أكثر و بذل مجهودات أكبر بتنظيم مسابقات تشجع على البحث العلمي و تطويره.

قائمة المراجع:

1. إبراهيمي، نادية(2013)، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة-دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير في الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس-سطيف1، سطيف، الجزائر.
2. الحريري، رافدة (2010)، القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
3. أنجريس موريس (2006)، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، الجزائر، دار القصة للنشر.

4. الهويد، ندى (2012)، مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي- دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
5. خالد نزيه، الجودة في الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، دار أسامة للتوزيع والنشر، عمان، الأردن، 2006.
6. دويدري، وحيد (2000)، البحث العلمي-أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دمشق، سوريا: دار الفكر.
7. راشد، علي (2007)، الجامعة والتدريس الجامعي، بيروت، لبنان: دار الشروق للنشر والطباعة والتوزيع.
8. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2007)، ملف إصلاح التعليم العالي: وثيقة لوزارة التعليم العالي، الجزائر.
9. Mesrs (2006), programme 2006/2010 sur la recherche, scientifique et le développement