

المرافقة البيداغوجية للأستاذ الباحث "بين الحق والواجب"

شلالي محمد

طالب دكتوراه

تخصص إدارة ومالية

كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1

الملخص:

نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر على التكوين كأحد حقوق الموظف العام ملزما الإدارة بضرورة المداومة على تكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم خلال مسارهم المهني، لذلك أوجب القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث على الإدارة بأن تنظم بصفة دائمة تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين بهدف تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم.

يعتبر التكوين بالنسبة للأستاذ الباحث ذو أهمية كبيرة نظرا للواجبات الملقة على عاتقه باعتباره أن التعليم والبحث المكلف بهما يندرجان ضمن مهمة الخدمة العمومية التي تقتضي إعطاء تدريس نوعي محين يرتبط تطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية، وذلك ما يقتضي تكوينه بما يحقق أهداف الدولة في ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي من خلال إخضاعه لمرافقة بيداغوجية أثناء فترة التربص مباشرة بعد توظيفه.

الكلمات الدلالية: الموظف العام، الأستاذ الباحث، التكوين، المرافقة البيداغوجية.

Summary:

The statutes of the civil service in Algeria stipulate training as one of the general rights that commits the administration to perpetuate the training of civil servants and improve their level and renew their knowledge during their professional career, which is why the special status of professor-researcher obliges the administration to organize continuous training cycles for the benefit of research professors in order to improve their level and develop their professional qualifications as well as upgrade their knowledge in the field of their activities.

For the research professor, training is considered to be of paramount importance, given that the teaching and research for which he or she is responsible are part of the public service's mission, which involves providing up-to-date quality teaching, linked to the development of science, knowledge, technology, and pedagogical and didactic means, which the training implies in order to achieve the objectives set by the State to guarantee quality at the levels of higher education and scientific research institutions, through pedagogical support during the period of the traineeship immediately after recruitment.

Key words: civil servant, professor-researcher, training, pedagogic follow up

مقدمة:

يعتبر الموظف العام إحدى الوسائل التي تعتمد عليها الدولة لتحقيق سياستها في إشباع حاجات المواطنين المتنوعة والمتجددة من وقت لآخر وفقا للمبادئ التي تحكم المرافق العامة، فلا تكون هذه السياسة ناجحة إلا إذا وفرت الدولة الظروف الكفيلة بممارسة الموظف لمهامه على أحسن وجه تحقيقا للمصلحة العامة والمصلحة الخاصة في أن واحد.

لذلك تعتمد الدولة تكوين الموظف العام طيلة مساره المهني بدءا بالتحاقه بالوظيفة إلى غاية انتهاء خدماته بأحد الأسباب، إذ تتعد أنواع التكوين بحسب كل مرحلة من مراحل هذا المسار، فقد يكون مباشرة بعد التحاق الموظف بوظيفته الجيدة بغرض الإلمام بمتطلباتها وتحضيره المسبق لذلك، كما قد يكون إثناء ممارسة مهامه لتحسين مستواه وتجديد معلوماته المهنية بما يتماشى ومقتضيات المرفق العام والتطورات الحاصلة في هذا الشأن وغيرها من صور التكوين التي يخضع لها الموظف العام.

التكوين هو أحد حقوق الموظف العام التي نص عليها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ بموجب المادة 38 منه التي تنص على حقه في التكوين وتحسين المستوى خلال حياته المهنية²، في حين تلزم المادة 104 منه الإدارة بضرورة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، بغرض ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة³، أين أحالت المادة 105 من نفس الأمر مختلف الإجراءات المتعلقة بالتكوين إلى التنظيم⁴ سواء النص الإطار المنظم له⁵ أو مختلف القرارات الوزارية صادرة تطبيقا له.

لذلك ألزم القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث⁶ الإدارة أن تنظم بصفة دائمة تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين بهدف تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم⁷.

فإذا كان التكوين حقا للموظف العام بصفة عامة ولأستاذ الباحث بصفة خاصة فإن ذلك مرده إلى الواجبات الملقاة على عاتقه خاصة ما ورد ضمن أحكام المادة 04 من القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له والتي أكدت على أن التعليم والبحث المكلف بهما الأساتذة الباحثين يندرجان ضمن مهمة الخدمة العمومية التي تقتضي إعطاء تدريس نوعي محين يرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقة ذلك للمقاييس الأدبية والمهنية، وكذا إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف وتنمية كفاءاتهم وقدراتهم⁸.

تثير هذه الدراسة تساؤلا حول مدى نجاعة الإجراءات المتعلقة بتكوين الأستاذ الباحث ضمن النظام القانوني الجزائري؟

للإجابة عن هذا التساؤل قسمنا هذه الدراسة إلى محورين : التكوين كحق للأستاذ الباحث (المحور الأول)، التكوين كواجب على عاتق الأستاذ الباحث (المحور الثاني)، هذا على العموم أما التفصيل فسيأتي على النحو المبين أدناه.

المحور الأول

التكوين كحق للأستاذ الباحث ضمن الأمر رقم 03-06 والنصوص التنظيمية.

التكوين احد الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام بموجب الأمر رقم 03-06 ضمن عدة مواد نصت على ذلك، فالمادة 38 منه نصت صراحة على حق الموظف في التكوين وتحسين المستوى خلال حياته المهنية، مما يؤكد استمراريته خلال المسار المهني للموظف وما يتضمنه من مراحل عديدة بحسب وضعيته الإدارية ومتطلبات المرفق العام والوظيفة المشغولة.

ويهدف ضمان تأهيل الموظف و ترقية المهنية و كذا تأهيله لمهام جديدة وفقا لشروط وكيفيات يتم تحديدها عن طريق التنظيم، ألزمت المادة 104 من نفس الأمر الإدارة بضرورة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة (أولا)، كما أكد القانون الأساسي المتعلق بالأستاذ الباحث على هذا التكوين (ثانيا).

أولا- الأحكام العامة لتكوين الموظفين في النظام القانوني الجزائري.

يعرف التكوين أثناء الخدمة بأنه "جميع العمليات والإجراءات التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي والأدائي والانتمائي لمهنة التعليم"⁹.

كما يعرف بأنه " كل نشاط تعليمي منظم، ويقصد به زيادة كفاءة رجال التعليم أثناء عملهم، أي بعد تخرجهم واشتغالهم بالمهنة"¹⁰.

تطرق الأمر رقم 03-06 للتكوين كأحد الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، حيث تنص المادة 38 منه على ما يلي: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

يلاحظ بأن نص المادة اقر بحق الموظف في إحدى العمليات الثلاثة المتمثلة في: التكوين تحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية، فهناك فرق بينها، كما أن ذكر الترقية هو بمثابة إشارة ضمنية إلى علاقتها بالتكوين نظرا لان الرتبة الجديدة في بعض الأحيان تتطلب تكوين الموظف بما يتماشى ومهام الرتبة الجديدة.

لقد ألزم نص المادة 104 من الأمر رقم 03-06 الإدارة بضمان دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة لتحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة، لذلك فان تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بمثابة واجب ملقى على عاتق الإدارة تعمل على تجسيده وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم.

نظرا لأهمية التكوين فقد نصت المادة 84 من نفس الأمر إمكانية أن تتضمن فترة الترتيب تكويننا تحضيريا لشغل الرتبة بالنسبة لبعض الأسلاك، بهدف تحضير الموظف الملحق حديثا بالوظيفة من الإلمام بمتطلبات الوظيفة التي يمارس مهامها¹¹، بل وذهب المشرع إلى ابعاد من ذلك تشجيعا للتكوين بصفة عامة عندما أجاز الخروج عن قاعدة منع ازدواج الوظيفة وتبنيه لاستثناء الترخيص بذلك فيما يتعلق بمهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفقا لكيفيات يحددها التنظيم¹².

وقد أحال نص المادة 105 من نفس الأمر الإجراءات المتعلقة بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة عن ذلك إلى التنظيم¹³ ممثلا في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 03 مارس 1996، المعدل والمتمم، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم¹⁴، الذي ميز بين ثلاثة أنواع، لكل واحد منها أسباب تستدعي اللجوء إليه كما يلي:

- التكوين المتخصص.

- تحسين المستوى.

- تجديد المعلومات¹⁵.

كما حدد المرسوم نفسه طبيعة الدورات المنظمة لتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتدريبهم حسب الأسلاك والرتب في شكل متواصل أو متناوب كما يلي:

- دورات قصيرة المدى إذا كانت المدة تقل عن ستة (6) أشهر أو تساويها،

- دورات متوسطة المدى إذا كانت المدة تفوق ستة (6) أشهر وتساوي سنة واحدة أو تقل عنها،

- دورات طويلة المدى إذا كانت المدة تفوق سنة واحدة (1) وتساوي ثلاث (3) سنوات أو تقل عنها¹⁶.

كما ألزم المشرع المؤسسات والإدارات العمومية بوجوب أن يكون مخطط التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات في إطار تسيير تقديري للموارد البشرية، وهذا عن طريق تحديده على مستوى قطاع النشاط المعني خلال سنة أو عدة سنوات مالية¹⁷، حيث يبقى ذلك خاضعاً لرقابة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية عقب كل سنة مالية، بخصوص مدى تنفيذ ما ورد ضمن تلك المخططات على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية¹⁸.

ثانياً- التكوين بموجب القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.

يخضع الأستاذ الباحث إلى مجموعة من الواجبات من بينها إعطاء تدريس نوعي محين ومرتببط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقاً للمقاييس الأدبية والمهنية والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل، وكذا القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث¹⁹، لذلك قرر لهم نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08 الحق في الاستفادة من كل الشروط الضرورية لممارسة مهامهم وترقيتهم الجامعية تماشياً والواجبات المفروضة عليهم²⁰، وهي متعددة بحسب المهام المكلفين بها سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة أو في إطار اتفاقيات التعاون وقطاعات النشاطات الأخرى²¹.

كما تنص المادة 22 منه على ما يلي: "يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة تكويناً متواصلاً لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".

يستفاد من مصطلح "يتعين" الذي بدأ به نص المادة بأن الإدارة ملزمة بتكوين الأساتذة الباحثين على وجه الدوام تهدف من خلال ذلك إلى عدة أهداف:

- تحسين المستوى.

- تطوير المؤهلات المهنية.

- تحيين المعارف في مجال نشاطاتهم.

المحور الثاني

المرافقة البيداغوجية واجب على الأستاذ الباحث حديث التوظيف.

يمارس المرفق العمومي للتعليم العالي مجموعة من المهام حددها القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999، المعدل والمتمم، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي²² من خلال المادتين 03 و 05 منه²³، كما حدد كذلك القانون رقم 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي²⁴ مجموعة من الأهداف من بينها تطوير منظومة التربية والتعليم والتكوين، لا سيما بتحسين نوعية التكوين²⁵، وكذا تطوير الموارد البشرية في مجال التعليم العالي²⁶.

تجسيدا لذلك ويهدف تمكين الأستاذ الباحث حديث التوظيف من أداء مهامه على أحسن وجه قررت الوزارة المكلفة بالتعليم العالي والبحث العلمي إخضاعه لمرافقة بيداغوجية خلال فترة التربص تمكنه من اكتساب مهارات التدريس الجامعي، حيث صدر القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 20 جويلية 2016، المحدد لكيفيات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف²⁷، كإحدى إحدى صور تكوين الموظف العام (أولا) والمرافقة البيداغوجية إحدى صور ضمان الجودة (ثانيا).

أولا- المرافقة البيداغوجية إحدى صور تكوين الموظف العام.

يقول بويس "Boice" إن السنوات الأولى من عمل الأستاذ الجامعي هي سنوات تكوينية ودائمة الخبرة... والخبرات الأولى داخل غرفة الصف... وفي غيرها من الأنشطة الأكاديمية، مثل الطباعة والنشر... تشكل حالة تنبؤ بعادات في الحياة المهنية أكثر من أي مرحلة تكوينية أخرى... وحالما تبدأ في التشكل يصعب جدا تغييرها²⁸.

عملية المرافقة البيداغوجية هي إحدى أهداف مشروع الإصلاح والتجديد والتطوير وفق النموذج الأوروبي- مغاربي، والمعروف بمسار (بولونا) وهو النموذج المعتمد من قبل الجامعة الجزائرية تماشيا مع معايير إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي والبحث العلمي²⁹.

لذلك يعتبر إخضاع الأستاذ الباحث حديث التوظيف خلال فترة التربص إلى مرافقة بيداغوجية بهدف اكتساب مهارات في فن التدريس الجامعي³⁰ بمثابة تكوين له يمكنه من الإلمام بمتطلبات الوظيفة التي يشغلها في مجال التعليم العالي بناء على برنامج يتكون من عدة محاور حصرها القرار المذكور³¹.

ولضمان ذلك أوكلت المهمة إلى خلية المرافقة البيداغوجية تنشأ على مستوى كل مؤسسة للتعليم العالي³² مشكلة من:

- نائب مدير الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج،

- مسؤول خلية ضمان الجودة،

- ثلاثة (3) أساتذة باحثين يمثل كل واحد منهم شعبة العلوم الإنسانية والاجتماعية وشعبة اللغات والآداب والفنون يختارون من طرف مسؤول المؤسسة الجامعية من الأساتذة والأساتذة المحاضرين ذوي الكفاءات المؤكدة في ميدان البيداغوجيا والتعليم العالي³³.

كما تضمن القرار نفسه ملحقاً يوضح المهام المنوطة بالأستاذ الباحث "أستاذ مساعد ب" المترص طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 130-08 وقسمها إلى اثنتا عشر (12) اختصاصاً، إضافة إلى اقتراح الجدول الوطني للتكوين والذي يتكون من موضوع التكوين، أهدافه، النشاط الخاص به، المهام والحجم الساعي³⁴.
لنفس الغرض ويهدف ضمان السير الحسن لخلايا المراقبة البيداغوجية وتأطيرها أنشأت اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ المراقبة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث بموجب القرار رقم 1636 المؤرخ في 29 أكتوبر 2016 عن الوزير المكلف بالتعليم العالي³⁵.

غير أنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث³⁶ يلاحظ بأن هذا الأخير لم ينص على خضوع الأستاذ الباحث حديث التوظيف خلال فترة التبرص إلى تكوين معين مهما كانت طبيعته، بخلاف بعض القوانين الأساسية الخاصة الأخرى التي نصت على خضوع بعض الأسلاك والرتب إلى تكوين خلال فترة التبرص سمته "التكوين التحضيري" كإشارة إلى تحضير الموظف لمهام الوظيفة التي سيشغلها³⁷.
يلاحظ انعدام الأساس القانوني للمراقبة البيداغوجية للأستاذ الباحث حديث التوظيف ضمن القانون الأساسي الخاص الذي يخضع له، إذ يمكن القول أن المراقبة البيداغوجية تعتبر من قبيل عمليات تكوين الموظف بصفة عامة، فكان من المستحسن إدراجها ضمن النص الأساس الذي يخضع له الأستاذ الباحث ممثلاً في القانون الأساسي الخاص على غرار ما نصت عليه بقية القوانين الأساسية الخاصة، فهذه الأخيرة ترتبت عنها قرارات تنظم هذا التكوين وتلزم من خلاله كل موظف معني به الخضوع لامتحان نهاية التكوين والنجاح فيه.

كما إن إغفال النص على المراقبة البيداغوجية ضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث من جهة والزامهم بمتابعتها بموجب قرار وزاري من جهة أخرى بخلاف بقية القوانين الأساسية الخاصة الأخرى في حد ذاته قد يشكل مساساً بمبدأ المساواة، على اعتبار أن الهدف مشترك بين الكل وهو تحضير الموظف لمهام الوظيفة المراد شغلها. فإخضاع الأستاذ الباحث حديث التوظيف خلال فترة التبرص إلى مراقبة بيداغوجية دون النص على الخضوع لامتحان نهاية هذه المراقبة يعد إغفالاً ينبغي تداركه حتى لا يصبح الأمر مجرد إجراء شكلي لا فائدة منه ولا يشجع المعنيين بالأمر على بذل جهود للنجاح فيه خاصة مع أعباء التدريس الجامعي والضغط التي يعانونها، وكلما ألزم المعنيون بإجراء امتحان نهاية العملية سيكون بمثابة حافز بطريقة غير مباشرة لهم للاهتمام ببرنامجه هذه المراقبة على أحسن وجه، مما يعود بالمصلحة والفائدة في نفس الوقت على المرفق العام والمرتفقين وكذا الأستاذ الباحث.

ثانياً- المراقبة البيداغوجية إحدى صور ضمان الجودة.

أدى تحول دور الدولة من حارسة إلى متدخلة ثم ضابطة إلى ضرورة الاهتمام بمنظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، فبات من الضروري إيجاد الآليات الكفيلة بتطويرها سواء على مستوى الهيكل المؤسسي والتنظيمي أو على مستوى الموارد البشرية من خلال تطويرها بما يتماشى ومتطلبات المرفق العام في ظروف تضمن جودة التعليم العالي والبحث العلمي.

يشق مصطلح الجودة (Qualité) من الكلمة اللاتينية (Qualities) والتي تعني "طبيعة الشيء ودرجة صلابته"، فهي لا تعني الأفضل والأحسن دوماً، وإنما هي مفهوم نسبي يختلف باختلاف الجهة المستفيدة منها، فكانت قديماً تعني الدقة والإتقان ثم أصبح لها أبعاد جديدة ومتشعبة مع تطور علم الإدارة والمؤسسات، في حين فإن إدارة الجودة

الشاملة فهي فلسفة إدارية موجهة لقيادات الجامعات يضمن من خلالها الفعالية والكفاءة مما يؤدي إلى التفوق والتميز³⁸.

يعبر نظام ضمان الجودة حسب (Donald EKONG) عن الوسيلة التي تعتمدها مؤسسة التعليم العالي، لجعلها تؤكد لنفسها ولغيرها بان الشروط الضرورية لجعل الطلبة قادرين على بلوغ المعايير التي حددتها هذه المؤسسة قد تم وضعها فعلا³⁹.

كما يمكن تعريفها بأنها "الوسيلة التي تعتمدها مؤسسات التعليم العالي بهدف ضمان وضع كافة المتطلبات والشروط الضرورية لتقديم مختلف الخدمات وفقا لمنظومة معايير محددة مسبقا، وتسمح لمختلف المستفيدين من هذه الخدمات من التأكد من أن هذه الشروط قد تم وضعها فعلا"⁴⁰.

غير انه يمكن القول إلى انه يصعب تحديد تعريف جامع مانع للجودة في مؤسسات التعليم العالي نظرا لتعدد الأطراف أصحاب المصلحة في الخدمة العمومية لهذا المجال، إذ نجد الطلبة، أعضاء هيئة التدريس، المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بتقديم هذه الخدمة والمجتمع⁴¹.

بناء على توصيات المؤتمر الوطني للتعليم العالي والبحث العلمي المنعقد بتاريخ 19 و20 ماي 2008 والندوة الدولية حول ضمان الجودة في التعليم العالي بتاريخ 01 و02 جوان 2008 أصدرت الوزارة المكلفة بالتعليم العالي والبحث العلمي القرار الوزاري رقم 131 المؤرخ في 31 ماي 2010 المتضمن تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام لضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي⁴²، قبل أن يتم إلغاؤه بموجب القرار الوزاري رقم 2004 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 المتضمن تأسيس لجنة لوضع نظام لضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي⁴³، والذي حددت المادة 02 منه مختلف المهام الموكلة إلى هذه اللجنة لاسيما تنسيق، ومتابعة كل النشاطات المرتبطة بضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والعمل على انسجامها⁴⁴.

تظهر العلاقة الوطيدة بين نظام ضمان الجودة والمرافقة البيداغوجية من خلال القرار الوزاري المحدد لكيفيات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف والذي نص على إنشاء خلية على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي تكلف بوضع ومتابعة برنامج هذه المرافقة، إذ إن تشكيلة اللجنة تضم من بين أعضائها مسؤول خلية ضمان الجودة على مستوى المؤسسة نفسها⁴⁵، الأمر الذي يفيد بأن سياسة تنظيم المرافقة البيداغوجية أملت أن كذلك متطلبات نظام ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.

وعليه فنظام المرافقة البيداغوجية الذي تنتهجه الوزارة المكلفة يحقق المصلحة العامة للدولة من خلال جودة خدمات التعليم العالي والبحث العلمي عن طريق تكوين الأساتذة الباحثين حديثي التوظيف من جهة والمصلحة الخاصة للأساتذة أنفسهم من خلال تنمية قدراتهم التدريسية وبالنتيجة الترقية إلى رتب أعلى.

خاتمة:

إذا كان المشرع الجزائري قد اقر صراحة ضمن الأمر رقم 03-06 حق الموظف العام في التكوين من جهة وإمكانية أن تتضمن مرحلة التربص تكويننا تحضيريا من جهة أخرى، فإن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث حتى وإن أكد على هذا الحق تطبيقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كنص إطار، إلا انه خالفه فيما يتعلق من خلال عدم إدراج المرافقة البيداغوجية للأستاذ الباحث حديث التوظيف أثناء مرحلة التربص ضمن أحكامه، حيث صدر القرار المحدد للمرافقة البيداغوجية كإجراء منفرد لا وجود لأساسه القانوني ضمن القانون الأساسي الخاص

للأستاذ الباحث، وكان الأولى إدراج ذلك ضمنه حفاظا على طابع العمومية الذي يتميز به الأمر رقم 03-06، إضافة إلى النقائص العديدة التي شابت هذا القرار لا سيما ما يتعلق بتخصيص مرحلة نهاية المرافقة البيداغوجية بإمتحان يثبت من خلاله سواء المعني أو الإدارة مدى تحقيق الغاية المنشودة من ذلك، ولم لا إدراج ذلك كإحدى وسائل التقييم المؤدية إلى تثبيت الأستاذ الباحث بعد نهاية فترة التريص مادامت المرافقة قد تمت خلالها.

قائمة المراجع والمصادر:

- 1- بيتر نايت، ترجمة وليد شحادة، حينما يكون المرء مدرسا في التعليم العالي، مكتبات ونشر العبيكان الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 2010.
- 2- تغليت صلاح الدين، مداخلة بعنوان ملمح لبرنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء البيداغوجي، اليوم التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي، خلية ضمان الجودة، جامعة سطيف 2.
- 3- الجوزي ذهبية، الحكم الراشد وجودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، مجلة المؤسسة، جامعة الجزائر 3، العدد 02، 2013.
- 4- بن حسين سمير، تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر - دراسة ميدانية-، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 18، 2015.
- 5- رقاد صليحة، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: أفاقه ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013/2014.
- 6- ساعد صباح، دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 32، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، نوفمبر 2013.
- 7- القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 افريل 1999، المعدل والمتمم، يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية العدد 24، الصادرة بتاريخ 07 افريل 1999، ص 4.
- 8- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 3.
- 9- القانون رقم 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، الجريدة الرسمية، العدد، 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015، ص 6.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996، المعدل والمتمم، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة بتاريخ 23 مارس 1996، ص 5.
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008، ص 18.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 08-302 المؤرخ في 24 سبتمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين لسلك مفتشي السياحة، الجريدة الرسمية، العدد 56، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2008، ص 6.

- 13- القرار الوزاري المؤرخ في 06 ماي 2012، يحدد كفايات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص لشغل بعض الرتب المنتمية لسلك مفتشي السياحة ومدته وكذا محتوى برامجها، الجريدة الرسمية العدد 18، الصادرة بتاريخ 31 مارس 2013، ص 43.
- 14- القرار الوزاري رقم 131 مؤرخ في 31 ماي 2010، يتضمن تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام لضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، السداسي الأول، 2010، ص 238.
- 15- القرار الوزاري رقم 2004 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 يتضمن تأسيس لجنة لوضع نظام لضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، الثلاثي الرابع، 2014، ص 147.
- 16- القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 20 جويلية 2016، يحدد كفايات تنظيم المرافقة البيداغوجية للأستاذ الباحث حديث التوظيف النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، الثلاثي الثالث 2016، ص 371.
- 17- القرار الوزاري رقم 1636 المؤرخ في 29 أكتوبر 2016، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، الثلاثي الرابع، 2016، ص 153.

الهوامش

- ¹ - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، ص 3.
- ² - انظر المادة 38 من المرجع نفسه.
- ³ - انظر المادة 104 من المرجع نفسه.
- ⁴ - انظر المادة 105 من المرجع نفسه.
- ⁵ - المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 03 مارس 1996، المعدل والمتمم، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادرة بتاريخ 23 مارس 1996، ص 5.
- ⁶ - المرسوم التنفيذي رقم 130-08 المؤرخ في 03 ماي 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008، ص 18.
- ⁷ - انظر المادة 22 من المرجع نفسه.
- ⁸ - انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08، المرجع السابق.
- ⁹ - ساعد صباح، دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، نوفمبر 2013، ص 44.
- ¹⁰ - المرجع نفسه، ص 44.
- ¹¹ - انظر المادة 84 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.
- ¹² - انظر المادة 43 من المرجع نفسه.
- ¹³ - انظر المادة 105 من المرجع نفسه.
- ¹⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المعدل والمتمم، مرجع سابق.

- ¹⁵ - انظر المادة 02 من المرجع نفسه.
- ¹⁶ - انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المعدل والمتمم، المرجع السابق.
- ¹⁷ - انظر المادة 04 من المرجع نفسه.
- ¹⁸ - انظر المادة 06 من المرجع نفسه.
- ¹⁹ - انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 130-08، مرجع سابق.
- ²⁰ - انظر المادة 05 من المرجع نفسه.
- ²¹ - انظر المواد 08، 09، 10 و 11 من المرجع نفسه.
- ²² - القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 افريل 1999، المعدل والمتمم، يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية العدد 24، الصادرة بتاريخ 07 افريل 1999، ص 4.
- ²³ - انظر المادتين 03 و 05 من المرجع نفسه.
- ²⁴ - القانون رقم 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، الجريدة الرسمية، العدد، 71، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2015، ص 6.
- ²⁵ - انظر المادة 07 من المرجع نفسه.
- ²⁶ - انظر المواد 45 إلى 50 من المرجع نفسه.
- ²⁷ - القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 20 جويلية 2016، يحدد كفاءات تنظيم المراقبة البيداغوجية للأستاذ الباحث حديث التوظيف النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، الثلاثي الثالث، 2016، ص 371.
- ²⁸ - نقلا عن بيتر نايت، ترجمة وليد شحادة، حينما يكون المرء مدرسا في التعليم العالي، مكتبات ونشر العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 2010، ص 63.
- ²⁹ - تغليت صلاح الدين، مداخلته بعنوان ملمح لبرنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء البيداغوجي، اليوم التكويني لتطوير الأداء البيداغوجي للأستاذ الجامعي، خلية ضمان الجودة، جامعة سطيف 2، 2014/03/19، ص 2.
- ³⁰ - انظر المادة 02 من القرار رقم 932، المرجع السابق.
- ³¹ - انظر المادة 04 من المرجع نفسه.
- ³² - انظر المادة 03 من المرجع نفسه.
- ³³ - انظر المادة 05 من المرجع نفسه.
- ³⁴ - انظر ملحق القرار الوزاري رقم 932، المرجع نفسه.
- ³⁵ - القرار رقم 1636 المؤرخ في 29 أكتوبر 2016، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للإشراف ومتابعة تنفيذ المراقبة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، الثلاثي الرابع، 2016، ص 153.
- ³⁶ - المرسوم التنفيذي رقم 130-08، مرجع سابق.
- ³⁷ - انظر على سبيل المثال المرسوم التنفيذي رقم 08-302 المؤرخ في 24 سبتمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي السياحة، الجريدة الرسمية، العدد 56، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2008، ص 6. تطبيقا للمادتين 22 و 23 منه صدر القرار الوزاري المؤرخ في 06 ماي 2012، يحدد كفاءات تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض الرتب المنتمة لسلك مفتشي السياحة ومدته وكذا محتوى برامجها، الجريدة الرسمية، العدد 18، الصادرة بتاريخ 31 مارس 2013، ص 43.
- ³⁸ - الجوزي ذهبية، الحكم الراشد وجودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، مجلة المؤسسة، جامعة الجزائر 3، العدد 02، 2013، ص 121.
- ³⁹ - نقلا عن بن حسين سمير، تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر - دراسة ميدانية-، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، العدد 18، 2015، ص 209.
- ⁴⁰ - حسين بن سمير، المرجع السابق، ص 209.

⁴¹ - للتفصيل أكثر، انظر رقاد صليحة، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: أفاقه ومعوقاته، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013/2014، ص 30 وما يليها.

⁴² - قرار وزاري رقم 131 مؤرخ في 31 ماي 2010، يتضمن تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام لضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، السداسي الأول، 2010، ص 238.

⁴³ - القرار الوزاري رقم 2004 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014 المتضمن تأسيس لجنة لوضع نظام لضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، الثلاثي الرابع، 2014، ص 147.

⁴⁴ - انظر المادة 02 من القرار الوزاري رقم 2004، المرجع السابق.

⁴⁵ - انظر المادة 05 من القرار الوزاري رقم 932، مرجع سابق.