



M/301-280
12/9

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة 08 ماي 45 قالة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع



مذكرة ماستر " تنظيم و عمل "

الموضوع

الأخلاق الجامعية رهان لتطبيق جودة التعليم العالي الأستاذ الجامعي أسنوفجا

تحت إشراف

أ.و/بومهرة نور الدين

تقديم الطلبة:

- نزار سعاد

- بلبل نور الهدى

السنة الجامعية: 2012/2011

شكر وتقدير

"والذين شكرناهم لأزبدناهم" فالشكر لله المنفضل علينا بإتمام هذا العمل المتواضع، سبحانه من رزقنا مع ذلك الصبر والإرادة والصحة، يا رب زدنا علما وفهما وانفعنا بما علمتنا وارزقنا العمل بعد العلم وبارك لنا في أعمارنا وأوقافنا.

ويطيب لنا عرفانا بالجهد أن نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة والعون ونخص بالذكر:

- الأستاذ المشرف: أ. د/ بومهرة نور الدين الذي نكرم علينا بقبوله الإشراف على هذه المذكرة.

- الأساتذة الذين يدرسون مهنة التعليم.

- موظفي مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وعلى رأسها محافظ المكتبة.

- موظفي المكتبة المركزية.

- موظفي مكتبة كلية العلوم الاقتصادية فجزاهم الله ألف خير.

فهرس المختبرات

فهرس المحتويات



شكر وتقدير

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة

- الفصل الأول: الإشكالية والمعالجة المنهجية.....6-39
- أولاً: الإشكالية وتأطيرها النظري والإمبريقي.....6
- أ- الإشكالية.....6
- 1- أسباب اختيار الموضوع.....8
- 2- أهمية الدراسة.....9
- 3- أهداف الدراسة.....9
- 4- تحديد المفاهيم.....10
- ب- التأطير النظري للموضوع.....13
- 1- نظرية التحديث.....13
- 2- نظرية رأس المال البشري.....14
- 3- نظرية الأنساق الاجتماعية.....15
- ج- التأطير الإمبريقي للموضوع (الدراسات السابقة).....15
- 1- أهمية الدراسات السابقة.....15
- 2- التعريف ببعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.....16
- 3- مناقشة الدراسات السابقة.....27
- ثانياً: المعالجة المنهجية.....29
- أ- مجالات الدراسة الميدانية.....29
- 1- المجال المكاني.....29
- 2- المجال الزمني.....33
- 3- المجال البشري.....33
- ب- الإجراءات المنهجية.....34

- 34.....1-منهج الدراسة
- 34.....2-عينة الدراسة
- 35.....ج-أدوات جمع البيانات
- 36.....1-الملاحظة
- 36.....2-الاستمارة
- 38.....3-المقابلة

61-42.....الفصل الثاني: نشأة وتطور التعليم العالي

تمهيد

- 42.....أولاً: بعض نماذج التعليم العالي
- 42.....1- التعليم العالي في الدول الغربية
- 43.....2- التعليم العالي في الدول العربية
- 45.....3- التعليم العالي في الجزائر

ثانياً: واقع التعليم العالي في العالم

- 49.....1- واقع التعليم العالي في الدول انامية
- 50.....2- واقع التعليم العالي في الدول العربية
- 53.....3- واقع التعليم العالي في الجزائر

ثالثاً: أهمية وأهداف التعليم العالي

- 55.....1- أهمية التعليم العالي
- 56.....2- أهداف التعليم العالي

رابعاً: مميزات وأسس التعليم العالي

- 57.....1- مميزات التعليم العالي
- 60.....2- أسس التعليم العالي

خلاصة

90-65.....الفصل الثالث: الجودة وتطبيقاتها في التعليم العالي

تمهيد

- 65.....أولاً: الجودة في التعليم العالي
- 65.....1- مدخل إلى الجودة

71	2- أهمية وأهداف الجودة في التعليم العالي.....
73	3- مبادئ الجودة في التعليم العالي.....
74	4- معايير الجودة ومؤثراتها في التعليم العالي.....
77	5- اتجاهات تطبيق الجودة في التعليم العالي.....
78	ثانيا: آليات تطبيق الجودة في التعليم العالي.....
78	1- مبررات ومتطلبات تطبيق الجودة في التعليم العالي.....
80	2- مراحل وأساليب تطبيق الجودة في التعليم العالي.....
83	3- طرق قياس الجودة في التعليم العالي.....
85	4- مزايا ومعوقات تطبيق الجودة في التعليم العالي.....
86	5- نماذج تطبيق الجودة في التعليم العالي.....
	خلاصة.
141-94	الفصل الرابع: جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي.....

تمهيد

94	أولا: تقويم أداء الأستاذ الجامعي وانعكاساته على جودة التعليم العالي.....
94	1- مواصفات ووظائف أعضاء هيئة التدريس.....
102	2- أهمية وأهداف تقييم الأداء لمعضو هيئة التدريس.....
105	3- أسس ومعايير تقييم أداء عضو هيئة التدريس.....
108	4- طرق وأساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس.....
111	5- تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس وسبل تحسينه.....
117	ثانيا: الالتزام الأخلاقي كمؤشر لتطبيق جودة التعليم العالي.....
117	1- أهمية ومظاهر الأخلاق المهنية.....
120	2- ميثاق ومصادر أخلاقيات مهنة التربية والتعليم.....
125	3- أسباب الاهتمام بالأخلاق المهنية للمعلم.....
126	4- تشریحات القيم الأخلاقية في التعليم الجامعي.....
128	5- ميثاق ومبادئ أخلاقيات وأداب الجامعة الجزائرية.....
136	6- ما المطلوب أخلاقيا من الأستاذ الجامعي.....

خلاصة

163-144.....	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية ونتائج الدراسة
144.....	أولاً: عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية
158.....	ثانياً: مناقشة عامة لنتائج الدراسة
158.....	1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجية
160.....	2- مناقشة النتائج على ضوء تساؤلات الدراسة

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

رقم	عنوان	ص
01	نسبة التحاق الذكور والإناث بمؤسسات التعليم العالي	51
02	تطور عدد المؤسسات الجامعية والفنية	52
03	متوسط عدد أعضاء الهيئة التدريسية الجامعية في الدول العربية	53
04	توزيع عينة الدراسة في ظل متغير الجنس بدلالة السن	144
05	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص بدلالة السنة الدراسية	144
06	وضعية التعليم العالي في الجزائر	145
07	استفادة الجامعة من الإصلاحات ودورها في تطوير مخرجات المنظومة الجامعية	146
08	معايير تحقيق الجودة	146
09	أهمية الأسناذ الجامعي في تحقيق الجودة	147
10	القدرات التدريسية للأسناذ الجامعي	148
11	معايير الجودة في الأسناذ الجامعي	149
12	طريقة تقديم المحاضرات	150
13	إشراك الأساتذة الطلبة في إثراء المحاضرات	150
14	التزام الأسناذ بالقيم والتقاليد الجامعية	151
15	مواصفات الأسناذ الجامعي	152
16	دقة الأسناذ في تصحيح الامتحان	153
17	اهتمام الأساتذة بترقية البحث العلمي من خلال التأليف	153
18	تقييم عملية الإشراف على مذكرات التخرج	154
19	الأطراف المخولة بتقييم أخلاقيات الأسناذ	155
20	أثر الالتزام الأخلاقي للأسناذ على الجودة في الجامعة	156
21	العلاقة بين دور الأسناذ في تحقيق الجودة وبين أدائه لوظائفه التدريسية	156
22	العلاقة بين الالتزام بالقيم والتقاليد الجامعية ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي	157

قائمة الأشكال

رقم	عنوان	ص
01	طلبة علم الاجتماع	30
02	طلبة علم النفس	31
03	طلبة العلوم الإنسانية	31
04	طلبة العلوم التجارية	31
05	طلبة علوم التسيير	32
06	طلبة العلوم المالية	32
07	طلبة العلوم الاقتصادية	32
08	مهام عضو هيئة التدريس	102

مقدمة:

يمثل التعليم العالي مطلباً أساسياً تتسابق الدول المتقدمة والنامية على حد سواء إلى الاهتمام والاستثمار فيه، باعتباره ثروة تفرضها متطلبات التنمية بكافة مجالاتها وورصيدها استراتيجياً يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الطاقات البشرية كما انه يعتبر أساس التقدم وآلية الحراك الاجتماعي لذا فإن التطوير المستمر في منظومة التعليم العالي هو أمر حتمي، حيث أصبحت الجامعة تعمل على تكوين طالب بمؤهلات علمية وعملية تستجيب لتطلعاته وتحقق احتياجات المجتمع.

من هذا المنطلق فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تسعى إلى تحسين أداء الجامعات وفق معايير ومبادئ الجودة الذي يعتبر مدخلاً حديداً في مجال التعليم العالي، والذي فرضته التحولات العالمية، الأمر الذي أدى إلى استحداث مؤسسات دولية ووطنية لتقويم واعتماد الجودة ككل للارتقاء بمستوى التعليم العالي بدءاً بالهيئة التدريسية، حيث يرى أغلب علماء التربية منهم "تيلسون وكيلاند" أن المدرس هو عماد العملية التعليمية وأساسها، وهو الذي يهتئ المناخ الذي من شأنه أن يقوي من ثقة المتعلم بنفسه أو يزعزعها ويشجع اهتمامات الطلبة أو يحبطها وينمي قدراتهم أو يهملها، ولأن الأستاذ الجامعي يعتبر عنصر فاعل في أداء الجامعة لمهامها ومواكب لكل المتغيرات العالمية المتسارعة والتي تفرضها تحديات القرن الحالي، حيث يحول دور الأستاذ الجامعي في ظل فلسفة الجودة من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتكرب لينمو ويتطور مهنياً وأكاديمياً كي يتمكن من أداء دوره، وأي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه التدريسي وعلى نوعية التعليم وجودته.

إن المتتبع لواقع التعليم العالي في الجزائر نجد أن هذا القطاع رغم الإصلاحات والجهود المبذولة إلا أنه لازال يعاني من جوانب قصور عديدة والمتمثلة في ضعف مخرجات المنظومة الجامعية التي لا تتوافق مع متطلبات سوق الشغل الأمر الذي جعلنا نوجه اهتمامنا لقضية مهمة وأساسية وهي الجودة في التعليم العالي حيث ركزنا في هذا الموضوع على جانب أساسي ومهم، منتكئة كغيرنا لا نوسع المجال لدراساتها بكل جوانبها.

فكان التركيز على محور العملية التدريسية ألا وهو الأستاذ الجامعي وتحديد أدائه التدريسي من حيث الكفاءة والمهارة المهنية والعلمية، ومدى التزامه بالأخلاق الجامعية والمهنية، باعتبارها خاصيتين نقيس من خلالها جودة الأستاذ والتي تنعكس على جودة التعليم العالي بصورة عامة.

وقد احتوت الدراسة على خمس فصول موزعة على النحو الآتي:

الفصل الأول:

تمحور الجزء الأول منه حول الإشكالية والتأطير النظري والإمبيريقي للدراسة وقد تعرضنا فيه إلى ثلاث نظريات بنت لنا ذات علاقة بموضوع بحثنا وهي : نظرية التحديث. نظرية رأس المال البشري و نظرية الأنساق الاجتماعية. بالإضافة إلى مناقشة بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع بحثنا.

أما الجزء الثاني فقد خصص للمعالجة المنهجية حيث تعرضنا فيه إلى مجالات الدراسة الميدانية والإجراءات المنهجية وأخيرا أدوات جمع البيانات.

الفصل الثاني:

الذي جاء تحت عنوان نشأة وتطور التعليم العالي: قسم هذا الأخير إلى أجزاء

-الجزء الأول:

تطرقنا فيه إلى بعض نماذج التعليم العالي في كل من الدول الغربية، العربية، والجزائر.

-الجزء الثاني:

احتوى على واقع التعليم العالي في كل من الدول النامية- الدول العربية وواقع التعليم العالي في الجزائر.

-الجزء الثالث:

تمحور حول أهمية وأهداف التعليم العالي بالإضافة إلى مميزات وأسس التعليم العالي

الفصل الثالث:

تناولنا فيه الجودة وتطبيقاتها في التعليم العالي وينقسم هذا الفصل إلى جزئين

الجزء الأول:

تم التطرق إلى الجودة في التعليم العالي مبرزين فيه:

مدخل إلى الجودة

-أهمية وأهداف الجودة في التعليم العالي

- مبادئ الجودة ومعايير ومؤشرات جودة التعليم العالي.

أما الجزء الثاني:

شمل على آليات تطبيق الجودة في التعليم العالي والذي يضم العناصر التالية:

مميزات ومتطلبات تطبيق الجودة في التعليم العالي.

- مراحل وأساليب تطبيق الجودة في التعليم العالي
- طرق قياس الجودة في التعليم العالي.
- مزايا ومعوقات تطبيقات الجودة في التعليم العالي
- نماذج تطبيق الجودة في التعليم العالي.

الفصل الرابع:

تضمن هذا الفصل جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي ، وقد حاولنا في هذا الفصل معالجة محورين أساسيين والذين يشكلين أساس موضوع الدراسة ويتمثلان في:

-الجزء الأول:

تقويم أداء الأستاذ الجامعي وانعكاساته على جودة التعليم العالي والذي شمل ، مواصفات ووظائف أعضاء هيئة التدريس- وظائف عضو هيئة التدريس- أهمية وأهداف تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس- طرق وأساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس- أسس ومعايير أداء عضو هيئة التدريس تطوير وسبل تحسين أداء عضو هيئة التدريس.

الجزء الثاني: عنون بالالتزام الأخلاقي كمؤشر لتحقيق جودة التعليم العالي جاء فيه. مظاهر وأهمية الأخلاق المهنية

-ميثاق أخلاق مهنة التربية والتعليم- مصادر أخلاقيات مهنة التعليم- أسباب الاهتمام بالأخلاق المهنية للمعلم- تشريعات القيم الأخلاقية في التعليم الجامعي- ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة الجزائرية- المبادئ الأساسية لميثاق أخلاق وآداب الجامعة الجزائرية- أهمية الأخلاق في الجامعة- ما المطلوب أخلاقيا من الأستاذ الجامعي.

الفصل الخامس:

تضمن هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية ونتائج الدراسة ، حيث تمحور الجزء الأول منه حول عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية . أما الجزء الثاني فقد خصص للمناقشة العامة لنتائج الدراسة حيث تعرضنا فيه إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسيولوجية بالإضافة إلى مناقشة النتائج على ضوء تساؤلات الدراسة.

الفصل الأول

الإشكالية والمعالجة المنهجية

أولاً: الإشكالية وتأطيرها النظري والإمبريقي

ثانياً: المعالجة المنهجية

أولاً: الإشكالية:

شهد التعليم العالي في الربع الأخير من القرن الماضي تحولاً ملحوظاً شمل أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، بغرض مواجهة العديد من التحديات التي فرضتها مقومات الحياة الجديدة التي توصف بعصر المعلوماتية أو تكنولوجيا المعلومات التي وكتبت قيم العولمة، وسوف تزداد هذه المواجهة حدة مع نمو هذا القطاع وزيادة حجم المعلومات وتنوعها الأمر الذي أدى إلى تغيير سريع في احتياجات الفرد والمجتمع، وخطط التنمية، هذا بدوره فرض أن يكون هناك نوعيات جديدة من الأفراد ممن يتسمون بالفكر المبدع والقدرة على التأقلم مع المستجدات والمخترعات والتعامل معها بسهولة.

ولإيجاد أو خلق نوعية من الأفراد يتمتعون بهذه السمات نحتاج على مؤسسة تعليمية، أو جامعية عصرية تعمل في ظل نظام فعال ومنطور ونمو جودة عالية حتى تؤدي أدوارها أو رسالتها بالصورة التي تمكنها من المنافسة والريادة، وقد تم تبني الجودة كمنهج أو كحل لمشكلات التعليم العالي، وهذا ما أكدته مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن 21 على ما ينبغي على الحكومات ومؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، وتم الاتفاق والإجماع على اعتماد مبدأ الجودة في التعليم العالي كقضية أساسية ومهمة في كافة دول العالم وعياً منها بدور التعليم الجامعي خصوصاً في التنمية البشرية المستدامة.

وإنطلاقاً من هذه الفلسفة اتجهت معظم الدول في هذا المنحى وخاصة الدول المتقدمة التي استطاعت أن تحقق نتائج إيجابية في مجال التعليم العالي وجوده مخرجاته، وخير دليل على ذلك الجوائز، وبراءات الاختراع المتحصل عليها.

وبما أننا أصبحنا نعيش في فلك العولمة عملت الدول العربية إلى التجديد في نظامها التعليمي بتبني جملة إصلاحات هيكلية وتنظيمية من أجل تحقيق التميز، والارتقاء إلى مصف الدول المتقدمة، حيث استطاعت بعض الدول كالإمارات والأردن من أن تحسن في نظامها التعليمي وخاصة التعليم الجامعي، وهذه الجودة لا

يمكن أن تتحقق إلا بتوفر شروط ومواصفات وعناصر في التعليم العالي وفي مقدمتها جودة الأساتذة والباحثين الذين يعتبرون أبرز عناصر المنظومة التعليمية التي تعلم النشئ وتكونهم باعتبارهم الثروة البشرية المستقبلية للأمة.

بعض الدول العربية لم تتمكن من مسايرة هذا التجديد في أنظمة التعليم، فالمنتج يجد أن هناك جوانب قصور عديدة وخاصة فيما يتعلق بدور عضو هيئة التدريس وتحديداً لأدائه التدريسي والتزامه الأخلاقي في اتجاه مهنته.

وفي هذا الشأن اتجهت اليونيسكو سنة 1984 إلى الاهتمام بالتطور المهني للأساتذة بهدف تقديم أنشطة مشتركة تتعلق بالتدريب التربوي وخصصت في عامي 86-87 مبالغ مالية لإنشاء شبكات التطور المهني بين الجامعات على المستوى العالمي، بالإضافة إلى تطوير الكفاءة المهنية للأساتذ الجامعي يتطلب أيضا الالتزام بالقيم الأخلاقية

التي تتفق مع متطلبات الجودة، لأنهم يشكلون ثروة عظيمة وحجر الزاوية في تقدم الجامعات وتحمل أعبائها حتى تؤدي رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وإحراز التقدم.

فالأساتذ الجامعي الكفاء هو الذي يمتلك قدرا من الصفات المهنية والشخصية التي تحدد معالم الجودة في شخصيه.

ولأن الجامعة العصرية في ظل ميادئ الجودة تعتبر منظمة علمية وأخلاقية تعنى أساسا بالبناء العلمي والأخلاقي للطالب، وتحرص كل الحرص على تنمية بيئة أخلاقية وإلا عجزت عن أداء رسالتها، فلا يمكن الفصل بين رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق، خاصة من طرف هيئة التدريس التي تعتبر الواجهة التي تعكس الصورة الإيجابية أو السلبية للجامعة، الأمر الذي جعل الباحثين والدارسين في مجال التربية والعلوم السلوكية يهتمون بهذا الموضوع الذي من المفروض ألا يطرح، وأسفرت هذه البحوث إلى ضرورة صياغة ميثاق أخلاقي يخص المؤسسة الجامعية ويحدد بوضوح مسؤوليات كل الفاعلين بالمؤسسة الجامعية. وبالتركيز أكثر على هيئة التدريس باعتبارها الهيئة المسؤولة على التعليم من جهة والتربية الأخلاقية من جهة أخرى.

إن الأساتذ هو القدوة والنموذج الذي يجب أن يقتدى به الطالب ويوجهه في حياته العملية وحتى الشخصية.

إن المتأمل في منظومة تعليمنا الحالي اليوم يجد صفة واضحة فيها جوانب إيجابية استطاعت وزارة التعليم تحقيقها، لكن هناك جوانب سلبية وخاصة تلك التي تتعلق بمحور العملية التدريسية ألا وهم الأساتذة، وما يمكن أن يقع فيما بعضهم ويلاحظها الطلاب وحتى العاملون والتي تؤدي ولاشك إلى ضعف مخرجات وجودة العملية التعليمية.

نظرا لما يتميز به بعض الأساتذة الجامعيين من ضعف علمي لكثير منهم في مجال تخصصه وعدم تفرغ الكثير منهم لمهمتهم الرئيسية وهي التعليم والتربية، وذلك لانشغالهم التام أو الغالب بأعمال أخرى، وقلة مساهمتهم في النشر العلمي للأوراق العلمية في المجالات العلمية إذ تشير العديد من النتائج المبنية على الدراسات الميدانية والتقارير الرسمية أن هناك تراجعا في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم

العالي على الرغم من فرص الاحتكاك والاتصال عبر شبكات المعلومات أو الملتقيات العلمية وعبر البرامج التدريبية والتأهيلية وغيرها.

ومن هنا مازالت الجامعة الجزائرية تبحث عن الجودة والتميز، إذ تصنف من أضعف الجامعات في العالم حسب التقارير العالمية، ونتيجة لتعدد العوامل والأسباب التي أدت على ضعف مخرجات التعليم العالي الذي مازال بعيدا كل البعد عن المستوى العالمي، سنحاول أن نركز في موضوعنا على محور أساسي في المنظومة الجامعية ويشمل هيئة التدريس التي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق جودة التعليم.

ومن هذا المنظور حاولنا بلورة إشكالية البحث في صيغة السؤال المركزي الآتي:

* هل الجامعة الجزائرية مؤهلة ماديا وبشريا لتبني فلسفة الجودة في التعليم العالي؟

ولإجابة عن هذا السؤال حاولنا اشتقاق ثلاثة أسئلة فرعية يمكننا من تفكيك السؤال المركزي لتسهيل عملية معالجته:

سؤال 1: ماهي المعايير الواجب توفرها في الأستاذ لتحقيق الجودة في التعليم العالي؟

سؤال 2: هل يتحكم الأستاذ الجامعي في أساليب و تقنيات التدريس الحديثة على ضوء معايير الجودة؟

سؤال 3: إلى أي حد يلتزم الأستاذ الجامعي بالأخلاق الجامعية أثناء ممارسته لمهنته؟

1- أسباب اختيار الموضوع: هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع ومنها:

1- اتصاله بالتخصص الذي يعتبر حديث في جامعتنا، ومن منطلق تصوراتنا أنه إذا وصلنا إلى الجودة في التعليم نتحصل على مخرجات ذات جودة وكفاءة يعتمد عليها في بناء المجتمع في مختلف مؤسساته.

2- إن سنوات الدراسة ساعدتنا على تكوين صورة نوعا ما سلبية عن وضعية الجامعة الجزائرية، من حيث نوعية التكوين والأساليب المستخدمة من طرف الأستاذ في أدائه المهني.

3- الرغبة في التعرف على جوانب الضعف لدى الأستاذ الجامعي ومهاراته في تطوير وتحسين أدائه، الذي سينعكس على مستوى الجامعة.

4- الاهتمام الملفت للنظر بموضوع الجامعة والتعليم من خلال تنظيم ملتقيات دولية ووطنية، الأمر الذي ولد لدينا رغبة في فهم الأسباب والمشاكل التي أدت إلى تدهور التعليم العالي.

5- تزايد الشكاوى من بعض أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي أدى بنا إلى محاولة التعرف عن مدى مساهمة الأستاذ الجامعي في تدني مستوى التعليم العالي.

2- أهمية الموضوع:

1- تنبثق أهمية الدراسة من حيوية الموضوع الذي نتناوله وهو جودة التعليم العالي وكونه كذلك سيطلق على أحد أهم القطاعات ذات التأثير المباشر على التنمية الشاملة وهو قطاع التربية والتعليم الذي يعتبر أداة تنمية المجتمع ووسيلة نهضته.

2- حداثة مدخل الجودة وتطبيقاتها في القطاع التعليمي.

3- يمكن من خلال هذا العمل فتح المجال لتوضيح العلاقة ومدى تأثير الكفاءة والأخلاق المهنية للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي.

4- الأهمية العلمية والبحثية التي تميز الجامعة عن باقي المؤسسات الأخرى باعتبارها مركز ثقل يعمل على المحافظة على توازن المجتمع من جهة ودفعه نحو التطور والتقدم من جهة أخرى.

3- أهداف الدراسة: سنسعى من خلال هذا العمل الوصول إلى الأهداف التالية:

1- التعرف على مدخل الجودة وتطبيقاته في مجال التعليم العالي، مع الإشارة لبعض التجارب العالمية في هذا المجال.

2- توضيح إشكالية التعليم العالي في الجزائر رغم الإصلاحات المبذولة من قبل الوزارة الوصية للرفع من مستوى الجامعة.

وعدم تحقيق هذه الإصلاحات الأهداف المسطرة التي كانت على المستوى الهيكلي والبيداغوجي وزيادة عدد المؤطرين.

3- التعرف على المستوى الأدائي للأستاذ بالمقارنة بما يجب أن يكون عليه في ظل نظام الجودة، أي بمعنى التعرف على مواصفات الأداء والأخلاق المهنية التي يجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي.

4- الكشف عن بعض السلوكيات الصادرة من الأستاذ الجامعي، والمرتبطة بالأخلاق المهنية.

5- تحديد طبيعة العلاقة بين الأستاذ والطالب وماهي المعايير التي يعتمد عليها في تقييم الطلبة، ومدى رضى الطلبة عن الأستاذ وتقييمهم لمستوى اساتذتهم وطرق أدائهم لوظيفتهم.

6- التعرف على مدى قابلية الأستاذ الجامعي على تجديد معارفه وأدائه ومدى قدرته على التكيف مع معايير الجودة.

4- تحديد مفاهيم الدراسة:

أ- التعليم العالي:

* تعرف منظمة اليونسكو التعليم العالي بأنه: كل أنواع الدراسات والتكوين أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها، كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة.¹

يشير هذا التعريف على أن التعليم العالي ينطوي على خصوصية وأهمية بالغة في إعداد الفرد وتأهيله، وذلك بتزويده بالمعلومات والمعارف والمهارات والخبرات المتخصصة، وقابليته للاندماج ومسيرة التطورات الحاصلة في عالم اليوم.

* ويعرف التعليم العالي على أنه ذلك التعليم المقدم في كافة المؤسسات التي تعمل كمراكز تطوير الثقافة مع المجتمع وتجديد فكره في مقابل حفظ التراث الحضاري وتنمية مدارك الأفراد باستمرار في ضوء التغييرات المحيطة به داخليا وخارجيا.²

نستخلص من هذا التعريف بأن التعليم العالي يعتبر مركز لتجديد فكر الأفراد وتنميته وفي نفس الوقت يعمل على المحافظة على التراث الحضاري.

ب- الجودة:

لغة: يعرف المعجم الوسيط الجودة لغة من خلال فعلها الثلاثي جاد ومصدره جودة بمعنى صار جيدا، ويقال جاد العمل فهو جيد وجمعها جياذ أو جياذ وجاد الرجل أي أتى بالجيد من قول أو عمل.³

اصطلاحا: عرفها جوران بأنها: ملائمة السلع والخدمات لإستخدام العملاء ومطابقتها للمواصفات التي تلبي احتياجاتهم وتوقعاتهم.⁴

- أما Jonson فيعرفها على أنها: القدرة على تحقيق رغبات المستهلك بالشكل الذي ينطبق مع توقعاته، وتحقق رضاه التام عن السلعة أو الخدمة التي تقدم إليه.⁵

¹ - يومدين سليمان، العلمي عبد الفتاح، الاتجاهات العالمية للتعليم العالي بين العولمة والتنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي، قابلية التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي، بسكرة، 22 23 نوفمبر 2008، ص 33.

² - وفاء محمد البرعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية بمصر، ط1، 2002، ص 290.

³ - أنيس إبراهيم وآخرون: المعجم الوسيط، مطابع دار المعارف ج1، مصر، ط2، 1982، ص 145.

⁴ - عبد المحسن توفيق محمد: مراقبة الجودة من أجل إدارة الجودة وإيزو 9000، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 2000، ص 9.

⁵ - فريد عبد الفتاح زين الدين: إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات العربية، دار الجامعة القاهرة، 1997، ص 10.

ج- جودة التعليم العالي:

إصطلاحاً:

- تعني مقدرة مجموع خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، ويتطلب تحقيق جودة التعليم توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والعمليات والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع لضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوى المطلوب وتركز المفاهيم الحديثة للجودة في التعليم على عملية التعلم نفسها وعلى مدى استفادة الطالب منها.¹

- ويعرفها النجار بأنها: استراتيجية متكاملة للتطوير المستمر، فهي مسؤولية جميع عناصر منظومة الجامعة من أساتذة وموارد مادية وقيادات إدارية تشترك لتحقيق أهداف الجامعة.²

- التعريف الإجرائي لجودة التعليم العالي:

نظام متكامل يعتمد على التحسين والتطوير المستمرين اعتماداً على معايير الجودة، حتى تتمكن من الحصول على منتج تعليمي ذو جودة وكفاءة عالية الذي يعود بالفائدة على التعليم العالي من جهة والطالب والهيئات التي يمكن أن تستفيد من هذا المنتج من جهة أخرى.

د- الجامعة:

لغة: ج جوامع وجامعات، العلاقة، معهد للتعليم العالي، قدر جامعة، عظيمة.³

اصطلاحاً:

يعرف علي أحمد راشد الجامعة بأنها: ليست مكاناً لتلقي التعليم العالي فقط وغنما بيئة ورسالة.⁴ وحسب هذا التعريف فإن الجامعة تتعدى وظيفة التدريس إلى محيط أشمل وأوسع من خلال رسالة واضحة نحو هذا المحيط أو البيئة.

¹ اقبال زين العابدين درندري، ظاهرة هوك، دراسة استطلاعية لأراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق عمليات التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم النفسية والتربوية ' جستن' في 28 / 29 / 2007.

² ن محمد النجار

- أما رامون ماسيامانسو يقول بأنها: مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا.¹
ومن خلال هذا التعريف نستخلص أن الجامعة عبارة عن مجموعة من الأشخاص يجمعهم نظام وتستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول إلى المعرفة.
أما المشرع الجزائري فقد اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الاطارات اللازمة لتنمية البلاد.²

ه- الأستاذ الجامعي:

لغة: ج أساتذة وأساتيد وأستاذون المعلم، العالم الماهر في صناعته.³

اصطلاحا:

يعرف بأنه: كل من يحمل درجة ماجستير والدكتوراه في العلوم والفنون والآداب، ويمارس مهنة التعليم في واحدة من مؤسسات التعليم العالي

نستنتج من خلال هذا التعريف بأن الأستاذ الجامعي كل من يحمل درجة علمية معينة ويهمل دور الأستاذ في اختيار المنهج وطريقة التدريس.

- وهناك من يعرفه بأنه الشخص الذي يختص بتنفيذ العملية التربوية من خلال احتكاكه المباشر بالطلبة، وهو يعتبر ناقل للمعرفة ومسؤول عن تربية الأجيال وتكوينها.

نستخلص من هذا التعريف بأن الأستاذ الجامعي يقوم بتنفيذ العملية التربوية وهو ناقل للمعرفة ومسؤول عن تربية الأجيال وتكوينها.⁴

التعريف الاجرائي للأستاذ الجامعي:

هو ذلك الإطار المتخصص على شهادة ماجستير فما فوق ذو الكفاءة العلمية التي تَهله للتدريس في مؤسسات التعليم العالي، ومسؤول قانونيا وأخلاقيا عن نقل المعرفة للطلاب بكل أمانة وجدية.

¹- الهانسي لوكيا وآخرون: إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2001، ص 79.

²- نفس المرجع، ص 79.

³- مؤنس رشاد الدين، المرام في الكلام والمعاني، القاموس الكامل عربي عربي، دار التراث الجامعية، بيروت، ط1، 2000، ص 54.

⁴- كاظم عبد النور: نور الأستاذ الجامعي في تحفيز الابداع الفني، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، 1992، ص

و- الأخلاق الجامعية:

لغة: هي علم تعرفنا أحكامه الخير فنتبعه، والشر فنتجنبه.¹

وتعرف أيضا بأنها: جمع خلق، والخلق يطلق في اللغة على السجية والعادة والمروءة والدين.

اصطلاحا:

تعرف الأخلاق بأنها: قوة راسخة في الإرادة تنزع على اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر.

- أما الأخلاق بالمعنى الديني فهي نظام أكمل هدفه تحقيق الحياة الخيرة، بحيث تميز هذا النمط السلوكي مع النفس وغيرها.

أما تعريف الغزالي للأخلاق فهي عبارة عن هيئة في النفس راسخة تمسك عنها الأعمال بسهولة و يسر من غير حاجة إلى فكر وروية.²

تعريف اجرائي للأخلاق الجامعية:

مجموعة قيم ومعايير سلوكية رسمية وغير الرسمية التي تعد إطارا مرجعيا يعمل ضمنه كل من الأستاذ الجامعي والعاملون بمختلف فئاتهم أثناء أداء وظائفهم.

ب- التأطير النظري للموضوع:

1- نظرية التحديث:

ظهرت مع بداية الخمسينات من القرن الماضي مركزة على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم، واهتمت نظرية التحديث بصفة أساسية بتحليل الجوانب البنائية المتغيرة التي تؤديها عمليات التنمية بصفة عامة، فثبتت هذه النظرية المداخل السببية والتفسيرية في حدوث الإنجازات موضحة مقدار التداخل بين العوامل التي تؤثر على عمليات التنمية والتحديث في المجتمع المعاصر، وقد سعى علماء الاجتماع المعاصرين إلى تبنى نظرية التحديث في تحليل الإنجازات التي أحرزتها الدول المتقدمة لتحقيق ماوصلت إليه من نتائج، وأن تستخدم نفس الطرق التنموية التي استخدمتها الدول المتقدمة حاليا لإحداث عمليات التغيير والتطور، ومن أهم الإسهامات في هذا الإطار إسهامات دافيد ماكلياند D.MCLELLAND الذي حاول تحليل العملية التطورية لنشأة عملية التحديث، موضحا العوامل التي بواسطتها التي أحرزت بعض المجتمعات تقدما اجتماعيا وتكنولوجيا عن غيرها من المجتمعات، مركزا بذلك

¹ علي بن هادية وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 23.

² أمية فارس بدران، هيفاء راسم حوسنة: دراسات في فوائن المهنة وآدابها، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط2000، ص 91-94.

على الثقافة الموجودة في هذه المجتمعات التي عملت على تحقيق هذه الانجازات وتكوين الشخصية الفردية التي يعتبرها موجودة بنسب أعلى في الدول المتقدمة.

ومع منتصف السبعينات ظهرت اسهامات أليكس إنكلز A.INKLES وديفيد سميث D.SMITH، ضمن هذه النظرية مقدمين رؤية أوسع من رؤية ماكليلاند، فبعد تحليلها لعوامل التحديث المنجز في الدول المتقدمة قاما بإنجاز دراسة ميدانية على مجموعة من الدول النامية، فصد تحليل الدور الذي تلعبه تلك المؤسسات التعليمية من مدارس وجامعات في التنشئة الاجتماعية وتكوين الشخصية الفردية، وفي تحليلها للعلاقة بين التعليم والتنمية قاما بتطوير مقياس لتحديد خصائص الإنسان الحديث، وتم بناء هذا المقياس من خلال دراسة مقارنة على ست دول نامية معترين بأن عملية التحديث تمثل عملية اكتساب أكبر نسبة من السكان لمجموعة من المواصفات والخصائص والاتجاهات والقيم والمعتقدات الحديثة.

ويلاحظ على هذه النظرية بصورتها بأنه على الدول النامية إذا أرادت أن تحقق التنمية والنظم الاقتصادي، لا بد أن تسلك نفس المراحل والطرق التي مرت بها الدول المتقدمة في مسيرتها للتنمية الشاملة وهذه الأخيرة لن تتحقق إلا باعتماد الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والذي ستعكس مخرجاته على عملية التنمية في مختلف المجالات.

2- نظرية رأس المال البشري:

ظهرت مع بداية الستينات وهي تمثل وجهة نظر الاقتصاديين حول العلاقة بين التعليم والتنمية ومن أهم الاسهامات في هذا الإطار عالم الاقتصاد الأمريكي ثيودور شولتر.

T.SCHULTZ من خلال تحليل العلاقة بين التعليم ومخرجاته من القوى العاملة، باعتبارها نوعا من استثمار رأس المال ونوع من الاستثمار الإنتاجي كأحد الأسس الرئيسية لعملية التنمية الشاملة ومن ثم لا يمكن أن ننظر إلى التعليم على أنه نه عا من الاستهلاك بقدر ما يعتبر نوعا من الاستثمار المنتج كما أوضح

شولتر أهمية التعليم ودوره في تحسين الظروف الاقتصادية التي هي نتيجة لإعطاء الفرد المؤهلات المطلوبة لتكوين الخيارات الشخصية للفرد، وأيضا المؤهلة له لدخول سوق العمل البشري الذي يمثل النواة المسؤولة على التنمية الصناعية الشاملة، ويرى شولتر أن التعليم العالي في أي مجتمع ليس نشاطا حرا بل العكس فهو نشاط اقتصادي له تكاليفه ويمكن تقدير نفقات التعليم العالي بسهولة أكثر من استطاعتنا تقدير قيمة نفقات التعليم العالي بسهولة أكثر في صورته خدمات، وقد طرح شولتر عدة أمثلة عن عدم توافر الموارد الطبيعية، في بعض دول العالم في حين حققت تقدما وتطورا كبيرين

كاليابان وكوريا الجنوبية، وغيرها من الدول التي استثمرت في الرأس المال البشري، حيث عمليات تحديث الاقتصاد والتنمية الاقتصادية تتطلب مهارات بشرية وإطارات فنية ذات مهارات عالية.

3- نظرية الأنساق الاجتماعية:

كان لنمو علم اجتماع التنظيم وتطوره دورا كبيرا في استخدام هذه النظرية لدراسة التنظيمات الاجتماعية، ويرى أنصار نظرية الأنساق الاجتماعية أن الأنساق الاجتماعية تؤدي دورها في عمليات تنمية المجتمع وحل مشكلاته المتعددة.

وتنقسم هذه الأنساق إلى قسمين هما: الأنساق المفتوحة والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها والأنساق المغلقة والتي تكون على عكس الأولى لا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، وقد انصب اهتمام أصحاب هذه النظرية على الأنساق المفتوحة كالمدراس والجامعات لكن بعض الدراسات الميدانية كشفت بأن العديد من مؤسسات التعليم العالي تطبق عليها مواصفات النسق المغلق، فهي لا تحبذ التعرف على البيئة المحيطة بها، ومع الانتشار التكنولوجي والثورة التعليمية التي اجتاحت العالم كله، والدول النامية أيضا بنت المدارس والجامعات كأنساق مفتوحة تؤدي دورها في عمليات تنمية المجتمع وحل مشكلاته المتعددة، وتركز هذه النظرية على علاقة المدخلات والمخرجات للمدارس ومؤسسات التعليم العالي، وتتضمن هذه العلاقة:

- المدخلات: وهي مجمل ما تحصل عليه المؤسسات التعليمية من المجتمع مثل القيم، الأهداف والموارد-

المالية.

- العملية التعليمية والأكاديمية: وتمثل الهياكل والأفراد القائمين على العملية التعليمية إضافة إلى القائمين على الخدمات والوسائل والأدوات الفنية والتعليمية.

- المخرجات: وتمثل نوعية الخريجين وتأهيلهم لخدمة المجتمع.

وبذلك تبين هذه النظرية أهمية الجامعة كنسق مفتوح قادر على التأثير في المجتمع قصد تنميته وتطويره.¹

ج- التطوير الامبريقي للموضوع (الدراسات السابقة)

1- أهمية الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة والبحوث المنجزة بالنسبة لنا بحث نراثا غنيا وهاما، يجب الاطلاع عليه قبل الشروع في إعداد بحثه أو دراسته، وهذا لما تسهم به هذه الأخيرة في بلورة مشكلة البحث وتساعد الباحث في تحديد أبعاد دراسته وضبط فروضه، إضافة إلى ذلك فإنها تنبه كل باحث الذي سبق له وإن اطلع على

¹ ريب أظلي : التكوين الجامعي ، علاقة بقدارة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، مكتبة ماضيفر في علم اجتماع تنظيم و عمل كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الانسانية ، جامعة

لماج نفخر ، بقعة ، 2009، ص 27

هذه الدراسات التي لها علاقة أو التي عالجت نفس الموضوع من جانب معين، من الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها غيره، حتى يتمكن من تجنبها.

أما فيما يخص موضوع دراستنا والذي حاولنا أن نعالج فيه موضوع الأخلاقيات الجامعية رهان لتطبيق الجودة في التعليم العالي الأستاذ الجامعي نموذجا، ومن خلال إطلاعنا على الكتب والرسائل الجامعية والأبحاث العربية والدولية لم نتمكن من العثور على دراسة تكون قد عولجت بنفس الطرح.

فالأخذ بالدراسات السابقة والمثابرة له أهمية بالغة يمكن الاستفادة منها في بناء وتوجيه الإطار النظري للدراسة أو في مقارنة بعض الخطوات والأدوات المنهجية المعتمد عليها إضافة إلى مقارنة نتائجها بالنتائج الممكن الوصول إليها، كما يعتبر عرض الدراسات السابقة إقرارا بالجهد الذي بذله غيرنا في هذا الموضوع، والاعتراف بأسبقيتهم وفضلهم في توجيهنا إلى اختيار هذا الموضوع، فأى دراسة مهما كانت أهدافها أو منطلقاتها لا يمكن أن تتطرق من فراغ.

2- التعريف ببعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع:

من بداية القرن 20 أخذت تتجمع عوامل وقوى تدفع بقوة نحو تطوير التعليم الجامعي المواكب للتغيرات المتسارعة ونقطة انطلاق نحو المستقبل.

ومن خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت الجودة في مجال التعليم العالي، استطعنا أن نتحصل على بعض الدراسات منها الأجنبية والعربية، والمحلية التي عالجت جانب معين من دراستنا وهو الجودة في التعليم العالي لكننا لم نستطيع أن نتحصل على دراسات عالجت موضوعنا بكل جوانبه، وقد صنفنا هذه الدراسات إلى ثلاث محاور.

أ- الدراسات الأجنبية:

- دراسة 1: HAZZARD 1993:

دراسة بعنوان نقاط القوة والضعف في إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي: هدفت هذه الدراسة تحديد مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي والتعرف على نقاط القوة والضعف في تطبيقها،

توصلت الدراسة إلى أن نقاط القوة هي ازدياد مشاركة العاملين في المؤسسة والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وزيادة التعاون بين الأقسام المختلفة، واقتراح حلول ملائمة للمشاكل القائمة بالمؤسسة وتكون لغة مشتركة بين الأفراد وتقليل العزلة بينهم، وبالنسبة لنقاط الضعف فقد توصلت الدراسة على أن من أهمها الوقت والجهد اللازمين لتطبيق الجودة وصعوبة فهم العمل في بعض الأحيان، والقدرة المحدودة في التعامل مع القضايا والتحديات

- دراسة 1999 ANDKANJI and ABDUL MALAK2

بعنوان إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الماليزية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن عملية الممارسة في إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الماليزية، وعلاقته بالأداء المنظمي، وبعد توزيع الاستبانات على مئرتفي الجودة في الجامعات البالغ عددها 216 مؤسسة، تم التوصل إلى أن: معظمها أعطت أهمية كبيرة لتلبية توقعات المستفدين، ونسبة الثلث من المؤسسات لا يوجد بها إدارة الجودة ولكنها تمارس عمليات شبيهة بذلك وإن دور القيادة يعتبر العامل الرئيسي لإنجاح هذا الأسلوب، ومعظم المؤسسات وظفته في المجال الأكاديمي وأهملته في الجوانب الإدارية والمالية وحصلت معظم المؤسسات على مستوى أداء يتراوح بين جيد وسنار.

- دراسة 1999 DAHLG AARD.AND MADES EN3

بعنوان بعض التجارب في تنفيذ إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي:

هدفت الدراسة إلى محاولة مناقشة احتمالات تحسين الجودة في المؤسسات التربوية؛ وذلك من خلال دراسة النموذج الأوروبي للجودة في مجال الصناعة كإطار عمل من أجل تطبيقه على كلية تقنية، وتم التوصل إلى أن النموذج الأوروبي يمكن استخدامه كأداة تخطيطية لأي مؤسسة تربوية، وكذلك يمكن استخدامه في عملية التقييم الذاتي لتحسين الجودة في غرفة الدرس مع إجراء بعض التعديلات عليه، ولكن تعتبر القيادة شرطاً ضرورياً لنجاح إدارة الجودة الشاملة لكي تكون هناك أهدافاً ورؤى عامة ومشتركة بين القيادة والعاملين والطلبة.

- دراسة 2003 CRONESKY et AL4

بعنوان تنفيذ إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، حيث استعرضوا مشكلة التعليم العالي الأمريكي، ونسبوا إلى الحاجة إلى الرؤية وفهم عميق ومهارات لجزء كبير من الإداريين في مؤسسات التعليم العالي وذلك بسبب عدم توفر عدد كاف من التدريب سواء كان إداري رسمي أو غير رسمي، وتطرق الباحثان لبعض الأمثلة لضعف الجودة منها: قدم تقنيات التعليم - ضعف معنويات العاملين - ضعف إعداد الهيئة التدريسية، الميزانية غير السليمة.

الإعداد الضعيف للمهنيين والمهارات غير الكافية للطلاب الجدد وفي نهاية البحث اقترح الباحثان على المدراء منهج مختصر لنظريات متعددة في الجودة الشاملة والأدوات الضرورية لتنفيذ هذه النظريات في مؤسسات التعليم العالي.

- دراسة⁵: NUGHRANA.PAUL: 2003:

بعنوان الجودة في عملية التعليم والتعلم بمؤسسات التعليم العالي:

هدفت الدراسة إلى تحديد مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي الأمريكي ، وقد تمت الدراسة على 120

طالباً من خلال 4 مقابلات بالإضافة إلى الاستبيان وقد خلصت نتائج الدراسة إلى مايلي:

- يرتفع مستوى مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي الأمريكي عامة.

- ينبغي أن يكون الطالب الجامعي بؤرة التفاعل الصفوي، وعلى الجامعة أو الكلية أن تطبق الجودة المستمرة

وأن يبحث عن تحسين نوعية ما يستخدمه وما يتوصل إليه الطالب.

المحاضر الجامعي هو المسؤول عن تطوير التعليم لدى الطلبة وهو المسؤول عن تحسين نوعية عملية

التعليم والتعلم.

- ينبغي البحث عن تقنيات جديدة ومناسبة لتقييم الطالب الجامعي.

يفضل الطلبة العمل في فرق عمل للجودة، وذلك لإقرار مهارات صنع القرار الجامعي.

- تتطلب إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي الجانب العملي دعماً لما هو نظري.

- القيادة الجامعية الفاعلة هي التي تعمل لأن تتكلم فقط.¹

ب- الدراسات العربية:

- دراسة I للأستاذين: حازم زكي عيسى وصالح أحمد الناقة بعنوان: تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها

أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية

بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر الطلبة وفق معايير الجودة من خلال: إعداد قائمة الكفاءات المهنية الواجب

توافرها في عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة.

معرفة أكثر الكفاءات تطبيقاً للكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة.

- الكشف عن اختلاف تقديرات استجابات الطلبة لمدى تطبيق هيئة التدريس للكفاءات المهنية في ضوء

معايير الجودة تبعاً لمتغير الجنس، تخصص المحاضر والمستوى الأكاديمي وكذلك تبعاً لمتغير تخصص

الطالب وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

¹ - مرفت محمد راضي: معوقات تصنيف إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم التقني في محافظة غزة وسبل التقلب عليها، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، فلسطين، 2006، ص 180.

من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة نجد:

أن المعايير الأساسية للكفاءات المهنية التي يملكها في ضوء معايير الجودة وهي الشخصية- العلاقات الإنسانية- التمكن العلمي والمهني- أساليب التعزيز والتحفيز.

التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، تفعيل الأنشطة والأساليب نجد أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى، وبعد التمكن العلمي والمهني حصل على المرتبة الثانية.

ومن خلال دراسة متغيرات الدراسة أتضح أن هناك لا توجد فروقات في متغير الجنس والتخصص والمستوى بالنسبة للطالب، وبينت الدراسة أنه توجد فروق في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية ومجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم لتخصص المحاضر التابع لقسم علم النفس لصالح المحاضر قسم بكلية التربية.¹

- دراسة 2 الموسوي 2003: بعنوان تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي.

هدفت الدراسة إلى بناء أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال التحقق من صدقها وثباتها وقابليتها للتطبيق في المؤسسات التربوية، وتوصلت الدراسة إلى بناء مقياس تضمن 48 فقرة موزعة على 4 مجالات لإدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وهي متطلبات الجودة والمتابعة وتطوير القوى البشرية واتخاذ القرار وخدمة المجتمع وأوصت الدراسة بتطبيق هذا المقياس في مؤسسات التعليم العالي بالمنطقة العربية.²

- دراسة 3 بشرى بنت خلف العتري: بعنوان: تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الجوانب المختلفة لدور المعلم في ضوء معايير الجودة في النظام التعليمي العام، مع وضع كفايات جديدة للمعلم في ضوء معايير الجودة، ووضع رؤية لإكساب المعلم الكفايات اللازمة في ضوء معايير الجودة، وقد استخدمت الباحثة منهج التحليل الفلسفي من أجل تحليل دور المعلم في ضوء تحديات الألفية الثالثة، وعلى ضوء هذه الدراسة خلصت الباحثة إلى الخروج بجملة من التوصيات:

¹ - حازم زكي عيسى، صلاح أحمد النافعة: تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإسلامية من وجهة نظر الطلبة وفق معايير الجودة، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني حول دور التعليم العالي في التنمية الشاملة
² - بشرى بنت خلف العتري: تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام، بحث مقدم للقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية جستن، المنعقد يومي 16/15 ماي 2007 بعنوان الجودة في التعليم العام

- تكوين جهاز متخصص للجودة في التعليم العام، وهذا الجهاز يكون قادرا على التطبيق والتفويض والتقويم للمخرجات التعليمية المطلوبة وبشكل مستمر، مع تحديد وظيفة كل فرد في هذا الفريق.

- وضع معايير واضحة ومعروفة للجميع لنتائج التعليم الذي نطمح له في كل مرحلة من المراحل التعليمية ومقارنتها بالمعايير.

العالمية - وضع معايير لقياس الأداء الوظيفي للمعلم ويمكن الاستفادة من الكفايات التي وردت في هذه الدراسة لبناء هذا المقياس

دراسة 4: محمد عبد الفتاح شاهين بعنوان: التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي.

وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة الموجودة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع المحلي ودوره اتجاه نفسه، أما بخصوص متطلبات الجودة وعلاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية يبين أن النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالا في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يمتلكونه من مداخلات، وأشارت الدراسة إلى أهمية التطوير المهني والذي سينعكس إيجابا على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، ولهذا فإن التطوير المهني مطلب أساسي لتحقيق الجودة وبدونه سيكون تحقيق الجودة أمرا صعبا.¹

- دراسة 5: أبو عودة فوزي حرب وأبوملوح محمد بعنوان: مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي التي أحريت سنة 2004.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي بمحافظات عزرة في ضوء متغيرات كل من الجامعة الإسلامية، الأزهر، الأقصى والكلية كلية العلوم الإنسانية، وكليات العلوم الطبيعية، والصفة الجامعية محاضر، طالب جامعي، الجنس، الكثافة الصفية، ومن ثم تقديم مقترحات تساهم في رفع تلك المؤشرات واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة من 48 مؤشر للجودة على كلية 131 محاضرا وطالبا جامعيًا وأهم نتائج هذه الدراسة مايلي:

1- محمد عبد الفتاح شاهين: التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة والنوعية في التعليم الجامعي، ورقة عمل أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني المنعقد بتاريخ 3-5/17/2004.

- توجد فروق دالة إحصائية في ضوء كل من متغيرات الجامعة الكلية، الكثافة الصفية وذلك لصالح كل من: الجامعة الإسلامية كليات العلوم الطبيعية ونوعي الكثافة الصفية أقل من 50 طالبا.
- لم توجد فروق دالة إحصائية في ضوء متغيرات كل من: الصفة الجامعية محاضر/ طالب والجنس وفي الأخير يوصي الباحثان بضرورة تدريب المحاضرين الجامعيين على تطبيق الجودة في التعليم الجامعي.¹
- دراسة 6: الحجار بعنوان: تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة التي انجزت سنة 2004.
- هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، واستخدم الباحث أداة الإستبانة مكونة من 40 فقرة موزعة على سبعة مجالات هي القيادة التخطيط الاستراتيجي، الطلبة، المعلومات، الموارد البشرية، إدارة العمليات، نتائج التعلم حيث تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها 123 عضوا وبينت نتائج الدراسة أن المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الافتراضي 60% وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لمستوى الأداء الجامعيلمتغير الكلية والمؤهل والخبرة وأوصت الدراسة بضرورة نشر مفاهيم ثقافة الجودة الشاملة والعمل على إنشاء دائرة أو عمادة للجودة الشاملة في الجامعة وخلق مناخ تنظيمي يشجع على تطبيق الجودة الشاملة.
- دراسة 7: أبوفازة ورقة عمل بعنوان إشراك الطلبة في تقييم جودة التعليم العالي المقدمة سنة 2006: تهدف الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:
- ما فاعلية إشراك الطلبة في تقييم مستوى جودة الخدمات التقييمية لمؤسسات التعليم الجامعي؟ وهل يستفاد من نتائج عملية التقييم لجودة التعليم الجامعي.

- ماهي انعكاسات إشراك الطلبة في تقييم مستوى الجودة على أبعاد جودة التعليم العالي؟
- ماهي الأثرات التي تستخدم في إشراك الطلبة في تقييم مستوى جودة الخدمات التعليمية لمؤسسات التعليم العالي؟

وقد توصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج أهمها التعرف على آراء الطلبة في مستوى جودة التعليم العالي إظهار العناصر التي تقود إلى نتائج إيجابية أو سلبية لتطوير القدرات التعليمية.

¹- مرفت محمد محمد راضي: مرجع سبق ذكره ص 157.

- التعرف من خلال آراء الطلبة على بعض مؤشرات الجودة التي تساهم في تعزيز موقع الجامعة في الأسواق وبناء سمعة عالية للجامعة.
- استخدام آراء الطلبة في تذبذب إجراءات وأفعال تصحيحية وتعزيز جودة التعليم خاصة تلك المتعلقة بالموارد البشرية الأكاديمية والإدارية في الجامعة.
- الحصول على التغذية العكسية التي تساعد في تطوير جودة التعليم.¹
- دراسة 8 : أحمد بن غنيم بعنوان: تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة.
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لدى المعلمين من حيث التدريس- كفايات التقويم- كفايات التحسين المستمر- الكشف عن الفروق بين آراء المديرين والمعلمين حول مدى تطبيق المديرين لمبادئ إدارة الجودة الشاملة في التعامل مع المعلمين.
- تكونت عينة الدراسة من 310 فرد بنسبة 31% من المجتمع الأصلي للدراسة استجاب منهم 272 بنسبة 88% واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.
- وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج: منها:
- توجد فروق بين آراء المديرين والمعلمين حول مدى تطبيق المديرين لمبادئ إدارة الجودة الشاملة لصالح المديرين.
- يرى أفراد العينة أن الكفايات المهنية تتوافر لدى المعلمين بدرجة متوسطة.
- هناك اتفاق أن أكثر الكفايات توافر لدى المعلمين كفايات العلاقة مع الزملاء والإدارة المدرسية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين والمعلمين حول مدى توافر الكفايات المهنية لدى المعلمين لصالح المعلمين.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها تم وضع عدد من التوصيات وإستراتيجية مقترحة قد تفيد في تفعل تطبيق المديرين لمبادئ إدارة الجودة لرفع مستوى الكفايات المهنية لدى المعلمين.²

¹ محمد عبد الفتاح شاهين، مرجع سبق ذكره ص 164 - 174.

² أحمد بن علي غنيم: تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة.

- دراسة رقم 9:
هذه الدراسة تناولت الجانب الأخلاقي بعضو هيئة التدريس وأثره على واجباته وأدائه في تحقيق أهداف الجامعة، فقد أظهرت هذه الدراسة التي قدمها: درة 2005 إلى ضرورة وجود ميثاق عمل أخلاقي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في ظل العولمة وأثر ذلك على جودة مخرجات العملية التعليمية.

- دراسة رقم 10: قدم هذه الدراسة الباحث الشبخلي سنة 2000:
يرى أن واجبات الأساتذ الجامعي متنوعة ومتشعبة، ومنها ما تفرضه أخلاق المجتمع وعاداته، ولابد من وجود آلية واضحة لتقويم الأداء الأخلاقي لعضو هيئة التدريس بواجبات اتجاه نفسه وعمله وطلابه وزملائه ومجتمعه، وبين أن لكل مهنة فروع أخلاقية وسلوكية ينبثقها الأعراف والتعليمات وطى رأسها إلتقان المهنة وعدم الغش فيها.¹

دراسة 12: عماد أبو الرب: عيسى فدادة بعنوان: تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي:

يؤكد الباحثان أن مؤسسات التعليم العالي تسعى إلى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية، من خلال تبني مدخل إدارة الجودة الشاملة كأحد الأساليب التنافسية الأساسية التي ينبغي لمؤسسات التعليم العالي التركيز عليه، ويعتبران أن عضو هيئة التدريس المحرك الأساسي في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس، ومنه فإن أهمية هذا الموضوع تنبثق من أهمية تقويمهم لتطويرهم وتحسين أدائهم مستمرا بصفته مدخلا من مداخل أدوات الجودة الشاملة.

وقد سعى الباحثان من خلال هذا العمل إلى تقديم إطار نموذج لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية وتم وضع هذا الإطار الذي من مميزاته أنه يغطي كافة واجبات عضو هيئة التدريس: من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، كما ممتازا بالمرونة، والوضوح من خلال استخدام معايير رسمية واضحة ومحددة مسبقا.

بالإضافة إلى الموضوعية والمشاركة من خلال إشراك شريحة واسعة من المعنيين في العملية التدريسية ويعتمد النموذج المقترح في عملية التقويم على التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس - تقويم زملائه - رأي القسم، وأخيرا يتم وضع التقدير النهائي له بموضوعية.²

¹- رمضان محمد سعيد غالب، توفيق على عالم: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس - مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. نقلا عن موقع: www.aaru-edu.jo

²- المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي 2008. نقلا عن موقع: www.aaru-edu.jo

دراسة رقم 13J: فارس جيجاز شلائش، أسيل علي مزهر بعنوان: جودة معايير اختيار عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي؛

أجريت هذه الدراسة بكلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، حيث تكمن أهمية هذا البحث في التصدي لوحدة من المشاكل المهمة التي تواجه الأدوات الجامعية والتي تتمثل في تحديد المعايير الملائمة والتي على أساسها يتم اختيار أعضاء الهيئة التدريسية، المؤهلين لتحقيق الأهداف العلمية والتربوية والمجتمعية التي تسعى الجامعات لتحقيقها من خلال ما تضمنه من برامج وخطط.

وقد اعتمد الباحثان بشكل أساسي في هذه الدراسة على إستمارة استبيان جاهزة تم الحصول عليها من دليل المؤشرات الكمية والنوعية لضمان الجودة، أما عينة الدراسة فقد شملت بعض أعضاء الهيئة التدريسية وبمختلف الأقباط العلمية والبالغ عددهم 50 تدريسي، وقد استخدم الباحثان البرنامج الجاهز SPSS.

فتوصلا الباحثان إلى جملة من النتائج منها:

- تأكيد عمادة الكلية على الالتزام بأخلاقيات العمل الأكاديمي فضلا عن تحفيزها لأعضاء هيئة التدريس للمساهمة في البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع.
- عدم تبني عمادة الكلية عملية تحديد مجموعة من الطلبة لكل عضو هيئة تدريس لإرشادهم علميا خلال سنوات الدراسة.

- القصور في الإعلان عن تعليمات وشروط اختيار أعضاء هيئة التدريس ومتطلبات الوظائف الأخرى.¹

ج- دراسات جزئية:

دراسة 1 بعنوان: الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم، قامت بالدراسة الطالبة طوطاوي زولبخة بجامعة ومعاهد الجزائر للتعليم العالي سنة 1991-1993.

هدفت الدراسة إلى محاولة تشخيص واستكشاف الخصائص التي يتميز بها الجو التنظيمي في

مؤسسات التعليم العالي بالجزائر مع الكشف عن العلاقة بين نمط الجو التنظيمي السائد وخصائصه وبين رضا الأساتذة وأدائهم الوظيفي.

فكان من نتائج هذه الدراسة: أن مؤسسات التعليم العالي يسودها جو تنظيمي يتميز بهيكل تنظيمي إداري معقد يعرفل تحقيق أهدافها، وعدم وجود التشجيع للمبادرات في اتخاذ القرارات وصعوبة الاتصال بالقمة،

1- فارس جيجاز شلائش، أسيل علي مزهر: جودة معايير اختيار عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي فلا عن

عدم وجود ارتباط بين الكفاءات والأداء أو بين الأجر والمجهود، كما أكدت الدراسة على وجود ارتباط بين الجو التنظيمي السائد ورضا الأساتذة وأدائهم الوظيفي البيداغوجي.

فالنتيجة العامة التي توصلت إليها الباحثة هي أن الجامعة يسودها جو تنظيمي يعرقل أداء الأساتذة ويسبب لهم الشعور بالتذمر وعدم الرضا.¹

دراسة 2: بعنوان: معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام ل م د.

اهتمت هذه الدراسة بموضوع معايير نظم ضمان الجودة وتأثيراتها على التدريس الجامعي في نظام ل م د حسب ما يراه الأستاذ الجامعي، وانبثقت أهمية الدراسة من أهمية إصلاح الجامعة في المنظومة التعليمية وذلك للوصول إلى طريقة تفويمية للنظام الجديد للمحافظة على ضمان جودة النوعية.

وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من 11 أستاذًا، وقد تم اختيار المقابلة أداة للحصول على معلومات، وقد أظهرت النتائج علاقة معايير نظام ضمان الجودة بكل من أداء الأستاذ والمحتوى العلمي والوسائل التعليمية والظروف الفيزيائية وتقييم الطلبة والبحث العلمي.²

دراسة 3: بعنوان: قياس إدراك واتجاهات طلبة كلية إدارة الأعمال من تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الإداري لـ: الأستاذين: معراج هواري وناصر داودي عدون.

كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة موقف الطائب من تطبيق الجودة الشاملة بكلية إدارة الأعمال بجامعة عمار ثلجي بالأغواط، ومدى اكتساب الطالب للخبرات والمهارات وكذا المحفزات التي تمكنه من أخذ موقف من تطبيق هذا النموذج في الجامعة.

طبقت هذه الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بمختلف مستوياتهم وبمختلف تخصصاتهم جذع مشترك علوم التسيير - جذع مشترك علوم اقتصادية: إدارة أعمال، محاسبة، مالية، نقود ومالية وبنوك اقتصاد وتسيير المؤسسة، إعلام آلي للتسيير.

وقد شملت الدراسة 180 طالب، وقد استخدم الباحث المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي باستخدام المسح الميداني لأراء أفراد مجتمع الدراسة، حيث اعتمد فيها على استبيان صمم لجمع البيانات الأولية من أفراد مجتمع الدراسة للوصول إلى معرفة موقف أفراد مجتمع الدراسة من تطبيق إدارة الجودة الشاملة بكلية

¹ عبد السلام نعمون: بيئة العمل وتأثيرها في تحديد مستوى فعالية أداء الفريق التربوي لمؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة فرحات عباس، سطيف 2005، ص 27.

² إبراهيم الطاهر، وسيلة بن عامر: معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام ل م د المنقح البيداغوجي الرابع بعنوان: ضمان جودة التعليم العالي، المبررات والمتطلبات المنعقد يومي 25-26 / 11 / 2008، مطبوعة علي بن زيد، بسكرة، ص 78.

إدارة الأعمال بجامعة الأغواط فتوصل الباحث إلى نتائج عامة منها: أنه لا بد من انتهاج أسلوب جودة واضح لضمان تقديم خدمات بجودة عالية- تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالجامعة يقوم على سلسلة من المواصفات الدولية النمطية- القيام بتدريب وتكوين كل القوى الفاعلة بالجامعة وغرس ثقافة الجودة بالجامعة لضمان التغيير.¹

دراسة رقم 4: بعنوان: رؤية حول نوعية التعليم العالي في الجامعة الجزائرية من خلال تطبيق نظام ل م د للأساتذة: عزاق رقية.

لقد سعت الباحثة من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع تطبيق نظام ل م د في الجامعة الجزائرية باعتباره نظام، صمم خصيصا للرفع من مستوى التكوين الأكاديمي للطلاب بالتالي يمكن الحديث عن ما يسمى بجودة التعليم العالي من خلال تطبيق هذا النظام.

وتهدف كذلك إلى التطرق إلى أهم العراقيل التي تقف أمام إمكانيات الدولة المسخرة للتطبيق، فقد شملت عينة الدراسة مجموعة من الأساتذة من جامعة منتوري قسنطينة الذين كانت لهم الفرصة لتدريس طلبة ل م د.

فأسفرت النتائج فعلى مستوى أهمية نظام ل م د نظريا والنتائج التي سوف تجنى على المدى المتوسط والبعيد:

سهولة معادلة الشهادة المتحصل عليها من الجامعة الجزائرية مقارنة مع الجامعات الأجنبية- مواكبة التحضر وتطور البحث العلمي والتكنولوجي- تكوين على مستوى عال سواء أكان نظريا أو تطبيقيا نواته الأساسية هي الطالب لا الأستاذ.

أما على مستوى معوقات تطبيق ل م د:

- ضعف مستوى الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا ونخولهم الجامعة بزداد علمي أقل من المتوسط.

قلة الإمكانيات الحالية التي توفرها الجامعة الجزائرية، والتي هي من أساسيات التكوين: مثل قاعات الأنترنات والأماكن الحرة التي تسهل التكوين الذاتي للطلاب.

- وجود أساتذة لم يصلوا بعد إلى استيعاب نظام ل م د.

وما يحتويه من مزايا رغم أنهم يدرسون فيه.

¹- معراج هواري، ناصر دادي عدون: قياس إدراك واتجاهات طلبة كلية إدارة الأعمال من تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الإداري، مرجع سبق ذكره، ص 305.

طلبة لم يفهموا حقيقة نظام ل م د ويدرسون فيه على أساس النظام الكلاسيكي خاصة فيما يخص النقاط والمعدلات والفروض القابلة للتحويل والتجميد.¹

3- مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال الإطلاع على بعض الدراسات: الأجنبية، العربية، والجزائرية فقد تبين لنا مايلي:

إن تطبيق الجودة كمنهج وفلسفة في مؤسسات التعليم العالي، أصبح ضرورة ملحة فرضتها التغيرات والتحولات العلمية والفكرية على المستوى العالمي، والإقليمي والعربي، والملاحظ أن الكثير من الدول فازت بالمبادرة في تطبيق مبادئ وقواعد ومعايير الجودة في أهم قطاع الذي يعتبر أساس نهضة الأمم وتقدمها: إلا أن الجامعة الجزائرية مازالت بعيدة كل البعد عن مسار الجامعات العالمية، وما تقدمه هذه الأخيرة من إنجازات بحثية هامة وجادة انعكست إيجابا على تقدم مجتمعاتها.

ومن هنا تكمن أهمية هذه الدراسة التي حاولنا التعرف من خلالها على ماهية الجودة في التعليم العالي، وما هي معوقات تطبيقها.

وبإطلاعنا على مختلف الدراسات والتي أورناها في موضوعنا، استفدنا من نتائج هذه الدراسات، حيث هدفت أغلبية الدراسات إلى الكشف عن أهمية الجودة ودورها في تطوير الأداء المؤسسي بشكل عام والأداء التربوي والجامعي بشكل خاص.

وقد أوضحت الدراسات أن أسلوب الجودة أصبح نظاما عالميا تسعى كل دول العالم إلى تطبيقه والاستفادة منه نظرا للعائد المعنوي والمادي الذي يعود على المؤسسات من تطبيقه.

وفي هذا الإطار حاولنا تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات التي وظفناها وذلك من أجل التعرف على أهم الجوانب التي ركزت عليها هذه الدراسات بالمقارنة ما تم التركيز عليه في دراستنا.

أ- أوجه الاتفاق:

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- 1- التعرض لوضعية التعليم العالي.
- 2- تبيان أهمية تطبيق الجودة في التعليم العالي.
- 3- التعرف على المعوقات والعراقيل التي تقف حائلا أمام تطبيق الجودة في التعليم العالي.

1- عراق رقية: رؤية حول نوعية التعليم العالي في الجامعة الجزائرية من خلال تطبيق نظام ل م د ، مرجع سبق ذكره، ص 85 - 87.

- 4- التعرض لمؤشرات الجودة في التعليم العالي.
- 5- التركيز على عضو هيئة التدريس من ناحية تقويم وتطوير كفاءته التدريسية في ضوء معايير الجودة.
- 6- إشراك الطلبة في تقييم جودة التعليم.
- 7- استخدام المنهج الوصفي، الذي يعتبر المنهج الأساسي في الدراسات الاجتماعية.
- 8- استخدام أدوات جمع البيانات كالاستمارة والملاحظة والمقابلة.

ب-أوجه الاختلاف:

ولقد اختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في النقاط التالية:

1-بيئة الدراسة:

طبقت هذه الدراسة في بيئة تختلف عن بيئات الدراسات السابقة، حيث طبقت بجامعة قلمة في الجزائر، وقد شملت الدراسة كلية العلوم الاقتصادية وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2-عينة الدراسة:

لقد تم تحديد العينة بناء على معيارين:

- اختيار الطلبة الأوائل من كل كلية، باعتبارهم الأكثر جدية في الدراسة.
- الطلبة الأوائل وبناء على مستواهم الجيد يكون أكثر قدرة على التعبير عن وضعيه التعليم العالي، والقدرة على تقييم أساتذتهم.

3-متغيرات الدراسة:

لقد اعتمدت الدراسات السابقة على معالجة متغير واحد في معالجتها لتطبيقات الجودة في التعليم،

هناك دراسات عالجت كيفية تطبيق الجودة في التعليم العالي.

ومنها من ركزت على متغير الأداء التدريسي لهيئة التدريس وكيفية تطويرها، مع تحديد لأهم المعايير لاختيار عضو الهيئة التدريسية.

أما بعض الدراسات ساطت الضوء على المبادئ الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي

في أدائه لمهنته، وتأثير هذه الأخيرة على جودة التعليم.

أما الدراسة الحالية، فقد حاولنا التعامل مع متغيرين أساسين:

- الكفاءة المهنية التي يجب أن يكتسبها الأستاذ الجامعي في ظل معايير الجودة.

- الالتزام الأخلاقي لمهنة التعليم نظرا لما تشكله من أهمية في تحسين مستوى التعليم، لأن أي عمل مهما كان يرتكز أساسا على المبادئ الأخلاقية السامية، والشعوب المسلمة أدرى من المفروض أكثر من غيرها بقيمة الأخلاق المهنية في حياة الإنسان، لأنه المكلف بعمارة الأرض وهذا لن يأتي إلا بالعمل وإتقانه

ثانيا: المعالجة المنهجية:

أ- مجالات الدراسة الميدانية:

1-المجال المكاني:

نظرا لعدة اعتبارات تم اختيار جامعة قالمة لتكون مجال للدراسة.

أنشئت جامعة قالمة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 172/86 المؤرخ في 05 أوت 1986، حيث كانت في بداية الأمر ملحقا تابعا لجامعة عنابة حيث استقبلت أول جذع مشترك في شهر سبتمبر من نفس السنة وبلغ عدد الطلبة 123 طالبا يشرف عليهم 14 أستاذا، 2 جزائريين و 12 أستاذا أجنبيا، ثم توسعت إلى أن أصبحت مركزا جامعا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 299/29 المؤرخ في 07/07/1992 حيث بلغ عدد الطلبة 2134 طالبا، ويشرف عليهم 80 أستاذا.¹

ثم تم ترقيةها إلى جامعة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 273/01 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001.

وقد تم إجراء هذه الدراسة و تحديدها بالمجمع الجامعي سويداني بوجمعة، الذي يتكون من كليتين: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير. ويشمل هذا المجمع:

أولا من حيث الهياكل والتجهيزات على:

• مكتبتين.

• نادي خاص بالنشاطات الثقافية والعلمية.

• إدارية الفرعية للنشاطات العلمية والثقافية.

• فضاءات للإنترنت.

• مخبر اللغات.

• قاعتين للمحاضرات.

¹- أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة ماجستير جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 161.

- مركز الإعلام حول التشغيل.
- مطعم.
- 4 أقسام للدراسات.
- مصلحة البيداغوجيا.

أما من حيث التأطير البيداغوجي والتنسيير الإداري

-بالنسبة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والتي يوجد بها: ثلاثة أقسام هي: قسم العلوم الاجتماعية قسم العلوم الإنسانية وقسم التاريخ والآثار، تضم هذه الأقسام: على 31 أستاذا بقسم العلوم الاجتماعية و19 أستاذا بقسم العلوم الإنسانية؛ أما قسم تاريخ وآثار فيوجد به 37 أستاذ.

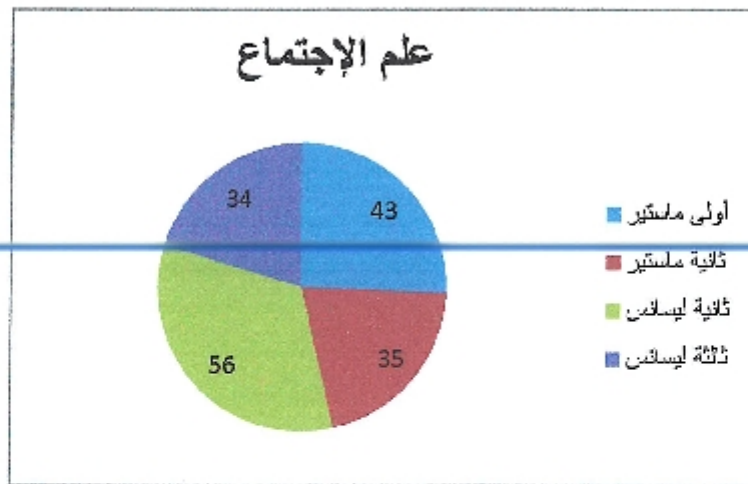
أما فيما يخص الجهاز الإداري فيتكون من 49 موظف.

بالنسبة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التنسيير يتكون جهازها البيداغوجي من 112 أستاذ.

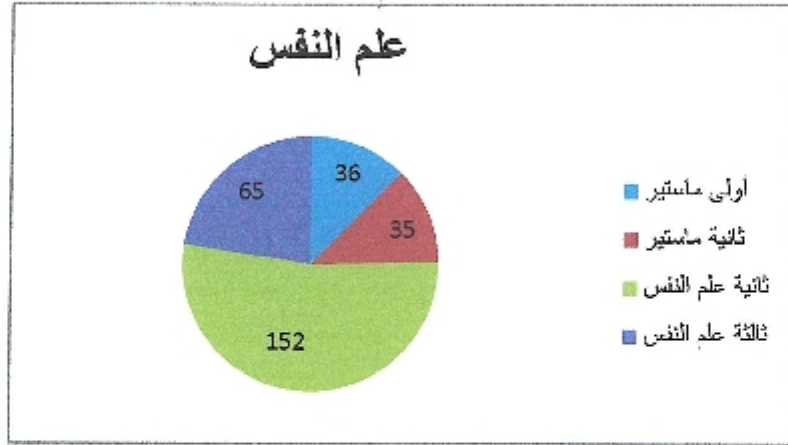
ويتكون الجهاز الإداري من 57 موظف .

أما عدد الطلبة وتوزيعهم حسب التخصصات والفروع وكذلك حسب المستوى الدراسي، يمكن توضيحه في الأشكال التالية، حسب الكليات:

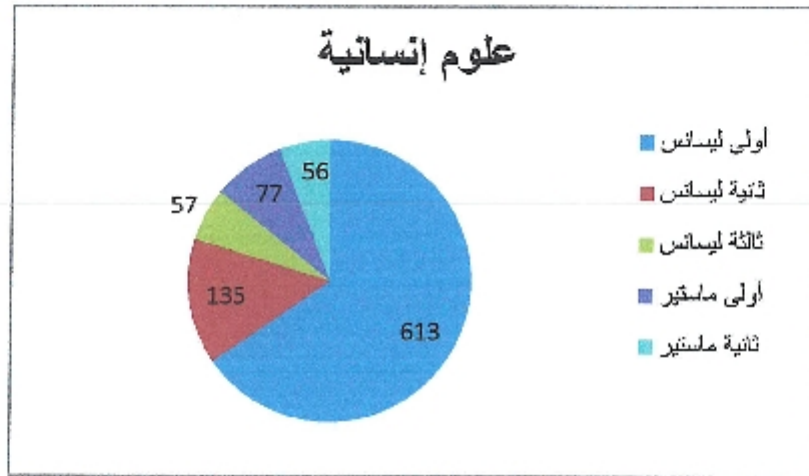
1-كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية:



شكل رقم 01: يمثل طلبة علم الاجتماع

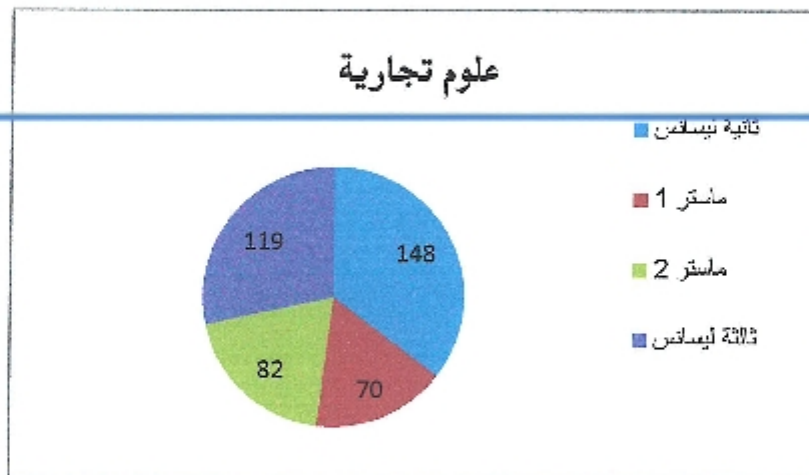


شكل رقم 02 يمثل طلبة علم النفس

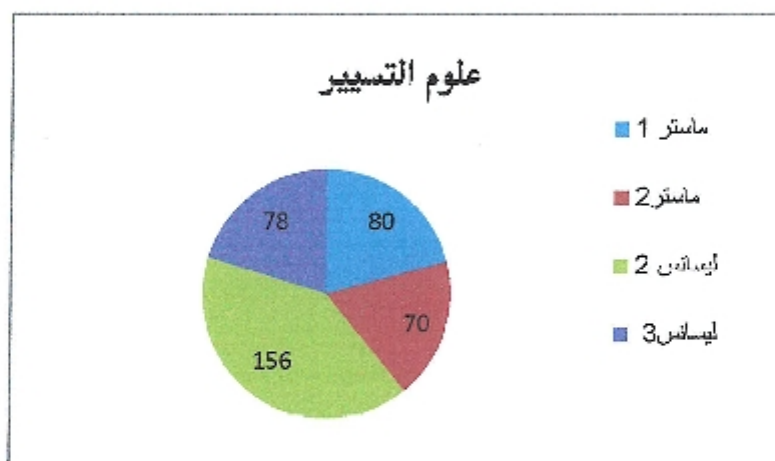


شكل رقم 03: يمثل طلبة العلوم الإنسانية

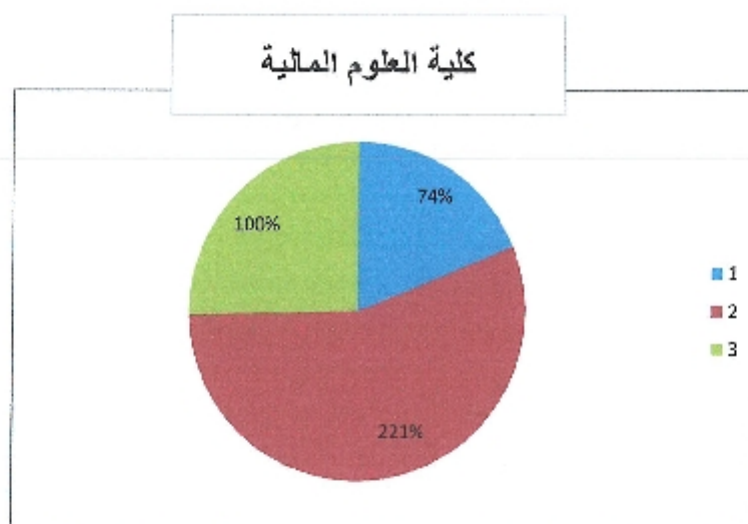
2- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:



شكل رقم 04: يمثل طلبة العلوم التجارية



شكل رقم 05: يمثل طلبة علوم التسيير.



شكل رقم 06: يمثل طلبة العلوم المالية.



شكل رقم 07: يمثل طلبة العلوم الاقتصادية.

2-المجال الزمني:

يعبر المجال الزمني عن المدة التي استغرقتها الدراسة، خاصة الميدانية، وقد تم التحضير لهذا العمل ابتداء من 2012/04/01 بإعداد استمارة ميدانية بناء على المعطيات النظرية، حيث استغرقت أياما لضبطها، حتى صيغت في صورتها النهائية، بعد ذلك شرعنا في العمل بالنزول إلى الميدان يوم 2012/04/10 وقمنا بتوزيع الاستمارات على الطلبة، ونظرا لخصوصية العينة وخاصة طلبة الثانية ماستر، وجننا صعوبة في التوصل إلى هذه المجموعة، مما تطلب منا ذلك مزيدا من الوقت، وتم الحصول على آخر استمارة يوم 2012/04/23

3-المجال البشري:

تهتم البحوث الاجتماعية في دراستها بالعنصر البشري نظرا لما يمثله هذا الأخير من أهمية كبيرة في تطور المجتمع وتقدمه، لذلك يجب أن تعمل على تحسين ظروفه النفسية والاجتماعية حتى تجعل منه فردا فاعلا ومبدعا ومقيدا لمجتمعه.

ومن هذا المنطلق فإن دراستنا هذه تنطلق من فكرة أساسية وهي أن جودة المخرجات التي لن تأتي إلا بجودة الطرف الفاعل في هذه العملية وهو الأستاذ، حيث وجهنا دراستنا إلى الطلبة لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم حول موضوع الجودة وبالأخص كل ما يخص جودة الأستاذ، وقد شمل مجتمع البحث على مجموعة من الطلبة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بكل فروعها وتخصصاتها.

وقد قمنا باختيار عينة الدراسة بناء على معايير وقواعد منهجية من أجل تحديد مجال العمل لأن مجتمع الدراسة واسع لا يمكن تغطيته بشكل كامل، وكذلك لاعتبارات بحثية وقد ركزنا في بحثنا على الطلبة الأوائل باعتبار أنهم يمثلون الفئة التي تتوافق وطبيعة الموضوع للدراسة.

ب - الإجراءات المنهجية:

1- منهج الدراسة:

لا يمكن أن نحكم على دراسة أنها علمية وموضوعية إلا إذا اعتمدنا على خطة منهجية تهدف إلى توضيح طبيعة الدراسة، وتحديد المنهج الرئيسي للبحث والتعرض إلى أدوات جمع البيانات.

وتتحدد عملية اختيار المناهج وتقنيات جمع البيانات طبقاً لطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها المرجوة، وبالتالي فإن المنهج الأنسب لدراستنا يتمثل في المنهج الوصفي لأنه يقوم بوصف ما هو موجود، ويتجاوز هذا المنهج جمع البيانات ووصف الظواهر إلى تحليل واستنتاج الاستنتاجات ذات الدلالة، بالنسبة للمشكلة التي تعالجها الدراسة، وهي مدى تأثير كفاءة وأخلاق الأستاذ الجامعي على جودة التعليم العالي.

لقد عرف علماء المنهجية المنهج الوصفي بأنه:

المنهج الذي يقوم بوصف ما هو موجود، وتفسيره، حيث يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي تربط بين الوقائع¹ لأن الدراسات الوصفية غالباً ما تهدف إلى تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف تغلب عليه صفة معينة، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها وتصل إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف أو الظاهر التي يقوم بها الباحث بدراستها.²

من خلال هذا التعريف فإن وصف الظاهرة يكون بالوقوف على العوامل المؤثرة عليها، وذلك بجمع المعلومات والإحصائيات مع تحليلها كميًا وكيفيًا وتفسيرها واستخلاص نتائجها، بحيث يرسم كل هذا صورة واقعية للظاهرة وتشخصيتها.

نستنتج أن المنهج الوصفي ينظم البحث من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية.

2- عينة الدراسة:

يعتبر اختيار العينة من أصعب وأهم مراحل البحث العلمي، وهي الطريقة التي من خلالها يمكن للباحث الحصول على بيانات ومعلومات عن الظاهرة موضوع الدراسة.

ويتم اختيار نوع العينة وفقاً لمعايير وقواعد علمية معينة، ومنه فإن علماء المنهجية يعرفون العينة:

- 1- مكي الدين مختار: الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1981، ص 352.
- 2- عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، المكتبة الانجلو، مصرية، القاهرة، ط3، ص 241.

" بأنها جزء من الظاهرة الواسعة، والمعبرة عنها كلها، تستخدم كأساس لتقدير الكل الذي يصعب أو يستحيل دراسته بصورة كلية لأسباب تتعلق بواقع الظاهرة أو بالكلفة أو الوقت بحيث يمكن تعميم نتائج دراسة العينة على الظاهرة كلها.¹

وتكمن أهمية العينة في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي تجمع أفراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم، ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعاً لطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة.

والعينة المختارة تتمثل في الطلبة الجامعيين الأوائل من كل تخصص للسنوات الثلاثة ليسانس، أولى ماستر، ثانية ماستر، لكل من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وهكذا تحصلنا على 50 عينة والتي كانت بطريقة قصدية، لأن العينة القصدية هي التي يتم من خلالها اختيار أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث، نظراً لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة.

ومنه يمكن تعريف العينة القصدية بأنها:

" العينة التي يعتمد الباحث في اختيارها وأن تتكون من حالات معينة، لأنه يرى أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً وتحقق له الغرض من دراسته.

السبب الأساسي الذي يستند إليه الباحث في لجوءه لمثل هذه العينة، أن الباحث إذا كان قد أحسن التقدير بشكل جيد فإنه يستطيع اختيار حالات معينة لدرستها في عينة تعتبر نموذجاً للمجتمع الأصلي الكبير، ومنه إذا لم تتوفر لدى الباحث سند موضوعي يبرر به اختيار نوع العينة، فإن هذا الأمر يصعب عليه تعميم نتائج بحثه الذي قام على مثل هذه العينة.²

ج- أدوات جمع البيانات:

تعتبر عملية جمع البيانات من القضايا المنهجية الحاسمة، إذ تجعل الباحث في ميدان علم الاجتماع يركز على انتقاء أنسب الوسائل التي تتفق مع طبيعة المشكلة التي يبحث فيها، ومنه فإن أدوات جمع البيانات عبارة عن مجموعة يعتمد عليها في جمع المعلومات وهي متنوعة ويحدد استخدامها طبقاً لاحتياجات الموضوع.

- 1- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2003، ص 25.
- 2- سامي عريفيج وآخرون، مناهج البحث العلمي وأساليبه، دار مجدلأوي للنشر، الأردن، 98، ص 62.

وبذلك اعتمدنا في بحثنا على الملاحظة، الاستمارة المقابلة وقد تم توظيف هذه الأدوات في بحثنا كما يلي:

1- الملاحظة:

يعرف محمد طلعت عيسى الملاحظة بأنها:

" الأداة الأولية لجمع المعلومات وهي النواة التي يمكن أن يعتمد عليها للوصول إلى المعرفة العلمية".

ويعرفها كاتر جود Earter-good بأنها:

" الأداة التي من خلالها نستطيع التحقق من سلوك الأفراد الظاهري عندما يعبرون عن أنفسهم في

مختلف مواقف الحياة اليومية".¹

من خلال هذين التعريفين نستخلص مدى أهمية الملاحظة كأداة هامة لجمع المعلومات والبيانات حول أي موضوع بحث، حيث كانت من المؤشرات التي دفعتنا إلى اختيار موضوع الدراسة والمتمثل في أهمية مهنة التدريس ودورها في تحقيق التنمية الإنسانية.

إن نواجهنا بالجامعة خلال فترة التمدرس مدة خمس سنوات وهي فترة كافية نوعا ما، مكنتنا من إعطاء تشخيص أولي عن وضعية التعليم العالي بجامعة قالمة والعوامل التي من شأنها أن تعرقل تحقيق الجودة بالتعليم العالي، فكانت من بين الظواهر التي لفتت انتباهنا هي صدور سلوكيات من بعض الأساتذة تتنافى مع أخلاقيات مهنة التدريس خاصة فيما يخص التعامل مع الطلبة بنوع من الازدراء، التفرقة بين الطلبة، عدم الجدية في التدريس.. الخ، الأمر الذي أدى بنا إلى الرغبة في معالجة الموضوع، لأننا لاحظنا بأنها سلوكيات لا تخدم التعليم بل تعمل على تراجعها، إيماننا بما بأن الأستاذ هو مصدر القوة الدافعة نحو أي تجديد أو تحسين.

2 - الاستمارة:

الاستمارة وسيلة عملية تسهل على الباحث الاتصال بعدد كبير من المبحوثين في مدة محددة، وذلك عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة، من أجل الحصول على أجوبة، كما تعتبر أهم أداة لجمع البيانات؛ نظرا لمميزاتها الإيجابية كقلة تكلفتها، لا تتطلب جهد كبير وتتميز بسهولة في التنفيذ، لذلك عمدنا في بحثنا على

¹ عبد الله عبد الرحمن، محمد علي بدري: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، بيروت، دار المعرفة الجامعية، 2000، ص 130.

اعتماد استمارة بحث تتكون من مجموعة أسئلة مفتوحة ومغلقة تتميز بالبساطة في الطرح حتى يستطيع الطلبة الإجابة عنها ولصياغة الاستمارة في صورتها النهائية لابد من إتباع عدة خطوات تتمثل في:

1- تحديد نوع المعلومات التي يرغب الباحث في الحصول عليها.

2- تحديد شكل الأسئلة وصياغتها، بحيث تضمن تسلسلها.

3- اختبار الاستمارة لإعدادها في صورتها النهائية.¹

ومن أجل صياغة استمارة في صورتها النهائية:

- صياغة استمارة أولية معتمدين في ذلك على الجانب النظري وأسئلة البحث ومختلف أهدافه، ثم عرضت على الأستاذ المشرف لإبداء رأيه على الطريقة المنهجية في صياغتها.

- إعادة بناء الاستمارة مرة ثانية بناء على آراء الأستاذ واقتراحاته والتي تركزت على الصياغة اللفظية للأسئلة والتخفيض من عددها من 60 سؤال إلى 40 سؤال.

- عرضها على محكمين حتى نعطي لهذه الأداة مصداقية أكثر ودقة حتى تؤدي غرضها بشكل صحيح.

كمرحلة رابعة وبعد عملية التصحيح تم صياغتها في صورتها النهائية:

وقد تضمنت استمارة بحثا على نوعين من البيانات:

أ- بيانات شخصية: حيث شكلت المحور الأول للاستمارة وقد منت الأسئلة المرقمة من 1 إلى 4.

ب- البيانات العامة: شكلت المحور الثاني، المحور الثالث، المحور الرابع.

*وقد تضمن المحور الثاني الذي مفاده تقييم الطلبة لواقع التعليم العالي بالجزائر والذي شمل الأسئلة

من 05 إلى 09.

*المحور الثالث خاص بالسؤال الذي مفاده: ما هي أهم المعايير الواجب توافرها في الأستاذ لتحقيق

الجودة في التعليم العالي وتضمن الأسئلة من 10 إلى 22.

*المحور الرابع الخاص بالسؤال عن مدى التزام الأستاذ الجامعي بالأخلاق الجامعية والذي تضمن

مجموعة من الأسئلة من 23 إلى 40.

¹ محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، المكتب الجامعي الحديث، مصر،

98، ص 87.

3-المقابلة:

تعد المقابلة من أهم الأدوات في عملية جمع البيانات حول موضوع البحث من الميدان الاجتماعي.

حيث يعرفها الباحثون على أنها:

" عملية تحدث بين شخصين يلعبان دورين اجتماعيين مختلفين، دور المقابل الذي يريد المقابلة التي من خلالها يحصل على المعلومات والتفصيلات المطلوبة ودور المبحوث الذي يقع عليه البحث والذي يجوز الباحث أو المقابل بالمعلومات التي يحتاجها البحث، وتتصوي المقابلة على فعل ورد فعل، سؤال وجواب، وعلى سلسلة من التفاعلات الاجتماعية التي تعتمد على مجموعة رموز سلوكية وكلامية يقوم بها أطراف المقابلة".¹

وقد استخدمنا هذه الأداة ميدانيا، حيث قمنا بمقابلة عضو مجلس أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي الأستاذ "قادري مكي" والذي وجهنا له مجموعة من الأسئلة محاولين من خلالها التعرف أكثر عن مهام هذا المجلس، ودوره في تفعيل وإرساء قواعد العمل الأخلاقي داخل الجامعة.

حيث أفاد بأنه :

• تم تنصيب المجلس المحلي بجامعة قلمة يوم 16 جانفي 2007. وذلك من قبل رئيس الجامعة نامشة محمد .

وقد تكون هذا المجلس من الأعضاء التالية أسماءهم:

- الاستاذ قادري مكي.

- الأستاذة حمداوي وسيلة.

- الأستاذ عسوس عمر.

• تقدم على مستوى هذا المجلس أربعة شكاوى وكانت من طرف الأستاذة ، كما أشار إلى وجود عدة

صعوبات وعراقيل واجهت أداء المجلس وتمثلت في:

- ظروف عمل غير مواتية ولا تحفز.

- عدم وجود الاهتمام الكافي بهذا المجلس.

¹ - إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2005، ص 247.

- عدم وجود الرسمية التي تعطي الحق في التدخل في الكثير من الأمور.
- واستكمالاً لعملية البحث أجرينا مقابلة مع عضو من الهيئة المكلفة بتطبيق نظام الجودة بجامعة قلمة، الأستاذة حمداوي وسيلة، محاولين التعرف على هذه الهيئة وما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه الهيئة في تطوير جودة التعليم العالي.
- حيث أفادت بأنه:
- تم تعيينها على رأس هذه الهيئة من قبل رئيس الجامعة.
- وقد كان تقييمها للوضعية الحالية للتعليم العالي بأنها في تحسن خاصة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير .
- جامعة قلمة تعتبر السبّاقة في تبني فلسفة الجودة في التعليم العالي.
- أما عن العراقيل التي حالت دون تطبيق هذه الفلسفة فهي تتمثل في عدم وجود المساعدة الكافية مع العلم أنه هناك أفكار علمية جيدة .
- أما عن سبل التطوير فتقترح قياس المؤشرات على المدى الطويل وذلك من أجل رؤية ما هو محسن على المستوى الأكاديمي والإداري، بالإضافة إلى وجود نظام معلومات فعال.

الفصل الثاني

نشأة وتطور التعليم العالي

تمهيد

أولاً: بعض نماذج التعليم العالي

ثانياً: واقع التعليم العالي في العالم

ثالثاً: أهمية وأهداف التعليم العالي

رابعاً: سمات وأسس التعليم العالي

خلاصة

تمهيد:

لقد شكل موضوع التعليم العالي ومنذ عقود موضوع اهتمام الهيئات الحكومية والجهات المختصة نظرا لما يكتسبه هذا الأخير من أهمية في تطوير وتقدم المجتمعات ورفي الفكر البشري الذي يمثل بدوره أداة إستراتيجية لحل المشكلات الإنسانية، وصنع مستقبل المجتمعات، وهذا التطور العلمي والمعرفي لم يكن من محض الصدفة، بل كان نتيجة لأبحاث جادة وجهود متضافرة ومستمرة.

وفي هذا الفصل تم التطرق إلى أهم المحطات التي مر بها التعليم العالي ومؤسساته بالتركيز على وضعية التعليم العالي في الجزائر.

أولاً: بعض نماذج التعليم العالي:

اكتسب التعليم العالي في الربع الأخير من القرن الماضي اهتماماً واسعاً من قبل الباحثين والمثرفين على العملية التعليمية نظراً لما شهده العالم من تحولا جذريا في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته وهذا التطور خلق مجموعة من التحديات أدت بالتعليم العالي إلى مسابرة ومواكبة هذا التطور.

1- التعليم العالي في الدول الغربية:

تعتبر العصور الوسطى بداية من القرن الثاني عشر مرحلة حاسمة في ظهور ما يسمى بمؤسسات التعليم العالي في أوروبا، وهذا نتيجة لتقدم النظم الاقتصادية التي تجسدت في الخطوات التي قامت بها الثورة البرجوازية الغربية لزيادة الثروة ومعدلات الرفاه بين الناس وسفال التعليم من أيدي الرهبان المولجين بالشؤون الروحية إلى رجال الدين المولجين بالقضايا الدنيوية والحياتية.

وأصبح التعليم في المدارس الملحقة بالكاتدرائيات أكثر اهتماماً بالشؤون الحياتية في التعليم الذي بقي يرتكز في الكنائس، وهذا الانتقال يعتبر النواة الأولى في التعليم العالي أو الجامعي.

وقد أمن المعلمون الجدد التابعون للكاتدرائيات حاجات التعليم للعدد المتزايد من الطلبة الذين كانوا يتبعون المعلم من مدرسة إلى أخرى، ولقد اشتهرت في هذه المرحلة مدارس الكاتدرائيات "ريمس" و "شارترز" و "پاريس" خصوصا بعد أن أصبحت هذه الأخيرة عاصمة للدولة الفرنسية وكنتيجة لانتعاش التجارة فيها، أصبح في وسعها إعالة العدد الأكبر من الطلاب الوافدين الذين كانوا يعيشون في بداية الأمر غير منظمين في جوار مشاهير المعلمين ومع تزايد عددهم أصبح من الضروري وضع نظام واقعي لقياس المعارف المكتسبة وإلى ضرورة وضع نظام استعلام عن الطلاب.

ومن هنا استعمل لأول مرة تعبير الجامعة من قبل الطلبة الذي يعتبر مرادفا لجمعيات الأساتذة وطلاب العلم وأصبح مفروض عليهم العمل بالقوانين والأنظمة المألوفة والمعمول بها في النقابات، ولم يكن يسمح للطلاب المتخرج أن يزاول مهنة التدريس إلا إذا منحه جامعته درجة الاسنادية.

وكنتيجة لتصادم المصالح بين الطلبة وأهل المدن من الطبقة البرجوازية أعلن "فيليب أغسطس" عام 1200 إعفاء الطلاب من التقدم إلى المحاكم المدنية، وجرى منح طلاب أكسفورد عام 1209 م بعض الحقوق والامتيازات الجديدة.¹

¹ - عبد الحسن الحسيني: التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة، قراءة في تجارب الدول العربية وإسرائيل والصين وماليزيا، اندار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، ط1، 2008، ص 72-74.

لقد تم إنشاء جامعة أكسفورد بتجنُّر سنة 1096 م وقد سبقتها بذلك إيطاليا بإنشاء جامعة بولونيا سنة 1088 م.¹

لقد تم إطلاق تسمية الجامعة بالمفهوم الحديث عام 1208 م على معهد باريس أولاً، وأنشأت أول كلية فيها عام 1280 م ويُقدَّح كان لموقع كل مدينة ودورها الاجتماعي والاقتصادي أثره في تخصص ما يسمى الجامعات وفي إعداد الطلبة لمزاولة مهن محددة، فتخصصت جامعة "سالرنو" في الطب بسبب قربها من العالم الإسلامي المتقدم بالعلوم الطبية.

كما تخصصت بولونيا في القانون وباريس في علم اللاهوت والعلوم والأدب.

أما عمالية إجراء الامتحانات والاحترارات في العصور الوسطى تكون بالشكل التالي: كان الطلبة وخاصة في باريس يدونون مذكراتهم على المحاضرات التي كان يلقيها الأساتذة على شكل تعليقات على النصوص وبعد ذلك تعقد المناظرات في الموضوعات المختلفة بالإضافة إلى ذلك كانت الطبقة البرجوازية تمد الجامعات بالأموال كونها أصبحت تشكل بيئة اقتصادية وتجارية تساعد على تطوير أعمالها وتوسيعها وفي نفس الوقت كانت تقاومها خوفاً من تكاثر الطلبة وازدياد وعيهم ومطالبهم.

إلا أن ذلك لم يمنع من إرسال أبنائهم إلى الجامعات كي يصبحوا مؤهلين للإسك بالسلطة ويظهر اثر الانتقال الطبقي للطلاب من الفئات الاجتماعية المختلفة وكذلك تطور في طريقة منح الشهادات والدرجات العلمية لدى بعض الجامعات.²

2- التعليم العالي في الدول العربية:

إن تطور العلوم وتشعبها وتطور المهارات، أدى إلى ظهور فكرة إنشاء ما أطلق عليه اسم الجامعة في الوطن العربي، إلا أن البعض يطلق عليها حالياً Multiversity.³

ولقد كانت الحضارة العربية والإسلامية في بدايتها تلقن العلوم والمعارف في المساجد حيث يدرس القرآن انكريم وعلومه والمذاهب الفقهية في الحديث وعلم الكلام، إلا أن هذا النوع من التعليم كان محاولة لإيجاد حلول فقهية لشمكلات اليومية في العالم الإسلامي مع المحافظة على وحدة الفكر واللغة والثقافة العربية، وبهذا الشكل أعطى العرب هوية حضارية محدودة ومتميزة.

¹ إبراهيم بدران: إصلاح الجامعات: سبيل بناء القدرات المطلوبة للتنمية، بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي الثاني بعنوان تقويم الأداء الجامعي وتحسين الجودة، القاهرة، ماي 2007، ص 03.

² عبد الحسن الحسيني، مرجع سبق ذكره، ص 75.

³ إبراهيم بدران: مرجع سبق ذكره، ص 03.

لكن مع انهيار الدولة العربية تخلف العرب علمياً وحضارياً بفعل ظروف تاريخية لحقبت زمنية تزيد عن 100 سنة ونتيجة لهذه الظروف أصبح التعليم جدلياً نظرياً يدور في حلقة مفرغة، ومن جهة أخرى فإن انفصالهم عن السيادة العثمانية وجدوا أنفسهم أمام تكنولوجيا الغرب الحديثة التي جاءت في شكل أساطيل وجيوش تغزوهم أو في شكل قوافل تجارية برية وبحرية تنقل البضائع إلى أسواق مدنهم وقراهم التي كان لها تأثير على تخلف العرب عن الركب الحضري والعلمي التي كانت تتميز به الدول الغربية آنذاك، وباستقلال العرب كان العلم والتعليم أول الاستراتيجيات والخطط الوطنية لبناء وطنهم وإعادة أمجادهم.

وبالرجوع إلى نشأت الجامعات في العالم العربي لم يكن وليد العصر الحديث، لأن التاريخ يقودنا إلى عصور النهضة الثقافية الإسلامية التي كانت محملة أو منارة فكرية مضيئة للعلم والتعليم الجامعي، حيث تدعمت فكرة الجامعة في الإسلام بعد الفتوحات الإسلامية الكبرى ونشطت حركة الترجمة والتأليف ونشأ نوع آخر من مراكز العلوم في الدولة الإسلامية التي كانت منفتحة على مصادر المعرفة وتطوير الفكر عن طريق المناقشة والحوار والتفسير والبحث والابتكار.

الأمر الذي أدى بالقيادة والمعلمون العرب إلى الأخذ بأساليب التعليم الحديث وتقنيات الغرب المتقدمة، أملاً في تكوين المجتمع العربي الحديث، وعلى هذا الأساس نشأت مؤسسات التعليم العالي الجامعات والمعاهد العليا في كل بلدان الوطن العربي تقريباً، وأصبحت الجامعة المؤسسة التعليمية الأكثر انتشاراً والأسمى مكانة في الوطن العربي، وكانت بداية تلك المؤسسات في مكة والمدينة، وانتشر قسم منها في الحواضر الغربية مثل المستنصرية والمدارس النظامية في بغداد والقرايين في فاس 859 م والأزهر في مصر، حيث كانت على شكل هيئة مدارس عليا، أو كليات فنية وأدبية مثل مدرسة الطب في مصر سنة 1827 م ومدرسة الحقوق في بغداد سنة 1908 م ودار المعلمين العليا في بغداد سنة 1923 م وكلية الطب في بغداد سنة 1927 م ومدرسة الخرطوم سنة 1930 م.

ولعل أولى المحاولات لإنشاء جامعة عربية بمعناها الحديث كانت في بدايات القرن الحالي، أين تامت أعداد الجامعات العربية لتصبح 18 جامعة في عقد الخمسينات و 23 جامعة في عقد الستينات و 64 جامعة في عقد السبعينات ثم 83 جامعة في الثمانينات، وحسب آخر الإحصائيات لاتحاد الجامعات العربية سنة

¹ - محمد عوض القنوري، أغادير عرفان جويجان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص 135.

1994 م فقد بلغت 100 جامعة مقبولة في عضوية الاتحاد منها 8 جامعات في كل من الأردن وفلسطين ولبنان.¹

3- التعليم العالي في الجزائر:

لقد كانت الجزائر السباقة إلى إنشاء أول جامعة في الوطن العربي سنة 1877 م والتي أعيد تنظيمها سنة 1909 م من طرف سلطات المستعمر الفرنسي لتكون بذلك نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية التقليدية وكانت تضم 4 كليات الآداب، الحقوق، العلوم والطب² حيث عملت السلطات الاستعمارية من خلالها على غرس الثقافة الفرنسية بين الأهالي وخلق فئة تقوم بالدور الوسيط بين السلطات الفرنسية والبيئة الاجتماعية الفرنسية، والتي انبثقت من نموذج المدرسة الطبية التي كانت الأولى من حيث التأسيس بتاريخ 20 جانفي 1832 م وكان وجه الاستفادة منها علمي بالإضافة إلى الدور الإيديولوجي.³

وهكذا بقيت الجامعة الجزائرية حتى بعد الاستقلال ترضخ لتأثيرات المنظومة الفرنسية ولم يتم إدراج ملف إصلاحها إلا عندما تقرر إصلاح الجامعة الفرنسية 1965 م.

بالإضافة إلى خضوعها إلى التوجه السياسي والاقتصادي للبلاد، وبعد التصحيح الثوري 1965 م الذي لاحت معه ملامح تحقيق السيطرة الكاملة على الأوضاع السياسية خاصة وبما فيها المنظومة التربوية، ولقد جاء المخطط الثلاثي الأول ليسجد توجه الدولة ورغبتها في إصلاح التعليم العالي وذلك من خلال لجنة لإصلاح التعليم العالي بصفة رسمية رغم الموائيق الرسمية للدولة الجزائرية ميثاق طرابلس والميثاق الوطني التي نصت صراحة على ضرورة الاهتمام بالجانب الثقافي والتربوي ووجوب النهوض بالموارد البشرية وترقيتها وتأهيلها وتكوينها بهدف تحقيق الاستقلال الفعلي، إلا أن الخطاب الرسمي لم يجسد واقعا إلا سنة 1970 م، وقد كان الالتحاق بالمؤسسة الجامعية كن من تحصل على شهادة البكالوريا أو نجح في الامتحان الخاص بالدخول إلى الكلية وهناك فروع ثلاثة:

- فرع الكلية والذي أسندت له مهمة إعداد الباحثين والإطارات العليا.
- المدارس العليا والمعاهد الجامعية، ويتخرج منها الطالب بديبلوم عال.
- مدرسة النور مال العليا وتهتم بتكوين أساتذة التعليم الثانوي.

¹ - المرجع السابق، ص 136-137.

² - تركي رابح: أصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1999، ص 196.

³ - DJAMELGHERID : l'universite dhier aujourd'hui, l'université aujourd'hui actes de séminaire mai 1988 ORAN : édition CRAC, p 8-10.

أ- إصلاح 1971:

تميزت هذه الفترة بإصلاحات مهمة وعميقة تجسدت في إحداث وزارة مختصة مهمتها الإشراف على عملية الإصلاح وتطوير البحث العلمي، وذلك من أجل إحداث قطيعة بين الجامعة الكولونيالية وذلك التي وجدت في الجزائر، ومن هنا يمكن الحديث عن ميلاد جامعة جزائرية تفتح الأفاق أمام جميع فئات المجتمع وتم تحديد الأهداف المتوقعة من إصلاح التعليم العالي في:

- ربط الجامعة بمختلف الفروع الاقتصادية عن طريق الأسلوب الميداني والعملية لتسهيل الإدماج التوظيفي لاحقاً، من خلال منح شهادات وفقاً لسياسة التوظيف والسياسة التنموية.
- الإسراع في تخرج ما يمكن من الأطارات الوظيفية، وتم ذلك بموجب إلغاء السنة التحضيرية للجامعة وإعادة النظر في نظام العطل والمناهج.
- مراجعة وتنظيم الهياكل الإدارية، وكذا المحتوى التكويني والبيداغوجي بغرس تكييفها مع متطلبات المجتمع المتغيرة حيث تم حل الكليات وأعيد تنظيم الجامعة في شكل معاهد علمية وتقنية.¹

وقامت عملية تأسيس المعاهد على أساس:

- تخصيص كل معهد في مادة علمية أو تقنية.
- الاستقلال المالي.
- مساهمة الأساتذة في التسيير.

ومن المبادئ التي ارتكزت عليها عملية الإصلاح:

- ديمقراطية التعليم:

التي تهدف إلى إتاحة الفرص أمام جميع الطلبة الجزائريين للانتحاق بمؤسسات التعليم العالي، وإنشاء جامعة أو معهد في كل منطقة حسب ما أكده الميثاق الوطني.

- التعريب:

التأكيد على ضرورة احتلال اللغة العربية المكانة التي تليق بها في التكوين الجامعي، من خلال تشجيع الباحثين على إنشاء عدد من الدراسات باللغة العربية للحصول على مختلف الشهادات الجامعية بما فيها العلمية، وتشجيع تكوين إطارات قادرة على التعبير باللغة العربية.²

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: إصلاح التعليم العالي، الجزائر، المطبعة الرسمية، 1971، ص 163.

² - العياشي عنصر: نحو علم اجتماع نقدي: دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 62.

-تدعيم الاتجاه العلمي والتقني:

كان الهدف من هذا المبدأ توفير الكفاءات أو الإطارات الموجهة مباشرة إلى الميدان العملي، والذي يتميز بكونه قصير المدى، وقد انتهجت الجزائر هذا المنهج لامتلاك واكتساب تكنولوجيا تساهم

في التقدم العلمي والتقني.¹

ب-إصلاح 1980:

لقد أدت محاولة الإصلاح خلال هذه الفترة إلى:

- إدخال تعديلات على طرق التقييم.
- فتح شعب جديدة للتكوين.
- النصوص الخاصة بالتعليم العالي.
- اتخاذ قرارات بإنشاء أجهزة للتشاور.
- التنسيق بين القطاعات لتكفل بتطوير العلاقة بين التكوين والتشغيل.

وقد عرفت هذه المرحلة بالخريطة الجامعية التي صادقت الحكومة على مبادئها وإجراءات التطبيق سنة 1984 م التي تهدف إلى تخطيط التعليم العالي إلى آفاق 2000 م اعتمادا على احتياجات الاقتصاد الوطني.²

وأهم ما يميز هذه الفترة انعقاد الندوة الوطنية الأولى للتعليم العالي 1980 وتمخض عنها برنامج عمل يتمحور مضمونه بصفة عامة حول:

- التقييم البيداغوجي.
- تكريس المبادئ التي جاء بها إصلاح 1971.
- التأكيد على البحث العلمي.

أما نتائج انعقاد المؤتمر الثاني 1987 م الذي اعتبر بمثابة تجديد كامل لمؤسسة التعليم العالي، وقد

نص على:

- عقلنة البرامج وأنماط التكوين بما يناسب حاجة القطاعات المختلفة.
- سياسة الترتيبات الميدانية.
- تسيير الخريجين.

¹ - المرجع السابق، ص 160.

² - بوفلجة أغياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية: 1999، ص 66.

- السهر على الاستعمال الأمثل للخبرات الوطنية.

أما بداية التسعينات فقد بدأ الحديث عن استقلالية الجامعة الجزائرية التي طرحت سنة 1989 م وجاء في شكل مشروع حول استقلالية المؤسسات والهيئات الجامعية.¹

ج- إصلاح 1995:

عملت الجزائر في منتصف التسعينات على القيام بإصلاحات جديدة لمؤسسات التعليم العالي من خلال تحليل للمعطيات الواقعية وتقييم للإصلاحات السابقة، والقيام بدراسة مقارنة لبعض المنظومات الأجنبية، وذلك من أجل توفير استراتيجية تتماشى والتحوللات الراهنة، ويركز إصلاح 1995 على:

- منح مصداقية تحقيق النوعية من خلال توفير الشروط التي تسع للتعليم العالي بأداء مهمة البحث والتكوين كمهمة أساسية.
- استقلالية المؤسسة الجامعية والابتعاد عن التسيير المركزي، وهذا لا يعني غياب الوصاية كليا بل تحويل طرق ممارسة هذه الوصاية من خلال تقريب سلطة القرار من مؤسسات القاعدة.

- أوكات للجامعة مهمة تكوين أكبر عدد ممكن من الإطارات نظرا للنقص الذي كان آنذاك.
- وقد جاء إصلاح 1995 م من أجل تحقيق الجانب النوعي للتكوين والتفكير أكثر في الطرق التدريسية والبرامج ومحتوياتها، وفي هذا الشأن تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات:
- إعادة النظر في برامج التكوين العالي وفقا للاحتياجات الفعلية للسوق.
- استجابة التكوين للمواصفات البيداغوجية مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانات الإنماج المهني.
- إعادة النظر في تكوين الأساتذة من خلال الدراسات العليا.
- إدراج مواد تكميلية أو اختيارية في برامج التكوين إلى جانب مواد التخصص الإجبارية.
- منح التدريبات العملية اهتماما خاصا ومراعاة حداثة المواضيع المدروسة ومتابعة تنفيذها.
- الرفع من عدد مؤسسات التكوين القصير المدى.
- انفتاح الجامعة على المحيط العالمي والوطني حتى تتمكن من تطوير المجتمع.

وقد جاء هذا الإصلاح لتكملة بعض جوانب النقص التي أهملتها الإصلاحات السابقة، وهذا ما يؤكد أن الجامعة الجزائرية مازالت تبني نفسها للوصول إلى النماذج العالمية في إطار العولمة واقتصاد السوق.¹

¹ - بوزكري محمد؛ إشكالية إصلاح التعليم العالي في الجزائر في ظل اقتصاد السوق، مذكرة ليسانس، معهد العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، خنشلة، 2009/2008، ص 65.

ثانياً: واقع التعليم العالي:

يرجع تقدم بعض المجتمعات وتطورها في جميع المجالات وصنع مستقبلها وترسيخ مكانتها بين الأمم في عصر لا يعترف إلا بالأقوياء إلى الاهتمام بتطوير المنظومة التعليمية عامة والجامعية خاصة لأنها تعتبر أساس التكوين العالي والبحث العلمي الذي تنعكس نتائجه على كل القطاعات، وبهذا الشكل أصبح تحدّ تواجهه مختلف الدول وخاصة النامية والعربية الذي أصبح هاجسها الأول وهدفها الاستراتيجي لكن الواقع لا يعكس ما تطمح إليه هذه الدول.

1-واقع التعليم العالي في الدول النامية:

لقد تميز التعليم العالي في الدول النامية خلال العقود الأخير بزيادة كبيرة في أعداد الملتحقين والخريجين في المقابل ضعف اقتصادها الوطني العاجز على امتصاص هذه الأعداد المتزايدة، مما يعد إهداراً وسوء استخدام لرأس المال البشري، ومن جهة أخرى ينعكس هذا الأمر على كفاءة ونوعية خريجي الجامعة، ويعود ذلك إلى ضعف الإمكانيات الضرورية والأساسية للتعليم التي تنعكس على مهارات التدريس، إضافة إلى المناهج الدراسية المتفرقة في النواحي النظرية والغير مخططة وفقاً لتقدير الاحتياجات الفردية والجماعية، وهذا ما يؤكد مؤتمر الدول العربية المنعقد في بيروت سنة 1998 الذي يطرح جملة من المشاكل التي تواجه التعليم العالي في هذه الدول:

- يعاني أساتذة التعليم العالي من ظروف عمل غير ملائمة مقارنة مع المعايير العالمية التي أقرها المؤتمر العالمي لليونسكو سنة 1997.

- أدت التطورات العالمية في العلم والتكنولوجيا إلى زيادة الطلب على نوعية أساتذة التعليم العالي والباحثين القادرين على التعاون مع القطاع الصناعي والتكوين المتواصل لحاملي الشهادات.

- توجيه البرامج التعليمية في أغلب الأحيان على نقل وإرجاع المعارف، وليس على حلول المشاكل

استجابة لحاجات المجتمع.

- نقص في إنشاء الشبكات التي تستعمل التكنولوجيات الجديدة على مستوى التعليم العالي من أجل تحسين

التعاون الوطني والجهوي والعالمي.²

- نقص في المواد والأجهزة والوسائل والوزم البيداغوجية.

¹ BOUBAKEUR BEN BOUZID: communication sur la reforme de l'enseignement supérieure, conseil nationale de transition 1995, p9, 10.

² برعودي باسمية: التعليم العالي وعلاقته بالتغيرات التكنولوجية الحديثة، تكنولوجيا المعلومات، لاج لخضر، باتنة، 2008، ص 31.

• غياب العلاقات الوثيقة بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام وبين الجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي.

• التوجيه العشوائي للطلبة نحو فروع لا تتوافق مع قدراتهم واهتماماتهم الأمر الذي يؤدي إلى تضخم أعداد الطلبة في بعض الاختصاصات على حساب اختصاصات أخرى.¹

وإذا أردنا أن نحلل هذه المعطيات يمكن القول بأن التعليم العالي في الدول النامية يتميز بالتركيز على الجانب المادي حيث نجد أن عدد الجامعات يزداد بالضعف كل 10 سنوات، بالمقابل نجد الضعف في التكوين العلمي للخريج الجامعي الذي يعتمد على الجانب النظري أكثر، حيث تشير الإحصائيات إلى حوالي 70% من عدد الطلبة يدرسون التخصصات النظرية والإنسانية ونسبة قليلة فقط تختص في المجالات العلمية، الأمر الذي انعكس سلباً في تكوين وعي الطالب وعدم تشبعه بملكة البحث العلمي، فالجامعة مركز لنيل الشهادات فقط.²

2- واقع التعليم في الدول العربية:

نقد حظي التعليم العالي في الدول العربية بالكثير من الجهود من أجل تطويره وتحسينه، وزيادة كفايته لتحقيق الأهداف المرجوة، ومع ذلك فإن الحاجة إلى التطوير والتحسين لا تزال مستمرة بغية الوصول إلى الجودة اللازمة للإسهام في تحقيق الأهداف التنموية في البلاد العربية، ولعل ما جاء في تقرير اليونسكو عن التعليم العالي في الدول العربية خير دليل على ذلك فقد تضمن هذا التقرير الآتي:

- ارتفاع عدد السكان والطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم العالي أدى إلى زيادة عدد المؤسسات والطلبة المنتحقين بها دون رصد الموارد المالية المناسبة في غالبية الأحيان.
 - وجود مؤثرات خارجية تحد من تطوير التعليم العالي وانتشاره.
- نقص في نسبة الالتحاق في المدارس العليا بالنسبة للفتيات والنساء وهذا ما تعكسه معطيات الجدول التالي:

1- رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري: التعليم الجامعي بين رصيد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، ط1، 2004، ص 874.

2- إبراهيمي أحمد: مازق وإشكالية التعليم العالي في الدول النامية، شبكة النبا المعلوماتية، نقلا عن: www.annabaa.org، الأحد 26 تشرين الثاني، 2006.

جدول رقم '1': يبين نسبة التحاق الذكور والإناث بمؤسسات التعليم العالي

إجمالي نسبة القيد بالعلوم في التعليم العالي % إناث وذكور	إجمالي الانتماء إلى التعليم العالي %		الدولة
	الذكور	الإناث	
6.7	-	-	-انحريين
4.4	15	24	-الكويت
3.2	5	21	-الإمارات العربية المتحدة
-	14	41	-قطر
4.5	27	27	-لبنان
2.8	17	15	-سعودية
2.4	9	7	-عمان
2.9	24	16	-مصر
3.8	15	12	-تونس
2.9	14	10	-الجزائر
3.2	13	9	-المغرب
4.6	18	13	-سوريا
0.2	7	1	-اليمن
	6	1	-موريتانيا

- بالرغم من إنشاء الجامعات الخاصة التي تعتبر أمر جديد في غالبية الدولة العربية، إلا أنها لم تؤدي إلى تطوير وتنويع التعليم العالي وتوسيع دائرة انتشاره.
- اختلاف أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي بين الدول العربية، والدول الغربية.
- عدم الاهتمام بشؤون الطلبة واحتياجاتهم عند القبول أو مناهج الدراسة وطرق التدريس.
- عدم إشراك الطلبة وممثلهم في اتخاذ القرارات الخاصة في حياتهم الأكاديمية.

- عدم تعزيز أنماط جديدة من التعليم، تكون أكثر فعالية في تنمية مهارات التفكير العلمي.
 - عدم توفر وسائل تعليمية أكثر تطوراً تكون في متناول الأستاذ الجامعي.
 - عدم توفر مناصب شغل لبعض الخريجين المؤهلين في تخصصات معينة الأمر الذي يجعلهم عرضة للبطالة، في حين يلجأ البعض منهم إلى ممارسة هذه المهن بالخارج.¹
- ولتوضيح الصورة أكثر عن وضعية التعليم العالي في الدول العربية نستدل عن ذلك من خلال الإحصائيات والمؤشرات التالية:

جدول رقم: 2: يبين تطور عدد المؤسسات الجامعية والفنية:

المؤسسة	عدد المؤسسات		النسبة المئوية للقطاع الخاص 1996	
	1990	1996	العدد %	الانفاق %
وحدات البحوث والتطوير	282	322	5	2.9
المعاهد الفنية	398	611	23	6.2
الكليات الجامعية	166	177	49	9.2
الجامعات	117	175	28	5.7

من خلال الجدول يتبين بأن زيادة عدد مؤسسات التعليم العالي زاد معه عدد الخريجين، حيث بلغ 460 ألف خريج 1995 مقابل 219.5 عام 1980 م مما أدى إلى قفزة في التحاق الخريجين بسوق الشغل حيث قدرت 5.24 مليون في السنوات العشرة الأخيرة، أما بالنسبة إلى عملية التمويل لهذه المؤسسات، فمازلت الحكومة العربية هي الممول الرئيسي للتعليم العالي والبحث العلمي، حيث بلغت نسبة مساهمتها في نفقات التعليم 89% عام 2007 م مقابل 3% للقطاع الخاص، ومنه فإن معدل الإنفاق العام على البحث يتراوح ما بين 0.1% إلى 0.6% من الناتج الوطني الإجمالي وهي نسبة تقل بكثير عن المعدل العالمي العام للبحوث العلمية الذي يبلغ حدود 1.62% من متوسط الناتج العالمي الإجمالي.

¹ - يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص

-جدول رقم: 3¹: يبين متوسط عدد أعضاء الهيئة التدريسية الجامعية في الدول العربية:

السنة	مجموع عدد الأعضاء بالآلاف	التوزيع المئوي حسب الشهادة %	
		الدكتوراه	الماجستير
1980	35.8	55	45
1985	51.3	55	45
1991	80.5	62	38
1996	101.9	60	40
2000	112	62	38
2006	120	60	40

بالرغم من تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس من 1980 إلى 2006 من 35.8 ألف إلى 120 ألف أستاذ، إلا أن هذا الرقم يبقى ضعيفا مقارنة بالزيادة في عدد الطلبة الملحقين بمؤسسات التعليم العالي حيث نجد لكل أستاذ 41 طالب، وفي بعض المناطق نجد أستاذ لكل 142 طالب.¹

3- واقع التعليم العالي في الجزائر:

ما قيل عن وضعية التعليم العالي في الدول العربية والوضعية الغير متوازنة لمؤسسات التعليم العالي لا يمكن أن تستثنى منها الجزائر فالمتمتعين في وضعية القطاع التعليمي يجد أن الجزائر قد نجحت في توسيع واقع التدريس في الجامعات، وبالرغم من الإصلاحات المتعاقبة إلا أن هناك ما يقال عن مؤسسات التعليم العالي في الجزائر:

- مازالت المؤسسة الجامعية الجزائرية تعاني من قلة الوسائل والإمكانيات.
- عدم كفاية الأساتذة بالإضافة إلى نقص عدد الطلبة الملحقين بالتعليم الجامعي حيث تسجل الإحصائيات في العام الجامعي 1999 م 2000 حوالي 407995 طالبا.
- عدم كفاءة خريج الجامعة الجزائرية التي تبقى بعيدة عن المستوى المطلوب فيما يخص نوعية التكوين الذي لا يتماشى والمعايير العالمية، فضعف التكوين أصبح السمة الرئيسية للجامعة الجزائرية.
- نقص التأطير والتوزيع الغير متوازن للإطارات العالية، حيث نجد معدل التأطير العالمي يشير إلى 40 طالب لكل أستاذ تعليم عالي في حين بلغ في الجزائر حوالي 429 طالب لكل أستاذ تعليم عالي 1999-2000.²

¹ - عبد الحسن الحسيني: مرجع سبق ذكره، ص 97-99.

² - برعودي باسمينة: مرجع سبق ذكره، ص 38.

• نقص التمويل المخصص للبحث العلمي، حيث تم تخصيص 60% من المبالغ المالية لمؤسسات البحث التابعة لوزارة التعليم العالي، حيث تضاعفت حصة التمويل المضافة إلى الناتج الداخلي الخام، حيث انتقلت من 0.11% إلى 0.36% من الناتج الداخلي الإجمالي بين سنتي 1998 م - 2002 م.

• تهافت الكثير من الأساتذة نحو تشكيل وحدات بحثية لغرض ضمان دخل إضافي وليس لتحقيق أهداف بحثية شريفة.¹

ومن أجل تحسين نوعية التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر فلا بد من اعتماد المعايير الأساسية التالية والتي تعتبر من الشروط الأساسية لضمان نجاح الجامعة الجزائرية:

- تجهيز الجامعات والمعاهد بالمعدات والمخابر والمكتبات اللازمة لأداء مهامها.
- التنسيق بين متطلبات التنمية والقوى العاملة الماهرة في مختلف التخصصات.
- إنشاء مراكز بحوث متخصصة في جميع المجالات العلمية ودعمها بالكفاءات.
- اعتماد سياسة واضحة للتعليم المستمر خدمة للمجتمع بإقامة دورات تدريبية متخصصة.
- تحسين ظروف المعيشة والعمل لأساتذة الجامعي.

• تنمية المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق:

أ- زيارة الجامعات المتقدمة على نفقة الدولة وتوفير فرص حضور المؤتمرات الدولية.

ب- توسيع فرص التبادل العلمي وإعادة النظر في خطط البعثات للانفتاح على العالم.²

ولتحقيق هذا النجاح ونحطفي العقبات والعوائق التي أقرها الباحثون في قضايا التربية والتعليم العالي بالجزائر والتي يتمثل في:

- عوائق سياسية وإستراتيجية:

وتتمثل في تدخل العوامل التربوية مع القرارات السياسية.

- عوائق مادية:

نقص وعدم مواءمة الهياكل والبناءات وضعف المكتبات الجامعية بالإضافة إلى نقص الوسائل البيداغوجية.

1- بوحية فري، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1، 2008، ص 341-342.

2- بن عاتق حنان، حجابوي توفيق، واقع الإبداع التكنولوجي وتأثيره على أداء المنظمة في الجزائر، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، بلدة، 2002، ص 12.

-عوائق بيداغوجية:

ويمكن إدراجها في المناهج التعليمية غير المتكيفة وجودها وسوء التوجه الجامعي.

-عوائق تنظيمية:

تتلخص في عدم الاستقرار التنظيمي وكثرة اللوائح والإصلاحات، طغيان الدور الإداري على الدور

البيداغوجي للمسئولين إضافة إلى سوء طرق التقييم وإهدار في صرف ميزانية التعليم العالي.¹

ثالثا: أهمية وأهداف التعليم العالي:

1-أهمية التعليم العالي:

أسبح التعليم العالي ضرورة ملحة تفرضها أيا ظروف العصر الحالية ويستوجب علينا أن نهتم به

اهتماما كبيرا وذلك نظرا لأهميته الكبيرة التي تتمثل في:

- يساهم في تطوير الإبداع وبناء القدرات الفنية والمهنية.
- الحصول على معرفة جيدة وتطبيقها الجيد يؤدي إلى التقدم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي.
- يؤثر التعليم العالي بشكل مباشر على الإنتاجية الوطنية التي ترفع من مستوى المعيشة وترفع من قدرة الدولة التنافسية في الاقتصاد العلمي ودفع حركة الاقتصاد والتقليل من الفقر من خلال تأهيل وتدريب الكفاءات القادرة على التكيف مع احتياجات سوق العمل.
- تكوين معارف جديدة.
- يقوم التعليم العالي بدور فعال في دعم التعليم الأساسي والثانوي من خلال مساهمته في إعداد المعلمين وبناء القدرات الذاتية للكفاءات الإدارية للمؤسسات التعليمية ومساهمته في تصميم المناهج.
- يعد الركيزة الأساسية في تطوير أي بلد وله دور مهم في زيادة التنمية بكافة أشكالها وكذا الارتقاء بحركة التقدم للوصول إلى مستوى الدول المتقدمة.

- يساهم بشكل ملموس في التنمية المستدامة وفي تحسين المجتمع بمجمعه من خلال:

- الإعداد والتأهيل والتدريب للطلبة.

- البحث العلمي ونشر المعارف المتقدمة.

- خدمة المجتمع.²

¹- بوحنية قوي: مرجع سبق ذكره، ص 325-326.

²- سعيد بن محمد الربيعي وآخرون: العولمة والتعليم الحامعي: عالم الكتاب للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2006، ص 90.

2- أهداف التعليم العالي:

لقد أدى اتساع رقعة التعليم العالي وتوسع برامجه وتعدد خافيات منتسبته إلى تغيير أهدافه، فلم تعد تقتصر أهداف التعليم العالي على التعليم والبحث ولم تعد الجامعات قابضة في أبحاثها العاجية، وإنما أصبحت أهداف التعليم العالي تكاد تغطي كل ما تناول جامعات العصر الحديث تحقيقه.

أ- إتاحة الفرص التعليمية للطلاب وتوفير بيئة تعليمية مناسبة:

وذلك من أجل فهم المجتمع الذي يعيشون فيه واكتساب الكفاية الفنية والأكاديمية في المجال المهني الذي يختارونه ويلبغ معايير مناسبة للسلوك الأكاديمي.

ب- تطوير وتنمية المعرفة وقدرات الأفراد في المجتمع:

والتي تعتبر من المسؤوليات الكبيرة للتعليم العالي حيث توجه لخدمة المجتمع وكذا تقدم الفكر والمعرفة اعتماداً على البحث العلمي باعتبار مقوماً رئيسياً من مقومات التعليم العالي.

ج- توفير العدالة في فرص التعليم الجامعي لجميع الطلاب الذي أتموا التعليم الثانوي:

إذ يتطلب توفير مقاعد دراسية لجميع الطلبة المؤهلين للالتحاق بالتعليم الجامعي والمساعدات المادية للطلبة مع توفير المرونة في المعايير المعتمدة للقبول في الجامعة.

د- دعم وتعزيز عمليات الإبداع العقلي والفني:

بتوفير بيئة ثقافية غنية تعمل على استقطاب المواهب القادرة وتيسير ممارسة النشاطات في المجالات العقلية والفنية.

هـ- تفوير المجتمع بهدف تجديده من خلال تنمية الفكر الناقد عند الطلاب:

وذلك حتى يتمكن الطلاب والأساتذة من تأدية الدور الذي يجب أن يقوموا به في المجتمع ألا وهو دور الناقد الاجتماعي.

أما بالنسبة لأهداف التعليم العالي في الوطن العربي فيمكن أخذ الأردن كنموذج لأهداف التعليم العالي

في الوطن العربي وتتمثل في:

- نشر المعرفة وتطويرها والإسهام في تقدم الفكر الإنساني.
- إتاحة فرص الدراسة الجامعية النظرية والتطبيقية.
- القيام بالبحث العلمي وتشجيعه.
- تطوير المنهج العلمي والاستقلال الفكري والمبادرة الشخصية وتنمية روح المسؤولية والعمل

الجماعي.

- تعميق العقيدة الإسلامية والعناية بالحضارة العربية الإسلامية ونشر تراثها.
- خدمة المجتمع الأردني وخدمة المجتمع العربي.

رابعاً: مميزات وأسس التعليم العالي:

1- مميزات التعليم العالي:

"التعليم العالي للجميع" شعار يلخص ويحدد مسارات التعليم العالي في العصر الحديث ويرسم مميزات هذا التعليم لذا فلا بد من إبراز أهم ما يميز التعليم العالي الحديث.

أ- التنوع Diversity:

وتتجلى هذه الخاصية من خلال: التنوع في مؤسسات التعليم الجامعي، وأن تحدد كل مؤسسة أهدافاً خاصة بها والعمل على تحقيقها، والحاجة إلى التنوع تتبع من حقائق أساسية تتمثل في:

- الاختلاف في الظروف الاجتماعية والثقافية للطلاب الذين يلتحقون بالتعليم الجامعي والتنوع في ميولهم واهتماماتهم¹.

- الاختلافات في المهن الجديدة التي تظهر في المجتمع وما تستلزمه من تدريب للطلاب لإتقانها.
- المشكلات الاجتماعية التي تظهر باستمرار في المجتمع.
- التركيز على نوعية الحياة والاختيار الحر لأسلوب الحياة عند الأفراد في المجتمع.

ب- تعدد الاختيارات: Options

تميز التعليم العالي أو الجامعي التقليدي بتقديم مواد دراسية للطلاب ذات طابع أكاديمي أطلق عليها اسم مواد الثقافة العامة تحتل منزلة رفيعة وتشكل العنصر الرئيسي للتعليم العالي. وبحدوث التحول في فلسفة التعليم العالي الذي أصبح يركز على مفهوم أطلق عليه اسم "الخبرة التعليمية العريضة" هذا الأخير الذي يقدم مادة تخصصية يتعمق فيها الطالب الجامعي في أحد حقول المعرفة و تقديم مواد اختيارية تتيح الفرصة للطلاب بأن يشبع ميوله و اهتماماته.

ج- المنهاج المناسب: the relevant curriculum

ويتضمن برامج ذات علاقة باهتمامات و ميول الطائفة الأكاديمية والمهنية، ويتم التركيز في المنهاج على التصورات الجديدة المتعلقة بالمقارنات الثقافية وعلى فهم الطالب لنفسه ومكانته في المجتمع و الأهداف التي سيتقنها في النهاية و على رغبته في فهم مجتمعه.

¹ أحمد الخطيب: الإدارة الجامعية دراسات حديثة، عالم الكتب الحديث، "الأردن"، ط1، 2006، ص 310-313.

د- التدريس: Teaching:

لقد حدث تحول في اهتمام مؤسسات التعليم العالي و التي أصبحت تركز على نوعية التدريس الجامعي الذي تحده عملية تقويم التعليم الجامعي، ومدى اعتماد الكفاية المهنية للمعلم الجامعي كمعيار للحكم على نوعية وفعالية التعليم العالي.¹ ورغم صعوبة عملية التدريس الجامعي إلا أنه توجد بعض المقترحات التي تساعد في احتلال التدريس الجامعي مكانته التي من خلالها يمكن الحكم على نوعية و فعالية التعليم العالي:

- إشراك طلاب الجامعة في عملية تقويم الكفاية التعليمية للمدرسين في الجامعة.
- التفاوت في النصاب التدريسي للمدرسين في الجامعة.
- اعتماد سياسة مرنة فيما يتعلق برواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- تأسيس برامج في الجامعات لمنح شهادات الماجستير و الدكتوراه في مجال الآداب و الفنون بدلا من التركيز على دكتوراه الفلسفة.

- الاهتمام بمنح جوائز شرف للمدرس المتفوق في التدريس.

- توفير دعم مالي لتطوير عمليات التدريس الجامعي مواز للدعم المالي المتوفر لدعم الأبحاث العلمية.

هـ- المكتبة كمركز للتعليم: the library as a learning center:

تحتوي المكتبة على جهاز فني يمكنها من الإشراف على مشاريع الدراسة الذاتية للطلاب وقيادة الحلقات الدراسية و تدريس مساقات طرق البحث العلمي، كما تعتبر المكتبة مركزا لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوزيع المعلومات بالإضافة إلى دورها التقليدي المتمثل في حفظ وصيانة الكتب.

و- التوجيه والإرشاد: Advising:

تتضمن العملية التربوية ثلاث جوانب هي التوجيه ، التدريس ، التقويم ، وقد أخذ التوجيه يحتل أهمية ودورا جديدا في مجال التعليم العالي بعد أن أصبح التعليم مفتوحا للجميع وتزايد أعداد الطلبة الذين يلتحقون بهذا التعليم دون خبرة سابقة بطبيعته ومتطلباته ، الأمر الذي أدى إلى ضرورة وحاجة الطلبة إلى برامج للتوجيه والإرشاد في المجالات الأكاديمية والمهنية والشخصية.

1- المرجع السابق، ص 316-317.

ز- إتاحة الفرص لخدمة المجتمع المحلي: community service

مع ضرورة توفر المرونة في النظام التعليمي في الجامعة إذ يحسب للطلاب ساعات معتمدة مقابل أي خبرة عملية أو خدمة يقدمها للمجتمع المحلي، على أن تضاف هذه الساعات إلى رصيد برنامجه الأكاديمي في الجامعة.

ي- البحث العلمي: Research

إن الوظيفة الرئيسية للتعليم العالي هي وظيفة تنقيفية، وحتى تتمكن الجامعة من أداء هذه الوظيفة يتطلب عليها إجراء بحوث علمية، وحتى تستطيع الجامعة الاضطلاع بمسؤولياتها إتجاه البحث العلمي فلا بد من توفر الشروط المساعدة على إجراء البحوث ودعمها من خلال ضمان الحرية لإجراء هذه البحوث بالإضافة إلى توفير الدعم المادي للباحثين.

زيادة على ما سبق يمكن إضافة مجموعة من السمات والخصائص التي تتميز بها مؤسسات التعليم العالي والتي يمكن إنجازها فيما يلي :

- الاستثمار الطويل الأجل في هذه المؤسسات والذي يصعب قياسه وفقا لآليات الحساب في إيرادات الاستثمارات الأخرى.

- ضم الأطر البشرية المؤهلة لنقل المعارف والمهارات لغيرها.

- لا تهدف إلى الربح التجاري خاصة في ظل التمويل الحكومي.

- الإنفاق العالي في المراحل التأسيسية والمتمثل في أبنيتها وقاعدتها ومختبراتها وتسهيلاتنا المختلفة.

- اختلاف أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم العالي مقارنة مع تلك السائدة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية من حيث الأصول والمعاني والمعطيات والمظاهر.¹

- الارتباط مع المؤسسات الجامعية الأخرى بعلاقة طبيعية تتم بالتعاون وأحيانا التنافس على المستوى الوطني

أو الأجنبي.

- حساسية اتخاذ القرارات خاصة في المهام الأكاديمية الأمر الذي يستدعي قدر واسع من الإجماع والمشاركة في اتخاذ القرارات.

- الحاجة إلى تأمين المسارات الواضحة للتفاعل بين النظم الأكاديمية والنظم الإدارية².

¹ - المرجع السابق، ص 321.

² - بسمان فيصل محبوب : إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية ، دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، القاهرة، 2003، ص 25-26.

2- أسس التعليم العالي :

يعتبر المجتمع المتعلم من أبرز المعايير التي تشير إلى عصرية الدولة، وهذا الأمر يحتم على كل دولة أن تراجع النظام التعليمي على ضوء تجارب التحديث ومفاهيمها حيث تتضمن هذه المراجعة مستويات ثلاثة:

- 1- مستوى التعليم الأساسي.
- 2- مستوى التعليم الثانوي.
- 3- مستوى التعليم العالي.

وبالنسبة لمجال التعليم الجامعي، فإن تعليم المجتمع أو الذهن به يتطلب نظرة عميقة للأسلوب الذي يعتقد، ونواقع هذا التعبير، والحدأ الذي يقع فيه المصلحون الاحتجاجيون، دائما هو دعوتهم إلى التغيير من خارج هذه الفئة من أبناء البلد بالإضافة إلى دعوة التحديث التي تأخذ شكل الوعظ أو التوجيه أو التوعية، فليس هناك أمل في تحقيق التغيير إلا باندفاعه ذاتيا بواسطة هذا النوع من التعليم العالي.

إن تعليم المجتمع لا يتوقف على مجرد تعليم أو تنقيف بالمعنى العام وإنما تغيير اجتماعي جوهري وجذري يحقق التغيرات الاجتماعية والسياسية وحتى الاقتصادية على أساس عقلانية العصر، بحيث تحدث تغييرات هائلة في حياة الفرد وعلاقته بالمجتمع الذي يعيش فيه.

ومن الجدير بالذكر أنه لا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا تمكنا من توظيف المنهج العلمي في حياتنا

الاجتماعية فنفكر ونفعله ونحل مشاكلنا ونواجه مواقف الحياة بأدواته وأساليبه

وبالتحديث عن التحديث العلمي التربوي ونجاحه في المرحلة الجامعية فإنه يعتمد على أسس هامة تتمثل في:

- 1-وعي القيادة السياسية بدور التربية وما يخصص لها من أموال لخلق مجتمع علمي معاصر.
- 2- قيادة عصرية ذات نظرة اجتماعية شاملة متكاملة تقود عمليات الثورة العلمية في إطار الثورة الاجتماعية الشاملة.

3- أسس وأبحاث ودراسات علمية من واقع المجتمع تستند إليها في إرساء دعائم هذه الثورة.

4- الانفتاح العالمي على الجامعات الإقليمية و الدولية وإجراء المقارنة المرجعية المستمرة لأجل تطوير عمل وأساليب العمل التربوي في الجامعة.

5-التغييرات البيئية الجديدة وإدخالها حيز التطبيق من حيث التغييرات التكنولوجية والعلمية والسياسية والاقتصادية وانعكاس ذلك على العملية التربوية.

وعندما نضع التعليم الجامعي في نصب أعيننا وهو يدخل التحديث والتطور والتغيير، فإنه يجب ألا نغفل على أن هناك تحديات ضخمة سوف يواجهها منها:

- 1- إيمان القيادة الجامعية باختيار القادة الأكفاء القادرين على حث الأفراد نحو التغيير الإيجابي واتخاذ القرار بذلك
- 2- تبين القوى البشرية العاملة في هذا المجال بكل مكوناتها وأعدادها ومفاهيمها وأوضاعها المادية والاجتماعية بين الصلابة الشديدة والمرونة الكبيرة.
- 3- عدم تطوير المناهج والإبقاء على الكتب والمناهج والوسائل المتكدسة بكل ما ألفوها وتعودوا عليها.
- 4- مواجهة الأفكار القديمة المتواترة التي تحتوي على أفكار سطحية وبعيدة عن الواقع .
- 5- بدائية البحث في بعض المواقع وعدم تواصله أو تكامله أو حتى مجرد فهمه واستيعابه.
- 6- قصور الإمكانيات المادية والتمويل اللازم للنهوض بعملية البحث العلمي ومواكبة تحديات العصر.
- 7- الأفكار والقيم الاجتماعية الهابطة والمحيطه بالمتعلمين بداية من مراحل التعليم الأولى.
- 8- اعتماد عمية التخطيط والتنظيم الإداري الفعال والكفاء عند إجراء عملية التحديث ومراقبتها¹

¹ هاشم فوزي دباس العيادي: إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الوراق للنشر، التوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 36-38.

خلاصة:

لقد كانت ومازالت مؤسسات التعليم العالي منارة للعلم والمعرفة والتجديد الفكري، وهذا يعتبر سر تطور المجتمعات على مر العصور، وبالحديث عن الجامعة الجزائرية فرغم الانجازات التي حققتها إلا أنها مازالت بعيدة كل البعد عن مصف الجامعات المتقدمة التي استطاعت تحقيق الجودة على مستوى الكم والنوع. وهذا الذي لم تستطع الجامعة الجزائرية تحقيقه للوصول إلى مواصفات الجودة في التعليم العالي.

الفصل الثالث

الجودة وتطبيقاتها في التعليم العالي

تمهيد

أولاً: الجودة في التعليم العالي

ثانياً: آليات تطبيق الجودة في التعليم العالي

خلاصة.

تمهيد:

أصبح موضوع الجودة يشكل بؤرة اهتمام الباحثين في مختلف القطاعات وخاصة التعليمية منها فاعتمدت الدول المتقدمة وحتى النامية أساليب معينة لتطوير التعليم العالي الذين يعتبرونه الركيزة الأساسية في تقدم المجتمع في مختلف مجالاته، فقد اعتمدوا على الجودة كمدخل أو كفلسفة تحقق التميز للمؤسسة التعليمية، ومن خلال هذا الفصل سنحاول أن نركز على عناصر أساسية تتمحور حول ماهية الجودة- الجودة في التعليم العالي، بالإضافة إلى آليات تطبيق الجودة في التعليم العالي، مع التطرق لنماذج من الدول طبقت الجودة.

أولاً: الجودة في التعليم العالي:

1- مدخل إلى الجودة:

أ- التطور التاريخي للجودة:

الجودة كمفهوم وكممارسة لم تكن وليدة الحاضر ولا ابتكارات العصر الحالي، إنما يرجع الاهتمام بها إلى فترات زمنية سابقة مع الاختلاف في الفلسفة والمفهوم من حضارة إلى أخرى، إن لم نقل منذ بداية الخليقة، إلا أنها أخذت أشكالاً متناسباً والمرحلة التي يعيش فيها الإنسان.

ومن هذه البدايات استمدت الجودة المفاهيم والمعايير الحالية التي تحكم نشاطها وتطبيقاتها.¹ ولتحديد تاريخ الاهتمام بالجودة الذي رافقه التطور في المفاهيم والممارسات، يمكن أن نعتد على

التصنيف التالي:

- الجودة قبل العصر الإسلامي:

حاول القدماء وضع وحدة قياس للأطوال والأوزان والمعايير التجارية الأخرى، التي كانت تعتمد على مبدأ القبول والرفض لمواصفات المنتج.

وإذا تدرجنا تاريخياً فإننا نجد أن تاريخ الجودة يعود إلى عام 2000 قبل الميلاد، حيث نجد القوانين التي وضعها حمورابي ملك بابل والذي تحدث عن القوائم المتعلقة بتكاليف ورسوم الخدمات المقدمة، كذلك اصدر حمورابي عقوبات تتعلق بالأخطاء، ومن هنا نجد أن هذا القانون يوفق بين الجودة وتكلفة الخدمة. وفي القرن الخامس قبل الميلاد ورد في مجموعة من الكتب يطلق عليها كتب ثوث وهي من كتب الحضارة المصرية القديمة بعض الممارسات الخدمية أو الانتاجية، حيث ذكرت هذه الكتب أن أي انحراف وتجاوز عن المعيير يعتبر جريمة.

- وفي عهد الإغريق طلب أبقرات من تلاميذه تأدية يمين القسم على أنهم سوف يقدمون إلى زبائنهم أفضل خدمة.

أما الحضارات الرومانية والصينية والعربية، وجدت لها مدارس لتقديم الخدمات وصناعة الانتاج وفق تقاليد ومعايير تم وضعها لممارسة الانتاج وفق قواعد وقوانين مدونة.²

¹ فواز التميمي: إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو(9001)، جدارا للكتاب العالمي، عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2008، ص 17.

² نزار عبد المجيد البروراي، لحسن عبد الله باثنيوة، إدارة الجودة مدخل للتنمية والريادة مفاهيم وأسس وتطبيقات، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص ص 26-27.

- الجودة في العصر الإسلامي:

مع بزوغ فجر الإسلام الذي أثار البشرية بقوانينه، وخاصة تأكيده على إتقان العمل وقيمته ويتجلى ذلك في الآيات الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة كقوله تعالى:

‘إنا لا نضيع أجر من أحسن عملا’¹

وقول رسول الله الكريم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"
ورغم أن مفهوم الجودة لم يرد لفظيا في القرآن والسنة إلا أنه ورد في مفاهيم تماثلها: كالإحسان في العمل، العمل الصالح، إتقان العمل، السداد.

- الجودة في العصر الحديث:

لقد أخذ مفهوم الجودة يتطور تبعا لما أحدثته الثورة الصناعية في البنية الاقتصادية والمؤسساتية، جعل الباحثين يوجهون اهتمامهم حول كيفية تحقيق الجودة في الجانب الاقتصادي والإنتاجي، حيث اعتبروها مقادا للنجاح في مختلف الميادين، حتى في مجال التعليم الذي أخذ حيزا كبيرا من هذا الاهتمام اعتبارا منهم أن التعليم هو الركيزة الأساسية لأي تطور أو تقدم.

وقد مر تطور مفهوم الجودة بأربع مراحل يمكن إرجاعها على النحو الآتي:

• المرحلة الأولى: التفتيش: بداية الثورة الصناعية:

انتعش نشاط التفتيش خلال السنوات 1920- 1930 بعد أن أصبحت نظم التصنيع أكثر تعقيدا خلال الحرب العالمية الأولى واشتملت على عدد كبير من العمال، حيث ساد في هذه الفترة الاعتقاد بأن التفتيش هو الطريق الوحيد لضمان الجودة.

• المرحلة الثانية: ضمان الجودة: 1960-1980:

تميزت هذه المرحلة بتطور في أساليب الرقابة على الجودة الأمر الذي أدى إلى ظهور مفاهيم جديدة تؤكد ضمان الجودة بمعنى اكتساب الجودة وضمان استمراريتها لحسب مراح تدافعي مميز في السوق.²

• المرحلة الرابعة: إدارة الجودة الشاملة 1980 إلى اليوم:

في هذا المدخل اعتمدت الجودة على التركيز على جميع العناصر المكونة للمؤسسة، بحيث تعتمد على مساهمة جميع أفراد المنظمة في تحقيق الرضا للزبائن من جهة ولتحقيق المنافع لجميع أفرادها وللمجتمع ككل، وبهذا الشكل تكون قد حققت أو ستحقق نجاح طويل الأمد.³

¹ سورة الكهف الآية 30.

² محمد عبد الوهاب العزاوي، إدارة الجودة الشاملة، دار الهازوري العلمية، عمان، 2005، ص 17-19.

وبالحديث عن الجودة وتطبيقاتها في المؤسسة التعليمية الجامعة، فإنها ترجع إلى بدايات النصف الثاني من القرن الماضي نتيجة للتطور المعرفي الهائل والثورة التكنولوجية في المجال الصناعي وتكنولوجيا الاتصال أدى إلى ظهور اتجاهات حديثة في مجال التربية والتعليم وكان من أحدث تلك الاتجاهات الدعوة إلى تبني الجودة في التعليم وإدارته، بعد تطبيقها في المجال الصناعي والخدمي أين أصبحت تشكل حياة العصر وثقافته على اعتبار أن التعليم في حد ذاته هو عملية إنتاجية تتعامل مع الإنسان ويشكل عنصراً أساسياً فيها. وقد شغل موضوع الجودة في التعليم اهتمام العديد من الباحثين من أمثال " جوزيف جوران" الذي يعد من الرواد الأوائل الذين تبنا مفهوم الجودة في المؤسسة التعليمية وكان يندد على أن مهمة الجودة في المؤسسة التعليمية تتمثل في وضع البرامج والخدمات التي تلبي حاجات المستفيدين من طلبه وحاجات المجتمع بأكمله.²

ب- أهمية الجودة:

لقد أصبحت للجودة عقيدة مثل الدين تقريبا لها معلمها الروحانيين الذين يتفقون فيما بينهم حول الأهمية البالغة لتطبيق الجودة في مختلف المجالات. وذلك لتحقيق مجموعة أهداف.

ولمعرفة أهمية الجودة، يتعين علينا أن ننظر إلى النتائج التي حققتها شركات عملاقة التي تبنت الجودة في أعمالها وتعاملاتها، ومنها الشركة الأمريكية التالية:

1- شركة TEXAS NAMEPLATE COMPANY: تمكنت من خلال تبنيها للجودة زيادة حصتها السوقية من أقل من 3% إلى 5% خلال 03 سنوات وخفض نسبة الإنتاج المعيب من 3.65 إلى نسبة 1% كما حسنت من وقت التسليم من 95% إلى 98%.

2- شركة STMICRO ELECTRONICS: تمكنت من تخفيض نسبة الأيام الضائعة 1.01% إلى 0.65% خلال 3 سنوات، كما تمكنت من زيادة مستوى رضا العمال إلى مستوى يفوق ما هو موجود في المؤسسات المتماثلة.

3- شركة DANA: خفضت من العيب الداخلي بنسبة تزيد عن 75% كما خفضت من معدل دوران العمل بنسبة 1% كما زادت القيمة الاقتصادية للشركة من 15 مليون دولار إلى 35 مليون دولار خلال سنتين.³

1- صالح علميات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول بعنوان: الجامعات العربية التحديات والآفاق المستقبلية المنعقدة في الرباط، المغرب من 9-13 ديسمبر، 2007، ص 164.

2- محسن علي عطية: الجودة الشاملة والمنهج، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 31، 19.

3- لعلي محمد اشريف يوكميش: إدارة الجودة الشاملة ايزو 9000، عمان، دار الرابطة للنشر، ط1، 2010، ص ص 53-

إضافة لما سبق فإن للجودة أيضا أهمية سواء على مستوى الزبائن أو على مستوى المنظمات على اختلاف أنشطتها، ويمكن عرض هذه الأهمية كما يلي:

- سمعة المنظمة: تستمد المنظمة سمعتها من مستوى جودة منتجاتها أو خدماتها، فالمنظمة تسمى باستمرار إلى تحقيق الرضا لدى الزبائن من خلال تقديمها لمنتجاتها في أحسن صورة.

- المسؤولية القانونية: تخضع المنظمات إلى مسؤولية قانونية باستمرار، في حالة تقديمها لمنتجات غير جيدة في إنتاجها أو توزيعها، فهي مسؤولة قانونيا عن كل ضرر يصيب الزبون من جراء استخدامه لهذه المنتجات.

- المنافسة العالمية: لقد أثرت العولمة بشكل كبير على المنظمات، لأنها أصبحت تعيش في سوق دولي تنافسي البقاء فيه للأجود والأحسن، لذلك تسعى إلى تحقيق مركز متميز وريادي يعطيها القوة على الصمود أمام السوق العالمية.

- حماية الزبون: يساهم تطبيق الجودة، ووضع المواصفات القياسية، في حماية الزبون من الغش وتعزيز الثقة في منتجات المنظمة.

- تقليل التكاليف: إن تنفيذ الجودة المطلوبة في جميع العمليات وتحسينها ومراحل الإنتاج من شأنه أن يتيح الفرص لاكتشاف الأخطاء وتقليل الوقت الضائع وبالتالي تخفيض التكلفة.¹

ج- أهداف الجودة:

يؤكد الباحثون في مجال الجودة أن الهدف الرئيسي للجودة هو إرضاء الزبون، وتحقيق متطلباته ورغباته بدرجة عالية، إلا أنها تسعى أيضا إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

- أهداف تخدم ضبط الجودة: تتعلق بالمعايير التي ترغب المنظمة في المحافظة عليها، ويتم اعتمادها على مستوى المنظمة ككل وذلك باستخدام أدنى المتطلبات مثلا ما يتعلق بالأمان ورضا الزبائن.

- أهداف تحسين الجودة: تسعى المنظمة إلى الحد من الأخطاء، وتطوير منتجات جديدة بحسب بها الزبائن

ومن هنا يمكن تصنيف أهداف الجودة بنوعها إلى خمس فئات:

- أهداف الأداء الخارجي للمنظمة وتتضمن الأسواق والبيئة والمجتمع.
- أهداف أداء المنتج وتتناول حاجات الزبائن والمنافسة.
- أهداف العمليات وتتناول حاجات الزبائن والمنافسة.
- أهداف العمليات وتتناول مقدره العمليات وفعاليتها وقابليتها للضبط.

1- قاسم نايف المحياوي، إدارة الجودة الشاملة في الخدمات، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006 ص 32.

- أهداف الأداء الداخلي وتتناول مقنرة العمليات وقايلتها ومدى اسلابلتها ومحيل العمل.

- أهداف الأداء للعاملين وتناول المهارات والقدرات وتطور العاملين.¹

- مبادئ الجودة وخصائصها:

إن تحويل فلسفة الجودة إلى حقيقة في مؤسسة ما، لا ينبغي أن يكون مجرد نظرية دون تطبيق عملي، فيجب أن تكون جزءا وحلقة في عملية الإدارة التنفيذية من أسفل الهرم إلى القمة، فهي عملية مكونة من مراحل محددة بشكل جيد، ونحتاج إلى متسع من الزمن لتحقيقها، حتى تصبح مألفة للمؤسسة التي تتبناها، ويتم تنفيذها باستمرار.

إن تحقيق الهدف الأساسي للجودة مرتبط بسدى تنفيذ المبادئ الأساسية للجودة وعناصرها، كما أنها تعمل على التحسين والتطوير المستمر للمجتمع ونموه في كافة المجالات، ويمكن تقسيم المبادئ الرئيسية للجودة إلى:

* التركيز على المسئفد: جعل العمل جودة تحقق رغبات المسئفد.

* التركيز على العمليات: السيطرة على عملية الأداء وليس جودة المنتج.

* القيادة والإدارة: فلا وجود لمؤسسة ناجحة دون قائد.

* تمكين العاملين: أي إشراكهم في اتخاذ القرار:

1- يكون النجاح من خلال الذين تعرفهم وليس ما تعرف.

2- التعرف على حاجات العاملين والاهتمام بهم وبظروف العمل المحيطة بهم.

3- تفجير طاقات العاملين من خلال التعاون وإشراكهم في القرار.

* التحسين والتطوير الشامل المستمر:

1- التركيز على العميل.

2- فهم العملية.

3- الالتزام بالجودة.

* الوقاية: أداء العمل الصحيح من أول مرة، وبدون أخطاء.

* الإدارة بالحقائق: يعتبر القياس والمغايرة هما العمود الفقري للجودة، ويعتبران المؤشر الذي يعطي المعلومات لاتخاذ اقرار المناسب.

¹- المرجع السابق ، ص 38.

إن السياسات والاستراتيجيات في البنية التنظيمية القائمة على مبدأ الجودة، تعتمد التغير التدريجي الذي يتعامل مع الزمن ويقوم على التخطيط المنظم المعتمد أسلوب حل المشكلات والمركز على المصادر. والعمليات الشاملة والحقيقة ذات الصلة التي تدعم السياسة والخطط سواء كانت مالية أو بيانات أو أجهزة أو مباني أو تقنيات مطبقة للتأكد من الوصول إلى درجة الحد الأعلى من الكفاءة في الإنجاز، ويجب أن تتصف تلك العمليات باتساق وبتناغم وانتظام فبجودتها نصل إلى جودة النتائج.¹

هـ- خصائص الجودة:

تعتبر الجودة مجموعة من السمات أو الخصائص لمنتج أو خدمة معينة والتي تظهر مقدرتها على تلبية الحاجات الضمنية والصريحة.

لذلك فإن المنظمات تسعى للوصول إلى الجودة من خلال التحسين المستمر لمنتجاتها أو خدماتها التي تقدمها، الأمر الذي يتطلب إيجاد أساليب متطورة ومبتكرة جديدة لإدارة العمل، لذلك فإن عملية التغيير والنطور وتحقيق الجودة عملية غير سهلة وتحتاج إلى وقت كي تصل المنظمة إلى رضا قريب من الكمال، وهناك مجموعة من الخصائص أو المميزات أو المواصفات أو الأبعاد التي ترمي إليها الجودة وهي:

الأداء للمنتج أو الخدمة المقدمة: يمكن تحديد الجودة من خلال خصائص المنتج الوظيفية مثل السرعة والرشاقة والاستهلاك، فتصنيف المنتج يعتمد على هذه الخصائص.

الخصائص الثانوية للمنتجات أو الخدمات: وتتمثل في مختلف جوانب المنتج، والخدمات، وبإمكانها إضافة شيء إلى المعروف الأساسي.

الملائمة والمطابقة للمقاييس والمواصفات: ومعنى ذلك مدى تطابق المنتج أو الخدمة المقدمة للمقاييس المحددة مسبقاً لعملية.

ديمومة العمل: المدى الزمني الذي يعمل فيه المنتج بفعالية وبدون أخطاء.

الخدمات المشتركة: كل منتج ترافقه مجموعة خدمات فمثال ذلك أنه عندما تعمل المنظمات على إنتاج منتج ما، فإنها تعمل في البداية على الدراسات الأولية وبعد عملية بيع المنتج تعتمد على النشاطات المساندة والتي تسمح باستعمال المنتجات ضمن شروط مقبولة.²

الشكل والتغليف وجمال المنتج: وتتضمن اللون المناسب، الرائحة، الذوق، الشكل، الحجم وسهولة الفك والتركيب، وغيرها من الخصائص الإضافية التي تضيف على المنتج المزيد من كمال وشمولية الجودة.

¹ - خضر مصباح الطيطي: إدارة وصناعة الجودة، مفاهيم إدارية وتقنية وتجارية في الجودة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011، ص 104-110.

² - المرجع السابق، ص 119، 122.

الجودة وتطبيقها في التعليم العالي

الفصل الثالث

- الاعتمادية: ضرورة توفر درجة من الاعتمادية والثقة في أداء المنتج أو الخدمة.
- الصلاحيية: الفترة الزمنية التي تعبر عن مدة بقاء المنتج أو الخدمة.
- الخصائص الخاصة: يشير إلى الخصائص الإضافية للمنتج أو الخدمة مثل الأمان والسهولة في الاستخدام.
- التوافق: كيفية ومدى توافق المنتج أو الخدمة مع توقعات المستهلك، والأداء الصحيح من أول مرة وماله من أثر على تحسين فاعلية العملية التسويقية.
- خدمات ما بعد البيع: وتستخدم بعد الأداء والاعتمادية والتوافق والخصائص الخاصة في الحكم على ملازمة المنتج للاستخدام بواسطة المستهلك.
- أهمية وأهداف الجودة في التعليم العالي:

قد أصبح من الممكن الاستفادة من إدارة الجودة في التعليم العالي، ولاسيما في خطط التعليم التي تضمنت في شتى مراحلها الاهتمام بالجودة والتنوعية في التعليم، وبهذا الشكل، أصبحت الجودة بمثابة استراتيجية أساسية ووسيلة فعالة لتحقيق التميز على مستوى المنظمات من جهة وعلى مستوى المجتمع من جهة أخرى.

فقد برزت أهمية تبني الجودة في التعليم العالي وبشكل أساسي منذ خمسينات القرن الماضي، حيث صرح اليابان أن الجودة هي أساس بناء الاقتصاد والارتقاء بالإنتاجية وبالتالي الحصول على موقع تنافسي الذي تطمح إليه في الأسواق العالمية، وفعلا تحقق لها ذلك التفوق.¹ وفي هذا الإطار سناول التطرق للأهمية والأهداف التي يمكن تحقيقها من جراء تطبيق الجودة في المؤسسات التعليمية.

أ- أهمية الجودة في التعليم العالي:

من خلال استقراء بعض الكتابات والدراسات والبحوث التي تناولت تطبيق الجودة، فإنه يمكن تحديد

مجموعة من الفوائد:

- دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات أفرادهِ والوفاء بتلك الاحتياجات.
- أداء الأعمال بشكل صحيح وفي أقل وقت وبأقل جهد وأقل تكلفة.
- تنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وعمل الفريق.
- اشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين بالمنظمة التعليمية.
- تحسين سمعة المؤسسة التعليمية في نظر المعلمين والطلبة وأفراد المجتمع.

¹ - قاسم نايف المحياوي: مرجع سبق ذكره ص 38.

- تنمية روح التنافس والمبادأة بين المنظمات التعليمية.
 - تحقيق جودة المتعلم سواء في الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية.
 - تحقيق الرقابة الفعالة والمستمرة لعملية التعلم والتعليم.
 - الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعيق العملية التعليمية.
 - تحقيق الترابط الجيد والاتصال الفعال بين الأقسام والإدارات والوحدات المختلفة في المنظمات التعليمية.¹
- وترتكز أهمية الجودة في التعليم العالي أيضا في تنمية روح الفريق الواحد في العمل والوصول إلى مستويات الرضا الوظيفي للعاملين، وتطوير أداء الجامعة والحرص على سمعتها داخل المؤسسة، وتزايد الفئات المستهدفة طلاب، هيئة التدريس، العاملين بالمهارات وجوانب التدريب والتطوير البيئات الإحصائية الحقيقية وتطوير وسائل للاتصال، والنقاش في حل الصعوبات والتدقيق والرقابة المستمرين والحوافز المادية لأطراف العملية التعليمية وخاصة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.²

ب- أهداف الجودة في التعليم العالي:

- تسعى المؤسسات التعليمية والتربوية من خلال تبنيتها لفلسفة الإدارة بالجودة إلى تحقيق مجموعة أهداف ومن بينها خاصة على مستوى مؤسسات التعليم الجامعي:
- ضبط وتطوير النظام الإداري بالجامعة نتيجة لتوصيف الأدوار والمسؤوليات المحددة لكل فرد في النظام الجامعي وحسب قدراته ومستواه.
 - الارتقاء بمستوى الطلبة الأكاديمي والانفعالي والاجتماعي والنفسي والتربوي باعتبارهم أحد أهم مخرجات النظام الجامعي.
 - تحسين كفاءة الأكاديميين، ورفع مستوى أداء الإداريين من خلال التدريب المستمر.
 - توفير جو ملائم من التقاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية بين جميع العاملين في النظام الجامعي.
 - رفع مستوى الوعي لدى الطلبة اتجاه عملية التعليم وأهدافه مع توفير فرص ملائمة للتعلم من كافة جوانبها والابتعاد عن التجزئة بين عناصر التعليم الجامعي.
 - زيادة الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العلمي بالمؤسسات التعليمية كما تقدمه من خدمة لمختلف الطلبة.

¹ - هاشم فوزي دباس العيادي: مرجع سبق ذكره ص ص 445 - 446.

² - جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، أوراق المؤتمر العربي الأول المنعقد بجامعة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 1997 ص 487.

- تطوير الهيكلية الإدارية لجامعة بطريقة تسهل عملية التعلم بعيدا عن البيروقراطية وتسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات.¹

3- مبادئ الجودة في التعليم العالي:

لقد تناول العديد من الباحثين مبادئ إدارة الجودة كل حسب منظوره ولفسفته، أما فيما يتعلق بالجودة

في مؤسسات التعليم العالي فقد وضع Deming المبادئ التالية:

- * ابتكار خطط وفق منظور طويل الأمد وبشكل يعبر عن حاجات المؤسسة.
- * الاعتماد في عملية التعلم على الفلسفات الجديدة دون الإفرط في الاهتمام بالقديم.
- * استعمال الرقابة الإحصائية لضمان جودة المخرجات.
- * التأكيد على أن هناك مصدرين لمشكلات الجودة: نقص في النظام والأداء غير الملائم للعمل.
- * الاعتماد على الطرق الحديثة للعمل.
- * من أجل تحقيق الجودة لابد من الابتعاد عن الخوف.
- * المحافظة على الاتصال المفتوح في الاتجاهين بين جميع الأطراف الفاعلة في العملية التعليمية.
- * اعتماد معايير واختبارات لتقييم العمل بطريقة واقعية.
- * خلق هيكل إداري يسمح بمواصله العمل كل يوم بأحسن طريقة.
- ويؤكد العديد من الباحثين الذين عملوا في ميدان الجودة، أن مبادئ ديمنج Deming لابد أن تدخل في تصميم أي منهج للجودة التي يمكن تطبيقها في أي مؤسسة تعليمية.
- ويضيف في هذا الشأن الباحث لونغ فورد langford مجموعة من المبادئ التي يركز عليها التعليم العالي، ويعتبرها العلماء أكثر تأصيلا من المبادئ التي وضعها Deming وهي:
- * العمل على ثبات الهدف باتجاه تحسين الطلبة والخدمات وإيجاد الطلبة ذو الجودة الأفضل.
- * العمل على تكييف الفلسفة الجديدة والتكيف معها وعلى مواجهه التحديات.
- * التوقف عن الاعتماد على الاختيار لإحراز الجودة والعمل على الاستغناء عن إجراء الفحوصات على أسس جماعية.
- * العمل على التحسين المستمر والدائم لنظام تحسين الطلبة والخدمات.
- * العمل على تدريب الطلبة والعاملين والمعلمين وتعليمهم على الوفاء بمسئوليات الوظيفة.

1- يوسف جسيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره ص ص 196- 197.

* توفير مؤسسات للتدريب على القيادة في المؤسسات الجامعية من أجل أداء مهمات الوظيفة على نحو أفضل.

* العمل على إزالة العراقيل والحواجز في المنظمات وتحقيق العمل بروح الفريق الواحد.

* نهية برنامج تعليمي قوي وإيجاد السبل إلى تحسين الذات لدى الجميع.

* إزالة الشعارات والمواعظ والأهداف التي تطلب من المعلمين والطلبة أن يقدروا الأداء التام.¹

بالرغم من الاختلاف الفكري للباحثين حول مفهوم الجودة في التعليم، إلا أنه تم الاتفاق على جملة من المبادئ والأسس الخاصة بالجودة في التعليم التي يمكن حصرها في الآتي:

* إشراك الطلاب في المؤسسة التعليمية مع الأساتذة مع الأخذ بعين الاعتبار الأبحاثهم وتطلعاتهم الفريدة.

* توجيه الطلاب نحو المهن والتخصصات التي تتناسب مع ميولهم ورغباتهم وأن يتعلم الطالب تقييم عمله

تقييما ذاتيا.

* نهية بيئة العمل بحيث تكون مناسبة لأداء العمل بطريقة جيدة بعيدة عن الخوف والتهديد.

* تأكيد على أهمية التعليم وفائدته.

* إعطاء القيمة الإنسانية والاجتماعية للطلاب عمليا ونظريا.

* تبني القيادة التربوية فلسفة الجودة في التعليم كفلسفة ومنهج للتغيير.

* اكتشاف الجوانب السلبية المعرلة للعملية التعليمية ومقاومتها.

* تدريب هيئة التدريس على التقنيات الحديثة لنقل المعارف والارتقاء بالمستوى التعليمي للطلاب.²

4- معايير الجودة ومؤشراتها في التعليم العالي:

تمثل معايير الجودة في المجال التعليمي منهج علمي لتطوير شامل ومستمر يشمل كافة مجالات

النشاط على مستوى المؤسسة الجامعية حيث يشير مصطلح المعايير في مجال التعليم إلى المستويات

والمواصفات والخصائص التي تتميز بها مخرجات وعمليات ومخرجات المؤسسة التعليمية مثل البنية التحتية

للمؤسسة والمناهج الدراسية والتجهيزات وكذا الوعاء الزمني للمواد الدراسية والخدمات المتبادلة بين المجتمع

المحلي والمؤسسة³. فيتفق الجميع اليوم على أن الحاجة إلى ضمان الجودة في التعليم العالي في الجزائر، لم

تعد مسألة قابلة للنقاش فالبحوث الجارية في هذا المجال تؤكد على أن جودة التعليم العالي يجب أن تشمل

¹ المرجع السابق، ص 203 - 208.

² خضر مصباح الطيطي، مرجع سبق ذكره، ص 190.

³ عبد الله العابد أبو جعفر، معايير الجودة ومؤشراتها في التعليم، ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة حول جودة التعليم العالي،

طرابلس 1/11/2009 عن موقع: www.omforas.com في 4/15/2011، ص 1.

جميع وظائفها وأنشطتها فهي تقوم على نوعية العاملين والبرامج والطلبة وكذا نوعية البنية التحتية

والبيئة الأكاديمية.¹

ومن المحاور الرئيسية التي تعتبر مواصفاتها معايير يمكن تقيسها لتستخدم كمؤشر على مستوى أداء المؤسسة التعليمية مايلي:

أ- الطلبة والخدمات الطلابية:

يشكل الطالب أهم المحاور الرئيسية للعملية التعليمية ويكون مؤشرا إيجابيا إذا عملت المؤسسة على انتقاته من خلال سياسات القبول بالمرحلة الجامعية التي تعتبر الخطوة الأولى نحو تجويد التعليم الجامعي، كما أن تفاعل الطلاب مع أساتذتهم ومع الإداريين والعاملين بالمؤسسة بثقتهم وتعاون وإيجابية يعتبر أيضا خطوة مهمة نحو تحقيق جودة الأداء الجامعي، إضافة إلى أن نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس يحقق جودة إذ يؤدي الأستاذ عمله بأعلى كفاءة وأقل تكلفة، أما بالنسبة للخدمات الطلابية فهي تمثل مؤشرا لجودة التعليم العالي، فكلما كانت الخدمات الصحية والإقامة والمساعدات المالية متوفرة للطلاب كلما اتصف أداء المؤسسة التعليمية بالجودة، حيث يتوقع من كل مؤسسة أن توفر خدمات داعمة أساسية للطلبة بغض النظر عن مستوى البرامج التي تقدمها عن طريق كادر مؤهل، يتلاءم ومستوى الأورار المهنية والخدماتية المطاطة به.³

ب- أعضاء هيئة التدريس:

إن عملية اختيار أعضاء هيئة تدريس من حيث الحجم وكفاءتهم المهنية، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع وكذا احترامهم لطلابهم تعتبر من المؤشرات على مدى جودة العملية التعليمية⁴ مع ضرورة أن يعكس العبء الدراسي لأعضاء هيئة التدريس أهداف المؤسسة ورسالتها، وتوفير الوقت الكافي والدعم اللازم لهم للنمو المهني، ويتوجب أن تكون الرواتب والحوافز التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس ملائمة من أجل جذبهم واستمرارية عملهم في الجامعة مع سن تسريعات وسياسات خاصة بإجراءات التقييم لهيئة التدريس

1 - NABIL BOUZID: qualité de l'enseignement supérieure et son évaluation. Un colloque international sur les enjeux de l'assurance qualité dans l'enseignement supérieur 20 et 21 novembre 2010 à l'université 20 aout 1955 skikda.p54.

2- عبد العابد أبو جعفر: مرجع سبق ذكره، ص 2.

3- حاتم العيادي: معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي ومؤشراتها، جريدة الراي، عمان، في 2010/11/27

WWW.jo.com.

4- مدحت محمد أبو النصر: إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات،مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1، 2008، ص 168.

وذلك للتأكد من فاعليتهم والوقوف على درجة وفائهم بمسؤولياتهم التدريسية وغيرها بالإضافة إلى سن تعليمات خاصة بسن التقاعد وإجراءاته، وتكون هذه المعلومات منشورة ومتوافرة، ويمكن لأعضاء هيئة التدريس الاطلاع عليها مع توفير الحرية الأكاديمية لهيئة التدريس.¹

ج- المناهج الدراسية:

إن مستوى برامج الجامعة ومناهجها الدراسية من حيث الأصالة وجودة مستواها، ومحتواها، والطريقة ومدى ارتباطها بالواقع، وكذا مدى انعكاسها على الشخصية القومية أو التبعية الثقافية.² تعتبر من المحاور الرئيسية لتحقيق جودة التعليم؛ فكلما كانت المناهج الدراسية محققة لأهداف الطلبة والمؤسسة والمجتمع، كلما اتصفت برامج المؤسسة بالجودة.

ولكي تساعد المناهج في تحقيق الجودة يتطلب أن تكون:

- ملائمة لحاضر الطلاب ومستقبلهم.

- مراعاة ميول الطلاب واحتياجاتهم وكذا استعداداتهم.

- حل مشكلاتهم وتطوير سلوكهم.

- ادراج مقرر للتدريب الميداني لتعرف الطلاب على نوعية بعض الأعمال.

وبذلك تكون المناهج الدراسية مرآة عاكسة لجودة التعليم الذي يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها التربوية³، فمن المؤشرات الدالة على تحقيق هذا الجانب إظهار المؤسسة مدى التزامها بالمعايير العالمية الخاصة بالتدريس والتعليم، مع ضرورة التحسين المستمر لهذه البرامج وتطبيقها.⁴

د- الإمكانيات المادية:

تتمثل الإمكانيات المادية في المباني الجامعية والمكتبات والمعامل والمختبرات والتمويل اللازم لكافة أنشطة المؤسسة، حيث تكون مرونة المبنى وإمكانياته في استيعاب الطلاب وموقعه الجغرافي في البيئة المحيطة من المؤشرات الإيجابية لتحقيق متطلبات الجودة، ومن الخصائص الإيجابية للمباني السكنية التي تدعم تحقيق الجودة تصميمها الصحي وبعده على المناطق الصناعية والأماكن المزدحمة ومدى ملائمتها للطقس وسلامة مرافقه الصحية ونظافته وجمال المبنى وقدرته على استيعاب زبائنه وتوفير الملحقات الخاصة بالأنشطة الطلابية الاجتماعية والرياضية والترفيهية.

¹ - حاتم العبادي: مرجع سبق ذكره، ص 1.

² - مدحت محمد أبو النصر: مرجع سبق ذكره، ص 168.

³ - عبد الله العابد أبو جعفر: مرجع سبق ذكره، ص 3.

⁴ - حاتم العبادي: مرجع سبق ذكره، ص 2.

ومن متطلبات جودة المؤسسة الجامعية اشتمال المكتبة على مصادر المعرفة المتخصصة والعامة إضافة إلى قاعات المذاكرة وتقنيات التصوير والنسخ مع توفير كل ما يتعلق بالمستجدات العلمية والتقنية والفكرية الموكبة للعصر، وأن تكون خدماتها متوفرة بوقت كافي.¹

ه- التفاعل مع المجتمع:

ترتبط الجامعة بالمجتمع من خلال الوفاء باحتياجات المجتمع المحيط والمشاركة في حل مشكلاته² بالإضافة إلى التفاعل مع المؤسسات الانتاجية والخدمية العامة، والمنظمات والهيئات والمراكز التربوية والعلمية والبحثية وكذا تسخير القدرات العلمية والفكرية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس من خلال وضع الاستراتيجيات والرؤى المستقبلية واستخدام الاجازات العلمية لمواجهة تلك المشكلات يعتبر محورا مهما ومؤشرا لتحقيق جودة أداء المؤسسة الجامعية.³

5- اتجاهات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

لقد تعددت اتجاهات الباحثين والمهتمين بموضوع الجودة في التعليم بتعدد اهتماماتهم وإيديولوجياتهم الفكرية حول كيفية تطبيق الجودة وإدارة نظم التعليم ومناهجه وتتمثل هذه الاتجاهات في:

أ- اتجاه ينظر إلى الجودة كتميز:

ينظر إلى المؤسسة التعليمية على أنها مؤسسة تتميز عن باقي المؤسسات الأخرى سواء أكانت مدرسة أو معهد أو جامعة من حيث مستوى الانجاز وما تقدمه من خدمات خاصة وما تتمتع به من قدرات إدارية ومستوى متميز للعاملين فيها، وإذا ما توفرت هذه المواصفات فيمكن الحكم عليها بأنها متميزة وتعمل بنظام الجودة.

ب- الجودة تعني الكمال والخلو من العيوب:

يؤكد هذا الاتجاه على أن تطبيق الجودة يعني التركيز على العمليات التي تقوم بها المؤسسة التعليمية ويحدد المواصفات التي تؤدي إلى الكمال وتجنب وقوع الأخطاء في الخدمة التعليمية، وفي ضوء هذا الاتجاه فإن الخدمة أو المنتج الذي تحققه المؤسسة التعليمية هو المطابق للمواصفات المحددة، وهذا يعني أن منتج الجودة في ظل هذا الاتجاه هي مخرجات خالية من العيوب.⁴

- 1- عبد الله العابد أبو جعفر: مرجع سبق ذكره، ص 3.
- 2- مدحت محمد أبو النصر: مرجع سبق ذكره، ص 168.
- 3- عبد الله العابد أبو جعفر: مرجع سبق ذكره، ص 4.
- 4- محسن علي عطية: مرجع سبق ذكره، ص 36.

ج- الاتجاه القائم على أن الجودة ملائمة للهدف لأغراض المستفيدين:

يهتم بملئمة التعليم لأغراض المتعلمين والمجتمع من خلال:

- ملاءمة نتائج العملية التعليمية مع مواصفات العملاء المحددة بدقة.

-رضا المستفيدين من خلال اشباع حاجاتهم.

وهذا يعني أن هذا الاتجاه يؤكد على أن رضا العملاء يعد مؤشرا على ملائمة الجودة لغرض العميل أو المستفد من المؤسسة التعليمية.

د- الاتجاه القائم على أن الجودة نتاج لرقابة عالية:

وفقا لهذا الاتجاه فإن الجودة تعني أنها نتاج لرقابة عالية تتضمن إخضاع المؤسسة التعليمية إلى مستويات أداء محددة، ولن يتحقق هذا الطلب إلا بوجود فرق خاصة لتقييم الأداء ووجود معايير تتسم بالارتفاع والاستمرار، وهذا يعني أن جودة نظام التعليم، مسؤولية مشتركة بين جميع العاملين في المؤسسة التعليمية.¹

ثانياً: آليات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

I- مبررات ومتطلبات تطبيق الجودة:

إن تطبيق إدارة الجودة في الدول المتقدمة كأمريكا واليابان والعديد من الدول الأوروبية، وما صاحب هذا التطبيق من نجاحات للمؤسسات التي تبنت هذا الأسلوب في المجال الاقتصادي والصناعي، لوجد مبررا قويا لتطبيق هذا الأسلوب بالمؤسسات التعليمية، فقد تزايدت مؤسسات التعليم العالي التي تتبنى نظام الجودة، فبأمريكا من 78 مؤسسة عام 1980 إلى 2198 مؤسسة عام 1991.

ومنه يمكن أن تحدد أهم المبررات التي تدعو لتطبيق الجودة في التعليم فجددها تتضمن مايلي:

* ارتباط الجودة بالإنتاجية.

* اتصاف نظام الجودة بالشمولية في كافة المجالات.

* علمية نظام الجودة وسمة من سمات العصر الحديث.

* عدم جدوى بعض الأنظمة والأساليب الإدارية السائدة في تحقيق الجودة المطلوبة.

* نجاح تطبيق نظام الجودة في العديد من المؤسسات التعليمية سواء في القطاع الحكومي أو القطاع

الخاص.²

1- المرجع السابق، ص 37-38.

2- يوسف حجيم الطائي: مرجع سبق ذكره ص 84.

أما الباحث فيصل كبد الحاج، وسوسن شاكركر، وسليمان جريسات، فقد حددوا أسباب الاعتماد على الجودة في مؤسسات التعليم العالي فيما يلي:

- * ظهور الحاجة في المجتمع الجامعي إلى التكامل والانسجام بين المستويات المختلفة،
- * غموض الأهداف لدى العاملين في الجامعات،
- * تدني مستوى خريجي التعليم العالي،
- * حاجة الجامعة إلى مصداقية المستفيدين من خدماتها وتقييم إنتاجيتها وقدرتها على العطاء،
- * حاجة الجامعة إلى مساحة أكبر في اتخاذ القرارات، وتدعيم تمويل المشروعات¹،
- أما إذا تعلق الأمر بمتطلبات الجودة فواجب توغرها لتطبيق نظام إدارة الجودة في التعليم:
- * دعم وتأييد الإدارة العليا لنظام الجودة،
- * ترسيخ ثقافة الجودة بين جميع الأفراد كأحد الخطوات الرئيسية لتبني إدارة الجودة،
- * قياس الأداء للجودة،
- * لإبد أن تكون هناك إدارة فعالة للموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية،
- * تبني الأنماط القيادية المناسبة لمدخل إدارة الجودة،
- * مشاركة جميع العاملين في الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء،
- * التعرف على احتياجات المستفيدين الداخليين وهم الطلبة والعاملين، وإخضاع هذه الاحتياجات لمعايير لقياس الأداء والجودة،
- * تأسيس نظام للمعلومات يكون دقيقاً لإدارة الجودة،
- * استخدام أساليب كمية لاتخاذ القرارات وذلك لزيادة الموضوعية،
- * تنمية الموارد البشرية كالهئية التدريسية وتطوير وتحديث المناهج وتبني أساليب التقويم المتطورة،
- * تعزيز المؤسسة التربوية بصورة فاعلة على ممارسه التقويم الذاتي للأداء.

* تفويض الصلاحيات يحد من الجوانب المهمة في إدارة الجودة وهو من مضامين العمل الجماعي.²

¹ - فيصل عبد الله الحاج، سوسن شاكركر، سليمان جريسات، دليل ضمان الجودة والاعتماد

لتحamعات العربية، اتحاد الجامعات العربية، عمان، 2008، ص 17 نقلاً عن موقع:

[http : www.ddruedu](http://www.ddruedu)

² - يوسف حبيب الطائي وآخرون: مرجع سبق ذكره ص 84 - 85.

2- مراحل وأساليب تطبيق الجودة في التعليم العالي:أ- مراحل تطبيق الجودة في التعليم العالي:

إن عرض مراحل تطبيق الجودة في التعليم العالي يمثل الأهداف المتوخاة تحقيقها من خلال تبني هذه الفلسفة، حيث يمكن إدراجها على النحو الآتي:

- مرحلة التقييم:

يتم في هذه المرحلة التعرف على الوضع القائم بالجامعة من حيث الإمكانيات المادية والطريقة التي يبلق بها النظام التعليمي فيها بالإضافة إلى نتائج التحصيل الدراسي أو العلمي للطلاب ومدى توافق العلاقة بين الجامعة والمجتمع.

- مرحلة تطوير وتوثيق الجودة:

وضع خطة تطويرية شاملة لاستقاء متطلبات المواصفات والمعايير بنشر دليل الجودة وإجراءاتها وتعليمات العمل وخططه وذلك لضمان الحصول على نظام الجودة المطلوبة عن طريق التعاون مع جميع العاملين في الجامعة أكاديميين وإداريين ثم اعتماده والتوافق عليه من قبل إدارة الجامعة.

- مرحلة تطبيق نظام الجودة:

يتم في هذه المرحلة تطبيق نظام الجودة على الجامعة بجميع كليتها وأقسامها والوحدات الإدارية فيها ويقوم فريق عمل إدارة الجودة بالمتابعة والتأكد من تنفيذ و تطبيق الإجراءات والتعليمات وكذا إعداد برامج تدريبية لمختلف المستويات الإدارية خلال فترة تطبيق النظام مع توزيع هذه البرامج التدريبية على جميع العاملين للإطلاع عليها تمهيدا للتدريب عليها.

- مرحلة التدريب:

يتم تدريب الإدارة العليا على نظام الجودة وتطبيقاتها وهؤلاء بدورهم يقومون بالتدريب في وحداتهم وكلياتهم ويركز التدريب في هذه المرحلة على إجراء المراجعة الذاتية.

- مرحلة المراجعة الذاتية للتأكد:

تتم المراجعة من طرف أعضاء فريق العمل الداخلي للجامعة، وتهدف هذه العملية إلى التأكد من مدى تطبيق إجراءات الجودة في الجامعة، واكتشاف حالات عدم المطابقة وتعديلها في ضوء المواصفات والمعايير.

- مرحلة المراجعة الخارجية:

تقوم الجهة المانحة لشهادة أو جائزة الجودة بهذه العملية من أجل التأكد من استقاء الجامعة متطلبات نظام الجودة بمواصفاتها ومعاييرها، واكتشاف عدم المطابقة والتوجيه لاتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية التي يجب أن تقوم بها الجامعة.

- مرحلة الترخيص:

وهي آخر مرحلة حيث يتم إصدار واتخاذ القرار بشأن منح الجامعة شهادة الجودة العالية في حالة مطابقتها للمواصفات والمعايير المنسوبة.¹

ومن أجل تطبيق الجودة فإنه يقترح على أي جامعة إنشاء مركز وطني لتطوير التعليم الجامعي، فمن أبرز السمات التي يجب أن تتسم بها المناهج المستقبلية تنوع مصادر التعلم والحصول على المعلومات. الأمر الذي يتطلب توفير أجهزة الحصول على المعلومات وبالأخص شبكات الاتصال الدولية الأنترنت وإشاعة استعمالها. لذا فإن إنشاء مركز وطني لتطوير التعليم الجامعي له أهمية كبيرة ودور إيجابي في تطوير التعليم العالي وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تخطيط المناهج الدراسية بكليات الجامعة على أسس تربوية.

- تطوير طرق التدريس لإثراء العملية التعليمية.

- التدريب على استخدام الوسائل التعليمية وكذا التقويم.

- إعداد وتنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

- تطبيق نظم الإدارة الحديثة على المنظمات التعليمية.

- إجراء البحوث على مختلف العمليات التعليمية بكليات الجامعة.²

انطلاقاً مما سبق، فإن عرض خطوات تطبيق الجودة في التعليم العالي يتطلب تشكيل فريق إدارة

الجودة ومجالسها، وتوضيح المسؤوليات التي ينبغي القيام بها وذلك وفق الآليات التالية:

• **مجلس الجودة:**

ويمثل المستوى القيادي لاتخاذ القرارات وإعطاء السلطة اللازمة لتوجيه ودعم عملية الجودة، وينبثق

من مجلس الجامعة، يرأسه رئيس الجامعة أو عميد الكلية يتولى المسؤوليات التالية:

- وضع الخطط اللازمة لتنمية ثقافة الجودة.

- قيادة عملية التخطيط الشاملة.

- إنشاء وتوجيه أنشطة الفرق القيادية.

- توفير الموارد المادية والبشرية لتنفيذ إدارة الجودة.

- وضع الأهداف السنوية ومتابعة أعمال دوائر الجودة.

¹ - سنطاني نورة: إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قائمة، الجزائر، 2009، ص من 83-

² - هاشم فوزي دباس العيادي: مرجع سبق ذكره، ص من 449-450.

• فريق تصميم الجودة وتمييزها:

يعمل تحت قيادة مجلس الجودة، مهمته الأساسية وضع استراتيجية تطوير نظام الجودة وتمثل مسؤولياته في:

- دراسة مفاهيم الجودة وتطبيقاتها.
- تصميم البرامج التدريبية لقيادات الجودة وفرق العمل.
- تحدي متطلبات العملاء داخل الجامعة، وتحديد خطواتها الأساسية وما يتطلبه من تجهيزات وأماكن عمل.

- تعيين الجودة داخل الجامعة.

• لجنة توجيه الجودة:

تعتبر مركز عملية إدارة الجودة وتمثل أهم مسؤولياتها في:

- توثيق الصلة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى.
- وضع الخطط اللازمة لتطوير برنامج دوائر الجودة.
- إزالة الخوف ونشر الخبرات الفائقة والدروس المتعلمة داخل الجامعة.

• لجنة قياس الجودة وتقييمها:

وتتضمن أهم مسؤولياتها في تقويم برنامج الجودة في الجامعة والتأكد من مدى توافق أهداف الجامعة مع احتياجات العملاء، والتأكد من استخدام الطرق العلمية في التنفيذ.¹

ب- أساليب تطبيق الجودة في التعليم العالي:

إن تحديد جودة التعليم العالي تتم من خلال تطبيق المعايير العالمية المعروفة، وذلك عبر عدد من الأساليب للرقابة الداخلية والخارجية ومن أهم هذه الأساليب ما يلي:

- أسلوب التقويم الذاتي Self Assessment :

وهي عملية تقوم بها وحدة ضمان الجودة والاعتماد في المؤسسة نفسها على ضوء الضوابط والمعايير المحددة في دليل التقويم الذاتي والخارجي والاعتماد العام للجامعات العربية المعد من قبل الأمانة العامة للاتحاد، ويمكن أن يكون التقويم الذاتي للمؤسسة، أو الوحدة أو قسم دراسي أو منهج دراسي معين.

- أسلوب التقويم الخارجي External Assessment :

¹ محمد عوض الثرثوري، أغادير عرفات جويطان: مرجع سبق ذكره، ص 130، 132.

تقوم جهة خارجية مكلفة من طرف المكتب التنفيذي لضمان الجودة والاعتماد في الاتحاد أو وزارة التعليم العالي بالقيام بهذه العملية حيث تعمل على تقويم المؤسسة في ضوء ضوابط ومعايير تحدد من قبل الجهات الخارجية.

- أسلوب المقارنات المرجعية **Benchmarking**:

عملية مستمرة ومنظمة تجري لمقارنة نتائج أداء عمل المؤسسة مع نتائج العمل نفسه في مؤسسة أخرى من الاختصاص نفسه، مع الأخذ بعين الاعتبار الأنشطة والعمليات الداخلية والوظائف التي تقوم بها المؤسسة.

- تقويم الأقران: **Peer evaluation**:

وتعني مشاركة ومساهمة الأساتذة والباحثين والممارسين المهنيين في إصدار الأحكام أو إعطاء النصح أو إصدار القرارات بشأن اقتراح برامج أكاديمية جديدة، أو الاستمرار في القائم منها أو تعديلها وهو يعد أحد أشكال التقويم الداخلي.

- الجودة الشاملة **Total quality**:

ويقصد بها تقويم الجودة في المؤسسة كمنظومة متكاملة وشاملة كل مكوناتها وأبعادها ومجالاتها، إضافة إلى المراقبة المستمرة لمدخلات وعمليات ومخرجات المؤسسة ومستوى الجودة الذي حققته، وعادة ما يستخدم أسلوب معالجة النظم كنموذج تقويمي يتميز بالتفصيل والحساب الدقيق لجميع العناصر والمتغيرات الداخلة في النظام من مدخلات "input" وعمليات "process" ومخرجات "output"

- الاعتماد **Accreditation**:

عبارة عن رتبة أو وضع أكاديمي علمي يمنح للمؤسسة أو البرنامج الأكاديمي مقابل استئناء المؤسسة معايير الجودة الوطنية أو العربية أو الدولية وفق ما يتفق عليه مع مؤسسات التقويم التربوية، ويعد الاعتماد خطوة أساسية للمؤسسة لتسير نحو التميز في إطار توافرها وانسجامها مع أفضل المعايير العالمية المعروفة، وتيسير سبل الاعتراف بها من قبل الأوساط الأكاديمية والمهنية الدولية والقدرة على التنافس مع زميلاتها.¹

-3- طرق قياس الجودة في التعليم العالي:

لم تعد تقتصر طرق قياس الجودة على حساب معدلات الإحفاق والنجاح فقط، لكن أضيف لها أبعاد

للقياس منها:

1- فيصل عبد الله الحاج وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 21.22

عدد سنوات الدراسة - درجة الإلتقان للعلوم الأساسية- التعامل مع القضايا الدولية- إلتقان مهارات وتقنيات استخدام التكنولوجيا.

في هذا الإطار توجد ثلاث جهات عالمية لتقييم الجودة تحظى باعتراف عالمي، وتقوم بتقديم جوائز عالمية ومنح شهادات اعتراف دولي بمؤسسات التعليم وتتمثل في:

أ- مكافأة بالدريج: BaldrigeAward: ويتم تقييم الجودة من خلال سبعة معايير: القيادة التربوية- تحليل المعلومات المتعلقة بالجهة التي تتقدم للمؤسسة- عمليات إدارة الجودة الشاملة- جودة العمليات والنتائج- التركيز على رضا العملاء وتلبية احتياجاتهم بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

ب- جائزة ديمينغ Deming prize:

تمنح هذه الجائزة من خلال تقييم عشرة معايير هي:

- تحليل السياسات والنتائج.
- نوعية الجودة والعمليات التي تطبقها.
- توسيع نطاق انتشار التعليم وتطبيقات التربية.
- توفير المعلومات وإتاحة فرص استخدامها.
- تحليل مراحل وأنشطة الجودة في قطاع التعليم.
- تطبيق واستخدام مقاييس الجودة في قطاع التعليم.
- تضيق واستخدام مقاييس الجودة العالمية.
- طرق التحكم والسيطرة على عمليات الجودة.
- الاعتماد على الجودة وتأمين تطورها.
- نتائج تطبيق الجودة ووضع خطط مستقبلية لتطويرها.

ج- شهادة الأيزو 9000: الحصول على شهادة الأيزو يخضع لعمليات تقويم لمراحل الأداء داخل وخارج المؤسسة التي تتقدم بطلب للحصول على شهادة من المؤسسة، والتقويم لا يركز على ماذا تفعل؟ بل كيف تنفذ ذلك؟

ومنه يمكن القول أنه إذا طبقت الجودة في التعليم فالمفروض أن يظهر هذا في المخرجات، وهو أحد جوانب قياس الجودة، لذلك لا بد أن يملك هذا الخريج مجموعة من المهارات ويوصف بخريج الجودة.¹

¹ - فاروق عبده فليح: اقتصاديات التعلم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2003، ص ص: 343-348.

4- مزايا ومعيقات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

أ- مزايا تطبيق الجودة في التعليم العالي:

لقد سارت المؤسسات التعليمية على خطى المؤسسات الصناعية والحديثة في تطبيقها للجودة، التي حققت لها التميز والريادة، لذلك انتهجت مؤسسات التعليم العالي لنفس النهج لتحقيق أهدافها والذي حقق لها جملة من المزايا ويمكن حصرها في النقاط الأساسية التالية:

- الوفاء بمتطلبات الطلبة وأولياء الأمور والمجتمع وإرضاءهم.
- مشاركة جميع العاملين في المؤسسة التعليمية، لكون كل فرد على علم ودراية واضحة بدوره ومسؤولياته.

- ربط أقسام المؤسسة التعليمية وجعل عملها منسجماً.
 - ضمان جودة الخدمات التعليمية المقدمة رغم اختلاف أنماط العاملين.
 - المساعدة على نظام موثق لضمان الأداء.
 - ترسيخ صورة المؤسسة التعليمية لدى الجميع.
 - رفع وزيادة مستوى الوعي بجودة العمل والنظام لدى العاملين.
 - التقليل من البيروقراطية الإدارية.
 - المساعدة على وجود نظام شامل ومدرّس للمؤسسة التعليمية.
 - المساعدة على تخفيض الهدر في امكانيات المؤسسات من حيث الموارد والوقت.¹
- وهناك من يضيف المزايا التالية:

- مهام الأستاذ في إدارة الجودة تكمن في مساعدة الطلبة على تعلم تحمل مسؤولية تعليمهم.
 - تسمح بقدر كبير من الحرية للطلبة للتعبير عن أفكارهم.²
- كما يمكن أن تحقق الجودة فوائد ومزايا بتطبيقها في مجال المؤسسة التعليمية والتي تنحصر في ثلاث فوائد أساسية:

فوائد تعود على المجتمع: وتتمثل في:

- التحسين السلوكي والشخصي للطلاب.
- إحداث تغييرات ثقافية وتقنية واقتصادية واجتماعية وحتى سياسية.
- استخدام أمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.

¹- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص 247-248.

²- محمد عوض الترتوري، مرجع سبق ذكره، ص 64.

- تحقيق رضا المستفيدين.

- تحسين وتطوير المنظومة التعليمية.

قوائد تعود على المؤسسة التعليمية: وتتمثل في:

- أداء إداري أفضل وبأقل جهد.

- القدرة على حل المشكلات بأساليب علمية، واتخاذ إجراءات وقائية لمنع حدوثها مرة أخرى.

- التحسين المستمر لمخرجات العملية التعليمية.

- تطوير وتنمية المهارات والمعارف لكل من القيادة والعاملين.

- ترسيخ معايير وأدوات لقياس الأداء.

قوائد تعود على الطالب: وتتمثل في:

- إكساب الطالب القدرة على التعلم الذاتي والنقد مع التركيز على طريقة الفهم عوضاً عن طريقة الحفظ والتلقين.

- تكوين معرفة جديدة لدى الطالب والرفع من مستوى الوعي لديه.

- تطبيق ما لديه من معارف في حل المشكلات.

- خلق الرغبة والاستعداد للتعلم مدى الحياة.

ب- صعوبات تطبيق الجودة في التعليم العالي:

تواجه الجودة عن تطبيقها في التعليم العالي عدد من الصعوبات أو المعوقات والتي يمكن حصرها في

النقاط الآتية:

- تعارض مطالب المستفيدين مما يعيق الوصول إلى اتفاق ورؤية موحدة للاستجابة لمطالبهم ورغبتهم.

- عدم القناعة بأهمية الحصول على التغذية الراجعة من الطلبة.

- ضعف النظام المالي وصعوبة وجود مصادر تمويل غير المصادر التقليدية.

- المركزية في صنع السياسات واتخاذ القرارات.

- عدم ملائمة محكمات مراقبة الجودة وضبطها مع مواقع مؤسسة التعليم العالي.

- قلة توفر الكوادر المدربة والمؤهنة في مجال إدارة الجودة.²

5- نماذج لتطبيق الجودة في التعليم العالي:

أ- في الدول الغربية:

¹ - خضر مصباح الطيطي، مرجع سبق ذكره، ص 188 - 189.

² - مهدي السامرائي، مرجع سبق ذكره، ص 352.

- نموذج جامعة هارفرد HARVARD:

اعتمدت جامعة هارفرد في تطبيقها للجودة على الخطوات التالية:

- إدارة السلوكيات والأفعال مثل: إدارة الأداء، التخطيط، إدارة عمليات التمويل، إدارة المقابلات مع الموظفين:
- التعليم والتدريب والتقييم.
- الاتصالات والتي تنطوي على الاستماع بغرض الفهم، تدفق المعلومات، كسب الإجماع والاتساق.
- الأدوات والمقاييس والتي تتكون من عمليات التخطيط، إعداد التقارير، المراجعة.
- فرق التحول والتي تعمل في ضوء الالتزام بالوقت والموارد المتاحة والالتزام بالخطة طويلة الأجل.
- الثناء والمكافأة، حيث يتم التركيز على العديد من الجوانب كالمقابلات والهدايا والرحلات، وإعادة النظر في المرتبات.¹

- نموذج جامعة ويسكنسون WISCONSIN:

قامت جامعة ويسكنسون بوضع خطة لتطبيق مبادئ وطرق الجودة في الجامعة، وتعتمد هذه الطريقة على التوجه والتطوير المستمر لجميع الأعمال التي تقوم بها المؤسسة، وترتكز هذه الخطة على الخطوات التالية:

- فريق القيادة مسؤوليته تتمثل في تطوير الرؤية لتبني وتطوير الجودة.
- مكتب الجودة يعمل هذا المكتب على الإرشاد والمعاونة يقدمها مجموعة من الأفراد للعملاء أو المستفيدين.
- فرق التنفيذ: وتضم الهيئة التدريسية الذين يقومون ببذل الجهود لتنفيذ الجودة.
- أقسام التحول: وهي الأقسام التي سيتم تطبيق الجودة فيها.
- الشبكة الداخلية: تعرض فيها موضوعات الجودة المبنولة، من خلال الأحاديث والأفكار التي تطرح أثناء اللقاءات الشهرية بين العاملين.
- فريق النصح: عبارة عن فريق يتألف من مجموعة من الخبراء مهمتهم تقديم النصح والإرشاد بتطبيق الجودة من خلال الاجتماع كل ستة أشهر.
- فريق الممولين: يتألف من مجموعة الجهات التي تقدم المعونات اللازمة لتنفيذ عمليات الجودة.

¹ - يوسف حجيم الطائي وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 398.

- الشبكة الخارجية: مهمتها مواصلة مكتب الجودة بالاتصال بالكليات والجامعات التي سبق وإن قامت بتطبيق الجودة بغية الاستفادة من تجاربهم وأفكارهم في تطبيق الجودة.

وقد كان من نتائج تبني هذه الخطوات حصول الجامعات على مكاسب كثيرة من أبرزها:

- تقليل تكلفة من خلال تقليص حجم الفاقد والهدر.

- خلق جو يسوده الاطمئنان.

- تقلص حالات القلق والمنازعات بين العاملين.¹

ب- في الأول العربية:

- تجربة الامارات العربية المتحدة:

عملت دولة الامارات العربية على العمل بنظام الجودة بمؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال تطبيق إصلاحات على مستوى هياكل نقل المعرفة وآلياتها، وتنمية شخصية الطالب وقدراته وتأهيله للحياة العملية.

ولقد أنشأت جامعة زايد عام 1996 التي تعد نمطا جديدا للكليات والجامعات والتي تعد نموذجا للجودة، والتطوير حيث كان لها دور في دفع حركة التطوير في البلاد خلال القرن 21 وقد اعتمدت في تخطيطها للجودة بالجامعة على:

أ- الطالب هو محور العملية التعليمية حيث يقضي يوميا تسع ساعات بالجامعة.

- العلاقة الوثيقة بين الطالب وهيئة التدريس داخل قاعات المحاضرات وخارجها، الأمر الذي يشجع الطلبة على مسؤولية التعلم والبحث.

ب- تعتمد هيئة التدريس على معايير معينة لتقييم الطلبة من خلال تقسيمهم إلى مجموعات صغيرة أثناء الدراسة، الأمر الذي يتيح للأستاذ الفرصة على التعرف بدقة على قدرات كل طالب.

ج- يركز المنهج على اهتمامات الطلبة ويشجع البحث العلمي.

د- تقويم الطلبة من خلال تقديم تقارير تناقش في منتدى يستمر ثلاث ساعات في الأسبوع.

إستخدام الجامعة لأحدث التقنيات في التدريس بتوفير أجهزة الحاسوب، والبرمجيات في قاعات المحاضرات.

- السماح للطلاب بالحصول على حاسوب محمول لإستخدامه في الواجبات الدراسية.

¹ مهدي السامرائي: مرجع سبق ذكره، ص 436.

إن تطبيق الجودة في التعليم قد عاد بالفائدة على المؤسسة ذاتها وكذلك تعدى الأمر إلى تحقيق الفائدة للمجتمع بأكمله، حيث استطاعت تلبية احتياجات المجتمع في مجالات التربية وإدارة الأعمال، وتقنيات المعلومات، وعلوم الاتصال والعلوم الأخرى¹...

- تجربة المملكة الأردنية الهاشمية:

اعتمدت المملكة الأردنية في إصلاحها للجامعة على تبنى الجودة كحل أساسي للترقي بالجامعة إلى مصف الجامعات الدولية المتميزة، وكان ذلك ابتداءً من سنة 2002، وبموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم 04 لسنة 2005، تم تأسيس مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي الذي وضع لتحقيق الأهداف الآتية:

- إنشاء مجلس يتألف من إحدى عشر عضواً يعمل على تحقيق الأهداف المسطرة.

- وضع معايير الجودة وضمانها بأشكال مختلفة.

- اعتماد البرامج الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي وتقييم جودتها.

- إشراك مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهداف الهيئة لتطوير التعليم العالي في المملكة.

وقد اعتمدت المملكة الأردنية في تطبيقها للجودة على وضع استراتيجية، اشتملت على المحاور الأساسية

التالية:

- وضع البرامج التدريبية للإدارات العليا، والاستعانة بذوي الخبرة في مجال البنى التحتية الضرورية.

- تطوير سياسات القبول في الجامعة ومعاييرها مع تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص.

- تطوير الخطط والبرامج الدراسية وتحديثها بما يتوافق مع متطلبات التنمية الوطنية، مع مراعاة

التطورات العلمية والتكنولوجية على المستوى العالمي.

- تطوير كليات ومعاهد التعليم الجامعي المتوسط لتخريج مهندسين وفنيين وحرفيين ذوي كفاءة عالية

تناسب مع خطط التنمية الوطنية والإقليمية.

- الارتقاء بمستوى التأهيل والكفاءة والخبرة للموارد البشرية العاملة في مؤسسات التعليم العالي.

- الارتقاء بمستوى البحث العلمي والدراسات العليا ودعمها ورفع مستواها.

- تطوير الإدارة الجامعية لضمان قدرتها على إدارة التغيير ورفع مستوى الأداء من خلال اعتماد مبادئ

اللامركزية في الإدارة.

ضمان مستوى أداء مؤسسات التعليم العالي من خلال معايير ضبط الجودة والتنوعية.

¹ - رافدة عمر الحريري: القيادة وادارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص ص

- تنوع مصادر التمويل للتعليم العالي بما يكفل دعم مؤسساته بالتمويل اللازم لتمييزها وضمان جودتها واستقلاليتها ودعم الطلبة غير القادرين مادياً.
- تطوير تشريعات وقوانين التعليم العالي بما يتفق مع جميع محاور الاستراتيجية.¹

¹ - المرجع السابق، ص ص 241 - 242.

خلاصة:

إنظر لما حققته الجودة من نتائج إيجابية في الجانب الصناعي والتجاري، وذلك بالقيام بثتى الوسائل والطرق التي حققت لها الريادة والسيادة، انتقل الاهتمام بالجودة في المجال التعليمي الذي بدوره يزود القطاعات الأخرى بمخرجات أكثر كفاءة وأكثر جودة.

فالدول المتقدمة التي طبقت الجودة كمعيار أو كأساس لتحسين منظومتها التعليمية خاصة التعليم الجامعي استطاعت أن تتفوق تكنولوجيا واقتصاديا، فمجالات تطوير البحث بها تشكل محور اهتمام الحكومات التي ترصد أموال باهظة تصرف على البحث والتطوير، وفعلا استطاعت التقدم والتطور وترسم لنفسها مكانة استراتيجية على المستوى الدولي.

الفصل الرابع

جودة التعليم العالي بين الأواء المهني
للأستاذ والتزامه الأخلاقي.

تمهيد

أولاً: تقويم أواء الأستاذ الجامعي وانعكاساته على

جودة التعليم العالي

ثانياً: الالتزام الأخلاقي كمؤشر لتحقيق جودة التعليم
العالي

خلاصة

تمهيد

لقد أخذ موضوع الجودة حيزا كبيرا من اهتمامات الباحثين ، وخاصة في مجال التعليم العالي، و قد أكدوا بأنه لا يمكن تحقيق ذلك بعيدا عن أهم فاعل في العملية التدريسية، لذلك حاول القائمين على هذا القطاع إيجاد طرق و أساليب ناجعة لتطوير قدرات و مهارات هيئة التدريس من جهة ، ومن جهة ثانية إيجاد دستور أخلاقي يكون بمثابة الموجه لسلوك و أفعال هيئة التدريس في علاقتها مع كل الأطراف الفاعلة داخل الجامعة ، و هذا ما سنعالجه في هذا الفصل .

أولاً: تقويم أداء الأستاذ الجامعي وانعكاساته على جودة التعليم العالي:

1- مواصفات ووظائف أعضاء هيئة التدريس:

إن التوجه نحو تطوير التعليم الجامعي في ظل معايير الجودة، لن يتم إلا إذا تم انتقاء عضو هيئة التدريس وفق معايير الجودة والكفاءة في التدريس، بحيث يكون عضو هيئة التدريس تتوفر فيه صفات معينة تجسد الجودة في السلوك والعاملات والأدوار، وكفاءة التخصص الأكاديمي والتربوي والثقافي، وله من الخبرة في التدريس ما قبل الجامعي ما يمكنه من مواجهة تحديات التدريس للطلبة في عصر العولمة، وحتى بظا، التدريس الجامعي متطوراً تسعى الجامعات المتقدمة إلى تطبيق معايير علمية صارمة عند اختيار عضو هيئة التدريس، حيث نضع للمتقدمين 1991، قبول ستروحة وتعلق عليهم مقاديس مهربية دقيقة لقياس الشخصية والأداء التدريسي والتخصص، وهكذا يصبح التدريس الجامعي لا يتحقق إلا على يدي أستاذ جامعي يكون قادراً على التخطيط لخبرات تدريسية ومواقف تعليمية تدفع الطلبة لأن يتعلموا كيف يفكرون، ويقروون ويحللون، وينظمون أفكارهم وحتى كيف يكتشفون الأخطاء عند أنفسهم وعند بعضهم، ويصوبون تلك الأخطاء في ضوء معايير علمية صحيحة يمكنهم منها أستاذهم.

أ- مواصفات واهتمامات عضو هيئة التدريس:

تختلف مهنة التدريس عن باقي المهن الأخرى، لأنها تتعلق ببناء الفرد الذي يكلف لاحقاً بالقيام بالمهن الأخرى، فإذا تم القيام بها على أحسن مايرام، وتم تكوين الفرد، فإن المهام الأخرى يتوقع القيام بها على أكمل وجه، فمهمة بناء الفرد تعتبر أصعب المهن وقد كان الناس ولا يزالون يختارون من يعتقدون انه قادر على القيام بها فعليا من خلال التدريب اللازم حتى يكونوا فعلاً أساتذة أكفاء وقدرات صالحة، لا يتم أخذ العلوم والمعارف فحسب، ولكن الأخلاق الفاضلة أيضاً.

ولكي يحقق الأستاذ الجامعي نجاحاً مقبولاً في دوره الذي يسندة إليه المجتمع، لا بد أن يتحلى بخصائص ويتصف بصفات توفر لديه استعدادات وقدرات في شخصيته، و من أجل ضمان جودة عضو هيئة التدريس لا بد من تأصيل مبدأ المواصفات والمعايير المطلوبة للتعيين، وعلى ضوء ذلك يمكن تقديم المواصفات المطلوبة بعضو هيئة التدريس كالآتي:

- الاهتمام بالاختصاص:

لم تعد صورة الأستاذ اليوم تلك الصورة التي كان يحملها بالأمس المعلم أو المدرس، صورة الانسان الموسوعي الملم بكل الاختصاصات والمعارف والعلوم على الرغم من التداخل المضطرب بين الاختصاصات في عالمنا اليوم، ومن هنا فإذن على الأستاذ الجامعي أن يركز اهتمامه وجهده الرئيسي اليوم في حقل اختصاصه¹، فالمعرفة الواسعة في مجال تخصص أمر بالغ الأهمية، فالمداومة على الاطلاع على ما يستجد من دراسات وبحوث ومراجع ونظريات في مجال تخصص أمر في غاية الأهمية إذ يمكنه من إمداد طلابه بالمعرفة الصحيحة والمعلومات المتطورة في مجال التخصص.²

وينحدر الاختصاص الدقيق للأستاذ الجامعي وفق معايير متعددة في مقدمتها موضوع رسالة الماجستير وأطروحة الدكتوراه ثم يتعزز ذلك الاختصاص الدقيق عن طريق المواد التي يتولى تدريسها والمؤلفات والبحوث العلمية التي ينشرها أثناء خدمته الجامعية، وهذه الأخيرة ستعمق من كفاءة وقدرة التدريسي ويركز اهتمامه العلمي في حقل معين، الأمر الذي من شأنه الارتقاء بسمعته العلمية، ومن المفضل أن يتولى الأستاذ تدريس المواد ضمن اختصاصه الدقيق لا أن ينتقل من مادة إلى أخرى خارج اختصاصه الذي من المؤكد أن يشتت جهوده ويضعف من قدراته وكفاءته التدريسية.

والجامعات العريقة المتقدمة تحرص على أن يتولى الأستاذ الجامعي تدريس المواد والإشراف على الرسائل والأطروحات في حقل اختصاصه الدقيق إلى جانب عدم التجاوز على التخصصات الأخرى، الأمر الذي سيؤدي إلى ترسيخ تقاليد الاحترام المتبادل بين التدريسيين في التخصصات العلمية ويخلق أجواء علمية سليمة داخل المؤسسة الجامعية.

واهتمام الأستاذ الجامعي باختصاصه لا يعني انقطاعه عن الاهتمام بثقافة اختصاصه العام ولا بحقول الاختصاصات الأخرى، وهكذا يتوجب على الأستاذ أن يكون بمستوى الصورة التي يحملها المجتمع عنه باعتباره جزء من نخبة المجتمع.

- المهارة اللغوية:

تعتبر اللغة أداة التعبير التي ميز الله تعالى بها الانسان وكرمه إلى جانب العقل، واللغة السليمة هي أداة التعبير الأساسية للعلم والمعرفة، وهكذا تصبح الوسيلة التي ينقل بها الأستاذ الجامعي علمه إلى طلابه كل في

¹ - رياض عزيز هادي: أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، مركز التطوير المستمر، جامعة بغداد، 2007، ص 22.

² - انطاهر حداد: محاضرات في التربية وعلم النفس، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، ص 60.

حقل اختصاصه¹. كما أن المهارة اللغوية تعبر عن قدرة الأستاذ الجامعي على التعامل بالألفاظ والكلمات والجمل واستخدامها بكفاءة وطلاقة للتعبير عن المعاني والأفكار التي يريد أن يوصلها إلى طلابه، إضافة إلى ذلك واجباته المتمثلة في الكتابة والتأليف وإعداد البحوث التي تبين مدى أهمية كفاءته في التعبير اللغوي السليم والأسلوب المفهوم معناه ضرورة امتلاكه للمرونة الفكرية والطلاقة اللغوية²، لذلك يتوجب عليه أن يهتم بلغته كي تكون لغة سليمة واضحة خالية من العيوب والأخطاء النحوية واللغوية والإملائية.

فإذا كان من الممكن التسامح مع الخطأ النحوي الذي يرتكبه الطالب فإن التسامح مع الأستاذ الجامعي في هذا الأمر غير مألوف لأن ذلك من شأنه التقاطع مع سمعته العلمية ومكانته الاجتماعية، لكن هذا لا يعني أن يستخدم الأستاذ الجامعي عند إلقاء درسه لغة معقدة وصعبة أو ما يتعارف عليه بلغة سيويه، بل يجب عليه أن يستخدم لغة صحيحة سليمة واضحة وبسيطة يراعي فيها مستوى طلبته، كما ينبغي أن يستخدم اللغة المناسبة في المكان المناسب وذلك حسب مستويات الدراسة، مع ضرورة تجنبه الإبتذال في استخدام بعض الألفاظ العامية فلنا منه أن ذلك قد يقربه من طلبته أو يوصل المعلومات إليهم بصورة أفضل في حين: لا بد منه أن يستخدم لغة راقية محترمة تليق بمكانته وسمعة مؤسسته الجامعية³.

- مظهر الأستاذ الجامعي:

إن مظهر أي إنسان هو جزء وانعكاس لشخصيته حيث يرتبط مظهر الإنسان بمستوى ثقافته وذوقه وسلوكه العام، لذلك يسعى أي إنسان إلى الظهور بالشكل المناسب الذي يليق به وبالشكل الذي يترك انطبعا إيجابيا في نفوس الآخرين عنه، فالمواصفات الظاهرية تعطي بداية الانطباع الأولي الذي يتركه ظهور عضو هيئة التدريس على طلابه ممثلا في القامة والوزن والخلو من أي عيوب خلقية ظاهرة، وهذه الحدود توضع من قبل إدارة مركزية تهتم بشؤون ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي⁴. لكن بالرجوع إلى الواقع نلمس التراجع الملحوظ في الاهتمام بمظهر الأستاذ الجامعي، حتى أصبح مأثوفا أن نشاهد عدد من الأساتذة يمارسون مهنتهم العنمية المقدسة داخل كلياتهم وهم يرتدون

¹ - رياض عزيز هادي: مرجع سبق ذكره، ص 23.

² - الطاهر حداد: مرجع سبق ذكره، ص 61.

³ - رياض عزيز هادي: مرجع سبق ذكره، ص 24.

⁴ - فتحي سالم أبو زخار: تأصيل جودة التعليم العالي بعيوب هيئة التدريس، تطوير الجامعات العربية: تقويم الأداء وتحسين الجودة، بحوث وأوراق المؤتمر العربي المنعقد في القاهرة، ماي، 2007، ص 299.

ملائس اعتاد الناس ارتدائها عند زيارة الأصدقاء أو التسوق أو حتى التزهة، فالمطلوب من الأستاذ الجامعي أن يظهر بملائس لائقة نظيفة مناسبة ومحترمة، وأن يسعى إلى اختيار ملائسه بشكل مناسب لكي تتم عن ذوق رفيع في اختيارها وما يتناسب و عمر الأستاذ الجامعي وشكله ومهنته النبيلة.¹

- التوازن النفسي:

هناك العديد من الشواهد والاختيارات النفسية التي يمكن أن تحدد درجة التوازن النفسي، فكثيرا ما نسمع عن بعض أعضاء هيئة التدريس المتمكنين من تخصصهم إلا أنهم يعانون اضطرابات نتيجة مشاكل أمرية معقدة، وهنا لا بد من تسليط الضوء على نقطة مهمة ألا وهي إذا كنا نحتاج إلى أخصائيين اجتماعيين للنظر في مشاكل الطلبة والطلبات فبكل تأكيد نحتاج لأخصائيين للنظر في مشاكل المعلمين والمعلمات، ولأن مزاوله مهنة التدريس لها ضغوط نفسية على الأستاذ ودرجة تحمل هذه الضغوط تختلف من معلم لآخر، واستمرارية بعض أعضاء هيئة التدريس لممارسة مهنة التدريس وهم تحت تأثير الضغوط النفسية سيكون لها آثار سلبية على الطلاب وعلى العملية التعليمية الأمر الذي يؤدي إلى الإحباطات التالية هي:

أولاً: الخضوع لاختيارات نفسية تؤكد عدم معاناة المقبل على مهنة التدريس من أي مشاكل نفسية واضحة مع القدرة على استيعاب ضغوط التدريس النفسية وضبط النفس تحت تأثير إلهام الطلاب على الفهم قصد الاستيضاح من الأستاذ.

ثانياً: فرض عطل خلال العام الدراسي على جميع أعضاء هيئة التدريس وبعد عدد محدد من سنوات العمل من التدريس يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس من التدريس ويعمل في الجانب البحثي والإداري.

ثالثاً: تلعب البيئة التي يعيشها عضو هيئة التدريس، وكذلك الطالب دورا مهما وتنعكس سلبا أو إيجابا على حالتهم النفسية، ومن أجل ذلك لا بد من ضمان بعض المقومات التي تحقق الحد الأدنى من البيئة المناسبة للأستاذ الجامعي.²

- السلوك الوظيفي والاجتماعي:

يعتبر السلوك السليم والتصرف الحصين من السمات الشخصية الطيبة التي ينبغي أن يتمتع بها كل إنسان وجدير بمن يتولى تربية وتدريب الناشئ أن يتميز بسلوك اجتماعي راق وسلوك وظيفي أكثر تميزا وسلوك خال من كل الشوائب والعيوب فينبغي على الأستاذ أن يكون قدوة في مجتمعه ونموذجا لطلبه لاسيما وأن

1- المرجع السابق، ص 24.

2- فتحي سالم أبو زحار: مرجع سبق ذكره، ص 291.

جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

الفصل الرابع:

سلوكه وتصرفه اجتماعيا ووظيفيا هو محط أنظار من يحيط به من الناس أو من العاملين بصحبته ولأسباب ومبررات معروفة تعود لمكانة الأستاذ الجامعي العلمية ومركزه الاجتماعي¹ فلاستاذ هو مثل أو نموذج لطلابه، فهو ليس معلما فحسب بل مربيا أيضا حيث يؤثر في تشكيل طلابه ويصفق شخصيتهم، وأهم ما يساعده في ذلك استقامة سلوكه وإتصافه بالأخلاق القوية، وتبنيه للقيم النافذة والمثل الأخلاقية العليا.²

وهكذا يصبح السلوك الوظيفي للأستاذ الجامعي يكمن داخل محيط عمله العلمي أما السلوك الاجتماعي فيتمش في سلوكه العام داخل المجتمع الذي يعيش فيه، وكذلك لا ينبغي أن يقتصر اهتمامه بسلوكه على مكان عمله الأكاديمي بل ينبغي عليه الاهتمام بسلوكه وتصرفاته خارج عمله الرسمي.

إذ يجب عليه تجنب كل ممن شأنه المساس بسمعته الشخصية وذلك بتجنب ارتكاد الإماكن العامة التي لا تليق بمكانته، وأن يسعى لأن يكون في منطقة سكنه صورة نموذجية للسمعة الطيبة والسلوك القويم، وهذا الأمر لا يعني عزل نفسه عن مجتمعه وعن الناس، بل عليه أن يبذل إلى بناء علاقات طيبة مع الناس ويقدم المساعدة والخدمة قدر ما يستطيع في إطار الأعراف والقيم الاجتماعية السائدة

في مجتمعه.³

ب- وظائف عضو هيئة التدريس:

يؤكد العديد من الباحثين على أن الدور الذي تقوم به الهيئات التدريسية بمؤسسات التعليم العالي متجدد بصورة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة ائتدريس المتعددة، لذلك يتوجب على عضو هيئة التدريس أن يسعى إلى النمو المهني والتطوير والتجديد في مجال الاطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة، كما يجدر به ويتطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعال وإيجابي، فهو يمثل الأساس في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تسعى الجامعات إلى تحديد أدوار ووظائف ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، حيث يتوقع منهم أن يؤديوا أدوارهم بصورة

1- رياض عزيز هادي: مرجع سبق ذكره، ص 23.

2- لطاهر حداد: مرجع سبق ذكره، ص 63.

3- رياض عزيز هادي: مرجع سبق ذكره، ص 23.

فردية أو جماعية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف التعليم العالي المرجوة، وقد أكدت دراسات أن أعضاء هيئة التدريس يؤدون أكثر من وظيفة مرتبطة بعملهم في الجامعة.

ويمكن تحديد أهم وظائف أعضاء هيئة التدريس كالآتي:

- التدريس:

يرتكز تقدم الدول والمجتمعات على كفاءة التعليم الجامعي، والذي بدوره يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به اعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع، فمن المؤشرات على كفاءة الأستاذ الجامعي، الأداء التدريسي الذي يقوم به والذي يعتبر من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية¹. فالدرس هو من أهم الواجبات التي يكلف بها الأستاذ الجامعي طوال حياته الأكاديمية، لذلك ينبغي عليه الالتزام بدروسه وحرصه عليها وأن يعدها بمثابة العمود الفقري لمهنته المقدسة² حيث ينتظر منه أن يدرس عددا من المواد وأن يكون ملما إماما كاملا بموضوع كل واحدة منها بالإضافة إلى تقديم معلومات حديثة في المادة وصحيحة وملائمة لأهداف التدريس المحددة مسبقا³ هذا من جهة ومن جهة أخرى قد برزت تقنيات للتعليم جديدة، فلم تعد المحاضرة هي الوسيلة الوحيدة والفضلى فقد أصبح الأستاذ يعتمد على الحاسب الآلي والوسائط المتعددة هدفها توسيع مدارك الطالب وإتاحة الفرصة له لتحري جوانب عديدة للمعلومة غير المتاحة له بطرائق التعليم التقليدية، ومن هنا يصبح التدريس المتميز العنصر الأهم في نشاط عضو هيئة التدريس ويحتل المكانة الأولى على سلم الأولويات وما يشتمل ذلك من الخطة التدريسية خلال العام متضمنا المقررات الدراسية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها أو التي سيقوم أو سيشارك في تطويرها مع ايضا أوجه التطوير والتحديث في كل مقرر، وكذلك الأنشطة التي ينوي القيام بها لتحسين طرائق وكفاءة التدريس⁴ هذا إضافة إلى الدور الذي يقوم به الأستاذ اتجاه طلابه في إطار القيام بمهمة التدريس وتمثل في:

- تكوين علاقة طيبة مع طلابه.

- نقل المعرفة وتبسيطها.

1- ريمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم

الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ص 19 في: www.aaru.edu.jo

2- رياض عزيز هادي: مرجع سبق ذكره، ص 25.

3- محمد مقداد: الاعداد التربوي للأستاذ الجامعي نحو طريقة شاملة، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس

التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض، 2004، ص 7. نقلا عن موقع: [http:// www.ksu.edu](http://www.ksu.edu)

4- ريمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم: مرجع سبق ذكره، ص 19.

- فهم الطلاب ودراسة حاجاتهم ومشكلاتهم وتفهم ظروفهم وآرائهم وأفكارهم.

- التفاوض والنقاش مع الطلاب واحترام وجهة نظرهم وآرائهم.

- التمسك بالتقاليد والقيم الجامعية والعمل على بثها في نفوس الطلاب.¹

- البحث العلمي والإسهامات الفكرية:

أصبح البحث العلمي ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يستخدمها للتحليل والدراسة والمعرفة واستنباط الحلول لمعالجة مختلف قضاياها الفكرية، والاجتماعية والأمنية والاقتصادية، فالتعليم الجامعي من دون تزاوج مع البحث العلمي، تعليم مبتور يخرج أعدادا من الطلبة لا يلبثون إلا أن يصبحوا عبئا على عملية التنمية.²

ولذلك لم تعد مسؤولية عضو هيئة التدريس تقتصر على تعليم الطلاب بل تمتد إلى القيام بالبحث العلمي، فالبحث العلمي جزء مهم وحيوي من رسالة الجامعة، لذلك فإن عضو هيئة التدريس يقوم بالمشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات الفكرية التي يتصل فيها بزملائه في التخصص، الأمر الذي يتيح له فرصة التعرف على الجديد في مجال تخصصه ورفع مستواه العلمي والمهني³ ومن هنا أصبح البحث العلمي يمثل عنصرا أساسيا من عناصر تقويم نشاطات عضو هيئة التدريس، إذ أنه يساعده على الرقي بممارساته المهنية في ميدان اهتمامه، كما أن التدريس الجامعي وثيق انصلة بالبحث العلمي وهكذا تتبين الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضيف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملا الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة، والتي يجب أن يمثل الجزء الأكبر من إنتاج البحث العلمي.⁴

- العمل الإداري:

يتميز العمل الجامعي بأنه ينقسم إلى نوعين رئيسيين الأول أكاديمي ويتولى مسؤولية الجهاز الأكاديمي وحده، والثاني إداري يقوم به أعضاء هيئة التدريس والإداريون على السواء⁵، حيث يشاركون في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات

1- عبد الباسط محمد دياب، تطوير الإدارة الجامعية دراسة حالة كليات التربية في عدة دول، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2008، ص 88.

2- ريدمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم، مرجع سبق ذكره، ص 21.

3- عبد الباسط محمد دياب، مرجع سبق ذكره، ص 91.

4- ريدمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم، مرجع سبق ذكره، ص 21.

5- عبد الباسط محمد دياب، مرجع سبق ذكره، ص 90.

المتخصصة في الجامعة وكذا تمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية¹. نكن تجدر الإشارة إلى أن العمل الإداري لا يكون غاية في حد ذاته، لكنه العمل الإداري الذي يكون في خدمة الجامعة والبحث العلمي، فهو عمل يسعى إلى تمهيد الطريق أمام النشاط الجامعي ضمانا لسيرته الحسنة وتحقيق أهدافه الكاملة، لذلك فإن الأستاذ الذي يكلف للقيام بهذا العمل لا يجب أن يعتقد بأنه عوقب لأن شيئا من وقته يستهلك لانجاز هذا العمل.²

- خدمة المجتمع:

وتتمثل في الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع خلال العام شاملا ذلك استشارات تحل مشاكل مؤسسية، تنظيم أو المساهمة في ندوات وورش عمل عالمية أو إقليمية أو محلية في مجال التخصص وأي إسهامات أخرى، ويذكر في كل نشاط الجهة المنظمة، اسم النشاط وموضوعه دور عضو هيئة التدريس في النشاط، المدة الزمنية، أية بيانات أخرى متعلقة بالنشاط، وتتضمن إسهاماته في براءات الاختراع والاستشارات المهنية ونقل التكنولوجيا إلى الصناعة وتنظيم المؤتمرات والندوات والإسهام فيها، بالإضافة إلى تقديم المشورة للقطاعين العام والخاص، لذلك بدأ كثير من المسؤولين عن التعليم العالي يطمحون إلى تحقيق دور كبير تضطلع به الجامعة ولا يقتصر على دراسة البيئة وفهمها، وإنما العمل على تخريج أفراد يخدمون البيئة ويعملون على تحسينها وتطويرها وحمايتها، وتحقيق هذا الهدف بعد خطوة أكثر تقدما للتعليم العالي، لأن التعليم العالي الجيد هو التعليم الذي يهتم بقضايا المجتمع وحاجات أفراد.³

ومجمل القول ننتين أن أدوار ووظائف عضو هيئة التدريس تتعدى التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ذلك لأن التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات الاقتصادية والسياسية في العالم تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عاملا مؤثرا في مجتمعه، لذلك فلا بد من العمل على تطوير ذاته وأدائه لأدواره حتى تستطيع الجامعة الوصول إلى الجودة التي أصبحت محل أنظار والهدف الذي تطمح إليه كل الجامعات.

وبالرجوع إلى الجزائر فإن المشرع الجزائري قد حدد مهام الأستاذ الجامعي في:

- التدريس تسعة ساعات أسبوعيا.

¹ - محمد عبد الفتاح شاهين: التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي،

ورقة علمية لمؤثر النوعية في التعليم الجامعي، فلسطين 2004، <http://www.cheqedu.org>

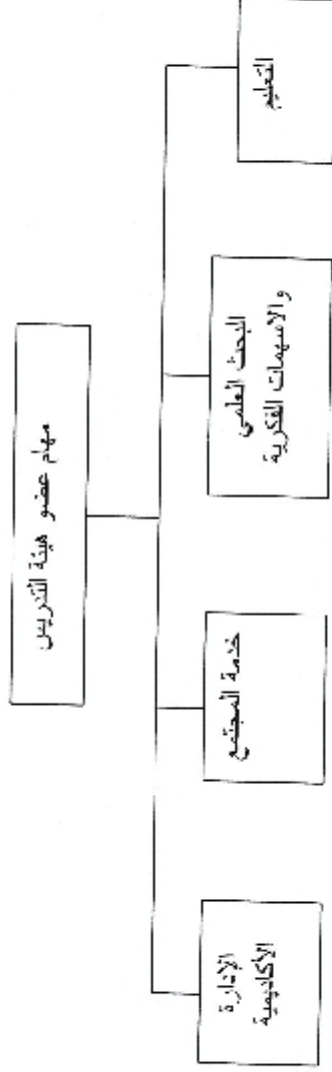
² - محمد مفاد مرجع سبق ذكره، ص 8.

³ - رمضان محمد سعيد: مرجع سبق ذكره، ص 22.

جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

الفصل الرابع:

- المشاركة في الاشتغال اللجان التربوية اضافة إلى مراقبة الامتحانات.
 - المشاركة في أشغال المداولات بعد تصحيح نسخ الامتحانات.
 - تحضير الدروس والاستمرار في تحديثها، اضافة إلى الاشراف على الرسائل والأطروحات والدراسات العليا.
 - المشاركة في حل المشاكل التي تطرحها التنمية من خلال الدراسات والأبحاث.
 - تقديم النصائح للطلاب وتوجيههم من خلال اللقاءات الأسبوعية ولمدة أربع ساعات.
 - المشاركة في أشغال اللجان الوطنية التي ترتبط بموضوعها بمجال تخصصها.
 - المساهمة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصهم.¹
- وخلاصة القول نجد أن المهام أو الأدوار الأساسية لعضو هيئة التدريس تتكون من أربعة أنشطة رئيسية هي: التدريس، البحث العلمي والإسهامات الفكرية وخدمة المجتمع بالإضافة إلى الإدارة، والشكل الآتي يلخص مهام عضو هيئة التدريس الجامعي.



شكل (8): مهام عضو هيئة التدريس.

2- أهمية وأهداف تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس:

إن تقدير أداء عضو هيئة التدريس وتقويم أدائه يفيد في تطوير مستواه ورفع كفاءته ومكانته في الجامعة، والتميز في التدريس، وتعزيزه والارتقاء به، كما تساعد عملية تقييم أداء عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقيات والحوافز وتصميم أنشطة تطوير أعضاء هيئة التدريس، ويشترك في عملية التقييم العديد من الأفراد في الجامعة أهمهم عمداء الكلية ورؤساء الأقسام والطلبة، فأبشرك الطلبة في عملية

¹ فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منقوري فسطنجة، الجزائر، 2001،

التقييم يعد من مؤشرات إدارة الجودة على اعتبار أنها إدارة تدعو إلى التركيز على المتعلم والاهتمام بحاجاته ومطالبه التعليمية والاجتماعية والنفسية.

فقد أكدت العديد من الدراسات بأن إشراك الطلبة لا تقل أهمية عن تلك التي يطرحها بقية الأعضاء في هذه الفرق، فالطلبة ينفذون مهامهم بجدية، فكانت دراسة ويلمر 2003 تبين أهمية إشراك الطلبة في التقييم لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والأهداف التي تم التوصل إليها من خلال التغذية الراجعة من قبل الطلاب وهي:

- الدلالة على تحقق رضا الطلاب عن البرامج الدراسية.
- كشف وجهات نظر الطلاب عن مدى تحقق الأهداف الموضوعية مسبقاً.
- إظهار وجهات نظر الطلاب حول جودة التعليم ومعايير.
- إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن وجهات نظرهم حول طرائق تعلمهم.¹

وهكذا أصبح تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أمراً مألوفاً في العديد من الجامعات المتقدمة على غرار بعض الجامعات لاتخاذ بهذا المبدأ وهذا العزوف مرده إلى موروث قديم مفاده أن الأستاذ الجامعي الأكاديمي ينبغي أن لا يتعرض أو يخضع إلى التقييم، فله الحرية المطلقة بأن يقوم بأداء واجبه التدريسي بالطريقة والكيفية التي يعتقد بأنها مناسبة، لكن هذا الوضع في طريقه للتغيير خاصة في إطار تنامي ثقافة الجودة والسعي إلى امتلاكها في مؤسسات التعليم العالي كافة.²

ونظراً لاختلاف أهداف المؤسسات التعليمية وواجبات أعضاء الهيئة التدريسية لتحقيق هذه الأهداف، فإن ذلك يؤدي إلى اختلاف وتباين عناصر تقييم عضو هيئة التدريس، إضافة إلى ذلك فإن الهدف من تقييم عضو هيئة التدريس قد يكون لغايات الترقية الأكاديمية أو التثبيت في المؤسسة الجامعية، أو تسلم مناصب إدارية، أو لتقويم جودة مخرجات المؤسسة الأكاديمية كونه عضو الهيئة التدريسية من العناصر الأساسية لمثل هذا التقييم.³

وفيما يأتي أهمية وفوائد عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس طبقاً لواجباتهم ومهامهم ومسؤولياتهم التي تحددها الجامعة:

- 1- رافدة حسر الحريري: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 346.
- 2- عبد الرزاق شنين الجنابي: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة والعيكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، ص 9 نقلًا عن موقع: <http://www.uokua.edu>
- 3- ريدمان محمد سعيد: مرجع سبق ذكره، ص 09.

- الوصول إلى المستوى أو المعيار للتدريس الجيد أو الإخفاق في تحقيقه.
- تعزيز مواقف المدرسين المتميزين من جهة وتشخيص ضعيفي الأداء من جهة أخرى.
- الكشف عن إنجازات أعضاء هيئة التدريس وإخفاقاتهم.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس وحثهم على تطوير كفاءتهم وكفاياتهم التدريسية في استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس.
- الكشف عن إنجازات التدريسي من بحوث ودراسات وأنشطة علمية.
- توضيح مساهمة عضو هيئة التدريس في أنشطة وفعاليات الجامعة المختلفة على مستوى الجامعة أو الهيئة المحلية.

و بالحديث عن أهداف التقييم لأداء أعضاء هيئة التدريس فهي عبارة عن عمليات تسعى إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس في تنمية مهاراتهم المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية، ويمكن أن تحقق عملية التقييم

الآتي:

- شعور أعضاء هيئة التدريس بعدالة تقييمهم الموضوعي من خلال أدوات معلنة وشفافة، بما يمكنهم من الإحساس بالأطمئنان والآن يكونوا مضطربين للبحث عن ملاحظات حماية غير رسمية.
- اعتماد نتائج التقييم في الترقية العلمية، وإسناد المهام القيادية للحد من إشكاليات اختراق القواعد الموضوعية بكلا الاتجاهين.
- تحسين مستوى الأداء الأكاديمي والعلمي على المستوى الفردي والمؤسسي من خلال تأثير الحالات المتميزة واعتمادها، بالإضافة إلى كشف مستويات الأداء المتدنية ومعالجتها.
- التعرف على مستوى القدرات المتاحة أكاديميا وتربويا وإداريا بهدف توظيفها في تنفيذ الخطط والبرامج وفق إمكانياتها.
- وضع خطط وبرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس وفق المؤشرات التي تقدمها مهام وعمليات تقييم الأداء.
- اعتماد مؤشرات ومعايير مستهدفة في التقييم وفق طبيعة مهام القسم العلمي أو الكلية أو الجامعة، بما يمكن من توجيه أعضاء هيئة التدريس باتجاه الاجتهاد لاستقاء المعايير المنبثقة من الأهداف المرجوة.

جودة التعليم العالمي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

الفصل الرابع:

- تعرف أعضاء هيئة التدريس على سياسات أقسامهم العلمية من خلال المعايير التي يخصصون لها في التقييم، الأمر الذي يمكنهم من اكتشاف متطلبات تطوير قدراتهم بهدف الاستجابة مع المعايير التي تقرر فرص اندماجهم وترقيتهم.

- اكتشاف معوقات بعض معايير الأداء، الأمر الذي يؤدي إلى خطأ معياري أي بناء مقاييس التقييم.¹

3- أسس ومعايير تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

يعد التقييم الموضوعي لأداء الاستاذ الجامعي عاملا أساسيا ومهما في تحسين وتطوير جودة أدائه والارتقاء بالأداء والخدمات التعليمية والأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، فعملية اختيار أعضاء هيئة تدريس أكفاء وتطويرهم والاحتفاظ بهم من القضايا المهمة للمؤسسة الجامعية، إذ يلقي على عاتقهم مسؤولية تنفيذ البرامج التربوية وتوفير الجودة فيها، لذلك لا بد من توفر عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس الأكفاء والمتمرسين من أجل تحقيق رسالة وأهداف الجامعة، فضمان الجودة في أعضاء هيئة التدريس تبدأ من مرحلة قبوله كعضو هيئة التدريس في الجامعة وتنتهي بتقييم أدائه ومدى قدرته على التطوير، لذلك أصبحت عملية التقييم محصلة يواجهها من يريد بناء مقياس يرتكز على أسس ومعايير قابلة للتحديد الواضح والدقيق، إذ أن الأسلوب الوصفي لا يعطي الدلالات المؤكدة أو المفيدة لتقييم حاكم وعادل عضو لعضو هيئة التدريس، وعليه فإن بناء هذا المقياس يتضمن مهام ومسؤوليات عضو هيئة التدريس بصفتها عوامل مطلوب اعتمادها موضوعيا للتقييم ويمكن حصرها في الآتي:²

- التدريس وإلقاء المحاضرات.
- البحث العلمي والنشاط العلمي.
- الإرشاد التربوي والعلاقة مع الطلبة.
- المهام الادارية.
- خدمات المجتمع والعلاقة مع مواقع العمل.
- النشاط الاجتماعي والعلاقة مع الزملاء.

¹- بسمان فيصل محبوب: الدور القيادي لروساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية، منشورات المنظمة العربية الادارية،

2004، ص 145.

أ- التدريس وإلقاء المحاضرات:

إن الأستاذ الجامعي ملم بطبيعة التعليم الجامعي وأنماط التعلم المختلفة ومتمكن من طرق التعليم وأساليبه، فمن أول المعايير التي من خلالها تتم عملية تقييم لأدائه تكون من خلال التدريس وإلقاء المحاضرات حيث يمكن أن نقينها من خلال مدى قدرته على إيصال أو نقل المادة العلمية إلى طلبته معتمداً في ذلك على طرق وأساليب يراعي فيها الفروق الفردية بين الطلبة معتمداً في ذلك على التقنيات الحديثة ومدى قدرته في التحكم فيها إضافة إلى قدرته على إنجاز المقرر الدراسي في الوقت الذي تحدده الإدارة وهذا الأمر يتم من خلال قدرته على الاستخدام الكفء لوقت المحاضرة، فلا يأتي متأخر عن الوقت وكذا لا يتوجب عليه أن ينهي المحاضرة قبل الوقت المحدد مهما كانت الأسباب¹ ومن جهة أخرى فإنه يتم تقييم الأستاذ عن مدى تمكنه من المحتوى العلمي لمجال تخصصه وذلك من خلال قدرته على تدريس أكثر من مساق ضمن اختصاصه العام فيربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى ويتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة الموقف والمتعلمين مع القدرة على المساهمة في الدراسات العليا.

ب- البحث العلمي والنشاط العلمي:

يعتبر الأستاذ الجامعي باحث علمي ومتميز يمتلك مهارات البحث العلمي ويعمل دائماً على تطويرها وعلى هذا الأساس يتم تقييم أدائه وقدراته وكذا كفاءته حيث يتم قياس مدى اعداده للبحوث العلمية المبتكرة في مجال تخصصه ونشرها في الدوريات المتخصصة سواء على المستوى المحلي أو الدولي، إضافة إلى الكتب المؤلفة والمترجمة

المنشورة ومهاراته في كتابة تقارير البحوث العلمية كما يجب الأخذ بعين الاعتبار مدى التزامه بأدب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي واشتراكه في المؤتمرات العلمية والندوات في مجال تخصصه ودورها في تطوير العملية التعليمية.²

أما بالنسبة للإرشاد التربوي وعلاقته مع الطلبة فيمكن أن نترجم من خلال قدرته على التأثير الإيجابي في الطلبة إذ يعتبر الأستاذ هو القدوة الصالحة التي يحتذى بها كما أن لديه تأثير كبير على الطلبة سواء كان

¹ - بسمان فيصل محجوب: إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية، مرجع سبق ذكره، ص 90.

² - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي، ص 2 في:

جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

الفصل الرابع:

إيجابي أو سلبي فإذا كان إيجابي فهذا دليل على قدرته وكفأته وكذا التزامه الأخلاقي والمهني والعلمي أما إذا كان العكس فهو إن دل فيدل على القصور في أدائه من كل النواحي.

وهكذا فإنه يستطيع أن يكسب ثقة الطلبة واحترامهم وحبهم، فيصبح النموذج الذي يحتذى به سواء في علاقته مع الزملاء أو الطلبة أو العاملين وكذا سلوكه ومظهره بالإضافة إلى قدرة الأستاذ على تفهم مشكلات الطلبة والمساهمة في حلها فهو لا يقوم بمهنته ودوره الذي يقتصر على التدريس فقط.¹

ج- المهام الإدارية والعلاقة مع الإدارة:

إن هذا المعيار يتم من خلاله تقييم الأستاذ الجامعي عن مهاراته في الإدارة والقيادة الناجحة وذلك على أساس إلمامه بالمهارات الإدارية وقدرته على وضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة مع التنفيذ الجيد والدقيق لها والمتابعة المستمرة لذلك، فهو بصوغ رؤوية واضحة لعمله تمكنه من تحديد أهدافه وتنفيذها الأمر الذي يساهم في تطوير المؤسسة الجامعية والمجتمع وذلك عبر التزامه باللوائح والتعليمات الجامعية، إضافة إلى التزامه بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي وعلى هذا الأساس يكون التقييم موضوعي من أجل تحسين جودة أدائه والارتقاء بالخدمات التعليمية والأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي.

د- خدمات المجتمع والعلاقة مع حقل العمل:

وتكون عبر اسهامه في تطوير بيئته ومجتمعه في كافة المستويات والمجالات، فمساهمة الأستاذ الجامعي في تطوير بيئته المحلية والمجتمعية تكون عبر تقديمه للأفكار العلمية والمشروعات الاجتماعية² من خلال تقديم الخبرة والرأي لمؤسسات المجتمع المدني والاستشارات وتنفيذ العقود لصالح قطاعات النشاط الحكومي والخاص، كما أنه

يساهم في حل مشكلات بيئته المحلية ومجتمعه بمشاركته في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي. وكذلك إجراء دراسات خاصة بمعالجة مشكلات الخاصة بالجامعة.³

ومن جهة أخرى فإنه لا يمكن أن ننسى التزامات الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية وحتى الجامعية ودورها في ترفيته علميا وتربويا وحتى مهنيا، فاحترامه للأعراف الاجتماعية في كل أنشطته

1- بسمان فيصل محجوب: الدار القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية، مرجع سبق ذكره، ص 132.

2- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: مرجع سبق ذكره، ص 5.

3- بسمان فيصل محجوب: إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية، مرجع سبق ذكره، ص 91.

جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

الفصل الرابع:

وكذا احترامه للقوانين واللوائح الجامعية تساعده في التزامه بالتقييم الساندة في المجتمع أثناء عمله، وهكذا يصبح قوة لطلابه وأفراد مجتمعه في كل سلوكياته.

ومنه يمكن القول أن تحديد وتشخيص عناصر وعوامل التقييم تعتبر من أصعب المهام، كونها تخضع لاجتهاد واسع، ذلك لاختلاف المفاهيم التي تعكس دلالاتها إضافة إلى تحديد الأهمية النسبية لتلك العناصر، لذلك فقد تم خلق تصور مشترك عن معايير وعناصر التقييم تجنباً من الوقوع في التداخل للمفاهيم وتبني مستوى موضوعية التقييم.¹

ويرى آخرون أن معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس هي كالآتي:

- تعتبر خصائص وصفات وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس من المتغيرات الهامة في تحقيق الجودة في التعليم العالي، فعدد أعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم وتطورهم المستمر في مجال تخصصهم ومساهماتهم في خدمة المجتمع وإنتاجهم العلمي من بحوث ومنشورات فهي المؤشرات الحقيقية لجودة أداء المؤسسة الجامعية.

- احترام أعضاء هيئة التدريس لطلابهم وتقدير احتياجاتهم المعرفية والنفسية ومؤازرتهم على تحقيق أهدافهم التعليمية وتوجيههم تربوياً ومهنياً ومعالجة مشكلاتهم السلوكية تعتبر مؤشرات إيجابية بجودة التعليم العالي.

- تفرغ عضو هيئة التدريس للتدريس وإجراء البحوث العلمية والمساهمة في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية والمهنية والتربوية يعتبر كذلك من المؤشرات الإيجابية نحو تحقيق جودة أداء المؤسسة الجامعية.²

4 طرق وأساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس:

تشير العديد من الدراسات والاستطلاعات إلى أهمية استخدام عدد من الوسائل والأساليب لتقويم أداء عضو هيئة التدريس مع التأكيد على عدم الاعتماد على وسيلة واحدة في ذلك الاكتفاء بتقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس ومن خلال ذلك يمكن تحقيق الجودة والتوعية في التعليم العالي بأساليب ووسائل قد تساعد على التنمية المهنية وتطوير الأداء لعضو هيئة التدريس كوسيلة وأداة لأحداث تغيير في كفاءاته وزيادة حصيلته معرفياً ومهارياً ووجدانياً لتحقيق النمو المستمر في مجال تقنيات التعلم والأساليب والمهارات الحياتية وتقنيات الأداء الفعال وفيما يلي أمثلة لبعض الأدوات المعتمدة في عملية التقويم:

1- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، مرجع سبق ذكره، ص 5.

2- فارس جعاز شلائش، أسبل علي مزهر: جودة معايير اختيار عضو الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القاسية في: www.abegs.org

أ- التطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس:

التعليم الجامعي في حاجة ماسة إلى فئة من الأساتذة الذين يبادرون ويجدون باستمرار، فلا ينبغي أن يتخذ الأستاذ لتعليمه طريقة لا تتغير، وإيقاعا واحدا مفروضا على الجميع، وتدرس تتميز بالروتين وتفقر إلى التعديل والإضافة وكذلك التحسين والتجديد المستمر. لذلك يتحتم على الأستاذ أن يضع نفسه عقلا ووجدانا موضع الطالب الذي يميز في كثير من الأحيان بين المعرفة الغثة التي تعرض عليه وبين المعلومات القديمة والمعلومات الجديدة وكذلك بين الطريقة المشوقة والمرغبة في التعليم وبين الطريقة المملة للأذن.¹ وهكذا بلجأ الأستاذ بنفسه إلى جمع المعلومات عن أدائه التدريسي ومحاولة الاستفادة منها في تطوير نفسه، وقد يصمم الأستاذ نموذجا موجهها لهذا الغرض ويتضمن عدد من المجالات والعناصر الرئيسية.

نوضع في الاعتبار عند إجراء عملية التطوير الذاتي لأدائه² ومن خلال ذلك يتبين أنه على الأستاذ الجامعي أن يعمل على تطوير نفسه من حيث الأداء والكفاءة من خلال المتابعة الدائمة لما هو جديد على شبكات الأنترنت وبرامج الكمبيوتر والدوريات العلمية والكتب والمراجع المتخصصة الحديثة بالإضافة إلى العمل على امتلاك المهارات اللازمة من أجل تحفيز ذاته وتشجيع النفس والرغبة الدائمة في التطوير والتقدم.

ب- تطوير الزملاء لعضو هيئة التدريس:

إن الهدف من هذا النوع أو الأسلوب من التطوير هو العمل الجماعي المنظم الذي يقوم الاساتذة من خلاله بتقييم بعضهم البعض، فيستفيد الأستاذ المبتدئ من صاحب الخبرة الطويلة وينتفع من المتخصص غير المتخصص، لأن البحث في تحسين أداء ورفع المردود المعرفي والتربوي والمنهجي لديهم كالبحت في أي قطاع من قطاعات المعرفة لا يرفى إلى المستوى المطلوب إلا إذا تحول الجهد الفردي إلى مستوى الجهد الجماعي المنظم³، وتتم هذه العملية من خلال تشكيل فريق مكون من ثلاثة أعضاء يختار أحدهما عضو هيئة التدريس، ويختار الثاني رئيس القسم والثالث يتم الاتفاق عليه بينهما، ويفضل أن يكون أحد الأعضاء من خارج القسم، ويقوم الفريق بفحص الجوانب التالية: كفاية المادة التعليمية المقدمة ومناسبتها للطلاب، ومناسبة وسائل التطوير المتبعة في المقرر الدراسي، وفاعلية الطرق المستخدمة فيه، ويعتمد الفريق في فحصه لهذه

1- محمد صاري: التطوير وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، جامعة باجي مختار عنابة، ص 8 في: faculty.ksu.edu.

2- عبد الرزاق شنين الجناي: مرجع سبق ذكره، ص 17.

3- محمد صاري: مرجع سبق ذكره، ص 9.

الجواب على ما يقدمه عضو هيئة التدريس لهم، وعلى ملاحظاتهم له أثناء تدريسه وبالتسويق معه¹ ويمكن إجراء هذا النوع من التقييم عن طريق لقاءات بيداغوجية دورية.

تتلى فيها تقارير الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة، وتحمل هذه التقارير قراءات نقدية شهرية أو ثلاثية أو سداسية أو سنوية للمقرر الدراسي، وتكون بمثابة المحطات التي يتدرب من خلالها الأساتذة على ضبط المشكلات واقتراح الحلول وتبادل الخبرات والتسويق فيما بينهم.

ج- تقييم عضو هيئة التدريس من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة:

إن الطريقة المثلى التي تقيم بها الإدارة أو اللجنة العلمية الأستاذ لا تكون من خلال الامتحان أو الاختبار أو حتى التفتيش؛ لأن المجتمع أو المؤسسة التي تعطي للأستاذ مرتبا لانجاز مهمته من حقها أن تشترط فيه المواصفات الضرورية للقيام بتلك المهمة، لذلك تصبح المسؤولية في هذه الحالة مسؤولية إدارية أو علمية حيث ينبغي أن تكون هناك رقابة أو متابعة، حيث يكلف الأستاذ بعد المحاضرة أو بعد إنهاء محور من محاور المقرر بتقديم دروسه في شكل محاضرات منظمة ومطبوعة تتولى اللجنة العلمية المؤهلة فحصها، وبعد النقد والإثراء يكلف الأستاذ بتعديلها وتفتيحها مرة أخرى، وبعد ذلك تصبح مطبوعة أو كتابا يستفيد منه الأستاذ ماديا ومعنويا، كما تستفيد منه المكتبة² ومن خلال هذه العملية تكون الإدارة أو اللجنة العلمية على دراية تامة بكل انجازات والمهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس سواء أكانت ذات مردود كاف أو عكس.

د- تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس:

هذا النوع من التقييم هو شائع بكثرة في الجامعات الغربية لأن نتائجه جد ايجابية سواء على مستوى الطالب أو الأستاذ، فعلى الرغم مما يقال عن مستوى الطالب الجامعي لغويا ومعرفيا وحتى منهجيا إلا أنه هناك من يمتلك حدسا يؤهله للتمييز الموضوعي بين المعلومات القديمة والمعلومات الحديثة³. ويتم هذه العملية في الأسبوع الأخير من الفصل الدراسي، إذ يقوم كل قسم بتنظيم عملية التقييم وتوفير الاستمارات الخاصة بها⁴، والتي تتضمن على معلومات متنوعة

1- عبد الوهاب بن محمد النجار: أساليب تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ص 12 نقلا عن موقع: faculty.ksu.edu

2- محمد صاري: مرجع سبق ذكره، ص 09.

3- المرجع السابق، ص 09.

4- عبد الرزاق شنين انجاني: مرجع سبق ذكره، ص 18.

تخص الجوانب العلمية والمنهجية والبيداغوجية وحتى النفسية لأستاذ مادة معينة، ثم يكلف الطالب باختيار علامات رقمية أو ملاحظات نوعية تتعلق بالكفاءات التعليمية لأداء المدرسين.¹

وتأسيساً على ذلك يتبين لنا أهمية طرق التدريس في الرفع من قيمة التعليم العالي، إذ لا يمكن نفي أهمية أشكال التعليم التي أحدثت في مجال التعليم العالي والتي تتم عن طريق المراسلة أو الوسائل البيداغوجية في الرفع من قيمة التكوين وتفعيله، إلا أنه رغم الفعالية التي تحققت مختلف الوسائل التكنولوجية المعتمدة في مجال التعليم الذاتي والتي يمكن أن تواجه الحاجات العقلية للمتعلمين، إلا أنه لا يستطيع في كل الأحوال تمكينه من العمل مع بقية زملاء أو توجيه الأسئلة للخبراء في حقل التخصص، وهكذا تصبح الوسائل التكنولوجية مهما كان تطورها فإنها لن تحل محل الأستاذ، فالطلب سيستمر عليه، وقد يشتد على الأساتذة القادرين على الإيضاح المساعدة لطلابهم على الفهم وخلق إرادة التعلم، وينبغي على الأساتذة الاستعداد لمواجهة التحدي الذي تفرضه التكنولوجيا الجديدة إذا ما أردوا أن يحتفظوا بأهميتهم.²

5- تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس وسبل تحسينه:

يعتبر التعليم العالي من أساسيات الحياة المعاصرة في معظم أنحاء العالم، وذلك لما له من أهمية في تقدم المجتمعات وتمييزها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في اعداد الكوادر المؤهلة التي تتمكن من القيام بدورها انفاعلي في المجتمع.³

فقد خطت العديد من جامعات العالم خطوات جوهرية في سبيل تطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات، أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم وبرامج التطوير المهني في مجالات طرق التدريس، واستخدام تقنيات التعليم، والقياس والتقييم، ودور عضو هيئة التدريس في رفع مستوى تحصيل طلابه، ومتطلبات الأدوار الإرشادية للمدرس الجامعي، إضافة إلى مجالات إدارية، واستخدام الحاسب الآلي وغيرها من الموضوعات الأخرى.

¹ - محمد صاري: مرجع سبق ذكره، ص 09.

² - عباسي سعاد، العقبي لزهرة: جودة التعليم العالي من خلال طرق التدريس، الملتقى البيداغوجي الرابع بعنوان: ضمان جودة التعليم العالي، المبررات والمتطلبات المنعقد يومي 25- 26 / 11 / 2008 ، مطبعة علي بن زيد، بسكرة ص ص 185-186

³ - رافدة عمر الحريري: مرجع سبق ذكره، ص 362.

ومع التوجه نحو جودة التعليم العالي أصبحت هذه المراكز تضطلع بأدوار أكثر جدية خصوصا وأن تحقيق الجودة، ووفقا لآراء الرواد الأوائل وعلى رأسهم ' ديمينج' ، يتطلب ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لأنه يشكل مطلبا أساسيا من متطلبات تحقيق الجودة، بحيث يتم من خلال التدريب لتهيئة الفرص للاستفادة القصوى من جهود العاملين في مختلف المستويات، داعيا إلى العمل على تصميم برنامج قوي للتعليم والتدريب بغية مواكبة التطورات المستجدة التي تؤدي إلى تطوير مستويات الأداء.¹

ولقد ازداد الاهتمام بتطوير أساتذة الجامعة لأن تطويرهم يعد دعما للأفراد والمجموعات في الكليات والأقسام، وللطلاب، وفرق المقررات الدراسية، لكي يفكروا في التغيرات والتحولات الدولية الجارية وليتفهموا مسؤولياتهم وتطوير نظرتهم إلى أعمالهم وفق ذلك.

فمن أبرز المؤشرات الإيجابية على ذلك هو تطوير تفهم ناقد يتمكن من خلاله الأستاذ الجامعي من تلك المتغيرات والنظر في غاياتها، كي يتقبلها أو يقوم بتعديلها، أو البحث عن بديل قوي لها، كما ينبغي التعرف على مسؤوليات الأستاذ الجامعي في ظل تلك المتغيرات إضافة إلى التعرف على آثارها في الأبعاد والمقومات الرئيسية لإعداد شباب المستقبل في المؤسسة الجامعية في ظل تلك المتغيرات من حيث البعد الأخلاقي، والبعد الاجتماعي، والبعد العلمي والبعد المعرفي.

ومن أجل تطوير مستوى أداء الأستاذ الجامعي في ظل إدارة الجودة فيتطلب مايلي:

- 1- نشر ثقافة تحقيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بمؤسسات التعليم الجامعي.
- 2- تأسيس ثقافة جديدة للجودة في الجامعة تركز على مجموعة من القيم التي نحتم على العاملين في الجامعة الالتزام بتحقيق التحسين المستمر في كل عمليات وأنشطة التعليم في الجامعة.
- 3- توفير المعدات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل أجهزة الحاسوب وغيرها من البنية التحتية لهذه التقنيات.
- 4- اجراء دراسة حول حاجة الجامعات العربية إلى التعليم الالكتروني.
- 5- اجراء دراسة مقارنة بين مستوى توظيف تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة في التدريس الجامعي في الجامعات العربية والعالمية لغرض التطوير.
- 6- عقد دورات أو ورشات عمل لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم للقيام بمهامهم التعليمية المنوطة بهم.

¹ - محمد عبد الفتاح شاهين: مرجع سبق ذكره.

- 7- التوزيع في طرائق التدريس والوسائل التعليمية المناسبة في عرض الدروس لتجنب قصور أداء أعضاء هيئة التدريس في تأدية مجال التنفيذ.
 - 8- إشراك الطلبة في عملية التخطيط للمنهج الدراسي لدعم وتعزيز مجال التخطيط الدراسي لدى عضو هيئة التدريس.
 - 9- توفير أدوات الاتصال الفاعلة بين الطالب وعضو هيئة التدريس بما يضمن استمرارية العلاقات الإنسانية بينهما.
 - 10- تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لحضور المؤتمرات الدولية والندوات للاستفادة في مجال التطوير مع ضرورة تحسين مستوى تصميم الدورات التدريبية وورش العمل التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلي وتركيزها على التنوع في طرق التدريس واستخدام التقنيات الحديثة في ذلك¹ وفي مجمل القول تبين أن العديد من الدراسات تشير إلى أن الأستاذ الناجح يتصف بعدة صفات منها رضاه عن عمله وشعوره بالقدرة والكفاءة في أداء رسالته، الأمر الذي يساعد في اكتساب عملية التعلم بصورة سليمة، كما أن حسن إعداد الأستاذ ينعكس على انجاز و كفاءة الأستاذ العلمية و التربوية فكفاءة الأستاذ الإنتاجية على مقدار المعلومات والمفاهيم التي يكتسبها، التي تلعب دورا في فهم الطلاب وإكسابهم المفاهيم والمعلومات حيث تكون نظرة الطلاب إلى الأستاذ الذي تم اعداده نظرة تعاونية داخل النصف الدراسي كما له دور ايجابي في دعم تحصيل طلابه.
- أما عملية تحسين أداء عضو هيئة التدريس فتتطلب التركيز على الجانب التربوي في الدراسات العليا، بالإضافة إلى تركيزهم على الجانب العلمي، لذا فالجانب التربوي لا يقل قيمة عن الجانب العلمي. لذلك نجد أن قلة الأداء لدى بعض أعضاء هيئة التدريس إنما يرجع إلى الاهتمام بالجانب العلمي أكثر من الجانب التربوي، حيث أن من يتخرج من الجامعة لا يمكن تعيينه ما لم يدخل دورات تربوية لتأهيله، وكيف يقوم بعملية التدريس وهو لا يعرف شيئا عن طرائق التدريس، وأنواعه، كما لا يمكنه تقويم الطالب ومعرفة ميوله أو استعداداته واتجاهاته دون دراسة المواد التربوية ، لذلك فإن تأهيل أعضاء هيئة التدريس ضروري لتحسين أدائهم، وهكذا فإن زيادة فاعلية الأداء التدريسي من جوانب سيكولوجية وتربوية يتحقق من خلال الآتي:

¹ - رائدة عمر الحريري: مرجع سبق ذكره، ص 364-365.

* أن يتضمن برنامج الدراسات العليا في مختلف الكليات، دراسات نظرية للمواد التربوية والنفسية مما يساعد طاب المااستير أو الدكتوراه بعد ائتخرج على الأداء الأفضل، عندما يصيح أستاذًا في الجامعة.

* توفير مرتب شهري يتناسب مع مكانتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم، بما يحقق الارتفاع على المستوى المطلوب.

* عدم مزج محاضرات البكالوريوس مع الدراسات العليا، لتكملة نصاب الأستاذ الجامعي.

* ألا يزيد مجموع الطلبة في المقرر الواحد وفي القاعة الواحدة عن 40 طالبًا، في المواد النظرية و20 طالبًا في المواد العملية.

* تزويد القاعات الدراسية بوسائل تقنية حديثة، من ناحية التبريد والتكييف.

* عدم تأخير ترقية عضو هيئة التدريس، ولا يقتصر الترقية على البحوث العلمية المتميزة فقط؛ بل تشمل الجانب التدريسي المميز ونشاطه في المجالات العلمية والتربوية والاجتماعية والثقافية.

* توفير اسكن الملائم، والمواصلات اللازمة، وتوفير غرفة خاصة به، مع متطلبات الاتصال داخل الجامعة وخارجها.¹

* ضرورة أن يكون حديث عضو هيئة التدريس واضحًا وبطيئًا، لأن من سمات التدريس الجيد مراعاة الفروق الفردية عند شرح الدرس.

* تنوع مستوى الصوت، ولا يترك على وتيرة واحدة لأنه قد يسبب عدم الانتباه.²

* توفير المراجع العلمية والكتب والدوريات والمجلات العلمية للأستاذ الجامعي، وتزويد المكتبة بالوسائل الحديثة لتداول المعرفة، وشبكة الأنترنت والاهتمام بقاعة المكتبة.

* انشاء مجلة جامعية محكمة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس.

* ارسال عضو هيئة التدريس إلى الخارج، لتبادل الخبرات ومتابعة التطورات في طرائق التدريس الحديثة في مجال اختصاصه.³

* احترام مشاعر الطلبة، لأن العمل بخلاف ذلك يؤدي للحد من عملية التعلم أو الانسحاب من الموقف التعليمي أو إعاقته.

1- نظام عبد انبار حسين: سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس، 2007، ص 8، في: <http://www.univsul.org>

2- عبد الرزاق شنين الجنابي: مرجع سبق ذكره، ص 21.

3- نظام عبد الجبار حسين، مرجع سبق ذكره، ص 09.

* ضرورة الاتصال البصري المباشر مع كل طالب، لأنه يؤدي إلى تقدير الطلبة لأداء أساتذتهم ويسهم في تحسين العلاقة والتواصل بين الطلبة وأساتذتهم.

* إدارة الوقت بشكل دقيق، إذ من الصعب عدم صرف الطلبة في الوقت المحدد لانصرافهم.

* توزيع درجات المقرر على أساس عدة عوامل متنوعة، كالمشاركة في الحوار والنقاش، أو تقديم مشروع خاص.

* أن يكون الأستاذ عادلاً في تعامله مع جميع الطلبة طيلة الفصل الدراسي وأن يحرص على بناء علاقة جيدة مع جميع طلبته دون تمييز.

* أن يقوم الأستاذ بتقويم أدائه التدريسي بين فترة وأخرى مستفيداً من أسلوب إعادة هندسة عمليات التعلم، إذ يتمركز هذا الأسلوب على مدى تأهيل الأستاذ وتمكينه من إعادة تقويم عمليات التدريس.¹

* يجب على الأستاذ أن يؤكد على الطلبة من أول محاضرة بأن التعليم الجيد يتطلب فهم جيد، وليس حفظ للمعلومات من أجل الاختبار، ثم نسيانها بعد تأديته، إذ يجب على الطلبة فهم المعلومات وتوظيفها وأن يكون لديهم القدرة للتعبير عنها كل بأسلوبه الخاص تحريراً، كما يجب أن تصمم الاختبارات بطرق علمية، وأن لا تكون عقاباً لهم.

مما سبق نتبين مدى حاجة الأستاذ الجامعي إلى تنمية طرق وأساليب أدائه التدريسي بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسية التي بموجبها تتحدد سمعة الجامعة العلمية والنفسية ومعرفة كيفية التعامل مع الطلبة فكل هذه الأمور من شأنها أن تؤدي إلى جودة التعليم العالي.

أ- تجربة جامعة القاهرة:

تدور هذه التجربة حول إعداد وتدريب المدرس الجامعي بجامعة القاهرة على طرق التدريس الجامعي قبل تعيينه والتحاقه بهيئة التدريس منذ سنة 1974، وهي تجربة يحتوي برنامجها على مجموعة من الدورات التدريبية.

يشارك في الدورات من ترشحهم كلياتهم من بعثات في الخارج بعد حصولهم على شهاداتهم العليا، كما يجوز لأعضاء هيئة التدريس الاشتراك في الدورات بصفة تطوعية، وتغطي الدورة ثلاثة أنواع من التدريب:

- الدراسة في مجموعات كبيرة.

- حلقات صغيرة أو ورش عمل، على ألا يزيد عدد أفرادها عن 10.

¹ - عبد الرزاق شنين الجنابي: مرجع سبق ذكره، ص 21.

- دراسة خاصة في اللغات الحديثة.

أما بالنسبة لبرنامج التدريب المقرر فهو يتضمن:

- مدخلا نظريا مكثفا عن الأسس التربوية والنفسية لطرق التدريس.

- تحليل لأهم طرق التدريس.

- الاطلاع على بعض نماذج مستحدثات التدريب وتقنياته كالتعليم المبرمج والتعليم المتلفز وبناء

الاختبارات الحديثة.

- تدريب علمي على طرق واستراتيجيات التدريس ويشترك في توجيه هذا التدريس متخصصون في المادة

بالإضافة إلى أحد أساتذة التربية، علم النفس.

- القيام بنشاط عملي يوضح مدى اكتساب المتدرب لمهارات تدريسية جديدة، أو يقوم المتدرب بتصميم

وإنتاج وسيلة تعليمية أو يعد مشروعاً مفصلاً لتطوير مقرر دراسي في تخصصه.¹

ب تجربة الجزائر:

على الرغم من أن التفكير في ضرورة الاعداد للأستاذ الجامعي قد بدأ مبكراً، ويكون قد ظهر جليا في

ميثاق إصلاح التعليم الذي صدر سنة 1971، إلا أن الاهتمام الفعلي بالموضوع لم يبدأ إلا في تسعينات القرن المنصرم، فلقد تأخر الاهتمام الفعلي بالموضوع لأسباب عديدة منها:

1- اعتماد التعليم العالي في عقدي السبعينات والثمانينات على الخبرات الأجنبية والمتعاونين من العرب وغير العرب.

2- اهتمام المسؤولين بتوفير العدد الكافي من الكوادر والأطارات العليا التي كانت الجامعات الجزائرية في أمس الحاجة لها.

3- ارسال الأساتذة الجزائريين إلى الجامعات الأجنبية قصد تكوين ومزاولة الدراسة والحصول على الشهادات الأكاديمية إضافة إلى الخبرات التربوية.

وفي عقد التسعينات، وبعد التقدم وتعميم مبادئ جدارة التعليم العالي بدأ يتضح أن الأساتذة في حاجة إلى اعداد تربوي يكسبهم بعض المهارات التي تساهم في زيادة نوعية هذا التعليم، وقد تم استخدام عدد من الطرق لتحقيق هذا الهدف، أهمها:

¹ - مريوحة نوار: تدريس علم الاجتماع في الجامعة الجزائرية دراسة المشكلات والطرائق والطول، رسالة دكتوراه، عنابة، الجزائر، 1999- ص 53.

1- تنظيم ندوات ومؤتمرات سنويا يحضرها أساتذة الجامعات المعنية وأساتذة الجامعات الأخرى لمناقشة قضايا تربوية تسعى إلى زيادة فعالية التعليم في الجزائر مثل طرائق التدريس في الجامعة والتقويم التربوي، وبناء المناهج وإثرائها.

2- انشاء اللجان التربوية الوطنية لكل علم من العلوم التي كانت تدرس في الجامعات الجزائرية من أجل تطوير التدريس في هذه العلوم.

3- ارسال بعثات إلى الخارج لفترة تدريب تربوي مغلقة بتدوم حوالي شهرا كاملا في جامعة من الجامعات الفرنسية التي يتم الاتفاق معها.¹

ثانيا: الالتزام الأخلاقي كمؤشر لتحقيق جودة التعليم العالي:

1- أهمية ومظاهر الأخلاق المهنية

أ- أهمية الأخلاق المهنية

نحاول في هذا الجزء من الدراسة التعرف على أهمية الأخلاق المهنية ، باعتبارها مؤشر لتحقيق جودة التعليم ، و في هذا السياق حدد بعض العلماء الأخلاق المهنية بأنها: مجموعة المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحبة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها ووجود أخلاق مهنية في المجتمع هو نتاج لتقسيم العمل المهني، لأن هناك من يفعلون شيئا لا يستطيع الآخرون أن يفعلونه.

ذلك أن قواعد آداب السلوك في أي مهنة من المهن تحدها اللوائح والقوانين والأنظمة، بحيث أن الموظف أو صاحب المهنة عندما يخالف واجبا قانونيا وأديبا أو أخلاقيا يتحمل من خلالها المسؤولية التي تكون ملقاة عليه، وتتحدد المسؤولية في: المسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية فهذه الأخيرة يكون مصدر الالتزام بها ضمير الإنسان وإيمانه بمثله.

ومنه فإن علم الأخلاق الذي اهتم بدراسة الأخلاق الإنسانية وخاصة المهنية منها كانت من أشرف العلوم الحياتية ، لذلك لقيت بألقاب منها : إكليل العلوم أو ثمرة العلوم ، تاج العلوم.

فالمجتمعات الراشدة تعنى ببناء الأخلاق في أفرادها أكثر من عنايتها بتشبيد المباني و تنمية الثروات ، لأن العنصر البشري هو العنصر الذي يقيم العنصر المادي، و في هذا الشأن يؤكد الكس كارل ALEXIS CARREL في كتابه (الإنسان ذلك العائم المجهول) فيرى أن النمو الخلقي لا يقل أهمية عن النمو العقلي ،

¹ - محمد مقداد : مرجع سبق ذكره ، ص 14

فإذا حدث خلل في النمو الخلقى على حساب النمو العقلي ، حدث خلل في بناء الإنسان و يقول أيضا إيمانويل كانت : إن النقص الحاصل من إهمال التهذيب أشد وطأة وأضر بالإنسان من نقص التعليم و يقول الإصلاحى الألمانى مارتن لوثر martin luther : ليست سعادة البلاد بوفرة إيراداتها ولا بقوة حصونها و لا بجمال مبانيها ، وإنما سعادتها بعدد المهنيين من أبنائها وبعدها الرجال ذوي التربية الأخلاقية ، و فى هذا الشأن يؤكد المؤرخ الفرنسى جوستاف لوبون GUSTAV LEBON: إن سقوط الأمم يعود لانحطاط أخلاقها ، و ما أصدق ما قاله أمير الشعراء أحمد شوقي :

فإنما الأمم الأخلاق ما بقيت * فإن همو ذهبت أخلاقهم ذهبوا

فالتزام الإنسان بالأخلاق المهذبة يكتسب أهمية فى البناء الحضارى الإنسانية على مدى التاريخ ، و ارتقاء الأمم و الشعوب فى جميع المجالات ملازم لارتقائها فى سلم الأخلاق الفاضلة ، وأن انهيارها ملازم لانتهيار أخلاقها¹

مما سبق يمكن أن نستخلص أن الهدف من إيجاد أخلاقيات المهنة أو الوظائف يتحدد فى:

- تحديد ماهو الصواب وماهو الخطأ وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف فى إطار المعايير.
- ضمان تصرف الموظف أو المهني بشكل موضوعي ونزيه وغير متحيز بعيدا عن المصلحة الشخصية الذاتية على حساب الآخرين.
- تساعد لوائح الأخلاقيات المهنية على محاسبة المهنيين أو الموظفين عندما ينحرف أو يخل أحدهم عن هذه الحدود الأخلاقية.²

ب- مظاهر الأخلاق المهنية

وتتحدد مظاهر الأخلاق المهنية فى:

- أن تفهم ماهو مطلوب منك بدقة وتقوم به على الوجه الأكمل ما استطعت.
- أن تتقدم باستقالتك متى ما فقدت مبررات انتمائك للمكان أو عجزت عن القيام بواجبك بالصورة المطلوبة
- أن تسعى لإكمال جوانب النقص فى أرائك سواء ما كان متعلقا بالحوائب النظرية، أو الخبرات العملية أو بالمهارات الخاصة.

¹ - مصطفى عبد النبى، نقلا عن موقع: www.sharei.net/stud/s-t-343.../1404t.asp?

² - إبراهيم ناصر، التربية الاخلاقية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006، ص ص 85 - 87.

- السعي لتطوير الذات والارتقاء في مختلف الجوانب فإكمال النقص يساعد على أداء أفضل في مرحلة ولكن التطوير المستمر يساعد على تطوير المؤسسة نفسها وتقدمها.
- ألا تبخل على مؤسستك بوقت أو مال أو فكر أو صحة.
- أن تقوم بالعمل الذي أمامك بأسرع وقت ممكن وتتهياً للقيام بأي أعمال أخرى.
- أن تتجز في يوم ما ينجزه الآخرون في شهر وأن تتجز في شهر ما ينجزه غيرك في سنة.
- أن تظهر جميع مهاراتك وخبرائك ومعارفك لخدمة مؤسستك، وتطور وتنمي وتكسب ما تحتاج إليه لإنجاح عملك.
- أن تحاول القيام بكل ما تكلف به من قبا، إدارتك.
- وتشعرهم برضك ورغبتك في خدمتهم وتنفيذ توجيهاتهم وطلباتهم دون إبطاء.
- زيادة الخبرة بعدم التهرب من العمل وعدم الخوف من الخطأ.
- الالتزام بنظم ولوائح العمل مادامت محققة للإنجاز والهدف والخروج عليها متى عرقلت العمل وعطلت الوصول للأهداف مع تحمل مسؤولية الخروج على اللوائح.
- يعمل صاحب الأخلاق المهنية العالية بمبدأ أن أفقد جزءا من راتبي لصالح العمل وإنجاحه، خير لي من أن أفقد وظيفتي كلها، ولهذا لا يتردد في دفع الأموال لإنجاز بعض الأعمال. (خارج الإطار المؤسسي) ولا يهمله استرداد هذه الأموال.
- البداية المبكرة للعمل والوصول قبل الدوام لمكان العمل.
- العمل مهما كانت الضغوط والظروف الاجتماعية والنفسية القاهرة، فصاحب الأخلاق المهنية لا يتوقف عن العمل إلا في حالة واحدة وهي الموت.
- إرجاء المجاملات إلى ما بعد الدوام أو قبله.
- بناء علاقات جيدة وتقديم خدمات جليلة للناس في أوقات الرخاء ليحطوا محلك في أيام الشدة، عندما تحدث لك مشكلة تتطلب وجودك، ويكون العمل في حاجة لوجودك أيضا.
- العمل على تحسين بيئة العمل ولزملائك.
- أما أهمية الأخلاق المهنية يمكن حصرها في النقاط التالية:
- القضاء على العطالة المقنعة وهدر الموارد والزمن.

- القضاء على العطالة عموماً من خلال العمل من أجل التدريب والتعاون والذي من شأنه إكساب الشباب خبرات تؤهلهم للعمل الوظيفي.
- زيادة كفاءة المؤسسات وكفاءة العاملين بها.
- زيادة إنتاجية الفرد من الأعمال والإنجازات في القطاعين الحر والخيري.
- دعم موقف الموظف والعامل في سوق العمل يجعله مطلوباً لما يملكه من قدرات ومهارات ومعارف نظرية طورها بأخلاقه المهنية.
- دعم الموظف والعامل بعدة خبرات ومهارات إضافية.
- زيادة العلم والمعرفة ذات الطبيعة التطبيقية حيث يحرص أصحاب الأخلاق المهنية العالية على توثيق تجاربهم ببحوث ودراسات وأوراق علمية في مجالات عملهم.¹
- وفي هذا السياق نحاول تقديم لمحة عن الأخلاق المهنية في قطاع التربية والتعليم الذي يعتبر الإطار العام الذي يشمل التعليم العالي

2_ ميثاق ومصادر أخلاقيات مهنة التربية والتعليم:

أ- ميثاق أخلاقيات مهنة التربية والتعليم:

لقد صدر من جامعة Montevallo في 1975 ميثاق أخلاق مهنة التربية والتعليم، الذي يقر في مضمونه قيمة وكرامة كل إنسان، ويدرك أيضاً تحري الصدق والتفاني للتميز وتنمية المبادئ الديمقراطية. فقد جاء هذا الميثاق لحماية حرية التعلم والتعليم وضمان الفرص المتساوية للجميع، ويتحمل المربي المسؤولية في اتباعه لأعلى المعايير الخلقية، حتى يكتسب بذلك احترام وثقة الزملاء والطلاب والآباء والمجتمع، فمن الجانب التربوي فقد جاء هذا الميثاق ليُلبي مستوى طموح كل من المربين ويوفر المعايير للحكم على السلوك، ويركز هذا الميثاق على مبادئ أساسيين:

- المبدأ الأول: الالتزامات قبل الطالب:

يسعى المعلم لمساعدة الطالب على تحقيق إمكانياته كعضو فعال وله قيمة في المجتمع ولذلك يعمل على استثارة روح البحث والاستفسار والحصول على المعرفة والفهم والتحديد الرصين للأهداف. ولكن يعني المربي بالتزاماته هذه قبل الطالب يلتزم بكل ما يأتي:

¹ - جمال فقيري : الأخلاق المهنية كتبها في: 27 أوت على الساعة 18.32 نقلاً عن موقع:

- يحظر عليه منع الطالب من العمل المستقل في البحث عن التعلم.
- يحظر عليه منع الطالب من التعرف على وجهات النظر المختلفة.
- يحظر عليه حجب أو تشويه أي موضوع يتصل بتقدم الطالب.
- بذل الجهد لحماية الطالب من كل ما يمكن أن يؤذي.
- لا يتسبب عن عمد إحراج الطالب أو احتقاره.
- لا يرتكب التفرقة غير العادلة على أساس الجنس أو اللون...
- يمنع كلية استثمار علاقاته المهنية مع الطلاب لتحقيق منافع شخصية.
- يحظر عليه كسب أي مزايا من الطلاب حصل عليها أثناء أدائه لوظيفته.

المبدأ الثاني: الالتزامات قبل المهنة:

ولما كانت جودة الخدمات التربوية تؤثر مباشرة في الأمة والمواطنين، فإن على المربي بذل كل جهد في سبيل الارتقاء بالمعايير المهنية.

وفي سبيل النهوض بالتزامه قبل المجتمع والمهنة يلتزم المربي بالآتي:

- عند التقدم لوظيفة تربوية لا يقدم بيانات غير صحيحة أو يخفي بيانات هامة.
 - لا يخدع ولا يضلل بشأن مؤهلاته.
 - لا يساعد أي شخص الدخول إلى مهنة التعليم يكون غير مؤهل من حيث الشهادات أو القدرات الشخصية.
 - لا يعطي معلومات خاطئة عن أحد المتقدمين لوظيفة تربوية.
 - لا يساعد أي شخص غير تربوي على العمل بالمهنة.
 - لا يعطي أي معلومات كاذبة عن أي زميل.
 - لا يقبل أي هدية أو مجاملة يمكن أن تؤثر على قراراته أو تصرفاته المهنية.¹
- وقد خص أخلاق مهنة التعليم، فقد صدر عام 1985 إعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم ويتكون هذا الإعلان من:

- التعليم رسالة:

* التعليم مهنة ذات قدسية خاصة توجب على الفائمين لها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل وصدقاً مع النفس.

¹ - مدحت محمد أبو النصر: مرجع سبق ذكره، ص ص 170-173.

* المعلم صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غاية من أداء رسالته.

* إعتزاز المعلم بمهنته وتصوره المستمر لرسالته.

- المعلم وطلابه:

* العلاقة بين المعلم وطلابه صورة من علاقة الأب بأبنائه يسودها البر والمودة والشفقة عليهم والهدف من ذلك تحقيق خير الدنيا والآخرة للجيل المأمول.

* المعلم قدوة لطلابه خاصة وللمجتمع عامة، وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميدا باقيا لذلك فهو مستمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا ويدعو بها لطلابه.

* المعلم أحرص الناس على طلابه، يبذل جهده كله في تعليمهم وتربيتهم وتوجيههم.

* المعلم يساوي بين طلابه في عطائه ورقابته لأدائهم، ويشعرهم دائما أن أسهل الطرق هو أصحها وأقومها وأن الغش خيانة.

* تعويد الطلاب على العمل الجماعي ومحاولته لإضعاف نقاط الخلاف والقضاء على أسبابها دون إثارة نتائجها.

- المعلم والمجتمع:

* لا بد للمعلم أن يكون موضع ثقة واحترام المجتمع، ويعمل على أن يفيد مجتمعه بعلمه وخبراته، ويمتنع عن كل ما يؤخذ عليه من قول أو فعل.

* يجب أن توفر الجهات المختصة أكبر قدر من الرعاية للمعلمين وذلك بما يوفر لهم حياة كريمة.

* للمعلم موقف ورأي من المشكلات الاجتماعية، مما يتطلب منه توسيع نطاق ثقافته وتنويع مصادرها والمتابعة الدائمة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويؤكد دوره الرائد في المدرسة وخارجها.

* يعمل على تقوية أوامر المودة بينه وبين جماعات الطلاب خاصة والناس عامة، ملتزم بذلك بأسلوب اللين غير الضعف والشدّة في غير عنف، وحرصه وإيمانه بدوره البناء في تطويره وتحقيق النهضة.

- المعلم رقيب نفسه:

* لا بد للمعلم أن يدرك أن الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله سبحانه وتعالى هو ضمير يقض ونفس

لوامة، لأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية

- * يبقى المعلم في مجال تخصصه طالب وباحث عن الحقيقة وأن يسعى دائما من تطوير معارفه وتقويمه لإمكانياته المهنية موضوعا وأسلوبا ووسيلة.
- * يساهم المعلم في كل الأنشطة التي يمكن أن يتقنها أو تعليم عادة حميدة، إيمانا منه بضرورة تكامل البناء العلمي والعقلي والجسماني والعاطفي.
- * يجب أن يدرك المدرس أن تعلمه عبادة وتعليمه زكاة وأن يؤدي واجبه بروح العابد الخاشع الذي لا يرجو سوى مرضاة الله سبحانه وتعالى.

- المدرسة والبيت:

- * تعتبر الثقة المتبادلة واحترام التخصص والأحوه المهنية هي أساس العلاقة بين المعلم ورسالته وبينه وبين الإدارة حول جميع الأمور التي تحتاج إلى تفاهم مشترك أو عمل جماعي.
- * يعتبر المعلم شريك مع الوالدين في التربية والتنشئة والتقويم والتعليم لذلك فهو حريص على توطيد أواصر الثقة بين البيت والمدرسة.

وهو يتشاور كلما اقتضى الأمر مع الوالدين حول مستقبل الأولاد.

- * يؤدي المعلمون واجباتهم كافة في مهنة التعليم ويصبغون سلوكهم بروح المبادئ التي تضمنها هذا الإعلان ويعملون على نشرها وترسيخها وتأسيسها والالتزام بين زملائهم وفي المجتمع.¹

ب - مصادر أخلاقيات مهنة التربية والتعليم:

- تختلف مصادر أخلاقيات أي مهنة من مجتمع إلى آخر ويرجع ذلك إلى جملة من الأسباب والعوامل منها ما هو سياسي ثقافي، ديني، اجتماعي... الخ
- ففي المجتمعات العربية تستمد أخلاقيات مهنة التعليم من المصادر التالية:

- المصدر الديني:

- تستمد أخلاقيات مهنة التعليم في البلدان العربية والإسلامية من القرآن والسنة النبوية اللذان يدعوان إلى تقوى الله وإلى الصدق، التعاون، التسامح والصبر والصفح والتواضع والمحبة والعمل على الابتعاد عن الكذب والنفاق والزبا والغيبة والنميمة.

¹ صدر هذا الإعلان عن مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية في المؤتمر الثامن المنعقد بالدوحة، قطر نقلا عن

وجاءت أخلاقيات التعليم من المنظور الإسلامي لتنظيم العلاقات بين أفراد المجتمع وكذلك بين بقية المجتمعات.

ولعل أهمية الأخلاق المنبثقة عن المصدر الديني تكمن في أنها تحمل بالنسبة للمؤمنين معنى الالتزام، وقد دعى الإسلام إلى احترام المواثيق والوعود التي يأخذها المسلم على نفسه.

-المصدر التشريعي: (القانوني):

تعد التشريعات القانونية مصدرا مهما من المصادر الأخلاقية، فهي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب من المعلمون تنفيذها والتأكيد بها، ويقصد بهذه التشريعات دستور الدولة المعمول به وكافة القوانين المنبثقة عنها.

-المصدر الاجتماعي:

يمثل المجتمع أحد المصادر التي يستمد منها أخلاقيات مهنة التعليم بما يحتويه من عادات وتقاليد وقيم والتي يتفاعل معها ويدخل بذلك في علاقة متشابكة ومتداخلة مع أفراد المجتمع سواء على مستوى المعلمين أو على مستوى علاقة المعلم بتلاميذه.

-الأدب التربوي:

لقد ساهم العديد من العلماء والتربويين وأساتذة الجامعات في تقديم مدونات وآراء حول أخلاقيات مهنة التعليم، أو الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها المعلم ويلتزم بها، حيث تمارس هذه الأخلاقيات مع الفئات التالية: الزملاء- الطلبة- المجتمع- حيث أن هذه الأنماط الأخلاقية تمارس مع هذه الفئات كل حسب مرحلة النمو الأخلاقي وطبيعة ذكائه، وقرائنه واختلاف جنسه ودينه وبيئته الأسرية.¹

-المصدر الاقتصادي:

ويقصد بهذا المصدر الظروف الاقتصادية التي تعمل في ظلها مهنة التعليم، حيث يؤثر على غيره من الجوانب الاجتماعية وبالتالي يؤثر على مدخلات ومخرجات هذه المهنة. وقد عانت مهنة التعليم لفترة طويلة من عزوف الشباب للانتحاق بها، نتيجة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المجتمعات العربية، مما أدى إلى ظهور فرص وظيفة جيدة في سوق العمل، تنافس وظيفة التعليم التي لم تعد مرغوبة اجتماعيا كما كانت من قبل.

ومنه فإن المعلم الذي يعيش في وضع اقتصادي مقبول يمكنه من العيش بكرامة من السهل أن تتوقع.

1- إبراهيم ناصر، مرجع سبق ذكره ص 333- 335.

منه أخلاقيات رفيعة والالتزام أكيد بقواعد وأسس المهنة، أما إذا كان وضعه الاقتصادي متدني لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته، فيتوقع منه الانحراف مما يبئى إلى مهنته⁽¹⁾

3 أسباب الاهتمام بالأخلاق المهنية للمعلم

تمثل أخلاقيات مهنة التعليم شرطاً أساسياً في نجاح المعلم في أداء رسالته التي تعتبر من أبل وأشرف المهن، وأي نقص خلقي في إعداد المعلمين سوف يؤدي إلى تقصيرهم في مهامهم، الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بأخلاقيات مهنة المعلم خاصة في الآونة الأخيرة، نتيجة لظهور بعض السلبيات على مستوى الأداء التربوي والتعليمي للمعلم ويمكن حصر بعض هذه السلبيات في:

- 1- وجود ضعف في وعي المعلم برسالة التربية والتعليم والمتمثلة في إعداد النسئ للحياة.
- 2- عدم اهتمام المعلم بالتربية الخلقية وعدم النظر إليها باعتبارها هدف من أهداف التربية.
- 3- وجود بعض مظاهر النقص والقصور في عناية المعلم بالجانب الخلقي وتقويم سلوك المتعلمين.
- 4- عدم استثمار تدريس المقررات الدراسية في تنمية الجانب الخلقي لدى المتعلمين.
- 5- تركيز المعلم على حشو أذهان التلاميذ بالمعلومات واعتباره الفرض الأساسي من التربية والتعليم.
- 6- عدم اهتمام المعلم بتهديب أخلاق تلاميذه والعناية بهم مهنيًا وعقليًا ووجدانيًا وعلميًا لكي يكونوا أفراد صالحين للحياة في المجتمع.
- 7- عدم الاهتمام بتكوين عادات خلقية حسنة لدى تلاميذهم بتعويدهم الصدق في القول، الوفاء بالوعد، حسن الأداء في العمل، الاعتماد على النفس.
- 8- عدم الاهتمام بإيجاد مناخ صفي يسوده التعاون والتكامل بين التلاميذ لتنمية روح العمل الجماعي وتشجيع الحوار والمناقشة والاستماع إلى وجهات نظر الآخرين.
- 9- عدم توفر فرص التعليم المستمر للمعلم بهدف إثراء معلوماته في مجال تخصصه ومتطلبات مهنته، وأساليب التدريس مما يساعده على أداء دوره الأخلاقي والتربوي والتعليمي.
- 10- غياب المعلم القدوة في مدارسنا الذي يستطيع أن يترك أثراً أخلاقياً عند المتعلمين.
- 11- عدم الاهتمام بأخلاقيات مهنة المعلم واعتبارها مكون أساسي من مكونات إعداد المعلم من قبل مؤسسات إعداد المعلم.

¹- حمدان أحمد الغامدي، أخلاقيات مهنة المعلم المسلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد والمجتمع، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر 2006، ص 416 نفاغن الموقع san aauniversity- ahfamuntada Com/T24-Topic

فوجود مثل هذه السلبيات دليل ومؤشر على وجود قصور في وعي بعض المعلمين بمسؤولياتهم الأخلاقية اتجاه مهنة التعليم من جهة واتجاه أطراف العملية التعليمية من جهة أخرى، لذلك وجب الاهتمام بأخلاقيات مهنة التعليم وعلى رأسها المعلم، حيث أن القيمة الأخلاقية تفعل في نفس الإنسان كما يفعل ربان السفينة بسفينته، فهو يرسبها عن هدف معلوم وقصد مرسوم.⁽¹⁾

4. تشريعات القيم الأخلاقية في التعليم الجامعي

لقد عملت مختلف الدول العربية منها والإسلامية والغربية على تكريس القيم الأخلاقية في التعليم الجامعي، نظرا لما تشكله هذه الأخيرة من أهمية كبيرة، تسعى من خلالها إلى تطوير التعليم الجامعي، وفي هذا الجزء سنحاول أن نتطرق لبعض النصوص التشريعية. في كل من الأردن، مصر والمغرب، وكذلك على المستوى الإقليمي العربي والإسلامي والعالمي.

أ- على المستوى العربي:

لقد نص قانون التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن على عدد من أهداف التعليم العالي وتتمثل في القيم الروحية، الأخلاقية، الوطنية، الاجتماعية والعلمية وهذا ما ورد في بنود المادة الثالثة من القانون:

- تعميق العقيدة الإسلامية وقيمها الروحية والأخلاقية وتعزيز الانتماء الوطني والقومي.
- رعاية النهج الديمقراطي وتعزيزه بما يضمن حرية العمل الأكاديمي وحق التعبير واحترام الرأي الآخر والعمل بروح الفريق.

- توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وصل الموهب.

- تنمية الاهتمام بالتراث الوطني والثقافة القومية والعالمية والاعتناء بالثقافة العامة للدارسين.

وقد عملت مؤخرا وزارة التعليم العالي إلى إلزامية ما يسمه بالتربية الوطنية بهدف تعزيز قيم المواصلة والانتماء والولاء للوطن.

- أما في مصر فقد نصت المادة الأولى من قانون تنظيم الجامعات على: ".....وتهتم الجامعات أيضا ببعث الحضارة العربية والتراث التاريخي للشعب المصري ونقاليد الأصيل ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الدينية والخلقية والوطنية"

- وفي المملكة المغربية منذ سنوات تعمل على تطوير نظام جديد للتعليم العالي عملا بمقتضيات القانون رقم 01 لعام 2000، وضمن إجراءات التطوير تم إعداد وثيقة: ".....التي حددت أهداف هذا الإصلاح ومن

¹ المرجع السابق، ص 411.

ضمنها.... تثقين القيم الثقافية والحضارية، فالجامعة ليست فقط مكان لتنمية القيم الثقافية والإسلامية والتراثية والمحافظة عليها، وإنما تتحمل أيضا مسؤولية نشرها وتعميمها"

ب- على المستوى العربي الإقليمي والإسلامي

لقد تأسس اتحاد الجامعات العربية والذي عقد أول اجتماع له في عام 1969، وقد نص النظام الأساسي على أن الهدف هو دعم الجامعات العربية في إعداد الإنسان القادر على خدمة أمته العربية وتحقيق تطلعاتها وذلك بالعمل على أن تلتزم الجامعات العربية بالقيم النابعة من عقيدة الإسلام ورسالته الخالدة وتطبيقها فكريا و عملا هذا على المستوى العربي الإقليمي.

أما على المستوى الإقليمي الإسلامي تأسس اتحاد جامعات العالم الإسلامي عام 1995. ومن بين أهدافها هو التصدي للغز الثقافي والفكري الذي تتعرض له الأمة الإسلامية، أما في خطة عمل الاتحاد للسنوات

2004-2006

فقد ورد في محور التعليم العالي وقضايا العصر. المحور الرابع " فمؤسسات التعليم العالي في العالم الإسلامي أصبحت تحتضن الآن مراكز متطورة للبحث العلمي... قد يكون الغرب.... يحاول دفع جامعاتنا نحو توجهات لا تتماشى دوما مع المقاصد والقيم الإسلامية، ولذلك يتوجب عليها أن تحطاط لهذا الوضع..." كذلك ورد في خطة الاتحاد قرار تنظيم ندوة حول التطبيقات العلمية وأخلاقياتها من منظور إسلامي.

ج- على المستوى الدولي:

لقد نصت وثيقة الإعلان العالمي حول التعليم العالي للقرن 21 ورؤية وتنفيذ التي أصدرتها اليونسكو 1998 على حاجة التعليم العالي إلى تنوع واسع ووعي كبير على الأهمية الحيوية للتطور الاجتماعي، الثقافي، لذلك أشارت في عدد من مواردها إلى ضرورة تبني قيم خاصة للتعليم العالي مثلما جاء في المادة الأولى، أما المادة الثانية تؤكد على تطوير أدوار المسؤولية الأخلاقية والمادة السادسة: تحديد معايير أخلاقية، المادة العاشرة تؤكد على ضرورة أخذ القيم الثقافية الوطنية بعين الاعتبار.

وقد نص الاتحاد الدولي للجامعات في تعريفه برسالة الاتحاد على سعيه لدعم القيم الأكاديمية الجامعية مثل الحرية الأكاديمية، استقلال الجامعات، حق المعرفة للجميع، احترام اختلاف الرأي.

تؤكد اليونسكو من خلال هذه الوثيقة على أن هناك أخطار ناتجة عن تبني المفاهيم والقيم المستوردة وإهمال الثقافة والفلسفة القومية والإقليمية، وما تشكله من آثار سلبية على التعليم. وتلفت اليونسكو في هذه الوثيقة انتباه الدول الأعضاء إلى أن عملية العولمة تتطلب بالإضافة إلى الخبرة في المهنية المتقدمة في

الفصل الرابع: جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

مجال التعليم العالي ، الوعي بالقضايا الاجتماعية والثقافية والبيئية، الأمر الذي يؤكد دور التعليم العالي في تنمية القيم الأخلاقية في المجتمع⁽¹⁾

5- ميثاق ومبادئ أخلاقيات وأداب الجامعة الجزائرية:

أ- ميثاق أخلاقيات وأداب الجامعة الجزائرية

شهدت الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال نموا من حيث انتشار عبر أنحاء الوطن، وتزايداً في أعداد الطلبة والخريجين، وتنوع فروع التكوين وتخصصاته، وبرامج البحث العلمي وأنشطته، ورغم هذا فإنها مازالت بعيدة عن بلوغ المعايير العالمية.

الدولية في مجال النوعية والفعالية وفي مجال احترام معايير النشاط الأكاديمي والتحكم في «سرورة تحسين أدائه.

لهذا الأسباب والعوامل بات لزاماً على الأسرة الجامعية الاتفاق على مسعى أخلاقي منهجي يؤدي إلى إقرار سلوكيات وممارسات جامعية في مجالي آداب المهنة وأخلاقياتها. ومحااربة ما يلحقها من انحرافات.

فتم تنصيب مجلس أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية سنة 2005، لتكرس من بعدها سنة 2006 للنقاش حول طريقة سيره وعمله، ويتم تحرير تقرير سنوي حول المجلس سنوياً ابتداء من 2007 على أساس أهم انشغالات وأولويات القطاع ويتخذ من تقرير 2006 وثيقة للإطلاع على مجريات النقاشات التي دارت في تلك المرحلة للاستفادة منها، ويترأس هذا المجلس الأستاذ عبد الحميد أركان.

يعتبر هذا الميثاق بمثابة أداة تعبئة وأداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تستلهم منها القوانين الضابطة للأداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها.

الحقوق والالتزامات

* حقوق والتزامات الأستاذ الباحث في التعليم العالي.

يلعب الأستاذ الباحث دوراً كبيراً في تكوين إطارات الأمة، ويساهم بواسطة بحثه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، لذلك لابد على الدولة أن توفر له وسائل العيش الكريم وأن تؤمن له الوظيفة في مختلف المؤسسات العمومية للتعليم العالي.

¹-فتحي حسن منكاوي، أحمد سليمان عودة: موقع القيم في التعليم الجامعي، ص 95 نقلا عن موقع:

***حقوق الأستاذ الباحث:**

وتتمثل هذه الحقوق في:

- تأمين التوظيف في سلك الأساتذة الباحثين على أساس:
- اتخاذ جميع التدابير الكفيلة بضمان حق التدريس للأستاذ الباحث.
- اعتماد جميع الوسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث.
- يجب أن يستجيب الأستاذ الباحث لجميع مستلزمات الالتزام والنجاعة إذ ما دعي للقيام بوظائف إدارية.
- لا بد أن يقتصر التقييم على معايير التقدير الأكاديمية لنشاطات التدريس والبحث والنشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالجامعة.
- يجب أن يستفيد من شروط عمل ملائمة ومن الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية التي تسمح له بالتفرغ لمهامه.
- يجب أن يكون ائتاب الممنوح تماشياً مع الأهمية التي تكتسبها هذه الوظيفة.

***التزامات الأستاذ الباحث:**

- يجب أن يكون الأستاذ الباحث مثالا للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح وأن يقدم صورة مثالية للجامعة.
- يجب على الأستاذ الجامعي أن يحترم مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية.
- يجب عليه أثناء ممارسة مهامه التصرف بعناية وفعالية وكفاءة ونزاهة، واستقلالية وأمانة وحسن نية خدمة للمصلحة العليا.
- الإجتهد ما أمكن من أجل الامتثال للمعيار العليا في ممارسة نشاطه المهني.
- تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن.
- عدم التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته.
- الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
- التصرف كمحترف في التربية عن طريق الإطلاع على المستجدات.
- السهر المتواصل على تجديد معارفه وطرائق تدريسه والقيام بالتقييم الذاتي مع البرهنة على الحس النقدي والاستقلالية والدراية التامة بتحمل المسؤولية.
- القيام بالتدريس والبحث تماشياً مع المعايير الأدبية والمهنية العالمية.

جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

الفصل الرابع:

- الإبتعاد عن كل أشكال التمييز على أساس الجنس أو الجنسية أو الانتماء الديني أو السياسي أو الإعاقة أو المرض .
- تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي .
- تقديم أداء الطلبة تقييماً موضوعياً .
- تأسيس بحوثه على رغبة صادقة في المعرفة مع الاحترام التام لمبدأ الحجة والموضوعية في الاستقلال .
- التحلي بالإنصاف وعدم تحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه .
- احترام أعمال البحث الخاصة بزملائه الجامعيين .

حقوق وواجبات الطالب في التعليم العالي:

- الطالب الجامعي الحق في تعليم جامعي وتكوين للبحث ذو نوعية .
- الحق في أن يحظى بالاحترام والكرامة من قبل الأسرة الجامعية .
- الحق في حرية التعبير والرأي على أن يتم ذلك في إطار احترام التنظيمات التي تحكم سير المؤسسات

الجامعية .

يجب أن يسلم للطلاب برنامج الدروس في بداية كل فصل وأن توضح تحت تصرفه الدعائم التعليمية(المصادر والمراجع والمطبوعات)

-حق الطالب في تقييم منصف وعادل وغير متحيز .

-يجب أن يتسلم الطالب العلامات مرفقة بالتصحيح النموذجي وسلم التنقيط الخاص لموضوع الامتحان. كما له الحق في الإطلاع على وثيقة الامتحان .

-الطالب الحق في الطعن، إذا ما أحس إجحاف في حقه .

-الطالب في مرحلة ما بعد التخرج ،الحق في تطهير جيد .

-الطالب الحق في الأمن والنظافة والوقاية الصحية .

-يختار الطالب ممثليه في اللجان البيداغوجية دون قيد أو شرط، كما يمكن له أن يؤسس جمعيات طلابية على ألا تتدخل هذه الأخيرة في التسيير الإداري للمؤسسات الجامعية .

واجبات الطالب:

- احترام الطالب للنظام المعمول به واحترام كرامة وسلامة أعضاء الأسرة الجامعية .
- احترام نتائج لجان المداولات .

- أن يقدم معلومات سنيمة ودقيقة. عند قيامه بعملية التسجيل.

- أن يتصف بالتحس المدني وحسن الخلق في سلوكه.

- ألا يلجأ إلى الغش أو سرقة أعمال غيره.

- على الطالب أن يحافظ إلى الأماكن المخصصة للدراسة والوسائل التي يتم وضعها تحت تصرفه، واحترام قواعد الأمن والنظافة في كامل المؤسسة.

- يتم إعلام الطالب، بشكل رسمي، بالأخطاء المنسوبة إليه.

- حقوق والتزامات الموظفين الإداريين والتقنيين في التعليم العالي:

لا يعتبر الأستاذ الباحث والطالب العنصرين الفاعلين الوحيدين في الجامعة. بل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالموظفين الإداريين والتقنيين التابعين للمؤسسات الجامعية.

وتدرج حقوقهم والتزاماتهم في:

*** حقوق الموظفين الإداريين والتقنيين:**

- يجب أن يعاملوا باحترام وتقدير وإنصاف.

- أن يحظوا بمعاملة موضوعية وغير متحيزة أثناء عمليات التوظيف والتقييم والتحسينات والترقية.

- يستفيد الموظفون الإداريون والتقنيون من الظروف الملائمة التي تسمح لهم القيام بمهامهم. على أحسن وجه.

- الاستفادة من التكوين المتواصل والتحسين الدائم لمؤهلاتهم.

*** واجبات الموظفين الإداريين والتقنيين:**

- توفير أفضل الظروف التي تسمح للباحث من أداء وظيفته على أكمل وجه. وتوفير كل أسباب النجاح للطالب في مساره الجامعي.

- أن يحترم القيم الأساسية للوظيفة العامة المتمثلة في الكفاءة وعدم التحيز والسلامة والاحترام والسرية والشفافية والأمانة. وتعتبر هذه المعايير بمثابة مبادئ كبرى يجب على كل الموظفين الإداريين والتقنيين السهر على احترامها وترقيتها.

كذلك يجب أن تخضع الخدمة العمومية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي. عن طريق الموظفين

الإداريين لمعايير النوعية التي تستلزم وجوب معاملة الأستاذ والطالب بكل تقدير واحترام ويستدعي هذا

الأمر قيام الإداري والتقني بالمهام الموكلة لهم على جناح السرعة عند معالجة الملفات المنوطة بهم، وتسليمهم ما يطلبونه من المعلومات التي يحق لهم الإطلاع عليها.

يلتزم أعضاء الأسرة الجامعية، حرصا منهم على ترقية الأخلاقيات والآداب الجامعية باحترام هذا الميثاق نصا وروحا:⁽¹⁾

ب- المبادئ الأساسية لميثاق أخلاق وآداب الجامعة الجزائرية:

من خلال ميثاق الأخلاق والآداب الجامعية يمكن أن تستنبط أهم المبادئ الأساسية التي يركز عليها هذا الميثاق.

- النزاهة و الإخلاص:

إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعني رفض الفساد بجميع أشكاله، ولا بد أن يبدأ هذا السعي بالذات قبل أن يشمل الغير، وهكذا فإن تطوير آداب السلوك وأخلاقيات المهنة يجب أن يتجسد في ممارسات مثالية.

- الحرية الأكاديمية:

لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة بدون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني والتعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.

- المسؤولية والكفاءة:

إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكامل، ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، وعلى المؤسسة الجامعية أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية باشتراكها في سيرورة اتخاذ القرار مع التأكيد على أن المسائل العلمية تبقى من صلاحيات الأساتذة الباحثين دون سواهم.

- الاحترام المتبادل: يركز على احترام الذات، لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي وينبغي أن يعامل بعضهم بعضا باحترام وإنصاف بصرف النظر عن المستوى الهرمي لكل واحد منهم.

¹ -نقلا عن موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي WWW. Mesrs , Dz بتاريخ 2012/03/01.

- وجوب التقيد بالحقبة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:

يرتكز السعي للمعرفة ومساغلتها وتبليغها على مبدئين أساسيين يتمثلان في تقصي الحقيقة واعتماد الفكر النقدي، إن وجوب التقيد بالحقبة العلمية يفترض الكفاءة، والملاحظة النقدية للأحداث والتجريب ومقارنة وجهات النظر ووجهة المصادر والصرامة الفكرية لذا يجب أن يقوم البحث العلمي على الأمانة الأكاديمية.

- الإصاف:

تمثل الموضوعية و عدم التحيز شرطين أساسيين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين.

إحترام الحرم الجامعي:

تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكياتهم في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصيتها وحصانتها وتمتع عن المحابيات، وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرياتها وحقوقها وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية.^(١) وعليه فإن للأخلاق الجامعية أهمية قصوى حيث يترتب عن الالتزام الأخلاقي في في الجامعة منافع كبيرة ومتعددة، وينطبق هذا على الأستاذ الجامعي خصوصا، لأنه يتمتع بخصوصية تجعل من الالتزام الأخلاقي في مهنة أكثر أهمية بالمقارنة مع غيره وتمثل هذه الأهمية في:

- الأستاذ الجامعي قدوة لطلابه:

يمثل سلوك الأستاذ النموذج الذي يقيس الطلاب سلوكهم عليه وبالتالي يتحمل مسؤولية إضافية في مسألة الالتزام الأخلاقي، فالمحاسب أو المهندس أو العامل يتصرف كما يراه مناسبا ولا يترك سلوكه أثرا كبيرا على الآخرين، لكن الأستاذ حينما يتصرف سينظر الطلاب إليه على أن هذا هو التصرف المناسب.

- الأستاذ الجامعي مسؤول عن النمو الخلفي لطلابه:

يتحمل الأستاذ مسؤولية تعلم الطلاب ونموهم الخلفي حيث أن الهدف الأسمى الذي يسعى الأستاذ إلى تحقيقه من الناحية الاجتماعية هو تنمية قدرة الطالب على التفكير المستقل وتطوير قدرته على التفكير المنطقي، ومنه يمكن اعتبار أن التفكير المنطقي الرشيد والاستقلال في تكوين الرأي والموقف هما من أسس الأخلاق في مضمونها النهائي، وهذا ما يميز الإنسان عن غيره، فالإنسان وجوده هام جدا لأنه مخلوق فريد

^١-المرجع السابق

ومخروط رشيد السلوك، وقدر على الاختيار بين ما هو خطأ وبين ما هو صحيح أو أن يختار قيمة ومعتقداته والأستاذ مطالب بأن يحترم هذا الاختيار.

وفي هذا الشأن تطرح إشكالية أمام الأستاذ كيف يمكن أن يحترم استقلال الطالب من جهة، وفي نفس الوقت يكون مطالباً بتغيير الطالب؟ للإجابة هي: أن يحترم التفكير الرشيد للطالب، وأن يعلمه كيف يفكر بأسلوب منطقي وبالتالي فالأستاذ مطالب بأن يخضع أطروحاته لتقييم الطالب وحكمه. ومن هنا يمكن القول أن الأستاذ الجامعي مختلف عن غيره من أصحاب المهن.

- عملنا صغار:

تمثل هذه الخصوصية الصعوبة في تحديد عمل الأستاذ الجامعي ومن هم العملاء الذين يتعامل معهم، هل هو الطالب فقط؟ أم الأسرة؟ أما المجتمع الواسع الذي سيستقبل هذا الخريج؟ وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة عنك كأستاذ فيما تفعله مع الطالب. وكذلك يجوز أن يكون هناك تضارب في الرؤى بين الأطراف المختلفة صاحبة المصلحة في المهن

الأخرى، لكن القضية تختلف إذا تعلق الأمر بالتربية لأن الاختلاف لا يكون فقط حول تحديد مصلحة الطالب، وإنما أيضا حول من له الحق في تحديد هذه المصلحة.

- الجامعة منظمة أخلاقية:

تمثل الجامعة مكانا لنشر الأخلاق الحميدة ورسالتها تجسد أساسا في البناء الخلفي للشباب، على الأقل هذا جزء من رسالتها، وبالتالي فإن تعاملنا مع أخلاقيات المهنة يكتسب أولا مذاقا خاصة وثانيا أهمية مضاعفة.⁽¹⁾

ولما كانت ومآزك الجامعة معنية ببناء البشر وتحسين ظروف الإنسان فإنها تكون بالضرورة منظمة أخلاقية لأنها تعنى بالبناء العلمي والخلفي للطالب، وعليها أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية ملائمة لأداء رسالتها وإلا أنها ستبقى عاجزة عن تقديم الأفضل لأنه لا يوجد انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق، ولا أحد منا يتصور أن الجامعة قد نجحت في تخريج كفاءات، في حين أن سلوكياتها وسلوكيات أعضائها غير متماشية مع الأخلاق، لذلك يجب أن نتصف البيئة الأخلاقية بالجامعة بما يلي:

¹صديق عيني، سلق كلام في الأخلاق، نشر بالأهرام بتاريخ 2003/11/06

الوعي الخلفي:

يجب أن يدرك جميع العاملين بالمؤسسة الجامعية المترنبات الأخلاقية لسياساتهم وأفعالهم، يجب أن يدرك الأثر الأخلاقي لسياسة الجامعة بشأن عدالة الامتحانات، أو لسياسة تعيين المعيدين فمثلا لو عين شخص ليس له الحق تكون هنا آثار أخلاقية كبيرة تتجاوز حالة المعيد الذي لم يعين وتمد إلى كل المعيد بل إلى كل العاملين والطلاب، وربما إلى المجتمع الواسع خارج الجامعة.

-أما في حالة درجات الامتحان الشفوي التي لم يتم وضعها بصورة موضوعية، فإن الأثر الخلفي يتجاوز حدود الطالب المستفيد أو المتضرر وبالتالي فقدان الثقة والمصادقية والإحساس بالعدل والاحترام. لذلك يجب أن تعي المؤسسة الجامعية أن سياساتها وتصرفاتها لها آثار أخلاقية واسعة، وأن هذه الآثار تتجاوز الحالة المتعامل معها، والوقت الذي نتعامل فيه.⁽¹⁾

- تحمل الأساتذة لمسؤولياتهم الأخلاقية:

والمقصود هنا ألا نكتفي بتحقيق الوعي الأخلاقي، وإنما نتنقل بالالتزام الأخلاقي على مستوى الأستاذ الجامعي باعتباره طرفا فاعلا في العملية التدريسية، وإنما لا بد أن تنقل هذا الالتزام على مستوى المجموع ككل، فينتقل بذلك الأستاذ ويتحمل المسؤولية بشأن أخلاقياته هو كفرد وبشأن أخلاقيات الجامعة ككل.⁽²⁾ ومنه فإن الحديث عن آداب وأخلاقيات عضو هيئة التدريس الهدف منه تحقيق مايلي:

- تتمية معرفة ووعي عضو هيئة التدريس بآداب وأخلاقيات مهنته.
- تتمية قيمة الالتزام الطوعي بالقانون لدى عضو هيئة التدريس، وذلك بالتزامه بالقوانين المنظمة لعمله التزاما إيجابيا نابعا من: ضميره وجدانه لا الخوف من التعرض للعقوبة.
- تأسيس ميثاق لآداب وأخلاقيات عضو هيئة التدريس الذي سنتخلص مبادئه من:
 - القيم العليا والمبادئ الراسخة في الشرائح السماوية.
 - الأخلاق السامية القويمة التي يراها العقل السليم ونقرها الضمانر الصحيحة.
 - القوانين واللوائح والقرارات المنظمة للعمل الجامعي والملكية الفكرية.⁽³⁾

¹-المرجع السابق

²-عمادة التطوير الجامعي: أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات، نقلا عن موقع: WWW.Taibahu.Edu.sa

³-دليل آداب وأخلاقيات مهنة أعضاء هيئة التدريس، الميثاق الأخلاقي مبادرة حقوقية من أجل ميثاق جامعي موحد نقلا عن

موقع:

www-bu-edu-eg/Faculty/law/staff.do

6- ما المطلوب أخلاقيا من الأستاذ الجامعي:

لقد أصبح موضوع أخلاقيات مهنة التدريس عموما وأخلاقيات الأستاذ الجامعي خصوصا محل اهتمام الكثير من الباحثين، فالواقع يثبت بأن أخلاقيات الأستاذ الجامعي فيها ما يقال سواء من الجانب الإيجابي أو السني. لذلك اهتمت العديد من الجامعات من إصدار موائيق تسمى بأخلاقيات وآداب الجامعة، وبما أن العنصر الأساسي والمصدر الرئيسي لهذه الأخلاق هو الأستاذ الجامعي فالمطلوب إذن معرفة ما يجب أن يقوم به الأستاذ اتجاه مهنته من جهة واتجاه طلابه من جهة أخرى.

حيث أن كل ما يفعله الإنسان يتضمن رسالة خلقية سواء كان ذلك بقصد أو بغير قصد، والأستاذ الجامعي في موقع خاص للغاية، حيث يتوقع منه أن يساعد في التنشئة الخلقية السليمة للطلاب، إضافة إلى أن ينحلي هو نفسه بالخلق القويم في سلوكه، ليس لأن هذا واجبه وإنما لأنه النموذج الذي يؤثر في سلوك المحيطين به، فمسؤولية الأستاذ في الأخلاق تقع في بعدين:

-البعد الأول: واجبه أن يكون ملتزما في سلوكه بالمعايير الأخلاقية الرسمية وغير الرسمية المنبثقة من الأديان والثقافة السائدة والمجتمع.

-البعد الثاني: أن يساهم بجدية في تربية طلابه وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي والخطي.

ومن هذا المنطلق فإن نطاق المسؤولية الأخلاقية للأستاذ الجامعي تتحدد في المحاور التالية.

أ- مهنة التدريس

-المسؤوليات الأساسية

يجب أن يلتزم الأستاذ الجامعي في القيام بمهام التدريس بما يلي:

-التحضير الجيد لمادته والإحاطة الوافية بكل مستبعدها لكي يكون متمكنا من المادة بالقدر الذي يؤهله لتدريسها.

*الالتزام بمعايير الجودة الرسمية أو غير الرسمية في تحديد المستوى العلمي للمادة التي يقوم بتدريسها.

*الالتزام بخلق الفرص بما يحقق أعلى مستوى للطلاب.

-أن يعلن لطلابه إطار المقرر وأهدافه ومحتوياته وأساليب تقييمه ومراجعته، ويقبل مناقشة الطلاب في كل هذا.

-أن يلتزم باستخدام وقت التدريس استخداما جيدا بما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة والمجتمع.

الفصل الرابع: جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والتزامه الأخلاقي

- أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي وأن يحترم قدرته على التفكير ويحترم رأيه المبني على أساسيات محددة.

- أن يتقن مهارة التدريس باستخدامه الطرق والوسائل التي تساعد في إتقان التدريس وجعله مشوقاً وممتعاً.

* أن يتابع أداء طلابه إلى أقصى مدى ممكن.

- أن يكون نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي وحرية التعبير والمساواة، وأن يسعى لتنمية هذه القيم في طلابه.

- أن يوجه طلابه التوجيه السليم بشأن مصادر المعرفة.

- أن يمتنع عن إعطاء الدروس الخصوصية تحت أي مسمى بأجر أو بدون أجر.⁽¹⁾

- صعوبات ومواقف عملية:

حالة الأولى:

قد يواجه الأستاذ أحياناً فوضى وحالة من الشغب داخل المحاضرة. فيغضب الأستاذ ويترك المدرج ويعلن أنه لن يدخل ثانية حتى نهاية السنة ويقرر أن الامتحان سيأتي في المقرر بالكامل. فيصادف العميد هذه المشكلة، كيف يمكن له أن يحلها، خاصة عندما تدخل أمين عام اتحاد الطلاب ومعه مجموعة من زملائه. طالبين بعودة الأستاذ إلى مواصلة الدروس ولا يمكن أن يكونوا ضحية لبعض المشاغبين لكن الأستاذ أصر على رأيه، وفي هذه الحالة أصيب العميد بحيرة ويتساءل: أين تمكن المشكلة؟ وكيف يواجهها؟ هل يجبر الأستاذ على استئناف الدروس؟ أم يسند المادة لأستاذ آخر هل إدارة الفصل بنجاح أحد الشروط الأخلاقية لكفاءة الأستاذ هل يسمح لطلاب الإتحاد بالتدخل في هذا الموضوع؟

حالة الثانية:

قد تفاجئ وأنت تشرح في موضوع ما، بأن أحد الطلاب يعترض ويقول لك أن أستاذاً ما قد تناول الموضوع بشكل آخر.

وأنت في قرارة نفسك متأكد أن الأستاذ الآخر مخطئ تماماً في كلامه وتحس أن مسؤوليتك الأخلاقية.

أولاً أنك مجبر بأن تعلم طلابك ما هو صحيح وما هو خطأ، وثانياً يتوجب عليك عدم المساس بزملائك فالسؤال المطروح. ماذا تفعل عموماً في هذا الموقف؟ ثم ماذا تفعل إذا كنت تعلم مقدماً أن الأستاذ الفلاني مكابر ولا يعترف بخطئه؟⁽¹⁾

¹ -صديق عقيقي، مرجع سبق ذكره.

ب- تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات

المسؤوليات الأساسية

يتحمل الأستاذ مسؤولية كبيرة فيما يخص تقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات، لذلك يجب على الأستاذ أن يمتلك قدرات كبيرة حتى يتمكن من تحقيق العدل بين الطلبة لذلك فالمسؤوليات الأساسية في هذا الإطار تتمثل في:

-التقييم المستمر أو الدوري للطلاب مع إفادتهم بنتائج التقييم وأخبار ولي الأمر بنتائج التقييم في الحالات التي تستوجب ذلك.

-توخي الحذر والجودة في تصميم الامتحان ليكون متماشيا مع ما يتم تدريسه.

-توخي الدقة والعدل والتزام النظام والانضباط في جلسات الامتحان ومنع الغش منعاً باتاً.

-لا يجوز إشراك الأقارب في امتحانات أقاربهم.

-إسناد عملية التصحيح لأشخاص مؤهلين ومؤتمنين، مع مراعاة الدقة والسرية.

-تعرض النتائج على لجنة الممتحنين دون الكشف الأسماء لاتخاذ قراراتها. وتعلق في نفس الوقت النتائج من مصدر واحد.

-السماح بمراجعة النتائج حال وجود أي تظلم وبحثه بجديّة تامة.

-يطبق التقييم التراكمي كلما كان ذلك ممكناً لتحقيق لدرجة أكبر من العدالة.

صعوبات ومواقف عملية:

قد تطلب من طلابك تقديم بحث في موضوع معين، وقد تكتشف بعد ذلك، أنهم يلجؤون لأشخاص ذوي خبرة لمساعدتهم وربما لمكاتب متخصصة نظير أجر، وفي هذه الحالة لا يدرك الأستاذ مدى المساعدة ومدى تأثير ذلك على تعلم الطالب من عدمه.

ج- البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية:

يمتاز الأستاذ الجامعي عن غيره من أساتذة التعليم في المستويات الأخرى بميزتين وهي ميزة البحث والتأليف وكذلك الإشراف على الرسائل العلمية، لكن هذه الخاصية فيها ما يقال، لأنه ليس كل أستاذ جامعي له ملكة البحث والتأليف وليس كل أستاذ جامعي يمتلك أخلاقاً عند إشرافه على الرسائل العلمية فكثير من

¹ عدنان الطوباسي: ميثاق العمل الأخلاقي الجامعي كتبها في 12 مارس 2007 على الساعة 09.34 نقلا عن موقع: ميثاق العمل الأخلاقي/.../adnan58.maktooblog.com/

جودة التعليم العالي بين الأداء المهني للأستاذ والزمارة الأخلاقية

الفصل الرابع:

الأحيان تدعم الجدية والمتابعة لأعمال الطلبة، بمعنى تؤخذ على أنها عمل إداري مطلوب إنجازه بغض النظر عن القيمة العلمية التي تمتاز بها الرسائل عند بعض الأساتذة.

لذلك جاء ميثاق أخلاقيات مهنة التدريس في هذا الخصوص، يحدد المسؤوليات الأساسية وبعض الصعوبات التي يمكن أن تعترض الأستاذ.

-المسؤوليات الأساسية:

تتمثل مسؤوليات الباحث فيما يخص البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية في:

- توجيه بحوثه لما يفيد المعرفة والمجتمع والإنسانية كالترام أخلاقي أساسي بحكم وظيفته.
- الإمانة العلمية في تنفيذ بحوثه ومؤلفاته فلا ينسب لنفسه إلا فكر هو عمله فقط.
- يجب توضيح أحوال المشتركين بدقة والابتعاد عن وضع الأسماء للمجاملة.
- أن يكون مصدر الاقتباس محددًا وواضحًا ومقدار الاقتباس مفهومًا بدون أي لبس أو غموض.
- يجب ذكر المراجع بأمانة تامة وبدقة حتى تتمكن من الرجوع إليها

-لا بد من مراعاة الدقة والصدق والأمانة أثناء جمع البيانات.

-يقوم الباحث بنفسه بعملية تحليل البيانات وعملية التفسير والمقارنة والاستنتاج والتقدير.

-لا يجوز اصطناع بيانات أو نتائج أثناء جمع وتحليل البيانات، فليبحث ليس مطالبًا بإثبات صحة الفرض، بل الفرض قد يثبت خطأه وتكون قيمة البحث للإنسانية وللمعرفة أكبر.

-المحافظة على سرية البيانات، خصوصًا إذا تعلق الأمر بأمر شخصية أو بمسائل مالية أو سلوكية.

-يجب أن تسبب المؤلفات إلى صاحبها، ولا يليق أخلاقياً تبديل الأسماء على المراجع ابتغاء مكاسب مالية أو وجهة علمية.

-يراعى تحديث البيانات في المؤلفات المقررة على الطلاب حتى لا يتوهم الطلاب حقائق مغلوطة نتيجة لتحديث البيانات. وهذه مسؤوليات أخلاقية جسيمة.

-أما فيما يخص الإشراف على الرسائل العلمية فالأستاذ مطالب بما يلي:

-التوجيه المخلص والأمين في اختيار وإقرار موضوع البحث.

-التأكد من قدرة الباحث على القيام ببحثه تحت إشراف الأستاذ.

-تقديم المعونة العلمية المقننة للطلاب والتي لا تكون أكثر مما يجب فلا يتحمل الطالب مسؤوليته، ولا

تكون أقل مما يجب فلا يستفيد الطالب من أستاذه.

-تعويد الطالب على تحمل مسؤولية بحثه وتحليلاته ونتائجه والاستعداد للدفاع عنها.

-التأكيد المستمر على الأمانة العلمية والسرية.

-تدريب الطالب على التقييم المستقل والاختيار الحر إثناء تنفيذ البحث على أن يتحمل نتيجة قراره.

-تنمية خصال الباحث العلمي في الطالب.

-التقييم الدقيق والعدل للبحوث سواء التي يشرف عليها أو التي يدعى للاشتراك في الحكم عليه.

-عدم الانزلاق إلى سلوكيات مثل إيتزار وإذلال أو إهانة الطالب وتسفيه قدراته سواء أثناء البحث أو في

جنسات المناقشة العلنية للرسائل، فهذا المسلك نموذج سيء للطالب أولاً. وثانياً قد يحدث ضرر في شخصية

الطالب، وبذلك يكون الأستاذ قد أغل بعسؤنيته الخلقية إزاء المساهمة في النمو المعرفي والحلقي السليم

للطالب.

صعوبات ومواقف عملية:

-قد لا يتوافر القسم على أستاذ متخصص في الموضوع المطلوب تسجيله لمجستير أو للدكتوراه، والأفضل

في هذه الحالة عدم تسجيل الموضوع، أو على الأقل انتداب أستاذ من خارج القسم للإشراف

-لا يجوز مطلقاً أن يشرف أستاذ على موضوع خارج نطاق اختصاصه العام، فمثلاً لا يجوز أن يشرف

أستاذ في العلوم السياسية على رسالة في المحاسبة.

وما قيل عن الإشراف يقال أيضاً عن الاشتراك في لجان الحكم حيث يميل بعض الأساتذة إلى الاستعانة

باليقادات الإدارية الممارسة في لجان الحكم على الرسائل، ولا بأس في ذلك بشرط أن يتوافر للشخص

المنتدب لهذه المهمة الخصائص والقدرات التي تؤهله للحكم على البحث بأسلوب علمي.

-قد يتطرق إلى علم الأستاذ أن زميلاً له يتساهل في مسألة الإشراف سواء بأن يقوم هو بأعمال تخص

الطالب، أو يتساهل في المعايير العلمية أو ما شابه ذلك. في هذه الحالة هل يجوز لرئيس القسم التدخل؟ هل

يجوز حجب التسجيل عن أحد الأساتذة؟ وهل من الممكن اشتراط دخول مشرف آخر معه؟

-وإذا لاحظنا التزايد في عدد الرسائل التي يشرف عليها الأستاذ قد تصل إلى 70 رسالة. في هذه الحالة ما

الذي يجب فعله؟ وهل تحديد حد أقصى هو تدخل في الحرية الأكاديمية وهل بذلك نحجب طاقة بحثية عن

المجتمع.

وإذا وقع أستاذ في محظورة الرشوة أو الابتزاز بشأن الرسائل، كيف تتعامل مع الموقف؟.

د- مسؤولية الأستاذ عن النمو الخلقى لطلابه:

يعتبر الأستاذ نموذج وقدوة، يبحث برسائل خلقية مؤثرة في كل ما يقوله ويفعله داخل الجامعة وخارجها.

المسؤوليات الأساسية:

ربما تكون مسؤولية الأستاذ فيما يخص النمو الخلقى لطلابه أخطر من مسؤوليته عن نموهم العلمي أو المعرفي، بل أن أقصر طريق لتفوق الطلاب هو نموهم الخلقى المسؤول. حيث تعتبر سلوكيات الأستاذ أهم المؤثرات على سلوكيات الطلبة بل يكاد ينسى الناس أن الأستاذ الجامعي بشر مثلهم ويتصورنه دائما بلا أخطاء، ويتمتأ، هذه النسبولة في:

- أن يقدم في أقواله وأفعاله نموذجا طيبا يقتدى به طلابه حيث تشمل جميع جوانب شخصيته حتى ملبسه، مشيته، كلامه اهتماماته.

- السعي بكافة السبل المباشرة وغير المباشرة لأن يخرس في نفوس طلابه القيم السليمة الحميدة، خاصة قيم التقدم قيمة الوقت، إتقان العمل، قبول الآخر والتعددية، الدور البناء والنقد الذاتي.

- أن يدرك أدواره المتعددة، وأن يؤهل نفسه للقيام بهذه الأدوار بكفاءة وفعالية. وأن يمارسها بإخلاص نهوضا بمسؤوليته الجسيمة في التنشئة الخلقية لطلابه من هذه الأدوار. دور المعلم، الموجه، الصديق، الزميل، الأب، دور المصحح، فالأستاذ الجامعي هو كل ذلك وأكثر بالنسبة لطلابه.

كذلك الأستاذ مطالب بمشاركة الطلبة في الأنشطة الطلابية لتشجيع المواهب وتوظيفها في البناء الخلقى القويم للطلاب. هذه المسؤولية أخلاقية مهنية للأستاذ لا بد من النهوض بها.⁽¹⁾

¹- صديق عفيفي، مرجع سبق ذكره.

خلاصة

من خلال ماتم عرضه في هذا الفصل، يمكن القول أن جودة التعليم عامة و التعليم العالي خاصة يرتكز بالدرجة الأولى على جودة الأستاذ الذي يعتبر العمود الفقري بل أكثر من ذلك فهو القلب النابض نهضة أي أمة و تقدمها ، ومنه لا بد على القائمين على هذا القطاع الحساس أن يعتمدوا على مدخل الجودة في تحسين و تطوير كفاءة الأستاذ حتى يستطيع أن يرقى الى مستوى جودة الأستاذ مثلما تحدده معايير الجودة العالمية، و الجودة لا تعني الجانب المهني فقد ، فالجانب الأخلاقي يعتبر أساس أي عمل و لاسيما مهنة التدريس التي تقدها كل الأديان و الشرائع السماوية و كذلك الأعراف و القوانين.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميرانية
ونتايج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميرانية

ثانياً: مناقشة عامة لنتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية

نحاول في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية وفقاً لعدد من المؤشرات على النحو

الآتي:

جدول رقم: 04 يوضح توزيع عينة الدراسة في ظل متغير الجنس بدلالة السن.

المجموع	من 28 فما فوق		من 23 إلى 27		من 18-22		السن الجنس
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	
	36	%12	6	%12	2	%4	ذكر
	14	%8	4	%24	20	%40	انثى
	50	%20	10	%36	22	%44	المجموع

توضح المعطيات المبينة في الجدول رقم 04 الذي يضم متغير الجنس والسن، فجاء توزيع أفراد العينة حسب متغير بدلالة السن سجلت اعلي نسبة بـ 44% من الذكور والإناث في الفئة التي يتراوح أعمارها من 18 إلى 22 سنة ثم تليها نسبة 36% من الذكور والإناث في الفئة التي يتراوح سنها من 23 سنة إلى 27 سنة وفي الأخير نجد نسبة 20% من الذكور والإناث تتراوح سنها من 28 سنة فما فوق وهذا ما يفسر أن الطلبة المتفوقين الذين استهدفتم الدراسة يتوزعون ما بين الذكور والإناث ويتوزعون في فئات عمرية مختلفة التي تم تحديدها مسبقاً.

جدول رقم: 05 يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التخصص بدلالة السنة الدراسية.

المجموع	ثانية ماستر		أولى ماستر		ثالثة ليسانس		السنة الدراسية التخصص
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	
	21	%14	7	%18	5	%10	علوم اجتماعية
	14	%4	2	%12	6	%12	علوم إنسانية
	15	%10	5	%12	4	%8	علوم اقتصادية
	50	%28	14	%42	21	%30	المجموع

توضح معطيات الجدول رقم 05 توزيع أفراد العينة حسب التخصص بدراسة السنة الدراسية فتوصلنا إلى نسبة 30% من أفراد العينة للتخصصات الثلاثة يشكلون طلبة الثالثة ليسانس؛ في حين أن نسبة 42% من هذه التخصصات يمثلون طلبة الأولى ماستر وأخيراً نجد أن نسبة 28% من أفراد العينة للتخصصات الثلاثة يشكلون طلبة الثانية ماستر وهذه المعطيات تدل على أنه تم الوصول إلى المستويات الثلاثة من كل تخصص كما حدد في العمل الميداني، إلا أن النتائج جاءت متبادلة نظراً لأن طلبة ثالثة ليسانس والثانية ماستر كان من الصعوبة التوصل إليهم نظراً لانشغالهم بمذكرة التخرج والتريص على عكس طلبة الأولى ماستر هذه الفئة التي تم الوصول إليها بسهولة وذلك لتواجدهم المستمر في الجامعة.

جدول رقم 06 يوضح وضعية التعليم العالي في الجزائر:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ممتازة	0	0
جيدة	1	2%
مقبولة	23	46%
ضعيفة	26	52%
المجموع	50	100%

لقد أثار موضوع التعليم العالي اهتمام العديد من الباحثين في تخصصات مختلفة من أجل معرفة الوضعية الحقيقية التي يعيشها هذا القطاع، لذا حاولنا من خلال هذا الجدول معرفة آراء الطلبة حول وضعية التعليم العالي في الجزائر، فجاءت النتائج متباينة حيث عبرت فئة من المبحوثين بأن وضعية التعليم العالي ضعيفة بنسبة 52%، في حين أن هناك من أفراد العينة يعتبرون أن وضعية التعليم العالي مقبولة وذلك بنسبة 46% وقد يفسر هذا إلى التزايد الكبير في عدد الجامعات بالمقابل نجد ضعف في التكوين العلمي للخريج الجامعي، وكذا ضعف الإمكانيات الضرورية للتعليم والتي تنعكس على مهارات التدريس بالإضفة إلى عدم حصول الجامعات الجزائرية على الجوائز العلمية العالمية وحتى العربية التي تشيد بتقويتها ومنه نستنتج أن التعليم العالي يعاني من جوانب قصور عديدة رغم الجهود المبذولة لإصلاحه بغية الوصول إلى الجودة المطلوبة.

جدول رقم 07 يوضح استفادة الجامعة من الإصلاحات ودورها في تطوير مخرجات المنظومة الجامعية:

المجموع		لا		نعم		الاستفادة من الإصلاحات دور الإصلاحات
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	
84%	42	64%	32	20%	10	نعم
16%	8	-		16%	8	لا
100%	50	64%	32	36%	18	المجموع

لقد استفادت الجامعة من برامج إصلاحية متعاقبة في مجال التعليم العالي، إلا أن الملاحظ مقارنة مع الدول المتقدمة يرى أن الجامعة الجزائرية لازالت بحاجة إلى المزيد من الاهتمام بتحسين نوعية التكوين مساندة للتطورات المفروضة على الساحة العالمية.

وهذا ما تشير إليه إجابات المبحوثين على أن الجامعة الجزائرية لم تستفد من البرامج الإصلاحية، حيث قدرت هذه الفئة بنسبة 64% ويمكن تفسير ذلك إلى عدم دراية الطلبة بوجود هذه البرامج الإصلاحية، ومن ناحية أخرى يمكن القول بأن التطبيق الفعلي لهذه البرامج لا يتم وفق ما خطط له، رغم المكانة التي كانت تحتلها الجامعات الجزائرية في فترتي السبعينات والثمانينات.

لكن هناك فئة من المبحوثين يشيدون بوجود إصلاحات والتي كان لها دور فعال في تطوير المنظومة الجامعية و قدرت هذه الفئة بنسبة 16%.

ومنه نستنتج أن الجامعة الجزائرية استفادت من برامج إصلاحية، حققت من خلالها تحسنا ملحوظا في مخرجات المنظومة الجامعية، وهذا ما أكدته عضو الهيئة المكلفة بتطبيق نظام الجودة بجامعة قالمة، من خلال المقابلة المقننة التي أجريناها معها، بقصد التعرف على وضعية التعليم العالي وكيفية تحقيق الجودة به، إلا أنها تضيف بأن الجامعة لازالت تعاني من جوانب قصور تتعلق بنوعية الكتب، ترتيبها، ضعف مستوى الطالب خاصة فيما يتعلق باللغات الأجنبية... الخ.

جدول رقم 08: يوضح معايير تحقيق الجودة:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
37%	41	معايير تخص الأستاذ
33%	37	معايير تخص الطالب
30%	33	معايير تخص الهياكل والتجهيزات البيداغوجية
100%	111	المجموع

في هذا السؤال طلب من الطلبة ترتيب هذه الاختيارات حسب ما يراه مناسباً، ومن خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول، أن اختيارات المبحوثين حول معايير تحقيق الجودة، كانت مقاربية نسبياً، حيث احتلت معيار جودة الأستاذ المرتبة الأولى في اختيارات المبحوثين بنسبة 37% لكونه عنصراً فعالاً في المنظومة الجامعية يؤثر فيها إيجابياً وسلباً وفي المرتبة الثانية، كان معيار الذي يخص الطالب بنسبة 33% حيث اعتبرت هذه الفئة أن للطلاب دور كبير في تحقيق الجودة، ويتحقق ذلك إذا عملت المؤسسة على انفتاحه من خلال سياسات القبول بالمرحلة الجامعية والتي تعتبر خطوة مهمة نحو تجويد التعليم الجامعي، كما أن الطلبة قد ركزوا على أهمية معيار التجهيزات والهيكل ودورها في تحقيق الجودة بنسبة 30% وهذه الهياكل قد تكون مكاتب، فضاءات للانترنت أماكن للترفيه، فضاء للممارسة الرياضة.....الخ، هذه الأخيرة تساهم بشكل كبير في الوصول إلى الجودة المطلوبة.

ومنه يمكن القول أن تحقيق الجودة مرتبط ارتباط وثيق بهذه المعايير كل حسب دوره فهي مكملة

لبعضها البعض.

جدول رقم 09: بوضوح أهمية الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	46	92%
لا	4	8%
المجموع	50	100%

إن اختيار الأستاذ الجامعي يتطلب معايير أكثر دقة وموضوعية، نظراً لما يشكله من أهمية في تطوير المنظومة الجامعية كما يعتبر من بين أهم المؤشرات التي تعبر عن جودة العملية التعليمية ومن هنا المنطلق ومن خلال المعطيات التي بوضوحها الجدول رقم 09 الذي يبين أهمية الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة، حيث جاءت النتائج تعبر على أن نسبة 92% من أفراد العينة يعتبرون الأستاذ محور تحقيق الجودة في التعليم العالي، إلا أن هناك من أفراد العينة لا يعتبرون الأستاذ محور تحقيق الجودة بنسبة 08%، ويمكن أن تفسر هذه النتائج، بأن هناك وعي من الطلبة بالدور الفعال للأستاذ في عملية تحقيق الجودة من خلال أدائه الجيد والتزامه بالتقييم والآداب الجامعية التي تفرضها القوانين والمواثيق، وأن أي تقصير في أدائه يؤثر سلباً

ومسؤولياته ينعكس حتماً على التعليم الجامعي، ومته نستنتج أن الأستاذ هو الركن المحوري الذي تركز عليه جودة التعليم، ولكن لن يتحقق هذا إلا إذا توفرت كل الإمكانيات المادية وحتى المعنوية التي تساعد على تحفيز الأساتذة في أداء واجباتهم بالصورة المطلوبة.

جدول رقم 10 يوضح القدرات التدريسية للأستاذ الجامعي:

المجموع	لا		نعم							
	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%	تكرار	نسبة%
100%	50	0	0	48%	24	26%	13	26%	13	القدرات الشخصية
100%	50	2%	1	38%	19	40%	20	20%	10	القدرات المعرفية

تتطلب في الأستاذ الجامعي جملة من القدرات الشخصية والمعرفية التي تؤهله لأداء مهنة التدريس وهذا ما يوضحه الجدول رقم 10 والذي حاولنا أن نبين من خلاله إلى أي حد تتوفر هذه القدرات في الأستاذ الجامعي، حيث تبين من إجابات المبحوثين أن القليل منهم من يمتلكون القدرات الشخصية بنسبة 48% والقدرات المعرفية بنسبة 38% في حين يوجد من أفراد العينة من يقرون بوجود فئة من الأساتذة من يمتلك قدرات شخصية تؤهله لأداء مهنة، وقد قدرت نسبتهم ب 26% أما من يمتلكون قدرات معرفية فقد سجلنا نسبة 40% وبقراءة سوسيولوجية لهذه النتائج أن هناك فعلاً من الأساتذة من يمتلكون مهارات تدريسية وهناك من لا يمتلك وهذا راجع إلى معيار التوظيف على أساس الشهادة، بغض النظر عما يمتلكه فعلاً الأستاذ لهذه القدرات، ونظراً لقدسية هذه المهنة وما تتطلبه من قدرات جبارة والرغبة الأكيدة لممارستها فإنه لا بد أن تتوفر في الأستاذ القدرات الشخصية كالمرونة مع الشدة، الجدية والحكمة والتوازن النفسي والعاطفي، بالإضافة إلى التكوين العلمي والمعرفي، اللذين يؤهلانه إلى الارتقاء إلى قيمة الأستاذية ولكي يتحقق هذا يتوجب توفير البيئة المساعدة على ترقية وتطوير هذه القدرات من أجل الأداء الجيد الذي ينعكس إيجاباً على أداء المنظومة الجامعية.

جدول رقم 11: يوضح معايير الجودة في الأستاذ الجامعي:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
%45	42	الجودة في التدريس وإلقاء المحاضرات
%28	26	الجودة في البحث العلمي
%25	23	الجودة في العلاقة مع الطلبة
%2	2	الجودة في أداء المهام الإدارية
%100	93	المجموع

يعتبر الأستاذ الجامعي الأساس في المسيرة الجامعية إذ لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن هذا العنصر الفعال، لذا حاولنا من خلال الجدول رقم 11 معرفة أهم معايير الجودة التي ينبغي أن تتوفر في الأستاذ الجامعي، حيث جاءت المعطيات كما هي مبينة في الجدول أعلاه أن من أهم معايير الجودة في الأستاذ الجامعي هي التدريس وإلقاء المحاضرات والتي قدرت بنسبة 45% لأن كفاءة التعليم الجامعي تعتمد على كفاءة الأستاذ، فالتدريس الجامعي لا يتحقق إلا على يدي أستاذ جامعي قادر على التخطيط للخبرات التدريسية والمواقف التعليمية التي تنفع الطلبة نحو التفكير والتحليل الجيد، ثم تليها جودة البحث العلمي، لأن مسؤولية الأستاذ لا تقتصر فقط على تعميم الطلبة، بل امتدت إلى البحث العلمي من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات من أجل ترقية المعرفة وإثرائها، فالبحث العلمي يمثل عنصراً مهماً في تقيوم نشاطات الأستاذ وتطوير كفايته هذا بالإضافة إلى جودة العلاقة مع الطلبة والتي قدرت ب 25% حيث أن تفاعل الطلبة مع أساتذتهم وحتى الإداريين يتقاهم وتعاون وإيجابية يعتبر خطوة هامة نحو تحقيق الجودة في الأداء الجامعي إضافة إلى أن الاحتكاك المستمر بين الطلبة والأستاذ يتطلب وجود علاقة جيدة وإيجابية تسهل على كل طرف إنجاز مهمته وأخيراً يتطلب أن يتوفر الأستاذ على الجودة في الأداء الإداري من أجل المشاركة في القرارات ورسم السياسات التي تخدم الجامعة والبحث العلمي قصد تطوير المنظومة الجامعية والوصول إلى جودة التعليم العالي وهكذا نستنتج أن الأستاذ الجامعي لابد أن يتوفر على جملة من معايير الجودة، لأنه يقوم بدور متجدد بصورة مستمرة ولا يقتصر على التدريس فقط بحيث تسعى الكثير من الجامعات إلى تطوير الأداء الأكاديمي والمهني للأستاذ بهدف تطوير العملية التعليمية.

جدول رقم 12 يوضح طريقة تقديم المحاضرات:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
14%	11	انجاز المطبوعات
57%	43	إملاء المحاضرات
7%	5	استخدام الإعلام الآلي
22%	17	بيع المحاضرات في الأكشاك
100%	76	المجموع

يعتمد الأساتذة في تقديم المحاضرات جملة من الأساليب التي تساعد وتسهل عليهم مهمة توصيل المعلومات والأفكار للطلبة، وكل أستاذ يعتمد أسلوب وطريقة معينة، فمن خلال هذا الجدول حاولنا أن نبين أي الطرق أكثر استخداما من قبل الأساتذة وأيهم أكثر نجاعة في توصيل المعلومة، فجاءت معطيات الجدول كما هي مبنية أن اغلب الأساتذة يعتمدون على عملية الإملاء للمحاضرات بنسبة 57% وهناك من يعتمد على بيع المحاضرات في الأكشاك والتي قدرت بنسبة 22% وهذه الطريقة غالبا ما تثير غضب الطلبة ثم تليها طريقة استخدام الإعلام الآلي بنسبة 7% وهذه نسبة تشير إلى عدم وجود تجديد من طرف الأساتذة في تقديمهم للمحاضرات حيث لازالوا يعتمدون على الطريقة التقليدية الكلاسيكية ومن جهة أخرى عدم توفر الإمكانيات الكافية التي تغطي كل احتياجات الأساتذة ومنه نستنتج أن كفاءة التعليم الجامعي تركز على كفاءة الأستاذ الجامعي ومدى تحكمه في الأساليب والتقنيات الحديثة والتي تعتبر من المؤشرات الأساسية على كفاءة الأستاذ في أدائه التدريسي.

جدول رقم 13 يوضح مدى إشراك الأساتذة للطلبة في إثراء المحاضرات:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
20%	10	كلهم
32%	16	بعضهم
46%	23	قليل منهم
2%	1	لا
100%	50	المجموع

من الأساليب الحديثة التي أصبح يعتمدونها الأستاذ في تقديمه للمحاضرات، هو إشراك الطلبة في ذلك حيثي على خلق تفاعل بينه وبين طلبته، فعملية تقديم المحاضرات لم تعد تقتصر على الطريقة التقليدية التي تعتمد على إلقاء المحاضرة وإملائها والطالب يكون في موضع المستمع، أين ينعكس سلبيًا على التحصيل العلمي للطلاب ومن سلبيات هذه الطريقة أيضا أن الأستاذ في واد والطالب في قي واد آخر، وهذا ما حاولنا أن نشير إليه من خلال الجدول رقم 13 الذي يوضح مدى إشراك الطلبة في إثراء المحاضرات، حيث أجاب الطلبة بنسبة 46% من الأساتذة من يعتمد على هذه الطريقة في حين أن 32% فقط من يعتمدون كلية على هذه الطريقة، وهذا قد يرجع إلى أن الطالب لا يمتلك القدرة على النقاش والتحاور رغم محاولة بعض الأساتذة إلى فتح باب النقاش، والتحاور مع الطلبة في حين يوجد بعض الأساتذة من لا يبادرون ولا يهتمون لأراء الطلبة وبوجهات نظرهم ظنا منهم أن الطالب لا يمتلك المعارف والقدرات الكافية للنقاش وإبداء الرأي.

جدول رقم 14: يوضح التزام الأستاذ بالقيم والتقاليد الجامعية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
التزام كلي	07	14%
التزام نسبي	39	78%
لا يلتزم	04	08%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال المعطيات المبينة في الجدول، الذي حاولنا من خلاله أن نتعرف على مدى التزام الأستاذ الجامعي بالقيم والتقاليد الجامعية، و تبين لنا أن 78% من أفراد العينة قد أجابوا بأن هناك التزام نسبي بالقيم الجامعية، في حين أن هناك من المبحوثين من يقول أن بعض الأساتذة لا يلتزم كلية ولا يحترم القواعد والضوابط الأخلاقية للجامعة وتقدر هذه الفئة بنسبة 8% وبمنظرة تحليلية لهذه الإجابات، يمكن القول أنه توجد مجموعة دخيلة على التعليم الجامعي، أو بتعبير أحسن مجموعة شبه أساتذة هذه الفئة تحصلت على شهادات عليا بطرق غير أخلاقية، فوجدت نفسها بالجامعة وهذا ما يجعلنا نتساءل ماذا يمكن أن تقدمه مثل هذه الفئة للتعليم؟ ضف إلى ذلك غياب الصرامة والجدية في تطبيق الضوابط على كل من يخالف قواعد وقيم الجامعة، لأن الإدارة تتعامل مع الأستاذ بأنه الشخص الذي لا يمكن أن يكون محل انتقاد أو محاسبة على أخطاء قد تكون ظاهرة للعيان، على سبيل المثال يقوم الأستاذ متأخر إلى قاعات الدرس والخروج قبل الوقت

المحدد ولا أحد يراقب أو حتى يدري بذلك، أو يتغيب بدون عذر أو يتهرب من تعويض الحصص الضائعة وغيرها من السلوكيات التي تضر بالمهنة الشريفة.

جدول رقم 15 يوضح مواصفات الأستاذ الجامعي:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
36%	39	الاهتمام بالاختصاص
34%	36	السلوك الوظيفي والاجتماعي
23%	25	المهارة اللغوية
07%	7	المظهر الخارجي
100%	107	المجموع

بتحليلنا لنتائج هذا الجدول، الذي حاولنا أن نتعرف من خلاله على أهم المواصفات التي يتعين على الأستاذ الجامعي أن يتحلى بها، وحسب الاختيارات الموضوعية، اتضح لنا أن أفراد العينة قد أجابوا على أن أهم الصفات التي يجب أن تتحلى بها هيئة التدريس هي الاهتمام بالتخصص بمعنى كل أستاذ عليه أن يكون ملماً بتخصصه حتى يستطيع أن يعطي أكثر ولا يشغل قدراته لأكثر من تخصص فلا يستطيع بذلك أن يقدم الأفضل في تخصصه، حيث قدرت النسبة بـ 36% أما المرتبة الثانية كانت لصفة السلوك الوظيفي والاجتماعي، حيث عبر المبحوثين على أنه لا بد من أن يتمتع الأستاذ بسلوك متميز والتي قدرت نسبتهم بـ 34% أما للمهارة اللغوية فقد قدرت نسبتهم بـ 23% في حين لم تتجاوز إجابات المبحوثين حول صفة المظهر الخارجي نسبة 07% ومحاولة لقراءة هذه النتائج قراءة سوسيولوجية، يمكن القول أن كل هذه الصفات مهمة وضرورية، تكسب صاحبها مكانة وقيمة في الوسط الجامعي وعلى الأستاذ الجامعي أن يولي اهتماماً متوازناً بكل ما يمكن أن يرفع قيمته أمام طلبته.

جدول رقم 16 يوضح الدقة الأستاذ في تصحيح أوراق الامتحانات:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
%38	19	نعم
%62	31	لا
%100	50	المجموع

يلاحظ من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه والذي خصص لمعرفة مدى تحري الأستاذة الدقة والموضوعية في تصحيحهم لأوراق الامتحانات، حيث أن هناك 62% من الأستاذة لا يتحرون الدقة والموضوعية أثناء تصحيحهم لأوراق الامتحانات، وهذا قد يرجع إلى جملة من الأسباب الموضوعية من جهة كثرة عدد الطلبة مما يؤدي إلى الإرهاق ويعرض الأستاذ للخبط، وهناك أسباب غير موضوعية تتمثل في التهاون واللامبالاة لتنفيذ هذه العملية على أكمل وجه، الأمر الذي يؤثر غضب الطلبة في بعض الأحيان على هذه النتائج وهناك بعض السلوكيات تزجح الطلبة مثل التأخر في إعلان نتائج الاختبارات في الوقت المحدد وكذا عدم إرفاقها بالأجوبة النموذجية، كل هذه العوامل تثير الشك لدى الطلبة بأن النتائج غير موضوعية، لكن هناك فئة من الطلبة التي لا تتفي وجود أستاذة يتسمعون بالجدية والموضوعية في معالجة أوراق الامتحانات وقررت بنسبة 38% وهذه الفئة من الأستاذة تتعامل بكل شفافية دون أي حرج أو استفسار من قبل الطلبة بل هناك من الأستاذة من يشجع الطلبة على معرفة نتائج الاختبار ومنه نستنتج إنه لتقادي تساؤلات الطلبة ونزع الشك باليقين يعين على الأستاذ أن يقيم النتائج مع الأجوبة النموذجية مع تحديد يوم لإعادة تصحيح ورقة الاختبار لمن أراد مع تقبل هذا الأمر بكل موضوعية وتفهم، وقبوله خوفاً من الإدارة وتخويف أو تلويح بالخوف لكل من يقبل على طلب النظر في ورقة الإجابة وهذا ما هو موجود بالفعل مع عدد معتبر من الأستاذة.

جدول رقم 17 يوضح مدى اهتمام الأستاذة بترقية البحث العلمي من خلال التأليف:

المجموع	النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات		
			كلهم	بعضهم	قليل منهم
%58	%06	03			نعم
	%18	09			
	%34	17			
%42	%42	21			لا
%100	%100	50			المجموع

يسمى الأستاذة إلى إثراء البحث العلمي وترقيته من خلال المشاركة في المنتديات العلمية الوطنية والدولية وكذا العمل على إثراء المكتبات الجامعية بعمل علمي يفيد الطلبة في مساهمهم الدراسي من خلال المذكرات والرسائل الجامعية بالإضافة إلى عملية التأليف لذا حاولنا من خلال الجدول أعلاه أن نركز على مدى اهتمام الأساتذة بترقية البحث العلمي من خلال التأليف فجاعت المعطيات كما هي مبينة في الجدول أن نسبة 58% من الأساتذة يساهمون في عملية التأليف، في حين أن نسبة 42% من المبحوثين من يفكرون مساهمة الأساتذة في عملية التأليف، وعلى ضوء هذه النتائج يمكن القول أن الأساتذة يجتهدون من أجل إثراء البحث العلمي رغم العراقيل ونقص الإمكانيات المادية وحتى المعنوية التي تحول دون تحقيق مبعثهم، ومن جهة أخرى نستطيع أن نقول أن هناك فئة من الأساتذة لا يسعون في هذا المجال حيث تقتصر نشاطاتهم داخل الجامعة في إطار التدريس وتقديم المحاضرات وذلك يمكن إرجاعه إلى غياب الرغبة والدافعية للاجتهاد أكثر، كما يمكن القول أن قلة المنح والبعثات للخارج تحرم الأساتذة من الإطلاع على الجديد في مجال التخصص أو حتى التخصصات الأخرى.

جدول رقم 18 يوضح تقييم عملية الإشراف على مذكرات التخرج:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
جيدة	01	2%
مقبولة	30	60%
ضعيفة	19	38%
المجموع	50	100%

حاولنا من خلال هذا الجدول أن نوضح تقييم الطلبة لعملية الإشراف على مذكرات التخرج، نظراً لما تنسم به من أهمية قصوى في الإعداد العلمي للطلاب، وهكذا جاءت المعطيات الميدانية تبين عن مدى جودة عمل الأستاذ ونوعية أدائه لهذه المهمة العلمية، فجاعت إجابات الطلبة تشير في كونها مقبولة بنسبة 60%، ويمكن السبب في نظرنا في أن تزايد عدد الطلبة مقارنة بعدد الأساتذة المشرفين، مما يقلل من أداء الأستاذ لعملية الإشراف الأمر الذي ينعكس سلباً على قيمة العمل وجودته، لذلك نجد أن 2% فقط تعبر عن التقييم الجيد لعملية الإشراف، كما يرجع بعض أفراد العينة ضعف عملية الإشراف والذين يقرون بنسبة 38% إلى أن هناك فئة من الأساتذة لا يأخذون مهمة الإشراف على محمل الجد ويتكون هذه المهمة إلى الطلبة بشكل

شبه كامل نون متابعة وإشراف بصورة جادة، فقد أصبح هؤلاء يقللون من قيمة هذا العمل العلمي لأنه أصبح في نظرهم مجرد عمل إداري مفروض عليهم، أو حسب ما جاء في الأسئلة التوضيحية لهذا السؤال فإنه يتوجب على الطائفة اختيار الأستاذ المشرف وموضوع رسالته، على معايير علمية، حتى يتسنى له أداء عمله بكل راحة وتقديمه في أحسن صورة.

جدول رقم 19 يوضح الأطراف المخولة لتقييم أخلاقيات الأستاذ:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الطلبة	35	56%
الزملاء	14	33%
الإدارة	07	11%
جهات أخرى	06	10%
المجموع	62	100%

يوضح الجدول رقم 19 الأطراف المخولة لتقييم أخلاقيات الأستاذ الجامعي، فجاءت النتائج تبين أن الطلبة هم الفئة الأولى التي يخول لها تقييم الأستاذ الجامعي، بنسبة 56% على اعتبار أنهم الأكثر احتكاكا بالأستاذة وما ينتج من علاقة تفاعلية بين الطرفين سواء داخل قاعات الدرس أو خارجها، بحيث يمكن لكل طرف أن يكون نظرة عن الآخر وبالتالي يكون الطالب أكثر قدرة من غيره على تقييم الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي فيما يخص تقديم المحاضرة، تصحيح أوراق الامتحان، الإشراف وغيرها من الأنوار التي يقوم بها الأستاذ اتجاه طلبته، ثم يأتي في المرتبة الثانية دور الأستاذة الزملاء في تقييم بعضهم البعض بنسبة 33% تليها دور الإدارة بنسبة 11% وأخيرا هناك جهات أخرى يمكنها من تقييم أخلاقيات الأستاذ بنسبة 10% وهذا ما يعطينا تصور عن دور كل الأطراف في إعطاء تقييم موضوعي حول الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي، وقد تختلف هذه النتائج إذا ما طرحت على الأستاذة أو الإدارة، لكن يمكن القول أن كل هذه الأطراف معنية بتقييم الأستاذة بحكم الاحتكاك المتواصل فيما بينها، أما نظرتنا الخاصة لهذا الموضوع فإنه يبقى الطالب ذو الأفضلية في تقييم أساتذتهم طبعاً هذا لن يتحقق إلا إذا توفرت شروط ومعايير في الطالب نفسه.

جدول رقم 20 يوضح أثر الالتزام الأخلاقي للأستاذ على الجودة في الجامعة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	45	%90
لا	5	%10
المجموع	50	%100

إن أساس نشأة الجامعات هو أدائها لمهمة التكوين العلمي للطالب إلا أن هناك من يضيف إلى جانب هذا الدور التكويني الخلقي بما يتماشى والآداب والأخلاق الجامعية وإذا اعتبرنا الجامعة منظمة تعليمية وأخلاقية، فإن الكل ملزم بتطبيق القواعد والقوانين التي تعمل بها، لذلك حاولنا من خلال هذا الجدول أن نبين أثر التزام الأستاذ بالأخلاق الجامعية على جودة التعليم حيث تشير إجابات المبحوثين أن التزام الأستاذ بالأخلاق الجامعية يؤثر على جودة التعليم وذلك بنسبة 90%، وهذا التأثير ينعكس على الطالب إيجابياً وسلبياً، لأن الطالب يعتبر الأستاذ قدوة حيث يقلده في كل تصرفاته، لأن الطالب لم يكتمل نموه النفسي والعاطفي وهذا راجع لعدة أسباب من بينها التنشئة الأسرية والاجتماعية، لكن هناك من أفراد العينة من يخالفون هذا الرأي حيث يرون أن عدم التزام الأستاذ بالأخلاق الجامعية لا يؤثر على جودة الجامعة، وذلك لفصلهم بين الدور العلمي للأستاذ والدور الخلقي في إطار الجامعة ومنه يمكن القول أن كل الشرائع والقوانين الدولية تعتبر الأستاذ مربياً في كل الأطوار التعليمية حتى الجامعية، فهو يلعب دور الأب والأخ والصديق الذي له الحق في توجيه سلوكات طلبته، ولن يقدم هذا إلا إذا التزم بالمبادئ والآداب الأخلاقية.

جدول رقم 21 يوضح العلاقة بين دور الأستاذ في تحقيق الجودة وبين أدائه لوظائفه التدريسية.

المجموع		لا		نعم		الأستاذ محور أداء الوظائف الجيدة	
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	التكرار	كلهم	نعم
%12	06	-		%12	06	بعضهم	
%26	13	%6	03	%20	10	قليل منهم	
%44	22	%2	01	%42	21		لا
%18	9	-	-	%18	09		المجموع
%100	50	%8	04	%92	46		

يعتبر الأستاذ الجامعي العنصر الفعال في الجامعة كما أنه أساسي لتحقيق الجودة في التعليم ولن يتحقق هذا إلا إذا أدى وظائفه ومسؤولياته بالصورة المطلوبة منه، لذلك حاولنا من خلال الجدول رقم 21 أن نبين إلى أي حد يقوم الأستاذ بوظائفه ومسؤولياته وفق معايير الجودة، بمعنى كلما أدى الأستاذ وظائفه ومسؤولياته بصورة جيدة كلما أدى ذلك إلى تحقيق الجودة التعليم العالي، وهذا ما أكدته الطلبة بنسبة 92% عن وجود علاقة بين أداء الأستاذ لوظائفه ومسؤولياته وبين دوره الفعال لتحقيق الجودة، أما نسبة 8% من الطلبة يؤكدون عن عدم وجود علاقة بين أداء الأستاذ لوظائفه ودورها في تحقق الجودة، وقد يرجع هذا لعدم وجود رقابة دائمة لأداء الأستاذ والتقويم المستمر له سواء من طرف الإدارة أو الزملاء أو الطلبة وحتى تقويمه لذاته بالإضافة إلى عدم وجود التحفيز الكافي للأستاذ والذي يوولد لديه الرغبة والمبادرة في الانجاز.

جدول رقم 22 يوضح العلاقة بين التزام بالقيم والتقاليد الجامعية ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي.

الأستاذ محور الجودة		لا		نعم		المجموع
التزام بالقيم والتقاليد	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %
التزام كلي	07	-	-	14%	07	14%
التزام نسبي	36	6%	3	72%	39	78%
لا يلتزم	03	2%	1	6%	04	8%
المجموع	46	8%	04	92%	50	100%

إن الأستاذ مثال للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح، كما أنه يقدم صورة مثالية للجامعة، لذلك يتوجب عليه أن يلتزم بكل القوانين والقواعد التي تنص عليها الجامعة، خاصة التزامه بالقيم والتقاليد الجامعية، ولأنه يمثل ركيزة أساسية لتحقيق الجودة في التعليم العالي، لذلك حاولنا من خلال الجدول رقم 22 أن نوضح العلاقة القائمة بين مدى التزام الأستاذ بالقيم والتقاليد الجامعية ودور ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي، فكلما التزم الأستاذ بهذه القيم والتقاليد كلما أدى ذلك إلى تحقيق الجودة في التعليم، فتوصلنا من خلال الدراسة الميدانية، إلى أن الأستاذ الجامعي يلتزم بالقيم والتقاليد الجامعية باعتباره عنصر فعال في تحقيق الجودة، وهذا ما تثبتته نتائج الجدول أعلاه حيث قدرت بنسبة 92% لكون الأستاذ يقوم بالتدريس والبحث تماثيا مع المعايير الأدبية والمهنية لكن في المقابل نجد أن نسبة 8% من بنفون العلاقة القائمة بين لالتزام الأستاذ بالقيم والتقاليد ودورها في تحقيق جودة التعليم، لذلك يتوجب على الأستاذ أثناء ممارسته لمهامه

عرض وتحليل ومناقشة المعطيات الميدانية ونتائج الدراسة

الفصل الخامس:

التصرف بعناية وفعالية وكفاءة وبكل حسن نية خدمة للمصلحة العليا من أجل الامتثال للمعايير العليا في ممارسته للنشاط المهني.

ثانياً: مناقشة عامة لنتائج الدراسة:

1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجية:

من خلال الدراسة الميدانية وما استطعنا أن نتوصل إليه من نتائج تبين لنا الدور الكبير الذي تحطه الجامعة في تطوير المعرفة العلمية من خلال الرفع من مستوى مخرجاتها الذين يشكلون القوة الدافعة لتحقيق أهداف المجتمع التنموية، لأن تقوم المجتمعات وتطورها يقاس بما تحققه مؤسساته التعليمية والبحثية من نتائج واهداف (Al-Ahmed, 1997) بالفادة عليها سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي لأن العلم والمعرفة مدارة تنبه الطريق المظلم.

ومن خلال نظرية التحديث ونظرية رأس المال البشري، ونظرية الأساق الاجتماعية التي تدرج ضمن المقاربات النظرية المعاصرة، وجدنا مدى التقارب بين ما تطرحه هذه النظريات من أفكار وتصورات في نظرتها للجامعة وما هو معمول به حالياً من أجل تحقيق الجودة في التعليم الجامعي، وهذا طبعاً لا ينبغي أطروحة مقاربات النظريات الكلاسيكية التي كان لها الفضل الأول في دراسة التنظيمات وطرق تسييرها وكذا كيفية تطويرها.

فقد كان لإسهامات نظرية التحديث الأثر الواضح في توضيح العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية. حيث تبنت هذه النظرية المداخل السببية والتفسيرية في حدوث الإنجازات، خاصة ما توصلت إليه الدول المتقدمة، حيث استطاعت هذه الدول أن تحقق التنمية على كل المستويات بالتركيز على أهم العوامل المؤدية إلى ذلك وهي التعليم، حيث أكد أصحاب هذه النظرية أمثال "إيليكس أنجنز" و "دافيد سميث" اللذان اعتبرا دور الجامعة كمؤسسة تعليمية في عملية التنمية لا يمكن تحقيقه إلا بتوفر سمات سيكولوجية وبسيكولوجية مثل الخبرة، التغيير، التجديد، الدافعية في عناصر العملية التعليمية، وهذا ما تم إثباته في الجدول رقم 10 والجدول رقم 12، حيث عبرت نسب هذه الجداول على ضرورة اكتساب الهيئة التدريسية قدرات شخصية ومعرفية وكذلك لابد من توفر صفات معينة، تمكنهم من أداء مهامهم وفق معايير الجودة إضافة إلى مدى تحكم الاساتذة في طرق تقديم المحاضرات .

إذن يمكن القول أن تجديد الهيئة التدريسية لمعارفها وتطويرها مسايرة للتغيرات الحاصلة على المستوى العالمي وما ينتج من معارف وإبتكارات منجدة سينعكس بالضرورة على جودة الجامعة وبالتالي على عملية التنمية ككل.

- أما نظرية رأس المال البشري التي اعتبرت التعليم الجامعي استثمار مربح للمجتمع إذا ما أحسنت الاستثمار لرأس المال البشري المساهم الأول في عملية التنمية، هناك من يعتبر أن التعليم العالي قطاع مستهلك ويشكل عبئاً على الدولة، فهذه نظرة ضيقة لأن عائداته وفوائده، تكون على المدى الطويل.

فمن خلال الجدول رقم 09 والجدول رقم 17 تبين أن الأستاذ هو محور الجودة في مؤسسات التعليم العالي، لذلك يجب إكسابه مجموعة من المهارات العلمية عن طريق إعادة تأهيله من خلال عملية التدريب، والمشاركة في الدورات التكوينية، حتى يكون على تواصل مع المنتجات المعرفية الحديثة، وبذلك يستطيع أن يساهم في ترقية البحث العلمي، فكلما كان التعليم جيداً، كان له الدور في تحسين الظروف الاقتصادية للمجتمع، حيث تفتح المؤهلات العلمية المكتسبة خيارات متعددة أمام الفرد للدخول سوق العمل الذي يعتمد على المنافسة الشديدة، وبما أن الجامعة عبارة عن تنظيم مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة التي يتواجد بها لذلك يجب أن يكون التكوين الجامعي على أعلى مستوى، حتى نتحصل على يد عاملة مؤهلة تأهيلاً علمياً متطوراً وفق معايير الجودة، لأن تحديث المجتمع وتنميته اقتصادياً واجتماعياً يتطلب مهارات بشرية وإطارات فنية عالية.

وتذهب نظرية الأنساق الاجتماعية إلى التأكيد على أن الجامعة نسق اجتماعي مفتوح يتكون من جماعات مهنية مختلفة أساتذة، إداريون، طلبة الكل يعمل ضمن مسؤولياته التي حددها له القانون، من أجل تحقيق المعرفة، ولا يمكن أن نتحصل على الكفاءة المعرفية، إلا بوجود أستاذ تتوفر فيه معايير موضوعية يمكن من خلالها أن نحكم عليه بأنه أستاذ جيد فالأستاذ كأحد الأطراف الفاعلة ضمن هذا النسق يؤثر ويتأثر بكل ما يحيط به، فمن خلاله نستطيع أن نحقق الجودة في الجامعة، عندما يمتلك الأستاذ قدرات تدريسية ومهارات علمية يوظفها لتكوين الطالب والرفع من مستواه.

وبالتالي يكون هذا الأخير مصدر من مصادر التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بل المصدر الرئيسي والأساسي.

2- مناقشة عامة للنتائج على ضوء تساؤلات الدراسة:

أ- النتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الأول:

من خلال التساؤل الجزئي الأول الذي حاولنا أن نتعرف من خلاله على أهم المعايير الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي من أجل تحقيق الجودة في التعليم العالي توصلنا إلى النتائج التالية:

-يبين من خلال معطيات الجدول رقم 09 أن الأستاذ هو المحور الأساسي لتحقيق جودة التعليم العالي، وهذا ما أجاب عليه أغلبية أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب 92% ويتحقق ذلك إذا ما توفرت لديه الإمكانيات المادية وحتى المعنوية التي تساعد في أدائه لوظائفه ومسؤولياته.

وقد أكدت معطيات الجدول رقم 10 أنه من أجل تحقيق الجودة في التعليم العالي لابد أن يمتلك الأستاذ قدرات شخصية كالمرونة مع الشدة بالإضافة إلى التوازن النفسي والعاطفي وضرورة اكتساب ثقة الطلبة، هذا بالإضافة إلى القدرات المعرفية كالمهارة اللغوية والتمكن من الاختصاص حتى يساير المستجدات العلمية في إطار تخصصه.

-أما بالنسبة لأهم المعايير الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي فقد جاءت حسب معطيات الجدول رقم 11 متمثلة في التدريس وإلقاء المحاضرات بنسبة 45% والبحث العلمي بنسبة 28% ثم تأتي جودة العلاقة مع الطلبة بنسبة 25% وأخيرا جودة أداء المهام الإدارية والتي قدرت بنسبة 2% لذلك يجب أن يعتمد في تعيين أساتذة التعليم العالي على هذه المعايير مع التطبيق الجدي والفعلي لها إذا ما أردنا تحقيق الجودة في التعليم العالي.

من خلال النتائج المتوصل، إليها يمكن القول:

- الأستاذ الجامعي هو محور تحقيق الجودة.
- عدم توفر القدرات الشخصية والمعرفية الكافية لدى الأستاذ والتي تؤهله لأداء وظائفه حسب معايير الجودة.

ومن خلال النتائج المتوصل إليه استطعنا الإجابة على التساؤل الجزئي الأول، حيث توصلنا إلى أن جودة التعليم العالي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمدى جودة الأستاذ بما يمتلكه من قدرات شخصية ومعرفية تؤهله بأن يؤدي وظائفه ومسؤوليته حسب ما تتطلبه الجودة التي أصبحت نظاماً عالمياً يخترق كل المجالات.

ب- النتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثاني:

من خلال التساؤل الجزئي الثاني حاولنا أن نتعرف من خلاله على مدى تحكم الأستاذ الجامعي في أساليب وتقنيات التدريس الحديثة على ضوء معايير الجودة، فكانت النتائج على النحو التالي:

- تبين من خلال الجدول رقم 12 الذي حاولنا أن نوضح من خلاله الطرق والأساليب التدريسية التي يعتمدها الأساتذة في تقديم المحاضرات حيث أجاب الطلبة بأن أكثر الطرق استخداما من طرف الأساتذة هي إلقاء المحاضرات وذلك بنسبة قدرت ب 57% وهذا يشير إلى أن الأساتذة لا زالوا يعتمدون على التقنيات الكلاسيكية، في أداء مهامهم التدريسية ولا يعتمدون على التقنيات الحديثة كالإعلام الآلي حيث أجاب الطلبة بأن استخدام الإعلام الآلي من طرف الأساتذة لا يتجاوز نسبة 7% وهي نسبة قليلة مقارنة مع التطورات التي مست المنظومة الجامعية في مجال التعليم.

- أما بالنسبة للجدول رقم 13 الذي يوضح مدى اعتماد الأساتذة على إشراك الطلبة في إثراء المحاضرات من خلال فتح مجال للحوار والنقاش والتي تعتبر من التقنيات والأساليب الحديثة في إيصال المعلومة وترسيخها في ذهن الطالب، حيث أجاب الطلبة بأن نسبة 98% من الأساتذة يعتمدون إلى هذا الأسلوب في حين أن 2% فقط من لا يعتمدون على إشراك الطلبة في إثراء المحاضرة. ومن خلال النتائج المتوصل إليها في هذين الجدولين استطعنا أن نجيب على التساؤل الجزئي الثاني حيث يمكن القول بأن:

- أغلبية الأساتذة لا يحاولون تغيير أساليب التدريس من التقليدية إلى الحديثة، ولا يبذلون الاستعداد الكافي لذلك.
- عدم استعمال الأساليب والتقنيات الحديثة في التدريس ينعكس سلبا على جودة التعليم العالي، وهذا ما توصلت إليه نتائج الدراسات والأبحاث الحديثة لتطوير جودة التعليم العالي، حيث تركز على ضرورة إكساب وتطوير مهارات وكفاءات الأستاذ في مجال التدريس.

ج- النتائج المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثالث:

من خلال التساؤل الجزئي الثالث الذي حاولنا أن نتعرف من خلاله إلى حد يلتزم الأستاذ الجامعي بالأخلاق الجامعية أثناء ممارسته لمهنته، والذي حاولنا أن نجيب عليه من خلال طرح جملة من الأسئلة تتضمنها استمارة البحث.

فمن خلال معطيات الجدول 14 الذي يوضح مدى التزام الأستاذ بالقيم والتقاليد الجامعية، فكانت إجابات المحوئين تؤكد أن 78% من الأساتذة يكرن التزامهم نسبي بهذه القيم والتقاليد والتي تظهر في سلوكياتهم سواء في تعاملهم مع الطلبة أو مع الزملاء أو حتى مع الجهاز الإداري.

- وفقاً لدراسات معطيات الجدول رقم 16 الذي يوضح من خلاله أخلاقيات وآداب الأستاذ في تعامله مع أوراق الامتحانات وإلى أي حد يتحرى الدقة والموضوعية في ذلك، فكانت نسبة 62% من أفراد العينة يؤكدون على أن أغلبية الأساتذة لا يتحرون الدقة والموضوعية في تصحيح أوراق الامتحانات والتي يرجعونها إلى جملة من العوامل.

- كما أكدت نسبة 60% من أفراد العينة الطلبة حسب الجدول رقم 18 في تقييمهم لعملية الإشراف على مذكرات التخرج أنها مقبولة وفي حاجة إلى جدية أكثر من طرف الأساتذة عند القيام بهذه العملية من أجل ترقية البحث العلمي.

- وتكتملة لإجابة عن التساؤل الجزئي المطروح، حاولنا معرفة أثر الالتزام الأخلاقي للأستاذ على جودة الجامعة، فكانت إجابات الطلبة تؤكد أن التزام الأستاذ بالأخلاق الجامعية وآدابها يؤثر بصورة مباشرة وكبيرة على جودة التعليم العالي وذلك بنسبة قدرت ب 90% لأن الأستاذ ملزم بتطبيق كل القواعد والقوانين الداخلية التي تنص عليها الجامعة، وأي إخلال في العمل بها أو تطبيقها يؤدي إلى حالة من اللاتوازن والاستقرار داخل المنظومة الجامعية.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن:

- إن التزام الأساتذة بالقيم والتقاليد الجامعية نسبي ويختلف من جانب إلى آخر.
- إن معظم الأساتذة لا يتحرون الدقة والموضوعية أثناء تصحيح أوراق الامتحانات، بالإضافة إلى عملية الإشراف.

- التزام الأساتذة بالأخلاق الجامعية يؤثر على جودة التعليم العالي.

وهذه المعطيات مكنتنا من الإجابة عن التساؤل الجزئي الثالث حيث توصلنا إلى أن أغلبية الأساتذة

يلتزمون بالأخلاق والآداب الجامعية، لكن يبقى التزامهم نسبي في كل المجالات، ومنه فإن طبيعة العلاقة بين

الالتزام بالأخلاق وتحقيق الجودة هي علاقة طردية، فكما التزم الأستاذ بالأخلاق الجامعية كلما أدى ذلك إلى الجودة، باعتبار أن الأخلاق الجامعية مؤشر من المؤشرات الدالة والتي من خلالها يمكن أن نقيس جودة التعليم العالي.

إن جملة الاستنتاجات المتحصل عليها من خلال أجوبة الأسئلة الفرعية للدراسة استطعنا أن نكون رؤية عن الوضعية الحالية للتعليم العالي بالجزائر وبالخصوص جامعة قلمة وتبلورت في أنه: رغم الإصلاحات التي مست المنظومة الجامعية الجزائرية من كل الجوانب المادية والبشرية التي كان الغرض منها تحقيق التميز والريادة ورغم أن الجامعة الجزائرية كانت السبقة لتبني فلسفة الجودة ، إلا أنها لازالت غير مؤهلة بالشكل الكافي لتحقيق ذلك. وهذا ما أكدته جملة المؤشرات

خاتمة

إن جودة التعليم العالي هي مسؤولية المجتمع كله بجميع مستوياته الأكاديمية والسياسية والاجتماعية، ولا يجب أن يتحمل هذا العبء الجهاز الإداري للجامعة، بل تتجلى براعة الإدارة الناجحة في حشد وحفز كافة الطاقات البشرية منها والمادية وتنسيقها وخلق بيئة تنظيمية ملائمة للعمل كفريق واحد حتى تتحقق أهدافها وتجزر رسالتها.

ومنه فإن تبني فلسفة الجودة أصبح ضرورة تفرضها التغيرات العلمية والتكنولوجية والمعرفية على المستوى العالمي لذا يجب أن تكون الجامعة الجزائرية ضمن هذا التحول حتى تستطيع البقاء والاستمرار والتجديد، والعمل على غرس ثقافة الارتباط بالمكان وخدمته، بالإضافة إلى غرس النوعية وضبطها، ولأن الجامعة تشكل أهم مؤسسات التعليم العالي، كما أنها محور أهدافه، وبما أن الجامعة مصنع القوى العاملة في المجتمع، فليس أفضل من أن تتشكل هذه القوى على أساس النوعية والكيفية بدلا من التركيز على الكم، ولعل أفضل من يحقق هذا الهدف هو الأستاذ الجامعي باعتباره محور أو ركيزة أساسية في العملية التعليمية، وهذه المسؤولية التي تلقى على عاتق الأستاذ تتطلب منه مجهودات أكبر وسعي حثيث لتطوير قدراته المعرفية، حيث تبن مدى حاجة الأستاذ الجامعي إلى تنمية طرق وأساليبه التدريسي بصفة مستمرة وذلك من خلال التكوين واندورات التدريبية المستمرة التي تكون لها انعكاس إيجابي على الطلبة حيث تنمي ملكة الإبداع لديهم وتثير فيهم دواعي التفكير الناقد والخيال العلمي وتكشف طاقاتهم الكامنة، وتعددهم أحسن إعداد للموجة تحديات الحياة وخاصة عالم الشغل الذي يفرض منافسة شديدة والاختيار فيه بناء على الكفاءة والنوعية .

كما أن الأستاذ الجامعي في حاجة ماسة إلى فهم سلوكيات التدريس العلمية والنفسية مع الطلبة، كما قد يسهم في تلبية حاجاتهم الفردية ويحقق متطلبات مجتمعهم المتسارعة، ولأن مهنة التعليم الجامعية نبيلة بأهدافها مقدسة برسالتها العلمية ومثمرة بنتائجها التي تعود بالفائدة على المجتمع تقدمه، وكذلك كانت ومازالت تحضي بالاهتمام الكبير في كل المجتمعات، وباعتبارها منظمة معرفية وأخلاقية تفرض على كل الفاعلين بها الالتزام بقواعدها وقوانينها الأخلاقية وخاصة الأستاذ الجامعي باعتباره المعلم والمربي الذي يجب أن يكون خير سفير لهذه المؤسسة، فالتزامه بالأخلاقيات والآداب الجامعية يساهم في تنمية الجانب الخلقى للطلاب من خلال أدائه لمهنته بكل أمانة وجدية، وهذا ما أدى الهيئات المشرفة على هذا القطاع الاهتمام بهذا الجانب وذلك بخلق مجلس وطني لأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، ومجلس على مستوى كل جامعة، حتى تستطيع معالجة بعض المشاكل المطروحة بهذا الشأن، لذا يجب المحافظة على التقاليد والآداب الجامعية، والعمل في الوقت نفسه على تطوير أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي كي تكون منسجمة ومستجيبة لروح العصر ومتطلباته

تأريخ قائمة المدرسين

قائمة المصادر والمراجع

1- الكتب:

1. إبراهيم بدران: إصلاح الجامعات سبيل لبناء القدرات المطلوبة للتنمية، بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي الثاني بعنوان تقويم الأداء الجامعي وتحسين الجودة، القاهرة، ماي 2007
2. إبراهيم ناصر، التربية الاخلاقية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006
3. إحسان محمد الحسن، مذاهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2005.
4. أحمد النطيب، الإدارة الجامعية دراسات حديثة، عالم الكتب، الأردن، ط1، 2006،
5. أمية فارس بدران، هيفاء راسم حوسنة: دراسات في فوائين المهنة وآدابها، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000.
6. بسمان فيصل محجوب : إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية ، دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، القاهرة، 2003
7. بسمان فيصل محجوب: الدور انقيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العربية، منشورات المنظمة العربية الادارية، 2004.
8. بوحنية قوي: تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ط1، 2008
9. بوفلجة أغياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
10. تركي رايح: أصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1999،
11. خضر مصباح الطيطي: إدارة وصناعة الجودة، مفاهيم إدارية وتقنية وتجارية في الجودة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2011.
12. رافدة عمر الحريري: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
13. رافدة عمر الحريري: القيادة وادرة الجودة في التعليم العالي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.

14. رشدي أحمد طعيمة، محمد بن سليمان البندري: التعليم الجامعي بين رصيد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة، ط1، 2004.
15. رياض عزيز هادي: أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي، مركز التطوير المستمر، جامعة بغداد، 2007.
16. سامي عريفج وآخرون، مناهج البحث العلمي وأساليبه، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، 98.
17. سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي: إطار الفكر، الأردن، ط1، 2001، ص 27.
18. سعيد بن محمد الربيعي وآخرون: العولمة والتعليم الجامعي، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2006.
19. - صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2003.
20. انطاهر حداد: محاضرات في التربية وعلم النفس، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر
21. عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، المكتبة الانجلو، مصرية، القاهرة، ط3.
22. عبد الباسط محمد دياب، تطوير الإدارة الجامعية دراسة حالة كليات التربية في عدة دول، العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2008.
23. عبد الحسن الحسيني: التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة، قراءة في تجارب الدول العربية وإسرائيل والصين وماليزيا، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، ط1، 2008.
24. عبد الله عبد الرحمن، محمد علي بدري: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، بيروت، دار المعرفة الجامعية، 2000.
25. عبد المحسن توفيق محمد: مراقبة الجودة مدخل إدارة الجودة وإيزو 9000، مكتبة النهضة المصري، مصر، 2000.
26. العياشي عنصر: نحو علم اجتماع نقدي: دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

27. فاروق عبدة فليبه: اقتصاديات التعلم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2003
28. فريد عبد الفتاح زين الدين: إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات العربية، دار الجامعة القاهرة، 1997.
29. فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2001.
30. فواز التميمي: إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو(9001)، جدارا للكتاب العالمي، عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2008
31. قاسم نايف المحياوي، إدارة الجودة الشاملة في الخدمات، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006 .
32. كاظم عبد النور: دور الأستاذ الجامعي في تحفيز الابداع الفني، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، 1992.
33. لعلي محمد الشريف بوكميش: إدارة الجودة الشاملة ايزو 9000، عمان، دار الراية للنشر، ط1، 2010.
34. محسن علي عطية: الجودة الشاملة والمنهج، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
35. محمد عبد الوهاب العزاوي، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري العلمية، عمان، 2005
36. محمد عوض الترتوري، أغادير عرفان جويجان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006
37. محمد شفيق: البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 98.
38. محي الدين مختار: الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1981.
39. مدحت محمد أبو النصر: إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1، 2008،

40. مرفت محمد محمد راضي: معوقات تصنيف إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم التقني في محافظة عزة وسبل النقلب عليها؛ رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، 2006

41. نزار عبد المجيد البرواري، لحسن عبد الله باشوية، إدارة الجودة مدخل للتميز والريادة مفاهيم وأسس وتطبيقات، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2011

42. هاشم فوزي دباس العيادي: إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007

43. الهاشمي لوگيا وآخرون: إشكاليه المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2001.

44. وفاء محمد البرعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية مصر، ط1، 2002.

45. يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007.

2- المجلات:

1- المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي 2008. نقلا عن موقع :

www.aaruedu.jo

2- ريمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 2008.

3- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: إصلاح التعليم العالي، الجزائر، المطبعة الرسمية، 1971

3- الأطروحات:

1- أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD، رسالة ماجستير جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

2- برعودي ياسمين: التعليم العالي وعلاقته بالتغيرات التكنولوجية الحديثة، تكنولوجيا المعلومات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، 2009.

3- بوزكري محمد: إشكالية إصلاح التعليم العالي في الجزائر في ظل اقتصاد السوق، مذكرة ليسانس، معهد العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، خنشلة، 2008/2009.

4- سنطاني نورة: إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قالمة، الجزائر، 2009،

5- عبد السلام نعمون: بيئة العمل وتأثيرها في تحديد مستوى فعالية أداء الفريق التربوي لمؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة فرحات عباس، سطيف 2005

6- مريوحة نوار: تدريس علم الاجتماع في الجامعة الجزائرية دراسة المشكلات والطرائق والحلول، رسالة دكتوراه، عنابة، الجزائر، 1999

4- القواميس والمعاجم:

1. أنيس إبراهيم وآخرون: المعجم الوسيط، مطابع دار المعارف ج1، مصر، ط2، 1982،

2. علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب معجم عربي مدرسي ألفيائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط7، 1991

3. مؤنس رشاد الدين، المرام في الكلام والمعاني، القاموس الكامل عربي عربي، دار الراتب الجامعية، بيروت، ط1، 2000

5- المنتقبات:.

1. إبراهيم الطاهر، وسيلة بن عامر: معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل نظام ل م د الملتقى البيداغوجي الرابع بعنوان: ضمان جودة التعليم العالي، المبررات والمتطلبات المنعقد يومي 25 / 26 / 11 / 2008 ، مطبعة علي بن زيد، بسكرة

2. أحمد بن علي كتيب: تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة.

3. اقبال زين العابدين درندري، طاهرة هوك، دراسة استطلاعية لأراء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق عمليات التقييم وتوكيد الجودة في الجامعات السعودية، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم النفسية والتربوية " جستن " في 28 / 29 / 2007.

4. بن عاتق حنان، حهماوي توفيق: واقع الإبداع التكنولوجي وتأثيره على أداء المنظمة في الجزائر، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، بليدة، 2002.
5. بومدين سليمان، العلمي عبد الفتاح، الاتجاهات العالمية للتعليم العالي بين العولمة والتنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي، قابلية التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي، بسكرة، 2223 نوفمبر 2008.
6. جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص، والاعتماد، أوراق المؤتمر العربي الأول المنعقد بجامعة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 1997.
7. حازم زكي عيسى وصلاح أحمد الناقة: : تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر الطلبة وفق معايير الجودة، بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة
8. صالح علميات: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول بعنوان: الجامعات العربية التحديات والآفاق المستقبلية المنعقدة في الرباط، المغرب من 9 13 ديسمبر، 2007
9. عباسي سعاد، العقبي نزهة: جودة التعليم العالي من خلال طرق التدريس، الملتقى البيداغوجي الرابع بعنوان: ضمان جودة التعليم العالي، المبررات والمتطلبات المنعقد يومي 25 - 26 / 11 / 2008 ، مطبعة علي بن زيد، بسكرة .
10. عزاق رقية: رؤية حول نوعية التعليم العالي في الجامعة الجزائرية من خلال تطبيق نظام ل م د ضمان جودة التعليم العالي، المبررات والمتطلبات المنعقد يومي 25 / 26 / 11 / 2008 ، مطبعة علي بن زيد، بسكرة.
11. فتحي سالم أبو زخار: تأصيل جودة التعليم العالي بعيوب هيئة التدريس، تطوير الجامعات العربية" تقويم الأداء وتحسين الجودة" ، بحوث وأوراق المؤتمر العربي المنعقد في القاهرة، ماي، 2007.

12. محمد عبد الفتاح شاهين: التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل

لتحقيق الجودة والنوعية في التعليم الجامعي، ورقة عمل اعدت لمؤتمر النوعية في التعليم

الجامعي الفلسطيني المنعقد بتاريخ 35 / 17 / 2004

13. محمد مقداد: الاعداد التربوي للأستاذ الجامعي نحو طريقة شاملة، ورقة بحث مقدمة

إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود، الرياض،

2004.

14. معراج هوارى، ناصر نادي عدون: قياس إدراك واتجاهات طلبة كلية إدارة الأعمال

من تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الإداري، ضمان جودة التعليم العالي، المبررات

والمطالبات المنعقد يومي 25 / 26 / 11 / 2008 ، مطبعة علي بن زيد، بسكرة.

6- مواقع الإنترنت:

1- ال حمدان أحمد الغامدي، أخلاقيات مهنة المعلم السلم وأثرها في التربية الخلقية للفرد

والمجتمع، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض،

اللقاء السنوي الثالث عشر 2006، نقلا عن الموقع san.auniversity.ahlamuntada.com/T24Topic

Com/T24Topic

2- فتحي حسن ملكاوي، أحمد سليمان عودة: موقع القيم في التعليم الجامعي، نقلا عن موقع:

www.iiiT.Org.Ma/abhatFiles/mekaoui.doc

3- نقلا عن موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Dz Mesrs. WWW بتاريخ

2012/03/01.

4- عمادة التطوير الجامعي: أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات، نقلا عن موقع : WWW

Taibahu, Edu. sa

5- دليل آداب وأخلاقيات مهنة أعضاء هيئة التدريس، الميثاق الأخلاقي مبادرة حقوقية من أجل

ميثاق جامعي موحد نقلا عن موقع :

www.bu.edu.eg/Faculty/law/staff.Do

6- محمد صاري: التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، جامعة باجي مختار عنابة، في:

faculty.ksu.edu

7- عبد الوهاب بن محمد النجار: أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ص 12 في:

faculty.ksu.edu

8- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم

الجامعي، في: www.tjnia.edu

9- نظام عبد الجبار حسين: سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس، 2007، في: <http://www.univsul.org>

www.univsul.org

10- عبد الرزاق شنين الجنبي: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة

وانعكاساته في جودة التعليم العالي، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، ص 9 في:

<http://www.uokua.edu>

11- إبراهيمي أحمد: مازق وإشكالية التعليم العالي في الدول النامية، شبكة النبا المعلوماتية، نقلا

عن: www.annabaa.org، الأحد 26 تشرين الثاني، 2006

12- عبد الله العابد أبو جعفر: معايير الجودة ومؤشراتها في التعليم، ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة

حول جودة التعليم العالي، طرابلس 2009/11/1 عن موقع: www.omferas.com في

2011/15/4

13- حاتم العبادي: معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي ومؤشراتها، جريدة الراي،

عمان، في 2010/11/27 www.jo.com

14- فيصل عبد الله الحاج، سوسن شاكر مجيد، سليمان جريسات: دليل ضمان الجودة والاعتماد

للجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية، عمان، 2008، ص 17 نقلا عن موقع:

<http://www.ddrucdu>

15- عبد الوهاب بن محمد النجار: أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، في:

<http://www.Faculty.KSU.edu.sa>

16- فارس جعباز شلائش، أسيل علي مزهر: جودة معايير اختيار عضو الهيئة التدريسية في

مؤسسات التعليم العالي نقلا عن موقع: معايير 3/9358 ط

www.abegs.org/Sites/UPLAD/DOCLI

17- صدر هذا الإعلان عن مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية الذي مؤتمره العام الثامن

المنعقد بالدوحة، قطر:

www.ishraf.gotevol.edu.sa/qiraat/

18- كتبها جمال فقيري في 23 مارس 2011 على الساعة 21.10 نقلا عن موقع.

19- صديق عفيفي، ملحق كلام في الأخلاق، نشر بالأهرام بتاريخ 2003/11/6 نقلا عن موقع:
[www.philadelphia.edu.jo/.../teaching 20/ethig.do...](http://www.philadelphia.edu.jo/.../teaching%20ethig.do...)

20- عدنان الطويبي: ميثاق العمل الأخلاقي الجامعية كتبها في 12 مارس 2007 على الساعة
09.34 نقلا عن موقع: ميثاق العمل الأخلاقي/.../adnan58.maktooblog.com/...

7-الكتب بالاجنبية :

- 1- BOUBAKEURE BEN BOUZID;communication sur la reforme de
l'enseignement supérieure,conseil nationale de transition1995 ,
- 2- DJAMELGHERID : luniversite dhier aujourd'hui, l'université aujourd'hui
(actes de séminaire) mai 1988 ORAN : édition CRAC, p 810.
- 3- NABIL BOUZID ;qualité de l'enseignement supérieure et son évaluation.
Un colloque international sur les enjeux de l'assurance qualité dans
l'enseignement supérieur 20 et 21novembre 2010 a l'université 20 aout
1955 skikda.

الله حق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة 08 ماي 45 قالمة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
فرع علم الاجتماع

استمارة حول موضوع:
الأخلاق الجامعية رهان لتطبيق جدوة التعليم العالي
الأستاذ الجامعي . أنعموزجا.

دراسة ميدانية بجامعة قالمة ' مجمع سويداني بوجمعة "

الرجاء وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة مع العلم أن هذه المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وشكرا.

تحت إشراف
أ.و/ بومهرة نور الدين

تقديم الطلبة:
- نزار سعاد
- بلبل نور الهدى.

السنة الجامعية: 2012/2011

السنة أرنه بـ

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1 الجنس: ذكر أنثى
- 2 السن: 22 18 27 23 28 فما فوق
- 3 التخصص: علوم اجتماعية علوم إنسانية ج علوم اقتصادية
- 4 السنة الدراسية: الثالثة ليسانس أولى ماستر ثانية ماستر

المحور الثاني: واقع التعليم العالي في الجزائر

5 ماهي وضعية التعليم العالي في الجزائر؟

- ممتازة جيدة مقبولة ضعيفة

6 ماهي مبررات ذلك في

نظرك:.....
.....
.....

7 هل استفادت الجامعة من البرامج الإصلاحية؟

- نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ماهي هذه الإصلاحات؟

.....
.....
.....

8 هل كان لهذه الإصلاحات دور في تطوير مخرجات المنظومة الجامعية؟

- نعم لا

في حالة الإجابة بلا ، ماالسبب في ذلك؟

.....
.....
.....

9 في رأيك ماهي المعايير الواجب تبنيتها لتحقيق الجودة في التعليم؟

معايير تخص الطالب

معايير تخص الأستاذ

معايير تخص الهياكل والتجهيزات البيداغوجية

المحور الثالث: المعايير الواجب توافرها في الأستاذ لتحقيق الجودة في التعليم العالي؟

10 هل تعتبر الأستاذ محور أساسي لتحقيق الجودة؟

لا

نعم

11 هل يمتلك الأستاذ في الوقت الراهن ، القدرات الشخصية التي تؤهله لأداء مهنته ؟

القليل منهم

بعضهم

كلهم

نعم

لا

12 هل يمتلك الأستاذ في الوقت الراهن ، القدرات المعرفية التي تؤهله لأداء مهنته ؟

القليل منهم

بعضهم

كلهم

نعم

لا

13 حسب رأيك ، ماهي أهم معايير الجودة التي يتعين أن تتوفر في الأستاذ الجامعي؟

الجودة في البحث العملي

الجودة في التدريس وإلقاء المحاضرات

الجودة في أداء المهام الإدارية

الجودة في العلاقة مع الطلبة

14 هل يؤدي الأساتذة وظائفهم و مسؤولياتهم في الوقت الراهن حسب معايير الجودة؟

قليل منهم

بعضهم

كلهم

نعم

لا

15 ماهي الطريقة التي يعتمدها الأستاذ في تقديمه للمحاضرة؟

إملاء المحاضرات على الطلبة

انجاز مطبوعات ومذكرات

بيع المحاضرات في الأكشاك

استخدام الإعلام الأكي

16 هل يعمل الأساتذة على اشراك الطلبة في اشراء المحاضرة؟

قليل منهم

بعضهم

كلهم

نعم

لا

17 كيف يستغل الأستاذ وقت المحاضرة؟

بصورة ضعيفة

بصورة مقبولة

بصورة جيدة

18 هل يستخدم الأستاذ مراجع حديثة تتعلق بالمادة التي يدرسها ؟

نعم لا أحيانا

19 هل يستفيد الأساتذة من الدورات التدريبية في تنمية مهاراتهم التدريسية؟

نعم نوعا ما لا

20 انظريه يبدون ملاحظات حول أسلوب ومنهجية التدريس عند الاساتذة ؟

نعم لا أحيانا

21 هل يستفيد الأساتذة من هذه

الملاحظات؟.....

22 هل أنت مع الذين يؤمنون بمقولة : قم للمعلم وفه التبجيلا * كاد المعلم أن يكون رسولا ؟

نعم لا

إذا كان لا

لمذا؟.....

المحور الرابع: مدى التزام الأستاذ الجامعي بالأخلاق الجامعية؟

23 ما مدى التزام الأستاذ بالتقاليد و القيم الجامعية؟

- التزام كلي التزام نسبي لا يلتزم

24 ماهي المواصفات التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي؟

الاهتمام بالاختصاص المهارة اللغوية

المظهر الخارجي السلوك الوظيفي والاجتماعي

25 ما نوع الأساليب المعتمدة من طرف الأساتذة في علاقتهم مع الطلبة؟

الصرامة الشديدة علاقات عادية المرونة

26 هل يتحرى الأستاذ الدقة و الموضوعية في تصحيحه لأوراق الامتحانات ؟

نعم لا

27 هل يعرض الأساتذة نتائج الإختبارات في الوقت المناسب؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ، لماذا في

نظرك؟.....

.....

.....

28 هل يقدم الأساتذة الإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات؟

نعم كلهم بعضهم قليل منهم

لا

29 هل سبق لك و أن طلبت من الأستاذ إعادة تصحيح ورقة الامتحان؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ،

لماذا؟:.....

.....

.....

30 هل يتقبل الأساتذة فكرة إعادة تصحيح ورقة الإختبار؟

نعم لا

31 هل يسعى الأساتذة الى إثراء البحث العلمي من خلال التأليف؟

نعم كلهم بعضهم القليل منهم

لا

32 ما هو تقييمك لعملية الإشراف على مذكرات الطلبة؟

جيدة مقبولة ضعيفة

33 ماهي المعايير التي تعتمد عليها في اختيار الأستاذ المشرف؟

العلاقات الخاصة الكفاءة العلمية أخرى

34 كيف يتم اختيارك لموضوع رسالتك؟

اختيار شخصي بالتشاور مع المشرف

اختيار مفروض من طرف الأستاذ اختيار مفروض من طرف الإدارة

35 إذا كان مفروض من طرف الأستاذ ، ما السبب في ذلك؟.....

.....

.....

.....

36 على ماذا يركز التكوين الجامعي؟

الإعداد العلمي للطلاب التكوين الخلفي للطلاب

37 هل الأستاذ الجامعي مسؤول على التكوين الخلفي للطلاب؟

نعم لا

38 ماهي الأساليب التي تصدر من الاستاذ و تعضب الطلبة؟.....

.....
.....
.....

39 من يقيم أخلاقيات الأستاذ الجامعي أفضل؟

الإدارة الزملاء الطلبة جهات أخرى

40 هل التزام الأستاذ بالآداب الجامعية يؤثر على الجودة في الجامعة؟

نعم لا

في كلتا الحالتين برر إجابتك؟.....

.....
.....

إستمارة موجهة لعضو الهيئة المكلفة بتطبيق نظام الجودة في (وسيلة حمداوي)

- 1- كيف تم اختيار الهيئة المكلفة بتطبيق نظام الجودة في الجامعة ؟
- 2- كيف تم اختيار كمن ضمن هذه اللجنة؟
- 3- كيف تقيم الوضع الحالي للتعليم الجامعي في جامعة قلمة بالخصوص؟
- 4- هل هناك عراقيل تحول دون أداءك لمهمتك في هذه اللجنة؟
- 5- في نظرك ماهي السبل المقترحة لتحقيق الجودة بالتعليم العالي؟

استمارة موجهة لأعضاء مجلس أخلاقيات المهنة. (قادري مكي)

- 1- منذ متى تأسس مجلس أخلاقيات المهنة بالجامعة ؟
- 2- من هم أعضاء هذا المجلس بجامعة قالمة ؟
- 3- ماهي المعايير المعتمدة في اختيار أعضاء هذا المجلس ؟
- 4- ماهي أهم مهام هذا المجلس ؟
- 5- بصفتكم عضو في هذا المجلس ، هل أبلغكم بشاوي من طرف أساتذة تتضمن دعوة للتدخل في حدود مهامكم نعم لا
- في حالة نعم ؟ كيف عالجت هذه القضايا.
- 6- هل كانت هناك عراقيل تحول دون أدائكم لمهامكم بصورة مرضية.

الملحق الأول (!)

نموذج تقويم عضو هيئة التدريس (الدكتوراة)*

خلال الفترة من إلى

أولاً : معلومات عامة (تعباً من دائرة شؤون العاملين)

١. الاسم:
٢. القسم: الكلية:
٣. تاريخ التعيين:
٤. سنة الحصول على شهادة الدكتوراة:
٥. اسم الجامعة و البلد:
٦. الرتبة الأكاديمية: ٧. عدد السنوات في الرتبة:
٨. التخصص العام:
٩. التخصص الدقيق:

ثانياً : النشاطات العلمية (تعباً من عضو هيئة التدريس)

١. المواد التي تم تدريسها (المادة، عدد المرات).

-

-

-

-

-

-

-

٢. أبحاث المنشورة مع بيانات النشر كاملة (أسماء الباحثين، عنوان البحث، اسم المجلة/ المؤتمر، مكان النشر، السنة).

-

-

-

* لقد تم إعداد نموذج مناصب لأعضاء هيئة التدريس من حمة الماجستير يراعي خصوصيتهم من حيث عدم السماح لهم بالإشراف على رسائل الدراسات العليا أو تسلم مناصب إدارية أو رئاسة اللجان ونحوه.

٣. أبحاث المقبولة للنشر مع بيانات النشر كاملة (أسماء الباحثين، عنوان البحث، اسم المجلة/ المؤتمر، مكان النشر، السنة).

-

-

-

-

٤. الكتب المؤلفة والمترجمة المنشورة (مع بيانات النشر).

-

-

-

٥. البحوث، في الإعداد (أسماء الباحثين، عنوان البحث).

-

-

-

٦. الأبحاث العلمية التي قمت بتحكيما مع ذكر بيانات النشر كاملة (اسم المجلة/ المؤتمر، عنوان البحث، تاريخ التحكيم).

-

-

-

٧. الإشراف على طلبات الدراسات العليا أو مناقشة رسائل دراسات عليا (اسم الطالب، عنوان الرسالة، الجامعة، الدرجة، فترة الإشراف).

-

-

-

٨. أية تقارير أو دراسات تم إعدادها للقسم/ للكلية/ للجامعة (عنوان التقرير، الجهة التي أعدتها، التاريخ).

-

-

-

-

١٤. عضوية الجمعيات والمؤسسات المهنية والاتحادات (المحلية/ العربية/ العالمية) وتاريخها.

-

-

-

-

١٥. أية جوائز تقديرية تم الحصول عليها مع البيانات كاملة.

-

-

-

-

١٦. أية كتب شكر تم الحصول عليها.

-

-

-

-

١٧. كتابة فقرة تبين مدى تحقيق هدفك خلال السنتين الماضيتين.

١٨. المشاريع العلمية والبحثية والتدريسية وخدمة المجتمع المستقبلية للسنتين القادمتين و على شكل

نقاط.

-

-

-

-

ثالثاً: معلومات خاصة (تعبأ من رئيس القسم والعميد)

١. تقويم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة لأخر تقويمين (اسم المادة، النتيجة، الفصل الدراسي).

-
-

٢. تقويم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس من حيث:

أ. النشاط التدريسي

- ١) التدريس والقدرة على إعطية المواد المختلفة بكفاءة.
- ٢) الالتزام بالادوام والساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمية.
- ٣) إعداد المواد التدريسية الإلكترونية أو دليل للمختبرات أو نحوه.
- ٤) العمل بروح الفريق من خلال تدريس المواد متعددة الشعب والمراقبات ونحوه.
- ٥) التغذية الراجعة من عملية تقويم الزميين للزميل.

ب. النشاط البحثي وخدمة المجتمع

- ١) النشاط البحثي.
- ٢) المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم.
- ٣) المشاركة في النشاطات العلمية.
- ٤) المقدرة على التطوير الذاتي العلمي والبحثي.

ج. أمور أخرى

- ١) الالتزام بالأنظمة والتعليمات، وتقبل التوجيهات والعمل بها.
- ٢) مدى التعاون مع الزملاء في مكان العمل.
- ٣) السلوك العام.

٣. تقويم العميد لعضو هيئة التدريس (من حيث التدريس، البحث العلمي،

الالتزام الإداري، خدمة المجتمع).

3

رابعاً: التقويم النهائي وتوصيات وحدة ضمان الجودة

أ. التقويم:	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
	٩٠-١٠٠	٨٠-٨٩	٧٠-٧٩	٦٠-٦٩	أقل من ٦٠

ب. التوصيات:

-
-
-

ملاحظات:

١. جميع المعلومات تبعاً للفترة المذكورة أعلاه فقط خلال العمل في الجامعة.
٢. يمكن استخدام ورق إضافي في حالة عدم اتساع الفراغ المخصص (أو استخدام النسخة الإلكترونية).
٣. يتم تدقيق الطلب والتأكد من استيفائه جميع المعلومات من قبل رئيس القسم، على أن يتم وضع إشارة (/) للدلالة على البنود الفارغة.
٤. في حالة أن مبعي النموذج عضو هيئة تدريسي إداري (رئيس قسم/ عميد)، يقوم رئيسه المباشر بتعبئة المعلومات الخاصة عنه.

تعباً للمعلومات العامة من قبل دائرة شؤون العاملين.

ثالثاً: تعباً للنشاطات العلمية من قبل عضو هيئة التدريس على النحو الآتي:

التسلسل	البيان	العلامة المخصصة
١.	المواد التي تم تدريسها (عدداً ونوعاً).	تساعد على تحديد النشاط التدريسي لعضو هيئة التدريس
٢.	أبحاث منشورة مع بيانات النشر كاملة.	١٠ علامات
٣.	البحوث المقبولة للنشر.	(بواقع ٥ علامات لكل بحث منشور أو مقبول)
٤.	الكتب المؤلفة والمترجمة المنشورة (مع بيانات النشر)	
٥.	البحوث قيد الإعداد.	تساعد في تقوم النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس
٦.	الدراسات العليا التي تم تحكيمها.	
٧.	الإشراف على طلبة الدراسات العليا أو مناقشة الرسائل الجامعية.	١٠ علامات (بواقع علامة واحدة لكل نشاط)
٨.	تقارير أو دراسات تم إعدادها للقسم/الكلية/الجامعة.	
٩.	المحاضرات والندوات العلمية.	
١٠.	المؤتمرات وورش العمل والدورات المتخصصة.	
١١.	المناصب الإدارية التي شغلها ومدتها.	١٠ علامات
١٢.	النجان التي تمت المشاركة فيها على مستوى القسم/الكلية/الجامعة.	(بواقع علامة واحدة لكل منصب أو لجنة)
١٣.	الخدمات والنشاطات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحلي.	
١٤.	عضوية الجمعيات والمؤسسات المهنية والاتحادات.	١٠ علامات
١٥.	أية جوائز تقديرية تم الحصول عليها.	(بواقع علامة واحدة لكل نشاط)
١٦.	أية كتب شكر تم الحصول عليها.	
١٧.	كتابة فقرة تبين مدى تحقيق الهدف خلال السنتين الأخيرتين.	تساعد على تحديد نشاط العام لعضو هيئة التدريس.
١٨.	الخطط العلمية والبحثية والتدريسية المستقبلية لسنتين الأخيرتين.	

الرقم	الفقرة	العلامة المخصصة
١.	تقوم عضو هيئة التدريس من قبل الطلبة	٢٠ علامة (تحول نتيجة استبانة تقوم العملية التدريسية للعضو لتصبح من ٢٠)
٢.	تقوم رئيس القسم لعضو هيئة التدريس من حيث: أ. النشاط التدريسي ١) التدريس والقدرة على تغطية المواد المختلفة بكفاءة. ٢) الالتزام بالدرام والساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي. ٣) إعداد المواد التدريسية الإلكترونية أو دليل المختبرات ونحوه. ٤) العمل بروح الفريق من خلال تدريس المواد متعددة الشعب والمراقبات ونحوه. ٥) التغذية الراجعة من عملية تقوم الزميل للزميل. ب. النشاط البحثي وخدمة المجتمع ١) انشغال البحثي. ٢) المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم. ٣) مشاركة في النشاطات العلمية. ٤) المقدرة على التطوير الذاتي العلمي والبحثي. ج. أمور أخرى ١) الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتقبل التوجيهات والعمل بها. ٢) مدى التعاون مع الزملاء في مكان العمل. ٣) السلوك العام.	٣٠ علامة يخصص لكل فقرة ٣ علامات يخصص لكل فقرة علامتين يخصص له ٣ علامات
١.	تقوم العميد لعضو هيئة التدريس من خلال (التدريس، البحث العملي، حلقة اجتماع).	١٠ علامات

بناءً على ما تقدم نعطلي وحدة ضمان الجودة تقويماً عاماً لعضو هيئة التدريس	تقديم وتوصيات وحدة ضمان الجودة النهائي أ. التقويم العام	٢.
توصي الوحدة بإيجابيات عضو هيئة التدريس لتعزيزها وسلباته لتجنبها بالتطوير المستمر مستقبلاً.	ب. التوصيات	

تقويم الزميل للزميل
(Peer-to-Peer Review)

اسم المادة: رقمها:
اسم المدرس: الموعد:
اسم الزائر: ١-
..... ٢-
..... ٣-
..... ٤-

التوقيع: التاريخ: / /

يسلم الجزء العلوي تقسم ويسلم الجزء السفلي لمدرس المادة.

✂

ملاحظات عضو الهيئة التدريسية (سري وخاص لمدرس المادة فقط):

.....
.....
.....
.....
.....
.....

التوقيع: التاريخ: / /

l'enseignement supérieur	التعليم العالي.
université	الجامعة
faculté	الهيئة التدريسية
qualité	الجودة
supérieur Qualité de l'enseignement	جودة التعليم العالي
Management de Qualité	إدارة الجودة
Les normes de qualité	معايير الجودة
évaluation de la performance	تقويم الأداء
engagement à l'éthique	الالتزام الأخلاقي
L'éthique professionnelle	الأخلاق المهنية
valeurs éthiques	مبادئ القيم الأخلاقية
Code de déontologie et d'éthique de	أخلاقيات وأداب الجامعة
l'université	