

شهد التعليم العالي في مختلف دول العالم – منذ الربع الأخير من القرن الماضي- تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، وهذا استجابة لجملة من التحديات التي واجهته، أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج.

وفي السنوات الأخيرة، زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي، إذ تؤكد الدراسات والأبحاث أنّ نجاح أي تعليم جامعي، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بما يتوقّر له من عناصر جيّدة من أعضاء هيئة التدريس، فجودة أدائهم (سواء أعلق ذلك بالتدريس أم بالبحث العلمي...) كفاءتهم وإنتاجهم العلمي، يؤثر تأثيراً كبيراً في أداء المؤسسة الجامعية ويظهر ذلك جلياً في درجة تحقيقها للأهداف المسطرة

وتأسيساً على ما تقدّم فإنّ أهمية دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع، تظهر من خلال الأدوار والمهام التي يقوم بها في إعداد الموارد البشرية المؤهلة -التي يحتاجها المجتمع في مؤسسات الدولة وفي القطاع الخاص- وأيضاً في البحث العلمي الذي يساهم به في تلبية حاجات المجتمع، وانطلاقاً من كون الأستاذ الجامعي في الجزائر، يعد موظفاً يمارس مهامه التي تعد من بين المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، وذات الطابع الإداري التي تتضمن مهمة التكوين العالي – فإنه يخضع لقوانين عامة وأخرى خاصة، تتضمن جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية، تنظم مختلف مراحل مساره المهني، وتحتوي على الأحكام القانونية المطبقة على كل رتبة ينتمي إليها كل أستاذ جامعي، من منطلق أن وظيفة هذا الأخير، تخضع فيما يخص الوظيفة العلمية، ما يدفعنا إلى

بيعة النصوص التشريعية والأساليب والإجراءات التنظيمية ذات الارتباط بتسيير الموارد البشرية التي يخضع لها الأستاذ الباحث في المؤسسة الجامعية الجزائرية؟

وعليه نهدف في هذا المقال، إلى استعراض أبرز تلك النصوص التشريعية والتنظيمية، وما تعلق منها بطريقة التوظيف، وطبيعة المهام، ونظام الحوافز، وتطورات المسار الوظيفي، والإعداد والتكوين.

1) أساتذة التعليم الجامعي والوضع العالمي الرّاهن

لقد بات إسهام التعليم الجامعي في عملية التنمية بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عاملاً من العوامل المساعدة على تحقيق التنمية الإنسانية وتطوير القدرات الذاتية للإنسان، فنتيجة للانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفه العالم اليوم، أصبحت فيه المعرفة -بما تشمله من التطورات العلمية والتقنية - مصدراً رئيساً للثروات الوطنية في الدول المتطورة.

إذ هذه التحديات، صار من الطبيعي أن تصبح مؤسسات التعليم العالي مطالبة ببذل مزيد من الجهد، وامتلاك مقومات التطوير المستمر، وتجويد أدائها وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها وعلى رأسها تخريج الموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً جيداً، لما له من أثر على رقيها وتطورها وتقدمها العلمي، ويؤكد هذه النظرة ما جاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003، من تميز التعليم العالي بأهمية خاصة في اكتساب المعارف والقدرات المتقدمة، خاصة في علاقتها بنشاط البحث والتطوير التقني¹.

ويؤكد ذلك ما جاء في تقرير اليونسكو حول حالة التعليم العالي في العالم اليوم: "لقد أسفر التحول إلى اقتصاديات ما بعد الفترة الصناعية عن طلب كثيف على التعليم العالي وتزايد التسجيلات بسرعة جنونية. 2007
150 مليون طالب في المرحلة العليا، أي بزيادة تبلغ نسبتها 50% تقريداً 2000، وقبل اليوم بنصف قرن فقط، كانت الدراسة بعد المرحلة الثانوية، مقصورة في أكثرية البلدان على نخبة قليلة من الذكور على الأغلب. اليوم، فإنّ مشاركة الشبان بنسبة 40 50% كثيراً ما تُعتبر أمراً حيويًا للنمو الاقتصادي.
19 2000 26 2007، نسبة المسجلين في مرحلة التعليم العالي من الشباب الذين في عمر الالتحاق . وأصبحت الطالبات منخرطات في هذه المرحلة التعليمية بأكثرية طفيفة، يتوقع لها أن تزداد". 2.

وإزاء هذه التحديات من الطبيعي أن تصبح مؤسسات التعليم العالي مطالبة ببذل مزيد من الجهد، وامتلاك مقومات التطوير المستمر، وتجويد أدائها. وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها، وضمان زيادة قدراتها التنافسية التي

تؤهلها بالفعل إلى التفوق والتميز، فأداء الجامعة لوظائفها بشكل إيجابي وفعال يرتبط إلى حد كبير بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها لوظائفهم، كما أن تقدمها ورقّتها يرتبط بكفاءتهم وإنتاجهم العلمي، إضافة إلى كونهم هم الذين يترجمون الخطط والأهداف المسطرة إلى واقع ينعكس فيه أداء خريجهم مستقبلاً، وهنا تظهر أهمية عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الجامعية، باعتبارها – كما يعرفها جمال الدين محمد مرسى- تلك الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية، والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية. 3

اليوم، فقد شهد تعداد الأساتذة الجامعيين على المستوى العالمي عدّة تطوّرات منذ ثمانينيات القرن العشرين يبرزها الجدول الآتي:

(01): تعداد الأساتذة الجامعيين على المستوى العالمي (1980-1995)

1995	1990	1985	1980	
5.916.000	5.068.000	4.332.000	3.788.000	

Source : UNESCO(1998) : Perspectives statistiques mondiales de l'enseignement supérieur : 1980-1995, paris, France, 5-9octobre1998, p.29

ليزيد عددهم نظراً للارتفاع الكبير في أعداد الطلبة التي انتقلت من 51مليون طالب في 1980 82مليون طالب في 1995، وبناء على تلك المعطيات شهد تعداد أساتذة الجامعات تطوّراً ملحوظاً في بدايات القرن الحالي فقد انتقل من 9.485.000 2007 10.983.000 2010 الجدول الآتي يبين تلك التطورات.

(02): تطور تعداد أساتذة التعليم الجامعي في العالم (2007-2010)

2010	2009	2008	2007	
10.983.000	10.393.000	10.110.000	9.485.000	(بالمليون)

من إعداد شخصي بناءً على إحصائيات:

Unesco : Recueil de données mondiales sur l'éducation (2009,2010, 2011,2012), Institut de Statistique de L 'Unesco, Montréal, Québec, Canada

وفي هذا الإطار ينبغي الإشارة هنا، إلى تأكيد عديد المؤتمرات والتوصيات على أهمية دور أساتذة التعليم الجامعي - تعلق بالبحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع- وبالتالي ضرورة توفير السبل والظروف الملائمة لتدعيم ذلك الدور، فقد "توصية اليونسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي" 1997، جملة من التوصيات

نذكر منها:

- إن تحقيق التقدّم في ميادين التعليم العالي والتعمق العلمي والبحوث يعتمد إلى حد كبير على البنى الأساسية وعلى الموارد البشرية والمادية المتاحة، وعلى مؤهلات هيئات التدريس في التعليم العالي ودرايتهم الفنية وكذلك على صفاتهم الإنسانية والتربوية والتقنية المدعّمة بالحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية والإدارة الجماعية والاستقلال المؤسسي.

- ينبغي أن تتوفر لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي أفضل ظروف عمل تسمح بتعزيز فعالية التعليم والعلمي والبحث والعمل الامتدادي وتمكنهم من الاضطلاع بمهامهم المهنية.

- إنّ تفاعل الأفكار والمعلومات بين هيئات التدريس في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم، أمر أساس لتحقيق التنمية السليمة للتعليم العالي والبحوث، وينبغي تعزيزه بنشاط ولهذه الغاية ينبغي تمكين أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من المشاركة طوال حياتهم المهنية، في الاجتماعات الدولية المتعلقة بالتعليم العالي أو البحوث، ومن السفر إلى الخارج دون أي قيود سياسية، أو من استخدام شبكة انترنت أو عقد مؤتمرات بواسطة الفيديو لهذا الغرض.5

وتمر العالمي للتعليم العالي الذي عقدته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والذي 1000 150 بلداً، وانعقد في مقر اليونسكو من 5 8 / يوليو 2009. فقد تضمن بيانه النهائي جملة من النقاط، نذكر منها:

- يتعيّن على مؤسسات التعليم العالي أن تستثمر في تدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين، كي يتمكنوا من الاضطلاع بالمهام الجديدة التي يفرضها تطور نظم التعليم والتعلم.

- ويقتضي ضمان الجودة في التعليم العالي، الإقرار بأهمية اجتذاب المعلمين والباحثين الأكفاء المهرة والملتزمين والاحتفاظ بهم.

- تطوير تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها من خلال مناهج دراسية تؤهلهم لإعداد الطلاب كي يصبحوا مواطنين مسؤولين.6

(2) أساتذة التعليم العالي في البلدان العربية

أما على صعيد الدول العربية فقد عرفت ارتفاعاً كبيراً في تعدادها السكاني ففي الفترة ما بين 1970-2010 128 مليون نسمة إلى 359 مليون نسمة مع توقعات وصوله في 2050 598 مليون نسمة.7

ويتكون العالم العربي من 22 دولة، تغطي مساحتها حوالي 10% العالم ويسكنها حوالي 5% ... وقد اهتمت جلّ الدول العربية وبدرجات مختلفة بالتعليم والبحث العلمي خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي، وازداد هذا الاهتمام ترسخاً خاصة مع بداية القرن الواحد والعشرين، فوصل عدد الجامعات إلى 217 .. لكن هذا التطور يبقى دون المطلوب حيث يعطي 0.72 جامعة لكل مليون ساكن في الوطن العربي، في حين يبلغ معدل الجامعات ما بين 2-6 جامعة لكل مليون ساكن في الدول المتقدمة (الولايات المتحدة الأمريكية 06 جامعات لكل مليون ساكن، اليابان 02 لكل مليون ساكن).8

وبالتالي يمكننا الإشارة إلى الحجم الكبير من المتطلبات المعيشية والتنمية التي يتوجب توفيرها لضمان التكفل الحسن بهذه الأعداد من السكان والتي تعدّ من أبرز التحديات التي ستواجه منظومة التعليم الجامعي بما فيها من أعضاء هيئة التدريس-، وقد شهد تعداد الأساتذة في الجامعات العربية تطوراً ملحوظاً كما يبرزه الجدول الآتي:

(03): تعداد أساتذة التعليم الجامعي في البلدان العربية 2010-2005

2010	2009	2008	2006	2005

343.000	322.000	302.000	280.000	269.938
---------	---------	---------	---------	---------

من إعداد شخصيناءً على إحصائيات:

Unesco : Recueil De Données Mondiales Sur L'éducation (2007.2009, 2010, 2011,2012),
Institut de statistique de l'UNESCO, Montréal, Québec, Canada

(3) قطاع التعليم العالي بالجزائر

يحتل الأستاذ الباحث في قطاع التعليم العالي في الجزائر مكانة هامة في هذه المرحلة التعليمية، ولقد عرف تعداد أساتذة التعليم العالي في الجزائر تطورا كبيرا منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، وكان ذلك ملازما للتطورات التي عرفتها الجامعة الجزائرية - من ناحية ارتفاع أعداد المؤسسات والمراكز الجامعية، إضافة إلى ارتفاع معدلات قيد الطلبة في هذه - وفي هذا الصدد لم يتوقف ارتفاع عدد الأساتذة المكلفين بالتأطير منذ 1962 بالتطور، إذ كان عددهم آنذاك 298، ليصل إلى 17.460 في 2000، ليتضاعف 2.3 40.000 2011.

كما سجل تزايد عدد الأساتذة الدائمين خلال الخمسين سنة الأخيرة بشكل ملحوظ، إذ تضاعف 135 مرة بين سنتي 1962 2011، مع التذكير بأن نسبة العنصر النسوي ضمن إطار مهنة التدريس في التعليم العالي بلغت 40% 9.

أما عن ميزات هذا التطور بحسب رتب ا :

- تعداد فئة أساتذة التعليم العالي تضاعفا ب 48 مرة بين 1962 2011، حيث أرتفع عددهم من 66 أساتذا التعليم العالي 3186 2011، كما تزايدت نسبة تمثيلهم إلى مجمل الهيئة التدريسية منذ 1980 03% 08%

- تزايد تعداد الأساتذة المحاضرين ب 124 13 1962 1612 1990 ليصل عددهم (من جميع الفئات) 7652 أساتذا محاضرا، وارتفعت نسبة تمثيلهم من 6% 18% 1980 2011.

- أما فئة الأساتذة المساعدين () () فانتهل تعدادها من 74 28782 1962 اعداء، إذ تمثل حاليا 72% من التعداد الكلي للهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية.

- أما بالنسبة إلى المعيدين الذين كانوا يمثلون الأغلبية (60% بين سنتي 1970 1980)، فإنهم اليوم لا يمثلون 01% حيث تمكن معظمهم تدرجيا من الحصول على شهادة الماجستير أو الدكتوراه أو كليهما. 10 أرقام الديوان الوطني للإحصائيات، على أن التعداد الكلي للأساتذة قد بلغ السنة الجامعية 2012/2011 46454 مختلف الرتب، من بينهم 68 أساتذا أجنبيا. 11

(04) يمثل تطور تعداد الأساتذة في قطاع التعليم العالي في الجز (1962-2011)

/2011	/2009	/1998	/1989	/1980	/1977	/1969	/1962	
2012	2010	1999	1990	1981	1978	1970	1963	

4645	3768	1626	1453	9145	5856	842	298	
4	8	0	6					

: من إعداد شخصيناءً على المعطيات المستمدة من:

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50،
التنمية (2012-1962) 2012.

- التقارير الإحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي (مديرية التخطيط والتوجيه العلمي).

- Office national des statistiques(2012): l'algérie en quelques chiffre,n12, algérie,2012

4) القوانين والتشريعات الخاصة بالأساتذة الباحثين في قطاع التعليم العالي في الجزائر

يمكن القول: إنَّ الأدوار المرتبطة بالمؤسسة الجامعية (من تدريس للطلبة وتكوينهم، البحث العلمي، خدمة المجتمع) في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعّالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤديوا أدوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة12.

4-1) القوانين العامة: انطلاقا من كون الأستاذ الباحث في الجزائر يخضع لأحكام عدة قوانين عامة وتشمل:

(القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :ويوضّح القواعد القانونية الأساسية المطبّقة على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم ارات العمومية والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، وقد عرف بدوره عدة تعديلات منذ صدوره لأول مرة في02 1966 إلى غاية القانون الحالي الصادر في 16جويلية 2006، والذي تشير المادة الثالثة فيه "إلى أن تحديد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي يرتبط بقوانين أساسية نظرا لخصوصيات بعض أسلاك الموظفين – ومن بينها سلك أساتذة التعليم العالي-، وبالتالي يمكن أن تنصّ قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام. 13

(القانون التوجيهي للتعليم العالي: يهدف القانون التوجيهي للتعليم العالي إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبّقة على المرفق العمومي للتعليم العالي، وقد عرف بدوره عدة تطورات بدءا من مرحلة الاستقلال حيث كان قطاع التعليم العالي تابعا لوزارة التعليم مرورا بصدو
1983/09/24
التوجيهي للتعليم العالي الصادر في 1999/04/04وقد جاءت فيه بعض الأحكام العامة الخاصة بالأساتذة الجامعيين لاسيما
55
طبقة على أساتذة التعليم العالي تحدّد في
قوانين خاصة بهم14.

(08-05 23فبراير سنة 2008يعدل ويتمم القانون رقم 98-11
22 1998والمتمضمّن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، 1998-
2002.

عوّض هذا القانون كلّ إحالة للفترة الخماسية 2002-1998 2002-2008، بحيث تمّ ربط الهدف من البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية
مشاركة الأساتذة الباحثين في المسعى الو
28000

2012 وهو ما يمثل 60% الأساتذة، بحيث يقوم بنشاطات البحث العلمي تلك، باحثون دائمون أو باحثون يعملون بوقت جزئي يوظفون بموجب عقود محددة من بين أسلاك الأساتذة الباحثين 15.

(05): الباحثين ومشاريع البحث في الجزائر (2008-2012)

2012	2011	2010	2009	2008	
28079	26579	25072	18863	14720	
4500	3900	3300	2700	2100	
32579	30479	28379	21563	16820	
3732	1732	3650	3200	2000	عدد المشاريع الجديدة

08-05 : 23 فبراير سنة 2008 يعدل ويتم القانون رقم 11-98 و 22
1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عد 10 2008/02/27 03-37.

(المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها: جاءت فيه إشارة لكيفية التنظيم الإداري لمختلف هياكل الجامعة من مجلس إدارة ومجلس علمي وكذا كليات ومعاهد، وتبيان مشاركة الأساتذة في تلك الهياكل، من خلال المهام الموكلة إليهم في تسيير الجامعة. 16

(2-4) : صدر المرسوم التنفيذي رقم 130-08 08/05/2008 ويتضمن

17، ومما جاء فيه: " أن الأساتذة الباحثون يتواجدون في وضعية
ات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي"، كما شمل توضيحا للأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد لها، لكن قبل التطرق لهذه الأحكام، سنبرز معايير التوظيف في سلك التدريس الجامعي وبعض الأحكام العامة المرتبطة به.

(5) معايير توظيف الأساتذة في قطاع التعليم العالي في الجزائر

يتم انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قس " " للتعليم العالي - الرتبة الأولى في المسار الوظيفي التي يشغلها الملتحق بهيئة التدريس- من بين حاملي شهادة الماجستير وحاملي شهادة - الذين لهم الأولوية في الحصول على المنصب الذي يتم فتحه، ويتم التقييم والانتقاء على أساس عدة معايير يبرزها المنشور المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية

6-2 المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.

6-3 القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

6-4 ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد بـ 192 من الدروس طبقا للمعادلة الآتية:

(من الأعمال الموجهة) وتساوي ساعتين من الأعمال التطبيقية.

6-5 يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار التكوين العالي في الطور الأول لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطلاب وبهذه الصفة:

6-6 يساعدون الطالب في عمله الشخصي تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة. (يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي) لبيولوجرافية واستعمال المكتبة، واكتساب تقنيات التقييم والتكوين

ويمكننا في النقطة الخاصة بالإشراف الإشارة إلى المرسوم التنفيذي رقم 09-03 3يناير 2009 الذي يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها، إذ ينظم الإشراف من قبل مؤسسة التعليم الطور الأول، وهذه المهمة يضمنها الأستاذ الباحث الممارس في المؤسسة، في إطار التزام فردي بينه وبين مسؤول المؤسسة بحد أقصاه تسعة أشهر في السنة، وأربع ساعات في الأسبوع، كما يخضع المشرف إلى تقييم دوري من فريق ميدان التكوين ورئيس القسم، ولهذا الغرض يلزم بتقديم تقرير عن نشاطاته كل ثلاثة أشهر، ويراعى في تقييم المشرف تقدير مدى رضا الطلبة، يترتب عن نتيجة التقييم تجديد الالتزام أو إلغائه. 21

6-7 يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه، تمارس هذه النشاطات في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

6-8 يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

6-9 لا يرخص للأساتذة الباحثين ممارسة أي نشاط مربح.

6-10 يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري. وبهذه الصفة، ينعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

أما في الجانب المتعلق بالحقوق فبالإضافة الى الحقوق المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية () : بعد أداء الخدمة في راتب، الحماية الاجتماعية والتقاعد، التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال الحياة المهنية...). فأسلاك التعليم العالي حقوق نذكر منها:

- يتعين على الإدارة أن تنظم بصفة دائمة تكوينا متواصلًا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية، وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم.

- الاستفادة من رخص الغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية.

- يستفيد الأساتذة الباحثون من الشروط الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الجامعية وكذا شروط المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.

- لا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلا بطلب منه. 22

(7) أسلاك الأساتذة الباحثين في قطاع التعليم العالي في الجزائر

تتوزع أسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر- إضافة إلى تأسيس درجة الأستاذ المميز.

1-7 سلك المعيدين

- لم تعد هناك إجراءات التوظيف في هذا السلك، فهو في طريق الزوال.
- المهام: ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها والمشاركة في مداو
- المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.

2-7 سلك الأساتذة المساعدين

" "

1-2-7

- (شروط التوظيف والترقية: يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم " " :
- على أساس الشهادة الحائزون شهادة دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.
- عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن"
- يرقى بصفة أستاذ " " على أساس الشهادة، المعيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم " "

(المهام

-ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الـ

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

-المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.

- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

" "

2-2-7

(شروط الترقية: يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم " " :

- " " المرسم والذي يثبت ثلاثة تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي: اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة أو المجلس العلمي للمعهد. بالنسبة للمعهد لدى الجامعة

(المهام:ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المحدد، استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع للنصح والتوجيه.

-تحضير وتحيين دروسه، تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

-المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات، المشاركة في أشغال اللجنة البيداغوجية.

3-7 سلك الأساتذة المحاضرين

(شروط الترقية:يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم " " :

- " " المرسم الحاصل على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معادلة.
- " " الحاصل على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

(المهام

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد.
- تحضير وتحيين الدروس، ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات، المشاركة في أشغال فرقته /أو لجنته البيداغوجية.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

(شروط الترقية:يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم " " :

- " " الذي يثبت تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها.
- " " الحاصل على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.
- " " المرسم والحاصل على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

(المهام

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد.
- تحضير وتحيين الدروس.
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات والمشاركة في أشغال فرقته /أو لجنته البيداغوجية.
- البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث ساعات في الأسبوع للتوجيه.

(شروط الترقية:تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المحاضرين قسم " المرشحين للترقية لرتبة أستاذ، والتي تعدّ معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

ويتمّ تعيين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتمين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاث سنوات أقدمية بهذه الص

-يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية للأساتذة المحاضرون قسم " " الذين يثبتون خمس سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل المُعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي، وتعلن الترقية إلى رتبة الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني.

(المهام

-ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدّد، تحضير وتحيين الدروس .

-ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح

-المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.

-ضمان نشاطات التّصوّر والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج

-ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.

-ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المترشحين، استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم

2-4-7رتبة أستاذ مميز

(ترقية: تؤسس لجنة وطنية للتميز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعيين في درجة أستاذ مميّز، والتي تعدّ معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها، ويتمّ تعيين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميّز.

-يعين في درجة أستاذ مميّز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز للأساتذة الذين يستوفون:

- خمس عشرة سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ.

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ.

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ،

- /أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

(المهام: زيادة على المهام الموكلة للأساتذة يكلف الأستاذ المميّز بما يأتي:

-ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه.

-استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم.

-المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم.

-ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي إلى جانب الأسلاك المشار إليها، توجد قائمة للمناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين، وتشمل:

(06): المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر

المهام	شروط التعيين	
<p>- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين.</p> <p>-اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين.</p> <p>-إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة، وضع مناهج بيداغوجية متوافقة.</p> <p>-تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس والسهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله.</p> <p>-السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين ومساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.</p>	<p>يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم " " بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء</p>	مسؤول فريق ميدان التكوين
<p>- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين.</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>- وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات.</p> <p>- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.</p>	<p>يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. من بين الأساتذة المحاضرين قسمي " " " " والأساتذة المساعدين قسم " " . المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.</p>	مسؤول فريق شعبة التكوين
<p>- تنشيط أعمال فريق الاختصاص.</p> <p>-السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به.</p> <p>-اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص.</p> <p>-ترقية وتنشيط آليات الإدماج المهني للمتخرجين.</p> <p>-اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.</p>	<p>يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم " " اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.</p>	مسؤول فريق

تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ

04 2008

:

، الجريدة الرسمية، عدد 23

كما تجدر الإشارة إلى وجود أحكام خاصة لبعض الحالات الاستثنائية أشارت إليها مواد الباب الخامس من القانون :

- اج كل أستاذ باحث من جنسية أجنبية عامل في الجزائر والذي اكتسب الجنسية الجزائرية والحائز إحدى الرتب - ذكرناها آنفا- في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

-يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يثبتون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصل عليها في الخارج. حيث يتم إدماجهم أو توظيفهم حسب الحالة ويرسمون في نفس التاريخ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني بالإضافة إلى المهام المذكورة بالنسبة للأستاذ الباحث ضمن مهامه كأستاذ فإنه يتولى مهام أخرى في مختلف هيئات الجامعة، إذ نسجل وجود ممثلي الأساتذة في كل من مجلس إدارة الجامعة، المجلس العلمي للجامعة، مجلس الكلية، المجلس العلمي للكلية، واللجنة العلمية للقسم، كما يسمح للأساتذة ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية في تولي مناصب إدارية. 23

(8) تصنيف رتب ونظام تعويضات الأساتذة الباحثين في الجزائر

1-8 تصنيف رتب الأساتذة الباحثين في الجزائر

تصنف رتب الأساتذة الباحثين وفقا لشبكة استدلالية للمرتبات في أقسام فرعية خارج الصنف - باستثناء سلك المعيدين- مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الأستاذ في رتبته.

(07) يمثل: تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر.

		التصنيف	
		7	1480
	" "	6	1280
	" "	4	1120
	" "	3	1050
	" "	1	930
معيد	معيد	13	570

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص
، الجريدة الرسمية، عدد 23 04 2008 27.

وفيما يخص الترقية، تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:
-حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة.

- دد الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين.

-حسب المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة المساعدين.

مع العلم أنّ المدة الدنيا () () () .

2-8 نظام تعويضات الأساتذة الباحثين في الجزائر: 24

يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين من المنح والتعويضات الآتية:

منحة تحسين الاداء البيداغوجي والعلمي، تعويض الخبرة البيداغوجية، تعويض التوثيق، تعويض التأطير والمتابعة
البيداغوجية،تعويض التأهيل الع .

(منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي

تحتسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من: 0% : 40% من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة
أشهر، وتخضع الاستفادة من هذه المنحة لسلم تنقيط يراعى فيه المعايير الآتية:

- احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة.

- احترام آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي، المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية والعلمية.

- المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة استعمال التكنولوجيات الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث.

ويتم تنقيط الأستاذ الباحث من طرف رئيس قسم الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المعهد لدى المركز الجامعي أو رئيس
القسم لدى المدرسة خارج الجامعة التي ينتمي إليها أو من طرف مدير ملحقة الجامعة.

يرفع تظلم الأستاذ الباحث المتعلق بالتنقيط حسب الحالة في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ تبليغه ببطاقة
التنقيط، ويمكنه في حالة عدم الرد على تظلمه أو عدم رضاه بمضمون الرد رفع الأمر إلى مدير الجامعة في أجل لا
يتعدى خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ الرد على التظلم أو من تاريخ تقديم التظلم في حالة عدم الرد عليه، ويكون
- من طرف مدير الجامعة أو مدير المركز الجامعي أو مدير المدرسة خارج الجامعة.

يرفع من طرف الأستاذ الباحث نهائيا. 25

(تعويض الخبرة البيداغوجية: يدفع تعويض الخبرة البيداغوجية شهريا بنسبة 4%

أما التعويضات الخاصة ب: التوثيق، التأطير والمتابعة البيداغوجية، التأهيل العلمي فتدفع شهريا حسب
الرتب والمبالغ والنسب المبينة في الجدول الآتي:

(08) يمثل: تعويضات التوثيق، التأطير والمتابعة البيداغوجية، التأهيل العلمي لدى الأساتذة الباحثين.

تعويض التأهيل العلمي	تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	مبلغ تعويض التوثيق بالدينار الجزائري		
/	%20	3000	معيد	معيد
%10	%25	6000	"	
%15	%30	8000	" "	
%25	%45	12000	"	
%30	%50	14000	" "	
%40	%60	16000		

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم تنفيذي رقم 10-252 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة
الجريدة الرسمية، العدد 60 20 2010 . 12 .

26. كما تحتسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين في إطار تعويض الخبرة المهنية بنسبة 1.4%.

(9) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

إن قيام أعضاء هيئة التدريس بترجمة الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع ينعكس في أداء خريجهم
. وما يبني على هذا من سمعة للخريجين والمؤسسة أو الجامعة التي تخرجوا منها، يستوجب عليهم التكيف مع
مختلف المتغيرات والتطورات التي تطرأ في مجال تخصصهم، "فالتغييرات في وظيفة التدريس في الجامعة ت
السمات البارزة في مجمل التغييرات التي تشهدها المؤسسات الجامعية في عالم اليوم التي زاد الطلب عليها للمساهمة في
تلبية احتياجات الأعداد الضخمة للطلبة، وكذا المجتمع في ضوء التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها
27."

وفي الوقت الحاضر، أصبح نجاح الأستاذ الجامعي في أدائه التدريسي مرتين بمدى تمكنه من مادة تخصصه وإلمامه
بالطرق والأساليب التدريسية بكافة أنواعها حتى يمكنه اختيار المناسب منها، ومدى وعيه بأحدث تقنيات المعلوماتية
واستخدامها، وخاصة تلك القائمة على الحاسوب وشبكة الإنترنت، لتوافقها مع النمو السريع والمتزايد لأعداد الطلاب
وقدرتها على خفض الوقت اللازم للتدريس، فقد توصلت نتائج 254دراسة إلى أنّ معدل الوقت المدخر في التدريس بلغ
30% بعد استخدام هذه التقنيات. 28

لذلك تعدّ التنمية المهنية للأستاذ الباحث من أبرز العوامل المساهمة في الرفع من مستوى أدائه، بما يخوله من القيام
بالمهام الموكلة إليه بكلّ كفاءة وفعالية، ويقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عمليات تهدف إلى تطوير مهاراتهم
وسلوكلهم لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، أو هي : "عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء

هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدايمهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة، لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته. " 29

9-1) تكوين وتحسين مستوى الأساتذة الباحثين في الجزائر

يمكننا القول: إن نسبة كبيرة من الأساتذة الذين يشرفون على التدريس بالجامعات الجزائرية تكونوا بطريقة تقليدية تعرفها الجامعات الجزائرية منذ نشأتها، وتعتمد بالدرجة الأولى على الحصول على الدرجات العلمية كالمجستير والدكتوراه، فمعظمهم لم يتكّنوا كأساتذة للتدريس، بل تكونوا في ميدان البحث العلمي بحكم أنّ هاتين الدرجتين تؤهّلان الحاصل عليهما لممارسة البحث وليس لممارسة التدريس، فقد نجد أحيانا الطلبة في السنة الأولى ماجستير يباشرون مهامهم في التدريس دون أي تكوين في هذا الجانب، ومما لاشك فيه أنّ المؤهل العلمي العالي ليس دليلا على القدرة على التدريس الجيد، ففي حالات كثيرة نجد باحثين متميزين في البحث والتأليف، ولكنهم يجدون صعوبات كبيرة في مجالات التدريس .

" تطبيق الجامعة الجزائرية لنظام الـ (. .) أصبح من الضروري التركيز على تطوير المناهج والمقرّرات الدراسية في كافة التخصصات، وكذا تحسين طرائق التدريس ووسائل التقويم المعتمدة من خلال برامج التنمية المهنية، حتى يكون الأستاذ الجامعي مواكبا لهذا التحوّل وفاعلا إيجابيا فيه بممارساته التدريسية المتجددة... الأستاذ الباحث يملّي على هذا الأخير ضرورة التركيز على ممارساته البحثية إلى جانب ممارساته التدريسية، بحيث يطبعها التميّز والدقة والموضوعية وإمكانية المساهمة في حلّ مشكلات وقضايا المجتمع الم... " 30

وفي إطار التكوين والتنمية المهنية للأساتذة الباحثين في الجزائر، نصّت المادة 22 على وجوب أن تنظم الإدارة وبصفة دائمة تكوينا متواصلًا لفائدة الأساتذة الباحثين بهدف تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وتعيين معارفهم في مجال نشاطاتهم. 31

وتعدّ تربصات تحسين المستوى في الخارج (القصيرة والطويلة المدى)، من أبرز الآليات المعتمدة في هذا المجال إذ يتمّ برمجة تربصات تحسين المستوى بالخارج المدرجة في مخططات التكوين وتطوير المؤسسات العمومية ومراكز البحث، على أساس الاتفاقيات المبرمة في إطار التعاون الدولي والشراكة ما بين الجامعات، إضافة إلى مختلف الملفات العلمية والورشات والندوات والأيام الدراسية، التي يتمّ فيها تبادل الخبرات والتجارب بين أساتذة مختلف الجامعات.

(التكوين الإقليمي في الخارج الذي يزيد عن 06 أشهر

وهو برنامج موجه للأساتذة الباحثين الذين يحضرون أطروحة دكتوراه، والذين يثبتون أقدمية 03 الفعلية، ويتمّ انتقاؤهم من طرف المجلس العلمي لمؤسسات التعليم العالي التابعة للوزارة الوصية، ومن قبل اللجان المختصة للندوات الجهوية للجامعات، بعد دراسة الملفات الكاملة المستوفية لجميع شروط القبول:

- التسجيل لتحضير شهادة الدكتوراه بالجزائر.
- تقديم رسالة استقبال أصلية عن هيئة جامعية أو بحث بالخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية.
- الإشراف الثنائي للأطروحة وإثبات خطة عمل علمية مصادق عليها من طرف مديري مخابر جزائرية وأجنبية، مع تحديد موضوع البحث ومدى تقدّم البحث والأهداف المنتظرة من التكوين. 32
- وتمنح للمستفيد من التكوين بالخارج من جملة من الامتيازات، نذكر منها:
 - تلقي منحة دراسية تحسب مدّتها باثني عشر شهرا عن كلّ سنة جامعية.
 - حصّل على تسبيق مالي يغطّي ثلاثة أشهر عند الذهاب للتكوين.
 - التكلّف بمصاريف الحماية الاجتماعية للمستفيد من طرف الإدارة أو المؤسسة الأصلية.
 - إذا كانت تكاليف طباعة الأطروحة على عاتق المستفيد، يتمّ تعويضها من طرف الممثلة الدبلوماسية أو القنصلية التكلّف بمصاريف البرامج التدريبية – إن توجّب على المستفيد متابعتها في إطار دراسته.

(برنامج تحسين المستوى بالخارج (التكوين القصير المدى)

يمكن للأساتذة الباحثين الاستفادة من تربيّصات قصيرة المدى والتأهيل المدرجة في برامج التكوين وتحسين المستوى لدى مؤسسات وهيئات التكوين والبحث في إطار منظّم (اتفاقيات، شراكة دولية وغيرها)، حسب الاعتمادات المالية المتاحة على مستوى المؤسسة المستخدمة، وبعد الأخذ برأي المجالس العلمية مع تقديم:

- تسجيل في أطروحة الدكتوراه، خطة عمل مصادق عليها من طرف المشرف، رسالة استقبال أصلية من هيئة جامعية أو بحث ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية.

وتشتمل برامج التكوين قصيرة المدى على: تربيّصات تحسين المستوى والتأهيل، تربيّصات قصيرة المدى (لمدة العطل العلمية (لمدة نقل أو تساوي ستة أشهر).

كما يمكن للأساتذة الباحثين الاستفادة من عطل علمية لمدة لا تتجاوز سبعة أيام بعنوان التكوين قصير المدى قصد المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات العلمية، شرط أن يكونوا مدعويين لتقديم مداخلة في إطار طابع دولي وفائدة مؤكدة، علما بأنّ المستفيدين من هذه البرامج، يتحصّلون على مبالغ مالية قابلة للتحويل قصد تعويض مصاريف تلك التربيّصات. 34.

وتتوزع قائمة مناطق البلدان التي يجري فيها التربص كالاتي: :
وبي واليابان
وسويسرا والولايات المتحدة الأمريكية وكوريا والصين والإمارات العربية المتحدة والكويت والأردن وروسيا. في حين المنطقة الثانية: 35.

(09): مبلغ التعويض المتعلق بالتكوين وتحسين المستوى في الخارج لمدة تساوي (06) أشهر أو نقل عنها

المنطقة الثانية		
10.000 لليوم الواحد	12.000 لليوم الواحد	من اليوم الأول إلى اليوم
100.000 3.000 دج لليوم الواحد من اليوم الحادي عشر.	120.000 4.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر	من اليوم الحادي عشر إلى اليوم التاسع والعشرين كاملاً
160.000 للشهر.	200.000 دج للشهر	شهر واحد والمضاعف الكامل للشهر
160.000 5.000 ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين.	200.000 6.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين	شهر واحد وجزء من الشهر.

: 25 ديسمبر 2011، يعذل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول 1425 14 مايو 2004 الذي يحدّد مبلغ التعويض القابل للتحويل، والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة 6 أشهر أو تقل عنها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 71
2011/12/28 39.

9-2) تقييم الأساتذة الباحثين في الجزائر

يفيد تقييم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في تطوير مستوى التدريس في الجامعة. كما يبرز المتميزين من الأساتذة، سواء بمستوى تدريسيهم أم بإظهار التزامهم داخل الجامعة وخارجها، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقييم في أخذ قرارات متعلقة بالترقيات، والحوافز (كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك فيما يخصّ منحة المردودية التي يستفيد منها الأستاذ الباحث في)، ودائما في نفس السياق، يؤكد القانون الأساسي للأستاذ الباحث على أنّ الأساتذة الباحثين يخضعون إلى تقييم متواصل ودوري، وبهذه الصفة يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة. 36

لكن الملاحظ أنّ هذا الإجراء الخاص بإعداد الأساتذة لتقرير عن مجمل نشاطاتهم السنوية، لم تحدّد إلى غاية الآن كليات تطبيقه وهو الإجراء المرتبط بالصلاحيات الممنوحة للوزير المكلف بالتعليم العالي وعلى رأسها إصدار قرار في هذا الشأن، كما تجدر الإشارة إلى اعتبار قيام الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتقال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى. بمثابة أخطاء مهنية 37.

ويقابل هذا النوع من الأخطاء المهنية، عقوبات تأديبية، قد تشمل: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة التسريح. 38

تعدّ التغييرات في وظيفة التدريس في الجامعة، إحدى السمات البارزة في مجمل التغييرات التي تشهدها المؤسسات الجامعية في عالم اليوم، ما زاد الطلب عليها للمساهمة في تلبية احتياجات الأعداد الضخمة للطلبة وكذا المجتمع في ضوء المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمرّ بها مختلف المجتمعات.

وقد فرضت المتغيرات الدولية والإقليمية التي تشهدها الجزائر- وعلى رأسها عدم استقرار أسعار المحروقات، ولجوء الدول المستهلكة للبحث عن مصادر طاقة بديلة منخفضة التكلفة، اقتراب التفعيل النهائي لاتفاق الشراكة م الأوربي ومفاوضات الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية إلى جانب ضرورة تنويع المداخل من خارج قطاع - على الجامعة الجزائرية، ضرورة المساهمة في التعامل مع هذا الوضع من خلال تفعيل وتطوير مهارات الطلبة واستحداث تخصصات دراسية جديدة تتناسب ومتطلبات هذه المرحلة، مع الحرص على تخريج إطارات بشرية تمتلك مهارات التعامل مع كافة المستجدات التي تشهدها وستشدها الجزائر مستقبلا وبالأخص فتح المجال أمام الاستثمار الأجنبي، ما يفرض على المؤسسات الوطنية العمومية والخاصة منها، حتى تكتسب القدرة والحفاظ على وجودها.

وبنظرة بسيطة إلى طبيعة الموارد البشرية التي ذكرناها آنفاً، ولوجود علاقة ارتباطية بين نوعية المهارات والكفاءات والمستويات التعليمية والتكوينية التي تخلق وتنمّي تلك الكفاءات، يبرز لنا جليا دور الأساتذة الباحثين في الجامعات انرية، في إعداد خريجين ذوي مؤهلات عالية يتسمون بالمرونة وامتلاك المعارف والمهارات التي تمكنهم من مجارة التطور في سوق العمل، بالإضافة إلى مساهمة النشاطات التي يقوم بها أولئك الأساتذة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، في عملية تنمية المجتمع الجزائري، في مختلف المجالات الاجتماعية، العلمية والتكنولوجية، الاقتصادية، الثقافية.

لكن بالرغم من وجود تشريعات ولوائح قانونية منظمة لعملهم - التي أشرنا إليها في هذا المقال- بما تضمنته من إيجابيات كتحديد الأسلاك والرتب والمهام وأساليب التطور في المسار الوظيفي، إلا أنّ العديد من الدراسات الميدانية والتقارير، أبرزت وجود عراقيل كثيرة تؤثر في مستوى أداء الأساتذة الباحثين بالجزائر، وقد يعزى السبب إلى عوامل عدّة، منها:

-انخفاض المكانة الاجتماعية للأستاذ الباحث، وهو الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى تدني قيمة الأجر والمنح -
بخصوصية المنصب الذي يشغله الأستاذ الباحث-وتأثير ذلك في قدراته على البحث العلمي (كاقتناء المراجع الحديثة
).

-ارتفاع أعداد الطلاب وتأثير ذلك على مهام الأساتذة التدريسية، خاصة إذا اقترن الأمر بضعف قدرات الاستيعاب داخل

- اعية ومن بينها مشكلة السكن، بعد مكان العمل عن مكان الإقامة، وصعوبات إجراء عملية التحويل من

وبناء عليه وللتعامل مع هذه الوضعية، من الضروري توفير بيئة العمل السليمة التي تنظمها تشريعات ولوائح تنظيمية
مرنة، تتكيف مع توجهات المؤسسة الجامعية المرتبطة بدورها بالتوجه العام للدولة، ما يقتضي إعادة تحيين وتعديل
البعض من تلك النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالأستاذ الباحث، لتتواءم مع المستجدات التي طرأت على قطاع
التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر نذكر من بينها :

- لتشاور بين الوصاية وممثلي الأساتذة الباحثين حول المطلب المتعلق بالمسار المهني للأستاذ الباحث،
تعديل القانون الأساسي للأستاذ الباحث، من خلال اقتراح استحداث رتب جديدة وإجراءات للترقية بين تلك

- قضية توظيف الأساتذة الباحثين من حاملي الدكتوراه من خريجي النظام الجديد (ليسانس- -) .

- مسألة الأساتذة المساعدين الذين لم ينهوا أطروحات دكتوراه العلوم مع تجاوزهم للأجال القانونية لذلك.

بالإضافة إلى ضرورة توفير جميع العوامل المساهمة في الرفع من المكانة الاجتماعية للأستاذ الباحث، كإعادة النظر في
قيمة الأجر والمنح، توفير السكن أو المساعدة على الحصول عليه، وهذا حتى يتفرغ تماما لمهامه التدريسية والبحثية،