



جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



مذكرة بعنوان:

تصور مقترح لتخفيف من أثر الاضرابات على الطالب الجامعي

دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع التربية

إشراف الدكتور:

الأزهر ضيف

إعداد الطالبتين:

حليمة العوني

شريفة سعداوي

السنة الجامعية: 2016/2015

شكر ووفاء

قال الله تعالى في كتابه العزيز: "ربي اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه وادخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

نحمد الله على فضله ونعمه التي انعمها لنا بإتمام هاته الدراسة ويسرها لنا فله
الحمد وله الشكر وله الشاء والمنة

كما لا يسعنا ان نتوجه بكلمة شكر واحترام وتقدير لمن كان لنا نور الطريق في العلم الاستاذ الفاضل المشرف " ضيف الازهر " الذي منى علينا بأرقى ما يحمل من علم فجعلها الله في ميزان حسناته

ونتقدم بشكر خاص لكل من تفضل علينا بالتوجيهات والنصائح طوال المشوار دون ذكر الاسماء لنضر كثرة عددهم وجعلها الله في ميزان حسناتهم على دعمهم لنا.

كما لا ننسى جميع الاصدقاء والزملاء الذين كانوا السند الاكبر اذ يعتبروا من بين المحفزين والمساعدين على عدم فقدان الامل والى كل من قدم لنا يد العون من قريب او من بعيد.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى وضع تصور مقترح لتخفيف من اثر الإضرابات على الطالب الجامعي في الجزائر وكذا تأثير المنهاج الجامعي على المستوى التحصيلي للطالب، وأيضاً التعرف على التحديات أو معيقات التي تواجه الطالب الجامعي وكذا الأستاذ جراء الإضرابات وكل هذا لأجل وضع مقترح لتحقيق المبتغى المرجو من هذا التصور، وهو الوصول إلى حل لمعالجة هذه الظاهرة، حيث بلغت عينه الدراسة (204) من مجتمع الدراسة موزعة على (3) مجالات هي الأستاذ والطالب والإداريين وقد استخدمنا من هذا البحث الأساليب الإحصائية التالية:

1- التكرارات.

2- النسب المئوية.

وقد استخدم في الدراسة المنهج الوصفي من خلال الأدوات التالية (المقابلة المفتوحة الاستبيان) وقد هدف الاستبيان إلى التعرف على معيقات التي تواجه الإضرابات في الجامعة الجزائرية.

وتوصلت الدراسة لأهم المعوقات التي تواجه الإضرابات بالتعليم العالي في الجزائر ثم قمنا بالتصور المقترح لتحقيق الهدف المرجو وهو التخفيف من اثار الإضرابات على الطالب الجامعي في الجزائر.

Résumé

La présente étude visait à conceptualiser la proposition visant à atténuer l'impact des grèves sur l'étudiant universitaire en Algérie, ainsi que l'impact du programme d'études universitaires sur le niveau des élèves de réalisation, et d'identifier les défis et les obstacles rencontrés par les étudiants de l'université, ainsi que professeur par les grèves et tout cela dans le but d'élaborer une proposition pour obtenir le désiré désiré de cette perception, qui est une solution pour faire face à ce phénomène, pour atteindre l'échantillon de l'étude (204) de la population d'étude divisée en 3 zones: enseignant et l'élève, et les administrateurs ont utilisé cette recherche, les méthodes statistiques suivantes:

.1doublons.

.2pourcentages.

Il a été utilisé dans l'approche de l'étude descriptive à travers les outils suivants (open questionnaire d'entrevue) Le questionnaire visait à identifier les obstacles auxquels font face les grèves dans les universités algériennes.

L'étude a révélé les obstacles les plus importants auxquels sont confrontés les grèves dans l'enseignement supérieur en Algérie, puis nous avons proposé la perception pour atteindre l'objectif recherché qui est d'atténuer les effets des grèves à l'étudiant universitaire en Algérie.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الفرنسية
	شكر وعرقان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول	
مشكلة الدراسة وأبعادها	
05	1- إشكالية الدراسة
05	2- تساؤلات الدراسة
06	3- أهمية الدراسة
07	4- أهداف الدراسة
07	5- الدراسات السابقة
08	6- مفاهيم الدراسة
الفصل الثاني	
الجامعة وبيداغوجية التعليم العالي	
10	تمهيد
11	1- تعريف الجامعة
12	2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية
14	3- التعريف بجامعة الوادي
16	4- أهداف التعليم الجامعة
17	5- أهمية الجامعة

18	6- مهام الجامعة الجزائرية
19	7- المنهاج أو المنهج
22	8- التدريس الجامعي
25	خلاصة الفصل
الفصل الثالث ادارة الازمات	
27	تمهيد
28	1- إدارة الازمات
28	2- مهام وتكوين إدارة الازمات
29	3- مراحل مواجهة إدارة الازمات
30	4- أهمية التخطيط والتنظيم لمواجهة الازمات
33	5- خطوات إدارة الأزمة
34	6- خصائص إدارة الازمة والتعامل معها
34	7- عوامل النجاح في إدارة الازمات
35	8- النموذج الأمثل لتعامل مع إدارة الأزمة
37	خلاصة الفصل
الفصل الرابع الإضرابات وأثرها على الطالب	
39	تمهيد
40	1- تعريف الإضراب
42	2- أنواع الإضراب
42	3- أشكال الإضراب
45	4- شروط الإضراب الشرعي
46	5- الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة
46	6- حق الإضراب في القانون الجزائري
47	7- التنظيم النقابي

51	8- أثر الإضراب على قطاع التعليم
51	9- تأثير الإضرابات على الطالب الجامعي
52	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس	
الإجراءات المنهجية للدراسة	
55	تمهيد
56	1- منهج الدراسة
57	2- أدوات جمع البيانات
58	3- مجتمع الدراسة والعينة
60	4- الأسلوب الإحصائي
60	5- مجالات الدراسة
61	6- التصور المقترح
66	خلاصة الفصل
الفصل السادس	
عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية	
68	تمهيد
69	1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفترة الأساتذة
72	2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفترة الإداريين
74	3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفترة الطلبة
79	4- مناقشة النتائج
85	5- التصور العام
86	الخاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
59	يوضح المجتمع الكلي للعينة	01
60	تفاصيل عينة الاستبيان وتوزيعها	02
61	يبين توزيع مجتمع الدراسة على الكليات المذكورة	03
69	يوضح نتائج المتعلقة بفئة الأساتذة	04
72	يوضح نتائج المتعلقة بفئة الأساتذة	05
74	يوضح نتائج المتعلقة بفئة الطلبة	06

مقدمة:

كثير من المشكلات التي يعاني منها المجتمع في وقتنا الحالي والتي يقوم بدراستها وتحليلها علم الاجتماع التربوي الذي يعد أهم المجالات المعرفية التي يحتاجها عصرنا الحالي المليء بالتناقضات والصراعات، إذ أن هذه التناقضات في المجتمع تعد من المشكلات التي تواجه الفرد وبالنسبة للصراعات فهي من بين الأزمات الحادة لذا يمكن للمرء من خلال كل هذا أن يصادف مشاكل يكون من خلالها غير قادر على إتمام مهامه على أكمل وجه جراء انتهاك حقوقه، وللتعبير عن كل هذا يتخذ مجرى الإضراب كحل سياسي للتعبير عن كل مطالبه واسترجاع حقه لذا تحرس المجتمعات المعاصرة على تطوير نضامها التعليمية وتحقيق أعلى الدرجات في المخرج التعليمي في ظل عصر التحديات العظمى التي لا سبيل لمواجهتها إلا بتطوير التعليم وتحقيقه وعلى هذا الأساس فإن دول العالم برمتها سواء كان متطورا أم عكس ذلك، لتعيد النظر في برامج التعليم وسياساته وطرقه وأساليبه برف النشر عن الإخلاف القدرات والإمكانات المتاحة لكل منهما وقد اهتمت الجزائر بصفة خاصة بأزمة الإضرابات التي انتشرت في الآونة الأخيرة والتي تعدت هاته الأخيرة عائق أمام تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وقد تزايد الاهتمام بالإضرابات أكثر نضرا لانتشاره الشائع في المجتمع وخاصة في الجزائر كما انعكس اهتمام العربي بإصلاح التعليم حيث حرصت على وضع الصدارة وذلك بداية من قمة الجزائر 2005 بالتوفير التعليم الجيد في ميزانيته وقمة الخرطوم 2006 ثم قمة الرياض في 2006 بتقديم الخطة للواقع التعليمي في الوطن العربي ومقترحات التطوير مستعينا في ذلك منظمات دولية وعربية متخصصة مثل مكتبة التربية العربي لدول الخليج واليونيسكو. (شكري وآخر، 1993، 11)

وقد اهتمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتسليط الضوء على موضوع أزمة الإضرابات الذي ينتاب الجامعات الجزائرية مما تعتبرهم من أهم الأزمات تأثيرا على التحصيل الدراسي لطلبة الجامعيين وانطلاقا مما تقدم ذكره وجاءت هذه الدراسة بمحاولة معرفة أضرار الإضرابات على الطالب الجامعي حيث تضمنت هذه الدراسة جانبين جانب نضري وجانب ميداني.

• الجانب النظري، وكان الهدف منه وضع إطار نظري في دراسته وقد ضم أربعة فصول:

- الفصل الأول: قمنا فيه بعرض مشكلة الدراسة واعتباراتها والمتمثلة في الدراسة وأهدافها وأهميتها والتعاريف الإجرائية وبعض السابقة.

- الفصل الثاني: قمنا فيه بعرض حول الجامعة وإبراز تعريفها اللغوي وتعريف التعليم العالي ومهامه ووظائفه وتوجهات العالمية فيه كما عرجنا إلى تعريف بيداغوجية الجامعة.

- الفصل الثالث: وقمنا فيه بعرض حول إدارة الأزمات من تعريفها ومراحلها وأهمية التخطيط والتنظيم ومواجهة الأزمات وكذا خطوات وعوامل نجاح إدارة الأزمات وأخيرا نموذج الأمثل للتعامل مع إدارة الأزمات.

- الفصل الرابع: وتطرقنا فيه إلى الإضرابات وأنواعها وأشكالها ومفهومها وكيفية تأثيرها على الطالب الجامعي.

• الجانب الميداني: قمنا فيه بعرض أهم الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وعرض النتائج وتحليلها.

- الفصل الخامس: قمنا فيه بعرض الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تمثلت في المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية والعينة وكيفية اختيارها وحدود الدراسة

- الفصل السادس: قمنا فيه بعرض نتائج الدراسة التي حددنا فيه عرض نتائج تحليلها ومناقشتها وقائمة المصادر والمراجع المعتمد فيه وأخيرا الملاحق

الجانب النظري

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأبعادها

1- إشكالية الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- الدراسات السابقة

6- مفاهيم الدراسة

1- إشكالية الدراسة:

تعد الجامعة في الوقت الحاضر مراكز متقدمة للتصور الذي ينقل الموجود الى الحالة أفضل والتعليم العالي بمفهومه الشامل ينظر إلى مسألة الإسهام في تنمية المجتمع وتحديثه كهدف رئيسي ومركزي تتفرع عنه أهداف أخرى وتتكامل معه وتصب فيه، "لذلك نجد الامم المعاصرة اولت اهتماما كبيرا وجهودا جبارة في رعاية الطلبة واعدادهم من الناحية التربوية النفسية والعلمية والاجتماعية، من تحقيق التكامل الجوانب كافة". (ماهر محمد، 2006، 49) وهذا الأمر يتطلب تحديا كبيرا من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جراء أزمة الاضرابات التي تواجه الجامعة الجزائرية، وتعتبر من التحديات الخطيرة إذ أن الانتشار الواسع لهاته الأزمة والذي يشكل عائقا أمام تطور الجامعة الجزائرية بصفة خاصة والعربية بصفة عامة، إذ أن هاته الأخيرة تساهم في تدني المستوى التعليمي للطلبة في الجامعة ومن ثم يعتبر الاقتراب من هذا الموضوع سهل ميسر لكن العكس هو الصحيح، فدراسة الاضرابات في المجتمع الجزائري تعتبر ظاهرة واقع معاش في الوسط الجامعي إذ أنها أصبحت منتشرة بصفة جد عالية إن لم نقل سمة العصر.

فمن خلال هذا التقديم يأمل الباحثان إلى محاولة منهما لتشخيص الاضرابات وأثرها على الطالب الجامعي، وكل هذا للوصول إلى جوانب الظاهرة لأجل التخفيف من آثارها لذا فإن هذه الدراسة لتحليل الوضع الراهن والوصول إلى تصور مقترح للتخفيف من أثر الإضرابات داخل الجامعة الجزائرية، ومن هنا ينبثق التساؤل الرئيسي للبحث:

2- تساؤلات الدراسة:

- ما التصور المقترح للتخفيف من أثر الإضرابات على الطالب الجامعي؟
- فمن خلال البحث في المؤشرات العامة للمشكلة وتقديمها للمبحوثين الذين اعتبروا كخبراء وتم الاعتماد على آرائهم لصياغة المقترح، وقد تفرعت عنه التساؤلات الفرعية التالية:
- ما هي الخطة الاستراتيجية لتخفيف من أثر الاضرابات على الطالب الجامعي؟
- ما هي آثار الاضرابات على الوضع العام للجامعة؟
- ما أهم أسباب انتشار الاضرابات لدى الطلبة الجامعيين؟

- إلى أي مدى يمكن أن تحقق الاضرابات هدفها؟
- ما المعوقات التي تواجه الاضرابات في الجامعة الجزائرية؟

3- أهمية الدراسة:

تعتبر الإضرابات في الجامعة من الظواهر التي أخذت تعليق كل القرارات والباحثين القائمين على التعليم بمختلف فئاتهم الأمر الذي يستدعي وقفة تأمل لمعرفة أسباب الكامنة والانتشار الواسع لهاته الأزمة (الإضرابات) وتعتبر المرحلة الجامعية هي الركيزة الأساسية التي يسعى عليها المجتمع والتي تتمثل في مستويات طلبتنا لذلك تتمثل أهمية فيما يلي:

- تكمن أهمية الدراسة في كونها تهتم بموضوع الإضرابات وتشخيص الأسباب الكامنة وراء أزمة الاضراب، ومن ثم وضع التصور المقترح لمعالجة ظاهرة الإضرابات والتخفيف من أثرها السلبي على الطالب الجامعي.

- كما أن أهمية الدراسة تكمن في كونها تتناول شريحة هامة من طلبتنا وهي مرحلة الجامعية التي يترتب عليها فيما بعد مستوى الطالب من حيث ارتفاع مستوى التحصيل أم تدنيه، وفي حدود علم الباحثين فإن الدراسة الحالية هي الأولى على الصعيد المحلي التي تناولت الإضرابات والتخفيف من اثارها على الطلبة الجامعيين لأجل وضع تصور عام لمعالجة هذا الظاهرة.

قد يستفيد من هاته الدراسة:

- الأساتذة والطلبة والإداريين في مرحلة الجامعة إذ تمكنهم من وضع خطط لمعالجة الإضرابات ولتخفيف من اثارها.

- القائمون على وضع المنهاج من خلال الأخذ بعين الاعتبار التغيرات والأخطاء الناجمة عنه ومحاولة إصلاحها.

- الباحثون التربويون والمشرفون من خلال تقانيهم في وضع خطط العلمية لمعالجة الظاهرة.

4- الأهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التوصل لمقترح الإضرابات بالجامعة الجزائرية ومن خلال تطورها التاريخي.
- التعرف على المعوقات التي تواجه الإضرابات بالجامعات الجزائرية.
- الإلمام بمفهوم الإضرابات وإبراز أهميتها ومدى تأثيرها على الوضع العام وللمناهج الجامعي.
- تقديم تصور مقترح للتخفيف من الإضرابات واثرها السلبي على الطالب الجامعي.

5- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة نقطة بداية أو كذا نقطة استفادة الباحثين عليها لأجل اليسر في بحثه، وقد يستفيد الباحث في بحثه على طريقة البحث أي منهجية أو متغير مرادف النمو لدراسة وقد تستفيد كذا على منهج معين لذا فإننا في بحثنا هذا اعتمدنا على التصور المقترح:

• دراسة عبد الفتاح حماد وأسامة محمد:

بعنوان تصور مقترح لتشخيص أسباب تدني التحصيل الدراسي لدى طلبة مرحلة الأساسية الدنيا في محافظة عزة وسبل معالجتها في فترة 2005م وقد هدفت هاته الدراسة إلى معرفة أثر متغير الجنس على التحصيل وكذا أثر دوام كامل في الدراسة ووضع تصور مقترح لمعالجة ظاهرة تدني التحصيل في ضوء ما تفسر عنه النتائج من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال الوصف والتحليل في ضوء لك هذا فقد اقترح الباحث تفصيل دور المرشد التربوي من خلال التعاون مع الأولياء.

• دراسة أحمد محمد سيد أحمد الشناوي وهالة فوزي محمد عيد:

عنوان تصور مقترح تحقيق الجودة لمؤسسات التعليم ما قبل الجامعة بمصر 2010 وقد هدفت هاته الدراسة إلى التواصل لواقع التطبيق لجودة التعليم بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي بمصر والتفرق على مدى ملائمة معايير ضمان الجودة وللاعتدال التربوي لها وقد استخدم المنهج الوصفي في الدراسة لأجل وضع التصور المقترح.

• دراسة أحمد الجهيمي:

بعنوان تصور مقترح الجودة مخرجات التعليم: هدفت إلى الإلمام بمفهوم جودة مخرجات التعليم واقتراح تصور لتحسين جودة مخرجاته بالجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن من خلال استخدام المنهج الوصفي، وقد قام باحث بإعداد معايير جودة المخرجات التعليم في الجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن، وتضمنت العناصر التالية: المنهج العلمي، المنهج العلمي المعلمون، أسلوب التقييم، النظام الإداري، النظام الإشرافي، التسهيلات المادية، وفي ضوء تلك المعايير اقترح الباحث إنشاء إدارة للجودة التعليمية في كل الجمعيات الخيرية تتضمن عدة وحدات تسعى إلى تحقيق أهداف محددة والهدف العام لتحسين الأداء التعليمي لكافة المستويات التعليمية.

• دراسة سمية (بارود):

التي هدفت إلى كشف عن فاعلية برنامج محسوب في كسور العادية للصف الثالث الأساسي في تنمية تحصيل الطلبة وكانت عينة الدراسة مكونة من مجموعتين تجريبية وأثبتت الدراسة وجود فروق دالة بين المجموعة التجريبية ولصالح مرتفعي التحصيل، كما أكدت النتائج فاعلية البرنامج المحسوب لتدريس وحدة الشور العادية في مادة الرياضيات. وأخيرا اوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بإنتاج برامج التعليمية محسوبة تخدم المقررات الأخرى وضرورة استخدام الحاسوب في المدارس لجميع المراحل.

6- مفاهيم الدراسة:

- الإضرابات
- التعليم العالي
- الجامعة
- إدارة الازمات

الفصل الثاني

الجامعة وبيداغوجية التعليم العالي

تمهيد

- 1- تعريف الجامعة
- 2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية
- 3- التعريف بجامعة الوادي
- 4- أهداف التعليم الجامعة
- 5- أهمية الجامعة
- 6- مهام الجامعة الجزائرية
- 7- المنهاج أو المنهج
- 8- التدريس الجامعي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الجامعة اليوم الامتداد الطبيعي والمنطقي لمؤسسات التعليم المتخصصة، والتي ظلت تتطور على مر السنين كحضارة أساسية للمعارف الانسانية من حيث الانتاج والتطبيق، كما تعتبر الجامعة أيضا مؤسسة تعليمية مركزا للإشعاع الثقافي، ونظاما ديناميكيا متفاعل، إذ أن التطورات السائدة في وظيفة الجامعة لم تعد مجرد تخرج عدد هائل من الاطارات، بل تساهم ايضا في مواجهة التحديات العصر ومتطلباته ومواكبة التنمية الشاملة لذا سوف نتطرق في هذا الفصل الى مفهوم الجامعة والبيداغوجية التعليمية لها وكذا التعليم.

1- تعريف الجامعة:

1-1- لغة:

جامعة من فعل جمع، يجمع، جمعا، جمع المنفرد جمعا، أي ضم بعضه الى بعض، وتجمع، انضم، ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة وجمعتهم جامعة امر جامع، فالجامعة مجموعة من المعاهد العلمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب.

(أنيس وآخرون، د.س، 39)

مصطلح جامعة university مأخوذ من كلمة universities وتعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة. (الصغير، 2005، 21)

1-2- اصطلاحا:

لقد تباينت الآراء في تحديد مفهومها وهذا من خلال المكانة المتميزة التي تحتلها في المجتمعات، ومن ضمن التعريف نذكر:

كلارك كير: بأنها تمثل ذلك الرواق الأكاديمي الذي يحمي المعرفة والعلم والحقيقة والمبادئ والتجربة والتأمل. (كواشي، 2004، 41)

هذا التعريف أعطاها بعد تربوي ذو أهداف تربوية بحتة تسعى لتحقيقه من خلال الانضمام اليها، والدخول داخل رواقها التربوي، كما ان هذا التعريف يوضح المهمة التربوية لها، والتي تأخذ أشكال المعرفة والعلم والحقيقة والمبادئ والتجربة والتأمل لأشكال الواقع.

- أما إذا توجهنا إلى القانون الذي تسيّر في ظله هذه المؤسسة، وهو قانون التعليم العالي حيث جاء في قانونه التوجيهي بأن "الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني، متمتعة بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي مما يجعل الجامعة الجزائرية متمكنة من تحصيل مداخيل ناتجة من خدماتها للقطاع والمحيط الذي تتعامل معه".

(كواشي، 2004، 42)

ومن هذه التعاريف نستطيع قول أن الجامعة هي مؤسسة علمية تتكون من مجموعة الكليات والأقسام العلمية، بحيث تحمل صفة اجتماعية متمثلة في مجموعة الأشخاص الذين

يقومون على أداء جملة من المهام منها اعداد الطالب علميا وعمليا في تخصصات مختلفة ذات كفاءة عالية لخدمة المجتمع.

واما المشروع الجزائري فقد اعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري، تساهم في تعميم نشر المعارف واعدادها وتطويرها، وتكوين الاطارات اللازمة لتنمية البلاد، ولذلك فقد وضعها تحت وصاية الدولة في خدمة الأهداف السياسية والاقتصادية المحددة من طرفها. (دليو، 2006، 80)

2- نشأة وتطور الجامعة الجزائرية:

تعد الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات فهي تعد أول جامعة أنشأت في الوطن العربي وفي القارة الأفريقية عامة، وكان هذا سنة 1977 بالجزائر العاصمة، حيث كانت محصورة بهذه المنطقة ومخصصة تقريبا لأبناء الأوربيين وحدهم من أبناء الجزائريين، فهي كانت ذات طبيعة فرنسية لم يتخرج منها جزائري إلا بعد الحرب العالمية الأولى (1914.1920)، حيث تخرج منها محامي واحد فقط. (تركي، 1990، 146)

فالجامعة الجزائرية بقدمها من خلال النشأة والعمل على إعادة تنظيمها سنة 1909 كما إنها الوحيدة التي ورثتها الجزائر بعد الاستقلال عن الاستعمار، حيث تضم 04 كليات علمية وهي:

- كلية الآداب والعلوم الانسانية.

- كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية.

- كلية العلوم والفيزياء.

- كلية الطب والصيدلة.

فهاته الهياكل كما ذكرنا سابقا هي خدمة أبناء الاستعمار بكل الأشكال، حيث لم ينشأ بها قسم لدراسة اللغة العربية والثقافة حتى سنة 1962، حيث حصلت الجزائر استقلالها حيث وجدت نفسها قد ورثت ظروف من خلال السياسة الاستعمارية في الجزائر تتميز بالتردي في كافة النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتربوية، وهذا ما بين ضرورة الاعتماد على القطاع الحي وهو قطاع التربية والتعليم للخروج من ما آلت اليه الجزائر.

والتركيز الأكبر يكون على قطاع التعليم العالي، فهم الركيزة الأساسية الأولى للقطاعات المختلفة، وهذا من خلال اشرافه على إعداد الإطارات الفنية والتقنية ذات الكفاءة التي تسير المجتمع في تحقيق أهدافه، والتفتح على مستجدات العالمية، فكل هذا عمل على إعطاء اشارة للقيام بإجراء اصلاحات جد ضرورية لهذا القطاع الحساس، والخروج به من شبكة الإرث الاستعماري الذي وضع عليه بصمات لا يوصف بها قطاع حساس كهذا، وهاته متمثلة ضعفه في مختلف نواحيه (الهيكل، المتدربين، المؤطرين...) إلى ساحة التطور ومسايرة الركب الحضاري وتجديده حسب الامكانيات والأهداف، وهذا يوضع استراتيجيات يسير نظام التعليم العالي بالجزائر.

فبتطبيق سياسة ديمقراطية التعليم تطبيقا عمليا من خلال توزيع الجامعات على مختلف مناطق البلاد وخاصة المناطق المحرومة والمتخلفة عمرانيا وحضاريا وثقافيا، حتى تؤدي هاته الأخيرة مهامها وتصبح عبارة عن مركز اشعاع ثقافي وحضاري في البيئة التي تنشأ فيها، وبها تعمل على مساعدتها بتطويرها واخراجها من العزلة التي عاشتها سابقا، وهذا ما عرف في فترة الستينات بسياسة "التوازن الجهوي في التعليم الجامعي". (تركي، 1990، 150) حيث كانت فترة الستينات مرحلة الاصلاحات الجزئية، حيث شملت تطور عدد الطلبة وبعض هياكل الاستقبال، فكانت اول جامعة تؤسس بعد الاستقلال بغرب البلاد الجامعة وهران (1966)، ثم جامعة بشرق البلاد بقسنطينة (1967)، بينما لم تتعرض البرامج المقررة والهياكل التعليمية.

اضافة الى تأسيس المنظمة الوطنية للبحث العلمي(1973) فبهذا التغيير احتل التعليم العالي مكانة استراتيجية، وهذا في السياسة التنموية للبلاد من خلال:

- إعادة النظر في محتواه الموروث في عهد الاستعمار.
- تبلور وتوضيح المرامي والغايات العامة على الأقل للتعليم العالي وربطها بالسياسة التنويه الشاملة.

وبعد سنة 1971 حيث خلالها شرع في عملية الإصلاح، ومع دخول الثمانينات ظهرت عدة إنجازات داخل القطاع منها:

- ظهور الخريطة الجامعية بتحديد وتنظيم المقاعد البيداغوجية في الفروع والجامعات.
- إنشاء العديد من الجامعات والمعاهد موزعة عبر التراب الوطني.
- إنشاء جامعة التكوين المتواصل.
- كما أن البحث العلمي مؤسسة قوية تتصدى لمشكلات المجتمع المختلفة قصد إيجاد الحلول المناسبة في الوقت المناسب. (مقداد وآخرون، 1995، 223)

3- التعريف بجامعة الوادي:

مرت جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي بخمسة مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية 2014.

3-1- المرحلة الأولى 1995-1998:

أنشأت ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 وانطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1996/1995 كنواة جامعية أولى بولاية الوادي مقرها ثانوية تكسبت أين ظلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى مركز الشهاد سنة 1998 أين درست بها شعبة العلوم التجارية بتخصصين:

- إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 1998/1997.
- تجارة دولية بداية من الموسم الجامعي 2000/1999.

3-2- المرحلة الثانية 1998-2001:

إضافة إلى ملحقة المعهد الوطني للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بين عكنون استفادت ولاية الوادي من فتح فرع العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1999/1998 ومعهد الأدب العربي في الموسم 1999/2000 والتابعين لجامعة محمد خيضر ببسكرة ليتشكل الملحق الجامعي بالوادي.

3-3- المرحلة الثالثة 2001-2012:

أنشأ المركز الجامعي بالوادي سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/277 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 حيث تحول الملحق الجامعي إلى مركز جامعي يحوي خمسة معاهد:

- معهد العلوم القانونية والإدارية.
- معهد الآداب واللغات.
- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- معهد العلوم والتكنولوجيا.
- معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية.

3-4- المرحلة الرابعة 2012-2014:

أنشئت جامعة الوادي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-243 والمؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق لـ 14 رجب 1433 وتضم:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

3-5- المرحلة الخامسة من 2014 إلى اليوم:

تم تسمية جامعة الوادي بجامعة الشهيد حمه لخضر تبعا للمقرر رقم 01/14 مؤرخ في 29 ذي الحجة 1435 الموافق 23 اكتوبر 2014 المتضمن تكريس تسمية مؤسسات جامعية حيث لم تنزل الجامعة في تطور إلى أن وصلت في الموسم الجامعي 2015/2016 إلى تعداد من الطلبة يفوق الـ 20000 مع ما يزيد عن 700 أستاذ مقسمين عبر سبع كليات ومعهد للعلوم الإسلامية:

- كلية التكنولوجيا.
- كلية العلوم الدقيقة.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الآداب واللغات.

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- كلية العلوم الإقتصادية.

(<http://www.univ-eloued.dz>)

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

4- أهداف التعليم الجامعي:

إذا ما سلمنا بأن العملية التعليمية لا يمكن أن تتم في فراغ، فلا بد لها من العمل في بيئة تؤثر وتتأثر، لذلك فإن من المسلمات أن تكون أهداف أي جامعة نابعة من الطبيعة مجتمعتها الذي أقيمت لصالحه وخدمة أهدافه، وهذا ما يجعلنا نلاحظ أن أهداف التعليم الجامعي يعد جزءا من أهداف العملية التربوية عامة، فالمؤسسة الجامعية في الحلقة الأخيرة في مسيرة العملية التربوية يرتادها الأفراد قبل اندماجهم في عالم الشغل، الذي يخدمون من خلاله المجتمع بشكل من الأشكال، فهذا ما يقع على عاتقها التدريب والتكوين الى جانب تلقين المعارف والعلوم، وعليه يمكن ايجاز أهم أهداف المنوطة لها وهي:

- قيادة المجتمع نحو الرقي والتقدم من خلال نقل المعرفة وتطويرها عن طريق التدريب في مراحلها العادية والعالية وعن طريق البحوث المتصلة بالعلوم الانسانية والتطبيقية، وهذا يكون بإعداد الباحثين عن طريق برامج الدراسات العليا.

- التكوين والتدريب التخصصي من أجل إعداد فرد ذو كفاءة لمختلف أنواع المهن وهذا يتجسد في إعداد التخصصات المستقبلية التي تملئها تطورات العلم واحتياجات العصر.

- التدريب على البحث العلمي والتوسع فيه للاستفادة منه في دراسة مختلف القطاعات

- الجامعة باعتبارها مؤسسة علمية تسعى لتنمية المجتمع وإحداث تغيير إيجابي فيه

مستقبل أفضل. (يونس، 2007، 36)

- تجسيد ثقافة المجتمع وأيديولوجياته ومعتقداته في الارتقاء بالعلم ونشره.

- وقد لخص "رونيه اوبير" 1983 أهداف التعليم الجامعي في أربعة عناصر هي

الارتقاء بالعلم وتعليمه من أجل ممارسة مهن تتطلبه تدريب الطلاب على البحث، وعلى

روحه وطرائقه ونشر العلم وتعميمه. (معوض، 1978، 332)

وبصورة عامة فإن الأهداف تتكامل لتحقيق غايات كبرى تسعى لها مجتمعات الإنسانية عامة، وهذا السعي يكون تحت إطار منظم يعمل على تحقيق النمو المعرفي للأفراد، مما يضمن الرقي بالفكر والنمو الاقتصادي من حيث العناية بجودة وكفاية اليد العاملة كمخرج أساسي للتعليم العالي، إضافة إلى نمو الاجتماعي الحفاظ على أسس المجتمع ومحددات وجوده. - ومن أجل تحقيق جملة هاته الأهداف قامت الجامعة الجزائرية بفتح العديد من الشعب والاختصاصات.

5- أهمية الجامعة:

تضم الجامعة كمؤسسة ومنظومة عناصر مادية وبشرية وهذا ما أبرز أهميتها البالغة ودورها الهام في حياة الفرد والجماعة، فهي تعد المصدر الأساسي لمصادر القوة في المجتمع من خلال دورها الفعال في حمل مشعل العلم، وهذا بتطوير مناهجها وبرامجها كما لها دور في تحقيق روح الاستقلال لدى الطالب.

فالجامعة تعرف من خلال أساتذتها وعلمائها فقوتها اليوم صارت تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء أساتذتها وعلمائها. (معمرية، 2007، 69)

ومن خلال هذا يظهر أن الجامعة تكتسب أهمية متمثلة في:

- تساهم الجامعة بأهدافها في إجراء البحوث العلمية التي تخدم مصلحة المجتمع.
- تعد وسيلة هامة من وسائل الانفتاح الثقافي والعلمي والتكنولوجي.
- تعمل على إكساب الطالب المعارف والعلوم.
- تساهم في حل المشكلات التي تعترض انطلاق المجتمع نحو النمو.
- تمكن من تدريب القدرات حيث تقود التغيير من خلال تكوين الفرد القادر على إحداثه أي تغيير والتحكم في هذا الأخير.
- إضافة إلى ذلك فالبحث العلمي يعد وظيفتها الأساسية فهو يتولى مهمة إنتاج المعرفة وإثرائها وتتميتها. (معمرية، 2007، 69)

6- مهام الجامعة الجزائرية:

- إن التغييرات الطارئة في مختلف الفترات تعمل على تغيير مهام الجامعة على جميع الأصعدة في البلاد، إلا أنها قد تبقى محافظة على الخطوط العريضة لمهامها وهي:
- إقامة نظام جامعي وهذا العمل ينطلق من الوظيفة السائدة والإمكانات المتاحة في البلاد التي لها القدرة على إعداد الإطارات التي تحتاجها مختلف القطاعات لإنجاح العملية التنموية ومسايرة المستجدات العلمية والتقنية في العالم.
 - السعي وراء انجاح العملية الاستشارية في مجال التعليم.
 - توسيع التعليم الجامعي من خلال فتح هياكل استقبال جديدة والتخصصات الممكنة والاهتمام بالبحث العلمي.
 - ربط التعليم الجامعي بالحقائق الوطنية وهذا عن طريق معالجة مشكلات الواقع والتوجيه التعليم العالي نحو الفروع التي يحتاج إليها الاقتصاد الوطني.
 - اعطائه بعد العلمي والتقني من خلال الاهتمام بمجرات كل ما هو جديد على الساحة العالمية.
 - اعطاء التعليم الجامعي من خلال فتح هياكل استقبال جديدة في مجال اللغة العربية.
 - توسيع التعليم الجامعي من خلال فتح هياكل استقبال جديدة والتخصصات الممكنة والاهتمام بالبحث العلمي.
 - اعطائه بعده العلمي والتقني من خلال الاهتمام بمجرات كل ما هو جديد على الساحة العالمية.
 - استثمار قدرات الناشئ في التخصصات المناسبة لها وتشجيعهم على العمل الجاد المتعامل.
- فبالنظم لهذه المهام نجد أنها تتلخص في العمل على التوفيق بين الخصائص الاجتماعية والحاجات القائمة والطموحات المرسومة للمجتمع، وامكانياته المتاحة في مجال العناية بالطاقات البشرية وهذا لأجل تحقيق أهداف اجتماعية في ظل التغييرات الحاصلة على الساحة العالمية.

7- المنهاج أو المنهج:

هو الطريق الواضح والتساؤل عن المنهج هو التساؤل عن سبيل المتبع، وقد كان موضوع البحث في مناهج البحث من بين أهم الموضوعات التي أهتم بها المنطق الحديث كما أن الأبيستمولوجيا اهتمت بدراسة مناهج البحث والمعرفة العلمية، أما الميتورولوجيا فهي ذلك الجزء الخاص في المنطق بدراسة مناهج مختلف الأنظمة، وهذه الدراسة لا تستهدف وضع المناهج إنما فقط وصف ما أستخدم منها. (أوزي، 1993، 11)

7-1- المنهاج البيداغوجي:

المناهج البيداغوجية هي مجموعة من الوسائل المستعملة لبلوغ أهداف تربوية معينة وهذه الوسائل تختلف باختلاف الهدف التربوي الذي نسعى الى تحقيقه، كما تختلف هذه الوسائل أو الطرائق بحسب الفئة التي تتوجه اليهم التربية، وكذلك بحسب المادة الدراسية. (شابو وآخرون، 1995، 112)

7-2- تعريف البرامج التعليمية:

يعد البرنامج من اكثر عناصر المنهاج التعليمي ارتباطا بالأهداف التربوية العامة، حيث يتم اختياره من مجالات المعرفة الكبرى في ضوء هذه الأهداف المرتبطة بعدة معايير من بينها فلسفة المجتمع. (حشروي، 1997، 26)

أما ما يقصد بالبرنامج التعليمي للمنهاج فهو المعارف والمعلومات المنظمة على نحو معين، والتي تتضمنها خبرات ونشاطات المنهاج بما فيها الكتاب المدرسي لتحقيق الأهداف التربوية المرجوة. (كاظم، النسلوي، 2005، 82)

كما يعرف بأنه عبارة عن قائمة من المعارف والمواضيع المراد تعليمها وفق منطق خاص بمجال أو مادة دراسية معينة، وفي فترة من فترات التعليم. (حشروي، 1997، 26)

ويدل على المعلومات والمعارف التي يجب تلقينها للطفل خلال فترة محددة.

(وزارة التربية الوطنية، 2003، 6)

ويشمل الخبرات التعليمية من معارف ومهارات واتجاهات التي من شأنها تحقيق أهداف معينة. (أبوسل، 2002، 32)

7-3- تعريف البيداغوجيا:

البيداغوجيا هي كما يقول فولكويه: "هي الأسلوب أو النظام الذي يتبع في تكوين الفرد ولذا فهي تتضمن الى جانب العلم بالطفل المعرفة بالتقنيات التربوية والمهارة في استعمالها أو بعبارة اخرى يمكن القول بأن البيداغوجيا تمثل الجانب الفني للتربية، فهي لا تعد أن تكون مجموعة الوسائل المتعلقة بتحقيق التربية". (المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، 2010، 6)

7-4- البيداغوجيا في التعليم العالي:

إن دراسة المشاكل المرتبطة بالبيداغوجيا تتسع لتشمل بالإضافة الى النشاطات البيداغوجية المتصلة بالعقدة البيداغوجي، أي متطلبات التعليم والإشراف بالنسبة للأساتذة ومتطلبات التحميل بالنسبة للطالب، كل القضايا التي قد يكون لديها تأثير على مردودية مؤسسات التعليم العالي مثل: البرامج ومراجعتها والتوجيه والوسائل، سنهتم في عملنا هذا بالنشاط البيداغوجي فقط ودوره في الاصدار التكويني. (بوسنة، وحداب، 2004، 140)

7-5- تكوين اللجان البيداغوجية:

تشكل لجنة بيداغوجية لكل سنة على مستوى كل قسم من جامعة أو معهد وطني للتعليم العالي. (القرار الوزاري رقم 711، مادة1، 2011)

وتتكون اللجنة البيداغوجية للقسم واللجان البيداغوجية للتنسيق لكل مادة ولكل سنة او سداسي من:

- ممثل ادارة القسم.

- الأساتذة المكلفين بالدروس.

- ممثلي الطلبة المنتخبين.

وهذه اللجنة تمثل اطار للتشاور والتفكير من اجل السير الحسن للتدريس وترقيته.

(النظام الداخلي لجامعة الوادي، 2014، مادة 23)

7-6- مهام اللجان البيداغوجية:

للجان البيداغوجية مهام بيداغوجية تتمثل في:

- يضمن التنسيق البيداغوجية للدروس.

- يضمن توزيع الطلبة الى أفواج.
- يتخذ الاجراءات العملية من أجل إجراء الامتحانات.
- يعمل على إعلام الطلبة بتنظيم الدراسة.
- يضمن التواصل بين معاهد القسم خلال السنة أو السداسي.
- يمكن تقديم اقتراحات تحسينية على الصعيد البيداغوجي التي يراها ضرورية (تجهيزات، نسخ، تجربة بيداغوجية، محتوى المقاييس).

(النظام الداخلي لجامعة الوادي، 2014، مادة 6)

- يمكن للجنة البيداغوجية الإسهام في النشاطات الثقافية والرياضية.

(النظام الداخلي لجامعة الوادي، 2014، مادة 8)

يجب على الفريق البيداغوجي ان يقدم لإدارة القسم واللجنة البيداغوجية ما يلي:

- برنامج التدريس السداسي (محاضرات، أعمال موجهة، أعمال تطبيقية) وامتحانات المراقبة المستمرة، وهذا في غضون الأسبوعين الأوليين من السداسي.
- تقرير يبين تقييم للتدريس المقدم في نهاية كل سداسي.

(القرار الوزاري رقم 43، 2010، المادة 5)

- يجتمع الفريق البيداغوجي مرة كل أسبوع طوال السداسي.
- المسائل التي يناقشها الفريق البيداغوجي تدون من محضر يقيد ضمن سجل خاص تصنعه الادارة تحت تصرفه.

- تقدم نسخة للجنة البيداغوجية للإعلام او المناقشة.

(القرار الوزاري رقم 43، 2010، المادة 4)

7-7- تشكيلة الفرق البيداغوجية للقسم:

7-7-1- الفريق البيداغوجي:

يتكون من كل الاساتذة القائمين على تدريس الدفعة محاضرا او مطبقا للمقياس الرئيس ينتخب او يعين من اساتذة وحدة التعليم، وهذا الفريق يشكل لجنة المداولات لوحدة التعليم.

7-7-2- فريق التكوين:

يتكون من رؤساء الفرق البيداغوجية ينتخب او يعين من بين اساتذة فريق التكوين.

7-7-3- لجنة المداولات:

تعتبر تشكل هذه الفرق لجنة مداولات لوحة التعليم.

7-7-4- اللجنة البيداغوجية:

تتكون من كل اعضاء الفريق البيداغوجي، بالإضافة الى ممثلين من كل فوج (عضو دائم وعضو نائب) للدفعه المعينه يحضرون اجتماعات اللجان البيداغوجية.

يعتبر كل من الفريق البيداغوجي وفريق التكوين مكلف بعملية المتابعة لتطبيق محتويات البرامج والسير الحسن للدروس من حيث مضامينها، وذلك عبر اللقاءات الدورية.

(بوضياف، 2014، 01)

حيث يتشكل الفريق البيداغوجي من الاساتذة المكلفين بالدروس والاساتذة المساعدين المكلفين بالأعمال من كل الأساتذة المدرسين للمقياس، بالنسبة لكل المجموعات.

(القرار الوزاري رقم 43، 2010، المادة 2)

8- التدريس الجامعي:

التدريس الجامعي ليس مجرد نقل معارف والمعلومات للطالب الجامعي، بل هو عملية تعني بنمو الطالب نموا متكاملا عقليا ووجدانيا، ويتكامل شخصيته من مختلف جوانبها، اذن ما هو تدريس الجامعي وماهي عناصره ووظائفه وماهي مناهج التدريس الجامعي؟

8-1- مفهوم التدريس الجامعي:

هو عملية تعليم الطلبة كيف يفكرون، لا كيف يحفظون المعارف والمقررات والكتب الجامعية دون فهمها أو تطبيقها في الحياة.

التدريس الجامعي هو "الكيفية التي يتم فيها تعليم الطلاب الجامعيين كيفية استعمال

المعارف الجديدة التي تنبثق كل يوم وبسرعة متزايدة". (بادية، 2006، 20)

عرفته اليونسكو التعليم الجامعي في ندوة التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين كالتالي: "التعليم الجامعي يقصد به كل أنواع الدراسات التكوينية الموجهة للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى".

(شخي، 2013، 51)

وعرفه حسن شحاتة 2001 بأنه علاقة انسانية هادفة ومقصودة، وأنه يتضمن اختيار الأهداف واختيار الاستراتيجيات التي تؤدي الى تحقيق تلك الأهداف وترجمتها الى سلوك وأعمال وتقويم نجاح هذا السلوك في الوصول الى تلك الأهداف. (شحاتة، 2001، 17)

8-2-2- مناهج عملية التدريس الجامعي:

8-2-1- طريقة المحاضرة:

حيث تعتبر من الطرق التعليمية الأكثر شيوعاً في التعليم العالي، حيث يتم خلالها تزويد الطالب بمعلومات وتأييدها بالشواهد والأمثلة الواقعية حتى يجعلها واضحة، والمحاضرة وسيلة لبناء الفكر والقيم والسلوك الرشيد، وهناك اعتبارات تأخذ عند إعداد المحاضرات نذكر منها:

- يجب أن تكون المحاضرة جيدة التركيز والتنظيم وهادفة من خلال معلومات الأمثلة الوصف، واستخدام طرق متعددة للشرح.
- أن تعتمد على استعمال وسائل متعددة للإيضاح المتعلقة بالإيضاح البصري كالأشكال والرسومات والبيانات، وتلك المتعلقة بالإيضاح السمعي كنبذة الصوت، الطلاقة والوضوح والسرعة.
- يجب ان تعطي المحاضرة المحتوى الدراسي من خلال تحديد مناهج كل مادة مقررة على أن لا تكون طويلة ومملة، أو قصيرة مخلة برسالة التعليم العالي.
- استخدام مصادر متعددة لجلب انتباه الطلبة بإبداء الاهتمام بالمحاضرة والمناقشات.

8-2-2- طريقة الأعمال الموجهة (المجموعات الصغيرة):

ويشار الى هذه الطريقة بالتدريس غير مباشرة او الطرق المتمركزة حول الطالب، وهي طريقة تتخذ من الحوار والمناقشة الأساسية في التعليم والتعلم، ولقد أصبحت كإتجاه منهجي

يتزايد في الجامعات، وهذا بسبب كونها ملائمة لتطوير القدرات العقلية والمهارات الشخصية بتحديد أكثر فإن التعلم في مجموعات تفاعلية يعزز التفكير الناقد والابتكار والابداع وممارتا التواصل.

وتتميز طريقة الاعمال الموجهة عن المحاضرة بعدة خصائص من بينها:

- ان محددات الحجم ضرورية حيث يرشح المشتغلون بالتربية والتعليم عددا لا يزيد عن عشرة طلاب، إذ ما أريد الحصول على أقصى الفوائد.

- اختيار بعض العوامل التنظيمية للبيئة الوصفية، حيث أن المكان وكيفية الجلوس

بحاجة الى أن يكونا مرتبين حتى يؤديا الفرض المطلوب. (شخي، 2013، 51)

خلاصة الفصل:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التي تساهم في تقدم المجتمع سواء اقتصاديا ام علميا ام تكنولوجيا، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي التي تساهم في تطوير من خلال بيداغوجية للمناهج والمقررات الدراسية في الجامعة الجزائرية.

الفصل الثالث

ادارة الازمات

تمهيد

- 1- إدارة الازمات
- 2- مهام وتكوين إدارة الازمات
- 3- مراحل مواجهة إدارة الازمات
- 4- اهمية التخطيط والتنظيم لمواجهة الازمات
- 5- خطوات إدارة الأزمة
- 6- خصائص إدارة الازمة والتعامل معها
- 7- عوامل النجاح في إدارة الازمات
- 8- النموذج الأمثل لتعامل مع إدارة الأزمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد ان تطرقنا إلى فصل الجامعة والإمام بمفاهيمها، سوف نتطرق في هذا الفصل الى الازمات التي تواجه الجامعة، ففي هذا الفصل سوف نتطرق إلى التعريف بمفهوم ادارة الازمة الى مهامها ومراحل والخطوات والعوامل الى النموذج الامثل للتعامل معها، لمحاولة ايضاح مفهوم الأزمة

1- إدارة الأزمات:

أوردت الموسوعة الإدارية تعريفا لإدارة الأزمات بأنها: المحافظة على أصول وممتلكات المنظمة، وعلى قدرتها في تحقيق الإيرادات، وكذلك المحافظة على الأفراد والعاملين بها ضد الخاطر المختلفة، وتشمل مهمة المديرين المسؤولين على هذا النشاط البحث عن الخاطر المحتملة ومحاولة تجنبها، أو تخفيف أثرها على المنظمة في حال عدم تمكنهم من تجنبها بالكامل، والأفضل هو نقل احتمال تعرض المنظمة للمخاطر إلى جهة متخصصة في ذلك.

(جاد الله، 2008، 26)

وقد تم تعريفها بعدة تعريفات منها:

1-1- ويعرفها الباحث "بويليامز":

"سلسلة إجراءات للسيطرة على الأزمة والحد من تفاقمها والإدارة الرشيدة للأزمة هي التي تضمن الحفاظ على مصالح الدولة وحماتها".

إن التنسيق التنظيمي لإدارة الأزمة يجب أن يقوم على منظومة تتفاعل فيها كل الجهود والخبرات لكل الأجهزة المعنية ذات علاقة بالأزمة، ولهذا إختلف القرارات الفردية في إدارة الأزمات لتصبح جماعية تقوم على رؤية متكاملة لفريق مهام متكامل للتفاعل مع الأزمات ويجب هنا التفريق بين تكوين إدارة الأزمة وبين فريق إدارة الأزمة لكي لا يتم الخلط بينهما بحيث ينتج عنه قدرة الكيان الإداري أو المنظمة على مواجهة الأزمة. (الجباوي، 2011، 95)

1-2- ويعرفها "هانز بيرنيو هولد":

"إحتواء الأزمة والتلطيف من حدتها بشكل يستبعد معه حدوث إشتباكات عسكرية على نطاق واسع".

(الجباوي، 2011، 86)

2- مهام وتكوين إدارة الأزمة:

برزت إدارة الأزمات كحقل أكاديمي من خلال عدة جذور إقتصادية وإجتماعية وسياسية ونتيجة لذلك فإن تعريف هذا المصطلح يختلف باختلاف الإطار الأكاديمي الذي يتم التعريف من خلاله إلى ثلاث حقائق هامة:

- إن إدارة الأزمات تستوجب بطبيعتها توفر معلومات عن جوانب متعددة وخيارات مهنية وفنية.

- إن تجزئة الاختصاصات وتنوع المسؤوليات في تكوين المؤسسي التقليدي وما يعتره من روتين وبطئ في الإتصالات يمثل النقيض المطلوب لإدارة الأزمة.
وكذلك ينبغي على فريق إدارة الأزمة السيطرة على الأزمة من خلال ضرورة التحرك في الاتجاهات التالية:

- التعامل مع العوامل المسببة للأزمة.
- التعامل مع القوى المختلفة الداعمة للأزمة.
- التعامل مع العوامل ذات الصلة بالأزمة.
- المرونة: وهي إحدى سمات القائد الناجح في إدارة الأزمة، إنها عملية موازنة بين الجهد المبذول والوقت المحدد والمطلوب من جهة، ومدى التأثير في الهدف الرئيسي من جهة ثانية.
- التعامل الجيد مع الواقع وإغتنام الفرص وذلك بسرعة دون إضاعة الوقت ودون السماح بتسرب اليأس.

- الروح المعنوية العالية: للقائدة الناجح دور كبير في ذلك وهذا يتطلب بصيرة قوية لتطويق تسرب الخوف إلى أفراد، ويجب الابتعاد عن السلبية اتجاه الأحداث والشعور السلبي ولا بد من إرتفاع جودة الأداء. (عيوى، 2006، 59-60)

- إدراك القائد لعنصر الوقت: فلوقت دور محوري في التعامل مع أزمة من خلال تأثيره في طبيعة إدراكها، وتحديد وسائل التعامل معها، والإجراءات اللازمة لمواجهتها.

3- مراحل مواجهة إدارة الأزمات:

3-1- المرحلة الأولى اكتشاف إشارات الإنذار:

تترافق الأزمة بسلسلة من الإشارات أو الدلائل التي تنبئ باحتمال وقوعها، وذا لم تلتقط هذه الإشارات جيدا ويفهم مغزاها ويتم معالجتها بشكل سليم فمن المحتمل جدا شيوع تداعياتها بشكل مضر.

3-2- المرحلة الثانية الاستعداد والوقاية:

الأمر الذي يوجب أن تتوفر لدى الكيان الإداري أو الهيئة المهتد بالأزمة استعدادات وأساليب وخطط وبرامج كاملة للوقاية من أي خطر قادم وهذا ما يؤكد أهمية الإنذار المبكر والهدف هنا من الوقاية اكتشاف نقاط الضعف التي تشير إليها إشارات الإنذار ومعالجتها قبل أن يستغلها الخصوم للحاق الضرر.

3-3- المرحلة الثالثة احتواء الأزمة والأضرار الناجمة والحد منها:

من الصعب منع الضرر تمام لذلك على مدير فريق إدارة الأزمة ومن يساعده إعداد وسائل وبرامج للحيلولة دون تفاقم الأضرار ومنع انتشارها وفقا لطبيعة ونوع الأزمة.

3-4- المرحلة الرابعة استعادة النشاط:

وفيها يتم العمل على استعادة الأصول الملموسة والمعنوية التي نفذت.

3-5- المرحلة الخامسة التعلم والدروس المستفادة ومواصلة التدريب:

وهي مرحلة إعادة التقييم والتعلم المستمر لتحسن ما تم إنجازه في الماضي ولا يعنى ذلك تبادل الاتهامات أو إلقاء اللوم لمنع تكرار الأزمة وذلك من خلال الحلول المناسبة وتلبية الطلبات المعقولة. (شددود، ب ت، 87-88)

4- أهمية التخطيط والتنظيم لمواجهة الأزمات:

في الحياة العامة نلحظ وجود أشخاص جيدين قادرين على إنعاش أي مؤسسة خاسرة، في الوقت الذي نرى فيه أشخاصا غير مؤهلين يفسدون مؤسسات ناجحة. وإن هنا تبرز أهمية الإدارة الجيدة في معالجة الأزمات وفق أسس علمية وسليمة من خلال خطط وبرامج موضوعة أو توضع لهذه الغاية وسنتطرق هنا إلى أهمية التخطيط والتنظيم في معالجة الأزمات:

4-1- التخطيط: تحتاج الأزمات، على اختلاف أنواعها، إلى تخطيط مسبق للتعامل

معها وذلك لمنعها أو الحد منها قدر المستطاع ومعالجتها جيدا في حال وجودها

والتخطيط تعريفاً: (هو عمل ذهني موضوعه الترتيبات التي يفكر فيها المرء في حاضره لكي يواجه بها ظروف مستقبلية في سبيل هدف ينبغي الوصول إليه).

إذ فهو بهذه الصفة عمل تحكيمي يرمى إلى تطويع المستقبل المجهول لصالح الإنسان ما استطاع إلى ذلك سبيل مقلل من أثر عوامل المصادفة وذلك بما يتوافق مع أماله وتطلعاته بحيث يقود الحوادث بنفسه ولا تقوده المصادفة إليه.

ولكي يؤدي التخطيط دوره كما يجب فإن هناك العديد من المبادئ التي يجب مراعاتها عند إعداد الخطة وهي:

- مبدأ العلمية ذلك بالاستناد إلى أساس علمي لإدارة الأزمة.
- مبدأ المركزية: بمعنى مركزية التخطيط لامركزية التنفيذ.
- الإلزامية: الالتزام بالتنفيذ من قبل جميع أعضاء فريق إدارة الأزمة حرفياً.
- مبدأ المرونة: تكون قابلة للاستجابة لظروف الطارئة دون أن تفشل.
- مبدأ الواقعية: ملائمة الخطة للواقع والإمكانات.
- مبدأ الاستمرارية: التخطيط فيه مستمر لا مؤقت أو عارض.
- مبدأ المشاركة: أن تأخذ بالاعتبار الآراء لمختلف الخبراء عند وضع الخطة.
- مبدأ التوقيت: يكون التخطيط الجيد ملائم للظروف والاحتمالات كافة مع رفض مبدأ المباغته والتهويل.

- مبدأ الاحتمالات: يجب أن تلحظ كل خطة عدداً من الخيارات ليتم اختيار الأقدر على تحقيق الهدف في اقصر وقت واقل تكلفة وفقاً للظروف.

كذلك لابد للتخطيط الجيد ان يأخذ في حسابان الضرورات الهامة التالية:

- ضرورة إدراك الحاجة الى الخطة.
- ضرورة تحديد الهدف من الخطة.
- ضرورة تجميع وتحليل البيانات في الأزمة.
- ضرورة تنمية التفاصيل الخاصة بالخطة.
- ضرورة موافقة الإدارات وأجهزة الدولة المعنية بالخطة كافة.

أيضا فإن من الأهمية القصوى وجود خطة طوارئ لمواجهة الأزمات بشكل مستمر
فالتخطيط المسبق والسليم يخفف من أثار الأزمة. (الجبوي، 2011، 89-90)

4-2- التنظيم:

يعتبر التنظيم احد أهم عناصر العملية الإدارية لمواجهة الأزمة فكل الجهات والأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والخاصة يطلق عليها اسم (منظمات) وهذا الاسم مشتق من التنظيم والتنظيم كعملية: هو عبارة عن وضع نظام علاقات بين أشخاص، هذا النظام نسقى إداريا من أجل تحقيق هدف مشترك وكما لتخطيط لتنظم مبادئ هامة يجب أن تأخذ بالإعتبار.

- مبدأ وحدة الهدف.

- مبدأ نطاق الإشراف.

- مبدأ وحدة الأمر.

- مبدأ التخصص.

- مبدأ تفويض السلطة.

- مبدأ التنسيق.

وهناك أربعة أنواع رئيسية للتنظيم هي:

• تنظيم جغرافي: يقوم على أساس توزيع فروع المنظمة (فريق إدارة الأزمة) في مناطق مختلفة وتخضع لإشراف مركزي واحد.

• تنظيم جماهيري: وذلك بما يتضمنه في بعد إدارة الأزمة من الاختصاصات كافة في الدولة (صحة - تموين - إعلان - منظمات شعبية - تنظيم وظيفي)، وذلك على أساس التخصص في المجالات كافة داخل المنظمة أو فريق إدارة الأزمة.

• تنظيم مهني: يتجمع كل ذوى الخبرة من نوع واحد في منظمة واحدة.

وبالحقيقة فإن التعامل مع الأزمة وإدارتها يحتاج إلى نوع مميز من أنواع التنظيم التي لم نذكرها آنفا، كونها تحتاج إلى حرية في التغلغل في مختلف التخصصات والمستويات لذلك فإن بعض الباحثين والدارسين يميلون إلى التنظيم (الشبكي) كأفضل أسلوب تنظيم لتعامل

مع الأزمات وإدارتها وهو ما يسمى أيضا بنظام المصفوفة قبل التحدث بالتنظيم الشبكي لعله مناسب استعراض أهم خصائص إدارة الأزمة والتعامل معها. (شودود، ب ت، 91-92)

أحيانا يصبح الاعداد لمواجهة الازمة اكثر صعوبة من مواجهتها فعلا، ويرجع نجاح بعض المنظمات في معالجة الازمات الى وجود مسؤولين قادرين على نقل المعلومات الصحيحة بالسرعة المناسبة بهدف الاستجابة للحدث في حين تفشل منظمات اخرى في معالجة ازمات مماثلة بسبب ضعف القدرات البشرية عند التعامل مع الاحداث، ومن الصعب ايجاد توازن كامل بين الاعداد البالغ فيه لتجنب الازمات وعدم الاعداد مطلقا، وان كانت بعض المنظمات التي ليس لديها خطط واضحة من اجل الاعداد للازمات وغالبا ما تدفع الثمن الكثير حين يحدث الخطأ، وكذلك الحل مع المنظمات التي تسرف في اتخاذ اجراءات غير عملية او غير قابلة للتنفيذ حين تفاجئها الازمة

(BLAND.M COMMUNICATING OUT A CRISIS, LONDON, MAC, ILLAN PRESS)

5- خطوات إدارة الأزمة:

تتجلى في ما يلي:

- توقع حدوث الأزمة بأسرع ما يمكن.
- ظهور القائد (مدير الأزمة) في موقع الحدث.
- الدعوة إلى اجتماع لجنة الأزمات (فريق إدارة الأزمات).
- الإسراع في تعبئة الموارد المطلوبة.
- البدء بتنفيذ الخطط الإستراتيجية الجاهزة لمواجهة الأزمة.
- إعلان انتهاء الأزمة للعودة إلى العمل بالشكل المعتاد.

وتلجأ الدولة في إطار تعاملها مع إدارة الأزمات إلى افتعال أزمات قد تكون متتابعة ومختلفة من خلال اتخاذ القرارات اللازمة ذات التأثير الجوهري على أهداف الدولة المعنية ومخططاتها، ويطلق على تلك النوعية من القرارات والأزمات المفصلة مصطلح الإدارة بالأزمات وتعد في جوهرها وأهدافها جزءا أساسيا مكملا لإدارة الأزمات. (شودود، ب ت، 88)

6- خصائص إدارة الأزمة والتعامل معها:

- إن إدارة الأزمة تلزم توفير معلومات على جوانب متعدد وخبرات فنيه ومهنية لا تكون في كيان تنظيم واحد، الأمر الذي يجعل إدارة الأزمة تقوم على العمل الجماعي والمسؤولية الجماعية.

- إن إدارة الأزمة يناقضها التكوين المؤسسي التقليدي القائم على البنية الوظيفية وذلك تجزئة الاختصاصات والمسؤوليات وبطء الاتصالات.

- إن النسق التنظيمي لإدارة الأزمات يفترض انا يكون مبنى على نظام تتفاعل وتتمازج فيه كل الجهات المعنية وان يكون مرنا.

لذلك فقد ورد نظام المصفوفة كأفضل تنظيم لإدارة الأزمات والذي عرف بهذا المصطلح لأنه يشابه الشكل الهندسي ذا الأبعاد الرأسية والأفقية ويؤسس على محور رئيسي والجمع بين التنظيم الوظيفي والتنظيم الشامل.

وهذا التنظيم الجديد يحقق المزايا التالية:

- القدرة على التكيف السريع تبعا لظروف المتغير اللازمة.
- القدرة على وضع الأنشطة التي تمثل دورة واحدة في إدارة التنظيم.
- سهولة تبادل المعلومات وسرعة الاتصال.
- توجيه الأنشطة نحو الأهداف خلال الوقت المحدد وكفاءة عاليا.
- الاستغلال الأمثل للطاقات والتخصصات المختلفة دون ادني تعارض.
- الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة وتشغيل الأجهزة والمعدات.

(شود، ب ت، 92)

7- عوامل النجاح في إدارة الأزمات:

بعد تكوين تصور عام عن الأزمة وتحليل ظرف البيئة الخارجية والداخلية وتحديد الأهداف بدقة ولضمان نجاح إدارة الأزمة لابد من:

- الحركة السريعة والمبادرة الفاعلة على أن تكون محسوبة ودائمة.

- تنظيم القوى المتاحة القادرة على التعامل مع الأزمة وذلك بإعادة توظيفها وحشدتها بشكل سليم، ويقتضي ذلك تحديد المسؤوليات.

- المفاجأة كلما كانت كبيرة كبرت نسبة النجاح وترتكز على السرية.

- المشاركة والتعاون ونقطة الإكثار في ذلك، وهي نوعية القيادة وأسلوب عملها، وطبيعة أدائها في تحقيق مستوى عال من التعاون مع جميع القطاعات المشاركة في الأزمة، وهذا يتطلب إدراك جميع للأهداف وتفهم كل فرد أو مجموعة للمسؤوليات المناطة بهم.

- إن السيطرة القائد على الأزمة ترتبط بمقدار سيطرته وتحكمه بحركة الوسائل والقوة التي يستخدمها.

واصطلاح إدارة لآزمات من جهة نظر أخرى قد ينشأ في رحم الإدارة العامة الحديثة، مع الإشارة إلى دور الدولة في مواجهة الكوارث العامة المفاجئة وظروف الطوارئ مثل الزلازل الفيضانات، الأوبئة، الغازات الجوية، الحروب المحدودة أو الشاملة. (مهنا، 2004، 7)

8- النموذج الأمثل للتعامل مع الأزمات:

في ضوء ذلك بات أن تعرف أنه لس هناك نموذج موحد للتعامل مع الأزمات المختلفة للتباين طبيعتها ودرجة تأثيرها، إلا أنه لوجود قواسم مشتركة بين الأزمات أصبح من السهل تحديد ملامح النموذج الأمثل للتعامل مع الأزمات المختلفة بحيث يحقق الإعداد الجيد والمواجهة الناجحة والحل الشافي، ولعل من أهم ملامح النموذج الأمثل للإجراءات الفعالة للتعامل مع الأزمات يتمثل في الاعتبارات التالية:

- إنشاء إدارة خاصة للأزمات تعني بالتعدي للأزمات المختلفة تخطيطا وتنفيذا ويشترط نجاح هذه الإدارة على تنظيم بصيغة المصفوفة بحيث يستفاد من الأجهزة المعنية كاف بعيدا عن القيود.

- لا يوجد أهمية أكثر من أهمية المعلومات ونظام الإتصالات خلال مواجهة الأزمة إذ دون هذين العنصرين تصبح مواجهة الأزمة بشكل ناجح ضربا من المستحيل، لذلك تدعو الحاجة إلى إنشاء غرفة عمليات يتم تجهيزها كاملا علميا وفنيا وكل ما تتطلبه إدارة الأزمة على أن تكون غرفة عمليات يتم تجهيزها كاملا علميا وفنيا ولكل ما تتطلبه

إدارة الأزمات على أن تكون غرفة العمليات مهيأة لإستيعاب عناصر فريق الأزمة كافة وهي ما إتفق عليه أنهم مندوبو مهياً لاستيعاب عناصر فريق الأزمة كافة، وهي ما اتفق عليه أنهم منجزوا أجهزة الدولة المعنية بالأزمات كافة.

- تتولي إدارة الأزمة الأمور المتعلقة بالأزمة كافة بشكل مباشر.
- العمل على عقد دورات تدريبية لكل العاملين في إدارة الأزمة والفرق الخاصة يتم التركيز فيها على دورهم في الأزمة كيفية اكتسابهم مهارات معينة.
- هناك إمكانيات كبيرة يمتلكها القطاع الخاص إضافة إلى القدرات التي يمتلكها المواطن، لذلك يجب أن تقوم الإدارة بفتح قنوات لتعاون مع هذه الفئات للإستفادة من إمكانياتهم أوقات الأزمات.
- إن الوعي الجماهيري بالإجراءات التي تتخذ في أوقات الأزمات والشيء المطلوب منها يؤدي إلى المساعدة في مواجهة للأزمة.
- لابد من التعاون الإقليمي والعربي والدولي في مجال تبادل الخبرات والمعلومات حيال الأزمات ورموزها العدائية
- إن إدارة الأزمة وهي تقوم بتنفيذ مهامها تلتقي مع الجماهير ومصالحهم في مسارات مشتركة مما يؤدي أحيانا إلى إزعاج بعض الجماهير والتأثير في بعض مصالحها نتيجة للإنتشار الأمني، لذلك يجب على إدارة الأزمة ملاحظة الشعور العلم للمواطن، ومحاولة التوفيق بين ضرورات الأمن وبين مصالح المواطن، إذ أن إدارة الأزمة أحوج ما تكون إلى دعم الجماهير وتأييدها أوقات الأزمات.

(مصطفى، 2005، 88)

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا الفصل ادارة الازمات لإزالة الغموض حولها والتعريف بها للاستناد عليها في محاولة لمعالجة الازمات التي ترافق الجامعة الجزائرية خاصة الظاهرة التي سوف نتطرق اليها في الفصل الموالي وهي تعد من بين الازمات التي تواجه الجامعة.

الفصل الرابع

الإضرابات وأثرها على الطالب

تمهيد

- 1- تعريف الإضراب
 - 2- أنواع الإضراب
 - 3- أشكال الإضراب
 - 4- شروط الإضراب الشرعي
 - 5- الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة
 - 6- حق الإضراب في القانون الجزائري
 - 7- التنظيم النقابي
 - 8- أثر الإضراب على قطاع التعليم
 - 9- تأثير الإضرابات على الطالب الجامعي
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الاضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق أعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع الخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء او إيجاد تعريف جامع له لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل عن كل ما يخص الاضراب والمفاهيم المرتبطة به، وكيف ان الاضراب يؤثر على الطالب الجامعي.

1- تعريف الاضراب:

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الاضراب نظريا وقضائيا قد بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع لمفهوم الاضراب، فمن المفيد معرفة إذا كنا امام أعمال تأديبية أي أن العامل قد خالف التزاماته او أنه قام بإضراب.

1-1- لغة:

فقد عرف على أنه الكف والاعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت وبالرجوع الى أصل استخدام كلمة الإضراب نجدها تعود للممارسة العمالية بباريس، أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب بغية طالب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام. (اخوخ، 1978، 297)

أما عن المعنى الفقهي للإضراب فيكمن تعريفه بأنه: "اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل مع التمسك بمزايا الوظيفية العامة، وهناك من يعرفه على أنه: "امتناع إظهارا لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة، او إرغامها على التراجع عن موقفها، أو الاستجابة لمطالبهم". (الطماوي، 1988، 385)

وعرف كذلك على أنه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر او ظروف العمل". (الطهراوي، 1998، 297)

وهناك من يعرف الاضراب موضحا أنه لا فرق بين الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص، حيث عرف على أنه: "التوقف الجامعي عن العمل غايته تحسب شروط العمل، واما لمساندة حركة اجتماعية". (المهتار، 1982، 92)

إلا أنه هناك من يميز في تعريفه للإضراب بين القطاع العام والقطاع الخاص، فعرف على أنه تجربة إثبات القوة يخوضها اجراء ضد أرباب عملهم ليبرزوا قضيتهم ومطالبهم، غير أن إضراب الموظفين يسعى لشلل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام، وعليه فإضراب موظفي وعمال المرافق العامة هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع في مواجهة المجتمع ككل، فإذا أضرب مثلا رجال الشرطة والمعلمون وموظفو المؤسسات القضائية عن

العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كأرباب عمل، وإنما المجتمع هو الذي يحرم من الخدمات العامة الضرورية، ومن ثمة فإضراب العامل أو الموظف العام هو تمرد على النظام والسلطة، إلى جانب الإضراب يشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة، فهو يسعى إلى تحريك الرأي العام، وبالتالي فهو يجبر الإضراب الدولة على تلقي ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسؤولة أمامه عن تشغيل الدوائر ذات المنفعة العامة.

وهكذا يعد الإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادرا على التأثير والاضراب بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور، فالرأي العام يتأثر والإضراب بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور، فالرأي العام يهتم مباشرة بإضراب المعلمين مثلا، لأنه ذو علاقة بكل فرد من أفراد المجتمع مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمة اليومية الضرورية. (بلان، 1973، 161-162)

ويعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة الاساسية، فأصبح بذلك وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، ولهذا نجد معظم الدساتير العربية منها او الفرنسية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد. (الظماوي، 1998، 385)

1-2- تعريف القانوني للإضراب:

في التعريف القانوني للإضراب هو الامتناع جماعة من العمال عن تأدية أعمالهم بقصد الضغط على صاحب العمل من يستجيب لهم. (قانون وزاري، رقم 1959/91) فهو يعتبر اداة مشروعة وسلاح فعال يلجأ إليه العمال بعد انتقاء كل وسائل المطالبة والتفاوض الودي، وبعد وصولهم مع صاحب العمل الى طريق مسدود.

والتعريف الأبسط للإضراب يعني قيام العمال او الموظفين او اصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل او الدولة.

ولقد أجاز الله سبحانه وتعالى للمظلوم أن يجهر بالسوء، ﴿لَا يَجِبُ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلِمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا﴾ سورة النساء الآية: 148، وقال أيضا ﴿وَلَمَنِ أَنْتَصَرَ بَعْدَ ظُلْمِهِ فَأُولَئِكَ مَا عَلَيْهِمْ مِنْ سَبِيلٍ﴾ سورة الشورى، الآية 41.

وفي قول الرسول عليه الصلاة وسلام:

رجلا اتى الى النبي صلى الله عليه وسلم فقال: "إن لي جارا يؤذيني فقال له اخرج متاعك فضعه على الطريق، فأخذ الرجل متاعه فطرحه على الطريق وكل من مر به قال: "مالك؟" قال: "جاري يؤذيني" فيقول اللهم اللعنة اللهم اخزه، فقال الرجل: "ارجع إلى منزلك والله لن أوديك أبدا".

في اشارة واضحة يحملها هذا الحديث بأن النهج النبوي الشريف كان يهدف إلى ارجاع الحقوق لها من خلال حثهم على الخروج للاحتجاج والاعتصام على ما أصابهم من أذى من قبل الغير. (المهتار، 1982، 92)

2- أنواع الإضراب:

هناك نوعين من الإضراب هما:

2-1- الإضراب الإنذاري المحدد المدة:

وهو الذي يتم خوضه لمدة ساعة أو ساعتين، أو يوم أو يومين، وقد يكون أكثر أو أقل من ذلك إما داخل أو خارج المؤسسة (مكان العمل)، ويمكن أن يتحول إلى إضراب مستمر إن لم يتم التوصل إلى اتفاق.

2-2- الإضراب المستمر أو غير المحدد المدة أو المفتوح:

وفي هذا النوع من الإضراب يأتي العمال إلى الاماكن عملهم، لكن لا يمارسون اعمالهم الاعتيادية، تكون مدة الإضرابات لمدة غير محددة ويكون مستمر أو مفتوح حتى تحقيق المطالب. (يودهان، 2008، 86)

3- أشكال الإضراب:

كل حركة يقوم بها العمال تفترض محكما حتى لا تتحول على عصيان وعدم انصياع لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، ولذلك يقوم العمال بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل، فقد تكون بصفة جماعية أو فنوية او قطاعية وفيما يلي سنرى الأشكال المختلفة للإضراب.

3-1- الإضراب التقليدي (العادي):

هو الشكل الأكثر انتشارا ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، فتراعي الظروف الاقتصادية العامة والوضعية الاقتصادية للقطاع والتعويضات العائلية، كما تلتزم النقابة بضمان استمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ، أو اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حلول عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين بالقطاع العام حفاظا على مناصبهم من جهة وتدعيمها للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.

(عوض حسن، 1996، 236)

3-2- الإضراب الدائري (الفلق):

هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة، وتحديد توقيف مضبوط للإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب بصفة فئوية متتابعة، بمعنى تمتع فئة معينة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة، لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها أو بمعنى آخر يمتنع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فهذا الإضراب لا يتوقف تماما عمل القطاع، هذا الأمر جعل الإضراب الدائري ممنوعا في القطاع العام، ففي فرنسا وبصدر قانون 31 جويلية 1963 والمتعلق بتنظيم الإضراب العام، أين لا يسمح باللجوء إليه، وفي حالة القيام به يكون هناك عقاب تأديبي قد يصل إلى الطرد من العمل، وفي القطاع الخاص يبقى هذا الإضراب قانوني لعدم وجودها يقضي بغير ذلك.

(بلان، 1973، 168)

3-3- إضراب الحماس أو الاندفاع:

يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها، والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وإما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة

بجميع الإجراءات الإدارية، التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية، ويؤثر على العلاقة بينهم مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لأن تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية، وينجم عن هذا الإضراب تأخيرا في سير المرفق العام. (عوض حسن، 1996، 634)

من خلال ما سبق ذكره نجد ان الإضراب مهما كان شكله والتقنية المتبعة في أجزائه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية، يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل أي ان المستخدم وحتى على السلطة العامة على تلبية مطالب معينة، سواء تم التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا أو أضرب جميع عمال القطاع او فئة فقط منهم، طالت فيه المدة أو قصرت يبقى هذا الإضراب آخر إجراء ووسيلة في يد العامل سواء كان تابع القطاع العام او الخاص يسعى به للبلوغ للمكاسب المهنية.

3-4- الإضراب القصير والمتكرر:

هذا الإضراب عبارة عن توقعات ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم، أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك، وعن مشروعية الإضراب فهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي وبالتالي لا يعتبرونه شكلا من أشكال الإضراب، لكن في السنوات الأخيرة اصبحت هذه الإضرابات قانونية إلا في حالة القيام بالتخريب، وهذا ما استقر عليه القضاء في فرنسا، وكمثال قرار "أوليفيرا" المؤرخ في 11 جوان 1981 والمتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين، وهذا بطريقة مفككة خلال ربع ساعة بطريقة متتالية، وقد بين القضاء أن هذا الإضراب القصير والمتكرر قد أساءوا إلى عملية الإنتاج لأن العمل الذي يقوم به هؤلاء العمال يتطلب الاستمرار في عملية الإنتاج، وبالتالي أدى ذلك إلى الخصم من أجور العمال المشاركين في الإضراب، فهذا النوع من الإضراب يتم باحتلال العامل المضرب مكان عمله، بينما يمتنع العامل الغير المضرب عن ذلك لهذا يحتاج هذا النوع

من الإضراب إلى أحكام ودقة مدروسين مسبقا فيما يتعلق بفترات الانقطاع ومداه ومدته وأهدافه.
(عوض حسن، 1996، 632)

ولتجنب الأضرار التي قد تنتج عن هذا النوع من الإضراب غالبا ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود والإنتاجية، لا يمكن تجاوزها غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.

4- شروط الإضراب الشرعي:

حسب القانون والدستور فالإضراب حق مضمون لكل مواطن التي ممارسته تكون ضمن القانون والتشريعات المعمول بها، وحتى يكون الإضراب شرعيا يجب توفر مجموعة من الشروط هي:

- أن تكون النقابة الداعية للإضراب أي الممتدة قانونيا من طرف وزارة العمل ومضى على اعتمادها أكثر من 06 اشهر.

- أن تكون النقابة الداعية للإضراب تمثيلية في قطاع النشاط التريبة مثلا، إن كان الإضراب وطني أو تمثيلية على المستوى الولائي، إن كان الإضراب ولائي (نقابة المؤسسة أو الاتحاد الولائي)، أو التمثيلية على مستوى البلدي أو تمثيلية على مستوى المؤسسة (فرع نقابي) إن كان الإضراب على مستوى المؤسسة ومفهوم التمثيلية في منظور القانون 14/90 يعني أنه على المنظمات النقابية أن تضم 20 على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء على المستوى المؤسسة مكان العمل أو البلدية، أو قطاع النشاط على مستوى الوطن.

أن تكون النقابة الداعية للإضراب قد احترمت كفيات ممارسة حق الإضراب كما هو موضح في الباب الثالث من الفصل الأول من قانون 02/90، واهم هذه الآليات التي يجب احترامها.
(حمدي، 1970، 67)

5- الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة:

تختلف النظرة إلى الإضراب من بلد إلى آخر باختلاف الفلسفة السائدة في هذا المجتمع أو ذلك، فأغلب التشريعات ترى في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوية، ونتيجة لتطور الديمقراطية.

قضية حقوق الإنسان بدأ العامل وموظفي المرافق العامة يحصلن شيئا فشيئا على حقوقهم وهذا تدريجيا حتى حصلوا على أقدس حق كانوا محرومين منه منذ قرون طويلة، وهو حق الإضراب، لهذا أخذت معظم الدول تنظم هذا الجانب بسن قوانين وتنظيمات سعيًا لإحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات.

(أحمية، 1998، 143)

6- حق الإضراب في القانون الجزائري:

إن حق الإضراب ظلت تمارسه الطبقة العاملة دفاعا عن حقوقها ولتحقيق مطالبها منذ عهد الاستعمار الفرنسي الذي كان يعتبران هذا الحق مسموحا به فقط للعمال الفرنسيين دون الجزائريين، إلى أن تمكنت الطبقة العاملة بعد صراع طويل أن تفرض ذلك على أرض الواقع بعد تضحيات كبيرة، ورغم ذلك فقد ظل العمال يمارسون هذا الحق إلى أن تم اقرار هو التنصيص عليه في الدستور، بدءا من دستور 1963، ولا سيما المادة 20 منه انتهاء بدستور 1996 والذي نصت المادة 57 منه ما يلي:

أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار قانوني وجاء القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ليكرس هذه الممارسة ويؤكد لها وقد ترسخ هذا الحق أكثر من صدور الأمر والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أن المادتين 36 و37 منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها. (جريدة رسمية، 1915، 336)

7- التنظيم النقابي:

هي تنظيم اختياري دائم للعمال يهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم، كما ان الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948 قد نص على أن لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم الى نقابات حماية لمصلحته، وقد نظمت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لعام 1949 بعض الضمانات لكفالة الحق في الانتساب للنقابات بحرية إذا فالنقابات تلجأ لوسائل عديدة في سبيل تحقيق أهدافها، ويعتبر التفاوض الجماعي والإضراب الوسيطين البارزين بتأسيس منظمات نقابية، كما تبرزه المادة 03 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم للقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 والتي تنص على ما يلي: يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى ان يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخرطاً حراً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة شريطة ان يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الاساسية لهذه المنظمات النقابية.

(رمضان، 1988، 31)

7-1- الحريات النقابية:

تحمي التشريعات في أغلب الدول مبدأ الحرية النقابية لما يتضمنه هذا المبدأ السماح للموظف بتكوين نقابات ترعى شؤونه وتهتم بمصالحه.

لقد أدرك مجلس الدولة منذ وقت مبكر ضرورة وأهمية اتاحة الفرصة لممثلي اتحادات الموظفين للدفاع عن مصالح من يمثلونهم، فأقر حق الشكوى للنقابي ولو اتخذ شكل المنشورات ما دام أن هذه المنشورات كان الهدف منها الدفاع عن المصالح المهنية المشروعة للموظفين ومتى تضمنت عبارات تعمل معاني كريمة.

(ملتقى دولي، 2007، 13)

كما ادلى مجلس الدولة مبدأ تواترات فيه الأحكام مفاده أن من يشغل وظيفة مدير عام وحتى ان كانت على سبيل الندب يحظر ترشيحه للنقابات العمالية تأسيساً على أن من يشغل وظيفة مدير عام فأعلى قادر بحكم سلطاته التي يخولها له القانون على تأثير في العملية

الانتخابية لصالحه وبحكم ما يملكه من وسائل الترغيب والترهيب.

(المحكمة الادارية العليا، 1993، رقم 2145)

ومن الحقوق النقابية للموظف العام التي تار بشأنها جدل طويل حق الاضراب عن العمل، بمعنى امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة البقاء وتحقيق مطالبهم أو احتجاجا على أوضاع معينة أو مساندة النشاط السياسي أو اجتماعي معين. ولا ريب أن الإضراب يمكن أن يعبر أو يكثف عن أوضاع غير سليمة جديدة بالتصويب، بل أنه يمكن أن يصحح بعض الأوضاع الخاطئة، إلا أنه لا يخفى أنه يمكن أن يؤثر بالسلب على مصالح الأفراد وحسب سير المرافق العامة.

7-2- كيفية تأسيس نقابة:

لا يجوز للعمال أقل من خمسين شخصا تأسيس نقابة خاصة إذ يتم تأسيس النقابة وفق شريط وإجراءات رسمها المشروع وذلك من خلال تقديم طلب تأسيس موقف من قبل المؤسسين إلى مسجل النقابات في وزارة العمل مرفقا بما يأتي:

- النظام الداخلي للنقابة مدرجا فيه إسمها ومركزها الرئيسي وعنوانها.

- أعضاء الهيئة الإدارية الأولى لها المتخصصة من قبل المؤسسين.

(جمال، 1983، 631)

ولضمان حرية الانضمام للنقابات فإنه يحضر على أصحاب العمل جعل استخدام أي عامل خاضعا لشرط عدم انتسابه إلى نقابة العمال أو تنازل عن عضويته فيها أو أن يعمل على فصله من أي نقابة أو الإجحاف بأي حق بحقوقه لانتساب إلى عضويتها أو المساهمة في نشاطها خارج أوقات العمل.

(جريدة رسمية، 1999، 4325)

7-3- أهداف النقابة:

يجوز لكل نقابة يتم تأسيسها ممارسة أوجه النشاط المصرح لها بمزاومتها بغرض تحقيق الأهداف الآتية:

- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم.

- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم. (الداودي، 2004، 175)

- العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال وحرص على السعي إلى تحقيق هذه الأهداف فقد قضى المشرع بحضر إنفاق أي من أموال النقابة في غير أوجه المتعلق بها. (أبو شنب، 2003، 333)

7-4- شروط ممارسة حق الإضراب والتنظيمات النقابية:

إن قانون 14/90 جاء مقررا للمبادئ الأساسية للدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية وإعطائها الصفة التمثيلية للعمال والتفاوض باسمهم ان توفر فيها الشرطين التاليين:

- أن تكون معتمدة بصفة قانونية ومر على اعتمادها 06 اشهر على الأقل.
- أن يكون عدد العمال المنخرطين فيها لا يقل عن 20 بالمائة من مجموع العمال في المؤسسة. (الدستور الجزائري، 1990، رقم 14/90)

- تنص المادة 35 من قانون 14/90 على أن تعتبر التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة المنظمات النقابية للعمال تضم 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو المنظمات النقابية التي لها تميل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إن كان موجودة داخل المؤسسة المستخدمة. (القانون الجزائري، 1990، رقم 02/90)

- يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى بأعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الادارية المختصة حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات تضمن الهيئة المستخدمة الواحدة سيما عدد منخرطيهما واشتراكات أعضائها. (التومي وقدر، 2007، 89)

- أن تكون المطالب المرفوعة من طرف النقابة الداعية للإضراب مشروعة أي انها تقتصر على المطالب التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل المؤسسة، أو قطاع النشاط فمثلا لا يمكن اعتبار الإضراب الذي تقوم به

النقابة في التربية من أجل إعادة تصنيف الممرضين في الصنف 10، أنه إضراب شرعي؟
لأن نقابة التربية مجال نشاطها هو الدفاع عن عمال التربية فقط.

(قرار وزاري رقم 778، 1991)

7-5- منظمات والنقابات بجامعة الوادي:

7-5-1- النقابات:

• نقابات الأساتذة:

- النقابة الوطنية للباحثين الدائمين التابعة للإتحاد العام الجزائري أنشأت في جامعة
الوادي وكان أول تأسيس لها في 20/04/2004.

SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHRS PERMAMENTS

- المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي اعتماد المجلس النقابي لجامعة الوادي في

2012/04/16.

CONSEIL NATIONAL DES CNEGNANTS

• نقابات الإداريين

- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.

SYNDICAT NATIONAL ANTONOME DES PERSONNDS DE
L'ALDMINSTRATION PUBLIQUE

كان اعتمادها في جامعة الوادي 2013/2/6.

- فرع النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين

UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS ALGERIENE

كان اعتمادها في 2004/6/28. (بن حليمة، 2016/05/17)

7-5-2- المنظمات الطلابية:

في جامعة الشهيد حمه لخضر بجامعة الوادي 6 منظمات طلابية وهي كالاتي:

- التحالف من اجل التجديد الطلابي الوطني الآفلان AREN الجبهة تنتمي لجبهة

التحرير الوطني الآفلان.

- منظمة الوطنية للتضامن الطلابي ONSE تنتمي لـ RND.

- الإتحاد العام للطلابي الحر UGEL ينتمي إلى حماس.

- الرابطة الوطنية للطلبة الجزائريين UAEA ينتمي إلى حزب النهضة.
- الاتحاد العام للطلبة الجزائريين UGEA تنتمي لـRND.
- الاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين UNEA. (بن حليمة، 2016/05/17)

8- أثر الإضراب على قطاع التعليم:

يعتبر الحق في التعليم من الحقوق البالغة الأهمية، التي كفلتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان والقانون الأساسي ويقسم التعليم الأكاديمي بوجه عام إلى التعليم "الجامعي والتعليم الجامعي العالي ضمن مراحل مختلفة، ويتولى مسؤولية الإشراف على التعليم الأكاديمي في مختلف مراحل تطويره وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

لقد تأثر قطاع التعليم بصورة مباشرة نتيجة إضراب الموظفين العموميين ودرجات متفاوتة ولعل هذا القطاع من أكثر القطاعات تضررا لكون الإضراب تلا العطلة الصيفية مباشرة، ونسلط الضوء في هذا التقرير على وضع قطاع التعليم في مرحلة الإضراب، مبينين أوجه تأثر هذا القطاع ومدى هذا التأثير سواء ما يتعلق بالتعليم المدرسي أو الجامعي وسنبرز خصوصية وضع التعليم في الجزائر.

9- تأثير الإضرابات على الطالب الجامعي:

- إن استمرارية الإضراب في المرحلة الجامعية يعتبر تهديد حاصل لمحيط الجامعي عامه وللطالب بصفة خاصة إذ أن تأثير يشمل كل المجالات نفسية واجتماعية وعلمية إلخ.
- لأن أزمة الإضراب تعتبر كإعكاس للمشاكل السياسية والأمنية في البلاد فيما أن الطالب الجامعي هو الخاسر الأكبر فبلغت الى أن جميع موظفي الجامعة في نهاية المطاف يستلمون مرتبهم على الرغم من انقطاع في التعليم والخدمة إذ أن استمرار الإضراب وتراكم المصائب على الطلاب يهدد تحصيلهم العلمي. (رمضان، 1988، 90-91)

الخلاصة:

لقد تم في هذا الفصل التطرق بكل ما يخص موضوع الاضراب وازالة الغموض حوله بداية بتعريفه وانواعه بتعريفه وانواعه وكذا الاشكال والانواع كما ذكرنا ايضا بعض النقابات والتنظيمات الطلابية لتوضيح بدقة اكثر.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
 - 2- أدوات جمع البيانات
 - 3- مجتمع الدراسة والعينة
 - 4- الأسلوب الإحصائي
 - 5- مجالات الدراسة
 - 6- التصور المقترح
- خلاصة الفصل

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل المنهج المستخدم والذي اعتدنا عليه في هذه الدراسة والأدوات المستخدمة في عملية جمع البيانات، كما حددنا الإطار الزمني والمكاني وكذلك البشري ثم العينة وطرق اختيارها، وأيضاً إلى التعريف بمجتمع الدراسة، من خلال إعطائنا صورة واضحة وشاملة لكل مرحلة من المراحل سير هاته الدراسة، ثم تطرقنا إلى الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

وقد سوف نترق أيضاً في هذا الفصل إلى كيفية بناء التصور المقترح، وكذا تعريفه وأهدافه وأسبابه وأساليبه.

1- منهج الدراسة:

تعتمد كل دراسة من الدراسات العلمية على منهج معين، ويعرف المنهج العلمي على أنه مجموعة من القواعد والاجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل الى معرفة حقه بجمع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهودات غير نافعة. (مروان، 2000، 60) ويقصد بمنهج البحث الطريق المؤدي إلى كشف عن حقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى تصل الى نتيجة معلومة.

(عساف، 1995، 169)

بما ان موضوع دراستنا هو تصور مقترح للتخفيف من اثر الإضرابات على الطالب الجامعي، قمنا باختيار المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة موضوع دراستنا، وفيما يلي سنقوم بتعريف كل من:

1-1- المنهج الوصفي:

حيث يرى محمد شفيق ان المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها، كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة. (بوحوش والذنيبات، 2001، 14)

وأهم ما يميز هذا المنهج أنه يوفر البيانات مفصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة، أو موضوع الدراسة كما أنه يقدم في الوقت نفسه تفسيرًا واقعيًا للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة. (عبيدات وآخرين، 1999، 47)

ويعرفه محمد الجوهري بأنه: "الطرق العلمية التي يستعين بها الباحث في حل مشكلات بحوثه، وترتبط ارتباطًا وثيقًا بأدوات البحث التي تختلف في منهج البحث في كونها الوسيلة التي يلجأ إليها الباحث للوصول الى المعلومات...". (الجوهري، 1975، 56)

أما البحث الاستكشافي: فهو مجموعة من الإجراءات البحثية الهادفة إلى معرفة وتقييم الموضوعات الجديدة بالبحث في مجال معين، وتحديد المشكلات البحثية وتوضيح جوانبها والمفاهيم المتضمنة فيها، بما يوفر معلومات كافية عنها بحيث يمكن اتخاذ القرار، إما امكانية دراسة المشكلة دراسة متعمقة او العدول عنها. (الرشيدي، 2000، 55)

2- أدوات جمع البيانات:

فيما يخص ادوات جمع البيانات والتقنيات البحث، والتي يمكن اعتبارها كوسائل تسمح بجمع المعطيات من الواقع. (انجريس، 2006، 107)

كما تعتبر هذه الادوات هي الوسائل التي تجمع بها المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه. (صالح، 1995، 100)

ولعل اداة واحدة لا تكفي للفرض بل يجب ان تتعدى وتتوسع لتكون شاملة، فالأدوات التي جمعنا بها المعلومات والبيانات هي: الاستبيان والمقابلة والملاحظة.

2-1- الاستبيان:

كما يعرف بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل لأشخاص معينين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها، وبواسطتها يمكن التوصل الى حقائق جديدة عن الموضوع، او التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق. (بوحوش والذنيبات، 2001، 66)

ولتحقيق أهداف البحث قمنا بإعداد اداة الاستبيان، ومن خلال هذا تم تشكيل بنود الاستبيان وصياغة أسئلة البحث مع الرجوع الى الجانب النظري للموضوع وبعض الدراسات السابقة ذات صلة بموضوع البحث، وبعد قيامنا بصياغة بنود الاستبيان، حيث يحتوي على ثلاث بدائل (موافق)(الى حد ما)(غير موافق)، كما قد تم عرضه على الاستاذ المشرف في صورته الأولية، وبعد مناقشتنا لبنود الاستبيان مع الأستاذ المشرف تم توزيعه على مجموعة من الأساتذة الأفاضل (المحكمين) وعددهم (07) من الأعضاء.

2-2- المقابلة:

عرف "انجريس" المقابلة بأنها محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع آخر او مع أفراد بهدف الحصول على أنواع من المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي، أو الاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج. (عبد المعطي، 1997، 354)

وتعتبر المقابلة من الادوات الرئيسية للحصول على المعلومات من مصادرها البشرية كما انها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوع وفاعلية في دراسة الأفراد والجماعات.

حيث أنه قبل صياغة بنود الاستبيان قام الباحثون بمقابلة في ميدان المراد التطبيق في الدراسة، وبعض طلبة من جامعة الوادي والاساتذة، وكذلك بعض الاداريين حول الاضرابات وانعكاساتها على كل منهم، والهدف من هذه المقابلة هو جمع المعلومات التي تمكننا الاجابة عن تساؤلات البحث، وكذا فروضه والقدرة على اقتراح برنامج.

2-3- الملاحظة:

تعد الملاحظة سلوك هادف يرمي الى تأمين المعلومات التي تلعب دورا هاما في تحديد الحاجات التدريبية، وتتضمن الملاحظة وتفسيرها أربع عمليات سيكولوجية وهي الانتباه والاحساس والادراك والفهم، وتصنف على أنها مباشرة إذ أمهن الملاحظ والباحث في الميدان يراقب السلوك شخصي، أو مجموعة أشخاص في ظروف معينة مع العلم المسبق وتتم الملاحظة غير مباشرة عندما تتم مراقبة سلوك شخصي ما وسجل المعلومات عن سلوكه دون أن يعلم بأن سلوكه مراقب. (معوض ورزق، 2003، 214)

3- مجتمع الدراسة والعينة:

ليس من السهل عادة عند دراسة ظاهرة معينة في مجتمع ما، أن يقوم الباحث بدراسة جميع أفراد ذلك المجتمع، كما أنه في كثير من الحالات يحاول الباحث تصميم نتائجه على المجتمع كله بعد دراسة جزء من ذلك الكل واستخدام هذا الجزء كأساس لتقدير الكل.

(طلعت، 1984، 85)

ففي كثير من الأحيان يصعب القيام بدراسة شاملة لجميع عناصر او مفردات المجتمع الأصلي، وحتى إن أجريت فهي ليست بالأمر الهين لأنها تحتاج الى بذل جهد كبير ومال كثير ووقت طويل، لذلك يلجأ الباحث الى استخدام أسلوب العينة، وفي حالة اختياره لهذا الأسلوب فإنه يجب أن يكون على دراية بعض المفاهيم المرتبطة به مثل مجتمع البحث، وحدة العينة، اطار العينة، وعليه يمكن تعريف العينة: " هي فئة تمثل مجتمع أو جمهور البحث أي جميع المفردات التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون موضوع مشكلة البحث". (رجاء، 2000، 411)

والعينة هي كمجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزء من الكل وبمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على ان تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله. (رشيد، 2002، 101)

وعليه تتكون عينة الدراسة الأساسية من مجموعة من الطلبة الجامعيين وعددهم حوالي 100 طالب وحوالي 75 أستاذ والادارة 29 اداري، موزعين على كليتين (كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية)، حيث قمنا بتوزيع الاستبيانات على عينة الدراسة الأساسية.

- تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تتيح القرصة المتكافئة لكل فرد لاختياره ضمن العينة. (ملحم، 2002، 139)

3-1- مجتمع العينة:

جدول رقم (01): يوضح المجتمع الكلي للعينة

العدد	المجتمع
962	الاساتذة
424	الاداريون
7459	الطلبة

3-2- عينة البحث (عينة الاستبيان):

تم اختيار عينة قوامها حوالي 204 فرد بطريقة عشوائية تتوزع على كل الطلبة والأساتذة والإداريين في الحقل التربوي، عن الإضرابات في الجامعة وطبقت الاستبيان على كليتين في جامعة الوادي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علوم التكنولوجيا (بصورة جماعية) ويوضح الجدول رقم 02 توزيع أفراد العينة.

جدول رقم(02): تفاصيل عينة الاستبيان وتوزيعها

المجموع		الإداريون		الطلبة		الأساتذة		الفئة
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الجنس
79	125	15	14	33	67	31	44	العدد
204		29		100		75		العدد الإجمالي

نلاحظ من خلال هذا الجدول رقم (02) ان عدد افراد العينة لفئة الاساتذة 75 استاذ ولفئة الطلبة 100 طالب، اما الاداريين فقد استعملنا طريقة المسح الشامل وقد استعدنا 29 استمارة.

4- الأسلوب الإحصائي:

لتفريغ بيانات الاستبيانات استخدمنا الاساليب الاحصائية التالية:

- التكرارات.

- النسب المئوية.

5- مجالات الدراسة:

5-1- المجال المكاني:

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من أساتذة وطلبة، وكذا إداريين من جامعة الوادي في بعض من كليات الجامعة على الترتيب التالي: كلية العلوم التكنولوجية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وقد تم الاختيار بطريقة السحب العشوائي من مختلف كليات الجامعة.

5-2- المجال الزمني:

يوجد اختلاف بين الباحثين في هذه النقطة هناك من يرى ان المجال الزمني للدراسة، يبدأ من خلال اختيار البحث إلى نهايته، وهناك من يرى ان المجال يبدأ من نزول الى الميدان إلى غاية استخلاص النتائج، وفي دراستنا هذه سلطنا الرأي الثاني بحكم شيوعه تداولاً بين الباحثين. (زررواتي، 2004، 150)

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية في فترة تتراوح الى ثلاثة أسابيع ابتداء من أبريل 2016 حيث وزعت على أساتذة وتم جمعها بتاريخ 25 أبريل 2016، ولقد واجهتنا عدة صعوبات نوضحها كالآتي:

- بحكم أن الاستمارات وزعت على مجموعة من الاساتذة في كليات متعددة بالجامعة فواجهتنا صعوبة الاستعادة والتوزيع، وكذا عدم رغبة بعض من الاساتذة على استلام الاستبيان الدراسة منا.

5-3- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري للدراسة الحالية في فئة الأساتذة والذي قدر عددهم 293 أستاذا واساتذة من الاساتذة الذين يعملون بجامعة الوادي بصفة دائمة، وهي مقسمة على حسب الكليات الذي يقدر عدد الكليتين 02 وهما كالتالي: كلية العلوم التكنولوجية وكلية العلوم الاجتماعية والانسانية.

جدول رقم (03) يبين توزيع مجتمع الدراسة على الكليات المذكورة

الكليات	التكرار	النسبة %
كلية العلوم والتكنولوجيا	180	61.4%
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية	113	38.6%
المجموع	293	100%

يشير الجدول رقم (03) إلى توزيع الأساتذة الدائمين بجامعة الوادي حسب الكليات ويتضح لنا أن أكبر عدد الأساتذة بكلية العلوم التكنولوجية بنسبة 61.4%، تم تليها كلية العلوم الاجتماعية بنسبة 38.6%.

6- التصور المقترح:

هو اطار فكري عام يتبناه فئات الباحثين او التربويين في صورة افتراضات أساسية أو قيم أو مفاهيم او اهتمامات تتصل بالإنسان والكون والحياة والمجتمع وبالعلاقات الجدلية القائمة بين الموضوعات، جميعها من شأنها ان يوجه الباحثين الى تفضيل نماذج ومناهج وطرائق معينة في البحث تتلاءم مع الصيغة التي يتبنونها وتتفق مع مكوناته.

(مجاهد أين الدين، 2013، 05)

كما يعرف ايضا (محمد مجاهد، 2013) على أنه تصور او تخطيط مبنى على نتائج ميدانية فعلية من خلال أدوات منهجية كمية أو كيفية لبناء اطار فكري عام يتبناه فئات الباحثين او التربويين، وليس على أفكار الباحث ولا على قناعاته الشخصية. ويعرف بأنه: "أحد الرسائل الأساسية في جمع البيانات عن أفراد العينة أو التحقق من بعض فروض البحث. (محمد وآخرون، ب. س، 93)

6-1- نموذج اسلوب دلفي:

يرجع مسمى اسلوب دلفي، الي معبد دلفي الذي كان يمثل أهم المراكز التنبؤية باليونان قديما، استخدم اسلوب دلفي في العصر الحديث كأحدى أساليب البحوث المستقبلية لوزارة الدفاع الأمريكية.

وأعطى مسمى دلفي في دراسة لمؤسسة راند من خلال سلاح الطيران في بداية الخمسينات، ثم انتقل هذا الأسلوب للتنبؤ التكنولوجي والتطوير والابتكار في التركيبات الفنية، ثم انتقل لميدان التربية

6-1-1- مفهوم أسلوب دلفي:

هو وسيلة اتصال منظمة بين مجموعة مختارة من الخبراء واصحاب الاختصاص في ميدان معين للتنبؤ بالمستقبل عبر العمل التعاوني المنظم لاقتراح الحلول المناسبة لمشكلة معينة دون الحاجة الى الاجتماع او المواجهة فيما بينهم، متى يستخدم أسلوب دلفي كأسلوب من الأساليب العلمية التي تستخدم في مجالات:

- التصور المستقبلي لأي نظام.
- التنبؤ.
- تحديد الأهداف.
- تقدير الحاجات.
- صنع السياسات.

- أنه يهيئ الفرصة للحصول على المعلومات من مجموعة كبيرة من الأفراد، برغم القيود الجغرافية، فضلا عن قلة التكاليف، وسهولة إدارته وضبطه
- إن المعارضة لأي فكرة أو رأى ستكون صريحة، وذلك بسبب السرية المفروضة.
- إنه يختلف عن أي وسيلة أخرى للاتصال وجمع المعلومات، في أنه يسمح للأفراد بمراجعة أفكارهم ومقترحاتهم وفق بيانات أخرى عدة مرات.

6-1-1-4- ما عيوب أسلوب دلفي:

- العوامل الايدلوجية والمؤثرات النفسية التي تؤثر على بعض الخبراء.
- قلة المعلومات لدى بعض من الخبراء عن التطورات الحديثة في المجال المطروح بسبب التغيرات السريعة أو عدم ارتباطهم الموضوعي أو أسباب أخرى.
- عدم فاعلية النتائج التي يتم التوصل إليها نتيجة لفتور نشاط الخبراء وخاصة في المراحل المتقدمة.
- انسحاب بعض الخبراء من العملية نتيجة لطول المدة التي ستغرقها أسلوب دلفي.
- صعوبة التنبؤ بالمتغيرات الحادثة في مجالات العلوم التكنولوجية بالنظر الي التطورات المتسارعة في المجال، وتزداد هذه الصعوبة في مجال العموم الاجتماعية.
- الخلط بين بعض المصطلحات في عبارات الاستبيان نظرا لاختلاف التعريفات بين كل مجال وعدم ثبات المفاهيم بين التخصصات المختلفة.

6-1-1-5- عوامل نجاح أسلوب دلفي:

- لا يكون مجموعة الخبراء الذين يطبق عليهم الاستبيانات منتمين إلى مجال فكري واحد أن من تخصص واحد.
- يكون الباحث الذي يستخدم أسلوب دلفي على درجة كبيرة من الدقة والموضوعية والبعد عن التحيز حتى نصل لنوع من الاتفاق في رأي جامع حول قضيته المعروضة للبحث.

- أن يعطي الباحث الوقت الكافي للخبراء في التعبير عن آرائهم وعم استعماله لهم بطريقة قد تؤدي إلى إهمال الخبير الإجابة عن الاستبيان أو إلى أن يقدم معلومات فيها قليل من الفكر، مما قد يؤدي إلى نتائج غير صادقة.
- لا يعرف كل خبير الخبراء الآخرون المشاركون في تنفيذ دلفي.
- عند تعديل (أو تغيير) أحد الخبراء لرأيه لا يعرف ذلك سوى منسق الدراسة.
- ظهر أسلوب تحليل النظم نتيجة الإهمال للنظام الكلي بطريقة عشوائية؛ حيث تعمدت بعض النظم الفرعية إلى العمل بمفردها أو تقوية مركزها على حساب النظام الكلي.
- وقد ظهر هذا الأسلوب ليمدنا بشبكة متكاملة للنظم الفرعية وللأجزاء المتداخلة التي تكون في مجموعها النظام الكلي حيث تساعد في أي جزء من التعرف مقدما على مدي تأثير النظم والأجزاء الأخرى على النظم.
- النظام الفرعية الأخرى أو مكونات نظام المجتمع كله.

خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل التطرق الى اهم الاجراءات الدراسة الميدانية من خلال اعطائنا صورة واضحة وشاملة، حيث كان الهدف حيث كان من كل هذا هو تسهيل البحث وبعدها الى الاساليب الاحصائية التي اعتمدت في الدراسة ليتم بعد ذلك تحليلها في الفصل الرابع.

الفصل السادس

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفئة الأساتذة
- 2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفئة الإداريين
- 3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفئة الطلبة
- 4- مناقشة النتائج
- 5- التصور العام

تمهيد:

بعد ان كنا قد تطرقنا في الفصل السابق اهم الاجراءات المنهجية للدراسة الاساسية وما جاء فيها من ادوات مستخدمة، سيتم في هذا الفصل اولا الى عرض النتائج المتوصل اليها ثم بعد ذلك نقوم بتحليلها وفقا للجانب النظري للدراسة لأجل الاجابة على تساؤلاتها (تساؤلات الدراسة)، وبعد ذلك مناقشتها ووشع تشور المقترح للدراسة.

1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفئة الأساتذة:

نعرض بيانات الدراسة الميدانية والتي تم تقسيمها على ثلاث فئات من الجامعة وهي:

الأساتذة، الإداريين والطلبة، وهي كما يلي:

جدول رقم (04): يوضح نتائج المتعلقة بفئة الأساتذة

الرقم	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		ك	%	ك	%	ك	%
01	للإضراب أهداف عامة تحاول القيام بعملية الإصلاح	33	44%	23	30.66%	19	25.33%
02	يحقق الإضراب المطالب المرجوة دائما	13	17.33%	42	56%	20	26.66%
03	عندما تماطل الجهات المعنية في الرد هل هذا يعني الإطاحة في الإضراب	30	40%	19	25.33%	26	34.66%
04	من سلبيات الإضراب هي التضحية بالمطالب ومستوى تحصيله الدراسي	33	44%	14	18.66%	28	37.33%
05	يراعي الأساتذة مصلحة الطالب الحقيقية خلال فترى للإضراب	44	58.66%	14	18.66%	17	22.66%
06	يوجد الاتصال بين الطالب والأستاذ حتى في فترة الإضراب	54	72%	11	14.66%	10	13.33%
07	تحاول المساعدة الطلبة عند الحاجة من إن كان هذا في حالة الإضرابات	67	89.335%	02	2.66%	06	8%
08	للإضراب أهداف مخفية عكس الأهداف المعلن عنها	34	45.33%	04	5.33%	37	49.33%
09	تسعى إلى تقديم نشاطات عملية غير رسمية مع الطلبة أثناء الإضرابات	42	56%	18	24%	15	20%
10	مستعد لقضاء سنة بيضاء في سبب الحصول على المطالب المراد الوصول إليها	25	33.33%	33	44%	17	22.66%
11	تؤثر الإضرابات على علاقتك بالطلبة	09	12%	20	26.66%	46	61.33%
12	تحاول تحسين علاقتك بالطلبة من خلال تقديم النهج والمساعدة حتى في الإضرابات	39	52%	19	25.33%	17	22.66%
13	هناك احترام للمبادئ والآراء بين الطلبة والأساتذة	29	38.66%	37	49.33%	09	12%

في الإضرابات						
20	26.66%	35	46.66%	20	26.66%	14 ترى مساندة من طرف الطلبة في السعي إلى تحقيق مطالب الأستاذ
16	21.33%	24	32%	35	46.66%	15 تنتمي إلى نقابة معينة
7	9.33%	33	44%	35	46.66%	16 أنت من بين الأشخاص الذين يؤيدون نقابتهم مهما كانت مطالبهم
22	29.33%	26	34.66%	27	36%	17 تفصل بقاء قنوات الحوار مفتوحة مع الإدارة
11	14.66%	33	44%	31	41.33%	18 الإنتماء للنقابة يحقق أهداف الأستاذ
13	17.33%	25	33.33%	37	49.33%	19 تحضر إجتماعات النقابة بانتظام
8	10.66%	40	53.33%	27	36%	20 لديك اطلاع قانوني على موضوع الإضرابات
11	14.66%	33	44%	31	41.33%	21 تعتقد أن الإضراب هو الحل الوحيد للحصول على المطالب
6	8%	14	18.66%	55	73.33%	22 الإشراف على المذكرات خلال الإضراب يسير بصفة عادية
1	1.33%	7	9.33%	67	89.33%	23 تهتم لمصلحة الطالب وإن كان هذا على حسابك
11	14.66%	28	37.33%	36	48%	24 علاقة الأستاذ بالإدارة في فترة الإضراب علاقة عادية
39	52%	24	32%	12	16%	25 مستعد للتعويض أثناء العطل
9	12%	27	36%	39	52%	26 تعتمد على الإتصال عبر الشبكات المختلفة للتواصل مع الطلبة والإدارة في مسائل عامة
13	17.33%	28	37.33%	34	45.33%	27 تواظب على الحضور في فترة الاجتماعات

التحليل الأساتذة:

من خلال الجدول والاحصائيات المتمثلة اعلاه في تحليلنا لاستبيان الاساتذة يتضح لنا ان الاساتذة يفتنون بان للإضراب اهداف يحققها والتي يعتبرونها محاولة منها لعملية الاصلاح الذي يترتب عن الاضراب الذي يعتبر ازمة التي تساهم في تدني المستوى التحصيلي والوضع في الجامعة، اذ يرو ان بواسطة الاضراب قد تتحقق المطالب في احيانا كثيرة وقد نالت الى حد ما بنسبة 56%، والاضراب ليس الحل الانسب لتحقيق المطالب عندما تماطل الجهات المعنية في الرد وقد كانت اغلب الاجابات بغير موافق بنسبة 34.66%، ويعتبرون

ان التضحية بالطالب وتحصيله الدراسي هي من سلبيات الاضراب نالت اجابة موافق نسبة 44%.

حيث ان المطالب من طرف الاساتذة يعتبرونها الانسب للوصول للمبتغى المطلوب، اما على ان هناك اتصال بين الاستاذ والطالب حتى وان كان في فترة اضراب وكذا مساعدته عند الحاجة فقد نالت نسبة موافق 89.33%، ويقدم نشاطات علمية غير رسمية للطالب بنسبة موافق بنسبة 42%، كما ان الاضرابات تؤثر على علاقة الاستاذ بالطالب في محاولة منه من خلال تقديم النصح والمساعدة 52%، ويظهر ذلك من خلال مساندة الطلبة للأساتذة في تحقيق المطالب الى حد ما بنسبة 46.66%.

والفقرة الي نصت على ان اغلب فئة الاساتذة ينتمون الى نقابات معينة وقد نالت الموافقة بنسبة 46.66%، وكذلك اغلبهم يؤيدون نقاباتهم مهما كانت آرائهم كما في الفقرة السابقة نالت الموافقة بنفس النسبة 46.66%، ويفضلون بقاء قنوات الحوار مفتوحة بنسبة 36%، ويعتبرون ان النقابات تحقق اهداف الاستاذ الى حد ما بنسبة 44%، والحضور للاجتماعات ضروري ومنتظم بنسبة 49.33%، لان اغلب الاساتذة الذين يتميزون بالحضور الدائم والمواظب، كما نرى ان نسبة معينة من الاساتذة قد أجابوا بالأغلبية في بدائل الاجابة ب الى حد ما بنسبة 53.33% حل الاطلاع القانوني على موضوع الاضرابات، حيث ان الاستاذ يهتم بمصلحة الطالب وان كان هذا على حسابه بنسبة في موافق 89.33%، وان علاقة الاستاذ بالطلبة علاقة عادية حتي في فترة الاضراب وايضا علاقته بالإدارة علاقة عادية بنسبة 48% بموافق، واما عن التعويض في الحصة فان الاستاذ ليس مستعد حيث كانت اغلب الاجابات حول التعويض بالرفض (غير موافق) بنسبة 52%، وان اغلب الاساتذة يعتمدون على الاتصال عبر الشبكات للتواصل مع الطلبة والادارة في مسائل عامة بنسبة موافق 52%.

2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفئة الإداريين:

جدول رقم (05): يوضح نتائج المتعلقة بفئة الأساتذة

الرقم	العبرة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		ك	%	ك	%	ك	%
01	لبرنامج العمل يسير عاديا حتى في حالة الإضراب	26	89.65%	3	10.34%	00	00%
02	في حالة وقوع الإضراب تسارع إلى حل أزمة الإضراب بسرعة من خلال تحقيق المطالب	04	13.79%	14	48.27%	11	37.93%
03	تخدم الإدارة مبدأ الإضراب والمطالب المطلوبة من المضربين	12	41.37%	09	31.03%	08	27.58%
04	يحق للطالب تقديم شكوى للإدارة	19	65.51%	09	31.03%	01	3.44%
05	علاقة الطالب بالإدارة عادية حتى في الإضراب	20	68.96%	06	20.68%	03	10.34%
06	علاقة الأستاذ بالإدارة عادية	27	93.1%	02	6.89%	00	00%
07	تدعو الإدارة الأساتذة المعنيين بالإضراب إلى اجتماع لمحاولة منها إلى حل الأزمة	18	62.06%	08	27.58%	03	10.34%
08	تحاول الإدارة الى فتح قنوات الحوار المفتوحة	15	51.72%	07	24.13%	07	24.13%
09	تسعى الإدارة إلى الترتيب جدول للحصص التعويضية في العطل	16	55.17%	12	41.37%	01	3.44%
10	هناك احترام متبادل بين الطالب والأساتذة والإدارة	22	75.86%	07	24.13%	00	00%

11	تساهم الإدارة في الإضراب إذا كانت المطالب عامة	14	48.27%	12	41.37%	03	10.34%
12	تسجل الإدارة يوميا غيابات الأساتذة في فترة الإضرابات	24	82.75%	05	17.24%	00	00%
13	تقوم الإدارة بإجراءات ردية بغرض توثيق الإضرابات	12	41.37%	04	13.79%	13	44.82%
14	برمجة حصص تعويضية من قبل الأساتذة غير المضربين تقاديا للتأخر	12	41.37%	12	41.37%	05	17.24%

تحليل الإداريين:

يتضح من خلال جدول التحليل للإداريين يبرز لنا بان جدول العمل احيانا يسير سيرا عاديا وذلك لان الادارة لا تتدخل في عمل المضربين وخصوصا اذا كان الاضراب لا يشملها ام عن الفقرة الثانية والتي نصت على ان الادرة قد تسارع احيانا الى حل ازمة الاضراب وذلك من خلال تحقيق المطالب وكذا احترام مبدا الاضراب والمطالب المطلوبة من المضربين.

اما عن البند 4 فينص على ان الطالب بحق له تقديم شكوى للإدارة اذ ان الطالب، أما في البند 5 و6 فإن علاقة الطالب والإدارة وكذلك الأستاذ علاقة مادية إذ أن الأخيرة تسير سيرا ماديا وتعمل حسب جدول العمل المعمول حتى في وقوع إضراب كما أنها في البند (7-9) إلى أن الإدارة تدعو الأساتذة المعنيين بالإضراب إلى اجتماع في محاولة منها إلى حل الأزمة وتحاول جعل قنوات الحوار مفتوحة وكذلك فإن الإدارة تسعى إلى ترتيب جدول الحصص التعويضية في العطل.

أما في البند 10 فإن أعضاء الإداريين يبرز أن هناك احترام متبادل بين الطالب والإدارة والأستاذ واحترام الآراء وأن إدارة تساهم في الإضراب إذا كانت المطالب العامة وهذا في البند (11).

اما البنود(12 و 13 و 14) فقد نصت على ان الادارة وبرنامج العمل يسير عاديا إذ ان غيابات الاساتذة تسجل في فترة الإضرابات وان الادارة تقوم بإجراءات ردعية الاجل توقيف الإضرابات، والبند الاخير يوضح لنا ان الإدارة تبرمج حصص تعويضية من قبل الأساتذة غير المضربين لأجل تقادى تأخر الدراسي في الإضراب.

3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفئة الطلبة:

جدول رقم (06): يوضح نتائج المتعلقة بفئة الطلبة

الرقم	العبارة	موافق		إلى حد ما		غير موافق	
		ك	%	ك	%	ك	%
01	طرق التدريس في الجامعة ومنهاجها ملائم في المستوى	37	37%	50	50%	13	13%
02	المستوى العلمي والثقافي والإجتماعي للأساتذة الجامعيين متناسب وفق المقررات والشهادات المتحصل عليها	16	16%	24	24%	60	60%
03	في حال وقوع إضراب أتحمس أنك ضحية الأكبر أو المتضرر الأكبر	65	65%	12	12%	23	23%
04	اللجوء للإضرابات يعتبر حق من حقوق الأساتذة للمطالبة بحقوقهم	43	43%	27	27%	30	30%
05	الإضراب يهدد تحصيلك الدراسي	75	75%	16	16%	9	9%
06	الإضرابات لها معنى وأهمية بالغة في رأيك في الوصول إلى الهدف المراد الوصول إليه	27	27%	48	48%	25	25%
07	تتعامل مع الإضرابات بطريقة عادية وتقبلها وترى أنها حق	29	29%	46	46%	25	25%
08	الإضرابات في الجامعة حقيقة سلبية	68	68%	25	25%	7	7%
09	الإضرابات في ظل حدوثها تعيش حياتك بطريقة عادية	48	48%	27	27%	25	25%
10	الإضراب هو وسيلة لإصلاح في التعليم العالي الجزائري	66	66%	20	20%	14	14%

11	تحاول مواثبة البرنامج الدراسي في الجامعة بنفسك في ظل الإضرابات	20	20%	30	30%	50	50%
12	التوسع الكبير لمفهوم الإضرابات هو وعي ثقافي	43	43%	20	20%	37	37%
13	الإضراب هو محاولة إيجاد الحلول والخروج من الأزمات بطريقة سلمية في المطالبة بالحقوق من خلاله	32	32%	47	47%	21	21%
14	الأهداف التي يقوم عليها الإضراب في أغلب الأحيان تراها مناسبة لأجل وفق المقررات	50	50%	27	27%	23	23%
15	تحاول مساندة المضربين في حال وقوع الإضراب دون معرفتك سبب حدوثه	18	18%	25	25%	57	57%
16	تؤثر الإضرابات على السير الحسن للمنهاج الجامعي	59	59%	25	25%	16	16%
17	ترى أن الإضرابات تؤثر على الوضع العام للجامعة	30	30%	40	40%	30	30%
18	تحقيق المطالب عن طريق التضحية بالمنهاج حلا للمشاكل	14	14%	27	27%	59	59%
19	الإضرابات تساعد الطلبة في تحقيق رغباتهم ومحاولة تحسين أوضاعهم	47	47%	32	32%	21	21%
20	تهتم لأمر الإضراب وقت حدوثها وأسبابها وأهدافها ومدتها وكل شيء حولها	21	21%	37	37%	42	42%
21	الإضرابات هي السبب الوجيه لابتعاد الطلبة عن المنحنى الدراسي في مدة معينة	66	66%	20	20%	14	14%
22	الضغط في البرنامج الدراسي هو نتيجة لحدوث الإضراب أو هو واقع حتمي لها	43	43%	43	43%	14	14%
23	يستحق أن يتوقف البرنامج الدراسي	14	14%	22	22%	64	64%

						لأجل أهداف خاصة وتحقيق غاية ما	
21%	21	42%	42	37%	37	تحاول فهم أسباب بالإضرابات في الجامعة	24
30%	30	21%	21	49%	49	تواجه مشاكل في طرق التدريب في الجامعة	25
05%	05	29%	29	66%	66	تواجه مشاكل مع الأساتذة في التقويم في الجامعة	26
05%	05	20%	20	75%	75	ترى أن النتائج الإضرابات هي نتائج سلبية	27
00%	00	07%	07	93%	93	...الإضراب عن التدريب لأجل تحقيق مطالب خاصة	28
10%	10	29%	29	61%	61	تعتبر الإضرابات تهديد حاصل لتحصيل الدراسي	29
80%	80	15%	15	05%	05	تعتمد على نفسك في تحضير دروسك في الإضرابات	30
48%	48	36%	36	16%	16	تقابل على زملائك أثناء فترة الإضرابات	31
38%	38	35%	35	27%	27	تسعى لمقابلة الأساتذة أثناء الإضرابات	32
00%	00	00%	00	100%	100	تعتقد بأن من حق الطالب رفع شكاوي للإدارة	33
11%	11	11%	11	78%	78	المدة التي يصعب فيها استدراك الدروس هي مدة شهر	34
23%	23	34%	34	43%	43	يعتبر التعويض كاف لما فاتك في الإضراب	35
41%	41	27%	27	32%	32	شاركت أو ساهمت في حدوث إضراب في الجامعة	36
41%	41	27%	27	32%	32	شاركت في نقابات أو منظمات	37
45%	45	25%	25	30%	30	نقبل الحصص التعويضية التي تكون قد تعثرت بسبب الإضراب	38

39	في حال السير الغير منظم بسبب الإضراب تتقبل فكرة التعويض في العطل الدراسية	11	11%	12	12%	77	77%
40	تتعامل نتائج الإضرابات من خلال التعويضات لأجل مواكبة المنهاج الدراسي في تحصيلك	68	68%	20	20%	12	12%

تحليل الطلبة:

يتضح من خلال تحليلنا لاستبيان الطلبة يعتبر الطلبة ان المستوى العلمي والثقافي والاجتماعي للأساتذة الجامعين مناسب الي حد ما وفقا للمقررات والشهادات المتحصل عليها بنسبة 50%، وفي البند (3) الطلبة يوافقون راي انهم الضحية الاكبر او المتضرر الاكبر نتيجة للإضراب موافق بنسبة 65%، واللجوء للإضراب يعتبر في نظر الطلبة من حقوق الأساتذة والمطالبة بحقوقهم ويؤيدونهم بنسبة موافقة 43%.

وفي البند الخامس فإن الإضراب يهدد تحصيل الدراسي للطالب بنسبة كبيرة إذ أن لها معنى واهمية بالغة في الوصول الى المراد الوصول اليه موافق بنسبة 75%، والبند السادس فان الطلبة يؤيدون الى حد ما بنسبة 38% في ان لها اهمية بالغة في الوصول الى الهدف المراد.

اما البند السابع فإنه يوضح لنا انا الطالب الى حد ما بنسبة 46% يتعامل مع الإضراب بطريقة عادية وتتقبلها وأن الطلبة يرو بأن الإضراب على حق.

وفي البند الثامن النسبة الأكثر من الطلبة يعتبرون بأن الإضرابات حقيقة سلبية في المجتمع الجامعي بنسبة موافقة ب 68%، ومن البند التاسع نرى بأن الطالب يعيش حياته بطريقة عادية كذلك بنسبة موافقة ب 48%، فيما يعتبر في البند العاشر ان الإضراب هو الوسيلة للإصلاح في التعليم العالي الجزائري بنسبة موافقة 66%.

والبند لحادي عشر فان الطلبة لا يحاولون مواكبة البرنامج الدراسي بأنفسهم بنسبة غير موافق ب 50%.

والبند الثاني عشر للتوسع الكبير لمفهوم الاضرابات وحول انه وعي ثقافي فقد أجازوا الطلبة بالموافقة بنسبة 43%، والاضراب هو محاولة ايجاد الحلول والخروج من الازمات بطريقة سلمية في المطالبة بحقوقهم في الاجابة بالى حد ما بنسبة 47%، البن الذي بعد ينص على ان الاهداف التي يقوم عليها الاضراب في اغلب الاحيان وان الطالب يراها مناسبة لأجل وقف المقررات بنسبة 50%، والبند الخامس عشر ان الطلبة لا يوافقون المضربين دون معرفة السبب بنسبة عدم الموافقة 57%، وفي البند السادس عشر الموافقة الطلبة في ان نسبة الموافقة تعادل 59% في ان الاضرابات تؤثر على السير الحسن للمناهج الجامعي، وفي البند الذي بعده في ان الاضرابات تؤثر على الوضع العام للجامعة ففي بدائل الاجابة كانت الاغلبية لألى حد ما بنسبة 40%، والبند الثامن عشر فكانت نسبة غير الموافقة 59% تحقيق المطالب عن طريق التضحية بالمناهج الجامعي ولم يعتبرونه حلا للمشاكل، وفي البند التاسع عشر الطلبة يؤيدون في البرنامج الدراسي هو ان الاضرابات بانها تساعد الطلبة في تحقيق رغباتهم ومحاولة تحسين اوضاعهم في الموافقة بنسبة 47% وفي البند الواحد والعشرين اذ ان الطلبة يقرون انها السبب الوجيه لابتعاد الطلبة عن المنحى الدراسي بنسبة 66%، والبند الثاني والعشرون فان الطلبة يؤيدون فكرة ان الضغط في البرنامج الدراسي هو نتيجة للإضراب بنسبة 43%، والبنود (23-24-25-26-27)، اذ ان البرنامج الدراسي لا يستحق بان يتوقف لأجل اهداف وغايات خاصة بنسبة 64%، ومحاولة فهم الاسباب لقيام الاضراب في الجامعة وكذا ن الطلبة يواجهون مشاكل في طرق التدريس في الامعة بنسبة 66%، واغلب اللبة يرون ان نتائج الاضرابات سلبية بنسبة 75%، والطلبة يرون ان الاضرابات تهديد حاصل تحصيل الدراسي بنسبة 61%، البنود من (30-31-32) بان الطلاب لا يعتقدون على انفسهم في تحضير دروسهم بأنفسهم بنسبة 80%، ولا يتقابلون مع زملائهم في فترة الاضراب بنسبة 48، كذلك لا يسعون الى مقابلة الاساتذة بنسبة 38%، (33-34-35-36-37)، اذ ان الطالب يرى انه يستطيع رفع شكاوي للإدارة بنسبة 100% وان المدة التي يصعب فيها استدراك الدروس هي مدة شهر بنسبة 78%، ويؤكد ان التعويض كاف لما فات بنسبة 43%، ان الطلبة لا يشاركون في نقابات ولا منظمات بنسبة

41%، والطلبة في حال السير الغير المنظم بسبب الاضراب لا يتقبل فكرة التعويض بنسبة 77%.

4- مناقشة النتائج:

4-1- نتائج الدراسة وتحليلها:

من خلال المقابلة المفتوحة مع المعنيين بالعملية التربوية التعليمية، كانت أهم النتائج التالية والتي أمكن تصنيفها تحت مجالين: ضعف التحصيل والبرامج التعليمية. ضعف التحصيل: ضعف المستوى التحصيلي (العلمي، الثقافي، الاجتماعي) فتحقيق التوافق العلمي بالجامعة عبارة عن ممارسة يقوم بها الأساتذة في ظل الاضطرابات. البرامج التعليمية: إن البرامج التعليمية وكثافتها في وجود قصور لأن القيود والمركزية والقرارات والقوانين الوزارية مقيدة والبرامج التعليمية في الجامعة مكثفة.

لذا فإن الملاحظات العامة التي استنبطها الباحثان من المقابلة المفتوحة هي:

- إعادة نظر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في برنامج LMD المكثف.
 - المحاولة لإيجاد حلول للحد من الاضرابات لمواكبة التحصيل للطالب الجامعي.
 - إعادة نظر الوزارة وسرعة في تلبية المطالب لأجل حل النزاعات والأزمات.
- بناء على النتائج الدراسة يمكن وضع تصور مقترح للتخفيف من اثر الاضرابات على

الطالب الجامعي

4-1-1- الإجابة على التساؤل الأول:

ماهي الخطة الاستراتيجية لتخفيف من اثر الإضرابات على الطالب الجامعي؟

- في ظل المركزية الذي يتسم بها النظام التعليم الجامعي الجزائري فإن المقدمة بجميع المدارس واحدة ولا تتسم بالمرونة إذا إن المنهاج يعتبر هو الركيزة الأساسية للطالب والوضع العام في الجامعة إذ يعتبر تعديله تهيئة والتخطيط الحسن والاستراتيجيات.
- طرق وأساليب التدريس إن طرق التدريس في الجامعة تعتبر من بين الأسباب لوقوع الإضراب في التقويم الجامعي إذ أنه يعتبر من بين أسباب التي تساهم في السير الحسن للبرنامج الدراسي تجنب في الإضرابات.

- ضعف الاهتمام بالمطالب (الأساتذة، الطلبة، الإداريين) في التعليم العالي والبحث العلمي إذ الاهتمام بمطالب يعتبر الحل الأنسب لمواجهة الإضراب من الجذور لأجل الارتقاء بالمستوى الدراسي الجامعي

4-1-2- الإجابة على التساؤل الثاني:

ما هو اثر الإضرابات على الوضع العام للجامعة؟

الإضرابات تصارع التعليم بجميع أنواعه خصوصا التعليم العالي الجامعي في الجزائر فهي تؤثر على الأمن العام للجامعة إذ يعتبر الإضراب من بين الأزمات التي قد تهدد الأمن الجامعي في إمكانية حدوث أزمات او شجارات حول اختلاف الإدارة والمطالب من خلال وقوع الفوضى

وكذا إن وقوع الإضراب هو عائق أو حاجز في الصيرورة الحسنه للبرنامج الدراسي أو المقرر الدراسي

كما أن الإضرابات التي تتفاوت حسب الضر وف محصورة في حدود إذ تجاوزت الحد المطلوب فإنها تفقد الجامعة هيبتها العلمية ومكانتها التعليمية

4-1-3- الإجابة على التساؤل الثالث:

ما أهم أسباب انتشار الإضرابات لدى الطلبة الجامعيين؟

إن الوعي الثقافي للطلبة الجزائريين أصبح مهمم الحلول السياسية السليمة والتي هي أولويات الطالب إذ أن سوء تسير في البرنامج تعتبر عقبة وسبب في انتشار الإضراب في الجامعة، كما أن التطوع الثقافي في القانون الجامعي للطلبة الجامعيين ومعرفة ما هي حقوقهم وواجبتهم جعلهم يتفقون علي فكرة الإضراب بأنه الحل السلمي والوحيد القادر على إيصال التقييم في التعليم الجامعي التي لا ترضي بعض الأطراف.

وقد يكون سبب من الأسباب ويعتبر مهم وهو قد يلاحظ بعض التميز العنصري في أحيانا كثيرة.

لتحسين السير الحسن في المنهاج الجامعي وتوفير الكم الهائل من المعلومات.

4-1-4- الإجابة على السؤال الرابع:

إلى أي مدى يمكن أن تحقق الإضرابات أهدافها؟

بما أن الإضرابات تعتبر حل سياسي والذي يتمثل في توقف عن العمل لمدة معينة فإنها تتميز عن غيرها من الحلول التي تتوصل الي المراد وتحقيق الأهداف المرجوة، إذ ان الإضرابات تساهم في تحقيق الأهداف وبحسب بعض الآراء والذي يعتبر فيها الإضراب أزمة من الأزمات التعليمية إلا أنه يمثل المقترح الأول الذي يساهم في تحقيق المطالب.

4-1-5- الإجابة على السؤال الخامس:

ما المعوقات التي تواجه الإضرابات في الجامعة الجزائرية؟

- ضعف مستوى الخدمات التربوية والإدارية في الجامعة.
- ضعف مستوى الخدمات التربوية والإدارية في الجامعة.
- ضعف مستوى التحصيل والتأقلم بين كافة أطراف المحيط الجامعي.
- ضعف الخطط وكفيات على أداء منتقدي البرامج.
- عدم توفير القواعد والبيانات وكذا عدم التطبيق مما يؤثر على الصيرورة في الجامعة.
- قصور الفكر الصحيح في تفعيل الإضراب واعتمادها من قبل الإداريين والطلبة وكذا الأساتذة.

- ضعف قدرة الجامعة على إعداد خطة نوعية اتجاه الإضراب، وقد يكون ذلك النقص في الإمكانيات لعمل خطة استراتيجية للتوعية وتنفيذها.
- العجز الشديد في بعض التخصصات حيث نجد أن أي أستاذ من تخصص آخر. يتواجد في الحصة دون العمل على تحقيق الأهداف في إيصال المعلومات مما يترتب عنه الرفض من بعض الطلبة للأستاذ وذلك يوقع إضراب.

4-2- الهدف العام للتصور مقترح:

لقد هدف تصور المقترح لإتاحة الفرصة للتعليم العالي من تخفيف انعكاسات الإضرابات لإعداد جيل قادر على مواكبة العصر بكافة متطلباته وذلك من خلال السير الحسن

والمتابعة الحسنة في المنهاج والتحصيل مع الاحتفاظ بكافة حقوقه وجميع متطلباته بصورة تحقق قدرة الجبل الصاعد على خدمة مجتمعه ويتحقق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- التأكيد على عملية الإصلاح في التعليم العالي
- إعداد جيل جديد قادر على التفكير العلمي والنقدي بعيد عن فكرة الإضراب والتعصب.
- تنمية القدرات الأساتذة مهنيًا علميًا اجتماعيًا
- وكذا تحقيق استجابة الجامعة للتطور المعرفي الحاصل بالقضايا الطلابية

4-3- ركائز التصور:

إن من أهم متطلبات هذا التصور تحقيق المنهاج الجامعي أو المقرر الدراسي لدور الطالب والأساتذة والإعداد الجيد للمنهاج وكذا تغيير أساليب التقويم في الجامعة لتجنب أزمة الإضرابات، من خلال الاعتماد على التقويم المستمر وتقويم الأداء كمطلب لتحقيق كل ذلك، لذا فإن إعطاء كل ذي حق حقه يتمثل في نقطتين:

- حقوق الطالب.
- حقوق الأساتذة.

لذلك فإن توفير الجو الملائم والمناخ الملائم سواء للأساتذة أم للطالب فهذا يعتبر بحد ذاته الراحة النفسية أو الاجتماعية في المقرر الجامعي إذ أن تلبية حاجات كل من أطراف العناصر المساهمة في العملية التربوية تعد الحلول السياسية وأسباب لتحقيق من الإضرابات لذا فإن التخطيط الاستراتيجي لتحقيق نموذجي في الحد من انعكاسات الإضرابات بحد ذاته الحل الأنسب لها، لأن كل هذه التهيئة تعتبر لأجل تكافؤ فرص التنمية المهنية للجميع.

4-4- التصور المقترح

التصور هو محاولة معالجة ظاهرة من خلال بناء مقترحات من طرف المبحوثين لأجل التوصل إلى حلول وفي هذا التصور نتطرق إلى ثلاث مجالات.

4-4-1- المجال الأول الأساتذة:

وضع توظيف وظيفي للأساتذة الجامعي والالتزام به وتوفير له المكانة المناسبة في المجتمع.

- و توفير له بدخل شهري يتناسب وفقا احتياجاته ويتناسب مع وضعه وكيانه.
- تفعيل دور النقابات الخاصة بما يحقق رعايته الخاصة وتحقيق احتياجاته لأجل الدفاع على صورته الإعلامية أمام المجتمع.
- وضع قوانين للإداريين والطلبة وكل من هو في السلك الجامعي (المحيط الجامعي) لأجل تحقيق الاحترام المناسب والمفروض له.
- التخفيف من حدة البرامج او المقرر الدراسي وضغطه لأجل التعامل السهل مع طلبته.
- متابعة المشاكل التي يواجهها الأستاذ بشكل مستمر وذلك من خلال لجان متخصصة.
- التخفيف من الأعباء على الأساتذة بتقليل عدد الحصص الأسبوعي.
- الابتعاد قدر الإمكان عن فرض مواد بعيدة عن التخصص المعلم ليقوم بتدريسها.
- ضرورة تلبية حاجيات الاساتذة ومتابعتها اولاً بأول.
- استخدام استراتيجيات جديدة لمواكبة البرنامج جراء الاضرابات وفقاً لجدوله
- تحفيز الاساتذة على المشاركة مع الطلبة في الانشطة لنقل الخبرات بين الاستاذ والطالب محاولة نزع الحواجز بينهم.

4-4-2- المجال الثاني الطالب:

- تلبية احتياجات الطالب المختلفة وفي جميع المجالات
- توفير المعاملة الحسنة التي تحقق الحقوق الإنسانية للطلاب في الجامعة
- توفير المجال للطالب للمشاركة في إبداء الرأي في أمور والقرارات الجامعية التي تخصه.
- توفير الرعاية وكذا المناخ المدرسي الملائم لأجل مجتمع متعلم ومتخلق.
- وضع قوانين تضمن له حقوقه والاحترام المناسب له.

4-4-3- المجال الثالث الإداريين:

- تسهيل لكل طلبة والأساتذة عملية التواصل والتفاعل فيما بينهم بتنظيم الجداول الحصص.
- يجب توفير الجامعات على قواعد البيانات في الإدارة والتخطيط وبالتالي ذلك يحد من الخطأ البشري.
- تفعيل دور القيادة في اتخاذ القرارات.
- التغيير والتطوير في الإدارة وبعض العاملين.
- ضعف مما يؤثر على منفعدي مهام الإدارة ويعيق خطط التقدم.
- يجب توفر الحوافز لتشجيع العاملين بجد فذلك لن يمثل عبئاً إضافي في عملهم دون مقابل.
- يجب أن يكون هناك أخصائيين إداريين لتحقيق التنمية المهنية لجميع الإداريين التطوير والقطاع الإداري.

4-4-4- المجال الرابع الجامعة:

- التنسيق بين الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في موضوع تلبية احتياجات الجامعات في جميع الاختصاصات الأكاديمية والتربوية.
- التوسع في الاهتمام بالتربية العلمية بصورة خاصة ومتميزة.
- واقعية وجدية المقررات الجامعية الخاصة الأداء حيث ما هو نظري يعتبر واقعي.
- أما ما هو موجود في المقررات موجود في الواقع.
- فسح المجال بين الطلبة والأساتذة في لقاءات لتبادل الخبرات والنصائح والتطلع عليها.
- صياغة خطة علاجية موسعة بالتعاون مع الأساتذة والطلبة لأجل معالجة التحصيل الدراسي وكذا تجنب وقوع الإضراب.

5- التصور العام:

إن إتاحة فرصة في التعليم العالي للجميع يعتمد على أستاذ جيد في إطار نظام لا مركزي مرن قائم على المشاركة المجتمعية والديمقراطية لذا فإن الإضرابات هي العائق الذي يحد من كل هذا لذا فإن على الجامعة ووزارة التعليم العالي المقترح العام التالي:

- تعزيز أساتذة ومشرفين مميزين في رسم خطط علاجية للحد من الإضرابات ومحاولة مواكبة العصر.

- تطوير البرنامج العلاجي لتمكين وتوفير إمكانيات له.

- التوسع بالاهتمام بالأساتذة والطلبة والإرشاد.

- وضع سياسة تعليمية واضحة لاستبعاد قيام فكرة الإضرابات او حتى إمكانية التحدث عنها.

- استخدام إستراتيجيات جديدة تساعد كل من الأستاذ والطالب على عدم ازدحام الفصول وتراكم الدروس والجدول الدراسي.

- عقد اجتماعات خلال دورة معينة في مدة معينة لأجل مناقشة أوضاع الطلبة والأساتذة ومحاولة مساعدتهم.

- تقويم المنهاج في الجامعة الجزائرية بصورة مستمرة لأجل تحقيق من طول ودرجة صعوبته.

الخاتمة:

في الختام يمكن القول بان المعيار الذي اعتمد في دراستنا لأجل بناء التصور تبقى نسبية وهذا نظرا لصغر حجم العينة لانه لا يمكن تعميم النتائج بصفة نهائية وعامة على كلفة اطراف العينة او مجتمع ككل.

الا اننا استطعنا في الاخير بالخروج بتصور مقترح لتخفيف من اثرا الاضرابات على الطالب بصفة خاصة الجامعة والمحيط الخاص بها بصفة عامة، والذي حاولنا فيه ازالة الغموض حول الاضراب في كونه ازمة لمحاولة معالجتها والتخفيف من اضرارها ورصد الجامعة الزائرية، لأجل الوصول في الاخير الى تصور الذي يعد من الاهداف المرجوة في هذا البحث.

• التوصيات:

- تدعيم الإصلاح المتمركز حول الجامعة الجزائرية.
- تخصيص موارد مادية وبشرية يمكنها المساعدة في حد من الإضرابات في الجامعة الجزائرية.
- تفعيل خطة النشر الثقافية بين الطلبة والإداريين وكذا الطلبة للخروج من أزمة الإضراب.

- توفير كل الموارد المالية للجامعات لتوفير متطلبات الاحتياجات لتجنب الإضرابات.
- تفعيل دور المرشد الجامعي لأجل المتابعة الميدانية والتخفيف من أضرار الإضراب.

• الاقتراحات:

- يقترح الباحثان في هذا البحث الى إجراءات التربوية التالية:
- تصور مقترح لمحاولة معالجة الإضرابات في الثانويات الجزائرية.
- وكذا وضع تصور مقترح لتجنب أضرار الإضرابات على الطلبة الجامعيين.
- اثر الإضرابات على الطالب في التحصيل الدراسي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

• القرآن الكريم

• السنة النبوية

• مراجع عربية:

1. إبراهيم زكي آخوخ(1978): شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
2. إبراهيم فواز الجبائي، الإعلام والرأي العام أثناء الأزمات، دمشق، ط1، 2001.
3. ابوسل محمد عبد الكريم(2002): مناهج العلوم واساليب تدريسها، عمان، دار الفرقان للنشر
4. أحمد حسين الصغير(2005): التعليم الجامعي في الوطن العرب، تحديات الواقع ورؤى المستقبل، ط1، عالم الكتب القاهرة.
5. احمد عبد الرحمان الجهيمي(2007): تصور مقترح لجودة مخرجات التعليم، ورقة عمل مقترحة للملتقى الثالث للجمعيات الخيرية لتحفيظ القرآن، الرياض
6. احمد محمد سيد احمد الشناوي، هالة فوزي محمد عيد(2010): تحقيق الجودة بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي بمصر (تصور مقترح)، مصر
7. أنطاكي العميد الركن المتقاعد مصطفى(2005): رؤى واستشرافات مستقبلية حول الإعلام، مركز الدراسات الاستراتيجية، دمشق.
8. الباوية نبيلة(2006): تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الاستاد الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، ورقة.
9. بشير صالح الرشيد(2000): مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة. ط1، دار الكتاب الحديث.
10. بشير معمري(2007): القياس النفسي وتعميم أدواله، ط2، منشورات الحير، باتنة، الجزائر.

11. بوحمد التومي بكوش، دور النقابة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعية تطبيقية، جامعة التكوين المتواصل السنة الجامعية 2007/2006 غرداية.
12. بوسنة محمود، مصطفى حداد (2004): التقييم والبيداغوجية في علم النفس التربوي، بحوث مختارة سلسلة معارف ببيكولوجية، العدد الثاني، منشورات مخبر التربية التكوين العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
13. بوضياف نادية بن زعموش (2013): دليل الفرق واللجان والقائمة على العملية البيداغوجية للقسم (التشكيلة والمهام) جامعة قاصدي مرباح ورقلة
14. جريدة الشروق (2008): الجزائر أول دولة عربية طاردة للكوادر العلمية نحو الخارج، العدد 2285، السبت 26 أفريل، الجزائر.
15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية مجلة مجلس الدولة ملتقى دولي حول منازعات الوظيفة العمومية، بتاريخ 2 و 3 جوان 2007.
16. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية عدد 06 المؤرخة في فيفري 1990.
17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، عدد 07 الصادر في 13 فيفري 1982.
18. حسن شحاتة (2001): التعليم الجامعي والتقييم الجامعي بين النظرية والتطبيق، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب مصر.
19. حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم 2145 لسنة 34 ق.ع جلسة 1993/3/28.

20. حمدي أمين عبد الهادي(1970): تنظيم العلاقات الصناعية والشؤون الأضراء، مطبعة بغداد.
21. هيثم حامد المصاروة(2008): ملتقى في شرح قانون العمل -دراسة مقارنة بالقانون المرئي - ط1.
22. بن حليلة مختار(2016/05/17): مقابلة حول نقابات والمنظمات الطلابية.
23. أحمد عبد الكريم أبو شنب(2003): شرح قانون العمل الجديد، ط1، الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان.
24. محمد مجاهد زين الدين(2013): أساليب بناء التصور المقترح في الرسائل العلمية، جامعة ام القرى، المملكة العبية السعودية.
25. رابح تركي(1990): أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، بن عكنون، الجزائر.
26. رجاء وحيد دويدري(2000): البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق.
27. رشيد أرواني(2004): منهجية البحث العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث.
28. رشيد زرواتي(2002): تدريبات على منهجية البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، دط، دار الفكر المعاصر، بيروت.
29. رمضان إبراهيم(1988): نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير جامعة الجزائر.
30. سامى محمد ملحم(2002): القياس والتقويم في القياس والتربية وعلم النفس، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن
31. سليمان أحمية(1998): آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
32. سليمان محمد الطماوي(1988): الوجيز في القانون الإداري-دراسة مقارنة- دار الفكر العربي، القاهرة.

- 33.شعلان العقيد الدكتور فهد أحمد، مواجهة الأزمات منظور إداري، أكاديمية نايف العربية.
- 34.شخي مريم(2013): طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة رسالة ماجستير، تلمسان.
- 35.صالح بن محمد العساف(1945): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط1، مكتبة العيكان، رياض.
- 36.صالح بن محمد العساف(1995): دليل الباحث في العلوم السلوكية، ط1، مكتبة العبيكات الرياض.
- 37.طلال عامر مختار(1982): مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت.
- 38.طلعت همام(1984): سين وجيم في مناهج البحث في علم النفس، دط، مؤسسة الرسالة، دار عمان الأردن.
- 39.عبد المعطي عبد الباسط(1997): البحث الإجتماعي، ط2، دار المعارف، القاهرة.
- 40.عبوب/د. زيد منير العبوي(2006): إدارة الأزمات، عمان، دار كنوز المعرفة.
- 41.علي عوض حسن(1996): الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانون لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- 42.عماد بحوش ومحمد محمود الذنبيات(2001): مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- 43.غالب علي الداوودي(2004): شرح قانون العمل، ط3، عمان.
- 44.قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 45.قانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 10 يونيو سنة 1996.

- 46.القرار رقم 778 مؤرخ في 26/10/1991 المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات والتكوينية.
- 47.كاظم محسن، الفسلاوى سهيلة(2005): المنهاج التعليمى والتدريس الفاعل، عمان الاردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 48.لوران بلان(1973): الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، ط1، المكتبة العلمية، بيروت.
- 49.محمد الجوهري وآخرون(1975): دراسة في علم الاجتماع، ط2، دار المعارف، القاهرة.
- 50.محمد الصالح حثروبي(1997): نموذج التدريس الهادف أسسه وتطبيقاته، دار الهدى عين مليلة الجزائر.
- 51.محمد مقداد(1995): استجابة البرامج الجامعية لطالب التنمية الوطنية قراءات في المناهج التربوية، ط1، مجلة الرواسي جمعية الإصلاح الإجتماعي والتربوي، باتنة.
- 52.محمد هبيدات وآخرون(1999): منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 53.محمود جمال الدين زكي(1983): قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة.
- 54.مروان عبد المجيد(2000): أسس البحث لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان.
- 55.معمري بشير(2005): بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس.ط ب. الجزائر، منشورات الخير
- 56.موريس أنجرس(2006): ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبية، الجزائر، ط2.
- 57.موسى يودهان(2008): الدساتير الجزائرية، ط1، كليك للنشر.
- 58.هاني علي الطهراوي(1998): القانون الإداري الكتاب الأول، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

59. داوود ماهر محمد (2010): التدريس والتدريب الجامعي، طبعة الاولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.

60. محمود جاد الله (2008): ادارة الازمات، ط1، عمان، دار اسامة للنشر والتوزيع.

61. محمد نصر مهنا (2004): ادارة الازمات، الاسكندرية، مؤسسة شبابا الجامعية.

62. شذود/د. ماجد، ادارة الازمة والادارة بالأزمة.

63. موقع الكتروني: اليوم 2016/04/14. الساعة 14:35.

(<http://www.univ-eloued.dz>)

64. القرار الوزاري رقم، 43، 2010، المادة 02.

65. نظام الداخلي لجامعة الوادي، 2014، المادة 23.

• مراجع اجنبية:

66. LONDON ،MAC ،ILLAN PRESS BLAND.M COMMUNICATING
OUT A CRISIS

الملاحق

ملحق رقم (01): مقابلة مفتوحة

الأسئلة:

- س1: كيف ترى واقع الاضراب في الجامعة الزائرية ؟
- س2: هل ترى ان الاضراب يهدد واقع التعليمي المعي
- س3: ما رأيك في المقرر الدراسي الجامعي؟ وما رأيك في النظام LMD؟
- س4: ما رأيك في الإضرابات الجامعية ؟

ملحق رقم (02): الاستبيان الأساتذة

جامعة حمه اخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم اجتماع التربية

استبيان حول:

تصور مقترح لتخفيف من اثر الاضرابات على الطالب الجامعي

-دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي-

• التعلیمة:

- في هذه الاستمارة مجموعة من العبارات ، الرجاء ان تتم الاجابة عليها بمصادقية.
- تأكد من قراءة عبارات كل مجموعة قبل أن تختار واحدة منها وتأكد من أنك اجبت على كل الأسئلة.

• بيانات أولية:

- الجنس : ذكر انثى

- سنوات الخدمة في القطاع:

اقل من 5سنوات 5 سنوات الى 10 سنوات من 11سنة الى 20 سنة

مثبت غير مثبت

شكرا على تعاونكم معنا

الموسم الجامعي 2015/2016

الرقم	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
01	للإضراب أهداف عامة تحاول القيام بعملية الإصلاح			
02	يحقق الإضراب المطالب المرجوة دائماً			
03	عندما تماطل الجهات المعنية في الرد هل هذا يعني الإطاحة في الإضراب			
04	من سلبيات الإضراب هي التضحية بالمطالب ومستوى تحصيله الدراسي			
05	يراعي الأساتذة مصلحة الطالب الحقيقية خلال فترى للإضراب			
06	يوجد الاتصال بين الطالب والأستاذ حتى في فترة الإضراب			
07	تحاول المساعدة الطلبة عند الحاجة من إن كان هذا في حالة الإضرابات			
08	للإضراب أهداف مخفية عكس الأهداف المعلن عنها			
09	تسعى إلى تقديم نشاطات عملية غير رسمية مع الطلبة أثناء الإضرابات			
10	مستعد لقضاء سنة بيضاء في سبب الحصول على المطالب المراد الوصول إليها			
11	تؤثر الإضرابات على علاقتك بالطلبة			
12	تحاول تحسين علاقتك بالطلبة من خلال تقديم النهج والمساعدة حتى في الإضرابات			
13	هناك احترام للمبادئ والآراء بين الطلبة والأساتذة في الإضرابات			
14	ترى مساندة من طرف الطلبة في السعي إلى تحقيق مطالب الأستاذ			
15	تتنمي إلى نقابة معينة			
16	أنت من بين الأشخاص الذين يؤيدون نقابتهم مهما			

			كانت مطالبهم	
			تفصل بقاء قنوات الحوار مفتوحة مع الإدارة	17
			الإلتناء للنقابة يحقق أهداف الأستاذ	18
			تحضر إجتماعات النقابة بانتظام	19
			لديك اطلاع قانوني على موضوع الإضرابات	20
			تعتقد أن الإضراب هو الحل الوحيد للحصول على المطالب	21
			الإشراف على المذكرات خلال الإضراب يسير بصفة عادية	22
			تهتم لمصلحة الطالب وإن كان هذا على حسابك	23
			علاقة الأستاذ بالإدارة في فترة الإضراب علاقة عادية	24
			مستعد للتعويض أثناء العطل	25
			تعتمد على الإتصال عبر الشبكات المختلفة للتواصل مع الطلبة والإدارة في مسائل عامة	26
			تواظب على الحضور في فترة الاجتماعات	27

ملحق رقم (03): الاستبيان الإداريين

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم اجتماع التربية

استبيان حول:

تصور مقترح لتخفيف من اثر الاضرابات على الطالب الجامعي

-دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي-

• التعلیمة:

- في هذه الاستمارة مجموعة من العبارات ، الرجاء ان تتم الاجابة عليها بمصادقية.
- تأكد من قراءة عبارات كل مجموعة قبل أن تختار واحدة منها وتأكد من أنك اجبت على كل الأسئلة.

• بيانات أولية:

- الجنس : ذكر انثى

- سنوات الخدمة في القطاع:

اقل من 5سنوات 5 سنوات الى 10 سنوات من 11سنة الى 20 سنة

شكرا على تعاونكم معنا

الموسم الجامعى 2015/2016

الرقم	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
01	لبرنامج العمل يسير عاديا حتى في حالة الإضراب			
02	في حالة وقوع الإضراب تسارع إلى حل أزمة الإضراب بسرعة من خلال تحقيق المطالب			
03	تخدم الإدارة مبدأ الإضراب والمطالب المطلوبة من المضربين			
04	يحق للطالب تقديم شكوى للإدارة			
05	علاقة الطالب بالإدارة عادية حتى في الإضراب			
06	علاقة الأستاذ بالإدارة علاقة عادية			
07	تدعو الإدارة الأساتذة المعنيين بالإضراب إلى اجتماع لمحاولة منها إلى حل الأزمة			
08	تحاول الإدارة إلى فتح قنوات الحوار المفتوحة			
09	تسعى الإدارة إلى الترتيب جدول للحصص التعويضية في العطل			
10	هناك احترام متبادل بين الطالب والأساتذة والإدارة			
11	تساهم الإدارة في الإضراب إذا كانت المطالب عامة			
12	تسجل الإدارة يوميا غيابات			

			الأساتذة في فترة الإضرابات	
			تقوم الإدارة بإجراءات ردعية بغرض توثيق الإضرابات	13
			برمجة حصص تعويضية من قبل الأساتذة غير المضربين تقاديا للتأخر	14

ملحق رقم (04): الاستبيان الطلبة

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم اجتماع التربية

استبيان حول:

تصور مقترح لتخفيف من اثر الاضرابات على الطالب الجامعي

-دراسة ميدانية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي-

• التعلیمة:

- في هذه الاستمارة مجموعة من العبارات ، الرجاء ان تتم الاجابة عليها بمصادقية.
- تأكد من قراءة عبارات كل مجموعة قبل أن تختار واحدة منها وتأكد من أنك اجبت على كل الأسئلة.

• بيانات أولية:

- الجنس: ذكر انثى

- التخصص:.....

شكرا على تعاونكم معنا

الموسم الجامعي 2015/2016

الرقم	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
01	طرق التدريس في الجامعة ومنهجها ملائم في المستوى			
02	المستوى العلمي والثقافي والإجتماعي للأساتذة الجامعيين متناسب وفق المقررات والشهادات المتحصل عليها			
03	في حال وقوع إضراب أتحمس أنك ضحية الأكبر أو المتضرر الأكبر			
04	اللجوء للإضرابات يعتبر حق من حقوق الأساتذة للمطالبة بحقوقهم			
05	الإضراب يهدد تحصيلك الدراسي			
06	الإضرابات لها معنى وأهمية بالغة في رأيك في الوصول إلى الهدف المراد الوصول إليه			
07	تتعامل مع الإضرابات بطريقة عادية وتقبلها وترى أنها حق			
08	الإضرابات في الجامعة حقيقة سلبية			
09	الإضرابات في ظل حدوثها تعيش حياتك بطريقة عادية			
10	الإضراب هو وسيلة لإصلاح في التعليم العالي الجزائري			
11	تحاول مواثبة البرنامج الدراسي في الجامعة بنفسك في ظل الإضرابات			
12	التوسع الكبير لمفهوم الإضرابات هو وعي ثقافي			
13	الإضراب هو محاولة إيجاد الحلول والخروج من الأزمات بطريقة سلمية في المطالبة بالحقوق من خلاله			
14	الأهداف التي يقوم عليها الإضراب			

			في أغلب الأحيان تراها مناسبة لأجل وفق المقررات	
			تحاول مساندة المضربين في حال وقوع الإضراب دون معرفتك سبب حدوثه	15
			تؤثر الإضرابات على السير الحسن للمنهاد الجامعي	16
			ترى أن الإضرابات تؤثر على الوضع العام للجامعة	17
			تحقيق المطالب عن طريق التضحية بالمنهاد حلا للمشاكل	18
			الإضرابات تساعد الطلبة في تحقيق رغباتهم ومحاولة تحسين أوضاعهم	19
			تهتم لأمر الإضراب وقت حدوثها وأسبابها وأهدافها ومدتها وكل شيء حولها	20
			الإضرابات هي السبب الوجيه لابتعاد الطلبة عن المنحنى الدراسي في مدة معينة	21
			الضغط في البرنامج الدراسي هو نتيجة لحدوث الإضراب أو هو واقع حتمي لها	22
			يستحق أن يتوقف البرنامج الدراسي لأجل أهداف خاصة وتحقيق غاية ما	23
			تحاول فهم أسباب بالإضرابات في الجامعة	24
			تواجه مشاكل في طرق التدريب في الجامعة	25
			تواجه مشاكل مع الأساتذة في التقويم في الجامعة	26

			27 ترى أن النتائج الإضرابات هي نتائج سلبية
			28 ...الإضراب عن التدريب لأجل تحقيق مطالب خاصة
			29 تعتبر الإضرابات تهديد حاصل لتحصيل الدراسي
			30 تعتمد على نفسك في تحضير دروسك في الإضرابات
			31 تتقابل على زملائك أثناء فترة الإضرابات
			32 تسعى لمقابلة الأساتذة أثناء الإضرابات
			33 تعتقد بأن من حق الطالب رفع شكاوي للإدارة
			34 المدة التي يصعب فيها استدراك الدروس هي مدة شهر
			35 يعتبر التعويض كاف لما فاتك في الإضراب
			36 شاركت أو ساهمت في حدوث إضراب في الجامعة
			37 شاركت في نقابات أو منظمات
			38 نتقبل الحصاص التعويضية التي تكون قد تعثرت بسبب الإضراب
			39 في حال السير الغير منظم بسبب الإضراب نتقبل فكرة التعويض في العطل الدراسية
			40 تتعامل نتائج الإضرابات من خلال التعويضات لأجل مواكبة المنهاج الدراسي في تحصيلك