

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



LARBI TEBESSI –TEBESSAUNIVERSITY

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علوم اجتماعية

التخصص: التنظيم والعمل

أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي بين النظرية والواقع

دراسة ميدانية ب: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية *تبسة*

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - Tebessa

الأستاذ المؤطر

إعداد الطالبتين:

بلقاسم داود

نورة شافعي

إيمان نصر الدين

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بلقاسم مزبوة	أستاذ محاضر *أ*	رئيسا
بلقاسم داود	أستاذ مساعد *أ*	مشرفا ومقررا
عبد الكريم برينيس	أستاذ مساعد *أ*	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي 2019/2018

رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي

أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ

صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي

عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿

النمل: ١٦

مقدمة

مقدمة:

إنّ الجامعة كيان علمي يرفع مستوى المورد البشري الذي يسعى إلى توثيق الرابطة الثقافية والمنهجية الأخلاقية التي من أهدافها: خدمة المجتمعات ومحاولة بنائها وتنمية القيمة الإنسانية؛ وذلك عن طريق استحداث سبل الحضارة الاجتماعية وترقية الأفكار والوعي بالعلم للوصول به إلى أرقى الدرجات للمساهمة في التوسع والتطور من خلال المعارف عن طريق الأبحاث والدراسات العليا و تطبيقها ومحاولة تحليلها وتفسيرها.

وتشكيل بناء جامعات ذات مستوى عالي تحتاج إلى تطبيق ما يسمى بأخلاقيات المهنة المرتبط بالممارسات العلمية والعملية التي يستخدمها الأستاذ الجامعي كمحاور تنظيمية يقع تركيزها على ضبط وتحديد آليات مهنة التدريس التي هي أعظم رسالة وأشرف المهن ويقتصر واجب الأستاذ على تطبيق المعايير والمبادئ والقواعد التي تسير مسار التعليم العالي والتي هي موثوقة بصورة أساسية في الميثاق الأخلاقي لمهنة الأستاذ الجامعي ففي هذا المجال يعتزم هذا الأخير بتدريس الطالب على تقنيات التعليم وتنظيم آليات منهجية تزودهم بالخبرات والمهارات ذات الكفايات العالية وتجاربه المعاينة أو دعمهم بأهم الوظائف التي يقوم عليها التعليم الجامعي.

الكفاءات اللازمة لأعضاء هيئات التدريس هي توظيف عمليات التواصل الإيجابية بينها وبين المتلقي ألا وهو الطالب، كما أن للهيكلية الإدارية دور فعال في هذه العملية وذلك بنشر الوعي الفكري والثقافي الذي يعزز الجانب الأخلاقي الذي يقوم عليه الأداء المهني للأستاذ في التعامل مع أوضاع وأهداف الانفتاح على آراء ووجهات نظر الطلبة التي تحدد مصداقية كفاءات وأساتذة التي تتطلب إجراءات تقييمية،

والتي تتضمن مجموعة من المخرجات فهي الاستراتيجيات الحاملة لأهداف المؤسسة الجامعية والبرامج الأكاديمية التي تترجم الأساسيات التطبيقية المساندة لضمان جودة التعليم العالي.

■ وقد تم إنجاز هذه الدراسة على أساس توجيه النظر إلى أهمية أخلاقيات المهنة التي يطبقها الأستاذ الجامعي و العمل على ترسيخ القواعد الموضوعة في المدونة الأخلاقية



الخاصة لمهنة التدريس الجامعي والعمل على إرساء تطبيقها كآلية تساهم في بناء ضمني و هيكلية للجامعات الجزائرية.

■ ثم إتباع طرق المنهجية التي استخدمناها في دراستنا وجاءت وفق مراحل متصلة حيث أجمعت معالم هذا البحث على فصول وهي كالتالي :

❖ **الفصل الأول :** في هذا الجزء تطرقنا إلى الإطار المنهجي و المفهمي للدراسة و يضم :

- الإشكالية و تساؤلات الدراسة و فرضياتها.
- أهمية الموضوع.
- أسباب ودوافع اختيار الموضوع: وهي مقسمة إلى أسباب ذاتية و موضوعية، إضافة إلى الأسباب العلمية و العملية.
- أهداف الدراسة.
- تحديد مفاهيم الدراسة: "الأخلاق"، "المهنة"، "أخلاقيات المهنة" "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي"

● اختيار الدراسات السابقة التي تتناسب مع موضوع البحث.

❖ **الفصل الثاني :** وينقسم إلى مبحثين:

➤ **المبحث الأول :** بعنوان أخلاقيات المهنة

- مفهوم الأخلاق و الأخلاقيات عند الفلاسفة و المفكرين الأوروبيين.
- المصطلحات المرتبطة لأخلاقيات المهنة.
- أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد و العمل.
- المسلمات الأساسية لمعايير و مبادئ أخلاقيات المهنة.
- مصادر أخلاقيات المهنة.
- أنماط المسؤولية الأخلاقية للمهنة.
- مرتكزات القواعد الأخلاقية و معايير سلوك الممارسات المهنية.
- إرسال مقومات أخلاقيات المهنة و صنع القرار الأخلاقي.
- آليات و وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة.

- عقيات تطبيق أخلاقيات المهنة .
- أهم النظريات المفسرة لأخلاقيات المهنة.

➤ **المبحث الثاني:** المسؤولية الأخلاقية وقيم مهنة التدريس لمؤسسات التعليم العالي

- قيم المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية للأستاذ الجامعي في ظل المتغيرات الدولية
- الصيغ البناءة لتقويم الأستاذ الجامعي بين المنظور العلمي ومنظور الممارسة العملية الواقعية.

- الموصفات المهنية لعضو هيئة التدريس و علاقتها بأبعاد الكفاية التدريسية خطوات و مؤشرات تطوير كفاءة الأداء الأكاديمي في النظام الجديد *LMD*
- أخلاقيات الأستاذ الجامعي تجاه التخطيط و المتابعة البيداغوجية اخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع.

- أدوار عضو هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم العالي في ضوء الحداثة
- استراتيجية الإعداد العلمي للتدريس في الجامعات ومميزات التعليم الأكاديمي الناجح
- تصورات و ممارسات خاطئة في مهنة الأستاذ الجامعي.
- موقف مؤسسات التعليم العالي من الالتزام الأخلاقي.
- العلوم الاجتماعية وواقع التعليم العالي في الوطن العربي.

❖ **الفصل الثالث :** تم التعرض إلى الإجراءات المنهجية للدراسة المجال الزماني والمكاني والبشري:

- المنهج والأدوات المستخدمة المستخدمة في البحث.
- ومنه إلى الدراسة الميدانية التي تم القيام بها في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -قسم العلوم الاجتماعية- ولاية *تبسة* حيث تم على مستوى المؤسسة الجامعية محل تطبيق الدراسة اختبار فرضيات الدراسة.

❖ **الفصل الرابع :** والمتضمن على تفريغ وتحليل بيانات البحث:

- تحليل البيانات والتعليق عليها وتحليلها.

- تحليل البيانات المتعلقة بفرضيات الدراسة ومنه تم التوصل الى نتائج البحث حسب الفرضيات.



الفصل

الأول

ثانياً: فرضيات الدراسة:

✚ الفرضية العامة:

✚ يلتزم الأستاذ الجامعي بتطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة أثناء الممارسة العملية.

✚ الفرضيات الجزئية:

✚ الالتزام بالمدونة الأخلاقية يساهم في تفعيل المسؤولية المهنية لدى الأستاذ الجامعي.

✚ الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرّفْع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي.

✚ يحرص الأستاذ الجامعي على الأمانة العلمية كونها جوهر أساسي لأخلاقيات المهنة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على أخلاقيات مهنة التدريس لدى الأستاذ الجامعي بين النظري والتطبيقي، وذلك من خلال توجيه النظر إلى:

✚ وضع آلية مقترحة لإعداد قيم المسؤولية الأخلاقية لممارسة المهنة لدى الأساتذة الجامعيين من الناحية العملية.

✚ تبني استراتيجية البعد الأخلاقي لقياس مدى توفر المعيار المهني للأستاذ الجامعي ما يساهم في الارتقاء بأدائه وتطوير مساره المهني والعلمي.

✚ تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الأستاذ الجامعي للأخلاق الفاضلة التي جاء بها الإسلام، والتي تشكّل ترابطاً وثيقاً بأخلاقيات المهنة داخل الجامعة الجزائرية.

✚ إثراء رصيد الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية للأخلاقيات التي جاء بها الإسلام، والتي تشكّل ترابطاً وثيقاً بالمهنة داخل الجامعة الجزائرية.

✚ إثراء رصيد الباحث بدراسة بحثية، قد تكون الداعم للمشكلات الاجتماعية الراهنة واستفادة لمن يريد التعمق بمرجعية أخلاقية لهذا الموضوع.

- ❖ تفعيل حرص الأجهزة الرسمية لتناول المسؤولية المهنية والالتزام الأخلاقي بالدراسة والتحليل والعمل على تطبيقها على أرضية الميدان الجامعي.
- ❖ محاولة تغيير النظرة السلبية لواقع التعليم الجامعي من خلال وضع تصوّر مقترح لميثاق أخلاقيات المهنة.

رابعاً: أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

من المؤكد أنّ اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن عشوائياً، وما تجدر إليه الإشارة في هذه الدراسة المتمثلة في مجموعة من الأسباب التي دفعتنا إلى تسليط الضوء على أبرز جانبيين نوجز أسبابها فيما يأتي:

➤ الأسباب الذاتية:

- ❖ قد يكون ميثاق أخلاقيات المهنة متضمن لأدب وقواعد قانونية مكتوبة، ومن ثمّ فمآله أن يتحول في الغالب إلى شعارات شكلية بعيدة كل البعد عن التجسيد الميداني له.
- ❖ اللامبالاة، وتماطل استغلال السلطة والنفوذ من قبل بعض المسؤولين الإداريين داخل الجامعة الجزائرية، ومخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها داخل المنظمة.
- ❖ عدم الدراية الكاملة لبعض الأساتذة الجامعيين بمحتوى المدونة الأخلاقية وعدم اطلاعهم الكافي للنصوص التشريعية الخاصة بالعمل الأكاديمي.
- ❖ عدم التزام الجامعة الجزائرية بالمرجعية الأخلاقية التي تحوي وضع الطالب في المكانة التي يستحقها، وإعلاء شأنه بما يعزّز ثقته وقدرته على الإبداع الفكري والتكنولوجي المطلوب.

- ❖ نقشي ظاهرة التمييز والمحاباة بين الطلبة بدون إنصاف وعدالة داخل الجامعة الجزائرية، وتفاقم ظاهرة الوساطة لتقديم الخدمات الشخصية وتسهيل أمور الأقارب وإهمال المستوى العلمي للطالب.

➤ الأسباب الموضوعية:

- ❖ تشكيل هيئة رقابية متخصصة لمتابعة التزام تطبيق الأستاذ الجامعي لمحتوى المدونة الأخلاقية، وتفويضها كامل الصلاحيات التي تمكّنها من تفعيل كامل إجراءاتها.

- ❖ تحريّ الموضوعية العلمية، وتطبيق مبدأ العدالة والمساواة، والتخلي بروح المسؤولية المهنية لتأدية المهام بنبل.
- ❖ اعتبار المسؤولين بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي أنّ المدونة دستوراً يجب العمل بمواده، لأنّ التنظيم الوظيفي والتسيير الأخلاقي السليم هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق غايات وأهداف الجامعة.
- ❖ معرفة مدى تطابق ما تطرقنا إليه نظرياً، وبما هو موجود ميدانياً وتناوله بشكل جديد على أرضية الواقع العملي داخل المؤسسة الجامعية.
- ❖ ارتباط الموضوع بالتخصّص، وقابليته للدراسة.
- ❖ خلوّ مكتبة قسم العلوم الاجتماعية من المادة المعرفية الحديثة التي تحوي أخلاقيات المهنة، بحكم أنه موضوع مجتمعي أكثر والباحثين المهتمين بهذا المجال بحاجة لتوفير المراجع التي تخدم تخصّصهم.

خامساً: أهداف الدراسة:

تتوقف أهداف أي بحث على طبيعة الظاهرة المدروسة، وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى تطابقها في إثراء الجانب النظري من جهة، ومن الجانب الميداني لها من جهة أخرى، حيث تكمن أهداف هذه الدراسة فيما يأتي:

الأهداف العلمية:

- ❖ التحكم في مصطلحات التخصّص.
- ❖ التمكن من تحديد مؤشرات الدراسة بما يلاءم طبيعة الموضوع.
- ❖ كيفية تطبيق الإجراءات المنهجية.
- ❖ التدريب على الممارسة العملية التي تساهم في اكتشاف أسرار الواقع المهني.
- ❖ تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات المهنة، والمصطلحات المرتبطة بها لدى المهتمين بقضايا التعليم الجامعي والقائمين عليه.

الأهداف العملية:

- ❖ تحديد مسؤلي التخصص للمواضيع ذات الأهمية التي تتطلب المبادرة لتوجيه النشاط البحثي بما يخدم متطلبات جودة التعليم العالي بمختلف أبعاده.
- ❖ تشجيع مواضيع الدراسة التي لها علاقة بخدمة المجتمع مع تقبل النقد البناء، وتقديم الأفكار والاقتراحات التي تساهم في تنمية الإبداع التكويني للمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- ❖ ترسيخ الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي والطالب، ليتم التقليل من البيروقراطية والنمطية لتجدد الأفكار، وتعدّد الرؤى تحقيقاً لفاعلية دور الجامعة.
- ❖ تنمية الرقابة الذاتية وفق دستور أخلاقي ينظم ممارسة المهنة ويحدّد وحدة الانضباط لتفعيل القاعدة الأخلاقية لدى الهيئة المسؤولة داخل المنظمة.
- ❖ يسعى موضوع أخلاقيات المهنة لمساعدة صانعي القرارات في الجامعة الجزائرية على رسم سياساته التعليمية حيال التقويم الموضوعي، وتحقيق مبدأ الإنصاف والعدالة.

سادساً: تحديد أبرز مفاهيم الدراسة:

➤ مفهوم الأخلاق:

أولاً: معنى الأخلاق لغةً:

✚ تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق: (الأخلاق) (علم الأخلاق)

"علم موضوعه أحكام قيمة تتعلق بالأعمال التي توصف بالحسن أو القبح."¹

✚ ورد بيان (الخلق): "حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خيرٍ أو شرٍّ من

غير حاجة إلى فكر روية." (مج) (ج) أخلاق²

✚ يعرف قاموس علم الاجتماع الأخلاق:

" دراسة القيم وعلاقتها بأنماط السلوك والبرامج المختلفة وحينما يدرس علم الاجتماع موضوعات مثل الانحراف، القوى والمشكلات الاجتماعية وحركات الإصلاح، والتقدم الاجتماعي فإنه يدخل ميدان الأخلاق إمّا استخدام كلمة الأخلاق دون إضافة مصطلح الاجتماع إليها فإنّها تشير إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك."³

✚ و جاء في معجم المصطلحات الفلسفية بأنّ الأخلاقيات بالمعنى الحقيقي:

" تقال عن التفكير المنهجي في معايير الفعل البشري الذي يعبر عن قيمة الفاعل كما أشار بأن الأخلاقيات علم موضوعه المباشر الأحكام التقويمية المطلقة على الأعمال الموسومة بأنها حسنة أو قبيحة."⁴

1- إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط ، الجزء الأول والثاني، القاهرة ، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، 1972، ص 252

2- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها.

3- عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، دار المعرفة للنشر والتوزيع ، ص 142

4- رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية: القيادة الأخلاقية ، عمان دار مكتبة الحامد و التوزيع، ط1، 2012/1433، ص

ثانياً: الأخلاق اصطلاحاً:

عرّف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها، لكن سنسلط الضوء على التعريفات الاصطلاحية التي تناسب موضوع الدراسة وتندرج ضمن التخصص:

• تعريف «دور كايم» للأخلاق:

" مجموعة من القواعد العلمية الثابتة التي تحدّد سلوكنا، والسلوك الخلقى هو وفقاً لمقياس أو قاعدة تحدّد كيف يجب أن نتصرف في الحالات والمواقف التي تعرض لنا دون أن تخالف ذلك ضميرنا أو العرف السائد في مجتمعنا."¹

بيّن «دور كايم» في تعريفه أنّ الأخلاق واجب أو خير، من حيث أنها نظام أو قاعدة للسلوك الاجتماعي، ومن حيث أنه يضع لسلوكنا غاية في مواجهة المواقف حسب مقياس يحدده المجتمع، وهذا النظام يتجلى في سلوك الأفراد في حياتهم اليومية، فدور «دور كايم» يرى أنّ الأخلاق تحدّد من خلال معيارين:

▪ معيار موضوعي يحدده المجتمع.

▪ معيار ذاتي يعكس الأخلاق السائدة في الواقع، فكل فرد ينظر إلى القواعد العامّة بما يمليه ضميره الخاص به.

✚ تعريف «تايلور» للأخلاق بأنها:

"منظومة القواعد والمعايير التي تصبح جزءاً من ثقافة المجتمع متجسدة في عاداته و تقاليده و قوانينه و ذلك بعد أن تحكّم هذه المنظومة سلوك أفراد المجتمع."²

ويرى «تايلور» في تعريفه هذا أنّ الأخلاق هي جزء من ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده، ويرى أنها عبارة عن مجموعة من المعايير متجسدة في مبادئ وقوانين تحكّم على الفرد في المجتمع."

¹ حسن عبد الحميد احمد رشوان: الأخلاق دراسة في علم الاجتماع الريفي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ط 1، 2008، ص 191

² ريم ياسر الرواشدة: «أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامّة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية»، رسالة لاستكمال متطلبات الماجستير، جامعة مؤتة قسم الإدارة 2007، ص 21

✚ يعرّف « سبنسر » الأخلاق بأنها:

"العلم الذي يبحث في النشاط الإنساني من حيثما يحققه هذا النشاط للآخرين من نتائج مفيدة أو ضارة."¹

يشير تعريف « سبنسر » إلى أنّ الأخلاق علم يدرس الفعل الذي في المقابل للآخر من عائد قد يكون نفعي، أو إيجابي، أو سلبي.

ثالثاً: **التعريف الإجرائي للأخلاق:**

تأسيساً على التعريفات السابقة الذكر يمكن القول أنّ الأخلاق هي:

قاعدة من القوانين والنظم المعمول بها في الواقع المعاش، في مختلف المواقف، أساسية يعتمد عليها الفرد في تحديد مبدأ التعامل مع الآخرين تحمل صفة شمولية المعترض لها، بينما الأخلاقيات هي ممارسة تلك القواعد التي وضعتها الثقافة الأخلاقية السائدة في المجتمع في صورة سلوكيات التي من خلالها يميّز الأفراد بين الصواب والخطأ وذلك تبعاً لنظامين الأول نظري والثاني عملي حسب ما يمليه واقع المجتمع فالأخلاق مرجع، والأخلاقيات تميّز.

➤ **مفهوم المهنة:**

أولاً: **معنى المهنة لغةً:**

✚ **تعرف القراءات اللغوية المهنة على أنها:**

"العمل و العمل يحتاج إلى خبرة و مهارة و حذق لممارسته ويقال: ما مهنتك مهناً؟ : عملك و هو في مهنة أهله: في خدمتهم و خرج في ثياب مهنته: في ثياب يلبسها في أشغاله و تصرفاته."²

✚ **ويعرّف معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية المهنة:**

"هي منظومة من القيم والمبادئ والمعارف والمهارات، والخبرات، والأساليب التي تؤمن بها جماعة من الناس، وتستخدمها لمقابلة حاجات اجتماعية محدّدة، وتحصل المهنة

¹- زروقي يحيى: أخلاقيات العمال و الفساد الإداري للموظف العام ، رسالة دكتوراه ، تلمسان الجزائر ، جامعة أبو بكر بلقاسم ، 2016 / 2017 ، ص 152

²- إبراهيم مصطفى وآخرون ، المعجم الوسيط ، الجزء الأول والثاني ، مصدر سابق ، ص 890

على اعتراف رسمي وقانوني من قبل المجتمع نتيجة لاقتناعه بما يقدمه من خدمات ،
ويظهر الاعتراف المجتمعي بأي مهنة من خلال التراخيص التي يصدرها مسؤوليها.¹

ثانياً: معنى المهنة اصطلاحاً:

✚ تعرّف « Anne Roe » المهنة بأنها:

"مركز الأنشطة التي تشغل فكر الإنسان وهذا تفسير يعكس أهمية المهنة بحياة الإنسان
في المجتمع ، فحياة الإنسان تمر بسلسلة من التجارب والخبرات وكل مرحلة من مراحل
النمو تعكس الدور المهني للفرد."²

يوضح هذا التعريف أنّ المهنة هي نشاط ناتج عن تخطيط فكري يفسر أهمية العمل
بالنسبة لحياة الإنسان في المجتمع، حيث أنها تمر بمراحل لها تأثير يعكس المهارات و
الخبرات المهنية التي يكتسبها الفرد.

✚ وقد عرّف العالم « أليوت » المهنة بأنها:

"ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتبيين العوامل المختلفة
التي تؤثر على نموها أو [...] [تلاشيها]، ويتضح أنّ المهنة عمل يحتاج إلى مهارة و
قواعد خاصة به."

من خلال هذا التعريف يتضح أنّ المهنة عبارة عن عمل يعتمد بدرجة أولى على

الخبرة والمهارة، وتقوم على نظم ومبادئ تمّ وصفها بالظاهرة الاجتماعية تقبل التحليل
والتفسير والتمعن في أبعادها وتحليل عناصرها.

✚ **والمهنة:**

" هي عمل في تخصصّ يعتمد على معرفة علمية نظرية وخبرة علمية وتقوم بإعداد
المهنيين مدارس ومعاهد وكليات متخصصة، تهدف مؤسسات التعليم والتدريس المهني إلى
تعليم و تدريب وتخريج خبراء قادرين على تقديم خدمات جيدة في مجالات تخصصهم لا

¹ - عبد الناصر سليم حامد ، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية ، عمان- الأردن ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، ط1 ،
2012 ، ص 544

² - كمال عبد الحميد الزيات : العمل وعلم الاجتماع المهني ، الأسس النظرية والمنهجية ، القاهرة دار غريب للطباعة
والنشر والتوزيع ، د.ط ، 2001 ، ص 143

يستطيع تقديمها غير المؤهلين والمجتمع الحديث مجتمع مهني إلى حد كبير، مليء بمؤسسات التعليم و التدريب في مختلف مجالات النشاط الإنساني.¹

على ضوء التعاريف السابقة الذكر يمكن استخلاص مفهوم المهنة على أنها عمل له فن ذو تخصص معرفي تطبيقي، يعمل على إنشاء مخرجات ذات خبرة علمية وتدريب مهني أي عمال لهم القدرة على تحقيق جودة مهنية حسب المجال و التخصص، هذه العملية يتسم بما إلا المؤهل، لكن كل مجتمع يحمل طاقة من النشاط الإنساني المتعدّد المجالات.

التعريف الإجرائي للمهنة:

المهنة هي عمل يقوم به الإنسان ناتج عن نشاط فكري يحتاج إلى تدريب و مهارات و خبرات تتنوع بتنوع المجال والتخصص يستند على مبادئ توجيهية وإرشادية من قبل مؤسسة أو هيئة منظمة، ويمكن فهم المهنة على أنها نشاط وواجب يقوم به الفرد يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع مقابل اجر أو راتب يتيح له نوع من المكانة الاجتماعية والكفاءة المهنية.

مفهوم أخلاقيات المهنة:

"يعني بها تلك المبادئ والمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصّصية التي يجب على المهني الالتزام بها مهما تغيرت الظروف، وبرزت متطلبات تظهر في حينها ضرورية و يستحب فيها القفز على بعض المعايير القيمة، ومنها : مهنة التدريس للأستاذ الجامعي."²

التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة:

هي نظام متكامل يصدر وحدات سلوكية يخضع لها العامل خلال فترات العمل تشير إلى إستراتيجية التعامل الوظيفي بين أفراد المهنة، لها إلزامية التطبيق والتصرف من قبل العمال وذلك بتحقيق مخرجات ايجابية لأهداف المؤسسة.

¹ - عثمان عمر بن عامر: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي ، ليبيا ، منشورات فاريونس ، ط1 ، ص 209 210

² - زرفة بولقواس - ميمونة مناصرية: «أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسخ الذاتي والنظامي» ، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر ، العدد الأول ، جامعة بسكرة الجزائر ، ص 237

التعريف الإجرائي لأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي:

هي تلك القواعد والمبادئ وقيم سلوكية يتبعها أو يلتزم بها الأستاذ الجامعي لتأدية مهنته وهذه النظم تضعها هيئة منظمة أخلاقية تطبيقية كمعيار لقياس اعتمادية الأستاذ الجامعي خلال عمله، تحمل عدة روابط منها المسؤولية العلمية والمهنية، والأمانة العلمية، وتقيس كذلك العلاقات العامة للأستاذ اتجاه الطالب أو الإدارة وواجبه نحو مهنته.

سابعاً: الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

01. الدراسة العربية الأولى: "عطا إبراهيم أحمد سليمان"

الموسومة ب: «درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين وسبل تفعيلها»

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين وسبل تفعيلها والتعرف إلى ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين لمتغيرات الدراسة المتمثلة في (النوع، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي) والتعرف إلى سبل تفعيل درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين.

❖ أسئلة الدراسة:

- ما درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطات درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بأخلاقيات المهنة للمتغيرات التالية: (النوع، سنوات الخدمة في العمل متغير المؤهل العلمي)؟
- ما سبل تفعيل درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين؟

❖ فرضيات الدراسة:

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطات درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث بأخلاقيات المهنة لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)

• لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطات درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية لمتغير سنوات الخدمة في العمل (أقل من 05 سنوات)

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة في درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية لمتغير المؤهل العلمي.

❖ حدود الدراسة:

▪ الحد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على استطلاع آراء المديرين في المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة.

▪ الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من الموسم الدراسي (2011م/2012م)

▪ الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة.

❖ المنهج المستخدم في الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، طبقاً لملائمته مع طبيعة الدراسة.

❖ عينة الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الإعدادية بوكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، والبالغ عددهم (99) مديراً ومديرة حسب إحصائية برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية للعام الدراسي (2011م/2012م)

❖ استخدم الاستبيان في جمع البيانات، وقد اعتمد الباحث في دراسته على برنامج ***SPSS*** في تحليل البيانات.

❖ نتائج الدراسة:

- هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة على ضرورة التزام المعلمين في المدارس الإعدادية بأخلاقيات مهنة التعليم بدرجة كبير في جميع المجالات بنسب مختلفة، لكن من خلال استعراض نتائج السؤال الرئيسي للدراسة تم رصد استجابات المديرين التي حصلت على درجة استجابات كبيرة فما فوق باعتبارها أهمّ الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها المعلم في مرحلة الإعدادية من وجهة نظر المديرين.
- هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المعلم من وجهة نظر المديرين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطات درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث بأخلاقيات المهنة لمتغير سنوات الخدمة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في متوسطات درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث بأخلاقيات المهنة لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادة البكالوريا.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (0,05) في درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث متوسطات بأخلاقيات المهنة لمتغير النوع لصالح الإناث.

توصيات الدراسة:

- إجراء دراسات حول أسباب ضعف انتماء المعلمين لمهنة التعليم و ضعف التزامهم بأخلاقيات المهنة في بعض المجالات.
- إجراء دراسات مماثلة على مدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة من وجهات نظر مختلفة.
- إجراء دراسات مماثلة تبحث عن مدى التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم في المراحل الدراسية الأخرى.

- إعداد المزيد من الدراسات المقارنة بين المنظوم الأخلاقية في التعليم من وجهة نظر الفكر التربوي الإسلامي و المنظومة الأخلاقية في التعليم في الفكر التربوي الغربي.¹

02. الدراسة العربية الثانية: " محمد حسن نزال "

الموسومة ب: « دور المعايير المحاسبية أخلاقيات المهنة كضوابط للممارسة المحاسبية » هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور المعايير المحاسبية وأخلاقيات المهنة كضوابط للممارسة المحاسبية، إضافة إلى دورها في تحقيق موثوقية القوائم المالية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

❖ أسئلة الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته على سؤال رئيسي وأسئلة فرعية.

السؤال الرئيسي:

هل تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بتطبيق المعايير المحاسبية؟

○ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- هل للمعايير المحاسبية أثر كضوابط للممارسة المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟
- هل للمعايير المحاسبية أثر على موثوقية القوائم المالية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

السؤال الرئيسي الثاني:

هل تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بتطبيق أخلاقيات المهنة؟

○ وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- هل أخلاقيات المهنة اثر كضوابط للممارسات المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

¹- عطا إبراهيم أحمد سلمان : «درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية في وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين ، وسبل تفعيلها» رسالة ماجستير، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، قسم أصول التربية 2012 /1433

❖ فرضيات الدراسة:

في ضوء الأسئلة التي تفرعت عن مشكلة الدراسة تقوم هذه الدراسة على فرضيتين أساسيتين، تتفرع كلتاهما إلى فرضيات فرعية وذلك كالآتي:

■ **الفرضية الرئيسية الأولى:** لا تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بتطبيق المعايير المحاسبية.

● لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير المحاسبية كضوابط للممارسات المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

● لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير المحاسبية على موثوقية القوائم المالية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

❖ الفرضية الرئيسية الثانية:

● تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بتطبيق أخلاقيات المهنة.

● لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المهنة، كضوابط للممارسات المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

❖ حدود الدراسة:

■ **الحدّ المكاني:** الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية.

■ **الحدّ الزمني:** امتدت الفترة الزمنية الواقعة ما بين شهري تشرين الثاني (2013م) و حتى بداية شهر أيار (2012م)

● **الحدّ البشري:** المدير المالي أو نائبه، والمحلل المالي، مدقق الحسابات والمحاسب في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية والمشمولة في عينة الدراسة.

❖ عينة الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي و البالغ عددها (87) شركة، أمّا عينة الدراسة فهي عينة موجهة تشمل (22)

شركة صناعية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بأسلوب انتقائي عشوائي من بين الشركات العامّة في قطاع الصناعة المساهمة العامّة الأردنية في بورصة عمان بنسبة (25,29%) ولكونها الأكثر ملائمة لتطبيق موضوع الدراسة معتمداً على أداة الاستثمار و توزيعها لجميع البيانات.

❖ نتائج الدراسة:

- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود التزام من قبل الشركات الصناعية المساهمة العامّة الأردنية بتطبيق المعايير المحاسبية لمستوى متوسط.
- أشارت نتائج الدراسة إلى عدم التزام الشركات الصناعية المساهمة العامّة الأردنية بتطبيق أخلاقيات المهنة.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تتضمن الممارسات المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامّة الأردنية (التي تخصّ الاعتراف والقياس والإفصاح) مرتفعة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق المعايير المحاسبية يحقق الموثوقية في القوائم المالية في الشركات الصناعية الممارسة العامّة الأردنية.
- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود اثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطبيق أخلاقيات المهنة على الممارسات المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامّة الأردنية.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق أخلاقيات المهنة يحقق الموثوقية في القوائم أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ أخلاقيات المهنة في المحاسبية لا تدرس وفق لمتطلبات التعليم المحاسبي الدولي كما أن الخطط الدراسية لتخصصات المحاسبية في الجامعات الأردنية تتضمن مواد مستقلة تتعلق بأخلاقيات المهنة.

❖ توصيات الدراسة:

- التأكيد على أهمية تطبيق المعايير المحاسبية مع ضرورة قيام مجلس إدارة الشركة بتوضيح هذه المعايير والتزام المحاسب بتطبيقها، وذلك لمالها أثر مع الممارسات المحاسبية، وموثوقية القوائم المالية.

- توضيح الأخلاقيات المهنية للمحاسب، وعمل دورات لهم لترسيخ الأخلاقيات المهنية، وضرورة الالتزام بها لئلا لها من أثر على الممارسات المحاسبية وموثوقية القوائم المالية بالإضافة إلى دفع مستوى الشركات.
- تعزيز أخلاقيات الأعمال وضرورة أن تقوم الشركات الصناعية الأردنية بتحديد السياسات الأخلاقية، وتوزيعها عبر الشركات و تدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.
- تفعيل دور المؤسسات الرقابية، وفرض عقوبات رادعة بحق من لا يلتزم بالتطبيق السليم للمعايير المحاسبية الدولية، سواء كان فرداً أم مؤسسة، أم وحدة اقتصادية.
- ضرورة استخدام أسلوب الثواب والعقاب والحوافز المادية والمعنوية في تدعيم أخلاقيات الأعمال لدى المحاسب في الوحدة الاقتصادية.
- حث المدققين على عدم التساهل في تقاريرهم بخصوص التزام الشركات المدقق على قوائمها المحاسبية الدولية.
- العمل على تطوير مناهج (أخلاقيات) الأعمال في الجامعات الرسمية والخاصة التي تدرس التنقل المعرفي للمعلومات إلى مستوى نقل المهارات السلوكية لدى طالب المحاسبة.¹

03. الدراسة العربية الثالثة:

"على بن ناصر آل مقبل" الموسومة ب:

«الأستاذ الجامعي و توازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية»
(دراسة تحليلية)

ساهمت هذه الدراسة إلى تحقيق هدف التعرف على أهم التحديات التي تواجه حالة التوازن من عدمها التي يعيشها عضو هيئة التدريس في جامعة طيبة بين الأعباء الإدارية

¹ - محمد نزال : «دور المعايير المحاسبية وأخلاقيات المهنة كضوابط للممارسات المحاسبية»، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، قسم المحاسبة، 2014

المتطلبات والأكاديمية، ومنه تمّ وضع مقترحات لتحقيق التوازن لعضو هيئة التدريس الجامعي بين الأعباء الإدارية و المتطلبات الأكاديمية.

❖ أسئلة الدراسة:

• ما التحدّيات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة طبية عن تحقيق التوازن بين الأعباء الإدارية و المتطلبات الأكاديمية من وجهة نظرهم؟

❖ فرضيات الدراسة:

أقام باحث هذه الدراسة على سؤالين مركزيين، ولم يعتمد على فرضيات.

❖ حدود الدراسة:

▪ الحدّ المكاني: دراسة تحليلية تمّ إنجازها بجامعة طبية السعودية.

▪ الحدّ الزمني: تم العمل على إنجاز هذه الدراسة مابين (2010/04/19 إلى غاية

(2011/04/01م)

• الحدّ البشري: شملت الدراسات هيئة تدريسية الجامعة *طبية*: وكلاء الجامعة، عمداء، رؤساء أقسام من الشريطين طلاب و طالبات.

❖ المنهج المستخدم في الدراسة: المنهج الوظيفي التحليلي.

❖ عينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبية متقلدين مناصب إدارية أو ممن كان يشغل مناصب إدارية ، و تكونت العينة من (35) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طبية شملت العينة الأعضاء الذكور والإناث على اختلاف مناصبهم ودرجاتهم العلمية لمعرفة وجهة نظرهم حول التوازن بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية.

❖ المقترحات و التوصيات:

• يقترح الباحث وجود وحدة أشرف على الخدمات المساندة و البيئية مهمتها مراقبة النواحي الجمالية والكمالية في الجامعة كأماكن اللوحات سواء الإرشادية أو والإعلانية بالأشجار، وتخصيص مواقف خاصة بأعضاء هيئة التدريس، ومدى توافر الخدمات

المساعدة في كل مكتب وقاعة خاصة بأعضاء هيئة التدريس ومدى توافر الخدمات المساندة في كل مكتب وقاعة تدريس من أجهزة ومعدات ومكاتب وغيرها، وترفع هذه الوحدة بتقرير دوري شهري و فصلي لإدارة الجامعة عن الوضع الخدماتي و البيئي.

○ إضافة إلى ما سبق توحى الدراسة إلى ضرورة تحقيق الآتي:

■ تحقيق مبدأ النسبة والتناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وبين عدد الطلاب في القاعات الدراسية.

■ زيادة الاهتمام بالبحث العلمي وزيادة الإنفاق عليه وتحديث الخطط والمقررات الدراسية، ودعم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وتعزيز جوانب الكفايات العلمية و الخبرة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

■ الاهتمام بالتدريب والتطوير المستمر لأستاذ الجامعة لزيادة العقلنة الإدارية وملاحقة التقدم التقني وتنمية المهارات الفردية و الجماعية.

■ التأكيد على تفريغ الأستاذ الجامعي للعمل الأكاديمي (التدريس و البحث)

■ التركيز على الأستاذ الجامعي الجديد تدريباً و تهيئة.

■ ضرورة وضوح المهام الإدارية وتصنيفها و جدولتها وتقنينها

■ ضرورة توفير الخدمات المساندة مثل المكاتب، والأجهزة، والمكثبات الصغيرة في كل قسم.¹

04. الدراسة العربية الرابعة: "عبد الرحيم علي شاوي" - "خالد محسن جرادي"

الموسومة ب: « صورة الأستاذ الجامعي لكلية الإعلام جامعة صنعاء لدى طلابه»

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن صورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء لدى طلابه، والتعرف على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي لكلية الإعلام جامعة صنعاء باختلاف الجنس وتخصص الطالب.

¹ علي ناصر آل مقل: « الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية » (دراسة تحليلية) ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة السعودية – قسم المحاسبة ، 2011

❖ أسئلة الدراسة:

- ما صورة الأستاذ بكلية الإعلام جامعة صنعاء لدى طلابه؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغيرات الجنس (ذكور، إناث)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة التأكد على أهمية تطبيق المعايير المحاسبية مع ضرورة قيام مجلس إدارة الشركة بتوضيح هذه المعايير والتزام المحاسن بتطبيقها، وذلك لمالها مع أثر الممارسات المحاسبية، وموثوقية القوائم المالية التأكد على أهمية تطبيق المعايير المحاسبية مع ضرورة قيام مجلس إدارة الشركة بتوضيح هذه المعايير و التزام المحاسن بتطبيقها، وذلك لمالها مع أثر الممارسات المحاسبية وموثوقية القوائم المالي بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغير التخصص الطالب (إذاعة تلفزيون، علاقات عامة، صحافة)

❖ فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغير تخصص الطالب.

❖ حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- الحدّ الزمني: تم تنفيذ إجراءات الدراسة خلال الفصل الدراسي من العام الجامعي (2015م/2018م)

• **الحدّ المكاني:** تم اختيار كلية الإعلام جامعة صنعاء كنموذج لتطبيق الدراسة عليها، نظراً لصعوبة تطبيقها في باقي كليات جامعة صنعاء بسبب غياب معظم الطلبة نتيجة لظروف الحرب التي تمر بها البلاد ولقربها أيضاً لسكن الباحثين.

• **الحدّ البشري:** تم اختيار طلبة المستوى الرابع (النظام العام) بكلية الإعلام جامعة صنعاء، بتخصصاتهم المختلفة (إذاعة وتلفزيون وعلاقات عامّة وإعلام صحافة) كونهم قد امضوا في الكلية أربع سنوات استطاعوا من خلالها أن يكونوا انطباعات أو وجهات نظر متباينة عن صورة الأستاذ الجامعي بالكلية.

❖ منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملامته مع طبيعة موضوع الدراسة.

❖ عينة الدراسة:

تم اختيار المجتمع الأصلي للدراسة (المجتمع المستهدف) بالطريقة المقصودة من جميع طلبة المستوى الرابع بكلية الإعلام جامعة صنعاء (النظام العام) بتخصصاتهم المختلفة (إذاعة وتلفزيون وعلاقات عامّة وإعلام صحافة) المقيدين بالفصل الدراسي الأول من العام (2015م/2016م)، كونهم قد امضوا في الكلية أربع سنوات استطاعوا خلالها أن يكونوا انطباعات وصوراً مختلفة عن أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والبالغ عددهم (225) طالباً وطالبة موزعين على التخصصات المختلفة بالكلية، واعتمد الباحثان على أداة الاستمارة لاستجابة المبحوثين.

❖ نتائج الدراسة:

• إنَّ محاور الاستبانة الأربع حصلت على متوسط حسابي مرتفع بلغ (10، 03) وهو أكثر من المتوسط الحسابي الافتراضي (03)، وهذا يعني أنَّ معظم أفراد عينة الدراسة متوقفون على أنَّ الكفايات التي حدّدها الباحثان في الاستمارة بمحاورها الأربعة تعتبر من الكفايات المهمة التي تمارس بالفعل من قبل الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام بجامعة صنعاء والتي تعكس صورة مقبولة وإيجابية لدى الطلبة.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغير تخصص الطالب، عند مستوى دلالة (0,04) للمحور الأول المتضمن الكفايات الشخصية اللازمة للأستاذ الجامعي لصالح طلبة الإذاعة والتلفزيون ومستوى دلالة (0,04) للمحور الثاني المتضمن كفايات التمكين العلمي والمهني اللازم للأستاذ الجامعي لصالح طلبة العلاقات العامة والإعلام.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغير الجنس.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين استجابات أفراد عينة الدراسة في نظرهم لصورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء وفقاً لمتغير التخصص للطلاب بالنسبة لمحوري كفايات إعداد المحاضرات وتنفيذها، وكفايات التقويم والأنشطة.

❖ توصيات الدراسة:

- اعتماد الكفايات اللازمة على الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء المحددة بالاستبانة كأساس لتقويم أعضاء هيئة التدريس.
- اطلاع أعضاء هيئة التدريس بكلية الإعلام على هذه الكفايات لتحسين أدائهم وتعاملهم مع طلابهم.
- تعميم هذه الكفايات على جميع أساتذة جامعة صنعاء بكليات مختلفة والاستفادة منها في تحسين أدائهم وتعاملهم مع طلابهم.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة المختلفة بدليل يتضمن الكفايات المحددة بالاستبانة الضرورية اللازمة على الأستاذ الجامعي أن يلتزم بها، حتى يكون أستاذاً ناجحاً.
- مراعاة توافر هذه الكفايات عند اختيار المتقدمين للعمل في مجال التدريس بكليات جامعة صنعاء.

• على الأستاذ الجامعي عند تدريسه لطلابه أن يشعرهم بأنه بمثابة الأب الأخ والصديق لهم.¹

ثانياً: الدراسات الوطنية:

01. الدراسة الوطنية الأولى: الموسومة ب:

«دراسة بودراع أمينه دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين»

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الكبير الذي تلعبه الأخلاق بصورة عامّة وأخلاقيات الأعمال في دعم أداء العاملين في منظمات الأعمال وكذا مساهمتها التي يستهان بها في رفع أداء المنظمات بشتى أنواعها وأشكالها ودورها في رفع تسوية الاقتصاد بشكل عام.

❖ أسئلة الدراسة:

🚩 السؤال الرئيسي للدراسة:

ما هو دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين لدى منظمات الأعمال بشكل عام ولدى البنوك التجارية الجزائرية.

❖ الأسئلة الفرعية:

- ما مدى تبني أخلاقيات الأعمال من قبل المنظمات؟
- ما مدى التزام العاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الأعمال؟
- هل هناك علاقة بين كل من أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية؟
- فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية:

- لأخلاقيات الأعمال دوراً أساسياً في تحسين أداء العاملين لدى البنوك التجارية الجزائرية.

¹- عبد الرحيم علي شايوي - خالد محسن الجراي : «صورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء لدى طلابه» ، مجلة جامعة ناصر ، السنة الرابعة ، العدد 8 ، ديسمبر 2016

○ وتتفرع عنها فرضيات ثانوية:

- هناك تفاوت في تبني أخلاقيات الأعمال لدى المنظمات
- هناك التزام ملحوظ للعاملين في البنوك التجارية الجزائرية بأخلاقيات الأعمال.
- هناك علاقة ايجابية بين الالتزام بأخلاقيات الأعمال وأداء العاملين في البنوك التجارية الجزائرية.

❖ حدود الدراسة:

- الحد المكاني: لقد تم إسقاط الجانب النظري لهذه الدراسة على مجموعة من البنوك الجزائرية والخاصة في كل من ولاية (المسيلة، برج بوعريريج و سطيف)
- الحد البشري: طبقت الدراسة على عينة من عمال البنوك الجزائرية.
- الحد الزمني: تمت هذه الدراسة في البنوك الجزائرية المعينة خلال الفترة الممتدة ما بين (2011م/2012م).

❖ المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف الظاهرة، موضوع الدراسة *أخلاقيات الأعمال* بالاعتماد على مجموعة من المراجع والكتب وذلك لتحليل العلاقة بين الأخلاقيات وأداء العاملين.

❖ عينة الدراسة:

العين متكونة من (74) فرداً تم اختيارهم عشوائياً من مجموع عاملي الوكالات البنكية محل الدراسة، حيث قدر مجتمع الدراسة (143) عاملاً وتمثل نسبة أفراد العينة إلى مجتمع الدراسة (51,74) وهي نسبة تبين أن العينة تعتبر ممثلة للمجتمع المدني بشكل كبير.

❖ نتائج الدراسة:

- تفتقد البنوك التجارية الجزائرية وخاصة منها إلى سياسات أخلاقيات واستراتيجيات تهتم بتروسيخ وإرساء مبادئ أخلاقيات الأعمال.

- أن مفهوم أخلاقيات الأعمال جديد بالنسبة لأغلبية العاملين في البنوك الجارية وبالتحديد العامة منها، بالرغم من وجود ضمن وثائق خاصة في البنوك تدعى بالمدونات الأخلاقية للبنك، على عكس ذلك نجد أن مفهوم أخلاقيات الأعمال معروفة بكثرة لدى البنوك الخاصة.
- نقص كبير لدى البنوك التجارية في استغلال واستخدام المدونات الأخلاقية والعمل بها، بالرغم من تفرها في اغلب البنوك محل الدراسة.
- غياب الاهتمام الكافي بعملية تقييم أداء العاملين مما ولد لدى غالبيتهم سلوك لا مبالي.
- غياب دور إدارة البنوك التجارية الجزائرية أساليب فعالة في رفع السلوكيات الأخلاقية فيها.¹

02. الدراسة الوطنية الثانية:

دراسة "احمد فلوح" الموسومة ب: « مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة » هدفت الدراسة إلى التعرف على مواصفات أساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة والوصول إلى تحقيق هذا الهدف استخدم الباحث مقياس التقدير لقياس المواصفات المعرفية المهنية والشخصية لأستاذ الجامعة.

❖ أسئلة الدراسة:

🚩 السؤال الرئيسي:

- ما مدى توافر أساتذة الجامعة على المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية اللازمة لأداء رسالة التعليم؟

¹- بودراع أمينة « دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين »، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، المسيلة، قسم علوم التسيير، 2013/2012.

○ في هذه الدراسة لم يتفرع الباحث في أسئلة جانب السؤال الرئيسي.

❖ فرضيات الدراسة:

هناك نظرة سلبية نحو المواصفات المعرفية و المهنية و الشخصية و الاجتماعية و التقييمية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة.

❖ حدود الدراسة:

- الحدّ المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة ، كدراسة ميدانية في جامعة مستغانم.
- الحدّ الزمني: تمّ إكمال هذه الدراسة في ديسمبر (2012م)
- الحدّ البشري: طبقت هذه الدراسة على طلبة وطالبات من جامعة مستغانم.

● منهج الدراسة:

استخدم الباحث منهج وصفي ميداني تحليلي يسعى للكشف عن مواصفات أساتذة الجامعة من حيث المواصفات التي يتميزون بها من مصدر له القدرة على وصف هذا الواقع بكل صدق و دقة و شمولية و هم طلبة الجامعة.

❖ عينة الدراسة:

اختيرت العينة بطريقة عشوائية من (06) أقسام يمثلون (04) كليات وهي عينة استطلاعية تكونت من (97) طالب، وكليات من جامعة مستغانم.

❖ نتائج الدراسة:

- أكثر العوامل المؤدية إلى فاعلية التعليم لأساليب التدريس هي المهارة التدريسية.
- إمكانية عضو التدريس من مادته العلمية والإلمام بموضوع المقرر الذي يدرسه.
- القدرة على التعامل مع الطالب باحترام مع الالتزام بالموضوعية و الصدق و العدل.
- من أهم الخصائص التي أخذت الأولوية التمكّن من المادة العلمية وانتماء الأساتذة لمهنتهم.
- وجود نقص لدى أساتذة التعليم الجامعي في مختلف المواصفات المعرفية و المهنية والسلوكية و الاجتماعية و التقييمية عن حدّ متوسط.

❖ التوصيات:

الاهتمام بالإعداد المسبق للأساتذة خلال مراحل التعليم خاصةً مرحلة التعليم الثانوي والجامعي.

- تحديد المواصفات اللازم توفرها في الأستاذ الجامعي.
- وضع نظام لتقييم الأساتذة في كافة الجوانب العلمية والسلوكية و المهنية.
- الأخذ برأي الأساتذة و إشراكهم في اتخاذ القرارات في جميع القضايا وخاصة ما تعلق بالقضايا البيداغوجية و التعليمية والاجتماعية.
- تحسين ظروف العمل و تحسين مرتبات الأساتذة وحل مشكلة لائ هاتين المشكلتين تصدران إلى قائمة مطالب الأساتذة، ولها تأثير سلبي على مردودية الأساتذة.¹

03. الدراسة الوطنية الثالثة:

دراسة "سناني عبد الناصر" الموسومة ب:

«الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى في مسيرته

المهنية»

هدفت الدراسة إلى تحديد الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من الممارسة المهنية في كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، وإبعادها على مساره المهني و الشخصي.

❖ أسئلة الدراسة :

🚩 السؤال الرئيسي:

ما الصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من الممارسات المهنية؟

¹- محمد حسن نزال : « دور المعايير المحاسبية وأخلاقيات المهنة كضوابط للممارسات المحاسبية »، رسالة ماجستير استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال ن جامعة الشرق الأوسط ، قسم المحاسبة ،

❖ الأسئلة الفرعية:

- ✓ ماهي أكثر الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الثلاثة الأولى من الممارسات المهنية؟ وما أثرها على المستوى المهني والشخصي؟
- ✓ هل هناك اختلاف في وجهات نظر أفراد الدراسة في إدراك هذه الصعوبات وذلك وفقا لمتغير كل من (الجنس، العمر، الرتبة، الخبرة)
- ✓ ما مدى مساهمة السنوات الأولى في بلورة العملية المهنية للأستاذ الجامعي

❖ فرضيات الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على سؤال مركزي، وأسئلة فرعية فقط.

❖ حدود الدراسة:

▪ الحد المكاني: طبق الباحث دراسته في كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة باجي مختار *عنابة*

▪ الحد الزمني: أجريت الدراسة خلال عامي (2011 / 2012م)

▪ الحد البشري: طبقت الدراسة على أساتذة جامعة مختار.

❖ المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر ملائمة لهذه الدراسة.

❖ عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة و هي عينة عشوائية بسيطة من (90) أستاذ مبتدأ مقسمين إلى (39) أستاذ و(51) أستاذة بمتوسط عمري مقداره (33,20) سنة ونسبة مئوية تقدر ب (58%)

❖ ملخص نتائج الدراسة:

- ✓ قلة توافر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية.
- ✓ يوجد نقص في مختبراته البحث العلمي مما يؤثر سلبيا على النمو المهني للأستاذ.
- ✓ وجد الباحث أن هناك نقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة.
- ✓ وجد الباحث أن هناك للأستاذ صعوبة في النشر في المجالات العلمية
- ✓ وجد الباحث أن تدريس يأخذ وقت الكثير من الأستاذ على حساب البحث العلمي.

✚ أما في مجال علاقة الأستاذ بالإدارة نجد مايلي:

- ✓ البيروقراطية تضايق الأستاذ وروتين الإدارة في سير المعاملات.
- ✓ تضايق الأستاذ الفردية و المزاجية في لاتخاذ القرارات لا يجد المعاملات والتعاون الكافي في إدارة القسم.

✚ في مجال البيئة:

- ✓ انعكاس الواقع السياسي و الاجتماعي في المجتمع على الجامعة و الأستاذ.
- ✓ التدني في نظرة الاجتماعي للأستاذ.
- ✓ هناك تراجع لهيبة الأستاذ الجامعي.
- ✓ وجود سوء فهم لدور الأستاذ الجامعي.
- ✓ الاضطراب في مناخ الجامعة.
- ✓ الجامعة لا تساعد الأستاذ بما يكفي لنموه مهنيًا.

✚ التعليق على الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات يتضح ما يلي:

إنّ هذه الدراسات تناولت موضوعات تبحث في مجال "أخلاقيات المهنة" وأخرى بحثت في "الأستاذ الجامعي ومهنته"، والتي كان ترتيبها على النحو التالي:

➤ الدراسات العربية:

- ✓ عطا إبراهيم أحمد سلمان "درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية بوكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين و سبل تفعيلها "
- ✓ محمد حسن نزال " دور المعايير المحاسبية و أخلاقيات المهنة كضوابط الممارسة المحاسبية"
- ✓ علي بن ناصر آل مقبل " الأستاذ الجامعي و توازن الأداء بين الأعباء الإدارية و المتطلبات الأكاديمية في دراسة تحليلية"
- ✓ عبد الرحمان علي الشاوي : "خالد محس جرادي : صورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام جامعة صنعاء لدى طلابه "

➤ الدراسات الوطنية :

- ✓ دراسة بودراع أمينة : "دور أخلاقيات المهنة في تحسين أداء العاملين" .

- ✓ دراسة أحمد فلوح : "مواصفات أستاذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" .
- ✓ سناني عبد الناصر : "صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية" .
- تتفق أغلب الدراسات حول دراسة الأستاذ الجامعي .
- وتتفق دراسات أخرى حول دراسة أخلاقيات المهنة و أغلب هذه الدراسات استعملت أداة الاستبيان لجميع المعلومات و البيانات بالإضافة إلى أدوات أخرى مثل الملاحظة و المقابلة
- اعتمدت جل الدراسات الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات من برنامج *spss* والدوائر النسبية و النسب المئوية و غيرها.
- المتغيرات التي هدفت الدراسات السابقة إلى وجود فروقات بينها تتمثل في (التخصص، الرتب، حدود الدراسة)
- ليكن وجود دراسات توافقت في المتغير منها من درست متغير أخلاقيات المهنة و وضحنا الأخرى التي بحثت في متغير الأستاذ الجامعي .
- 🌈 وجه الاستفادة من الدراسات السابقة :
- إنّ الاطلاع على هذه الدراسات أمر مهم و بالغ في الأهمية في دراستنا حيث ساهمت هذه الدراسات في تفادي بعض الأخطاء المنهجية و عدم وقوعنا في أخطاء دراسات أخرى.
- ساهمت هذه الدراسات فهمنا الجيد للموضوع المراد دراسته.
- كما تضمنت الدراسات السابقة على قوائم بغضّ المراجع التي ساهمت في الاعتماد عليها.
- كما ساهمت في صياغتنا للفرضيات و إيجاد أبعاد الدراسة.

أولاً: صياغة الدراسة:

الحقيقة أنّ الدول العربية في الوقت الراهن تواجه تحديات جمة لا يمكن إنكارها ليس فقط في التطور العلمي والتكنولوجي، ولكن في وجود ممارسات أخلاقية وسلوكيات ظاهرية حيث تأخذ الأخلاق بعداً أكبر في الحياة العملية التي تعتبر مبدأً جوهرياً أساسياً للتوجه الإنساني والاجتماعي كالمساواة، والإنصاف، والعدل وغيرها من السمات المثالية وما تحمله من رموز تعمل على تنظيم مجتمع قيمي، فإذا كانت الأخلاق ضرورة إنسانية واجتماعية فالصحيح في القول أنّ المهنة في الإسلام مرتبطة ارتباطاً منطقياً بالممارسة العملية والدينية.

ونتناول في هذه الدراسة واحدة من أهم الدراسات التي احتلت وسوف تحظى باهتمام كبير لدى المختصين بعلم الاجتماع، وبشكل ملفت للنظر لموضوع أخلاقيات المهنة المبنية على أسس الآداب السلوكية الأخلاقية والقواعد القانونية العامة، ممّا أدى إلى إدراج أخلاقيات المهنة كمقياس أصبح يدرّس في الجامعة الجزائرية إدراكاً بقيمة المسؤولية التي لها دوراً بارزاً في تشكيل وتجسيد ثقافة المنظمة، ممّا دفع بالهيئات الرسمية بإصدار ميثاق أخلاقي المحدد بمرسوم تنظيمي قائم على مبدأ الالتزام الخلفي في مؤسسات التعليم العالي يتضمن نصوص قانونية جوهرها قيمة المسؤولية الأخلاقية التي تحدّد مهام وواجبات الأستاذ الجامعي تجاه مهنته بقواعد إلزامية منصوص عليها، ويشكّل الاهتمام بأخلاقيات المهنة العامل الأمثل في ضبط التعامل والتواصل بين أفراد المجتمع، وذلك بالرجوع إلى القواعد والقيم التي تسير السلوك المهني، وهذا دافع فعلي يعكس محدّدات تعمل على ضبط المهنة السلوك أثناء الممارسة العملية.

وبشير واقع التعليم العالي إلى المشكلات التي يواجهها، ولعل أبرز هذه الأزمات أزمة الجامعة الجزائرية التي شكلت كامتداد للجامعة الفرنسية لأجل أبناء المعمرين وبعض من الطلبة الجزائريين التي كانت تضم عدد من المدارس لتتحول في خضم التطورات المعرفية

إلى كليات، ومما يلاحظ في الآونة الأخيرة الارتفاع الكبير من حيث الكم من خلال تضاعف عدد الطلبة الأمر، الذي أدى إلى تدهور النظام الجامعي بما لا يتوافق مع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكينه من أداء عمله ومسؤوليته، فبالرغم من صعوبة الوظائف والأدوار الأساسية للأستاذ الجامعي، إلا أن التطور الحاصل في مجال التعليم العالي فرض على الجامعة الجزائرية تحديات صعبة تتمثل في العمل على الملائمة بين القيم والنظم التي أخذتها عن المجتمع الغربي، وبين القيم والتقاليد السائدة في مجتمعنا وإخضاع الأستاذ الجامعي للأحكام الخاصة في سلك التعليم العالي الذي تطوّر منذ الاستقلال تبعاً للتحوّلات التي شهدتها المجتمع.

ووفقاً لهذه الرؤية واجهت الجامعة الجزائرية أزمت عديدة سواء من الناحية العلمية أو من الناحية الهيكلية النظامية التي عملت جاهدة على وضع تقنيات استراتيجية تعليمية للنهوض بنظام تعليمي سليم، وإتاحة الفرصة للمعاهد لطرح فكرة الرأس مال الفكري الذي تركته مخلفات الاستعمار الفرنسي، ومما يلاحظ في الآونة الأخيرة أنّ النظام الذي يقوم عليه التعليم الجامعي أصبح يستهدف ما يسمى بمهنة التدريس الجامعي باعتبارها من أهم العمليات التعليمية التي تقوم على قواعد ومتطلّبات بحثية حديثة تهدف إلى الإعداد والتكوين والتأهيل العلمي والمهني للقائمين عليه، إلا أن هذه الأبعاد تحتاج إلى التزامات أخلاقية يعتلي بها الأستاذ الجامعي تجمع بين الأخلاق والمهنة، وإعادة النظر في النظام التطبيقي الذي يتطوّر عملياً ونظرياً بكفاية قوامها الأستاذ الذي يعدّ العنصر الفعال في جودة البرامج التعليمية، وهو حلقة الوصل بين القيمة الأخلاقية وبين المسؤولية المهنية وصولاً لتبليغ المهمة الموكلة إليه، لذلك فإنّ مهنة التدريس تستمد أخلاقياتها من عقيدة ومبادئ المجتمع توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها والإخلاص في مهنة التعليم العالي ممّا يعمل على استمرارية ثورة فعلية في عالم نقل المعارف العلمية التي تعدّ كوادراً بشرية مؤهلة ومتوازنة تستشعر وتؤمن بمسؤولية البحث العلمي التي يحتاجها المجتمع، والتي من شأنها

أن تساهم مستقبلاً في توطيد الأنظمة الديمقراطية لتدخل ميدان التفاعل الحقيقي مواكبةً لما تنتجه المعرفة وما يتسق بالقضايا المجتمعية الراهنة.

ومن هذا المنظور فقد فقدت الجامعة الجزائرية البعض مصدقتيها وتحولت من جامعات ينبغي أن تقوم على التفكير، وإشاعة البحث عن الحقيقة إلى مجرد شهادات للبحث فمشكلة الربط بين مصطلحي أخلاقيات المهنة و الطالب الأستاذ في نظرنا هي المشكلة الأساسية في وقتنا الراهن، وعليه يجب أن نعطي لكل منهما ما يحتويه من مضمون عملي رصده واقع الجامعة الجزائرية ليتعزز هذا الطرح بالصلة المفقودة بين المصطلحين بالنسبة للزمان والمكان خاصة بعد اعتلاء الطالب الأستاذ لمستوى التدريس الجامعي دون شهادة تدريسية ودون خبرة عملية تؤهله لذلك، لترجع الأسباب إلى عدم خضوع الجامعة لعملية التقويم الموضوعي الذي نكاد ن فقدده بدءاً من شروط القبول التي أصبحت معزولة وطرق التدريس الجامعي، ولابد من استحداث الدرجات العلمية التي يتميز بها الأستاذ الجامعي وفق شروط مهنية يصعب القفز عليها، والأخذ بمحتوى النظام الأخلاقي المنصوص عليه وترسيخ مبدأ ربط التعليم الجامعي بالحرية الأكاديمية للطالب الذي يجب أن يعرض أفكاره ويناقش أساتذته لتعلم ثقافة الحوار وتجسيد تقاوض أكاديمي يعزز مناخاً يثمن حرية الفكر الأكاديمي تفرض فيه تحديات البحث عن الحقيقة التي قد تكون لها إيجابيات للتخلص من ضغوطات السلطة التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي ومراعاة الحق وفق نزاهة أكاديمية تضمن له تأدية واجبه بقدر من الاستقلالية.

فرسالة المؤسسة الجامعية يجب أن تركز على نظام التحول الأكاديمي للعملية التعليمية وشروط طبيعة المهام، واحترام الدرجات العلمية للأستاذ الجامعي التي تطوّر مساره الوظيفي التي نص عليها المرسوم التنظيمي للجامعة وتطبيق المعايير الأخلاقية والقانونية التي تحكم تنمية أدائه وتنمي كفاءته ما يجعلنا نطالب بوضع استراتيجيات تعليمية فاعلة وتوفير الظروف الملائمة لتطبيقها، وإعداد دورات تدريبية تساعد الأستاذ الجامعي على قيامه بمهامه

العلمية تقيس أدواره الأكاديمية ومسؤولياته المهنية داخل المنظمة احتراماً لروح العلم والمعرفة، والتخلص من وظيفة الطالب الأستاذ التزاماً بالمرجعية الأخلاقية للعمل الجامعي مع وضع معايير أساسية واضحة المعالم لتطبيقها في الممارسة العملية والمهنية، والتطبيق الموضوعي لما تحتويه المدونة الأخلاقية تحقيقاً لأهداف الجامعة.

○ وهذا ما ستوضحه الإشكالية البحثية الراهنة:

❖ كيف تتجلى أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي على المستوى النظري والممارسة العملية؟

○ وتتدرج تحت هذه الإشكالية العامة، التساؤلات الفرعية التالية:

✚ هل الالتزام بالمدونة الأخلاقية يساهم في تفعيل المسؤولية المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟

✚ هل يساهم الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرفع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟

✚ هل يحرص الأستاذ الجامعي على الأمانة العلمية كونها جوهرًا أساسيًا لأخلاقيات المهنة؟



الفصل

الثاني

01) جذور مفهومي الأخلاق والأخلاقيات عند الفلاسفة والمفكرين المعاصرين الأوربيين:

يتجه بعض الفلاسفة المعاصرين إلى النظر إلى الأخلاقيات على أنها معرفة عملية تقود السلوك البشري، بعض والفرق هنا أن الفلاسفة التقليديين اشتعلوا في الأساس بتحديد محتوى المبادئ الخلقية بحكم مصدرها المعرفي أما موضوع فلسفة الأخلاق من منظور هؤلاء الفلاسفة الجدد فهو فهم الأسباب التي قد تدفع بعض الفاعلين الراشدين (Agent TRrational) الذين يسعون إلى تعظيم مصالحهم الشخصية إلى الامتثال من تلقاء أنفسهم لمعايير خلفية، و الهدف الذي يطمح هؤلاء الفلاسفة الوصول إليه هو النظر في إمكانية استنباط هذه المعايير من صميم هذا الراشد الو سائلي أو الأداتي (Instrumental Rationality) الذي يبدو لأول وهلة متناقضاً مع تلك المعايير الخلفية، ورغم إيجابيات هذه المقاربة بوصفها خطوة أولية لتجاوز المجازفات الكلامية والنفاشات العقيمة التي تغذي الفكر الفلسفي التقليدي فإنها تبقى تحوم في فضاء النموذج العقلاني الليبرالي.¹

○ و من الانتقادات التي يمكن توجيهها لها مايلي:

أولاً: حصر الإنسان في الفرد، مما يؤدي إلى استبعاد تصورات مختلفة و متعددة للإنسان من المنظور الاجتماعي، والاقتصادي على الأقل، ولعل ما يبرر ذلك أن تحليل سلوك الفرد في النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية السائدة أسهل بكثير من تحليل سلوك المجتمع.

ثانياً: حصر العلاقة بين الرشد والأخلاقيات في ظروف التفاعل الاجتماعي و هذا يعني أن الأخلاق التي لا تلقى اتفاقاً من قبل المجتمع ليس لها الحق في البقاء.

ثالثاً: حصر المسألة الخلقية في المعايير المرتبطة بإعادة التوزيع الاجتماعي على أساس الميزة المتبادلة يجعل الأخلاقيات رهينة لعلاقات القوة التي تدفع الأقوياء إلى أبعاد الأفراد الأكثر ضعفاً، إذ لم يكن لديهم دافع نوعي يحفزهم على التعاون معهم.²

¹ - عبد الرزاق بلعباس: « التمويل الإسلامي بين الأخلاق والأخلاقيات » ، دراسات اقتصادية إسلامية المجلد 18 ، العدد 1 ، ص 79

² - المصدر نفسه، الصفحة نفسها

○ وعليه لا يوجد اتفاق على تعريف الأخلاق والأخلاقيات ومن خلال الاستقراء والتتبع في الأدبيات الأوربي المعاصرة يتضح مايلي:

❖ إن مفهوم الأخلاق (Moral) ينتج في بعض الآراء معرفة علمية تقود السلوك البشري ن وينتج في رأي آخر من القواعد تحدّد معنى الخير والشر وأحكام ترسم للإنسان مايجب فعله وتجنبه ن ومبادئ وقواعد ومعايير يحكم من خلالها الإنسان على مختلف التصرفات والسلوكيات والممارسات الصادرة عنه وعن غيره وعليه فالأخلاق في نظر هؤلاء تستند إلى أحكام متعلقة بالقيم (مايجب أن يكون) وليس إلى أحكام مرتبطة بالأفعال (ماهو كائن) وترتبط بسلوك الفرد وكيفية عيشه، وكذلك تنظيم السلوكيات الإنسانية والغايات النهائية لإنسان أو المجتمع.

❖ أمّا الأخلاقيات (ethics) يستخدم أمام معضلة معينة لاختيار أفضل حل ممكن على أساس القيم التي تمّ دراستها وقبولها واعتمادها مع الأخذ بعين الاعتبار السياق الذي تطرح فيه المعضلة وفقاً لمعطيات واقعية فالأخلاقيات في نظر هؤلاء هي سلوك فردي بين سلوكيات أخرى ممكنة يكتسبه الإنسان من تربيته وثقافته وبينته وتجربته في الحياة، ولهذا توصف أحياناً بأنها فن قيادة السلوك.¹

❖ وأمّا أخلاقيات المهنة (Deontology) مجموعة من القواعد والواجبات المتعارف عليها من أرباب مهنة معينة، وتجدر الملاحظة أنّ أدبيات أخلاقيات الأعمال (Business ethics)²

¹- عبد الرزاق بلعباس: « التمويل الإسلامي بين الأخلاق والأخلاقيات » ، مصدر سابق، ص80

²- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

02) المصطلحات المرتبطة بأخلاقيات المهنة:

➤ الأمانة:

«الأمانة بوجه عام هي تحمل المسؤولية في كل عمل يؤديه الفرد في علاقته بالناس وانتشار خلق الأمانة في نفوس المواطنين من الأخلاق الاجتماعية التي تدل على سمو المجتمع وتماسك بنيانه»¹

➤ الصدق:

« يستخدم مصطلح الصدق في العلوم الاجتماعية ليشير إلى القيمة التي تنتسب إلى فكرة أو أداة البحث، أو المعلومات وتحدّد ذلك في ضوء معيار أو مستوى موضوعي معين»²

➤ السرية:

« وهي مبدأ من المبادئ الأساسية في الخدمة الاجتماعية و النفسية وغيرها من المهن المساعدة الإنسانية التي يلتزم فيه المهني بسرية المعلومات التي تطلب السرية ووجود خزانة لحفظ الملفات والأوراق التي قد تسجل فيها هذه الأسرار كما يتطلب المحافظة على السرية التزام الإدارة أخلاقياً و عملياً بعدم كشف هذه الأسرار الخاصة»³

¹ - حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع الأخلاقي ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع ، د.ط ، 2005 ، ص112

² - محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ، مصدر سابق ، ص467

³ - عثمان بن عمر بن عامر: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل ، مصدر سابق ، ط1 ، ص 66

➤ المساواة:

« وهي تشابه المكانة الاجتماعية والحقوق والمسؤوليات والفرص وهي مبدأ مثالي يتعارض مع نتائج مبدأ الحرية والمنافسة، والتي من أهمها الاختيار الاجتماعي، والتدرج واللامساواة »¹

➤ العدل:

« هو الإنصاف وأن لا يضر المرء بأخيه فيعطيه ماله و يأخذ ما عليه ولا يحب لأخيه ما لا يحب لنفسه فكل ما عومل به و اتسق عليه و ثقل عليه ينبغي أن لا يعامل غيره به والعدل صفة من أهم صفات المؤمنين المثقفين التي تنعكس في كل نواحي حياتهم النفسية والاجتماعية والسياسية وعلى عكس العدل الظلم فهو الجور وتجاوز الحد واللوم و أن تحكم بشئ للغير و ليس من حقه و يقال ظلم فلان حقه أي غضبه أو نقصه إياه »²

➤ الحق:

« تبرير قانوني أو أخلاقي يتيح للفرد القيام بسلوك معين، أو مطالب الآخرين إتباع لسلوك محدد يتصل به، وجديرا بالذكر أن حقوق الأفراد معرضة لإعادة التحديد و لامتداد و التقييد »³

¹ - محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ، مصدر سابق ، ص 143

² - حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع الأخلاقي ، مصدر سابق ، ص 110

³ - محمد عاطف غيث ، سبق ذكره ، ص 356

➤ الموضوعية:

«خاصية تظهر في محاولة التقليل من الأخطاء والتي تترتب على التحفيز الاجتماعي أو
السيكولوجي لفرد أو جماعة عند تفسير أو فهم ظاهرة معينة»¹

➤ المسؤولية:

تعرف أخلاقياً على أنها «التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً و تطبق
المسؤولية قانونياً على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون»²

➤ الجزاء الأخلاقي:

« فهو مبدأ أساسي من مبادئ الأخلاق الاجتماعية ن التي تتطلب تحقيق الأمن والسلام
الاجتماعي داخل المجتمع، وتتطلب أيضاً تحقق الصحة الخلقية بين أفراد المجتمع»³

¹- حسين عبد الحميد احمد رشوان : علم الاجتماع الأخلاقي ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع ،

ط2005 ، ص 110

²- فاطمة الزهراء سالم- حسن شحاته: التربية الأخلاقية في المجتمع المعاصر ، القاهرة، دار العالم العربي ، ط1، 2007

، ص 28

³- المصر نفسه ، ص 29

➤ القاعدة الأخلاقية:

« أفكار الصواب و الخطأ التي يؤمن بها فرد معين أو جماعة أو مجتمع ما ، يستخدم هذا المصطلح في علم الاجتماع دون تحديد فني لأنه يظهر في التحليل أحيانا دون قصد»¹

➤ النسق الأخلاقي:

« نسق كبير يتميز بالتعقيد والتكامل، وينطوي على الأفكار الصواب والخطأ أي على المبادئ الأخلاقية للدين أو الإيديولوجية الثقافية الخاصة و يمكن أن تشمل الأنساق الأخلاقية في كل المجتمعات على كثير من الأفكار الأخلاقية المتشابهة»²

➤ السلوك الاجتماعي:

« سلوك شخص أو مجموعة أشخاص يحدث استجابة لسلوك أشخاص آخرين، دون أن يكون لهؤلاء الأشخاص وجود فيزيقي وهذا أن الشخص يستجيب في ضوء توقعه لسلوك الآخرين»³

¹- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ، مصدر سابق ، ص 268

²- المصدر نفسه ، ص 261

³- المصدر نفسه ، ص 34

➤ الوعي الأخلاقي:

« هو قدرة الطالب على فهم المشكلة الأخلاقية المطروحة من خلال عرض الفكرة الأساسية التي تدور حولها المشكلة، وكذلك القدرة على صياغة المشكلة المطروحة بصورة أخرى»¹

➤ الاعتماد المهني:

« ويشير هذا النوع من الاعتماد إلى الاغتراب بالكيفية لممارسته مهنة ما في ضوء معايير تصدرها هيئات، منظمات مهنية متخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، مثل اشتراط الحصول على ترخيص بمزاولة مهنة التدريس»²

➤ المسألة:

يعرّف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: «على أنها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية انعدام صلاحياتهم وتصريف أعمالهم، والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وتحمل بعض المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة أو الخداع أو الغش»³

¹- أمال جمعة عبد الفتاح : القضايا الأخلاقية في الألفية الثالثة ، الجمهورية اللبنانية ، دولة الإمارات المتحدة ، دار الكتاب الجامعي ، ط1 ، 1436 / 2015 ، ص15

²- حيدر حاتم فالح العجرس : الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي ، عمان ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2015 ، ص22

³- إبراهيم بدر شهاب : معجم الإدارة (موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال) ، الأردن - عمان ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، ط1، د.س، ص 406

➤ النظام التأديبي:

« وهو مجموعة من القواعد القانونية التي ترسم إطاراً لواجبات الموظف العام سواء بأمره بالقيام بعمل معين أو نهيهِ عن ارتكاب تصرف ماله أثر في المجال الوظيفي ويتضمن مواجهة مرتكبي المخالفة لهذه القواعد وترتيب مسألتهم»¹

¹- إبراهيم بدر شهاب : معجم الإدارة (موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال) ، مصدر سابق ،ص409

03) أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد و العمل:

تمثل أهمية أخلاقيات المهنة والتدريس الجامعي في علم الاجتماع والقانون إلى ربط الأخلاق بمبدأ السلوك الإنساني وما يصدر عنه من أفعال وتصرفات صحيحة أو خاطئة يقوم بها الفرد أثناء تأديته لمهامه:

أ/ أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد:

يوجز "السكرانة" أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد بالنقاط التالية:

- ✓ تساعد الفرد في بناء حياته و تشكيل شخصيته المهني العامّة.
- ✓ المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامّة وتضبط سلوكه و توجيهاته تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات وتحدد ما إذا كانت إيجابية مرغوبة أو سلبية غير مرغوبة.
- ✓ تعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتهدم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة و المجتمع ويقلل القلق و التوتر بين الأفراد.
- ✓ تلعب دورا رئيسيا في اتخاذ القرارات عند الأفراد كما أن لها دور في حل الخلافات والنزاعات القائمة بين الأفراد.¹

¹- المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس : «أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية»، رسالة ماجستير، برنامج القيادة والإدارة، جامعة الأقصى- غزة 2015/1436، ص ص 19 20

ب/ أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى العمل:

- **وضع "عيفي" أن العمل يستفيد من تطبيق أخلاقيات المهنة على النحو التالي:**
- ✓ تعمل ضبط سلوك الموظف التي يجب أن يتحلى بها أثناء أداءه لعمله و للمهام المكلف بها، وضمان تصرفه في الشؤون العامة بشكل موضوعي و نزيه.
- ✓ تساعد في فهم الواجبات المهنية و التذكير بنظام الثواب و العقاب كإحدى الوسائل الناجحة لتفادي السلوكيات غير الأخلاقية أو المحظورة.
- ✓ إنَّ أخلاقيات المهنة التي يسترشد بها جميع العاملين تؤدي إلى التجانس والوحدة و التوافق الأخلاقي لجميع العاملين.
- ✓ التخلص من الطابع التسلطي التي تمارسه إدارة ما على موظفيها.
- ✓ تكمن المراجعين من معرفة حقوق الموظف وواجباته أثناء أدائه لوظيفته عن تقديم الخدمات لهم مما يمكنهم من تقديم الشكوى والمراجع عند وجود انحراف أو تجاوز على السلوك الأخلاقي و المتعارف عليه.¹
- 🚩 **ومن خلال ماسبق نوضح أهمية التدريس الجامعي للطلاب فيما يأتي:** له اثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي كطلاب الجامعة.
- ✓ إعداد الطلاب إعداداً مهنيًا متخصصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.
- ✓ للتدريس الجامعي أهمية بالغة، حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري و المعرفي بين طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.
- ✓ يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويستخدمون عقولهم.

¹- المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس : «أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية»، مصدر سابق ، ص20

✓ يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب على التعبير على الآراء والأفكار بكل صراحة.¹

✓ يعدُّ التدريس رسالة مهنة لها قواعد أخلاقية تنبثق من فلسفة المجتمع.

✓ اختلاف أساليب أعداد أعضاء هيئة التدريس التعليمية و تأهيلهم.

✓ تعزيز مسؤولية الدولة اتجاه التربية والتعليم وبوصفها القاعدة الاجتماعية الواسعة مع

ضرورة تنشئة الجيل الجديد على أسس أخلاقية يتجلى بها المشرف و يتصرف في ضوءها

بما يعزز القيم الأخلاقية.

ومن المنطلق لا بد من وجود دستوراً أو معايير أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاء

هيئة التدريس في سلوكهم اليومي وما هذا إلا مجموعة أصول وقواعد يلتزم أعضاء المهنة

بها حفاظاً على مستوى المهنة ورفقاً لنشأتها الوظيفية، وقد يطلق عليها أحيانا أخلاقيات

العمل أو أخلاقيات الوظيفية، مع العلم أنّ الأخلاق المهنية جزء من الأخلاق العامّة ولكنها

يتميز عنها بالتوجه نحو المهنة.²

¹- ليث إبراهيم : « مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للإدارة التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة» ، مجلة

البحوث التربوية والنفسية ، العدد الثلاثون ن جامعة بغداد ن كلية التربية للبنات ، ص 199

²- محمد احمد حلاق: «درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبة

الدراسات العليا» ، كلية التربية بجامعة دمشق ، سوريا ، مجلة اتحاد الجامعة العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد 137

، العدد 3 ، 2015 ، ص 22

04) المسلمات الأساسية لمعايير ومبادئ أخلاقيات المهنة، ومجالات التدريب

الأخلاقي:

هناك مجموعة من السمات التي يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي لدى الأفراد وهي في ذات الوقت تمثل مجموعة المعايير والمبادئ الخاصة بالأخلاقيات بشكل عام وهي:

- **الأمانة:** « وتعني أن يكون الفرد صادقاً مباشراً نزيهاً مانعاً عن الغش والسرقة والكذب، وقد أشار البعض أن من أهم الأخلاق هي الأمانة»
- **الاستقامة:** « وتعني أن يكون الفرد صاحب مبدأ وأميناً مستقيماً شجاعاً يعمل لما يقتنع به، ولا يكون ذو أوجه متعددة ولا يتبع مبدأ الغاية و الوسيلة»
- **الولاء و الإخلاص:** « ويعني أن يكون الفرد مخلصاً في العمل ولا يفصح معلومات تمثل أسرار في الإطار المهني ويحافظ على القدرة الخاصة بالتوصل إلى الحكم المهني المحايد مع تجنب التأثيرات غير الملائمة وتعارض المصالح»
- **المثابرة والسعي للتفوق:** « وتعني أن يكون الفرد مثابراً ويسعى للتفوق في كافة الأمور عند القيام بالمسؤوليات الشخصية والمهنية ويتعين عليه أن يكون مجتهداً في تحمل تلك المسؤولية وجديراً بأن يعتمد عليه الآخرون»¹
- **الطهارة والقدسية:** « عن طريق حسن السيرة و السلوك و جودة الأداء»
- **التعاون:** «ومايستلزمه من تعميق معاني الأخوة الاحترام والصبر»

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم

¹- صدام محمد محمود – علي إبراهيم حسين – محمد حامد أحمد : «أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية»، جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد العدد 7، 2017، ص 409

المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولاً عن العمل الذي يقوم به.¹

○ ومما سبق يمكن الإشارة لمبادئ أخلاقيات المهنة من خلال ما يأتي:

01/ أنّ المبادئ الرئيسية [...] [تستند] في الالتزام بها و تطبيقها على الخصائص الشخصية الأخلاقية للمهني، وهذا يمكن أن يكون مفيداً في حالة أن يكون هناك اختيار للأفراد اللذين ينخرطون في المهن المختلفة على أساس أخلاقي، ومن ثم أن يكون هناك إعداد أخلاقي وإلى جانب الإعداد المهني والأمر لا يكون في جميع الحالات تقريباً لتظل العبرة في التأكيد عليها و الاعتداد بها وإقامة الدليل على أساسها في مواجهة أعضاء المهنة عند انتهاكها وعدم الالتزام بها أو إضرارهم بالمهنة في سلوكهم المهني غير الملائم.

02/ أنّ كل نظرية من النظريات الأخلاقية لا تحدّد بشكل كافي ما يجب عمله في جميع الحالات المعقدة كما أنها لا تكون مرشدة بشكل كامل في حالات عدم التأكد الأخلاقي في القضايا التي تبرز عند ممارسة المهنة لهذا تكون مثل هذه المبادئ بمثابة خطوط مرشدة ومرجحة لما هو مقبول مهنياً و أخلاقياً في تلك المهنة.²

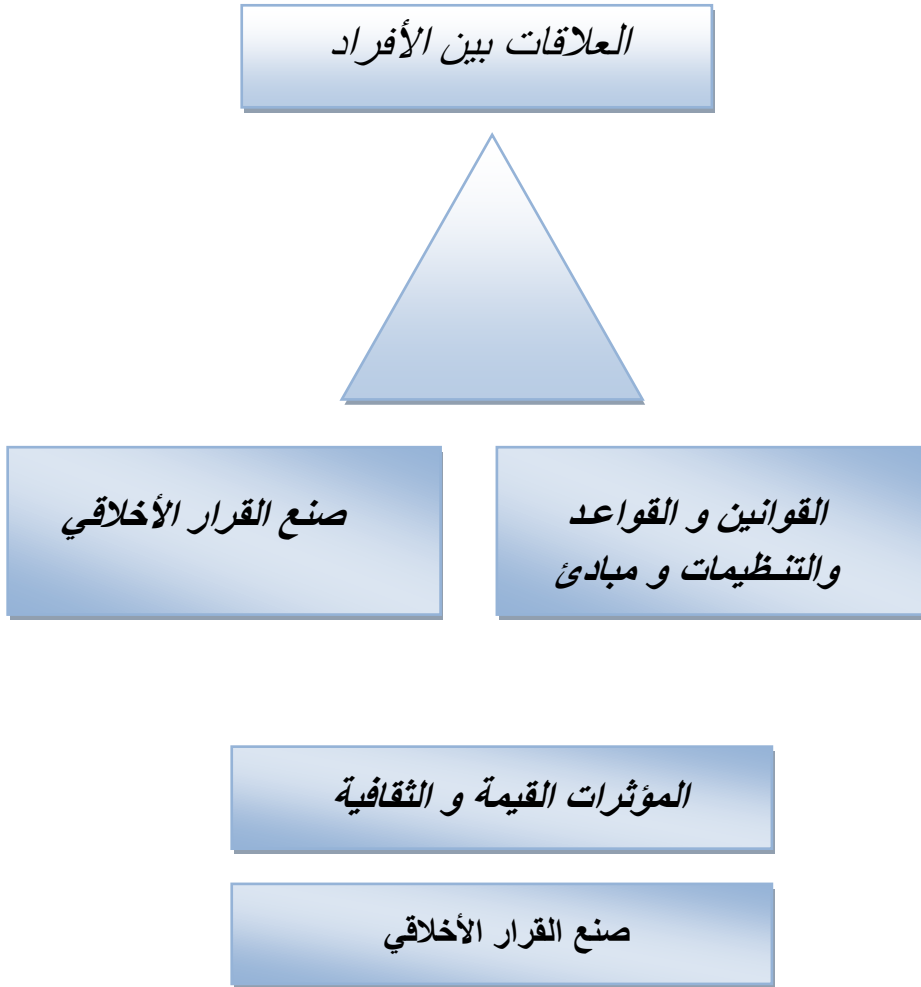
¹- صدام محمد محمود – علي إبراهيم حسين – محمد حامد أحمد : «أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية» ، مصدر سابق ص ص 14 15

²- نجم عبود نجم : أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، عمان – الأردن مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2006 ، ص ص 335 336

103/ أنّ المبادئ و القيم الأخلاقية التي تعتمد عليها أخلاقيات المهنة تكون أكثر ارتباطاً بخصائص المهنة و طبيعة القضايا الأخلاقية التي تواجهها بما يجعلها شاملة بشكل كاف لمواجهة متطلبات المهنة وتوجيه الأعضاء الممارسين لها خاصة وأنّ وجود مراجعة دورية لأخلاقيات المهنة تقوم بها الجهات المسؤولة عنها من أجل متابعة التطورات والقضايا الجديدة يجعلها أكثر ارتباطاً و تفصيلاً على متطلبات المهنة.¹

¹- نجم عبود نجم : أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، مصدر سابق ص 336

جدول رقم (01): يوضح صنع القرار الأخلاقي



المصدر: رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية : القيادة الأخلاقية

○ في حين يقترح "كاتر" المجالات التالية لتقديم التدريب الأخلاقي:

- ✓ منحى العدل تركز على كيفية توزيع الأفعال، الفوائد على عدد من المجموعات بشكل عادل أو غير عادل.
- ✓ منحى الحقوق بالنسبة لصنع القرار تفترض أن لكل فرد حق أساسي للاحترام و المعاملة كفرد حر و عاقل.
- ✓ منحى الأخلاق بالنسبة لصنع القرار يركز على الخصائص و المواقف و الميول *الاستقامة و الأمانة و الثقة* التي تخول الناس لتطوير إمكانياتهم البشرية.
- ✓ المنحى النفعي بالنسبة لصنع القرار تطور من قبل الفلاسفة مثل "بنتام" و "ميل" (MILL-BEUTHAMAN) ويتعلق بالأفعال الأخلاقية مثل تلك التي تصنع فرقا عظيما للمنافع على الأضرار.
- ✓ المنحى العام لصنع القرار يركز على السلوك الأخلاقي التي تصنع الخير لكافة المجتمع فلا يجوز استغلال الأشخاص أو المجموعات على حساب الآخرين.
- ✓ المنحى النسبي الاجتماعي لصنع القرار فيما يتعلق بالقيم للثقافات المختلفة ويتم وضع المجموعات في بيئة اجتماعية معينة ولهذا السبب سيكون من الصعب لشخص من ثقافة مجموعة واحدة أن يصدر حكماً لقيم الآخرين.¹

¹ - رضية بنت سليمان بن ناصر الحبسية : القيادة الأخلاقية ، عمان ، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، ط1، 1433/

(05) مصادر أخلاقيات المهنة:

❖ المصدر الديني:

تعدُّ الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة وفصلت ما ورد في القرآن الكريم وروى عن النبي صلى الله عليه و سلم أنه قال: «علموا وأرفقوا و لا تعسروا و بشروا و لا تنفروا»

❖ الثقافة العربية الإسلامية:

كان موضوع أخلاقيات المهنة من الموضوعات الرئيسية التي تناولها العرب والمسلمون بالدراسة وسبقوا فيها غيرهم وكانوا أول من أدركوا في كتبهم المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة.

❖ التشريعات و القوانين و الأنظمة:

تعدُّ التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوبة إليهم التقى دبحا وتنفيذها ويقصد بالشريعة ودستور الدولة وجميع القوانين المنبثقة عنه.¹

❖ العادات و التقاليد و القيم:

يعتبر المجتمع المدني الذي يعيش فيه الفرد و يتعامل معه في علاقات متشابكة و متداخلة مصدراً مهماً من مصادر التي تؤثر في أخلاقيات المهنة للأفراد اللذين يتعاملون و

¹ - وزارة التعليم للملكة العربية السعودية: «أخلاقيات المهنة والرسالة»، جامعة أم القرى 2016/12/8

يتعايشون في هذا المجتمع سواء على المستوى علاقة الموظف بالمجتمع المحلي أو على مستوى علاقته مع زملائه داخل المؤسسة أو على مستوى علاقته مع الطلبة.¹

¹- وزارة التعليم للملكة العربية السعودية: «أخلاقيات المهنة والرسالة»، مصدر سابق

06) أنماط المسؤولية الأخلاقية للمهنة:

- ❖ المسؤولية الأخلاقية: وتتعلق بالأفعال التي يكون المرء مسؤولاً عنها أمام ضميره و تندرج من ضمنها النوايا أي الأفعال الباطنية
- ❖ المسؤولية المدنية: وتتعلق بالأفعال الظاهرة سواء ما ثم أو هو وسيلة إلى الحدوث وتحدد هذه المسؤولية وفقاً للقوانين الوضعية الإنسانية دون النظر إلى القانون الأخلاقي وإن اتفقا في بعض الأمور.
- ❖ المسؤولية الاجتماعية: وتتعلق بالمجتمعات التي تنتسب إليها بالطبع و بالاختبار، إذا تكون مسئولين أمام رب الأسرة، أو السلطة المكلفة بتوفير الصالح العام.

وتبلغ الأخلاقيات المهنية شدتها عندما في وجه أنانية الفرد وعند التغلب على الضغوط الخارجية لإظهار الحقيقة بطريقة واعية ومسؤولية فالأخلاقيات مهمة جدا بوصفها توجيهها ذاتيا لقرارات الفرد، في المواقف والمعضلات المختلفة التي يواجهها في العمل المهني.

فالأخلاقيات المعترف بها تطوّر حتى تصبح قواعد للتعامل في محيط العلاقات القائمة بين الأشخاص و يعطونها اعتباراً و تقديراً خاصاً ولتقدير أفضل يجوز التعبير عن الأخلاقيات المهنية بالسلوكيات الحسنة التي يتصف بهام ممارسو مهنة معينة، بحيث يمكن أن تشترك جميع المهن في الأخلاقيات المتعارف عليها وتعتبر أيضا مجموع القيم المتعلقة بالعمل سواء كانت قيما اجتماعية أم اقتصادية أم دينية، وهي تشكل في مضمونها القواعد الأخلاقية للناس، في أفعالهم و أعمالهم.¹

¹- قدريّة محمد البشير: أخلاقيات مهنة التعليم، عمان، دار الخليج للنشر، ط 1، 2015، ص ص 65 66

07) مرتكزات القواعد الأخلاقية ومعايير السلوك للممارسة المهنية:

من القواعد التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية والتي يمكن استخدامها كأداة لتوجيه التصرفات في المهنة ومؤشراً لقياس و تقييم السلوك المهني نتطرق إلى العناصر التالية:

- النزاهة: الاستقامة والأمانة هي أساس الأداء المهني الجدارة
- الموضوعية: يجب أن يكون الموظف العام منصفاً وأن لا يسمح بالتمييز أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.
- السلوك المهني: يجب أن يتصرف الموظف العام بطريق سليمة تتفق مع سمعة المهنة و أن لا يتصرف أي تصرف يسيء للمهنة أو نزع الثقة بها.
- السريّة: يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته الوظيفية و أن لا يكشف أي من هذه المعلومات دون تصريح من الجهة صاحبة هذه المعلومات طالما يكون هناك حق قانوني أو مهني.
- المعايير الفنية: يجب على الموظف العام أن يؤدي خدماته المهنية بما يتفق مع المعايير الفنية و المهنية.¹

○ في حين يرى "علي عبيدو" معايير السلوك الواجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي في ما يلي:

- ✓ أن تعامل عضو هيئة التدريس جميع الطلاب بعدالة واحترام.
- ✓ أن يتسم عضو هيئة التدريس بالضمير في العدالة والتوازن في تقييم عمل الطلاب.
- ✓ يجب أن يشغل الأستاذ الجامعي الطلاب في الحصول على فوائد أو عوائد شخصية.
- ✓ يجب أن يكون الأستاذ الجامعي عادل وموضوعي عند تقديم أو توفير المراجع للطلاب.

¹- دحيمان لويظة : «تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر» رسالة ماجستير ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الجزائر ، 2012/1432 ، ص59

- ✓ يجب أن لا يفشي الأستاذ أي معلومات عن الطلاب كان قد حصل عليها أثناء خدمته المهنية ما لم يكن الكشف يخدم غرض مهني أو مطلوباً بالقانون.
- ✓ على الأستاذ الجامعي أن يعلم أن العلاقة الشخصية بينه وبين الطلاب تكون غير أخلاقية عندما تعيق التقدم الأكاديمي أو البحثي أو عند غلق موقف يكون مفضل من قبل الطالب أو تأثر به الطالب سلباً على خلفيات غير الأداء الأكاديمي و البحثي.

08) إرساء مقومات أخلاقيات المهنة وصنع القرار الأخلاقي:

إنَّ أخلاقيات المهنة (ethics profession) والبعض يستخدمها بشكل متبادل وترادف مع آداب وقواعد المهنة (profession moralité) هي مقومات المهنة في استقلالها المهني عن المهن الأخرى أو في تنظيم سلوك أعضائها المهني في الممارسة ويمكن التأكيد في هذا المجال على أنَّ أخلاقيات المهنة ينحصر اهتمامها في مجال ضيق هو مصلحة المهنة وسمعتها وهذا ما نلاحظه من خلال ما يأتي:

أولاً: إنَّ أهداف أخلاقيات المهنة تتمثل في رفع مستوى المهنة و المحافظة على تقدمها تنمية روح التعاون بين أعضاء المهن و رعاية مصالحهم المادية والمعنوية، تدعيم وتكملة النصوص القانونية والأحكام التي وضعها المشرِّع، وهذه الأهداف موجهة لمصلحة أصحاب المهنة بشكل يقوم على الرؤية والمصلحة المهنية الفئوية (كما في تنمية المهنة لرعاية مصالح الأعضاء وتعاون أصحاب المهنة في إطار المصلحة الواحدة لفئة أصحاب المهنة)

ثانياً: إنَّ أخلاقيات المهنة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقضايا والمشكلات الأخلاقية التي تنشأ من ممارسة المهنة فهي تعبر عن بعض المعايير والمبادئ الأخلاقية التي ترتقي بالمهنة [...] فيما يجب فعله وما لا يجب فعله فهي تتجه إلى خصوصيات المهنة سواء فيما هو صواب وما هو خطأ مهني.¹

¹- نجم عبود نجم : أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، مصدر سابق ص 334

(09) آليات ووسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة، وعقبات تطبيقها:

❖ الترسخ الذاتي لأخلاقيات المهنة:

يعني بها غرس الأخلاقيات عن طريق الرقابة الذاتية، وهي أن يكون المهني *الأستاذ الجامعي* رقيباً عن نفسه، حريصاً على مطابقة سلوكه للسلوك الاجتماعي المتوقع منه ومستشعراً أنّ الله سبحانه و تعالى معه في كل لحظة ومطلع على ما يقوله من أقوال وما يقوم به من أفعال، ومهنة التدريس الجامعي تنطوي على القول و الفعل معاً.

❖ الترسخ النظامي لأخلاقيات المهنة :

يعنى بها إلزامية التعرف بنظام العمل القانوني المعمول به في المنظمة، فالممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف القانون أو عدم وضوحه و جهله، ولذا على رؤساء الأقسام العاملين، الأساتذة بالمنظمة ومنها الجامعة، معرفة أحكام القانون بجميع محتوياته، ليكون كل منهم على بنية من أمره، وعالمه بما له و لما عليه.¹

¹- زرفة بولقواس- ميمونة مناصرية : أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسخ الذاتي والنظامي ، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة بسكرة - الجزائر ، ص237

- ✚ أما عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة تظهر من خلال: عدم تطبيق أخلاقيات المهنة:
 - فمن امن العقوبة أساء الأدب كما يقول المثل (والعقوبة لا تراه لذاته، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرفين وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام)
 - ✓ غياب القدوة الحسنة.
 - ✓ ضعف الحس الديني والوطني: وتغليب على المصلحة العامة عدم وجود، أو وضوح أو تفعيل النظام.
 - ✓ فقدان روح التفاهم بين المسؤولين والموظفين.¹

¹- بلال خلف السكارنة: أخلاقيات العمل ، عمان – الأردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط2 ، 2011/1432 ، ص67

10) طرق عامّة لتدريس و تدريب الأخلاقيات:

تدل دراسة ومراجعة خطط مناهج تدريس الأخلاقيات وملخص آراء واقتراحات المتدربين على أن هناك ثلاث طرق عامّة قد تم تطويرها لتدريس الأخلاقيات و التي يمكن تناولها على النحو الآتي:

❖ الطريقة التقليدية:

وتركز على المعتقدات الدينية وما جاء به الفلاسفة والعلماء و تستخدم ما يغرسه الوازع الديني من أخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على الفرد في تعامله مع الآخرين و غرس مجموعة من القيم الشخصية التي تتفق مع المعتقدات الدينية.

❖ الطريقة القانونية:

وتركز على القوانين والأنظمة والمتعلقة بالأخلاقيات لتوضيح الفرق بين السلوك الأخلاقي الصحيح و السلوك الأخلاقي غير الصحيح، وتدل التقارير حول هذه الطريقة أن فاعليتها حديّة ، لذا فإنّ المشكلة في هذه الطريقة في اعتقادي أنّ الصحيح والخطأ يتعلقان بجزء واحد من البعد الأخلاقي.¹

¹- محمد عبد الفتاح ياغي : الأخلاقيات في الإدارة ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1 ، 2012، ص 179

موضوعات مقترحة لبرنامج تدريبي لأخلاقيات المهنة

أولاً: على مستوى الفرد

01. أخلاقيات العمل و الالتزام بها سلوكياً
02. النزاهة و الاستقامة مستوى الفرد في التعامل
03. الولاء و الحفاظ على شرف المهنة / الوظيفة
04. الأخلاقيات و القيم الإسلامية
05. احترام الآخرين و تكوين علاقات جيدة

ثانياً: على مستوى الوظيفة

01. تقييم الأنظمة و التعليمات و إجراءات العمل و كيفية تطبيقها
02. التزام و تحمل مسؤولية الوظيفة
03. السلطة و الصلاحية و كيفية استخدامها
04. حقوق و واجبات الموظف الوظيفة

ثالثاً: على المستوى المنظمة

01. نظام الإشراف و الرقابة
02. إجراءات الرقابة الإدارية القيادة الإدارية
03. أهداف المنظمة ومواردها وكيفية استغلالها

رابعاً: على مستوى المجتمع (الدولة)

01. مفهوم الصالح العام
02. الإصلاح الإداري و أهميته
03. دور الدولة في حماية المواطن و الصالح العام
04. نظام الخدمة المدنية

المصدر: محمد عبد الفتاح ياغي: الأخلاقيات في الإدارة

11) منطلقات أهم النظريات المفسرة لأخلاقيات المهنة:

هناك العديد من النظريات الأخلاقية التي أوردها المهتمون والتي ينبغي على المنظمات الاطلاع عليها والأخذ بما هو مناسب، و ترك ما لا يناسب مجتمعاتها واحتياجاتها وثقافتها وما لا يناسب أعمالنا، ولا يمكن أن توفر بعض النظريات الآتية الأسس التي تبنى عليها إستراتيجية المنظمات في تعاملها مع موضوع أخلاقيات الأعمال واتخاذ قراره بشأنها، وأهم هذه النظريات ستوضح فيما يأتي:

➤ النظرية الغائية: (Telogical Theory):

تعني الغائية بأن كل شيء في الطبيعة موجه لتحقيق غاية محدّدة وقد أخذت كلمة الغائية عن كلمة غاية، وتحاول هذه النظرية الإجابة عن الأسئلة حول الصواب والخطأ بالتركيز على ما إذا كان السلوك سيؤدي إلى نتائج مرغوبة أم لا؟، لذلك يطلق على هذه النظرية في بعض الأحيان نظرية النتائج (Consequential Theory) وفي هذه النظرية اتجاهاً: **الأول: اتجاه الأنانية (Egoism):** الذي يركز على النتيجة الأفضل للإنسان الذي يتخذ القرار، وفي هذا الاتجاه لا يهتم بحل الصراعات بين المصالح الأنانية المختلفة للأفراد. **أمّا الاتجاه الثاني** فيركز على معيار الفائدة (Utilitarianism) ويبحث عن النتيجة الأفضل لأكبر عدد من المهتمين.¹

¹- ناصر جردات – عزام أبو الحمام: المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات (Ethics and Social Responsibility of Organizations) ، الأردن ، إثراء للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2013 ، ص 85 ،

➤ نظرية الواجبات الأدبية (Deontological):

وتشتمل هذه النظرية على نطاق واسع من الاتجاهات والأفكار التي ظهرت خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر، وهي لا تركز على نتائج العمل كما تفعل النظرية الغائي، لكنها تهتم بطبيعة العمل نفسه، ومن أهم فلاسفة هذه النظرية "مانويل كانط"، الذي يرى أن العمل يكون جيدا إذا تم القيام به نتيجة الإحساس بالواجب أو ما يسميه "كانط" الإدارة الطبيعية أو الإدارة الصحيحة، لذلك فهذه النظرية ترى أن واجب الشخص أن يفعل ما هو صحيح دائما لأن الأفعال تنقسم إلى صحيحة أو خاطئة وليس هناك انحراف عن الصحة و الخطأ كما أن الغاية لا تبرر الوسيلة.

➤ نظرية المساواة: (Equity Theory)

تعرض لهذه النظرية "جون رولز" في كتابه نظرية العدالة حيث يرى "رولز" أن الناس يحتاجون إلى مكافأة عن العمل الذي يقومون به، وتكون بعض الأساليب الاقتصادية المتباينة ضرورية لتعطي حافز للأفراد، بشرط أن يكون ذلك التباين لمصلحة الطبقات الأكثر فقرا و أقل ميزة في المجتمع، وفي إطار المساواة بين العاملين سواء في الواجبات و الحقوق.¹

➤ نظرية الحقوق الأخلاقية: (Moral Rights Theory)

تستند نظرية الحقوق الأخلاقية على أساس أن الأعمال الجيدة و المفيدة والصحيحة تكون كذلك بسبب طبيعة تلك الأعمال و القوانين التي يتم إتباعها في العمل، وليس بسبب الفائدة أو المنفعة التي تقدمها للأفراد أنفسهم كما في النظرية المنفعية السابقة بمعنى أن القيم الأخلاقية للعمل لا تعتمد على النتائج لأن تلك النتائج محدّدة وغير مؤكدة في الوقت الذي

¹- ناصر جردات - عزام أبو الحمام: المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات (Ethics and Social Responsibility of Organizations) ، مصدر سابق ، ص 86

يتم فيه اتخاذ القرار، والنتيجة من القرار ليس له علاقة بتحديد ما إذا كان القرار أخلاقياً فالقوانين ترشد وتوضح المناهج المختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي.¹

➤ نظرية العدالة : (justice theory)

➤ تهدف نظرية العدالة إلى بيان أن العدالة هي الفضيلة الأولى التي يجب أن تسعى إليها المنظمات، وقد جاءت هذه النظرية ضد نظرية المنفعة حيث أنها تهتم بعدالة التوزيع وعدالة التعويض، والعدالة التأديبية وعموماً يوجد لكلمة العدالة معنيان:
الأول: هو الشخص العادل أو المستقيم ، والذي يعمل دائماً ما هو صحيح أخلاقياً ويطيع القانون والعدالة، ويسمى هذا بالعدالة الشاملة، ويشير المعنى الآخر إلى العدالة المحددة التي تختص بالفضيلة في مواقف محددة، وقسم "أرسطو" العدالة المحددة إلى ثلاثة أنواع، وهي:

✓ العدالة التوزيعية: التي تتعامل مع توزيع المنافع و الأضرار.

✓ العدالة التعويضية: التي تختص بتعويض الأفراد عن الأخطاء التي تحدث لهم.

✓ العدالة الجزائية: التي تتضمن عقوبة المذنبين و مرتكبي.

➤ نظرية الدافع : (Emotivism)

ترى كل المصطلحات التي تستخدمها لوصف أي عمل لا تصف الواقع الموضوعي لهذا العمل بشكل حقيقي، ولكنها تعبر عن مشاعرنا نحو هذا العمل لذلك لا يكون صحيحاً أو خاطئاً في ذاته، ولكنه يكون كذلك لأنه ينتج شهوراً حول صحته أو خطئه عند المراقب، و من الواضح أن هذه النظرية لا تركز إلى غير معيار الشعور الفردي مما يعني تغييب المعايير الأخرى الموضوعية أو الاجتماعية أو النفعية.²

¹- ناصر جردات - عزام أبو الحمام: المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات ، (Ethics and Social Responsibility of Organizations) ، مصدر سابق ، ص 87

²- المصدر نفسه، ص 88

➤ نظرية تغيير السلوك: (Training Theory)

يسمى أصحاب هذا الفكر من علماء النفس (بالسلوكيين) وهؤلاء لا يهتمون بدوافع السلوك الداخلية وبمسمياته قدر اهتمامهم بظواهر السلوك الإيجابية وتستند وجهة نظرهم في تفسير السلوك على ما يسمى (بالقانون الأثر) فالسلوك الذي تترتب عليه نتائج سارة للفرد هو السلوك الذي سيقوم بتكراره، أما السلوك الذي تترتب عليه نتائج غير سارة، فإن الفرد سيتوقف عنده ولكن يكرره باختياره السلوك من هذا المنطق هو ظاهرة خارجية وليس انفعالاً داخلياً بيد أن نظرة السلوكيين هذه لا تقدم تفسيراً لمعنى التحفيز والحوافز ولذلك تعرضت لعدة انتقادات أهمها:

- أنها لا تقدم تفسيراً واضحاً حتى لأبسط أنواع السلوك مثل السعي إلى الماء والطعام.
- أنها لا تقدم تفسيراً شاملاً لسلوك الإنسان.
- أنها تتجاهل الدوافع الداخلية للسلوك على الرغم من دورها المؤكد في تنشيط السلوك.

من منطلق هذه الانتقادات ظهر ما يسمى بفكرة **(تغيير السلوك)** أي تعديل سلوك الفرد باستخدام عناصر الحفز الإيجابية واستناداً إلى قانون الأثر المذكور، وبمعنى آخر فإنه يمكن استخدام فكرة تغيير السلوك في إقناع شخص ما لتغيير عاداته أو سلوكه عن طريق توفير بدائل مصحوبة بحوافز أو عناصر دعم تعوضه عن حالات السرور التي يجدها في سلوكه القديم، ومن جانب آخر فإن أصحاب هذه الفكرة يرون أن الحوافز أو عناصر الدعم المطلوبة لتشجيع سلوك معين لا بد أن تكون سلبية أي وسائل الترغيب لا الترهيب.¹

¹- إبراهيم بدر شهاب: معجم الإدارة (موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال) ، مصدر سابق ، ص ص 482 483



الفصل

الثالث

التعليم العالي

01) قيم المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للأستاذ الجامعي في ظل المتغيرات الدولية:

إنّ مسؤوليات "الأستاذ الجامعي الأخلاقية" بنيت على أساس أهداف مهنته التي تتضمن البحث عن المعرفة وإنتاجها، والإسهام في حلّ المشكلات العلمية والعملية للمهنة والجامعة، والمجتمع، والتدريس الجامعي، ولأنّ المسؤوليات الأخلاقية تجاه المهنة تصبّ دائماً في خدمة المجتمع، لذا ينبغي على أساتذة الجامعة أن يتحمّلوا المسؤوليات الاجتماعية من أجل الوفاء بالالتزامات الخلقية¹ التي توظف في التعليم بأشكاله ومراحله المختلفة، ممّا يمكن بلورتها على شكل مفاهيم متكاملة في التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات مهنته وهي:

▪ استثمار الوقت والجهد لحساب أداء المسؤوليات الأخلاقية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وفي ذلك قوله تعالى:

« والعصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين آمنوا و عملوا الصالحات وتواصوا بالحق و تواصوا بالصبر»²

▪ التأكيد على القيم في أدوار و مسؤوليات الأستاذ الجامعي وفي ذلك ورد الحديث الشريف « إن الله كتب الإحسان في كل شيء»

▪ إتقان العمل بجودة عالية قال عليه السلام « إنَّ الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»³

▪ في التعامل بالعدل وإعطاء ذي حق حقه قال عليه السلام «أعطي الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»⁴

▪ في التعامل مع الناس في احترام و تعاون وفي ذلك قوله تعالى:

« وإنك لعلى خلق عظيم »¹

¹ - سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: الجودة في التعليم (المفاهيم *المعايير *المواصفات *لمسؤوليات) عمان - الأردن، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط 1 ، الإصدار الأول ، 2008 ص 173

² - سورة العصر أية 1-3

³ - السجستاني ، ص 53

⁴ - المصدر نفسه، ص 50

التعليم العالي

■ الموضوعية والدقة والالتزام في ذلك، بمقاييس ومعايير تحدّد مبادئ السلوك والتنظيم بما يعود بالنفع والخير على الآخرين.²

وفي ذلك قوله تعالى:

« فمن يعمل مثقال ذرة خيرا يره • ومن يعمل مثقال ذرة شرا يره »³

✓ تطوير المهارات التعليمية والعملية والفنية والإدارية.

وفي ذلك قوله تعالى « إن خير من استأجرت القوي الأمين »⁴

✓ في استخدام الموارد المتاحة يتعقل وبدون إسراف خير للإنسان والمجتمع وفي ذلك قوله

تعالى: « ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين »

✓ إشاعة روح الديمقراطية في الفصل الدراسي وفي التعاون مع الزملاء وعموم الأفراد

وكذلك تبادل الرأي فيما بينهم، وفي ذلك قوله تعالى: « وأمرهم شورى بينهم »⁵

✓ في القياس و التقويم الموضوعي العادل لطلابه.

وفي ذلك قوله تعالى: « وإن حكمت فاحكم بينهم بالقسط »⁶

✓ في الأمانة، وذلك تبني الصدق والتعاون في البحث العلمي، وفي ذلك قوله تعالى: « و

الذين هم لأماناتهم وعهدهم واعون »⁷

✓ في المسؤولية الاجتماعية ، بتحقيق الخير للجميع ، ودفع الأذى وإبداء المنفعة ، والالتزام

في إنتاج خدمات ذات قيمة اجتماعية لكل من الطالب والجامعة و المجتمع ، ممّا يثير زيادة

1- سورة الإسراء أية 84

2- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي: الجودة في التعليم (المفاهيم * المعايير * المواصفات * لمسؤوليات) ن مصدر سابق ،

ص174

3- سورة الزلزلة.

4- سورة القصص ، آية 26

5- سورة الشورى ، آية 38

6- سورة المائدة ، الآية 42

7- سورة المؤمنون ، آية 8

التعليم العالي

فاعلية التعليم الجامعي وفي ذلك قوله تعالى: « لتتبعوا فضلا من ربكم ولتعلموا عدد السنين والحساب وكل شيء فضلناه تفصيلاً »¹

✓ في المسؤولية بالتفاعل مع المعايير أو القواعد الاجتماعية والتعليمية و تقويم صلاحياتها والمشاركة في تغييرها وتعديلها وتطويرها في قواعد أو معايير جديدة لصالح المجتمع أو المؤسسة الجامعية ، وفي ذلك قال الله تعالى: « و جادلهم بالتى هي أحسن »²

✓ في التعامل مع طلابه وفق مبدأ مراعاة الفروق الفردية وتمايزهم في قدراتهم واهتماماتهم وفي ذلك قوله تعالى: « قل كل يعمل على شاكلته فبربكم أعلم بمن هو أهدى سبيلاً »³ وكذلك قوله تعالى: « لا تكلف نفساً إلا وسعها »⁴

○ ومن الممكن تصنيف المسؤوليات الاجتماعية للأستاذ الجامعي في ظل المتغيرات الدولية بالمجالات الرئيسية التالية:

1.1 مسؤولياته تجاه طلابه وتشمل:

التدريس ، التقويم ، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلاب ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولية أم العليا، وتسيير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية فضلاً عن دعم الطلاب بمفاهيم عملية من أجل حاضرهم ومستقبلهم ومن أجل إنماء المجتمع للذين ينتمون إليه، وذلك من أجل الاهتمام بتشكيل اتجاهات إيجابية لديهم نحو فهم المشكلات المعاصرة والعمل على حلها وفق المنهج العلمي وأولويات الاحتياجات داخل المجتمع وكذلك الاهتمام بتشكيل وبناء اتجاهات نحو الديمقراطية في احترام الشخصية الإنسانية والإيمان بالعمل الجماعي والقدرة على التفكير الناقد والإبداعي وكذلك الاهتمام بتشكيل اتجاهات إيجابية نحو احترام العموميات من التراث الثقافي للهوية الذاتية لأنها تشكل القاسم المشترك بين الجماهير وتحدد هويتهم الثقافية وممارساتهم السلوكية وفقاً للنسق القيمي في المجتمع.

1- سورة الإسراء ، الآية 12

2- سورة النحل ، آية 125

3- سورة الإسراء ، الآية 84

4- سورة الأعراف ، الآية 42

التعليم العالي

2.1 مسؤولياته تجاه المؤسسة التي يعمل بها ويعود لها وتشمل:

العمليات الإدارية بما فيها الاشتراك في اتخاذ القرارات، وكذلك في رسم السياسات ووضع الخطط، وتخطيط البرامج، والمشاركة في اللجان، والهيئات العلمية والمشاركة في الاجتماعات، وتمثيل المؤسسة الجامعية أو كلياتها في المحافل العلمية والأدبية ... و سواها.¹

3.1 مسؤولياته تجاه المجتمع المحيط به وتشمل:

خدمة المؤسسات ذات العلاقة للمجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، إجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول قضايا تهم المجتمع أو تسهم في معالجة مشكلاته، والإسهام في تدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي وتفعيل المؤسسات الرسمية والغير الرسمية في خدمة طلاب الجامعة.

4.1 مسؤولياته تجاه نفسه و مكانته في مهنته وتشمل:

سعيه نحو رفع مستوى تأهيله ، وتطوير ذاته مهنيا من خلال الاطلاع والبحث وحضور حلقات النقاش والمشاركة في المؤتمرات، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى فضلا عن مسؤولياته الأسرية.²

إنَّ الأستاذ المعاصر يجب أن يكون ملتزماً إزاء مجتمع عماده القيم الأخلاقية: في الأمانة والصدق، والعدل، والمساواة، وسواها، لذلك ينبغي عليه العمل على تسريح هذه القيم في نشر المعرفة و المهارات في المجتمع.

○ و بناء على ما سبق يتجسد التعليم العالي على نحو مسؤولية مع اختلاف:

يرى الأكاديميون دوماً أنَّ الجامعة مختلفة، والمسؤولية ليست استثناء ويرى الذين في الداخل الفروق بين التعليم العالي وخدمات عامة أخرى حيث تنشأ من السمة الخاصة للمهنة الأكاديمية و مسؤولياتها أما الذين في الخارج فيردون بأن اكتشاف المعرفة ونشره ليس أكثر تعقيدا وتحديا من المشكلات التي تواجه مهنا أخرى [...] فحضور المهنية في التعليم

¹ - سهيلة محسن كاظم الفتلاوي : الجودة في التعليم (المفاهيم - المعايير - المواصفات المسؤوليات) ، مصدر سابق ص ص 176 177.

² - المصدر نفسه، ص 177

التعليم العالي

العالي و حضور منظمات أخرى مختلفة لا يعقد المسؤولية، ويقول "دي" (day) و "كلين" (Klein) قاد نمو المهنية والخبرة إلى خصصة المسؤولية بقدر ما يزعم المهنيون والخبراء من أنداهاهم فحسب يستطيعون الحكم على سلوكهم وأدائهم وبخلاف الرأي الشعبي، الأساتذة المهنيين الوحيدين الذين يزعمون هذا الزعم. لا يتعلق الزعم الصحيح للأكاديميين حول المعالجة الخاصة بمهنتهم وإنما بالدور الخاص للتعليم العالي في المجتمع، ويصف "روبرت بردال" (berdahl robet) بشكل جيد الطلب الثنائي لهذا الزعم الفريد «تمتلك الجامعات بعامة علاقات متناقضة مع مجتمعاتها المحيطة كلاهما منخرط ومنسحب، يخدم وينقد، كلاهما يحتاج ويكون الآخر بحاجة إليه»¹

¹- جوزيف سي - بيرك وآخرون: تحقيق المسؤولية في التعليم العالي ، المملكة العربية السعودية الرياض ، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 1427 / 2006 ، ص ص 41 42

التعليم العالي

02) الصيغ البناءة لتقويم الأستاذ الجامعي بين المنظور العلمي المهني ومنظور

الممارسة العلمية الواقعية:

يعتبر تقويم الأستاذ الجامعي أساساً للتأكد من درجة قياس مستوى الكفاءة في العملية التعليمية، حيث تمثل الحرية الملتزمة بداخل الجامعة وإحاطته بكافة الجوانب الممنهجة في التحصيل إضافةً إلى تقويم الجامعة وتأثيرها على كفاءة المجتمع في تنميته وتطويره والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، كيف يمكن تقييم الأستاذ الجامعي وتقويمه باهتمام... كيف ذلك؟

❖ تقويم المدرّس من قبل المدرّسين الآخرين:

قد يرفض بعضهم هذا النوع من التقويم، وقد يتعالى عليه بحجة "من يقوم من؟" والواقع أنّ الهدف منه هو العمل الجماعي المنظم الذي يقوم الأساتذة من خلاله على بعضهم بعضاً فيستفيد الأستاذ المبتدئ (المتربص) من صاحب الخبرة الطويلة وينتفع من المتخصص غير المتخصص، لان البحث في تحسين أداء (...) [المدرّس] والمتعلم) ورفع المردود المعرفي التربوي والمنهجي لديهم إلى المستوى المطلوب إلا أنّ تحوّل الجهد الفردي إلى مستوى الجهد الجماعي المنظم.¹

ويمكن إجراء هذا النوع من التقويم عن طريق لقاءات بيداغوجية دورية تتلى فيها تقارير الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة وتتمثل وتحمل هذه التقارير قراءات نقدية شهرية، أو ثلاثية أو سداسية أو سنوية للمقرّر الدراسي، وتكون بمثابة المحطات التي يتدرب من خلالها الأساتذة على ضبط المشكلات واقتراح الحلول وتبادل الخبرات والتنسيق فيما بينهم.²

❖ تقويم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللّجنة العلمية المؤهلة:

قد تتساءل عن الطريقة المثلى التي ستقيم الإدارة أو اللّجنة العلمية وتقوم من خلالها الأستاذ؟! طبعاً لن يكون ذلك عن طريق الامتحان والاختيار أو التفتيش، ولكن المجتمع أو

¹ - محمد صاري: مداخلة « التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي » ، مجلة الخبر ، أبحاث في اللغة والأدب الجزائري ، قسم اللغة العربية وآدابها ، عناية ، ص 11

² - المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

التعليم العالي

المؤسسة التي تؤدي للأستاذ مرتبا لإنجاز مهمة معينة من حقها أن تشترط فيه المواصفات الضرورية للقيام بتلك المهمة، والمسؤولية هنا مسؤولية إدارية أو علمية حيث ينبغي أن تكون هناك " شبه رقابة " أو " متابعة " [...] فيكف الأستاذ بعد إنهاء المحاضرة أو بعد إنهاء محور من محاور المقرر أن يقدم دروسه في شكل محاضرات منضمة أو مطبوعة تتولى اللجنة العلمية المؤهلة فحصها، وبعد نقدها و إثرائها يكف الأستاذ بتعديلها وتنقيحها ثانية، وقد تصبح بعد ذلك مطبوعة الكتابة يستفيد منه الأستاذ ماديا ومعنويا كما تستفيد منه المكتبة.¹

❖ تقويم الطالب للأستاذ:

الواقع أنّ تقويم المدرس لزميله المدرس أمر مرفوض عند كثير من الأساتذة، فما بالنا بتقويمهم من قبل طلابهم ! يشيع هذا النوع من التقويم في الجامعات الغربية لأن نتائجه إيجابية إن كان على مستوى الطالب وإن على مستوى الأستاذ، وعلى ممّا يقال على مستوى الطالب الجامعي لغويا و معرفياً و منهجياً إلا أنّ فيهم من يمتلك حدساً يؤهله للتمييز الموضوعي بين المعرفة [...] [المترجمة] التي تفرض عليه، وبين المعرفة [...] [الثرية] ، وبين المعلومات القديمة والمعلومات الحديثة و الأصيلة، وبين الطريقة المشوقة والمرغبة في التعلم وبين الطريقة المرهبة التي تميت الذهن وتطمس الفكر. ويجري -عادة- مثل هذا التقويم عن طريق ملئ الطالب لاستمارة تقدمها له الإدارة أو أستاذ المادة في نهاية السداسي أو السنة الدراسية وتشمل هذه معلومات متنوعة تخص الجوانب العلمية و المنهجية و البيداغوجية و النفسية [...] لأستاذ مادة معينة، ثم يكف الطالب باختيار علامات رقمية أو ملاحظات نوعية تتعلق بالكفاءات التعليمية لأداء المدرسين.²

¹- محمد صاري: مداخلة « التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي » ، مصدر سابق ، ص 11

²- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

التعليم العالي

جدول رقم (01): يبين منوال الأستاذ الذي يدرس المادة

أ	ب	ج	د	هـ	الملاحظات الكفاءات
جيد جدا	جيد جدًا	متوسط	دون الوسط	ضعيف	
	X				الكفاءة اللغوية للأستاذ
X					الكفاءة العلمية (تحكمه في المعرفة)
	X				الكفاءة المنهجية
	X				الكفاءة البيداغوجية
X					آليات توصيل المعرفة
		X			كفاءته في المزج بين النظري و التطبيق
			X		كفاءته في التعامل مع الطلبة
					الخ.....

المصدر: محمد صاري: «التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي»

التعليم العالي

○ **تقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس** سيقدم النفع و الفائدة لهم في تطوير الأداء ولقد أدركت العديد من الجامعات في مختلف أنحاء العالم تطوير الكوادر التدريسية وبادرت بإعداد برامج تأهيلية لهم واستحداث وحدات تربوية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في الأمور المتعلقة بتحسين عملية التعليم، وإعطاء الأولوية في برامجها إلى تدريس أساتذة الجامعة مهنياً قبل وأثناء الخدمة وهناك اقتراح الإقامة برنامج للتأهيل المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس تستهدف تحقيق الأبعاد الثلاثة الآتية:

➤ **التعليمية (Instruction):**

إن مشاركة عضو هيئة التدريس في دورة تأهيلية مهنية تقنية ستؤدي حتماً إلى تنمية و تطوير كفاءته التدريسية من تقنية ستؤدي حتماً إلى تنمية وتطوير كفاءته التدريسية من خلال تحسين وصقل المهارات التدريسية التي يمتلكها، وكما هو معلوم فإن التعليم مهنة والمهنة لها مهارة، والمهارة يجب أن تمارس وتتقن قبل الخوض في ساحة العمل أو أن تطوّر وتنمى أثناء العمل.¹

➤ **المعلوماتية (Information):**

ستحقق الجامعات من خلال البرنامج المقترح معلومات دقيقة علمية وعملية من أعضاء الهيئة التدريسية و منها (مهارة التدريس استخدام التقنيات التعليمية أسلوب تقويم الطلبة) وذلك من خلال فعاليات أنشطة البرنامج الذي يتوج بتدريس مصغر يقوم به عضو هيئة التدريس و يقيم من قبل لجنة وفق استمارة خاصة² فعاليات أنشطة البرنامج الذي يتوج بتدريس مصغر يقوم به عضو هيئة التدريس و يقيم من قبل لجنة وفق استمارة خاصة.³

¹- رافدة عمر الحريري - سعد زناد دروش: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي ، عمان، دار الثقافة ، ط 1، 2010 /

1431 ، ص 360

²- المصدر نفسه، ص 361

³- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

التعليم العالي

ويمكن اعتبار مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تشكيلة الجامعة شرطاً من شروط الترقية العلمية كما هو معمول به في بعض الجامعات.¹

الاستثمارية (Investment):

إنّ البرنامج المقترح يمكن أن يطور في المستقبل ليمنح شهادة "التدريس في التعليم العالي" (Higher Education Teaching) للحاصلين على درجة الماجستير و الدكتوراه العاملين في مجال التعليم العالي ، أو ممن يرغبون في العمل في هذا الميدان وذلك من خلال:

✓ وضع برنامج خاص لمدة فصل دراسي كامل.

✓ التنسيق مع إحدى الجامعات البريطانية التي لها خبرة في هذا المجال و التي تمنح مثل هذه الشهادة.

○ ولكي تؤدي أهمية التقويم دورها المأمول في مجال التعليم العالي لابد من تناول النقاط التالية:

✓ التعرف على مدى تحقيق برامج التعليم العالي لأهدافها و الوقوف على نقاط القوة و نواحي الضعف في المحتوى و أساليب التدريس.

✓ تجديد المستوى النوعي لمخرجات التعليم من القوى البشرية التي تحتاجها الخطط التنموية.

✓ مدى تحقق أهداف التعليم العالي في مجال البحث العلمي.

✓ التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

✓ انتقاء أفضل الكفاءات البشرية للعمل في مؤسسات التعليم العالي.²

¹ - رافدة عمر الحريري - سعد زناد دروش: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي ، ص 361

² - نبيل هاشم الأعرجي- حيدر حاتم فالح العجرش: الجودة في التعليم العالي ، عمان ، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط

التعليم العالي

03) المواصفات المهنية لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بأبعاد الكفاية التدريسية في الجامعة:

تعتمد المواصفات المطلوبة لعضو هيئة التدريس على الكفايات التدريسية التي تؤهله لأداء واجبه بشكل فعال ولكي يؤدي هذا الأخير عمله بنجاح لا بد من توفر مهارات أدائية تتمثل في كفاءته التدريسية لتحقيق النمو الخلفي للطلاب ومن بين المهام المفروض إناؤها بعضو هيئة التدريس في الجامعات التي تضمن جانبا كبيرا منها قانون الخدمة الجامعية هي:

✓ القيام بالتدريسات النظرية والعملية والتطبيقية والميدانية والتدريس وتطويرها المستمر ومتابعة حسن سيرها.

✓ إجراء البحوث العلمية الهادفة لخدمة خطط التنمية القومية وفي مختلف المجالات.

✓ نقل المعرفة العلمية و التكنولوجيا المعاصرة للطلبة.

✓ اكتساب المهارات العلمية والتطبيقية والتوجيه السلوكي والتربوي للطلبة لما يجعلهم مؤهلين للقيام بما بمهامهم في حقل العمل بعد تخرّجهم في تشغيل وصيانة وتطوير المنشآت المشاريع والخدمات التي سيعملون فيها¹

○ إن مقدرة عضو هيئة التدريس على القيام بمثل تلك المهام تتطلب اتصافه

بمواصفات عديدة ومن بينها:

✓ الإلمام بحقل اختصاصه والتفهم لعميق لموضوعه بما يمكنه من المساهمة في تطويره والقدرة على ربطه من موضوعه بحقول وتجارب تطويره والقدرة على ربط ما يمكنه ربطه من موضوعه بحقول وتجارب أخرى.

✓ القدرة على تخطيط وتنفيذ البحوث العلمية في حقل اختصاصه.

✓ ورغبته في مواكبة التطورات التكنولوجية المحلية وتفهمه لظروف ومشاكل العمل في حقل تخصصه.

¹ - هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون: إدارة التعليم الجامعي (مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر) ، عمان ،

الأردن ، دار الوراق للنشر و التوزيع ط 1 ، 2008 ، ص 540

التعليم العالي

- ✓ القابلية في صياغة المناهج الدراسية و تطويرها.
- ✓ الرغبة بمهنة التعليم الجامعي و التقني و استيعاب مفهومها.
- ✓ التأهيل التربوي والفكري بما يتناسب ومتطلبات العمل.
- ✓ التأهيل لاستخدام الوسائل التعليمية الحديثة والقدرة على إبطال المعلومات للطلبة بشكل مناسب.¹

○ وممّا تقدم يمكن تحديد أبعاد الكفاية التدريسية الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي على النحو الآتي:

➤ **البعد الأخلاقي:** نعني به أن يتصف بالمرونة والشجاعة ويتمتع بروح [...] البراعة، فهو مثابر وصبور، يتميز بالموضوعية والعدل والحزم والحيوية والتعاون مع الآخرين ويتمتع بأخلاقيات مهنية عالية هادئ، متحمس، غير حادّ الطبع في القاعة الدراسية ويجمع الاحترام المتبادل بينه وبين الطلبة المتعلمين.

➤ **البعد الأكاديمي:** نعني به الكفايات المعرفية اللاّزمة لتمكين الأستاذ من ممارسة تدريس مادة ما بفاعلية.²

➤ **البعد التربوي:** إنّ البعد التربوي لكفايات الأستاذ الجامعي يقترن بالمقدرة على استخدام المفاهيم وأنواع السلوك الأدائي في التدريس بسهولة ويسر وإتقان لتحقيق الأهداف التربوي الكفايات الأدائية التالية:

▪ الكفايات السابقة.

▪ كفايات التدريس.

▪ كفايات تقييم نتائج التدريس.

ولكي يقوم الأستاذ الجامعي بدوره الهام و بكفاءة عالية لا بد له أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية، لأنّ وظيفته لم تعدّ قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات و

¹ - هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون: إدارة التعليم الجامعي (مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر)، مصدر سابق، ص ص 540 541

² - زديرة خمار- محمد الصالح بوطوطن: «أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الطالب»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة عنابة، الجزائر، ديسمبر 2017، ص 166

الفصل الثالث الاعتبارات الأخلاقية لمهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

الحقائق، بل أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب شخصية الطالب في صورها
الجسمية و العقلية و النفسية و الاجتماعية.¹

¹- ليث حمودي ابراهيم: «مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة»،
مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد الثلاثون ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات ، ص 199

التعليم العالي

جدول رقم (02): يبين أهم كفايات الأستاذ الجامعي

كفايات عالم العمل و العيش المشترك	الكفايات الشخصية	الكفايات الأكاديمية
التوجه الإيجابية نحو الفرص و المخاطر	الثقة بالنفس	المعارف العامة المتخصصة
القدرة على جدولة الأولويات	الانضباط	القدرة على التطبيق
مهارة التعامل مع الآخرين	إدراك مكامن القوة و الضعف في الشخصية	التفكير المنطقي
مهارة الفرص و الإقناع	الإبداع	التحليل النقدي
التحلي بالأخلاق المهنية	الاعتماد على النفس	مهارات حل المشاكل
مهارات العمل ضمن فريق	المبادرة و الالتزام	القدرة على استخدام الأرقام و البيانات
الإلهام بالأمر الدولية و المحلية	الرغبة في التعليم المستمر	مهارات استخدام الكمبيوتر

المصدر: ليث حمودي إبراهيم: «مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة»

الفصل الثالث الاعتبارات الأخلاقية لمهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

○ وتأسيسا على ما سبق يمكن حصر الكفايات التدريسية ضمن أربع محاور أساسية كمايلي:

❖ التخطيط للتدريس:

- يعد للمحاضرة إعدادا مسبقا.
- يعرض المقرر الدراسي بصورة منطقية.
- يربط المقرر بخبرات الطالب .
- يوجه الأسئلة المنيرة لتفكير الطلبة.
- ينوع طرائق التدريس في الموقف التعليمي.
- يشجع الطالب على المشاركة الفاعلة¹.

❖ العلاقات الإنسانية:

يجيب على استفسارات الطلبة.

- يتعامل بمرونة و لياقة مع الطلبة.
- يشجع أجواء الألفة مع الطلبة.
- يتقبل الآراء المخالفة لرأيه.
- يتجاوب مع مقترحات الطلبة الخاصة بالمقرر.
- يراعي ظروف الطلبة عند تحديد مهام المقرر.
- يأخذ ظروف الطلبة في اكتساب عند تعيين مواعيد الاختبارات.
- يحفز الطالب على رفع مستوى تحصيله في المقرر.
- يعين الطالب على حل مشكلاته الدراسية الأكاديمية.
- يبدي الاستعداد لقبول اعتذارات الطلبة عن الغياب و التأخير.

¹- محمد فائز محمد عادل : « تطوير أداة لقياس الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي » ، مجلة جامعة الناصر ، العدد الثاني يوليو ، ديسمبر 2013 ، ص 38

الفصل الثالث الاعتبارات الأخلاقية لمهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

❖ الممارسات التدريسية:

- يلتزم بخطة المقرر
- يحرص على بدء المحاضرة و إنائها في الموعد المحدد.
- يتواجد في المكتب أثناء الساعات المكتبية.
- يلتزم بإرجاع الأوراق المصححة في المواعيد المحددة.

❖ التقويم:

- يصيغ أسئلة الاختبارات بوضوح.
- يربط أسئلة اختبارة بالمقرر الدراسي.
- يتنوع بالأسئلة حسب طبيعة المقرر.
- يتوخى الدقة و الوضوح في التصحيح ووضع الدرجات
- يشرح للطلبة أخطائهم بعد الاختبار.
- يمنح تقديراً للطالب بناء على مستوى تحصيله الفعلي في المقرر¹

¹- محمد فائز محمد عادل : « تطوير أداة لقياس الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي » ، مصدر سابق ص 39

04 خطوات ومؤشرات تطوير كفاءة الأداء الأكاديمي في النظام الجديد (ل.م.د.):

- ✓ إنَّ تطوير وتحسين الأداء الجامعي و الارتقاء بمستوى الخريجين لم يعد مجرد اختيار وإنما أصبح ضرورة يقرصها المجتمع، الأمر الذي يتطلب مراجعة صريحة لعمل الجامعات الغربية وقيامها بخطوات إجرائها.
- ✓ تعمل الجامعة في ظل رؤية ورسالة و إطار مفاهيمي واضح المعالم.
- ✓ خفض نصيب عضو هيئة التدريس من الطلاب ليقارب المستويات العلمية.
- ✓ تنظيم دورات مستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتزويدهم بالمعارف المتجددة و التدريس على التقنيات التعليمية الحديثة.
- ✓ تنظيم برامج بربط أعضاء هيئة التدريس بقطاعات الإنتاج والخدمات ومجالات العمل التطبيقي.¹
- ✓ تنمية فرص البحث المشترك بين الأقسام و الكليات كوسيلة لفتح آفاق المعرفة لأعضاء هيئة التدريس.
- ✓ تشجيع التدريس و التأليف الفردي المشترك بحيث يشارك أكثر من عضو هيئة التدريس في إعداد المادة التعليمية ، الأمر الذي يسمح بتكامل خبراتهم و تنمية قدراتهم ومعارفهم.
- ✓ التدريب على استخدام الوسائط التقنية المعتمدة.
- ✓ اعتماد نظام متكامل لتقييم أعضاء هيئة التدريس يقيس كفاءتهم في التدريس ويرصد إنجازاتهم البحثية والتطوير في مستوياتهم العلمية والمعرفية وبالقيااس إلى المعايير المحلية والإقليمية المتعارف عليها في مؤسسات التعليم العالي وجهات الاعتماد المعترف بها.

¹- بواب رمضان: «الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (LMD)»، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة جيجل (الجزائر)، ديسمبر، 2015، ص 82

التعليم العالي

○ كما انه مؤسسة جامعية لا يمكن النظر إلى تحسين مستواها وكفاءة أدائها إلا من خلال تطوير العملية التعليمية حيث تم تسليط الضوء على أبرز مؤشراتها المتمثلة في:

❖ الطالب: حيث لا بد من توشي العدالة و الموضوعية في اختيار طلاب المراحل العليا والعناية بهم ومساعدتهم على اختيار التخصص و متابعة و مراجعة نظام تقييم التحصيل الدراسي لكل طالب في كل مادة أو مقرّر ودراسة اتجاهاتهم نحو العملية التعليمية قبل التخرّج [...]، ودراسة آراء جهات التوظيف في نوعية و مستوى خريج الجامعة في جميع التخصصات لتحديد جوانب النقص في المهارات و العمل على معالجتها.

❖ الأستاذ الجامعي (عضو هيئة التدريس):

من خلال توشي الم الموضوعية في اختيار الأستاذ و متابعة أوضاعه و تطوير قدراته عن طريق المشاركة في المؤتمرات و الندوات العلمية وتشجيعه على البحث العلمي الجاد و النشر في المجالات العلمية الدولية المحكمة والمتخصّصة ، إضافة إلى العمل من خلال تحفيزه على مسراتها و أهدافها بصفة دورية.¹

❖ الكتاب و المكتبة:

حيث لا بد من استخدام أحداث الكتب و والمراجع والدوريات في المقررات الدراسية و العمل في تحسينها كلما تقدمت، وزيادة أوعية المعلومات في المكتبات و تطويرها وتوفير إمكانية الاتصال بقواعد المعلومات بقواعد المعلومات المحلية الإقليمية و الدولية المنهج.

❖ المنهج الدراسي:

فالمناهج الدراسي لا بد من مراجعته وتطويره وتطويره بصفة دورية كل أربعة أو خمسة سنوات ومراجعة محتويات المقررات الدراسية لتحسينها مع احتفاظ القسم بملف خاص لكل مقرّر لمتابعة ما يجري على المقرّر من تعديلات، ومقارنة ما يدرّس في الجامعات المتميّزة.²

¹ - بواب رمضان: «الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (L M D)»، مصدر سابق، ص 82

² - المصدر نفسه ، ص 83

05) أخلاقيات الأستاذ الجامعي تجاه التخطيط و المتابعة البيداغوجية:

- ✓ أن يصمم الأستاذ خطة لكل مادة من المواد، ومفردات المادة التي عن طريقها يمكن تحقيق الهدف والتوزيع الزمني لمفردات المادة مع الأخذ في الحسبان أيام العطل و الامتحانات، ووسائل تدريس هذه المفردات ووسائل تحقيق الأهداف وتبويبها بالمصادر والمراجع الأساسية لموضوع المادة.
- ✓ أن يتواصل مع أحداث أساليب التدريس والتقييم للإفادة منها في تعزيز قدرة الطالب على اخذ المعرفة.
- ✓ التدريب على وسائل البرمجيات الحديثة في التدريس وعلى أحداث القضايا المعاصرة المتصلة بتخصصه، وعلى تطوير قدراته الذاتية والعلمية، وتنمية قدرته على فهم واستيعاب اللغة الانجليزية على الأقل إن لم يكن يمتلكها.¹
- ✓ توجيه الطلبة للاستفادة من وسائل الاتصال الحديثة ولا سيما شبكة المعلومات الدولية بوصفها مصدرا مهما ومتجدد من وسائل تزويد المعرفة.
- ✓ أن يؤدي عمله في المحاضرة وفي التطبيق بأمانة وإخلاص حرصاً على النمو المعرفي والأخلاقي لطلابه.²
- ✓ كما ينصح للأستاذ أن ينشئ لنفسه موقعاً على الأنترنت يجعل فيه بعض المواد التي يدرسها و أن يعلم الطلبة بذلك الموقع للاستفادة منه ، أو وضعها في موقع الجامعة وهناك ما يسمى بالجدول البيداغوجي *طريقة يعمل بها في كلية العلوم الاجتماعية جامعة *بسكرة*، يتم ملؤه بعناوين الدروس النظرية أو التطبيقية والأعمال المنجزة التي تم أدائها، ويسلم في كل اجتماع بيداغوجي وهو يمثل دليل أخلاقي على مدى التقدم أو التأخر في البرنامج.³

¹- زرفة بولقواس - ميمونة مناصرية : « أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسخ الذاتي النظامي » ، مصدر

سابق ، ص 242

²- المصدر نفسه ، ص 243

³- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

التعليم العالي

06) أخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس للبحث العلمي وخدمة المجتمع:

هناك ثلاثة مهام أساسية يتفق عليها الباحثون في تأدية الأستاذ الجامعي لوظيفته، أطلقوا عليها " التاج المثلث الأكاديمية " وهي:

- إثراء المعرفة وتنميتها (البحث العلمي)
- نقل المعرفة و المحافظة عليها (التدريس)
- الاستفادة من المعرفة (تنمية المجتمع و تطويره)

❖ البحث العلمي:

وهو المهنة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معين تسمى (مشكلة البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم¹ على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث)، حيث نجد في البيان أكثر من (90%) من بحوث الماجستير تتجه نحو إيجاد حلول للمشاكل الصناعية التي تواجهها الشركات في اليابان.

○ و تتضمن مهنة البحث العلمي مايلي :

- ✓ التدريس على البحث العلمي وأساليبه، ويتحقق ذلك أثناء إعداد مذكرتي درجتي الماجستير والدكتوراه.
- ✓ التأليف في ميدان مناهج البحث.
- ✓ الاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه العلمي.

¹- سلامي دلال ، إيمان عزبي : « تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الاتفاق » ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، العدد الثالث جامعة الوادي ، ديسمبر 2013 ، ص 152

التعليم العالي

- ✓ ظهور حلقات البحث العلمي التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها و مناقشتها.
- ✓ ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير و الدكتوراه.
- ✓ قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي و إعطائهم توجيهات و إرشادات في البحث.
- ✓ قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي و إعطائهم توجيهات و إرشادات في البحث.¹
- ✓ حضور الملتقيات العلمية والوطنية والدولية التي تنظم في مجال تخصصه والمشاركة فيها بحثياً.

تجدر الإشارة إلى ظاهرة البحث العلمي والجامعة ، الذي أصبح يقتصر على أغراض الترقية الوظيفية، وممارسته بجهود فردية أو ذاتية تنتج به دراسات مكررة، لا أثر لها في تطوير علم أو تنمية المجتمع ويرى آخرون أن سياسة الفصل بين التعليم والبحث العلمي في العمل الجامعي أمر مؤسف وخيار بل يمس وظيفة التعليم العالي التي تهتم بها الجامعة دون غيرها، فالأستاذ الجامعي مفروض عليه تدريس المادة تبعاً لمواصفات ومخططات موضوعة يلتزم بها أثناء تأدية مهنته.

❖ **التدريس:** وهو المهمة الأساسية الثانية للأستاذ الجامعي وهو ركيزة التدريس تكمن

في الاستعداد العلمي و النفسي له ، ويتضمن التدريس مايلي:

- ✓ التأكد من إتقان المقرر الدراسي الذي يناط به تدريسه أو يؤهل نفسه قبل أن يقبل تدريسه.²

✓ التحضير الجيد لما سيتم تدريسه، مع الإحاطة الوافية بمستجداتها ومستحدثاتها ليكون متمكناً من تدريس المقرر الذي يؤهله لتدريسه على أفضل وجه وبشكل مهني واحترافي يلقي به ثقة و احترام طلابه.

¹- سلامي دلال « تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الآفاق » ، مصدر سابق ، ص 152

²- مصطفى محمد أبو بكر : أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة (منهج استراتيجي سلوكي لبقاء المنظمات

واستقرارها ، و نموها) ، الدار الجامعية ، ط 1 ، 2010 ، ص 549

التعليم العالي

- ✓ الالتزام بمعايير الجودة الرسمية أو غير الرسمية في تحديد المستوى العلمي للمادة الذي يقوم بتدريسه ، فلا يكون أعلى مما هو مطلوب فتخلق صعوبات غير مبررة، أو يكون أسهل مما هو مطلوب فتؤثر سلباً على عملية التعليم اللاحقة، على مستوى الخريج وعلى مستوى أداء المهن في المجتمع في نهاية الأمر.
- ✓ الالتزام بخلق الفرص لأن يحقق الطلاب أعلى مستوى من لإنجاز تسمح به قدراتهم.
- ✓ أن يعلن لطلابه تقييمه و مراجعه وارتباطه ببرنامج الدراسة ككل ويقبل مناقشة الطلاب في كل هذا.¹
- ✓ يلتزم باستخدام وقت التدريس استخداماً جيداً وبما يحقق مصلحة الطلاب والجامعة و المجتمع.
- ✓ أن ينمي في الطالب قدرات التفكير المنطقي وينتمي لديه المنهج العلمي في التفكير ويتقبل توصله إلى نتائج مستقلة بناء على هذا التفكير.
- ✓ أن يحترم قدرة الطالب على التفكير، وأن يشجعه على التفكير المستقل وأن يحترم أية المبني على أسانيد محدّدة و مبرراته الموضوعية.
- ✓ أن يسمح بالمناقشة و اعتراض وفق أصول الحوار البناء وتبعاً لأداب الحديث المتعارف عليها ، وبما يهيئ فرص أفضل للتعليم وتنمية المهارات و القدرات.
- ✓ أن يتقن مهارة التدريس، وأن يستخدم الطرق و الوسائل التي تساعده في إتقان التدريس و جعله مشوقاً وممتعاً ومفيداً في الوقت نفسه.
- ✓ أن يمارس مهنته بأمانة وإخلاص حريصاً على النمو المعرفي والخلقي لطلابه و ومعاونيه على الهيئة المعاونة.
- ✓ أن يتابع أداء طلابه على أقصى مدى ممكن وأن يتيح، وبشفافية نتائج المعارف لطلابه ولذوي الشأن للتصرف بناء عليها.
- ✓

¹ - سلامي دلال « تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الآفاق » ، مصدر سابق ، ص 550

الفصل الثالث الاعتبارات الأخلاقية لمهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

- ✓ أن يكون نموذجاً للقيم الديمقراطية في حرية الفكر وحرية الرأي وحرية التعبير والمساواة، وأن يسعى لتنمية هذه القيم في طلابه.
- ✓ أن يوجه طلابه التوجه السليم بشأن مصادر المعرفة وأوعية المعلومات ومراجع الدراسة.
- ✓ أن ينمي في طلابه مقومات التفكير الاستراتيجي وينمي مهاراتهم التطبيقية في مراحل التعليم و الحياة العلمية.¹

¹ - أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة (منهج استراتيجي سلوكي لبقاء المنظمات واستقرارها ، و نموها)، مصدر سابق ص 551

الفصل الثالث
الاعتبارات الأخلاقية لمهنة التدريس في مؤسسات
التعليم العالي

جدول رقم (03): يبين أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي



المصدر: زرفة بولقواس - ميمونة مناصرية: « أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين
الترسيخ الذاتي و النظامي

التعليم العالي

❖ في فرنسا نجد الأستاذ الجامعي أكثر اهتماماً بالبحث العلمي، على الرغم من الوظيفة الأساسية له كأستاذ جامعي فنجدته يتهرب من التدريس للقيام بالبحث العلمي، أما بالنسبة للأستاذ الجامعي الجزائري فتوضع بعض الدراسات أنه يقضي حوالي (64%) من وقته في التدريس و(14%) في الأبحاث، و(18%) في خدمة المجتمع.¹

➤ خدمة المجتمع وتنميته: وهي المهمة الأساسية الثالثة للأستاذ الجامعي وتتضمن في جانين مايلي:

➤ داخل الجامعة:

تتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء محاضرات في موضوعات علمية، وتخصّص علمي، والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

➤ خارج الجامعة:

لقيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع و تساهم في حلها.

- ✓ تقديم الخبرة و المشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.
- ✓ المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
- ✓ الإسهام في الندوات التدريسية لتكوين الأطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- ✓ تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمثقف العام.
- ✓ الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص في اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- ✓ إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه.
- ✓ وفي هذا الإطار يؤكدون رؤساء المجالس العلمية فيما يخص البحوث المسجلة على مستوى الدراسات العليا تميل إلى أن تكون ذات طبيعة أكاديمية جامعية غير مرتبطة بالمسائل المباشرة للتنمية، والعدد القليل من الرسائل من نوع "البحث - التنمية"، فإنها لاتجد نتائجها في أغلب الأحيان الطريق إلى التطبيق، إن مثل هذه التصريحات تجعلنا نختصر البحوث التي يقوم بها الباحثون الطلبة على مستوى الماجستير و الدكتوراه إلى

¹- سلامي دلال إيمان عزي : « تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الآفاق » ، مصدر سابق ، ص 154

التعليم العالي

مجرد تمارين بحثية إجبارية، وذلك بكون هذه الأعمال غير مدمجة ضمن استراتيجية بحث جامعي وطني يسعى إلى حل مشاكل معينة تساعد على إنجاح الجهود التنموية.¹

○ وتأسيساً على ما سبق نستخلص معوقات تحقيق الخصائص الأخلاقية لمهنة التدريس الجامعي:

هناك بعض المعوقات لأخلاقيات المهنة تجاه التدريس تتصل بالأستاذ الجامعي ذاته وأخرى لمادة التدريس وطرائق تدريسه ن و يظهر ذلك على النحو الآتي:

✓ ضعف التأهيل والإعداد المتكامل في مرحلتي الحصول عليهما لدى البعض * بأي ثمن هو المقصود *

✓ يشكّل اعتقاد عامّي خاطئ مفاده أنّ الحصول على الشهادة العليا (الدكتوراه) يمثل قيمة المعرفة، أو نهاية المطاف في سلم التعليم والبحث بدون إدراك لحقيقة أنّ المعرفة نامية متحركة متجدّدة.

✓ الحرص على تسلّم وظائف إدارية نمطية إلى جانب المهمة التدريسية في بداية الأمر.

✓ تدخل بعض الأمراض الاجتماعية كالتعصب بمختلف ألوانه في تعيين من ليس أهل هذه المهنة، ومن لا يمتلك الحد الأدنى المعقول من مؤهلاتها، مع أن المنطق العلمي والواقع الموضوعي يؤكد أن التمييز كل فرد في مجاله.²

¹- سلامي دلال إيمان عزي : « تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الآفاق » ، مصدر سابق ص169

²- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

التعليم العالي

(07) مهام وواجبات عضو هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم العالي في تحقيق جودة التعليم العالي في ضوء الحداثة:

حتى يقوم عضو هيئة التدريس الجامعي بأدواره بفعالية و تمييز لابد من توافر مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تتحقق من خلال :

❖ الولاء للجامعة:

وتعتمد درجة الولاء عادة على توافد مقومات مثل الأمن الوظيفي و الاستقلالية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والرضا الوظيفي يطلق على درجة الولاء أحيانا في بعض الأدبيات العلمية درجة الالتزام للمؤسسة وهي تتفاوت قوة وضعفاً تبعاً لمجموعة من المتغيرات من أبرزها الأمن الوظيفي و الموقع الوظيفي لعضو هيئة التدريس داخل الجامعة وطول الفترة التي يضعها عضو هيئة التدريس في الجامعة وهذه العوامل التي هي تحفز أعضاء هيئة التدريس على مزيد من الولاء للجامعة.¹

❖ التفرغ للعمل الجامعي:

تجمع الأدبيات العلمية على أن مهام عضو هيئة التدريس الجامعي تتحضر في التدريس، و البحث العلمي وخدمة المجتمع، وهي مهام ضخمة وذات أعباء كبيرة مما يعني أهمية و ضرورة التفرغ للقيام به وأدائها بضرورة أفضل، وقد نصت اللائحة المنضمة لشؤون مسؤولي الجامعات السعودية على أن من واجبات عضو هيئة التدريس أن يتفرغ لعمله في الجامعة ولا يجوز له العمل خارج الجامعة إلا بعد أخذ موافقة مسبقة وفق الأنظمة و اللوائح وفي دراسة استطلاعية غير منشورة في إحدى الجامعات وجد أن (16%) من مجموع أعضائها غير مرتبطين بأعمال خارج الجامعة و يحققون مفهوم التفرغ في العمل لجامعي بينما النسبة الأكبر قد ارتبطت بأعمال متعددة ومتباينة وبعيدة كل البعد عن وظيفة ومهام أستاذ الجامعة.²

¹- عليّ بن ناصر آل مقبل : « الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية » (دراسة تحليلية) ، دراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية ، المجلد 38 ، ملحق 3 2011 ، ص1770

²- المصدر نفسه، الصفحة نفسها

التعليم العالي

❖ الالتزام بأخلاقيات المهنة :

التزام عضو التدريس بمبادئه و أخلاقه يقود تحديداً أفضل لدوره في الجامعة كعضو هيئة التدريس، كما يسهم في بلورة أهدافه الأكاديمية بشكل أفضل ويقوم بمزيد من التحفيز الذاتي نحو معرفة و اكتساب أكبر قدر ممكن من المهارات و الخصائص المهنية.

وهذه الأخلاقيات تبدأ بحب نشر المعرفة أو كما استخدمت إحدى الدراسات مفهوم "الإيثار" العلمي (ALTERWISM) التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس بمعنى أن لديه رغبة جامحة في مشاركة الجميع بما لديه من علم أو تمييز في تخصص ما أو فن من الفنون. وكشفت دراسات متعددة أنّ هناك علاقة كبيرة بين التدريس الفاعل والمنتج وبين سلوكيات وأخلاقيات عضو هيئة التدريس، وفي مقدمة هذه السلوكيات حماس وإخلاص عضو هيئة التدريس للعملية التعليمية وسعة اطلاعه ومعرفة، واهتمامه بالنمو المعرفي و السلوكي لطلّابه وقدرته على كسب تفهمهم واحترامهم.¹

○ نظراً لمكانة الجامعة ودورها البارز و العظيم في صناعة مجتمع النخبة و إحياء الأمة فالجودة في هذه المؤسسة (جودة المناهج و جودة التسيير و جودة الأداء و المخرجات...) أمر مطلوب و ضرورة ملحة للاعتبارات التالية:

❖ اعتبار أخلاقي ديني:

مهمة التدريس مسؤولية عظيمة و التي تعدّ من الأمانات الواجب أدائها على أكبر وجه «يا أيّها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول و تخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون» ، كما أنّ الأستاذ الجامعي مسئول عن الطلبة و عن نوع المعلومات التي يقدمها و كيفية تقديمها فهو محاسب عليهم فقد جاء في الحديث الشريف « ألا كلّم راع و كلّم مسؤول عن رعيته» والمتهاون في أداء هذه المسؤولية قد يحرمّ الجنة بسبب تقصيره فعن معقل ابن يسار قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول « مامن عبد يسترعيه الله رعية، يموت يوم يموت و هو غاش لرعيته إلا حرم الله عليه الجنة »

¹ - عليّ بن ناصر آل مقبل : « الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية » (دراسة تحليلية)، مصدر سابق، ص 1771

التعليم العالي

فالقيام بمهمة التعليم على اكمل وجه وبإتقان يعد أمانة وعدم الإجابة فيه يعدُّ من الخيانة التي يحاسب عليها العبد يوم القيامة ولهذا يعدُّ تحقيق معيار الجودة في التعليم العالي قبل أن يكون ضرورة عصرية يتطلبها الوقت الراهن فهو ضرورة أخلاقية وواجب ديني ومطلب شرعي قبل كل شيء¹.

❖ اعتبار الزمن:

التغير الذي تشهده المجتمعات بفعل التطور التكنولوجي و التقدم العلمي يفرض على الجامعة مواكبة هذه التحولات حتى تحافظ على مكانتها ويبرز دورها وحتى لا تكون خارج دائرة التأثير التغيير لأن الوقت الراهن لا مكان فيه الرداءة وسياسة الكم دون الكيف.

❖ اعتبار وظيفي:

وظيفة الجامعة في المجتمع تفرض عليها تحقيق عليها تحقيق الجودة في أدائها لأن مخرجاتهم [...] [ركائز] البناء والتنمية التي يحتاجها المجتمع هي رسالة الجامعة من خلال وظائفها المختلفة و بالتحديد الوظيفة الثالثة الممثلة في خدمة المجتمع [...] فعلى قدر جودة التعليم على قدر جودة المخرجات و على قدر جودة البناء و التنمية أي أن جودة التعليم الجامعي هي ضرورة مجتمعية قبل كل شيء².

كما يعتبر الحرص على تحقيق معيار الجودة في التعليم العالي ضرورة ملحة من أجل

تحقيق أهداف التعليم العالي:

✓ اعتماد أسلوب العمل الجماعي التعاوني، ومقدار ما يمتلكه العنصر البشري في المؤسسة من قدرات ومواهب وخبرات.

✓ الحرص على استمرار التحسين و التطوير لتحسين الجودة.

✓ تقليل الأخطاء من منطلق أداء العمل الصحيح من أول مرة.

¹- بنقطة ليلي : « دور الأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي »، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 11 ، جامعة ، المسيلة ، ديسمبر 2016 ، ص 29

²- المصدر نفسه، ص ص 30 31

التعليم العالي

✓ الأمر الذي يؤدي إلى تقليل التكلفة في الحد الأدنى مع الحصول على رضى المستفيدين من العملية التعليمية.

✓ الحرص على حساب تكلفة الجودة داخل المؤسسة لتشمل كافة الأعمال المتعلقة للخدمة المقدمة مثل تكاليف الفرص الضائعة تكلفة الأخطاء عمليات التقويم سمعة المؤسسة.

❖ النهج الشمولي لكافة المجالات في النظام التعليمي كالأهداف والهيكل التنظيمي وأساليب العمل و الدافعية و التحفيز والإجراءات.

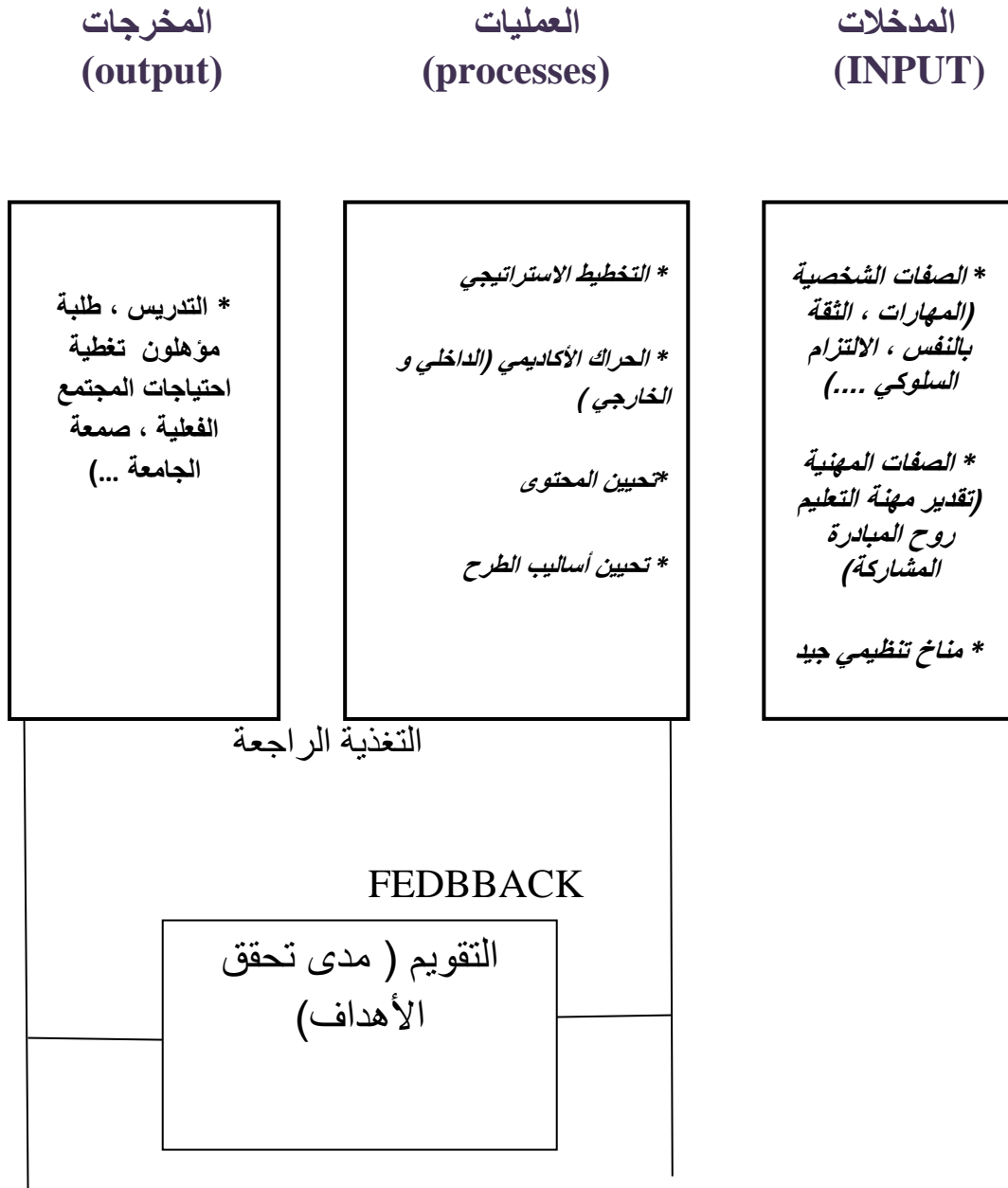
❖ تهيئة مناخ العمل:

وذلك من خلال تهيئة العاملين نفسياً لقبول الثقافة الجديدة والافتناع به مما يفرض عليهم ضرورة الالتزام بها وتقليل مقاومة التغيير لها، ومن ناحية أخرى فإن نجاح المؤسسة تطبيق الجودة رهن بالتهيئة الشاملة الثقافية للمؤسسة من جميع جوانبها والتي ينظر إليها على أنها مجموعة من المعتقدات الراسخة حول كيفية تنظيم العمل.¹

¹- بنتة ليلي: « دور الأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي » ، مصدر سابق ص ص 30 31

الفصل الثالث الاعتبارات الأخلاقية لمهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

الشكل التالي يبين: كيف تتحقق جودة التعليم العالي من طرف الأستاذ الجامعي :



المصدر: بنقة ليلي: « دور الأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي »

التعليم العالي

(08) استراتيجية الإعداد التدريسي في الجامعة، ومميزات التعليم الأكاديمي

الناجح:

يشكّل الإعداد العلمي للتدريس في الجامعات جانباً مهماً من الواجبات التي تضطلع بها الجامعات في مجال التدريس وإعداد الأجيال القادرة على البحث والعمل من أجل سدّ احتياجات المجتمع في شتى المجالات ويحرص القائمون على التعليم الجامعي منذ مرحلة الدراسة الأولية في الجامعة على اكتشاف الطلبة ذوي [...] المواهب المتقدمة من أجل غايتهم بصورة متميزة وإعداد بعض الخطط الخاصة لتطوير.

وتشجّع معظم الجامعات في العالم طلبتها الذين تعدّهم لعضوية الهيئة التدريسية فيها على الحصول على درجة الدكتوراه في حقل تخصصهم، ولاكتفي بحصولهم على الماجستير، لأنّ شهادة الماجستير لا تتيح لحاملها قدرًا كافيًا من التدريب على البحث العلمي الذي يمكّن حاملها من الاضطلاع بالمهمة الخطيرة التي ينبغي له القيام بها في المستقبل في مجال البحث والتدريس لذا فإن هذه الجامعات تسند إلى حاملي شهادة الماجستير وظيفة معيد أو مدرس مساعد، وتكون وظيفته في هذه المرحلة هي مساعدة أساتذته في مجال البحث العلمي والإشراف على الطلبة في عمل التقارير العلمية وإعطاء بعض الدروس العلمية وغير ذلك من الأعمال المساعدة، ولا تفضل معظم الجامعات في العالم بقاء التدريس بوظيفة معيد¹ أو مدرّس مساعد لفترة طويلة من الزمن لأنها تعد هذه الدرجة درجة مؤقتة ينبغي على حاملها أن يغادرها من أجل مواصلة دراسته وللحصول على الدكتوراه، لذا نلاحظ أن كثيرا من الجامعات لا تسمح للمعيد أو المدرس المساعد بالبقاء في هذه الدرجة أكثر من عدة سنوات ، فإذا انقضت هذه الفترة ولم يحصل صاحبها على شهادة الدكتوراه فإن الجامعة تعمل على نقله للعمل خارج إطار التعليم الجامعي.

وهكذا نلاحظ أن الحصول على الدكتوراه المعترف بها في حقل التخصص العلمي تعد من الشروط الأولية التي تؤهل صاحبها للتمتع بعضوية الهيئة التدريسية في معظم جامعات

¹ - هاشم يحيى الملاح: قضايا وهموم جامعية مجتمعية عامة ، بيروت ، دار الكتب العلمية ، ط1، 2013، ص 133

التعليم العالي

العالم، وذلك لأن الحصول على هذه الشهادة دليل على أن حاملها قد أصبح مؤهلاً لممارسة البحث العلمي في حقل تخصصه فضلاً عن قدرته على تدريس المادة العلمية التي تخصص فيها لطلوبته بفضل اكتسبه من خبرة في هذا المجال في أثناء دراسته وعمله المتواصل تحت إشراف أساتذته في مرحلة الدراسة الأولية والعليا.¹

○ وفي ضوء ما تقدم يتصف التعليم الأكاديمي الناجح بالخصائص الرئيسية التالية :

✓ أن يستوعب أكبر عدد ممكن من الطلاب، مع إعطائهم فرصاً متكافئة² ويؤهلهم في حقول التخصص التي تتفق رغباتهم وقدراتهم في ضوء متطلبات المجتمع وسوق العمل في القطاعات العامة والأهلية والخاصة.

✓ أن يتصف النظام بالمرونة والتنوع مما يمكن من إعداد الأطر المؤهلة في التخصصات المختلفة الشاملة والبيئية الدقيقة، كما يتيح النظام من ابتداء تخصصات جديدة ومستحدثة وفقاً لمتطلبات المجتمع كما يتيح للطلاب سهولة تغيير التخصص دون هدر أو فاقد ملحوظ أن يتضمن النظام في فعاليتهم الاستعانة بتقنيات التعليم الحديثة المقروءة و المسموعة والمرئية ويتسع النظام لعقد الندوات وحلقات المناقشة و البحث والاتصال بمراكز و شبكات المعلومات المعنية بالتعلم و البحث العلمي والثقافة العامة.

✓ أن يتضمن النظام إلى جانب البرامج التعليمية النظامية نسبة ملحوظة من البرامج التدريسية و التجديدية و البيئية ، ويعني بالدراسات العملية والحقلية والتعلم المستمر.

✓ أن يقوم على الإعداد الأكاديمي والزيادة العملية والاجتماعية هيئة تدريسية على مستوى عال من الكفاءة [...]]، يعاونهم مساعدون نشطون وهيئة فنية وتقنية و جهاز إداري ناجح.

✓ أن تتاح مختلف وسائل التمويل والدعم المادي التي يمكنه من القيام³ برسالته على الوجه الأكمل وتعظم الاستفادة من مخرجاته ويكون هذا التمويل عن طريق ما يخصصه من الدورية من إعانات وإمكانات وما يتوافر من إسهامات من قطاعات العمل المستفيدة من المؤسسة التعليمية والبحثية مقابل ما يؤدي لها من خدمات علمية وبحثية وتدرسية و

¹ - هاشم يحيى الملاح: قضايا وهموم جامعية مجتمعية عامة ، مصدر سابق ، ص 133

² - حسن شحاتة : التعليم الجامعي و التقويم الجامعي (بين النظرية و التطبيق) ، مدينة نصر، مكتبة الدار العربية للكتاب

، ط 1 ، ذو القعدة 1421 ، فبراير 2001 ، ص 109

³ - المصدر نفسه، ص 110

التعليم العالي

تطويرية إلى جانب ما تتلقاه المؤسسة التعليمية من تبرعات و إعانات متنوعة، والإسهام المشترك.

✓ أن يسمح النظام بتوفير الإمكانيات اللازمة والوقت الكافي للقيام بالأنشطة الثقافية و الرياضية و الاجتماعية العامة.¹

¹- حسن شحاتة : التعليم الجامعي و التقويم الجامعي (بين النظرية و التطبيق)، مصدر سابق ص 111

التعليم العالي

(09) تصورات وممارسات خاطئة في مهنة الأستاذ الجامعي:

إنّ البدء بتعداد الأخطاء الشائعة في شأن أخلاقيات المهنة يكون مفيداً كتمهيد لما يجب التمسك به، وفيما يلي أهم الأخطاء الشائعة لأخلاقيات المهنة في مؤسسات التعليم العالي.

❖ ربط الأخلاقيات بالقوانين و اللوائح:

أي أنّ أخلاقيات المهنة تعني فقط الالتزام بالقوانين والقواعد القانونية الحاكمة للعمل ويترتب على مثل هذا الاعتقاد أن ننظر إلى الأخلاق على أنه تطبيق لقواعد قانونية محدّدة ويصبح قانون الجامعات مثلاً هو المرجع فيما يخص الحكم الأخلاقي بالعمل الجامعي وهذا التصور بعيد عن الصواب لأسباب عديدة منها.

▪ فالقانون عادة ما يتضمن قواعد عامة بدرجة كبيرة ولا تتفرق إلى تفاصيل المواقف العديدة التي يحتاج فيها الأستاذ إلى مرجعية أخلاقية.

▪ إذا كانت القواعد الأخلاقية حين تستقر تماماً تجد طريقها إلى النصوص القانونية فالواقع يقول إن كثيراً جداً من القواعد والمبادئ الأخلاقية لم يتم استقرارها تماماً وبالتالي لا ينص عليها في القوانين.

▪ إنّ النصوص القانونية ذاتها قد تحتاج إلى التفسير وقد يختلف المفسرون في تفسيراتهم، بل وقد لا ترجع اختلافاتهم أحياناً إلى أسانيد موضوعية أو حجج منطقية لا غنى بالتالي عن الحكم الأخلاقي للشخص صاحب التصرف أو صاحب صلاحية اتخاذ القرارات.¹

❖ قصر الأخلاقيات على التدين:

والحقيقة أننا هنا في أخلاقيات المهنة نتعامل مع قضية إدارية، وإن كانت جوانب دينية وممّا نحن معنيون به ليس تغير المعتقدات والقيم وإنما فدارتها وفض النزاع فيما بينها وإذا ربطنا أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي أو أخلاقيات مؤسسات التعليم العالي بالدين فقط فإن

¹ - مصطفى محمود أبو بكر: أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية، ط 1، 2010، ص 545،

التعليم العالي

هذا يعني أنّ المجتمع المتدين توجد به أخلاقيات جامعية والمجتمعات غير المتدينة لا وجد بها أخلاقيات جامعية ، وهذا افتراض غير علمي.¹

❖ أخلاقيات العمل صلاحية مطلقة لمؤسسة التعليم العالي:

ويعني هذا أن الجامعة ستضع قوائم تفصيلية بما يجب وما لا يجب في كل صغيرة وكبيرة بحيث لا تترك مساحة لتقدير الأستاذ وحكمه الأخلاقي وواقع الأمر أنّ الجامعة تضع سياسات وقواعد وربما إجراءات تنفيذية أحيانا، ولكن يبقى الأستاذ الجامعي هو صاحب الحكم الأخلاقي الذي يسأل عنه في تطبيق تلك السياسات والقواعد وفي تنفيذ تلك الإجراءات بل إن التطبيق أو التنفيذ الخاطئ قد يفرغ القاعدة من مضمونها وحكمتها، ويحوّلها إلى إجراء شكلي بلا غاية و بلا نتيجة.²

❖ الإصرار على شعارات أن الجامعة بخير ويرد على ذلك مايلي:

ليس كل الأساتذة بالتأكد ملائكة، والوقوع في الخطأ وارد سواء بسبب نقص الخبرة أو بسبب سوء القصد ، فإذا تعلق الأمر بنقص الخبرة وجب أن نعلم الناس، وإن تعلق بسوء القصد وجب أن نحاسبهم.

✓ كثير من المواقف التي تواجه الأستاذ تتضمن بدائل حقيقة متقاربة يمكن تبريرها جميعا، و يحتاج الأستاذ إلى مرشد أو مرجع أخلاقي يساعده في الاختيار.

✓ كثيرا من المواقف تتضمن الصراع بين رؤى متعارضة و ربما مصالح متعارضة، ولا نستطيع أن نترك حل الأمر لتقديرات الأستاذ دون وجود قواعد أخلاقية ترشد السلوك.

✓ أكثر البدال المطروحة في أي موقف تتضمن مضاعفات نتائج مهمة بالنسبة للأطراف المختلفة، وليس من العدل أن يترك غير المسؤولية عن ذلك الأستاذ وحده دون وجود إطار أخلاقي قيمى يفكر و يتصرف من خلاله.

✓ أخلاقيات المهنة لا يمكن اكتسابها، وهذه أخطر مقولة يمكن أن تدمر الجامعة، وكأنّ الأخلاق تأتي صدفة أو تولد فجأة أو هي نتائج لضربات عشوائية لا رابط بينهما.

1- مصطفى محمود أبو بكر :أخلاقيات و قيم العمل في المنظمات المعاصرة ، مصدر سابق ص ص 545 546

2- المصدر نفسه ، الصفحة نفسها

التعليم العالي

✓ رفع شعارات التطبيق الحر في القواعد، هذه آفة بعض الأساتذة حين يضمن أن مسؤوليته تنحصر في التطبيق الحرفي للقاعدة الواردة في قانون أو لائحة أو قرار أو محضر مجلس جامعة أو كلية أو قسم علمي و بالتالي يكون قد أوفي مسؤوليته الأخلاقية بل إن بعض الأفراد يلتزم بالحد الأدنى للقواعد ويعتبر ذلك هو سقف مسؤوليته الأخلاقية.¹

¹ - مصطفى محمود أبو بكر: أخلاقيات و قيم العمل في المنظمات المعاصرة ، مصدر سابق ، ص ص 547 548

التعليم العالي

10) موقف مؤسسات التعليم العالي من الالتزام الأخلاقي:

من الأقوال الشائعة " أنك إذا وظفت شخصاً لديك فقد وظفت أخلاقه معه " هذه قاعدة سلوكية عامّة، فلا يتصور منطقياً أن ينفصل الشخص عن أخلاقيته، وقد نلتزم بالقواعد واللوائح ولكن هذا الالتزام يتأثر بعمق وصلابة الاقتناع بالأساس الأخلاقي لهذه القواعد واللوائح، كما أن هناك عشرات المواقف التي يطلب فيها التصرف دون أن يكون هناك حكم واضح في القواعد واللوائح، من هنا كان الالتزام الأخلاقي ضرورياً، ولهذا الالتزام عديد من المنافع منها مايلي:

✓ إنَّ الأخلاقيات وقيم مهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي تنعكس ويمتد آثارها [...] إن لم يكن جميع المهن الأخرى في المجتمع.

✓ إن الالتزام الخلقى في مؤسسات التعليم العالي يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة حيث يكون هناك التزام بالشرعية والأنظمة والابتعاد عن المخالفات، والجرائم والتمسك بالقانون، فالقانون في جوهره ما هو إلا قيمة أخلاقية.

✓ إنَّ الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة يدفع العاملين والمتعاملين مع مؤسسات التعليم العالي إلى اللجوء في تعاملاتهم إلى الجهات الملتزمة أخلاقيات، وبالتالي تتجح الممارسة الجيدة أو الصحيحة في طرد الممارسة السيئة من ساحة مهنة التعليم.¹

✓ إنَّ وجود ميثاق أخلاقي يلتزم به أصحاب المهنة في مؤسسات التعليم العالي يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفهم، وإنما أيضاً عندما تثور الخلافات أو يثور الجدل حول ماهو السلوك الواجب الإلتباع ؟ وماهي الممارسات التي يجب تجنبها والمحاسبة عليها عند عملها.

✓ الاهتمام بالأخلاق في مؤسسات التعليم العالي يسهل في تحسين وتطوير وتنمية المجتمع ككل، فتراجع الممارسات الظالمة، وتوافر الفرص المتكافئة أمام الجميع، وتنفيذ

¹ - مصطفى محمود أبو بكر: أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة ، مصدر سابق ، ص ص 539 540

التعليم العالي

الأعمال بواسطة الأعلى كفاءة، واستخدام الموارد المحدودة فيما هو أكثر نفعاً، وقطع الطريق على الطفيليين تدريجياً واتساع الطريق أمام المجتهدين.

كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق في مؤسسات التعليم العالي.

✓ بناء وتفعيل أخلاقيات وقيم مؤسسات التعليم العالي يغذي الأنظمة السياسية والاقتصادية والقضائية والاجتماعية والثقافية والأمنية بسيل متدفق مستمر من الأسس والمعايير الأخلاقية.¹

¹- مصطفى محمود أبو بكر: أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة ، مصدر سابق ، ص 540 541

التعليم العالي

(11) العلوم الاجتماعية وواقع التعليم العالي في الوطن العربي:

لعل النهضة التنموية الشاملة في البلاد العربية بحاجة ماسة إلى العلوم الاجتماعية، ذلك أنها لا تقل أهمية عن باقي المجالات الأخرى، وبالرغم من أهمية البالغة للعلوم الاجتماعية في عملية التقدم والتطور، إلا أن وضعيتها تبقى جد مزرية في العديد من البلاد العربية فالوقائع تشير إلى وجود تشابه إلى حد بعيد في أزمة وعدم فعالية هذه العلوم، ويمكن إيجاز أزمتها في ميزتين أساسيتين هما:

■ أن العلوم الاجتماعية العربية غير قادرة على تقديم فهم صحيح للبيئة الاجتماعية.

■ أن العلوم الاجتماعية العربية غير قادرة على مواكبة التقدم المعرفي الذي تشهده هذه العلوم.

○ إن سبب أزمة العلوم الاجتماعية العربية يعود لوجود العديد من المعوقات منها ما هو داخلي ومنها ما هو خارجي موروث منذ زمن بعيد، ويمكن إيجازها في النقاط التالية:

✓ عدم الحرص على دقة المصطلحات في العلوم الاجتماعية واختلاف مدلولاتها في الثقافتين العربية والغربية * مع العلم أن جُلّ المصطلحات مستوردة* وبذلك تبقى معظمها فضفاضة وقابلة للتأويل وقد تستخدم لمعاني متداخلة أو متباعدة أو حتى متضاربة، التي تولت استحداث كليات العلوم الاجتماعية، ترعرعت بين أحضان الجامعات الغربية الأوروبية والأمريكية فتمّ استنساخ النمط الغربي منهجياً وموضوعياً وحتى مؤسساتياً* حدثت العلوم الاجتماعية العربية فبالرغم من أن لها امتدادات للفترة الممتدة بين الحربين العالميتين من طرف علماء الأنثروبولوجيين الغربيين، إلا أن العلوم الاجتماعية معناها التخصصي لم تظهر ولم تنتشر في هذه البلدان إلا بعد حصولها على الاستقلال وبعد إنشاء الجامعات ومراكز البحوث لتدريس هذه العلوم وإجراء البحوث في مجالها، هذا يعني أن العلوم

- ححوف فتيحة: معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين (دراسة ميدانية في جامعات سطيف * قسنطينة * المسيلة) ، رسالة ماجستير ، إدارة وتنمية الموارد البشرية ، جامعة سطيف ،

التعليم العالي

الاجتماعية العربية مع استثناءات قليلة أبرزها مصر لم يكن لها حضور في العالم العربي قبل ستينات القرن العشرين علما بأنها لم تظهر في بعض البلدان منه كبلدان الخليج العربي إلا خلال قعد لاحق*

✓ العلوم الاجتماعية هي وليدة المجتمع الغربي سايرت تطوره وتحوله عبر مختلف الفترات، غير أن النخب التي تولت بناء أنظمة التعليم لم تكثف بالنقل الحرفي والآلي للمناهج استطرادها إلى البلاد والآليات والمؤسسات فحسب بل حتى المضامين والفلسفات والقيم، خاصة وأنا كنا في تلك المرحلة لنخب متخصصة في مستوى وعي المحتوى الإيديولوجي العميق لتلك العلوم، بل معظم النخب الأكاديمية.¹

✓ ويقودنا استطراد العلوم الاجتماعية إلى نقطة هامة جداً وهي عدم ارتباط هذه العلوم بالواقع المحلي لبلدانها، فنجد أن* العلوم الاجتماعية العربية قد تأخرت إذ بقيت أساساً بعيدة عن دراسة المجتمع وأقرب إلى صراع المحاور النظرية المبنية على المدارس الغربية المختلفة التي تتلمذ على يدها علماء العرب المحليون* وبذلك فإن البحث الاجتماعي بعيد كل البعد عن حاجات المجتمع ومتطلبات أفراده.

✓ الاعتقاد المزيف الذي لا يزال سائداً في معظم المجتمعات العربية أن العلم والبحث العلمي لا يكون صورة العلم الدقيق أو التقني المنتج وأن العلوم الاجتماعية إنما هي علوم استهلاكية ترفيحية ليس لها أي مردود على الدولة أو على المجتمع الأمر الذي يؤدي إلى تهميشها وإعطاء أهمية أكبر للعلوم التطبيقية.

✓ غياب دور القطاع الاقتصادي ومؤسسات المجتمع المحلي في تمويل البحوث الاجتماعية الأمر الذي يجعلها تحت رحمة السلطات السياسية، ممّا ينجم عنه غياب حرية الباحث الاجتماعي من جهة ومن جهة أخرى الترويج لقيم وأفكار ذات ارتباط استراتيجي بالمصالح العليا.

✓ البيئة الثقافية والسياسية والاجتماعية التي تجعل من المجتمع والدولة متساويين في سوء فهمهما لمهمة البحث ولآفاقه، فالنظام الاجتماعي العربي قلما يشجع على الرأي المخالف،

¹- بتصرف: ححوف فتيحة: معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين (دراسة ميدانية في جامعات سطيف * قسنطينة * المسيلة)، مصدر سابق ، ص 102

التعليم العالي

فالتجديد والبحث القائم على الشك واللاتقليدية في السلوك الفكري وكذلك الاجتماعي تنهم بكل النعوت، فالبيئة الاجتماعية لا تشجع على التجديد نظرا للحساسية المرتبطة بالنقد"¹

¹- حفوف فتيحة: معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين (دراسة ميدانية في جامعات سطيف * قسنطينة * المسيلة) ، مصدر سابق ، ص 102



الفصل

الرابع

التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وهيكلتها:

تأسست كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 363/12 المؤرخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012م، وتضم الكلية حالياً شعبتان شعبة العلوم الإنسانية وشعبة العلوم الاجتماعية، وقد بلغ التعداد الإجمالي للطلبة المتمدرسين على مستوى الكلية ما يفوق 6000 بما فيهم 82 طالب(ة) في الدكتوراه الطور الثالث، يُوَظِّرهم 128 أستاذا دائماً من مختلف التخصصات والرتب.

○ طور الليسانس 3909 طالب

○ الماجستير 1977 طالب

○ الدراسات العليا 82 طالب

○ بالنسبة للعلوم الاجتماعية بلغ عدد طلبة القسم 2506 طالباً منهم 1804 في طور

الليسانس و702 في طور الماجستير و29 طالب في طور الدكتوراه.¹

(01) التعريف بالمؤسسة:

طبقاً لما جاء في نص المادة 32: هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة.

ووفقاً لنص المادة 33: تكون الكلية متعددة التخصصات وتمكن عند الاقتضاء إنشاؤها على أساس تخصصّ غالب.

وتضمن على الخصوص، ما يأتي:

- تكوين في التدرج وما بعد التدرج
- نشاطات البحث العلمي
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

¹- وثيقة رسمية : صادرة من الأمانة العامة للأمين العام لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

كما تنص المادة 34: تتشكل الكلية من أقسام تحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح و فروع ، تنشأ الأقسام بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي .

وتطبيقاً للمادة 35: يشمل القسم شعبة أو مادة أو تخصص في المادة ويضم مخابر عند الاقتضاء و يكلف بضمان برمجة نشاطات التكوين والبحث في ميدانه وإنجازها و تقييمها ومراقبتها¹.

الفرع الأول: نواب العميد

وفقاً لما جاء به تطبيق المادة 22: يتكفل نائب العميد المكلف بالدراسات و المسائل المرتبطة بالطلبة بالمهام العامة الآتية:

- ضمان تسيير و متابعة تسجيلات طلبة التدرج .
- متابعة سير أنشطة التعليم و أخذ أو اقتراح على العميد كل إجراء من أجل تحسينه.
- مسك القائمة الاسمية و الإحصائية و الإعلام و التوجيه.

و طبقاً لما نصت عليه المادة 23: يتكفل نائب العميد المكلف بما بعد التدرج و البحث العملي و العلاقات الخارجية بالمهام الآتية:

- متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج .
- أقدم و اقتراح الإجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج.
- السهر على سير مناقشة المذكرات و أطروحات ما بعد التدرج.
- متابعة سير أنشطة البحث العلمي.
- المبادرة بأعمال الشراكة مع القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية.
- المبادرة بأعمال من أجل تنشيط و دعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية و الدولية.
- تنفيذ برامج تحسين مستوى الأساتذة و تجديد معلوماتهم.
- متابعة سير المجلس العلمي للكلية و المحافظة على أرشيفه².

¹- الجريدة الرسمية ، العدد 62 ، غشت 2003

²- المصدر نفسه

- يساعد نائب العميد المكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي و العلاقات الخارجية في مهامه:

- رئيس مصلحة متابعة التكوين فيما بعد التدرج.
- رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.
- رئيس مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية و تطبيقا لما جاء في المادة 24

الفرع الثاني: الأمانة العامة للكلية

تكلف الأمانة للكلية بما يأتي:

- تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية و ضمان تنفيذه.
- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.
- ضمان تسيير الأرشيف و توثيق الكلية و المحافظة عليهما.
- تحضير مشروع ميزانية الكلية و ضمان تنفيذه.
- ترقية الأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.
- تسيير الوسائل المنقولة و العقارية للكلية و السهر على صيانتها.
- ضمان تنفيذ مخطط الأمن الداخلي للكلية¹.

تشمل الأمانة العامة للكلية التي يلحق بها مكتب الأمن الداخلي المصالح الآتية:

- مصلحة المستخدمين.
- مصلحة الميزانية و المحاسبة.
- مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية.
- مصلحة الوسائل و الصيانة.

¹- الجريدة الرسمية ، مصدر سابق

وطبقاً لما جاء به تطبيق المادة 25: تشمل مصلحة المستخدمين الفرعيين الآتيين:

- فرع الأساتذة.
 - فرع المستخدمين الإداريين و التقنيين ، وأعوان المصالح.
- ووفقاً لنص المادة 26: تشمل مصلحة الميزانية و المحاسبة الفرعين الآتيين:

- فرع الميزانية.
 - فرع المحاسبة.
- وتنص المادة 27: تشمل مصلحة الوسائل و الصيانة الفرعين الآتيين:
- فرع الوسائل.
 - فرع الصيانة.

الفرع الثالث: رئيس القسم

ووفقاً للمادة 24: التي تنص على ما يأتي:

- مساعدة رئيس القسم المكلف بالتدريس و التعليم في التدرج.
- مساعدة رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي.

و طبقاً لما جاء في نص المادة 29: يقوم مساعد رئيس القسم المكلف بالدراسة و التعليم في التدرج بالمهام الآتية.

- السهر على السير الحسن للتعليم.
- السهر على السير الحسن للامتحانات و اختبارات مراقبة المعارف.¹

و يساعده كل من:

- رئيس مصلحة التدريس.

¹ - الجريدة الرسمية ، مصدر سابق

- رئيس مصلحة متابعة التعليم و التقييم.

و**طبقا لنص المادة 30**: يقوم مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج و البحث العلمي بالمهام الآتية:

- السهر على سير التعليم في ما بعد التدرج .
- السهر على سير التكوين لما بعد التدرج المتخصص.
- ضمان متابعة أنشطة البحث
- ضمان متابعة سير اللجنة العلمية للقسم.

❖ **و يساعده كل من:**

- رئيس مصلحة التكوين العالي لما بعد التدرج و ما بعد التدرج المتخصص.
- رئيس مصلحة متابعة أنشطة البحث.¹

¹- الجريدة الرسمية ، مصدر سابق

02) الإطار المنهجي للبحث:

➤ المجال المكاني:

هو ذلك الإطار التطبيقي الذي أجريت به الدراسة، وعليه تمّ اختيار جامعة الشيخ العربي التبسي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بولاية تبسة قسم علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل كمؤسسة لإجراء دراستنا، كونها المجال الذي يسهل علينا الوصول لأفراد عينة الدراسة قصد توزيعها حسب طبيعة الموضوع المدروس، وكذلك التعرف على مجالات تطبيق الدراسة الحالية وأدوات جميع البيانات محل الميدان العلمي وتبسيط الضوء على المنهج المستخدم.

➤ المجال الزمني:

نقصد به في دراستنا الفترة المتمثلة في إجراء الدراسة بدءاً من إعداد الإطار المنهجي ويليه جمع البيانات وتحليلها وصولاً إلى النتائج والتوصيات، وقد مرت دراستنا بعدة مراحل نوجزها فيما يلي:

❖ **مرحلة اختيار الموضوع:** وذلك بعد الموافقة عليه من طرف اللجنة العلمية للقسم بالموضوع الموسوم بأخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي بين النظرية و التطبيق.

❖ **مرحلة الدراسة الاستطلاعية:** مباشرة بعد اتفاق الطالبين، وقد تمّ إنجاز هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين شهري سبتمبر وأكتوبر (2018م) والتي اعتمدنا فيها على بعض المراجع العلمية المحددة في إطار تخصصها والملائمة لموضوع دراستنا الحالية سواء كانت (كتب ، مذكرات ماجستير، مقالات) في هذا الصدد وضعنا خطة بحثية للإطار التصوري والمفهومي، والإطار المنهجي، إضافة إلى عدّة محاولات لضبط وكتابة المادة العلمية التي تتوافق مع موضوع البحث.

مرحلة الدراسة الميدانية: كانت بتاريخ (2019/04/21م) إلى غاية (2019/05/28م) والتي تم فيها إعداد بنود الاستبانة وفق أبعاد ومؤشرات الدراسة، وبعد ضبط الأستاذ

المؤطر للإستبانة في صيغتها النهائية قمنا بتحكيما لدى كفاءات تدريسية وكانت اقتراحاتهم لنا حول مجالات الاستبانة بالإيجاب.

➤ **المجال البشري (المجتمع الأصلي للدراسة):** ويقصد به جميع المفردات المراد دراستها قصد التعرف على خصائصها، والتي لها سميات مشتركة تميزها عن غيرها فالمجتمع الأصلي لهذه الدراسة تمثل في طلبة الماستر وبالتحديد طلبة السنة الثانية لتخصص علم الاجتماع، تنظيم وعمل.

ومن هذا المنطلق قمنا بسحب (25%) من المجتمع الأصلي المتكوّن من (46) مفردة معتمدين على العينة العشوائية البسيطة حيث تم توزيع الاستمارة من خلال:

- الدراسة الاستكشافية، والتي جمعنا فيها الوثائق والبيانات الخاصة بموضوع الدراسة.
- التجربة الأولية لبناء بنود محاور الاستمارة.
- مرحلة تطبيق الاستمارة.
- مرحلة توزيع الاستمارة، وقد تم فيها توزيع (46) استمارة على طلبة الماستر للسنة الثانية لتخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل واسترجع فيه نفس العدد من مجموع (46)
- الاجتماعية (SPSS-V21) مرحلة العمل على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم.

03) المنهج والأدوات المستخدمة للبحث في جمع البيانات:

➤ المنهج المستخدم في البحث:

يعرّف المنهج بأنه: " مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم"¹

ويعرفه "عبد الغفار رشاد القسبي": " المنهج بأنه طريقة البحث أي الطريقة أو المسلك الذي يتخذه في المراحل المختلفة لعملية البحث ، و توسيع بعض التعريفات من مفهوم المنهج ليشمل القواعد والأسس العملية في البحث"²

وعلى هذا الأساس تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي و ذلك لمدى ملائمته مع موضوع البحث المدروس " حيث يهدف المنهج الوصفي إلى جمع أوصاف دقيقة التي توجد بين الظواهر الاجتماعية و من أهم طرق المنهج الوصفي ، الملاحظات العملية و في هذا المنهج يهتم الباحث بدراسة الوضع الحالي للظاهرة ووصف دقيق لها و بهدف المباحث إلى تحديد طبيعة الظروف و الممارسات و الاتجاهات السائدة أي المباحث عن أوصاف دقيقة و الأشياء و العمليات و الأشخاص"³

يمكن اعتبار أنّ الأسباب الموضوعية هي دافع في إختيار هذا المنهج في دراستنا ، وذلك للإجابة على إشكالية أخلاقيات المهنة المطبقة من قبل أستاذ الجامعي في أداءه أثناء ممارساته العملية و المهنية ، وذلك بقسم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية * تبسة*

➤ الأدوات المستخدمة في البحث:

❖ الملاحظة و كيفية استخدامها:

تعدّ الملاحظة من بين التقنيات المستعملة في الدراسة الميدانية ، لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصالاً بالبحوث، والملاحظة العلمية تمثل طريقة منهجية التي يقوم بها

¹ - عامر مصباح : منهجية إعداد البحوث العلمية (مدرسة شيكاغو)، الجزائر ، موقع للنشر ، د.ط 2006 ، ص23

² - المصدر نفسه ، ص24

³ - خليل عبد الرحمن المعاينة: علم النفس الاجتماعي ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ط2 2007 ، ص38

الباحث بدقة تامة وفق قواعد محدّدة للكشف عن تفاصيل الظواهر ومعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها وتعتمد **الملاحظة** على قيام الباحث لملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث.¹

تمّ توظيف **الملاحظة البسيطة** في البحث: "وهي ملاحظة عرضية لا تهدف إلى الكشف عن حقائق محدّدة، وهي تأتي دون ضبط علمي أو اتخاذ إجراءات معينة أو استخدام أجهزة أو أدوات قياس دقيقة لتحديد أبعاد وسميات الظاهرة المدروسة وتتضمن صوراً مبسطة على المشاهدة والاستماع ، يقوم الباحث فيها بملاحظة الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي"²

وفي دراستنا تم مراقبة العنصر المبحوث، وهو **الأستاذ الجامعي** أي متابعة المواقف التي يتم تحديد على أساس **الملاحظة البسيطة** الممارسات العلمية و العملية التي يعتمدها الأستاذ الجامعي في أداء مهنته والجدير بالذكر الاعتماد على **ميثاق أخلاقيات المهنة**، التي تعد كمرجع أساسي يتم من خلاله تطبيق **الملاحظة** عن طريق الأبعاد الموضوعية في الميثاق، كما أنّ **الملاحظة** ساهمت إلى حد كبير في تمكنا من صياغة أسئلة الاستمارة بطريقة موضوعية موجودة إتساقاً لما هو في الواقع.

➤ **المقابلة و كيفية استخدامها:**

" تعرّف **المقابلة** على أنها التقاء مباشر بين فردين وجها لوجه ز تتحقق المقابلة في الدراسات الميدانية عن طريق أسئلة يلقيها السائل لمعرفة رأي المجيب"³

❖ **المقابلة الغير المقننة:** فيقصد بها " تلك التي لا تحدد أسئلتها أو فئات الاستجابات لهذه الأسئلة تحديداً سابقاً، وتميز المقابلة الغير مقننة بالمرونة الكافية التي تسمح للقائم بالمقابلة بالتعمق في الحصول على المعلومات المتعلقة بالمبحوث والموقف المحيط به كما أنها تسمح

¹ - خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، الجزائر ، جسور للنشر والتوزيع ط2 ، 2012 ، ص137

² - جودة عزة عطوي: أساليب البحث العلمي (مفاهيمه - أدواته - طرقه الإحصائية)، عمان ، دار الثقافة ، ط1 ، الإصدار الثالث ، 2009 ، ص121

³ - محمد أبو شنب: أصول الفكر والبحث العلمي (المناهج والطرق والأدوات) ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ن د.ط ، 2004 ، ص123

للمبحوث بالتعبير عن شخصيته تعبيراً حراً تلقائياً ويقدر ما تكون استجابات المبحوث تلقائياً يقدر ما تحقق المقابلة أهدافها"¹

■ إنَّ منطلق السؤال المركزي هي الوسيلة التي حدّدت لنا مجرى المقابلة وصولاً إلى آراء ومعارف من قبل الأساتذة الذين تمنعهم المقابلة و موقف كل أستاذ من موضوع البحث.

■ في مرحلة جمع المعلومات و البيانات كخطوة مبدئية في مقابلات غير مقننة "حرة" تلاءم مع محددات الدراسة الاستطلاعية التي من خلالها اتضح التحديد النهائي للاستمارة في صيغتها المقننة.

■ تم إجراء المقابلة الغير المقننة في الحرم الجامعي تحديدا لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية. بقسم علم الاجتماع *تبسة*

■ تم طرح مجموعة من الأسئلة التي تتناسب مع موضوع البحث مع شرح الأسئلة ن وتوضيح الاتجاه الذي تبينه لتحليل الدراسة.

بغض النظر أنَّ إجرائنا للمقابلة ساهم في توضيح معلومات ومعالم أثرت موضوع البحث المدروس.

❖ **الاستمارة:** من المتعارف عليه أنَّ الاستمارة "هي جملة من الأسئلة المهيكلة شكلا ومضمونا، تهدف إلى معالجة موضوع اجتماعي عبر الحصول على معلومات معينة ذات علاقة به، وتعتبر المرحلة الأخيرة قبل تحليل المعطيات واستخراج النتائج العلمية، كما يهدف عموما الى جمع البيانات وذلك يقطع النظر عن نوعية الموضوع المطروح أو المعالج."²


تم تنظيم محاور الاستمارة وبنودها وفقاً لموضوع البحث المدروس اتساقاً مع فرضياته، وذلك بمراعاة الجانب المنهجي للأسئلة، كما بنيت الاستمارة المبدئية على أساس الدراسة الاستطلاعية، والمقابلات التي قمنا في بداية الموسم الدراسي مع بعض الأساتذة

¹- غربي عبد السميع غربي: البحث العلمي الاجتماعي بين النظرية والإمبيريقية ، الإسكندرية مؤسسة شباب الجامعة ، د. ط 2004 ، ص ص 204 205

²- محمد عبيدات: منهجية البحث العلمي ن القواعد والمراحل والتطبيقات ، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع د. ط ، 1999 ، ص 90

والطلبة لتحقيق الاطلاع على مصداقية البحث وتوصيات الاستمارة النهائية، وعلى أساس الفرضيات التي تعدّ محاور للاستمارة.

- **المحور الأول:** متعلق بالمعلومات الأولية.
 - **المحور الثاني:** الالتزام بالمدونة الأخلاقية يساهم في تفعيل المسؤولية المهنية لدى الأستاذ الجامعي.
 - **المحور الثالث:** يساهم الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرفع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي.
 - **المحور الرابع:** يحرص الأستاذ الجامعي على الأمانة العلمية لأنها جوهر أساسي في أخلاقيات المهنة.
- وعليه تم التعرف على مختلف استجابات المبحوثين، ومعرفة ردود أفعالهم حول موضوع البحث قصد التحليل والتفسير والتوصل إلى تعميمات.



الفصل الخامس

الخصائص العامة للعينة :

أولاً: عرض وتحليل وتفسير البيانات الخاصة بالبيانات الشخصية للاستبيان:

في هذا العنصر سنطرق إلى خصائص العينة التي قد يكون لها أثر مباشر على البحث ، والتي يتم تحديده في المحور الأول من الاستبيان.

الجدول رقم (01) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	14	30 %
	أنثى	32	69 %
	المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

من خلال قراءتنا للجدول رقم *01* الذي مفاده توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث قدرت نسبة (96,6%) من فئة الإناث الموزعة حسب أفراد عينة الدراسة وعليه نجد الفضاء الجامعي أصبح في السنوات الأخيرة متكرراً من قبل الإناث، وذلك راجع إلى إقبال فئة الإناث أكثر على الجامعة دون اللجوء إلى مجالات أخرى، أي ما يسمى بفرض الذات في حين قدرت (34,4%) من فئة تواجد الذكور على التعليم العالي أي نسبته ضئيلة، وهذا لا يعكس اتجاه الذكور إلى مجالات أخرى مثل الخدمة الوطنية، ما يفسر الاعتبارات المجتمعية في الغالب التي تعددت بأسباب لجوء فئة الإناث للتعليم الجامعي بغض النظر عن اتجاه الطلبة وتوجهاتهم إلى وظائف مختلفة الأسلاك و المجالات.

الجدول رقم (02) : يبين توزيع أفراد العينة حسب التركيبة العمرية

المتغير	التركيبة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
السّن	اقل من 26 سنة	29	63 %
	من [27-31]	14	30.4 %
	من [32-36]	02	04.3 %
	أكبر من 27 سنة	01	02.30 %
	المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

وفقاً للمعطيات الإحصائية للجدول رقم *02* الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السنّ، نلاحظ أن الفئة العمرية الواردة في الجدول هي للطلبة الذين نسبتهم أقل من (26%) سنة، حيث قدرت بنسبة (63%)، وهذا راجع لاعتبارات موضوعية، وهذا راجع لاعتبارات موضوعية، أو بالنسبة للطلبة الذين تتراوح أعمارهم من [27 - 31] و قدرت بنسبة (30,4%)، وذلك راجع لكون عينة هذه الدراسة تمثلت في طلبة الماجستير سنة ثانية تخصص تنظيم و عمل ومنه نجد النسبة المقدرة بنسبة (4,3%) التي تعبر عن الفئة العمرية [32 - 36]، وهذه الفئة قليلة تعبر عن ظاهرة الموظف الطالب(ة) الذي يسعى إلى تحسين المستوى المهني، في حين نجد الفئة العمرية الأكبر من [37 سنة] هي نسبة ضئيلة جداً المقدرة بنسبة (2,3%)

الجدول رقم (03) : يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مواظبة الطالب:

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
مواظبة الطالب(ة)	المحاضرة فقط	04	09 %
	التطبيق فقط	32	69 %
	كلاهما	10	22 %
	المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

من خلال قراءتنا للجدول رقم *03* الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير مواظبة الطالب، تبين أن نسبة (69 %)، أي يعادل "32" فرداً من الطلبة الذين يواظبون على الحضور بانتظام على الحصص التطبيقية، ممّا يتضح في الجدول أعلاه حرص الطالب على الحضور للأعمال الموجهة فقط إجبارياً كل حصة خلال السداسي وذلك لمراعاة حساب الغيابات التي تؤخذ بعين الاعتبار أثناء عملية التقييم، أما فيما يخص المحاضرة فقط، فحضور الطالب فيها يكاد يندم وذلك حسب النسبة المقدرة ب (09%) ما يعادل أربعة طلبة وهذا راجع إلى تمتع الطالب بحرية الحضور وفتح مجال عدم وجود وثيقة رسمية لتسجيل الغيابات أثناء المحاضرة، ضف إلى ذلك الحصول السريع على المحاضرات عن طريق النسخ، أو الطبع، أو عن طريق الأنترنت، كما أنه فيما يخص نسبة كلاهما فالأمر مماثل ، حيث قدرت بنسبة (22%)، مما يفسر أنها نسبة ضئيلة جداً والمقدرة بنسبة (2,3 %)

الجدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الأكاديمية للطالب

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الأكاديمية	غير معيد	33	71.7 %
	معيد	13	28.3 %
	المجموع	46	100 %

تفسير المعطيات :

بالنظر إلى الجدول أعلاه رقم *04* المتمثل في متغير الحالة الأكاديمية للطالب اتضح لنا أن نسبة (71%)، أي ما يعادل "33" من عينة الدراسة لغير معيدين يحرصون على نمط اكتساب الوحدة التعليمية أثناء احتساب المعدل النهائي دون عوائق تمس تدرجه الأكاديمي، مع إنهاء مسارهم الدراسي في الآجال المحددة بكل الأساليب والطرق للحصول على الشهادة من أجل الالتحاق بمناصب عمل تحسن مستواهم المعيشي وتحقق طموحاتهم المستقبلية، ضف إلى ذلك نسبة الطلبة العاملين في مختلف الأسلاك والمجالات بحرصهم على تطوير مسارهم الوظيفي لجل الحصول على الترقيات في ميدان عملهم، كما أن نسبة المعيدين قدرت ب (28,3%) ما يعادل "13" طالب هي نسبة ضعيفة، وقد نفسر أسباب ذلك إلى تخلي الطالب عن الدراسة دون مبرر أو إقصاء الطالب.

ثانياً : عرض و تحليل وتفسير نتائج فرضية المحور الثاني فيما يخص الالتزام بالمدونة الأخلاقية تساهم في تفعيل المسؤولية المهنية لدى الأستاذ الجامعي
الجدول رقم (05) : يبين التزام أستاذ(ة) المادة بقواعد الموضوعية و الإنصاف حسب الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم لتقييم الطلبة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
60.9 %	28	نعم
39.1 %	18	لا
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

من خلال قراءتنا للجدول رقم *05* فيما يخص التزام أستاذ المادة بقواعد الموضوعية والإنصاف حسب الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم لتقييم الطلبة، حيث قدرت نسبة المؤيدين (60,9%)، وهذا راجع إلى أنّ الالتزام واجهة للشفافية والنزاهة العلمية وعلى الأستاذ الجامعي أن يعمل حسب الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم ليكتسب الموضوعية والنزاهة العلمية في ظل المساواة لتقييم الطلبة ووفقا لما تنص المدونة الأخلاقية، وعليه كان التزاما على الأستاذ الالتزام بقواعد الموضوعية والإنصاف في حين قدرت نسبة المعارضين ب (39,1%) وهي نسبة تغيير عن بعض الأساتذة الجامعيين لا يفعلون القواعد الموضوعية في عملية تقييم الطلبة المنصوص عليها في المدونة الأخلاقية الاعتبار ذاتية.

الجدول رقم (06) : يأتي الجدول كتكملة في حالات الإجابة " بلا "

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
34 %	07	الوساطة
22.2 %	04	الذاتية
34 %	07	المحسوبة
100 %	18	المجموع

تفسير البيانات :

يأتي كتكملة للجدول رقم *05* والمتمثل في حالة الإجابة " بلا " هذه نسبة معارضة للالتزامات الأستاذ المطبقة للموضوعية المؤطرة في تقييم الطلبة، حيث قدمت معطيات إجابات تضمنت نسبة (34%) والتي يمكن إسقاطها على احتمالي الوساطة والمحسوبة و العرقية باعتبارها نتيجة عملية، وحصيلة اجتماعية ذاتية شخصية تمخضت جراء الحياد عن الآليات الموضوعية الرسمية التي تؤكد و تضبط عملية تقييم الطالب.

الجدول رقم (07) : يبين عدم دراية الأستاذ الجامعي بالقوانين والمواد المنصوصة في الجريدة الرسمية لها تأثير سلبي على تطوير مساره المهني

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	37	80.4 %
لا	09	19.6 %
المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

وفقاً لقراءتنا للمعطيات الإحصائية للجدول رقم *07* اتضح لنا أنّ نسبة المؤيدين للفكرة المطروحة، حيث قدرت ب (80,4%) والتمثل في عدم دراية الأستاذ الجامعي بالقوانين المنصوصة في الجريدة الرسمية لها تأثير سلبي على تطوير مساره العلمي و المهني لأنّ عدم دراية الأستاذ الجامعي كما سبق ذكره تتعارض فيها الأدوات والوسائل المشروعة المتضمنة للبعد الأخلاقي وتطابقها مع الإطار التنظيمي للمسار العلمي والنمو المهني الذي يقوم على الاستمرارية والشمولية المعرفية المتضمنة للمقاييس المهنية وما يتفق عليه بتأسيس القواعد العامة المنصوص عليها في الجريدة الرسمية للارتقاء بمبدأ التدعيم الموضوعي لممارسة وتطوير مهنة الأستاذ الجامعي حفاظاً على سيرته الأكاديمية و العلمية وترقية الأنظمة الداخلية للمؤسسة الجامعية بسمعة مؤكدة طيلة مساره المهني و العلمي، بينما نجد فئة المعارضين قدرت بنسبة (19,6%) كما هو مبين في الجدول أعلاه يعارضون عدم الاطلاع الكافي للأستاذ بمحتوى النصوص التنظيمية للتعليم العالي والبحث العلمي التي تحدّد الأحكام الخاصة بقوانين واجبة التطبيق لممارسة الأستاذ الجامعي لمهامه وتحكم تنمية أدائه بمعايير أخلاقية وقانونية تتشكل وتتجسد فيها تطورات مساره المهني و العلمي.

الجدول رقم (08) : في حالة الإجابة "بلا"

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
66.7 %	06	ليس بالضرورة معرفة جُلّ القوانين
33.3 %	03	التطوير المهني عن طريق المحسوبة
100 %	09	المجموع

تفسير البيانات :

يأتي الدول كتكملة للجدول رقم *07* والتمثل في حالة الإجابة "بلا"، وهي نسبة معارضة لعدم دراية الأستاذ الجامعي بالقوانين والمواد المنصوصة في الجريدة الرسمية لها تأثير سلبي على تطوير مساره المهني، حيث قدمت معطيات إجابات معارضة تتضمن الاحتمال ليس بالضرورة معرفة أغلب القوانين بنسبة (66,7%)، وهي نسبة عالية تفسر عدم دراية الأستاذ الجامعي، وعدم القراءة الكاملة لنصوص المتعلقة بمهامه ومسؤولياته العملية التي تحدّد مواعيد سير العمل، وكذلك الخبرة المهنية للكفاءة وعامل الأقدمية في التوظيف وهذا ما يساعد الأستاذ الجامعي على الإلمام بالقواعد التي يجب الالتزام بها كما أن احتمال التطوير المهني عن طريق المحسوبة المقدرة بنسبة (33,3%)، وهذا راجع وهذا راجع إلى الأثر السلبي ووجهات النظر السلبية التي تأخذ من طرف الطلبة حول التطوير المهني لدى الأستاذ المتمثلة في التمييز والوساطة التي تلعب دور في فك الخلافات والمشاكل التي تقع بين الطلبة و الإدارة أو الطالب والأستاذ.

الجدول رقم (09) : يبين أن المدونة الأخلاقية واجب ومسؤولية يجب على الأستاذ الجامعي و العمل بمحتواها

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
95.7%	44	نعم
4.3%	02	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات

وفقاً للمعطيات الإحصائية للجدول رقم *09* اتضح لنا أن نسبة المؤيدين قدرت بنسبة (95,7%)، فيما يخص أن المدونة الأخلاقية واجب ومسؤولية على الأستاذ الجامعي العمل بمحتواها، وهي نسبة عالية ما يفسر أن هذه الأخيرة من أهم المقومات التي يفترض أن يقوم عليها النظام الأخلاقي، وتحديد ما هو مطلوب، وما هي واجبات ومنطلقات المهنة المناطة بالأستاذ الجامعي أثناء الممارسة العملية داخل المنظمة التي تهدف لتفعيل الالتزام في ظل إطار أخلاقي وقيمي يبرز معالم المسؤولية المهنية التي تضبط القرارات وتوضح السلوكيات للوصول للمستوى الأخلاقي داخل المنظمة ، بينما نجد نسبة المعارضين قدرت بنسبة (4,3%)، وهي نسبة ضئيلة جداً لأن محتوى المدونة الأخلاقية يتضمن بعض اللبس في وضوح السلوك الإنساني، ذلك ليس لأنها صواب وخطأ، وإنما لما ينتج عنه من واجبات ومسؤوليات وما يطبق عملياً وواقعياً في عدم الجمع بين المهنة الممارسة والأعمال الأخرى داخل ميدان العمل على سبيل المثال.

الجدول رقم (10) : يبين تحدد الكلية الشروط اللازمة وتطبيق المعايير المتخصصة لاختيار الكادر الأكاديمي

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
54%	25	نعم
46%	21	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

من خلال قراءتنا للجدول رقم *10* المتمثل في الكلية للشروط اللازمة لتطبيق المعايير لاختيار الكادر الأكاديمي لتدريس الماجستير حيث قدرت بنسبة إجابات أفراد عينة الدراسة المؤيدين ب (54%)، أي ما يؤكد وجود الكادر الأكاديمي، وعليه يلتزم رئيس القسم بتطبيق المراسيم التنظيمية القائمة على المناصب العليا المعنية بالإجراءات القانونية التي تتولى فيها جميع المعايير المتخصصة وتقدم الدرجة العلمية اللازمة بشأنها لاختيار الكادر الأكاديمي لتدريس الماجستير، في حين نجد فئة المعارضين قدرت بنسبة (46%) أي أن عدم تطبيق الكلية للمعايير التي تستخدم في انتقاء اساتذة وأعضاء هيئة التدريس لهم كفاءات عالية لتدريس طلبة الماجستير يعكس افتقاد الجامعة لسياسات تعليمية في تفعيل الأساتذة الكفاء بمعايير موضوعية في اختيار الأساتذة المتخصصة مع انتشار فكرة الطالب الأستاذ، مايفسر تقليص الأعباء المتمثلة في النقص الهائل من وجود أساتذة أكفاء قادرين على تحمل المسؤولية المهنية وتحقيق الكفاءة المهنية على أكمل وجه.

الجدول رقم (11) : يبين النواحي الإدارية اللامبالاة بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الأستاذ غير الدائم

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
28.3%	13	البعد عن مجال الاختصاص
20%	09	التضاد مع القيمة المعلوماتية
52.1%	24	غير ملم بالنواحي الإدارية الخاصة بالمهنة
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح لنا الجدول رقم *11* التقديرات النسبية الخاصة بعامل اللامبالاة بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الأستاذ الغير الدائم حيث نلاحظ أعلى نسبة خاصة بعبارة غير ملم بالنواحي الإدارية المقدره ب (52,1%) عبارة البعد عن مجال الاختصاص بنسبة (28,3%) أما عبارة التضاد مع القيمة المعلوماتية بنسبة (20%) تحليلاً لنتائج الجدول الموضوعه في الجدول أعلاه، نجد انه من الممكن أن يكون سبب اللامبالاة بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الأستاذ الغير الدائم راجع الى كون هذا الاخير غير ملم بالنواحي الإدارية الخاصة بالمهنة ومن الممكن أيضاً انه غير مطلع بمحتواها وقد يكون الاعتبار أنها لا تعنى بممارساته المهنية كونه غير دائم مع اعتباره انها غير اجبارية وغير واجب التنفيذ وتطبيق ما تمليه قواعدها فضلاً عن الخبرة فقد يكون عديم الخبرة في المجال المقرّر له كما أن الجامعة الجزائرية تفتقر لمعالم تطور التكوين في التخصص المطلوب لذا نجدها أحيانا تلجأ لوضع أستاذ غير دائم في تخصصه.

الجدول رقم (12) : يبين دور الوساطة في عملية تدرج الطالب من مرحلة إلى أخرى دون رصيد معرفي كافي

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
73.9 %	34	نعم
26.1 %	12	لا
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

من خلال الجدول رقم *12* الذي يوضح بيانات حول عملية الوساطة ودورها في درج مستوى الطالب من مرحلة إلى أخرى دون رصيد معرفي كافي، حيث تبين من الجدول أعلاه أنّ نسبة (9,73%) تؤيد هذا الطرح، وسبب ذلك أن الطالب يلجأ لعملية الوساطة لحل المشكلات التي تصادفه في مساره الدراسي ومثال ذلك إجراءات الغيابات وتطبيق الأساتذة لمعايير أخلاقيات المهنة، ومنها قانون الإقصاء، ففي هذه الحالة يتم تدخل أطراف أخرى لإلغاء هذه القوانين وحلّ المشكلات التي تعارض انتقال الطالب، أما نسبة الإجابات التي تفسر بأنه لا دخل للوساطة في عملية تدرج الطالب والمقدرة ب (1,26%) فهذه الظاهرة تفسر وجود عوامل أخرى في عملية انتقال الطلبة دراسياً مثل العلاقات الخارجية بين الطلبة و الأساتذة او الطلبة و الإدارة، ويمكن إرجاع فكرة الوساطة إلى عامل المصالح الشخصية.

الجدول رقم (13) : يبين في حالة الإجابة بنعم

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
17.6 %	06	الأستاذة)
68.9 %	20	الإدارة
08.8 %	03	وسيط بين الإدارة الطالب
14.7 %	05	المنظمة الطلابية
100 %	34	المجموع

تفسير البيانات :

يأتي الجدول رقم *13* كتكملة للجدول رقم *12* الذي مؤداه حالات الإجابة "بنعم" توجد أطراف أخرى مساهمة بقدر كبير في عملية الوساطة، حيث نجد نسبة (68,9%) التي تؤكد أنّ الإدارة هي المساهم الأكبر في عامل الوساطة، وهذا راجع إلى أنّ الإدارة الجامعية تحتوي على أطراف تقوم بعملية الوساطة ويمكن تفسير هذا في حالتين، الحالة الأولى تمثل الممارسات الغير الأخلاقية وعدم تطبيق الإدارة لمبادئ أخلاقيات المهنة، حيث تعمل هذه الممارسات العملية في تدرج الطالب بطريقة غير موضوعية وغير أخلاقية ، أمّا الحالة الثانية فهي تدخل أعضاء هيئة التدريس في عملية الوساطة لكن بمنظور إيجابي وذلك قصد توفير أساليب وخطط جديدة تساهم في تسهيل عملية التدريس وإيجاد الحلول للمشاكل والظواهر السيئة الموجودة في الجامعة، وهذا بنسبة (17,6%)، وكذلك حالات أخرى وهي المنظمات الطلابية التي لها أدوار الوساطة بنسبة (14,7%) قصد تحقيق المطالب الطلابية وتقليص المشاكل التي يعاني منها الطلبة من الناحية الهيكلية، أو من الناحية العملية، أما النسبة الأقل هي (8,8%) والتي تعبر وجود وسيط بين الطلبة والإدارة فهنا تكون عملية الوساطة غير واضحة المعالم فالإدارة ترفض أي وسائط خارج علاقات التعليم المساهمة في تدرج الطلبة وقد يكون هذا الاحتمال يعبر عن الناحية الشكلية لا الناحية البنائية.

الجدول رقم (14) : يبين التطبيق الغير الموضوعي لميثاق أخلاقيات مهنة الاستاذ (ة) الجامعي يؤثر على مسؤوليته المهنية

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
95.7 %	44	نعم
04.3 %	02	لا
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

بالنظر إلى الجدول رقم *14* الخاص بالتطبيق الموضوعي لميثاق أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي يؤثر على مسؤوليته المهنية نجد أن نسبة المؤيدين قدرت ب (95,7%) وهي نسبة مرتفعة ما يبرر المنطلق الذي يؤكد بأنه من الشروط الواجبة على الأستاذ الجامعي أن يتحلى بالموضوعية وأن يلتزم بالحياد تجسيدا لمبدأ المساواة الذي يضع جميع الطلبة في ميزان معاملة واحدة من طرف الأستاذ، في حين انه إذا طبقه الأستاذ بتلاعب في مواده وما جاء فيها، فانه يرسخ المحسوبية التي تؤثر على مسؤولياته المهنية و التالي التطبيق الموضوعي رسالة يجب التحلي بموضوعيتها، بينما أجابت فئة معينة بنسبة قدرت ب (43%) نسبة ضعيفة جدا، أي التطبيق الغير الموضوعي لأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي لا يؤثر على مسؤوليتهم المهنية وتصورهم في هذا الجانب يرجع إلى أن المسألة لا تمسهم ولا تعنيهم.

الجدول رقم (15) : يبين احتكار السلطة والقرارات التعسفية من شأنها التأثير على الولاء لمهنة الأستاذ الجامعي

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
87%	40	نعم
13%	06	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول أعلاه فيما يخص احتكار السلطة والقرارات التعسفية من شأنها التأثير على الولاء لمهنة الأستاذ الجامعي قدرت بنسبة (87%)، وهذا راجع إلى ما يخلقه احتكار السلطة وكذا ما ينجم عنها من القرارات التعسفية، فهذا وحده كافي لتقليل من القيمة المهنية للأستاذ الجامعي أو عدم الثقة لما ينجر عن القرارات التعسفية من ظلم وفقدان لمبدأ المساواة نتيجة لاستغلال هذه السلطة واستخدامها في غير محلها وخدمتها للمصلحة الشخصية على حساب الطالب، بينما نجد نسبة (13%) التي اقتصرت بالإجابة المعارضة وهي نسبة ضعيفة جداً، ويرجع ذلك إلى أن هؤلاء الأفراد يرون أنهم مستفيدين من هذا الشأن وهو يساعدهم في قضاء مصالحهم الشخصية عن طريق من يملك النفوذ السلطة، ما يعبر عنه بنفوذ استغلال السلطة فعلى المؤسسة الجامعية الإقرار بالجهد المبذول من طرف الأستاذ الجامعي فهو العنصر الفعال والجوهر الأساسي لبناء الجامعة التي قد تخدم المجتمع فنجد أن الأستاذ يساهم بقدر من الإمكان على إيجاد الطرق والأساليب التي تطوّر التعليم العالي، ناهيك عن الوظائف الإدارية والممارسات العملية وكذلك الإقبال على مهنة بكل رغبة وصدق واعتزاز لان مهنة التدريس من أشرف المهن كما يعمل جاهدا على إيصال أمانة رسالة التعليم وتأدية واجبه على أكمل وجه، وهذا ما يعرف بولاء الأستاذ للمؤسسة الجامعية.

الجدول رقم (16): يبين حسب المسار الدراسي هل يؤيد فكرة الأستاذ المناسب في التخصص المناسب

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
87%	40	نعم
13%	06	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *16* المتمثل في فكرة وضع الأستاذ المناسب في المكان المناسب حسب المسار الدراسي للطالب، حيث كانت إجابات أفكار العينة المؤدية لهذا الطرح نسبة عالية قدرت ب (87%) وهذا يعود بالإيجاب على المنسوب العلمي للطالب وتسهيل عملية التدريس للأستاذ بكل تلقائية ويقوم باستخراج كل مهاراته والأفكار المكتسبة وإيصالها للطالب بطرق تسهل على الطالب استيعابها واختصار الجهد في البحث عن المعلومات، فالأستاذ على دراية بما يتضمنه المقرر الذي يدرسه، أما نسبة (13%) لا يؤيد هذا الطرح ما يعبر عن قلة اهتمام الطلبة، فهذه الطالب هنا هو انتقاء المعلومات بأي طريقة دون الاكتراث لمبدأ التخصص.

ثالثاً: عرض و تحليل وتفسير نتائج فرضية المحور الثالث فيما يخص إسهام الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرفع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي

الجدول رقم (17) : توظيف أغلبية أساتذة المحاضرة للتقنيات الحديثة والوسائل السمعية البصرية في عملية التدريس الجامعي

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	17.4%
لا	38	82.6%
المجموع	46	100%

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *17* الذي يبين التقديرات النسبية المتعلقة بفكرة استخدام الأستاذ(ة) المحاضر للتقنيات الحديثة للتدريس الجامعي، حيث نجد أن النسبة الكبيرة التي تتعارض مع هذه الفكرة تقدر بنسبة (82,6%)، حيث تشير هذه النسبة إلى واقع العقبات التي تعترض استخدام الأستاذ(ة) المحاضر للتقنيات الحديثة بماله علاقة بالتدريس الجامعي وكذلك علاقته بالأمور الإدارية في المؤسسة الجامعية ونجد بعض الأساتذة يبتعدون عن استخدام الوسائل الحديثة واعتمادهم على أساليب إلقاء المحاضرات بالاعتماد على الشرح وتفسير وتوضيح المعلومات الغامضة الفهم بالنسبة لطلبة لتفعيل دور الطالب في المناقشات الشفوية مع الأستاذ والتقاط المعلومات الأساسية عن طريق الإصغاء والانتباه، أما نسبة (17,4%) يبين استخدام الأستاذ للتقنيات الحديثة للمحاضرات وذلك لاختصار الجهد و الوقت وإدخال تكنولوجيا المعلومات عن طريق الوسائط المتعددة واكتشاف أساليب وأنماط جديدة تجعل الطالب يتماشى مع قدراته المعرفية، ومواكبة المستجدات الحديثة.

الجدول رقم (18) : يبين حسب وجهة نظر الطالب، الأستاذ الذي يتجسد فيه مفهوم الكفاءة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
39.1 %	18	المتمكن من مادته العلمية المقررة
15.2 %	07	صياغة مفردات المادة
37 %	17	تطوير البحث العلمي و تنميته
8.7 %	04	المدرك للقضايا المجتمعية الراهنه
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *18* وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول الأستاذ الذي تتجسد فيه مفهوم الكفاءة المهنية، حيث قدرت نسبة عبارة التمكن من مادته العلمية المقررة ب (39%)، وهذا راجع إلى توظيف الأستاذ الأساليب الفنية في أدائه لعملية التدريس لإتباعه استراتيجيات فنية تحقق أهداف المقررات الدراسية ومساهمته في رفع المستوى العلمي لدى الطلبة وذلك بتوظيف أساليب التحفيز العلمية الناجحة على تطوير البحث العلمي وتنميته قدرت بنسبة (37%) ممّا يفسر جهد الأستاذ المبذول في عمليات التأليف سواء الكتب أو المجالات، وكذلك نشر المقالات المتعلقة باختصاصه ومحاولة التطلع على آفاق جديدة تثقيفية، وإعداده للندوات العلمية لتوضيح الطرق و المناهج العلمية وكيفية استخدامها، ونجد النسبة (15,02%) تعبر عن توظيف الأستاذ لمصطلحات التخصص، وذلك لما يساعد الطلبة على ترجمة المفاهيم الخاصة بالتخصص المنتمين إليه، ومعرفة المعالم المعرفية له أما النسبة المقررة ب (09%) والتي تعبر عن إدراك الأستاذ للقضايا المجتمعية الراهنه

وذلك لمحاولة الأستاذ إبعاد نظرة الطالب عن القضايا والأفكار التي تشتت تفكيره هو الملاحظ أيضاً في الحصص التطبيقية نجد الأستاذ يحاول المشاركة في المناقشات حول الموضوع المعالج في الحصة فقط دون الخروج عنه ومنع دخول الطلبة في المناقشات السلبية الخارجية عن التخصص.

الجدول رقم (19): يبين حث الأستاذ المحاضر على تسخير المهارات العلمية لضبط المشكلات العلمية بكفاءة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
56.5 %	26	نعم
43.5 %	20	لا
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *19* نتائج خاصة بظاهرة حث الأستاذ على تسخير المهارات العلمية التي تضبط المشكلات العلمية بكفاءة فكانت نسبة الإجابة المؤيدة تقدر ب (56,5%)، حيث أن مساهمة الأستاذ في حلّ المشكلات الخاصة بالكفاءة العلمية، يعكس مجال التعليم الذي لا يخلو من المشاكل والعقبات من الناحية الإدارية أو من ناحية اكتساب المعارف ويعود ذلك على مشاركة هيئة التدريس في تقليص العراقيل التي تواجه سير المسار التعليمي للطلاب ومحاولة اتخاذ القرارات التي تحدّد برامج تدريسية للطلبة والتقليل من أعباء التكيف التطبيقي للطلبة والعمل على إصلاح التعليم العالي بتقنيات حديثة وإجراء تعديلات في المناهج الدراسية بصورة منظمة، ومنه الإشارة إلى نسبة (43,5%) التي تعارض طرح اهتمام الأستاذ المحاضر لحلّ المشكلات المتعلقة بالكفاءة العلمية، وعمله على الالتزام بواجبه كمدرّس أكاديمي والتقيد بالقواعد الإدارية فقط.

الجدول رقم (20): يبين كفاءة الأستاذ الجامعي المتمثلة في سلسلة الواجبات البيداغوجية و تطوير البحث العلمي فقط

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
56.5 %	26	نعم
43.5 %	20	لا
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *20* تقديرات نسب يشير إلى كفاءة الأستاذ التي تمثل في سلسلة الواجبات البيداغوجية وتطوير البحث العلمي فقط حيث قدرت نتائج وجهات النظر للمبحوثين المؤيدين بنسبة (56,5%) أي تبرهن واجب الأستاذ الجامعي في أداء مهامه البيداغوجية التي تركزت على البحث العلمي، ما يفسر التجاوب العالي الذي يرجع أن أغلبية أساتذة الجامعة لهم توجه ملحوظ نحو التطوير العلمي من خلال التحكم في تنشيط المهارات للطلبة والرغبة الهائلة في زيادة فاعلية النمو المهني الأكاديمي لديه ما يعكس التغذية الرجعية العائدة على المؤسسة الجامعية تحقيقاً لمخرجاتها، والتشجيع على ممارسات الأنشطة البحثية ونشر الوعي الثقافي، في حين قدرت نسبة المعارضين التي قدرت ب (43,5%)، ويرجع ذلك إلى سبب عدم وجود كفاءة على مستوى الواجبات البيداغوجية للأستاذ الجامعي لتحقيق التطوير العلمي، وذلك ما يبرر تراكم الالتزامات التي تقع عاتق الأستاذ الجامعي فهو يقوم بأعمال إدارية بغض النظر عن الواجبات الخاصة بالتدريس و البحث العلمي، كما له أدوار مهنية تجاه نفسه و تجاه مجتمعه بدافع الوصول إلى تحقيق ما يطمح إليه من رفع المستوى المهني و المعرفي.

الجدول رقم (20) : يبين في حالة الإجابة "بلا"

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
15 %	03	خدمة المجتمع
35 %	07	اكتساب سلوكيات حديثة
20 %	04	معايير أخرى
30 %	06	تغيير الأستاذ لبعض قضايا الواقع الاجتماعي
100 %	20	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *21* تقديرات نسبية خاصة بحالة الإجابة "بلا" من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث قدرت أعلى نسبة ب (35%) المتعلقة باكتساب الأستاذ الجامعي بسلوكيات حديثة تفسر تحسين نوعية وجودة التعليم العالي من خلال المعايير والمتغيرات الأخلاقية التي هي سبيل يستخدم في تحسين كفاءة المؤسسة الجامعية للانتقال من الروتين الإداري البيداغوجي إلى التطوير في التنظيم البنائي للمؤسسة الجامعية انتقالاً إلى نسبة (30%) التي تشير إلى احتمال تغيير الأستاذ لبعض قضايا الواقع الاجتماعي وتحليلاً لهذه النتيجة نجد أن الجامعة وسط مليء بالأفكار الإبداعية التي تخص القضايا الاجتماعية بناءً على ظواهر موجودة في الواقع المعاش، حيث يعمل الأستاذ على لفت انتباه الطلبة وتحليل وتفسير قضايا الواقع بنسبة مقدرة ب (20%)، كما قام أفراد العينة بمعايير أخرى بدليل وجهات النظر التي تخص تجديد البرامج المناسبة لتطوير الفكر الإبداعي وخلق نظم تعمل على تفعيل فتح المجال الحوارية حول الثقافات المختلفة لضرورة الرفع من مستوى عولمة المعارف في حين قدرت نسبة (15%) عبارة خدمة المجتمع ولكن بنسبة ضعيفة تعود بالسلب على المحور الذي يركز على منظومة التعليم التي تحدّد خدمة المجتمع وغياب

المشاركات الطلابية مع الأساتذة في التطوير الشامل وغياب الانفتاح على الإصلاح التعليمي والأسس التي تحدّد نجاح الجامعة في عملية بناء المجتمع.

الجدول رقم (22) : يبين عدم استخدام الأساتذة المادة لمصطلحات التخصص

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
19.6%	09	قلة الفاعلية التعليمية
36.9%	17	عدم تحقيق أهداف النظام العلمي
43.5%	20	التأثير على جودة التعليم العالي
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

من خلال قراءتنا للجدول رقم *22* الخاص بالنتائج المتعلقة باحتمال عدم استخدام أساتذة المادة لمصطلحات التخصص، حيث قدرت نسبة عبارة التأثير على جودة التعليم العالي ب (43,5%)، وهذا يعود لعدم اكتراث الأستاذ الجامعي بترجمة مفاهيم كل تخصص يدرس في الجامع، وذلك يؤثر على التحصيل المعرفي لدى الطالب أمّا عبارة عدم تحقيق أهداف النظام العلمي نسبتها ب (36,9%)، وهذا يعبر عن الفجوة الموجودة بين استراتيجية التدريس وكفاءة الأستاذ وكذا قدرات الطالب ما يترجم تشخيص مواقف تنمية التفكير الناقد و الابتكاري، ومنه نجد نسبة (19,6%) تفسر قلة الفاعلية التعليمية والتي تعتبر نتيجة عدم انتماء المؤسسة للنظام المطلق في منهجية الدراسات العليا، وهذا مرتبط بمصير الطالب الجامعي الذي له علاقة بالأداء العلمي والملاحظة التي تسير بنا إلى متطلبات وغايات أساسية للتعليم الجامعي التي تحدّد من خلال المؤشرات التي تفسرها بيانات المادة المقررة على جودة شاملة تعليمية و نظامية.

الجدول رقم (23) : يبين اعتماد الأستاذ المحاضر الأسلوب التطبيقي لدعم و تقويم العمل
البحثي

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
50%	23	نعم
50%	23	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *23* معطيات خاصة باعتماد الأستاذ المحاضر على الأسلوب
التطبيقي لدعم العمل البحثي، حيث أوضحت نتائج إجابات أفراد العينة بنسبة (50%) التي
تؤيد فكرة الأعمال التطبيقية التي تساهم في تفعيل مهارات التفكير العلمي والأنشطة العقلية
سواء من قبل الطالب والأستاذ، كما تدعم المشاريع المستقبلية التي يخطط لها الطالب التي
يسعى إلى تجسيدها على أرض الواقع كما يوضح الجدول نسبة (50%) التي تعارض
فكرة الأنشطة التطبيقية وذلك يعود إلى وجهات النظر والطرق التي يدرس بها كل أستاذ أي
استخدام الخطط النظرية التي تقوم بتوسيع الوعي الثقافي والقضاء على ظاهرة رفض
المجتمع للأفكار الإبداعية.

الجدول رقم (24) : يبين قدرة الأستاذ(ة) الجامعي في إدارة العمل الجماعي أثناء
الحصص التطبيقية

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
8.7 %	40	ترجمته لاستراتيجيات كفاءة أداء مهنته
34.8 %	16	الإقبال على مهنته بقناعة ورغبة
41.3 %	19	قدرته على احتواء الطلبة، و التواصل معهم
15.2 %	07	الملتزم بالخلق الفاضل ، و العادل في تقييم دون تحيز
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *24* نسب مئوية الخاصة بقدرة الأستاذ الجامعي في إدارة العمل الجماعي أثناء الحصص التطبيقية، حيث أعطت العبارة قدرته على احتواء الطلبة و التواصل معهم بنسبة عالية قدرت بنسبة (41,3%)، وهذا يعني أن الطالب هو العنصر الجوهري في الجامعة، وقد أيد أفراد عينة الدراسة لهذا الاحتمال يفسر أن الأعمال الموجهة تقوم على ضرورة فعالية الاتصال الفعال بين الطلبة و الأستاذ، وذلك بطرق تنظيمية ومنهجية تحدّد ترسيخ معالم التعليم بالمشاركة في العملية التطبيقية عن طريق أسس وقواعد التواصل الناجحة، كما أن الأستاذ إقباله ورغبته على مهنته، وذلك بنسبة قدرت ب (34,8%) أي أنّ هذه النسبة لا تستوفي الشروط اللازمة أن تكون في الأستاذ الجامعي وهذا ما يفسر أن الأستاذ لايقوم بعملية التدريس فقط بل المشاركة في اللجان، وحضور المداولات، وكذلك عمليات الإشراف على الرسائل، ومنه يشارك في المشاكل التي تطرحها الدراسات والأبحاث، أمّا عبارة الملزم بالخلق الفاضل والعادل في التقييم دون تحيز تقدر بنسبة (15,2%) بطبيعة الحال إلزامية تطبيق الأستاذ الجامعي للمعايير السلوكية تحدّد

التقييم العادل للطلبة فالأستاذ في هذه الحالة يكون على دراية بهذه الأسس ويعمل على تطبيقها في سير الحصص وطرق التدريس والتقييم الذي يحدّد مستوى الطالب، في حين أنّ نسبة ترجمته لاستراتيجية كفاءة الأستاذ المهنية (8,7%) بالضرورة أن تكون إدارة العمل الجماعي في الأعمال الموجهة تترجم كفاءة الأستاذ، بل الأساليب والطرق والمناهج التي يستخدمها هذا الأخير عامل كافي في تقييم الأستاذ الجامعي.

الجدول رقم (25) : يبين الأستاذ الجامعي الغير الدائم واضح الرؤية في تسيير العمل التطبيقي و يستوفي المعارف الكامنة لتحقيق مخرجات التعليم العالي

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	47.8 %
لا	24	52.2 %
المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

من خلال قراءة الجدول رقم *25* الذي يوضح معالم الرؤية الواضحة في تسيير العمل التطبيقي من قبل الأستاذ الغير الدائم وتأثير هذه الظاهرة على تحقيق مخرجات التعليم العالي، حيث نجد النسبة المقدرة ب (52,2%) من المبحوثين الذين عارضوا أنَّ الأستاذ الغير الدائم ملم بآليات العمل التطبيقي، أما النسبة المقدرة ب (47,8%) التي تعبر على أنَّ الأستاذ(ة) على دراية شاملة بمعايير العمل التطبيقي وانه قادر على تحقيق أهداف التعليم العالي، وبما أنَّ الجامعة مؤسسة نظامية لها هيكل استراتيجي منظم باعتبارها مصدر علمي ثقافي إلا أنها لا تخلو من الظواهر التي تعيق نظامها الإداري فظاهرة الأستاذ (ة) الغير الدائم في انتشار كبير في الجامعات، حيث تكشف عن قصور واضح في التكوين العالي ونقص في الموارد البشرية ذات الكفايات العالية في التخصص.

وفي هذه الحالة تلجأ الجامعة إلي توظيف الأستاذ الغير الدائم وذلك لسد الفراغ العلمي الذي تعاني منه الجامعة، ومنه يتم التأثير على مرجعية الوظائف المعرفية التي يسعى التعليم العالي لتحقيقها، ولكن رغم هذه المشكلات التي تسود التعليم، إلا انه توجد هناك كوادرها القدرة على أن تحوي المهارات العلمية ذات الخبرة العالية و هذا يساهم في رفع المنسوب العلمي واستخدام الأستاذ الاتصال الفعال للوسائل، والأساليب التي تعمل على جذب الطلبة وقدرته على تقديم الأفكار والمفاهيم وكذا التعمق في المادة المقررة من خلال تنظيم المعارف وكذا تحقيق ناتج التعليم العالي.

رابعاً: تحليل بيانات الفرضية الثالثة يحرص الأستاذ(ة) الجامعي على الأمانة العلمية كونها جوهر أساسي لأخلاقيات المهنة

الجدول رقم (26) : يبين مستوى توفير مبرمج معلوماتي كاشف للسرقة العلمية على مستوى الجامعة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
45.7 %	21	نعم
54,3 %	25	لا
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *25* المتعلق بمستوى توفير مبرمج معلوماتي كاشف للسرقة العلمية في الجامعة، حيث نجد نسبة المعارضين لهذا الطرح تقدر ب (54,3%)، ويرجع سبب ذلك إلى أن الجامعة لا توفر مبرمج معلوماتي كاشف للسرقة العلمية، ما يبرر الإهمال الإداري للجامعة واللامبالاة في تزويد الجامعة بأدوات وآلات حديثة، والاستجداد بموارد بشرية متخصصة في المجال كما صرحوا بتراجع في الإمكانيات التمويلية للجامعة في الآونة الأخيرة، في حين نجد نسبة المؤيدين تقدر ب (45,7%)، وهذا راجع إلى الانتحال العلمي واعتبار السرقة العلمية من أكثر الأوساط الأدبية والعلمية وأكثرها إساءة إلى الأمانة العلمية التي من المفترض أن توفر كاشف للسرقة العلمية والأكاديمية، أو المسمى بـ *PLagiarism* الذي يعتبر من أفضل أدوات اكتشاف السرقة، والانتحال العلمي.

الجدول رقم (27) : يبين قيام الكلية بإعداد ندوات تحسيسية في كل أطوار التعليم العالي للوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
37 %	17	نعم
63 %	29	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يتضح لنا من خلال الجدول رقم *27* الذي يبين إعداد ندوات تحسيسية توعية للوقاية من السرقات العلمية على مستوى الكلية بمختلف أطوار التعليم، وتقدر النسبة المعارضة ب (63%) التي تعبر عن إجابات أفراد العينة بعدم اهتمام الكلية بالتوعية واتخاذ أساليب للحد من السرقات العلمية، في حين نجد إجابات تؤيد وجود الوعي الجامعي، حيث تعمل هذه الندوات على مكافحة انتحال نواتج العمل العلمي بنسبة مقدرة ب (37%) تبين لنا من خلال الجدول أغلبية الإجابات تنفي وجود الوعي للتخلص من جريمة السرقة العلمية، حيث يعود إلى عدم اكتراث الطالب لمثل هذه المسائل المهمة في التعليم الجامعي ونسبة الاهتمام لهذه الندوات تكون على الأغلب ضعيفة، كما أن المجالس العلمية لها دور في تنظيم سير وتأطير التعليم في الجامعات الجزائرية أي عدم إهمال هذه العملية الخطيرة إلا أن النسبة القليلة التي استحوذت على ترجمة الواقع الذي يبرهن اهتمام القليل من قبل الطلبة في هذه الحالات، أي تعنى بالطلبة التي تسعى إلى تحقيق الإنتاج العلمي الجيد، مع العلم أن المنبه الأول هو الأستاذ الجامعي الذي يسعى إلى إجراء التحريات والتحقيقات اللازمة والتي تدخل في إطار أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية وتأدية المسؤولية الجامعية.

الجدول رقم (28) : يبين تحديد مصلحة التدريس الكفاءات المختصة في ميدانها العلمي على وضع التدابير الرقابية للإشراف على تقارير التربصات الميدانية لطلبة ليسانس

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	78.3 %
لا	10	21.7 %
المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

يتضح لنا من خلال الجدول *28* وما تشير إليه التقديرات الخاصة بالإجابات حول تحديد مصلحة التدريس بالكفاءات المتخصصة في الميدان العلمي و اتخاذ التدابير الرقابية على التربصات الميدانية لطلبة ليسانس، حيث نجد النسبة المؤيدة التي حددتها أفراد العينة تقدر بنسبة (3,78%)، أمّا نفي أفراد العينة لهذا الاحتمال المقدرة ب (21,7%)، وتجدر الإشارة إلى أن مصلحة التدريس هي قوام تنظيمي لهيكله الكفاءات التدريسية في الجامعة حيث أنها تحدّد القوانين اللّازمة لسير المسار العلمي للتعليم العالي أي أنها الإطار الأساسي الذي يساهم بحدّ كبير في الرقابة الإدارية على التقارير الميدانية لطلبة ليسانس وهذا يعكس التوجيهات التي تقدمها للأستاذ المشرف، الذي هو المساهم الأوّل في هذه العملية بالرغم من الجهود المبذولة من الهيئة التدريسية إلا أنها هناك إجابات لأفراد العينة تصرح أن مصلحة التدريس تؤدي قصور في عملية الرقابة والإشراف، لكن كانت النسبة ضعيفة وهذا يعود على الأعباء والمسؤوليات التي تقع على مصلحة التدريس، ناهيك عن الأعداد الهائلة التي تواجهها من الطلبة والتي يجب عليها تقديم تقارير حول مستوى كل طالب، كما أن الجامعة في حدّ ذاتها تعاني من مشكلة نقص في اليد العاملة التي ستوظف لتحقيق تنمية وتطوير الإدارة الجامعية.

الجدول رقم (29): في حالة الإجابة "بلا"

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
50 %	05	غياب الرقابة من طرف المختصين
30 %	03	نقص الكفاءات التدريسية
20 %	02	اللامبالاة بمستوى تدريجي
100 %	10	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح لنا الجدول رقم *29* احتمالات الإجابة "بلا"، ويأتي كتكملة للجدول السابق حيث تقدر نسبة احتمال غياب الرقابة كم طرف المختصين ب (50%)، وعبارة نقص في الكفاءة التدريسية بنسبة تقدر ب(30 %)، وهذا راجع إلى غياب الرقابة في مصلحة التدريس فالأمر بالغ الأهمية أي يعتبر ظاهرة سلبية تفسر عدم قدرة المصلحة على تحمل المسؤولية الإدارية في تطبيق قانون الإشراف على البحث العلمي، وعلى تربصات الطلبة، حيث أن الاستهتار في هذه النقطة بالذات يؤثر على المستوى الفكري والتكويني للطلاب لما يفسر قيام الكم على حساب نوعية مقررات العلمية التي يتعامل معها الطالب، والتي تحدد التكوين العلمي والمهني له أي ضعف المستوى العلمي للطلاب يؤثر على المجتمع من ناحية التنشئة الاجتماعية أو من الناحية الوظيفية للطلاب، التي تعود بالسلب على الموظف بها، أما النسبة المقدر (20%) التي تخص عدم الاهتمام بالمستوى التدريجي الذي يحدّد المستوى العلمي للطلبة والأداء المهني للأستاذ، وهذا يعكس واقع عدم احتواء الجامعة على الكفايات العلمية والإدارية التي تكمل محتوى التدرج العلمي للطلبة من مستوى اقل إلى مستوى أعلى.

الجدول رقم(30): يبين تنظيم الكلية الأيام الدراسية لفائدة طلبة الماستر حول قواعد ومناهج التوثيق العلمي

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	39,1 %
لا	28	60,9 %
المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

يتضح لنا من خلال الجدول رقم *30* الذي يبين تقديرات نسبية حول تنظيم الكلية لأيام الدراسة الخاصة بطلبة الماستر بالتنسيق مع تطبيق قانون التوثيق المنهجي والعلمي إلا أن المقدرات النسبية التي لا تؤيد ذلك والتي حصلت على نسبة كبيرة قدرت ب (60,09%) أما الإجابات التي تؤيد هذه الفكرة نسبتها مقدرة ب (39,1%)، ومنه فالتنظيم الجامعي يحاول دائماً التحرك نحو التطور العلمي للمجتمع الذي يحتويه لكن باعتباره نظاماً فرعياً يستلزم توجيه النظر إلى أهم مستوياته العليا والتي تمثل في مستوى الماستر والوقوف على هيكله تساهم في تسيير الأيام الدراسية لفائدة الطلبة، فالنظام التعليمي الجامعي الحالي لا يخلو من المشاكل خاصة الجامعة الجزائرية، وذلك ما أكدت عليه النسب المئوية المقدرة في الجدول أعلاه، وهذا يرجع إلى القصور المنهجي من طرف النظام الإداري الذي يعود على طالب الماستر بالسلب، والذي يعتبر كادر من كوادرات الجامعة ويعتبر تطبيق مبدأ الشكلية ومحاولة تغطية الأعباء التنظيمية والمنهجية التي تقع في الواقع الجامعي، حيث تعمل أعضاء هيئة التدريس على استخراج استراتيجيات تهدف إلى عدم إلحاق الضرر بالمستوى العلمي والمنهجي للطلبة، وبما أن للجامعة يد في هذه الأعباء لكنها تواجه كم هائل من الطلبة، وهذا موجود ولا يمكن تجاهله، حيث يعكس الأخطاء الإدارية التي عملت على قبول الأعداد الهائلة من طلبة الماستر، وهذا يعيق السير الدراسي

للمستويات الأخرى، ففي هذه الحالة تقع المعوقات التي تعرقل السير الدراسي، وعدم الاكتراث إلى مبدأ التوثيق.

الجدول (31): يبين توفير أستاذ المادة نموذج تحديد سيرا لالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحوث الأكاديمية

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	58,7 %
لا	19	41,3 %
المجموع	46	100 %

تفسير البيانات :

يوضح لنا الجدول رقم *31* المعطيات الخاصة بتوفير الأستاذ المادة بنماذج تحدد قواعد النزاهة العلمية لا نجاز البحوث الأكاديمية حيث أكدت التقديرات الايجابية بنسبة عالية قدرت ب (58,7%)، ونجد كذلك ايجابيات سلبية من قبل أفراد عينة البحث بنسبة قدرت ب (41,3%) و منه يعتبر الأستاذ مقررّ للمادة التي يدرسها، حيث يؤدي مهنته على أكمل وجه مراعيًا المناهج الأخلاقية والعلمية التي من خلالها يتم تقييم الطالب الباحث على الأعمال الموكلة له، وذلك راجع إلى التنظيم العلمي الذي يعتليه الأستاذ أي المناقشة التطبيقية في جميع البحوث لاكتساب الطالب القدر الهائل من المعلومات، معتمداً على التقييم السجلي لاستنتاج مجهود كل طالب، وفي هذه الحال يتم تطبيق العدالة في تقييم الطلبة أمّا أقلية الأساتذة غير ملمة لمنهجية المواد المقرّرة وكيفية تدريسها، فالبحوث الأكاديمية تحتاج إلى دقة ومناقشة بحتة فنجد الأستاذ هنا غير مراعي لهذه المعايير باتخاذ أساليب لا تتناسب مع المستوى التأهيلي للطالب فيعكس ذلك الانشغالات الأخرى الموكلة لهذه الفئة من الأساتذة، وكذلك ضيق الوقت يجعله غير قادر على تطبيق الدافع الإنجازي لنزاهة البحوث العلمية.

الجدول رقم (32) : يبين مبادرة الأستاذ المحاضر بتشكيل حلقات مناقشة خاصة حول المراجع و المناهج المتخصصة الحديثة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
45,7%	21	نعم
54,3%	25	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *32* التقديرات النسبية حول المبادرة التي يقوم بها الأستاذ المحاضر بتشكيل حلقات خاصة حول مناهج و المراجع المتخصصة الحديثة، حيث قدرت الإجابات التي تعارض وجود مثل هذه المبادرة بنسبة قدرت ب (54,3%)، في حين نجد إجابات تؤكد وجود هذه الخاصية في الأستاذ المحاضر، حيث يعتبر هذا الأخير مرجع أساسي يعود إليه الطلبة في جميع الحالات من الناحية العلمية أو من الناحية الاجتماعية و طبيعة التدريس لدى الأستاذ المحاضر تحدها المؤسسة الجامعية وما تضمنه من أدوات حديثة للتطوير العلمي حيث أن الأستاذ يدرس حسب الإمكانيات التي تقدمها الجامعة، أي بغياب الأساليب الحديثة و المناهج التي لا تعمل الجامعة على توفيرها يعيق المبادرة التي يقدمها الأستاذ للطلبة، وكذلك نجد النسبة المقدرة ب (45,7%) التي تؤيد أن الأستاذ يستغل المحاضرات في إجراء حلقات يبرز فيها طاقات ايجابية تحفز الطلبة على مواصلة العلم وذلك بتدريبهم بطرق منهجية وخطط حديثة تساعد الطالب على الإبداع، والابتكار العلمي.

الجدول رقم (33) : يبين قيام الأستاذ المحاضر بإعداد دورات تدريبية تتضمن أخلاقيات البحث العلمي ، وكيفية تحديد الممارسة العملية للمذكرة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
41,3%	19	نعم
58,7%	27	لا
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح لنا الجدول رقم *33* معطيات خاصة بتنظيم الأستاذ الجامعي دورات تدريبية تتضمن أخلاقيات البحث العلمي وكيفية تحديد الممارسة العملية، اتضح من خلال الإجابات المعارضة بنسبة مقدرة ب (58,7%)، وهذا راجع إلى عدم الاهتمام الكافي من قبل الأستاذ لمصادقية البحث العلمي الذي يحتاج إلى تدقيق استخدام منهج العلمي، في حين أنّ الأستاذ يوكل هذه المهمة للطالب، أي يقدم له خطة العمليات البحثية والأساليب التي يقوم عليها البحث العلمي و الطالب يوظف هذه التقنيات في إعداد بحوثه سواء من الناحية العلمية ومن الناحية الشكلية فالأستاذ هنا يعتبر موجه فقط أما الإجابات المؤيدة للفكرة قدرت ب (41,3%)، وهذا يعني أن الأستاذ له دور في نشر الوعي الأخلاقي تجاه البحث العلمي وكذلك التحذيرات المتعلقة بالسرقات العلمية والعمل على إجبار الطالب بالتقيد بتقنيات مناهج البحث العلمي وتطبيقها في انجاز الأعمال البحثية له.

الجدول رقم (34) : عدم توفر المراجع اللازمة للتخصص في مستوى مكتبة الكلية

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
21,7 %	10	عدم تطبيق الخطط العلمية الموضوعة
21,7 %	10	الإهدار القاعدي للطالب
56,6 %	26	لجوء الطالب للسرقة العلمية
100 %	46	المجموع

تفسير البيانات :

يوضح الجدول رقم *34* تقديرات كمية تفسر ظاهرة عدم توفر المراجع اللازمة للتخصص على مستوى مكتبة الكلية، فنحلل عبارة لجوء الطالب إلى السرقة العلمية بنسبة قدرت ب (56,6 %) وهذا واقع تعيشه وتعاني منه الجامعة الجزائرية حيث يعكس ذلك عدم تشجيع الطلاب على استخدام مصادر متنوعة للحصول على المادة العلمية وعدم وضع الأستاذ الجامعي حدّ لاستخدام الانترنت والمقالات المنشورة إلكترونياً، فالطالب يحتاج إلى دافعية الانجاز من قبل أعضاء هيئة التدريس ودفعه إلى المكاتب للحصول على المعلومات فعدم توفر المراجع يعمل على إهدار التكوين القاعدي للطالب، وذلك بنسبة مقدرة ب (21,7%)، ففي هذه الحالة نتجاهل الدور لمواقع التواصل الاجتماعي، فهي تسهل على الطالب (ة) عملية انتقاء المعلومات بتلقائية وتعمل على توفير الجهد والوقت له، كما أنها تعتبر أداة للتوسع المعلوماتي، أما عدم تطبيق الخطط العلمية الموضوعة المقدرة بنسبة (21,7%)، لها تأثير بنسبة قليلة يمكن مداركته باتخاذ التدابير تعالج هذه الظاهرة بتوفير المراجع والمدونات والرسائل التي تثري الرصيد العلمي للطالب، كذلك حدّ للعوائق التي تعترض السير الحسن لاستراتيجية التعليم العالي وتطبيق مناهجه.

الجدول (35) : يبين ماذا تعني الامانة العلمية حسب وجهة نظر الطالب المقبل على مناقشة رسالة الماجستير

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
37%	17	الالتزام بقواعد النزاهة العلمية
26%	12	معايير علمية منهجية
24%	11	آداب و أخلاقيات المهنة
13%	06	شعارات بعيدة عن التجسيد الميداني
100%	46	المجموع

تفسير البيانات :

من خلال قراءة الجدول رقم *35* الذي يوضح بيانات حول وجهة نظر الطلبة في تطبيق الأمانة العلمية في مناقشة رسائل الماجستير حيث تقدر نسبة الالتزام بقواعد النزاهة العلمية ب (37%)، وهذه النسبة تفسر المعايير السلوكية التي يتقيد بها الأستاذ المشرف مع طلبته المقبلين على إعداد مذكرة الماجستير وتوجيهه على الطرق الممنهجة في تنظيم البحث إلا أن الطالب ملزم بتطبيق هذه الخطوات ومنه تحتل المعايير العلمية والمنهجية نسبة قدرت ب (26%)، وهذا يفسر إلزامية التقيد بالطرق والأدوات البحثية وتوظيفها بطرق سليمة، وهذه النسبة قليلة تفسر غير ذلك أي لجوء الطالب إلى سلوكيات معاكسة وغير أخلاقية وانساب بعض المعلومات لنفسه وتوظيفها في مذكرته، أمّا عبارة التحلي بآداب وأخلاقيات المهنة قدرت بنسبة (24%)، وهذا ما يعانيه الطالب في إنشاء مذكرته وذلك بسبب الإهمال من طرف المشرف بسبب انشغالاته المتعددة سواء في الممارسة الإدارية الموكلة له أو الضغط الذي يواجهه في تأدية مهنة التدريس، في حين نجد شعارات بعيدة عن التجسيد الميداني بنسبة مقدرة ب (13%)، أي المضامين لا تحتوي عليها مذكرات الماجستير والأخطاء التي يقع فيها الطالب سواء في المضمون أو المنهجية المتبعة وكذلك ما

يمليه واقع التعليم العالي في مناقشات المذكرات من عوامل تحيز و عدم توظيف الموضوعية العلمية في تقييم الطالب.

ثانياً: تحليل نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية
والفرضية العامة:

➤ الفرضية الفرعية الأولى:

الالتزام بالمدونة الأخلاقية تساهم في تفعيل المسؤولية المهنية لدى الأستاذ الجامعي.

انحصرت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول تبدأ من الجدول رقم "05" إلى الجدول رقم "16"، حيث كانت النتائج حسب الترتيب الآتي:

✓ بالنسبة لعبارة التزام أستاذ المادة بقواعد الموضوعية والإنصاف حسب الكيفيات المنصوص عليها في تنظيم لتقييم الطلبة بنسبة (60.9%) باعتبار أن الوساطة و المحسوبية و العرقية لها دور في عملية تطبيق التنظيم لتقييم الطلبة و كذا الذاتية في المعاملات بنسبة (22.5%)

✓ تحقق حسب وجهات النظر بأن عدم دراية الأستاذ الجامعي بالقوانين والمواد النصوص عليها في الجريدة الرسمية لها تأثير سلبي على تطوير مساره المهني بنسبة (80%)، ولكن ليس بضرورة معرفة جُلّ القوانين.

✓ نسبة (66.7%) مقارنته بالتطوير المهني بنسبة (33.3%)

✓ تقوم وجهات النظر على أن المدونة الأخلاقية واجب ومسؤوليته يجب على الأستاذ الجامعي العمل بمحتواها بنسبة (95.7%) كما تبين أن الكلية تحدد الشروط اللازمة، وتطبق المعايير المتخصصة الاختيار الكادر الأكاديمي بنسبة (54%)

✓ إهمال الأستاذ الجامعي واللامبالاة بالقواعد الخاصة بالمدونة الأخلاقية راجع إلى عدم إلمامه بالنواحي الإدارية بنسبة (52.1%) وبعده عن مجال الاختصاص بنسبة (28.3%)، في حين نجد التضاد مع القيمة المعلوماتية بنسبة (20%) أكدت

النتائج أن للوساطة دور في عملية تدرج الطلبة من مرحلة إلى أخرى دون رصيد معرض كافي بنسبة (73.9%)

- ✓ أن مساهمة الوساطة بنسبة (73.9%) في عملية التدرج العلمي لدى الطالب من مرحلة إلى أخرى وذلك بدون رصيد علمي معرفي كافي أي أن الطرف المساهم بالقسط الأكبر في عملية الوساطة هو الإدارة وذلك بنسبة (58.9%)
- ✓ يقوم الأستاذ الجامعي بالتدخل في عملية الوساطة بنسبة (8.8%)
- ✓ أن التطبيق الغير موضوعي لميثاق أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي يؤثر على المسؤولية المهنية لديه بنسبة (95.7%)
- ✓ كما يساهم احتكار السلطة والقرارات التعسفية بالتأثير على ولاء الأستاذ الجامعي بنسبة (87%)
- ✓ الطالب الجامعي مؤيد لفكرة الأستاذ المناسب في التخصص المناسب و ذلك بنسبة (87%) وهذا راجع إلى الطالب يحتاج إلى تحقيق الخطط الانجازية والأفكار الإبداعية لتحقيق تطبيق مبدأ التخصص المناسب كما أن الجامعة تقدم الكفاءات العالية التي ستحقق بها الجودة الشاملة للتعليم العالي.
- ومنه نستنتج أنّ الأستاذ(ة) الجامعي يلتزم بميثاق أخلاقيات المهنة لتحقيق المسؤولية المهنية بقدر غير كافي ولا يحقق موضوعية مهنة التدريس الجامعي ، وهذا لغياب التطوع الكافي على مبادئ ومعايير المدونة الأخلاقية التي تنص على تطبيق القوانين التي تحقق المسؤولية المهنية.
- الفرضية الفرعية الثانية:
- يساهم الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرفع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي
- ✓ لا يوظف أغلبية أساتذة محاضرة التقنيات الحديثة ووسائل السمعية البصرية في عملية التدريس الجامعي بنسبة (82.6%)
- ✓ تمحورت وجهات النظر حول الأستاذ(ة) الذي تتجسد فيه مفهوم الكفاءة المهنية هو المتمكن من مادته العلمية المقررة، وذلك بنسبة (39.1%) فالأستاذ الجامعي يعمل على تطوير البحث العلمي والتنمية بنسبة (37%)

✓ يعتمد الأستاذ(ة) الجامعي على صياغة مفردات التخصص بنسبة (15.2%) و

المدرک للقضايا المجتمعية الراهنة بنسبة (8.7%)

✓ يستخدم الأستاذ الجامعي أساليب البحث على تسخير المهارات العلمية لضبط

المشكلات العلمية بكفاءة بنسبة (56.5%)

✓ تظهر كفاءة الأستاذ الجامعي في سلسلة الواجبات البيداغوجية وتطوير البحث

العلمي بنسبة (56.5%)، كما أن للأستاذ وظائف أخرى قدرت بنسبة (35%)

ويعبر عن بعض قضايا الواقع الاجتماعي بنسبة (30%) ومعايير أخرى بنسبة

(20%)، كما له دور في خدمة المجتمع بنسبة (15%)

✓ إن عدم استخدام أساتذة المادة لمصطلحات التخصص يؤثر على وجود التعليم

العالي، كما أن غياب المصطلحات يعيق تحقيق أهداف التعليم والنظام العلمي، و

التقليل من الفاعلية التعليمية بنسبة (19.5%)

✓ إن قيام الأستاذ المحاضر بالأسلوب التطبيقي يدعم ويقوم العمل البحثي بنسبة

(50%)

✓ القدرة يعتليها الأستاذ الجامعي في إدارة العمل الجماعي أثناء الحصص التطبيقية

دليل على قدرته على احتواء الطلبة والتواصل معهم بنسبة (41.3%)، كما أن

الأستاذ لديه الرغبة والقناعة في إقباله لمهنته بنسبة (34.8%)، كما أثبتت النتائج ان

الأستاذ الجامعي ملزم بالخلق الفاضل والعدل في التقييم دون التحيز بنسبة (15.2%)

ويظهر دوره في ترجمته للاستراتيجية الكفاءة المهنية بنسبة (9.7%)

✓ الأستاذ الغير الدائم ليس واضح الرؤية في تسيير العمل التطبيقي وعدم قدرته على

احتواء المعارف الكاملة لتحقيق مخرجات التعليم العالي بنسبة (52.2%)

❖ نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

يحرص الأستاذ(ة) الجامعي على الأمانة العلمية كونها جوهر أساسي لأخلاقيات

المهنة تم توظيف أسئلة هذه الفرضية في الجداول المرتبة من (26) إلى (35)

- ✓ ترى الأغلبية من الأفراد العينة انه لا يوجد مبرمج معلوماتي كاشف للسرقة العملية في الجامعة بنسبة (54.3%)
- ✓ تأكيد النتائج أن الكلية لا تقوم بإعداد دورات تحسيسية في كل أطوار التعليم العالي للوقاية من السرقة العملية و مكافحتها بنسبة (63%)
- ✓ تحدد مصلحة التدريس الكفاءات المختصة في ميدانها العلمي على وضع التدابير الرقابية للإشراف على تقارير الترجمات الميدانية لطلبة ليسانس بنسبة (78.3%)
- ✓ كما أن غياب الرقابة من طرف المختصين في الكلية يكون بنسبة (50%) وتأكيد النتائج أنه على مستوى الكلية نقص في الكفاءات التدريسية واللامبالاة بالمحتوى التدريجي للطلبة وهذا بنسبة (50%)
- ✓ غياب قدرات الكلية على تنظيم الأيام الدراسية لفائدة الطلبة الماستر وذلك وفقا للمناهج التوثيق العلمي بنسبة (60.9%)
- ✓ إنَّ أستاذ المادة يوفر نموذج لتحديد سير الالتزام بقواعد النزاهة العلمية لا نجاح البحوث الأكاديمية بنسبة (58.7%)
- ✓ يوجد غياب بنسبة (58.7%) من توفير أستاذ المادة نموذج تحديد سير الالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحوث الأكاديمية.
- ✓ يوجد نقص في مبادرة الأستاذ المحاضر بتشكيله حلقات خاصة حول مراجع المناهج المتخصصة الحديثة بنسبة (54.3%)
- ✓ يبين وجه نظر الطالب بصدد مناقشة رسالة الماستر وتطبيق الأمانة العلمية يستلزم الالتزام بقواعد النزاهة العلمية بنسبة (37%)، وتم ذكر معايير علمية منهجية بنسبة (26%)، كما يوجد تحلي بأداب وأخلاقيات المهنة بنسبة (24%)، ونسبة الشعارات التي تجسد بعيدة عن الواقع الميداني بنسبة (13%)
- ✓ إن أغلبية أفراد عينة الدراسة يؤكدون على عدم قيام الأستاذ المحاضر بإعداد دورات تدريبية تتضمن أخلاقيات البحث العلمي بنسبة (58.7%)

✓ أن عدم توفير المراجع اللازمة التخصص في مستوى الكلية يساهم في لجوء الطلبة إلى سرقة العملية بنسبة، كما ان النقص في المراجع يؤدي إلى إهدار التكوين القاعدي للطالب ويعبر تطبيق الخطط العلمية الموضوعية بنسبة (43.3%)

نستنتج ممّا سبق ذكره ومن خلال النتائج المؤكدة في الفرضية الثالثة التي لم تتحقق، وذلك لان الواقع الجامعي تغيب فيه الالتزام بأمانة المادة العلمية مع نقص انتشار الوعي المنهجي والتدريس لمحاربة السرقات العلمية، سواء من المؤسسة الجامعية أو من الأستاذ الجامعي وهذا الأمر بالغ الأهمية يحتاج إلى توحيد النظم إليه

📌 تحليل نتائج البحث حسب الفرضية العامة :

بناءً على نتائج الفرضيات المؤكدة في الدراسة ومن خلال الأبعاد التي بني عليها البحث العلمي يمكننا القول أن الجامعة الجزائرية في الآونة الأخيرة تعاني من صعوبات تجاوب الأستاذ الجامعي مع أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، وذلك لغياب الوعي الثقافي الكافي لميثاق أخلاقيات المهنة التي هي الفاعل الأساسي للتعليم العالي.

• كما تؤكد النتائج على وجود قصور واضح من قبل الأستاذ في إحاطته بمعالم الأخلاقيات التي توظف في ممارسته العلمية والعملية.

حسب الفرضية العامة التي تم التوصل إليها من خلال التحليلات التي تم توظيفها

في نتائج البحث نستنتج أن:

نتائج الفرضية الأولى تتشارك مع الدراسة السابقة الأولى للباحث "عطا إبراهيم أحمد سلمان": الموسومة بـ «درجة التزام معلمي المدارس الإعدادية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين وسبل تفعيله» في أن فرضيات هذه الدراسة تحتوي على مؤشرات تم وتضيفها للوصول إلى نتائج دراستنا وتتمثل في درجات الالتزام بأخلاقيات المهنة في التعليم، ودرجة الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحديد المؤهل العلمي»، حيث توصلت الدراسة إلى نتائج متقاربة مع الدراسة الحالية تبين في ترتيب أخلاقيات المهنة.

✓ درجات متوسطة في تفعيل سبل أخلاقيات المهنة في التعليم.

✓ كما تم الاتفاق في ضرورة التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في التعليم بدرجة كبيرة في جميع المجالات، وبنسب مختلفة في سياق هذا المنطلق نجد أنّ هذه الفرضية ونتائجها تتفق مع دراسة الباحث محمد نزال الموسومة بـ: «دور المعايير المحاسبية كضوابط للممارسة المحاسبية»

✓ تطبيق أخلاقيات المهنة بمستويات متوسطة كما أشارت النتائج حققت في كلتا الدراستين أنّ الأخلاق المهنية لا تدرس بفعالية وفقاً لمتطلبات التعليم الجامعي، وكما أن الخطط في الجامعات تتضمن مواد مستقلة عن أخلاقيات المهنة كما هو واقعي، في جامعتنا الحالية

○ إن نتائج الفرضية الثانية للدراسة الحالية تتفق في مؤشراتها مع نتائج الدراسة العربية الرابعة للباحث خالد محسن جرادي:

«المؤسسة بصورة الأستاذ الجامعي لدى طلابه» ويمكن شرح ذلك في استجابات و جهات النظر لصورة الأستاذ الجامعي وفقاً لمؤشر تخصص كفاءات الأستاذ الجامعي لصالح الطلبة.

○ كذلك وفقاً لمتغيري تخصص الطالب بالنسبة لمحوري إعداد المحاضرات وتنفيذها وكفايات التقويم الأنشطة.

- نتائج الفرضية الأولى للدراسة تتفق و تتشارك بصورة واضحة مع نتائج الدراسة السابقة للباحثة "أمينة والي" والموسومة ب: « دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين» والتي كالتالي :
- افتقاد الملحوظ إلى سياسات أخلاقيات المهنة والاستراتيجيات التي تهتم بترسيخ و إرساء مبادئ أخلاقيات الأعمال.
- أخلاقيات الأعمال جديد بالنسبة لأغلبية العاملين بالرغم من جوده ضمن مفهوم وثائق خاصة بالمهن المدونات الأخلاقية
- نقص كبير في استغلال واستخدام المدونات الأخلاقية والعمل بها وغياب الهدف الأخلاقي و الاهتمام الكافي بعملية تقييم أداء العاملين.
- يتم ارتباط عالي في نتائج فرضيات الدراسة للباحثة "نوال نمور" «كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي» وهي:
- أكثر العوامل المؤدية إلى فعالية التعليم لأساليب التدريس هي المهارة التدريسية.
 - القدرة على التعامل مع الطالب باحترام وعدل وإنصاف.

الخاتمة

الجامعة

إن الجامعات الجزائرية الحالية ليست مطالبة ببناء الطالب علمياً أو أكاديمياً فقط، بل هي مجبرة على تكوين الأستاذ الجامعي أخلاقياً و مهنياً باعتباره العنصر الفعال والأساسي لخدمة التعليم والمجتمع وكذا تطوير البحث العلمي، إلا أنّ نتائج دراستنا تكشف عن ما هو ملحوظ ومطبق في الواقع الجامعي الذي تبين انه يفتقد لمعالم تطبيق الأستاذ الجامعي لميثاق أخلاقيات المهنة التي هي سبيل لتحقيق المسؤولية المهنية، وذلك انه غير ملم بالمستوى المطلوب الذي يجب أن يكون عليه، فتركيز هذا الأخير ينصب على آليات الكفاءات المهنية و إسهاماته لتسييس نماذج و برامج منهجية تعكس الصورة المتطورة لأهداف التعليم العالي الذي خلق كوادرات ذات كفاءات عالية، و بالرغم من الهيكلية البنائية التي تستحوذ عليها الكلية ذلك أنها لم تعد تهتم بما هو أهم، وما هو مصداقية للمادة العلمية التي يتلقاها الطلبة و توجيه النظر إلى إلزامية تطبيق محددات ذات برنامج نظامي للتقليص من السرقات العلمية التي أصبحت آفة الجامعة الجزائرية.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

القرآن الكريم برواية حفص عن عاصم، دار الكتاب الإسلامي، دمشق، سوريا.

المعاجم والقواميس :

01. إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، الجزء الأول والثاني، القاهرة، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، 1972.
02. إبراهيم بدر شهاب: معجم الإدارة (موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال)، الأردن، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع ط1، د.س.
03. عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، دار المعرفة للنشر والتوزيع.
04. عبد الناصر سليم حامد: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، 2014.

المراجع العربية :

01. أمال جمعة عبد الفتاح: القضايا الأخلاقية في الألفية الثالثة، الجمهورية اللبنانية، دولة الإمارات المتحدة، دار الكتاب الجامعي، ط 1.
02. بلال خلف السكارنة: أخلاقيات العمل، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، ط 2، 1432/2011.
03. جوزيف سي - بيرك: تحقيق المسؤولية في التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، ط1، 1427/2006.
04. حسن شحاتة: التعليم الجامعي والتقويم بين (النظرية و التطبيق)، مدينة نصر ، مكتبة الدار العربية للكتاب، ط1، ذو القعدة، 1421، فبراير 2001.

- 05.** حسن عبد الحميد احمد رشوان: الأخلاق دراسة في علم الاجتماع الريفي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة ، ط1، 2000.
- 06.** حيدر حاتم فالح العجرش: الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي، عمان، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط1، 2015.
- 07.** خالد حامد: منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية المحمدية، الجزائر، دار الجسور للنشر والتوزيع، ط2، 2012.
- 08.** خليل عبد الرحمن المعايطه: علم النفس الاجتماعي، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط2، 2007.
- 09.** رافدة عمر الحريري، سعد رنا دروش: القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، عمان، دار الثقافة، ط1، 1431 / 2010.
- 10.** رضية بنت سلمان ناصر الحبسية: القيادة الأخلاقية، عمان، دار مكتبة حامد، للنشر والتوزيع، ط1، 1433 / 2012.
- 11.** عثمان عمر بن عامر: مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، د ط، 2001.
- 12.** فاطمة الزهراء: سالم شحاتة: التربية الأخلاقية في المجتمع المعاصر، دار العالم العربي ط1، 2007.
- 13.** قدرية محمد البشير: أخلاقيات مهنة التعليم، عمان، دار الخليج للنشر والتوزيع، ط1، 2015.
- 14.** كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع د ط، 2001.
- 15.** محمد عبد الفتاح ياغي: الأخلاقيات في الإدارة، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1، 2012.
- 16.** محمد محمود أبو بكر: أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية، ط1، 2010.
- 17.** محمد عبيدات: (القواعد والمراحل والتطبيقات)، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، د ط، 1999.
- 18.** محمد أبو شنب: أصول الفكر والبحث العلمي (المناهج والطرق والأدوات)، دون مكان، دار المعرفة الجامعية، د ط، 2004.

19. مصطفى محمد أبو بكر: أخلاقيات وقيم العمل فى المنظمات المعاصرة (منهج استراتيجى سلوكى لبقاء المنظمات واستقرارها ونموها)، الدار الجامعية، ط1، 2010.
20. ناصر جردات - عزام ابو الحمام: المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات، (ethics and social responsibility of organisation)، الأردن، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، 2013.
21. نبيل هاشم الاعرجي - حيدر فالح العجرش: الجودة فى التعليم العالى، عمان ، دار الرضوان، للنشر والتوزيع، ط1، 2015/1436.
22. نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال فى شركات الأعمال، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ط1، 2006.
23. هاشم فوزي - دباس العبادي وآخرون: إدارة التعليم الجامعى (مفهوم حديث فى الفكر الإدارى والمعاصر)، عمان، الأردن، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2006.
24. هاشم يحيى الملاح: قضايا وهموم جامعية، بيروت، دار الكتب العلمية، ط1، 2013.

المجلات والدوريات والرسائل :

01. أحمد فلوح: « مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة »، مجلة الدراسات النفسية و التربوي، جامعة مستغانم، العدد 09، ديسمبر 2012.
02. المعتصم بالله هاني علي أبو الكاسي: « أخلاقيات المهنة و دورها فى الأداء الوظيفي للعاملين فى المنظمات فىير الحكومية » رسالة ماجستير، برنامج القيادة و الإدارة ، جامعة الأقصى، غزة، 2015 / 1436 . 03. بتقة ليلى: « دور الأستاذ فى فى تحقيق جودة التعليم العالى»، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 11 جامعة المسيلة، ديسمبر، 2016.
03. بواب رضوان: « الأداء الوظيفي و الاجتماعى للأستاذ الجامعى فى نظام LMD » مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة جيجل الجزائر ديسمبر 2015.
04. بودراع أمينة: « دور أخلاقيات الأعمال فى تحسين أداء العاملين»، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، المسيلة، قسم علوم التسيير، 2013/ 2012.
05. خخوف فتيحة: « معوقات البحث الاجتماعى فى الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين»، دراسة ميدانية جامعة سطيف، قسنطينة، المسيلة، رسالة ماجستير، إدارة و تنمية الموارد البشرية، جامعة سطيف، 2008 / 2007.

06. دحيمني لويزة: «تأثير أخلاقيات الإدارة في عملية توظيف الموارد البشرية» رسالة ماجستير، إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 1432 /2012.
07. دلال سلامي إيمان غربي: «تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والاتفاق»، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد الثالث، جامعة الوادي، ديسمبر، 2013.
08. ريم ياسر الرواشدة: «أثر بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة لاستعمال متطلبات الماجستير» جامعة مؤتة قسم إدارة، 2007.
09. زرفة بولقواس، ميمونة مناصرية: « أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي بين الترسخ الذاتي والنظامي»، مجلة التغير الاجتماعي، العدد الاول جامعة بسكرة، الجزائر، د سنة.
10. صدام محمد محمود - علي إبراهيم - محمد حامد احمد: «أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة، معلومات التقارير المالية»، جامعة الأنبار الاقتصادية و الإدارية ، المجلد - العدد 07، 2017.
11. عبد الرزاق بلعباس: «التمويل الإسلامي بين الأخلاق والأخلاقيات دراسات اقتصادية إسلامية» ، المجلد 18 العدد 01 .
12. عبد الرحيم علي شاوي- خالد الجراي: « سورة الأستاذ الجامعي بكلية الإعلام، جامعة صنعاء لدى طلابه»، مجلة جامعة ناصر، السنة الرابعة، العدد08، ديسمبر2016.
13. عطا إبراهيم - أحمد سلمان: « درجة التزام معلمي المدارس الاعدادية في وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين، وسبل تفعيلها» رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، قسم أصول التربية، 1433، 2012.
14. علي ناصر آل مقبل: « الأستاذ الجامعي و توازن الأداء بين الأعباء الإدارية و متطلبات الأكاديمية»، (دراسة تحليلية)، مجلة علوم التربية، جامعة السعودية، قسم المحاسبة 2011.
15. ليث حمودي إبراهيم: « مدى ممارسة الاستاذ الجامعي للإدارة التربوية ولبحثة و خدمة المجتمع بصورة شاملة»، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد30، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات.
16. محمد احمد حلاق: « درجة تطبيق المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم من وجهة نظر نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة الدراسات العليا»، مجلة الإتحاد الجامعة العربية للتربية وعلم النفس، كلية التربية بجامعة دمشق، سوريا، المجلد137، العدد 03، 2015

17. محمد صاري: « التقييم و أثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي »، مجلة الخبر، أبحاث في اللغة و الأدب الجزائري، قسم اللغة العربية وآدابها، عنابة.
18. محمد فائز محمد عادل: « تطوير أداة لقياس الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي »، مجلة جامعة الناصر العدد الثاني، يوليو، ديسمبر، 2013.
19. محمد حسن نزال: « دور المعايير المحاسبية وأخلاقيات المهنة كضوابط للممارسة المحاسبية»، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، قسم المحاسبة 2014.
20. وزارة التعليم للمملكة العربية السعودية: أخلاقيات المهنة والرسالة، جامعة أم القرى، 12-08.

الملاحق

قائمة الأساتذة المحكمين

التاريخ	التخصص	الدرجة العلمية	لقب واسم الأستاذ(ة)
2019/05/06	علم النفس	أستاذ محاضر *ب*	بلموشات الشافعي
2019/05//14	علم الاجتماع الثقافي	أستاذ محاضر *ب*	شاوي رياض
2019/05/07	علم النفس التنظيم والعمل	أستاذ محاضر *أ*	شتوح فاطمة الزمراء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي بين النظرية والواقع

استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص **تنظيم وعمل** قامت الباحثين بدراسة موسومة بالعنوان أعلاه، وللغرض العلمي أعدنا هذا الإستبيان الذي يندرج ضمن الجزء التطبيقي لجوهر أخلاقيات البحث العلمي والمتضمنة لأربعة محاور هي: ***المسؤولية المهنية** ***الكفاءة المهنية** ***الأمانة العلمية**.

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة وتكوين في مساركم الأكاديمي وكونكم من فئة طلبة الماستر أرجو التكرم بإبداء رأيكم في فقرات الإستبانة المذكورة، وذلك بوضع الإشارة (/) للمحاور سألقة الذكر في الحقل المناسب لكل فقرة، بالصيغة التي ترونها مناسبة.

شاكرين حسن تعاونكم،،،،
وتقبلوا فائق التقدير والاحترام،،،،

الأستاذ المؤطر

داود بلقاسم

إعداد الطالبتين:

➤ نورة شافعي

➤ إيمان نصر الدين

الموسم الجامعي 2019/2018

الملحق رقم (01)

المحور الأول: البيانات الشخصية

01. الجنس : ذكر

أنثى

02. السن : أقل من 26 سنة

من 27 سنة - 31 سنة

من 32 سنة - 36 سنة

أكبر من 37 سنة

03. مواظبة الطالب(ة) :

المحاضرة فقط

التطبيق فقط

كلاهما

04. الحالة الأكاديمية للطالب(ة) :

غير معيد(ة)

معيد(ة)

المحور الثاني: الإلتزام بالمدونة الأخلاقية يساهم في

تفعيل المسؤولية المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟

05. هل يلتزم أستاذ المادة بقواعد: الموضوعية والإنصاف حسب

الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم لتقييم الطلبة؟

لا نعم

06. هل عدم دراية الأستاذ الجامعي بالقوانين والمواد المنصوصة في

الجريدة الرسمية لها تأثير سلبي على تطوير مساره المهني؟

لا نعم

○ في حالة الإجابة بلا لماذا؟

07. هل ترى أن المدونة الأخلاقية واجب ومسؤولية يجب على

الأستاذ الجامعي العمل بمحتواها؟

لا نعم

08. هل تحدد كليتك الشروط اللازمة، وتطبق المعايير التخصصية

لاختيار الكادر الأكاديمي لتدريس الماستر؟

لا نعم

09. هل اللامبالاة بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الأستاذ الغير الدائم

سببه راجع إلى:

- البعد عن مجال الاختصاص
- التضاد مع القيمة المعلوماتية
- غير ملم بالنواحي الإدارية الخاصة بالمهنة

10. هل للوساطة دور في عملية تدرج الطالب من مرحلة إلى مرحلة دون رصيد معرفي كافي؟

لا نعم

○ في حالة الإجابة بنعم، من هو الطرف الذي ساهم بقسط وافر في هذه العملية؟

الأستاذ ■

الإدارة ■

11. هل التطبيق غير الموضوعي لميثاق أخلاقيات مهنة الأستاذ(ة) الجامعي يؤثر على مسؤوليته المهنية؟

لا نعم

12. هل احتكار السلطة والقرارات التعسفية من شأنها التأثير على الولاء لمهنة الأستاذ الجامعي؟

لا نعم

13. حسب مسارك الدراسي، هل تؤيد فكرة الأستاذ المناسب في التخصص المناسب؟

لا نعم

المحور الثالث: يساهم الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرفع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟

14. هل يوظف أغلبية أساتذة المحاضرة التقنيات الحديثة والوسائل السمعية البصرية في عملية التدريس الجامعي؟

لا نعم

15. حسب وجهة نظرك، الأستاذ الذي يتجسد فيه مفهوم الكفاءة المهنية، هو:

- المتمكن من مادته العلمية المقررة
- صياغة مفردات المادة بعبارات قابلة للملاحظة
- تطوير البحث العلمي و تنميته
- المدرك للقضايا المجتمعية الراهنة

16. هل يحثك الأستاذ المحاضر على تسخير المهارات العلمية لضبط المشكلات العلمية بكفاءة؟

لا نعم

17. هل كفاءة الأستاذ الجامعي تتمثل في سلسلة الواجبات البيداغوجية وتطوير البحث العلمي فقط؟

لا نعم

○ في حالة الإجابة بلا لماذا؟

18. هل عدم استخدام أساتذة المادة لمصطلحات التخصص يؤدي إلى:

- قلة الفاعلية التعليمية**
- عدم تحقيق أهداف النظام العلمي**
- التأثير على جودة التعليم العالي**

19. هل يعتمد الأستاذ المحاضر الأسلوب التطبيقي لدعم وتقويم العمل البحثي؟

- نعم لا

20. هل قدرة الأستاذ الجامعي في إدارة العمل الجماعي أثناء الحصة التطبيقية راجع إلى:

- ترجمته لاستراتيجيات كفاءة أداء مهنته**
- الإقبال على مهنته بقناعة ورغبة**
- قدرته على احتواء الطلبة، والتواصل معهم**
- الملتمزم بالخلق الفاضل، والعاقل في التقييم دون تحيز**

21. هل الأستاذ الغير الدائم واضح الرؤية في سير العمل التطبيقي ويستوفي المعارف الكامنة لتحقيق مخرجات التعليم العالي؟

- نعم لا

المحور الرابع: يحرص الأستاذ الجامعي على الأمانة العلمية كونها جوهر أساسي لأخلاقيات المهنة؟

22. هل تم على مستوى جامعتك توفير مبرمج معلوماتي كاشف للسرقة العلمية؟

لا نعم

○ في حالة الإجابة بلا لماذا؟.....

23. هل تقوم كليتك بإعداد ندوات تحسيسية لكل أطوار التعليم العالي للوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها؟

لا نعم

24. هل تحدد مصلحة التدريس الكفاءات المختصة في ميدانها العلمي على وضع التدابير الرقابية للإشراف على تقارير التربصات الميدانية للطلبة ليسانس؟

لا نعم

25. هل تنظم كليتك أيام دراسية لفائدة طلبة الماستر حول قواعد ومناهج التوثيق العلمي؟

لا نعم

26. هل يوفر أستاذ المادة نموذج يحدد سير الالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحوث الأكاديمية؟

لا نعم

27. هل يبادر الأستاذ المحاضر بتشكيل حلقات مناقشة خاصة حول المراجع والمناهج المتخصصة الحديثة؟

لا نعم

28. هل يقوم الأستاذ المحاضر بإعداد دورات تدريبية تتضمن أخلاقيات البحث العلمي وكيفية تحديد الممارسة العملية للمذكرة؟

لا

نعم

29. هل عدم توفر المراجع اللازمة للتخصص على مستوى مكتبة الكلية يؤدي إلى:

■ عدم تطبيق الخطط العلمية الموضوعية

■ إهدار التكوين القاعدي للطالب

■ لجوء الطالب للسرقة العالمية

30. حسب وجهة نظرك كطالب بصدد مناقشة رسالة الماجستير، ماذا تعني لك الأمانة العلمية:

■ الالتزام بقواعد النزاهة العلمية

■ معايير علمية ومنهجية

■ آداب وأخلاقيات مهنية

■ شعارات بعيدة عن التجسيد الميداني

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة المجمعة



جامعة المجمعة
Majmaah University

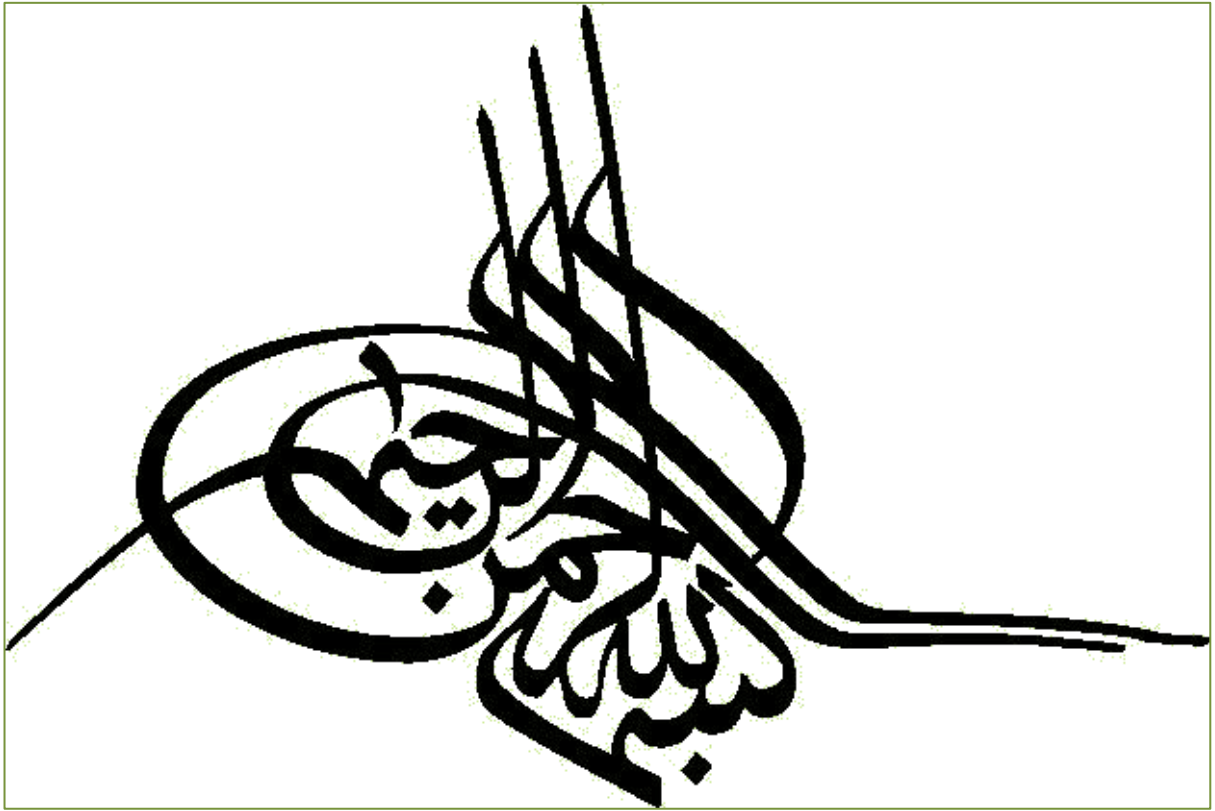
كلية العلوم و الدراسات الإنسانية - حوطة سدير

قسم الدراسات الإسلامية المعاصرة

دليل الصلاحيات والتفويض

جمع وترتيب

منسقة لجنة الجودة بقسم الطالبات



فهرس محتوى الدليل

الصفحة	محتوى الدليل
٤	١- مقدمة
٥	٢- التعريف ببعض المصطلحات الواردة في الدليل
٦	٣- فوائء الدليل
٧	٤- رؤية القسم - رسالته - أهدافه
٨	القسم الأول : الصلاحيات
٩	أولاً: مجلس القسم
٩	١- تعريف:
٩	٢- تنظيم المجلس:
٩	٣- مهام المجلس:
١٠	٤- صلاحيات المجلس:
١٤	ثانياً: رئيس القسم
١٤	١- التعريف بوظيفته:
١٤	٢- الأهداف العامة للوظيفة
١٤	٣- مهام رئيس القسم وواجباته
١٦	٤- صلاحيات رئيس القسم
١٨	ثالثاً: أعضاء هيئة التدريس
١٨	١- التعريف بالوظيفة
١٨	٢- الأهداف العامة للوظيفة
١٨	٣- المهام والواجبات الرئيسة لأعضاء هيئة التدريس
٢١	رابعاً: سكرتارية القسم
٢١	١- التعريف بوظيفته:
٢١	٢- الأهداف العامة للوظيفة
٢١	٣- مهام سكرتير القسم
٢٣	القسم الثاني: التفويض
٢٤	١- لائحة تفويض الصلاحيات
٢٥	٢- حالات انتهاء التفويض
٢٦	٣- كيفية تفويض الصلاحيات

مقدمة

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ، نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين ، أما بعد :

في إطار سعي القسم نحو الريادة والتميز في مختلف المناشط التعليمية والبحثية والإدارية، وانطلاقاً من أهمية دور الجانب التنظيمي في تعزيز هذا السعي من خلال العديد من المناحي، والتي يأتي من أهمها وجود دليل تنظيمي يحدد مهام جميع أعضاء القسم وصلاحياتهم ، يأتي هذا الدليل الذي ينطلق من واقع ما تنص عليه أنظمة التعليم العالي واللوائح التنفيذية للجامعة والقرارات الصادرة بهذا الشأن، وكذا الدليل التنظيمي والإرشادي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير لينظم الأعمال المختلفة، ويسهل وييسر عمل القسم للإسهام في أداء رسالته وتحقيق أهدافه. روعي في إعداد هذا الدليل وتصميمه أن يكون دليلاً إرشادياً يهدف إلى مساعدة المسؤولين في القسم على تادية أعمالهم على الوجه المطلوب، وتوفير معلومات تساعد كل مكلف في القسم. أيضاً يشتمل هذا الدليل على وصف مهام مجلس القسم ورئيسه وأعضاء هيئة التدريس وسكرتارية القسم وصلاحياتهم.

آمل أن ينفع الله بهذا الدليل القائمين على أعمال القسم، فالتنظيم السليم هو الوسيلة الوحيدة للوصول إلى الغايات.

الله أسأل التوفيق والسداد لجميع منسوبي القسم

د داليا الصادق

منسقة لجنة الجودة

■ التعريف ببعض المصطلحات الواردة في الدليل^١:

م	المصطلح	التعريف
١	الوظيفة	مجموعة من المهام، أو الواجبات، أو الأعمال التي تستحق أن يشغلها موظف، واحد أو أكثر.
٢	مسمى الوظيفة	هو الذي يعبر عن غرض وجود الوظيفة أفضل تعبير، ويختلف وصف الوظيفة باختلاف مستوياتها الإدارية.
٣	الإشراف	الاطلاع على مجريات العمل للتوجيه والفحص، والتأكد من إنجازه بالشكل السليم ويتراوح الإشراف عادة بين الإشراف المباشر، ويعني توجيه الأشخاص التابعين إلى عملهم بشكل مستمر، والتحقق من إنجازه وفقاً للمواصفات المطلوب، والإشراف العام الذي يقتصر على التحقق من النتائج بوسائل الرقابة غير المباشرة.
٤	المسؤولية	تحمل المحاسبة عن القرارات المتخذة أو الأعمال المنفذة من قبل المسؤول، أو من قبل التابعين مباشرة لإشرافه ويحدد هذه القرارات وهذه.
٥	الصلاحية	التعبير الملازم للمسئولية وتعني السلطة المخولة للمسئول باستخدام الموارد المخصصة له وتشغيلها بالمقدار المناسب، والشكل المناسب للتصريف.
٦	إدارة	متابعة تنفيذ العمل، وليس القيام به.
٧	الاعتماد	الموافقة الرسمية من صاحب الصلاحية.
٨	التكليف	توزيع العمل على الأشخاص، وتحميلهم مسئولية إنجازه.
٩	التنظيم	وضع الترتيبات اللازمة لأداء عمل معين، وما يستلزمه من تحديد اختصاصات وتوزيع أدوار، ووضع ما يلزم من لوائح.
١٠	التفويض	وهو ان يعهد صاحب الاختصاص بجزء من صلاحياته إلى شخص آخر للقيام بها خلال فترة محددة بقرار التفويض.

^١ ينظر بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ١٥.

■ فوائد الدليل :

- ١- تنظيم العمل الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- ٢- تحديد المهام والمسئوليات والصلاحيات وواجبات الوظيفة بشكل واضح يسمح لشاغل الوظيفة (الموظف) الاضطلاع بهذه المسئوليات ، حتى يمكن تقييم أدائه ومحاسبته على نتائج عمله.
- ٣- الإسهام في إعادة بناء الهيكل التنظيمي ، والوظيفي للقسم وبلورته بصورة أكثر وضوحاً.
- ٤- تطوير النظم الإدارية ، وزيادة فاعلية أنظمة العمل.
- ٥- استعمال الدليل من قبل الموظفين كمرجع تستقى منه المعلومات المتكاملة عن الوظيفة المناط بها.

رؤية قسم الدراسات الإسلامية المعاصرة ورسالته وأهدافه

انطلاقاً من رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها، وكذا الكلية فإن رؤية قسم الدراسات الإسلامية ورسالته وأهدافه تتمثل فيما يلي:

■ الرؤية:

الريادة في التعليم الشرعي عالي الجودة، في ضوء منهج يجمع بين ثوابت الدين ومستجدات العصر

■ الرسالة:

في إطار رسالة الكلية فإن رسالة القسم هي: إعداد كوادر مؤهلة شرعياً قادرة على المنافسة وفق معايير الجودة، وإجراء البحوث لإيجاد الحلول الشرعية في إطار من المسؤولية لسد احتياجات المجتمع المحلية والدولية.

■ الأهداف:

- ١- إعداد كفاءات علمية متميزة قادرة على تحمل المسؤولية والمنافسة.
- ٢- ترسيخ الهوية الإسلامية وتكوين الشخصية المتوازنة.
- ٣- إعداد خريج قادر على إجراء البحوث العلمية والدراسات الشرعية للتعامل مع المستجدات بكفاءة عالية.
- ٥- سد احتياجات سوق العمل، والإسهام في الشراكة المجتمعية.

القسم الأول : الصلاحيات

● ويشتمل على:

- ١- مجلس القسم.
- ٢- رئيس القسم.
- ٣- أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- سكرتارية القسم.

أولاً: مجلس القسم

١- التعريف:

يتألف مجلس القسم من أعضاء هيئة التدريس فيه، ولكل قسم صلاحيات في الشؤون العلمية والمالية والإدارية في حدود الأنظمة واللوائح^٢.

٢- تنظيم المجلس:

١- يجتمع مجلس القسم بدعوة من رئيسه مرة كل شهر على الأقل، ولا يصح الاجتماع إلا بحضور ثلثي أعضائه.

٢- يترأس المجلس رئيس القسم الأكاديمي وتصدر قرارات المجلس بالأغلبية المطلقة لأصوات الأعضاء الحاضرين، وعند التساوي يرجح الجانب الذي فيه الرئيس.

٣- تعتبر قرارات المجلس نافذة ما لم يرد عليها اعتراض من عميد الكلية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وصولها إليه. وإذا اعترض عليها أعادها إلى مجلس القسم مشفوعة بوجهة نظره لدراستها من جديد، فإذا بقي المجلس على رأيه يحال القرار المعارض عليه إلى مجلس الكلية للبت فيه^٣.

٣- مهام المجلس:

١- التوصية بتعيين أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين، والمعيرين، وابتعائهم، وندبهم وترقياتهم.

٢- التوصية بإقرار خطط الدراسة أو تعديلها.

٣- التوصية بإقرار البرامج والمناهج الدراسية والكتب المقررة والمراجع في القسم.

^٢ نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ص ٤٦٦، المادة الحادية والأربعون.
^٣ نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ص ٤٦٦، ٤٧، المادة الثانية والأربعون.

٤- تشجيع أعضاء القسم على إعداد البحوث العلمية، وتنسيقها، والعمل على نشرها.

٥- اقتراح أسماء أشخاص غير متفرغين من ذوي المكانة العلمية البارزة بالتدريس أو الإشراف على البحوث والرسائل العلمية.

٦- الاقتراح والتوصية بالاستعانة بمتخصصين بصفة زائرين، من السعوديين وغيرهم، لمدة محددة للتدريس في القسم.

٧- الرفع لمجلس الكلية بتقرير عن حالة المبتعثين في دراستهم بعد مضي نصف المدة.

٨- رفع تقرير سنوي مفصل عن وضع الابتعاث في القسم إلى مجلس الكلية بعد إقراره.

٩- اقتراح ضوابط القبول والتحويل من القسم وإليه.

١٠- النظر فيما يحيله إليه مجلس الكلية للدراسة وإبداء الرأي.

١١- تشكيل لجان دائمة أو مؤقتة من بين أعضاء هيئة التدريس.^٤

٤- صلاحيات المجلس:

صلاحيات مجلس القسم متعددة منها ما يتعلق بشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغيرهم، ومنها ما يتعلق بشؤون الابتعاث، ومنها الشؤون الأكاديمية.

● شؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين:

١- التوصية بتعيين أعضاء هيئة التدريس.

٢- التوصية بتعيين المحاضرين والمعيدون ورتبة أستاذ مساعد وفق الضوابط المحددة في نظام ولوائح التعليم العالي.

٤- التوصية بترقية عضو هيئة تدريس.

٥- التوصية بصرف بدل وحدات تدريسية إذا زاد عدد الوحدات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن النصاب المقرر.

^٤ ينظر المادة الثالثة والأربعون من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ص ٤٧ بتصرف زيادة.

- ٦- التوصية بحصول عضو هيئة التدريس على إجازة تفرغ علمي لمدة عام دراسي بعد مضي خمس سنوات من تعيينه أو تمتعه بإجازة تفرغ علمي سابقة، أو لمدة فصل دراسي واحد بعد مضي ثلاث سنوات من تعيينه أو تمتعه بإجازة تفرغ علمي سابقة.
- ٧- التوصية بقبول تقارير التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٨- التوصية بالموافقة على عمل عضو هيئة التدريس بصفة مستشار غير متفرغ في الجهات الحكومية أو القطاع الخاص أو المنظمات الإقليمية أو الدولية.
- ٩- التوصية بالموافقة على مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات التي تعقد داخل المملكة وخارجها.
- ١٠- التوصية بنذب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه للعمل لدى الجهات الحكومية.
- ١١- التوصية بإعارة خدمات عضو هيئة التدريس ومن في حكمه.
- ١٢- التوصية بإيفاد عضو هيئة التدريس في مهمة علمية خارج مقر الجامعة.
- ١٣- التوصية بإيفاد عضو هيئة التدريس للتدريس خارج المملكة.
- ١٤- التوصية بالسماح لعضو هيئة التدريس بالسفر لإجراء بحوث في جامعة غير جامعته خلال العطلة الصيفية.
- ١٥- التوصية بقبول استقالة عضو هيئة التدريس ومن في حكمه أو إحالته إلى التقاعد المبكر بناء على طلبه.
- ١٦- التوصية بالاستعانة بأساتذة غير متفرغين لمدة لا تزيد عن سنتين قابلة للتجديد.
- ١٧- التوصية بمنح الأستاذ غير المتفرغ مكافأة تعادل أول مربوط الرتبة العلمية التي كان عليها، فإن لم يكن من أعضاء هيئة التدريس السابقين فيحدد مجلس الجامعة مقدار المكافأة بما لا يتجاوز أول مربوط رتبة أستاذ مساعد.
- ١٨- التوصية بالاستعانة بالكفاءات السعودية المتميزة من خارج الجامعة للقيام بالتدريس.
- ١٩- التوصية بنقل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه في نطاق تخصصه العلمي من قسم إلى آخر داخل الكلية.

٢٠- التوصية بنقل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه في نطاق تخصصه العلمي من كلية إلى كلية أخرى في الجامعة.

٢١- التوصية بنقل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه إلى وظيفة خارج الجامعة.

٢٢- ترفع التوصيات السابقة إلى مجلس الكلية.

● شؤون أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين:

١- التوصية بتوظيف من تجاوز الحد الأعلى للعمر (ستين سنة ميلادية) في حدود عشر سنوات للأساتذة والأساتذة المشاركين وخمس سنوات للأساتذة المساعدين وثلاث سنوات بالنسبة للفئات الأخرى.

٢- التوصية باحتساب الخبرات في غير التدريس الجامعي إذا كانت في مجال التخصص وبعد المؤهل العلمي الذي تم التعاقد معه على أساسه بواقع سنة لكل سنتين.

٣- التوصية بحضور عضو هيئة التدريس مؤتمراً أو ندوة علمية.

٤- ترفع التوصيات السابقة إلى مجلس الكلية.

● شؤون الابتعاث والتدريب:

١- التوصية بابتعاث المعيدين والمحاضرين والتمديد لهم أو إنهاء بعثاتهم.

٢- التوصية بالموافقة على تغيير المبتعث لتخصصه أو جامعته أو بلد الدراسة.

٣- التوصية بإيقاف مخصصات المبتعث إذا:-

غير تخصصه أو جامعته أو مقر دراسته من دون موافقة المجلس.

لم يستطع أن يواصل الدراسة وفقاً للتقارير المتعلقة بسير دراسته.

خالف الأنظمة أو التعليمات أو امتنع عن تنفيذها.

لم يحصل على المؤهل المطلوب في المدة المحددة.

ثبت توقفه عن الدراسة أو ترك مقر الدراسة من دون عذر مقبول.

طلب إنهاء البعثة والعودة إلى المملكة.

٤- التوصية بالموافقة على الرحلة العلمية للمبتعث.

٥- تكليف المعيد أو المحاضر المبتعث للدراسات العليا في الداخل بأعمال أكاديمية وإدارية على ألا يؤثر ذلك على تحصيله العلمي.

٦- التنسيق مع لجنة الابتعاث والتدريب في متابعة أوضاع المبتعثين و المتدربين.

٧- الرفع بالتوصيات السابقة إلى مجلس الكلية.

ثانياً: رئيس القسم الأكاديمي

١- التعريف بالوظيفة:

عضو هيئة تدريس مكلف بتسيير الأمور العلمية والإدارية في القسم، ومسؤول عن تطبيق لوائح مجلس التعليم العالي وأنظمتها، ويعين رئيس القسم بقرار من مدير الجامعة بناء على ترشيح عميد الكلية، ويرتبط به جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ومنسقة -إن وجدت- في أقسام الطالبات، وكذلك الإداريين المكلفين بالقيام بأعمال السكرتارية.^٥

ويعين رئيس القسم من بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين المتميزين بالكفاءات العلمية والإدارية ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد، ويقدم للعميد تقريراً عن أعمال القسم في نهاية كل سنة دراسية.^٦

٢- الأهداف العامة للوظيفة:

الإشراف على الشؤون العلمية والإدارية والمالية في القسم في حدود السياسة التي يرسمها مجلس القسم ومجلس الكلية.^٧

٣- المهام والواجبات لرئيس القسم:

- ١- رئاسة مجلس القسم، والإشراف على تنظيم شؤونه، والدعوة لحضور جلساته، ومتابعة تنفيذ قراراته بعد اعتمادها، وإرسال محاضر جلساته إلى عميد الكلية.
- ٢- تنفيذ قرارات مجلس الكلية المتعلقة بالقسم بما يتوافق مع اختصاصات مجلس القسم.
- ٣- الإشراف على إعداد الخطة التشغيلية للقسم ومتابعة تنفيذها.
- ٤- الإشراف على إدارة شؤون القسم التعليمية والبحثية والإدارية والمالية، وتوفير متطلباته.

^٥ بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٣٩.

^٦ ينظر المادة الرابعة والأربعون من نظام مجلس التعليم الجامعي ص ٤٧.

^٧ بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٣٩.

- ٥- توجيه أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ومتابعتهم وتقييم أدائهم.
- ٦- الإشراف على تطوير القسم إدارياً، وأكاديمياً، وبحثياً.
- ٧- تنسيق علاقات القسم داخل الجامعة وخارجها وتطويرها.
- ٨- الإشراف على توفير متطلبات القسم التعليمية والبحثية والإدارية والمالية.
- ٩- الإشراف على رفع مستوى الجودة، وتطوير المخرجات التعليمية.
- ١٠- تنفيذ قرارات مجلس القسم ومتابعتها.
- ١١- الإشراف على استقطاب أعضاء هيئة التدريس بالقسم.
- ١٢- متابعة سير العملية التعليمية وتنفيذ خططها وتطوير برامجها الأكاديمية في القسم.
- ١٣- مراقبة أداء الامتحانات ، وضبط النظام داخل القسم.
- ١٤- الإشراف على مختلف النشاطات الطلابية.
- ١٥- تطبيق معايير الجودة، ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي.
- ١٦- اقتراح تشكيل اللجان المتعلقة بأعمال القسم.
- ١٧- التواصل الدائم مع وكلاء الكلية ورؤساء الأقسام العلمية الأخرى فيما يحقق أهداف الكلية.
- ١٨- التنسيق مع الوحدات الأكاديمية والإدارية المناظرة بالجامعة، في كل ما يساعده في أداء مهامه، وتحقيق أهداف القسم بالتنسيق مع عميد الكلية.
- ١٩- إعداد تقرير سنوي شامل عن سير الدراسة، والأداء الأكاديمي والإداري، والبحثي في القسم، ورفعها إلى عميد الكلية.
- ٢٠- العمل على تنفيذ ما يفوضه به مجلس الكلية، أو عميدها من مهام.^٨

^٨ بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٤٠

- ٢١- اقتراح الجداول الدراسية وتوزيع المحاضرات وجداول الاختبارات الخاصة بالقسم التابع له وتوزيع النصاب التدريسي لأعضاء القسم.
- ٢٢- اقتراح الأعداد والنسب أو المعادلات والشروط الخاصة للقبول في القسم حسب الطاقة الاستيعابية.
- ٢٣- الإبلاغ عن مباشرة منسوبي القسم (أعضاء هيئة التدريس والإداريين) التابع له بعد عودتهم من الإجازات وكذا الإبلاغ عن حالات التأخير والغياب.
- ٢٤- اعداد تقرير سنوي شامل عن سير العمل بالقسم والتنسيق بالاتصال مع الأقسام الأخرى بالكلية.
- ٢٥- عقد لقاءات دورية مع أعضاء الهيئة التدريسية بهدف شرح التوجيهات الجديدة والتعديلات على مسار خطط العمل وبرامجه التنفيذية للسياسات التي تنظم نشاط الكلية.
- ٢٦- دراسة أوضاع الطلبة المتأخرين دراسياً والتعرف على مشاكلهم ومحاولة حلها.
- ٢٧- متابعة حضور أعضاء القسم وانصرافهم وتبليغ وحدة المتابعة عن تغيب أي عضو من أعضاء القسم الذي يتولى رئاسته.^٩

٤- صلاحيات رئيس القسم:

- ١- التوصية بأن يتم تصحيح أسئلة الاختبار النهائي عن طريق عضو هيئة تدريس غير عضو هيئة تدريس المقرر أو أن يشرك معه متخصصاً أو أكثر في التصحيح .
- ٢- المصادقة على كشوف الدرجات.
- ٣- إصدار القرارات الداخلية التي يقتضيها حسن سير العمل بالقسم وفقاً للأنظمة واللوائح.
- ٤- توزيع العبء الدراسي على أعضاء هيئة التدريس.

^٩ ينظر الدليل التنظيمي والإرشادي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٦٤، باختصار.

- ٥- التوصية بصرف بدل التعليم لأعضاء هيئة التدريس
- ٦- إعداد تقارير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٧- التوصية بصرف الاستحقاقات للعمل خارج الدوام لمنسوبي القسم.
- ٨- التوصية بالتكليف بالعمل خارج دوام لمنسوبي القسم.
- ٩- التوصية بحضور منسوبي القسم الدورات التدريبية داخل الجامعة وخارجها.
- ١٠- التنسيق مع لجنة الابتعاث والتدريب في متابعة أوضاع المبتعثين و المتدربين.
- ١١- التوصية بالتمديد لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بعد انتهاء الخدمة.
- ١٢- التوصية بالتعاقد مع أعضاء هيئة التدريس السعوديين بعد انتهاء فترة التمديد.
- ١٣- التوصية بإنهاء عقود أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

ثالثًا: أعضاء هيئة التدريس

١- التعريف بالوظيفة:

عضو هيئة تدريس مكلف بالتدريس، والإشراف على العملية التعليمية للطلبة في مرحلة الدراسات الجامعية والدراسات العليا، ويرتبط برئيس القسم الذي ينتمي إليه، كما أنه أحد أعضاء مجلس ذلك القسم.^{١٠}

وأعضاء هيئة التدريس هم:

١- الاساتذة.

٢- الأساتذة المشاركون.

٣- الأساتذة المساعدون.^{١١}

٢- الأهداف العامة للوظيفة:

القيام بالعملية الأكاديمية، والإرشاد الأكاديمي، والأعمال الإدارية في القسم، ورئاسة الوحدات الإدارية ذات العلاقة وكذلك اللجان.

٣- المهام والواجبات الرئيسية لأعضاء هيئة التدريس:

(١) الالتزام التام بنصابه التدريسي، والإرشاد الأكاديمي، والساعات المكتبية والقيام بذلك في الوقت المحدد.

(٢) القيام بالأعمال الإدارية المتممة للأعمال الأكاديمية حسب نظام الجامعة

(٣) الرفع لرئيس القسم عن ما يعترضه من مشكلات طلابية أو الرفع للجهات ذات الاختصاص بالكلية.

^{١٠} بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٤١.
^{١١} المادة الخامسة والأربعون من نظام التعليم الجامعي ص ٤٨.

٤) المتابعة المستمرة بكل ما يتعلق بالبوابة الأكاديمية من مطابقة عدد الطلاب المسجلين بالبوابة والمتواجدين في المجموعة ورصد الدرجات وتسجيل الحالات وأي إجراءات أخرى ورفع المشكلات التي تواجهه لمنسق الإرشاد الأكاديمي

٥) رفع حالات الحرمان بعد التثبيت منها لمنسق الإرشاد الأكاديمي ليتم دراستها من قبل مجلس الكلية .

٦) رفع المشكلات التي تواجهه في البوابة للجنة الشؤون الطلابية الاكاديمية

٧) تزويد وحدة شؤون الاختبارات بأحدث كشوف الطلاب بعد اغلاق الحركات الأكاديمية بعد تنقيحها من حالات الحرمان

٨) متابعة ما يستجد في مجال تخصصه والإسهام في تطوير تخصصه والرفع بذلك للجهات المختصة وعرض ما يلزم منه على مجلس القسم.

٩) المساهمة في توصيف المقررات بالقسم في مجال تخصصه وتحديث المعلومات وفق مستجدات العصر لتحقيق الجودة النوعية الشاملة

١٠) المشاركة بفاعلية في أعمال القسم والمبادرة في حل المشكلات التي تواجهه

١١) تنفيذ القرارات والتعاميم المتعلقة بالقسم

١٢) رفع الحالات الطلابية التي تواجه مشكلات تؤثر في التحصيل العلمي لوحدة التوجيه والإرشاد النفسي .

١٣) حفظ النظام داخل القاعات والمختبرات ويقدم إلى رئيس القسم تقرير عن كل حادث من شأنه الاخلال بالنظام

١٤) المشاركة بفاعلية في أنشطة القسم والكلية والجامعة في خدمة المجتمع والتوصية بما يلزم لدى وكيل الجامعة للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع

١٥) الإسهام في وضع مبادرات الخطة الاستراتيجية للكلية وتنفيذها

١٦) الإسهام في اقتراح الندوات والمؤتمرات ضمن البرامج الثقافية

١٧) القيام بمهامه المناطة به في الوحدات واللجان والمجالس التي يكلف بها من قبل عميد الكلية

١٨) المشاركة في حضور الندوات والمؤتمرات داخل المملكة وخارجها وفق اللوائح

١٩) القيام بأي أعمال أخرى يكلف بها ذات علاقة بطبيعة العمل.^{١٢}

^{١٢} بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص٤٢، الدليل التنظيمي والارشادي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص٦٩.

رابعاً: سكرتارية القسم

التعريف بالوظيفة (السكرتير):

موظف إداري يقوم بجميع الأعمال المكتبية، وأعمال السكرتارية في القسم.^{١٣}

الأهداف العامة للوظيفة:

القيام بجميع الأعمال المكتبية، وأعمال السكرتارية في القسم مثل المراسلات الصادرة والواردة وتنظيم هذه المراسلات، وحفظها في الملفات المناسبة، وتلبية احتياجات الكتب المختلفة من طباعة وتصوير وغيرها.^{١٤}

مهام سكرتير القسم:

١. استلام الرسائل الصادرة والواردة إلى القسم وتسليمها حسب النظام المتبع.
٢. الإجابة على الاستفسارات والمراسلات الواردة وإثباتها وفرزها وتصنيفها حسب تعليمات رئيس القسم.
٣. متابعة وصول التعليمات والقرارات والمراسلات الصادرة من القسم لأعضاء هيئة التدريس في القسم أو المراسلات الصادرة عن القسم إلى جهاتها
٤. إنجاز الأعمال الكتابية والطباعية الخاصة بالقسم
٥. إنجاز الأعمال المكتبية الخاصة بالقسم وترتيب ملفاته وأرشفتها.
٦. استقبال الزائرين والضيوف والمراجعين للقسم ومتابعة إنهاء متطلباتهم وتقييد ذلك لإبلاغ المسؤول في القسم.
٧. استقبال الطلاب والرد على استفساراتهم ومتابعة إنهاء متطلباتهم.

^{١٣} بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٤٧.

^{١٤} المرجع السابق نفس الصفحة.

٨. الرد على المكالمات الهاتفية الواردة للقسم.

٩. الاشراف على تأمين لوازم القسم بداية كل فصل من تجهيزات قرطاسية وخلافها ووضعها في عهدة القسم وتنظيم صرفها لمنسوبي القسم.

١٠. المشاركة في تنظيم فعاليات القسم وأنشطته من الناحية الإدارية.

١١. المشاركة في إعداد قوائم الطلبة في التسجيل والحرمان والامتحانات والتخرج.

١٢. المشاركة في أعمال استقبال الطلبة المستجدين.

١٣. المشاركة في الأعمال المساندة التنظيمية أثناء الامتحانات كمتابعة دخول الطلبة وتوقيعاتهم والإشراف على تجهيز القاعات وتقديم الخدمات اللازمة لذلك وإعلان الحرمان وغيره.

١٤. المشاركة في حفل الكلية السنوي لتخريج الطلبة.

١٥. القيام بالأعمال الأخرى المتعلقة بطبيعة عمله التي يكلفه بها من رئيس القسم .^{١٥}

^{١٥} بطاقات الوصف الوظيفي لمنسوبي كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير ص ٤٨ ، وتعميم عميد الكلية الوارد بتاريخ

القسم الثاني : التفويض

• ويشتمل على:

- ١- لائحة تفويض الصلاحيات .
- ٢- حالات انتهاء التفويض.
- ٣- كيفية تفويض الصلاحيات

لائحة تفويض الصلاحيات

تشتمل اللائحة على عدة مواد، هي:

■ المادة الأولى :

يكون لمنسق القسم ما لرئيس القسم من الصلاحيات الواردة بالدليل التنظيمي إلا ما احتفظ به رئيس القسم من صلاحيات.

■ المادة الثانية :

يجوز لرئيس القسم تفويض بعض صلاحياته بقدر حاجة العمل ووفقاً لما يتناسب مع المركز الوظيفي للشخص المفوض.

■ المادة الثالثة :

يتم التفويض بقرار مكتوب يتضمن الصلاحيات المفوضة واسم الموظف ومسمى وظيفته ومدة التفويض.

■ المادة الرابعة :

في حالة تكليف عضو هيئة تدريس بالقيام بأعمال عضو آخر لا يتمتع العضو المكلف بالصلاحيات المفوضة لمن كان يشغل الوظيفة إلا إذا نص على ذلك في قرار التكليف.

■ المادة الخامسة :

لا يجوز لمن فوضت إليه الصلاحيات أن يفوض غيره إلا بموافقة رئيس القسم .

■ المادة السادسة :

التفويض لا يعفي من المسؤولية، فعلى رئيس القسم متابعة المكلف وتوجيهه.

■ المادة السابعة:

التفويض لا بد أن يكون بقرار رسمي من رئيس القسم، مع توقيعه.

■ المادة الثامنة :

في حالة غياب رئيس القسم عن العمل - لأي ظرف كان - عليه أن يفوض أحد أعضاء هيئة التدريس بالقسم للقيام بأعماله أثناء فترة التغيب، مع تحديد المهام المفوضة.

حالات انتهاء التفويض

ينتهي التفويض في الحالات الآتية :

١- انتهاء مدة التفويض.

٢- انتهاء الغرض الذي من أجله تم التفويض.

٣- إلغاء قرار التفويض.

كيفية تفويض الصلاحيات

- هنا سؤال يطرح نفسه: كيف نفوض الصلاحيات بشكل سليم؟

بداية يجب أن لا نخلط بين التكليف بالمهام وتفويض الصلاحيات، وحتى يكون التفويض بشكل سليم لابد أن نتبع خطوات منهجية، وهذه الخطوات تتمثل في الآتي:

١. تحديد الصلاحيات القابلة للتفويض لرئيس القسم .

قبل إحداث عملية التفويض ينبغي الرجوع إلى المهام المحددة لرئيس القسم الواردة في الأدلة التنظيمية للعمل،^{١٦} وأيضاً الرجوع إلى الصلاحيات الممنوحة لسعادته من قبل عميد الكلية، ثم نقدم حصراً محدداً للصلاحيات التي يمكن تفويضها للمنسق مثلاً، أو أي عضو من أعضاء هيئة التدريس.

٢. إصدار قرار تفويض الصلاحيات للمفوض وتعميم القرار.

فقبل ممارسة المفوض للصلاحيات يجب إصدار قرار التفويض وصياغته صياغة جيدة واضحة تشمل على:

أ- رقم قرار التفويض وتاريخه .

ب- السلطة المفوضة .

ج- الهدف من التفويض.

د- مدة التفويض.

هـ- معتمد الصلاحية

^{١٦} ينظر مهام رئيس القسم الواردة ص ١٤ .

٣- توجيه المفوض وإرشاده.

من الضروري إعطاء التعليمات للمهمة المفوضة للأشخاص المفوضين مثل:

- وصف العمل.

- أسباب التفويض.

- أهمية العمل المفوض له وآثاره.

❖ وأخيراً:

أسأل الله أن يجعل عملنا خالصاً لوجهه الكريم، وأن يجنبنا الزلل، إنه ولي ذلك والقادر عليه

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

2016

قرار رقم 130-08 مؤرخ في
يحدد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث

إن وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-125 المؤرخ في 25 رجب عام 1436 الموافق 14 مايو سنة 2015 والمنظمن تعيين أعضاء الحكومة المعدل؛
- وبمقتضى المرسوم رقم 90-149 المؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1424 الموافق أول أكتوبر سنة 1990 والمنظمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل وتنظيمها وعملها،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001، والمتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعدان عموميتون آخرون باعتبارها عملا ثانويا، المتمم؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 المنظمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث؛ لاسيما المادة 6 منه؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-176 المؤرخ في 9 رمضان عام 1437 الموافق 14 يونيو سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا.

يقرر ما يأتي:

المادة الأولى: طبقا لأحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد الحجم الساعي الأسبوعي للتدريس للأستاذ الباحث.

المادة 2: يفصد من خدمة التدريس، الدروس، الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية التي يؤديها الأستاذ الباحث.

المادة 3: مع مراعاة الواجبات القانونية للأستاذ الباحث، يوزع الحجم الساعي السنوي المرجعي للتدريس المحدد في المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، والمذكور أعلاه، والذي ينبغي على الأستاذ الباحث تأديته، على اثنين وثلاثين (32) أسبوعا للتدريس لكل سنة جامعية في حدود حجم ساعي أسبوعي يحدد وفقا للملحق

- المادة 4 :** يحدد الحجم الساعي لمرجعي للتدريس، كما يأتي:
- ساعة واحدة (1) دروس، تقابل ساعة ونصف أعمال موجهة،
 - ساعة واحدة (1) دروس، تقابل ساعتين أعمال تطبيقية.

المادة 5: في حالة القود الفاضلة المؤثرة على مدة السنة الجامعية كما هي محددة في المادة 03 أعلاه، ينبغي على رؤساء مؤسسات التعليم العالي تعديل الحجم الساعي الأسبوعي في حدود الحجم الساعي السنوي المحدد وفقا للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، والمنكور أعلاه.

المادة 6: لا يمكن الترخيص للأستاذ الباحث ممارسة مهام التعليم والتكوين باعتبارها عملا ثانويا إلا بعد تأدية مجموع الحجم الساعي للتدريس المسندة له في مؤسسته الأساسية.

المادة 7: يكلف رؤساء مؤسسات التعليم العالي، بتطبيق هذا القرار ابتداء من السنة الجامعية 2016-2017.

المادة 8: ينشر هذا القرار في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

حرر بالجزائر في : 28 04 2016

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الأستاذ: خنصر حجار

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Arrêté n° 929 du 28 mai 2016

fixant le volume horaire hebdomadaire d'enseignement de l'enseignant chercheur.

Le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ;

- Vu le décret présidentiel n° 15-125 du 25 Rajab 1436 correspondant au 14 mai 2015, modifié, portant nomination des membres du gouvernement ;
- Vu le décret exécutif n° 90-149 du 26 mai 1990, portant création organisation et fonctionnement de l'université de la formation continue ;
- Vu le décret exécutif n° 01-293 du 13 Rajab 1422 correspondant au 1^{er} octobre 2001 complété, relatif aux tâches d'enseignement et de formation assurées à titre d'occupation accessoire par des enseignants de l'enseignement et de la formation supérieurs, des personnels chercheurs et d'autres agents publics ;
- Vu le décret exécutif n° 03-279 du 24 Joumada Ethania 1424 correspondant au 23 août 2003, modifié et complété, fixant les missions et les règles particulières d'organisation et de fonctionnement de l'université ;
- Vu le décret exécutif n° 05-299 du 11 Rajab 1426 correspondant au 16 août 2005 fixant les règles particulières d'organisation et de fonctionnement du centre universitaire ;
- Vu le décret exécutif n° 08-130 du 27 Rabie Ethani 1429 correspondant au 3 mai 2008 portant statut particulier de l'enseignant chercheur, notamment son article 6 ;
- Vu le décret exécutif n° 13-77 du 18 Rabie El Aouel 1434 correspondant au 30 janvier 2013, fixant les attributions du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique ;
- Vu le décret exécutif n° 16-176 du 9 Ramadhan 1437 correspondant au 14 juin 2016 fixant le statut type de l'école supérieure ;

Arrête :

Article 1er : En application des dispositions de l'article 6 du décret exécutif n° 08-130 du 27 Rabie Ethani 1429 correspondant au 3 mai 2008, sus visé, le présent arrêté a pour objet de fixer le volume horaire d'enseignement de l'enseignant chercheur.

Article 2 : Il est entendu par tâche d'enseignement les cours, travaux dirigés et travaux pratiques dispensés par l'enseignant chercheur.

Article 3 : Nonobstant les obligations statutaires de l'enseignant chercheur, le volume horaire annuel d'enseignement de référence devant être dispensé par l'enseignant chercheur, tel que fixé à l'article 06 du décret exécutif n° 08-130 du 27 Rabie Ethani 1429 correspondant au 3 mai 2008 susvisé, est étalé sur un nombre de trente deux (32) semaines d'enseignement par année universitaire et est traduit en une charge horaire hebdomadaire d'enseignement telle que fixée à l'annexe du présent arrêté.

Article 4 : le volume horaire hebdomadaire d'enseignement de référence est fixé comme suit:

- Une heure (1) de cours, égale une heure et demie (1h30) de travaux dirigés (TD).
- Une heure (1) de cours, égale deux (2) heures de travaux pratiques (TP).

Article 5 : En cas de force majeure influant sur la durée de l'année universitaire telle que fixée à l'article 3 ci-dessus, les chefs d'établissements d'enseignement supérieur doivent procéder aux réaménagements de la charge horaire hebdomadaire d'enseignement dans la limite du volume horaire annuel prévu à l'article 6 du décret exécutif n° 08-130 du 27 Rabie Ethani 1429 correspondant au 3 mai 2008 susvisé .

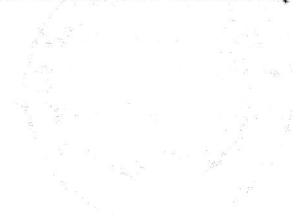
Article 6 : l'enseignant chercheur ne peut être autorisé à assurer des tâches d'enseignement à titre d'occupation accessoire qu'après avoir accompli l'ensemble de la charge horaire d'enseignement qui lui est assignée au sein de son établissement d'origine.

Article 7 : les chefs d'établissements d'enseignement supérieur sont chargés de l'application du présent arrêté à compter de l'année universitaire 2016 -2017.

Article 8 : Le présent arrêté sera publié au bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

Fait à Alger le : 28 05 16

Le Ministre de l'enseignement supérieur
et de la recherche scientifique



Annexe de L'Arrêté n° 229 du 20 JUIL 2015

fixant le volume horaire hebdomadaire de l'enseignant chercheur

Grade	volume horaire hebdomadaire des charges statutaires d'enseignements
Professeur	Six (06) heures comprenant obligatoirement deux (2) cours non répétitifs
Maître de conférences classe « A »	Six (06) heures comprenant obligatoirement deux (2) cours non répétitifs,
Maître de conférences classe « B »	Six (06) heures comprenant obligatoirement deux (2) cours non répétitifs
Maître assistant classe « A »	Six (06) heures comprenant obligatoirement deux (2) cours non répétitifs et/ ou au cas échéant 9 heures de travaux dirigés
Maître assistant classe « B »	12 heures de travaux pratiques 9 heures de travaux dirigés ou 12 heures de travaux pratiques 9 heures de travaux dirigés ou 12 heures de travaux pratiques



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، ومراسيم
قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلاعات

الإدارة والتحرير الامانة العامة للحكومة WWW.JORADP.DZ الطبع والاشتراك المطبعة الرسمية	الجزائر تونس المغرب ليبيا موريطانيا	الاشتراك سنوي
حي البساتين، بئر مراد رايس، ص.ب 376 - الجزائر - محطة الهاتف : 021.54.35.06 إلى 09 021.65.64.63 الفاكس : 021.54.35.12 ح.ج.ب 3200-50 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ بنك الفلاحة والتنمية الريفية KG 68 060.300.0007 حساب العملة الأجنبية للمشاركين خارج الوطن بنك الفلاحة والتنمية الريفية 060.320.0600.12	بلدان خارج دول المغرب العربي	
	سنة	سنة
	2675,00 د.ج	1070,00 د.ج
	5350,00 د.ج	2140,00 د.ج
	تزايد عليها مقتضى الإرسال	النسخة الأصلية النسخة الأصلية وترجمتها

ثمن النسخة الأصلية 10,00 د.ج

ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 27,00 د.ج

ثمن العدد الصادر في السنين السابقة : حسب التسعيرة.

وتسلم الفهارس مجاناً للمشاركين.

المطلوب إرفاق لفيقة إرسال الجريدة الأخيرة سواء لتجديد الاشتراكات أو لتلاصيح أو لتغيير العنوان.

ثمن النشر على أساس 60,00 د.ج للسطر.

ويتلقى بهذه الصفة تفويضا بالإمضاء من رئيس الجامعة.

يعين مدير المكتبة المركزية للجامعة بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من رئيس الجامعة من بين :
- المحافظين الرئيسيين.

- المحافظين الذين يشيخون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفصل الثالث

الكلية

المادة 32 : الكلية هي وحدة تعليم وبحث في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة.

المادة 33 : تكون الكلية متعددة التخصصات ويمكن عند الاقتضاء، إنشاؤها على أساس تخصص غالب.

وتضمن على الخصوص، ما يأتي :
- تكوين في التدرج و ما بعد التدرج،
- نشاطات البحث العلمي،
- نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

المادة 34 : تتشكل الكلية من أقسام وتحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح وفروع .

تنشأ الأقسام بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 35 : يشمل القسم شعبا أو مادة أو تخصص في المادة و يضم مخابرا، عند الاقتضاء.

ويكلف بضممان برمجة نشاطات التكوين والبحث في ميدانه وإنجازها وتقييمها ومراقبتها.

المادة 36 : تزود الكلية بمجلس الكلية و بمجلس علمي و يديرها عميد .

يزود القسم بلجنة علمية ويديره رئيس قسم.

القسم الأول

مجلس الكلية

المادة 37 : يتشكل مجلس الكلية من :

- عميد الكلية، رئيسا،
- رئيس المجلس العلمي للكلية،
- رؤساء الأقسام،

- يفوض الإمضاء إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقا، عند الاقتضاء،

- يعين مستشاري الجامعة الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم،

- يتخذ كل تدبير من شأنه أن يحسن نشاطات التكوين والبحث للجامعة مع مراعاة صلاحيات هيئاتها الأخرى .

- يسهر على احترام النظام الداخلي للجامعة الذي يعد مشروعه ويقدمه إلى مجلس الإدارة ليوافق عليه.

- يكون مسؤولا على حفظ الأمن و الانضباط داخل الجامعة،

- يمتح الشهادات بتفويض من الوزير المكلف بالتعليم العالي،

- يضمن حفظ الأرشيف وصيانتها.

المادة 28 : يساهم رئيس الجامعة في تسيير المسائل المشتركة بين رئاسة الجامعة ومكونات الجامعة الأخرى مجلس مديريةية يضم نواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات، إن وجدت.

المادة 29 : توضع نيابات رئاسة الجامعة تحت مسؤولية نواب رئيس الجامعة المعينون بمرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة من بين الأساتذة الذين يشيخون رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين أو إن لم يوجد الأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين.

المادة 30 : توضع الأمانة العامة للجامعة تحت مسؤولية أمين عام يكلف بسير الهياكل الموضوعة تحت سلطته والمصالح الإدارية والتقنية المشتركة وتسييرها الإداري والعالي.

ويتلقى بهذه الصفة تفويضا بالإمضاء من رئيس الجامعة.

يعين الأمين العام بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي بعد أخذ رأي رئيس الجامعة من بين الموظفين المنتميين، على الأقل، إلى رتبة متصرف أو مايعادلها والذين يشيخون خمس (5) سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة.

المادة 31 : توضع المكتبة المركزية للجامعة تحت مسؤولية مدير مكلف بسير الهياكل الموضوعة تحت سلطته وتسييرها.

المادة 41 : يستعين العميد بالأراء والتوصيات التي يبديها مجلس الكلية.

المادة 42 : تحدد كليات سير مجلس الكلية بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

القسم الثاني

المجلس العلمي للكلية واللجنة العلمية للقسم

المادة 43 : يضم المجلس العلمي للكلية، زيادة على عميد الكلية، الأعضاء الآتين :

- نواب العميد،
- رؤساء الأقسام،
- رؤساء اللجان العلمية للأقسام،
- مدير أو مديري وحدات البحث و/ أو مختبر البحث، إن وجدت،
- ممثلين (2) منتخبين من بين الأساتذة عن كل قسم،
- مسؤول مكتبة الكلية.

المادة 44 : ينتخب ممثلو الأساتذة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد من نظرائهم حسب الأشكال نفسها، من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى والذين هم في وضعية نشاط لدى الكلية.

ينتخب أعضاء المجلس رئيسا منهم من ضمن ممثلي الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى لعهد مدتها ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، حسب الأشكال نفسها.

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 45 : يبدي المجلس العلمي للكلية آراء وتوصيات فيما يأتي :

- تنظيم التعليم و محتواه،
- تنظيم أشغال البحث،
- اقتراحات برامج البحث،
- اقتراحات إنشاء أقسام و/ أو شعب ووحدات ومخابر بحث أو غلقها،
- اقتراحات فتح شعب ما بعد التدرج و تمديدتها و/ أو غلقها وتعديد عدد المناصب المطلوب شغلها،
- مواصفات الأساتذة والحاجات إليهم،
- ويكلف، زيادة على ذلك، بما يأتي :
- اعتماد مواضيع البحث في ما بعد التدرج
- ويقترح لجان لمناقشتها،

- مدير أو مديري وحدات البحث، ومختبر البحث، إن وجدت،

- ممثلين (2) عن الأساتذة وعن كل قسم منتخبين من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى،

- ممثل منتخب من الطلبة عن كل قسم،

- ممثلين (2) منتخبين عن المستخدمين الإداريين و التقنيين وعمال الخدمات.

يحضر نواب العميد والأمين العام وكذا مسؤول مكتبة الكلية في الاجتماعات بصوت استشاري.

المادة 38 : يبدي مجلس الكلية برأيه وتوصياته فيما يأتي :

- آفاق تطوير الكلية،
- برمجة أعمال التكوين و البحث في الكلية،
- آفاق التعاون العلمي الوطني و الدولي،
- برمجة أعمال التكوين المتواصل و تحسين المستوى وتجديد المعارف،
- مشروع ميزانية الكلية،
- مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية،
- مشاريع العقود و اتفاقيات الدراسات والخبرة وتقديم الخدمات التي تنفذها الكلية،
- تسيير الكلية،
- التقرير السنوي لنشاطات الكلية.

يدرس المجلس ويقترح كل تدبير من شأنه أن يحسن سير الكلية ويشجع تحقيق أهدافها ويبدي رأيه في كل مسألة يعرضها عليه العميد.

المادة 39 : ينتخب ممثلو الأساتذة والمستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات نظرائهم لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

وينتخب ممثلو الطلبة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد.

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء مجلس الكلية بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 40 : يجتمع مجلس الكلية في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسه مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر.

ويحتم أن يجتمع في دورات غير عادية إما بطلب من رئيسه وإما بطلب من ثلثي (2/3) أعضائه.

- اقتراح لجان التأهيل الجامعي،

- دراسة حصائل النشاطات البيداغوجية والعلمية للكلية التي يرسلها عميد الكلية إلى رئيس الجامعة مرفقة بآراء المجلس ونوصياته.

ويمكن أن يخطر في كل مسألة أخرى تتعلق بالجانب البيداغوجي أو العلمي يعرضها عليه العميد .

المادة 46 : يجتمع المجلس العلمي للكلية في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر بناء على استدعاء من رئسه.

ويمكنه أن يجتمع في دورات غير عادية إما بطلب من رئسه وإما بطلب من ثلثي (2/3) أعضائه أو من عميد الكلية.

المادة 47 : يمارس المجلس العلمي للكلية صلاحيات المجلس العلمي لوحدة البحث المنصوص عليه في المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 99-257 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1999 والمذكور أعلاه.

المادة 48 : تضم اللجنة العلمية للقسم ، زيادة على رئيس القسم ، ستة (6) إلى ثمانية (8) ممثلين من الأساتذة.

ينتخب ممثلو الأساتذة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد من نظرائهم من بين الأساتذة الدائمين الذين هم في وضعية نشاط لدى القسم.

يحدد العميد المساعيح للأساتذة والأساتذة المحاضرين والأساتذة المحاضرين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة المساعدين المكلفين بالدروس والأساتذة المساعدين لكل لجنة علمية وفق معايير يحددها الوزير المكلف بالتعليم العالي.

ينتخب أعضاء اللجنة العلمية من بينهم رئيسا من ضمن الأساتذة الأعلى رتبة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها.

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء المجلس العلمي بقوار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 49 : تكلف اللجنة العلمية للقسم بما يأتي :

- اقتراح تنظيم التلاميذ ومحتواهم،

- إبداء رأيها في توزيع المهام البيداغوجية،

- إبداء رأيها في حصائل الأعمال البيداغوجية والعلمية،

- اقتراح برامج البحث،

- اقتراح فتح شعب في مجال ما بعد التدرج وتمديدتها و/ أو إغلاقها وتحديد عدد المناصب المطلوب شغلها،

- إبداء الرأي في مواضيع البحث لطالبة ما بعد التدرج.

المادة 50 : تجتمع اللجنة العلمية للقسم مرة كل شهرين (2) في نورة عادية باستدعاء من رئسها.

ويمكنها أن تجتمع في دورات غير عادية إما بطلب من رئسها وإما بطلب من ثلثي (2/3) أعضائها أو من رئيس القسم.

المادة 51 : تحدد كيفيات سير المجلس العلمي للكلية والأجندة العادية للقسم بقوار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

القسم الثالث

عميد الكلية

المادة 52 : يعين عميد الكلية بموجب مرسوم يتخذ بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة، من بين الأساتذة في وضعية نشاط والذين ينتمون إلى رتبة أستاذ التعليم العالي وفي حالة عدم وجوده إلى رتبة أستاذ محاضر أو أستاذ محاضر استشفائي جامعي.

المادة 53 : عميد الكلية مسؤول عن سيرها ويتولى تسير وسائلها البشرية والمالية والمادية.

ويتولى بهذه الصفة، ما يأتي :

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة،

- يعين مستخدمي الكلية الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم،

- يتولى السلطة السنمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته،

- يحضر اجتماعات مجلس الكلية.

يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد المصادقة عليه من مجلس الكلية.

المادة 54 : يساعد عميد الكلية في مهامه :

- نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة،

- نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية.

ويكلف بضمآن برمجة مراقبة نشاطات التعليم وإنجازها وتقييمها والبحث في ميدانه، عند الاقتضاء.

المادة 60 : يزود المعهد بمجلس للمعهد و مجلس علمي و يديره مدير.

يدير القسم ورئيس القسم.

القسم الأول

مجلس المعهد

المادة 61 : يتشكل مجلس المعهد من :

- مدير المعهد، رئيسا،
 - رئيس المجلس العلمي،
 - رؤساء الأقسام،
 - مدير أو مديري وحدات البحث و مخابر البحث، إن وجدت،
 - ممثلين (2) منتخبين من الأساتذة عن كل قسم من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى،
 - ممثل منتخب من الطلبة عن كل قسم،
 - ممثلين (2) منتخبين من المستخدمين الإداريين والتقنيين وعمال الخدمات.
- يحضر اجتماعات المجلس بصوت استشاري المدير المساعد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة والمدير المساعد المكلف بما بعد التدرج و بالبحث العلمي والعلاقات الخارجية ونائب المدير المكلف بالإدارة والمالية وكذا مسؤول المكتبة.

المادة 62 : يهيئ المجلس رأيه وتوصياته فيما يأتي :

- آفاق تطوير المعهد،
- برمجة عمليات التكوين والبحث للمعهد،
- آفاق التعاون العلمي الوطني والدولي،
- برمجة أعمال التكوين المتواصل و تحسين المستوى و تجديد المعارف،
- مشروع ميزانية المعهد،
- مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد،
- مشاريع العقود واتفاقيات الدراسات والخبرة وتقديم الخدمات التي يضمنها المعهد،
- تسيير المعهد،
- التقرير السنوي لنشاطات المعهد.

- الأمين العام،

- رؤساء الأقسام،

- مسؤول مكتبة الكلية.

المادة 55 : يعين نواب العميد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من العميد وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة، لمدة ثلاث (3) سنوات من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى الذين هم في وضعية نشاط في الكلية.

المادة 56 : رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس السلطة السامية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته.

يساعد رئيس القسم رؤساء أقسام مساعدون ورؤساء مصالح ورؤساء مخابر، عند الاقتضاء.

يعين رئيس القسم لمدة ثلاث (3) سنوات من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من عميد كلية وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة.

يعين رؤساء الأقسام المساعدون لمدة ثلاث (3) سنوات من بين الأساتذة الدائمين بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من عميد الكلية وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة.

الباب الرابع

المعهد لندى الجامعة

المادة 57 : المعهد وحدة متخصصة في التكوين والبحث في الجامعة.

ويضمن على الخصوص ما يأتي :

- التكوين في التدرج، وفي ما بعد التدرج، عند الاقتضاء،
- نشاطات البحث العلمي،
- أعمال التكوين المتواصل و تحسين المستوى و تجديد المعارف.

المادة 58 : يتشكل المعهد من أقسام يضمن تنسيق نشاطاتها ويحتوي على مكتبة منظمة في شكل مصالح و شروح.

تنشأ الأقسام بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 59 : يشمل القسم شعبية في الطور أو تخصص المعهد ويضم مخابر، عند الاقتضاء.

المادة 68 : يكلف المجلس العلمي للمعهد بإبداء آرائه و توصياته فيما يأتي :

- تنظيم التعليم و محتواه،
- تنظيم أشغال البحث ،
- اقتراحات برامج البحث،
- اقتراحات إنشاء أو إلغاء الأقسام و/أو الشعب و وحدات و مخابر البحث،
- اقتراحات فتح شعب ما بعد التدرج و تمديدها و/ أو غلقها وتحديد عدد المناصب المطلوب شغلها،
- المواصفات و الحاجات فيما يخص الأساتذة.

ويكلف، زيادة على ذلك، بما يأتي :

- اعتماد مواضيع البحث المقترحة من طلبة ما بعد التدرج واقتراح لجان المناقشة،
- اقتراح لجان التأهيل الجامعي،
- دراسة حصائل النشاطات البيداغوجية و العلمية للمعهد التي ترسل إلى رئيس الجامعة مرفقة بآراء المجلس و توصياته.

ويمكن أن يخطر في كل مسألة أخرى تتعلق بالجانب البيداغوجي أو العلمي التي يعرضها عليه المدير .

المادة 69 : يجتمع المجلس العلمي في دورة عادية مرة كل ثلاث (3) أشهر، بناء على استدعاء من رئيسه.

ويمكن أن يجتمع في دورات غير عادية بطلب من رئيسه أو من ثلثي ($\frac{2}{3}$) أعضائه أو بطلب من مدير المعهد.

المادة 70 : يمارس المجلس العلمي للمعهد صلاحيات المجلس العلمي لوحدة البحث المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 99-257 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1999 والمذكور أعلاه.

المادة 71 : تحدد كفايات سير المجلس العلمي للمعهد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

القسم الثالث

مدير المعهد

المادة 72 : يعين مدير المعهد بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي ، بعد أخذ رأي رئيس الجامعة من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى الذين في وضعية نشاط.

يدرس المجلس و يقترح كل تدبير من شأنه أن يحسن سير المعهد ويشجع تحقيق أهدافه و يبدي رأيه في كل مسألة يعرضها عليه مدير المعهد .

المادة 63 : يعين أعضاء المجلس المنتخبين الممثلين للأساتذة و المستخدمين الإداريين و التقنيين و عمال الخدمات لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي . يعين ممثلو الطلبة المنتخبون لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد .

المادة 64 : يجتمع المجلس في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسه مرة واحدة كل ثلاثة (3) أشهر . ويمكنه أن يجتمع في دورات غير عادية إما بطلب من رئيسه أو بطلب من ثلثي ($\frac{2}{3}$) أعضائه .

المادة 65 : يستند المدير إلى الآراء و التوصيات الصادرة عن مجلس المعهد .

المادة 66 : تحدد كفايات سير مجلس المعهد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي .

القسم الثاني

المجلس العلمي للمعهد

المادة 67 : يتشكل المجلس العلمي للمعهد، زيادة على المدير، من الأعضاء الآتين :

- مساعدي المدير،
- رؤساء الأقسام،
- مدير أو مديري وحدات البحث و/ أو مخابر البحث ، إن ووجدت،
- ممثلين (2) منتخبين من الأساتذة عن كل قسم،
- مسؤول مكتبة المعهد .

ينتخب ممثلو الأساتذة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد حسب الأشكال نفسها من نظرائهم، و من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى الذين هم في وضعية نشاط لدى المعهد .

ينتخب أعضاء المجلس العلمي المجتمعون رئيسهم من بينهم و من بين ممثلي الأساتذة ذوي أعلى رتبة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها .

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي .

وتلحق بيداغوجيا بالكلية أو المعهد الذي يضمن تعليمها في الشعب التي تتكفل بها. ويسيرها مدير.

المادة 78 : يعين مدير الملحقة بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من رئيس الجامعة، من بين الأساتذة الذين لهم على الأقل رتبة أستاذ مساعد.

المادة 79 : مدير الملحقة مسؤول عن سير الملحقة ويضمن تسيير وسائلها البشرية والمادية والمالية.

وبهذه الصفة :

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة، يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

يعد سنويا تقريرا عن النشاط ويرسله إلى رئيس الجامعة.

الباب الثالث

أحكام مالية

المادة 80 : يحضر رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومدبرو المعاهد، وعند الاقتضاء، مدبرو الملحقات، مشروع ميزانية الجامعة، ويقدم إلى مجلس الإدارة للتداول بشأنه.

يرسل مشروع الميزانية بعد ذلك، إلى السلطة الوصية للموافقة عليه.

المادة 81 : تحتوي ميزانية الجامعة على باب للإيرادات و باب للنفقات :

أ - في باب الإيرادات ، على ما يأتي :

- 1- الإعانات التي تقدمها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات أو الهيئات العمومية ،
- 2- مساهمات الأشخاص المعنويين أو الطبيعيين في تمويل الجامعة،
- 3- الإعانات التي تقدمها المنظمات الدولية،
- 4- القروض و الهبات و الوصايا،
- 5- المخصصات الاستثنائية،
- 6- الإيرادات المختلفة الناتجة عن النشاطات المرتبطة بهدف الجامعة.

المادة 73 : مدير المعهد مسؤول عن سير المعهد ويضمن تسيير وسائله البشرية والمالية والمادية . وبهذه الصفة :

- هو الأمر بصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة،

- يعين المستخدمين الذين لم تتقرر طريقة أخرى لتعيينهم،

- يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته،

- يحضر اجتماعات مجلس المعهد،

يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد موافقة مجلس المعهد عليه.

المادة 74 : يساعد المدير في مهامه :

- رؤساء أقسام،

- مدير مساعد مكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة،

- مدير مساعد مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية،

- نائب مدير مكلف بالإدارة و المالية،

- مسؤول المكتبة.

المادة 75 : يعين مساعدا المدير بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من مدير المعهد وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة، لمدة ثلاث (3) سنوات، من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى الدائمين والذين في وضعية نشاط لدى المعهد.

المادة 76 : رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس السلطة السلمية على المستخدمين الموضوعين تحت مسؤوليته.

ويساعده رؤساء مصالح، وعند الاقتضاء، رؤساء مخابر.

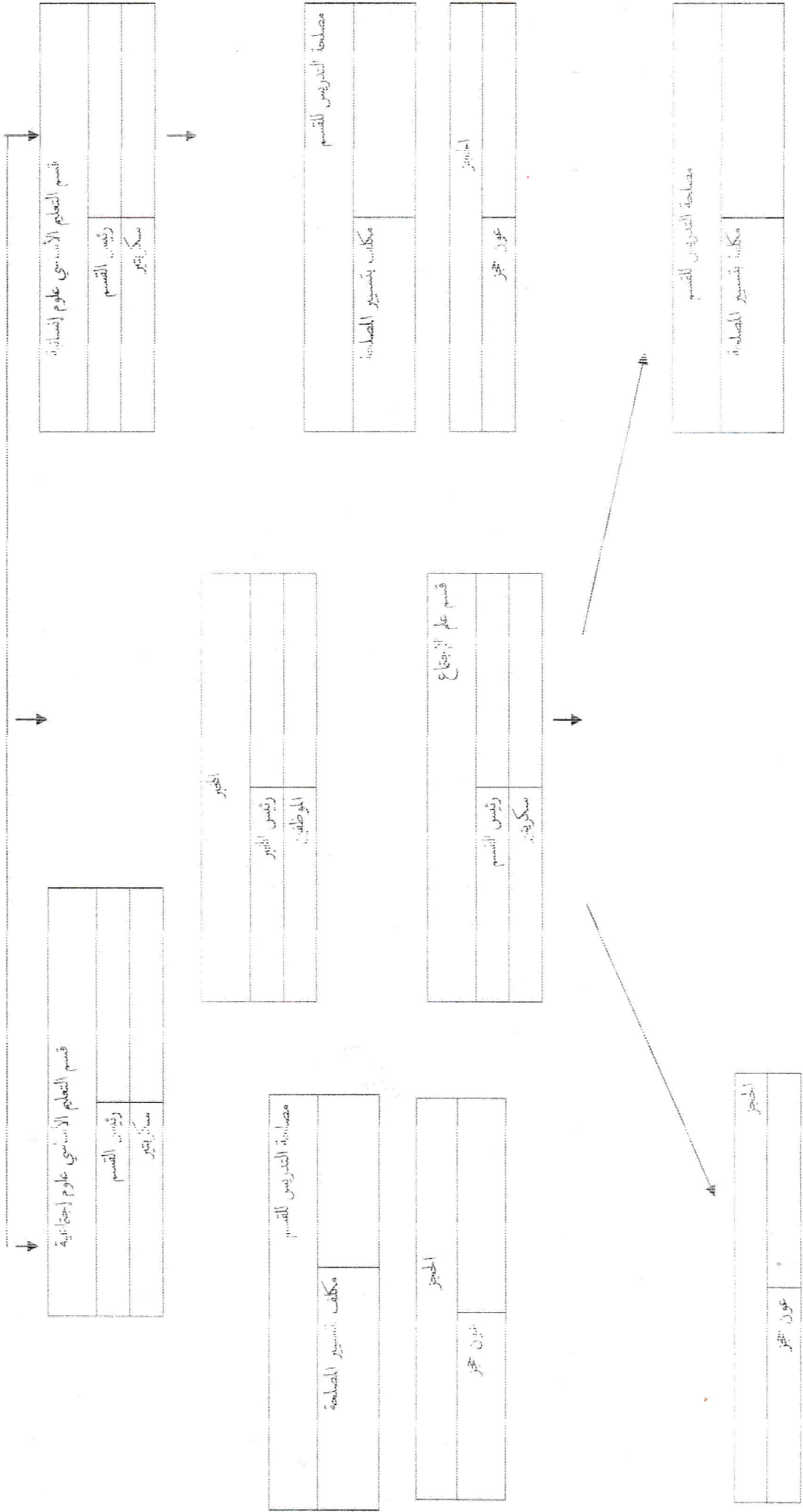
يعين رئيس القسم لمدة ثلاث (3) سنوات من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، بناء على اقتراح من مدير المعهد وبعد أخذ رأي رئيس الجامعة.

الفصل الخامس

ملحقة الجامعة

المادة 77 : الملحقة هي وحدة للتعليم موجودة خارج الجامعة.

الأقسام



العيادة

العهد
سكرتير

قيادة العيادة للبحث العلمي و الدراسات الخارجية

فائب السيد
رئيس المصلحة
سكرتير

مصلحة التعاون و العلاقات الخارجية

المكلفة بتسيير المصلحة

الكتاب

مستوزل الكتابة
رئيس مصلحة الرضف
الوزائفي
رئيس مصلحة التوجيه و
البحث البيولوجياي

قيادة العيادة للبيداغوجيا

فائب السيد
رئيس المصلحة
سكرتير

مصلحة التدريس

المكلفة بتسيير المصلحة
مصلحة التدريس

مصلحة التعلم و التثمين

المكلفة بتسيير المصلحة

مصلحة الإعلام و التوثيق و الإحصاء

المكلفة بتسيير المصلحة

الأمانة العامة
سكرتير

مصلحة المستقدمين

رئيس المصلحة
سكرتير

مصلحة الآلية و الحاسبة

رئيس المصلحة
عون المصلحة

مصلحة الرسائل و الصيانة

رئيس المصلحة
عامل فني من المستوى الأول
عامل فني من المستوى الثاني

مصلحة ترقية و الأمن

المستوزل
فترة النهار
فترة الليل

مصلحة الأنشطة الرياضية و الثقافية

المكلفة بتسيير المصلحة



تبسة في: 24/04/2019م

الرقم: ج.ب.ر / ق.ع.ج / ك.ع.إ.ج / 2019

إلى السيد: الأجنحة العام

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التوبة والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلبة
الآتية أسمائهم بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، يتم كل يومين من أيام الأسبوع والذي يبدأ من شهر
أبريل 2019 إلى غاية شهر 03 جوان 2019، يشمل التربص متابعة الحضور الإجباري للطلاب وملاحظة
تتمحور له من طرفكم حسب الأعمال المنجزة من الطالب تسلم في نهاية التربص وفق استمارات ترسل
وتعاد في ظرف مختوم ومغلق في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء التربص، شاكرين لكم حسن
تعاونكم ومساهمتم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

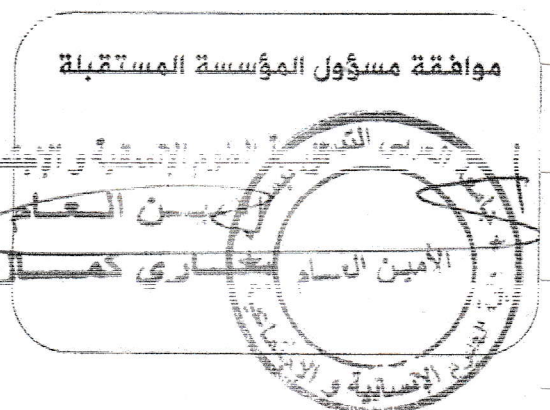
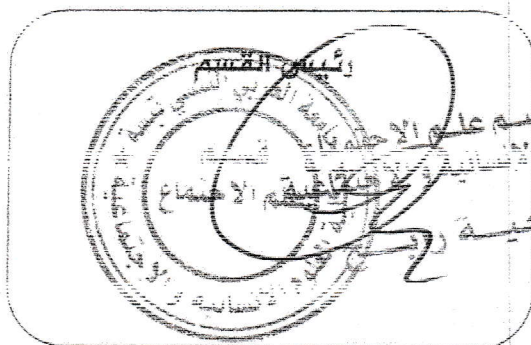
الطالب (ة): نورة شافعي

الطالب (ة): تامان نصر الدين

التخصص:

موضوع البحث: خلاصات المصنفة لدى الأستات

المبايع بين النظرية والواقع





تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة(ة) : شفا فعي نورته

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 003597 الصادرة بتاريخ: 2013-07-16

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث : مذكرة ماستر. تخصص: تنظيم وعمل

تحت عنوان: تأثيرات المصحة لدى الإستاذة الجامعية


بين النظرية والواقع

إشراف الأستاذ(ة): داود بلقاسم

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 18-07-2019 م

إمضاء المعني بالأمر


شفا فعي نورته



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة): نعم الدين الحمار

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 114512361 الصادرة بتاريخ: 04-05-2019

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بإنجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر. تخصص: تعليم وعمل

تحت عنوان: أقلية من المهتمين لدى الأستاذ الجامعي في

المسؤولية والواقع

إشراف الأستاذ(ة): داود دليقا حسم

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 18-09-2019

إمضاء المعني بالأمر



إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة):
الرتبة: أستاذنا
أشهد أن المذكرة المعنونة:

.....
بين المنظومة والسواقع
.....

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص:
من إعداد:

الطالب(ة):
تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد

تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطالب بطبع المذكرة وايداعها لدى إدارة القسم
بنسختها الورقية والالكترونية.

تبسة في: 15. جوان 2019م

توقيع الأستاذ المشرف



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ.ب.ت.ث	مقدمة	01
09...06	إشكالية الدراسة	02
10	فرضيات الدراسة	03
11...10	أهمية الدراسة	04
12...11	أسباب ودوافع اختيار الموضوع • الأسباب الذاتي • الأسباب الموضوع	05
13...12	أهداف الدراسة	06
19...14	تحديد أبرز مفاهيم الدراسة	07
39...20	الدراسات السابقة والتعقيب عليها	08
الفصل الثاني: أخلاقيات المهنة		
42...41	جذور مفهومي الأخلاق والأخلاقيات عند الفلاسفة والمفكرين المعاصرين الأوروبيين	01
48...43	المصطلحات المرتبطة بأخلاقيات المهنة	02
51...49	أهمية أخلاقيات المهنة على مستوى الفرد و العمل	03

فهرس المحتويات

56...52	المسئّات الأساسية لمعايير ومبادئ أخلاقيات المهنة، ومجالات التدريب الأخلاقي	04
58...57	مصادر أخلاقيات المهنة	05
59	أنماط المسؤولية الأخلاقية للمهنة	06
61...60	مرتكزات القواعد الأخلاقية ومعايير السلوك للممارسة المهنية	07
62	إرساء مقومات أخلاقيات المهنة وصنع القرار الأخلاقي	08
64...63	آليات ووسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة، وعقبات تطبيقها	09
66...65	طرق عامّة لتدريس و تدريب الأخلاقيات	10
70...67	منطلقات أهم النظريات المفسرة لأخلاقيات المهنة	11
الفصل الثالث: الامتحانات الأخلاقية لقيم مهنة التدريس في مؤسسات التعليم العالي		
76	قيم المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية للأستاذ الجامعي في ظل المتغيرات الدولية	01
81...77	الصيغ البناءة بتقويم الأستاذ الجامعي بين المنظور العلمي المهني ومنظور الممارسة العلمية الواقعية	02

فهرس المحتويات

87...82	المواصفات المهنية لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بأبعاد الكفاية التدريسية في الجامعة	03
89...88	أخلاقيات الأستاذ الجامعي تجاه التخطيط والمتابعة البيداغوجية	04
	خطوات ومؤشرات تطوير كفاءة الأداء الأكاديمي في النظام الجديد *ل.م.د*	
97...91	أخلاقيات المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس للبحث العلمي وخدمة المجتمع	05
102...98	مهام وواجبات عضو أعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم العالي في ضوء الحداثة	06
105...103	استراتيجية الإعداد للتدريسي في الجامعة ، ومميزات التعليم الأكاديمي الناجح	08
108...106	تصورات وممارسات خاطئة في مهنة الأستاذ الجامعي	09
110...109	موقف مؤسسات التعليم العالي من الالتزام الأخلاقي	10
113...111	العلوم الاجتماعية وواقع التعليم العالي في الوطن العربي	11
الإطار الميداني		
الفصل الرابع: مجالات البحث وأدواته		
أولاً: الإطار المنهجي للبحث		

فهرس المحتويات

119...115	التعريف بالمؤسسة محل الدراسة	01
120	المجال المكاني	02
120	المجال الزمني	03
121...120	المجال البشري	04
ثانياً: المنهج، الأدوات والأساليب المستخدمة		
122	المنهج المستخدم في البحث	01
124...122	الأدوات المستخدمة في البحث، وكيفية استخدامها وتوظيفها • الملاحظة • المقابلة	02
الفصل الخامس: عرض وتفرغ البيانات وتحليلها		
أولاً: تفرغ البيانات والتطبيق عليها وتحليلها		
128...127	الخصائص العامة للعينة	01
131	تفرغ البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى	02
154...143	تفرغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية	03
165...155	تفرغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة	03
ثانياً: نتائج البحث		

فهرس المحتويات

167	تحليل نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية	01
173-172	تحليل نتائج البحث حسب الفرضية العامة	02
خاتمة		
قائمة المصادر والمراجع		
الملاحق		
فهرس المحتويات		
فهرس الجداول		

فهرس الأشكال

127	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	01
128	توزيع مجتمع الدراسة حسب التركيبة العمرية	02
129	توزيع العينة حسب مواظبة الطالب	03
130	توزيع العينة حسب الحالة الأكاديمية	04
131	يلتزم أستاذ(ة) المادة بقواعد: الموضوعية والإنصاف حسب الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم لتقييم الطلبة	05
132	في حالة الإجابة بلا	06
134	عدم دراية الأستاذ(ة) الجامعي بالقوانين والمواد المنصوصة في الجريدة الرسمية لها تأثير سلبي على تطوير مساره المهني.	07
135	ترى أن المدونة الأخلاقية واجب ومسؤولية يجب على الأستاذ(ة) الجامعي العمل بمحتواها.	08
136	تحدد كليتك الشروط اللازمة، وتطبق المعايير التخصصية لاختيار الكادر الأكاديمي لتدريس الماستر.	09
137	النواحي الإدارية، واللامبالاة بقواعد المدونة الأخلاقية من قبل الأستاذ(ة) الغير الدائم، سببه راجع إلى: • البعد عن مجال الاختصاص • التضاد مع القيمة المعلوماتية • غير ملم بالنواحي الإدارية الخاصة بالمهنة	10
138	للساظة دور في عملية تدرج الطالب(ة) من مرحلة إلى مرحلة دون رصيد معرفي كافي.	11
139	في حالة الإجابة بنعم	12
140	التطبيق غير الموضوعي لميثاق أخلاقيات مهنة الأستاذ(ة) الجامعي يؤثر على مسؤوليته المهنية	13

فهرس الأشكال

141	احتكار السلطة والقرارات التعسفية من شأنها التأثير على الولاء لمهنة الأستاذ(ة) الجامعي	14
142	حسب مسارك الدراسي، هل تؤيد فكرة الأستاذ(ة) المناسب في التخصص المناسب.	15
143	يوظف أغلبية أساتذة المحاضرة التقنيات الحديثة والوسائل السمعية البصرية في عملية التدريس الجامعي.	16
144	حسب وجهة نظرك، الأستاذ (ة) الذي يتجسد فيه مفهوم الكفاءة المهنية هو:	17
-	• المتمكن من مادته العلمية المقررة	
145	• صياغة مفردات المادة بعبارات قابلة للملاحظة	
	• تطوير البحث العلمي وتنميته	
	• المدرك للقضايا المجتمعية الراهنة	
146	يحثك الأستاذ(ة) المحاضر على تسخير المهارات العلمية لضبط المشكلات العلمية بكفاءة.	18
147	كفاءة الأستاذ (ة) الجامعي تتمثل في سلسلة الواجبات البيداغوجية وتطوير البحث العلمي فقط .	19
148		
149	في حالة الاجابة بنعم	20
151	يعتمد الأستاذ(ة) المحاضر الأسلوب التطبيقي لدعم وتقويم العمل البحثي.	22

فهرس الأشكال

152	قدرة الأستاذ(ة) الجامعي في إدارة العمل الجماعي أثناء الحصة التطبيقية راجع إلى:	23
- 153	<ul style="list-style-type: none"> • ترجمته لاستراتيجيات كفاءة أداء مهنته • الإقبال على مهنته بقناعة ورغبة • قدرته على احتواء الطلبة، والتواصل معهم • الملتمزم بالخلق الفاضل، والعدل في تقييم الطلبة دون تحيز 	
154	الأستاذ(ة) الغير الدائم واضح الرؤية في سير العمل التطبيقي، ويستوفي المعارف الكامنة لتحقيق مخرجات التعليم العالي.	24
155	تم على مستوى جامعتك توفير مبرمج معلوماتي كاشف للسرقة العلمية	25
156	تقوم كليتك بإعداد ندوات تحسيسية لكل أطوار التعليم العالي للوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.	26
157	تحدد مصلحة التدريس الكفاءات المختصة في ميدانها العلمي على وضع التدابير الرقابية للإشراف على تقارير التربصات الميدانية لطلبة ليسانس	27
158	في حالة الإجابة بلا	28
159	تنظم كليتك أيام دراسية لفائدة طلبة الماستر حول قواعد ومناهج التوثيق	29
160	يوفر أستاذ(ة) المادة نموذج يحدد سير الالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحوث الأكاديمية.	30

فهرس الأشكال

161	يبادر الأستاذ(ة) المحاضر بتشكيل حلقات مناقشة خاصة حول المراجع والمناهج المتخصصة الحديثة.	31
162	يقوم الأستاذ المحاضر(ة) بإعداد دورات تدريبية تتضمن أخلاقيات البحث العلمي وكيفية تحديد الممارسة العملية للمذكرة.	32
163	عدم توفر المراجع اللازمة للتخصص على مستوى مكتبة الكلية يؤدي إلى: • عدم تطبيق الخطط العلمية الموضوعية • إهدار التكوين القاعدي للطالب(ة) • لجوء الطالب(ة) للسرقة العلمية	
164	ماذا تعني الامانة العلمية بالنسبة للطالب المقبل على شهادة الماستر: • الالتزام بقواعد النزاهة العلمية • معايير علمية ومنهجية • آداب وأخلاقيات مهنية • شعارات بعيدة عن التجسيد الميداني	33

ملخص الدراسة

تمحورت هذه الدراسة حول مشروع تطوير أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي حيث انها تحظى باهتمام الجميع لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة و مستقبلها ، ويظهر سمو هذه المهنة و رفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي و نتائجها و عائدتها على الطالب و المجتمع و الإنسانية جمعاء .

واعتمادا على المحاولات التي تم القيام بها و الموظفة في دراستنا بتوجيه النظر لمعرفة منزلة و اهمية أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي بين النظرية و الواقع الجامعي من وجهة نظر الطلبة و تضمن مفاد هذه الآلية التي تقر أنه لا بد من التزام الأستاذ بكل قواعد السلوكيات الأخلاقيات لمهنة التدريس الجامعي لتحقيق مبادئ ممارسات الأستاذ الجامعي بمقابل احترام الواجبات للرفع من مكانة هذا الأخير.

الكلمات المفتاحية : "الأخلاق" ، "المهنة" ، أخلاقيات المهنة" ، "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي"

Résumé d'étude

Cette étude des développement de l'éthique du du parle travail du professeur universitaire car il bénéficie de l'unitaire de chaque individu a une grand influence sur le sur lr présent et l'avenir de la nation . ce qui montre la valeur de cette tâche et son chemin . les résultats retournent sur l'étudiant , la société et l'humanité .

Sur la base des essais effectues méthodiques dans notre étude , la valeur et l'importance de l'éthique de la profession universitaire entre la théorie et la réalité du point de vue des étudiants qui assure le bénéfice de ce mécanisme qui reconnaît l'engagement du professeure qui doit respecter toutes ses règles de conduite l'éthique de l'enseignement universitaire afin d'atteindre la fiabilité les les principes de pratique du professeur en contrepartie respecter tous ler devoirs d'élever le statut de se dernier .

Les mots clés : " Ethique" , "la profession" , " Ethique du métier

"L'éthique de la profession Professional"

أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي بين النظرية والواقع

٢٠٢٠

الأستاذ المؤطر

داود بلقاسم

إعداد الطالبين:

شافعي نورة

نصر الدين إيمان

ملخص الدراسة

تمحورت هذه الدراسة حول مشروع تطوير أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي حيث انها تحظى باهتمام التخصصيين في علم الاجتماع لما لها من تأثير عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها ، ويظهر سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدّد مسارها السلوكي ونتائجها و عاندها على الطالب و المجتمع والإنسانية . واعتماداً على المحاولات التي تم القيام بها والموظفة في دراستنا بتوجيه النظر لمعرفة منزلة وأهمية أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي بين النظرية و الواقع الجامعي من وجهة نظر الطلبة وتضمن مفاد هذه الآلية التي تقر أنه لا بد من التزام الأستاذ بكل وقواعد السلوكيات الأخلاقيات لمهنة التدريس الجامعي لتحقيق مبادئ ممارسات الأستاذ الجامعي بمقابل احترام الواجبات للرفع من مكانة هذا الأخير.

الكلمات المفتاحية : "الأخلاق" ، "المهنة" ، "أخلاقيات المهنة" ، "أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي"

Résumé d'étude

Cette étude des développement de l'éthique du du parle travail du professeur universitaire car il bénéficié de l'unitaire de chaque individu a une grand influence sur le sur lr présent et l'avenir de la nation . ce qui montre la valeur de cette tâche et son chemin . les résultats retournent sur l'étudiant , la société et l'humanité .

Sur la base des essais effectues méthodiques dans notre étude , la valeur et l'importance de l'éthique de la profession universitaire entre la théorie et la réalité du point de vue des étudiants qui assure le bénéfice de ce mécanisme qui reconnaît l'engagement du professeur qui doit respecter toutes ses règles de conduite l'éthique de l'enseignement universitaire afin d'atteindre la fiabilité les les principes de pratique du professeur en contrepartie respecter tous ler devoirs d'élever le statut de se dernier .

Les mots clés : " Ethique" , "la profession" , " Ethique du métier" , "L'éthique de la profession Professional"