



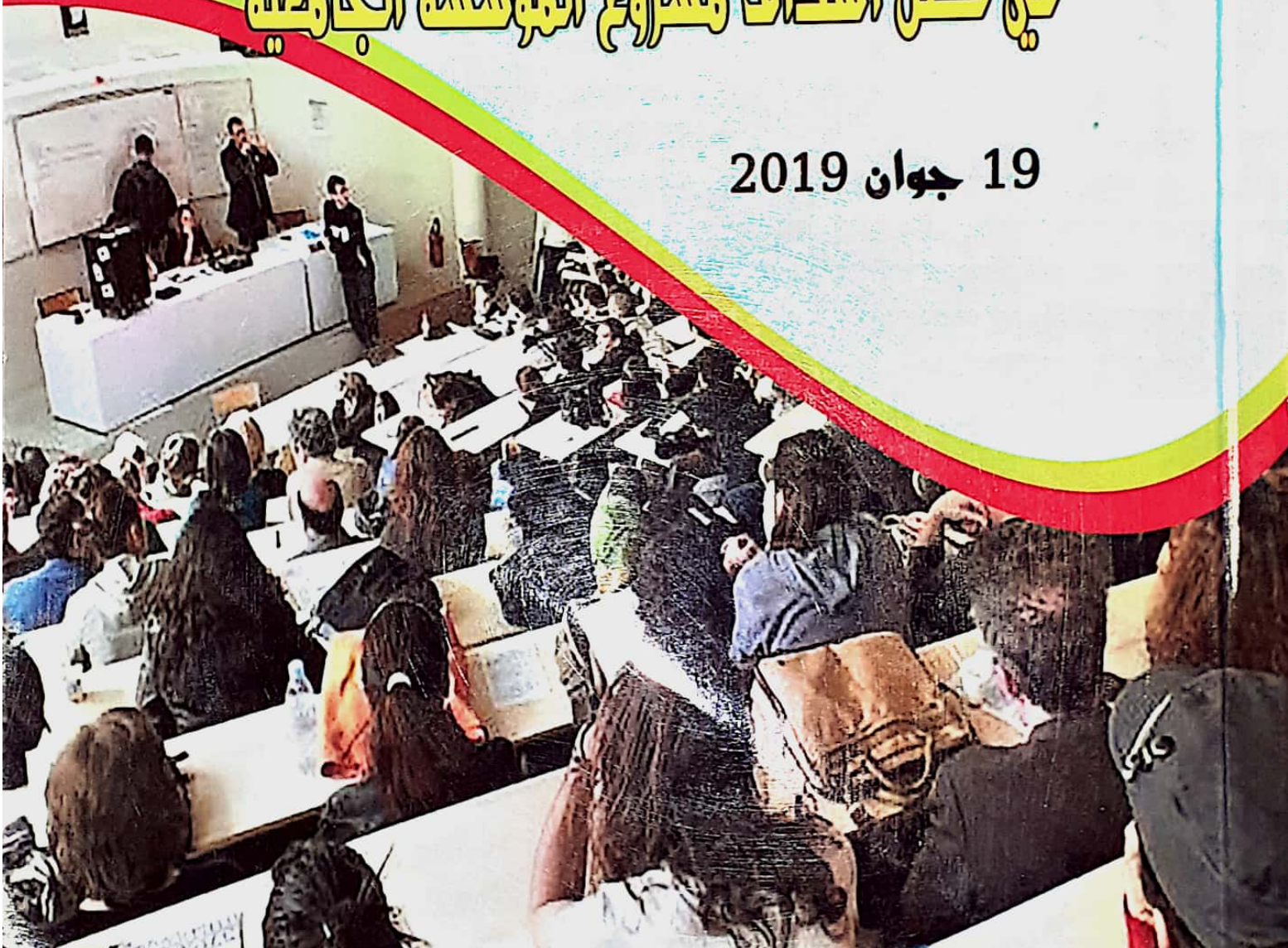
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مختبر المهارات الحياتية Life Skill
فرقة البحث الجامعي PRFU



كتاب اعمال الملتقى الوطني الأول حول:

واقع تكوين الأمتاذ الجامعي المتدرب
في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

19 جوان 2019



العنوان: حي تعاونية الشيخ المقراني - إغدير
جامعة محمد بوضياف بالمحميلة - الجزائر.

✉ imp.nouasri@gmail.com

☎ تلفاكس: 035.35.31.08



9 789931 749110

رقم الكتاب (ISBN):
978-9931-749-11-0

الإيداع القانوني:
جوان 2019



نواصري
للطباعة والنشر



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مختبر المهارات الحياتية Life Skill
فرقة البحث الجامعي PRFU
مشروع البحث

رقم: L06UN280120180001105



كتاب أعمال الملتقى الوطني الأول حول:

واقع تكوين الأساذ الجامعي المؤدرب في

ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

يوم 19 جوان 2019

إشراف وتنسيق

د/ جلاب مصباح

د/ خطوط رمضان

جوان 2019

عنوان الكتاب:

واقع تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب في ظل أهداف مشروع المؤسسة الجامعية

يوم 19 جوان 2019

إشراف وتنسيق : د. خطوط رمضان / د. جلاب مصباح

تاريخ الطبع: جوان 2019

رقم الإيداع القانوني: جوان 2019

ردمك: 978-9931-749-11-0

عدد الصفحات: 560 صفحة

الحجم: 24*17



جميع الحقوق محفوظة

المقالات المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل دار النشر مسؤوليتها



نواصري للطباعة والنشر

الهاتف: 035.35.31.08

البريد الإلكتروني: imp.nouasri@gmail.com

اللجنة العلمية:

رئيس اللجنة العلمية:

د. د. جلاب مصباح

د. خطوط رمضان

أعضاء اللجنة العلمية

جامعة المسيلة	د. بركات عبد الحق	جامعة المسيلة	د. مغار عبد الوهاب	جامعة المسيلة	أ.د/عمور عمر
جامعة المسيلة	د. دهمي شهرزاد	جامعة المسيلة	د. روي محمد	جامعة المسيلة	أ.د/ضياف زين الدين
جامعة المسيلة	د. بن زطة بلدية	جامعة المسيلة	د. ابراهيم سامية	جامعة المسيلة	أ.د/برو محمد
جامعة المسيلة	د. بوجلال سعيد	جامعة المسيلة	د. واضح العمري	جامعة المسيلة	أ.د/قدوري رابع
جامعة المسيلة	د. جلاب نور الدين	جامعة المسيلة	د. مكفس عبد المالك	جامعة المسيلة	أ.د/اسماعيل يامنة
جامعة المسيلة	د. شحام عبد الحميد	جامعة المسيلة	د. ميمون حدة	جامعة المسيلة	أ.د/بودريالة محمد
جامعة المسيلة	د. براخية عبد الغني	جامعة المسيلة	د. كنفي عزوز	جامعة المسيلة	أ.د/مجاهدي الطاهر
جامعة المسيلة	د. نقيل بوجمعة	جامعة المسيلة	د. بوقرة عواطف	جامعة المسيلة	أ.د. طه حمود
جامعة تيسة	د. بلخيري رضوان	جامعة المسيلة	د. قراساس حسين	جامعة المسيلة	أ.د. جفلولي يوسف
جامعة الوادي	د. مشري سلاف	جامعة المسيلة	د. مناصرية عمر	جامعة المسيلة	د. ناصريي أعمر
جامعة برج بوعريريج	د. معوش عبد الحميد	جامعة المسيلة	د. خطوط رمضان	جامعة المسيلة	د. لين نصيرة
جامعة الأغواط	د. ملياني عبد الكريم	جامعة المسيلة	د. ابراهيم أسماء	جامعة المسيلة	د. بولسنان فريدة
جامعة قسطنطينة 02	د. سويحي عمار	جامعة المسيلة	د. بوترة ابراهيم	جامعة المسيلة	د. علوطي عاشور
ENS بوسعادة	د. جعيجع عمر	جامعة المسيلة	د. بوعلاقة فاطمة الزهرة	جامعة المسيلة	د. زبد الخير سميرة
جامعة الشلف	د. قشوش صابر	جامعة المسيلة	د. بليل عفاف	جامعة المسيلة	د. بعلي مصطفى
جامعة سطيف 2	د. خلوة لهر	جامعة المسيلة	د. عزوق جميلة	جامعة المسيلة	د. مام عواطف
جامعة سطيف 2	د. بحري صابر	جامعة المسيلة	د. طالي الصادة	جامعة المسيلة	د. شريفي حليلة
ENS بوزريعة	د. بلعسل فتيحة	جامعة المسيلة	د. سفاري لبي	جامعة المسيلة	د. قنون خميسة
جامعة الجزائر 2	د. زقعار فتحي	جامعة المسيلة	د. خرخاش أسماء	جامعة المسيلة	د. بوضياف نوال
جامعة الشلف	د. شوب محمد	جامعة المسيلة	د. بوجلال سهيلة	جامعة المسيلة	د. دوباخ قويدر
جامعة الوادي	د. بالموشي عبد الرزاق	جامعة المسيلة	د. صاهد فتيحة	جامعة المسيلة	د. جلاب مصباح
جامعة سكيكدة	د. شلي زهير	جامعة بسكرة	د. بن قفة سعاد	جامعة المسيلة	د. زموري حميدة
جامعة المسيلة	د. علي شرف حورية	م الجامي بركة	د. بن الشيخ عياش	جامعة المسيلة	د. بورنان سامية
جامعة المسيلة	د. بونويقة نصيرة	جامعة المسيلة	د. عزوز عبد الناصر	جامعة باتنة 1	د. مخلوف سعاد
م الجامي ميلة	د. عبيدي سناء	جامعة المسيلة	د. تالي جمال	جامعة البليدة 2	د. ذيب فهدية
				جامعة تيسة	د. بلخيري سليمة

فهرس المحتويات

الرقم	عنوان المداخلة	اسم المتدخل	الصفحة
01	المرافقة البيداغوجية كآلية من آليات تحسين جودة التعليم الجامعي	أ.برايح نعيمة جامعة محمد بوضياف-المسيلة- أ.شرقي حورية جامعة محمد بوضياف-المسيلة	01
02	الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المتدرب في ظل نظام ل.م.د.	د/ شهندي حليمة. جامعة المسيلة د/ زعرور لبنى. جامعة الجزائر 2	16
03	التدريس الإبداعي نحو نموذج معاصر لإعداد عضو هيئة التدريس الجامعي	مام عواطف أستاذ محاضر أ جامعة المسيلة حلاب خضرة طالبة دكتوراه جامعة المسيلة	47
04	تصور مقترح لمشروع مؤسسة جامعية (مفهومه ومراحل إنجازه)	د. كنفى عزوز. جامعة المسيلة ط.د. حرايز رابع. جامعة المسيلة	71
05	دور المرافقة البيداغوجية في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المتدربين	حنان فنيش. طالبة دكتوراه السنة الثالثة -جامعة الحاج لخضر- باتنة 1 حنان عبد الكبير. طالبة دكتوراه الطور الثالث- السنة الثانية (LMD) - جامعة محمد بوضياف- المسيلة	93
06	مشروع المؤسسة الجامعية من التنظير إلى الممارسة" (مقاربة تحليلية نقدية)123	أ.حسين قرناس محمد بوضياف بالمسيلة ط.د عبد الرحمان العوي جامعة: محمد بوضياف بالمسيلة	123
07	المرافقة البيداغوجية في الجامعة الجزائرية- قراءة في التشريع-	سعاد بن قفة. جامعة محمد يحضر بسكرة علي شريف حورية جامعة محمد بوضياف المسيلة	150
08	جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي	ط.د/ نادية خميسة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. ط.د/كياهم طيانية جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 02.	160
09	تقييم تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب و مخرجاته كرأس مال فكري في مؤسسات التعليم العالي. - دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد لمن دباغين سطيف 2-	د/سيدي صالح صبرينة. جامعة محمد لمن دباغين سطيف 2.	181
10	دور المؤسسة الجامعية في رفع مستوى الخدمات في ظل تغير البناءات التنظيمية	د/ شادي فاطمة جامعة محمد بوضياف المسيلة أ/ شتراوي خالدة جامعة محمد بوضياف المسيلة	220
11	نماذج عربية و غربية في معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.	ط.د. رزق حفصة ط.د. سلطاني أسماء	242
12	واقع تكوين الأستاذ الجامعي في الجزائر.2	أ.رفاس الوليد- محمد لمن دباغين- سطيف 2 ط.د ياسين حامدي - محمد لمن دباغين- سطيف 2	263
13	قراءة سوسيو-تنظيمية لإدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية (بعض نماذج وطنية وعالمية)	حمزة شراك - جامعة العربي التبسي- تبسة- حيدش العربي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	289
14	واقع تكوين الأستاذ الجامعي المتدرب في العلوم الإنسانية والاجتماعية في ضوء نظام ل م د دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة 02	د. نجاة بن حمزة/ عبد الحميد مهري-قسنطينة 02-	306
15	Quelles compétences pédagogiques pour un enseignant universitaire ? (Pour une meilleure formation des enseignants novices)	د. خطوط رمضان /جامعة محمد بوضياف بالمسيلة د. بلعلة فتيحة /الدرسة العليا للأساتذة بوزريعة	333
16	أهمية تدريب الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف في ضوء التوجهات العالمية الحديثة في برامج إعدادهم وتدريبهم.	د/ سمير جوهاري جامعة برج بوعريرج	349
17	واقع التعليم العالي في الجزائر بين التحديات العالمية والرهانات الداخلية	د. عاشور علوطي / جامعة المسيلة ط.د. عبد النور موسى/ جامعة المسيلة	374
18	معايير جودة الأستاذ الجامعي.	د. بخلف رفيقة- جامعة حسية بن بوعلي - الشلف-	392

411	د. بن خورور خير الدين / جامعة بليدة 2 د. نوال بوضياف / جامعة مسيلة	رؤية نظرية حول مشروع المؤسسة و تسيير التكوين المفتوح في البيئة الرقمية بالجامعة	19
440	أسمهان بلوم. جامعة المسيلة. بعجي حنان. جامعة المسيلة.	الأستاذ الجامعي بين صيرورة التكوين و المرافقة البيداغوجية "جامعة المسيلة أمودجا"	20
462	ط.د. لعماري ريم. جامعة المسيلة ط.د. عمي علي صيرينة. جامعة المسيلة	مرافقة الأستاذ الجامعي المبتدئ بخلية المرافقة البيداغوجية من مرحلة التظهير الى التطبيق في ظل مشروع المؤسسات الجامعية الجزائرية	21
477	غرابي عبد السلام: طالب دكتوراه LMD، جامعة: محمد بوضياف - المسيلة	تقييم أداء الأستاذ الجامعي حديث التوظيف بالجامعة، من وجهة نظر الطلبة - في ضوء معايير جودة التكوين المطبقة من خلال آلية المرافقة البيداغوجية - دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة-	22
504	د/ صاهد فتحة- جامعة المسيلة د/ عزوق جميلة- جامعة المسيلة	الاحتياجات التكوينية للأستاذ الجامعي في ضوء مشروع المؤسسة	23
533	Dr Zellagui Wahiba University of M'sila Guenifi Adel Third year doctoral student at University Mohamed Kheider -Biskra	ASSESSMENT IN TEACHING AND LEARNING	24
547	M ^{me} Nassima AZIZI Université de Batna 2, Algérie M ^{me} Ibtissem KHEDEJ Université de Batna 2 Algérie.	Réalité et difficultés ressenties par les nouveaux enseignants universitaires dans le cadre du projet d'établissement.	25

الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المدرب في ظل نظام ل.م.د.

د/ شرفي حليلة. جامعة المسيلة

د/ زعرور لبني. جامعة الجزائر 2

الملخص بالعربية:

السنوات الأولى من التدريس الجامعي، تمثل تجربة خاصة، مميزة و محددة في حياة الأستاذ المهنية، الفرحة وعدم اليقين هما الصفتان الغالبتان على مشاعره أمام المسؤوليات التي عليه القيام بها بمفرده، إذ يجد نفسه في بيئة ليست لديه عنها صورة متكاملة تزيد من غموض الإحساسات التي يختبرها..

إضافة إلى جملة من الأسئلة يجد نفسه محاصرا بها مثل: من أين يبدأ؟ ما هي وسيلة الضبط المناسبة؟ وما طريقة التدريس المناسبة؟ وكيف يتم إثارة دافعية الطلبة؟ وكيف يتم التخطيط للدرس؟ وما طريقة التقويم المناسبة؟ بالإضافة إلى الكثير من الأسئلة والتي تسبب للأستاذ المدرب ضغوطا نفسية، خاصة وأنه يشعر بأنه مراقب من قبل الجميع بداية، من الطلبة إلى الزملاء فالإدارة. ومع بداية الألفية الثالثة يشهد المجتمع المعاصر تغيرات متسارعة في جميع مجالات الحياة وتعتبر الجامعة في أي مجتمع هي المسؤولة عن تنميته وتطوره، وذلك عن طريق إمداده بأهم ثروة يمتلكها وهي الثروة البشرية ومن هنا برز اهتمام الدول المتقدمة بمؤسساتها الجامعية من أجل جعلها مؤسسة فعالة منتجة لا مستهلكة، وقد تجسد هذا الاهتمام في تبني نظام جامعي جديد قادر على جعل الجامعة أكثر نجاعة وفاعلية، وجعل التكوين الجامعي تكوينا من أجل خلق مخرجات قادرة على تلبية المتطلبات الاجتماعية، هذا النظام الذي سمي بإصلاح ل.م.د (ليسانس - ماستر - دكتوراه). وفي خضم هذا التغيير كان لزاما على الجهات الوصية رصد مجموع النقائص، وذلك من أجل تهيأت الأرضية اللازمة لهذا التغيير، بدءا بالهياكل القاعدية، التجهيزات، توفير المؤطرين وتبنيهم على القيام بالعملية التأطيرية.

Abstract

The first years of university teaching represent a special experience, unique and specific in the life of the professional professor. The joy and uncertainty are the two predominant aspects of his feelings in front of the responsibilities he has to perform alone. He finds himself in an environment without an integrated picture Test it ..

In addition to a series of questions he finds himself surrounded by such as: Where does he start? What is the appropriate method of adjustment? What is the appropriate teaching method? How are students motivated? How is the lesson planned? What is the appropriate method of assessment? In addition to the many questions that cause the trainee professor psychological pressure, especially that he feels that he is supervised by everyone from the beginning, from students to colleagues and management. At the beginning of the third millennium, contemporary society is undergoing rapid changes in all spheres of life. The university is responsible for its development and development through providing it with the most important asset it possesses. This has been reflected in the adoption of a new university system that is capable of making the university more efficient and effective, and making university training a form of creation capable of meeting social requirements. This system, called the LSD- PhD). In the midst of this change, it was incumbent on the guardians to monitor the totality of the shortcomings, in order to prepare the ground for this change, starting with the basic structures, equipment, providing the facilitators and preparing them to carry out the missionary process.

مع بداية الألفية الثالثة يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في جميع مجالات الحياة (التقنية والاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية...)، وتلاحقًا في الأفكار والنظريات والمكتشفات في جميع ميادين المعرفة الإنسانية بشكل لم يشهد له تاريخ البشرية مثيلاً من قبل، هذا التسارع الذي نشأ عنه تسابق الدول نحو خلق المعرفة والسيطرة عليها، من هنا برزت حتمية اهتمام الدول الراغبة في تبوء الريادة والتحكم في منابع العلم بأنظمتها التربوية، والسعي إلى جعلها وسيلة قادرة على المساهمة في ابتكار المعرفة وتطويرها، وكذا المساهمة في حل المشكلات الواقعية التي تواجهها في مختلف المجالات الحيوية، أي فتح الأنظمة التربوية على العالم الخارجي المحيط بها وعدم تركها متفوقة بين ثنایا التراث النظري والعلوم المثالية.

تعتبر الجامعة أحد فروع هذا النظام التربوي، بل وأكثرها قدرة على المساهمة في تحقيق تلك الأهداف (خلق المعرفة وتطويرها، والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية)، فالجامعة في أي مجتمع هي المسؤولة عن تنميته وتطويره، وذلك عن طريق إمداده بأهم ثروة يمتلكها وهي الثروة البشرية، و تغطية متطلباته من الكفاءات القادرة على المساهمة في تقدمه ورفقه، من هنا برز اهتمام الدول المتقدمة بمؤسساتها الجامعية من أجل جعلها مؤسسة فعالة منتجة لا مستهلكة، وقد تجسد هذا الاهتمام في تبني نظام جامعي جديد قادر على جعل الجامعة أكثر نجاعة وفاعلية، وجعل التكوين الجامعي تكويناً من أجل خلق مخرجات قادرة على تلبية المتطلبات الاجتماعية، هذا النظام الذي سمي بإصلاح ل.م.د (ليسانس - ماستر - دكتوراه)، وهو إصلاح عالمي تضمن مجموعة من الخطوات قامت الدول الأوروبية باتخاذها، من أجل تجسيد تغيير تربوي و هيكلي للنظام الجامعي، عن طريق استحداث أنظمة فرعية ومؤسسات جامعية جديدة، تطوير محتوى التعليم الجامعي، طرائقه وأساليبه، وزيادة فعاليته و كفاءته في إعداد

جيل قادر على فهم التكنولوجيا الحديثة من أجل مسايرة العولمة، والنظام العالمي والاقتصادي الجديد.

وقد تبنت الجامعة الجزائرية هذا النظام في إطار الإصلاحات الهادفة إلى مجابهة الاختلالات التي عرفت نظام التعليم العالي سواء على الصعيد الهيكلي والتنظيمي للمؤسسات أو على الصعيد البيداغوجي. 2003، وتم اعتماده فعليا ابتداء شهر سبتمبر 2004 والعلمي. وقد تم ذلك التبنى بصورة فعلية سنة.

في خضم هذا التغيير كان لزاما على الجهات الوصية رصد مجموع النقائص، وذلك من أجل تهيأت الأرضية اللازمة لهذا التغيير، بدءا بالهيكل القاعدية، التجهيزات، توفير المؤطرين وتهيئتهم على القيام بالعملية التأطيرية...، وفي السياق المتعلق برصد الاحتياجات والنقائص المتعلقة بالأساتذة عددا وتأهيلا، باعتبارهم المسؤولين والقادرين على تجسيد هذا التغيير، فإن تأهيل هؤلاء الأساتذة وتمكينهم من حيثيات هذا النظام يعتبر ضرورة حتمية على الجهات الوصية أخذها بعين الاعتبار، فلا يمكن تحقيق أي تغيير دون تهيئة من يجسده، من هنا تبرز أهمية هذه الدراسة الحالية الهادفة لتحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ المتدرب في ظل النظام الجامعي الجديد ل م د.

من خلال هذه الورقة البحثية سنحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هو نظام ل.م.د، تاريخه، أهدافه، أبعاده وأسباب تبني الجزائر له؟ وما هي متطلبات تطبيقه؟.

- ما هي صفات الأستاذ الجامعي الجيد؟ وما هي وظائفه في ظل النظام الجامعي الجديد؟.

- وأخيرا ما هي الصعوبات واحتياجات الأستاذ الجامعي المتدرب في ظل نظام ل.م.د؟.

المدخل الأول: نظام ل.م.د:

1-النظام الجديد LMD

1-1- مفهوم ل م د " LMD ":

إن نظام LMD هو مراجعة للتعليم العالي تسعى لتطبيقه كل الدول الحريضة على نموها الاقتصادي، وهذا ما فعلته الدول الأوروبية وفق برنامج بولون الذي كان تكملة لبرنامج إيراسموس ماندوس هذا الأخير ظهر في 1987 يسمح لثلاث جامعات أوروبية بالاتحاد من أجل تحضير شهادة ماستر مشتركة يتم اقتراحها على طلبة جامعة أربعة غير أوروبية، والماستر الممنوح يفتح المجال للاعتراف به في البلدان الأعضاء.

البرنامج يقترح شهادات ماستر ذات نوعية دولية جيدة هدفها جذب طلاب المعمورة نحو جامعات أوروبية وتقدم وفق هذا البرنامج منحا دراسية لطلاب العالم الثالث، وكذلك للطلبة الأوربيين الراغبين في الدراسة خارج أوروبا وهذا لنشر قيم وثقافة أوروبا لمواجهة قرينتها و.م.أ. هذه الشهادة تستوجب تعلم لغتين أو وريتين على الأقل من لغات الدول الأعضاء) بعدها تم الإعلان عن اقتراح بولون يوم 25 ماي 1998 بمناسبة الذكرى 800 لإنشاء جامعة السربون من طرف 4 دول أوروبية هي، "فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، المملكة المتحدة البريطانية". (حرز الله و بداري. 2008. ص ص 13 - 14).

يدعو هذا الاقتراح لضرورة وضوح ومقروئية الشهادة المحضرة داخليا وخارجيا وهذا بعرضه لطورين رئيسيين متمثلان في ما قبل الليسانس وما بعدها لتسهيل عملية المقارنة والمعادلة على المستوى الدولي، وهذه هي الصيغة المتبناة في الدول الأنجلوسكسونية المتمثلة في الدرجات (3/ 5/ 8). (حرز الله و بداري. 2008. ص ص 14 - 15).

- رقم 3 أو "L" "LICENCE": يعادل "B.A" بايشلور في الفنون، هي ليسانس ممنوحة في الو، م، أ (3 سنوات بعد البكالوريا)

- رقم 5 أو "M" MASTER : يعادل "M.A" ماستر في الفنون، يعادل (5 سنوات بعد البكالوريا).

- رقم 8 أو دكتوراه "D" DOCTORAT : يعادل "D. Ph" في الفلسفة، وهكذا بدأ ظهور نظام LMD أول م.د أو BAMAD .

1-2- أهداف نظام ل م د :

إن التحديات الكبرى التي واجهتها الجامعات من جهة، والتطورات المستمرة التي ميزت العالم في الآونة الأخيرة والتي كانت سببا وراء نشوب منافسة شرسة حول إيجاد المعرفة والاستحواذ عليها بين القطبين العملاقين أمريكا وأوروبا، والتي كانت سببا وراء تفكير وسعي الدول الأوروبية لتوحيد جهود دولها في مجالات مختلفة منها التربية والتكوين، وتجلى ذلك في التزام وزارات التربية الأوروبية باتفاقيات تمثلت أهدافها الرئيسية فيما يلي:

(Gourée et autre. 2006. P 1)

- المرونة التي تسمح بمقارنة ومعادلة الشهادات على الصعيد الدولي، حيث يتم إرفاق الشهادة بملحق يوضح الكفاءات التي تم منحها للمتكون بالتفصيل.
- الحركية من أجل الجميع، بمعنى السماح بحركية الطلبة، الأساتذة، الباحثون وباقي أفراد الطاقم الجامعي (كل ذلك من أجل السماح بتبادل الخبرات على المستوى الدولي.
- حرية الطالب في اختيار مسار التكوين، وتحديد مشروع دراسته المهني وذلك بالتنسيق مع المؤسسات أو الهيئات الموظفة.
- هيكلية متكونة من ثلاث مراحل متدرجة.
- أي نظام القروض الأوروبي للتعليم العالي (ECTS)، تعميم نظام القروض .
- تقييم جودة أنظمة التعليم الجامعي وفق قاعدة أو مبدأ المعارف المشتركة والتي تسمح كما سبق الذكر بالحركية لمختلف العناصر.

- التسيير الذاتي للجامعة والتكفل بتغطية نفقاتها ذاتيا، حيث تصبح الجامعات مؤسسات منتجة .
- التكوين من أجل النوعية، أي ضمان تكوين نوعي وفي نفس الوقت يلبي حاجات ومتطلبات المجتمع في سوق العمل من كفاءات جامعية.
- التقليل من الحجم الساعي الدراسي أقصاه 25 ساعة وأدناه 20 ساعة.
- تطوير ميكانيزمات التكيف المستمر والتوافق مع المهن .
- إعطاء بعد أوروبي للتعليم الجامعي، وخلق الهوية الأوروبية وروح الإنماء لدى الطالب الأوروبي

إذن فالدول الأوروبية قد سعت من خلال انتهاجها لهذا النظام إلى تجديد وتطوير وعصرنه أنظمتها الجامعية، من أجل تحويل الجامعة من كيان سلمي في المجتمع إلى نسق مفتوح يؤثر ويتأثر بالمحيط الخارجي من خلال استخدام نمط مرن للتكوين الجامعي يتضح من خلاله المسارات المهنية التي يمكن أن يندمج فيها الطالب بعد كل مرحلة تدرج، إذا فهدفه الأساسي هو خلق النوعية في التكوين الجامعي من أجل مسايرة ومواكبة ما يحدث من تطورات على الساحة العالمية.

1-3- أبعاد نظام ل م د:

تمثل أبعاد نظام ل م د فيما يلي:

البعد السياسي :

يتضح البعد السياسي لنظام ل م د من خلال استخدام دول العالم ولا سيما الأوروبية منها للتعليم الجامعي من أجل تدعيم شؤونها السياسية، فبعد تصدع المعسكر الشيوعي وظهور القطبية الأحادية والتي تزعمتها أمريكا من جهة واجتياح ظاهرة العولة التي حاولت أمريكا من خلالها فرض الفكر الأمريكي وتعميمه على العالم، وفي ظل رفض الدول الأوروبية الخضوع لهذه الهيمنة لجأت إلى سياسة التكلل من أجل توحيد جهودها لمجابهة الخطر الأمريكي، حيث أوجدت

لنفسها مجالا لتكّثّل في مختلف المجالات، ففي الجانب الاقتصادي نجد السوق الأوروبية المشتركة، توحيد العملة (الأورو)، وفي المجال السياسي نجد الحلف الأطلسي، وصولاً إلى المجال التربوي فنجد جهود الدول الأوروبية توجّهت إلى السعي نحو توحيد أنظمة التعليم الجامعي ومناهج التكوين في المجال التربوي سعياً منها إلى فتح المجال لتبادل الخبرات عبر فتح مجال الحركة وغيرها من الأهداف والتي سوف نتطرق لها بالتفصيل في عنصر الأهداف.

كما يتجلى هذا البعد السياسي في السعي إلى تطبيق معاني الديمقراطية وحقوق الإنسان في التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، ويقصد بالديمقراطية في التعليم أن يصبح التعليم حقاً لكل فرد في العالم وليس حكراً على فئة معينة، ويتجلى أيضاً من خلال إدخال مفاهيم سياسية في برامج التكوين ومناهج التعليم، حيث أضحت المناهج تتضمن مواضيع ذات طابع سياسي مثل: السلم العالمي، نزع السلاح والحفاظ على البيئة، المساواة بين الأجناس وبين الجنسين، حماية الضعفاء وديمقراطية وحقوق الإنسان. (جلول. 2010. ص 84).

البعد الاقتصادي:

من بين أهداف نظام ل م د وأهم توجهاته نجد أنه أنشأ من أجل تطبيق معايير الاقتصاد الحر في التعليم الجامعي، حيث أصبح هذا الأخير ذوا هدف اقتصادي بالدرجة الأولى، ففي ظل الثورة العلمية التي عرفها العلم بعد إدراكه لأهمية العلم ودوره في دفع عجلة التنمية والتطور للبلدان المنتجة للعلم، حيث أصبحت الدراسات والعلوم المنتجة من قبل المؤسسات العلمية أرضية للاستثمار في باقي المجالات، من هنا برز الدور الاقتصادي للجامعة كونها أهم أو على رأس المؤسسات المنتجة لهذه العلوم وباعتبارها مصدر الكفاءات والموارد البشرية القادرة على إنتاج المعرفة واستخدامها في سوق العمل.

من جهة أخرى فإن بروز مفهوم (جودة الإنتاج بأقل التكاليف) تم تكييفه في التعليم الجامعي من خلال نظام ل م د عن طريق السعي إلى تكوين الطالب تكويناً جيداً، أي خلق

النجاعة والنوعية في التكوين لكي تكون مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي ذات جودة ونوعية عالية من خلال تطبيق معايير الجودة المتفق عليها عالمياً. هذا من جهة وبأقل تكلفة من جهة أخرى عن طريق تقليص مدة التكوين. (بوزيد، 2001، ص. 49).

من جهة أخرى فإن عجز الحكومات عن تمويل قطاع التعليم الجامعي كان سبباً وراء تبني هذا النظام كونه نظام ذو بعد اقتصادي من خلال سعيه إلى البحث عن مصادر تمويل أخرى وتوزيعاً من أجل، الشيء الذي جعل من الجامعة مؤسسة منتجة قادرة على تغطية نفقاتها من خلال بيع خدماتها لمختلف الجهات التي تطلبها، كذلك فإن العملية التكوينية لم تعد مجانية بل أصبح لزاماً على الطالب تغطية جزء أو كل نفقات تكوينه.

إن النقاط السابقة الذكر تجعلنا أن لانتهاج هذا النظام بعد اقتصادي كان وراء تبني الدول الأوروبية لهيكل جديدة في ظل المشكلات الاقتصادية التي عرفها قطاع التعليم الجامعي فيها. البعد الاجتماعي :

يتجلى البعد الاجتماعي لنظام ل م د في فتح المجال للعلاقات الاجتماعية بين الطلبة والأساتذة، وهذا عن طريق فتح مجال التشاور والنقاش بينهم في الأمور التي تخص مؤسسات التعليم الجامعي كونهم العناصر الفعالة في هذا الإصلاح الذي لا يقتصر على المسؤولين و السياسيين و صناع القرار فقط و إنما هو مسؤولية الجميع (تصريح براغ)، كما يظهر البعد الاجتماعي من خلال دعوة هذا النظام إلى إزالة كل أنواع الفروق سواء ما تعلق منها بالفروق بين الأجناس، أو الفروق بين الجنسين أي بين الرجل والمرأة، والفارق الوحيد بينهم هو فارق الكفاءة والقدرة أيضاً من الملاحظ أن نظام ل م د يسعى إلى خلق لغة مشتركة بين جميع الدول هي لغة العلم، وذلك من خلال فتح المجال لحركة الأساتذة والطلبة من أجل تبادل الخبرات والمعارف في ظل علاقات إنسانية قائمة على الروح العلمية بعيداً عن الاختلافات العرقية والإيديولوجية. (Unesco. 1998. P 8).

1-4- نظام ل م د في الجزائر:

عند التطرق إلى المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية خلال تطورها، وصولاً إلى الإصلاحات الأخيرة نقول بأنها عرفت مساراً إصلاحياً جذرياً خلال السنوات العشر الماضية وذلك مع إقرار انتهاجها لنظام التعليم الجامعي العالمي ل م د، والذي تسعى من خلاله حسب الجهات الوصية إلى إدخال الجامعة الجزائرية في عهد الانفتاح والعصرنة إضافة إلى مجموعة من الأهداف التي أقرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي سوف نتناولها بالتفصيل في عنصر أهداف تبني الجامعة الجزائرية لنظام ل م د.

1-4-1- أسباب تبني نظام ل م د في الجزائر:

إن التفكير في الإصلاح الجامعي في الجزائر لم وليد الصدف إنما هو حتمية فرضتها التغيرات العالمية الجديدة والتي جعلت من النظام الحالي نظام لا يمكنه مسايرة ما يحدث في العالم من مستجدات، وعليه نجد من دوافع انتهاج الجامعة الجزائرية لهذا النظام ما يلي:

- الرغبة في تخطي نواحي النقص في النظام السابق.
- الرغبة في تطبيق ما توصلت إليه الأبحاث البيداغوجية الحديثة.
- الرغبة في تحسين أوضاع الجامعة بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة.
- إضافة إلى مجموع الاختلالات التي عرفت الجامعة الجزائرية والمتمثلة في:

1-4-2- نظام استقبال الطلبة وتوجيههم :

- اعتماد الجامعة على نظام توجيه مركزي، مما تسبب في خيبة أمل الكثير من الطلبة وظهور تبعات تمثلت في ارتفاع نسبة الرسوب.
- اتباع نمط انتقال سنوي يفتقر إلى المرونة مما زاد من حدة الآثار السلبية لإعادة التوجيه التي عادة ما تنتهي هي أيضاً بالرسوب.
- ثقل نظام التقييم والتطبيق الفعلي للبرامج المقررة.

- عدم تناسق الكثير من التخصصات المفتوحة في الجامعة مع شعب البكالوريا الموجودة.

1-4-3- هيكلية التعليم وتسييره:

- هيكلية تعليم أحادية غير تفاعلية.

- مسارات تكوين مغلقة.

- حجم ساعي مثقل، ودورات امتحان مضاعفة مما يعيق السير البيداغوجي الحسن.

- ضعف نظام التقييم . (لونيس . د. س. ص 240)

1-4-4- ضعف التكوين وقلة التأطير والتأهيل المهني:

نسبة تأطير غير كافية نظرا لتزايد عدد الطلبة (% 300)، مما نجم عنه ضعف نوعية

التكوين خاصة فيما يخص مستوى ما بعد التدرج وذلك بسبب هجرة الأساتذة الباحثين.

-عدم وضوح القوانين، خاصة ما يتعلق منها بالعلاقات مع المتعاملين الاقتصاديين.

-محدودية ثقافة التكوين، مما يعني عدم ضمان التفتح الفكري للمتكون وبالتالي عدم قدرته على

التكيف مع مختلف المواقف المهنية خاصة الطارئة منها.

-إذا فانتهاج الجامعة الجزائرية لنظام ل م د كان من أجل تعديل النقائص السابقة الذكر.

(لونيس . د. س. ص 240).

المدخل الثاني:الأستاذ الجامعي:

2-تعريف الأستاذ الجامعي:

يلعب الأستاذ الجامعي دورا أساسيا في قيام الجامعة ، إذ يعد الركيزة الأساسية فيها،

وحتى نتعرف إليه نتطرق فيما يلي لأهم التعاريف المرتبطة به والتي تتوصل من خلالها إلى إبراز

أهميته التي تتجلى أساسا في المهام التي لا يمكن لغيره أن يؤديها:

- الركيزة الأساسية في إعداد وتكوين الإطارات المتخصصة بالإضافة إلى إسهامه في بعض المشكلات التي تواجه المجتمع، ومن خلال ما يقوم به من جهد ونشاط لتحقيق الأهداف المرسومة لذلك. (زerman. 2004. ص 87).

- هو الشخص الذي يدرب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة. (ولد خليفة. 1989. ص 197)

- يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه مختص يستجيب للطلب الاجتماعي، ويتحكم في عدد لا بأس به من المعارف العلمية وهو عامل حري في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين (طوطاوي. 1993. ص 19)

يظهر من التعريفات السابقة، أن الأستاذ الجامعي هو حجر الزاوي في الجامعة إذ بفضلها تكون الإطارات المتخصصة، وتدرّب لينتج الطليعة التي بفضلها يتطور المجتمع ويسابق باقي المجتمعات، إذ لا يتحقق ذلك إلا بتحكمه بالمعارف العلمية، وبمثارته وجدّيته في أداء مهامه، بالإضافة إلى البحث المستمر في المشكلات التي يمكن أن يواجهها المجتمع، وذلك حسب تخصصه طبعا.

2-1- صفات الأستاذ الجامعي:

تعرف هذه الشريحة من الناس بأنها مجموعة من الأشخاص المتحصّلين على مستوى عالي من التعليم والمثقفين يعملون لساعات على التعليم والبحث ساعين وراء الحقائق وغير مهتمين بالهرود المادي، لهذا فهم يتصفون بالعديد من الصفات والتي تميزهم عن غيرهم من الناس، من هذه الصفات ما يلي: (نظلي. 2000، ص 230)

- الاهتمام بالحرم الجامعي وبيئة العمل من حيث الزملاء والتعامل مع الشباب الواعي.
- التمتع بقدرة كبيرة في نمو وتطور في المجتمع من خلال تقدير الزملاء .

- التمتع بمهارة في مجال تخصصه وقدرته على استعمال التكنولوجيا الحديثة .
 - حب العمل وتقديس الحرية والزمالة من اقوي الروابط التي تجمع أساتذة الجامعات .
 - التمتع بقدرة كبيرة على تقييم الأطر التدريسية والتقنية وتطورها وفقا لإستراتيجية الجامعة .
 - امتلاك القدرة على إجراء البحوث التطبيقية التي توالي التغير السريع في التكنولوجيا .
 - القدرة على تنسيق جهود الطلبة وإتاحة الفرصة للتشجيع على الابتكار وإبداع الإلمام الكافي بوسائل تحقيق الأهداف التعليمية المعاصرة .
 - التعرف على البيئة المحلية مشكلاتها والإسهام في حلها من خلال نتائج الأبحاث المعتمدة .
 - من خلال طرحنا للصفات التي تخص الأستاذ الجامعي وتميزه كشريحة مهمة في قيام الجامعة ونجاحها لهذا يجب أن يتسم بمجموعة من الصفات في الكثير من المجالات.
- 2-2- مهام الأستاذ الجامعي:

- يتعين على الأستاذ الجامعي القيام بعدة مهام منها : (الجريدة الرسمية. 2008، ص19)
- * إعطاء تدريس فرعي ومرتبطة بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية .
 - * المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.
 - * القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث .
 - * ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد 192 ساعة والتي يقابلها أيضا 288 ساعة من الأعمال الموجهة و384 من الأعمال التطبيقية .
 - * كما يمكن دعوتهم لممارسة الإشراف الذي يتطلب مسابقة دائمة للطلبة في هذا الصدد
 - يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة).
 - * يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات البيوغرافية واستعمال المكتبة).

* يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين .

* كما يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مختبرات البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

كما يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار اتفاقيات الشراكة بين جامعاتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى لضمان دراسات وتقديم خبرة أو ضبط مناهج تتطلبها التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2-3-وظائف الأستاذ الجامعي:

هناك العديد من الوظائف التي يقوم بها الأستاذ الجامعي نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

(الفتلاوي. 2003. ص21)

2-3-1-وظيفة التدريس:

التدريس هو النشاط المخطط يقدم لمساعدة شخص أو أشخاص ما لاكتساب أو تغيير بعض المعارف أو الأفكار أو الاتجاهات أو القيم والمهارات وفق أهداف معينة وضمن مناهج محدودة ولقد اعتبر التدريس في الأصل بأنه التعليم والذي يفهم منه أنه اكتساب المعارف والمعلومات والمهارات فالتدريس غاية أهم من التعليم وهي التربية، فهو اسمي من إن يكون عبارة عن معارف تلقى وتكتسب بل هو يتعد ذلك إلى تنمية واكتساب المهارات من أجل الوصول إلى التفكير المطلوب والمنظم. فالتدريس وظيفة هامة من الوظائف التي يقوم بها الأستاذ فمن خلالها هذه الوظيفة يزداد الطالب بالمهارات والمعارف، ويحاول إعداد له المهنة إعطاؤه المعلومات التي تساعد على إثراء تكوينه.

* تنوع طرق التدريس وأساليب ليشمل على جوانب الأهداف (المعرفية ، الوجدانية، المعمارية).

* الإعداد الأكاديمي والبيداغوجي الجيد للأستاذ، وذلك لجعله أكثر إلماما بالمحتوى التدريسي وبالتالي تكون لديه القدرة على تفعيل عملية التدريس .

* مسايرة الأستاذ للتغيرات والتطورات المستمرة التي يتعرض لها الحقل التعليمي الذي يختص به والتكيف معه باختيار الأساليب الحديثة واستعمالها بفعالية.

* ان يكون لدى الأستاذ الاستعداد وقابلية للنمو المهني.

وعلى العموم يجب توفر أربع عناصر أساسية ليكون التدريس فعالا وهي :

(الفتلاوي، 2003، ص 27).

- المدرس الكفء.

- المادة الدراسية الجيدة.

- الوسائل اللازمة للتدريس .

- بيئة التعليم المناسبة .

2-3-2- وظيفة البحث العلمي:

يعرف البحث العلمي بأنه النشاط الأكثر تنظيما والموجه نحو اكتشاف وتنمية كيان معرفي منظم، ويقوم البحث العلمي على التحليل المنظم والموضوعي، ويعتمد على تسجيل الملاحظات وتجميع البيانات التي قد تقود إلى تنمية المبادئ والنظريات والنتائج التي تساعد على التنبؤ والتحكم القريب في الأحداث والظواهر. (معمرية، 2008، ص 147)

البحث العلمي من الركائز الأساسية للنهوض الحضاري بأي بلد، و قرين ملازم للتعليم الجامعي باعتبار الجامعة مصنع المعرفة وحلقة الوصل بين المجتمع ومتطلباته وبين صانعي المعرفة الذين هم الأساتذة والباحثين. (دباس وآخرون، 2008، ص 125)

فالبحث العلمي يلعب دورا هاما في تقدم المجتمعات وذلك عن طريق معالجة المشاكل وحلها كما تعد وظيفة البحث العلمي قادرة على تحديد المعارف والمعلومات للأستاذ الجامعي

باستمرار التي يمكن له أن يستعملها في وظيفة التدريس التي يتم على أساس توصيل المعارف للطلبة بما يتناسب مع التكنولوجيا الجديدة.

2-4- أهمية الأستاذ الجامعي :

تبرز أهمية الأستاذ الجامعي خلال المهام المستندة إليه والأدوار التي يؤديها، إذ يعتبر الوسيلة التي تكاد أن تكون الوحيدة التي تحمل على عاتقها مسؤولية التخصصات، فهو الركيزة في البناء الجامعي ومفتاح التنمية، حيث يؤدي وظيفته التدريسية التي تمكنه من نشر المعارف والحفاظ عليها والبحث عن الجديد فيها، كما انه دائم النشاط في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أهم ما تسعى الجامعة إلى تحقيقه.

بالإضافة إلى بعض الأدوار التي تبين أهمية الأستاذ الجامعي، والتي تتمثل في النقاط التالية:

(زerman, 2004, ص 87)

* توجيه وإثارة التفكير.

* تحفيز قدرات الطالب المختلفة بهدف تنميتها وتطورها.

* تدريب الطالب على استعمال الآلة العلمية.

* تطوير المعارف ونشرها .

* التوجيه الأخلاقي والاجتماعي للطلبة وحثهم على الاعتماد على الذات من خلال مساعدتهم

على تنمية الثقة بالنقص والشعور بالمسؤولية والاستمرار في التعلم الذاتي.

* الإشراف على الرسائل للطلبة وتوجيههم إلى الأسلوب البحثي السليم.

2-5- الأستاذ الجامعي وتصنيفه في القانون الجزائري قبل الإصلاح (ل م د):

يعد الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية في الجامعة، حيث تتمحور حوله وظيفة إعداد

الكوادر البشرية التي تعتبر أهم مخرجات النظام الجامعي، ويصنف الأساتذة الجامعيون في جل

دول العالم إلى: (جبار, 2008 . ص 78)

_أساتذة محاضرين .

_أساتذة مكلفون بالدروس.

_ (أساتذة معيدين).

أما بالنسبة لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر فنذ استقلال الجزائر لم يصدر أي قانون خاص بالأستاذ الجامعي، بالرغم من وجود بعض القوانين التي بقيت مجرد مشاريع نظرية لم تجسد في الواقع، زيادة -على بعض المراسيم التي وضعت الأوضاع المهنية لأساتذة التعليم العالي، ومنها المرسوم رقم 77- 114 المؤرخ في أوت 1977 ، والذي جاء ليحدد الشروط المتعلقة بممارسة التعليم والمهام الإدارية الأخرى وكذا البحث العلمي، كما تم أيضا من خلال هذا المرسوم تحديد الحجم الساعي لكل أستاذ على اختلاف طبيعة السلك الذي ينتمي إليه.

وضمن القوانين الخاصة نجد مشروع القانون الأساسي الخاص بالوظائف والأسلاك النوعية لوزارة التعليم العالي ، والمتمم بالمرسوم رقم 71- 24 الصادر بتاريخ 9-4-1971 وقد عمل هذا المرسوم على توحيد الأحكام لمختلف الفروع الموجودة في الجامعة، وحدد حقوق الأساتذة وواجباتهم بدقة أكثر، وصنف أسلاك الأساتذة في التعليم العالي كما يلي: (نوار. 1990، ص.

(115)

* سلك الأساتذة: نص هذا القانون على أن توظيف الأساتذة في مراكز التعليم العالي يتم على أساس - الشهادات العلمية التي تحصلوا عليها خلال تكوينهم الجامعي، سواء بإحدى الجامعات الجزائرية أو خارجها في إطار الاستفادة من البعثات، بالإضافة إلى الأعمال العلمية التي قاموا بها خلال إعدادهم للأبحاث العلمية التي تعكس مستواهم العلمي واستحقاقهم لمنصب الأستاذ الجامعي.

* سلك الأساتذة المحاضرين: يتم توظيف هؤلاء الأساتذة على أساس المستوى العلمي العالي خصوصا إذا كان متحصلا على شهادة دكتوراه دولة، لاسيما إذا كانت من الخارج (في إحدى

الجامعات الأجنبية) حيث يكون هناك اجتهداد في الأداء المهني كما استفاد منه طول فترة تكوينه بالخارج، كاستخدامه للأساليب المنهجية المساعدة على توصيل المعارف للطلبة وفهم المادة العلمية المقدمة من طرفه وانتهاج منهجية علمية في إعداد البحوث وتدريب الطلبة عليها ليتناسب مع التطورات العلمية الحالية.

* سلك الأساتذة المساعدين: يتم توظيفهم على أساس شهادة الماجستير أو شهادة تعادلها معترف بها من وزارة التعليم العالي سواء داخل الجامعة الجزائرية أو خارجها، حيث يقوم بأعمال توجيهية وتطبيقية بالنسبة للطلبة، وفي نفس الوقت يسعى إلى رفع مستواه العلمي وتسخيره لتحسين الأداء المهني باستمرار.

* سلك مساعد التعليم: يتم توظيف هذه الفئة على أساس حصولها على شهادة الليسانس والتطلع إلى التكوين أكثر فأكثر، من خلال متابعة الدراسات العليا داخل الجامعة الجزائرية أو من خلال الاستفادة من البعثات العلمية إلى الخارج التي يتم استغلالها لتحسين الأداء المهني لديه من أجل تحقيق أهداف عامة وشاملة من التكوين الجامعي.

2-6- وظائف الأستاذ الجامعي في ظل نظام ل م د:

يمكن تحديد وظائف الأساتذة الجامعيين في ظل نظام ل م د كالآتي:

* حسب السلك الذي ينتمون إليه :

يمكن تحديد مهام الأساتذة الجامعيين في ظل نظام ل م د حسب السلك الذي ينتمون، و

لكن قبل ذلك سأقوم بتوضيح آخر تصنيف للأسلاك كالآتي:

الجدول رقم (1): تصنيف أساتذة التعليم الجامعي حسب الأسلاك.

الأسلاك		التصنيف	
		الصف	الرقم الاستدلالي
أستاذ	أستاذ محاضر	خارج الصف	قسم فرعي 7
			1480
			قسم فرعي 6
	1280		
	قسم فرعي 4		
	1125		
أستاذ مساعد	أستاذ مساعد قسم "أ"	قسم فرعي 3	
		1055	
		قسم فرعي 1	
930			
معيد	معيد	الصف 13	578

(المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، ص 27) .

مهام الأساتذة الباحثين :

يؤدي الأساتذة الباحثون من خلال التعليم والبحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم الجامعي، وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام ب (: الجريدة الرسمية. 2000، ص 19)

إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

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

القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراته لممارسة وظيفة أستاذ باحث.
ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب : 192 ساعة والتي
يقابلها أيضا 384 ساعة من الأعمال التطبيقية، و من الأعمال الموجهة.

كما يمكن دعوتهم لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطلبة وفي هذا الصدد:
-يساعدون الطالب في عمله الشخصي(تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة
بالجامعة...الخ).

-يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي(التحكم في الآلات البيبليوغرافية واستعمال المكتبة).
-يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.

- كما يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث
وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

-يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل مناصب هيكلية عليا، وفي هذه الحالة يتغير الحجم الساعي
للتدريس تبعا لمسؤوليات المهمة.

- كما يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار اتفاقيات الشراكة بين جامعاتهم وقطاعات الأنشطة
الأخرى لضمان دراسات أو تقديم خبرة أو ضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية
والاجتماعية.

سلك المعيدین:

وهو سلك في طريق الزوال، وحسب المادة 30 من القانون المؤرخ ماي 2008 في فإن
مهام سلك الأساتذة المعيدین تتمثل في: (الجريدة الرسمية، المادة (30 ، 2008 ص:22).

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 7
من نفس القانون.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها .

-المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.

-المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

*سلك الأساتذة المساعدين :

الأساتذة المساعدين قسم " ب: "

يكلف الأستاذ المساعد قسم " ب " بما يلي: (الجريدة الرسمية. 2008. ص. 22)

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المحدد له .

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها .

- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات .

- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

- استقبال الطلبة (ثلاث ساعات في الأسبوع) .

الأساتذة المساعدين قسم " أ: "

يكلف الأستاذ المساعد قسم " أ " بما يلي : (الجريدة الرسمية. 2008. ص 27)

- ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية،

حسب الحجم الساعي.

- تحضير وتحيين دروسه .

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها .

- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات .

- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع .

سلك الأساتذة المحاضرين :

الأساتذة المحاضرين قسم "ب":

يكلف الأساتذة المحاضرين قسم "ب" بالمهام التالية: (الجريدة الرسمية، 2008، ص 23)

- تحضير وتحيين دروسه .

- 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 .

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

الأساتذة المحاضرين قسم "أ":

يكلف الأساتذة المحاضرين قسم "أ" بالمهام التالية: (الجريدة الرسمية، 2008، ص 24)

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه

- 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 .

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برامج التعليم ووضع أشكال

تكوين جديدة تقييم البرامج والمسارات.

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والتطبيقية.

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين .

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.

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

سلك الأساتذة :

يكلف الأساتذة بما يلي: (الجريدة الرسمية. 2008. ص ص 24 - 25)

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه .

- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها .

- المشاركة في مداوالات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات .

- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والتطبيقية .

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين .

- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برامج التعليم ووضع أشكال

تكوين جديدة تقييم البرامج والمسارات.

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

الأستاذ الممتاز :

زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يلي: (الجريدة الرسمية. 2008.

ص 25)

- ضمان محاضرات وحلقات و ورشات 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 أو البيداغوجي .

- كما يمكن دعوة الأستاذ الممتاز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.
الأساتذة المعيّنين في المناصب العليا- :

تطبيقاً لأحكام المادة 12 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، تحدد قائمة
المناصب العليا المطابقة لأسلاك الباحثين كما يلي: (الجريدة الرسمية، 2008، ص 26)

- مسؤول فريق ميدان التكوين .

- مسؤول فريق شعبة التكوين.

- مسؤول فريق الاختصاص.

مسؤول فريق ميدان التكوين :

يكلف مسؤول فريق ميدان التكوين بما يلي: (الجريدة الرسمية، 2008، ص 26)

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين .

- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين .

- إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة .

- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة .

- تنظيم وتقييم أشكال التكوين والتدريس .

- السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله .

- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين .

- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.

مسؤول فريق شعبة التكوين :

يكلف مسؤول فريق شعبة التكوين بما يلي: (الجريدة الرسمية، 2008، ص 26)

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين .

- اقتراح الاختصاصات التي تك [□] ون الشعبة .

- اقتراح أو غلق اختصاصات في الشعبة .
 - متابعة وضع الإشراف في الطور الأول .
 - وضع طريقة لإنجاز ومتابعة التربصات .
 - اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج .
- مسئول فريق الاختصاص :

يكلف مسئول فريق الاختصاص بما يلي: (الجريدة الرسمية، 2008، ص26)

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص.
 - السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به .
 - اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص .
 - اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج .
- 2-7- الأستاذ المتدرب:

المبتدئ كما يصفه يكون بين هوي تين، يتخلى عن وضعية طالب من اجل الاندماج في جلد المهني المسئول عن قراراته .الضغط النفسي،القلق،مخاوف مختلفة، فترات من الذعر تأخذ أهميتها ولكن تتلاشى مع التجربة والثقة بالنفس مطلوب منه بذل مجهودات كبيرة، الكثير من الوقت و التركيز من اجل حل المشكلات على خلاف الأستاذ المجرب .يحمل عبء معرفيا كبير ، محصور بجملة من المشكلات يجمع، يعيش في البداية قلق التشتت مقارنة بزميله المجرب.يحس في الغالب بأنه وحيد ،منفصل عن زملاء الدراسة ،مندمج بصورة ضعيفة ،ليس دائما مرحبا به من طرف الآخرين، انه بين (مقعدين)، ينتابه إحساس بعدم القدرة على التحكم وبصورة قوية في حركات المهن ة.يقيس القواصل بين ما يتخيله وبين ما يختبره، دون أن يعي أن هذه الأخيرة شيء عادي ولا يعني ذلك مساس بقدرته ولا ضعف في شخصيته.

2-8- حاجات الأستاذ المتدرب:

فالبدايات في المهنة تكشف، عن خاصية خاصة ومعقدة بالنسبة للأستاذ المبتدئ، حيث يجد نفسه يتموضع داخل تناقضات، من جهة يعتبر نفسه كفء ومن جهة أخرى مدى تعقد مهنة التعليم هذا يجعله يفكر بان عليه أن يعمل أكثر لتحسين مستواه.. وهذا ما يقودنا إلى الحديث عن الحاجات الأستاذ الجامعي. في السنة الأولى من عمله، يعتمد على مصادره الخاصة للبقاء في مواصلة المهنة، ، يجد نفسه أمام صعوبات مهنية كل يوم في تدريس مختلفة، مما يجعله يعي أن له نقائص في تكوينه و يحتاج إلى تحسينها

حدد gold (1992) العديد من الحاجات المرتبطة ببداية مسيرة الأستاذ المبتدئ، جمعهم ضمن (ثلاث محاور كبيرة) الحاجة إلى نمو الفزيولوجي الجسدي و الانفعالي والحاجات مرتبطة بالنمو السيكو اجتماعي و أخيرا الحاجات المرتبطة بالنمو الشخصي و الفكري. (قراين. 2000. ص 128)

المدخل الثالث: صعوبات الأستاذ المتدرب في ظل نظام ل.م.د:

3-الصعوبات :

3-1-المفهوم، الأنواع، الأبعاد:

لقد رصد الأدب التربوي المتعلق بالتعليم العالي والجامعي بصفة عامة وبالتدريس الجامعي بصفة خاصة صعوبات متعددة المصادر . فقد تكون هذه الصعوبات النابعة من الاستاذ ذاته، وقد تكون نابعة من الطالب، كما قد تكون نابعة من المنهاج الدراسي، أو من الجهاز الإداري بالمؤسسة العلمية، أو من مناخ العمل السائد، وفي ورقتنا البحثية سنقتصر على الصعوبات المختلفة التي تواجه الأستاذ الجامعي بصورة عامة والمتدرب بصورة خاصة، انطلاقا من اقتناعنا بأهمية معرفة الأستاذ ذ لهذه الصعوبات في وقت مبكر من تاريخه المهني، يقلل من أثارها السلبية عليه، كما يساعد في التفكير في الحلول المناسبة دون حيرة أو ارتباك.

كما هو معروف لكل مهنة م ن المهن مشكلاتها التي تتفاوت من البساطة إلى التعقيد وتشارك مهنة التعليم مع المهن الأخرى في هذه الخاصية ، إذ يواجه الأستاذ في الميدان صعوبات يومية متنوعة ، خاصة إذا تذكرنا أن المدرس ، الأستاذ ذ هو صاحب المهنة التي تتعلق بالهندسة البشرية ، وسوف نستعرض لهذه الصعوبات على قسمين يتناول: (النوح . 1990 . ص 149)

-القسم الأول: الصعوبات الأكاديمية والإدارية.

-القسم الثاني: الصعوبات (الذاتية).

3-2-الصعوبات الأكاديمية والإدارية:

هناك مشكلات كما يقول قرايعين يعاني منها الأستاذ، وأن هناك ظروفًا تحيط بعمله وإنتاجه... فالأستاذ الجامعي العربي واقع بين المطرقة والسندان... فهو لاشك يعرف وظائفه، ويعلم توقعات المجتمع منه، وهو لاشك حريص على أدائها، ولكن الظروف الجامعية والمجتمعية المحيطة به لا تعطيه الفرصة ولا تمكنه من الأداء الجيد والإبداع.. وهذا هو السندان.. أما المطرقة فهي النقد الذي انهد على رأسه متهمًا (إياه بأنه ليس على المستوى، وبأنه لا يبحث وإن بحث فبغرض الترقية. (قرايعين. 2000. ص 260).

ويمكن تحديد هذه الصعوبات حسب ما يرى إلى ما يلي:

- عبء العمل والتدريس لمدرسي الجامعات، أبو لبة (1988) .
- الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي ، جبر (1991) .
- طبيعة إعداد هيئة التدريس وإعدادهم ، حداد ، (1993) .
- الافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس ، جوهر (1985) .
- عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة ، رضا (1988) .

- الاعتداد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة أو هرم التعليم العالي، علي (1988).

- عدم توفر الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي، الصاوي (1992).
 - العلاقات السلبية والاتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس صادق (2000).
 - عدم الإحساس بالأمن الوظيفي، العمري وآخرون (1996).
 - الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، الخيسي (1994).
 - الافتقار إلى الرضا الوظيفي إلى التشجيع والحوافز والدعم، السعود (2001).
 - الافتقار إلى القيم وأخلاقيات العمل والمهنة، صادق (2000).
- 3-3- الصعوبات الذاتية، (النفسية) :

فالبدايات الأولى في التدريس تعاش بقوة كفترات صعبة، فهو يختبر أحاسيس قوية، مثل الشعور بعدم الراحة، الإحباط، الانزعاج، الخيبة وكذلك التناقض بين الفكرة التي كونها الأستاذ عن المهنة والتي يكتشفها مع بداية الممارسة، حيث يعتقد أن نقل المعرفة هي الأساس، ولكن يتفاجأ بضرورة التكيف والحاجة إلى السلطة واللغة والنظام، كعمل وجهد مهني أولي، أما الصعوبة الأخرى والتي لا تقل أهمية والمتمثلة في الانتقال من مكانة طالب إلى مكانة أستاذ يكون دون تحضير. (مرسى، 1984، ص 15)

3-4- الآثار الناجمة على المستوى المهني والشخصي:

في الأخير ينتج عن هذه الصعوبات تغيرات عديدة على شخصية الأستاذ المبتدئ والمتمثلة فيما يلي: (مرسى، 1984، ص 20)

- تغير في السلوكيات: أمام صدمة الواقع، الأساتذة ممكن أن يغيروا من سلوكياتهم و يصبحون أكثر محافظون، كلاسيكيون وسلطويون في طريقتهم في التدريس.

- مساءلة الذات: أمام الصعوبات التي يواجهها، المتدرب ممكن أن يذهب إلى شك في عمله و في كفاءاته وإلى مساءلة دوافعه فيما يخص اختياره للمهنة.
 - ارتفاع الضغط النفسي عند الأستاذ المبتدئ.
 - تكرارات مرتفعة للصعوبات السيكلوجية (التعب المهني).
- توجد صعوبات أثناء بداية الممارسة المهنية، ورغم هذه الصعوبات بداية الممارسة هي مرحلة مهمة في بناء معارف و المعرفة للأستاذ الجامعي المتدرب. فالتغيرات الأكثر أهمية في نمو المهني للأستاذ، تكون بين السنة الأولى والثالثة من الممارسة المهنية.
- خاتمة:

باعتبار الأستاذ الجامعي هو العنصر المنفذ للإصلاح الذي انتهجته الجامعة (ل م د)، فإن تهيئة هذا الأستاذ لمتطلبات ذلك التغيير يعتبر ضرورة حتمية، ومن بين الوسائل التي يمكن استخدامها لتحقيق ذلك رأينا أن التدريب المبني على أساس معرفة النقائص والاحتياجات بالمقارنة مع متطلبات هذا التغيير يمكن أن يكون أحسنها. وفي ضوء هذه الورق البحثية يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- الإفادة من الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ظل نظام ل م د، في بناء برامج تدريبية.
- سن قوانين واضحة وإجبارية فيما يخص تكوين الأساتذة قبل وبعد التثبيت .
- إعادة النظر في محتوى المواد المتعلقة بعلم النفس، والمدرجة ضمن مقرر سنوات ما بعد التدرج، لتكون قادرة على مساعدة الأستاذ مستقبلا على القيام بمهمة المرافقة البيداغوجية.
- إعادة النظر في محتوى البرامج التدريبية التي تنفذها الخلية المختصة بتكوين الأساتذة، وتعميم التكوين ليشمل كل الأساتذة.
- ترقية طرق التعليم العصرية وتعميم استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال .

إعادة النظر في النصوص التنظيمية والقانونية، من أجل إدخال الأحكام الجديدة التي ينص عليها نظام ل م د، وخاصة تلك المتعلقة بتصنيف الشهادات الجديدة.

إدراج التربصات الميدانية في طور ما بعد التدرج، بهدف إكساب الأساتذة المستقبليين الخبرة التي تجعلهم قادرين على ممارسة الوظائف المسندة إليهم بخلفية واقعية.

خلق التنسيق بين الجامعة والوظيفة العمومي، والعمل على توضيح كل الشهادات وإدراجها وتصنيفها لديه.

المراجع بالعربية:

- بوزيد، نبيل (2001). أهمية تحضير الطلبة إلى الحياة المهنية في ضوء مشاكل التعليم العالي و علاقته بعالم الشغل المتغير، ندوة قسم المناهج و طرق التدريس، كلية التربية بجامعة البحرين.
- جبار، سامية (2008). رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية. رسالة ماجستير في التنظيم والعمل. جامعة الحاج لخضر. باتنة.
- دباس، هاشم فوزي (2009). إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث. ط 1. مكتبة الوارق. عمان.
- زرمان، عبد الكريم (2004). نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي. رسالة ماجستير. باتنة.
- شحاتة، نظلي (2000). إدارة الموارد البشرية. د.ط. دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان.
- طوطاوي، زوليخة (1993). الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته بأداء الأساتذة. رسالة ماجستير. الجزائر.
- حرز الله. عبد الكريم وبداري، كمال (2008). نظام ل م د ليسانس، ماستر، دكتوراه. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (1990). الكفاءات التدريسية (المفهوم. التدريب. الأداء). دار الشروق. مصر.
- قراين، خليل (2000). المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة دراسات. العلوم التربوية.
- لونيس، علي و تيغليت، صالح (2005). التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات العالمية. الملتقى الدولي الأول حول: نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الخارجية. المركز الجامعي العربي بن مهيدي أم البواقي. الجزائر.
- مرسي، محمد عبد العليم (1984). مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي. العدد الأول.
- النوح، مساعد بن عبد الله (1990). مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. مجلة رسالة الخليج العربي. العدد 9.
- معمري، بشير (2011). مجالات وأساليب تكوين المعلم الجامعي. مداخلة جامعة فرحات عباس. سطيف.
- نوار، مربوحة (1990). العاملون في التدريس الجامعي، أوضاعهم واتجاهاتهم. رسالة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة عنابة، الجزائر.
- مناعي، محمد جابر (2007). محاضرات حول نظام ل.م.د مصلحة الإعلام والتوجيه. المركز الجامعي. تبسة. الجزائر. العدد 28.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (ماي 2005). دليل الحائز الجديد على البكالوريا.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2011). دليل ل م د.
- ولد خليفة، محمد العربي (1989). المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية. الجزائر.

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (المؤرخ في ماي سنة 2008) . الباب الرابع المتعلق بتصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا، فصل تصنيف الرتب.

المراجع الأجنبية:

Gourène. G , Arsene. I et autre (2006). *Aperçu de la reforme lmd. Abudjaman.*

UNESCO (1998). *Conférence Mondiale sur L'enseignement Supérieure vision et action,*

ARDCLE. paris.