

الأستاذ الجامعي بين الإصلاحات وجودة التعليم العالي - دراسة نظرية تحليلية

بقلم د. مصطفى بوجلال

جامعة جامعة محمد بوضياف المسيلة

ملخص:

جاءت إصلاحات التعليم العالي تماشيا مع التطور الذي يشهده العالم والتحديات التي تواجهه، ليجعل مؤسساته منارة لإشعاع العلم والمعرفة وانفتاحها مع محيطها ومساهمتها في تنمية الاقتصاد الوطني.

فالتحدي الذي يواجه الجامعات هو توسيع قدرة الأساتذة على تطوير الأجواء من انفتاح ونقاش ايجابي لتعزيز فرص تنمية أخلاقيات العمل الأكاديمي وتسهم في بناء ثقة الأستاذ وتمكينه من المشاركة البناءة في تحقيق أهداف الجامعة، التي عليها أن تهتم بتوفير الشروط المادية للأستاذ والتي ستسمح له بالاستقرار ونماء الجودة المهنية.

الكلمات الدالة: الأستاذ الجامعي، إصلاح التعليم العالي، جودة التعليم العالي.

Résumé:

Les réformes de l'enseignement supérieur s'inscrivent dans le cadre de l'évolution du monde et des défis auxquels il est confronté, pour faire de ses institutions un phare pour le rayonnement de la science et du savoir, leur ouverture sur leur environnement et leur contribution au développement de l'économie nationale.

Le défi des universités est d'élargir la capacité des professeurs à développer une atmosphère d'ouverture et de discussion positive afin de multiplier les opportunités de développement de l'éthique du travail académique et de contribuer à renforcer la confiance du professeur et à lui permettre de participer de manière constructive à la réalisation des objectifs de l'université, qui doivent être soucieux de fournir au professeur les conditions matérielles qui lui permettront de s'installer et de développer la qualité professionnelle.

Mots clés: professeur d'université, réforme de l'enseignement supérieur, qualité de l'enseignement supérieur.

مقدمة:

يعدّ التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة من أهم ركائز اقتصاد ومجتمع المعرفة، حيث تسهم مؤسسات التعليم العالي بدور أساسي في تعظيم القدرة المعرفية للمجتمع بحثا واستخداما وتطبيقا منخلا للممارسة وظائفها من إنتاج المعرفة وتدريب، وبحث علمي ثم نشر المعرفة، وخدمة المجتمع، إلّا أنّ نجاح هذه المؤسسات، في إعداد الرأس المال البشري المؤهل للإنتاج، وتطوير القدرات الابداعية له، والرفع من مستوى تأهيله لتلبية مختلف حاجات المجتمع من التنمية المستدامة، في جميع الحالات الاجتماعية، البشرية، الاقتصادية والثقافية، يتطلب منها ضرورة الاهتمام بقضية ضمان جودة التعليم العالي، خاصة وأن النجاح في تطبيقها مفهومها وممارسة يشكل اللبنة الأساسية لتطبيق منهج إدارة الجودة الشاملة والوصول نحو الاعتمادية العالمية.

كما يعدّ التّعليم العالي من أهم ميادين الحياة التي تستأثر الجودة فيها باهتمام قطاعات المجتمع كافة، وذلك بسبب العلاقة المباشرة بين جودة التّعليم العالي والنّمو المجتمعي بصفة عامة والنمو الاقتصادي بصفة خاصة.

ومن هذا المنطلق، سيتم تسليط الضوء في هذه المداخلة على جودة خدمة التّعليم العالي، من خلال موقف الأستاذ من الاصلاحات وتحقيق الجودة باعتبارها من بين أهم الخدمات العامة التي تسعى الدولة الجزائرية إلى تحقيقها، حيث سنناقش من خلاله التّعليم العالي ومختلف المفاهيم المتعلقة بالأستاذ الجامعي وبجودة خدمة التعليم العالي بعد اصلاحه من حيث الأهداف، المنافع والمعوقات، ليتسنى للباحث مناقشة ذلك من موقع أو منظور الأستاذ والاصلاح الجامعي، للوصول إلى تحقيق الجودة في مخرجات مؤسسات التّعليم العالي.

أولاً - مفاهيم مفتاحية.

يتعين سرد جملة من المفاهيم المفتاحية التي تمكن القارئ من معرفة المقصود من هذه المصطلحات، وهي عادة تدرج ضمن الطرح السوسيولوجي لمثل هذه المقالات أو البحوث، وهي مصطلحات ذات دلالة تملها الضرورة؛ يمكن إعطاء المفاهيم التالية:

1-1. مفهوم الجامعة: يطلق هذا اللفظ على الاتحاد العلمي، أو النقابة التي تضم عددا من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أم طلابا، وفي مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني اتحادا أو جمعية من الطلاب والمعلمين معا، ويعتبر مفهوم الجامعة الجزائرية "بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".¹

فهي بذلك منشأة تربوية، تمثل أرقى مراحل التعليم والتكوين، تسعى للقيام بمجموعة من الوظائف الكلاسيكية كالتعليم، التكوين، والبحث العلمي، كما يقع على عاتقها إمداد مختلف القطاعات برأس المال البشري المكون، فهي تبحث على تحقيق الجودة في إنتاجها المعرفي، وهي كذلك أحد المؤسسات أو التنظيمات الاجتماعية التي تسهم في عملية تنمية المجتمع بصفة عامة، ولها وظائف متعددة، وهي العملية التعليمية، وزيادة المعرفة وإجراءات البحوث المتنوعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع، يمكن تصور الجامعة بانها نسقاً فرعياً يرتبط بالتنظيمات والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، كما تعتبر الجامعة مؤسسة علمية أكاديمية تزود جميع المؤسسات الاجتماعية الاقتصادية والصناعية بكافة التخصصات والاطارات البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع".⁽²⁾

2-1. مفهوم أستاذ التعليم الجامعي. جمع: أساتذة وأساتيد وأستاذون. والجمع للمؤنث: أستاذات؛ وهو لقب علمي جامعي، على درجات: أستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ كرسي وأستاذ مبرز، وهو لقب احترام يُطلق عادة على المثقفين من كُتّاب وشعراء ومحامين وغيرهم كان الأستاذ العقاد أديبا وشاعرا وناقدا. وهو لقب للماهر في صناعة يعلمها لغيره أستاذ في تشغيل أجهزة رصد الكواكب.³

ومصطلح أستاذ ومعلم وعضو هيئة تدريس كمترادفات، تتفاوت هذه التسميات من حيث دلالاتها؛ غير أن استخدام مصطلح أستاذ الجامعة، يراد به جميع من يباشرون أعمال

¹ أنظر، المرسوم رقم /03-279، المؤرخ في 23 غشت 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها

² عبدالله محمد عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، الجزء الثاني، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، 2000، ص 25.

³ <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/2018/04/30>

التدريس والبحث العلمي بداية من درجة أستاذ مساعد (ب) في الجامعة الجزائرية، ومهنة الأستاذ الجامعي تتكون من عدد من المهام ويتكون كل عمل من عدد من المهام وكل مهمة من عدد من النشاطات، فالتدريس مثلا يتكون من التحضير واللقاء والتقويم والارشاد، وكل من هذه يتطلب مجموعة من النشاطات أيضًا تحضير الدروس الذي يتطلب بحث في المراجع من كتب ومجلات ووثائق مختلفة وكتابة ملخصات أو عروض الكترونية إلخ.¹

إذن الأستاذ الجامعي هو القائم والمسؤول على تنفيذ وظائف الجامعة وتحقيق أهدافها

وهو الركيزة الأساسية.

3-1. مفهوم التعليم العالي: هناك العديد من الآراء الشائعة، التي تمزج وتخلط بين كل من مفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي أو الجامعة، فهناك من يذهب إلى أن التعليم العالي هو أوسع من مفهوم التعليم الجامعي، وهذا الأخير هو أوسع من الجامعة، فهناك من يذهب للقول بأن التعليم العالي يحوي شبكات ضخمة من المؤسسات الجامعية، (المراكز الجامعية، المعاهد الوطنية، المدارس الوطنية، المدارس العليا، ديوان المطبوعات الجامعية، مراكز الخدمات الجامعية، مؤسسات البحث العلمي..). وهكذا فإن التعليم العالي بهذا المعنى هو مفهوم موسع، ليشمل العديد من المؤسسات التعليمية، في حين نجد أن التعليم الجامعي، هو مفهوم يقصد به مرحلة الجامعة التي تمتد بين عامين إلى خمسة، ويتضمن مرحلة المدارس العليا والتي قد تمتد كذلك ما بين عامين إلى خمسة أعوام، أما الجامعة فهي تعبر عن المراحل التعليمية في النظام التربوي الرسمي، فتستخدم لتشير فقط إلى مرحلة الجامعة، والتي تكون ما بين أربع وخمس سنوات، وهناك من يضيق في مفهوم التعليم العالي ليجعله كالتعليم الجامعي، وهناك من يضيق فيه أيضا حت يجعله كالجامعة،²

4-1. مفهوم جودة التعليم العالي: هو نظام إداري شامل قائم على أساس إحداث تغييرات إيجابية جذرية لكل شيء داخل المؤسسة، بحيث تشمل هذه التغييرات: الفكر، السلوك، القيم

¹ فلوح أحمد: مواصفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، ص46.

² إبراهيم عصمت مطاوع: التجديد التربوي أوراق عربية عالمية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997. ص227.

د. مصطفى بوجلال..... الأستاذ الجامعي بين الاصلاحات وجودة التعليم العالي - دراسة نظرية تحليلية

والمعتقدات التنظيمية، والمفاهيم الإدارية، ونمط القيادة، ونظم وإجراءات العمل الإداري؛ وحتى يكون للتربية الشاملة وجود في مجال التطبيق الفعلي، لا بد من توفر خمسة أمور للتنظيم الناجح لإدارة الجودة الشاملة، من أجل الوصول إلى جودة متطورة ومستدامة، وذات منحى دائم الصعود، وهي:

1. حشد طاقات جميع العاملين في المؤسسة بحيث يضع كل من هم جهده وإبداعه لخدمة الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
 2. الفهم المتطور والمتكامل للصورة العامة وخاصة بالنسبة لأسس الجودة الموجهة لإرضاء متطلبات "العميل، والمنصبية على جودة العمليات والإجراءات التفصيلية اليومية للعمل.
 3. قيام المؤسسة على فهم روح العمل الجماعي - عمال الفريق -.
 4. التخطيط لأهداف لها صفة التحدي والتي تلزم المؤسسة وأفرادها بارتقاء واضح وملموس في نتائج جودة الأداء.
 5. الإدارة اليومية المنظمة للمؤسسة، القائمة على أساس مبرور وعملية، من خلال استخدام أدوات مؤثرة وفعالة لقياس القدرة على استرجاع المعلومات والبيانات (التغذية الراجعة).¹
- 5-1. إصلاح التعليم: هو تغيير واسع ومهم ومرغوب فيه من حالة أولية إلى حالة معلنة عنها ومخططة وأن التطور يميل إلى التغيير المستمر والعميق وهو التجديد وهو أيضا (تغيير ما كانت نتائجه غير مؤكدة). أما الإصلاح الجامعي فهو عملية تتمثل في إجراء مجموعة من العمليات المترابطة التي تهدف إلى تغيير مخطط التعليم الجامعي ومواجهة المشكلات التي تعترض زيادة الكفاءة والفعالية لهذا النوع من التعليم.²
- 6-1. الأداء البيداغوجي: إن تجزئة المصطلح إلى مكوناته الأساسية هي الأداء والبيداغوجيا، فيعرف الأداء على أنه الدرجة التي تحقق فيها منظمة ما أهداف الأداء الأربعة: النوعية، السرعة، المرونة والكلفة والتي تعرف بمصطلح الأسبقيات التنافسية.

¹ عجال مسعودة: القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة قسنطينة، 2009/2010، ص115.

² أحمد زرزور: نفس المرجع، ص14.

أما البيداغوجيا، فقد تطور مفهومها عبر العصور من معنى إعداد الطفل للذهاب إلى المدرسة، إلى أن أصبحت مادة مستقلة بذاتها معتمدة في مدارس ومعاهد الترشيح للأساتذة باعتبارها مادة للدراسة، وهذا مايسمى الجانب النظري من البيداغوجيا. أما الجانب التطبيقي لهايعني ممارسة التربية بشكل عام مع التركيز على أداء هيئة التدريس. إذا الأداء البيداغوجي في الجامعة يعني درجة أو مستوى الممارسة التربوية فيها ومدى تحقيقها للأهداف العامة بالتركيز خصوصا على أداء هيئة التدريس باعتبارها المورد الأساسي في النشاط التعليمي دون إغفال دور الأطراف الناشطة المؤطرة للعملية التعليمية.

ثانياً- تطورالجامعة الجزائرية:

في السياق التاريخي لتطور الجامعة الجزائرية يسجل بأنها من أقدم الجامعات فيالوطن العربي، حيث تأسست عام1877م وأعيد تنظيمها سنة1909م وهي الجامعة الوحيدة التي ورثتها الجزائر بعد الاستقلال، وقد تخرج منها أول طالب جامعي عام1920م من معهد الحقوق إلا أنه في حقيقة الأمر، أن هذه الجامعة أنشئت كجامعة فرنسية من أجل خدمة أبناء المستوطنين، ولم يتخرج من جامعة الجزائر قبل الاستقلال إلا عدد محدود من الجزائريين، وقد كان أغلبهم في الأدب والحقوق، وحقيقة الأمر أن التعليم العالي بالنسبة للجزائريين لم يبدأ إلا بعد الاستقلال.¹

سوف يتم ادراج تطور الجامعة ضمن المحور التالي لتجنب التكرار والسرد التسلسلي لمراحل هذا التطور لمهمة التعليم العالي، وعلى رأسه الجامعات تكاد تنحصر في تخرج الموظفين لمختلف مؤسسات الدولة. وفي الجوانب الخاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كان التأكيد مركزاً على أهمية الاستثمار المالي أو المادي في تلك العملية.

ولكن بعد فترة من الزمن وجد اتجاه آخر يؤكد بأن الاستثمار في العنصر البشري لا يقل أهمية عن توفر الامكانيات الطبيعية والمادية إذا لم يتوفر العدد اللازم من الموارد البشرية العاملة المتعلمة والمؤهلة والاختصاصات اللازمة للاستغلال الأمثل لتلك الامكانيات، وعليه فإن ايجاد وتطوير العنصر البشري قد أصبح من المستلزمات الضرورية لعملية التنمية. كونها تتمتع

¹ راجع تركي: تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة التوازن الجهوي، مجلة الثقافة، العدد 78، 1983، ص 111.

بمستويات عالية من المهارة والكفاءة، ومن هنا كان اتجاهها المفاجئ إلى التوسع في التعليم العالي بدرجة كبيرة مع اتخاذ الإجراءات لتطوير هذا النمط من التعليم، وخاصة من حيث محتواه وطرائق التدريس فيه.¹

لقد مر التعليم الجامعي بعدة مراحل في إطار سيرورة إنجاز أهداف التنمية المنشودة، فلا يوجد مثلا التطور التاريخي الذي عرفه المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى الآن، حيث عرفت الجزائر تغيرات كبيرة لم تكن الجامعة الجزائرية بعيدة عنها .

ثالثاً - الإصلاحات الجامعية:

إن الإصلاح الجامعي الجزائري قد صحح المفهوم التقليدي لتعدد المواد: فالطلبة رغم اختلاف مشاربهم قد يجتمعون أحياناً على صعيد واحد لتلقي نوع مشترك من الدروس، والمنهاج الدراسي بهذا الاعتبار يتحول إلى تشكيلة من المقررات بين عدد من الشعب والفروع، وقد يصبح أحد المطالب الدراسية مقراً على الطلبة من ذوي الشعب المختلفة: فالبيولوجيا مثلا مقرة على الطلبة من ذوي المشارب الآتية: من يريد أن يكون طبيباً أو بيطرياً، أو صيدلياً أو متخصصاً في الكيمياء أو البيولوجيا أو الطبيعة والحياة إلخ...

كما إن خفض مدة التكوين الجامعي بمقدار سنة أو سنتين يستلزم أن يكون عدد الساعات المدرجة في البرنامج الأسبوعي أكثر بكثير مما كان عليه في النظام القديم، ويشتمل المنهاج الدراسي على مقررات مشتركة بين عدة شعب وهذا التدبير من شأنه أن يجعل الجامعة توسع مجال نشاطها وتقتصد من حيث الوسائل والمحلات والأساتذة والوقت، ومن الممكن إذا دعت الضرورة إلى إحداث شعب جديدة عن طريق تشكيل مناهجها الدراسية من المقررات الموجودة في الشعب القديمة .

إن التعليم القائم على نظام المقررات الدراسية يسمح من جهة أخرى بتنظيم الامتحانات الخاصة بالمراقبة المستمرة بطريقة عقلانية ناجعة مثمرة. فالطالب لا يسيطر عليه الخوف المستمر من الامتحانات لأن المراقبة متواصلة طوال السداسي، وتتخذ أشكالا عدة كالعرض،

¹ عبد المنعم علي الحسني: دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000، مجلة دراسات عربية عدد 5، مارس 1988، ص 68.

التقرير بعد اجراء تحقيق، والاسئلة الكتابية، وبطاقية المطالعة أو التلخيص، وللطالب أن يتقدم للامتحان الذي رسب فيه خلال السداسي التالي، وبذلك يتفادى إعادة السنة التي كانت تكلف الدولة تكاليف باهظة.¹

إن جزءا أساسيا وكبيرا من إصلاحات جامعة وإعادة تشكيلها يتضمن ويتطلب تغيير الأدوار والمسؤوليات، والعلاقة بين هيئة التدريس والطلبة، وبين هيئة التدريس والقائمين على الإدارة، فاتخاذ القرار التضافري والإداري بالمشاركة وتكوين الفرق واستراتيجيات الاتفاق وفرق تحسين الجامعة، كلها ممارسات تتطلب أن يعيد المدربون التفكير في الأفكار ووجهات النظر التقليدية في تقويم هيئة التدريس وفي تنميتها.² وفي بلادنا، يعرف قطاع التعليم العالي منذ الاستقلال العديد من الإصلاحات تماشيا مع التطور الذي يشهده العالم والتحديات التي تواجهه سواء على المستوى المحلي أو على المستوى العالمي، وذلك لجعل مؤسسات التعليم العالي منارة لإشعاع العلم والمعرفة وانفتاحها مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي ومساهمتها في تنمية البلاد والنهوض بالاقتصاد الوطني .

ولعل خير معبر عن ذلك، هو شروع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ الموسم الجامعي 2004/ 2005 إحداث نظام تعليم عالي جديد يعرف بنظام اليسانس، الماستر والدكتوراه (ل.م.د- LMD) والذي يهدف إلى مواكبة الجامعات العالمية في إطار مشروع عالمي يدعوا إلى المنافسة في امتلاك المعرفة، كما جاء هذا الإصلاح لمعالجة الاختلال الذي يعاني منه النظام الكلاسيكي سواء على مستوى المرافق وتنظيم المؤسسات أو على المستوى البيداغوجي. ولدعم مسار هذا الإصلاح، قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتنظيم كل من المؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي في ماي 2008، الموسوم: " الحوصلة المرحلية بعد أربع سنوات من تطبيق النظام الجديد، والمؤتمر الدولي حول الجودة في التعليم العالي في جوان 2008 الموسوم: " ضمان الجودة في التعليم العالي إذ يعتبر هذا النظام هو الأساس في منح ضمان الجودة مما أدى

¹ ادريس شابو: دور الجامعة في تنمية القارة الافريقية، ترجمة حنفي بن عيسى، مجلة الثقافة، وزارة الاعلام والثقافة، الجزائر، عدد 20، أفريل 1974، ص 27.

² شطيبي حنان: نفس المرجع، ص 147.

إلى إنشاء اللجنة الوطنية للتقييم تدعيما للجامعات الجزائرية باستراتيجية وطنية لتلبية احتياجات الفضاء الاجتماعي والاقتصادي من ناحية إنتاج التكوين المؤهل.

إن الأهداف التي يتوخاها الإصلاح كانت الدافع الأول لإنهاء النظام التعليمي الموروث، لذلك وجب تبني ثلاثة محاور أساسية وهي:

1. تكوين أكبر عدد ممكن من الاطارات لتلبية حاجات كل قطاعات التنمية باستخدام أكثر الوسائل فعالية وملاءمة لواقع البلاد وتطلعاتها:
2. أن يصبح التكوين واحداً من الاستثمارات الأساسية السريعة المردود في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأن يتم هذا التكوين بأقل تكلفة.
3. ينبغي انعكاس مقومات الشخصية الجزائرية ضمن هذا التكوين ليصل إلى درجة من العمق والاتقان في العمل والتطور في المعارف باستمرار.¹

على الرغم من إدراك السلطة الجزائرية لضرورة وحتمية تطبيق نظام ضمان الجودة فيما لم يرى ضمان الجودة النور في مؤسسات (CIAQES) التعليم العالي، إلا أنه ومنذ إنشاء لجنة التعليم العالي، وبما أنّ الأمر يتعلق بمشروع ضخم للتغيير التنظيمي فالأكيد في ذلك أنّ تنفيذه سيصطدم بمجموعة من المعوقات منها ما هو متعلق بكيفية قيادته وإدارته وأخرى مرتبطة بمقاومات مختلفة فردية وجماعية على السواء، مثلما هو متفق عليه في مجال التغيير التنظيمي، تعتبر هذه المقاومات جد طبيعية، فالأهم في ذلك هو التعرف عليها، قياس مدى حدتها وأهميتها النسبية، وذلك من أجل التقليل من أثرها كعائق في وجه المشروع التغيير، ومن هذا المنطلق يتعين ضبط وتحديد عوامل نجاح تطبيق مشروع ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية على الأقل في الأفق متوسط المدى لضمان تطبيقه بصورة أمثل.

وعلى ضوء ما تم طرحه أعلاه سوف تتم معالجة هذا الإشكال وفقا للمحاور التالية:

- 1- تطوير التعليم العالي: هو عملية مستمرة تستوجب الأخذ في الحسبان طبيعة المجتمع وخصوصياته التي ينبغي مراعاتها عند وضع أي خطة للإصلاح. وفي هذا السياق ومن خلال إصلاحات متواصلة منذ السبعينات شرعت الجزائر مؤخرا في تطبيق إصلاح جامعي جديد الذي

¹ محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية لمدرسة والجامعة الجزائرية، د.م.ج، الجزائر، 1989، ص 208.

يمكن اعتباره نظام عالمي جديد في ميدان التعليم العالي بحيث هو الآن في طريق التعميم في أوروبا وفي الكثير من الدول الأخرى، وبما أن التقييم عملية ضرورية نتمكن من خلالها معرفة نقاط القوة والضعف لكل برنامج أو إصلاح جديد جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة مدى نجاح وفعالية هذا الإصلاح نسبة إلى أهدافه الأساسية ويحتوي هذا المقال على جانبين أساسيين نظري وتطبيقي¹.

2- يكمن دور الأستاذ الجامعي في اية عملية لإعادة البناء وفي تحسين مستويات الأداء للجامعات، عندما يتم التكلم عن مشاكل التعليم الجامعي لا يعني أن مستوى الجامعة مرتبط تاريخيا بمستوى أداء هيئة التدريس، فالأستاذ كان دائما العامل الأساسي في تحفيز الطلبة على المثابرة والتتبع ويولد لديهم الفضول للاستمرار في الاستماع والتعلم².

لا يمكن نسيان هذه الإجراءات التي ترتبط عمليا بوجود المرونة التنظيمية والهيكلية للجامعات والكليات والأقسام، والتي ستطلب تحولا جذريا في مفهوم القيادة والادارة والتخطيط والعمل بمستوياته المختلفة، وستكون هذه المرونة التنظيمية والهيكلية ضمانا لأداء الأستاذ لمهامه الأكاديمية، وكذلك عنصر مهم للتخلص من قبضة الثقافة السائدة والقناعات الجاهزة،
3- إن ربط الجامعة بحاجة السوق والمجتمع لا يعني فقط ان الجامعة ستكون مسؤولة عن تكوين وتخريج كوادر تلائم احتياجات السوق والمجتمع وتمتلك مهارات عالية وقابلية على التعلم المستمر، وإنما أيضا مسؤولة عن اختيار أفضل الأساتذة للعمل فيها والحفاظ عليهم كسلعة نادرة وغالية الثمن، وبكل وسائل العناية والتطوير، حيث بفقدان هذه الوسائل تفشل الجامعة في أداء إحدى أهم مهماتها. فتطوير قابليات الأستاذ ليست من شأنه فقط فهي مسؤولة تعود بدرجة كبيرة الى الجامعة وادارتها.

التحدي الذي يواجه الجامعات هو توسيع القدرة الجماعية للأساتذة وللتطوير فوائد عديدة ومنها توفير أجواء من الانفتاح والنقاش الايجابي وتوفير الفرص لتنمية أخلاقيات العمل

¹ أحمد زرزور: تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام " ليسانس .ماستر .دكتوراه" في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، رسالة ماجستير، جامعة منتوري – قسنطينة، 2006/2005، ص7.
² <http://www.dw.com/ar/01/05/2018> / محمد الربيعي: تطوير الجامعات يبدأ من تطوير أساتذتها ،

الأكاديمي وتعزيز الثقة لتمكين الأساتذة من المشاركة البناءة في تحقيق أهداف الجامعة وكذلك في توفير البيئة المناسبة لتشجيع التعلم الذاتي المستمر.

وتعد مسؤولية تحديد احتياجات الأستاذ التدريسية مسؤولية مشتركة بين الأستاذ والقسم والجامعة ويحتاج هذا الى متابعة مستمرة لغرض تأمين فرص المشاركة في البرامج والأنشطة التدريسية؛ فبالإضافة الى طرق التدريس والبحث العلمي تتضمن طرق البحث العلمي، وقابليات الاتصال، وتوصيل المعلومات، وبناء وتعزيز الثقة بالنفس، والإدارة الجامعية والأكاديمية والبحثية، والإشراف على الطلبة، والقيادة، وإلقاء المحاضرات، وكتابة التقارير ومشاريع البحث ونشرياته، والأطروحات، وإدارة الاجتماعات، واخذ القرارات، وحل النزاعات، والمقابلات، وتعزيز الاندفاع والاهتمام، وتدريب المديرين جزء من عدد كبير من الأنشطة التدريسية المهمة في حياة الأستاذ والجامعة.¹

إن الاختبار الحقيقي لتنمية قدرات التدريسين لا يكمن في عدد الموضوعات والمبادرات التي تم تناولها ولا الى عدد التدريسين الذين شاركوا في ورشات العمل او مستوى المشاركين وآرائهم فقط، وإنما يكمن أيضا في تغيير سلوك وممارسات التعليم بما يفيد الطلاب، وفي خلق ثقافة تعاونية بين التدريسين لتحسين تعلم الطلاب. ان احد اهم التحديات التي تواجه القيادات الجامعية هو ترسيخ ثقافة التغيير داخل الجامعة وهي ثقافة تعتمد على الجودة وارتداداتها.

رابعاً- أهداف منظومة التقويم البيداغوجي في الجامعة:

أن الهدف من منظومة التقويم أو تطبيق معايير الجودة على أي برنامج تعليمي هو الارتقاء به لكي يتطابق مع معايير الجودة المطبقة عالميا في كل مجال من مجالات الاختصاصات المختلفة، ولكل برنامج تعليمي معايير الخاصة للجودة، فمعايير الجودة التي تعني درجة التميز الذي يمكن التنبؤ به من خلال استعمالها معايير أكثر ملاءمة لبرنامج تعليمي في كلية الطب تكون مختلفة عن معايير الجودة لبرنامج في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أو غيرها من الكليات، والحكم على برامج الجامعي يمكن أن يخضع لإحدى الوسائل المتبعة عالميا، وهي:

¹ محمد الربيعي: نفس المرجع، <http://www.dw.com/ar/01/05/2018>

- الاعتماد (Accréditation) وهو عبارة عن إخضاع برنامج أو مؤسسة لمعايير محدودة والإعلان عن مدى مطابقتها لهذه المعايير أو عدمها، وتقوم بها مؤسسة متخصصة. والاعتماد التربوي هو عملية تقويم جودة المستوى التعليمي تتم بواسطة هيئة متخصصة في ضوء معايير محددة لمجالات العملية التعليمية.

- التدقيق (Audit) وهو عبارة عن تقييم مدى قوة أو ضعف وسائل تطبيق الجودة لنشاطات الخدمات وبرنامج المؤسسة، وتقوم بها المؤسسة لمصلحتها الذاتية من أجل نموها وتقديمها.

- التقويم (Evaluation): يهدف لتطوير برنامج أو مؤسسة، حيث يجري تقويم جميع الأعمال الإدارية لجهة استراتيجيات الإدارة - اتخاذ القرار - العمليات المالية والإدارية - الخدمات والتقديمات، بالإضافة إلى برامج التعليم والخطط البحثية، والتقويم عملية مستمرة تعنى بجمع المعلومات وتحليلها بشكل دوري، للتعرف على مواطن القوة والضعف، بهدف تحسين الأداء وتمثل أساسا للتطوير وضمان الجودة.¹

تقويم الأداء البيداغوجي هو عملية منظومية، وتعتبر من مراحل العملية التعليمية في الجامعة يتم فيها إصدار الحكم على منظومة التدريس أو أحد مكوناتها وعناصرها، بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها بما يحقق الأهداف، بالتركيز خصوصا على تقويم أداء هيئة التدريس. ومن أهم أغراض تقويم الأداء البيداغوجي في الجامعة هو تحسين التدريس من خلال تنقيح وتعديل الأهداف التدريسية، محتوى التدريس، استراتيجيات التدريس، الوسائط التعليمية وأساليب التقويم حتى تسمي منظومة التدريس أكثر كفاءة وفاعلية في إحداث التعلم المرغوب لدى الطلبة، ومساعدة الأستاذ في معرفة مدى تقدمه نحو بلوغ الأهداف، كذلك الإداريين بتزويدهم بالمعلومات عن الظروف المحيطة بالعملية التدريسية، بالإضافة إلى المعوقات التي تحول دون تنفيذ الأهداف التدريسية بفاعلية وكفاءة بغية تطوير التدريس، وتزويد القائمين على العملية التعليمية بتغذية راجعية عن مستوى أداء الهيئة التدريسية. ويرتكز تقويم الأداء البيداغوجي في الجامعة أساس

¹ سعيد بن محمد الربيعي: التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والخدمات و آفاق المستقبل، دارالشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط 1، ص 396.

اعلى تقويم أداء الهيئة التدريسية لأن هذه الأخيرة هي مرتكز العملية التقويمية. قبل أن نعرض بعض المؤشرات المتعلقة بتقويم أداء الأستاذ الجامعي من حيث:

1- جودة عضو هيئة التدريس: يحتل عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها أساتذة أكفاء ومؤهلون، وفي نفس السياق يركز معظم المهتمين بمجال جودة الخدمة التعليمية على أنه إذا كان تحسين جودة التعليم العالي يعتمد على النظرل مدخلات ذلك التعليم، فإن من أهم تلك المدخلات الهيئة التدريسية التي هي عصب التعليم العالي، وهذا بالنظر إلى مختلف الأدوار التي يقوم بها.

المفروض من الأستاذ الجامعي أن يكون ناضجا بما فيه الكفاية لا يحتاج للتقويم، وإذا وجب هذا التقويم فمن الأحسن الاعتماد على التقويم الذاتي فترقيته يجب أن ترتبط بالتقرير المقدم حول تقديراته لنشاطه التعليمي، تفانيه في النوعية البيداغوجية والطريقة التي يستجيب لها طلبته نحو تدريسه، ومع هذا يبقى التقرير غير موضوعي ومع ذلك يعتبر تقويم أداء الأستاذ الجامعي من أهم العمليات التربوية على مستوى الجامعة، وهذا الأمر لا ينقص من قيمته أو أهميته أو كرامته.

2- تقويم الأستاذ من طرف النظراء: والواقع هنا أنه قد يرفض بعض الأساتذة هذا النوع من التقويم بحجة من يقوم بنظام هذا العمل الجماعي وما الهدف من هذا النظام الجماعي المنظم، لكن الأستاذ المبتدئ سوف يستفيد من الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة الطويلة والمستوى العالي، ويمكن اجراء هذا النوع من التقويم عن طريق لقاءات بيداغوجية دورية، تتلى فيها تقارير أو قراءات نقدية، وتكون هذه التقارير بين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة، وتكون بمثابة المحطات التي يتدرب من خلالها الأساتذة، ويساهم هنا الأساتذة ذوي الإمكانيات الكبيرة والمستويات العالية على ضبط المشكلات، كاقترح الحلول، وتبادل الخبرات والتنسيق فيما بينهم. ومن بين المعايير المستعملة التالية:

1. نشاط التأليف التعليمي.

2. الانفتاح نحو الاتصال الخارجي، والاطلاع على كل ما هو جديد.

3. المشاركة في الفرق البيداغوجية.
4. فعالية تنظيم الدراسات.
5. حجم المنشورات التعليمية والإرشادية.
6. الاهتمام بالمشاكل البيداغوجية.
7. المعرفة العميقة بالموضوع المدرس.⁽¹⁾

3- تقويم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة: قد نتساءل عن الطريقة المثلى التي ستقيم الإدارة أو اللجنة العلمية من خلالها الأستاذ! لنكون ذلك عن طريق الامتحان أو التفتيش، ذلك أن الأستاذ يجب أن يكون مهياً لمثل هذا الأمر، في كل فبعد إنهاء محاضراته أو محاوره المقررة في التدريس، يقوم هذا الأخير بتقديمها في شكل محاضرات منظمة ومطبوعة، وتتولى اللجنة العلمية المؤهلة بفحصها وتنقيحها ثانية، وبالتالي يصبح هناك كتاب أو مطبوعة أثارها العديد من الأساتذة بالنقد، كما تستفيد منه المكتبة.⁽²⁾

4- تقويم الطالب للأستاذ: الواضح ان تقويم المدرس لزميله المدرس أمر مرفوض، عند الكثير من الأساتذة، فما بالننا بتقويمهم من قبل طلابهم! وعلى الرغم من وجود الفارق المعرفي والعلمي والمنهجي بين الأستاذ والطالب، لكن هذا الأخير يستطيع أن يميز بين المعرفة الدسمة بالمعلومات الحديثة واللغة المتحكم فيها، بالإضافة إلى الطريقة المشوقة والمرغبة في التعلم، وبين المعلومات القديمة التي تميمت الرغبة في التعلم لدى الطالب. ومن خلال هذا النوع من التقويم سيكتشف الأستاذ نفسه من خلال طلبته. وتحتم على الأستاذ أن يضع لنفسه قيما عقلانيا ووجدانيا، بمعنى أنه يقيم نفسه بنفسه، ذلك أنه يضع نفسه محل الطالب، فيميز ذاتيا مواضع ضعفه وقوته. فالأستاذ هنا يقوم بنقد ذاتي، ولعل من أهم أساليب هذا الأخير، المراجعة الدورية للأفكار والمحاضرات، بهدف اثرائها وتعديلها. وكذلك التجدد المستمر مع المراجع الحديثة والمعاصرة. هنا كأنظمة متعددة لتقويم أعضاء هيئة التدريس غايتها إعانة عضو هيئة التدريس على التطوير

¹ شطيبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009، ص 140.

² شطيبي حنان: نفس المرجع، ص 141.

الذاتي المستمر، وبمنهجية واضحة وصولاً إلى أعلى الغايات في إطار هامه الأساسية في التدريس المتميز والبحث العلمي الراقى والخدمة المهنية والمجتمعية المتقدمة، وعملية التقويم السنوي لعضو هيئة التدريس توفر له بيانات ومؤشرات مهمة عن مستوى الإنجاز في إطار المهام المنوطة به وغايات الأداء الجامعي، كما توفر لإدارة الجامعة أداة علمية لتعرف الكفاءات المتاحة للإفادة المثلى منها لتحقيق رسالة الجامعة ولترشيد القرار الجامعي.

5- تقويم نشاط عضو هيئة التدريس : يستند إلى عناصر ثلاثة هي: التدريس والفعالية الأكاديمية المتصلة به، وهي " التقويم الطلابي، وتقويم رئيس القسم، وتقويم الزملاء، وتطوير المنهج، والإرشاد وتوجه الطلبة، والإشراف على مشاريع وأطروحات الطلب، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع¹ ويتميز نظام التقويم للنشاط السنوي بكونه يقدم عرضاً جيداً لعناصر التقويم، موضحاً حقيقة دور عضو هيئة التدريس في كل من مجالات عمله في التدريس والبحث، والإرشاد- والتوجيه، وخدمة الجامعة والمجتمع، وتفصيل ذلك كما يلي:

1. التدريس المتميز هو العنصر الأهم عند تقويم نشاط هيئة التدريس.
2. إرشاد وتوجيه الطلاب هو الالتزام المهني وبذلل قصار الجهود، لمساعدة الطلبة على تخطيط برامجهم، وتحقيق أهدافهم الأكاديمية وفقاً للوائح الجامعية، ويستدعي ذلك معرفة عضو هيئة التدريس للبرامج والإجراءات والمتطلبات والقواعد الأكاديمية الجامعية، وأن يكون على استعداد دائم لتقديم المشورة والتوجيه للطلاب خاصة من يعانون مشاكل أو صعوبات أكاديمية.²
3. إن التقويم الذي لا تقوده مبادئ التصميم السليم لعملية التقويم يمس أساس النواحي والغموض وتعقيدات الدور المهني، وسلبية التقويم غير المتواصلة تحجب وتخفى الوظيفة المبدعة للأداء الشامل، لكن المعاينة المنظمة للأداء الشامل توفر سياقاً حافزاً للربط بين الأهداف والتطلعات المهنية والأهداف الفردية.³

¹ شحاتة حسين: التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيقية، الدارالجامعة للكتاب، القاهرة، 2001، ص124.

² شحاتة حسين: نفس المرجع، ص-ص125-126..

³ شطيبي حنان: مرجع سابق، ص144.

6- الوعي المتزايد بأهمية وتعقد التدريس: إن البحث الجاري والمعاصر في التدريس يؤكد على الطبيعة السياقية القوية للتدريس ولبيداغوجيا المحتوى وللتعليم الأصيل وللتعليم المندمج وللتعلم التظافري وللتدريس لتحقيق نواتج أكثر تعقيدا عند الطلبة، وهذه البحوث تساند بوضوح التدريس باعتباره عملية معقدة جدا، تتحلى المنهجية التقليدية في تقييم المدرسين ومساعدة موالصيع الأكثر غنى وخصوبة لجمع البيانات والتأمل الذاتي بدرجة أكبر والتفكير على نحو أعمق من جانب المدرس أنشطة ضرورية في سياق التوقعات الجديدة للتدريس الفعال.

7- تزايد التركيز على تنمية خبرة الأستاذ وكفاءته: إن البحوث التي أجريت على تنمية خبرة الأستاذ وسعة اطلاعه وكفاءته وتقدير هذا قد وفرت فهما متزايدا للحركة الطبيعية والمخططة لهيئة التدريس، وانتقالا من مرحلة المبتدئ المستجد إلى مرحلة الخبير في نموه وتشير الشواهد بوضوح إلى الحاجة تمييز تنمية قدرات هيئة التدريس عن تقويمهم بحيث تلاءم على نحو أفضل المراحل البيداغوجية المختلفة التي تميز وتصف أعضاء هيئة التدريس وهذا يرجع وبرز أهمية وضع برامج لتقويم المدرس ولتنميته وتتيح التفاضل والتميز الضروري.

8- فهم جديد لتنمية أعضاء هيئة التدريس: لقد أسهم الباحثون في السنوات العشر الماضية وقدموا قدرا كبيرا من المعرفة الجديدة عن أكثر صيغ تنمية أعضاء هيئة التدريس فاعلية، ولقد برزت مجموعة من المبادئ الموجهة التي تقدم مساندة قوية لبرامج التقويم التي ترتبط ارتباطا مباشرا بالتنمية المهنية وأكثر برامج التنمية المهنية فعالية هي التي:

- تستشير، تنشيط وتساند المبادرات النابعة من الموقع من الجامعة، والتنمية المهنية يحتم لأن يكون لها أثر أعظم على الممارسة إذا ارتبطت ارتباطا وثيقا بمبادرات الجامعة لتحسين الممارسة.

- تقوم على أساس المعرفة المتوافرة عن التدريس في التنمية المهنية الجيدة حيث ينبغي أن تندمج مع التدريس البنائي أو البنوي ويحتاج المدرس إلى فرص الفحص والتساؤل ليناقدش ويحقق تكاملا بين الأفكار الجديدة وما في حوزة ممارسته في حجرة الدراسة.

- توفر اندماجا عقليا واجتماعيا وانفعاليا مع الأفكار والزلاء، فينبغي أن يندمجوا فكريا وعقليا في تخصصات علومهم وأن يعملوا بانتظام مع الآخرين في مجالهم.¹

¹ شطبيحنان: نفس المرجع، ص148.

خامساً- صعوبات فضاء البيداغوجيا:

تحسين التدريس بالجامعات مهمة ليست سهلة، ومما يزيد من صعوبتها مشكلات تبدأ بأعضاء هيئات التدريس أنفسهم واتجاهاتهم ومعتقداته مبشأن التدريس، ومشكلات ترتبط بالجامعات، حيث لا تنشط العملية التدريسية، كما أن هناك مشكلات تعود إلى طبيعة عملية التدريس نفسها، فما يثبت جدواه في بعض الأوقات في بعض المقررات لبعض الأعضاء لا يتحقق مرة ثانية في أوقات أخرى، وفي مقررات أخرى ولأعضاء هيئات تدريس آخرين، ويتطلب تحسين التدريس يقظة مستمرة، ومناقشات وحوارات مع أعضاء هيئات التدريس والحث المستمر والدافعية والإقناع لمزيد من الاهتمام بالتدريس، إن الأداء الصفي لا يتغير بسهولة خصوصاً في طريق لها دلالتها ولها ما يساندها، إننا في حاجة لتحديد وتحجيم المشكلات التي تعوق التدريس الأفضل من بين الصعوبات التي تواجه تحسين الأداء البيداغوجي للمدرس نذكر مايلي:

- الاهتمام بنوعية وتنوع التدريس الجامعي أمر مطلوب اليوم قبل الغد، والقادة التربويون يطالبون بتوفير أجواء وظروف تحقق سلامة التدريس وإثراء الخبرات الصفية التي تحقق نجاح الطالب وتزيد من نواتج التعلم، يدعم هذا أننا في الوقت الحاضر نمتلك معرفة أفضل عن التدريس والتعلم المستمر معرفة متنامية تدعمها نواتج البحوث عن فعاليات التدريس وعمما يمكن أن يثبت أولاً يثبت جدواه في الصف الدراسي، وما هو معلوم لدينا يكفي للتوصية بطرائق ووسائط تعليمية واستراتيجيات تعليمية أفضل ونستطيع أن نتعلم الكثير من أوجه النجاح وضروب الفشل، عن طريق الاطلاع على حركة تطوير أعضاء هيئة التدريس في طرائقهم التدريسية.¹

- جهود وفعاليات تحسين التدريس التي يقوم بها ويطبقها أفراد محددون من أعضاء هيئات التدريس يلزم أن تحدث في إطار وسياق يتبناه جميع أعضاء هيئات التدريس في تدريسهم، وإلا فإن أحد أعضاء هيئة التدريس قد يتحسن أداءه، ولكن النوعية التدريسية في الجامعة التي يعمل بها لن تتحسن أو تتطور، حيث أنها في كثير من الأحيان تكون منفصلة وانتقائية وليست جزءاً من التزام مستمر ومدعم للنوعية التدريسية، فالطريقة المقترحة تعكس مركزية عضو هيئة التدريس في مساعي التحسين، وهو ما يبدأ بتطوير وعي تدريسي، ثم يتحدى ويوسع ويدعم ويصلح من

¹ شحاتة حسين: نفس المرجع، ص145.

الواقع التدريسي بصنع بمدخلات بتزويدها من الآخرين، وهنا يقوم عضو التدريس بصنع خيارات تبحث عما يجب تغييره وكيف يتم هذا التغيير والتنفيذ.

- ليست هناك طريقة واحدة تنفرد بصحتها لتحسين التدريس، فكل طريقة للتدريس تحقق وتفي بحاجات تدريسية منشودة، وطرائق التدريس المتنوعة التي تثبت نجاحها في تحقيق نواتج تدريسية تسهم في تحسين طرائق التدريس وتسمح بحرية الانتقاء والمرونة والتنوع وتحقيق جملة من النتائج معا، كما يسمح بتجريب فعالية طريقة أو أخرى حتى تعطي ثمرتها في تحسين التحصيل أو تنمية التفكير أو تقويم اتجاههما، كما أن مقومات النجاح في التدريس تتطلب التعديل والتغيير في الاستراتيجيات حتى يتحقق لطريقة ما الفعالية والكفاءة.

- لا يمكن أن نحكم على فعالية التدريس في أي معنى مطلق وبشكل فيه تعميم جارف طبيعة التدريس الفعال نسبية حيث ترتبط بقدرات وإمكانات المتعلم ينو الأساتذة والجامعة والمناخ التعليمي وغير ذلك، وهذا التقلب لا يحول دون التعميم بشأن المكونات الأساسية للتدريس الفعال شريطة تحديد الإطار التربوي الذي يحقق للتدريس فعاليته، إنما قد يكون فعال للبعض قد يكون غير فعال للآخرين، ولهذا السبب فإن القليل من سلوكيات التدريس هي في الاتساق نفسه من الجودة والرداءة في تأثيرها إذا اختلف المعلم أو المتعلم أو المادة التدريسية أو الهدف من التدريس أو المفاهيم التعليمية السائدة.

- التدريس الفعال غير مكافئ، ولا يتمتع ببحث وتشجيع أعضاء هيئة لتدريس على التفوق في قاعة الدرس، فليست جهود التحسين هي من مسئولية أولئك الذين يحتاجون إلى التحسين، وحتى نتوقع من أعضاء هيئة التدريس استمرار نموهم وتطورهم كأساتذة، لزم أن توفر لهم الموارد والخدمات لمساندة جهودهم في السعي نحو تحسين التدريس، كما أن مساندة جهودهم هي جزء أساسي لاستحداث جو للامتياز التدريسي وتحقيق الجودة

- يلزم ألا تؤسس مساعيا لتحسين على مقدمات للعلاج وسد نواحي القصور، بعض أعضاء هيئات التدريس يحتاجون إلى تحسين طرائق تدريسهم، غير أن فعل ذلك يعرض للشبهة ويحمل دلالات سلبية لجميع الأعضاء، وعليه يجب أن يكون تحسين طرائق التدريس توقعا مؤسس الأعضاء هيئة التدريس، كما أن تناول النوعية التدريسية إيجابيا يسر لأعضاء هيئة التدريس متابعة الغرض.

- الاسهام في الأنشطة الموجهة نحو تحسين القدرة التدريسية يلزم أن يكون مسؤولية عضو هيئة التدريس نفسه، فهو الذي يقرر ماذا يجب عليه أن يعمل ومتى وإلى أية غاية؟ وهناك مستلزمات وتبعات تترتب على تلك القرارات، ولكن لايمكن تركه على درب السعي الأفضل دون تقديم العون له، وعلينا أن ندرك في الوقت ذاته أنه هو وحده الذي يحقق التحسين.

- التدريس الفعال يستحق أن تبذل من أجله الجهود، أو لمن ينتفع بهذا التدريس هم الأساتذة غير أن أعضاء هيئات التدريس يجربون متعة إتقان الوظيفة كما تكتسب الجامعة مصداقيتها. التميز التدريسي صعب غرسه والجامعة التي تحققه تستحق الاعتبار، لأن المجتمع يستفيد ويرقى بالجامعة قاطرة التطوير والتنوير، كما أن التدريب الأفضل ينتج عنه تعلم أفضل لتشكيل المواطنة المفكرة الخيرة المتعلمة.

هنا كتقليد في الجامعات يفترض أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا في حاجة إلى التدريب كأساتذة وهو تقليد يصعب العثور على مبرر مقبول له، غير أن تدريب أعضاء هيئة التدريس تم الأخذ به في كثير من الدول، والتدريب على التدريس الفعال له مطالبه من الناحية الذهنية من حيث كونه يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يعرف بتفهم وعمق الموضوع الذي يدرسه، وأن يكون قادرا على أن يفكر ويحل المشكلات، وأن يحلل موضوعا، وأن يفكر في المنحى أو المدخل المناسب وأن يختار الاستراتيجيات الأساسية وأن ينظم ويبني الأفكار والمعلومات والمهام للطلبة، وفي إطار ما يعرفه الطلاب مسبقا، وأن يتواصل معهم بوضوح وأن يحفزهم ليتعلموا أو يتواصلوا.¹ إن مطالبة الأساتذة بالالتزام، وفرض الرقابة المباشرة وغير المباشرة على دروسه بالإضافة إلى وضع الأنظمة لتقويم نشاطه البيداغوجي، تظل هذه الإجراءات عديمة الجدوى، إذا لم تهتم الجامعة بتوفير جميع الشروط الاجتماعية والمادية التي تسمح له بالاستقرار في المجتمع فإذا غابت الظروف المناسبة لعيش الأستاذ الجامعي، هذا الأمر لايجعله يركز على العملية التربوية وحتى ولو كان يتمتع بجميع الإمكانيات المعرفية.

¹ شطبيحنان: مرجع سابق، ص151.

سادسًا- تجربة الجزائر في الجودة:

تعتبر التجربة الجزائرية في مجال ضمان الجودة حديثة النشأة إذ بدأ الاهتمام بالجودة في مؤسسات التعليم العالي سنة 2008 أين تم إنشاء اللجنة الوطنية للتقييم CNE المتفرعة إلى لجان جهوية (الشرق والغرب) ومن مهامها تقييم جميع وظائف مؤسسات التعليم العالي والتحصير لإنشاء لجان أخرى تهتم بالاعتماد، حيث تموضع خطوات تطبيق الجودة في الجامعة تمثلت في إقناع أصحاب المصلحة بأهمية تطبيق نظام ضمان الجودة في الجامعة وارساء ثقافة الجودة والتقييم الداخلي في الجامعات وكذا إنشاء خلية ضمان الجودة في كل جامعة. في نفس السياق قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتنظيم المؤتمر الوطني للتعليم العالي بتاريخ 19 و 20 ماي 2008 الموسوم بـ "الحوصلة المرورية بعد أربع سنوات من تطبيق نظام ل م د" والندوة الدولية حول ضمان الجودة في التعليم العالي بتاريخ 01 و02 جوان 2008 في الجزائر والذي كان بعنوان "ضمان الجودة في التعليم العالي بين الواقع والمتطلبات"، أوصال ملتقيان بحتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، بعد صدور مرسوم رقم 167 المؤرخ في 31 ماي 2010، شرعت المؤسسات الجامعية بالجزائر في تأسيس خلايا ضمان الجودة، ولجنة تنفيذ ضمان الجودة (CIAQES) المسؤولة عن قيادة التغيير النوعي، مهمة خلايا ضمان الجودة ودعم أصحاب المصلحة (أعضاء هيئة التدريس، والإدارة، البرنامج التعليمي، الطلاب) من أجل إحداث التغيير لتقديم نوعية جيدة من خلال تطبيق نظام ل م د. وتنقسم أنشطة لجنة تنفيذ نظام الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي إلى ثلاث ندوات جهوية (ندوة الشرق، غرب ووسط الجزائر) حيث تعمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على توحيد عمل الندوات الثلاث وتعتبر اللجنة مكلفة بالتنسيق مع الوكالات والهيئات المعنية بما يلي:

- إنشاء مرجع وطني يتضمن المقاييس والمعايير المتعلقة بضمان الجودة في ضوء المعايير الدولية،
- تحديد معايير انتقاء الجامعات الرائدة والمسؤولين عن ضمان الجودة لكل مؤسسة، ووضع خطة تكوين للمسؤولين لضمان نجاعتها
- تحديد برنامج لتنفيذ عمليات ضمان الجودة في الجامعة ومتابعة تنفيذها، وتنظيم التقييم الذاتي والتقييم الخارجي .

وقد تم تبني ضمان الجودة الداخلي كخيار استراتيجي وأعطى للتقييم الذاتي الأولوية باعتباره مفتاح الانتقال إلى ضمان الجودة الخارجي، وقد تدعمت المنظومة بالقرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي انبثق عنه قرار تكوين الأساتذة حديثي التوظيف حيث قمنا بإنشاء لجنة وطنية لمرافقة الأساتذة، والتي تتشكل من 28 عضوا مختصين في مجال التعليمية والإصلاح الجامعي وفي كل المجالات التي تمكن الأستاذ من القيام بوثبة تكون في مستوى مهامه النبيلة". لأن الضرورة تقتضي إعادة تكوين الأساتذة تكويننا يسمح لهم بالقيام بمهامهم على أحسن ما يرام. وفي برنامج تكوين هذه الفئة من الأساتذة يتم التركيز على الوسائل الحديثة في التعليم التي تجعل بين الأستاذ والطالب تجاذبا لنضمن جودة التعليم. وبالتالي فإن التكوين البيداغوجي للأساتذة مهمة رئيسية لإنجاح مسار إصلاح منظومة التعليم العالي".¹

فباللجنة تعمل باستمرار على إعداد نظام للمعايير يكون له بعد وطني

ويركز هذا النظام على: مجال التكوين، مجال البحث، مجال حياة الطلبة داخل الجامعة، الحوكمة. ويجدر هنا الإشارة إلى أن المعايير هذه هي محل الدراسة.²

فالجامعة تقدم العلم والمعرفة والخبرة لا كعلم ومعرفة فحسب، بل كحلقات مترابطة في مشروع من الثقافة الشمولية الكونية ولا تكتسب الجامعة لقبها كمؤسسة تعليم عالي، كونها تقدم تعليمًا يلي تعليم آخر، إنما هي أعلى في كونها تلامس مناطق الابداع في ذوات مريديها فتتعهد بها وتصلقها وتضفي إلى المادة رصانة البحث. فقيم الجامعة تتصارع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مع قيم المجتمع ككل، وهذا يمثل جوهر العلاقة الشائكة بين الجامعة كنسق فرعي والمجتمع كنسق كلي، فالجامعة ليست مصنعًا للشهادات كما يراد له أحيانًا ولا مركز للامتحانات، أو لتخريج الموظفين، بل هي صورة للمجتمع المثالي المطلوب إحداثه.³ هذا القول يصدق بالأحرى على مؤسسات التعليم

¹ كمال بداري رئيس جامعة المسيلة "الإذاعة": 31/12/2016

<http://radioalgerie.dz/news/ar/article/20161231/98803.html>

² صالح بوعبدالله، سمية ناصري: تقييم التكوين الجامعي حسب استراتيجيات الانحرافات الستة، مجلة الاقتصاد والمجتمع، عدد/2015، 11، ص 23.

³ مخداني نسيم: الجامعة الجزائرية بين الأصالة والمعاصرة، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2013، ص 173.

العالي، الذي ترتبط مهامها (التعليم والبحوث والخدمات) بمستويات مرتفعة من التعقد والتشدد، فتلك المهام تتطلب من المدرسين والباحثين لمستويات من المقدرة مرتفعة بوجه خاص فحسب، بل تتطلب منهم أيضا حرصا على الالتزام وقيما أخلاقية تتفق مع متطلبات جودة توجهها الملائمة الاجتماعية. وتعتمد جودة مستوى العاملين على ما يزيد عن نوعين من التغيرات الرئيسية:

- أولهما يتعلق بالتدريب التربوي للمدرسين الذين يتعين عليهم أن يتبعوا على نحو متزايد مفاهيم وأساليب تربوية أكثر ابتكارا واتساما بالطابع التفاعلي عن طريق الاستفادة من الموارد التي توفرها التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال، وتمكين طلابهم من الاستفادة بها، " ويجب تأهيل الأساتذة تأهيلا يمكنهم من استيعاب استعمال التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال في عملهم التعليمي ويجعل منهم عناصر كفؤة لترويج استعمالها."

- ثانيهما يتعلق بوضع حوافز وبنى تشجع الباحثين على أن يعملوا متضافرين ضمن فرق متعددة التخصصات تعنى بمشروعات بحثية تدرس الموضوع الواحد من جوانب شتى. ومن ثم " التغلب على الاختلال القائم بين أنشطة التدريس وأنشطة البحث " ففي البلدان النامية قد يصل حجم مهام التدريس والتوجيه أحيانا إلى أبعاد يستحيل معها إجراء بحوث رفيعة المستوى، وتصبح معها صفة الباحث فارغة جوفاء لانجدي إلا في تبرير مصدر تكميلي للموارد.

لأن جودة المدخلات من جودة المخرجات، ومهما كانت المبررات الكمية فيجب أن تضبط نتائج الانتقاء والقبول بالجامعة حتى يتسنى كبح الأمواج البشرية التي تزيد من اللاجودة وتهتمش الجامعة وتكبح إرادة الدول في التقدم، إن جودة المخرجات مرهونة بشكل كبير بجودة المدخلات. وحيث يؤلف الطلاب المادة الأولية للتعليم العالي وبالتالي شرطا أوليا لجودته، لذا فإن مبدأ الجدارة أي مجموع المهارات المناسبة، هو الذي ينبغي أن يحكم الالتحاق بالتعليم العالي ويقتضي الأمر بذل جهود دؤوبة لزيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي.¹

ويدخل في إطار جودة إدارة مؤسسة التعليم العالي جودة كل من التخطيط، التنظيم، القيادة والرقابة على مختلف الأنشطة التي تقود إلى خلق ثقافة الجودة. وفي ما يلي توضيح لذلك:

¹ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو - المؤتمر العالمي للتعليم العالي -، التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الرؤية والعمل، وثيقة عمل-باريس، 9 أكتوبر 1998، ص 41.

أولاً- التخطيط: يعد التخطيط الجامعي من أهم وسائل تحقيق أهداف التخطيط العام، فهو يبنى على أساس كل من احتياجات المجتمع والمواءمة بين متطلبات التنمية وإمكاناته، وحتى يتسنى للتخطيط الجامعي تحقيق أهدافه المرجوة، لابد أن تتحقق فيه المبادئ التالية:

1- الشمولية: يجب أن يشمل تخطيط التعليم الجامعي جميع مكونات نظام مؤسسة التعليم العالي؛

2- الاندماجية: ويقصد بها ضرورة اندماج تخطيط التعليم الجامعي في مجموع التخطيط الاجتماعي والاقتصادي وضرورة ارتباطه بالتصميمات المختلفة بالقطاعات الأخرى؛

3- التواصل: يجب أن يكون التخطيط الجامعي نشاطا ذا أمد طويل وممارسا بطريقة أفضل؛

4- الكم والكيف: يجب أن يشمل تخطيط التعليم الجامعي، الجوانب الكمية مثل عدد الطلاب والأساتذة والأقسام، والجوانب الكيفية كأهداف وفحوى التعليم الجامعي ووضع البرامج والمحتوى العلمي وفعالية الكتب.

ثانيا- التنظيم: يقصد بالتنظيم الجامعي عملية تحديد المسؤوليات، تفويض السلطات، توزيع المهام بين الموظفين كل حسب تخصصه وتعاونهم جميعا من أجل تنفيذها بغية تحقيق أهداف التنظيم المرسومة مسبقا.

ثالثا- القيادة: تعتبر القيادة محور العملية الإدارية، وتأتي أهميتها في كونها تؤدي دورا فاعلا في جميع جوانب العملية الإدارية لتجعلها أكثر فاعلية تجاه تحقيق الأهداف، ويؤكد الباحث بأن القيادة الجامعية الممثلة برؤسائها هي محور الفعالية الإدارية في الجامعة، فكلما حسنت مواصفات ومؤهلات هذه القيادات تعزز دورها في تحقيق الأهداف الجامعية المطلوبة.

وتتجاوز القيادة الجامعية في مضامينها سمات القادة وخصالهم، فهي تتطلب فهما خاصا لأصحاب المصلحة الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف المنشودة، كما يعتبر القائد الأكاديمي هو المسؤول عن القرارات المناسبة لخدمة العملية التعليمية، وتطوير البرامج ذات الصلة التنموية التي تهدف إلى تحقيق أهداف المجتمع. بالإضافة إلى أن نجاح العملية التنظيمية، يعتمد بشكل كبير على مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومدى توفر الإمكانيات المادية، وهذا لا يتوفر إلا في

ظل وجود مجموعة من القياديين ذوي الكفاءة والقادرين على وضع السياسات والأهداف التي تتلاءم مع طبيعة الجامعة.¹

إن تحقيق جودة الأهداف والبرامج يحتاج أيضا إلى جودة المؤطرين الذين سيلتزمون بتنفيذ وتحقيق هذه البرامج وتطويرها وتدارك النقائص التي قد ترتبط بها، لذا يجب أن تراعى في عينة المؤطرين النوعية في التكوين والتوظيف والانتقاء وتوضع معايير واضحة جادة وعلمية في الارتقاء إلى المناصب العليا، وتبتعد عن الكم وتهتم أكثر بالكيف لأنه مفتاح النوعية وتحدد لذلك مقاربات مادية للتفعيل الجودة الشاملة وحتى تلمس الفرق بين مختلف الأطر.

خاتمة:

يعدّ التعليم العالي من أهم ميادين الحياة التي تستأثر الجودة فيها باهتمام قطاعات المجتمع كافة، كما يعد تصور الجامعة بانها نسقًا فرعيًا يرتبط بالتنظيمات والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، كما تعتبر الجامعة مؤسسة علمية أكاديمية تزود جميع المؤسسات الاجتماعية الاقتصادية والصناعية بكافة التخصصات والاطارات البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع.

ويكمن دور الأستاذ الجامعي في أية عملية لإعادة البناء وفي تحسين مستويات الأداء للجامعات، عندما يتم التكلم عن مشاكل التعليم الجامعي لا يعني أن مستوى الجامعة مرتبط تاريخيا بمستوى أداء هيئة التدريس، فالأستاذ كان دائما العامل الأساسي في تحفيز الطلبة على المثابرة والتتبع ويولد لديهم الفضول للاستمرار في الاستماع والتعلم.

إن التحدي الذي يواجه الجامعات هو توسيع القدرة الجماعية للأساتذة وتوفير الفرص لتنمية أخلاقيات العمل الأكاديمي وتعزيز الثقة لتمكينه من المشاركة البناءة في تحقيق أهداف الجامعة وتوفير البيئة المناسبة لتشجيع التعلم الذاتي المستمر.

¹ صليحة رقاد: تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، 2013/2014، ص 52.

لا يمكن أن نحكم على فعاليته والتدريس في أي معنى مطلق وبشكل فيه تعميم جارف
فطبيعة التدريس الفعال نسبية حيث ترتبط بقدرات وإمكانات المتعلمين والأساتذة والجامعة
والمناخ التعليمي.

إن مطالبة الأساتذة بالالتزام، وفرض الرقابة المباشرة وغير المباشرة على دروسهم
الإضافة إلى وضع الأنظمة لتقويم نشاطه البيداغوجي. تظل هذه الإجراءات عديمة الجدوى، إذا
لم تهتم الجامعة بتوفير جميع الشروط الاجتماعية والمادية التي تسمح له بالاستقرار في المجتمع
فإذا غابت الظروف المناسبة لا تجعله يركز على العملية التربوية وحتى ولو كان يتمتع بجميع
الإمكانات المعرفية.

وأن تحقيق جودة الأهداف والبرامج يحتاج أيضا إلى جودة المؤطرين الذين سيلتزمون
بتنفيذ وتحقيق هذه البرامج وتطويرها وتدارك النقائص التي قد ترتبط بها، لذا يجب أن تراعى
النوعية في التكوين والتوظيف والانتقاء وتوضع معايير واضحة جادة وعلمية في الارتقاء إلى
المناصب العليا، وتبتعد عن الكم وتهتم أكثر بالكيف لأنه مفتاح النوعية.

* قائمة المراجع:

أ- كتب:

1. إبراهيم عصمت مطاوع: التجديد التربوي أوراق عربية عالمية، ط1، دار الفكر العربي،
القاهرة، 1997.
2. محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، د.م.ج.، الجزائر،
1989.
3. مخداني نسيم: الجامعة الجزائرية بين الأصالة والمعاصرة، دار قرطبة للنشر والتوزيع،
الجزائر، ط1، 2013.
4. سعيد بن محمد الربيعي: التعليم العالي في عصر المعرفة، التغييرات والخدمات وآفاق
المستقبل، دارالشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ط1، ص396.
5. عبدالله محمد عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، الجزء الثاني، دار النهضة العربية للنشر
والتوزيع، بيروت، 2000.

د. مصطفى بوجلال..... الأستاذ الجامعي بين الاصلاحات وجودة التعليم العالي - دراسة نظرية تحليلية

6. شحاتة حسين: التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيقية،
الدارالجامعة للكتاب، القاهرة، 2001.

ب- مجالات:

7. رابح تركي: تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة التوازن الجهوي، مجلة
الثقافة، العدد 78، 1983.

8. عبد المنعم علي الحسني: دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000، مجلة
دراسات عربية عدد 5، مارس 1988.

9. ادريس شابو: دور الجامعة في تنمية القارة الافريقية، ترجمة حنفي بن عيسى، مجلة الثقافة،
وزارة الاعلام والثقافة، الجزائر، عدد 20، افريل 1974.

10. بوبكر بوخريسة: الجامعة والبحث العلمي في الجزائر وأورحلة البحث عن النموذج المثالي،
مجلة التواصل، عدد 6 جوان 2000.

11. صالح بوعبد الله، سمية ناصري: تقييم التكوين الجامعي حسب استراتيجيات الانحرافات
السنية، مجلة الاقتصاد والمجتمع، عدد/2015، 11.

ج- أطروحات، رسائل جامعية:

12. فلوح أحمد: مواصفات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه في علم
النفس وعلوم التربية، جامعة وهران.

13. أحمد زرزور: تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام " ليسانس .ماستر .دكتوراه" في
ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، ماجستير، جامعة منتوري - قسنطينة، 2006/2005.

14. عجال مسعودة: القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في علم
النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة قسنطينة، 2010/2009.

15. شطيبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة
قسنطينة، 2010/2009.

16. صليحة رقاد: تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه
ومعوقاته، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، 2014/2013.

د- الوثائق:

17. المرسوم رقم /03-279، المؤرخ في 23 غشت 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

18. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "اليونسكو – المؤتمر العالمي للتعليم العالي"، التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الرؤية والعمل، وثيقة عمل-باريس، 9 أكتوبر 1998.

19. القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 يحدد كفايات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف.

ه- مواقع اعلامية، الكترونية:

20. كمال بداري، جامعة المسيلة ل"الإذاعة": 31/12/2016

21. <http://radioalgerie.dz/news/ar/article/20161231/98803.html>

22. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/2018/04/30>