

(وظيفة الأستاذ في إثارة الدافعية وأثرها على التحصيل الجيد للطلاب)

رابحي سعدي، جامعة الجزائر-2-

ملخص

إن التطور التكنولوجي المتسارع من جهة والتنافس الحاد بين المنظمات والمؤسسات يفرض على هذه الأخيرة تبني فكرة تحسين المستوى لدى الطاقات البشرية للمنظمة أو المؤسسة ، و أن يكون المورد البشري ذا مهارة وكفاءة ممتازة لتحقيق الغرض المنوط للمؤسسة ، الجامعة تعتبر المورد الرئيسي والهام الذي ينتج الطاقات البشرية المؤهلة التي تحتاجها المنظمات والمؤسسات .

وفي هذه الدراسة يحاول الباحث من خلال هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على التكوين الجيد و الممنهج للطلاب الجامعي ، مع ربط هذا التكوين الجيد بوظائف الأستاذ داخل الجامعة من خلال إثارة الدافعية لدى طلابه في البحث العلمي واكتشاف المعلومة

كلمات مفتاحية: وظيفة الأستاذ ، إثارة الدافعية ، التحصيل ، الطالب

Abstract

The accelerated technological development on one hand and the strong competition between organizations and institutions to impose it embraces the idea of improving the level of human resources of the organization or institution, and to be a resource the excellent human skills and efficiency to achieve support of the goal of the institution, the university is the main supplier and important, producing qualified human resources needed by organizations and institutions.

In this study, the researcher is trying through this paper highlight the proper setup and systematic student campus, connecting with a good teacher configuration functions at the university through increase student motivation in research and discovery of scientific information.

خطة البحث:

1/ تمهيد

2/ الكلمات المفتاحية

نظام (ل م د)

3/ أهم النظريات المفسرة للدراسة

وقد استعان الباحث بنظريات سوسيولوجية رتبها على النحو التالي :

- تعلم: في إطار تعلم المعلومات

- بناء : في إطار بناء المعلومات

- وظيفة : في إطار وظيفة والغاية من المعلومات

حيث إن كل ما نتعلمه يجب أن يكون على شكل بناء فالعلم تراكمي كالبناء المعماري ، وأن لكل بناء غاية يكون من أجلها هذا الصرح ، أو غاية أو وظيفة لذلك عرضنا النظريات على النحو التالي .

كما ركز الباحث في هذا البحث على شرط إثارة دافعة الطالب من قبل الأستاذ

تبيان أهمية ودور الجامعة في إنتاج المورد البشري

1/ تمهيد :

إن التطور التكنولوجي السريع والمتسارع في شتى مناحي الحياة العملية والعملية ، يفرض على المجتمعات والدول خاصة السائرة في طريق النمو مواكبة هذا التطور المذهل ، كما إن هذا التطور فرض على المجتمعات والمؤسسات انتهاز سياسة الانفتاح والتنافس ، ودخول سوق العمل .

والانفتاح على العالمية ولد لدى الدول والمؤسسات انتهاز طرق تعلم وتكوين لفرض وجودها بين الآخرين المنافسين بغية مواكبة هذه التطورات ، هذه الطرق أثبتت نجاحها في دول غربية كثيرة ، فإلى هذا التعلم والتكوين الحديث ؟ وما دوره في سيرورة العملية التكوينية خاصة ما يمس وله علاقة بتخصصات العلوم الاجتماعية ؟

2/ الكلمات المفتاحية:

- أ- نظام ل م د: "ل م د أو (ليسانس - ماستر - دكتوراه) هو هيكل للتعليم معمول به تدريجيا في بلادنا منذ سبتمبر 2004.
- ب - التقويم : عملية منهجية، تقوم على أسس عملية، تستهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات ومخرجات أي نظام تعليمي . ومن ثمّ تحديد جوانب الضعف والقوة في كل منها، تمهيداً لاتخاذ القرارات المناسبة للإصلاح.
- ج- الإستراتيجية: في الأصل وتعني الخطة الحربية، أو هي فن التخطيط للعمليات العسكرية قبل نشوب الحروب، وفي نفس الوقت فن إدارة تلك العمليات عقب نشوب الحروب.
- وتعكس الإستراتيجية الخطط المحددة مسبقاً لتحقيق هدف معين على المدى البعيد في ضوء الإمكانيات المتاحة .

د- نظام LMD

نظام (ل م د) بدئ التدريس به في الجامعات الجزائرية تدريجيا سنة 2004 ، وهو نظام تعليم عالي مستورد من الدول الأوروبية ، ويتم التدرج في نظام التدريس (ل م د) وبقا ل ثلاث سنوات لسانس ، سنتين ماستر ، و ثلاثة سنوات دكتوراه.

أهداف نظام LMD:

- تحسين نوعية التكوين الجامعي
- تلاؤم نظام التكوين العالي مع باقي الأنظمة التكوينية في العالم
- اقتراح مسارات تكوينية متنوعة وتكييفها مع الحاجيات الاقتصادية.
- تسهيل حركية الطلبة وتوجيههم.
- تهيئة العمل الذاتي للطلبة
- تنصيب إجراءات لمرافقة الطلبة في أعمالهم
- تهيئة المكتسبات وتسهيل تحويلها
- تنمية التكوين عبر مختلف مراحل الحياة، إلى جانب التكوين الأولي.

3/أهم النظريات المفسرة للدراسة

أولاً: نظرية التعلم

إن الحديث عن التعلم يفرض علينا عرض ولو مختصر لنظرية التعلم ، وأهم المبادئ التي قامت عليها .

تقوم نظرية التعلم على التجارب الحسية ، مع إضافة الصبغة العقلية لاكتساب مهارات جديدة ، وبناء تصور عقلي حول موضوع ما ، وفي هذا الصدد يرى محمود سليمان العميان : (إن الفرد قادر على إعادة ترتيب وتنظيم ما تعلمه وإخراجه بأسلوب جديد ، لذلك تبرز أهمية المعرفة والتعلم بالنسبة للمنظمة ، ويمكن للإدارة إن تستفيد من هذه النظرية في تعليم المرؤوسين في مجال التدريب والتطوير الإداري بهدف إحداث السلوك التنظيمي المرغوب فيه) . سليمان ، محمود العميان ، 2005 . ص 151 .

ومن هنا يرى أصحاب ورواد هذه النظرية أن العاملين داخل المنظمة ملزمين بالبحث والتقصي المستمر على المعلومات التي لها علاقة بأعمالهم ويحتاجونها في وظائفهم ، والتي بدورها تخدم المنظمة ، ولا يحدث ذلك إلا باتصال منظم هادف بين أعضاء المنظمة أو المؤسسة .

كما يربط مصطفى ربيحي المعلومات والمعرفة في قوله بإعطاء مثال الكتاب يعد معلومات وعند استعباه وفهمه يتحول إلى معرفة ربيحي ، مصطفى العميان ، 2012 . ص 57

ثانياً: النظرية البنائية (في إطار بناء المعلومات)

إن النظرية البنائية أو كما تسمى في بعض المراجع البنائية من أقدم وأهم النظريات التي عرفها الإنسان واستعملها و أجرى عليها و بها اختبارات ، ذلك أنها لها استعمالات كثيرة في شتى العلوم ، كالعلوم الاجتماعية و العلوم الطبيعية بل وحتى الفلسفة .

يعرف مصباح البنية بأنها: (تحمل أولاً وقبل كل شيء طابع النسق أو النظام . فالبنية تتألف من عناصر إذا ما تعرض الواحد منها للتغير والتحول ، تحولت باقي العناصر الأخرى . ذلك انه رغم التنافر الظاهري الذي نلاحظه بين البنى والظواهر في المجال الإنساني ، فان هناك قواسم وروابط تربط بينها) . مصباح ، عامر ، 2005 . ص 104 .

يرى إحسان محمد الحسن (أما استخدام البنوية في دراسة المجتمع فهو استخدام لا يختلف كثيراً عن الاستخدام اللغوي والبيولوجي . ذلك أن للمجتمع بناء يتكون من مجموعة المؤسسات أو الأنظمة الفرعية ، والنظام الفرعي الواحد يتحلل إلى الأدوار البنوية) . إحسان محمد الحسن ، 2005 . ص 31 .

ويعتبر تالكوت بارسون من أبرز علماء علم الاجتماع الذين درسوا البنوية كنظرية وفي هذا الشأن يرى عامر مصباح أن البنوية كنظرية فتشير إلى (مرحلة معرفية معينة هي مرحلة المعاصرة ، حيث وصل الفكر الإنساني إلى أقصى درجات تطوره وتمزقه ، حيث أصبحت الاستومولوجيا تبحث عن استقرارها . فهي مشتتة بين الحرية وبين ضغط الأنظمة المعرفية ، بين الفكر في ثورته وحيويته وتطوره وبين البنى وثوابتها ومنطقها وعقلانياتها) . مصباح ، عامر ، 2005 . ص 179

وحسب ما يرى إحسان محمد الحسن في مبادئ النظرية البنوية أنها تعتمد على عدة مبادئ أساسية وهي كالآتي :

- لكل مجتمع إنساني بناء اجتماعي متكامل .
- البناء الاجتماعي يتكون من نظم اجتماعية فرعية مترابطة ومتكاملة .
- انه أي تغير في أحد هذه الأبنية يؤثر على باقي البنية الأخرى .
- للبناء الاجتماعي نسقين :- نسق عمودي : السيطرة والضبط .
- نسق أفقي : تحديد الاختصاص والمكانة الاجتماعية .
- وجود نظام قيمي يحدد الأدوار ويرسم خطوط الاتصال بين الأدوار
- تحديد عوامل الثبات والتغير الاجتماعي .

إن بناء وإنشاء المعلومات بالنسبة للنظرية البنائية يتم بخطوات مرتبة لا يمكن فيها التقديم أو التأخير أو الحذف كالبناء السكني حيث لا نتوقع إن ننقص مرحلة أساسية من البناء أو نقدم أو نأخر في البناء ، والخطوات هي كالأتي : تحديد ما نحتاجه من معلومات كما ووقتا ، معرفة وإدراك المعوقات التي من شأنها أن تقف أمام البناء الصحيح للمعلومات، ثم في الأخير رسم أهداف تنظيمية من أجل ما سبق من خطوات.

والنظرية البنائية ترى أن لبناء المعلومات يجب التأكد من صلاحيتها من خلال فحص واختيار جميع المعلومات ، وتدريب العاملين في المنظمة على الإجراءات التشغيلية للمعلومات أي التي تتقصى وتجمع المعلومات اللازمة ، كما أنه يجب التنفيذ التتابعي بتنفيذ التقنية الجديدة خطوة بخطوة وعدم إدخالها مرة أخرى ، أي تفادي التكرار في بناء المعلومات داخل النظام .كما يجب مراعاة التكلفة والوقت الذي يستغرقه للحصول على المعلومة .

ثالثا : النظرية الوظيفية (في إطاروظيفة المعلومات)

مفهوم الوظيفية:

يقول محمود عودة عن الوظيفية كنظرية: (يذهب الموظفون إلى أن الطريقة التي يعمل بها المجتمع ويستمر في بقائه يمكن أن نلاحظها من خلال النسق الاجتماعي . وأن جميع أجزاء النسق الاجتماعي أو عناصره هي وظيفية fonctionnel أو لا وظيفية dysfonctionnel). عودة، محمود، 1988. ص 94.

ويرى عامر مصباح في الوظيفية بأنها (تتمثل في تلك النتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق فينسق معين) مصباح، عامر ، 2005. ص104 .

وتعتبر النظرية الوظيفية من أهم نظريات علم الاجتماع حيث تهتم بدراسة الثقافة الاجتماعية ، وتدرس كذلك الأنظمة التي تأسس السلوك والقيم ، وفي هذا الشأن يرى كمال بوقرة عن الوظيفية أنها: (تنظر الوظيفية إلى الثقافة نظرة موضوعية فهي لا تفرق بين الثقافات باعتبار الزمان والمكان ، بل ترى أن الثقافة تكون فعالة ومتقدمة ومتطورة كلما خلقت لمجتمعها كل الضمانات الاجتماعية

و الاقتصادية والسياسية التي تمكن أفراد المجتمع من تلبية حاجاتهم المختلفة المادية أو المعنوية بطريقة سهلة). بوقرة ،كمال . 2008. ص79.

من خلال التعاريف السابقة نستشف ، ويتضح لنا جليا أن الوظيفة تدرس وظيفة العضو داخل النسق ، والتي لا يمكن الاستغناء على مهامه داخل الجماعة والتي تساعده وتمنح الجماعة (النسق الكلي) التكيف والتوازن .

وتعتبر النظرية الوظيفية من كبريات نظرات العلوم عامة وعلم الاجتماع خاصة ، وقد أسهمت الوظيفية واستعين بها في شتى العلوم كالسياسة والاقتصاد وعلوم الاتصال والإدارة ، ودرست تكيف الأعضاء مع بعضها و تظافر جهودها داخل النسق الواحد (المنظمة أو المؤسسة) .

كما وتدرس النظرية الوظيفية الظواهر الاجتماعية دراسة معمقة من تحليل مهامها إلى الوصول إلى سبب وجود الفرع داخل النسق ، وما هي مهامه ، وتركز كذلك النظرية الوظيفية على تكامل الأفراد داخل المجتمع ، أو الموظفين داخل المنظمة أو المؤسسة ، ولكي تسهل المهمة بين الأفراد داخل الجماعة فهم يكونون رموزا ومعاني مشتركة تبنى عليها الأفكار والمفاهيم والثقافات المشتركة داخل الكل بين أعضاء الجماعة.

والطالب في الجامعة يكتسب ويتحصل على معلومات ورصيد علمي ، هذا الرصيد له مقاييس تقييمية و أسس يقوم عليه لكي يقاس أدائه عليه في الحياة العملية والاجتماعية .

والرصيد العلمي لدى الطالب الجامعي يعتبر من العمليات الهامة التي من خلالها يمكن أن يميز الأستاذ بين الطلاب النجيب والمتوسط والضعيف ، ولمعرفة المستويات لدى طلاب الجامعة لابد من عملية التقييم في المسيرة التكوينية للطلبة

الدافعية :

إن التحديد المسبق للأهداف ووضع الخطط اللازمة لنيلها يفرض على المعلم أو الأستاذ إثارة دوافع لدى المتعلم لكي يعرف قيمة ما سيتعلمه ، وفي هذا يني أدوين لوك **Ldwin A.Locke** نموذجا يعالج من خلاله أسس الدافعية من حيث وضع أهداف مسطرة ، ويرى إن الأهداف هي المصدر الأساسي في تحديد سبوك الأفراد وتوجيههم ، (ولكي تحقق الدافعية وضع أدوين لوك مجموعة من الشروط وهي :

- أن تكون الأهداف محددة بوضوح

- أن تكون الأهداف صعبة ، طموحة ، ولكن قابلة للتحقيق

- تلقي الفرد تغذية راجعة عن الهدف) حريم ، حسين ، 2006. ص 257.

إن الشروط التي بين أيدينا تلزم على المعلم أو الأستاذ أن يكون ذا دراية بفعالية الاتصال الدائم بالمتعلم (الطالب) ، وذلك خاصة في الشرط الأخير الذي يبين الاتصال المحكم بين المرسل والمتلقي ، والاتصال في عناصره الأساسية هو: متصل (الأستاذ) ، وسيلة الاتصال (الطرق الحديثة في التكوين) ، والرسالة (الرصيد العلمي الموجه للطلاب) المستقبل أو المتلقي (الطالب) مع الاعتماد على وسيلة اتصال قوية وفعالة ذات إستراتيجية هادفة ، إضافة إلى التغذية الراجعة أو التغذية العكسية ، حيث يكون فيها المرسل مستقبل والمستقبل مرسل وتتغير فيها الرسالة من رسالة تعليمية إلى رسالة رقابية ، بمعنى يقوم الأستاذ (المرسل) بإجراء امتحاني على الطالب في ما مدى وصول الرسالة له .

وكذلك تعتبر التغذية الراجعة متابعة الأستاذ للطلاب ، وملاحظته له .

ويرى (فيكتور قروم **Victor vroom**) أنه : (... يمكن دفع الفرد / تحفيز الفرد للقيام بجهد عال حينما يعتقد بأن هذا الجهد سيؤدي إلى حصوله على تقييم جيد ..) حريم ، حسين ، 2006. ص 253.

فالطالب في الجامعة يكون بمثابة المثابر الذي تدفعه فكرة التقييم ذا المصدقية من قبل أستاذه نحو تحسين أدائه ، وأنه إذا ما قام بتحصيل دراسي جيد سيعود عليه بفوائد تشجيعية من قبل الأستاذ .

ويخضع التحصيل الدراسي في هذه المرحلة عدة شروط نذكر منها :

- قيمة الشيء الذي يتحصل عليه الطالب ، أو يتعلمه في الجامعة . فإذا رأى أو أدرك أن التحصيل العلمي ذا قيمة فانه ينجذب نحو هذا الشيء ، إما إذا رأى عكس ذلك فان ينفر منه .

- كما أن الطالب في الجامعة يرى ويقتنع تمام الافتناع أن التحصيل الدراسي الجيد يمنحه سلاح طويل المدى يكون له عون في حياته العملية .

إن وظيفة الأستاذ في الجامعة لا تقتصر على تلقين وتحفيظ الطالب لمعلومات ما بل هي أسمى من ذلك ، فالأستاذ يكون بمثابة القائد الموجه لمؤوسيه (الطلبة) ، إضافة إلى وضع تحفيزات من شأنها أن تكون المحرك الذي يدفع الطالب نحو الظفر بالمعلومة ن

ويقول المهدي الطاهر غنية في مثل هذا الشأن: (... فهم الرئيس لحاجات ودوافع وسلوك المرؤوسين ن وكيف يمكن التأثير عليه ن وأن يكون قادرا على توجيه إرشادات للمرؤوسين في مجال عمله ...) المهدي ، الطاهر غنية ، 2003 . ص 194.

إن مسار الطالب التعليمي داخل أسور الجامعة يفرض عليه تحديد هدف سامي يجب السعي نحو قطفه ، هذا الهدف يتجلى في كسب معلومات أو تحصيل دراسي جيد يخضع إلى مناهج معينة ، هذه المناهج و الاستراتيجيات هي التي يرشد بها الطالب ، والإستراتيجية كما يراها إبراهيم نعيم الظاهر أنها : (... خطة معاصرة طويلة المدى ، تشمل على ممارسات وسياسات تتعامل من خلالها المنظمة مع المورد (العنصر) البشري في العمل ...) . نعيم ، إبراهيم الظاهر ، 2009 . ص 32.

وفي هذه الحالة فالعنصر البشري يقصد به الطالب ، أما المنظمة فهي الجامعة وكال ما يمثل الجامعة من أستاذ وإداريين وصرح وقوانين داخلية ، فالجامعة هي المسئلة الأولى على رسم خطط طويلة المدى بغية تكوين الطالب الذي من شأنه أن تكون له القدرة على اكتساب وتحصيل تعليمي ، والظفر بمعارف وخبرات ومهارات أثناء عملية التعلم والتكوين ، وتتم عملية تكوين الطالب بطريقة منظمة تعتمد على جعله مستكشف أكثر مما يكون متلقي ، حيث أن المعلومة المكتشفة ترسخ في ذهن مكتشفها أكثر من التي تعطى جاهزة .

وللتقويم دور أساسي في تحفيز الطالب ، وتتم عملية التقويم على إجراء مجموعة من الاختبارات والمتابعات يقدمها الأستاذ بعدما يكون قد وجه الطالب في وقت مضى نحو اكتساب معلومات ما ، لذلك فالأستاذ يقوم بوضع مجموعة من المعايير الاختيارية يحدد بها مستوى الطالب وفقا لأسئلة كتابية ، بالاعتماد على العلامات المحصل عليها ، وهنا تجدر الإشارة إلى أن العلامات المتحصل عليها ليست في الغالب تمثل مستوى الطالب وقدراته الحقيقية .

والتقييم الحقيقي للطالب لا يقتصر على العلامات المتحصل عليها بل يهدف إلى قياس المعلومات التي اكتسبها الطالب خلال مسارها الجامعي ، هذا يفرض الاهتمام بالجانب النوعي لا الكمي في العملية التكوينية إضافة إلى الاهتمام بجوانب أخرى منها الشخصية ، الكيفية لدى الطالب واندماجه مع الطرق التعليم والتكوينية الحديثة.

وفيما أشرنا سالفا إلى أن الطالب يحدد هدف معين سامي عند دخوله الصرح الجامعي ، ألا وهو تحسين وكسب مستوى مرموق من المعلومات يرافقه شهادة أو دبلوم يكون بمثابة الشاهد على تحصيله لمعلومات ما أو مستوى دراسي ما ، لكي يندمج فيما بعد في عام الشغل ، و أهداف الطالب أن تكون له دراية تامة بأن ما يتعلمه أو ما يتلقاه من تكوين في الجامعة له علاقة وطيدة بالواقع المعاشي له ، وأنه في يوم ما سيعتمد عليه في هذا المجال ، في هذا الحالة يجب توفر شروط ومبادئ يسير عليها الأستاذ أثناء أدائه لوظيفته أو العملية التعليمية الفعالة ، وهذه الشروط هي :

أ- **الجزاء والعقاب** : فالجزاء أثبت فعالية كبيرة في التعلم ، فالثناء مثلا على الفعل الحسن يزيد من ذلك الفعل ، والعقاب على الأفعال السيئة ينقص منها .

ب- **الدافعية** : تعتب إثارة الدافعية محرك أو وقود يدفع الطالب نحو الأمام في اكتشاف المعلومات ، فعلى الأستاذ أن يرسم منهجا يثير به الدافعية لدى الطلاب في قطف ثمار التحصيل الدراسي الجيد .

ت- التكرار: إن المعلومة المكررة عدة مرات ترسخ في ذهن الطالب أو المتلقي لها

ث- الواقعية: ينبغي أن تكون المعلومات المقدمة أو التي يكتشفها الطالب ذات صلة بالواقع الاجتماعي (خاصة وان الدراسة التي بين أيدينا تربط أو تسعى لربط ما يتعلمه الطالب في ظل الدراسة الحديثة بالعلوم الاجتماعية) .

فالانفصال بين النظري والتطبيقي أو الواقعي سيوقع الطالب في التنقيص من الدافعية لديه لأنها أهملت ميولاته ورغباته ، فالمعروف عن أغلب الطلبة هو الميل إلى الأمور العلمية والواقعية . ويبين عادل حرحوش وزميله قيمة الأداء في مثل هذا الموضوع ويقول : (... تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية ، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف ، والعمل على تعزيز الأولى ومعالجة الثانية ...) . حرحوش ،عادل صالح، ومؤيد ، سعيد سالم ، 2006 . ص 102.

قائمة المراجع

1/الكتب

- الطاهر، المهدي غنية. (2003). مبادئ ادارة العمال : المفاهيم ولأسس والوظائف .(الطبعة الأولى) . ليبيا: الوكالة الليبية للترقيم الدولي الموحد للكتاب.
- إحسان ،محمد الحسن .(2005). النظريات الاجتماعية المتقدمة .(ط1) . بغداد: دار وائل للنشر.
- العميان ، محمود سليمان .(2005) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . ط 3 . الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- حrchوش ،عادل صالح ،ومؤيد سعيد سالم .(2006) ادارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي ، (الطبعة الثانية) . الأردن: جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.
- حسين ،حريم .(2006). مبادئ الإدارة : وظائف المنظمة . (الطبعة الأولى). الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- ربعي، مصطفى عليان .(2012). ادارة المعرفة .(الطبعة الثانية).الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع .
- عودة، محمود.(1988) .أسس علم الاجتماع. بيروت: دار النهضة العربية لطباعة والنشر.
- مصباح، عامر.(2005) .علم الاجتماع الرواد والنظريات .(الطبعة الأولى). الجزائر: شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- نعيم، إبراهيم الظاهر.(2009) ، تنمية الموارد البشرية .(الطبعة الأولى).عمان:عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

2/ أطروحات الدكتوراه:

بوقرة ، كمال . (2008). المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية . أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر .

الملاحق :

القوانين المنظمة لنظام ل.م.د:

تنظم الدراسة في نظام ل.م.د في طور التدرج مجموعة من القوانين، منها:

- المرسوم التنفيذي رقم 265-08 مؤرخ في 17 شعبان عام 1429 الموافق 19 غشت سنة 2008، يتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس وشهادة الماستر وشهادة الدكتوراه- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 48.
- القرار 711 المؤرخ في 03 نوفمبر 2011 يحدد القواعد المشتركة للتنظيم والتسيير البيداغوجيين للدراسات الجامعية لنيل شهادتي الليسانس و الماستر.
- القرار 712 المؤرخ في 03 نوفمبر 2011 يتضمن كفايات التقييم والتدرج والتوجيه في طوري الدراسات لنيل شهادتي الليسانس و الماستر.
- القرار 713 المؤرخ في 03 نوفمبر 2011 يحدد تشكيلة لجنة الإشراف وسيرها.
- القرار رقم 714 المؤرخ في 03 نوفمبر 2011 المتعلق بكفايات ترتيب الطلبة.
- القرار رقم 715 مؤرخ في 03 نوفمبر 2011 : الماستر في المدارس.