

مقدمة:

تقوم الجامعة عبر العالم بأدوار استراتيجية لتطوير المجتمع، وذلك من خلال الخطة السياسية للتربية والتعليم بعامة، بالإضافة إلى تحسين وترقية مستويات التدريس، والبحث العلمي والبيداغوجي، والإداري، تعمل الجامعة على توفير بيئة مناسبة لترقية هذه القدرات.

ومن ثم يعتبر الدور المهني للجامعة أهم عنصر في التخطيط السياسي للدولة لمواجهة تحديات التجديد المعرفي الذي استلزمته ظروف التطور السريع المرافقة للرفع من المستوى العلمي الذي يعود بالنفع على المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

ولأجل الوصول بجامعتنا إلى المستوى المطلوب علميا، وإنتاجا اجتماعيا واضحا، ومميزا، لا بد من تقويم أدوار المؤسسة باستمرار، لمعرفة الاحتياجات المهنية لأسرة التدريس التي تؤدي الدور الأساسي في ترقية الجامعة، ومعرفة مدى وعيهم بأهمية الأدوار المهنية المنوطة بهم، ومستوى المشاكل التي تعترض تلك الأدوار المتمثلة على الخصوص في التدريس، البحث والتسيير الإداري.

الموضوع: «الدور المهني للجامعة وعلاقته بتمثلات أسرة التدريس دراسة ميدانية بجامعة تلمسان»

بوغازي الطاهر

الإشكالية:

5 - تركيز البحوث العلمية على مواضيع تقليدية، أو مكررة.

6 - عدم وجود شبكة تحديد حاجات التنمية المهنية للأستاذ.

7 - عدم وجود برامج ضبط لعملية التكوين التدريسي والإداري.

وعلى ضوء هذه النقائص يمكن طرح التساؤلين التاليين:

أسئلة الدراسة:

1 - ما هي الأدوار المهنية التي تقوم بها الجامعة حسب آراء الأساتذة؟

2 - ما هي تمثلات الأساتذة لحاجاتهم المهنية في: التدريس، البحث، الإدارة؟

الفرضيات:

1 - هناك فرق بين هيئة التدريس، حسب مستوياتهم المهنية للدور المهني للجامعة.

2 - هناك فرق بين تمثلات هيئة التدريس حسب مستواهم المهنية، تبعا للمتغيرات التالية: التدريس، البحث، الإدارة.

تحديد متغيرات البحث:

1 - التنمية المهنية: تعبر عن كل نشاط عملي يهدف إلى تغيير في قدرات، ومهارات المستخدمين في الجامعة، وتظهر تلك الأنشطة من خلال التكوين والبحث والتسيير الإداري.

شهدت الجامعة الجزائرية خلال العشرية الأخيرة (2010-2000) تطورا ملحوظا في الزيادة في عدد الجامعات، والمراكز الجامعية عبر الوطن، استجابة للطلب المتزايد على التعليم الجامعي، كما شهدت نفس الفترة الزمنية تحداً كبيراً في المعرفة العلمية والتكنولوجية الآتية خاصة من الدول المتطورة، وأصبح من الضروري معاينة أسباب التقدم، للسير قدماً إلى تحسين أوضاع الجامعة والسمو بها إلى مصاف الدول الأخرى.

وقد لاحظ المتبعون لنشاطات الجامعة، من جامعيين، وصحفيين وأولياء، والمهتمين بأمر البحث العلمي، أن هناك اختلالات ظهرت جراء كثرة الاحتجاجات الطلابية بسبب سوء التسيير، وضعف المستوى العلمي، والتأهيل المهني.

ومن جهتنا نرى بعض النقائص الواضحة في الدور المهني للجامعة يجب التذكير بها، وهي:

1 - سيادة أساليب تدريس تقليدية.

2 - اعتبار المنهاج، والأستاذ المصدرين الأساسيين للمعرفة العلمية.

3 - مركزية القرارات.

4 - مستوى متدني لأداء الإدارة.



طريق التكوين وإجراء التربصات خارج الوطن لتحسين الأداء العلمي والأكاديمي، وقد غاب عن هذا النشاط التكوين الإداري الذي يعتبر حلقة هامة من حلقات الأدوار المهنية للجامعة.

يتبين جليا أن إدراك أهمية دور التنمية المهنية للجامعة، واعتبارها رافد من روافد تنمية قدرات هيئة التدريس التعليمية والبحثية والإدارية، سيزيد من تنوع مراكز وبرامج التنمية في كل المراحل التعليمية (الابتدائية، الثانوية والجامعية)، حتى يصبح النشاط شاملا، وتصبح ثقافة ضرورية لكل المنتمين إلى أسرة التعليم، ويمكن أن يستمر هذا الجهد في بعث دافع التجديد لدى المتعلمين، والإقبال على المعرفة المبنية على استراتيجية واضحة المعالم، بذلك نتلافى أي تعثر لتنفيذ البرامج التعليمية والتكوينية المسطرة من قبل الوزارة الوصية.

يؤدي تنوع الأهداف العامة للتنمية المهنية للجامعة: من مهارة في التدريس، وإنتاج علمي، وفن تسيير إداري، إلى خدمة الطالب، والبحث، والمجتمع على السواء باستخدام تكنولوجيا التعليم، والمنافسة العلمية، والخدمة الإدارية.

الواقع أن هذه الأهداف لا تؤدي إلى دعم المهارات والكفاءات، فقط لدى المدرس بل تحفزه على بذل مزيد من الجهد لتحسين مهنته. فقد أوضحت دراسات مجموعة أهداف

2- التدريس: كل الأنشطة التي يقوم بها المدرس مع طلبته والهادفة إلى ترقية الأداء العلمي والمعرفي.

3- البحث: يعني كل الأنشطة الفكرية التي يقوم بها المدرس من أعمال بحثية حرة، أنشطة علمية داخل وحدات، ومخابر البحث.

4- الإدارة: تعني الأنشطة التي تقوم بها هيئة التدريس الموكل إليها تسيير أمور الأساتذة، والطلبة إداريا وبيداغوجيا.

الإطار النظري:

يعتبر موضوع التنمية المهنية من المواضيع الهامة في الدراسات الحديثة، وقد أوضح في هذا الاتجاه الأستاذ مخيمر أن الجامعات الأوروبية والأمريكية على الخصوص، اهتمت بهذا الموضوع، وأعدت برامج تكوينية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتعيينهم في الوظائف التدريسية والإدارية.

ودعت في نفس الاتجاه منظمة اليونسكو الدول الأوروبية الأخرى، غير فرنسا وبريطانيا، وكذلك الدول العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس. وقد استجابت وزارة التعليم العالي ببلادنا إلى هذه الفكرة، حيث خصصت ميزانية هائلة لتدعيم البحث العلمي، وتنمية مهارات هيئة التدريس، عن



لدور الجامعة في التنمية المهنية، نوردها فيما يلي:

1. تحسين أداء المدرسين.
2. اكتساب مهارات وخبرات جديدة تعليمية وإدارية.
3. الارتقاء بالمستوى العلمي والبحثي.
4. استعمال استراتيجيات واضحة في تنفيذ البرامج والخطط.
5. التمرن على اتخاذ القرارات السليمة سواء في النشاط العلمي، أو العمل الإداري.

يمكن القول، كذلك إن التحول الذي عرفته الأنظمة التعليمية، عبر العالم كان أحد الأسباب الداعية إلى التجديد، والاهتمام بدور هيئة التدريس داخل الجامعة، وقد اتفق خبراء الإدارة، وتنمية الموارد البشرية على أن تجديد أدوار الجامعة لخدمة الطالب، والأساتذ والمجتمع، بات ضرورة ملحة في الوقت الراهن، حيث يشمل تحديد احتياجات التنمية المهنية كل التغيرات الواجب إحداثها في مهنة أعضاء هيئة التدريس.

وفي هذا الاتجاه صنف موسى عبد الكريم الاحتياجات التنموية للجامعة ولأعضاء هيئة التدريس إلى أربعة أصناف، وهي:

1 الاحتياجات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس

2 الاحتياجات المتعلقة بمشكلات العمل، كضعف مستوى الأداء التعليمي والإداري.

3 الاحتياجات المتعلقة بالبحث، والتجديد.

4 الاحتياجات الفردية الخاصة بالتدريب المستمر.

الإطار العملي:

منهجية الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة الدور المهني للجامعة في أبعادها الثلاثة: التدريس، البحث العلمي، والإدارة من جهة، وكذلك تمثيلات الأساتذة الممارسين لهذه الأدوار من خلال تمثلاتهم للدور المهني للجامعة من جهة أخرى. وفي هذه الحالة يعد المنهج الوصفي مناسباً لهذه الدراسة.

عينة الدراسة: اختيرت العينة المكونة من أساتذة جامعة تلمسان المنتمين إلى كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، وقدر عددها بتسعين (90) أستاذاً، ذكورا وإناثا.

جدول رقم 1: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
77.77	70	ذكور
22.22	20	إناث

يتضح من خلال الجدول أن غالبية الأساتذة من الذكور البالغ عددهم 70، أي ما يعادل 77.77 في حين بلغ عدد الإناث من الأساتذة 20، أي ما يعادل 22.22 جاءت هذه

أداة الدراسة:

صممت أداة الدراسة من واقع البحوث والندوات واللقاءات العلمية للجامعة الجزائرية، وقد تكونت الأداة من جزئين:

جزء خاص بالمعلومات المتعلقة بمجتمع الدراسة، والمتضمن لمتغيرات الجنس، الرتبة العلمية والتخصص. وتضمن الجزء الثاني مقياسا متدرجا من ثلاث درجات، صنفت كما يلي:

(1.ضعيف)، (2.متوسط)، (3.عالي)، حيث مثل الرقم 1. العلامة الدنيا، في حين مثل الرقم 3. العلامة القصوى. ذلك لقياس درجة الحاجة لتنمية الدور المهني لأساتذة الجامعة.

وتضمنت الأداة 26 موضوعا، وزعت على ثلاثة محاور وهي:

1. محور التدريس: 08 مواضيع.
2. محور البحث العلمي: 08 مواضيع.
3. التسيير الإداري: 10 مواضيع.

إجراءات التطبيق: طبقت الاستمارة على أساتذة الجامعة عن طريق توزيعها الشخصي، بعد أن قدمت لهم الشروحات والأهداف، وطريقة الإجابة، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول 2011-2012.

الفروق الطبيعية نظرا لطغيان عدد الذكور بهذه الكلية.

جدول رقم 02: توزيع أفراد لعينة حسب الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة
1. مساعد	32	35.55
2. مكلف بالدراسة	38	42.22
3. أ. محاضر	20	22.22

يلاحظ من الجدول أن عدد الأساتذة المكلفين بالدروس كان عاليا بالمقارنة مع عدد الأساتذة المساعدين أو المحاضرين، حيث بلغت النسبة 38 أي ما يعادل 42.22، وقد أقصيت فئة أساتذة التعليم العالي نظرا لقلّة عددهم (3 أساتذة).

جدول رقم- 3- توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة
علم النفس	15	16.66
علم الاجتماع	23	25.55
التاريخ	20	22.22
الفلسفة	12	13.33
الآثار	20	22.22

يظهر من الجدول أن التخصصات الموجودة يمثل أساتذتها عددا قليلا بالمقارنة إلى حجم الكلية، حيث تستعين بالأساتذة خارج الجامعة، وقد مثل أساتذة علم الاجتماع في هذا التوزيع أكبر نسبة بحيث بلغ عددهم 23 أستاذ ما نسبته 25.55.

عرض النتائج ومناقشتها:

وإذا تفحصنا هذه النتيجة، بشكل عام لوجدنا أن هناك معظم المستجوبين يرون أن دور الجامعة في تنمية مهارات التدريس ضعيفة، أو على أكثر تقدير متوسطة، حيث بلغت مواضيع الفروق الفردية بين الطلاب، مهارة إثارة الحوافز، مهارة إدارة المحاضرات، مهارة التعلم الذاتي للمتعلم، وأساليب التقويم نسب ضعيفة تراوحت ما بين 12% إلى 22%. وهي نسب ضعيفة، إذا

حاولنا تحليل النتائج حسب الفرضيات المطروحة في الدراسة وهي كما يلي:

1. الفرضية الأولى: هناك فرق بين هيئة التدريس للدور المهني للجامعة حسب محور التدريس.

2. جدول رقم: 04: النسب الخاصة

بمحور التدريس

ن = 90

الموضوعات	النسب	عالي %	متوسط %	ضعيف %
1 - تطوير الكفاءة في التدريس	26.6	33.3	31.1	31.1
1 - تبني تقنيات التدريس الحديثة	22.2	31.1	31.1	36.7
1 - تنمية مهارة التعلم الذاتي للطلاب	22.2	31.1	31.1	36.7
1 - مهارة إثارة الحوافز	22.2	31.1	31.1	36.7
1 - مهارة مراعاة الفروق الفردية	12.2	22.2	22.2	45.6
1 - المهارات اللغوية في التدريس	26.6	32.6	32.6	30.6
1 - مهارة إدارة المحاضرة	22.2	30.3	30.3	37.5
1 - أساليب حديثة للتقويم	22.2	30.3	30.3	37.5

قارناها بالنسب المحصل عليها لدى مجموع أفراد العينة.

ولا شك أن هذه التصورات نابعة من التجارب الشخصية لمهنة التدريس، حيث يغلب على العمل التربوي بعامه الطابع التقليدي في تسيير المحاضرات، والتفاعل مع الطلبة، الذي يسوده الرقابة، والروتين الممل، سواء في المحاضرات أو التطبيقات.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4، أن متوسط تقدير هيئة التدريس لدور الجامعة في تنمية الموضوعات الخاصة بمحور التدريس تراوحت ما بين متوسط، وضعيف (أي ما بين 30%، 37%)، حيث حصل موضوع المهارات اللغوية على أعلى نسبة متوسطة، وأدنى نسبة كانت مهارة مراعاة الفروق الفردية التي بلغت نسبتها (12.2%).



إن وعي عينة البحث بأهمية دورها في الرفع من مستوى الطالب، ومن خلاله الجامعة العلمي، سيؤدي حسب تمثلاتهم هذه للأدوار المهنية للجامعة إلى التأكيد على النقص الذي يعانيه الأستاذ خلال أدائه لمهامه التعليمية، ورؤيتهم الجديدة تتجه صوب تحديث مناهج التعليم العالي، وبناء وتطوير، وتقويم المناهج الجامعية بالإضافة إلى أهمية الإطلاع، واستعمال التقنيات الحديثة في التعليم الجامعي.

الفرضية الثانية:

هناك فرق بين هيئة التدريس للدور المهني للجامعة حسب محور البحث العلمي.

جدول رقم 05: النسب الخاصة بمحور البحث العلمي

ن = 90

فالأبحاث التي يقدمها الطلبة تخلو من تقنيات البحث المعتمدة أصلاً على التنقيب الدقيق عن الأفكار، والتعامل معها بشكل يخدم أهداف التمرين على البحث من قبل الطالب، وهذه النظرة في التعامل مع المحاضرة أو التطبيقات، إن كانت حاضرة في ذهن الأستاذ والطالب، إلا أنها غائبة في الأعمال والأنشطة التعليمية، التعلّمية.

هذه النتيجة من جهة أخرى، تبين أن هيئة التدريس مدركة لأهمية التدريس، باعتباره الوظيفة الأساسية لوظائف الجامعة. ومن ثم فهي ترى أن هناك طرائق عديدة في التدريس: كأساليب العمل الجماعي، ولعب الأدوار، والزيارات الميدانية، والتدريس المعلمي، وحلقات البحث والمناقشة، وهي أساليب تثري فكر المتعلم، وتعمل على اتساع المجالات البحثية، والتدريب على الفكر الابتكاري لديه.

الموضوعات	عالي %	متوسط %	ضعيف %
1 - الاستخدام الجيد لمناهج البحث	26.6	38.8	33.6
2 - البحث في المواضيع الجديدة	22.2	33.3	34.5
3 - العمل مع فريق البحث	36.6	33.3	20.1
4 - استعمال أكثر من لغة	22.2	44.4	23.4
5 - البحث والتأليف	22.2	44.4	23.4
6 - استخدام معلومات إلكترونية	20	50	20
7 - مهارة تقويم البحث	25.5	33.3	31.2
8 - أخلاقيات الباحث	25.5	44.4	20.1

أما النسب العالية التي تمثل العدد القليل من الأساتذة فهي نتيجة للوضع العلمية لهذه الشريحة من هيئة التدريس، تنتمي هذه الفئة إلى الأساتذة المساعدين الذين يرون أن الجامعة تتوفر على الإمكانيات العلمية، وبذلك، أو بالضرورة تقدم كل العناصر التي تحسن من وضعية البحث العلمي، ويمكن أن نستشف هذا التصور، للنسب العالية التي حظي بها موضوع العمل مع فريق البحث، لأن هذه الفئة من الأساتذة واعية بمكانتها في الجامعة، وبدورها المحدود في المشاركة للدفع بالبحث العلمي إلى أقصاه، ولذلك ترى أن مشاركتها في فرق البحث هو النشاط الأول الذي تتركز حوله كل الأنشطة العلمية، وهو المحور الجدير بالتقدير.

وإذا تفحصنا النسب الضعيفة التي تحصلنا عليها، فإننا نلاحظ أن هذه النسب المتراوحة ما بين (20-31%) تعبر عن فئة الأساتذة المحاضرين في أغلبهم، هؤلاء يتمثلون الدور المهني للجامعة في أقصى حدوده، أي أن وظيفة الجامعة يجب أن تكون تنافسية مع جامعات أخرى، حتى يظهر الدور المنوط بها.

وتستطيع أن تخلق بيئة مناسبة للمنافسة العلمية بين الباحثين، وقد يظهر هذا الاتجاه في المنشورات، والدوريات العلمية التي تنتجها الجامعة وتسمح للأساتذة أن يظهرها كفاءاتهم العلمية من خلال البحث والتأليف،

يتبين من الجدول رقم (5) أن تقدير هيئة التدريس لمحور البحث العلمي جاء بنسب متوسطة، وبأعلى درجة، مع بعض الفروق بين البنود وقد تراوحت النسبة بين (33.6- 50%)، أي تراوحت بين درجة متوسطة، وقريبة من الضعيفة في البحث العلمي، وقد حصلت 3 موضوعات على درجة عالية، بينما حصلت بعض الموضوعات على درجة ضعيفة، وهي على التوالي: بالنسبة للموضوعات العالية: العمل مع فريق البحث، مهارة تقويم، الاستخدام الجيد للمناهج، أما بالنسبة للموضوعات الضعيفة فهي: استخدام معلومات إلكترونية، والبحث والتأليف.

وتدل هذه النتائج أن مستوى البحث العلمي في مجمله متوسط وهذا بالرجوع إلى النسب المحصل عليها. ويمكن أن نرجع سبب تمركز إجابات المستجوبين على المتوسط، نظرا لأن النسبة الكبيرة من المبحوثين هم من فئة الأساتذة المكلفين بالدروس والذين ينظرون أن كل المواضيع المطروحة في الاستمارة تهمهم بالدرجة الأولى، بدء من الاستخدام الجيد لمناهج البحث إلى استخدام معلومات إلكترونية، وأخلاقيات الباحث، فهم يعكسون تمثلاتهم من خلال الأنشطة البحثية المطالبون بأدائها للترقية المهنية، ولا ينظرون إلى الأهداف السامية للجامعة.



وتقويم البحوث. وقد دلت النسب الضعيفة لهذين المحورين (23.4% - 31.2%) على هذا الاتجاه، ويأمل هؤلاء أن تقوم الجامعة بالدور الأول المتمثل في البحث العلمي.

الفرضية الثالثة:

هناك فروق بين هيئة التدريس للدور المهني للجامعة حسب محور التسيير الإداري.

جدول رقم 06: النسب الخاصة بمحور التسيير الإداري

ن = 90

فإننا نلاحظ أن الإجابات جاءت على النحو التالي: حصلت ثلاثة مواضع على درجة عالية، حيث تراوحت نسبتها ما بين (32%، 41%) وهي: التخطيط العام، التطوير التنظيمي، واستعمال التقنيات الإدارية، يمكن أن نفسر هذه النتيجة على أن هذه المحاور الثلاثة تشكل المداخل الأساسية للتسيير الإداري وقد لاحظ المستجوبون أن هذه الموضوعات في تقديري، هي ذات أولوية في التخطيط الاستراتيجي للجامعة، فالأستاذ يتفاعل ويتعامل مباشرة مع المسؤول الإداري من خلال رؤيته للخدمات التي يقدمها له مباشرة، أي تسيير نشاطه

الموضوعات	عالي %	متوسط %	ضعيف %
1 - التخطيط العام	38.8	30.3	20.9
2 - التطوير التنظيمي	32	23.3	33.5
3 - إدارة الجودة وتطبيقاتها	26.6	40	33.4
4 - مواجهة ضغوط العمل	22	37.8	30.2
5 - استعمال التقنيات الإدارية	42	35	12.7
6 - تطبيق تقنيات الحاسوب	20.4	32.2	31.4
7 - حسن الاتصال والإقناع	17.7	31.1	41.2
8 - صناعة القرار وحل المشكلات	26	24.4	43
9 - استراتيجية إدارة الوقت	26.6	23.4	30
10 - مهارة إدارة شؤون الموظفين	22	36.6	31.2

يلاحظ من الجدول أن تقديرات هيئة التدريس لمحور التسيير الإداري، تراوحت في أغلبها ما بين متوسط وضعيف، أي ما بين (40%، 43%)، تمثلان النسبتين العالميتين في تقديرات معظم المستجوبين أكثر من 50%، وللتحديد أكثر في قراءة الجدول،

التدريسي والعلمي، هذا المدخل الأساسي للجامعة هو ما تسعى إدارتها لجعله في مقدمة اهتماماتها، حتى تعطى للأساتذة الانطباع الجيد في عملها، بالمقابل نجد أن تقديرات الأساتذة لهذه المحاور الثلاثة كانت ضعيفة بنسب قليلة، تراوحت ما بين

إلى المواضيع المرتبطة بهذه المجالات، أي الاهتمامات الأساسية للأستاذ.

نجد في المقدمة ثلاثة موضوعات تغطي هذه الانشغالات وهي: حسن الاتصال والإقناع، مهارة إدارة شؤون الموظفين، صناعة القرار، وحل المشكلات، وبالرجوع إلى الجدول، نلاحظ أن تقديرات الأساتذة جاءت في أغلبها ضعيفة، حيث تراوحت النسب بالترتيب (41.2 - 31.2 - 43%). هذه النسب التي مثلت التقدير الضعيف تؤكد أن أسلوب الإدارة في التفاعل مع الحاجات الوظيفية للأساتذة ضعيفة، وهي من أولويات الدور المهني للجامعة، أما الموضوعات المتبقية، والخاصة بإدارة الوقت - والجودة - وتطبيق تقنيات الحاسوب، فجاءت نسبتها متوسطة بالمقارنة مع التقديرات الضعيفة والعالية.

أخيرا : نرى أن الجامعة في حاجة إلى إعادة ترتيب احتياجات الأساتذة وتثمين أدوارهم في ترقية مستوى الإنتاج الجامعي ليصبح تنافسيا.

(12.7 - 20.9%) وهي نسب ضعيفة، أي أن هذه الفئة بحجمها الضعيف لا تقلل من أهمية الحضور الفعلي لهذه المحاور الثلاثة، في علاقة الأساتذة بالإدارة.

ونلاحظ من جهة ثالثة أن النسب المئوية المتوسطة عبرت عنها فئة من الأساتذة تراوحت نسب المحاور المذكورة ما بين (32%، 42%) وتعني هذه النسب، في تقديرنا، أنها تميل إلى الاعتدال، ثم أنها تتجه أكثر نحو المستجوبين الذين كانت تقديراتهم عالية لهذه الموضوعات.

ومن ثم نقول بأن هناك مؤشر قوى لاتفاق أفراد العينة على أن الإدارة تسيروفق معايير سلبية لحاجات هيئة التدريس.

ولكن من جهة أخرى، نلاحظ على الجدول أن الموضوعات الأساسية في عمل الإدارة ليس هو التسيير فقط، ولكن ما يشغل الأستاذ أكثر هو أسلوب التعامل، وطريقة تطبيق القرارات، والقوانين بطريقة إدارية موضوعية، فهذه الأمور في الأخير، هي التي تشغل بال الأستاذ، وهنا يجب الرجوع

