

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 8 ماي 1945 قالمة.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

قسم علوم التسيير.

تخصص ادارة أعمال.

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير الموسومة

بعنوان:

علاقة برامج الحركية قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الانسانية
والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة: دراسة تقييمية من وجهة نظر هيئة التدريس

إشراف الدكتور:

د. زراولة رفيق

إعداد الطالب :

شنيشن عبد الواحد علي

بن طبولة صلاح الدين

أعضاء لجنة المناقشة :

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة	الجامعة
د. زرفة رؤوف	أستاذ محاضر أ	رئيسا	8 ماي 1945 قالمة
د. زراولة رفيق	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا	8 ماي 1945 قالمة
د. حمداوي وسيلة	أستاذ التعليم العالي	مناقشا	8 ماي 1945 قالمة

السنة الجامعية: 2023/2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الأعمال

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم

التسيير الموسومة بعنوان:

علاقة برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة: دراسة تقييمية من وجهة نظر هيئة التدريس.

إشراف الدكتور:

د. زراولة رفيق

إعداد الطالب :

كشنيشن عبد الواحد علي

كبن طبولة صلاح الدين

أعضاء لجنة المناقشة :

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة	الجامعة
د. زرفة رؤوف	أستاذ محاضر أ	رئيسا	جامعة 8 ماي 1945 قالمة
د. زراولة رفيق	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا	جامعة 8 ماي 1945 قالمة
أ/د. وسيلة حمداوي	أستاذ التعليم العالي	مناقشا	جامعة 8 ماي 1945 قالمة

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان

الشكر والحمد لله عز وجل أن وفقني لانجاز و اتمام هذا العمل، وهو الذي من علي
بنعمة طلب العلم.

جزيل الشكر والعرفان إلى أستاذي المشرف:

الدكتور رفيق زراولة

على تفضله بالإشراف ولما منحه لي من تأطير وتوجيه ونصائحه القيمة وكان سخيا
بوقته وجهده لاتمام هذا البحث، كما كان حريصا على توجيهي في أدق مراحل
وتفاصيله.

الشكر الخاص الى جميع أساتذة الكليات محل الدراسة على تعاونهم والاجابة على
الاستبيان

والى كل من ساعدني في اتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد.

شنيشن عبد الواحد علي

بن طبولة صلاح الدين

الإهداء

إلى امي الغالية أسأل الله أن يطيل في عمرها ويحفظها.

إلى أبي الغالي رحمه الله برحمته واسكنه فسيح جنانه.

إلى من كانوا سندا لي في هذه الحياة منذ بداية مشواري الدراسي إلى هذه اللحظة.

إلى جميع أصدقائي المقربين والأوفياء.

وإلى أساتذتي الأفاضل بقسم علوم التسيير كل باسمه ومقامه.

شنيشن عبد الواحد علي

الإهداء

إلى الذي لو كان على قيد الحياة لتمنى لي ان أكون في افضل المراتب ...

"ابي العزيز رحمة الله عليه."

الى التي يعجز كلام اللسان وتعبير القلم عن وصف وجهها الملائكي وقلبها الحنون،

الى التي اعجز ان اوفيهما حقها ...

"أمي الحنون رحمها الله"

الى من شاركتني حلو الحياة ومرها ومن كانت بجانبني في السراء و الضراء ... رفيقة دربي

زوجتي الغالية الى من تلونت حياتي بهم لاجلهم بالحب والامل والسعادة قرنا

عيني اسراء وجزال.

الى كل من مررت بهم في دروب العلم والعمل اساتذتي واصدقاء وزملائي.

بن طبولة صلاح الدين

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي دراسة تقييمية من وجهة نظر هيئة التدريس لميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8ماي 1945 قالمة. ومن أجل تحقيق ذلك تم الاعتماد على مناهج متعددة لعل من أهمها المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بغية تحليل الأدبيات والاحصائيات التي تعالج هذا الموضوع، كما تم الاستعانة بالاستبيان والمقابلة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من 82 أستاذ، تم إخضاعها للمعالجة والتحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS V23.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها:

- أن هناك العلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي لكنها ضعيفة.
- لا توجد علاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وتحسن محتوى العمل البحثي لدى الأساتذة.
- توجد علاقة ضعيفة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وترقية نشاط الباحث.
- لا توجد علاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وعدد المنشورات العلمية البحثية.
- لا توجد علاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج واثار البحوث العلمية على خدمة المجتمع.

الكلمات المفتاحية: جودة البحث العلمي، برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ، ميدان العلوم الانسانيه والاجتماعيه.

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between short-term mobility programs abroad and the quality of scientific research, an evaluation study from the point of view of the faculty of the field of humanities and social sciences at the University of 8 Mai 1945 Guelma.

In order to achieve this, multiple approaches were relied upon, perhaps the most important of which is the analytical descriptive approach, in order to analyze the literature and statistics that deal with this subject. The questionnaire and interview were also used as a tool for data collection, as it was distributed to a random sample of 82 professors, which were subjected to statistical treatment and analysis, using SPSS v23.

The study reached a number of results, the most important of which were:

1. There is a weak relationship between short-term mobility programs abroad and the quality of scientific research.
2. There is no relationship between short-term mobility programs abroad and the improvement of the research work content of professors.
3. There is a weak relationship between short-term mobility programs abroad and the promotion of researcher activity.
4. There is no relationship between short-term mobility programs abroad and the number of scientific research publications.
5. There is no relationship between short-term mobility programs abroad and the impact of scientific research on community service.

Keywords: quality of scientific research, short-term mobility programs abroad, field of human and social sciences.

فهرس الموضوعات

	الشكر والعرهان.....
	الإهداء.....
	ملخص الدراسة.....
I	فهرس الموضوعات.....
III	قائمة الجداول.....
V	قائمة الأشكال.....
VI	قائمة الملاحق.....
أ - ج	مقدمة.....
الفصل الأول: مدخل إلى عملية التكوين	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: ماهية التكوين.....
08	المطلب الأول: مفهوم التكوين
10	المطلب الثاني: مبادئ التكوين
11	المطلب الثالث: أهداف وأهمية التكوين
14	المطلب الرابع: أنواع ومراحل التكوين
23	المبحث الثاني: التكوين: آلياته، مقارباته وأساليبه.....
23	المطلب الأول: طرق التكوين
25	المطلب الثاني: مقاربات التكوين
27	المطلب الثالث: أساليب التكوين
28	المطلب الرابع: إدارة المعرفة كأسلوب حديث في عملية التكوين.
30	خلاصة
الفصل الثاني: أساسيات جودة البحث العلمي	
32	تمهيد
32	المبحث الأول: ماهية البحث العلمي.....
32	المطلب الأول: مفهوم البحث العلمي
35	المطلب الثاني: البحث العلمي

36	المطلب الثالث: أهداف واهمية البحث العلمي
39	المبحث الثاني: أساسيات جودة البحث العلمي.....
39	المطلب الأول: تعريف جودة البحث العلمي
41	المطلب الثاني: أهداف واهمية جودة البحث العلمي
42	المطلب الثالث: شروط ومعايير جودة البحث العلمي.
46	المطلب الرابع: معوقات واسباب افتقاد البحوث العلمية لمعيار الجودة.
48	خلاصة
	الفصل الثالث: علاقة التكوين في إطار برامج الحركية قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة
50	تمهيد
51	المبحث الأول: مدخل الى الجامعة الجزائرية وبرامج الحركية قصيرة المدى بالخارج.....
51	المطلب الأول: نشأة وتطور الجامعة الجزائرية
53	المطلب الثاني: مهام الجامعة الجزائرية
55	المطلب الثالث: برامج الحركية قصيرة المدى في الخارج ومعايير الانتقاء في الجامعة الجزائرية.
62	المبحث الثاني: الدراسة الميدانية في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة
62	المطلب الأول: نشأة جامعة 8 ماي 1945 قالة
67	المطلب الثاني: برامج الحركية قصيرة المدى بالخارج في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة 8 ماي 1945 قالة
69	المطلب الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وعرض وتحليل نتائج الاستبيان
86	المطلب الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
91	الخلاصة.....
93	الخاتمة.....
96	قائمة المصادر والمراجع.....
102	الملاحق.....

الصفحة	البيان	رقم الجدول
68	عدد المستفدين من برنامج الحركة قصيرة المدى بالخارج في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية خلال الخمس سنوات الاخير.	01
71	عملية توزيع الاستبيان	02
72	تجزئة الاستبيان	03
72	درجات سلم ليكارت.	04
73	ارتباط محاور الإستبيان	05
74	معامل الثبات ألفا كرونباخ	06
74	جدول نتائج اختبار معامل التجزئة النصفية للمحور الأول Guettman	07
75	جدول نتائج اختبار معامل التجزئة النصفية للمحور الثاني . Guettman	08
75	دلالات قيمة معامل الارتباط spearman	09
76	اختبار التوزيع الطبيعي kolmogorov- sminov	10
76	توزيع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية.	11
78	عدد الأساتذة المستفدين من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج حسب الرتبة ونوع الاستفادة.	12
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات المتغير المستقل (برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج)	13
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات مؤشر محتوى العمل البحثي	14
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات مؤشر ترقية نشاط الباحث	15
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات مؤشر المنشورات البحثية	16

83	تقسيم المنشورات العلمية للأساتذة حسب صنف المجالات	17
84	عدد الأساتذة الناشرين في قواعد البيانات العلمية العالمية	18
84	قيمة مؤشر h-index للأساتذة	19
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات مؤشر خدمة المجتمع	20
86	مجالات معامل ارتباط Pearson وتحديد العلاقة	21
87	نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 01	22
88	نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 02	23
88	نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 03	24
89	نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 04	25
90	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	26

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
14	أنواع التكوين	01
16	مراحل العملية التكوينية	02
58	أصناف برامج الحركية قصيرة المدى في الخارج	03
70	نموذج الدراسة	04

الصفحة	البیان	رقم الملحق
102	معايير الانتقاء للمشاركة في تظاهرة علمية لتحسين المستوى بالخارج.	01
104	معايير الإنتقاء الإقامة العلمية في الخارج.	02
107	معايير الإنتقاء للمشاركة في تظاهرة علمية للأساتذة MCB/MCA/PR	03
109	معايير الانتقاء لتحسين المستوى في الخارج.	04
110	معايير الانتقاء لفئة الموظفين والإداريين والتقنيين.	05
111	الإستبيان.	06

مقدمة

يعتبر قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من القطاعات الرئيسة في المنظومة التنموية، في نظر مختلف دول العالم، فهو يعد منبعاً هاماً لتحقيق التطور والرفق الحضاري، بالنظر إلى الدور المنتظر منه تأديته في مجال قيادة التنمية المجتمعية للأمم في مختلف القطاعات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية وغيرها، وهذا باعتباره قطاعاً يضم مؤسسات أكاديمية وبحثية، مكونة من إطارات عالية التكوين، مهمتها الأساسية المساهمة في إنتاج الرأسمال الفكري عالي التأهيل القادر على رفع التحديات، وإنجاز البحوث العلمية المتقدمة الراقية، في مختلف المجالات، والقادرة على تقديم حلول لمختلف مشكلات التنمية بمختلف قطاعاتها وأبعادها، والمساهمة في التنمية الإنسانية بمختلف جوانبها.

ترتبط قدرة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، ومنها الجامعات، على تأدية مهامها اتجاه مح- يطها السوسيو اقتصادي بجودة ما تقدمه له من مخرجات، سواء تعلق الأمر بجودة الرأسمال الفكري المنتج أو جودة البحوث العلمية المنجزة، ففي ظل ما يشهده العالم اليوم من تطورات فكرية وتكنولوجية وسياسية واجتماعية وثقافية وغيرها، وفي ظل المنافسة التي أضحت تميز قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بات مفهوم الجودة الحجر الأساس في نشاط المؤسسات الجامعية في مختلف دول العالم، وبات اتجاه المؤسسات الجامعية إلى تبني المفاهيم ذات العلاقة بضمان الجودة وإدارة الجودة الشاملة أمر مفصلي في الحكم، من جهة، على جودة مساهمتها في التنمية المجتمعية بمختلف مجالاتها وقطاعاتها، ومن جهة أخرى، وعلى تميزها.

يعتبر مفهوم "جودة التعليم العالي والبحث العلمي" في الجامعات واحداً من المداخل الإدارية الحديثة التي، تسعى من خلالها، المؤسسات الجامعية إلى الرفع من كفاءة ونوعية مخرجاتها التعليمية والبحثية، وبعد، في هذا المضمار، مدخل ضمان الجودة أحد المداخل الاستراتيجية المتبعة في إدارة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، تهدف، من خلاله إلى بناء منظومة تعليمية وبحثية متكاملة وسليمة من الانحرافات والأخطاء منذ البداية، بغية الوصول إلى منتجات تعليمية وبحثية ذات جودة عالية.

من وجهة نظر نظامية، ترتبط جودة منظومة التعليم الجامعي والبحث العلمي بجودة مداخلها المتمثلة أساساً في الطلبة، البنى التحتية، هيئة التدريس، البرامج، المناهج البيداغوجية... وغيرها، وبجودة العمليات التحويلية المتعلقة بسيورة التدريس وإجراءات إنجاز البحوث العلمية، وبجودة مخرجاتها المتمثلة في الرأسمال البشري المنتج والبحوث العلمية المنجزة، والتي لها القدرة على قيادة التنمية المجتمعية وحل مشكلاتها.

ضمن هذه المنظومة، يعتبر عضو هيئة التدريس في المؤسسات الجامعية، عنصراً فاعلاً في ضمان جودة منتجات هذه الأخيرة، باعتباره الرأسمال الفكري عالي التأهيل الذي يقع على عاتقه مسألة التدريس والتكوين من أجل المساهمة في إعداد صنوف الرأسمال الفكري الأكثر رفقاً، ومسألة إنجاز البحوث العلمية المتقدمة والمتميزة،

وبالتالي من الضروري بما كان إيلاء الاهتمام اللازم لجودة هذا العنصر المحوري في منظومة التعليم العالي والبحث العلمي.

ولعل البحث في موضوع ضمان جودة عضو هيئة التدريس مرتبط بالبحث في الآليات المتبعة في عملية تكوينه وتنمية معارفه الأكاديمية، ومدى قدرتها على تزويده بمعارف جديدة وتحسين وتنمية قدراته العلمية، وتعد في هذا المضمار، برامج التكوين قصيرة المدى في الخارج من الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الجامعية في العالم من أجل تنمية القدرات المعرفية والبيداغوجية للأساتذة، من خلال احتكاكه بزملائه في مؤسسات جامعية أخرى وتبادل الأفكار والخبرات معهم، والاطلاع على منجزاتهم البحثية.

في الجزائر، ومن أجل الرفع من جودة هيئة التدريس في مؤسساتها الجامعية، ووعيا منها بأهمية تبني مدخل ضمان الجودة في السيرة التعليمية والبحثية، أجهت الوزارة الوصية عبر مؤسساتها المختلفة، ومنها الجامعات، إلى تبني مدخل ضمان الجودة لتحقيق أهدافها، فأصبحت هي الأخرى تسير في اتجاه العمل على توفير المتطلبات الأساسية لضمان بلوغ جودة عضو هيئة التدريس، من خلال تبنيها لآليات مختلفة في هذا المجال على غرار التكوين قصير المدى في الخارج، والتي هدفت من خلاله إلى الرفع من مستوى الأداء الأكاديمي والعلمي للأستاذ الباحث، بما يضمن قيامه بالأدوار الموكلة إليه بفعالية، فأنجحت إلى سن ترسانة قانونية من شأنها ضمان فعالية هذا التوجه.

أ. إشكالية الدراسة:

تسعى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية جاهدة إلى ضمان جودة مخرجاتها، ومنها جودة البحوث العلمية المنجزة على مستواها في مختلف ميادين التكوين، ومنها ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهذا من من أجل الرقي بمساهمتها في تحقيق أهداف التنمية المجتمعية.

من أجل ذلك، أولت المؤسسات الجامعية الجزائرية، ومنها جامعة 8 ماي 1945 قائمة كل الاهتمام بتكوين الأستاذ الجامعي ورسكلة معارفه، في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، من أجل الرفع من درجة تحكمه في العديد من الجوانب العلمية والتكنولوجية الحديثة في المجالات العلمية ذات العلاقة، ومن أجل تهيئ معارفه العلمية والبيداغوجية، وزيادة مساهمته في إنجاز البحوث العلمية ذات الجودة العالية، والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على التنمية المجتمعية، فمنحت له الفرصة، من أجل ذلك، في المشاركة في المنتقيات واللقاءات العلمية عالية الجودة والمفهرسة في قواعد البيانات العالمية، إضافة إلى تمكينه من الاستفادة من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، باعتبارها أحد أهم أنواع التكوين التي يستفيد منها الأستاذ الجامعي من أجل الرقي بجودة البحث العلمي.

بناء عليه، يسعى هذا البحث العلمي إلى الإجابة عن التساؤل الجوهري التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في

ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قائمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ؟

وتتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ومحتوى الأعمال البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ؟

2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وترقية نشاط الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والمنشورات البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ؟

4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والخدمة المقدمة للمجتمع من خلال الأبحاث العلمية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ؟

ب. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

الفرضيات فرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ومحتوى الأعمال البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وترقية نشاط الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والمنشورات البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والخدمة المقدمة للمجتمع من خلال الأبحاث العلمية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

ج. أسباب اختيار الموضوع:

لقد تم اختيار موضوع علاقة برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي لجملة من الأسباب منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي:

أسباب ذاتية:

✓ اندراج الموضوع ضمن مجال التخصص.

✓ الرغبة في معرفة العلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث.

أسباب موضوعية:

✓ قلة الدراسات التي تناولت موضوع العلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي، لا سيما في الجزائر؛

✓ مكانة جودة البحث العلمي بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي؛

✓ أهمية برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بالنسبة للمؤسسات الجامعية أو للأساتذة.

د. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه، فبرامج الحركة بالخارج من الأساليب التي تعتمد عليها الجامعة الجزائرية من أجل الرفع من الجودة الأكاديمية والعلمية للأستاذ الجامعي، بما يساهم في الرفع من جودة البحث العلمي، كما تعود أهمية الدراسة إلى أهمية العنصر البشري داخل المنظمات وضرورة الاهتمام به والحفاظة عليه وتطويره من خلال البرامج التكوينية المختلفة، باعتباره المصدر الحقيقي للتميز على مستوى المنظمات المعاصرة بما فيها الجامعات.

هـ. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف، نلخص أهمها فيما يلي:

✓ التعرف على برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والمعايير التي يتم اختبار الاساتذة على أساسها؛

✓ تشخيص واقع الحال بالنسبة لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة 8 ماي 1945 قالمة؛

✓ تحديد العلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة؛

✓ تقديم اقتراحات وتوصيات تتعلق ببرامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، يمكنها أن تساهم في زيادة جودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، خصوصا، والجامعة الجزائرية عموما؛

✓ اثراء المكتبة الجامعية بدراسات حديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، تكون سندا علميا للطلبة.

و. منهج الدراسة:

من أجل الإلمام بجوانب موضوع الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في عرض الأفكار النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وشرحها، كما تم الاعتماد على المنهج الإحصائي من أجل تحليل المعطيات والنتائج المتحصل عليها من خلال الاستمارة التي اعتمدها كأداة لجمع البيانات حول عينة الدراسة في الجانب التطبيقي، مستعينين في ذلك ببرنامج SPSS V23.

ز. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: كليات ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية الآداب واللغات وكلية الحقوق والعلوم السياسية).

الحدود الزمانية: الفترة الممتدة من شهر فيفري 2023 الى جوان 2023.

ح. هيكل الدراسة:

من أجل معالجة موضوع الدراسة والإحاطة بكافة جوانبه والإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذا البحث إلى ثلاث فصول، الفصل الأول والفصل الثاني تضمنا التأصيل النظري لموضوع الدراسة، أما الفصل الثالث فقد خصص للدراسة الميدانية، وفيما يلي تفصيل لذلك:

الفصل الأول جاء بعنوان مدخل الى عملية التكوين، قسم الى مبحثين، المبحث الأول جاء بعنوان ماهية التكوين والمبحث الثاني جاء بعنوان التكوين: آلياته، مقارباته وأساليبه.

الفصل الثاني جاء تحت عنوان أساسيات جودة البحث العلمي، وقسم كذلك الى مبحثين، خصص المبحث الأول للبحث في ماهية البحث العلمي، بينما خصص المبحث الثاني لدراسة أساسيات جودة البحث العلمي.

الفصل الثالث خصص للجانب الميداني للدراسة، وقد قسم بدوره الى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول نشأة وتطور الجامعة الجزائرية ومهامها، وكذا برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، اما المبحث الثاني فخصصناه لتناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وعرض وتحليل نتائج الاستبيان، واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

ط. صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي واجهتنا في إتمام دراستنا صعوبة جمع المعلومات من الكليات نتيجة رفض غالبية مفردات عينة الدراسة الإجابة على الاستمارة نظرا لحساسية الموضوع، وكذلك تحفظهم في الإجابة على بعض العبارات أو الإجابة بشكل عشوائي مما دفعنا لإلغاء عدد من الاستمارات المسترجعة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

الفصل الأول

تمهيد:

أولى الباحثون والممارسون في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية والعلوم الانسانية للمورد البشري أهمية بالغة، واعتبروه الحجر الأساس في نشاط أي منظمة، فهو المحرك الرئيسي لها، والعقل المدبر والمنفذ لاستراتيجياتها ومخططاتها، حيث يعد السبب الرئيسي لنجاحها في تحقيق أهدافها بأكثر فعالية ممكنة، والمصدر الاستراتيجي لتحقيقها الميزة التنافسية المستدامة، وعليه، فلا بد على كل منظمة، مهما كان مجال نشاطها، أن توليه الاهتمام اللازم، من خلال العمل على توفير جميع متطلباته واشباعها حتى يتسنى له ممارسة المهام الموكلة اليه بفعالية، وكذا العمل على تغذية معارفه وتحسينها حتى تكون له القدرة على مواكبة كل التغيرات التي يشهدها محيط المنظمة.

يعد في هذا المضمار، التكوين من المكيانزمات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات من اجل ضمان تجديد وإثراء المعارف النظرية والتطبيقية لمواردها البشرية، حتى تبقى قادرة على مسايرة كل التغيرات التي يشهدها محيط المنظمة.

ضمن هذا المجال، جاء هذا الفصل لتقديم الجوانب النظرية ذات الصلة بالتكوين، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين: خصص الأول للبحث في ماهية التكوين، بينما خصص الثاني للبحث في آليات التكوين ومقارباته وأساليبه المختلفة، إضافة إلى تناوله لإدارة المعرفة كأسلوب حديث في عملية التكوين.

المبحث الأول: ماهية التكوين

تعد عملية التكوين ضرورة حتمية، تهدف من خلالها المنظمة إلى تأهيل وتعيين معارف مواردها البشرية النظرية والعملية والرفع من مستواها، من أجل ضمان نجاحها في تحقيق أهدافها ومواكبة التغيرات المستمرة في بيئتها الخارجية، وهي العملية المبنية على مبادئ عامة واساليب وطرق متنوعة، بتنوع وتعدد زوايا الرؤى في هذا المجال.

المطلب الأول: مفهوم التكوين:

قدم العديد من الباحثين في ميدان الموارد البشرية العديد من التعاريف لمصطلح التكوين، اختلفت باختلاف زوايا الرؤى والمنطلقات الفكرية ومجالات التخصص لكل باحث، وسنورد فيما يلي مجموعة من التعاريف لهذا المصطلح.

وقبل ذلك، تجدر الإشارة إلى الخلط بين مفهوم التدريب والتكوين، واعتبارهما في الكثير من المراجع التي تم الاعتماد عليها على أنهما مترادفان، وعليه، ومن أجل تجنب الخلط، اعتمدنا على التعاريف التي تدل في محتواها على مفهوم التكوين، حتى وإن قدمت على أساس أنها تخص مفهوم التدريب، بينما تم استبعاد التعاريف التي تدل في محتواها على مفهوم التدريب حتى وإن قدمت على أنها تخص مفهوم التكوين.

يعني **بالتكوين لغة**: "التشكيل"، وفعل كون هو اعطاء الذات والشكل او اعطاء شكل معين، فالتكوين مشتق من كلمة لاتينية الأصل أو كلمة FORMA ، ويعنيان اعطاء شكل معين لشخص او لشيء ما.¹ أما من الناحية الاصطلاح فقد عرف:

التكوين بأنه: "العملية المستمرة التي تكسب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار اللازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حالياً، أو مستقبلاً وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم على أكمل وجه وبالتالي زيادة كفاءة الشركة التي يعملون فيها"²، حيث يعتبر التكوين عملية موجهة للفرد يمكن من خلالها اكتساب معارف ومهارات تمكنه من أداء مختلف المهام الموكلة له بكفاءة وفعالية وذلك لبلوغ الأهداف الحالية أو المستقبلية.

كما عرف التكوين أيضاً على أنه: "عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة، يقصد به أيضاً تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية."³

¹ مقناي صبرينة، التكوين الوثائقي لدى مستفيدي المكتبة المركزية لجامعة منتوري، أطروحة لمناقشة الدكتوراه علم المكتبات، جامعة قسنطينة، 2006، ص110.

² مصطفى جربوع، إدارة الموارد البشرية، دار ابن نفيس للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 1، 2018، ص247.

³ يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1، 2015، ص79.

وهناك من الباحثين من تناول مفهوم التكوين من حيث الاتجاه:¹ يوجد من يركز على البعد السلوكي للتكوين، وهناك من يركز على البعد المعرفي ومهاراتي والفني في للتكوين، وهناك من يرى أن التكوين يقتصر دوره على العاملين الفنيين وموظفي الإنتاج فقط، ولا شأن له بالإدارتين الوسطى والعليا.

الاتجاه الأول الذي يركز على البعد السلوكي للتكوين، يرى أن التكوين هو تغيير في اتجاهات وسلوكيات الأفراد من النمط القائم الى نمط آخر، نرى المنظمة أنه أكثر ارتباطا بأهدافها.

أما الاتجاه الثاني والذي يركز على البعد المعرفي ومهاراتي والفني، فيرى أن التكوين وسيلة لتنمية قدرات ومهارات وكفاءات الأفراد على الأداء وانجاز المهمات في إطار أهداف المنظمة.

أما الاتجاه الثالث: فيرى أن التكوين يعني تعليم العاملين والفنيين وموظفي الإنتاج كيف يمارسون العمال الذي وظيفة للقيام به، أي أن هذا التعريف استبعد أفراد الشريحة الإدارية من التكوين.

من خلال هذه الاتجاهات يمكن القول أن عملية التكوين تحدث تغيير في سلوك الفرد وينعكس ذلك

على معارفه، مما يساعد على رفع مهاراته واداءه، وهذا يخلق ميزة تنافسية للمؤسسة والموارد البشري.

من جهة أخرى، هناك من عبر على التكوين على أنه: "جملة من العمليات المتسلسلة التي تترجم في تدريبات سواء ذهنية او بدنية تمكن المورد البشري من تحسين مستوى أدائه للوظيفة التي يشغلها أو ان يشغل وظيفة أخرى تختلف عن الأولى وذلك للتكيف مع التغيرات التكنولوجية الحديثة أو التحضير لها وبهذا الشكل يمكن ان نعرف التكوين من ناحية التجريد انه احدى التطبيقات الاجتماعية التي تساهم في انتاج واعادة انتاج المؤسسة واستمرارها في ظل التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية".²

كتعريف شامل، يمكن القول أن التكوين هو: سيورة ذات أهمية بالغة للمنظمة، عموما، وللمورد البشري، خصوصا، تتعلق بتزويد هذا الأخير بالمعارف النظرية والعملية التي يتطلبها الرفع، من جهة، من قدراته المعرفية والمهنية من اجل زيادة درجة نجاحه في أداء المهام الموكلة له، ومن جهة أخرى، الرفع من درجة استعدادة لمواكبة التغيرات التي يمكن ان تحدث في محيط منظمته، وهذا بهدف زيادة درجة مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة، ونجاح هذه السيورة يرتبط بضرورة توفير كافة المتطلبات المادية، المالية، والبشرية.

خصائص التكوين:

للتكوين خصائص عديدة يمكن إيجازها فيما يلي:³

أ. التكوين نشاط رئيسي في المنظمة و ليس نشاطا ثانويا أو كماليا.

¹ منصور محمد اسماعيل العريقي، إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن، ط2، 2012، ص253.

² بلقاسم براهيم، عمارة شيخ، دور التكوين الاستراتيجي في مواجهة التغيرات دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك الاغواط، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد05، العدد01، 2021، ص136.

³ وقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس بغرور خنشلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014، ص ص 17-18.

ب. التكوين نظام متكامل: يتكون من مجموعة الأجزاء و العناصر المترابطة معا، تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية.

ت. التكوين عملية شاملة: بمعنى تشمل كل المستويات الإدارية التي تتضمنها المنظمة الإدارية العليا والوسطى والإشرافية والتنفيذية (كذلك فالتكوين يجب أن يقدم لكل التخصصات في المنظمة).

ث. التكوين عملية إداري: ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه المقومات:

- وضوح الأهداف و تناسبها.
- وضوح السياسات وواقعتها.
- توازن الخطط و البرامج.
- توفر الموارد المادية و البشرية.
- توفر الرقابة و التوجيه المستمرين.

ج. التكوين عملية فنية: تحتاج إلى خبرات و تخصصات ينبغي توفيرها أهمها :

- خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية.
- خبرة تخصصية في تصميم البرامج التكوينية وإعداد المناهج التكوينية والمواد العلمية.
- خبرة في اختيار الأساليب والوسائل المساعدة في عملية التكوين.
- خبرة في تنفيذ البرامج التكوينية ونقل المعرفة والمهارة وأنماط السلوك المرغوبة للمتكونين.
- خبرة في متابعة و تقييم فعالية التكوين أثناء الخدمة للموظفين.

التكوين نشاط متغير ومتجدد:¹ حيث أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتسم بالثبات، وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الموظف معرض للتغير في عاداته وسلوكه ومهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها الموظفون هي الأخرى تواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والإدارية وفي تقنيات وأساليب العمل ومستجداً.

المطلب الثاني: مبادئ التكوين:

تتمثل هذه المبادئ فيما يلي:²

- خلق دافع لدى المتكوّن، فكلما كان الدافع قويًا كلما ساعد على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة .
- متابعة تقدم المتكوّن لأن كثرة المعلومات لا تكفي في حدّ ذاتها لاكتساب المهارة. وإنما الفهم لما تعنيه هذه المعلومات واستيعابها فقد يجد المتكون صعوبة في استيعاب المهارة الجديدة بدون تعلم كيفية

¹ مرجع نفسه، ص18.

² زقنودي حورية، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد04، العدد07، 2016، ص ص 158-159.

تطبيقها، وهذه مهمة المكون في متابعة درجة تقدّم المتكوّن والتحقق من الاستيعاب النظري والعملية لمحتويات برامج التكوين.

- ربط التكوين ببرامج للتقييم بعد تعلم المهارات من خلال التكوين.
- ضرورة الممارسة العملية للتكوين لكي نكتسب المهارة والمعرفة لا بد من مشاركة المتكوّن وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعلم من توفير الأدوات والوسائل التكوينية، وأن يعرف المتكوّن المغزى منها.
- ارتباط التكوين بالتكنولوجيا الحديثة لمسايرة التطور والتغير يجب ربط سياسة التكوين بتكنولوجيا الأساليب العلمية لما يخدم طبيعة المؤسسات والظروف البيئية المحيطة بها، مما يحقق في النهاية تقدم المؤسسة، فالمؤسسة عبارة عن نظام جزئي يتأثر بالنظام الكلي للمجتمع ومختلف التطورات التي تحدث فيه، لذا يجب عند إعداد مخطط تكويني مراعاة الظروف والمتغيرات المحيطة بالمؤسسة، حتى تستطيع المؤسسة مسايرة التحولات والمستجدات الخارجية.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف التكوين:

أولاً: أهمية التكوين

تسعى المنظمة الى تسطير برنامج تكويني جيد يمكن المورد البشري من اداء مختلف المهام المسندة اليه بفعالية دون وجود أي خطأ مما يساعد على: ¹

- رفع الإنتاجية والأداء التنظيمي نتيجة لوضوح الأهداف وطرق العمل.
 - العمل على ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
 - تطوير أساليب القيادة وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.
 - تحديث وإثراء المعلومات التي تسمح بصياغة الأهداف وتنفيذ سياسة المنظمة.
 - إقامة الفرصة للأفراد لتحقيق التطوير، التميز، الترقية في العمل.
 - تطوير مهارات الأفراد فيما يخص التفاعلات والاتصالات بما يحقق الأداء الفعال.
 - تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
 - توطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- وبالتالي فالتكوين يعتبر أمراً هاماً من أجل تحسين كمية ونوعية العمل، ورفع المعنويات وتحفيز العاملين وتزداد أهمية التكوين إذا ما عرفنا أن أهم سمات العصر الحديث تلك التغييرات الهائلة والمستمرة في المعارف الإنسانية وما يترتب عن ذلك من تغيرات مستمرة في نظم العمل، ما يستوجب من ضرورة إعادة القوى العاملة للتكيف معها. وللتكوين أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة وبالنسبة للأفراد كذلك: ²

¹ سعاد عبيدة، سهام قوجيل، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلد14، عدد02، 2020، ص497.

² علي حبيش، راجح اوكيل، الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد21، 2019، ص81.

أ. بالنسبة للمنظمة:

- تطوير الإنتاج والنهوض به كما ونوعا فالتكوين يجب أن يتبعه تحسين نوعية المنتجات والرفع من كميتها.
- المساهمة في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وامكانياتها.
- التقليل من حوادث التي يكون سببها الغالب عدم كفاءة الأفراد العاملين أو عجزهم أكثر مما هو عيب في الأجهزة أو ظروف العمل.
- المساعدة في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها.
- المساهمة في ربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة.

ب. بالنسبة للعاملين:

- مساعدة الأفراد العاملين على تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- مساعدة الأفراد العاملين على تطوير مهارات الاتصالات لديهم والتفاعلات بما يحقق الأداء الفعال.
- تنمية العوامل الدافعة للأداء وتوفير الفرصة أمام العاملين للترقية في العمل.
- منح الأشخاص أمكانية الحصول على المعلومات العلمية الضرورية في العمل.
- رفع الروح المعنوية للعامل بتقليل الحوادث.

ثانيا: أهداف التكوين:

توجد العديد من الأهداف التي تسعى المؤسسة والموارد البشري إليها من خلال عملية التكوين والتي تتمثل في النقاط التالية:¹

فعالية الموظف: تنمية فعالية عند الموظف، والفعالية مرادفة للإنتاجية وعلى هذا يمكن القول بأن التكوين يهدف إلى تأمين تحقيق مخططات الإدارة بأقل قدر ممكن من الإمكانيات المالية والبشرية والمادية.

ترغيب الموظف في عمله، باعتبار أن زيادة أدائه مرهونة برغبته في أداء العمل.

رفع معنويات الموظف: من مظاهر رفع الروح المعنوية يظهر حين يتلقى الموظف مهارات ومعارف أكبر من العمل خلال مرحلة التكوين الذي يعطيه إحساس داخلي بالأمن والأهمية، فضلا أن في ذلك قيمة سيكولوجية في حد ذاتها تساهم في زيادة اهتمامه بالعمل، وتقلل من معدل دوران العمل ومن نسبة الغياب.

توفير إمكانية الترقية: يهدف التكوين إلى تحسين وزيادة مهارات الموظف وقدراته التي تؤهله لتولي الوظائف القيادية، والترقية للمناصب الوظيفية الأعلى مستوى.

تخفيف العبء على المشرفين: يحتاج المشرف إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين.

¹ جويده عسولات، غياب التكوين واثره على الروح المعنوية للموظفين، دراسة ميدانية بولاية البلدة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08،

تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف العليا بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين وبرامج معدة على أسس علمية.

استبعاد العادات السيئة في العمل: يعتبر التكوين من الوسائل الناجحة التي يلجأ إليها لمحاربة العادات السيئة التي يمكن أن تتكون بصورة تقليدية في مجال الروتين الإداري، ولعل ما يقتضي اتخاذه من خطوات في هذا المجال إنما يقوم على تحديد تلك العادات وتعريفها بصورة واضحة ثم التعرض لها من خلال التكوين، مما يساعد على إزالتها أو على الأقل إضعافها بشكل ملموس. ومن الأهداف التي تتركز في هذا المجال مساعدة المتكون الإقلال من الأخطاء المهنية وعدم ضياع الجهد والنفقات، مما يعود ذلك على أداء الكلي للمؤسسة.

تحسين مستوى المنظمة: التكوين بمفهومه الواسع يسعى إلى تحسين أوضاع المنظمة، وقد دلت التجارب على أن التكوين يعتبر وسيلة فعالة لإدخال الإصلاح عليها. وانطلاقاً من الغايات التي تم ذكرها، يقتضي التركيز على الطابع العملي الذي يجب أن يتغلب فيه، سواء كان ذلك في وضع البرامج أو تنفيذها ويمكن القول بأن التكوين " يخفض من معدل دوران العمالة وتقليل حوادث العمل التي غالباً ما تحدث في المؤسسات الصناعية نتيجة نقص كفاءة الموظفين وانخفاض قدراتهم ومهاراتهم الفنية."¹

¹ جريدة عسولات، مرجع سبق ذكره، 2021، ص 323.

المطلب الرابع: أنواع ومراحل التكوين:

أولاً: أنواع التكوين:

توجد العديد من التقسيمات التي وضعها الباحثون من اجل تحديد أنواع التكوين والشكل رقم 02 يوضح ذلك:

شكل رقم 01: أنواع التكوين



المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعلومات المستقاة من: أحمد بن خيرة، نصر الدين بن النذير، اثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية، مجلة رؤى الاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2009، ص 317.

وفيما يلي تفصيل لهذه الأنواع:¹

أ. التكوين وفق المستوى التنظيمي يشمل:

- **التكوين المهني:** ويتمثل في التكوين الذي يستهدف اكتساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المدرب بأدائها، وهذا النوع من التكوين يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة أو ربما يشمل القدامى من العاملين لاكتساب بعض المهارات أو المعارف الجديدة.
- **التكوين الإداري:** ينصب هذا النمط من التكوين على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية والتنظيمية وأحيانا يشمل العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا.
- **التكوين الإرشافي:** ويهتم بتكوين المشرفين على التكوين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على الإشراف والتعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المراد انجازها.
- **التكوين التخصصي:** ويمثل هذا النوع زيادة المعلومات والمعارف وتطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المؤسسة.

¹ أحمد بن خيرة، نصر الدين بن النذير، اثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية، مجلة رؤى الاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2009، ص 317.

• **تكوين المكونين:** ويتم من خلاله تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التكويني في إطار مختلف البرامج التكوينية.

ب. **التكوين وفق الزمن:** ويعتمد هذا النوع من التكوين على المدة الزمنية المطلوبة للتكوين، ويتضمن:

- **التكوين قصير الأجل:** تتراوح مدته من أسبوع إلى ستة أسابيع ويتم فيه عقد الدورات التكوينية بصورة مكثفة حيث يقوم المكون بإعطاء فكرة شاملة عن البرنامج التكويني دون الدخول إلى تفاصيل البرنامج.
- **التكوين طويل الأجل:** يمتد إلى سنة أو أكثر، حيث يستطيع المتكون الحصول على معلومات كافية حول المادة التكوينية، كما أنه يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمتكون.

ت. **التكوين وفق نوعية الأفراد من خلال:**

- **التكوين الفردي:** ويشمل تطوير المهارات والقدرات الفردية المتعلقة بالأفراد والذين تمت ترقيتهم، لمراكز إدارية عليا، ولذا فهو يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك فقط.
- **التكوين الجماعي:** يعتمد هذا النوع على الأسلوب الجماعي في التكوين، إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في مراكز تكوينية متخصصة.

ث. **التكوين حسب مكان إجراءه:** وينقسم إلى:

- **التكوين الداخلي:** ويتم داخل المؤسسة سواء في مكان العمل أو في قاعات تكوينية خاصة يتم تجهيزها بمختلف الإمكانيات والمعدات، ويشرف على عملية التكوين الداخلي المسؤول عن التكوين في المؤسسة أو الرئيس المباشر للأفراد المعنيين بالتكوين، كما يمكن الاستعانة بمكونين ومن خارج المؤسسة.
- **التكوين الخارجي:** إن اللجوء إلى شركات أو مراكز التدريب الخارجية إجراء يفيد الشركة في الحصول على معلومات عن اتجاهات السوق واحتياجات الصناعة من المهارات وتفاصيل نوعية البرامج التدريبية أو المناهج التطويرية التي يمكن أن تتعاقد بشأنها بما يلبي احتياجاتها. ولا تقف صالات المراكز التدريبية الخارجية عند هذا الحد، إنها تقدم المشورة وتبادل المعلومة وبإمكانها القيام بدراسات محددة حسب الحاجة، ولاسيما في مجال البرامج الموجهة لاحتياجات العميل.¹

وعليه فإنه يتوجب على المؤسسة أن تقوم بالتشخيص الدقيق لنقاط الضعف والقوة التي يمكن من خلالها تجديد نوع التكوين الذي تريد ان تتبعه وهذا بالنظر الى امكانيات الخاصة بها وهذا يضمن نجاح عملية التكوين.

ثانيا: مراحل العملية التكوينية.

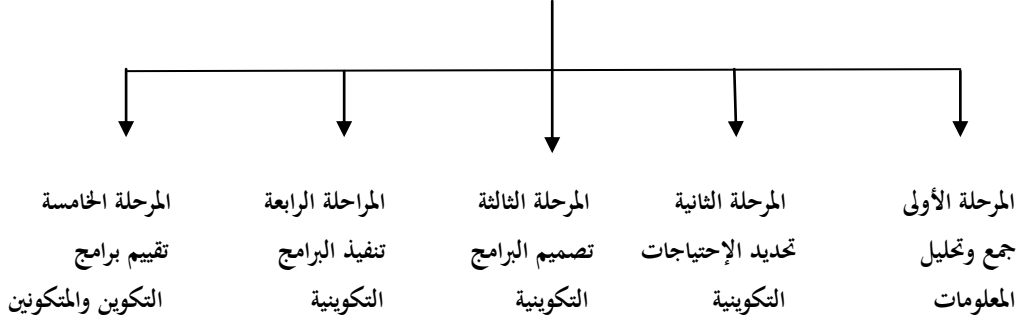
تسعى المنظمات الى اثبات نجاعة العملية التكوينية من اجل ضمان السير الحسن لمصالحها، وتمر هذه الأخيرة بعدة مراحل متسلسلة، يمكن ان نعبر عليها بمصطلح سلسلة التكوين، وفي هذا الإطار لابد على المنظمة

¹ منصور بن عبد العزيز المعشوق، المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 2011، ص 266.

ان تعمل على إنجاز كل مرحلة من هذه المراحل من خلال توفير جميع الإمكانيات اللازمة لذلك، والشكل الموالي يوضح مراحل العملية التكوينية:

شكل رقم 02: مراحل عملية التكوين

تمر عملية التكوين بمجموعة من المراحل الأساسية وهي:



المصدر: من إعداد الطالب، بناء على محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، عابيكان للنشر، الرياض، المملكة السعودية، ط4، 2010، ص140، بتصرف
المرحلة الأولى: جمع وتحليل المعلومات¹

تتعلق هذه المرحلة بتوفير البيانات عن مختلف عناصر نظام التكوين، وكذلك كافة المتغيرات المتصلة بعملية التكوين سواء من داخل المنظمة أو من خارجها. ويجب أن يتم جمع المعلومات وتحليلها من خلال نظام المعلومات التكوينية الذي يوفر كافة البيانات والمعلومات من مختلف أوجه النشاط بطريقة منتظمة وفي توقيت مناسب يسمح بالاعتماد عليها في رسم السياسات والتخطيط واتخاذ القرارات، وتتضمن عملية جمع وتحليل المعلومات من أجل تخطيط التكوين العناصر الآتية:

- معلومات عن التنظيم الإداري بالمنظمة.
- معلومات عن الأهداف والسياسات.
- معلومات عن الإمكانيات المادية.
- معلومات عن الأفراد والعاملين.

المرحلة الثانية: تحديد الإحتياجات التكوينية²:

يمكن القول أن تحديد الإحتياجات التكوينية تعتبر من العناصر الأساسية في تصميم البرنامج التكويني، لأن التحديد الدقيق لهذه الإحتياجات يساعد على جعل النشاط التكويني نشاطاً هادفاً ذا معنى للمنظمة والمتكويين، ويجعله كذلك نشاطاً واقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات. إلا أنه لا بد من الإشارة أن من الأخطاء الشائعة في

¹ محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، عابيكان للنشر، الرياض، المملكة السعودية، ط4، 2010، ص140، بتصرف.

² عبد الحميد الخليل، إدارة الموارد البشرية، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018، ص82، بتصرف.

أوساط الإدارة أن الحاجة إلى التكوين تنشأ عن التوسع في حجم الأعمال مما يستدعي تعيين أفراد جدد يلزم تكوينهم، أو لمواجهة النقص في عدد الأفراد الناتج عن ترك بعض العاملين لأعمالهم، مما يستوجب أيضاً القيام بتكوين الأفراد الجدد الذين تم تعيينهم من أجل تأهيلهم للعمل.

لكن الواقع أن التكوين عملية مستمرة لازمة للعاملين الجدد والقدامى، وفي جميع مستويات الإدارة. أي كما أن التكوين لازم للعاملين في مستويات الإدارة الدنيا، فإنه ضروري أيضاً للعاملين في مستويات الإدارة الوسطى والعليا. وكما أنه لازم للعمال فإنه كذلك ضروري للمديرين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.

إن الاحتياجات التكوينية هي تعبير عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي من الحالات الآتية، والتي تشير المؤشرات التكوينية إلى احتمال حدوثها:

- الحالة التي يتضح فيها لإدارة الأفراد في المنشأة أن الأداء الفعلي لبعض الأفراد لا يرقى إلى المستوى المرغوب فيه لأسباب تعود إلى نقص في: (مهاراتهم أو معلوماتهم. المسؤوليات أو الواجبات أو الصلاحيات).
- الحالة التي تقرر فيها الإدارة تغيير الظروف والإمكانات التي يتم فيها أداء العمل أو يتم العمل بواسطتها (مثل الانتقال من المركزية إلى اللامركزية في أعمال المحاسبة، أو عند إحلال الحاسب الآلي محل الآلات الحاسبة اليدوية أو التقليدية في إعداد كشوف حسابات العملاء).
- الحالة التي تقرر فيها الإدارة إحداث وظائف جديدة أو البدء في أنشطة جديدة لم يسبق لأفراد المنشأة.
- الحالة التي تقرر فيها الإدارة تعيين أفراد جدد أو نقل أو ترقية أفراد حاليين إلى وظائف مختلفة عن وظائفهم الحالية كما يمكن التعبير عن الاحتياجات التكوينية بأنها أنواع التغييرات أو الإضافات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد، وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التكوين.
- ومن أجل تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة، فإنه يمكن استخدام الأسلوب التالي ذي الخطوات الثلاث الآتية:

- تحليل المنظمة وذلك لتحديد أين سيتم تركيز التكوين في المنظمة، أي الإدارة أو القسم الذي يعاني الحاجة إلى التدريب.

- تحليل العمليات وذلك من أجل تحديد ماذا يتضمن التكوين، وذلك لدراسة وتحديد ماذا يجب أن يتعلم.
- تحليل الفرد وذلك من أجل تحديد من يحتاج إلى التكوين، وما هي المهارات والمعارف أو الاتجاهات التي يحتاج إلى زيادة فيها أو تحسينها.

- وبمجرد تحديد الاحتياجات التكوينية، فإن الفجوة بين مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المتوقع يمكن حصرها عن طريق التكوين المخطط الذي يتم عن طريق وضع برنامج التكويني ملائم لتكوين الموظفين المعنيين. فالحاجة التكوينية تعني إذاً وجود تناقض أو اختلاف حالي أو مستقبلي بين وضع قائم وبين وضع مرغوب فيه في أداء منظمة أو وظيفة أو أفراد في أي من المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو في هذه النواحي جميعها.

ويمكن معرفة الاحتياجات التكوينية (وسائل تحديد الاحتياجات التكوينية) من خلال الإطلاع على ما يأتي:

- الخطط التوسعية للمنظمة في المستقبل، وما تحتاج إليه من خبرات ومهارات لتنفيذها.
- نتائج تحليل وتوصيف الوظائف وما توصلت إليه من تحديد لمهام كل وظيفة ومتطلبات شاغلها، ومقارنتها الامكانيات المتوفرة حالياً لدى كل موظف لمعرفة مدى حاجة كل فرد التكوين ونوعيته.
- نتائج قياس وتقييم الأداء، إذ تشير تقارير قياس الأداء من قبل الرؤساء إلى نواحي الضعف أداء رؤوسهم، ونوع التكوين الذي يحتاجون إليه لعلاج نواحي الضعف هذه.
- أساليب العمل الجديدة المراد إدخالها للمنظمة، إذ يتطلب ذلك التكوين العاملين على هذه الأساليب.
- الآلات الفنية الجديدة المراد إدخالها للإنتاج، إذ يستدعي إدخالها أيضاً تكوين العاملين على كيفية استخدامها.
- آراء العاملين أنفسهم، وذلك بسؤالهم عن النواحي التي يشعرون أنهم بحاجة إلى التكوين فيها وذلك لزيادة مقدرتهم وكفاءتهم.
- إجراء اختبارات للعاملين لمعرفة مستوى أدائهم، وما إذا كان البعض منهم بحاجة لتكوين ما.

المرحلة الثالثة: تصميم البرنامج التكويني:

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة في صورة أفراد يحتاجون إلى جهد تكويني محدد لتحقيق النتائج التي تريدها الادارة، تبدأ عملية بناء وتصميم البرامج التكوينية بطريقة تحقق الأهداف المطلوبة من سياسة التكوين، حيث تضمن هذه المرحلة الإعداد المنظم للبرنامج التكويني، وتعتبر المدخلات الرئيسة لهذه المرحلة المخرجات من المرحلة السابقة مرحلة (تحديد الاحتياجات التكوينية) أما مخرجات هذه المرحلة فتمثل مدخلات مرحلة التنفيذ.¹ تعتبر هذه المرحلة من المراحل التي يغفلها الكثير من المدربين ومطوري البرامج التكوينية بالرغم من أهميتها الكبيرة، إذ أنها تحدد لكل من المكون والمتكون والمدراء الهدف الفعلي من البرنامج التكويني والنتائج المتوقعة منه، وتتضمن مرحلة تصميم البرامج التكوينية الأجزاء التالية:²

- تحديد أهداف البرامج التكوينية.
- (تحديد موضوعات المادة التكوينية) البرامج التكوينية: هي المواد التي يتضمنها البرنامج والتسلسل في عملية تقديمها، وتُحدد بناءً على الأهداف التكوينية الموضوعية والمعلومات المتوفرة عن الموضوع.
- تحديد أساليب التكوين.

¹ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1997، ص 166، بتصرف.

² معتز عبد القادر عساف، التميز في إدارة الموارد البشرية، اتحاد المصارف العربية، موسوعة التميز الإداري، ج7، 2008، ص 127، بتصرف.

- اختيار الأساليب يعتمد على عدة عوامل منها عدد المشاركين الموازنة توفر أماكن التكوين والتكنولوجيا بالإضافة إلى خبرة المكونين قبل البدء باختيار الأساليب لا بد من معرفة إذا ما سيتم تنفيذ البرنامج في مكان العمل أو خارجه.
- تحديد المشاركين بالبرامج التكوينية.
- تحديد وسائل التدريب.
- تحديد مكان وزمان عقد البرامج التكوينية.
- تحديد نظام جلسات البرامج التكوينية.
- تحديد الجدول الزمني للبرامج التكوينية.
- تحديد متطلبات اجتياز البرامج التكوينية.
- تحديد المدربين بالبرامج التكوينية.
- تحديد الجهة المشرفة على تنفيذ البرامج التكوينية والمشرفين.
- العلميين والمنسقين.
- وضع مقاييس الأداء.
- اختيار بيئة التكوين.
- تقدير تكاليف التكوين.

وحتى تتحقق هذه الفاعلية لا بد من معرفة المقصود بفاعلية البرنامج التكويني والتي تتمثل في:¹

- أ. كفاءته في تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها سواء كان الهدف إضافة معارف ومعلومات أو اكساب خبرات ومهارات أو تغيير اتجاهات الأفراد والعاملين نحو العمل والمنظمة اذن فان الفاعلية تحصل من ثلاثة عناصر اساسية في العملية التكوينية هي: (المتكون وهو العنصر المهم، المحتوى التكويني، المكون)، وهذه العناصر الثلاثة مجتمعة تحدد مدى فاعلية البرنامج التكويني.
- ب. زيادة فاعلية البرنامج التكويني من خلال خلف الرغبة لدى الافراد ان خلق الرغبة لدى الأفراد العاملين لتغيير سلوكهم من خلال التكوين يمكن أن يحصل من خلال المسائل الآتية:
 - أن يكون البرنامج التكويني معداً ومصمماً وفقاً لحاجة الأفراد الفعلية في العمل ورغباتهم.
 - ان يصمم البرنامج التكويني لحل مشاكل الأفراد العاملين بصورة أساسية وذلك زيادة قدراتهم في العمل أو تحقيق حاجاتهم ودوافعهم.
 - من الضروري تهيئة نظام للمكافآت والحوافز باعتبارها مثيرات ومحفزات لتعلم السلوك الجديد، حيث أن المكافآت ذات اثر كبير في تغيير السلوك عند الأفراد وزيادة التعلم. ضرورة إتاحة الفرصة للمتكونين في المنافسة والمشاركة في البرنامج حيث أن المشاركة ترسخ ما يتعلمه الفرد.

¹ نعيم ابراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، عمان، الاردن، ط1، 2009، ص 178، بتصرف.

- ضرورة تهيئة التغذية العكسية او المعلومات حول مستوى أداء المتكونين في البرنامج وذلك ليكشف عن مواقع الضعف والقوة في الأداء ومساعدتهم على تغيير سلوكهم ليتطابق مع حاجات العمل.

المرحلة الرابعة: مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني.

تلي مرحلة تصميم البرنامج التكويني في هذه المرحلة يصبح البرنامج جاهزا للتنفيذ، حيث يقوم المسؤولين عن البرنامج بسلسلة من الخطوات التي تهدف إلى توفير المستلزمات والإمكانيات اللازمة لتهيئة البيئة التكوينية، التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المخطط لها وتتضمن مرحلة التنفيذ نقل البرنامج من الواقع النظري إلى الواقع العملي، حيث تبدأ مرحلة التنفيذ الفعلي للبرنامج، وعلى المنظمة عند تحديد وقت التنفيذ يجب أن تأخذ بعين الاعتبار حجم العمل وضغوطاته، بحيث يكون وقت تنفيذ البرنامج في مواسم أو أوقات قلة العمل في المنظمة، وكذلك على من يقوم بتنفيذ البرنامج (منسق البرنامج العمل) يعمل على تذليل الصعوبات التي قد تعترض تنفيذ البرنامج التكويني، وفي هذه المرحلة يظهر فيها حسن وسلامة تخطيط البرنامج التكويني، وسواء كان هذا البرنامج داخل المنظمة أو خارجها، فعلى مدير التكوين الإشراف على التنفيذ والتأكد من أن التصميم الذي وضعه يمكن تنفيذه.¹

المرحلة الخامسة تقييم برامج التكوين والمتكونين:

أولاً. تقييم كفاءة برامج التكوين: يعتبر تقييم كفاءة التكوين جزءاً مهماً من أنظمة وخطط التكوين، وتظهر أهمية هذا الجزء لسبب أنه يوضح لنا ما إذا كانت أنظمة وخطط التكوين الحالية ناجحة أم لا، وبالتالي فهو يحكم بصورة مسبقة على ما إذا كانت نفس الأنظمة والبرامج ستنجح في المستقبل أم لا، وإذا كان هذا هو الحل فإن التقسيم الحالي لفعالية التكوين يفيد في تحسين وتطوير الأنظمة والبرامج التكوينية التي يتوقع القيام بها في المستقبل، ويهتم هذا الجزء بثلاثة موضوعات، فتعرض أولاً للخطوات التي تمر بها عملية تقييم فعالية التكوين، ثم تنتقل إلى طرق قياس فعالية التكوين، واخيراً نعرض التصميمات المنهجية لقياس فعالية التكوين. يعرف هذا المصطلح بأنه تقييم كفاءة البرامج التي نفذت للتعرف على جوانب القوة والضعف ومراعاة ذلك مستقبلاً (بالإضافة إلى تحديد درجة فعالية البرنامج التكويني في تحقيق الغرض منه لأجل تحسين البرامج التكوينية اللاحقة وللتقليل من عدد البرامج الفاشلة وغير ذات الكفاءة).²

خطوات تقييم كفاءة التكوين: تمر الخطوات المنطقية بسؤال حول ما إذا كانت برامج التكوين سيتم تقييم فعاليتها من عدمه، وهذا التساؤل يعني أن كل البرامج قد تحتاج إلى تقييم، فالبرامج الحديثة المطبقة لأول مرة تحتاج إلى تقييم شامل، أما البرامج القديمة والمتكررة قد لا تحتاج إلى تقييم شامل، يلي ذلك ضرورة الاعتراف بأنه

¹ عبد الجليل طواهر، محمد منير بن عبد الهادي، محاضرات هندسة التكوين، مطبوعة موجه لطلبة السنة اولى ماستر إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019/2020، ص29.

² المرجع نفسه، ص29.

باختلاف البرامج التكوينية قد تختلف طرق تقييم فعاليتها، وستعرف على ثلاث طرق لتقييم التكوين، أحدها تركز على مساهمة برنامج التكوين في تحقيق أهداف المنظمة أو القضاء على مشاكل معينة، وتركز الثانية على قياس الخبرات التي تعلمها أو اكتسبها الدارسين، وتركز الأخيرة على قياس آراء وردود فعل الدارسين حول برنامج التكوين، يلي ذلك تحديد التصميم المنهجي لقياس فعالية التكوين وستعرف في الجزء التالي للتصميمات المختلفة، ثم تأتي خطوة جمع البيانات الخاصة بالفعالية، وتحليلها، واستخلاص النتائج التي تشير إلى ما إذا كان برنامج التكوين فعالاً أم لا، وإلى التعرف على مشاكل البرنامج الحالي، وتفيد هذه النتائج في وضع حلول واتخاذ قرارات خاصة ببرامج التكوين المشابهة في المستقبل.) ومنه نخلص إلى أن خطوات تقييم فعالية التكوين هي كالآتي:¹

- تحديد طريقة التقييم.
- تحديد الفلسفة المنهجية للتقييم.
- تحديد أسلوب جمع البيانات.
- جمع البيانات.
- تحليل البيانات.
- استخلاص النتائج.
- وضع توصيات خاصة بالمستقبل.

ثانياً. تقييم المتكويين:

تتم متابعة وتقييم المتكويين على مراحل وهي:²

أ- تقييم المتكويين قبل تنفيذ البرنامج التكويني:

الغرض من تقييم المتكويين قبل البرنامج التكويني هو التأكد أن البرنامج سيقدم إلى المتدربين المحتاجين وأنهم فعلاً تتوافر فيهم الشروط والعناصر المطلوبة في تصميم البرنامج. وهذه المرحلة تتضمن عدد من الخطوات نذكر منها:

- تحديد دقيق لأهداف التكوين والنتائج المتوقع تحقيقها من التكوين.
- متابعة وتقييم الترتيبات الإدارية للتأكد من توفر المادة التكوينية وتوفير المكان التكويني المناسب.
- التأكد من توفر المكون المتميز والمناسب للبرنامج التكويني.
- متابعة وتقييم المرشحين للبرنامج التكويني للتأكد من شروط القبول للبرنامج التكويني وتنطبق عليهم .
- استطلاع آراء المرشحين للبرنامج التكويني حول توقعاتهم من البرنامج التكويني تنطبق عليهم.
- استطلاع آراء المرشحين للبرنامج التكويني حول توقعاتهم من البرنامج وحول موضوعاته وترتيبها.

¹ عبد الجليل طواهرير، محمد منير بن عبد الهادي، مرجع سبق ذكره، 2020/2019، ص 30.

² خالد رجم، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجية التكوين، دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية بحاسي مسعود، دفا تر MECAS، المجلد15، العدد01، 2019، ص179.

ب- تقييم المتكويين اثناء البرنامج التكويني: يهدف التقييم في هذه المرحلة في التأكد من كل جلسة التكوينية تسيير وفقا للمخطط من أسلوب وتوقيتات محددة وايضا تقييم كل جلسة التكوينية ومحتواها العلمي ويتم التقييم على:

1. المتكون: يجب متابعة مدى الانتظام في حضور البرامج والتفاعل مع الموضوعات والمجموع والكشف عن زيادة المعرفة، واكتساب المهارة، والتغيير في الاتجاهات، ودرجة الاهتمام والمشاركة وذلك عن طريق:

- التقارير التي يرفعها المدربون اثناء البرنامج.
- التقارير التي يقدمها ملاحظون الخارجين عن البرنامج التكويني.
- ويتم هذا التقييم عن طريق مؤشرات اهمها:
- تسجيل درجات الاختبارات التي تجرى اثناء البرنامج عن محتوى ومضمون البرنامج التكويني.
- تقارير المدربين بصورة مستمرة وكذلك الملاحظين .

2. البرنامج التكويني: التأكد من أن جلسات التكوين تتم حسب الأهداف المقررة لكل فترة وان الأساليب المستخدمة تساعد على تحقيق تلك الأهداف ويجب استطلاع رأي المدرب والمتدرب في كل ما يتعلق بموضوعات البرنامج اثناء التنفيذ والعمل على تصحيحها.

3. المكون: من خلال التزامه بالمواعيد المحددة واتباعه الأساليب الفنية الحديثة للتكوين وقدرته على توصيل المعلومات للمجموعة، مع توفر إمكانيات عدالة قيادة المجموعة خلال المناقشة.

ج- تقييم المتكويين بعد البرنامج التكويني: متابعة المتدربين بعد التكوين من خلال:¹

- معرفة مدى التطبيق العملي لما تلقوه من التكوين السابق
- معرفة المعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها من خلال التكوين
- معرفة الاحتياجات المستقبلية.

وتهدف هذه المرحلة إلى:

- التعرف على إيجابيات وسلبيات البرنامج التكويني ومناطق الضعف به.
- تقييم المكون والمتكون.

¹ خالد رجم، مرجع سبق ذكره، 2019، ص 180.

المبحث الثاني: التكوين آلياته، مقارباته وأساليبه: يرتبط نجاح المنظمة في ضمان فعالية برامجها التكوينية بطبيعة الطرق والوسائل والأساليب المستعملة في ذلك، والتي تختلف باختلاف الهدف المتوخى تحقيقه من العملية التكوينية، وتدل الدراسات في هذا المجال إلى تعدد هذه الوسائل والتقنيات والطرق.

المطلب الأول: طرق التكوين

يمكن إبراز طرق التكوين حسب موقع ومكان العمل وهي:

01. طرق التكوين في مكان العمل:¹

- أ. التكوين عن طريق الرئيس المباشر: تلقي هذه الطريقة عبء التكوين على عاتق الرئيس المباشر أي المشرف، باعتبار أن الرئيس المباشر مسؤول على رفع الكفاءة الإنتاجية في الوحدة التي يشرف عليها ومن ثم تكون علاقته بمرؤوسيه علاقة تكوينية. وبموجب هذه الطريقة يتم تكوين الفرد نفس مكان العمل وفي ظروفه الواقعية وخلال وقت العمل الرسمي، تحت إشراف رؤسائه المباشرين الذي يوجهونه ويصححون له أخطاءه، فهذه الطريقة تسمح للفرد بالتعلم من خلال أدائه الفعلي للعمل.
- ب. التكوين عن طريق عامل قديم: لا تختلف هذه الطريقة في التكوين عن الطرق السابقة، فقد يتولى التكوين أحد العاملين القدامى ممن لهم خبرة طويلة في العمل ولديهم معلومات فنية كبيرة إلى جانب توفر القدرة لديهم كمعلمين يقدمون المعرفة للمتكونين من خلال الوصف والإيضاح والشرح والتطبيق وإكساب الخبرة .

- ج. التكوين تحت توجيه وملاحظة المشرف: يحدد المشرف دورا إيجابيا منظما في تكوين مرؤوسيه على أداء أعمالهم ويشار إلى هذا التكوين إلى أن طريقة تحت التوجيه المنظم والملاحظة المستمرة من قبل المشرف المكُون .
- #### 02. طرق التكوين خارج العمل: وتتمثل في مايلي:

- أ. أسلوب المحاضرة: فهو يعتبر عملية تعلم وأخبار أو بمعنى آخر هو عبارة عن حديث مكتوب أو غير مكتوب يقدمه فرد لمجموعة ما وقد يكون هذا الحديث نقاش وحوار. ويعتمد نجاح مثل هذا الأسلوب على المحاضر نفسه، وعلى مقدار براعته وقدرته على تنظيم أفكار وآرائه وعرضها على مستمعيه.²

¹ زقنودي حورية، مرجع سبق ذكره، 2016، ص161.

² المرجع نفسه، ص161.

- ب. أسلوب الندوات والمؤتمرات: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة موضوع التكوين إلى مواضيع فرعية ويعطى للمشاركين وقتا كافيا للإعداد والتحضير من أجل مناقشة موجهة الموضوعات محددة، تحت قيادة أحد الأفراد تختاره المجموعة، أو عن طريق مناقشة جماعية.¹
- في حين توجد طرق أخرى وللتكوين خارج العمل تتمثل في ما يلي:²
- ج. طريقة تمثيل الأدوار: يقوم مسؤول التكوين بعرض المشكلة والخلفية العلمية لها ومبادئها ثم يعطي المسؤول مثلا عمليا على أن يقوموا هم بتنفيذه، وهذه الطريقة ما هي إلا محاولة لتقليد الواقع ويرتكز هذا النوع في حالات مثل: التكوين على البيع والتسويق التكوين على إدارة المقابلات الشخصية ... الخ.
- د. طريقة التطبيقات العملية: بموجب هذه العملية يقوم المكون بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة أمام المكونين، موضحا لهم طريقة وإجراءات الأداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة خاصة في الأعمال اليدوية والحرفية. هـ. طريقة مناقشة حالات: الحالة هي وصف لموقف عمل معين، تكتب على شكل مذكرة لفكرة معينة أو قضية ويطلب من المتكّون حل هذه القضية وإعطاء الحلول لها بعد تحديد المشكل المطروح، إذ يساعد هذا الأسلوب المتكون على اكتساب مهارات في تشخيص وتحليل المشاكل المعقدة والمتباينة
- و. طريقة التكوين الفردي أو الجماعي: ونعني بالتكوين الفردي تكوين كل فرد على حدا ويتم هذا عن طريق التكوين أثناء العمل. أما التكوين الجماعي يقصد به تكوين أكثر من فرد واحد قد يتم في مراكز التكوين داخل المؤسسة أو خارج المؤسسة (مراكز متخصصة).
- ص. تكوين الحساسية: تهدف هذه الطريقة إلى تنمية روح الاعتماد على الذات والتبصر بالمشاكل الذاتية داخل الجماعة، وتبدأ بتكوين جماعة التكوين من 10 إلى 20 فرد على أن لا يكون هناك قائد محدد، ولا مشكلة محدّدة بصورة سالفة والتوجيه الوحيد لهذه الجماعات هو محاول دراسة سلوك الأفراد والجماعة ومشاعرهم ومشاكلهم، ويؤدي تكوين الحساسية إلى التقارب بين أفراد الجماعة وفهم مشاكلهم والطرق البديلة للحل ومحاولة توفيق هذه الحلول لطبيعة الجماعة أو تغيير طبيعة سلوك الجماعة.³
- م. طريقة التنقل بين الوظائف:⁴ يعني نقل الفرد المراد تنميته من وظيفة ذات مهام وشروط أداء معينة إلى وظيفة أخرى لها مهام شروط أداء مختلفة، إذ أن ممارسة الفرد المتكون لمهام وأعمال وظيفية خلال فترة قد تمتد بين 04

¹ زقنودي حورية، مرجع سبق ذكره، 2016، ص 162.

² المرجع نفسه، ص 162.

³ المرجع نفسه، ص ص 162-163.

⁴ المرجع نفسه، ص 163.

إلى 06 أشهر ثم انتقله إلى وظيفة أخرى ذات مهام وأعمال مختلفة قد تستغرق نفس المدة الزمنية تكسبه المهارات والخبرات الجديدة.

- وعليه فالتنقل بين الوظائف يساهم في إثراء وتوسيع المهام الوظيفية وإدراك واكتساب الخبرات التي تؤهله لمعرفة مهام تنظيم المؤسسة ككل.

- يتضح من خلال الطرق المعروضة سابقا عدم وجود أسلوب مثالي أو أفضل للتكوين يصلح استخدامه بصفة عامة، وإنما تختلف طرق التكوين باختلاف الظروف والمواقف باختلاف المستوى الوظيفي للمتكونين يحتم اختلاف طرق وأساليب التكوين في كل مستوى في السلم الهرمي للمؤسسة، إضافة إلى اختلاف الغرض من عملية التكوين والتطوير والتنمية يحتم اختلاف طريقة التكوين المستخدمة والإمكانيات التي تسخرها المؤسسة في تفعيل كفاءة التكوين.

المطلب الثاني: مقاربات التكوين.

تعددت مقاربات دراسة سيرورة التكوين، فهناك مقاربات تعالج الجانب السلوكي للعاملين وهناك ما ينظر إلى التكوين من منطلق التطوير التنظيمي، وهناك المقاربة العملية ومقاربة الجودة التي تحدد جودة عملية التكوين.

أولا. المقاربات السلوكية:

تميز هذه المقاربات بالأهمية التي توليها المنظمات للأفراد ولعملهم، وللمجموع العلاقات القائمة بينهم وبين الجماعة التي ينتمون إليها، وطالما أن دراسة السلوك هو أمر معقد في حد ذاته فالدارسين له يتناولونه من وجهات نظر مختلفة، وهو مالا يستثنى منه القائمون بالتكوين في تقديمهم للمواد الضرورية للأفراد محل التكوين، وذلك في إطار هذه المقاربة ومن بين أهم المقاربات السلوكية نجد:¹

مجموعات التعلم: وهي عبارة عن تجمع لعدد من الأفراد لفترة زمنية معينة، والغرض منها هو تحليل التفكير، الأحاسيس، ردود الأفعال إضافة إلى أنها الوسيلة التي يتمكن بها الفرد من مقارنة التصور الذي شكله لذاته، مع ذلك التصور المشكل من طرف الجماعة التي ينتمي إليها وهذا بغرض تسهيل إحداث التغيير المرغوب.

ثانيا. التطوير التنظيمي: والتي تتميز باعتمادها الكبير بالقيم الإنسانية وموضوعها يتمثل في تغيير المواقف المحفزات اتجاه سلوك ديمقراطي تعاوني لدى الأفراد تحضيراً لبث القيم الجديدة، وهو ما يتطلب التحديد الدقيق للتغيرات المرغوبة. ونجد في هذه المقاربة مجموعة من المقاربات منها مقارنة برامج التكوين المنظمة ومن أهمها: الندوات

¹ اسماعيل حجازي، سعاد معاليم، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013، ص 46.

الملتقيات والورشات والمحاضرات الرسمية الخ، ففيما يخص الندوات مثلا فإنها تعد من أحسن الطرق التي تمكن المتربصين الجدد من التأقلم مع واقع المؤسسة وأهدافها.¹

ثالثا. **المقاربة العملية:** إن هذه المقاربة تنشئ حول تسيير الإطار النظري المكون من مجموعة المبادئ والتقنيات وتصور موضوع التكوين في هذه الحالة يكون مشكلا من تعلم للمفاهيم النظرية والتقنيات والميكانيزمات العملية، غير أن التكوين تبعا لهذه المقاربة يتطلب معرفة أن العمل يختلف تبعا للأفراد المتعامل معهم. وبالتالي فهو يختلف من فئة الإطارات الدنيا الإطارات الوسيطة إلى الإطارات العليا، فبالنسبة للإطارات الدنيا فموضوع التكوين يتمحور أساسا حول المعارف المتعلقة بمكونات مهنة المسير وكيفية تسيير المرؤوسين، إعداد وتطوير البرامج، وإرضاء متطلبات رؤسائهم وغيرها والتي يمكن تحقيقها عن طريق المحاضرات المنظمة داخل أو خارج المؤسسة، أما الإطارات الوسطى فالتكوين بالنسبة لها ينصب حول المسائل المتعلقة مباشرة بالتسيير وفيما يخص الإطارات العليا ورغم الافتراض القائم حول المعارف المتواجدة لديهم بشكل مسبق والناجئة إما عن التكوين الأولي أو عن توليهم المناصب في فترات سابقة، فالتكوين ضروري لهؤلاء على الأقل نتيجة التطور السريع والدائم في نظريات وتقنيات التسيير.²

رابعا. **مقاربة الجودة:** يمكن التعامل مع مقاربة الجودة من خلال ثلاث نقاط هي:³

أ. **طرق الجودة:** من بين طرق مقاربة الجودة المطبقة على التكوين نجد:

البحث عن التأقلم الأمثل مع الحاجة: والتي تنتج في الغالب عن وضعية عدم القابلية للعمل أو الحاجة إلى مهارات معينة، وتعد هندسة التكوين أفضل طريقة تستخدم في مقابل هذه الوضعية.

ب. **ضمان العملية:** وهذه الطريقة تتميز بتكيزها على المعايير والخطوات المحددة، وذلك بهدف تحديد العمليات المرجعية لتحليل إعداد وسير متطلبات التكوين، والتي نذكر من بينها: معيار iso 9001, iso 9003, iso 9002.

ت. **تطوير الاحترافية:** وهي الطريقة التي طورت من طرف الجمعيات والمجموعات الاحترافية وذلك بهدف التعديل للأعمال الاحترافية وبالأخص التأكد من احترافية القائمين على التكوين بواسطة معايير متفق عليها.

¹ اسماعيل حجازي سعاد معاليم، مرجع سبق ذكره، 2013، ص46، بتصرف.

² المرجع نفسه، ص 46.

³ المرجع نفسه، ص46.

معايير الجودة في التكوين:¹ إن مقارنة الجودة بتطبيقها على التكوين قد أدت إلى الإشراك الحقيقي للأطراف المكونة لعملية التكوين، كما أن ميزة الإشراك هذه أنشأت عائقاً تمثل في صعوبة إعداد جدول القيادة أو المتابعة نظراً لتعدد وجهات النظر. لذلك كان من الضروري إخضاعه لمجموعة من المعايير أهمها:

- الأخذ بعين الاعتبار لحاجات كل طرف في عملية التكوين.
- صياغة الحاجة إلى التكوين على شكل معايير جودة واضحة ومفهومة تركز المفاوضات على مستوى المعايير قبل المرور إلى مستوى المؤشرات.
- البحث على التقارب والربح المشترك.

المطلب الثالث: أساليب التكوين:

تنقسم أساليب التكوين إلى ثلاثة أنواع:²

أولاً. أساليب العرض: من الأساليب الشائعة في كل الدورات التكوينية والتي يتم من خلالها نقل المعارف والمعلومات المتكويين، تقديم أهداف الدورة وبرنامجها وهو أحد الأمثلة العامة لذلك، وأساليب العرض هي موعظة في معظم أجزائها وهي وسيلة اتصال في اتجاه واحد بين المكون والمتكون، وهي اقتصادية من حيث المساحة والوقت باعتبار قدرتها على تقديم قدر كبير من المحتوى المعرفي إلى عدد كبير من الحضور في فترة زمنية قصيرة، وعيوب أساليب العرض تتمثل في طبيعة أسلوبها السلبي ومحدودية نجاحها في جذب انتباه المتكويين واستمرار تركيزهم لتحقيق معدل مرضي من التذكر والاسترجاع ومن بينها أسلوب المحاضرة والعرض الإيضاحي.

ثانياً. أساليب المشاركة: أساليب التدريب بالمشاركة تؤمن مشاركة المتكويين في عملية التعلم وتمكنهم من التعبير عن وجهات نظرهم وتشجعهم على الاستفادة من خبراتهم في فعاليات التكوين. هذا بالإضافة إلى أنه، بينما تقتصر أساليب العرض على مشاركة المتكون بالسماع كما هو في المحاضرة أو بالرؤية كما هو بالعرض الإيضاحي، فإن أساليب المشاركة تؤدي إلى اشتراك المتكويين بشكل نشط في عملية التعليم ومن بينها:

- المناقشات
- دراسة الحالة
- لعب الأدوار
- العصف الذهني

¹ اسماعيل حجازي، سعاد معاليم، مرجع سبق ذكره، 2013، ص 46.

² عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016، ص113، بتصرف.

ثالثاً. الأنشطة خارج قاعة التكوين: التكاليفات، المشروعات، الزيارات الميدانية/ الرحلات.

المطلب الرابع: إدارة المعرفة كأسلوب حديث في عملية التكوين

قبل التطرق الى مفهوم إدارة المعرفة لا بد من التنويه الى مفهوم المعرفة اصطلاحاً حيث يعبر عنها على أنها: "هي حصيلة المعلومات التي تجمعت وتكاملت فيما بينها، لتشكل معاني ومعتقدات ومفاهيم وأحكام وتصورات فكرية تعبر عن فهم الظواهر المحيطة به، أو هي معلومات تم استثمارها للوصول إلى نتائج مفيدة قد تكون جديدة مبتكرة لا نعرف عنها شيئاً من قبل، أو أن تضيف شيئاً جديداً يوسع من المعارف السابقة أو يعدل فيها"¹.

وتعرف إدارة المعرفة بأنها: مجموعة التقنيات، والأدوات، والموارد البشرية المستخدمة لجمع وإدارة ونشر واستغلال المعرفة لخدمة أهداف مؤسسة وتحقيقها بفعالية.² وعليه فإن أغلب المنظمات في عصر العولمة والتغير السريع في المحيط تسعى جاهدة الى البحث عن أساليب وتقنيات وأدوات جديدة تمكنها من خلق ميزة تنافسية تجعلها رائدة في مجالها.

وعلى هذا الأساس تولي المنظمات أهمية بالغة لرأس المال البشري من خلال "تكوينه بأساليب مختلفة لتزويده بالمعارف والمهارات والسلوكيات المرغوبة التي تؤدي الى زيادة معدلات الأداء لتحقيق الأهداف المنشودة"³. وللوصول الى تكوين فعال لا بد على المنظمات تبني إدارة المعرفة كآلية أساسية تساهم في تكوين المورد البشري حيث تقوم المنظمة، في بادئ الأمر، بالعمليات التالية:⁴

1. توليد المعرفة: ويعني الحصول على المعرفة، بتحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة وتحويلها من المستوى الفردي الى المستوى الجماعي عن طريق التشارك، وبالتالي هي قدرة تنظيمية على خلق ونشر معارف جديدة، بحيث تكون بجميع المستويات التنظيمية، وتجسيدها في نتائج. وهنا تبدأ عملية التكوين وتكون في شكل مدخلات (معارف، مهارات، معلومات) يكتسبها الفرد عن طريق المشاركة والتفاعل مع عناصر المنظمة.

¹ وسام بوقجان وآخرون، إدارة المعرفة كمدخل حديث لتسيير مؤسسات التعليم العالي في اطار حوكمة الجامعات، مجلة الحوكمة المسؤولة الاجتماعية والتنمية المستدامة، مجلد 03، العدد 01، 2021، ص 195.

² مليكة عياد، ابتسام حاوشين، إدارة المعرفة كمورد في عملية تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة شركة موبليس للاتصالات، Revue des Réformes Economiques et Intégration En Economie Mondiale، المجلد 14، العدد 01، 2020، ص 53.

³ عطاء الله شرعة، محمد تيسير، محمود غالب سنجق، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، دار المنهجية للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 01، 2015، ص 224.

⁴ مليكة عياد، ابتسام حاوشين، مرجع سبق ذكره، 2020، ص 53.

2. **تخزين وحفظ المعرفة:** تتعلق عملية خزن المعرفة بالاحتفاظ والإدامة والتميز والسرية والرسومية والحماية والاسترجاع وبالتالي ذاكرة المنظمة هي المخولة بعملية الخزن والحفظ، بحيث يتمكن الآخرون في المنظمة بالوصول إليها. هنا يبدأ الفرد بعملية تخزين المعارف والمهارات والمعلومات التي اكتسبها من خلال العملية التكوينية.
3. **استخدام المعرفة:** استخدام المعرفة في الوقت المناسب لحل مشكل ما أو تحقيق هدف مرغوب فيه. يقابل هذه المرحلة مخرجات عملية التكوين حيث يقوم المورد البشري بتطبيق ما اكتسبه من معارف متراكمة من خلال عملية التكوين لحل مشاكل معينة أو تحقيق أي هدف مهما كان طبيعته، حيث تعتبر هذه العمليات هي جوهر إدارة المعرفة من خلال هذه المعارف يتولد الإبداع والابتكار لدى العاملين بعد شعورهم بالرضا والانتماء الوظيفي داخل المنظمة. "حيث يضم الإبداع عمليتين أساسيتين هما التفكير والإنتاج ويؤكد العلماء على ان الإبداع مرتبط بالمعرفة، فالإبداع يحتاج الى قدر كاف ومعقول من المعرفة في موضوع أو الفكرة التي يقع عليها التفكير وبدون معرفة لن يكون هناك ما يمكن ابداعه وابتكاره"¹.

¹ سهير ابراهيم عبد الكريم شوملي، أثر ادارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية " دراسة حالة الشركات في شمال الضفة الغربية"، مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 02، العدد 02، 2021، ص 03.

الخلاصة:

بعد دراستنا لمختلف الجوانب المتعلقة بالتكوين تبين لنا أنه:

- التكوين هو سيورة ذات أهمية بالغة للمنظمة و الموارد البشرية خاصة، حيث يقوم بتزويد هذا الأخير بالمعارف النظرية والعملية التي يتطلبها للرفع من أداءه .من بين خصائص عملية التكوين نجد أنه عملية إدارية متغيرة ومتجددة ونشاط رئيسي في المنظمة وعبرة نظام متكامل يتكون من مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة فيما بينها.
- من بين مبادئ التكوين هو خلق دافع لدى المكون يساعده على التعلم واكتساب معارف ومهارات جديدة بسرعة.
- إن أهداف عملية التكوين مرتبطة مع أهداف المنظمة ككل فكلما كان مخرجات التكوين فعالة، نجحت المنظمة في تحقيق أهدافها ومن هنا تبلغ أهمية عملية التكوين.
- عملية التكوين ترفع من معنويات الموظف وتحقق مرونة و الاستقرار في التنظيم .
- توجد العديد من أنواع التكوين من بينها التكوين وفق المستوى التنظيمي والتكوين وفق الزمن والتكوين وفق نوعية للأفراد الواجب تكوينهم، والتكوين حسب مكان اجراءه .حتى تنجح عملية التكوين لا بد من أن تمر عبر عدة مراحل متكاملة تبدأ بجمع وتحليل المعلومات وتنتهي بعملية تقييم برامج التكوين والمتكويين .
- هناك طريقتين يعتمد عليهما غالبا في إجراء عملية التكوين سواء تكون في مكان العمل أي داخل المنظمة أو خارج المنظمة .
- تعددت مقاربات دراسة سيورة التكوين فهناك مقاربات عالجت الجانب السلوكي للعاملين، وهناك من ينظر إليه من منطلق التطوير والتنظيم، في حين توجد مقاربة أخرى تركز على جودة عملية التكوين.
- هناك مجموعة من الأساليب المعتمد عليها أثناء التكوين من بينها أسلوب العرض، أسلوب المشاركة .تعتبر إدارة المعرفة كأسلوب حديث في عملية التكوين.

الفصل الثاني:
أساسيات جودة البحث العلمي

تمهيد:

شهد العالم، في الآونة الأخيرة، تطورات هامة في شتى مجالات الحياة، وهي التطورات الناتجة عن البحوث العلمية المختلفة في شتى المجالات الطبية الثقافية التكنولوجية الفلك وغيرها من العلوم، ومن جهتها، قامت الدول بزيادة النفقات الخاصة بالبحث العلمي بشكل كبير حتى تتفوق على نظيرتها وتبرز نفسها وقوتها، وتعمل على الوصول الى أبحاث علمية تتصف بالجودة في ضل المعايير المتعارف عليها عالميا، فالبحوث العلمية، في نظر كبريات الاقتصاديات في العالم هي المفتاح الأساسي وحجر الزاوية لحل مشكلات التنمية المجتمعية، ومن الضرورة بما كان أن يتصف بالجودة المناسبة.

المبحث الأول: ماهية البحث العلمي

يعد البحث العلمي من المصطلحات شائعة الاستعمال لدى العديد من المنظمات الاكاديمية والبحثية، في صورة الجامعات ومراكز البحث في مختلف القطاعات المدنية منها والعسكرية، ولقد زاد الاهتمام به باعتباره مصدرا هاما للحلول للمشكلات التنموية التي أفرزتها التطورات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها والحاصلة في العالم اليوم.

المطلب الأول: مفهوم البحث العلمي.

أولا. تعريف البحث العلمي:

يعرف البحث العلمي على أنه " جملة الحقائق والوقائع والنظريات ومناهج البحث التي تزخر بها المؤلفات العلمية أو هو كما جاء في قاموس وبستر : المعرفة المنسقة التي تنشأ عن الملاحظة والدراسة والتجريب، والتي تقوم بغرض تحديد طبيعة وأصول وأسس ما تتم دراسته."¹

كما عرف البحث العلمي، كذلك، "على أنه طريقة أو محاولة منظمة يمكن أن توجه لحل مشكلات الإنسان في مجالات متعددة، وهو مجموعة الجهود المنظمة التي يقوم بها الإنسان مستخدما الأسلوب العلمي وقواعد الطريقة العلمية في سعيه لزيادة سيطرته على بيئته واكتشاف ظواهرها وتحديد العلاقات بين هذه الظواهر، وهو مجموعة من النشاطات التي تحاول إضافة معارف أساسية جديدة على حقل أو أكثر من حقول المعرفة، من خلال اكتشاف حقائق جديدة ذات أهمية باستخدام عمليات وأساليب منهجية موضوعية."²

فالبحث العلمي هو ميكانيزم (آلية) يمكن للإنسان من خلاله حل وتفسير مختلف المشاكل والظواهر التي تعترضه في حياته، معتمدا في ذلك على أساليب علمية منطقية مختلفة، وقواعد تساعده على تشخيص المشاكل بدقة وتحديد الحلول اللازمة، وإضافة هذه الحلول الى حقله المعرفي مما يساعده في اكتشاف حقائق اخرى ترتبط بمعارفه المكتسبة.

¹ فؤاد بوضيع، معيار البحث العلمي المتميز، مجلة العلم الإنسانية، مجلد32، العدد03، 2021، ص 56.

² ماثيو جيدير ترجمة ملكة أبيض، منهجية البحث العلمي، دون سنة، ص4.

ويعرف ماكميلان وشوماخر البحث العلمي بأنه: عملية منظمة لجمع البيانات أو المعلومات وتحليلها لغرض معين، أما توكرمان فيعرفه بأنه: محاولة منظمة للوصول إلى إجابات أو حلول للأسئلة أو المشكلات التي تواجه الأفراد أو الجماعات في مواقعهم ومناحي حياتهم". ويرى جود (Good) أن تعريف البحث يختلف باختلاف أنواع البحوث ومجالاتها وأهدافها ووسائلها وأدواتها، وبالتالي فإن من الأفضل ألا نشغل الباحث أو الدارس منذ بداية دراسته لمناهج البحث بمسألة التعريف، ويكتفي بالتأكيد على نوعية البحث الجيد وخصائصه.¹ من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن البحث العلمي هو أسلوب ومنهج يمكن الإنسان من إيجاد بعض الحلول للمشاكل التي تعترضه، عن طريق جمع البيانات والمعلومات والمعارف ذات العلاقة والعمل على تحليلها من أجل الوصول إلى حل دقيق مبني على أسس وقواعد علمية دقيقة.

ثانياً. خصائص البحث العلمي:

يمكن تلخيص خصائص البحث العلمي على النحو التالي:

1. الموضوعية: حيث تتم خطوات البحث العلمي كافة بشكل موضوعي غير متحيز، بعيداً عن الآراء الشخصية والأهواء الخاصة والتعصب لرأي محدد مسبقاً، ولا يمكن إثبات الشيء ونقيضه في نفس الوقت والموضوعية في البحث العلمي تمنع القدرة الاختبارية ويقصد بها أن تكون الظاهرة أو مشكلة البحث قابلة للاختبار والقياس. وتعني كذلك إمكانية جمع المعلومات اللازمة للاختبار الإحصائي للتأكد من صحة الفروض من أجل الوصول إلى نتائج علمية، فمن السهل على الباحث أن يختار موضوعاً جذاباً يلقي القبول من المشرف أو الجامعة، في حين لا تتوفر لهذا البحث القدرة على اختبار الفروض أو القدرة على تحقيق الأهداف، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى ضعف توفر البيانات، أو ضعف القدرة على التحليل أو عدم توفر البرامج الإحصائية المناسبة للتحليل، أو غير ذلك من الأسباب.²

2. إمكانية تكرار النتائج وتعميمها: حيث يمكن الحصول على نفس النتائج تقريباً مرة أخرى إذا تم اتباع نفس المنهجية العلمية وخطوات البحث وفي نفس الشروط، كما أنه يمكن تعميم النتائج على الحالات المشابهة في نفس البلد أو غيره. وبدون القدرة على التعميم، يصبح البحث العلمي أقل أهمية وأقل فائدة.³

3. المرونة: فالبحث العلمي يلائم المشاكل المختلفة، ويتمكن من علاج وبحث الظواهر المتباينة.⁴

4. الاختيارية والدقة: ونعني بهذا أن نتائج البحث قابلة للبرهنة في كل الأوقات والأمكنة، فهناك بعض الظواهر يصعب إخضاعها للاختبار، نظراً لصعوبة ذلك أو سرية المعلومات المتعلقة بها كما تعني هذه الخاصية بضرورة جمع ذلك الكم والنوعية من المعلومات الدقيقة، التي يمكن أن يوثق بها، والتي تساعد الباحثين من اختبارها إحصائياً، وتحليل نتائجها بطريقة علمية ومنطقية، وذلك للتأكد من مدى صحة أو عدم صحة الفرضيات والنتائج، وتجدد

¹ رجي مصطفى عليان، البحث العلمي أسسه مناهجه واساليبه إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، ص 17.

² محمد سرحان علي محمود، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، اليمن، ط3، 2015، ص 15.

³ المرجع نفسه، ص 15.

⁴ المرجع نفسه، ص 15.

الإشارة هنا إلى أن المعلومات الدقيقة والصحيحة التي يتم جمعها، وتحليل نتائجها بطريقة منهجية صحيحة، تزيد من درجة الثقة عند اتخاذ القرارات الإدارية، في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية... إن توافر الخاصتين السابقتين يؤمن طريقاً واضحاً أمام الباحثين، لتكرار الدراسة أو العمل على توسيعها، من خلال إضافة متغيرات أخرى أو القيام بدراسة مشابهة.¹

5. المنطقية والتنظيم: أي أن البحث العلمي يتم إنجازه مراحل وخطواته، وفق قواعد وأصول، ومنهجية علمية متعارف عليها، وكذلك استخدام الإمكانيات والمهارات العلمية، التي يمتلكها الباحث بشكل منطقي، ووفق الإمكانيات المتاحة. وخاصة من حيث اختبار ومعالجة المشاكل، وطريقة الحصول على النتائج، وإمكانية تعميمها على المشاكل المسئلة. أما التنظيم: إن الهدف من القيام بالبحوث هو الاستفادة من نتائجها، من خلال تعميمها في مجتمع معين أو فئة معينة، ومن ثم استخدامها في تفسير حالات مشابهة، ومن الملاحظ أن العلوم الطبيعية ونظراً لتقدمها وسهولة قياس متغيراتها، أصبحت في وضع يمكنها من قياس نتائجها وتعميمها بشكل أسهل، مقارنةً بما تستطيع القيام به العلوم الاجتماعية، ذلك لأن محور العلوم الاجتماعية وأبحاثها هو الإنسان، ويختلف البشر في تصرفاتهم ومشاعرهم ومعتقداتهم وإدراكهم واتجاهاتهم تجاه مشكلة معينة، مما يؤدي إلى صعوبة في الحصول على المعلومات الدقيقة القابلة للقياس، إلا أن هذه العلوم تحاول جاهدة ابتكار المقاييس التي يمكنها من قياس الظواهر الاجتماعية بشكل أكثر دقة، مما تتحه الوسائل المتوفرة حالياً.²

6. التبسيط والاختصار: يُقال في الأدبيات المنشورة حول أساليب البحث العلمي، أنّ ذروة الابتكار والتجديد في مجال العلم هو التبسيط المنطقي في المعالجة، والتنازل المتسلسل للأهم ثم للأقل أهمية بالنسبة للظواهر موضوع الاهتمام، ذلك أنه من المعروف أن إجراء البحوث يتطلب الكثير من الجهد والوقت والتكاليف، الأمر الذي يُحتم على الخبراء في مجال البحث العلمي السعي الحثيث إلى التبسيط والاختصار في الإجراءات والمراحل، بحيث لا يؤثر هذا على دقة ونتائج البحث، وإمكانية تعميمها وتكرارها، وهذا يتطلب من الباحث التركيز في بحثه على متغيرات محدودة.³

7. الأمانة العلمية: تعتبر الأمانة العلمية في البحث العلمي، من الأمور الأساسية في تأصيل البحث وعمليته، وذلك في تحديد مدى الاستفادة من الخبرات العلمية، ومدى إمكانية تطورها، فهنا تتركز الأمانة العلمية على أمرين أساسيين هما:⁴

- الإشارة إلى المصدر أو المصادر التي استفاد منها الباحث في دعم أفكاره، وبناء خطوات البحث.
 - التأكيد على دقة الآراء والأفكار، التي استفاد منها الباحث في إنجاز بحثه.
- وعليه فإن أي بحث علمي مبني على مناهج واساليب والخصائص سالفه الذكر نعتبر عنه انه بحث علمي جيد.

¹ محمد سرحان علي محمود، مرجع سبق ذكره، 2015، ص 16.

² المرجع نفسه، ص 16.

³ المرجع نفسه، ص 16.

⁴ مرجع نفسه، ص 16.

المطلب الثاني: أساسيات البحث العلمي:

تتمثل أساسيات البحث العلمي فيما يلي:¹

1. اعتماد النتائج على الأدلة والبراهين: فالجواب على السؤال لا يعتمد على التخمينات والحدس كما ان المعلومات تجمع من خلال الملاحظة والتجربة، وصدق وثبات البيانات بعدما يتم التأكد منها بعناية، ويتم تحليل البيانات في ضوء الطرق الاحصائية المناسبة، كما أن التفسير يبنى على نتائج التحليل
2. استخدام المفاهيم Use of Concepts: اننا نتعامل مع الحقائق ونخبرها من خلال حواسنا. ومن اجل ان نتعامل معها فإننا نستخدم المفاهيم Concepts. والمفهوم عبارة عن بناء منطقي Logical Construct يتولد من خلال انطباعنا، وادراكنا وخبرتنا. فالمفاهيم رموز تمثل المعنى الذي نتمسك به، ونستخدم هذه المفاهيم في تفكيرنا واتصالاتنا حتى نتمكن من توضيح الافكار والفهم الجيد.
3. الالتزام بالموضوعية Commitment to objectivity: فالموضوعية هي ركيزة البحث العلمي وهذا يعني الحكم على الحقائق دون تحيز او التأثر بانطباعات شخصية ومراعاة الجوانب الاخلاقية Ethics.
4. التعميم Generalization: فالعلم لا يهتم بالحوادث المعزولة بل مجموعة من الحوادث، ومن هنا تأتي اهمية التعميم للنتائج.
5. القدرة على التوضيح Verifiability: فالنتيجة التي يتوصل اليها الباحث يجب ان تكون واضحة. وعليه ان يطلع الآخرين على كيفية توصله للنتائج في ضوء تحليله للبيانات التي استخدمها في بحثه.
6. استخدام العمليات والمحاكمات المنطقية Logical reasoning process: يتضمن الاسلوب العلمي المحاكمة المنطقية التي تقود الى النتيجة. وعليه، عند القيام بالبحث عن حلول لمشكلة محددة لا بد على الباحث الاعتماد على القواعد والأدلة والبراهين واستخدام المنطق والابتعاد عن الحدس والالتزام بالموضوعية وعدم التحيز الى نتيجة ما أو الى نتائج شخص اخر، بل على الباحث أن يعمل على نشر نتائج البحث الخاصة به وفق ماتوصل إليه من خلال بحثه، كما عليه العمل على محاولة تعميم النتائج وتوضيحها حتى يتسنى فهمها من قبل مستعملها.

¹ منذر الضامن، اساسيات البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، ط1، 2007، ص18.

المطلب الثالث: أهداف وأهمية البحث العلمي

أولاً: أهداف البحث العلمي

للبحث العلمي أهداف مختلفة حسب الغرض من إجرائه، والجهة المستفيدة منه، ويمكن إجمال أهمها فيما يلي:¹

1. حل المشكلات: إن البحث العلمي يسعى وراء الحقيقة، ويحاول التنقيب عنها وكشفها، والتعرف على الظواهر والأحداث، والتعرف على أسبابها، ودراسة آلية حدوثها، بغرض فهمها بشكل علمي، للوصول إلى نتائج علمية للمشكلة المدروسة.

2. اكتشاف المجهول: والتعرف على مستجدات العلوم، وذلك باستخدام أسلوب الشك، وحب الاطلاع على المعارف القائمة في معالجة المشكلات، التي تواجه المجتمع في كافة المجالات. تقييم وتقييم المعارف العلمية الحالية، من خلال استخدامها المتكرر على مشاكل محددة، وفق ضوابط وإجراءات مدروسة. مواجهة التحديات والمستجدات التي تواجه الفرد أو المنشأة أو المجتمع في الحياة، بالبحث عن أسبابها، والتعرف على طرق علاجها وتحديد آثارها، وبالتالي إيجاد الحلول الملائمة لها وفق ما هو متاح من بيانات وخبرة. الرغبة في الحصول على ترقية علمية، أو الحصول على جائزة علمية أو مالية.

كما يمكن أن تتلخص كذلك أهداف البحث العلمي في السعي إلى تحقيق ما يلي:²

1. الوصف: تسعى بعض الأبحاث إلى تحقيق أهداف وصفية تتمثل في اكتشاف حقائق معينة، أو وصف واقع معين؛ حيث يقوم الباحث بجمع المعلومات التي يستطيع من خلالها تفسير بعض الظواهر، وصياغة بعض الفرضيات ومثل هذه الأبحاث العلمية تهدف إلى وصف الظاهرة حيث تهتم بجمع معلومات كثيرة بحيث تستطيع وصف الظاهرة بدقة من واقع تلك البيانات التي يجب أن تعكس الواقع الفعلي.

2. التنبؤ: يركز البحث العلمي الذي يهدف إلى التنبؤ على وضع تصورات واحتمالات، عما يمكن أن يحدث في المستقبل لبعض الظواهر من حيث التطورات الممكنة، وكذلك يركز على أوضاع بعض الظواهر إذا ما ظهرت في ظروف مختلفة.

3. التفسير: يعمل البحث الذي يهدف إلى تقديم شرح لظاهرة معينة على توضيح كيف ولماذا تحدث هذه الظاهرة، حيث لا يتوقف عند الإجابة عن سؤال كيف تحدث الظاهرة؟ وإنما يسعى إلى معرفة لماذا تحدث هذه الظاهرة؟ وينقسم التفسير في مثل هذه الأبحاث إلى أبحاث تفسيرية بحتة تسعى إلى تطوير المعرفة في موضوع البحث وأبحاث توضيحية تطبيقية تنتج عنها حلول عملية ينتفع بها المجتمع أو بعض الجماعات ذات العلاقة.

¹ كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016، ص 36.

² محمد بكر نوفل، فريال محمد ابو عواد، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2010، ص 186.

والأبحاث التنبؤية تتوقف عند مجرد عرض النتائج دون التعليق، بينما الأبحاث التي تهدف الى التفسير تقوم بعرض النتائج والتعليق عليها لتوضيح كل جوانبها.¹

4.التقويم والدحض (التفنيد): تهدف بعض الأبحاث العلمية الى تقويم الظاهرة، والتعرف فيما إذا تم تحقيق أهداف المنظمة ، وإلى أي مدى تم تحقيق أهداف برامجها مثلاً ، كما يتم من خلال هذا الهدف للبحث العلمي التعرف على نتائج غير مقصودة سواء اكانت مرغوبة أم غير مرغوبة.اما الدحض (التفنيد): لا تستطيع كثير من الأبحاث العلمية الجزم بقبول فرضية معينة، ولكن ذلك قد يكون ممكناً لو سعت الى دحض أو رفض فرضية أخرى.²

6.التثبت: تركز بعض الأبحاث العلمية التي تهدف الى التثبت على أن الباحث يقوم بإجراء دراسة للتثبت من حقيقة موضوع سبق دراسته من قبل باحث آخر، ولكنه يأخذ عينة وبيئة مختلفة. فالبحث العلمي الذي يهدف إلى التثبت بدراسة الموضوع نفسه ولكن في مؤسسة مختلفة، بحيث يمكن المقارنة بينها وبين المؤسسات الأخرى. وكثيراً ما تتم البحوث التي تهدف الى تأكيد نتائج بحوث سبقتها وذلك في ظل اختلاف العينة والبيئة مما يقوي الفرضية السابقة ويزيدها صلابة، كنتيجة طبيعية لتوفر أدلة إضافية على ما توصلت إليه.³

ثانياً: أهمية البحث العلمي

تتجلى أهمية البحث العلمي في العديد من النقاط:⁴

- كونه الأساس في سبيل الارتقاء بمستوى الإنسان والمجتمع والبشرية فكراً وثقافياً.
- إكساب الباحث معارف المناهج البحثية اللازمة تقوده إلى أن يسلك الطريق القويم للبحث العلمي، ويجعل منه شخصية ذات مواصفات وسمات معينة (صفات الباحث الجيد).
- كما أن للبحث العلمي أهمية كبرى في عالم إنتاج المعرفة وهو ذو جدوى اقتصادية كبرى تنعكس بالإيجاب على المجتمعات المنتجة للمعرفة مقارنة بنظيرتها المستوردة لها، وما أنتج من قوانين لحفظ أو حماية حقوق الملكية الفكرية للباحثين أو المبدعين، وما ينعكس إيجابياً عليهم وعلى مجتمعاتهم ومؤسساتهم ومراكز بحوثهم..... الخ.
- البحث العلمي يلعب دوراً هاماً في حياة البشرية، ويعد قاطرة النمو في حياة الشعوب، وهو أمر واضح أو جلي في الدول المتقدمة التي تدرك أنه أحد مصادر الدخل القومي والثروة والهبة لما يؤديه من تقدم وتنمية وتميز ومن ثم أصبح الدعاية الأساسية للاقتصاد والمعرفة والتطور والتقدم.

¹ محمد بكر نوفل، مرجع سبق ذكره، 2010، ص 186.

² المرجع نفسه، ص 187.

³ المرجع نفسه، ص 187.

⁴ علي إبراهيم علي عبيد، جودة البحث العلمي(الاخلاقيات-المنهجية-الاشراف-) كتابة الرسائل والبحوث العلمية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط 1، 2014، ص32.

كما تكمن، أيضا، أهمية البحث العلمي في:¹

- التنقيب عن الحقائق التي قد يستفيد منها الإنسان في التغلب على بعض مشاكله وفي حل المشاكل التي تعترض تقدمه وفي طاقة مجالات الحياة الاجتماعية والتربوية والعلمية والرياضية وغيرها.
- تفسير الظواهر الطبيعية والتنبؤ بها عن طريق الوصول الى قوانين تمكننا من التحكم أكبر في القوى الطبيعية الوقائع والظواهر وبذلك نسخرها لخدمة الإنسان ونستعد لما قد يحدث عنها من أضرار وكوارث فنعمل على تلافيتها أو التقليل من خطرهما فنبتعد عن مكان حدوثها إذا ما تنبأنا بمواعيد حدوثها.
- تصحيح المعلومات عن الأمور التي يتناولها البحث (معلوماتنا عن الكون الذي نعيش فيه وعن الظواهر وكيفية حدوثها)، كما يفيد البحث في التخطيط للتغلب على الصعوبات التي قد تواجهها البشرية إما نتيجة عوامل طبيعية أو بيئية.

ومن أهم الصفات التي يجب أن يتصف بها الباحث حتى يحقق أهداف البحث العلمي نذكر ما يلي:²

- أن يكون الباحث محبا للعلم وحب الاستطلاع لا يقف عند حد معين واسع الاطلاع، عميق التفكير.
- أن يعتز الباحث بأرائه ويحترم آراء الآخرين.
- أن يتمتع الباحث بالدقة في جمع الأدلة والملاحظات وعدم التسرع في الوصول إلى قرارات مالم تدعمها الأدلة الدقيقة الكافية.
- أن يكون الباحث ميالا إلى التأمل والتحليل متمتعا بملكة التخيل حتى يستطيع أن يتصور كيفية سير العمل وينطلق من خلال تصورات الخيالية إلى واقع فيجسده في عمل علمي منظم.
- الاعتداد بآراء الآخرين واحترام هذه الآراء وعدم فرض رأيه الشخصي وعليه أن يعزز آراءه بآراء غيره ويورد أدلتهم.
- تقبل النقد الموجه إلى آرائه من الآخرين.
- الأمانة في نقل آراء الغير وأدلتهم فلا يحذف منها شيئا أو يحجبها لكونها لا تتفق ورأيه.
- أن يتميز بنزعة الخلق والابتكار يتمتع بقدر من الذكاء.
- أن تكون لديه العزيمة صبوراً ودؤوباً على استعداد لمواجهة الصعاب والتغلب عليها والصعود بإصرار وشجاعة في وجه الفشل.
- أن يكون مؤمنا بدور العلم والبحث العلمي في حل المشكلات في المجالات المختلفة وأن يكون مؤمنا بأنه عن طريق البحث العلمي يمكن تحقيق سعادة ورفاهية البشرية.

¹ مروان عبد المجيد ابراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراقة، عمان، الاردن، ط1، 2000، ص 19.

² فاطمة عوض صابر، مرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2002، ص

- ومتى توفرت للباحث قدراته الأولية واستعداده الفطري للبحث وتحلى بأخلاق الباحثين بقى عليه أن يتعلم فن البحث ويتبع توجيه المرشدين والمشرفين. ومن الطبيعي أن المعرفة النظرية لا تثمر بدون تطبيق، وحفظ قواعد مناهج البحث وأصوله لا تصنع باحثا ولكن القدرة على تطبيقها في مجال معين من مجالات الدراسة هي التي تصنع باحثا وتصقل الباحثين المقتدرين.

المبحث الثاني: جودة البحث العلمي:

يسعى الكثير من الباحثين إلى التميز والوصول إلى مستوى رائع من الجودة في إعداد البحث العلمي. وهذا الأمر يتطلب من الباحث التركيز واتباع كافة معايير الجودة في إعداد البحث الجامعي المتميز للوصول إلى رغباته وأهدافه.

ومن خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى مختلف الجوانب المتعلقة بجودة البحث العلمي.

المطلب الأول: تعريف جودة البحث العلمي.

يعتبر تطوير البحث العلمي أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالدول المتقدمة في مجال البحث وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات خاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر عرف بعصر العولمة، الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية عالية مع تنوع أساليب التكوين الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لهذا أصبح من الضروري تهيئة كل الظروف لتحسين جودة البحث العلمي، وبما أن البحث العلمي أحد مؤشرات التقدم ووسيلة لتحقيق التجديد في المسيرة الحضارية والعلمية ومساهمته في جودة القرارات والأساليب التي تأخذ لمواجهة المشكلات المجتمعية، وتقدم للعاملين بالمؤسسات حلول عاجلة لمشكلاتهم الآنية، لهذا وجب تعديل المسار وفق متطلبات العصر، وتتبع الدول المتقدمة التي تعتمد البحث العلمي كأداة لوضع السياسات والاستراتيجيات لتطوير برامجها، مستهدفة بذلك مراكز القوة واستثمارها ومراكز الضعف لتشخيصها وعلاجها، مع وضع سياسات جديدة تتماشى ومتطلبات المجتمع، هذا الأخير الذي ينادي بالتطور والتجديد نحو الأحسن، فقد وجب عليه اعتماد البحث العلمي على أسس علمية صحيحة لضمان التجديد والتطور. وعليه يعتبر مفهوم جودة البحث العلمي مفهوماً سياقياً يتأثر بالظروف المحيطة بالبحث والبيئة التي يتم فيها، على أساس أن الجودة العالية في البحث تشير إلى مخرجات والأنشطة والقدرات البحثية عالية الجودة وهذا بالنسبة لمجالها ومجتمعها المحلي والدولي، وبما أنه لا توجد معايير فاصلة ومقبولة أو حتى مقاييس ملائمة ونماذج محددة من شأنها تحديد هذا التفوق أو التميز البحثي بلغة تعبيراً حقيقياً عن جودة القدرات أو الأداء البحثي بشكل عام.¹

وفي سياق آخر فإن جودة البحث العلمي **Quality of Scientific Research** : هي مؤشرات ومقاييس معتمدة من الجهات المعنية بالبحث العلمي نستطيع من خلالها تمييز البحوث الجيدة من غيرها.²

¹ الحاجة بوتلجة، بشير مخلوف، دور النشر الإلكتروني في تعزيز جودة البحث العلمي، مجلة المدونة، مجلد06، العدد23، 2019، ص523.

² عطا حسن درويش، وآخرون، دليل معايير جودة البحث العلمي، مجلس البحث العلمي، مدونة الجامعات الفلسطينية، ص04.

إن تطبيق الجودة الشاملة في العديد من الدول المتقدمة ونجاحها في تطبيق هذا الأسلوب على المستوى الاقتصادي والصناعي والتكنولوجي ، أوجد مبررا قويا لتطبيق هذا الأسلوب بالمؤسسات التعليمية في العديد من الدول حيث تزايد عدد المؤسسات التي تخضع لنظام الجودة الشاملة وازدادت عدد مؤسسات التعليم العالي التي تبنت الجودة الشاملة ، حيث ويشير محمد دوابشة (2007) إلى اقتراح العديد من التربويين في التسعينيات من القرن الماضي من دول غربية وأخرى شرقية، مدخلا لإعادة النظر في نوعية التعليم العالي، عن طريق تبني جميع منظومة الجودة الشاملة في التعليم في أواخر التسعينيات، وخاصة في مصر والسعودية ودول الخليج العربي. ويشير في هذا المجال طارق عبد الرؤوف (2010) إن الجودة في البحث العلمي تتمثل في التحسين المستمر لأداء المتدخلين وتطوير البرامج والخطط الدراسية و ذلك بقصد تحقيق العدد الأكبر من الأهداف بأقل تكاليف و في اقصر الأجل وحدثنا عن جودة التعليم العالي على العموم ، يقودنا إلى الحديث عن أهم العناصر التي ترتبط بجودة التعليم العالي ومن أبرزها البحث العلمي ومن مؤشرات جودة هذا العنصر جودة الأستاذ الباحث حيث أن العملية التعليمية في عمومها تشمل الطالب الجامعي والمحاضر والمناهج والإدارة والأنشطة والوسائل والتمويل فقد ثبت أن نجاح عملية التعليم يرجع في (60%) منها إلى المحاضر المدرب العلمي، بينما يتوقف النجاح في (30%) الباقية على المناهج والإدارة و أما الأنظمة الأخرى (20%). ورغم ذلك فإن الأستاذ الجامعي يعد عنصرا مهما في العملية التعليمية وهو رأس المال المعرفي والبشري في الوقت نفسه حيث أن جودة الأستاذ الجامعي تعد إسهاما في تحقيق الجودة الشاملة. في التعليم العالي والمقصود بجودة الأستاذ الجامعي تأهيله العلمي بالتركيز على مهاراته وقدراته التدريبية والبحثية و الاشرافية. حيث وجاء في المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي أي أن المشرف الأكاديمي عليه أن يكون على قدر عال من الكفاءة والفاعلية ولديه الاستعداد لتقديم النصح والعون للطالب.¹

وتعرف الجودة في التعليم عموما، وفي التعليم العالي خصوصا، على أنها: "مجموعة من الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر في العملية التعليمية لتلبية حاجات المستفيدين منها وإعداد مخرجات تتصف بالكفاءة لتلبية متطلبات المجتمع، وتشير الجودة في التعليم أيضا إلى جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع مستوى المنتج التعليمي (طالب، فصل، مدرسة مرحلة بما يتناسب مع متطلبات المجتمع)".²

انطلاقا من التعاريف السابقة فإن الجودة لا تتعلق بالمنتج التعليمي فقط المتمثل في المخرجات الجيدة من ذوي الشهادات الجامعية، بل تشمل جميع عناصر النظام التربوي والتعليمي، فهي بذلك تعكس الأبعاد التي تشمل الفعالية والكفاءة والقدرة على تحقيق الغايات المحددة وأن البحث العلمي يشكل أحد عناصر النظام التعليمي، وتحديدًا التعليم العالي، لذلك فإن تحقيق جودة البحث العلمي تعني بالضرورة توفر مجموعة من الشروط والمواصفات والملامح والخصائص، في ضوء بعض المعايير المحددة سلفا في الأعمال البحثية.

¹ خطيب زوليخة، معايير الجودة في اعداد الرسائل والاطروحات الجامعية بقسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة وهران، بحث اعد لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة احمد بن احمد وهران 2، الجزائر، 2018/2017، ص 31.

² لحبيب بلية، معايير جودة البحوث العلمية في مؤسسات التعليم العالي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، د/س، ص 08.

المطلب الثاني: أهداف وأهمية جودة البحث العلمي:

أولاً: أهداف جودة البحث العلمي:

وردت أهداف جودة البحث العلمي في العديد من الدراسات، ويمكن إيجازها في النقاط التالية:¹

- ضمان الجودة والتقييم في منظومة البحث العلمي.
- الرفع من مهارات الباحثين وقدراتهم العلمية.
- خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطوير المستمر.
- مشاركة الجميع في التطوير البحثي.
- متابعة وتطوير أدوات قياس أداء البحوث.
- العمل على توفير قواعد المعلومات البحثية.
- تعزيز المعرفة وتوليد الأفكار والمفاهيم الجديدة.
- التأكيد على أن الجودة وإتقان العمل وحسن الأداء مطلب وظيفي عصري، وواجب وطني تتطلب مقتضيات المرحلة الراهنة.
- فتح قنوات الاتصال والتواصل ما بين مؤسسات البحث العلمي والجهات الرسمية والمجتمعية لزيادة الثقة فيما بينهم والتعاون مع المنظمات التي بالنظام البحثي لتحديث برامجه وتطويره.

ثانياً: أهمية جودة البحث العلمي:

تمكن أهمية جودة البحث العلمي في مايلي:²

يعتمد وجود الأمم وديمومتها على جودة البحث العلمي فيها، فالبحوث العلمية الجيدة لها دورٌ مهم في تقدّم الأمم ورفقيها، فهي تشمل جميع فروع المعرفة وجميع مناحي الحياة، ويُمكن اعتبار البحث العلمي بأنه جوهر التعليم الجامعي، وأهم أهداف مؤسسات البحث العلمي، لذا على الدول الاهتمام بجودة البحوث العلمية واعتبار ذلك بأنه ضرورة قومية ووطنية بسبب ارتباط أولويات البحوث العلمية بأولويات خطط التنمية بجميع مجالاتها التكنولوجية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والسياسية، ومن جهةٍ أخرى يُمكن اعتبار جودة البحوث العلمية بأنها مرآة تعكس التطوّرات الحاصلة في القطاعات الخاصة في الدول وطبيعة تلك التطوّرات، فالتنافس الشديد بين الدول يدفعها إلى البحث عن طرقٍ تساعد في رفع مستوى منتجاتها وتطوير قطاعها الانتاجية، وذلك لا يتم إلا بمساعدة البحث العلمي، بسبب الأفكار والاكتشافات التي يُقدّمها.

حيث تعتبر جودة البحث العلمي ضرورة وطنية مؤكدة وليس كما يتصورها البعض على أنها تمثل نوع من الإنفاق الخدمي دون مردود مادي ملموس أو أنها تحصيل حاصل للتفاعلات في إطار منظومة البحث العلمي.

¹ الحاجة بوتلجة، بشير مخلوف، مرجع سبق ذكره، 2019، ص 524.

² محمد الطائي، "نحو استراتيجية فاعلة لضمان الجودة في البحث العلمي بالوطن العربي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 10، المجلد 5، 2012، ص 131، بتصرف.

ولابد من تعزيز خطط التنمية التي تمثل فيها جودة البحث العلمي جزء محوري وأساسي لشتى أنواع التنمية ومختلف مجالاتها التي يحتاجها المجتمع، وهذا لارتباط أولويات البحث العلمي بأولويات خطط التنمية، كما تتأثر هذه الأخيرة بمستوى البحث المطلوب وحجم الموارد المتاحة له.

وتعزيز مستوى الرضا للزبائن كذلك الذين يساهمون في تمويل الأبحاث العلمية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك من خلال إظهار نتائج تلك البحوث بشكل مادي وملحوس.

المطلب الثالث: الشروط المبدئية ومعايير جودة البحوث العلمية:

أولاً: الشروط المبدئية لجودة البحوث العلمية.

إن اختيار موضوع البحث يتطلب من الباحث أن يتأمل جيداً، وأن يكون متأنياً عند الاختيار، وأن يخضع هذا الموضوع لعدة شروط، فإن توفرت فيكون قد وفق في اختيار موضوع البحث، وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:¹

1. أن يكون موضوع البحث جديداً: إن حداثة موضوع البحث عادة ما تشكل مصدر قلق للباحثين، لكن الأمر ليس بالصعب العسير، فعلى الباحث أن يختار بقدر المستطاع موضوعاً جديداً لم يطرقه أحد من قبل، وفي بعض الأحيان قد يكون الموضوع قد تم تناوله من قبل، ولكن لم يتم تناوله من كافة الجوانب، وقد يكون قد ظهر جديد أثناء الدراسة، مما قد يؤدي إلى تغيير بعض النتائج، الأمر الذي يحتاج إلى دراسة هذا الموضوع في ضوء المتغيرات الجديدة، كما قد تكون الجدة من خلال إعادة بحث في موضوع قديم بمنهجية جديدة وعقل جديد، أو في توضيح بحث غامض يتطلب شرحاً وتعليقاً وتبسيطاً، أو في تجميع معلومات الموضوع المبعثرة في متون متفرقة من الكتب والمصادر.

2. وضوح إشكالية الدراسة: حيث أن ذلك من شأنه أن يدفع الباحث إلى خوض الموضوع بالدراسة والبحث، وتحفيز إبداع الباحث في البحث العلمي، وتحديد نقاط بحثه المفضية إلى وضوح النتائج، التي يجب أن تلف البحث كاملاً، ويجب ألا تغيب عن ذهن الباحث فيخرج عن الموضوع أو يغرق في الاستطرادات، بمعنى أن تكون كل العناوين العامة والفرعية والثانوية في خدمة الإشكالية أو الرد عليها وتوضيحها والرد على أسئلتها.

3. اكتساء الموضوع أهمية، والأهمية التي تكتسيها مواضيع الدراسة والبحث نوعان:

- الأولى: أهمية علمية جادة ...
- والثانية: أهمية عملية تفرضها الحاجة والرغبة وحب البحث اقتناعاً بالوصول إلى نتائج واضحة تفيد المكتبة، فليس الهدف من الأعمال البحثية نيل الشهادات والترقيات فحسب، فلا فائدة منها إذا لم تسد حاجة المجتمع العلمي، والمجتمع ككل.

¹ لحبيب بلية، مرجع سبق ذكره، ص 13.

4. أن يكون موضوع البحث ممكنا، يجب على الباحث أن يتأكد من أنه يستطيع أن يقوم بالبحث في الموضوع الذي اختاره، لأنه قد يكون هناك بعض الأسباب التي قد تحول دون إمكانية إجراء البحث، منها ما يتعلق بظروف البحث أو بظروف الباحث. لذا فعلى الباحث أن يتأكد من أن الموضوع الذي اختاره يمكنه البحث فيه، وعليه أن يتأكد من توافر المادة العلمية الخاصة بالموضوع، فتواجد المادة العلمية وكفايتها هي التي تحدد حجم وطبيعة البحث، ومعنى ذلك أن مواضيع معينة قد تصلح في أن تكون موضوعا لمقالة، ولا تصلح في أن تكون موضوعا لرسالة دكتوراه أو ماجستير أو العكس.
5. أن يكون موضوع البحث مثمرا، على الباحث أن يكون متأكدا من أنه سوف يحصل على نتائج تفيده كباحث، أو تفيد المجال الذي سيقوم بالبحث فيه، أو تفيد الناس والمجتمع. فإذا كان البحث مثلا يكتشف مجهولا أو خطأ مثلا أصبح البحث العلمي والعمل كله بناء، وكذلك إذا كان البحث يقدم للناس خدمات مثل التوصل إلى حلول لمشكلات قائمة، فإن ذلك يعتبر عملا ذو فائدة، ويحقق نفعاً للناس، وإذا كان البحث لا يحقق فائدة للناس أو للعلم مثلا، لكنه يقدم خبرة للباحث تفيده في عمله العلمي، ويكتسب من خلاله خبرات تفيده على المدى الطويل أصبح ذلك البحث مثمرا.
6. أن يكون موضوع البحث محمدا، فتحديد موضوع البحث تحديدا واضحا أمر لا اختلاف عليه، حيث يتعين على الباحث أن يضع عنوانا مناسباً للبحث، جامعا لكل ما يحتوي عليه، ومانعا لدخول غير ذلك المحتوى في إطار العنوان وينبغي أن لا تكون إطالة أو اختصار في هذا العنوان والمهم في التحديد هو الحصر والدقة، وقد يستعين الباحث بوسائل الزمان أو المكان أو التفريع أو التجزئة أو غير ذلك من الأمور التي تعين على التحديد، فكلما كان الموضوع محمدا بدقة تامة كلما كانت الرؤية واضحة أمام الباحث.¹
7. كما يتعين أن يكون العنوان واضحا من الناحية الدلالية، ولا يكون رمزا للسلبية أو التسليم المطلق، ولا يلفه الغموض. ثم تحديد موقف واضح أمام زحمة التأليف في الموضوع: "واعلم أنه مما أضر بالناس في تحصيل العلم والوقوف على غاياته كثرة التأليف واختلاف الاصطلاحات في التعليم، وتعدد طرقها، ثم مطالبة المتعلم باستحضار ذلك. وحينئذ يسلم له منصب التحصيل، فيحتاج المتعلم إلى حفظها كلها أو أكثرها ومراعاة طرقها، ولا يفني عمره بما كتب في صناعة واحدة إذا تجرد لها، فيقع القصور، ولا بد دون رتبة التحصيل". وعندما لا يصيب الباحث في اختيار موضوع أو عنوان البحث، وغالبا ما ينجم عن ذلك عدم وعي الباحث بأبعاد موضوعه عند البدء فيه، لذلك يجب أن يأخذ الباحث وقته الكافي لتحديد موضوعه ويحيط به إحاطة شاملة.
8. أن يكون موضوع البحث ملييا رغبة الباحث، ومستجيبا لميوله الشخصية: إن البحث العلمي نمط خاص من أنماط الدراسة، فهو يختلف عن نمط الدراسة في مراحل التعليم. فالبحث العلمي هو معايشة لزاوية محددة في علم من العلوم ولفترة قد يطول زمانها، فإذا لم يكن هذا العلم محببا للباحث أو متمشيا مع قدراته

¹ لحبيب بلية، مرجع سبق ذكره، ص 14.

وميله فمن المحتمل أن يفشل فيه وعلى الرغم من أن الباحث يمكن أن يبذل جهدا كبيرا في إجراء بحث ما، ويستغرق ذلك منه وقتا طويلا، إلا أنه قد لا يحقق النجاح المطلوب يتناسب مع الوقت والجهد المبذول، إذا ما كان موضوع البحث لا يستهويه، في حين أنه قد يكون من الممكن للباحث أن يبذل وقتا وجهدا ضئيلا إذا كان موضوع البحث يتمشى مع ميوله ورغباته، فإجبار الباحث على دراسة موضوع معين أو فرع من فروع العلوم لا يحقق فائدة تعود على العلم أو الباحث

9. سلامة لغة الباحث: لعل لغة الباحث هي من أهم أدوات الباحث وسلاحه، فأسلوبه ومنهجه يظهران على قالب العمل البحثي ومضمونه، كما يلي:

- على شكل العمل البحثي وحجمه وإخراجه وتبويبه، والتوازن في الأبواب والفصول بعدد الصفحات والمباحث والمطالب وغير ذلك من عناوين فرعية وثنائية، الأمر الذي يساعد القارئ على الدخول في أبواب البحث ومنعطفاته، ووضوح مسالكه.

- على مضمون العمل البحثي بحيث يعكس شخصية الباحث ومدى جديته ومقدرته وثقافته واطلاعه، ومدى إفادته، وبالتالي فهمه لموضوعه، بحيث يمكنه أن يؤثر في القارئ والمتعلم، لأن بحثه لم يعد ملكا له بل لقارئه.

10. كتمان سرية المعلومات أو خصوصيات المبحوثين، حيث يتعين على الباحث الالتزام بعدم إفشاء البيانات المتعلقة بالمبحوثين، والتي من شأنها إلحاق ضرر مادي أو معنوي بعينة البحث، كما أن عليه تجنب أي محاولة للضغط على المبحوثين أو استفزازهم وابتزازهم بهدف الحصول منهم على المعلومات.¹

11. تجنب الخضوع لأي مؤثرات من أي جهة كانت، حيث يتعين على الباحث عدم الخضوع لمؤثرات جهات حكومية هادفة إلى ترك البحث في شؤون عامة حيوية، أو لضغوط جهات خاصة تهدف إلى صرف الباحث وثنيه عن الخوض في مواضيع معينة، أو تهدف إلى التأثير على نتائج وتوجهات البحث، وبصفة مختصرة يتعين عليه التحلي بقيم الاستقلالية والموضوعية والحياد.

12. ضمان العمل التكاملي للفريق: بمعنى أن يتم التنسيق بالنسبة للأعمال البحثية التي تجرى ضمن فريق عمل، مع مشرف أو أكثر على توزيع مجموعة من المواضيع على باحثين أو طلبة الدراسات العليا متقاربة في الموضوعات، يحتاج بعضها إلى الآخر، ويكمل بعضها بعضا، ضمن تسلسل منهجي لتصب في غرض تكاملي، يؤدي إلى رصد ظاهرة علمية واحدة، أو إشكالية واحدة، وفي ميدان واحد بتناوله من جهات متعددة.

ثانيا: معايير جودة البحوث العلمية.

يتركز معيار الجودة في البحث العلمي، في أن يكون البحث شاملا للمنهجية العلمية المعاصرة في كتابة البحث العلمي، وفي أن يتميز بالدقة والصحة الموضوعية في تحليل ما توصل إليه الباحث من نتائج واستنتاجات

¹ لحبيب بلية، مرجع سبق ذكره، ص 15.

وان تعتمد مناقشة الباحث لما توصله اليه من نتائج على الحقائق والمبادئ المعروفة في المجال الذي يقوم الباحث بدراسته وان تكون تلك النتائج واضحة ومعقولة وبالإمكان توظيفها في حل مشكلة. ومن أهم معايير جودة البحث العلمي حسب ما شار اليه (الجنندان، 2010) هي¹:

- مدى انتشار ثقافة الجودة في البحث العلمي لدى الباحثين.
- زيادة نسبة الإنفاق على البحث العلمي.
- زيادة نسبة المراكز البحثية المجهزة بأحدث الأجهزة.
- التركيز على المشاريع البحثية المتميزة التي تشجع الفرق البحثية وتذيب الحواجز بين المراكز والمؤسسات البحثية.
- تأمين موارد خارجية لدعم الباحثين بكافة تخصصاتهم وتوجهاتهم العلمية والمعرفية.
- تشجيع الباحثين وإبراز جهوداتهم والمحافظة على الحرية الفكرية.
- مواصلة تطوير آليات تسويق واستثمار نتائج البحث العلمي لدى مراكز البحث العلمي.
- امتلاك المراكز والمؤسسات البحثية بما فيها الجامعات مهارات في تصميم وإدارة المشاريع البحثية وعدد الأبحاث العلمية التطبيقية المنشورة في مجلات عالمية وحجم الاستشهاد بتلك الأبحاث.
- ربط البحث العلمي بقضايا المجتمع واحتياجاته.
- تشجيع مشاركة الباحثين في المؤتمرات العالمية.
- حجم التعاون البحثي والاتفاقات البحثية.

أما (القيم 2007) فانه يرى في إن جودة البحث العلمي يمكن ان تركز على²:

- التخصص الدقيق واختيار موضوعات قابلة للقياس والتحقق.
- العمل بشكل جماعي فريق بحث Team، لضمان الدقة والقدرة، وبالأخص للمشكلات التي تتطلب جهوداً واسعة وطويلة (كبحوث التنمية).
- انتقال الاهتمام بالبحوث التطبيقية قياساً بالبحوث الأساسية (النظرية) بسبب اتساع الحاجة للإحاطة بالمشكلات الناتجة عن التطور الصناعي والسكاني.
- الاهتمام بالبحوث التجريبية، توفيقاً مع القدرة العلمية في السيطرة على المتغيرات وبخاصة في العلوم الصرفة، باستخدام أدوات قياس وتحكم تكنولوجية عالية القدرة والضبط كالحاسب الإلكتروني والأدوات المخبرية الليزرية.

¹ سمية معن عبد الحسين، ماجد حميد ناصر، الجودة والأصالة في البحث العلمي من وجهة نظر المشتركين بدورة تأهيل باحثي بيت الحكمة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 26، العدد 120، 2022، ص 322.

² المرجع نفسه، ص 322.

- تسهيل عملية النشر والتبادل العلمي بين المؤسسات الأكاديمية والجامعات، وبخاصة بعد ظهور الانترنت، واستخدامات الفضاء، مما أتاح تفاعلاً وإحاطة أوسع في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة.
- يرى هادي إن معيار جودة البحث العلمي تكون في العمل على:¹
- ربط البحوث العلمية بأعلى مستويات القرارات السياسية في الدولة.
- تفعيل نشاط الإشراف المشترك بين الباحثين في المراكز البحثية وإقرانهم في الكليات والمعاهد.
- توحيد الجهود العلمية والبحثية في المراكز البحثية ومؤسسات التعليم العالي بمختلف مستوياتها.
- إنشاء صندوق خاص لدعم البحث العلمي.
- توجيه الباحثين نحو البحوث العلمية التي تصب في خدمة المجتمع المحلي.
- توثيق العلاقات مع المؤسسات والمراكز البحثية سواء كانت عامة أو خاصة.
- تشجيع نشر الإنتاج العلمي، وتوحيد الجهود لإصدار المجلات العلمية المتخصصة والمحكمة.
- بناء قاعدة بيانات شاملة لكافة البحوث العلمية ورسائل الدراسات العليا ومشاريع التخرج وإتاحتها لجميع الدارسين والباحثين ومؤسسات الدولة، وتهيئة الكوادر البحثية الكفؤة وتوفير الفرص المناسبة لها لاكتساب المهارات اللازمة.
- إقامة شراكة فعلية بين المراكز البحثية وقطاعات التنمية والإنتاج والخدمات.
- تعظيم استعمال الموارد والمرافق والتجهيزات المتوفرة في المراكز والمؤسسات البحثية والجامعات الأغراض البحث العلمي والتعاون مع القطاعات الإنتاجية المختلفة.

المطلب الرابع: معوقات وأسباب افتقاد البحوث العلمية لمعيار الجودة.

- إن أهم المعوقات والأسباب التي تحول دون اتسام البحث العلمي بالجودة اللازمة كثيرة ومتعددة، ولعل أهمها:²
- غياب وقصور أهداف البحث العلمي في حد ذاته، وضعفه في تحقيق أهدافه، وغياب أهداف استراتيجية وخطط واضحة ومحددة بدقة وعلاقة النشاط البحثي بباقي النشاطات والفعاليات.
 - ضعف التمويل المالي، حيث يعاني البحث العلمي في جامعاتنا من ضعف التمويل الكافي مقارنة بالدول المتقدمة، لتحفيز قيمة البحث العلمي وإدراك أهميته في التقدم والتنمية. وكذلك ضعف التمويل المالي من القطاع الخاص. ووجود فجوة بين هيئات البحث والبيئة المحيطة، كذلك نجد غياب التنسيق الوظيفي بين البحث العلمي وباقي الهيئات والمؤسسات داخل المجتمع فيبقى حبيس المكتبات والمخابر، وبالتالي لا يساهم بشكل فعال في حل مشكلة، أو تحقيق نتائج ملموسة.

¹ سمية معن عبد الحسين، ماجد حميد ناصر، مرجع سبق ذكره، 2022، ص 323.

² سورية ديش، جودة البحث العلمي، الاعمال الكاملة للمؤتمر العلمي نحو بناء استراتيجية تحويل الطالب الى باحث، جامعة بني سويف، 8 نوفمبر 2016، ص ص 5-6.

- ضعف المكانة الاجتماعية للباحثين وعدم إيلاء أهمية لهم، مما يؤدي إلى انخفاض البيئة البحثية المساعدة على البحث العلمي.
- عدم ربط نتائج البحث بالتنمية في مختلف المجالات، فرغم أهميتها لم تستغل في الواقع العملي، كما أن مشكل النشر بات يؤرق الباحثين، وعليه فلن تجد البحوث العلمية طريقها للتطبيق.
- ضعف الدافعية الذاتية لدى الباحث وهو ليس بالضروري مزاجا فرديا، بل يتوقف على محصاة عوامل مجتمعية وإدارية واقتصادية وثقافية، تتشابك كلها في خلق مناخ خانق.
- عدم تتمين نتائج البحث، وعدم تسويقها للجهات المعنية التي تحتاجها لاستغلالها واستثمارها بما يفيد التنمية داخل المجتمع لعدم وجود وسيط بين قطاع البحث والهيئات لمختلف القطاعات، وهذا سبب آخر يجعل نتائج البحث تقبع في رفوف المكتبات والمخابر.
- ضعف الإنتاج العلمي وضعف الاهتمام به، حيث أصبح إنتاج البحث العلمي يتضاءل لسبب يرجع تارة إلى الباحث نفسه وعدم اهتمامه بالبحوث غير تلك المرتبطة بالحصول على ترقية في بعض الأحيان، وتارة إلى قلة المخابر والوسائل والإمكانيات المخصصة، مما يعيق الباحث و الأبحاث . يقتل ملكات الإبداع لدى الباحثين.

الخلاصة:

بعد دراستنا لمختلف الجوانب المتعلقة بجودة البحث العلمي تبين لنا أنه:

- البحث العلمي هو أسلوب ومنهج يمكن الإنسان من إيجاد بعض الحلول للمشاكل التي تعترضه من خلال جمع كافة المعلومات والبيانات ذات العلاقة بهذه المشكلة من أجل الوصول إلى حل دقيق مبني على أسس علمية. من خصائص البحث العلمي الموضوعية، كذلك يمكن من خلال البحث العلمي الوصول إلى نفس النتائج في حالة تم اتباع نفس الخطوات، البحث العلمي يتميز بالمرونة حيث يمكنه معالجة مختلف الظواهر وغيرها من الخصائص.
- من أساسيات البحث العلمي الاعتماد على الأدلة والبراهين أثناء بناء النتائج، واستخدام مفاهيم دقيقة وتلتزم بالموضوعية فهي ركيزة أساسية في البحث العلمي حتى لا نخرج من أهداف البحث.
- من بين أهداف البحث العلمي حل المشكلات واكتشاف المجهول، إضافة إلى ذلك التنبؤ وتفسير مختلف الظواهر
- تكمن أهمية البحث العلمي في كونه سبيل ارتقاء للإنسان والمجتمع والبشرية فكريا وثقافية وله أهمية كبرى في عالم انتاج المعرفة.
- تعتبر جودة البحث العلمي مجموعة من الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر في البحث العلمي والتي بإمكاننا أن نحكم من خلالها على أن البحث العلمي جيد أم لا.
- من أهداف جودة البحث العلمي ضمان جودة في منظومة البحث العلمي أضف إلى ذلك تعزيز المعرفة وتوليد
- أفكار ومفاهيم جديدة
- من بين للشروط المبدئية لجودة البحث العلمي نجد أنه من مستحسن أن يكون الموضوع المبحوث فيه جديداً، وضوح إشكالية الدراسة، أن يكون موضوع هذا البحث مثمرا توجد مجموعة من المعايير التي لا بد من إحترامها والعمل على تطبيقها حتى يكون البحث العلمي ذا جودة .
- توجد العديد من المعوقات والأسباب التي تفقد البحوث العلمية لمعيار الجودة والتي لا بد لنا من تجنبها وعلى يتوجب الدول أن تولي أهمية كبيرة للبحوث العلمية في جميع المجالات: (طب، هندسة، تكنولوجيا، تسيير....)، وغيرها من المجالات والعمل على تثمينها وزيادة الميزانيات الخاصة بالبحث العلمي وتشجيع المورد البشري على الابداع وإيجاد حلول لجل المشاكل التي يعاني منها ووضع حلول مسبقة لكل الأزمات التي من الممكن أن تحدث وتعرقل مختلف الأعمال حيث أنه كلما توفرت متطلبات الضرورية اللازمة لهذه العملية كلما ساهم ذلك في نجاحها وتطور الأمم وتحقيق ميزة تنافسية.

الفصل الثالث ————— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

الفصل الثالث

علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج
بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية
بجامعة 8 ماي 1945 قالمة

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

تمهيد:

تعتبر الجامعة مركز تلاقي الكفاءات وتكوينها ومركز إشعاع علمي، فهي الفضاء الذي يتم فيه الجمع بين طالبي التكوين والمكونين، من أجل إعداد قادة التنمية، وهي الفضاء الذي ينظر، إليه دائما، على انه منبع لإصدار البحوث العلمية الراقية، التي يمكنها المساهمة، بفعالية، في حل مشكلات المجتمع.

تسعى الجامعة إلى الرفع من جودة أدائها من أجل الرفع من جودة مخرجاتها، وهي بذلك تسعى إلى التحكم في كل أبعاد الجودة المشار إليها سابقا، ويعد، في هذا المضمار، الأستاذ الجامعي الحلقة الأقوى في المنظومة جمعاء، باعتباره العنصر الديناميكي الذي يمكنه أن يحدث الفارق في النوعية بفضل كفاءاته ومهاراته، ونظرا لدوره في إعداد البرامج الدراسية الملائمة واعتماد المناهج البيداغوجية المناسبة، وهو بذلك يحتاج إلى رسكلة لمعلوماته وأساليب عمله، حتى تتماشى ومتطلبات العصر الحديث في مجال التعليم العالي والبحث العلمي.

من اجل الرفع من جودة أدائه، عملت الدولة الجزائرية على توفير العديد من الفرص للأستاذ الجامعي، منها بالخصوص برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، والتي تعتبر من بين المكيانيزمات التي يمكن ان تسمح للأستاذ الجامعي بتحسين معارفه وتطويرها من خلال اللقاءات العلمية التي يمكن ان يجريها مع أساتذة آخرين في جامعات مرموقة، وكذا من خلال الاطلاع على أحدث ما جادت به منظومة البحث العلمي في الجامعات العالمية.

في هذا الفصل، سنعمل على دراسة العلاقة بين برامج التكوين قصيرة المدى بالخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، وذلك من وجهة نظر عينة من هيئة التدريس في هذا الميدان.

المبحث الأول: مدخل الى الجامعة الجزائرية.

المطلب الأول: الجامعة الجزائرية: النشأة والتطور والمهام

من حيث المفهوم، عرفت الجامعة الجزائرية وفق المنظور القانوني حسب المرسوم رقم 03 - 579 المؤرخ في 23 أوت 2004 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.¹ وتعتبر الجامعة مؤسسة وطنية قبل كونها أكاديمية أساسا ذات طابع خاص تنشأ الاستقلالية لتحقيق أهداف إنتاج المعرفة ونشرها.²

مرت الجامعة الجزائرية، باعتبارها "مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، بعدة تغييرات وتعديلات واصلاحات منذ الاستقلال إلى مع يومنا هذا، فالجامعة الجزائرية باعتبارها جزءا لا يتجزأ من المجتمع الجزائري ونظرا لكونها نتاجا اجتماعيا، فهي تخضع للتغيير الذي يمس المجتمع الجزائري في مختلف جوانبه، وعلى الرغم من أن ظهور المدارس العليا في الجزائر يعود لعام 1909 حين تم إنشاء أربع مدارس عليا تمثلت في الطب والأدب والحقوق والعلوم، إلا أنه من غير الممكن أن نعتبر أن ميلاد الجامعة الجزائرية يعود لهذه الفترة، ذلك أنها كانت جامعة فرنسية بكل معنى الكلمة، فالهدف من انشائها كان خدمة الاحتياجات الاستعمارية، وتسييرها وتنظيمها كان خاضعا خضوعا تاما للسلطة الاستعمارية، فالانطلاقة الحقيقية للجامعة الجزائرية كانت منذ الاستقلال وتحديدًا في 11/07/1970 وهو تاريخ احداث وزارة مختصة بالتعليم العالي والبحث العلمي، لتشهد الجزائر بعدها أول اصلاح لها عام 1971 تماشيا مع سياسة التصنيع التي تبنتها الجزائر في ظل الاشتراكية، فركزت في نظامها التعليمي على الفروع العلمية والتكنولوجية، محاولة بذلك الربط بين الجامعة ومختلف الفروع الاقتصادية عن طريق الاسلوب الميداني، فالجامعة الجزائرية ومنذ ولادتها كانت على وعي بضرورة ادماج الجامعة في المجتمع، و لعل أهم ما ميز النظام التعليمي للجامعة الجزائرية في تلك الفترة هو التبعية الإيديولوجية والفكرية، فكانت الجامعة الجزائرية هي صورة طبق الأصل للجامعة الفرنسية.³

وقد ظهر أناداك اتجاهيين، أحدهما تمثل في الاتجاه التقدمي الذي اعتبر وظيفة الجامعة هي وظيفة اقتصادية، ودعا إلى اتباع خطى التعليم الفرنسي باعتبار فرنسا بلدا حضاريا، وتمكن أصحاب هذا الاتجاه من

¹ الجريدة الرسمية الجزائرية، 2004، ص23.

² عبد الكريم سعودي، أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية الواقع والمأمول، مجلة الساور للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 05، العدد02، 2019، ص71.

³ خالد اسماء، زهية شابونية، وظائف الجامعة الجزائرية مسالة في واقع الفعل ومعيقاته، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 02، العدد06، 2019، ص 171.

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

إنشاء المدرسة الأساسية المتعددة التقنيات بالإضافة لمعاهد التكنولوجيا، أما الاتجاه الثاني فتمثل في الاتجاه العربي الاسلامي الذي حاول اخراج الجامعة من التبعية وتحقيق استقلال تام لها، فدعا للوظيفة الثقافية للجامعة، واهتم باللغة العربية وبخلق نظام تعليمي يحمل القيم الاسلامية للمجتمع الجزائري، وقد تمكن من انشاء مؤسسات التعليم العالي للعلوم الدينية، وكذا مدارس ثانوية ركز فيها على تدريس التاريخ.¹ لتأتي، فيما بعد، فترة الثمانينات لتؤكد أكثر على ضرورة الربط بين الجامعة وتنمية المجتمع حيث تم اصدار "المرسوم التنفيذي رقم 83-544 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، الذي حدد مهام الجامعة في تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في المخطط الوطني، وترقية الثقافة وتحسين المستوى وتحديد المعلومات والتكوين الدائم باعتبار الجامعة "مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها، بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه والذي يعطيها وحدة حياة ومعنى ووجود."²

وقد وضعت الجزائر مخطط للتعليم العالي تؤكد من خلاله على ضرورة ربط الجامعة بالمجتمع لكونها عنصر فعال من عناصر التنمية، ولتحقيق ذلك اتبعت استراتيجية ديمقراطية التعليم للحصول على أكبر عدد ممكن من الإطارات، وجزارة التعليم لتحريره من التبعية وخلق جامعة نابعة من المجتمع الجزائري، وتعريب التعليم لمنح الجامعة الهوية العربية باعتبار اللغة العربية الفصحى أحد مقومات الشخصية الجزائرية وذلك من خلال اصلاحات الجامعة سنة 1971.³

ولم تتوقف الجزائر عند ذلك بل استمرت في اصدار مراسم تؤكد فيها على ضرورة خلق نظام تعليمي في الجامعة بحيث يخدم المجتمع، فأصدرت القانون التوجيهي و البرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطور التكنولوجي للفترة 1998-2002 حيث جسد هذا القانون الربط بين البحث العلمي واحتياجات المجتمع لكن رغم كل هذه الإصلاحات والانجازات، فالجامعة الجزائرية قد شهدت العديد من الاختلالات خاصة على مستوى علاقة الجامعة بالمجتمع ودورها في تنميته، فلجأت الجزائر بذلك لاتخاذ عدة إصلاحات من أجل إشراك الجامعة في التنمية المستدامة، فتبنت نظام LMD الذي يرمي لترقية الابتكار والجمع بين الجامعة ومخابر البحث والمؤسسة

¹ خالد اسماء، زهية شابونية، مرجع سبق ذكره، 2019، ص ص 171-172.

² المرجع نفسه، ص 172.

³ حمد زرزور، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام " ليسانس، ماستر، دكتوراه " في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل -دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005/2006، ص 62، بتصرف.

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

العمومية والخاصة وغيرها من الأهداف، كما أصدرت عدة مراسيم تهدف لجعل الجامعة الجزائرية ذات دور فعال في تنمية المجتمع.¹

المطلب الثاني: المهام الوظيفية للجامعة الجزائرية.

تحدد وظائف الجامعة في أي مجتمع في عدة مهام تتكامل فيما بينها ولا تغني واحدة منها عن الأخرى وهي وظيفة نقل المعارف والمهارات من خلال التدريس، وإنتاج المزيد من المعرفة من خلال البحث العلمي، وتنمية المجتمع من خلال توظيف واستثمارات المعرفة، وفيما يلي شرح لهذه الوظائف:²

وظيفة التدريس: توفر الجامعة للطلاب المتحقيين بها تعليما ثابتا مستمرا لسنوات عديدة، هدفه تزويدهم بالخبرات والمهارات العلمية والنظرية والتطبيقية التي تؤهلهم لتولي مسؤوليات العمل في القطاعات المختلفة للمجتمع، وهذا التعليم يتولى القيام به أساتذة ذو تأهيل علمي عال يحملون أعلى الدرجات العلمية ويمارسون مهام البحث، وهم أنفسهم معنيون بتطوير مهاراتهم وزيادة معارفهم والتعمق في تخصصاتهم ومواكبة مهارات التطور العلمي المستمر.

وظيفة البحث العلمي: يعد البحث العلمي عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي وتتبع الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث). إن البحث العلمي نشاط حيوي ديناميكي هادف ومنظم يسعى لدراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهها وتسخيرها بما يخدم ويسهم في تنمية المجتمع وتطوره وإشباع حاجات الإنسان ورغباته، وتحقيق التنمية المستدامة، كما أن للبحث العلمي أهمية كبرى في مجال التنمية في مجالها الاقتصادية الاجتماعية، وغيرها مما دفع الكثير من الدول للاهتمام به.

ونظرا لأهميته فإن الجامعات تلعب دورا هاما في ممارسته، لذا فقد أصبح البحث العلمي اليوم من أهم وظائف وأركان الجامعة الحديثة، فهي تعتبر المؤسسة الرسمية الأولى لإجراء البحوث ذلك لوجود عدد كبير من المختصين والباحثين ولتوافر مستلزمات البحث من (مخابر معامل مكثبات ويعتبر البحث العلمي أهم مقياس للمستوى العلمي والأكاديمي للجامعة، وأهم عنصر يضمن لها الاستمرارية والتقدم والحفاظ على كيانها .

وظيفة خدمة المجتمع: وهي الوظيفة الثالثة للجامعة عن طريق دورها التثقيفي والإرشادي والمشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية والتوعية العامة وتدعيم الاتجاهات الاجتماعية والقيم الإنسانية المرغوب فيها.

¹ خالد اسماء، زهية شايونية، مرجع سبق ذكره، 2019، ص 172.

² فتيحة حنك، رضوان بواب، الجامعة والوظيفة الخدمية للمجتمع، مجلة انسنه للبحوث والدراسات، المجلد 11، العدد 01، 2020، ص ص 172-173.

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

وهذا يعزز المجتمع بالمختصين والخبراء مما يساهم في بناء المجتمع وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية مع الإيمان بحركة التطور العلمي والتقدم التكنولوجي.¹

ومن خلال بحثنا هذا نود التركيز على البحث العلمي والذي يعد من الوظائف المحورية للجامعات ومراكز البحوث في مختلف المجتمعات، حيث يشكل عاملا هاما من عوامل الخلق والإبداع المعرفي وتحقيق التقدم التكنولوجي والعلمي في العمل الجامعي وفي رسالة الجامعة، ولأن التقدم العلمي لأي دولة يقاس بما توليه من أهمية للبحث العلمي فقد ازداد الاهتمام به نظرا لأهميته، ولأجل ذلك خصصت الحكومات الكثير من الأموال في سبيل خدمة البحث العلمي، وقد تحول البحث العلمي من مسألة جماعة إلى مجتمع ووعي اجتماعي بضرورته إن أراد التغلب والتفوق على المشاكل التي تفرزها الحياة اليومية جراء التغيرات السريعة التي أحدثتها الثورة التكنولوجية والاتصالية، فالدول العربية أنشأت العلاقة بين الجامعة والمجتمع بعد إدراكها للوظيفة الاجتماعية للجامعة في قضية قيادة المجتمع،² مما أدى إلى بها إلى زيادة اهتمامها بتشجيع البحث العلمي والتركيز عليه، كوسيلة أساسية في عملية التنمية.

إن العلاقة بين البحث العلمي والمجتمع من النقاط الأساسية التي تفتقر إليها الدول النامية، فغياب العلاقة بين الجامعة والمجتمع وافتقادها للوظيفة الخدمية للمجتمع يجعلها تفقد أهميتها، على عكس الدول المتقدمة التي أولت اهتماما كبيرا بالبحث العلمي الذي يعكس أهميته التنموية من خلال توفيره للمعرفة الرصينة واختزال الوقت والتكلفة الضائعة. وهذا ما نلاحظه من خلال تقرير اليونسكو للعلوم حتى عام 2030.³

تتوفر، الجامعات في العالم، ومنها الجامعة الجزائرية، على مخابر للبحث العلمي، والتي ينتظر منها أن تساهم في تأطير الطاقات البحثية وفي إنتاج المعرفة، وعند الحديث عن جودة مخرجات الجامعة والمخابر العلمية نلاحظ أن ذلك مرتبط بالعديد من المدخلات، كالظروف الفيزيائية ومستوى ونوعية الرأسمال الفكري والمعرفي والتخطيط والتسيير وكذا حجم النفقات على البحث والابتكار،⁴ ومن مهام مخابر البحوث العلمية نجد ما يلي:⁵

¹ قدور نورة، غراز الطاهر، الجامعة الجزائرية وتطبيق نظام ل. م. د ومدى نجاعته في تحقيق لإنماء الحضاري للمجتمع، l'université algérienne et la mise en oeuvre du système LMD, aleph. Langues, médias et sociétés, المجلد 08، العدد 02، 2021، ص 175.

² بوكوع لامية الوظيفة الثالثة للتعليم ابعاد جديدة بين التدريس والبحث العلمي، مجلة البذر، جامعة بشار، المجلد 10، العدد 10، 2018، ص 1260.

³ تقرير اليونسكو للعلوم حتى عام 2030، منشورات اليونسكو، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2015.

⁴ بلقاسم مزبوة، مخابر البحث العلمي في الجامعة الجزائرية قراءه في الوضع الراهن والرهانات المستقبلية، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 16، العدد 02، 2021، ص 56-57.

⁵ المرجع نفسه، ص 59-60.

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

- ✓ تقديم المشاريع: حيث تساهم المخابر الجامعية مع المؤسسات الوطنية أو الأجنبية في تقديم مشاريع في اختصاصها مثل مشاريع البحث العلمي والدراسات العليا، وفتح المشاريع الوطنية للبحث وتقديم الاستشارات في الاختصاص داخل الوطن وخارجه.
 - ✓ المساهمة في الملتقيات الوطنية والدولية: تساهم المخابر العلمية في الجامعات بشكل فعلي في تنظيم وإعداد الملتقيات العلمية الوطنية والدولية، وهنا يكمن دورها في إنتاج المعرفة.
 - ✓ تقديم إشكاليات لإنجاز الملتقيات بالشراكة: تساهم المخابر العلمية في الجامعات بشكل كبير في تقديم العديد من الإشكاليات داخل وخارج الوطن، وذلك من خلال اجتماع فرق البحث والمختصون لمعالجة ذلك.
 - ✓ المشاركة في الجوائز العلمية: تشارك المخابر من خلال فتح باب التباري في المناقصات العالمية والجوائز الدولية، فيعمل الأعضاء على تقديم مشاركتهم داخل المخبر أولاً، وعندما تتحصل على تزكية المخبر يقدم العمل العلمي للجهة المرغوب في نيل جائزتها.
- تسعى الجامعة الجزائرية إلى المحافظة على جودة البحث العلمي من خلال توفير كافة الوسائل للوصول الى نتائج جيدة تسمح بالرقي والتطور العلمي للبلاد، فهي تقوم بتوفير مجموعة من البرامج التكوينية لإطاراتها وطلبتها تمكنهم من تحسين مستواهم وتحسين جودة التعليم والبحث العلمي ومن بينها برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج.

المطلب الثالث: برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج في الجامعة الجزائرية:

يخضع تسيير برامج الحركة قصيرة المدى لفائدة أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي بالخارج للموسم الجامعي 2023/2022 لأحكام القرار الوزاري رقم 1349 المؤرخ في 04 أكتوبر 2022، والذي يحدد معايير الانتقاء والقبول في برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، حيث ينص القرار على ما يلي:¹

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 2: يتم تنظيم برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج في مجالات الامتياز التي تتطلب الاستخدام الضروري خارج البلد للتجهيزات الكبيرة والأجهزة عالية الأداء، أو في إطار أعمال الخبرة والأعمال التجريبية وأخذ العينات واستخدام المواد النادرة، كما ينظم في إطار المجالات المبتكرة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي تبقى تغطيتها ضئيلة جدا على المستوى الوطني.

المادة 3: تهدف برامج تحسين المستوى في الخارج، إلى:

- ✓ تشجيع التكوين والتأطير الوطنية في مجالات الامتياز وذات الأولوية.

¹ القرار الوزاري رقم 1349، المؤرخ في 04 أكتوبر 2022، يحدد معايير الانتقاء والقبول في برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج.

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

- ✓ ترقية المنشورات العلمية في المجالات الدولية المصنفة والمفهرسة ضمن قواعد البيانات العالمية.
- ✓ تحسين المرئية الدولية لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية من خلال المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية المفهرسة ضمن قواعد البيانات العالمية.
- ✓ تشجيع الحركة والتعاون والتوأمة الدولية للمؤسسات الجامعية الجزائرية دعم خطة تطوير المؤسسة.
- ✓ تكريس الحوكمة وآلياتها في المؤسسات الجامعية.

المادة 4: وضع دفتر شروط ينظم الحركة في إطار برامج تحسين المستوى حسب الحصص التالية:

1. تخصص نسبة 45% لترقيات تحسين المستوى كما يلي:
 - 40% للأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين في المؤسسات الاستشفائية الجامعية، والباحثين الدائمين المحضرين لأطروحة الدكتوراه، والطلبة غير الأجراء المسجلين في الدكتوراه ابتداء من التسجيل الثاني، إضافة الى الطلبة المقيمين في العلوم الطبية خلال فترة تكوينهم.
 - 05% للمستخدمين الإداريين والتقنيين في الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمؤسسات تحت الوصاية.

2. 30% للإقامات العلمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي، بما فيها الاقامات المسجلة في إطار التعاون الدولي.

3. 25% للتظاهرات العلمية الدولية ذات الأهمية البالغة والمفهرسة ضمن قواعد البيانات العالمية.

المادة 5: يتم إعداد مخطط الحركة الدولية لسنة 2022، وفقا لخطة عمل الحكومة وقطاع التعليم العالي والبحث العلمي.

تتكفل كل مؤسسة جامعية بتحديد احتياجاتها حسب ميزانية محددة بالأهداف طبقا للمواد 02 و 03 و 04 من هذا القرار، عند مناقشة الميزانية من طرف الإدارة المختصة على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

المادة 6: يتم الإعلان عن افتتاح دورات الاستفادة من برنامج حركة قصيرة المدى في الخارج مع بداية كل سنة مالية عبر منصة رقمية من طرف مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.

المادة 7: تمنح للمستفيدين من برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج منحة تربص تحدد نسبتها طبقا للتنظيم ساري المفعول.

يتم التكفل بالطلبة غير الأجراء والمسجلين في الدكتوراه والطلبة المقيمين في العلوم الطبية المسجلين في شهادات الدراسات الطبية المتخصصة، من قبل المؤسسات التي يسجلون فيها.

زيادة على ذلك تلتزم المؤسسة المرسله بالتكفل بمصاريف التسجيل الخاصة بالملتقيات العلمية الدولية والمفهرسة ضمن قواعد البيانات العالمية في حدود الامكانيات المالية المتاحة، في حالة عدم تكفل الشريك الاجنبي بها.

الفصل الثاني أصناف الحركة قصيرة المدى:

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

المادة 8: تتضمن الحركة القصيرة المدى في الخارج مايلي:

1. تداريب تحسين المستوى في الخارج تتراوح مدتها من (15) الى (30) يوما: تنظم لفائدة الأصناف التالية:
- الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون الذين يحضرون أطروحة دكتوراه ابتداء من التسجيل الثاني؛ الطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه الذين يحضرون أطروحة الدكتوراه ابتداء من التسجيل الثاني والطلبة المقيمون في العلوم الطبية المسجلون في شهادة الدراسات الطبية المتخصصة ابتداء من التسجيل الثاني.

المستخدمون الإداريون والتقنيون في الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمؤسسات تحت الوصاية المرسمون والحائزون على شهادة جامعية على الأقل، ويتقنون ممن هم مصنّفون في الصنف 10 أو أكثر.

يهدف هذا النوع من الحركة لفائدة المستخدمين الإداريين والتقنيين الى:

اكتساب ممارسات الإدارة والحوكمة الجيدة وفقا للمعايير العالمية؛ - تحسين واثقان التقنيات والعمليات الجديدة وبروتوكول التحكم (النظافة والسلامة) اكتساب تقنيات الوصول الى تقنيات جديدة لصيانة المعدات العلمية (مختبر تعليمي وبحثي)

- فهم المعرفة الجيدة (المنهجية والتقنية) فيما يتعلق بالتدريس والبحث لتلبية احتياجات القطاع.

2. الإقامات العلمية قصيرة المدى ذات مستوى عالي تتراوح مدتها من (07) الى (15) يوما، تنظم لفائدة الأصناف التالية:

الأساتذة، والأساتذة الاستشفائيون الجامعيون، ومدراء البحث، والأساتذة المحاضرون قسم (ا)، والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (أ)، وأساتذة البحث قسم (أ)؛ والأساتذة المحاضرون قسم (ب) والاساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (ب) والاساتذة الباحثون قسم (ب) من أجل تحضير تأهيلهم الجامعي.

3. المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية المصنفة والمفهرسة في قواعد البيانات الدولية ذات الاهمية البالغة والتي تتناول الموضوعات التي تستجيب للتحديات الدولية الراهنة لا تتجاوز مدتها (07) أيام لفائدة:

الأساتذة، والأساتذة الاستشفائيون الجامعيون، ومدراء البحث، والأساتذة المحاضرون قسم (أ)، والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (أ)، وأساتذة البحث قسم (أ).

الأساتذة المحاضرون قسم (ب) والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (ب) والأساتذة الباحثون قسم (ب)، من أجل تحضير تأهيلهم الجامعي، الأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون الذين يحضرون أطروحة دكتوراه ابتداء من التسجيل الثاني؛ والطلبة المقيمون في العلوم الطبية المسجلون في شهادة الدراسات الطبية المتخصصة ابتداء من التسجيل الثاني.

الطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه الذين يحضرون أطروحة الدكتوراه ابتداء من التسجيل الثاني.

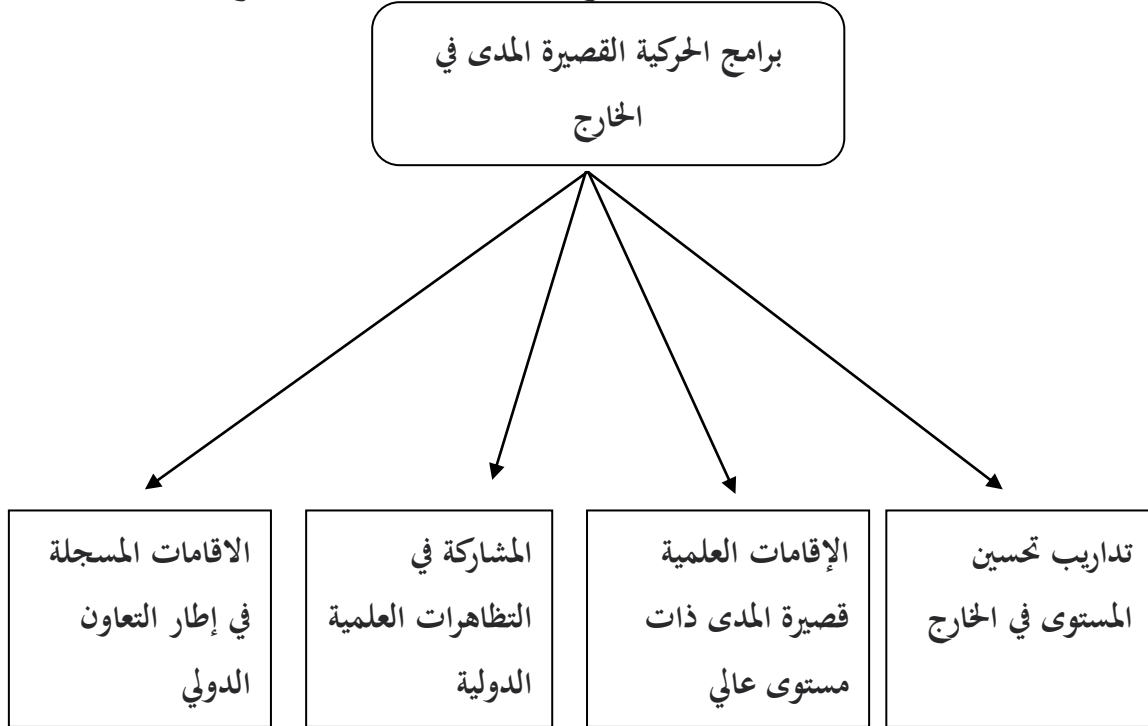
الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

4. الاقامات المسجلة في إطار التعاون الدولي:

يمكن للأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين وكذا المسؤولين الأكاديميين المشاركة في إقامات مسجلة في إطار التعاون الدولي بناء على طلب الوصاية، لتمثيلها في إطار العلاقات الدولية مع مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي لا يسمح بالحركة قصيرة في الخارج من الصنف الببليوغرافي إلا فيما يخص المراكز الوثائقية وقواعد البيانات المتخصصة (مراكز التوثيق والمحفوظات) المتخصصة في المجالات التي تبقى تغطيتها ضئيلة جدا على المستوى الوطني طبقا للمادة 2 من هذا القرار الاجنبية.

يلخص الشكل الموالي أصناف برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج:

شكل رقم 03 : أصناف برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج



من اعداد الطالب بناء على بالقرار الوزاري رقم 1349 المؤرخ في 04 أكتوبر 2022.

الفصل الثالث: كفيات الانتقاء

المادة 9: يقوم المجلس العلمي للهيئة التابعة للمؤسسة الجامعية أو مؤسسة البحث بانتقاء المترشحين بعد دراسة ملفاتهم من بين المترشحين الحاملين للجنسية الجزائرية الذين يتوفر فيهم:

1. تدريب تحسين المستوى في الخارج

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

بخصوص الأساتذة الباحثون المساعدون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون، والطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه والطلبة المقيمون في العلوم الطبية وفق الشروط التالية مايلي:

✓ تسجيلًا منتظمًا ابتداءً من التسجيل الثاني، بحيث يحدد عدد التسجيلات طبقًا للتنظيم.

✓ شهادة عمل وقرار الترسيم بالنسبة للأساتذة الباحثون المساعدون والأساتذة الباحثون.

✓ عليه من طرف الهيئات العلمية. بالنسبة لطلبة الدكتوراه غير الأجراء ضرورة تقديم رسالة استقبال من طرف هيئة جامعية أو بحثية في الخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية في مجال اختصاص المترشح مع التقييد بتوصيات الوزارة الوصية في مجال البلدان المستقبلية.

بالنسبة للمستخدمين الإداريون والتقنيون في الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمؤسسات تحت الوصاية المرسمون والحائزون على شهادة جامعية على الأقل، وهم المصنفون في الصنف 10 أو أكثر وفق الشروط التالية:

✓ شهادة عمل وقرار الترسيم المعمول به.

✓ مشروع عمل شامل ومفصل تحدد فيه الأهداف والمنهجية والنتائج المنتظرة مصادق عليه من طرف مدير المؤسسة.

✓ تحديد الهيئة المستقبلية مع التقييد بتوصيات الوزارة الوصية في مجال البلدان المستقبلية.

2. الإقامات العلمية قصيرة المدى ذات مستوى عال:

الأساتذة، والأساتذة الاستشفائيون الجامعيون، ومدراء البحث، والأساتذة المحاضرون قسم (أ)، والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (أ)، وأساتذة البحث قسم (أ)، والأساتذة المحاضرون قسم (ب) والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (ب) والأساتذة الباحثون قسم (ب) يبرون مايلي:

مشروع عمل شامل ومفصل تحدد فيه الأهداف والمنهجية والنتائج المنتظرة مصادق عليه من طرف الهيئات العلمية مع التقييد بتوصيات الوزارة الوصية في مجال البلدان المستقبلية.

3 التظاهرات العلمية الدولية المصنفة والمفهرسة في قواعد البيانات الدولية:

بالنسبة للأساتذة وللأساتذة الباحثون والأساتذة الباحثون الاستشفائيون الجامعيون والباحثون الدائمون ومدراء البحث، والأساتذة المحاضرون قسم (أ)، والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (أ)، وأساتذة البحث قسم (أ)، والأساتذة المحاضرون قسم (ب) والأساتذة المحاضرون الاستشفائيون الجامعيون قسم (ب) والأساتذة الباحثون قسم (ب)، والطلبة غير الأجراء المسجلون في الدكتوراه، والطلبة المقيمون في العلوم الطبية وفق الشروط التالية:

✓ تسجيلًا منتظمًا ابتداءً من التسجيل الثاني

✓ طلب المشاركة في التظاهرة العلمية الدولية مرفق برأي المشرف على الاطروحة وموافقة المجلس العلمي.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

- ✓ دعوة قبول من منظمي التظاهرة العلمية الدولية مع التقيد بتوصيات الوزارة الوصية في مجال البلدان المستقبلية.
- ✓ تقديم برنامج التظاهرة العلمية الدولية.
- ✓ نسخة من المداخلة تشمل مؤسسة الانتساب او مخبر البحث (يمكن استثناء للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين المشاركة في التظاهرات العلمية دون تقديم مداخلة في الملتقيات العلمية التقنية ذات الصلة بالتكوين في العلوم الطبية).

2 بعد الاستفادة من برنامج الحركة قصيرة المدى:

المادة 10: بعد استنفاد برنامج الحركة قصيرة المدى، يتعين على المستفيدين تقديم ما يلي:

1. تداريب تحسين المستوى في الخارج:

- بالنسبة للفئات المستفيدة من حركة تحسين المستوى في الخارج قصيرة المدى يقدمون اجباريا ما يلي:
- ✓ تقرير التربص مؤشر عليه من طرف الهيئة المستقبلية تحدد فيه الأهداف والنتائج المحققة والتجارب المجسدة، مكان الإقامة ومدتها والأشخاص المتعامل معهم.

✓ الأمر بمهمة محتوم من طرف شرطة الحدود (PAF).

3. الإقامات العلمية قصيرة المدى ذات مستوى عال:

- بالنسبة للفئات المستفيدة من الإقامات العلمية قصيرة المدى ذات مستوى عال يقدمون اجباريا ما يلي:
- ✓ تقرير التربص موقع عليه من طرفه، تحدد فيه الأهداف والنتائج المحققة والتجارب المجسدة، مكان الإقامة ومدتها والأشخاص المتعامل معهم.

✓ الأمر بمهمة محتوم من طرف شرطة الحدود (PAF).

3. التظاهرات العلمية الدولية المصنفة والمفهرسة في قواعد البيانات الدولية

- بالنسبة للفئات المستفيدة من التظاهرات العلمية الدولية المصنفة والمفهرسة في قواعد البيانات الدولية يقدمون اجباريا ما يلي:

✓ تقرير المشاركة موقع من طرفه تحدد فيه النتائج المحققة، مكان الإقامة ومدتها والأشخاص المتعامل معهم.

✓ شهادة المشاركة في التظاهرة العلمية الدولية المصنفة والمفهرسة في قواعد البيانات الدولية.

✓ الأمر بمهمة محتوم من طرف شرطة الحدود (PAF).

المادة 11: تقوم الهيئات العلمية التابعة للمؤسسة الجامعية أو مؤسسة البحث بتقييم جميع التقارير لكل الفئات المستفيدة بعد الرجوع من برنامج الحركة قصيرة المدى.

المادة 12: يتعين على كل المستفيدين من برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، بعد عودته في مدة شهر تقديم عرض أو محاضرة حول النتائج المحققة أمام هيئة التدريس بالقسم أو الأساتذة الباحثين لمخبر البحث، يتناول فيها:

- ✓ النتائج البيداغوجية والعلمية المحصل عليها خلال برنامج الحركة قصيرة المدى.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

- ✓ الممارسات البيداغوجية والعلمية بالهيئة المستقبلية.
- ✓ طرق التدريس الجديدة والتكنولوجيات المستعملة في التعليم والتكوين في الهيئة المستقبلية.
- ✓ آليات زيادة المرئية الدولية للهيئة المستقبلية، كفاءات وطرق تقوية جودة التعليم والبحث العلمي في الهيئة المستقبلية؛ عرض الممارسات الجديدة المتعلقة بالحياة الجامعية في الهيئة المستقبلية؛ الوسائل المستعملة لانفتاح الهيئة المستقبلية على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وكفاءات الاستفادة منها.
- بعد العرض، يقوم المستفيد بتقديم تقرير لمجمل نشاطاته يشمل العناصر السالفة الذكر، الرئيس القسم، الذي يحولها لدى الكلية أو المعهد، أو مدير المؤسسة الجامعية أو مؤسسة البحث.

الفصل الرابع : أحكام ختامية

معايير برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج:

- المعايير الخاصة بالمشاركة في تظاهرة علمية لتحسين المستوى بالخارج. (أنظر ملحق رقم 01).
- معايير الخاصة للإقامة العلمية بالخارج (أنظر ملحق رقم 02).
- معايير الخاصة بالمشاركة في تظاهرة علمية للاساتذة MCB/ MCA/PR (أنظر ملحق رقم 03).
- معايير الخاصة بتحسين المستوى في الخارج (أنظر ملحق رقم 04).
- معايير الانتقاء لفئة الموظفين والاداريين والتقنيين. (أنظر ملحق رقم 05).

المبحث الثاني: برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج في جامعة 8 ماي 1945 قالمة

المطلب الاول: نشأة جامعة 8 ماي 1945 قالمة

وفقا للوثائق المتضمنة تطور جامعة 8 ماي 1945، قالمة، لاسيما المراسيم التنفيذية المرتبطة بذلك، أنشأت جامعة 8 ماي 1945 قالمة في شكل معهد وطني للتعليم العالي في الكيمياء الصناعية في سنة 1986 بموجب المرسوم رقم 86/172 المؤرخ في 5 أغسطس 1986 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الكيمياء الصناعية بقالمة، حيث كان المعهد في بداياته يضم 123 طالبا، يؤطّهم 14 أستاذا (02) من جنسية جزائرية و 12 من جنسيات أجنبية، ليرقى إلى مركز جامعي في سنة 1992 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/299 المؤرخ في 7 يوليو 1992 المتضمن إنشاء المركز الجامعي في قالمة، حيث كان المركز في بداياته يضم 2134 طالبا، يؤطّهم 80 أستاذا، وكان يتكون من ثلاث معاهد هي:

- معهد الكيمياء الصناعية
- معهد الهندسة الميكانيكية
- معهد الميكانيك

في سنة 2001، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/273 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 تم ترقية المركز الجامعي إلى جامعة تضم 6487 طالبا يشرف على تأطيرهم 174 أستاذا، وتتكون من ثلاث كليات هي: كلية العلوم التقنية والهندسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وكلية الحقوق والآداب والعلوم الاجتماعية.

في سنة 2010، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 10/16 المؤرخ في 12 يناير 2010، تم إعادة هيكلة جامعة 8 ماي 1945 قالمة، حيث تم تقسيم: كلية العلوم التقنية والهندسة إلى ثلاث كليات هي: كلية الرياضيات والإعلام الآلي وعلوم المادة، كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض والكون وكلية العلوم والتكنولوجيا، كما تم تقسيم كلية الحقوق والآداب والعلوم الاجتماعية إلى ثلاث كليات هي: كلية الحقوق والعلوم السياسية كلية الآداب واللغات وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ليصبح عدد الكليات المكونة للجامعة منذ تلك السنة إلى غاية سنة 2021 هو 07 كليات موزعة على أربع مجتمعات كبرى يدرس فيها 16104 طالبا في مرحلة التدرج ليسانس وماستر)، مسجلين في 51 تخصصا في الليسانس و 60 تخصصا في الماستر، يشرف على تأطيرهم 870 أستاذا، حسب ما جاء في الموقع الرسمي للجامعة (https://vrdpo.univ--2020-2021) في حين بلغ عدد طلبة الدكتوراه في سنة 2017/2018: 323 طالبا موزعين بين دكتوراه LMD ودكتوراه علوم.

1. نبذة حول كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة قالمة:¹

المصدر/ الموقع الرسمي للكلية.

بدأت كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير في شكل معهد المحاسبة و الضرائب عام 1991/1990، وتحولت المعاهد الوطنية الموجودة بقالمة إلى المركز الجامعي بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 299/92 المؤرخ في 1992/07/07 والذي أستقبل في ذلك الموسم 114 طالبا يؤطّهم 07 أستاذة دائمين.

تعود نشأة الكلية إلى المرسوم التنفيذي رقم 01-273 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل و المتمم. المتضمن إنشاء جامعة قالمة و كليّاتها الثلاثة، تتكون كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير من جذع مشترك، و ثلاثة أقسام هي قسم العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير و قسم العلوم التجارية، بالكلية 1996 طالب يؤطّهم 121 أستاذ دائم و 39 أستاذ متعاقد و 2 أستاذ مشارك و 88 موظف و عمال متعاقدين .

توفر الكلية تكويننا متميزا في مختلف تخصصات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛ حيث بلغ عددها 18 تخصصا، موزعة على الدراسات في الليسانس، الماجستير والدكتوراه.

تعريف الكلية: عرفت المادة 22 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 اوت 2004 المتضمن التنظيم الإداري للجامعة و الكلية و المعهد، الكلية على أنها وحدة للتعليم و البحث بالجامعة في ميدان العلم و المعرفة ، و هي متعددة التخصصات و يمكن إنشاؤها عند الاقتضاء على أساس تخصص غالب.

المهام الأساسية للكلية:

- تمثل المهام الأساسية للكلية في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يأتي :
- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد .
 - تلقين الطلبة مناهج البحث و ترقية التكوين بالبحث و في سبيل البحث .
 - المساهمة في إنتاج و نشر معمم للعلم و المعارف و تحصيلها و تطويرها .
 - المشاركة في التكوين المتواصل .

تمثل المهام الأساسية للكلية في مجال البحث العلمي و التطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يأتي:

¹ fsecg.univ-guelma.dz

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي .
- ترقية الثقافة الوطنية ونشرها .
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية .
- تجميع نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها

2. نبذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قالمة:¹

المصدر/ الموقع الرسمي للكلية.

تعتبر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي واحدة من أكبر الكليات السبعة لجامعة 08 ماي 1945 قالمة من حيث عدد الطلبة، المقدرين بـ: 3193 طالبا، منهم 505 ذكور و 2688 إناث وتتواجد بكلية سوداني بوجمعة. يزاول الدراسة في مرحلة التدرج 2572 طالبا، و 61 طالبا في ما بعد التدرج(بالإضافة الى مجموع 11 طالبا دكتوراه ل.م.د و 15 طالبا دكتوراه علوم) يتوزعون بين 06 أقسام؛ هي على التوالي : قسم علم الاجتماع، قسم علم النفس، قسم الفلسفة، قسم الإعلام والاتصال و علم المكتبات، قسم التاريخ، قسم الآثار، إلى جانب فرع الجذع المشترك للعلوم الإنسانية.

مهام الكلية:

- إعداد الإنسان المتوازن نفسيا والمتفاعل اجتماعيا.
- المحلل والمفكر عقليا.
- الصانع للرأي والوعي العام إعلاميا، المؤسس والموثق للمعرفة و العمل وظيفيا والمحسن للذاكرة و الصانع للوعي التاريخي و بناء الحس الوطني والإنساني..
- تجميع لثقافة التراث والرموزيات المحافظة على الإرث الثقافي للأجيال ورصيدها الأثري، لما يكتسبها من أهمية اقتصادية، حضارية و إنسانية.
- يقوم على هذا الدور الحيوي والاستراتيجي (بناء الفرد الصالح المندمج اجتماعيا و إنسانيا) نخبة.

¹ fshs.univ-guelma.dz

3. نبذة عن كلية الآداب واللغات بجامعة 8 ماي 1945 قالة:¹

المصدر/ الموقع الرسمي للكلية.

تعريف الكلية:

طبقا للمادة 22 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 اوت 2004 المتضمن التنظيم الإداري للجامعة والكلية والمعهد، عرفت الكلية على أنها وحدة للتعليم والبحث بالجامعة في ميدان العلم والمعرفة، وهي متعددة التخصصات ويمكن إنشاؤها عند الاقتضاء على أساس تخصص غالب.

نشأت كلية الحقوق والآداب و العلوم الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-273 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم، المتضمن إنشاء جامعة قالة وكلياتها الثلاثة. و في سنة 2010 انفصلت كلية الآداب و اللغات عن الكلية الأم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10 - 16 المؤرخ في 12 يناير 2010.

المهام الأساسية للكلية:

- تتمثل المهام الأساسية للكلية في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يأتي :
 - تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد .
 - تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث .
 - المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها .
 - المشاركة في التكوين المتواصل .
- تتمثل المهام الأساسية للكلية في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يأتي:
- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي .
 - ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.

¹ fl.univ-guelma.dz

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.
- تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها

4. نبذة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية:¹

المصدر/ الموقع الرسمي للكلية.

أ. قسم الحقوق: تأسس قسم الحقوق سنة 1988 بتعداد 500 طالب في النظام الكلاسيكي و في السنة الجامعية 2010-2011 أعتد نظام ل-م-د ويهدف هذا التخصص الى:

1. تزويد الطلاب بالمعرفة الأساسية والمتقدمة في مجالات القانون ومصادره المختلفة.
2. تمكين الطلاب من تنمية مهاراتهم العقلية والعملية وقدرتهم على التعلم وتأهيلهم للدراسة .
3. تزويد الطلاب بالمعرفة الأساسية والمتقدمة للنظام القانوني الجزائري ومبادئه ومفاهيمه ومصادره.
4. إعداد الطلاب المؤهلين لتلقي التعليم القانوني المهني وتمكينهم من تقديم خدمات تجارية وقانونية تتفق مع متطلبات سوق العمل .
5. تنمية قدرات الطلاب على كتابة وإعداد المقالات والتقارير والبحوث، وتدريبهم على الكتابة القانونية واستخدامها، والتعامل مع مصادر المعرفة والبيانات والمعلومات المختلفة .
6. إعداد خريجين قادرين على المساهمة والمشاركة في أداء الخدمات القانونية والأنشطة الأكاديمية.
7. تقوية العلاقة بين التعليم الجامعي والبيئة المهنية العلمية وتزويدها بأطر متخصصة، وتمكين الطلاب من التواصل الفعال مع الآخرين والاستجابة السريعة للتطورات .
8. توسيع قاعدة التدريب والتعليم العالي في شرق البلاد، وضمان استمرارية التدريب وبناء القدرات لتجديد المعلومات كلما لزم الأمر.

ب. قسم العلوم السياسية: تأسس قسم العلوم السياسية، بكلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة 8 ماي 1945 قالة، في السنة الجامعية 2007/2008، أين فتح أبوابه للطلبة الجدد الناجحين في البكالوريا

¹ fdsp.univ-guelma.dz

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة.

من أجل التكوين في النظام الجديد LMD. يدرس حاليا بالقسم 128 طالبا في طوري التدرج وما بعد التدرج، يؤطّرهم 15 أستاذ دائم بمختلف الرتب.

التكوين: حيث يضمن القسم التكوينات التالية:

الطور الأول في التدرج: الليسانس علوم سياسية

• ليسانس تنظيم سياسي وإداري.

• ليسانس علاقات دولية.

الطور الثاني في التدرج: ماستر علوم سياسية

• ماستر أكاديمي دراسات استراتيجية وأمنية.

• ماستر مهني إدارة الأعمال السياحية.

الطور الثالث ما بعد التدرج: دكتوراه شعبة العلوم السياسية

المطلب الثاني: برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية في جامعة 8 ماي 1945 قلمة

تسعى جامعة قلمة جاهدة من أجل تعزيز مكانتها الدولية في مجال البحث العلمي، حيث عملت ومازالت تعمل على السعي للرفع من جودة هيئتها التدريسية وطاقمها الإداري، وذلك من خلال تمكينهم من الاستفادة من مختلف برامج التكوين داخل الوطن وخارجه، وهي البرامج التي يمكنها المساهمة بفعالية في الرقي بأداء الطاقم الإداري والبيداغوجي للجامعة.

مثل باقي ميادين التكوين في جامعة 8 ماي 1945 قلمة، يستفيد أساتذة كليات ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية من ميزانية سنوية مخصص لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج بمختلف أصنافها، حيث تنطلق سيرورة هذه العملية من فتح ابواب الترشح لهذه البرامج، تليها مرحلة انتقاء الأساتذة حسب المعايير المعلن عنها من طرف الوزارة، وتجتمع اللجان والمجالس العلمية من اجل دراسة كل ملفات الأساتذة المترشحين وترتيبهم، ليتم الإعلان عن قائمة الأساتذة المستفيدين من هذه البرامج، وفي سنة 2023 قامت الوزارة، في إطار سياسة

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

صفر ورقة بوضع منصة رقمية لتسهيل العملية، إلا أن ذلك لم يتحقق على مستوى جامعة 8 ماي 1945 قالة، وتم العمل وفق الطريقة التقليدية (الملف الورقي).

ما يسجل في برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج بمختلف أصنافها في جامعة 8 ماي 1945 قالة هو التأخر الدائم في كل سنة في فتح باب الترشح في كل ميادين التكوين، ومنها ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهذا ما يؤثر سلبا على برمجة الحصص البيداغوجية التعويضية لفائدة الطلبة، فالانطلاق، عموما، في استهلاك التبرعات يبدأ من شهر سبتمبر وينتهي في شهر ديسمبر.

عموما، يمكن أن نقدم بعض الاحصائيات المتعلقة بعدد الأساتذة الذين استفادوا من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج خلال الخمس سنوات الأخيرة في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة:

جدول رقم 01: عدد المستفيدين من برنامج الحركة قصيرة المدى بالخارج في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية خلال الخمس سنوات الاخيرة

العدد	الكلية	السنة
40	كلية الحقوق والعلوم السياسية	2018
52	كلية الآداب واللغات	
38	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	
61	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	2019
36	كلية الحقوق والعلوم السياسية	
46	كلية الآداب واللغات	
47	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	
71	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	2020
00	لا توجد	
00	لا توجد	2021
11	كلية الحقوق والعلوم السياسية	2022
18	كلية الآداب واللغات	
16	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية	

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

	وعلوم التسيير	
13	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	

المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعطيات المقدمة من طرف مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية، 2023.

من خلال الجدول رقم 01: نلاحظ أن السنوات 2018 و 2019 كان هناك عدد معتبر من المستفيدين من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج نالت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الحصة الأكبر من عدد الإستفادات أما سنوات 2020 و 2021 تزامنت هذه الفترة مع وباء كورونا فلم تكن هناك استفادات، بعدها في سنة 2022 بداية عودة الظروف الى طبيعتها فكانت كلية الأداب واللغات هي أكبر مستفيدة من هذا البرنامج ب 18 استفادة.

المطلب الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وعرض وتحليل نتائج الاستبيان

01/ منهج الدراسة:

بناء على طبيعة موضوع الدراسة والنتائج التي نسعى للوصول إليها، فقد استخدمنا ثلاثة مناهج تتمثل في المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي والمنهج الاحصائي التي سنحاول من خلالها وصف علاقة الارتباط ودرجتها بين حركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية.

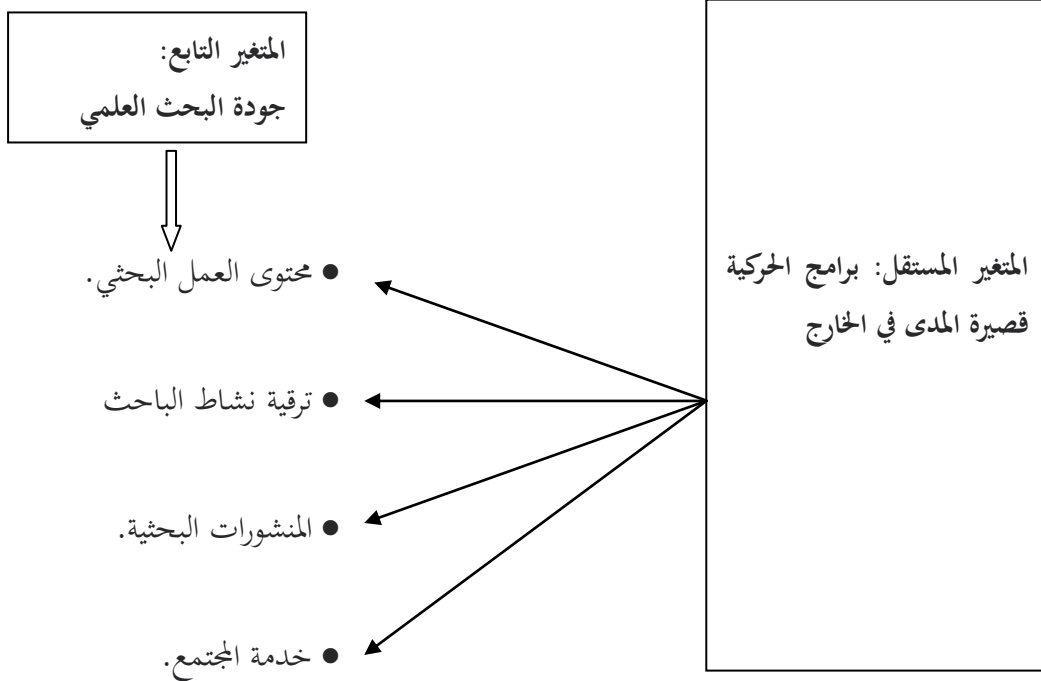
02/ متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج.

المتغير التابع: جودة البحث العلمي والذي تم تقسيمه الى أربع متغيرات تابعة تمثلت في المؤشرات الدالة على جودة البحث العلمي:

- مؤشرات متعلقة بمحتوى العمل البحثي.
- مؤشرات بترقية نشاط الباحث.
- مؤشرات المنشورات البحثية.
- مؤشرات خدمة المجتمع.

شكل رقم 04: نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالب.

04 / مجتمع وعينة الدراسة:

أ/ مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في هيئة التدريس في ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، والبالغ عددهم، في سنة 2023، وفق ما تحصلنا عليه من الموقع الالكتروني للكليات محل الدراسة: 342 أستاذًا، موزعين كما يلي: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 112 أستاذًا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: 118 أستاذًا، كلية الحقوق والعلوم السياسية: 62 أستاذًا وكلية الآداب اللغات: 150 أستاذًا.

ب/ عينة الدراسة: تم أخذ عينة عشوائية من هيئة التدريس التابعة لميدان العلوم الاجتماعية والانسانية في جامعة 8 ماي 1945 قالمة، بلغ حجمها 82 مفردة، وهو ما يمثل 23.97% من حجم المجتمع، والجدول الموالي يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمعتمدة في الدراسة:

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

جدول رقم 02: عملية توزيع الاستبيان

الكلية	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات المعتمدة	%
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	50	45	45	54.88%
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	40	20	20	24.39%
كلية الحقوق والعلوم السياسية	25	7	7	8.54%
كلية اللغات	15	10	10	12.19%
المجموع	130	82	82	63.07%

المصدر: من اعداد الطالب

نلاحظ أن عدد الاستبيانات المسترجعة بلغ 82 استبيانا، حيث بلغت نسبة الاسترجاع الاجمالية: 63.07%، موزعة كما يلي: 54.88% بالنسبة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 24.39% بالنسبة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 8.54% بالنسبة لكلية الحقوق والعلوم السياسية و 12.19% بالنسبة لكلية الآداب واللغات.

05/ أدوات الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية:

أ/ أداة الدراسة: تم الاعتماد على المقابلة والاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تكون من جزئين:

الجزء الأول: خصص للبيانات الشخصية لأفراد العينة: الجنس، الرتبة، مناقشة الدكتوراه، الخبرة.

الجزء الثاني: اشتمل على محورين، ضم الأول عبارات مرتبطة ببرامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، وضم 12 عبارة، أما الثاني فشمل عبارات تتعلق جودة البحث العلمي، وقسم الى أربعة مؤشرات، المؤشر الأول: متعلق بمحتوى العمل البحثي والثاني: بمؤشر ترقية نشاط الباحث والثالث: بمؤشر المنشورات البحثية والرابع: بمؤشر خدمة المجتمع.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

جدول 03: تجزئة الاستبيان

الاجزاء	المحاور	الابعاد	العبارات
الجزء الاول	البيانات الشخصية	-----	-----
	المحور الأول: برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج	-----	12
الجزء الثاني	المحور الثاني: جودة البحث العلمي		
	مؤشرات متعلقة بمحتوى العمل		5
	مؤشرات بترقية نشاط الباحث		4
	مؤشرات المنشورات البحثية		3
	مؤشرات خدمة المجتمع		4

المصدر: من إعداد الطالب

ومن أجل تحديد اتجاهات اجابات مفردات العينة، تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي، والجدول الموالي يوضح الأوزان الموافقة المرتبطة بالسلم:

جدول رقم 04: درجات سلم ليكارت

الإجابات	غير موافق تماما	غير موافق	الى حد ما	موافق	موافق تماما
الوزن	1	2	3	4	5
المجالات	[1.80 - 1]	[2.60-1.81]	[3.40-2.61]	[4.20-3.41]	[5 - 4.21]

من اعداد الطالب.

ب/ أساليب المعالجة الإحصائية:

التكرارات والنسب المئوية: لتحليل الخصائص الشخصية للعينة، وإجابات مفرداتها. المتوسط الحسابي: للحصول على متوسط إجابات أفراد العينة على عبارات الاستمارة. الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي. معامل الارتباط بيرسون Pearson : لدراسة الاتساق الداخلي للاستبيان ويقوم بقياس قوة العلاقة بين متغيرين وارتباطهما ببعضهما البعض.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

معامل الثبات ألفاكرونباخ: لمعرفة استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه.
اختبار معامل Guettman للتجزئة النصفية: من معاملات اختبار الصدق البنائي حيث يعتمد على مبدأ تجزئة البعد أو المحور الى نصفين واختبار ما اذا النصف الأول متنسق أو مرتبط مع النصف الثاني.
اختبار كولوموغروف-سمرنوف: لاختبار اعتدالية التوزيع.
معامل الارتباط Spearman: يستعمل لقياس مستوى الارتباط الإحصائي بين متغيرين.
وقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS V23 في استخراج مختلف النتائج الإحصائية.
06/ اختبار صدق وثبات الاستبيان:

وذلك بهدف معرفة أن الاستبيان يعكس ويقيس محتوى متغيرات الدراسة هذا من جهة، واختبار درجة الدقة التي يقيسها من جهة أخرى، أي معرفة درجة استقرار النتائج وثباتها في حالة تم إعادة توزيعه مرة أخرى لنفس الأفراد وفي ظل نفس الظروف، وتم اختبار ذلك بما يلي:
أولاً، الصدق الظاهري (آراء المحكمين): من خلال عرضنا للاستبيان على 03 أساتذة محكمين من الجامعة: أستاذ من قسم علوم التسيير، أستاذ من قسم العلوم الاقتصادية و آخر من قسم علوم الاجتماعية، وهذا بغية التأكد من مدى تطابق الاستبيان مع متغيرات الدراسة ومدى قياسها لها، وقد تم الاستفادة من مجموعة من الملاحظات التي تتعلق بمحتوى الاستبيان وترابط المحاور، حذف عبارات أو إضافة أخرى، إعادة صياغة بعضها، حيث أخذنا بعين الاعتبار، بعد استشارة الأستاذ المشرف، بالملاحظات المقدمة من قبل المحكمين وتم إجراء التعديلات اللازمة حتى أصبح الاستبيان في شكله النهائي.
ثانياً، الصدق البنائي (أدوات الإحصائية):

وهو يعبر عن متوسط درجة ارتباط كل محور دراسة ومتوسط الدرجة الكلية للاستبيان وذلك عن طريق معامل الارتباط بيرسون وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم 05 : ارتباط محاور الإستبيان.

المحاور	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحصائية
المحور الأول: برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج	0.824	0.000
المحور الثاني: جودة البحث العلمي	0.839	0.000

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من الجدول رقم 05 نلاحظ أن مستوى الدلالة الاحصائية يساوي 0 في كل المحاور كما نلاحظ معاملات الارتباط قوية موجبة ومنه هناك ارتباط جيد بين المحاور والاستبيان ككل ومنه الاستبيان صادق.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

✓ اختبار ثبات الاستمارة:

لقياس مدى ثبات الاستمارة تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ والذي يعد أحد أهم الاختبارات الإحصائية، حيث على ضوء نتائج هذا الاختبار يتم تعديل الاستمارة أو قبولها، ويستخدم هذا الاختبار لتحديد فيما إذا كانت الأسئلة صحيحة على ضوء الإجابة على الأسئلة، وجاءت نتائجها كما في الجدول الموالي:

جدول رقم 06: معامل الثبات ألفا كرونباخ

محاور الاستبيان	عدد العبارات	معامل الثبات
محور برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج	12	0.811
محور جودة البحث العلمي	16	0.787
الاستبيان اجمالا	28	0.889

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يتضح من الجدول رقم 06 أن قيمة ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغت 0.889، وهي تفوق الحد الأدنى 0.70 وتقترب من 1 الصحيح، لذا فهو معامل ثبات ممتاز، ولو أعيد الاختبار مع نفس الأفراد وفي نفس الظروف لتحصلنا على النتيجة نفسها.

✓ معامل GUETTMAN للتجزئة النصفية:

من معاملات اختبار الصدق البنائي حيث يعتمد على مبدأ تجزئة البعد أو المحور الى نصفين واختبار ما اذا كان النصف الأول متسق أو مرتبط مع النصف الثاني ويجب أن يكون اقل من معامل ألفا كرونباخ ويفوق 0.6، وحتى يكون معامل GUETTMAN للتجزئة النصفية دال على صدق البناء لابد من تحقق الشروط الآتية: أن تفوق قيمة معامل GUETTMAN للتجزئة النصفية 0.6 وكلما اقتربت من 1 صحيح كلما دل على قوته. ألا يكون معامل الفا كرونباخ للجزئين غير متساوي وألا تكون قيمة التباين للجزئين متساوية.¹

جدول رقم 07: نتائج اختبار معامل Guettman للتجزئة النصفية للمحور الأول.

قيمة المعاملات	النصف الأول من المحور الأول	النصف الثاني من المحور الأول
معامل الفا كرونباخ	0.770	0.473
معامل الارتباط spearman	0.860	0.860
معامل Guettman	0.826	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V2

¹ زهرة عباس، حوكمة الشركات وأثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة استقصائية على عينة من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة اعمال والتنمية المستدامة، قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس 1، سطيف، 2020/2019، ص 231.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

جدول رقم 08: نتائج اختبار معامل Guettman للتجزئة النصفية للمحور الثاني.

قيمة المعاملات	النصف الأول من المحور الثاني	النصف الثاني من الثاني
معامل الفا كرونباخ	0.740	0.354
معامل الارتباط spearmen	0.902	0.902
معامل Guettman	0.873	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يتضح من خلال الجدول رقم 07 و 08 أن قيمة معامل Guttman للتجزئة النصفية للمحور الأول بلغت 0.826 أما المحور الثاني بلغت 0.873، وهي قيم ممتازة تثبت الصدق البنائي للاستبيان، كما تؤكد على ذلك ايضا القيم غير متساوية لمعامل ألفا كرونباخ لنصفين الأول والثاني بالنسبة للمحور الأول وكذلك هو الحال بالنسبة للمحور الثاني.

يوضح الجدول الموالي مجالات قيم معمال الارتباط التي ستاعدنا على دراسة درجة الارتباط بين النصفين الأول والثاني لكل محور:

جدول رقم 09: دلالات قيمة معامل الارتباط spearmen

قيمة معامل الارتباط spearmen	0 الى 0.19	0.20 الى 0.39	0.40 الى 0.59	0.60 الى 0.79	0.80 الى 1
دلالة القيمة	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	قوي	قوي جدا

المصدر: زهرة عباس، حوكمة الشركات وأثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة استقصائية على عينة من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة اعمال والتنمية المستدامة، قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس1، سطيف، 2020/2019، ص 232.

بالاعتماد على هذا الجدول، وبالرجوع إلى الجدولين 07 و 08 نلاحظ أن قيم معامل Spearman تد على وجود ارتباط قوي بين نصفي المحور الأول والذي قيمته 0.860 وهي قوية جدا وكذلك هو الحال نفسه في المحور الثاني بنصفيه والذي نجد ان قيمته 0.902 وهي قوية جدا أيضا.

07/ اختبار التوزيع الطبيعي:

إن اخضاع بيانات الاستبيان لاختبار التوزيع الطبيعي من العوامل التي تحدد لنا طبيعة الاختبارات الإحصائية الملاءمة، ولقد تم الاعتماد على اختبار kolmogorov- sminov ، ويتم اتخاذ القرار بناء على الدرجة المعنوية المحسوبة للاختبار فكلما كانت تفوق درجة المعنوية المفترضة في الدراسة والبالغة 5%، يعني أن البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا .

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

الجدول رقم 10: يوضح ذلك: اختبار kolmogorov- sminov للتوزيع الطبيعي.

اختبار kolmogorov- sminov			المحاور
مستوى المعنوية المحسوبة	درجة الحرية	قيمة الاختبار	
0.056	82	0.099	محور برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج
0.059	82	0.096	محور جودة البحث العلمي

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة الاختبار kolmogorov- sminov لبيانات محاور الاستمارة دالة معنوية، حيث بلغت القيمة المعنوية المحسوبة لمحاور الاستبيان قيم تفوق مستوى الدلالة 0.05، مما يثبت أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، وعليه يتم التأكيد على استخدام أساليب وأدوات الإحصاء المعلمي لاختبار فرضيات الدراسة.

08/ عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الوصفية:

بغرض التعرف على الخصائص الديموغرافية لمفردات العينة، تناول المحور الأول بعض البيانات الشخصية لمفردات العينة وهي: الجنس، الرتبة، مناقشة الدكتوراه، الخبرة المهنية، والجدول الموالي يوضح توزيع مفردات العينة حسب هذه المتغيرات:

جدول رقم 11: توزيع مفردات العينة حسب المتغيرات الديموغرافية.

المتغيرات الديموغرافية	التكرارات	النسبة المؤية
الجنس	ذكر	45 % 54.9
	انثى	37 % 45.1
	المجموع	82 % 100
الرتبة	أستاذ تعليم عالي	14 % 17.1
	استاذ محاضر أ	28 % 34.1
	استاذ محاضر ب	31 % 37.8
	استاذ مساعد أ	1 % 1.2
	استاذ مساعد ب	8 % 9.8
	المجموع	82 % 100.0
مناقشة الدكتوراه	نعم	68 % 82.9

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

لا	14	%17.1
المجموع	82	%100.0
أقل أو يساوي 5 سنوات	5	%6.1
من 6 سنوات الى 10 سنوات	5	%6.1
11 سنة فما فوق	72	%87.8
المجموع	82	%100.0

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

نلاحظ من الجدول رقم (11) أنه:

حسب متغير الجنس: نسبة الأساتذة الذكور أكبر من نسبة الأساتذة الإناث العاملين في الكليات محل الدراسة، حيث بلغت على 54.9% و 45.1% على التوالي.

حسب متغير الرتبة العلمية: حجم الأساتذة المحاضرين صنف ب هي الفئة الأكثر تمثيلا بنسبة بلغت 37.8% من مجموع مفردات العينة، تلتها فئة الاساتذة المحاضرين صنف أ بنسبة قدرت ب 34.1%، تلتها فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة قدرت ب 17.1%، لتأتي فئة الاساتذة المساعدون ب بنسبة بلغت 9.8% وأخيرا فئة الاستاذة المساعدين أ بنسبة بلغت 1.2% من مجموع مفردات العينة.

حسب متغير مناقشة الدكتوراه: نجد أن نسبة 82.9% من مجموع مفردات العينة ناقشوا الدكتوراه.

حسب متغير الخبرة المهنية: نجد أن 87.8% من مفردات العينة لديهم خبرة أكثر من 11 سنة.

09/ عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

أولا، الأسئلة التمهيديّة:

قبل القيام باستطلاع اراء العينة المراد دراستها، سنحاول أولا تحليل إجابات مفردات عينة الدراسة عن

الأسئلة التمهيديّة وذلك وفق ما يلي:

عدد الأساتذة الذين استفادوا من برنامج الحركة قصيرة المدى في الخارج خلال الخمس السنوات الأخيرة:

استفاد 50 أستاذا من الحركة الدولية في إطار الإقامة العلمية قصيرة المدى أو منهم من استفاد منها في إطار المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية، و 32 منهم لم يستفيدوا اي نسبة الاستفادة بلغت 60.97% من عدد افراد العينة، والجدول الموالي يوضح عدد الأساتذة مفردات العينة المستفيدين من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج حسب الرتبة ونوع الاستفادة.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

جدول رقم 12: عدد الأساتذة المستفيدين من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج حسب الرتبة ونوع الاستفادة.

الرتبة	عدد الأساتذة المستفيدين حسب الرتبة	نوع الاستفادة
Prof	10	إقامة علمية قصيرة المدى أو مشاركة
MCA	16	في إطار التظاهرات العلمية
MCB	20	
MAB	4	برنامج تداريب تحسين المستوى في
MAA	0	الخارج أو المشاركة في التظاهرات العلمية الدولية.
المجموع	50	

المصدر من إعداد الطالب.

من خلال الجدول رقم 12 نجد:

عدد الاساتذة الذين كانت لديهم ابحاث علمية متوقفة قبل الاستفادة من البرنامج: 45 أستاذ أي بنسبة 54.87% من عدد افراد العينة.

الانتهاء من الابحاث بعد الاستفادة: بلغ عدد الاساتذة الذين اتقوا ابحاثهم العلمية بعد الاستفادة 40 استاذ اي بنسبة 48.78% من عدد افراد العينة، وهذا يدل على دور برامج الحركة قصيرة المدى في مساعدة الأساتذة على إنهاء أبحاثهم العلمية.

انتماء الى المخابر العلمية: 38 أستاذ أجاب أنه انتمى الى مخابر محلية، و16 أستاذ انتمى الى مخابر اجنبية و28 لم ينتموا الى أي مخبر.

انضمام الى مشاريع بحث اجنبية: 6 أساتذة من مجموع مفردات العينة انظموا الى مشاريع بحث أجنبية، أما البقية فلم ينظموا الى أي مشروع بحث أجنبي بالرغم من استفادتهم من برامج حركة قصيرة المدى في الخارج.

تضمن المحور الأول من الاستمارة اثنا عشرة (12) عبارة، من خلاله أردنا استطلاع رأي الأساتذة في

التكوين قصير المدى في الخارج، وجاءت إجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور وفقا لما يلي:

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

ثانيا، تحليل إجابات مفردات العينة عن عبارات برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج (المتغير المستقل):
يوضح الجدول الموالي إجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات المتغير المستقل (برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج):

جدول رقم 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات المتغير المستقل (برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	يراعي التكوين قصير المدى في الخارج كل التغيرات المستمرة في ميدان البحث العلمي .	3.3902	0.87144	الى حد ما	7
2	يساهم الأستاذ في وضع خطة عمل مضبوطة قبل ذهابه الى التكوين.	3.7195	0.72477	موافق	3
3	شروط الاستفادة من التكوين قصير المدى في الخارج تناسب مختلف أصناف الأساتذة الجامعيين.	3.2683	0.90334	الى حد ما	8
4	مدة التكوين قصير المدى في الخارج كافية لتحقيق الهدف من التكوين	2.8415	1.15971	الى حد ما	11
5	الموارد المالية التي يتلقاها الأستاذ كافية لتحقيق الهدف من التكوين.	2.5122	1.15731	غير موافق	12
6	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للأستاذ قبل استفادته من تكوين قصير المدى في الخارج.	2.8659	1.00323	الى حد ما	10
7	يتناسب التكوين قصير المدى في الخارج مع مجالات اهتمام الأساتذة.	3.5976	0.71767	موافق	4
8	يتناسب التكوين قصير المدى في الخارج مع اهداف الإصلاح الجامعي	3.5854	0.85996	موافق	5
9	تعمل الإدارة الجامعية على إشراك الأساتذة في تحديد شروط الاستفادة من التكوين قصير المدى في الخارج.	3.2317	1.05759	الى حد ما	9
10	يسعى الأساتذة الى توفير جميع متطلبات وفق المعايير المنصوص عليها من اجل الحصول على منح التكوين قصير المدى في الخارج.	3.9634	0.85267	موافق	2
11	يستفيد الأساتذة من التكوين قصير المدى في الخارج وفق انجازاتهم العلمية	3.9878	0.76164	موافق	1
12	يقوم المستفيد من التكوين بتقويم ذاتي بهدف معرفة	3.4756	0.93261	موافق	6

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

				تحسن أدائه.
		3.3669		المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يظهر من خلال الجدول رقم 13: أن قيمة المتوسطات الحسابية لإجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات المتغير المستقل تراوحت بين 2.51 و 3.98 وقيم انحرافات معيارية جاءت محصورة بين 0.717 و 1.159، حيث احتلت العبارة رقم 11 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ 3.98 وانحراف معياري بلغ 0.76، مما يعني أن اجابات مفردات العينة عن هذه العبارة تقع ضمن مجال "الموافقة"، وهذا يدل أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن "الأساتذة يستفيدون من التكوين قصير المدى في الخارج وفق انجازاتهم العلمية"، أما العبارة رقم 05 فاحتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.512 وانحراف معياري بلغ 1.15 وهي بذلك تقع ضمن مجال "غير موافق"، مما يعني مفردات العينة لا يوافقون على أن الموارد المالية التي يتلقاها الأستاذ كافية لتحقيق الهدف من التكوين، وهذا يدفعنا إلى طرح التساؤل عن كيفية الرفع من جودة هيئة التدريس في ظل شح الموارد المالية المخصصة لذلك، خاصة بالنسبة للأساتذة الذي يتوجهون إلى الدول التي تقع في المنطقة (أ).

كما نلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن العبارات رقم 02 و 07 و 08 و 10 و 12 جاءت ضمن مجال "موافق"، في حين جاءت المتوسطات الحسابية لإجابات مفردات العينة عن العبارات رقم 01 و 03 و 09 في مجال "إلى حد ما" القريب إلى درجة الموافقة، أما الإجابات عن العبارتين رقم 04 و 06 فجاءتا في مجال "إلى حد ما" القريب من غير الموافقة.

عموما، بلغ المتوسط الحسابي لاجابات مفردات العينة عن عبارات محور برامج الحركة قصيرة المدى بالخارج 3.3669، وهي قيمة تقع ضمن مجال "إلى حد ما" القربية من الموافقة، وهذا يدل على ان مفردات العينة توفق إلى حد ما على توفر الأبعاد الرئيسية المتعلقة بالبرامج الحركية قصيرة المدى بالخارج، والتي يمكن أن تساهم في تحسين جودة أداء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي.

ثالثا. تحليل إجابات مفردات العينة عن عبارات جودة البحث العلمي (المتغير التابع):

توضح الجداول الموالية (14، 15، 16 و 20) إجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات المتغير التابع (جودة البحث العلمي) حسب المؤشرات المعتمدة في ذلك:

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

جدول رقم 14: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات

مؤشر محتوى العمل البحثي

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	البحوث العلمية المنجزة تتميز بوضوح الأهداف	3.8659	0.69854	موافق	1
2	كل البحوث العلمية المنجزة تتناول مشكلة جديدة لم يسبق التعامل معها او تناولها.	2.8415	0.94894	الى حد ما	5
3	القيام بربط بين مختلف النظريات والخروج منها بنظرية جديدة تخدم البحث العلمي.	3.1585	0.86737	الى حد ما	3
4	استخدام مجموعة من التقنيات المختلفة والتوصل الى تركيبات جديدة مبتكرة تقدم اضافة الى البحث العلمي.	3.0366	0.86702	الى حد ما	4
5	أحد اهداف البحث العلمي المنجز هو الخروج بنتائج جيدة وفق اطر ابداعية .	3.6585	0.70657	موافق	2
		المتوسط الحسابي الإجمالي		3.3975	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يظهر من خلال الجدول رقم 14 أن قيمة المتوسطات الحسابية لاجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر "محتوى العمل البحثي" تراوحت بين 2.84 إلى 3.86 وبقيم انحرافات معيارية جاءت محصورة بين 0.698 و 0.948، حيث احتلت العبارة رقم 01 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.86، وانحراف معياري بلغ 0.698، مما يعني أن اجابات مفردات العينة عن هذه العبارة تقع ضمن مجال "الموافقة"، وهذا يدل أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن "البحوث العلمية المنجزة تتميز بوضوح الأهداف"، أما العبارة رقم 02 فاحتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب 2.841 وانحراف معياري بلغ 0.948، مما يعني ان اجابات مفردات عينة الدراسة جاءت ضمن مجال "إلى حد ما" القريب من "غير الموافقة"، وهذا يدل على أن أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة على ان "كل البحوث العلمية المنجزة تتناول مشكلة جديدة لم يسبق التعامل معها او تناولها". أما إجابات مفردات العينة عن العبارة رقم 05 فجاءت في مجال "الموافقة"، حيث بلغ متوسطها الحسابي القيمة 3.65 بانحراف معياري قدر ب 0.706، مما يعني أن مفردات العينة يوافقون على ان "أحد اهداف البحث العلمي المنجز هو الخروج بنتائج جيدة وفق اطر إبداعية".

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

وجاءت إجابات مفردات العينة عن العبارتين 03 و04 ضمن مجال "إلى حد ما" القريب من درجة الموافقة، في حين جاءت الإجابات عن العبارة رقم 02 ضمن مجال "إلى حد ما" القريب من "غير الموافق".
عموما، بلغ المتوسط الحسابي لإجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر محتوى البحث العلمي 3.3975، وهي قيمة تقع ضمن مجال "موافق"، وهذا يدل على ان مفردات العينة تميل اعتبار أن لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج علاقة بتحسين محتوى البحث العلمي للأساتذة، وهذا مؤشر إيجابي.

جدول رقم 15: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات

مؤشر ترقية نشاط الباحث:

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	ساهمت نشاطاتي في مجال البحث العلمي تنمية عضويتي في الهيئات والأكاديميات العلمية المحلية والأجنبية.	3.4878	0.94600	موافق	2
2	ساهمت نشاطاتي في مجال البحث العلمي في عقد اتفاقيات عمل مع مؤسسات علمية بحثية من اجل تحسين جودة البحث العلمي في الجامعة.	2.8293	1.20498	الى حد ما	4
3	ساهمت نشاطاتي في مجال البحث العلمي إلى انجاز بحوث علمية مشتركة مع محارب ومؤسسات علمية في الخارج.	3.0976	1.08423	الى حد ما	3
4	زيادة النشاط في مجال البحث العلمي كانت سببا في توطيد علاقات عمل علمية وبحثية مع اساتذة اجانب.	3.6829	1.05266	موافق	1
		3.2744		المتوسط الحسابي الإجمالي	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يظهر من خلال الجدول رقم 15 أن قيم المتوسطات الحسابية لإجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر ترقية نشاط البحث تراوحت بين 2.82 إلى 3.68 وبقيم انحرافات معيارية جاءت محصورة بين 0.946 و1.204، حيث احتلت العبارة رقم 4 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرتفع 3.68 وانحراف معياري قدر بـ: 1.052، مما يعني أن اجابات مفردات العينة عن هذه العبارة تقع ضمن مجال "الموافقة"، وهذا يدل أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أن " هناك زيادة في الأنشطة الخاصة بمجال البحث العلمي والتي كانت سببا في توطيد علاقات عمل علمية وبحثية مع اساتذة اجانب"، أما العبارة رقم 02 فاحتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.829 وانحراف معياري قدر بـ 1.204، مما يعني ان اجابات مفردات عينة الدراسة عن هذه العبارة جاءت ضمن مجال "إلى حد ما" القريب من "غير الموافقة"، وهذا يدل على أن أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

على ان "نشاطاتهم في مجال البحث العلمي تساهم في عقد اتفاقيات عمل مع مؤسسات علمية بحثية من اجل تحسين جودة البحث العلمي في الجامعة".

أما إجابات مفردات العينة عن العبارة رقم 01 فجاءت في مجال "الموافقة"، حيث بلغ متوسطها الحسابي القيمة 3.48 بانحراف معياري قدر ب 0.946، مما يعني أن مفردات العينة يوافقون على ان نشاطاتهم البحثية ساهمت في " تنمية عضويتهم في الهيئات والأكاديميات العلمية المحلية والأجنبية".

عموما، بلغ المتوسط الحسابي لاجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر ترقية نشاط الباحث قيمة 3.2744، وهي قيمة تقع ضمن مجال "إلى حد" القريب من الموافقة، وهذا يدل على ان مفردات العينة تميل اعتبار أن لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج علاقة بترقية نشاط الباحث وهذا مؤشر إيجابي.

جدول رقم 16: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن عبارات

مؤشر المنشورات البحثية:

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	هناك زيادة في المقالات العلمية المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة.	3.8049	0.79254	موافق	1
2	هناك زيادة في اصدار كتب جماعية المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة.	3.2439	1.07222	الى حد ما	2
3	هناك زيادة في اصدار الكتب المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة.	2.3780	1.14007	غير موافق	3
المتوسط الحسابي الإجمالي		3.4756			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

كما توضح الجداول 17، 18 و 19 بعض المعلومات ذات العلاقة بالنشر العلمي للأساتذة مفردات العينة المستفيدين من تربصات قصيرة المدى بالخارج، وهي المعلومات التي سنعمل على استغلالها في تدعيم النتائج المتوصل إليها في الاستبيان:

جدول رقم 17: تقسيم المنشورات العلمية للأساتذة حسب صنف المجالات.

النسبة	عدد الأساتذة	
85.36%	70	النشر في مجلات علمية مصنفة في صنف ج والغير مصنفة

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

النشر في مجلات علمية مصنفة في الصنف ب	12	14.64%
المجموع	82	%100

المصدر: من اعداد الطالب استنادا الى نتائج الاستبيان.

جدول رقم 18: عدد الأساتذة الناشرين في قواعد البيانات العلمية العالمية.

قاعدة البيانات العلمية	عدد الأساتذة الناشرين
financial times	2
Scopus	4
المجموع	6

المصدر: من اعداد الطالب استنادا الى نتائج الاستبيان.

جدول رقم 19: قيمة h-index للأساتذة

قيمة مؤشر h-index مرتفع	عدد الأساتذة	النسبة
نعم	59	%71.95
لا	23	%28.05
المجموع	82	%100

المصدر: من اعداد الطالب استنادا الى نتائج الاستبيان.

يظهر من خلال الجدول رقم 16 أن قيمة المتوسطات الحسابية لاجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر المنشورات العلمية خلال الخمس سنوات الأخيرة تراوحت بين 2.37 إلى 3.80 وبقيم انحرافات معيارية جاءت محصورة بين 0.792 و1.140، ولقد احتلت العبارة رقم 01 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.80 وبانحراف معياري بلغ 0.792، مما يعني أن اجابات مفردات العينة عن هذه العبارة تقع ضمن مجال "الموافقة"، وهذا يدل أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة على أن "هناك زيادة في عدد المقالات العلمية المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة"، والتي تم نشر 85.36% منها في مجلات مصنفة في ج وأخرى غير مصنفة، في حين 14.64% قاموا بالنشر في مجلات علمية مصنفة في الصنف ب وفق ما يوضحه الجدول رقم 17، أما الجدول 18 فيبين انه يوجد أستاذين من أصل 82 أستاذا قاما بالنشر في قاعدة بيانات financial times و4 أساتذة قاموا بنشر اجائهم في قاعدة بيانات العلمية Scopus، في حين نجد كذلك أن نسبة 71.95% من مفردات العينة قيمة مؤشرهم h-index في ارتفاع وهذا ما يوضحه الجدول رقم 19، وكل هذه المؤشرات تعتبر إيجابية.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

احتلت العبارة رقم 03 المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي لاجابات مفردات العينة بلغ 2.378 وبانحراف معياري قدر ب 1.140، وهي إجابات تقع ضمن مجال "غير موافق"، مما يعني أن أفراد العينة لا يوافقون بأن هناك: "زيادة في اصدار الكتب المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة". كذلك، يبين الجدول 16 أن المتوسط الحسابي لإجابات مفردات العينة عن العبارة رقم 02 تقع ضمن مجال "إلى حد ما"، القريب من الموافقة، مما يعني ان الأساتذة أعضاء العينة يميلون إلى الموافقة على أن "هناك زيادة في اصدار كتب جماعية المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة". عموما، بلغ المتوسط الحسابي لاجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر ترقية نشاط الباحث قيمة 3.4756، وهي قيمة تقع ضمن مجال "الموافقة" وهذا يدل على ان مفردات العينة تميل اعتبار أن لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج علاقة بترقية بالنشر العلمي للأساتذة، وهذا مؤشر إيجابي.

جدول رقم 20. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات مفردات عينة الدراسة عن

عبارات مؤشر خدمة المجتمع:

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
1	البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير سياسي واقتصادي.	3.1707	0.96615	الى حد ما	3
2	البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير ثقافي.	2.9024	1.02572	الى حد ما	4
3	البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير اجتماعي.	3.5000	0.97183	موافق	2
4	البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير معرفي (تم الاستشهاد به في اجاث علمية اخرى).	3.9878	0.79340	موافق	1
المتوسط الحسابي الإجمالي		3.3902			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يظهر من خلال الجدول رقم 20 أن: قيمة المتوسطات الحسابية لاجابات مفردات العينة تراوحت بين 2.90 إلى 3.98 وبقيم انحرافات معيارية جاءت محصورة بين 0.793 و 1.025، حيث احتلت العبارة رقم 04 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب 3.98 وبانحراف معياري بلغ 0.793 مما يعني أن اجابات مفردات العينة عن هذه العبارة تقع ضمن مجال "الموافقة"، أن درجة الموافقة على هذه العبارة مرتفعة، وهذا يدل أن أفراد عينة الدراسة يميلون إلى الموافقة على ان "البحث العلمي الذي أنجزوه لديه تأثير معرفي (تم الاستشهاد به

الفصل الثالث — علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

في ابحاث علمية اخرى.)"، أما العبارة رقم 02 فاحتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 2.90 وانحراف معياري قدر بـ 1.025، مما يعني مما يعني أن اجابات مفردات العينة عن هذه العبارة تقع ضمن مجال "إلى حد ما" القريب من "عدم الموافقة"، وهذا يدل على ان أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة على أن "بحوثهم العلمية المنجزة لديها تأثير ثقافي".

أما المتوسط الحسابي لإجابات مفردات العينة عن العبارة رقم 01 فجاء في مجال "إلى حد ما" القريب إلى "الموافقة"، مما يعني أن مفردات العينة يميلون إلى الموافقة على ان "البحث العلمي الذي انجزوه لديه تأثير سياسي واقتصادي".

في حين جاء المتوسط الحسابي لاجابات مفردات العينة عن العبارة 03 ضمن المجال "موافق" مما يعني أن مفردات العينة يميلون إلى الموافقة على ان "البحث العلمي الذي انجزوه لديه تأثير اجتماعي"، وهذا مؤشر إيجابي يدل ان هناك تأثير للبحوث العلمية المنجزة في الجامعة على الحياة الاجتماعية للأفراد، في نظر عينة الدراسة.

عموما، بلغ المتوسط الحسابي لاجابات مفردات العينة عن عبارات مؤشر ترقية نشاط الباحث قيمة 3.3902، وهي قيمة تقع ضمن مجال "إلى حد ما" القريب جدا من درجة "الموافقة"، وهذا يدل على ان مفردات العينة يميلون إلى اعتبار أن لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج علاقة بتطوير خدمة المجتمع، وهذا مؤشر إيجابي.

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

من أجل اختبار الفرضيات تم الاعتماد على معامل ارتباط Pearson الذي يقوم بقياس قوة العلاقة بين متغيرين ودرجة ارتباطهما ببعضهما البعض، حيث يوضح الجدول الموالي القيم التي يمكن أن يأخذها المعامل ودرجة علاقة الارتباط المقابلة لكل قيمة:

جدول رقم 21: مجالات معامل ارتباط Pearson وتحديد العلاقة.

المجالات	من 0 الى 0.30	من 0.30 الى 0.50	من 0.50 الى 0.75	من 0.75 الى 1
العلاقة	لا توجد علاقة	ضعيفة موجبة	متوسطة موجبة	قوية موجبة

المصدر: drasah.com معامل الارتباط في البحث العلمي 2023/05/20، س10.20 د.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة.

أولاً، اختبار الفرضيات الفرعية:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ومحتوى الأعمال البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ومحتوى الأعمال البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

يوضح الجدول الموالي نتائج الاختبار:

جدول رقم 22: نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 01.

المتغيرات	معامل الارتباط Pearson	مستوى الدلالة الإحصائية
برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج	0.164	0.142
محتوى العمل البحثي		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 22: نلاحظ أن معامل الارتباط Pearson قدر بـ 0.164 بقيمة دلالة معنوية بلغت 0.142، وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض في الدراسة 0.05، مما يعني وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين، إلا أن هذا الارتباط غير دل إحصائيا، وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ومحتوى الأعمال البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ترقية نشاط الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج ترقية نشاط الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

يوضح الجدول الموالي نتائج الاختبار:

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

جدول رقم 23: نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 02

المتغيرات	معامل الارتباط Pearson	مستوى الدلالة الاحصائية
برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج	0.379	0.000
مؤشرات بترقية نشاط الباحث		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 23: نلاحظ أن معامل الارتباط Pearson قدر بـ 0.379 بقيمة دلالة معنوية بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض في الدراسة 0.05، مما يعني وجود علاقة ضعيفة موجبة بين المتغيرين، وهي علاقة دالة احصائيا، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وترقية نشاط الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والمنشورات البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والمنشورات البحثية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

يوضح الجدول الموالي نتائج الاختبار:

جدول رقم 24: نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 03

المتغيرات	معامل الارتباط Pearson	مستوى الدلالة الإحصائية
برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج	0.213	0.055
مؤشرات المنشورات البحثية		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 24: نلاحظ أن معامل الارتباط Pearson قدر بـ 0.213 بقيمة دلالة معنوية بلغت 0.055، وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض في الدراسة 0.05، مما يعني عدم وجود علاقة بين المتغيرين، وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والمنشورات البحثية المنجزة من طرف الأستاذ في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والخدمة المقدمة للمجتمع من خلال الأبحاث العلمية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والخدمة المقدمة للمجتمع من خلال الأبحاث العلمية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

يوضح الجدول الموالي نتائج الاختبار:

جدول رقم 25: نتائج اختبار الفرضية الفرعية رقم 04

مستوى الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط Pearson	
0.243	0.131	برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج
		مؤشرات خدمة المجتمع

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 25: نلاحظ أن معامل الارتباط Pearson قدر بـ 0.131 بقيمة دلالة معنوية بلغت 0.243، وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض في الدراسة 0.05، مما يعني عدم وجود علاقة بين المتغيرين، وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والخدمة المقدمة للمجتمع من خلال الأبحاث العلمية المنجزة من طرف الأستاذ الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالة.

الفصل الثالث ——— علاقة التكوين في إطار برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

ثانيا، اختبار الفرضية الرئيسية:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$.

يوضح الجدول الموالي نتائج الاختبار:

جدول رقم 26: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

المتغيرات	معامل الارتباط Pearson	مستوى الدلالة الاحصائية
برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج.	0.382	0.000
جودة البحث العلمي.		

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 26: نلاحظ أن معامل الارتباط Pearson قدر بـ 0.382 بقيمة دلالة معنوية بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض في الدراسة 0.05، مما يعني وجود علاقة موجبة ضعيفة بين المتغيرين، وهي دالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم إجراء دراسة تقييمية للعلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، من خلال أربع مؤشرات أساسية، وذلك من وجهة نظر عينة من أساتذة في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية والبالغ عددهم 82. وبعد القيام بجميع الإجراءات المنهجية، تم القيام بكافة الاختبارات الإحصائية اللازمة وتحليل النتائج المتحصل عليها، وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة موجبة ضعيفة بين المتغيرين المستقل والتابع، وهذا يدل على أن استفادة الأساتذة من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، والتي تعد أحد الأساليب الهامة المساعدة في تحسين جودة البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، لا تسمح بتحقيق النتائج المرجوة منها المتعلقة بتحسين جودة البحث العلمي في الجامعة في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية.

خاتمة

يعد تكوين الأستاذ الجامعي، باعتباره محور العملية التعليمية والبحثية في الجامعة الجزائرية أمر حتمي، تفرضه كثرة تعقدات والتغيرات التي يشهدها محيط الجامعة، من جهة، وطبيعة النشاط الذي يمارسه الأستاذ الجامعي، من جهة أخرى، حيث تعد، وفي هذا المجال، برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج من أنجع الأساليب التي يمكن ان تسمح للأستاذ بتحديث معارفه من أجل الرفع من جودة أبحاثه العلمية، كون مثل هذه الحركات الدولية من شأنها أن تمكنه من بالاحتكاك بزملائه من الأساتذة في الجامعات الأجنبية وبناء جسور تعاون علمي راق معهم.

لقد سعينا من خلال هذه الدراسة إلى البحث في أحد المواضيع الهامة والحساسة في الجامعة الجزائرية، والمرتبطة بالعلاقة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، كاحد الأساليب الهامة في تكوين الأستاذ الجامعي، وجودة البحوث العلمية المنجزة من قبل هذا الأخير، حيث أخذنا أساتذة ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قامة كعينة للدراسة.

نتائج الدراسة:

1. يستفيد الأساتذة من تكوين قصير المدى في خارج وفق إنجازاتهم العلمية؛
2. من خلال أخذ آراء بعض الأساتذة في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية والاطلاع على تقارير العودة من التربصات تبين لنا أن مدة تكوين قصير المدى في الخارج لا تناسب مختلف أصناف الأساتذة الجامعيين؛
3. الموارد المالية التي يتحصل عليها الاستاذ عند استفادته من برامج الحركة الدولية قصيرة المدى غير كافية لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الأخيرة؛
4. لا يتم تحديد احتياجات المعرفة (الفجوة المعرفية) للاستاذ قبل استفادته من تكوين قصير المدى في الخارج، وهذا يؤثر بشكل سلبي على مخرجات برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج؛
5. أغلب البحوث العلمية المنجزة من طرف أفراد العينة ليس لديها تأثير ثقافي في حين نجد لها تأثير معرفي بدرجة عالية؛
6. لا توجد هناك زيادة كبيرة في إصدار الكتب الجامعية أو في نشر مقالات علمية في مجالات علمية مصنفة في قواعد البيانات العلمية العالمية من طرف أساتذة عينة الدراسة، على رغم من استفادتهم من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج؛
7. لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محتوى العمل البحثي الذي يقوم الاستاذ بإنجازه وبرامج الحركة قصيرة المدى في الخارج في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قامة؛
8. نتيجة لاستفادة الأساتذة من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج، هناك زيادة في بناء العلاقات العلمية البحثية بين المستفيد والمحيط الخارجي، مما يسمح بترقية نشاط الباحث في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قامة؛

9. لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج والزيادة في المنشورات البحثية المنجزة من قبل أساتذة ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة؛

10. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبرامج الحركة قصيرة المدى بالخارج على خدمة المجتمع في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة؛

عموما، أثبتت الدراسة الحالية وجود علاقة موجبة ضعيفة بين برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج وجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قالملة، مصدرها هو العلاقة الضعيفة الموجبة بين هذه البرامج مؤشر وترقية نشاط الباحث، وهذا يدل على أن هذه البرامج تساعد الأستاذ الجامعي، بدرجة ضعيفة، على تنمية نشاطه في مجال البحث العلمي، من خلال توطيد علاقاته العلمية مع أساتذة أجنب وتبادل الخبرات و إبرام اتفاقيات تعاون علمي معهم.

توصيات واقتراحات:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج الدراسة ومن أجل تحسين جودة البحث العلمي من خلال برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج نقترح ما يلي:

1. العمل على التحديد الدقيق لاحتياجات الاستاذ التكوينية قبل استفادته من برامج الحركة قصيرة المدى/ من خلال إجراء دراسة علمية ملف الترشح والابتعاد عن الدراسة الشكلية لهذا الأخير؛
2. اعادة النظر في المدة التي يستفيد منها الأستاذ وفي قيمة الموارد المالية المخصص لذلك، فنجاح العملية وتحقيقها لأهدافها يرتبط ارتباطا شديدا بحجم الإمكانيات المخصصة لذلك، بما فيه المخصصات المالية؛
3. انشاء خلية جودة البحث العلمي على مستوى الجامعة مهمتها الرئيسية هي متابعة وتقييم الإنجازات البحثية للأساتذة الذين استفادوا من برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج؛
4. إشراك الأساتذة في وضع شروط الاستفادة من برامج الحركة قصيرة المدى؛
5. وضع مكافأة وجوائز على كل اعمال بحثية يقوم بها الباحث بعد استفادته من برنامج الحركة ويكون لديها تأثير إيجابي على المجتمع؛
6. إجراء دراسة تقييمية لبرامج الحركة قصيرة المدى في الخارج من أجل الوقوف على الأهداف المحققة، والبحث في الانحرافات الحاصلة من أجل معالجتها والحد منها.

أفاق الدراسة:

يبقى موضوع الدراسة المعالج ضمن هذا البحث يحتوي على جوانب متعددة لم تأخذ بعين الاعتبار وتم الاقتصار على اشكالية معينة، كما أن النتائج المتوصل لها محكومة بمجموعة من الظروف والمتغيرات على غرار الزمان والمكان وطبيعة عينة الدراسة وطبيعة الموضوع في حد ذاته وعليه فهي تبقى بحاجة الى المزيد من البحث والدراسة بهدف ضبط أكبر لمتغيراتها واستخدام ادوات بحث أكثر دقة.

قائمة المصادر والمراجع

أولا. قائمة الكتب:

- 1) اسماعيل حجازي، سعاد معاليم، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013.
- 2) تقرير اليونسكو للعلوم حتى عام 2030، منشورات اليونسكو، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2015.
- 3) ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي اسسه مناهجه واساليبه إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن.
- 4) سورية ديش، جودة البحث العلمي، الاعمال الكاملة للمؤتمر العلمي نحو بناء استراتيجية تحويل الطالب الى باحث، جامعة بني سويف، 8 نوفمبر 2016.
- 5) عبد الحميد الخليل، إدارة الموارد البشرية، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018.
- 6) عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016.
- 7) عطا حسن درويش، وآخرون، دليل معايير جودة البحث العلمي، مجلس البحث العلمي، مدونة الجامعات الفلسطينية.
- 8) عطاء الله شرعة، محمد تيسير، محمود غالب سنجق، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، دار المنهجية للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2015.
- 9) علي إبراهيم علي عبيد، جودة البحث العلمي (الاخلاقيات-المنهجية-الاشراف-) كتابة الرسائل والبحوث العلمية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 2014.
- 10) فاطمة عوض صابر، مرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2002.

- 11) كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1997.
- 12) كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، جامعة حماة، سوريا، 2016.
- 13) لحبيب بلية، معايير جودة البحوث العلمية في مؤسسات التعليم العالي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، د/س.
- 14) ماثيو جيدير ترجمة ملكة أبيض، منهجية البحث العلمي، دون سنة.
- 15) محمد بكر نوفل، فريال محمد ابو عواد، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2010.
- 16) محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، عابيكان للنشر، الرياض، المملكة السعودية، ط4، 2010.
- 17) محمد سرحان علي محمود، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، اليمن، ط3، 2015.
- 18) مروان عبد المجيد ابراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراقة، عمان، الاردن، ط1، 2000.
- 19) مصطفى جربوعة، إدارة الموارد البشرية، دار ابن نفيس للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2018.
- 20) معتز عبد القادر عساف، التميز في إدارة الموارد البشرية، اتحاد المصارف العربية، موسوعة التميز الإداري، ج7، 2008.
- 21) منذر الضامن، اساسيات البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، ط1، 2007.
- 22) منصور بن عبد العزيز المعشوق، المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 2011.
- 23) منصور محمد اسماعيل العريقي، إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن، ط2، 2012.
- 24) نعيم ابراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، عمان، الاردن، ط1، 2009.
- 25) يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2015.

ثانيا: قائمة المقالات المنشورة في المجلات العلمية المحكمة:

- (1) أحمد بن خيرة، نصر الدين بن النذير، اثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية، مجلة رؤى الاقتصادية، المجلد09، العدد02، 2009.
- (2) بلقاسم براهيمي، عمارة شيخ، دور التكوين الاستراتيجي في مواجهة التغيرات دراسة ميدانية بمؤسسة سونطراك الاغواط، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد05، العدد01، 2021.
- (3) بلقاسم مزبوة، محابر البحث العلمي في الجامعة الجزائرية قراءه في الوضع الراهن والرهانات المستقبلية، مجلة دفاتر المخبر، المجلد16، العدد02، 2021.
- (4) بوكرع لامية الوظيفة الثالثة للتعلم ابعاد جديدة بين التدريس والبحث العلمي، مجلة البذر، جامعة بشار، المجلد10، العدد10.
- (5) جويودة عسولات، غياب التكوين واثره على الروح المعنوية للموظفين، دراسة ميدانية بولاية البلدية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية ، المجلد08، العدد05، 2021.
- (6) الحاجة بوتلجة، بشير مخلوف، دور النشر الالكترونية في تعزيز جودة البحث العلمي، مجلة المدونة، مجلد06، العدد23، 2019.
- (7) خالد اسماء، زهية شابونية، وظائف الجامعة الجزائرية مساءلة في واقع الفعل ومعيقاته، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد02، العدد06، 2019.
- (8) خالد رجم، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجيية التكوين، دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية بحاسي مسعود، دفاتر MECAS، المجلد15، العدد01، 2019.
- (9) زقنودي حورية، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد04، العدد07، 2016.
- (10) سعاد عبيدة، سهام قوجيل، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، مجلة ابحاث الاقتصادية والإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، مجلد14، عدد02، 2020.
- (11) سمية معن عبد الحسين، ماجد حميد ناصر، الجودة والأصالة في البحث العلمي من وجهة نظر المشتركين بدورة تأهيل باحثي بيت الحكمة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد26، العدد120، 2022.
- (12) سهير ابراهيم عبد الكريم شوملي، أثر ادارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الشركات الصناعية الفلسطينية " دراسة حالة الشركات في شمال الضفة الغربية"، مجلة القيمية المضافة لاقتصاديات الأعمال، المجلد02، العدد02، 2021.

- 13) عبد الكريم سعودي، أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية الواقع والمأمول، مجلة الساورة للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 05، العدد 02، 2019.
- 14) علي حبش، رابع اوكيل، الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، 2019.
- 15) فتيحة حنك، رضوان بواب، الجامعة والوظيفة الخدمية للمجتمع، مجلة انسة للبحوث والدراسات، المجلد 11، العدد 01، 2020.
- 16) فؤاد بوصبع، معيار البحث العلمي المتميز، مجلة العلم الإنسانية، مجلد 32، العدد 03، 2021.
- 17) قدور نورة، غراز الطاهر، الجامعة الجزائرية وتطبيق نظام ل. م. د ومدى نجاعته في تحقيق لإنماء الحضاري للمجتمع، LMD, aleph. Langues, médias et sociétés، المجلد 08، العدد 02، 2021.
- 18) محمد الطائي، "نحو استراتيجية فاعلة لضمان الجودة في البحث العلمي بالوطن العربي"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 10، المجلد 5، 2012.
- 19) مليكة عياد، ابتسام حاوشين، إدارة المعرفة كمورد في عملية تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة شركة موبليس للاتصالات، Revue des Réformes Economiques et Intégration En Economie Mondiale، المجلد 14، العدد 01، 2020.
- 20) وسام بوقجان وآخرون، إدارة المعرفة كمدخل حديث لتسيير مؤسسات التعليم العالي في اطار حوكمة الجامعات، مجلة الحوكمة المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، مجلد 03، العدد 01، 2021.

ثالثا: الأطروحات.

- 1) حمد زرزور، تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام " ليسانس، ماستر، دكتوراه " في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل -دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة والمركز الجامعي بأم البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005/2006.
- 2) خطيب زوليخة، معايير الجودة في اعداد الرسائل والاطروحات الجامعية بقسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة وهران، بحث اعد لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة احمد بن احمد وهران 2، الجزائر، 2018/2017.
- 3) زهرة عباس، حوكمة الشركات وأثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة استقصائية على عينة من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعات الشرق الجزائري،

قائمة المصادر والمراجع

- أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة اعمال والتنمية المستدامة، قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس1، سطيف، 2020/2019.
- (4) مقناني صبرينة ، التكوين الوثائقي لدى مستخدمي المكتبة المركزية لجامعة منتوري، أطروحة لمناقشة الدكتوراه علم المكتبات ، جامعة قسنطينة، 2006.
- (5) وقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس بغرور خنشلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014.

رابعا : قائمة المحاضرات الجامعية:

- (1) عبد الجليل طواهرير، محمد منير بن عبد الهادي، محاضرات هندسة التكوين، موجه لطلبة السنة اولى ماستر إدارة الموارد البشرية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019/2020.

خامسا: الجرائد والمراسيم:

- (2) الجريدة الرسمية الجزائرية ، 2004.
- (3) القرار الوزاري رقم 1349 المؤرخ في 04 أكتوبر 2022.

سادسا: المواقع الإلكترونية:

- (1) drasah.com معامل الارتباط في البحث العلمي.
- (2) fsecg.univ-guelma.dz
- (3) fshs.univ-guelma.dz
- (4) fl.univ-guelma.dz
- (5) fdsp.univ-guelma.dz

الملاحق

الملحق رقم 01: معايير الانتقاء للمشاركة في تظاهرة علمية لتحسين المستوى بالخارج.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

سلم تقييم

يحدد معايير الانتقاء ل-ل-ق-ب-ول-ف-ي-ب-رن-ا-م-ج-ت-ح-س-ي-ن المستوى في ال-خ-ارج

يتعلق بالمشاركة في تظاهرة علمية بالخارج

مخصص لفئة الاساتذة الباحثين و الاساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين و الباحثين الدائمين المسجلين
لتحضير أطروحة الدكتوراه أو شهادة الدراسات الطبية المتخصصة و طلبة الدكتوراه غير الأجراء

١- معلومات حول المترشح:

الإسم و

اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد

د:

الرتبة:

عنوان أطروحة

الدكتوراه:

سنة تسجيل في

الدكتوراه:

المؤسسة:

٢- معايير التقييم:

١-١ عدد المشاركات في التظاهرات العلمية بالخارج خلال (04) أربع سنوات الأ
خيرة

معيار	عدد النقاط (ن)	المجموع	حد أقصى 08 نقاط
ن / ن	01 نقطة	

ن : موقع المرشح في المداخلة

٢-٢ المنشورات العلمية:

- المنشورات الدولية خلال (04) أربع سنوات الأخيرة/ (02) منشورين كحد أقصى.

العنوان	المؤلف/ المؤلف المساعد	المجلة/ السنة	الموقع	الشروط	عدد النقاط	
					15/ مقال	10/ مقال
حد أقصى 30 نقطة					بدون	Scopus
					المجموع:	05/مقال

- المنشورات الوطنية (المجلات المدرجة ضمن قائمة المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير

التكنولوجي) خلال (02) سنتين الأخيرتين/(03) منشورات كحد أقصى

حد أقصى 12 نقطة	العنوان	
	المؤلف/المؤلف المساعد	
	المجلة/ السنة	
	الموقع	
	عدد النقاط	06/ مقال
	المجموع:	

- المداخلات الدولية يَأثر خلال (02) السنتين الأخيرتين/ (04) مداخلات كحد أقصى

حد أقصى 16 نقطة	العنوان	
	المؤلف/المؤلف المساعد	
	الملتقيات	
	التاريخ/السنة/المكان	
	الموقع	
	نوع العرض	شفهي
	عدد النقاط	04/مداخلات
		كتابي
		02/مداخلات
		المجموع:

- المداخلات الوطنية الشفهية خلال (02) السنتين الأخيرتين/ (04) مداخلات كحد أقصى

حد أقصى 08 نقاط	العنوان	
	المؤلف/المؤلف المساعد	
	الملتقيات	
	التاريخ/السنة/المكان	
	الموقع	
	عدد النقاط	02/مداخلات
		المجموع:

- براءة الاختراع واحدة كحد أقصى خلال (02) السنتين الأخيرتين.

حد أقصى 20 نقطة	العنوان	
	المؤلف/المؤلف المساعد	
	التاريخ/السنة	
	الموقع	
	عدد النقاط	

94 /....	عدد النقاط
...../.....(عدد المرشحين)	ترتيب المترشح
مقبول/ مرفوض	رأي المجلس العلمي

أسباب الرفض: (يجب ان يكون الرفض مبررا)
رئيس المجلس العلمي للكلية أو معهد الجامعة أو المركز الجامعي أ و المدرسة العليا، أو مركز البحث.

رئيس المجلس العلمي للجامعة

حدر بتاريخ:.....

الملحق 02: معايير الإنتقاء الإقامة العلمية في الخارج.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

سلم تقييم

يحدد معايير الانتقاء ل-ل-ق-ب-ول في ب-رن-ام-ج ت-ح-س-ي-ن المستوى في ال-خ-ارج للحصول على طلب إقامة علمية قصيرة المدى ذات المستوى العالي (مخصص لفئة الأساتذة المحاضرين قسم (ب) و الأساتذة المحاضرين الإستشفايين الجامعيين قسم (ب)، اساتذة البحث قسم (ب))

ا- معلومات حول المترشح:

الإسم واللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

الرتبة:

المؤسسة:

ب- معايير التقييم:

ب-1 عدد الإقامات العلمية المنجزة خلال الخمس (05) السنوات الأخيرة

حد أقصى 05 نقاط	المجموع	عدد النقاط	المعيار
	05 نقاط	(05-ن) نقاط

ن: عدد الإقامات العلمية المنجزة خلال (05) السنوات الأخيرة

ب-2 الإنتاج العلمي:

- المنشورات الدولية خلال (03) ثلاث سنوات الأخيرة/ (02) منشورين كحد أقصى.

حد أقصى 30 نقطة	العنوان		
	المؤلف/ المؤلف المساعد		
	المجلة / السنة		
	الموقع		
	بدون	Scopus	IF (ISI)
المجموع:	مقال/05	مقال/10	مقال/15

- المنشورات الوطنية (المجلات المدرجة ضمن قائمة المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي)

خلال (03) ثلاث سنوات الأخيرة/ (02) منشورين كحد أقصى.

حد أقصى 12 نقطة	العنوان		
	المؤلف/ المؤلف المساعد		
	المجلة / السنة		
	الموقع		
	المجموع:	مقال/06	مقال/06

حد أقصى 30 نقطة	سنة المناقشة	02/مذكرة
	عدد النقاط	(حد أقصى 06 مذكرات)
- تأطير /تأطير ثنائي/تأطير مشترك على أطروحة الدكتوراه		
حد أقصى 18 نقطة	الإسم واللقب طالب (الطلبة) الدكتوراه	
	عنوان الأطروحة	
	عدد الأطروحات المناقشة	
	عدد الأطروحات قيد الإنجاز	
	عدد النقاط	10/اطروحة مناقشة (حد أقصى 02) أطروحتين) 08/ اطروحة قيد الإنجاز(حد أقصى 02) أطروحتين)
أسباب الرفض:		
189/....	عدد النقاط	
...../.....(عدد المترشحين)	ترتيب المترشح	
مقبول/ مرفوض	رأي المجلس العلمي	

(يجب أن يكون الرفض مبررا)

رئيس المجلس العلمي للكلية أو معهد الجامعة أو المركز الجامعي أ و المدرسة العليا، أو مركز البحث.
رئيس المجلس العلمي للجامعة

حرر بتاريخ:.....

الملحق رقم 03: معايير الإنتقاء للمشاركة في تظاهرة علمية للأساتذة MCB/MCA/PR.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

سلم تقييم

يحدد معايير الانتقاء ل-ل-ق-ب-ول في ب-ر-ن-م-ج ت-ح-س-ي-ن المستوى في ال-خ-ارج

يتعلق بالمشاركة في تظاهرة علمية بالخارج

مخصص ل- (الاساتذة ، الاساتذة الإستشفائيين الجامعيين، مدراء البحث، الاساتذة المحاضرين قسم(أ) و (ب)، الاساتذة المحاضرين الإستشفائيين الجامعيين قسم(أ) و (ب)، اساتذة البحث قسم (أ) و (ب).

I- معلومات حول المترشح:

الإسم و

اللقب:

.....

تاريخ ومكان الميلاد

د:

الرتبة:

.....

المؤسسة:

.....

II- معايير التقييم:

II-1 عدد المشاركات في التظاهرات العلمية بالخارج خلال (02) السنتين الأ

خيرتين

معايير	عدد النقاط (ن)	المجموع	حد أقصى 04 نقاط
(ن-ن) 1 نقاط	04 نقاط	

ن: عدد التظاهرات العلمية المنجزة خلال (02) السنتين الأخيرتين.

II-2 الإنتاج العلمي:

- المنشورات الدولية خلال (03) ثلاث سنوات الأخيرة/ (02) منشورين كحد أقصى.

العنوان	المؤلف/ المؤلف المساعد	المجلة/ السنة	الموقع	الشروط		
				IF (ISI)	Scopus	بدون
حد أقصى 30 نقطة				15 مقال	10 مقال	05 مقال
				المجموع:		

- المنشورات الوطنية (المجلات المدرجة ضمن قائمة المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي) خلال (03) ثلاث سنوات الأخيرة/ (02) منشورين كحد أقصى.

العنوان	المؤلف/ المؤلفين المساعد	المجلة/ السنة
حد أقصى 12 نقطة		

الموقع	عدد النقاط	06 مقال	المجموع:

- المداخلات الدولية بأثر، خلال (02) السنتين الأخيرتين/(04) مداخلات كحد أقصى

حد أقصى 20 نقطة	الميدان			
	التخصص			
	العنوان			
	المؤلف/المؤلف المساعد			
	التاريخ/السنة/المكان			
	الموقع			
حد أقصى 20 نقطة	ملتقى / يوم دراسي		مؤتمر/ محاضرة/ ندوة/ Symposium	
	نوع التظاهرة (*)			
	كتابي	شفهية	كتابي	شفهية
	01/مداخلات	03/مداخلات	03/مداخلات	05/مداخلات
نوع العرض				
عدد النقاط				

- المداخلات الوطنية الشفهية خلال (02) السنتين الأخيرتين/(04) مداخلات كحد أقصى

حد أقصى 08 نقاط	العنوان			
	المؤلف/المؤلف المساعد			
	الملتقيات			
	التاريخ/السنة/المكان			
	الموقع			
	المجموع:		02/مداخلات	
عدد النقاط				

- براءة الاختراع واحدة كحد أقصى خلال (02) السنتين الأخيرتين.

حد أقصى 20 نقطة	المجموع	العنوان	
		المؤلف/المؤلف المساعد	
		التاريخ/السنة	
		الموقع	
		عدد النقاط	

94/....	عدد النقاط
...../.....(عدد المترشحين)	ترتيب المترشح
مقبول / مرفوض	راي المجلس العلمي

أسباب الرفض: (يجب أن يكون الرفض مبررا)

رئيس المجلس العلمي للكلية أو معهد الجامعة أو المركز الجامعي أ و المدرسة العليا، أو مركز البحث

رئيس المجلس العلمي للجامعة

حرر بتاريخ:.....

الملحق رقم 04: معايير الانتقاء لتحسين المستوى في الخارج.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

سلم تقييم

يحدد معايير الانتقاء ل-ل-ق-ب-ول في ب-رن-ام-ج ت-ح-س-ي-ن المستوى في ال-خ-ارج
تعلق بطلب الحصول على ترخيص تحسين المستوى بالخارج

مخصص لفئة الأساتذة الباحثين و الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين و الباحثين الدائمين المسجلين
لتحضير أطروحة الدكتوراه أو شهادة الدراسات الطبية المتخصصة و طلبة الدكتوراه غير الأجراء

إ-معلومات حول المترشح:

..... المؤسسة:
..... الكلية / المعهد/
..... القسم:
.....
..... الإسم و
..... اللقب:
.....
..... تاريخ ومكان الميلاد
.....
..... عنوان اطروحة
..... الدكتوراه:
.....

II- معايير التقييم:

المجموع	عدد النقاط	عدد النقاط / المعيار	المعايير
08 10		02 / سنة	التسجيل في الدكتوراه : (حد أقصى 04/*) (حد أقصى 05 /دكتوراه العلوم*1)
4-ن (حد أقصى 03) 5-ن (حد أقصى 04) 20		(ن-ن) نقاط	عدد التريصات المنجزة خلال السنوات الأخيرة (ن: أكبر عدد من تسجيلات لكل فئة ؛ ن: عدد التريصات المنجزة)
20		20	مشروع التريص ذو العلاقة بموضوع أطروحة الدكتوراه
20		10 / منشور	منشورات دولية (**)(منشورين (02) كحد أقصى)
18		06 / منشور	منشورات وطنية في المجلات المدرجة ضمن قائمة مديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ((03) منشورات كحد أقصى).
20		20	براءة اختراع (واحد كحد أقصى 01)
16 / 32		04 / شفوية / 02 / كتابية	المداخلات الدولية (*)(ثمانية (08) مداخلات كحد أقصى)
16		02 / شفوية	المداخلات الوطنية الشفهية (ثمانية (08) مداخلات كحد أقصى).
06		03	عضو في مشروع دولي أو/ و وطني (... مشروع بحث له أثر اقتصادي ، CNEPRU , PRFU , PHC- Tassili)(مشروعين (02) كحد أقصى)

04	02	عضو لجنة تنظيم تظاهرة علمية دولية / وطنية (تظاهرتين (02) كحد أقصى) (**) تصنيف المجلات والمؤتمرات تترك للسلطة التقديرية للمجلس العلمي للمؤسسة التعليم العالي أو مؤسسة البحث
----	----	---

عدد النقاط	ترتيب المترشح	عدد النقاط
167/..../.....	مقبول / مرفوض

أسباب الرفض: (يجب أن يكون الرفض مبررا)
رئيس المجلس العلمي للكلية أو معهد الجامعة أو المركز الجامعي أ و المدرسة العليا، أو مركز البحث.
رئيس المجلس العلمي للجامعة

حرر بتاريخ:.....

*الدكتوراه بمفهوم المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان عام 1429 الموافق 19 غشت سنة 2008
1* الدكتوراه بمفهوم المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998

الملحق رقم 05: معايير الانتقاء لفئة الموظفين والإداريين والتقنيين.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

سلم تقييم

يحدد معايير الانتقاء لـ ل-ق-ب-ول ف-ي ب-رن-ام-ج ت-ح-س-ي-ن المستوى في ال-خ-ارج
(مخصص لفئة الموظفين الإداريين والتقنيين)

I- معلومات حول المترشح:

المؤسسة:.....
الإسم واللقب:.....
تاريخ ومكان الميلاد:.....
آخر شهادة متحصل عليها:.....رقم:.....
تاريخ الحصول على الشهادة:.....
جامعة تخرج:.....
الوظيفة بالمؤسسة الأصلية:.....
II- معايير التقييم:

المجموع	عدد النقاط	المعايير
05	0.5 / سنة	الأقدمية في الرتبة حد أقصى (10) سنوات:
05	(5-ن) نقاط	عدد التريصات المنجزة خلال (05) خمس سنوات الأخيرة :
05	حد أقصى (05)	تربص ذو علاقة بالوظيفة و بالمؤسسة المستقبلية:
05	حد أقصى (05)	أهمية التكوين بالنسبة للبرنامج التنموي للمؤسسة
40	حد أقصى (40)	مشروع التربص مصادق عليه من طرف الجهات المختصة (م.ع.ك، م.ع.ج، مدير المؤسسة)

عدد النقاط	60/....
ترتيب المترشح/.....(عدد المرشحين)
رأي اللجنة المتخصصة المنشأة لهذا الغرض في مجال تخصص المرشحين	
رأي المجلس العلمي	مقبول / مرفوض

أسباب الرفض: (يجب أن يكون الرفض مبررا)
رئيس مجلس مديرية المؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي.

رئيس المجلس العلمي للجامعة.

حرر بتاريخ:.....

الملحق رقم 06 / الإستبيان.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قلمة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

استمارة موجهة لأعضاء هيئة التدريس

استاذة(ة) المحترم(ة):

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علوم التسيير إدارة اعمال، نضع بين ايديكم هذه الاستمارة حول : " علاقة برامج الحركية قصيرة المدى في الخارج بجودة البحث العلمي في ميدان العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة 8 ماي 1945 قلمة: دراسة تقييمية من وجهة نظر هيئة التدريس "

علما ان البيانات المستعملة فيها سرية تامة ولا تستعمل الا لغرض البحث العلمي، فنرجو منكم التعاون من اجل خدمة البحث العلمي ولكم منا فائق التقدير والاحترام.

من اعداد الطلبة: شنيشن عبد الواحد علي

بن طبولة صلاح الدين

تحت اشراف: د زراولة رفيق.

الرجاء وضع علامة (x) أمام الخانة التي تمثل رأيكم:

المعلومات الشخصية:

الجنس: ذكر

انثى

التخصص: علوم انسانية واجتماعية

علوم تقنية

الرتبة: استاذ تعليم العالي

استاذ محاضر أ

استاذ محاضر ب

استاذ مساعد أ

استاذ مساعد ب

هل ناقشت اطروحة الدكتوراه (بالنسبة لدكتوراه علوم): لا نعم

سنوات الخبرة في التدريس أقل او يساوي 5 سنوات

من 6 سنوات الى 10 سنوات

11 سنة فما فوق

المحور الأول: برامج الحركة قصيرة المدى في الخارج.

ما مدى موافقتكم على العبارات التالية:

الرجاء وضع العلامة X في الخانة التي تعبر عن رأيكم

موافق تماماً	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً	العبارات
					يراعي التكوين قصير المدى في الخارج كل التغيرات المستمرة في ميدان البحث العلمي .
					يساهم الأستاذ في وضع خطة عمل مضبوطة قبل ذهابه الى التكوين.
					شروط الاستفادة من التكوين قصير المدى في الخارج تناسب مختلف أصناف الأساتذة الجامعيين.
					مدة التكوين قصير المدى في الخارج كافية لتحقيق الهدف من التكوين
					الموارد المالية التي يتلقاها الأستاذ كافية لتحقيق الهدف من التكوين.
					يتم تحديد الاحتياجات التكوينية للأستاذ قبل استفادته من تكوين قصير المدى في الخارج.
					يتناسب التكوين قصير المدى في الخارج مع مجالات اهتمام الأساتذة.
					يتناسب التكوين قصير المدى في الخارج مع أهداف الإصلاح الجامعي.
					تعمل الإدارة الجامعية على إشراك الأساتذة في تحديد شروط الاستفادة من التكوين قصير المدى في الخارج.
					يسعى الأساتذة الى توفير جميع متطلبات وفق المعايير المنصوص عليها من اجل الحصول على منح التكوين قصير المدى في الخارج.
					يستفيد الأساتذة من التكوين قصير المدى في الخارج وفق انجازاتهم العلمية
					يقوم المستفيد من التكوين بتقويم ذاتي بهدف معرفة تحسن أدائه.

المحور الثاني: جودة البحث العلمي:
أولاً. مؤشرات متعلقة بمحتوى العمل البحثي.

موافق تماماً	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً	العبارات
					البحوث العلمية المنجزة تتميز بوضوح الأهداف
					كل البحوث العلمية المنجزة تتناول مشكلة جديدة لم يسبق التعامل معها او تناولها.
					القيام بربط بين مختلف النظريات والخروج منها بنظرية جديدة تخدم البحث العلمي.
					استخدام مجموعة من التقنيات المختلفة والتوصل الى تركيبات جديدة مبتكرة تقدم اضافة الى البحث العلمي.
					أحد اهداف البحث العلمي المنجز هو الخروج بنتائج جيدة وفق اطر ابداعية .

ثانياً. مؤشرات بترقية نشاط الباحث:

موافق تماماً	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً	العبارات
					ساهمت نشاطاتي في مجال البحث العلمي تنمية عضويتي في الهيئات والأكاديميات العلمية المحلية والأجنبية.
					ساهمت نشاطاتي في مجال البحث العلمي في عقد اتفاقيات عمل مع مؤسسات علمية بحثية من اجل تحسين جودة البحث العلمي في الجامعة.
					ساهمت نشاطاتي في مجال البحث العلمي إلى انجاز بحوث علمية مشتركة مع محابر ومؤسسات علمية في الخارج.
					زيادة النشاط في مجال البحث العلمي كانت سببا في توطيد علاقات عمل علمية وبحثية مع اساتذة اجانب.

ثالثا. مؤشرات المنشورات البحثية:

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	الى حد ما	موافق	موافق تماما
هناك زيادة في المقالات العلمية المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة.					
هناك زيادة في اصدار كتب جماعية المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة.					
هناك زيادة في اصدار الكتب المنجزة خلال 5 سنوات الأخيرة.					

رابعا. مؤشرات خدمة المجتمع:

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	الى حد ما	موافق	موافق تماما
البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير سياسي واقتصادي.					
البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير ثقافي.					
البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير اجتماعي.					
البحث العلمي الذي أنجزته لديه تأثير معرفي (تم الاستشهاد به في ابحاث علمية اخرى).					

أسئلة المقابلة:

- 1/ هل استفدت من برنامج حركية قصيرة المدى في الخارج خلال الخمس السنوات الأخيرة: نعم لا
- 2/ هل كانت لديك ابحاث علمية متوقفة قبل الاستفادة من البرنامج: نعم لا
- 3/ هل اهتمت هذه الأبحاث بعد الاستفادة: نعم لا
- 4/ هل انتميت خلال هذه الفترة الى المخابر العلمية: محلية اجنبية
- 5/ هل انضممت الى مشاريع بحث اجنبية: نعم لا
- 7/ استفدت من جوائز العلمية: نعم لا
- 8/ بعد استفادتك من برنامج الحركية قصيرة المدى في الخارج هل قمت بنشر ابحاثك في مجالات العلمية المصنفة:
- ا+
ا
ب
ج
غير مصنفة

9/ نشرت بحثك العلمي في أحد المجالات العلمية المفهرسة في:

Scopus

Web of science

financial times

اذكر اخرى:

10/ هل قيمة مؤشر h-index لأبحاثك في ارتفاع: نعم لا

