التكوين الإقامي بالخارج للأستاذ الجامعي وتأثيره على الكفاءة الوظيفية

أ . ذهبية سيد علي *

مقدمة:

إن من أهم المؤسسات المهتمة بالتكوين في هذه السنوات الأخيرة هي المؤسسة التربوية التي تكون المعلمين على مختلف المستويات ، بما فيها الابتدائي ، المتوسط و الثانوي ، وهذا بغرض تأهيلهم ورفع كفاءاتهم ، وجعلهم أكثر استعدادا للتكيف مع ديناميكية العصر المحركة لكافة المجالات ، لكن ما يهمنا أكثر هو المؤسسة الجامعية التي تعمل على تكوين الطلبة ، سواء على مستوى التدرج (الليسانس) ، وما بعد التدرج الأول (الماجستير) و ما بعد التدرج الثاني (الدكتوراه) ، فالجامعة تشكل الحلقة الأخيرة في المنظومة التربوية ويقصد بها« مؤسسة اجتماعية وتكوينية ، تهدف إلى تغطية احتياجات بلد ما من الإطارات والتقنيين وتعمل على تأهيل الطلاب للمضمار المهني ومسايرة التطور العلمي والتكنولوجي بصفة عامة ، وهي تضم كل الأجهزة الإدارية والمالية والمخابر العلمية التي تتطلبها العملية التربوية الجامعية من أجل التكوين العلمي من خلال التدريس والبحث العلمي »(1).

ولما كان التكوين جوهر إنجاح المسار الوظيفي للأفراد ، والحفاظ على هذه الشرائح الاجتماعية ، اتخذت الجامعة على عاتقها مسؤولية إنجاح العملية التكوينية باعتبارها أساس إعداد الكفاءات المسايرة لمستجدات العصر.

وهذا ما سنحاول التطرق إليه خلال هذه المقالة ؛ أين نحاول معرفة دور التكوين الاقامي للأستاذ الجامعي في الخارج ومدى الفعالية والملاءمة للرفع من كفاءته الوظيفية ، إضافة إلى معرفة السياسة التكوينية المتبعة في الجامعة لتحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها .

1. الإشكالية:

إن المورد البشري أثمن مورد لنجاح المنظمة التي تحاول كيف تستفيد منه

* كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة الجزائر2.

(1) سليمة حفيظي ، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة ، دراسة حالة الإطارات الجامعية العاملة في مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ، بسكرة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الآداب والعلوم والإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، 2004 ـ2005 ، ص10.

باستثمار طاقته ، وجعله أكثر تأهيلا وكفاءة وفعالية؛ وذلك من خلال إعداد ، تخطيط ، إجراءات وبرامج تكوينية تمكنه من اكتساب مهارات وخبرات ومعارف جديدة ، تجعله أكثر فعالية ، فتعمل على تكوينه وتسعى لنجاح هذا التكوين الذي هو « مجموعة من المعارف النظرية و التطبيقية المكتسبة في ميدان ما »(1).

فالجامعة مؤسسة خدماتية تعمل على هندسة التكوين الجامعي ، وتنميته ودعم كفاءات الأطر المسؤولة ، قصد تحسين مستوى المرد ودية ، والارتقاء بجودة التعليم العالي والتأهيل للعمل من أجل مستقبل أفضل؛ إذ تعمل الجامعة على إعداد الأساتذة الجامعيين لتمكينهم من التعرف على المستجدات النظرية والتطبيقية الأكثر تطورا .

وعليه فالجامعة الجزائرية ، اهتمت بتكوين ثروتها البشرية والتي تعتبر فئة الأساتذة عينة منها ، إذ تعمل على إعدادهم وتكوينهم في مختلف المجالات العلمية ، وتحرص على تكوينها وتثمينها باعتبارها الطاقة المحركة لها ، وهذا بهدف تعزيز التأطير الجامعي والحصول على كفاءات عالية خاصة بعد التزايد المرتفع لعددها من سنة لأخرى ، إذ ارتفع عدد الأساتذة من 17.780% إلى 25.229% سنة 2005 لينتقل إلى 31.93% سنة 2008 (2).

فالأستاذ الجامعي باعتباره الفاعل الأساسي في العملية التعليمية يؤثر ويتأثر بالمحيط الاجتماعي داخل وخارج الجامعة ، فيؤثر في شخصيات الطلبة من خلال النشاطات العلمية والبحث العلمي والتأليف ، إضافة إلى ثقافته التنظيمية التي يحملها والتي تمكنه من التأثير في السلوك التنظيمي لهؤلاء الطلبة والإدارة الجامعية التي يعمل بها .

ونظرا لما للأستاذ الجامعي من أهمية في تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع ، نجد الجامعة الجزائرية حريصة على تكوينه ، وتأهيله لاكتساب معارف ، ومهارات ، وخبرات وقيم جديدة تمكنه من تأدية وظيفته بفعالية ، حيث لا يعقل أن تقوم الجامعة بدورها على أحسن صورة ما لم تتوفر هذه الشريحة المتميزة من الأساتذة على كفاءة عالية وقدرات وقيم تنظيمية. إذ تسعى في ظل التغيرات السريعة والانفجار المعرفي إلى تحقيق كفاءة الأستاذ الجامعي وجعله قادرا على التكيف مع هذه التحولات المستمرة في كل الميادين ، وخاصة في مجال تخصصه ، راجية من ذلك نجاح العملية التعليمية ، زيادة عن ترقية البحث العلمي وترقية الوضعية الاجتماعية للأستاذ ، مع توفير له البيئة الملائمة لممارسة نشاطه بشكل يضمن له الرضا و الاستقرار

(1) المركز الوطني للوثائق التربوية ، الكتاب السنوي ، دار الطباعة للنشر الجزائر ، 1998 ، ص 274 .
(2) كلمة رئيس الجمهورية عند افتتاح الندوة الوطنية حول التكوين في 04 مارس 2009 .

الوظيفيين.

كما أن الجامعة الجزائرية، منذ نشأتها إلى يومنا هذا، أولت اهتماما بالغا للأستاذ الجامعي، وذلك بتكوينه وتأهيله، وأكدت على ذلك الإصلاحات التي قامت بها منذ الاستقلال إلى غاية الآن، حيث عمدت إلى تخطيط برامج تكوينية تمكنها من رفع من كفاءة وتحقيق فعالية هذا الفاعل الرئيسي في الجامعة، وذلك من خلال منحه فرص تسمح له من اكتساب معارف، ومهارات، وخبرات وقيم وقدرات جديدة تساعد على التأقلم مع مستجدات المعرفة. إذ كانت قبل سنة 2004 تعتمد على إرسال بعثات من الأساتذة الجامعيين إلى الخارج، والذين هم على وشك إنهاء أطروحة الدكتوراه، وذلك لمدة ثلاث (03) سنوات، وهذا قصد رفع من كفاءتهم وفعاليتهم، ويعد طالبا في الدكتوراه» كل طالب مسجل بانتظام في مؤسسة التعليم العالي من أجل تحضير أطروحة الدكتوراه سواء في إطار المرسوم التنفيذي رقم 98 ــ 254 المؤرخ في 17 أوت 1998 المتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي المعدل والمتمم[1]. وتثمين انتاجات هذه الشريحة التي يصعب استرجاعها حالة ضياعها .

غير أنه ابتداء من سنة 2005 تم تقليص مدة هذا التكوين الإقامي إلى ثمانية عشر (18) شهر كحد أقصى، وهذا بعد أن لاحظت عدم عودة الأغلبية منهم إلى الجزائر خاصة مع جو الإغراءات التي يقدمها لهم البلد المستضيف، إذ إنها قلصت مدة التكوين لعله يفي بالغرض الذي أنشئ من أجله.

كما أن الأستاذ الجامعي في الجزائر في مشواره البحثي أو التدريسي مثله مثل كافة الشرائح الاجتماعية لا يعيش في منعزل عن الواقع الاجتماعي للبلاد، حيث إنه يعيش في ظروف سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية تؤثر فيه قد تعمل على تشجيعه لمواصلة المشوار المهني بكل روح علمية، كما قد تدفعة إلى التفكير في عدم أخذ الأمور المهنية بجدية. فالأستاذ الجامعي من خلال التكوين في الخارج فإن له هدف يسعى إلى تحقيقه من جراء هذا التكوين قد يطمح إلى إتمام الأطروحة ومناقشتها بمجرد العودة إلى الجزائر في أقرب الآجال، كما قد يسعى إلى تحقيق أهداف أخرى زيادة عن إنهاء البحث.

وعن مدى ملائمة الظروف سواء المحلية أو الخارجية للأستاذ الجامعي التي يتم فيها التكوين الإقامي و عن هدف الأستاذ الجامعي وعن مدى فعالية هذا التكوين

(1) المرسوم رقم 98 ـ 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني 1419 الموافق ل 22 غشت 1998. المتضمن القانون التوجيهي.

الإقامي في الخارج الذي يستهدف الأستاذ الجامعي عمدنا الى طرح التساؤلات التالية:

1 ـ هل تعمل الظروف المحلية للأستاذ الجامعي المستفيد من التكوين على رفع كفاءته الوظيفية ؟

2 ـ هل يكمن هدف الأستاذ الجامعي من التكوين الإقامي بالخارج في إنهاء البحث فقط ، أم يسعى إلى تحقيق أهداف أخرى ؟

3 ـ هل تساهم ظروف التكوين للأستاذ الجامعي في الخارج على رفع من كفاءته الوظيفية ؟

للإجابة على كل هذه التساؤلات يتطلب منا تحليل المقابلات التي أجريناها مع عينة من الأساتذة الذين استفادوا من التكوين الإقامي في الخارج ، والذين هم بصدد إنهاء أطروحة الدكتوراه.

أهداف البحث:

1 ـ إبراز أهمية الظروف المحلية التي يعيش في ظلها الأستاذ الجامعي الجزائري سواء الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أوالعلمية من خلال ممارسة النشاط العلمي من تدريس أو بحث في الجامعة الجزائرية وربطها برفع الكفاءة الوظيفية .

2 ـ معرفة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها الأستاذ الجامعي من خلال استفادته من التكوين الإقامي.

3 ـ تبيان أهمية الظروف الخارجية للتكوين الإقامي بالخارج ومدى تأثيرها على الكفاءة الوظيفية للأستاذ الجامعي الجزائري.

4 ـ معرفة الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي الجزائري الذي استفاد أو بصدد الإستفادة من التكوين الإقامي في الخارج.

3. المنهج:

إن كل الدراسات العلمية تعتمد على أسس موحدة ، وباتباع إجراءات معينة تبحث في صيرورة الواقع ، يكون المنهج الوصفي هو الأكثر استعمالا من طرف الباحثين والطلاب في كثير من الأبحاث والدراسات عندنا. وانطلاقا من طبيعة دراستنا ، التي تتمحور حول تكوين أساتذة التعليم العالي في الخارج وعلاقتها بالكفاءة الوظيفية ، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لأن طبيعة الموضوع تفرض علينا ذلك. إذ يعتبر الأكثر ملاءمة لوصف الظاهرة محل الدراسة؛حيث بدا واضحا ضرورة استخدام هذا المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات ، وذلك بغرض تسليط الضوء على مجتمع الدراسة وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي لها علاقة مباشرة مع موضوع

الدراسة.فالمنهج الوصفي « يعتمد على جمع الحقائق والمعلومات ووصفها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة؛ حيث إنه ليس سوى خطوات منظمة ، يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها إلى أن يصل إلى نتيجة معينة [1].

والمنهج الوصفي المعتمد في المجال العلمي لا يقتصر فقط على الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة فحسب ، بل يتطلب الأمر بالإضافة إلى وصف الظاهرة ، وجمع البيانات عنها ، ووصف الظروف والممارسات المختلفة ، تحليل هذه البيانات واستخراج الاستنتاجات ومقارنة المعطيات ، وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها في إطار معين وبناء عليه فإن « المنهج الوصفي يعني أسلوب أو طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية معينة » [2].

و يعرفه خاطر أحمد مصطفى على أنه « طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة ، و آثارها ، والعلاقات التي تتصل بها ، وتغيرها ، وكشف الجوانب التي تحكمها »[3]. وتعتمد قيمة المنهج الوصفي إعتمادا على كيفية تمثيل « عينة » المسح المختارة لموضوع البحث ...وتعتمد طرق القياس غالبا على:

- الملاحظات...
- المقابلات...الاستمارات...
- الاختبارات ، الاستطلاعات ، والاستفتاءات... » [4].

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه « المنهج الذي يقوم فيه الباحث بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما وكيفا. » [5].

4. التقنية المستعملة:

1.4. دليل المقابلة: تعتبر المقابلة أهم وسيلة لجمع المعلومات ، كما تستخدم مع

(1) موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبة للنشر ، ط 2 ، 2006 ، ص206.
(2) أحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1982 ، ص157.
(3) خاطر أحمد مصطفى ، البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 ، ص278.
(4) جازيه كيزان ، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008 ، ص47.
(5) بلقاسم سلاطنية ، حسان الجيلالي ، منهجية العلوم الاجتماعية ، شركة دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، ص13.

أغلب تقنيات البحث، وتعتبر الوسيلة الرئيسية للحصول على المعلومات في كل منهج دراسة الحالة والمنهج الأنتروبولوجي، كما تتميز المقابلة على اختلاف أشكالها، بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال الإنساني. إذ إنها تتيح للباحث أن يستخرج من مقابلاته معلومات وعناصر فكرية غنية جدا ودقيقة. وعلى عكس التحقق بالاستمارة فإن مناهج المقابلة تتميز باحتكاك مباشر بين الباحث ومحادثيه، وبضعف التوجه الممارس من قبله عليهم [1]. وهناك عدة اعتبارات على القائم بإجراء المقابلة احترامها، وتتمثل في ما يلي:

« طرح أقل ما يمكن من الأسئلة .
تدخل بطريقة متقدمة قدر المستطاع.
الامتناع من زج الباحث نفسه في مضمون المقابلة.
الحرص على إجراء المقابلة في بيئة وسياق ملائمين.
القيام بتسجيل المقابلات »[2].

والمقابلة نوعان : حرة ومقننة، ونحن في هذا البحث إعتمدنا على المقابلة المقننة، فأجريناها مع الأساتذة وطرحنا عليهم أسئلة تضمنها دليل المقابلة بوضوح، وأجابوا على قدر السؤال . وبعض أسئلة خاصة بخصائص أفراد العينة، وأخرى تصب في صميم الموضوع في إطار الدراسة، أما عن مدة المقابلة فإننا استغرقنا من ساعة وربع (1سا و 15 د) إلى ساعة ونصف (1سا و 30 د) ؛ وهذا حسب الظروف المواتية لكل مقابلة .

2.4.دراسة الحالة:

يعرف منهج دراسة الحالة على أنه « دراسة معمقة لنموذج واحد أو أكثر لعينة يقصد منها الوصول إلى التعميمات، إلى ما هو أوسع عن طريق دراسة نموذج مختار »[3].

والطبيعة المعمقة لدراسة الحالة تفتح المجال لبحث عدد من الحالات ودراستها بصفة معمقة وهذا ما يؤكده « جي W .Gee أن الطابع المعمق لدراسة الحالة يجعل من الممكن عمليا بحث عدد من الحالات ودراستها دراسة معمقة »[4] . و للإشارة فإنه

(1) ريمون كيفي، لوك قان كمبنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تعريب يوسف الجباعي المكتبة العصرية، ط، بيروت، 1997، ص91.
(2) نفس المرجع، ص94. .
(3) عمار بوحوش، مرجع سابق، ص130 نقلا عن عامر قنديلجي، البحث العلمي، دليل الطالب في الكتابة و المكتبة والبحث، بغداد مطبعة عصام، 1979، ص 68 ـ 69.
(4) غريب محمد سيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، : 1983، ص180.

يتسم هذا الأسلوب بأنه من أساليب التحليل الكيفي.

3.4. العينة:

بعد تحديد التقنيات المستعملة في البحث، وباعتبار أنه من الصعب على الباحث الاتصال بجميع أفراد مجتمع البحث المراد دراسته، أصبح من الضروري الانتقال إلى مرحلة تحديد عينة البحث، والتي لا تقل أهمية عن المراحل السابقة.

العينة وطريقة اختيارها تتوقف على حجم مجتمع البحث، ويشترط أن تكون ممثلة لهذا الأخير، من أجل إمكانية تعميم النتائج عليه.

وفي نظر موريس أنجرس(MOURICE ANGERS) فإن «العينة تمتاز حسب طبيعة البحث العلمي في العلوم الإنسانية... حيث إذا لم يستطع دراسة الموضوع الكلي للأفراد، تقوم باختيار جزء منهم فقط، مع التأكد من أن الجزء يمثل المجموعة»(1).

ونظرا لعدم توفر إطار المعاينة لجامعة الجزائر، أو ما يسمى بالقائمة الإجمالية لأسماء الأساتذة الجامعيين الجزائريين، الذين استفادوا أوهم في إطار الاستفادة من التكوين الإقامي بالخارج، فإننا اعتمدنا على عينة الكرة الثلجية و«هذه الطريقة تقوم على اختيار فرد معين وبناء على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تهم الموضوع دراسة الباحث يقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة»(2).

كما أننا تم إجراء فرز أفراد العينة بشكل غير احتمالي للمعاينة وذلك لأننا نعرف بعض أفراد مجتمع البحث المستهدف والذين تمكننا بفضلهم من الاتصال بالآخرين ومنه أفراد مجتمع البحث هم الذين ساعدونا في بناء العينة، حيث «إننا نلجأ إلى هذا الأسلوب عندما يكون الوسط غير معروف كليا، أو أن الوسط منغلق على نفسه نسبيا...»(3)، وقد اعتمدنا على هذه العينة لأنها الأكثر ملاءمة لموضوع بحثنا.

5. نتائج الدراسة:

بعد جمع الاستمارات وقراءتها قراءة متمعنة وتحليلية بصفة مبدئية بدا لنا تشابهها، وعلى هذا الأساس فضلنا اختزالها واقتصرنا فقط على سبع حالات ـ والتي قمنا

(1) MOURICE ANGERS ,initiation pratique a la méthodologie des science humaines ,édition casbah /Alger ,1967 , p41

(2) بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلالي. منهجية العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر: ، 2004، ص330.

(3) موريس، أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، ترجمة: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004؛ 2006، ص314.

بتحليلها بصفة معمقة ومن خلالها توصلنا إلى النتائج التالية:

أولا : في ما يخص الظروف المحلية ، استخلصنا من خلال عرض وتحليل الإجابات الخاصة بالظروف المحلية للأستاذ الجامعي المستفيد من التكوين الإقامي بالخارج أن هذه الظروف لا تساهم على رفع الكفاءة الوظيفية ؛ حيث هذه المشاكل تعمل على عرقلته في التفرغ للبحث العلمي ، وهذا زيادة عن الضغوطات التي تخلقها له هذه الظروف. وإن الدولة لن تخسر إن وفرت لهذه الشريحة الاجتماعية حقوقها؛ مما يضمن لها الاستقرار الاجتماعي والارتقاء إلى مستوى التقدم وخلق التنافس على الدرجات العلمية ، وبالتالي يكون تميزه إنتاج علمي معتبر سواء في الكتب أو المجلات الوطنية والدولية أو المشاركة في الملتقيات العلمية الوطنية والدولية .

كما أنه من الملاحظ أن أغلبية الأساتذة تحترم وتنظم الوقت بصفة انضباطية وذلك بنسبة 57.14% وتفتقد إلى الاعتماد على خطة معينة لذلك تخضع إلى المراقبة الذاتية لتسيير وقتها ولها الوعي بتنظيم الوقت ولكن لا تعتمد على خطة محكمة وترجع ذلك إلى البيئة التي تعمل فيها والتي لا تحفزها على تنظيم الوقت بكل تخطيط ، كما أن المشاكل التي يعيش فيها تشكل خطرا على كفاءته الوظيفية؛ حيث تعمل على عرقلة مساره المهني بشكل مخيف تجعله مهددا بعد الاستقرار الاجتماعي الذي يعتبر أدنى الحقوق التي ينبغي التمتع بها ، كما يذهب به إلى أبعد من ذلك من خلال انحطاط مكانته ودوره في المجتمع وهذا ما يؤدي إلى اختلال النسق بأكمله .

ثانيا: فيما يخص الهدف من التكوين : استخلصنا من خلال عرض وتحليل الإجابات الخاصة بهدف الأستاذ الجامعي من التكوين الإقامي بالخارج أن الهدف الأساسي والرئيسي لهؤلاء الأساتذة يكمن في التفرغ للبحث حتى يتسنى لهم الأمر إنهاء الرسالة العلمية (أطروحة الدكتوراه) ومناقشتها بمجرد العودة من التكوين ، كما أنهم يجمعون أنهم بالإضافة إلى هذا الهدف الديناميكي (محرك البحث) هناك أهداف أخرى لا تقل أهمية عن الهدف الجوهري وتتمثل في توسيع دائرة الاتصال في بيئة الأسرة العلمية خارج الوطن ، إضافة إلى الاحتكاك بالأساتذة الأكفاء والاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم ، أضف إلى ذلك اكتشاف الثقافات التنظيمية والتيارات الفكرية والمعايير والقيم السائدة والمقارنة بين البلد الأصلي والبلد المستضيف .

هذا ولكن لا ننكر أن هناك فئة من الأساتذة يتخذون هذا النوع من التكوين وسيلة كمنطلق لعدم العودة إلى الوطن وفتح مجال الهجرة إلى درجة أنه ينسى الهدف الحقيقي الذي على أساسه استفاد من التكوين الإقامي .

لكن هنا في هذا المنطلق تتدخل وتتحكم طبيعة الضمير المهني لكل واحد منهم

ومدى استحقاق ما تحصل عليه . كما أن هناك من الأساتذة من يعتبر هذه المرحلة العلمية التي فيها فترة وشك إنهاء الأطروحة أنها تتوقف على تجديد المعارف وتنمية القدرات ، وبالتالي ليس في حاجة إلى رفع كفاءته الوظيفية بل بالعكس. فالتكوين والكفاءة لا يتوقفان عند كرسي الأستاذية كما يعتقدها البعض ، وهذا باعتبار ما يتسم به التكوين من استمرارية ومرونة .

ثالثا : فيما يخص الظروف الخارجية للأستاذ الجامعي في الخارج ، استخلصنا من خلال عرض وتحليل الإجابات الخاصة بظروف التكوين في البلدان المضيفة في كل من مصر ، تونس ، المغرب ، لبنان ، فرنسا ، محفوفة بالمشاكل وهذا من جراء غلاء المعيشة ، مشكل السكن وغياب التغطية الكاملة للأساتذة ، وارتفاع التكاليف العلمية ، غلاء الإيجار ، إضافة إلى الاستهزاء بالأستاذ الجامعي عند الالتحاق بالمكتبات الجامعية ، حيث تتم مسائلته كلما التحق بمبنى الجامعة . كما أن الظروف هذه لا تساعد على الرفع من الكفاءة الوظيفية ، لكن هناك من الأساتذة من تصدى لهذه المشاكل وحاول كيفية استغلال التكوين لمصلحه سواء على اقتناء المراجع اللازمة أو من ناحية الاطلاع على أحدث طرق التدريس أو في الاستفادة من مجالات توسيع مجال الاتصال بين أفراد الأسرة العلمية .

الخاتمة:

إن تنمية القدرات المهنية للأستاذ الجامعي يعد استثمارا في رأس المال البشري ، وذلك من حيث إجراء بحوث علمية .ونحن في دراستنا انصب اهتمامنا على هذه الشريحة الاجتماعية من خلال تكوينها ، ونخص بالذكر التكوين الإقامي بالخارج الذي يخضع له الأساتذة الجامعيين الجزائريين والذين هم على وشك إنهاء أطروحة الدكتوراه ، وذلك قصد تنمية معارفهم لتحقيق فعالية كبيرة في ميدان العمل ومنه الوصول إلى تحقيق إستراتيجية المنظمة بصفة عامة والمنظمة الجامعية بصفة خاصة. والجدير بالدراسة أن نقوم ببحوث لمعرفة كفاءة المورد البشري وثقافة المؤسسة الجامعية من خلال الفاعلين بها الذين يعتبرونها محركها ، لذلك يتطلب الأمر خلق نظريات خاصة بالجامعة الجزائرية باعتبارها نسق جزئي يقوم بوظيفته في إطار النسق الكلي العام ، حيث يستدعي الأمر رد الاعتبار إلى الأنساق المؤثرة فيه ، والوصول إلى هذه النظريات يتوقف على درجة الوعي التام بطبيعة التكوين الذي يخضع له الأستاذ الجامعي الفاعل الأساسي في الجامعة ، وكيفية التعامل مع أفراد الأسرة العلمية بالخصوص الأساتذة الجامعيين؛ حيث تشكل القوة المحركة التي تحرك ديناميكية المؤسسة الجامعية ، وهذا لا يتحقق إلاّ بإنتاج نظريات على الأقل تحاول فهم الحركة الديناميكية للفاعلين في المنظمة الجامعية من سلوكات ، اتجاهات ، آراء ، ومشاركات

جماعية والدفاع عن الآراء .وهذا حسب التوافق في القيم في إطار سوسيولوجية المنظمة الجامعية. وهذا مع مراعاة الثقافات الفرعية المتداولة في المنظمة الجامعية ، كما أنه ينبغي رد الاعتبار بدرجة قوية إلى العوامل المادية والمعنوية لهذه الشريحة الاجتماعية. ومنه تكثيف البحوث من هذا النوع والقيام بالدراسات يؤثر إيجابا على المعرفة العلمية ويعمل على تنميتها والدفع بها إلى السير في اتجاه التقدم ، مما يعمل على تحقيق الكفاءة وتجديد المعارف ، إضافة إلى اكتساب التقنيات الجديدة ونقل المهارات.

قائمة المراجع:

1ـ إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1982.

2 ـ بلقاسم سلاطنية ، حسان الجيلالي. منهجية العلوم الاجتماعية ، شركة دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004.

3 ـ جازيه كيزان ، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2008.

4 ـ حفيظي سليمة ، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة.دراسة حالة الإطارات الجامعية العاملة في مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ، بسكرة ، . مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الآداب والعلوم والإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، 2004 ـ2005.

5 ـ محمد علي محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1984.

6 ـ محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، الإسكندرية ، المطبعة العصرية ، ط 1 ، 1985 .

7 ـ موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبة للنشر ، ط2 ، 2006.

8 ـ المركز الوطني للوثائق التربوية ، الكتاب السنوي ، الجزائر ، 1998 ـ

9ـ المرسوم رقم 98 ـ 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني 1419 الموافق ل 22 غشت 1998 . المتضمن القانون التوجيهي.

10 ـ عمار بوحوش ، مرجع سابق ، ص130 نقلا عن عامر قنديلجي ، البحث العلمي: دليل الطالب في الكتابة و المكتبة والبحث ، بغداد ، مطبعة عصام ، 1979.

11 ـ غريب محمد سيد أحمد ، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،

12 ـ ريمون كيفي ، لوك قان كمبنهود ، تعريب يوسف الجباعي المكتبة العصرية ، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ، بيروت ، ط1 ، 1997.

13 ـ خاطر أحمد مصطفى ، البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 2001.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

14 - MOURICE ANGERS, initiation pratique a la méthodologie des science humaines, édition/ Alger casbah, 1967.