

واقع التكوين الجامعي بالجزائر دراسة حالة: جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

¹أ.بصايم راضية، ²أ.قادي إبتسام

جامعة وهران -2- محمد بن أحمد، Bessaim.radia@univ-oran2.dz

جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

تاريخ الاستلام: 2019/10/20 تاريخ النشر: 2020/03/01

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان واقع التكوين الجامعي بالجزائر، ومدى فعاليته في إنتاج أفراد ذوي كفاءات، حيث قادنا هذا البحث إلى إجراء دراسة بجامعة وهران - 2- محمد، مست الأساتذة والطلبة معاً، لذلك إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام أداة الإستبانة التي تكونت من 20 سؤال من خلال إستعمال Google forms تم توزيعها على أساتذة الجامعة من خلال البريد الإلكتروني، وبإستخدام صفحة الجامعة على الفيسبوك من خلال مشاركة رابط الإستبيان بالنسبة للطلبة، وذلك للوقوف على مدى فعالية نظام التعليم بالجامعة، ومن خلال جمع المعطيات وبإستخدام Microsoft Excel لتمثيل النتائج بيانياً، إستخلصنا أن تكوين الأساتذة يساهم في تحسين جودة ونوعية التعليم، التعاون بين الأساتذة على رأس هرم محركات البحث العلمي، شخصية الأستاذ تسمح بتوصيل المعلومات بأكثر فعالية، أما النتائج السلبية تمثلت في أن الجامعة لا توفر التكوين سنوياً للأساتذة، ولا تتوفر على مركز للبحث، ميزانية البحث العلمي غير كافية لتحسن نوعية البحوث، كثافة المنهاج الدراسي تؤثر بشكل كبير على الإنتاجية في مجال البحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: التكوين، الجامعة، التعليم العالي، البحث العلمي.

Abstract:

This study aimed to clarify the reality of training universities in Algeria, and his effectiveness in the production of the competencies individuals, this research conduct us to make a study in the Algerian university Oran 2 Mohamed Ben ahmed, that's why we have adopted the descriptive analytical approach, after that we used the questionnaire tool which contained 20 questions through using Google forms, distributed to professors through e mail in order to poisoning the effectiveness of the university training system in Algeria, through the collection of data, a set of results were concluded, such as training of teacher contributes in the improvement of the quality of education, the coordination and cooperation between the teachers is on the head of scientific research motor, the personality of the teacher allows to transfer the knowledge more efficiently, while there is always negative aspect were concluded as the university do not elaborates yearly training programs for teacher, the university have not a research center, the budget of scientific research is not enough to improve the quality of researches, the intensity of the educational programs affect importantly the productivity of the scientific research.

Key words: Training, University, Higher Education, scientific research.

1 - مقدمة:

الجامعة هي وحدة من نسيج هدفها إنتاج أفراد ذوي كفاءات وإعدادها لتكون عنصرا خالقا للثروة في البلاد، وذلك من خلال التكوين الفعال وإكتساب المعارف من جهة، وتمكين الطالب من الإحتكاك بالمؤسسات الإقتصادية من خلال التريصات والدراسات الميدانية من جهة أخرى، بالإضافة إلى توجيه السلوكيات وصقل الشخصيات لتكون عنصرا فعال في المجتمع، الوصول إلى تحقيق الأهداف يواجهها مشاكل وعقبات التي لها تأثير كبير على تحقيقها، ولتكوين الطلبة يسبقها تكوين المكونين الذين هم الأساتذة، مصدر المعلومات والمعارف، وذلك من خلال توفير لهم جملة من شروط العمل للقيام بواجبهم على أكمل وجه لذلك لا يمكن تحميل الأستاذ كل المسؤولية في تذييل الجامعات الجزائرية التصنيف، فكل فرد من أفراد الحرم الجامعي يتحملون قسط من المسؤولية، طلبة، إدارة...، وعليه ستكون إشكالتنا على النحو التالي: ما هو واقع التعليم العالي في الجزائر؟ وما هي أبرز المشاكل والصعوبات التي تقف أمام تحقيق الجامعة الجزائرية لرسالتها التنموية وفقا لأهدافها المنشودة؟

أهمية الدراسة:

يعتبر التكوين الجامعي في أعلى هرم التعليم، وبذلك هذه الدراسة تسعى إلى تشخيص واقع التكوين الجامعي في الجزائر بصفة عامة وجامعة وهران 2 على سبيل المثال لا على سبيل الحصر، وبالتالي لها أهمية كبيرة لتعزيز البحث العلمي و من ث تقديم الحلول من أجل النهوض بالتعليم العالي في الجزائر.

أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على أهم المشاكل والصعوبات التي تصارعها الجامعة الجزائرية.

- تبيان أهمية التكوين الجامعي في الرفع من إنتاجية البحث العلمي.

- إبراز أهم مشاكل التكوين الجامعي مع اقتراح الحلول المناسبة.

الفرضيات:

الفرضية الأولى: عدم توفير شروط العمل الضرورية للأستاذ لها تأثير على المردود العلمي.

الفرضية الثانية: عدم الدعم المالي وتمويل البحوث العلمية أدت إلى تراجع إنتاجية البحث العلمي.

محاور البحث:

المحور الأول: التكوين الجامعي

المحور الثاني: واقع التكوين الجامعي بجامعة وهران 2 محمد بن أحمد: تحليل ومناقشة الدراسة

المحور الأول: التكوين الجامعي

2 - مفهوم التكوين: يقابل مصطلح -تكوين- في اللغة الفرنسية مصطلح (formation) وسوف نستعمله كمرادف لـ"تدريب"

هاته الكلمة تقابلها في اللغة الإنجليزية كلمة (training) والتي تستعمل في نفس المعنى (غياث، 1984)

"و كما يختلف تعريف التكوين من باحث لأخر حسب الاختصاصات، حيث يعرفه "بيارلوفارت" على أنه وسيلة للتكيف، فهو

يسمح للأفراد بتحسين معارفهم وبالتالي الترقية في منصب عملهم (LOUART, 1991)

" في حين يعرف الدكتور – علي حمدي- التكوين على أنه ضرب من ضروب التعلم، وعلى أنه اكتساب المهارات

والخبرات و المعارف التي تتعلق بمهمة معينة أو عمل ما، ويقول أن التكوين لا يقتصر على العمال الجدد فقط، وإنما يشمل

أيضا قدامى العمال وكذلك القادة والمشرفين (حمدي، 2008)

" أما – عبد الفتاح محمد رويدار- فيقول أن التكوين هو الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين

المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل

بطرق أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو المواقف بطريقة جديدة (رويدار، 2007)

" بينما – مصطفى نجيب شاويش- يعرفه كجهود إدارية أو تنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل

معين، أو القيام بدور محدد في المؤسسة التي يعمل فيها (شاويش، 2007)

وبالتالي يمكن تلخيص مفهوم التكوين على أنه نشاط أساسي من أنشطة تسيير الموارد البشرية ومن الميادين المهمة في

مجال التسيير، ومن بين الوسائل التي يمكنها إيجاد حل لأحد المشاكل المطروحة في المؤسسة، من خلال وضع الوسائل التي

تسمح باكتساب المعارف من طرف شخص أو جماعة في منظور تعاقدية، في نطاق معين من أجل تحقيق هدف.

وفي الأخير نستنتج أنّ للتكوين أهمية بالغة بالنسبة لكلا الطرفين المؤسسة والعمال فقد تعدّت أهميته من منصب

العمل إلى الجانب النفسي لما له من عوامل التحفيز وتحسين الوضعية الحالية، وتتمثل غاياته في رفع مستوى الإنتاجية

للعمال، رفع مستوى الأمن الوظيفي، تلبية حاجة المؤسسة من اليد العاملة الماهرة عن طريق الترقية ، وزيادة جودة المنتج

وبالتالي العمل على تحقيق الميزة التنافسية، والبقاء في السوق.

1-2 أنواع التكوين:

يمكن تصنيف أنواع التكوين في ضوء الأبعاد الآتية (حمدي، 2008):

أ التكوين من حيث وسائله: يمكن تصنيفه على النحو التالي:

التكوين عن طريق النشرات و المحاضرات و المطبوعات.

التكوين عن طريق الإيضاح عبر الأفلام السينمائية و تسجيلات الفيديو و الرسوم و المناقشات الجماعية.

التكوين عن طريق الأداء الفعلي للعمل المراد التكوين عليه.

ب التكوين من حيث أهدافه: ويتضمن ثلاثة أنواع نشير إليها فيما يلي:

1) التكوين الحركي: يستهدف تنمية المهارات الحركية.

واقع التكوين الجامعي بالجزائر دراسة حالة: جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

(2) التكوين الاجتماعي: يهدف إلى تنمية العادات الاجتماعية والاتجاهات النفسية البناءة، مثل: احترام مواعيد العمل.

(3) التكوين المعرفي: يهدف إلى إحاطة العاملين بالمعلومات والبيانات التي تبرز كل جديد في مجال عملهم.

ج -التكوين من حيث نوعية المتكويين الذين سيخضعون للبرامج التكوينية: يتضمن هذا النوع نوعين أساسيين هما:

(1) تكوين العاملين الجدد المبتدئين.

(2) تكوين العاملين القدامى.

د - التكوين من حيث المكان: يختلف التكوين الصناعي باختلاف المكان الذي ينعقد فيه التكوين، وهو ثلاثة أنواع:

(1) التكوين في مكان العمل.

(2) التكوين في أماكن خاصة.

(3) التكوين المزدوج

2 3 فوائد التكوين (السالم، 2005):

أ - فوائد التكوين للمنظمة: يحقق التكوين للمنظمة فوائد عديدة، من بينها ما يلي:

- تحسين ربحية المنظمة.

- تحسين المعارف والمهارات الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.

- تحسين معنويات العاملين.

- يساعد العاملين في التعرف على الأهداف التنظيمية.

- تحسين نوعية الإنتاج وزيادة كميته.

- تحليل التكاليف في المجالات الفنية والإدارية.

- تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين العاملين في المنظمة.

- تخفيض الحوادث وإصابات العمل.

ب - فوائد التكوين للأفراد: كما يحقق التكوين فوائد عديدة للأفراد الراغبين فيه، منها:

- يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.

- يقدم للأفراد معلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.

- يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم المهني.

- يقلل التكوين من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل.

- يتيح للفرد تكوين مهارات جيدة في مجالات العمل والحديث والاستماع.

- يعمق الإحساس بالرضا المهني والإنجاز.

4 2 أسس التكوين الجامعي: الجامعة هي قطب يهدف إلى التأثير على سلوكيات الطلبة وصقل شخصيتهم، مما ينجر عنهن تنمية المجتمع ككل، كما ان هذا القطب يسعى إلى ترقية مستوى التعليم وهذا كله يركز على مجموعة من الشروط والأسس التي تسمح بتحقيق هذه لأهداف، يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- تدخل العملية التكوينية ضمن الإستراتيجية العامة للمنظمة، وذلك من خلال دراسة اهم التطورات والتغيرات التي تطرأ على المحيط ومحاولة مواكبتها والتأقلم معها.
- التعاون والتنسيق مع أصحاب العمل وذلك لتنظيم العملية التكوينية ويكون متصلا بمسؤوليات ومهام فعلية يقوم بها المتكون في المجال العملي بالقطاعات المستخدمة، حيث تتحدد على هذا الأساس تنسيق الأهداف التكوينية والمهارات والمعارف الواجب إكتسابها عند إنتهاء البرنامج التكويني ومباشرة العمل (الطبيب، 1982) في حين لخصها(غياث، 1992) في خمس نقط أساسية وهي:

- الشمول: ويتعلق بالأهداف العامة للتكوين وإرتباطها بمختلف المجالات في الجامعة، بالنسبة للطلاب والمجتمع ككل، فلما يتعلق الهدف بشخصية الطالب بمختلف أبعادها النفسية والمعرفية والجسمية والإجتماعية فيجب هنا للممة جميع هذه الأبعاد.

- التكامل: يقصد به مدى ارتباط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة مع بعضها البعض فيما يخص علاقة المواطن بالمجتمع.

- الواقعية: أي حتمية تقارب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تتميز بالمثالية، بل تتأسس من الواقع وتعتمد على المنهجية العلمية.

- المستقبلية: بمعنى أن الهدف يكون له طموح وتوقع مستقبلي ويسمح بتطوير الأحوال الآنية بمعنى التجديد والاعتناء بها سواء على مستوى الفرد والمجتمع.

- القابلية للتطبيق: أي تحرير الأهداف العامة للتكوين الجامعي بما يسمح لقابليتها للتطبيق، وترجم إلى الواقع العملي، بمعنى الانتقال من النظري إلى التطبيقي للاستجابة إلى متطلبات الواقع وتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع.

1.3- مكونات التعليم العالي: يأتي التعليم العالي في أعلى هرم التعليمي، ويتكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة مع بعضها البعض والمتمثلة في:

أ- هيئة التدريس(الأستاذ): الأستاذ هي كلمة فارسية معناها الماهر في عمله وحرفته (الناصر، 2012/2011)، أما إصطلاحاً فعضوهيئة التدريس في الجامعة هو الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها واستثناء من يحمل درجة الماجستير، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك، أو أستاذ متعاقد (برقوق، 2005).

ب- الجماعة الطلابية(الطالب الجامعي): الطالب الجامعي هو شخص له مستوى علمي يسمح له بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقها العام والتقني إلى الجامعة، وفقاً لتخصص يخول له الحصول على الشهادة، إذ أن الطالب له الحق في اختيار

واقع التكوين الجامعي بالجزائر دراسة حالة: جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

التخصص الذي يتلاءم ورغبته، إذ يعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، ويمثل عدديا الفئة الغالبة في المؤسسة الجامعية (قاسم، 1995).

ج- الهياكل الإدارية والتنظيمية: الهيكل الإداري والتنظيمي هو تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي)، التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية، وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها (وأخرون، 2001)

2-3- العوامل المساهمة في تطور الكفاءة المهنية للمعلم (الأسدي، 2016):

- الإختيار والتوجيه المهني
- الإعداد والتكوين المهني
- الممارسة والخبرة والتدريب
- ممارسة البحث العلمي
- بيئة وظروف العمل

4- المحور الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

1 - مجتمع وعينة الدراسة:

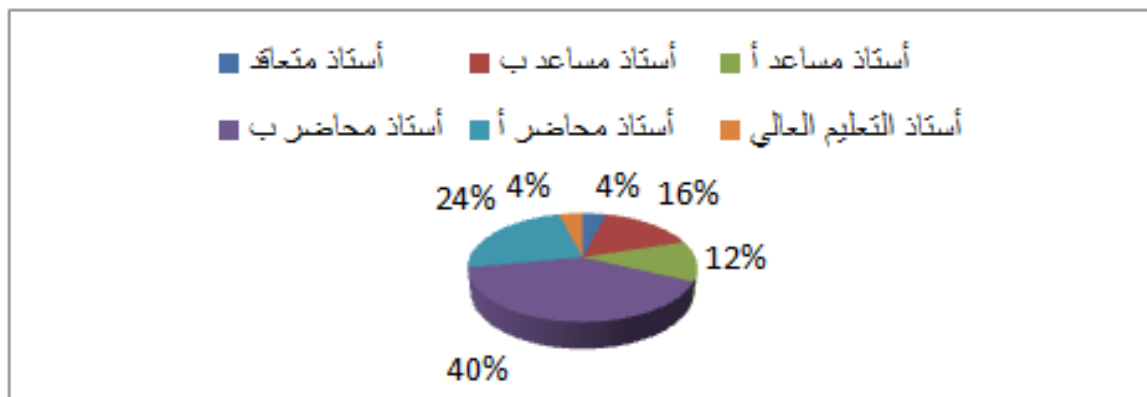
هدف بحثنا هو تحليل أهم المشاكل والعقبات التي في مجال التكوين الجامعي، وتبيان مدى تأثيرها على فعالية التعليم في جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، وقد حددنا المحاور الكبرى لهذه العملية من أجل بناء استمارتنا.

تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الأساتذة المنتمين لجامعة وهران 2 محمد بن أحمد وبالضبط كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، وقد تم توزيع الإستمارة على الأساتذة بإستعمال googleforms وإرسال الرابط بواسطة البريد الإلكتروني، تكونت عينة بحثنا من 27 أستاذ في مختلف الرتب، أما بخصوص الطلبة فتكونت من 23 طالب من مختلف الأطوار الثلاثة.

2 - أداة الدراسة: نظرا لطبيعة الدراسة وأهدافها ومنهجها ومجتمعها، تم إستخدام الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة، ومن ثم القيام بالتحليل والتعليق، حيث تراوحت الأسئلة ما بين المفتوحة التي تحتاج إلى تقديم رأي فيها أو إختيار أحد الإختيارات والأسئلة المغلقة التي يكفي الإجابة عليها بنعم أو لا.

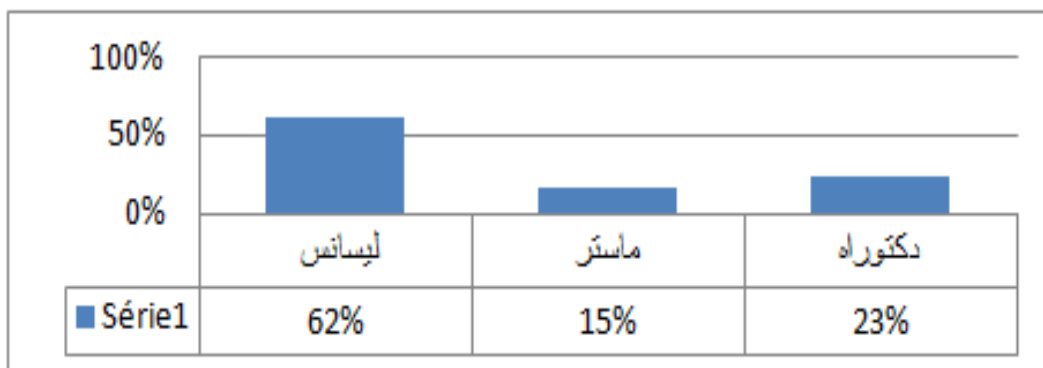
3 - عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

الشكل رقم 01: رتبة الأستاذ



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الاستبيان.

الشكل رقم 02: تكوين الطالب



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج الاستبيان.

فيما يخص الأسئلة المغلقة بالنسبة للأساتذة، تم إدراجها في جدول من طرف الباحثة

جدول رقم (1): التكوين الجامعي

السؤال	نعم	لا
هل الجامعة توفر التكوين لكل الأساتذة سنوياً؟	%33.3	%66.7
هل سبق لكم أن حصلتم على برامج تكوينية في الجامعة؟	%69.2	%30.8

واقع التكوين الجامعي بالجزائر دراسة حالة: جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

هل تكوين الأساتذة الجامعيين يساهم في تحسين نوعية التعليم؟	%84	%16
هل تسمح الجامعة بتحديث وتنمية الكفاءات؟	%76	%24
هل تملك الكفاءة اللازمة في الإطار البيداغوجي والتعليمي؟	%92	%8
هل التكوين الجامعي الحالي يسمح بخلق فرد مؤهل وجاهز لتولي منصب عمل في إطار تخصصه؟	%36	%64
هل تقييم الطالب يتسم بالموضوعية والشفافية بعيدا عن الذاتية؟	%69.2	%30.8
هل تعتمد جامعتكم على إستراتيجية واضحة في مجال البحث العلمي؟	%44	%56
هل تعرقل كثافة المنهاج التدريسي على إنتاجية البحث العلمي؟	%84.6	%15.4
هل الميزانية المخصصة للبحث العلمي كافية من أجل تحسين نوعية البحوث؟	%8.3	%91.7
هل الجامعة توفر كل الوسائل وشروط العمل لتسهيل عملية التعليم؟	%50	%50
هل توفر الجامعة مركز للبحث؟	%17.4	%82.6
هل تعرضت للسرقه العلمية؟	%16.7	%83.3
هل الجامعة تعاقب مرتكبي السرقه العلمية؟	%45.8	%54.2
هل هناك إتصال فعال بين الإدارة والأستاذ؟	%62.5	%37.5
هل لديك الحرية في كيفية تقديم المحتوى التعليمي للطلبة؟	%84.6	%15.4
هل تعتبر لغة التدريس عائقا لفهم الطلبة لمحتوى المادة التعليمية؟	%33.3	%66.7

التعليق:

المصدر: من اعداد الطلبة إعتمادا على مخرجات googleforms

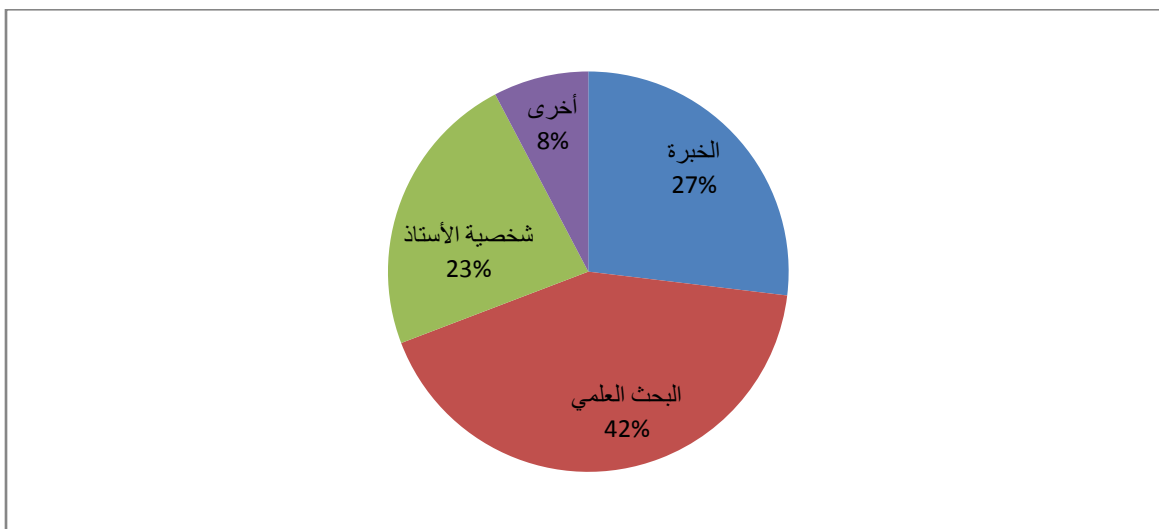
من خلال

الجدول أعلاه يتضح لنا عدم وجود إستراتيجية واضحة في مجال التكوين في الجامعة، كما أن التكوين الجامعي الحالي للطلبة لا يؤهلهم لتولي مناصب عمل، كما أن تقييم الطالب برأي الأغلبية يتم بصفة ذاتية غير موضوعية، كما أن كثافة المنهاج الدراسي تؤثر على الأساتذة من ناحية الإنتاج العلمي، كما أن ميزانية البحث العلمي غير كافية بمعنى وجود مشكل التمويل في ما يخص البحوث العلمية، بالإضافة إلى عدم وجود مركز للبحث خاص بجامعة وهران وذلك لإحتضان الأبحاث العلمية، كما تم إستنتاج عدم وجود إتصال فعال بين الأستاذ والإدارة، وتعتبر لغة التدريس حسب كل الأساتذة عائقا أمام فهم الطلبة لمحتوى

المادة التعليمية، بحكم أن كلية العلوم الإقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير تعتمد على اللغة الفرنسية كلغة لتدريس المادة التعليمية.

1 - فيما يخص الأسئلة المفتوحة:

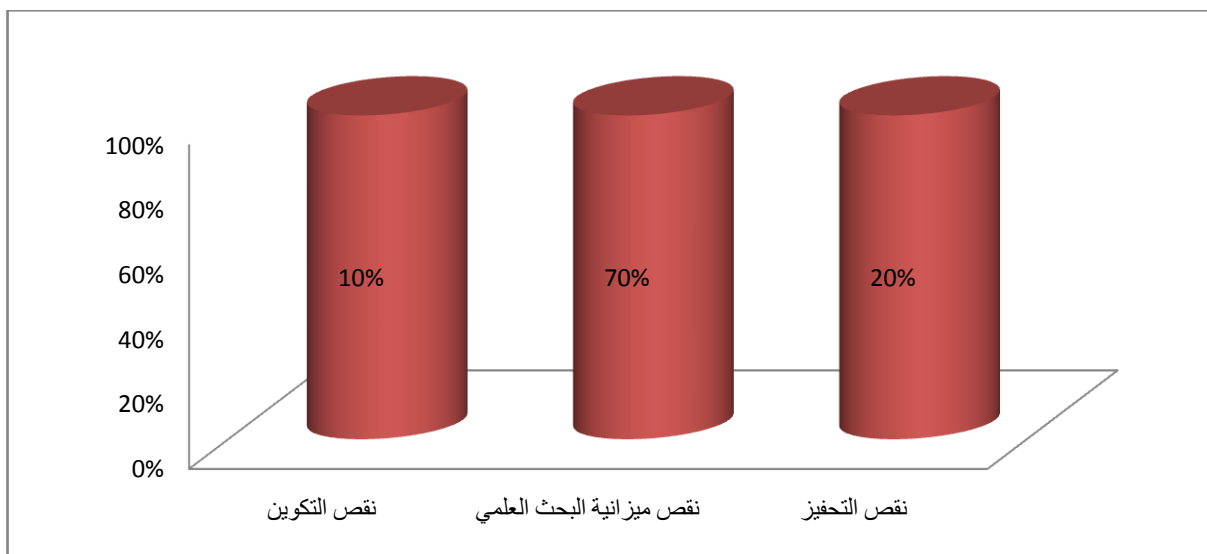
الشكل رقم 03: الخيار الفعال لتحسين جودة التعليم



المصدر: من اعداد الطلبة إعتقادا على مخرجات googleforms

التعليق: من خلال البيانات يتضح لنا ان الأساتذة يعتبرون البحث العلمي أداة فعالة لتحسين جودة التعليم الجامعي في الجامعات الجزائرية.

الشكل رقم 04: أسباب نقص إنتاجية البحث العلمي

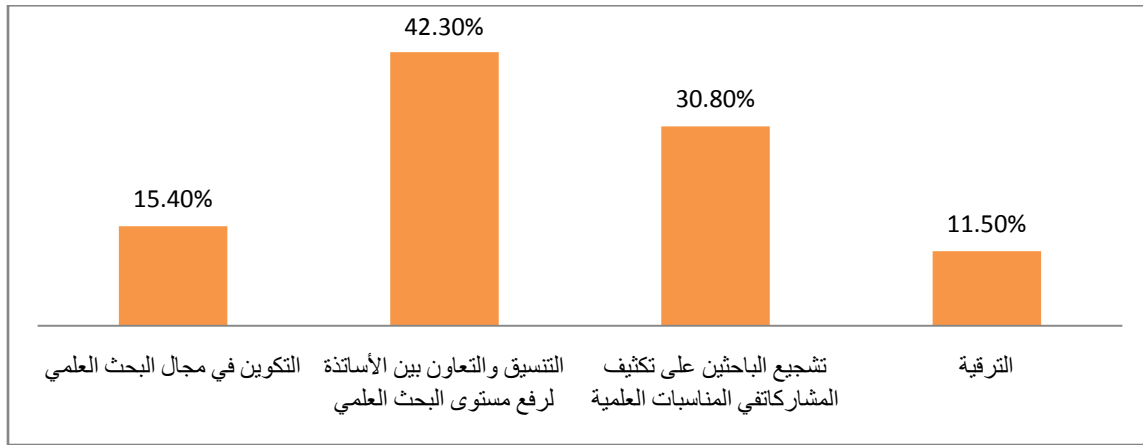


المصدر: من اعداد الطلبة إعتقادا على مخرجات googleforms

واقع التكوين الجامعي بالجزائر دراسة حالة: جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

التعليق: يتضح لنا أن ميزانية الممولة للبحث العلمي غير كافية من أجل تحسين جودة البحوث العلمية بالجامعة الجزائرية وهذا بنسبة 70% تلمها نقص التحفيز من أجل تشجيع الباحثين على النهوض بمستوى البحث العلمي بالجزائر.

الشكل رقم 05: محرك البحث العلمي



المصدر: من اعداد الطالبة إعتقادا على مخرجات googleforms

التعليق: من خلال البيانات يتضح لنا ان معظم الأساتذة يعتبرون التنسيق والتعاون بينهم محركا للبحث العلمي ووسيلة من أجل الرفع من مستوى البحث العلمي.

- أما بخصوص الأسئلة المفتوحة وبالخصوص السؤال المتعلق ب المشاكل والصعوبات التي يرى الأستاذ الجامعي أنها تقف أمام جودة التعليم، وتطور الجامعة، فأجمع الأساتذة على أن الوسائل التنظيمية و التسيير الإداري من بين مشاكل التعليم العالي، فيما ذهب آخرون إلى أن المشاكل تتمثل في مركزية برامج التعليم، كثافة الطلبة، الإفتقار إلى الوسائل الحديثة للتدريس، عدم إعطاء قيمة للأستاذ مقابل المنظمات الطلابية، تسييس الجامعة من طرف السلطات العمومية
- أما بخصوص السؤال المتعلق بأسباب ضعف الإنتاجية في مجال البحث العلمي في الجزائر، فأجمع الأساتذة على أن الإفتقار إلى مشاركة المعارف والمعلومات، وكذلك الأنانية العلمية أدت إلى الضعف العلمي، فيما أضاف آخرون على أن نقص التمويل والإفتقار إلى التعاون مع العالم المهني أدى إلى إنخفاض معدل الإنتاجية في مجال البحث العلمي.
- أما السؤال الأخير الذي إحتاج إلى توضيح هو موضوع لغة التدريس، حيث رد الأساتذة إلى إعطاء مجموعة من الإقتراحات المتمثلة في فرض لغة التعليم وإجبار الطلبة على القيام بمجهودات، حيث أن مسألة اللغة تقدم إشكالية كبرى في نظام التعليم بصفة عامة، والحل حسبهم يتمثل في القرارات التشجيعية للسلطات العمومية من أجل تطوير اللغة العربية، وتشجيع اللغة الإنجليزية في كل المستويات التعليمية، والتعليم العالي، وأيضا في مجال العمل.

نتائج الدراسة:

- التنسيق التعاون بين الأساتذة من بين أهم محركات البحث العلمي.
- ميزانية البحث العلمي لا تكفي لاشباع احتياجات عملية البحث العلمي.
- نقص التكوين السنوي للأساتذة والطلبة، خصوصا في مرحلة كوفيد 19 التي أظهرت عدم التحكم في تكنولوجيات الاعلام و الاتصال.
- كثافة المنهاج الدراسي أثرت بشكل كبير على الإنتاجية في مجال البحث العلمي..

الإقتراحات والتوصيات:

- ضرورة تكوين الأساتذة، بما يحتاجه التعليم العالي، كالتكوين في اللغة الإنجليزية، إستعمال التكنولوجيات الحديثة...
- توفير الوسائل العمل الحديثة لتحسين جودة التعليم.
- تمويل المشاريع البحثية والتي تسمح بالرفع من جودة التعليم العالي.
- إنشاء مراكز للبحوث من أجل إنتاجية ونجاعة في مادة البحث العلمي
- ضرورة التعاون والتنسيق بين الأساتذة، من أجل الرفع من قيمة البحث العلمي.
- ضرورة وجود إتصال بين الإدارة والأساتذة من أجل مشاركة المعلومات.
- ضرورة الأخذ بعين الإعتبار لغة التدريس من أجل إيصال المحتوى التعليمي للطلبة بأكبر فعالية.
- ضرورة وجود علاقة بين تخصص الطالب ومناصب العمل، وذلك من أجل تأهيل الطالب لتولي منصب عمل دون وجود فروقات.
- ضرورة عمل شراكات بين الجامعة والمؤسسات الإقتصادية من أجل تبادل المعارف وتقريب الطالب من العالم الخارجي.

الخاتمة:

تعيش جامعة وهران كغيرها من الجامعات الجزائرية مجموعة من المشاكل التي تقف أمام نجاح العملية التعليمية، لعل أبرزها الإهتمام بمشاكل الأستاذ والأمور المتعلقة به من تمويل ودعم نفسي، وكذلك تحفيزه من أجل إستخراج كل الطاقات والمعارف العلمية المكونة لكفاءاته المهنية، وإعادة كرامة وقيمة الأستاذ على مستوى الجامعات، فالمشاكل الأساسية للأستاذ تعتبر رئيسية التي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة في مجال تطوير البحث العلمي وارتقاء الجامعة الجزائرية إلى مصاف الجامعات الدولية، كونه هو يعتبر منسبطا للعملية التعليمية.

بالإضافة إلى الأستاذ يجب أيضا الإهتمام بالطالب الجامعي الذي يعتبر موظف المستقبل، من خلال الأخذ بمتطلباته، وتشجيعه على البحث العلمي ومرافقته، كما وجب النظر في عملية الإتصال بين الإدارة والأساتذة والطلبة، من أجل دوران المعلومات ومشاركتها، وتوفير مناخ مناسب يسمح بإكتساب المعارف بالنسبة للأستاذ والطالب معا.

قائمة المراجع:

M Ivan Cevich .(1995) .*Human Resources Management*.Irwin Inc., p. 423.

PIERRE LOUART .(1991) .*GESTION DES RESSOURCES HUMAINES*.PARIS: PRESSE UNIVERSITAIRE.

Werther.B .(1982) .*Personal Management and Human Resources*.New york: McGraw-Hill.

العلوي محمد الطيب.(1982).الإدارة التربوية بالمدارس الجزائرية. ج 1 قسنطينة: دار البعث.

بوفلجة غياث.(1984).الأسس النفسية للتكوين ومناهجه. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

بوفلجة غياث.(1992).التربية والتكوين في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

رياض قاسم.(1995).مسؤولية المجتمع العلمي العربي من منظور الجامعة العصرية. المستقبل العربي.

سعيد جاسم الأسدي.(2016).التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية.عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

سناني عبد الناصر.(2012/2011).صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية. تأليف

رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم (صفحة 62). قسنطينة: جامعة منتوري محمود قسنطينة.

عادل جرجوش صالح، مؤيد سعيد السالم.(2005).إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي (المجلد الطبعة الثالثة). (عالم

الكتب الحديث للنشر والتوزيع، المحرر) الأردن: جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.

عبد الفتاح محمد رويدار.(2007).أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

علي حمدي.(2008).سيكولوجية الإتصال وضغوط العمل. دار الكتاب القاهرة-الكويت-الجزائر.

فضيل دليو وآخرون.(2001).إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.

مصطفى نجيب شاويش.(2007).إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الشروق.