

معايير الانتقاء المهني للأستاذ الجامعي

(دراسة مقارنة بين جامعات جزائرية وأجنبية)

**Professional selection criteria for university professor
(A comparative study between Algerian and foreign universities)**

د/ شريفة بن غدفة د/ صليحة القص جامعة سطيف 2

benghedfa@gmail.com

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معايير الانتقاء المعتمدة في توظيف الأستاذ الجامعي في الجامعات الجزائرية و مقارنتها ببعض النماذج العربية والاجنبية، إن وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف وأكثرها فاعلية في إعداد الطالب للحياة، فهي تكسبه المعارف، والاتجاهات السلوكية الإيجابية اللازمة ليصبح عضوا فعالا في خدمة نفسه وأسرته ومجتمعه، ويعتبر الأستاذ الجامعي محور النهوض بمنظومة التعليم العالي والبحث العلمي، لذا تسعى الجامعات إلى تطوير التعليم الجامعي في ظل معايير الجودة. وذلك من خلال الانتقاء الجيد للأستاذ الجامعي.

توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق كبيرة بين الجامعات الجزائرية والأجنبية في معايير الانتقاء المهني للأستاذ الجامعي. إذ تتفق أغلب الجامعات على معيار حاجات المؤسسة والقسم ومعيار الشهادة والإنتاج العلمي للمتخرج، وكذا ملامح شخصيته أثناء إجراء المقابلة. انما الفروق تتمثل في طريقة وجدية تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: الاستاذ الجامعي، الجودة، معايير الانتقاء، الاختبارات النفسية.

Abstract

This study aims to identify the selection criteria adopted for direct recruitment of university professor in Algerian universities and compare them with some Arab and foreign models. The university teaching function is one of the most important and effective functions to prepare the student for life. And helps them to acquire new skills and positive behavioral and attitudes that are necessary to become an effective member in the society, The university professor is the focus of the advancement of the higher education system and scientific research. Therefore, universities seek to develop university education in the light of quality standards, Through using good selection methodes of the professor.

The study found that there are no considerable differences between Algerian and foreign universities in the criteria of professional selection of the university professor. most universities agree on the criterion of the needs of the department and the standard of the certificate and the scientific production of the candidate, as well as personality traits during the interview. But the differences are in the way and seriousness of application.

Key words : Public etablissement, Public Employer ,Employment, Humun competence

مقدمة:

لطالما عانت المؤسسات العمومية في الجزائر من مشكلات تنظيمية ومشكلات تسيير من خلال عجزها عن انتقاء واختيار " الموظف المناسب لوضعه في المنصب المناسب " ومن هذه المؤسسات الجامعة الجزائرية. هته الأخيرة التي تعتمد مجموعة من آليات التوظيف عند عملية اختيار المرشحين للمسابقات المفتوحة لمنصب أستاذ جامعي مساعد. حيث أن وظيفة التدريس الجامعي لا تعتمد فقط على تقديم وشرح المعلومة، بل تتطلب أكثر من ذلك، فحتى ينجح الأستاذ الجامعي في عمله أو على الأقل يصل إلى مستوى مقبول من الرضا والجودة عليه أن يكون قادرا على التعامل مع البحث العلمي والمعرفة وكذا طلبته بطريقة مرنة تتغير بتغير طبيعة المقياس والهدف منه، والمستوى الدراسي لكل مجموعة... وهذا لن يتأتى إلا بالقراءة والتكوين المستمرين، والرغبة الدائمة في تعلم الجديد ويظهر ذلك من خلال استمرارية التواصل مع البحث العلمي حتى بعد نهاية مشواره الدراسي وقبل توظيفه.

ولأهمية الوظيفة والدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي بعد توظيفه وجب على المعنيين في المؤسسات الجامعية وشركائها اعتماد معايير تستطيع أو تساعد في انتقاء الشخص المناسب ليكون أستاذا جامعيًا، لأنه يجب أن يكون باحثا قبل كل شيء، وشخص على خلق كونه نموذج بالنسبة لطلبته قد يتقمصون صورته الايجابية أو السلبية، مؤمنا بأهمية البحث العلمي وبدور الجامعة في تطويره.

إن مسؤولية الأستاذ الجامعي ليست فقط مسؤولية معرفية، بل هي مسؤولية أخلاقية مؤسسية. فعندما تصل الجامعة إلى مستوى من الجودة من حيث المعرفة المقدمة والأبحاث المنشورة ومنتجاتها المعرفية ونوعية المنتج المطابق لسوق العمل من طلبتها، قلما يُرد الفضل إلى الأستاذ الجامعي؛ أما إن فشلت في إخراج طلبة قادرين على إثبات تكوينهم ونقل أكاديميا أو مهنيا؛ فإن الأستاذ حينها يعتبر المسئول الأول ويتحمل المسؤولية كاملة، ولو أخذنا بهذا الرأي فإن المسئول على تعيين هذا النوع من الأساتذة هو المسئول الحقيقي. لذا تسعى مؤسسات التعليم العالي نحو تطوير التعليم الجامعي في ظل معايير الجودة ولن يتسنى ذلك إلا بالانتقاء الجيد للأستاذ الجامعي وذلك وفقا لمعايير أساسية أهمها سمات شخصية الأستاذ الجامعي القادر على قبول الآخر والمرن، غير المتصلب فكريا وهو الشخص الذي يمتلك المهارات التعليمية اللازمة أو يسعى لاكتسابها من خلال التكوين المستمر، كالمهارات البيداغوجية الأكاديمية والبحثية والاجتماعية. لذا جاءت هذه الورقة محاولة التعرف على أهم طرق ومعايير الانتقاء المهني للأستاذ الجامعي في بعض الدول الأجنبية ومقارنتها بتلك المتداولة في الجامعات الجزائرية.

أولا: الجامعة:

1. تعريف الجامعة:

الجامعة هي المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المفتوحة بين المعلم و المتعلم و ذلك بهدف تقييم الأفكار و المفاهيم المختلفة و هي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات و كذلك الطلاب

المنتظمين في هذه التخصصات، و هي مؤسسة لها دور في المحافظة على المعرفة و تنميتها و نقدها و في تبني الطاقات المبدعة.(صقر عبد العزيز، 2005: ص49)

أما رامون ماسييا مانسو " Ramon macia manso " فانه يعرف الجامعة على أنها مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين ، تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا "(فضيل دليو، 2006: 79)

وتعرف أيضا بأنها " مؤسسة تعليم مسئولة عن نقل القيم الحضارية وعن تنمية المجتمع الذي نعيش فيه ، هي إذن مسؤوليات جسام تقوم بها الجامعة لن تستطيع استكمالها أو انجازها بكفاءة إلا إذا تابعت تغيرات العالمية ، وشاركت في نقلها وتصويب أخطائها بما يتناسب مع المطلب الاجتماعي للتعليم الجامعي . وتجد أن هناك علاقة واضحة بين الجامعة والتقدم النمو الاقتصادي وبين التعليم العالي ونسب النمو الاقتصادي " (البرعي وفاء، 2002: 355)

2. تعريف الأستاذ الجامعي:

الأستاذ: المعلم و الماهر في الصناعة يعلمها غير ه إذن فكلمة "الأستاذ"فارسية الأصل ومعناها الماهر في عمله وحرفته،والحرفة،موهبة كانت أم مهنة،تتطلب إضافة إلى مهارات متخصصة ثابتة القدرة الذاتية على الصقل و التطوير ،في انسجام بين الحفاظ على القواعد الأساسية المحددة للمهنة وإضافة تحسينات عليها.(رجواني عبد النبي، 2008: ص 17) ويقصد بالأستاذ الجامعي، ذلك الموظف الذي يؤدي مهامه و يطالب بحقوقه داخل المؤسسة الجامعية و لا تتقف مهامه في التدريس فقط بل تمدد و تعتمد على البحث العلمي و التأليف و الابتكار.

3.مهام الاستاذ الجامعي:

حدد المشرع الجزائري مهام الأستاذ الجامعي بما يلي:

- يقوم بتدريس حجم ساعي أسبوعي قدره 12 ساعة للمبتدئ و تسع ساعات لصنف ب و ا تشمل حتما درسين غير مكررين.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية/مراقبة الامتحانات.
- تصحيح نسخ الامتحانات/المشاركة في أشغال المداولات.
- تحضير الدروس و تحديثها/تأطير رسائل الليسانس و الماجستير.
- المشاركة بالدراسات و الأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية
- تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتكفل بها. (سناني عبد الناصر ، 2012)

ثانيا: التوظيف المهني:

1- تعريف التوظيف المهني: هو تلك العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الرغبة و المتاحة للعمل، و البحث عن العناصر و ترغيبها على العمل في المؤسسة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و ترغيبهم في العمل فيها.
(منصور منصور، 1975 : ص 95)

وتعتبر عملية التوظيف من المهام الرئيسية لأي مؤسسة، تسعى من خلالها إلى تزويد مختلف مصالحها بأفراد مؤهلين كما وكيفا لتغطية احتياجاتها وتنفيذ وتحقيق أهدافها.

ويعدّ التوظيف من الأنشطة المؤثرة على مستقبل المنظمة ومستوى أدائها حيث ينجم عن هذه العملية ملء وظائف المنظمة الشاغرة بأفراد تتوفر لديهم الصفات المطلوبة لشغل تلك الوظائف، وهنا غالباً ما تقع المنظمة بأخطاء وتحمل خسائر كبيرة نتيجة اختيار خاطئ فالمنظمة قد تعين شخصاً غير مناسب أو ترفض شخصاً مناسباً... كل هذه القرارات الخاطئة لها انعكاساتها على أداء المنظمة ورضى العاملين ودورائهم. (الفرخ زرقان: ص 2)

والتوظيف المهني بصفة عامة هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعة.
(عليان ربح، 2007: ص 141-142)

2- شروط التوظيف المهني:

حسب المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة تنص على ما يلي :

- لا يمكن أن يوظف أيّا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :
- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2006 : ص 8-9)

3- مراحل: ونميز ثلاث مراحل أساسية وهي:

- -الاستقطاب.

- -الاختيار.
- -التعيين.

(عليان ربح، 2007 : ص 141-142)

ثالثا: الانتقاء المهني:

تعريف الانتقاء المهني: يقصد به اختيار الفرد لمهنة من المهن حسب قدراته وميوله وسماته الشخصية وظروفه الاجتماعية ويشمل هذا المفهوم ثلاث خطوات تبدأ بمعرفة الفرد لنفسه من حيث قدراته وميوله وسماته الشخصية , ومرورا بمعرفة المهن المختلفة وما تتطلبه من قدرات وسمات وتعليم وتدريب , ثم أخيرا مطابقة الفرد للخطوتين السابقتين حتى يتم الاختيار السليم.

(الصويط فواز، 1429)

ويتضمن العناية باختيار العنصر البشري للصناعة من أجل الحصول على عمل آمن خال من الأخطار ، أي تطبيق قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (السن ، الخبرة ، البصر .. الخ). (السبيعي فراج ، 2013: ص32)

رابعا: معايير الانتقاء والتوظيف المهنيين: في الوظيفة العمومي

اولا: التوظيف على أساس الشهادة: ان تطبيق هذه الطريقة في التوظيف في الغالب يكون أساسا في حالة المناصب التقنية، مثل المتحصلين على شهادة مهندس، ويتم بناء على الدراسة المسبقة لملفات المترشحين من طرف لجنة تقنية متكونة من: ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالتوظيف، وممثل اللجنة 2 المتساوية الأعضاء. ويتم فتح المسابقة عن طريق الشهادة بناء على قرار من طرف رئيس المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة أو من يفوضه، وترسل نسخة من هذا القرار إلى المديرية العامة للتوظيف العمومية للإعلام، وهذا قبل أسبوع من تاريخ عقد اجتماع اللجنة التقنية. وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المتعلق بكيفيات إجراء المسابقات والامتحانات على إجبارية النشر في الصحف الوطنية بالنسبة للأسلاك المصنفة من 13 فما فوق . ويتم تحديد قائمة المترشحين المقبولين لإجراء المسابقة على أساس الشهادة من طرف لجنة تقنية، وحسب التعليم رقم 08 المؤرخة في 06 أوت 2003 ، فإن معايير الاختيار التي يجب الاعتماد عليها في هذا النمط من التوظيف تكون متفرعة إلى أربعة معايير، حيث أن كل معيار من المعايير ينقط على خمس (5) نقط، بحيث يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة تتراوح من 0 إلى 20 ، وهذه المعايير هي كما يلي :

1. ملائمة مؤهلات تكوين المترشحين مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
2. تقدير الشهادة وكذا المعدل السنوي للدراسات الجامعية وفترات التكوين التكميلي، كما يدخل في هذا المعيار أيضا للتقييم، جميع الأعمال أو الدراسات المنجزة عند الاقتضاء من المترشحين للمسابقة.
3. الخبرة المهنية: وقد وضعت المديرية العامة للتوظيف العمومية طريقة لتقييم هذه الخبرة، حيث قدرت نقطة واحدة على كل خمس سنوات عمل كحد أقصى لكل سنة عمل قضاها الموظف في مؤسسة أو إدارة

عمومية، على أن يكون المجموع لا يتجاوز خمس (5) نقاط، ونصف نقطة على خمسة لكل سنة قضاها المترشح للمسابقة في مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري أو مؤسسة عمومية اقتصادية .

4. مقابلة لجنة الاختيار: وهو عبارة عن مناقشة مع لجنة لمدة لا تتعدى ثلاثون دقيقة، وهذا بغية معرفة القدرات الثقافية والاستعدادات الحقيقية للمترشح، ويجب أن تشكل اللجنة من موظفين يحوزون على الأقل مستوى يعادل مستوى الرتب المراد شغلها. وبعد انتهاء أعمال اللجنة التقنية، تقوم هذه الأخيرة بتحرير محضر نهائي للمسابقة، حيث يتضمن هذا المحضر أسماء المترشحين الناجحين في المسابقة على أساس الشهادة.

ثانيا: التوظيف عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات: يمكن القول أن هذه الكيفية هي أكثر فعالية، لأنها تقوم على اختيار جد دقيق للموظفين، وأما عن كفاءات إجراء هذا النوع من التوظيف، فإنه تطبق نفس الطرق العامة التي جاءت في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، وعلى هذا الأساس، فإن مقرر فتح المسابقة يكون من طرف الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية بالتوظيف، حيث ترسل نسخة من هذا القرار إلى المديرية العامة للتوظيف العمومية قصد الملاحظة، ويتم نشر هذا القرار إجباريا في ستة (6) صحف وطنية، ثلاثة كلها باللغة العربية والثلاثة الأخرى باللغة الفرنسية، وهذا بغية الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المترشحين وإضفاء طابع الشفافية والعدالة في التوظيف، كما يتم نشر هذا القرار أيضا في أماكن العمل وتجمعات الموظفين وذلك بواسطة ملصقات أو إعلانات، وهذا خلال شهرين على الأقل قبل تاريخ إجراء المسابقة (الاختبارات الكتابية) وبعد تحديد المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة. يتم استدعاؤهم لإجراء الاختبارات. (عقون شراف. 2007)

خامسا: معايير الانتقاء والتوظيف المهنيين في الجامعات الجزائرية:

عملا بأحكام المادة 37 من المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين لأسلاك التعليم والتكوين العالين، يتم الالتحاق برتبة أستاذ مساعد وفقا لإحدى الكيفيتين التاليتين:

-على أساس الشهادات، من بين المترشحين الحائزين على شهادة الدكتوراه أو دكتوراه الدولة أو شهادة معترف بمعادلتها.
-عن طريق مسابقة على أساس الشهادات، من بين المترشحين الحائزين على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
-يتم فتح التوظيف على أساس الشهادات والمسابقات على أساس الشهادات بقرار أو مقرر واحد من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

توزيع	المناصب	المالية	موضوع	التوظيف	حسب	الاختصاصات.
-------	---------	---------	-------	---------	-----	-------------

-يجب أن يحتوي ملف المترشحين الحاصلين على شهادة الدكتوراه أو دكتوراه دولة، فضلا عن الوثائق المطلوبة، نسخة من شهادة الماجستير أو شهادة معادلة وهذا قصد تحديد الاختصاص.
-تتم إجراءات انتقاء المترشحين الحاصلين على شهادة الدكتوراه أو دكتوراه الدولة بصفة منفردة عن تلك التي تخص المترشحين الحاصلين على شهادة على شهادة الماجستير.
-تمنح الأولوية عند الإعلان النهائي للنتائج لحاملي شهادة الدكتوراه أو دكتوراه الدولة.
-في حالة ما إذا كان عدد المناصب المالية الشاغرة قد تم شغلها جزئيا فقط من طرف المترشحين الحائزين على شهادة

الدكتوراه أو دكتوراه الدولة، يتم شغل باقي المناصب من بين المترشحين الحائزين شهادة الماجستير الذين تم قبولهم من قبل لجنة النجاح النهائي، حسب درجة الاستحقاق. تعتمد بعنوان الخبرة المهنية ساعات التدريس التي مارسها، عند الاقتضاء، المترشحون الحاصلون على شهادة الماجستير، وفقاً للشروط المحددة في المرسوم التنفيذي 293-01 المؤرخ في 2001/10/01، المتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو وأعاون عموميين باعتبارها عملاً ثانوياً، على أساس نقطة واحدة عن كل سنة جامعية كاملة وهذا في حدود خمسة (5) نقاط.

كما جاء في المنشور رقم 95 المؤرخ في 19 أفريل 2006 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات و التوظيف على أساس الشهادات.

- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين للمشاركة في المسابقة
- التكوين المكمل للشهادة أو المؤهل المطلوبين للمشاركة في المسابقة في نفس التخصص، عند الإقتضاء
- الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في نفس التخصص، عند الإقتضاء
- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح

- تاريخ الحصول على الشهادة
- المقابلة مع لجنة الإنتقاء

سادسا: معايير الانتقاء والتوظيف المهنيين في الجامعات العربية والاجنبية:

الجامعة	شروط التوظيف
جامعة افريقيا العالمية	يمكن تعيين حملة الماجستير في وظيفة أستاذ مساعد إذا توافرت الشروط التالية: أ. أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس بدرجة (جيد جداً) على الأقل. ب. أن يكون حاصلاً على درجة الماجستير بتقدير (جيد جداً) على الأقل إن كان من خريجي الجامعات التي تأخذ بنظام التقدير. ج. أن يكون محمود السيرة ملتزماً بأحكام الإسلام ممارسةً وسلوكاً ونشاطاً. د. أن تكون له خبرة في التعليم العالي لا تقل عن ست سنوات في التخصص أو أن يكون قد مارس العمل المهني في مجال تخصصه لمدة لا تقل عن ست سنوات.

هـ. أن يكون من المشهود له بالعلم والإسهام في مجال تخصصه.	
يعين عضواً في الهيئة التدريسية في الجامعة وفقاً للشروط العامة التالية، وذلك بالإضافة إلى الشروط والمؤهلات الخاصة : 1. أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس. 2. أن يكون لائقاً من الناحية الصحية بناءً على تقرير من اللجنة الطبية التي تعتمدها الجامعة. 3. أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. 4. أن يكون قد حصل على درجة الماجستير أو ما يعادلها في حقل التخصص الذي سيعين فيه. 5. أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل في مجال البحث أو التدريس في جامعة أو معهد عالٍ معترف بهما وذلك بعد حصوله على درجة الماجستير. 6. مقابلة مع لجنة التعيين والترقية وتتألف من خمسة أعضاء ويتولى رئاستها رئيس الجامعة، وتضم في عضويتها الأساتذة من عمداء الكليات	الجامعة الخاصة فيلاديلفيا الاردن
1- عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين والمتعاقدين بالقسم ، من خلال بيان يوضح التخصص العام والدقيق ، الجامعات التي تخرجوا منها ، النصاب التدريسي لكل منهم، العمر. (ذكور وإناث) 2 -المعيدون والمحاضرون بالقسم وتخصصاتهم بالموائمة مع خطة الإبتعاث. (ذكور وإناث) 3 -المبتعثون وتخصصاتهم الدقيقة وجهة إبتعاثهم والتواريخ المتوقعة لتخرجهم. (ذكور وإناث)	حاجة القسم العلمي

4 -المقررات الدراسية التي سيقوم المتقدم بتدريسها في الوقت الحاضر... ومدى إمكانية وجدوي الإستفاده من المتقدم في تدريس المقررات الدراسية عن طريق الإستعانة. 5 -تنوع مصادر شهادات أعضاء هيئة التدريس بالقسم. 6 -مدى حاجة القسم الماسة للتخصص الدقيق للمتقدم - وندرة التخصص. 7 -وجود طلبات تعيين أخرى للقسم في نفس الفترة. 8 -مبررات القسم وحاجته الفعلية تجاه تعيين المتقدم. 9 -وجود وظيفة شاغرة أو متعاقد عليها في التخصص الدقيق.		جامعة الملك عبد العزیز
1 -توثيق الشهادات من وزارة التعليم العالي. 2 -توثيق التخصص من الجهات / الهيئات المتخصصة. 3 -السمعة والمكانة العلمية للجامعة (المعهد) التي حصل المتقدم درجته العالية منها، وإستبعاد طلبات المتقدمين الحاصلين على شهادات بنظام الإنتساب أو التفرغ الجزئي ، أو الدراسة عن بعد أو نظام الجامعة المفتوحة في أي مرحلة دراسية. 4 -ترابط التخصص خلال المراحل الدراسية المختلفة. 5 -موضوع رسالتى الماجستير والدكتوراه ، ومدى تطابقها مع التخصص الدقيق للوظيفة المتقدم لها. 6 -المدة الزمنية التي قضاها المتقدم متفرغاً للدراسة في مرحلتى الماجستير والدكتوراه في مقر الجامعة التي حصل منها المتقدم على درجاته العلمية ، والجهة التي كانت تتابع وتمول المتقدم أثناء دراسته. 7 -المدة الزمنية التي مضت منذ حصول المتقدم على شهادة	الشهادات والدرجات العلمية للمتقدم	

الدكتوراه أو ما يعادله ونشاطه خلالها. 8 - حصول المتقدم على تقدير جيد جداً على الأقل في مرحلتي البكالوريوس والماجستير.		
1- المستوى العلمي للأبحاث التي أنجزها المتقدم وعلاقتها بالتخصص ، والمكانة العلمية لمصادر نشر الأبحاث والدراسات. 2 -إستمرارية المتقدم في نشاط البحث والنشر والتأليف والترجمة. 3 -طبيعة عمل المتقدم في الجهة التي يعمل بها وملائمتها لتخصصه وللوظيفة المتقدم لها. 4 -الإشراف على الرسائل العلمية وكذلك المشاركة في مناقشتها. 5 -المشاركة في الندوات والمؤتمرات (بأوراق عمل / بالحضور) ، وعضوية الجمعيات العلمية. 6 -خبرات المتقدم في التدريس في المستوى الجامعي... ومدى إسهامه في الإرتقاء بالتخصص. 7 -خبرات المتقدم العملية (للقسم/ الكلية / خدمة المجتمع / اللجان / أخرى).	المستوى الأكاديمي للمتقدم وخبراته	
وفق مقابلة وتقويم المتقدم وفقاً للآتي :- 1 -تقديم المتقدم محاضرة في القسم العلمي في مجال تخصصه الدقيق.. من واقع رسالتى الدكتوراه والماجستير. 2-يشكل مجلس القسم لجنة علمية من عضوي هيئة التدريس متخصصين بالقسم لإجراء مقابلة علمية من واقع رسالتى الدكتوراه والماجستير والإنتاج العلمي للمتقدم. 3 -يدعى عضو المجلس العلمي ممثل الكلية لحضور مقابلة المتقدم من قبل اللجنة العلمية وكذلك حضور المحاضرة التي يقدمها المتقدم في القسم العلمي.	مقابلة المتقدم لشغل وظيفة عضو هيئة تدريس	

4 -يشكل المجلس العلمي لجنة ثلاثية من أعضائه أحدهم عضو المجلس العلمي ممثل الكلية لدراسة كافة وثائق المتقدم ومقابلته وتقديم توصياتها للمجلس العلمي.		
تشمل معايير الاختيار ما يلي: 1. الأداء الأكاديمي، والسمعة الأكاديمية للمؤسسة التي منحت المرشح الدرجة العلمية التي يحملها. 2. الكفاءة في التدريس ضمن مجاله والقدرة على دمج المعرفة في الموضوعات ذات الصلة. 3. خبرة في التدريس وتطبيق المعرفة في مجال معين من التخصص. 4. الأعمال المنشورة والخبرة في إلقاء المحاضرات. 5. معرفة وفهم فلسفة وأهداف جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا.		جامعة البيت
1 - المستوى العلمي للأبحاث التي أنجزها المتقدم وعلاقتها بالتخصص ، والمكانة العلمية لمصادر نشر الأبحاث والدراسات . 2 - إستمرارية المتقدم في نشاط البحث والنشر والتأليف والترجمة . 3 - طبيعة عمل المتقدم في الجهة التي يعمل بها وملائمتها لتخصصه وللوظيفة المتقدم لها . 4 - الإشراف على الرسائل العلمية وكذلك المشاركة في مناقشتها . 5 - المشاركة في الندوات والمؤتمرات (بأوراق عمل / بالحضور) ، وعضوية الجمعيات العلمية . 6 - خبرات المتقدم في التدريس في المستوى الجامعي ومدى إسهامه في الإرتقاء بالتخصص . 7 - خبرات المتقدم العملية (للقسم/ الكلية / خدمة المجتمع / اللجان / أخرى)	المستوى الأكاديمي للمتقدم وخبراته	جامعة تبوك

1 - توثيق الشهادات ومعادلتها من وزارة التعليم العالي (التي تم الحصول عليها من خارج المملكة) . 2 - توثيق التخصص من الجهات / الهيئات المتخصصة (مثل التخصصات الطبية) . 3 - السمعة والمكانة العلمية للجامعة (المعهد) التي حصل المتقدم درجته العالية منها ، وإستبعاد طلبات المتقدمين الحاصلين على شهادات بنظام الإنتساب أو التفرغ الجزئي ، أو الدراسة عن بعد أو نظام الجامعة المفتوحة في أي مرحلة دراسية . 4 - ترابط التخصص خلال المراحل الدراسية المختلفة . 5 - موضوع رسالتي الماجستير والدكتوراة ومدى تطابقها مع التخصص الدقيق للوظيفة المتقدم لها . 6 - المدة الزمنية التي قضاها المتقدم متفرغاً للدراسة في مرحلتي الماجستير والدكتوراة في مقر الجامعة التي حصل منها المتقدم على درجاته العلمية ، والجهة التي كانت تتابع وتمول المتقدم أثناء دراسته 7 - المدة الزمنية التي مضت منذ حصول المتقدم على شهادة الدكتوراة أو ما يعادلها ونشاطه خلالها . 8 - حصول المتقدم على تقدير جيد جداً على الأقل في مرحلتي البكالوريوس والماجستير ، على أنه يمكن للمجلس العلمي الموقر قبول درجة جيد في مرحلة البكالوريوس إذا كانت الجامعة في حاجة ماسة لتخصصه بشرط تميزه في جميع الجوانب والشؤون الأكاديمية الأخرى	● الشهاد ات والدرجات العلمية للمتقدم .	
1 - تاريخ ميلاد المتقدم وعمره . 2 - الحالة الصحية للمتقدم . 3 - حسن المناقشة وسلامة التعبير . 4 - القدرة على التفكير المنطقي والتحليل العلمي . 5 - سمعة المتقدم وتميزه وسيرته وخلوه من السوابق ، وعدم إرتكاب المتقدم لأي مخالفات لأنظمة ولوائح وتعليمات	الناحية الشخصية للمتقدم	

الإبتعاث . 6 - إستيفاء المتقدم لشروط الجامعة والخبرات المطلوبة . 7- المهارات واللغات التي يجيدها المتقدم ومدى إلمامه بإستخدام الحاسب الآلي		
1 - عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين والمتعاقدين بالقسم ، من خلال بيان يوضح التخصص العام والدقيق ، الجامعات التي تخرجوا منها ، النصاب التدريسي لكل منهم ، العمر (ذكور وإناث) . 2 - المعيدون والمحاضرون بالقسم وتخصصاتهم بالموائمة مع خطة الإبتعاث (ذكور وإناث) . 3 - المبتعثون وتخصصاتهم الدقيقة وجهة إبتعاثهم والتواريخ المتوقعة لتخرجهم (ذكور وإناث) . 4 - المقررات الدراسية التي سيقوم المتقدم بتدريسها في الوقت الحاضر والمستقبل ومدى إمكانية وجدوي الإستفاده من المتقدم في تدريس المقررات الدراسية عن طريق الإستعانة . 5 - تنوع مصادر شهادات أعضاء هيئة التدريس بالقسم . 6 - مدى حاجة القسم الماسة للتخصص الدقيق للمتقدم وندرة التخصص . 7 - وجود طلبات تعيين أخرى للقسم في نفس الفترة . 8 - مبررات القسم وحاجته الفعلية تجاه تعيين المتقدم . 9 - وجود وظيفة شاغرة أو متعاقد عليها في التخصص الدقيق .	حاجة القسم العلمي	
مقابلة وتقويم المتقدم وفقاً للآتي :- 1 - تقديم المتقدم محاضرة في القسم العلمي في مجال تخصصه الدقيق من واقع رسالتى الدكتوراة والماجستير .	مقابلة المتقدم لشغل وظيفة عضو هيئة تدريس	

2- يشكل مجلس القسم لجنة علمية من عضوي هيئة التدريس متخصصين بالقسم لإجراء مقابلة علمية من واقع رسالتى الدكتوراه والماجستير والإنتاج العلمي للمتقدم . 3 - يدعى عضو المجلس العلمي ممثل الكلية لحضور مقابلة المتقدم من قبل اللجنة العلمية وكذلك حضور المحاضرة التي يقدمها المتقدم في القسم العلمي . 4 - يشكل المجلس العلمي لجنة ثلاثية من أعضائه أحدهم عضو المجلس العلمي ممثل الكلية لدراسة كافة وثائق المتقدم ومقابلته وتقديم توصياتها للمجلس العلمي		
التعيين برتبة استاذ مساعد تلخص بالشروط العامة التالية: 1. يشترط فيمن يعين في رتبة أستاذ مساعد في الجامعة أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من جامعة معترف بها 2. أن يكون قادراً على القيام بالعمل الجامعي وبخاصة التدريس والبحث العلمي. 3. أن يكون لائقاً من الناحية الصحية 4. أن يكون غير محكوم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والآداب العامة. 5. أن يكون قد نشر أو قبل له للنشر بحثان على الأقل في مجال تخصصه. - وهناك شروط فضفاضة وهي (للمجلس أن يضع أي شروط أخرى يراها ضرورية للتحقق من ملائمة المرشح للتعيين وقدرته على القيام بالعمل كعضو هيئة تدريس).	الجامعات الاردنية؟	
1. أن يكون محمود السلوك والسمعة، ولائقاً صحياً لأداء مهامه الوظيفية. يشترط للتعيين في الجامعة الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة أو ما يعادلها كما يشترط أن تكون جميع شهاداته العلمية المطلوبة للتعيين صادرة بالانتظام الكامل وليس بالانتساب من جامعات معتمدة من جامعة الكويت. . أن يكون تخصصه المبين في شهاداته العلمية هو التخصص المطلوب، أو وثيق الصلة بالتخصص المطلوب حسب تقدير اللجان المختصة، وألا يقل معدله العام ومعدل التخصص في درجة الإجازة الجامعية الأولى عن المعدل المطلوب للتخرج في جامعة الكويت. وفي حال التعيين بدرجة مدرس يجب أن يكون المتقدم للتعيين حاصلاً على درجة الدكتوراه من جامعة معتمدة من جامعة الكويت لأغراض الدراسات العليا، وأن يكون لديه على الأقل ثلاثة أبحاث بعد	جامعة الكويت	

حصوله على درجة الدكتوراه تكون منشورة في مجلات علمية محكمة وفقا لنظام الترقيات في جامعة الكويت، وألا تكون مستلة أو مقتبسة من رسالة الماجستير أو الدكتوراه، وعلى أن يكون هو الباحث الأول في واحد منها، وأن يكون من بينها بحث واحد على الأقل خلال السنوات الثلاث قبل التقدم للتعين بالجامعة.	
---	--

تاسعا: نتائج المقارنة

بينت نتائج المقارنة بين آليات وأدوات ومعايير الانتقاء والتوظيف المهنيين في الجزائر والدول الأخرى انه لا توجد اختلافات كبيرة بين آليات التوظيف في مختلف الجامعات الجزائرية والعربية والأجنبية خاصة فيما يخص الشهادات، والتخصص المطلوب... كما تتم عمليات التوظيف عن طريق المقابلات وحسب احتياجات كل قسم وجامعة. ويمكن أن نختصر نقاط التشابه فيما يلي:

- ✓ نلاحظ ان من اهم نقاط تشابه معايير الانتقاء المهني للأستاذ الجامعي بين الجامعات الجزائرية والجامعات العربية والاجنبية هي:
- تقدير الشهادة المتحصل عليها.
- ملائمة شعبة الاختصاص .
- الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح وتاريخ الحصول على الشهادة
- السيرة المحمودة.
- الاهتمام الجانب الصحي.

كما نلاحظ أن من بين أهم نقاط الاختلاف في معايير الانتقاء المهني للأستاذ الجامعي بين الجامعات الجزائرية والجامعات العربية الأخرى هي: أن فريق الانتقاء يكون متخصصا في ميدان المسابقة المراد إجراءها، ولا يغلب عليها الطابع الإداري، إذ لا يكفي أن يُقيم المترشح من الجانب الإداري فقط بل يجب الاهتمام بالجانب العلمي أولا، حيث أن الأمور البيداغوجية والإدارية يكتسبها المترشح من خلال خبراته السابقة أو من خلال التكوين المستمر للأستاذ الجامعي، كما هو اليوم فيما يخص تجربة جامعة سطيف2 في تعميم التكوين الخاص ببناء وتصميم درس عن بعد حيث كانت البداية مع الأساتذة المساعدين ثم عممت التجربة لتشمل غالبية الأساتذة حتى في مرتبة أستاذ محاضر أ ومرتبة الاستاذية. ومن خلال هذا التكوين يستفيد الأستاذ من تكوين بيداغوجي وتكوين تقني. هذا من جهة

من جهة أخرى، فإن الخبرة المهنية ضرورية لتوظيف الأستاذ الجامعي المساعد خاصة بعد ما أصبح عدد الأساتذة كافيا تقريبا في كل الجامعات بمعنى أنه لم تعد هناك ضرورة للتوظيف على أساس الاحتياج والحاجة الملحة. كما أن المشكلة الحقيقية كما ترى الباحثتان أنها تكمن في جدية وفعالية المقابلات والمحسوبية في التوظيف على أساس الخبرة والقيمة العلمية لأعمال المترشح. كما أن الجانب الأخلاقي والصحي والسلوكي للمترشح لا يؤخذ بعين الاعتبار من طرف

أعضاء لجنة الانتقاء، خاصة وأن الأستاذ هو القدوة لطلبته ليس فقط في الابتدائي ولكن حتى في الجامعة. هذا وتركز بعض الجامعات على أن تكون الخبرة من جامعة معترف بها. وهذا ما يزيد من مصداقية الانتقاء للأستاذ الجامعي غير أنه يطرح مشكلة تحديد نوع هذه الجامعات في الجزائر والمعايير التي تقيم على أساسها. فهل تكفي الأقدمية، أم على أساس عدد المخابر والمجلات، أم عدد الأساتذة والطلبة؟... فالمشكلة تبقى مشكلة نوع وليست مشكلة كم. وعليه فإنه ورغم تشابه معايير الانتقاء عالميا كون أن القوانين متشابهة وتم استعارة بعضها أو جملة منها من الدول الأجنبية إلى أن الجدية في تطبيق هذه القوانين تبقى من أهم العراقيل التي تعيق وتجهض عملية انتقاء الأستاذ الجامعي المناسب لتوظيفه في المنصب المناسب.

خاتمة:

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نقاط تم إجمالها في النقاط التالية:

- التطبيق المرن للمعايير التي تحددها القوانين والتشريعات
 - تغليب مصلحة المؤسسة على المصالح الشخصية والمحسوبية
 - تعيين مراقبين لمراقبة عملية الانتقاء والتوظيف ويكونون قد خضعوا للمعايير المناسبة في تعيينهم
 - أن يكون القائم على الاختيار متمتعا بالقدرة والحس الدقيق على التمييز بين من يستطيع خدمة البحث والطالب وبين من لا يهيمه إلا المنصب بالدرجة الأولى.
 - الإعلان على المسابقات يكون في مدة زمنية كافية حتى يتسنى استقطاب أكبر عدد ممكن من المرشحين وليس في آخر لحظة وهذا لإعطاء الفرصة لكل من تتوفر فيهم شروط المشاركة في مسابقة التوظيف.
 - تطبيق الاختبارات الخاصة بالاستعداد الأكاديمي والنفسي لشغل المنصب. وهي عملية حساسة ومصبورية. لذا يجب أن يطبقها أشخاص ذوي خبرة تفاديا لتأثيرات خارجية كالخوف والتردد...
 - وضع معايير موضوعية في التنقيط خلال المقابلات
 - إعطاء فرصة كافية للمرشح للتعبير عن إمكانياته وطموحاته ومن خلال هذا السرد تستطيع اللجنة اكتشاف الكثير من نقاط ضعف وقوة المرشح. وليس استدعاء عدد كبير وإجراء معهم مقابلات في وقت جد قصير.
 - التفكير في ملمح الأستاذ الجامعي في إطار التكوين الجامعي وخاصة على مستوى الدراسات العليا.
- وعليه نعتقد أن المشكلة لا تكمن فقط في الاعتماد على معايير صعبة التغيير؛ ولكن المشكلة الحقيقية هي عدم القدرة على تطبيق هته المعايير بشكل مرن يحفظ مصلحة المؤسسة الجامعية ويساعد على توظيف أساتذة جامعيين أكفاء تم انتقاؤهم بدقة وبعد تمحيص.

المراجع:

1. البرعي وفاء.(2002). دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري. تقديم بدران شبل. ط1. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
2. دليو فضيل، لوكيا الهاشي، سفاري ميلود. (2006). المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة. ط2. مخبر علم الاجتماع والاتصال، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية. قسنطينة.
3. رجواني عبد النبي.(2008). مجالات و أفاق تكوين الأساتذة، المغرب: دار افريقيا الشرق
4. السبيعي، فراج.(2013). مدى الرضا عن مستوى خدمات الأمن والسلامة في مدينة الملك فهد الطبية من وجهة نظر المبحوثين. رسالة ماجستير في القيادة الامنية. جامعة نايف للعلوم الاجتماعية.
5. سناني عبد الناصر. (2012). الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية. رسالة دكتوراه. جامعة قسنطينة الجزائر.
6. الصويط ، فواز.(1429). الاختيار المهني وعلاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعة الملك فهد الجوية. رسالة ماجستير غير منشورة في التوجيه التربوي والمهني.
7. عليان، ربحت. (2007). أسس الإدارة المعاصرة. كلية التخطيط .
8. عقون شراف.(2007). سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية دراسة حالة بولاية ميليلة. مذكرة ماجستير غير منشورة في تسيير الموارد البشرية. جامع قسنطينة: الجزائر.
9. الفرخ ، هبة. استراتيجية التوظيف وأثرها على دوران العمل دراسة تحليلية على العاملين في جامعة دمشق ، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال جامعة دمشق.
10. منصور، منصور.(1975). المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة. وكالة المطبوعات: الكويت.