**أخلاقيات العمل كدعامة لجودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية**

**Work Ethics as a Pillar for the Quality of Higher Education in Algerian Universities**

ياسمينة طويل، استاذة محاضرة ب، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، البريد الإلكتروني:

[touilyassemina@yahoo.com](mailto:touilyassemina@yahoo.com)

حنان براك، أستاذة محاضرة ب، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، البريد الإلكتروني:

Barakh2010@yahoo.fr

**ملخص:**

هدفت الدراسة إلى إبراز الجوانب المفاهيمية لموضوع أخلاقيات العمل وجودة التعليم العالي، وقد تم التطرق بصفة خاصة لميثاق الآداب وأخلاقيات الجامعة الجزائرية باعتباره مرجعي لتأطير الحياة الجامعية، بالإضافة إلى التعرف على واقع جودة التعليم العالي في الجزائر من خلال الإشارة إلى الإجراءات التي اتخذتها الجامعة من أجل تطبيقها وضمانها.

توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن **أخلاقيات العمل** تشكل أحد المداخل الأساسية لضمان **جودة التعليم العالي** في الجامعات الجزائرية، حيث لا يمكن تحقيق الفعالية والمصداقية الأكاديمية دون الالتزام بمبادئ النزاهة، الشفافية، العدالة، والاحترام المتبادل. ف**ميثاق أخلاقيات الجامعة الجزائرية** يعتبر مرجعا تنظيميا لترسيخ القيم الأخلاقية وتوجيه الممارسات الأكاديمية والإدارية نحو خدمة التكوين والبحث العلمي.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات العمل؛ جودة التعليم العالي؛ ميثاق آداب وأخلاقيات الجامعة الجزائرية.

**Summary:**

The study aimed to highlight the conceptual aspects of the topic of work ethics and the quality of higher education. It specifically addressed the Charter of Ethics and the ethics of the Algerian university as a reference for framing university life, in addition to identifying the reality of the quality of higher education in Algeria by referring to the measures taken by the university to implement and ensure it.

Through this study, we concluded that work ethics constitute one of the fundamental approaches to ensuring the quality of higher education in Algerian universities, as academic effectiveness and credibility cannot be achieved without adhering to the principles of integrity, transparency, justice, and mutual respect. The Charter of Ethics of the Algerian **University** is considered an organizational reference for consolidating ethical values and guiding academic and administrative practices towards serving education and scientific research.

**Keywords:** Work ethics; quality of higher education; Charter of Ethics and Conduct of the Algerian University.

**1. مقدمة**

تعتبر **أخلاقيات العمل** ركيزة أساسية في تحقيق **جودة التعليم العالي** داخل الجامعات الجزائرية، حيث لا يقتصر مفهوم الجودة على تطوير البرامج الأكاديمية والبيداغوجية فحسب، بل يمتد ليشمل القيم الأخلاقية التي تحكم العلاقة بين مختلف الفاعلين (الأساتذة، الطلبة، الإداريين، والباحثين).

فاحترام القوانين الجامعية، النزاهة الأكاديمية، الشفافية في التسيير، الموضوعية في التقييم، واحترام الحقوق والواجبات، كلها ممارسات تعكس مستوى الالتزام الأخلاقي داخل الجامعة، وتؤثر بشكل مباشر على سمعتها ومخرجاتها العلمية.

ومن ثم فإن العلاقة بين **الأخلاقيات والجودة** علاقة تكاملية، حيث تشكل الأولى قاعدة أخلاقية لتنظيم الممارسات الأكاديمية والإدارية، بينما تمثل الثانية المعيار الذي يحدد مستوى الأداء والمردودية.

**1.1 الإشكالية:**

جاء ميثاق الآداب وأخلاقيات الجامعة الجزائرية كإطار مرجعي لتأطير الحياة الجامعية، وتعزيز ثقة المجتمع في الجامعة وضمان مصداقية مخرجاتها، بما يجعل الأخلاقيات دعامة استراتيجية للجودة. وعليه ومما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

**إلى أي مدى يمكن اعتبار أخلاقيات العمل كما نص عليها ميثاق أخلاقيات الجامعة الجزائرية، دعامة أساسية لضمان جودة التعليم العالي؟**

من خلال هذا التساؤل نطرح العديد من التساؤلات الفرعية:

1. ما هو مفهوم اخلاقيات العمل؟ وما هي أهميتها؟
2. ما هي العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل؟
3. ما هي أهداف الجودة في التعليم العالي؟ وما هي أبعادها؟
4. ما هي الأسس الأخلاقية التي جاءت في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية في الجامعة الجزائرية؟
5. ما هو واقع الجودة في التعليم العالي في الجامعة الجزائرية؟

**2.1 المنهج المتبع:**

تم الاعتماد في هذه المداخلة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع المفاهيم والمعلومات والبيانات حول ظاهرة معينة وتحليلها، ونحن هنا بصدد تحليل أخلاقيات العمل في التعليم العالي وواقع الجودة في الجامعة الجزائرية ودراسة مدى العلاقة بينهما، بغية التوصل إلى النتائج المرجوة.

**3.1 هيكلة البحث:**

تم تقسيم هذه الدراسة إلى قسمين أساسين:

الجانب النظري المتعلق بمفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها ومبادئها، وأيضا التعرض للأطر النظرية الخاصة بالجودة في قطاع التعليم العالي.

أما الجانب التطبيقي خاص لإلقاء نظرة عن ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية في الجامعة الجزائرية بالإضافة إلى واقع الجودة فيها وتوضيح طبيعة العلاقة بينهما.

**2. الإطار النظري للأخلاقيات العمل وجودة التعليم العالي**

سيتم التطرق في هدا الجزء إلى مفهوم أخلاقيات العمل من تعريف وأهمية ومبادئ بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل، كما سيتم التعرف على مفهوم الجودة في التعليم العالي وأهدافها وأبعادها.

**1.2. الإطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل**

**1.1.2 تعريف أخلاقيات العمل:** تعرف الأخلاق على أنها :" العمل المعياري لسلوك الكائنات البشرية التي تحيا في المجتمعات، وإنه العمل الذي يحكم على مثل هذا السلوك بالصواب أو الخطأ". (الديسي، 2022، صفحة 13)

أما تعريفه لغة فيعني:" المروءة، العادة السجية، أو الطبع". (الديسي، 2022، صفحة 15)

أما تعريفه إصطلاحا:" مجموعة من الأحكام توجه سلوك الفرد منها ما هو فطري ينشأ مع الفرد ومنها ما قد يكتسبه الفرد". (الديسي، 2022، صفحة 16)

أما مفهوم أخلاقيات العمل فينطوي على معان متعددة، فليس هناك تعريف محدد ودقيق لأخلاقيات العمل بل إن هناك إختلاطا في مفهوم أخلاقيات العمل وأخلاقيات الإدارة، والسلوك الأخلاقي، فقد تعني أخلاقيات العمل استخدام الأخلاقيات كإستراتيجية عمل لتحسين سمعة وأداء المؤسسة.

وقد يشار إلى التبعات الأخلاقية لقرارات وسلوكيات العمل، وتأثيرها على رفاهية الناس والبيئة، بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ، كما يمكن أن يشير أيضا إلى السلوك الأخلاقي للإدارة أصحاب العمل والموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة، أو تبني قواعد أخلاق تهدف إلى التأثير على سلوكيات الموظفين. وأخلاقيات العمل قد تعني الإلتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، الإستقامة، والثقة والصدق) في العمل. (الويشي، 2013، صفحة 143)

وبالتالي يمكن تعريف أخلاقيات العمل على أنها: "مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما، وتصنع محددات في قراراتها".

ويمكن تعريفها أيضا على أنها: " مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في إدارة الأعمال الوظيفية، وفي أساليب التعامل في داخل بيئة العمل ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة". (السامرائي، 2021، صفحة 30)

كما يمكن تعريف أخلاقيات العمل :" مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتميز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وأن مصادر تلك القيم والمعتقدات تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة ". (العيدروس، 2015، صفحة 54)

إنطلاقا من التعاريف السابقة تتحدد خصائص أخلاقيات العمل فيما يلي: (السامرائي م.، 2021، الصفحات 30-31)

* أخلاقيات العمل تمثل قيما تم التعارف والإتفاق على صحة وجودها وضرورتها للمؤسسة والعاملين؛
* أنها قيم ملزمة للعاملين داخل المؤسسة، ولا يصح الخروج عنها لأن ذلك إلحاق الضرر بكل الأطراف الداخلية والخارجية، ويتعرض المخالف للمساءلة والعقوبة؛

أن لها تأثير واضح على إدارة المؤسسة وعملية صنع القرارات وتوجيهها نحو الوجهة الأخلاقية السليمة؛

**2.1.2 أهمية أخلاقيات العمل:** تتمثل أهمية الإلتزام بأخلاقيات العمل فيما يلي: (العيدروس، 2015، الصفحات 61-62)

* ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به المؤتمنون على مصلحة الدولة؛
* فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة؛
* ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية، وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين؛
* خلق جسور بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة في إطار الغرض الذي أنشأ من اجله المرفق؛
* إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المنظمة؛
* إن قيام القيادة على الأخلاقيات وإلتزامها بالقيم والأخلاق كالثقة والنزاهة له دور كبير في تحسين أداء المنظمات ونجاحها؛

**3.1.2 مبادئ أخلاقيات العمل:** تتمثل فيما يلي: (شامي، 2023)

* **الصدق:** ويشمل جميع أفراد المنظمة في تعاملاتهم فيما بينهم وكذلك مع العملاء.
* **الإستقامة:** سواء في التصرفات وكذلك المعاني والأقوال والوعود.
* **الإحترام:** وهو ضروري جدا في السلوك الأخلاقي يرتكز على الإحترام المتبادل بين الأطراف مما يخلق جوا يسوده الإحترام المتبادل.
* **العدالة:** هذا المبدأ من المبادئ الأساسية لأخلاقيات الأعمال إذ يجب أن يتوفر مبدأ الإحساس بالعدالة بين كافة أطراف المنظمة وذلك من خلال تقاسم المنافع وكدلك السلبيات الناتجة عن الممارسات المهنية.
* **الإستقلالية:** وذلك من خلال إعطاء الفرد فرصة لأن يكون مستقلا ومسئولا عن القرارات التي يتخدها دون ضغط.
* **الثقة والأمانة:** الإلتزام بالسلوك الأخلاقي لا يخلوا صاحبه من صفات الأمانة سواء كان ذلك فرديا أو على مستوى فريق العمل ما يؤدي إلى اكتسابه ثقة الاخرين.

**4.1.2 العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل:** هناك ثلاث عناصر أساسية مهمة تأثر في السلوك الأخلاقي للأفراد العاملين، وهي الفرد بذاته والمنظمة التي يعمل فيها والبيئة الخارجية: (الحق، 2023، صفحة 166ـ167)

* **الفرد:** يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم الدينية والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلات والمتطلبات المالية وغيرها تدفع الأفراد إلى نوع آخر من السلوك، فالذين يستندون إلى قاعدة أخلاقية قوية فإن ثقتهم بأنفسهم تكون أكبر وهناك تجانس سلوكي في قراراتهم.
* **المنظمة:** للمنظمة تأثير مهم في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود وخطوط السلطة وكذلك قواعد العمل والإجراءات وأنظمة الحوافز وغيرها. كذلك فإن المجاميع والتنظيمات غير الرسمية الموجودة لها أثر في سلوكيات الأفراد. ولعل الثقافة التنظيمية السائدة والتي تعني مجموعة القيم والأعراف المشتركة التي تتحكم في التفاعلات بين أعضاء المنظمة بعضهم مع بعض ومع الجهات الأخرى خارج المنظمة هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواء كان أخلاقي أو غير أخلاقي من خلال اعتماد الفرد العامل أو الإداري على هذه الأعراف والقيم ومدى تأكيدها على الإلتزام أوعدم الإلتزام بسلوكيات معينة.
* **البيئة:** تعمل المنظمة في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة وتشريعاتها وكذلك بالقيم والأعراف الإجتماعية السائدة فالقوانين تلزم المنظمة بسلوكيات معينة وتضع معايير لتصرفاتها وبحدود معينة.

في حين أن التشريعات تساعد الحكومة في التحكم بسلوك المنظمات وجعله متماشيا مع المعايير المقبولة. إن مجمل التشريعات والقوانين الحكومية وكذلك الأعراف والقيم الإجتماعية تعطي تصور عن طبيعة السلوك الأخلاقي السائد في صناعة معينة وهذه تؤثر بدورها بالسلوك الأخلاقي للمدراء.

**2.2. جودة التعليم العالي**

**1.2.2 مفهوم الجودة:** الجودة لغةمشتقة من جاد وجودة أي بمعنى صار جيدا، وهي ضد الرداءة وهي الجيد من كل شيء. (بوزيان، 2014، صفحة 25)

أما إصطلاحا: فهي الإلتزام بالمواصفات والشروط بما يحقق تطابق الإنتاج مع تلك المواصفات بشرط تحقيق توقعات ورغبات المستخدم وتطبق الجودة في كل من المنتجات والخدمات والأفكار والسلوكيات وفي العلاقات الإنسانية والمجتمعية. (بوزيان، 2014، صفحة 28)

لقد ارتبط مفهوم التقليدي للجودة في التعليم الجامعي بعمليات الفحص والتركيز على الإختبارات النهائية دون مراجعة المهارات والقدرات الإدراكية والحركية والمنطقية والسلوكية، لذلك تحول هذا المفهوم إلى مفهوم توكيد جودة التعليم العالي الذي اعتمد على ضرورة اختيار معدلات نمطية للأداء وبناء منظومات لإدارة جودة التعليم العالي**.**

وتتوقف جودة التعليم العالي على عدد من الأمور من بينها: (عقل، 2015، صفحة 37)

* جودة مستوى البنى الأساسية والبيئة الداخلية والخارجية مع توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في ذلك واستخدامها الإستخدام الأمثل؛
* جودة مستوى إدارة المؤسسة من حيث تفاعلها مع البيئة وانفتاحها على الآخرين وتعتمد على إشاعة ثقافة التقويم والتصحيح داخل المؤسسة بأسرها؛

لقد خرجت اليونسكو بمفهوم متفق عليه لجودة التعليم العالي في مؤتمرها المنعقد في باريس عام 1998 الذي نص على أن:" الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته: المناهج الدراسية والبرامج التعليمية والبحوث العلمية والطلبة والمباني والمرافق والأدوات وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي والتعليم الداتي الداخلي وتحديد المعايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا". (الكناني، 2014، صفحة 39)

وقدم كل من بوج وهال bogueو Hall نمودجا للجودة في التعليم العالي قائما على أربعة عناصر هي: القبول، ونهاية السنة الأولى، والتخرج، وما بعد التخرج. بحيث يتم بناءا على العنصر الأول الإستعداد للدراسة في الكلية، ويتم بناءا على العنصر الثاني التأكد من المهارة والمعرفة، ويتم بناء على العنصر الثالث استيعاب المفاهيم في مجال التخصص، ويتم بناء على العنصر الرابع التأكد من رضا المستفيدين من خدمات التعليم العالي " الطلبة وسوق العمل والمجتمع". (الكناني، 2014، صفحة 39ـ40)

**2.2.2 أهداف الجودة في التعليم العالي:** للجودة في مؤسسات التعليم العالي ثلاث أهداف أساسية هي: (العور، 2019، صفحة 35ـ37)

* **الإرتقاء بمستوى الأداء العام:** من خلال إتخاد تدابير معينة، بالإضافة إلى الوفاء بمعايير عديدة تحدد المستوى المطلوب للأداء الجامعي على مختلف المحاور التي يتكون منها، مثل الطلبة وهيئة التدريس والمادة العلمية والبيئة الجامعية.
* **تخريج طلاب على مستوى متميز**: يحتل هذا الهدف مكان القلب بين الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من وراء تطبيق الجودة على مؤسسات التعليم العالي. ذلك أن تخريج طلاب على مستوى متميز من العلم والمعرفة لديهم القدرة على الإسهام في خدمة المجتمع ودعم مسيرة التنمية هو بمثابة القول الفصل والدليل القاطع على جدوى تطبيق معايير الجودة على المؤسسة التعليمية وارتقاء مستوى أدائها ومدى فعالية هذا الأداء.
* **تحقيق مكانة متميزة للجامعة:** لا شك أن نجاح المؤسسة التعليمية في احتلال مكانة متميزة أو ترتيب متقدم في تصنيف المؤسسات التعليمية الأفضل على مستوى العالم أو حتى على المستوى الوطني يشير إلى مدى التزام هذه المؤسسة بالمعايير الوطنية أو العالمية سواء ما كان منها يتعلق بالجانب الأكاديمي أو الجانب الإداري الأمر الذي يؤدي إلى المزيد من الإقبال على الإلتحاق بهذه المؤسسة مما يحقق لها مزيدا من الدعم المادي والمعنوي. والواقع أن تصنيف المؤسسات التعليمية على المستوى العالمي أو المستوى الوطني إنما يزكي روح المنافسة بين هذه المؤسسات ويدفعها إلى المزيد من الإلتزام بالمعايير الوطنية والعالمية. ومن ثم تحقيق المزيد من الإرتقاء بمستوى الأداء والسعي نحو حصول ترتيب متميز بين غيرها من المؤسسات التعليمية.

**3.2.2 أبعاد الجودة في التعليم العالي:** يمكن تحديدها في الأبعاد التالية: (بوزيان، 2014، صفحة 32ـ35)

* **الكفاية "الجدارة":** هذا البعد يشير إلى أن الطالب يتجه إلى المؤسسات التعليمية التي توفر له خدماتها بكفاية وجدارة، والتي تتميز عن المؤسسات التعليمية الأخرى في طرح وتقديم خدماتها التعليمية. والجامعة تستطيع أن تحقق هذا البعد وتعززه من خلال توفير المهارات والخبرات الأكاديمية والإدارية والتي تجعل الجامعة قادرة على توفير خدماتها التعليمية المختلفة بمستوى مرتفع من الجودة.
* **الإعتمادية:** ينبغي أن تقدم مؤسسات التعليم العالي خدماتها بصورة تعكس درجة عالية من الإعتمادية على هذه الخدمات مما ينعكس في فاعليتها بصورة خاصة وفي الأداء الجامعي بصورة عامة.
* **المجاملة " التعامل":** ينبغي أن يسود في المؤسسة التعليمية جو من الإحترام المتبادل والتعامل الحسن الذي يستند على الأسس الأخلاقية والتنظيمية والمهنية التي تحفظ للأكاديمي والإداري مكانته واحترامه وهيبته، وتحفظ للطالب كرامته، ودون أن يسيء الطالب استغلال حالة المجاملة والتعامل الإنساني الراقي.
* **الإستجابة:** إن هذا البعد يركز على تحقيق الإستجابة العالية والسريعة للتغيرات في بيئة المؤسسات التعليمية "مؤسسات التعليم العالي" وهذا يتطلب من المؤسسة التعليمية امتلاك المرونة الكافية للإستجابة لهذه التغيرات.
* **فهم الزبائن:** لتحقيق هذا البعد ضمن أبعاد جودة التعليم العالي فإنه ينبغي التركيز على فهم الطالب الجامعي إدراك حاجاته التعليمية، وينبغي عدم النظر إلى هذه الحاجات ودراستها من منظور الطالب فقط بل من منظور حاجات سوق العمل.
* **الأمان:** يقصد بهذا البعد توفير الخدمة التعليمية للطالب في جو آمن يخلو من المخاطر قدر الإمكان وذلك من خلال الأنظمة والقوانين التي تحرص على توفير خدمات تعليمية آمنة.
* **المصداقية:** هو بعد مهم جدا في تحقيق جودة التعليم الجامعي، ويقصد به مدى قدرة المؤسسة التعليمية على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها للطالب من حيث كادرها التدريسي وإدارتها المتميزة وإمكانياتها وتسهيلاتها المادية المتميزة، وبرامجها التعليمية الرائدة .
* **إمكانية وسهولة الحصول على الخدمة:** وينبغي التركيز على تحقيق هذا البعد من خلال اختيار الموقع المناسب للمؤسسة التعليمية بحيث يمكن وصول قطاع الطلبة المستهدف إليها بيسر وسهولة.
* **الإتصالات:** تحقيق الإتصال بين طرفي عملية التبادل " الطالب والجامعة" هو من الأبعاد التي تصب في تحقيق جودة التعليم العالي، فالإتصال يتيح للأستاد الجامعي مناقشة وتحليل وفهم وإدارك كل ما يتعلق بالطالب وحاجاته ومشكلاته ومقترحاته، ويتيح للطالب إيصال أفكاره آرائه إلى الجامعة، وتوفير التغدية العكسية التي تساهم في تحسين وتطوير العملية التعليمية والبرامج والمناهج.
* **التجسيد المادي للخدمة:** خدمات التعليم الجامعي كغيرها من الخدمات تتسم بعدم الملموسية، وحتى تحقق هذه الخدمات أهدافها فإنها تحتاج إلى مجموعة من المظاهر المادية التي تجسد هذه الخدمة، وهذه المظاهر المادية تتمثل في القاعات الدراسية والمدرجات والمختبرات العلمية ومختبرات الحاسوب والأدوات والوسائل التعليمية المرئية والمسموعة وغيرها.

**3. أخلاقيات العمل كدعامة لجودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية**

في هذا الجزء سيتم التطرق لميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الذي يظهر فيه تجسيد أخلاقيات العمل في الجامعة الجزائرية، فضلا عن التعرف على واقع الجودة في التعليم العالي في الجامعة الجزائرية والجهود المبدولة من أجل ضمان الجودة، كما سيتم توضيح كيف يمكن لإحترام الأسس الأخلاقية التي جاء بها الميثاق أن تكون دعامة لجودة التعليم العالي.

**1.3 أخلاقيات العمل في التعليم العالي في الجزائر**:

يظهر تجسيد أخلاقيات العمل في الجامعة الجزائرية من خلال وضع المجلس الوطني لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وحدّثه بناءا على طلب السيد بداري وزير التعليم العالي والبحث العلمي في أوت 2023، لتمكين اﻷسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها.

وينطبق الميثاق على اﻷسرة الجامعية في القطاعين العام أو الخاص وعلى جميع الفاعلين (اﻷساتذة – الباحثين، الباحثين الدائمين، اﻷساتذة المشاركين أو الزائرين، الطلبة، المسؤولين الإداريين في الوزارة وفي المؤسسات الجامعية، الموظفين الإداريين، التقنيين واﻷعوان). (العلمي، 2023)

يهدف الميثاق إلى تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها، كما يهدف إلى العمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة والطلبة والهيئات الإدارية وخاصة بين المؤسسة الجامعية ومحيطها.

**1.1.3** **الأسس الأخلاقية التي جاءت في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية:** تكريسا لمبدأ الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، طبقا لأحكام التعديل الدستوري  لسنة 2020 والمنظومة القانونية دات الصلة، وحرصا منها على الإنخراط بفعالية ضمن هذا المسعى، فإنه يجب على الجامعة، من خلال مهامها المتعددة )التدريس والبحث وخدمة المجتمع وتوفير الخدمات والخبرة)، تحديد واحترام قيمها الأخلاقية الأساسية، والتي يجب على الأسرة الجامعية تطبيقها وحمايتها، وتتمثل تلك القيم والأسس الأخلاقيةفيما يلي: (العلمي، 2023)

* **الحرية الأكاديمية:** لا يمكن تصور نشاطات التعليم والبحث في الجامعة دون الحرية الأكاديمية التي تعتبر الركن الأساسي لهذه النشاطات، فهي تمارس في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، تضمن التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه.
* **احترام الحرم الجامعي:** تتطلب ممارسة الحريات الأكاديمية الإحترام الأمثل للحرم الجامعي، الذي تلتزم الدولة بضمانه. يساهم كل أفراد الأسرة الجامعية، بسلوكاتهم، في تعزيز الحريات الجامعية بحيث يتم ضمان خصوصيتهم وحصانتهم. ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد تنتهك مبادئ وحريات وحقوق الجامعة. بالإضافة إلى ذلك يجب عليهم الإمتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية.
* **وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي:** يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها الجامعة على مبادئ أساسية، هي البحث عن الحقيقة العلمية والفكر النقدي. كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية، الكفاءة والملاحظة النقدية للحقائق والتجريب والمواجهة واحترام وجهات النظر، والملاءمة وذكر المراجع، والصرامة الفكرية، والإبداع والإبتكار.
* **المسؤولية والكفاءة:** إن مفهومي المسؤولية والكفاءة متكاملان، ويتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات البيداغوجية والعلمية عن المسؤولية الإدارية، التي تمارس دائما في خدمة التعليم والبحث. يجب أن تخدم كفاءة الأساتذة وتعزز إستقلالية الطلبة كمحترفين ومواطنين في المستقبل. كما ينبغي أن ترافق روح المسؤولية والكرامة، الأساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وكذلك بعد تقاعدهم.
* **النزاهة والأمانة:** إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة الناجمتين عن الكفاءة، تقتضيان من أفراد الأسرة الجامعية رفض الفساد بجميع أشكاله، والسرقات العلمية، وجميع حالات تضارب المصالح. تتجلى النزاهة أيضا في الإستخدام الحكيم للأسرة الجامعية للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها.
* **الإحترام المتبادل:** يرتكز احترام الغير على احترام الذات، لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الإمتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، والتحرش (الأخلاقي أو الجنسي)، والتمييز، والتحيز.
* **الأخلاقيات الرقمية**: إن التطور المتسارع الذي يشهده تنفيذ برامج الرقمنة في جميع مناحي الحياة، يملي على الأسرة الجامعية مواكبة الشروط المؤسسة لأخلاقيات الرقمية داخل القطاع.

**2.1.3 الحقوق والإلتزامات التي أقرها ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية:** فيما يلي بعض من الحقوق والإلتزامات التي أقرها الميثاق والتي يمكن أن تساهم بشكل واضح في تعزيز جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية، والتي قسمها إلى حقوق وإلتزامات كل من الأساتدة الباحثين والباحثين الدائمين في القطاعين العام والخاص الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح بالإضافة إلى حقوق وإلتزمات الطالب: (العلمي، 2023)

**أ. حقوق وإلتزامات الأساتدة:** فيما يتعلق **بالحقوق** يستفيد الأستاد الباحث والباحث الدائم من ظروف العمل المناسبة وكذلك الوسائل التعليمية والعلمية اللازمتين اللتان تسمح لهما بتكريس أنفسهما بالكامل لمهامهما، والحصول على الوقت اللازم للإستفادة من التكوين المستمر. يجب أن تتناسب المعاملة الممنوحة، وبمجرد تولي المهام، مع الأهمية التي توليها هذه الوظيفة التي تمارس في المجتمع لتكوين النخبة، وكذلك مع أهمية المسؤوليات بكافة أنواعها التي تقع على الأستاد الباحث والباحث الدائم.

أما عن ا**لإلتزامات** يجب عليه أثناء ممارسة وظيفته، أن يتصرف بحرص، واجتهاد، وكفاءة، ونزاهة،. واستقلالية، وولاء وحسن نية من أجل المصلحة العليا للمؤسسات الجامعية والبحثية. ولهذه الغاية ، يجب عليه:

* إظهار الضمير المهني والتفرغ في أداء واجباته وفي الحالات التي يجيز فيها القانون الجمع بين الأنشطة، يجب أن تكون الأولوية للمهنة الجامعية؛
* الإمتناع عن أي نشاط تعليمي في أنظمة غير رسمية؛
* السعي للإلتزام بالمعايير العالمية على أعلى مستوى ممكن في أنشطته المهنية مع الحفاظ على حريته في العمل؛

**ب. حقوق الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح بالوزارة والمؤسسات والتزاماتهم:** لا يعتبر الأستاذ الباحث أو الباحث الدائم والطالب العنصرين الفاعلين الوحيدين في الجامعة، بل يرتبطان ارتباطا وثيقا بالموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح التابعين للوزارة والمؤسسات الجامعية، الذين لديهم، بدورهم، حقوق ترافقها التزامات وتتمثل **الحقوق:**

* يجب أن يعامل الموظفون الإداريون والتقنيون وأعوان المصالح بطريقة تضمن لهم الإحترام والتقدير والإنصاف على غرار باقي الأفراد الفاعلين في الأسرة الجامعية؛
* يجب ألا يتعرض الموظفون الإداريون والتقنيون وأعوان المصالح إلى مضايقات والتمييز في عملهم؛
* يستفيد الموظفون الإداريون والتقنيون وأعوان المصالح من الظروف الملائمة التي تسمح لهم بالقيام بمهامهم على أحسن وجه، وفي هذا الصدد يستفيدون من التكوين المتواصل والتحسين الدائم لمؤهلاتهم؛

**الإلتزامات**:

* هؤلاء الموظفون مسؤولون عن ضمان سير العمل باستمرار وبانتظام لهياكل ومؤسسات التعليم والبحث؛
* يجب عليهم أداء واجباتهم باحترافية؛
* هم مسؤولون عن قراراتهم وأفعالهم والإستخدام الحكيم للموارد والمعلومات المتاحة لهم يجب أن يمتنعوا عن أي تدخل أو تفاعل في الأعمال البيداغوجية والعلمية؛
* التحلي بالحيادية والموضوعية؛
* عليهم أن يتخذوا قراراتهم وفقا للقواعد السارية، ويعاملون الجميع معاملة عادلة مع تجنب أي شكل من أشكال التمييز؛

**جـ. حقوق الطالب في التعليم العالي والتزاماته:** للطالب الحق في أن يحظى بالإحترام والكرامة من قبل أعضاء الأسرة الجامعية. يجب أن تتوفر للطالب كل الشروط الممكنة حتى يتسنى له الإرتقاء بمستواه بطريقة متناسقة في مؤسسات التعليم العالي، وهكذا فإن له حقوقا لا تأخذ دلالاتها إلا إذا رافقها التحلي بالمسؤولية التي تتجسد في عدد من الواجبات.

**الحقوق:**

* للطالب الحق في المعلومات المتعلقة بهيكلة التكوين العالي الذي ينتمي إليه، وخاصة النظام الداخلي؛
* للطالب الحق في حرية التعبير والرأي، على أن يتم ذلك في إطار احترام التنظيمات التي تحكم سير المؤسسات الجامعية؛
* للطالب الحق في الأمن والنظافة والوقاية الصحية اللازمة في المؤسسات الجامعية وفي الإقامات الجامعية على حد سواء؛
* يجب عدم التمييز بين الطلبة، سواء كانوا مواطنين أو أجانب أو لاجئين، على أساس الجنس أو المعتقدات الدينية أو الآراء السياسية أو العرق أو الأقلية أو الخلفية الإجتماعية أو المرض أو الإعاقة؛
* كما يجب ألا يتعرض إلى تحرش نفسي (أخلاقي) أو جنسي؛
* للطالب الحق في تعليم وتأطير نوعي يستندان على طرق بيداغوجية حديثة ومكيفة؛

**الإلتزامات:**

* على الطالب أن يقدم معلومات صحيحة ودقيقة عند قيامه بعملية التسجيل، وأن يفي بالتزاماته الإدارية تجاه المؤسسة؛
* على الطالب احترام القانون الداخلي للمؤسسة والتنظيم المعمول بهما وميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية؛
* على الطالب احترام كرامة وسلامة أفراد الأسرة الجامعية؛
* على الطالب احترام حق أفراد الأسرة الجامعية في حرية التعبير؛
* يحظر إعاقة الأداء السليم للمؤسسة، ولا سيما إغلاق سبل الوصول إلى هياكل التدريس والبحث؛
* احترام حق جميع أفراد الأسرة الجامعية في الوصول إلى ممارسة أنشطتهم ووظائفهم؛
* يجب على الطالب الظهور بهندام يليق باحترام مهنته؛
* على الطالب أن يتصف بالحس المدني في سلوكه داخل الحرم الجامعي وخارجه؛

**2.3 واقع جودة التعليم العالي في الجزائر:**

**1.2.3 الإجراءات المتخذة في تطبيق جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية:** لقد شهد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر مجموعة من الإجراءات والتدابير ذات طابع أكاديمي (ملتقيات ومؤتمرات دولية ووطنية) وتنظيمي كتفعيل بعض الهيئات الجديدة المعنية بمراقبة وتقييم نشاط المؤسسات الجامعة والتي ناقشت عدة إشكاليات ترتبط بجودة التعليم العالي وتطبيق نظام الجودة.

**أ. الإجراءات الأكاديمية لتطبيق جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية:** في 01 و02 جوان 2008 نظمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بمساهمة البنك الدولي مؤتمرا دوليا حول "ضمان جودة التعليم العالي" وذلك بهدف الخروج بخارطة عملية وعلمية لتطبيق الجودة في الجامعة الجزائرية، بحيث خرج بالنتائج والتوصيات التالية:

* ركزت نتائج هذا المؤتمر على بعدين رئيسيين الأول البرنامج البيداغوجي والثاني ارتبط بتحديد المراحل والإجراءات الرئيسية لضمان الجودة.
* أما على مستوى البرامج البيداغوجية فقد أكدت التوصيات على ضرورة توفير جملة من المتطلبات لوضع نظام لتحقيق الجودة وتشمل إعداد وإنجاز البرامج التكوينية وإجراءات تقييمها.
* أما على مستوى المراحل والإجراءات خرجت الورشات بمجموعة من الخطوات الواجب إتباعها لتطبيق هذه الجودة في الأرضية الجزائرية تتوافق مع المعايير الأكاديمية. (تريكي، 2023، صفحة 242)

**ب. الإجراءات التنظيمية لتطبيق جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية:** اشتملت الإجراءات التنظيمية التي باشرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكل الجهات الوصية على تطبيق نظام الجودة في المؤسسات الجامعية، على تفعيل الهيئات المعنية بالمراقبة مثل المجلس الوطني لتقييم الإعلام العالي (CNE)، و إنشاء هيئات جديدة توكل لها مهمة تطبيق نظام الجودة مثل اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي (CIAGES)

* **اللجنة الوطنية للتطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي (CIAQES):** حدد مهامها وهيكلتها ضمن القرار الوزاري رقم 167 المؤرخ في 31 ماي 2010 ومن مهام هذه اللجنة حسب المادة الثانية من القرار:
* إعداد الدليل الوطني لمعايير ضمان الجودة يؤخذ بعين الإعتبار المعايير الدولية؛
* إعداد برنامج إعلامي موجه في مؤسسات المهنية ومخطط المسؤولين عن الجودة؛
* تحديد برنامج تطبيق إجراءات ضمان الجودة في المؤسسات المعنية والضمان متابعتها وتنفيذها؛
* **المجلس الوطني لتقييم التعليم العالي (CNE):** تم إعادة تفعيله وفق ما جاء به القرار الوزاري رقم 739 المؤرخ في 18 أكتوبر 2010 وأسندت له مهمة إدارة تقييم وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي وشملت خلايا ضمان الجودة (CAQ) الدي بدورها تضمن متابعة برنامج العمل في ضوء تحسين المستمر لجودة برامج التكوين والبحث والعمل المؤسساتي. تعتبر هذه الخلية بمثابة الواجهة بين المؤسسات الجامعية والهيئات الوطنية للتقييم، وتعمل أيضا على "نشر ثقافة الجودة" داخل مؤسسات التعليم العالي وتطبيق إجراءات تفضي إلى تحقيق مؤشرات الجودة والنوعية في العمل الجامعي على أرض الواقع. (تريكي، 2023، صفحة 244)

**2.2.3 متطلبات تطبيق ضمان الجودة في التعليم الجامعي:** إن فلسفة الجودة في التعليم الجامعي تحتاج إلى مجموعة من المتطلبات تتمثل فيما يأتي:

**أ. جودة عضو هيئة التدريس:** يكتسي دور الأستاذ أهمية كبيرة لما لها من أثر إيجابي على التعليم الجامعي الأمر الذي يستدعي منه أن يلم بمتطلبات الحياة الجامعية فيتصف بالكفاءة العلمية والمهنية والأخلاقية، التي تؤكد فاعلية تواصله مع طالبه، والتكفل بهم وتوجيههم لضمان نجاحهم في مسارهم التعليمي، لذلك فإن تحقيق ضمان الجودة في أدائه تتوقف على جملة من الكفاءات الأساسية يمكن تحديدها كالآتي:

* معرفة مهامه ومسؤولياته.
* امتلاك المهارات اللازمة لمهمة المرافقة البيداغوجية ومن هذه المهارات نذكر: مهارة معرفة مهامه ومسؤولياته. القيادة، مهارة التخطيط، مهارة التنظيم، مهارة الإستماع، مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مهارة التوجيه الإجتماعي، مهارة إدارة واستثمار الوقت، مهارة التعاطف.
* القدرة على الإقناع والتأثير امتلاك الدافعية والرغبة في أداء العمل التوجيهي معرفة النصوص التنظيمية الخاصة بالتسيير البيداغوجي والإداري الإطلاع على مسارات التكوين المقترحة الليسانس الماستر.
* الإحاطة بتكنولوجيا الإعلام والإتصال لاسيما طرق التدريس والتقييم الحديثة.

وقصد تحقيق جودة أعضاء هيئة التدريس لابد من تنظيم دورات تكوينية مستمرة قصد تمكين الأساتذة من اكتساب المعارف والخبرات الجديدة. تنظيم برامج تنسيقية لربط الأساتذة بقطاع الإنتاج، والخدمات، ومجلات العمل في كل القطاعات. تشجيع البحث العلمي لدى الأساتذة وتنمية فرص البحث المشترك بين الأقسام والكليات.

**ب. جودة الطالب الجامعي:** يعتبر الطالب الجامعي أهم عناصر العملية التعليمية، ولتحقيق جودة الطالب الجامعي لابد من:

* العناية بنشاط الإرشاد الأكاديمي للطلبة؛
* الإهتمام باتجاهات الطلبة نحو العملية التعليمية قبل التخرج؛
* زيادة مشاركة الطلبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤونهم؛
* مساعدة الطالب في الحصول على عمل، ودراسة أسباب البطالة وخفض معدلها بين المتخرجين؛

**جـ. جودة البرامج التعليمية وطرق التدريس:** والمقصود بجودة البرامج التعليمية" تلك البرامج التي تتميز بشموليتها ومرونتها واستيعابها لمختلف التحديات العلمية والمعرفية ومدى تطويرها بما يتناسب مع المتغيرات العامة، وإسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة، الأمر الذي من شأنه أن يجعل طرق تدريسها بعيدة تماما عن التلقين ومثيرة الأفكار وعقول الطلبة من خلال الممارسات التطبيقية لتلك البرامج وطرق تدريسها"

حيث أن فلسفة نظام ل.م.د انتقلت بعضو هيئة التدريس من أستاذ تقليدي مسيطر، وملقن للدروس، إلى أستاذ منفرد غير نمطي، ممارس للتفكير الناقد، إلى أستاذ عصري قائد للطلبة، وصديق واع لهم، ومحاور ومناقش للمعلومات، ومبدع ومبتكر ولابد أن تتصف البرامج التعليمية بالخصائص التالية:

* ملائمتها لإحتياجات الطالب من جهة وسوق العمل والمجتمع من جهة أخرى؛
* قدرتها على ربط الطالب بواقعها المعاش ؛
* ارتباطها برسالة الجامعة التي وجدت من أجلها؛
* المرونة والتجدد لمسايرة المستحدثات المصاحبة للتغير المعرفي ومتطلبات العولمة؛
* ملائمتها ملتطلبات إعداد خريج لديها القدرة على التحليل والتفكير والإبداع؛

**د. جودة الإدارة الجامعية:** استقرار الإدارة وكفاءة العاملين بها وعلاقتهم بالطالب، وأعضاء هيئة التدريس والتزام الإدارة العليا بتطبيق معايير الجودة من خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة التعليمية وصيانتها وتوفير الخدمات اللازمة للطالب وأعضاء هيئة التدريس، تعتبر من المتغيرات الفاعلة والمؤشرات المؤكدة لجودة أداء هذه المؤسسة.

**هـ جودة الهياكل البيداغوجية والمقررات الجامعية:** وتتمثل في مختلف المباني الجامعية من مكتبات وقاعات ومدرجات ومكتبات ومخابر البحث، وكذلك التمويل اللازم لكافة أنشطة المؤسسة، حيث يجب أن يتسم المبنى بالمرونة والقدرة على استيعاب الطالب، مع الأخد بالإعتبار الموقع الجغرافي لها. وهنا لابد من بيان أن توفير هذه المتطلبات سالفة الذكر، لا شك أنه يمكن الأستاذ من أداء مهامه على أكمل وجه، إلا أنه تجب الإشارة إلى ضرورة الإهتمام بالمرافق البيداغوجي (الأستاذ المرافق) ماديا ومعنويا ومعرفيا باعتباره العنصر الفاعل والفعال والذي تتوقف عليه نجاح أو فشل المرافقة البيداغوجية ومن هذا المنطلق أضحى لزاما على الجزائر أن تواكب هذه النقلة المعرفية النوعية من خلال تبنيها لنظام ل م د، إلا أن نجاح هذا الأخير يبقى مرهونا بما يوفر له من مناخ تنظيمي ملائم، وهياكل قاعدية ووسائل بيداغوجية وصولا إلى الإهتمام بالأستاذ الجامعي كمرافق بيداغوجي يكفل للطالب الرعاية النفسية والإجتماعية والتعليمية وخدمات إرشادية توجيهية. ولبلوغ هذه الغاية ينبغي التطوير من قدرات المرافق وتحسين مهاراته من خلال تزويده بالمعارف والمعلومات، وذلك بإعطائه فرصة للتكوين والتدريب (فغرور، 2022، صفحة 175ـ177).

في الأخير يمكن القول أن تطبيق القيم والأسس الأخلاقية التي جاءت في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية والتي أشرنا إليها سابقا بالإضافة إلى إحترام الإلتزامات والحقوق التي جاء بها الميثاق من شأنه تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها.

مما سيؤدي إلى إعداد جيل من خريجي الجامعات ذات الأخلاق عالية سواء ما تعلق باحترام الطاقم الأكاديمي من أساتذة وعمال وإدارة، أو ما تعلق بأمانة البحث العلمي من خلال الإستلال والإقتباس العلمي المؤكد المصدر، أو من خلال تكوين أساتذة جامعين بالقدر المطلوب من الأخلاق، وكل هذا سيؤدي إلى تحقيق الجودة بكل حذافيرها في التعليم العالي. حيثيؤدي الالتزام بالأخلاقيات إلى بناء سمعة طيبة للمؤسسة الجامعية، مما يعزز ثقة المجتمع بها.

كما تساهم الأخلاقيات في خلق بيئة عمل محفزة، مما ينعكس إيجابا على أداء الأساتذة والطلاب على حد سواء. ولا يمكن تحقيق جودة حقيقية دون بيئة أكاديمية وأخلاقية سليمة، حيث تسود قيم النزاهة وتحارب ظواهر الغش والانتحال والمحسوبية.

**خاتمة:**

من خلال ما تم عرضه في هذه الورقة البحثية يتبين أن الجامعة أساسا معنية ببناء البشر، وتحسين ظروف الإنسان، فهي منظمة أخلاقية بالضرورة حيث تعنى بالبناء العلمي والخلقي للطالب، وعليها بالتالي أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية في التنظيم، وإلا عجزت عن النهوض برسالتها، فلا انفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين التزامها بالأخلاق، ولا يكون منطقيا الزعم بأن الجامعة نجحت في تخريج الكوادر وإجراء البحوث في حين أن سلوكيات أعضائها غير متماشية مع الأخلاق.

ف**أخلاقيات العمل** تمثل ركيزة محورية لضمان **جودة التعليم العالي** في الجامعات الجزائرية، إذ لا يمكن فصل البعد الأخلاقي عن البعد الأكاديمي والإداري في مسار الارتقاء بالجامعة.

**نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة تتمثل فيما يلي:

1. الالتزام الأخلاقي يعزز ثقة المجتمع في الجامعة ويرفع من مصداقية مخرجاتها العلمية والبحثية.
2. توصلت الدراسة إلى أن ميثاق آداب وأخلاقيات العمل يهدف إلى تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها، كما يهدف إلى العمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة والطلبة والهيئات الإدارية وخاصة بين المؤسسة الجامعية ومحيطها.
3. تمثلت الأسس الأخلاقية التي جاءت في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية في الحرية الأكاديمية احترام الحرم الجامعي، المسؤولية والكفاءة النزاهة والأمانة الإحترام المتبادل، الأخلاقيات الرقمية.
4. توصلت الدراسة إلى أن الميثاق أقر بالحقوق والإلتزامات التي يمكن أن تساهم بشكل واضح في تعزيز جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية، والتي قسمها إلى حقوق وإلتزامات كل من الأساتدة الباحثين والباحثين الدائمين في القطاعين العام والخاص الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح بالإضافة إلى حقوق وإلتزمات الطالب.
5. لقد شهد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر مجموعة من الإجراءات والتدابير ذات طابع أكاديمي (ملتقيات ومؤتمرات دولية ووطنية) وتنظيمي كتفعيل بعض الهيئات الجديدة المعنية بمراقبة وتقييم نشاط المؤسسات الجامعة والتي ناقشت عدة إشكاليات ترتبط بجودة التعليم العالي وتطبيق نظام الجودة.

**التوصيات:**

1. ضرورة إدماج ثقافة أخلاقيات العمل في كل جوانب الحياة الجامعية (التكوين، البحث، التسيير).
2. تكثيف حملات التوعية والتكوين لفائدة الأساتذة والطلبة والإداريين حول مضامين ميثاق آداب وأخلاقيات العمل.
3. وضع آليات عملية لمتابعة وتقييم مدى احترام قواعد الأخلاقيات داخل الجامعات.
4. ربط الجودة الجامعية ليس فقط بالمؤشرات المادية والبيداغوجية، بل أيضا بالمعايير الأخلاقية.
5. تشجيع البحث العلمي حول موضوع الأخلاقيات الجامعية وأثرها في التنمية المستدامة للمؤسسات التعليمية.

**قائمة المراجع:**

**الكتب:**

1. منصور العور. (2019). ما تعرف عن الجودة ومستقبل التعليم العالي، 2019، القاهرة، مصر: دار العربي للنشر والتوزيع.
2. مهدي صالح السامرائي ، صبيح كرم الكناني. (2014). نظام إدارة الجودة الإيزو ISO مدخل لتحسين أداء الجامعات. عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.
3. راضية رابح بوزيان. (2014). إدارة الجودة الشاملة ومؤسسات التعليم العالي، دراسة ميدانية في بعض جامعات الشرق الجزائري . عمان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
4. مهدي صالح السامرائي. (2021). أخلاقيات العمل. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
5. نسرين الديسي. (2022). أخلاقيات مهنة التعليم بين النظرية والتطبيق. عمان، الأردن: دار الخليج للنشر والتوزيع.
6. صالح السامرائي. (2021). أخلاقيات العمل. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
7. أغادير سالم العيدروس. ( 2015). أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي نظرة إسلامية. الجيزة، مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".
8. السيد فتحي الويشي. ( 2013). الأساليب القيادية والخلاق افدارية للموارد البشرية. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
9. أمل فتحي عقل. (2015). تطوير معايير التميز في التعليم الجامعي العالي -الأردن نمودجا- . عمان، الأدرن: دار الخليج للنشر والتوزيع.
10. دعاء محمود عبد العال عبد الراضي، خالد السيد عبد الحق. ( 2023). أخلاقيات العلاقات العامة. عمان، الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

**المجلات:**

1. رابح فغرور. (2022). ضمان الجودة في التعليم الجامعي ــ الو اقع والتحديات ــ . *مجلـة "سلوك" ، 09* (01)، 167ـ180.
2. صليحة شامي. (2023). أخلاقيات العمل ودورها الرائد في تعزيز المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال. *مجلة المنهل الإقتصادي،* *، 6* (1)، 93ـ112.
3. محمد مصطفى سميلي،أحمد تريكي. (2023). آليات تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية في ظل تطبيق نظام التعليم (ل، م، د). مجلـة الساورة للدراسات الإنسانية والإجتماعية ، 09 (01)، 232ـ252 .

**المواقع الإلكترونية:**

1. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (أوت, 2023). *ميثاق الآداب وأخلاقيات الجامعية*. تاريخ الاسترداد 13 09, 2025، من: https://services.mesrs.dz/cned/download/Charte\_du\_Conseil-02-08-2023-ar.pdf
2. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (أوت, 2023). الآداب والأخلاقيات. تاريخ الاسترداد 13 09, 2025، من: https://www.mesrs.dz/index.php/ethique-deontologie
3. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (أوت, 2023). *ميثاق الآداب وأخلاقيات الجامعية* . تاريخ الاسترداد 13 09, 2025، من: https://services.mesrs.dz/cned/download/Charte\_du\_Conseil-02-08-2023-ar.pdf