



جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

مذكرة للحصول على شهادة الماستر

في : علم الاجتماع العمل والتنظيم

التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل
(دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية)
جامعة وهران 2

مقدمة من طرف الطالبة:

• بوطاوس أحلام

أمام لجنة المناقشة:

المؤسسة	الصفة	الرتبة	الأستاذ
جامعة وهران 2	رئيساً	أستاذ	أ. سويح مهدي
جامعة وهران 2	مشرفاً ومقرراً	أستاذ التعليم العالي	أ. مولاي الحاج مراد
جامعة وهران 2	مناقشة	أستاذة	أ. محمدي أميمة

2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِضْلَاحَ
مَا اسْتَطَعْتُ
وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ
عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

إن الدماغ الإنساني مصغر الكون أو مكبره،

والجامعة تصغر الإنسان أو تكبره.....

فإذا وعت الجامعة

مسؤولية تكوين هذا الدماغ

على حقيقتها

فهل تبقى كما هي عليه الآن

وحيد مصعب

الإنسان العربي وتحدي

الثورة العلمية والتكنولوجية

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل الذي وفقني في إنجاز هذه المذكرة

—مذكرة تخرج—

ولولا فضله ما كنت لأتمها.

كما أشكر الأستاذ المحترم "مولاي حاج مراد"

الذي أطرنى في بحثي هذا،

وأشكره على جميع نصائحه وإرشاداته وتوجيهاته القيمة

من أجل إتمام هذه المذكرة المتواضعة.

كما أشكر كل من قام بمساعدتي

من داخل الكلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2.

وفي الأخير مني لكم أعمق الشكر والاحترام والتقدير.

الإهداء

قد تكون رسالة تخرجي هذه ثمرة نجاحي
وحصيلة أعوام دراسية طويلة، ولكن بذرة سأطلق منها إلى الحياة، أهديتها إلى
أعز ما لدي في الوجود، إلى نور دربي ومنبع حياتي وقرّة عيني الذي قدم لي
كل شيء دون مقابل، والذي لم يبخل عليا بدعوته ومازال إلى يومنا هذا، معي
وبجانبي... وم انتظر هذا اليوم لكي يحمل بين يديه رسالة تخرجي.

إلى أعظم وأعلى إنسان، إلى سلطاني الذي بدونه لا طعم للحياة "أبي" الغالي
إلى من تحملت من أجلي الصعاب وتجرعت مرارة الأيام وصاغت لي عسلاً حلو
المذاق، إلى من انحنى الصبر أمامها وكانت بالنسبة لي كجدار صلب يحميني من
السقوط، إلى أطيّب وأرق وأحن إنسانة "أمي"

يا نبع حناني ليس لدي شيء أهديه لك أسمى وأعلى من مذكرة تخرجي، لأعبر
لك عن مدى حبي وحتى أفي لك ببعض ما قدمته لي.

إلى جميع من ساندني معنوياً من قريب أو بعيد ومن قاسمني أحزاني وأفراحي:
صديقتي: فاطمة، آسيا، إيمان.

عائلي وإخوتي

إلى كل من أحب أحلام وأخلص لها من قريب أو بعيد.

لإلى كل من علمني حرفاً وجعلهم الله في ميزان حسناتهم جميعاً

إلى أساتذتي الكرام في كلية العلوم الاجتماعية شكراً جزيلاً على كل الجهود التي بذلتوها من أجلنا

أحلام

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا للتعرف على ما مدى تماشي التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل في الجزائر، وقد استعملنا المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستمارة. وطبقنا الدراسة على عينة تتكون من 65 طالب وعم عمال يكملون تكوينهم بالجامعة، وقد خلصنا للنتائج التالية:

- التكوين الجامعي يتماشى ويتوافق مع متطلبات سوق العمل، وهذا حسب نوعية التخصص ومستوى العملية التكوينية.
 - التكوين الجامعي هو تكوين له أهميته لما ينتجه من أفراد ذات كفاءات علمية وفكرية مما يسهل في ربطهم مع عالم الشغل.
 - فعالية التكوين الجامعي وما يخلقه من فرص عمل حسب احتياجات المجتمع.
- الكلمات المفتاحية: الجامعة، التكوين الجامعي، سوق العمل.

Résumé de l'étude

Notre étude visait à identifier dans quelle mesure la formation universitaire est en adéquation avec les exigences du marché du travail en Algérie, et nous avons utilisé l'approche descriptive à l'aide de l'outil questionnaire.

Nous l'avons appliqué à un échantillon de 65 étudiants travailleurs qui terminent leur formation à l'université, et nous sommes arrivés aux résultats suivants :

- La formation universitaire est conforme aux exigences du marché du travail, et cela dépend du type de spécialisation et du niveau du processus de formation.
- La formation universitaire est une formation importante car elle produit des individus dotés de compétences scientifiques et intellectuelles, ce qui facilite leur connexion avec le monde du travail.
- L'efficacité de la formation universitaire et les opportunités d'emploi qu'elle crée en fonction des besoins de la société.

Mots-clés : université –formation universitaire –marché du travail.

Summary of the study

Our study aimed to identify to what extent university training is in line with the demands of the labor market in Algeria, and we used the descriptive approach using the questionnaire tool.

We applied it to a sample of 65 working students who finish their training at the university, and we arrived at the following results:

- University training conforms to the demands of the labor market, and it depends on the type of specialization and the level of the training process.
- University training is an important training because it produces individuals with scientific and intellectual skills, which facilitates their connection with the world of work.
- The effectiveness of university training and the employment opportunities it creates according to the needs of society.

Keywords: -university –university education –labor market.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة
15 - 1	مقدمة عامة
16	الفصل الأول: الجامعة، فضاء للتكوين
18	تمهيد
19	I. الجامعة
19	1. وظائف الجامعة.
25	2. أهداف الجامعة.
26	3. أركان الجامعة.
30	4. الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.
33	II. التكوين الجامعي
33	1. مفهوم التكوين الجامعي.
36	2. نماذج التكوين الجامعي.
38	3. عناصر التكوين الجامعي.
40	III. التكوين الجامعي بالجزائر.
40	1. التطور التاريخي للتكوين الجامعي بالجزائر.
43	2. مبادئ التكوين الجامعي بالجزائر.
45	خلاصة الفصل
47	الفصل الثاني: أهمية التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل

49	تمهيد:
50	1. الإطار النظري لسوق العمل وسياساته
50	1. مفهوم العمل.
51	2. مفهوم سوق العمل وعناصره.
52	3. سوق العمل الخصائص والسياسات.
54	II. العلاقة بين سوق العمل والتكوين الجامعي
54	1. التعليم والعمل "استثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية شاملة".
56	2. زيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي.
58	3. التوزيع التشغيلي للسكان في الجزائر.
60	4. تخصصات التكوين الجامعي المطلوبة في سوق العمل.
61	III. واقع العلاقة وتفعيلها بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل
61	1. الفجوة بين العملية التعليمية ومخرجاتها وبين سوق العمل ومتطلباته
63	2. أسباب ضعف الملائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.
66	3. أساليب تقليص الفجوة بين مخرجات التكوين الجامعي وبين سوق العمل.
68	خلاصة الفصل
70	الفصل الثالث: التكوين الجامعي وسوق العمل الجزائرية.
72	1. تحليل نتائج الدراسة
110	1. نتائج الفرضية الأولى.
110	2. نتائج الفرضية الثانية.
112	II. استخلاص عام.
13	الخاتمة

115	البليوجرافيا
	الملاحق

فهرس الأشكال

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان الشكل</u>	<u>رقم الشكل</u>
24	تفاعل وظائف الجامعة فيما بينها	01-01
34	المراحل التكوينية لاكتساب المهارات	02-01

فهرس الجداول:

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان الجدول</u>	<u>رقم الجدول</u>
35	مقارنة بين التعليم والتكوين	01-01
72	العينة حسب الجنس	01-03
72	العينة حسب السن	02-03
73	العينة حسب التخصص	03-03
74	العينة حسب نوعية الشهادة	04-03
75	العينة حسب المنصب الذي تشغله	05-03
76	العينة حسب الوضعية القانونية في المنصب	06-03
76	العينة حسب الخبرة	07-03
77	يوضح علاقة بين متغير البرنامج التكويني بالجامعة وعلاقته بمؤشر الاستفادة من المواد المدروسة في العمل.	08-03
79	يوضح علاقة بين الصعوبات في برنامج أثناء التكوين وعلاقته بمؤشر احتياج خريجي الجامعة لتكوين داخل المؤسسة	09-03
81	يوضح العلاقة بين متغير أهداف البرامج التكوينية مع احتياجات المجتمع وعلاقته بمؤشر الجوانب التي لم يعطها البرنامج أهمية	10-03
84	يوضح علاقة بين متغير نوعية الشهادة وعلاقته بمؤشر استجابة البرامج التكوينية لمتغيرات سوق العمل مع كيفية التحاق بالوظيفة.	11-03

86	يوضح علاقة بين متغير تصورك حول التكوين والمستقبل المهني وعلاقته بمؤشر توافق تخصصك مع منصب عملك.	12-03
89	يوضح علاقة بين متغير التخصص وعلاقته بمؤشر فترة دراستك بالجامعة كافية لتحصيل المعلومات مع احتياجك لمن هم أكثر منك خبرة.	13-03
92	يوضح علاقة بين متغير المنصب وعلاقته بمؤشر اللغة التي تلقيت بها تكوينك مع إذ كانت كافية في ظل التطورات الحديثة.	14-03
95	يوضح علاقة متغير الامتحانات كانت كافية لقياس تحصيلك مع مؤشر احتياج خريجي الجامعة لتكوين إضافي في المؤسسة	15-03
98	يوضح علاقة متغير الطرق الكافية لتنمية قدراتك وعلاقته بمؤشر طريقة التدريس السائدة في التكوين مع اللغة المستعملة في المنصب.	16-03
100	يوضح علاقة متغير مدى استجابة برامج لاحتياجات سوق العمل وعلاقته بمؤشر زيادة فرص العمل مرتبط بمستوى التكوين الجامعي.	17-03
102	يوضح علاقة بين متغير فعالية التكوين الجامعي مرتبط بالإمكانيات المادية وعلاقته بمؤشر الجوانب التي لم يعطها التكوين أهمية	18-03
104	يوضح علاقة بين متغير نوعية الشهادة وعلاقته بمؤشر توافق تخصصك مع طبيعة المؤسسة	19-03
106	يوضح متغير مؤسسة عملك تعترف بالتكوين الجامعي	20-03
107	يوضح علاقة بين متغير سمحت لك المهام التي تقوم بها بزيادة معارفك في تخصصك وعلاقته بمؤشر الوضعية القانونية	21-03
108	يوضح علاقة بين متغير في حالة حصولك على شهادة الماستر ستواصل عملك في المؤسسة وعلاقته بمؤشر سمح لك تخصصك أن مناصب أعلى.	22-03

مقدمة عامة

تعتبر مرحلة التكوين الجامعي مرحلة الدراسة والاجتهاد من أجل التكوين والحصول على الشهادة الجامعية، كما أنه معقل للفكر الإنساني ومنبع التقدم المعرفي والتكنولوجي، وهو الوسيلة لتحقيق التحديث والتقدم المنشود الذي يتناسب مع حاجة المجتمع الذي يوجد فيه، وهو النبع المتجدد لتخريج الكوادر البشرية اللازمة لجميع المجالات والميادين.

وعلى مر العصور كانت الجامعة مؤسسة تعليمية وتربوية لا خلاف على مكانتها وأهميتها بالنسبة لإعداد الأجيال وخدمة المجتمع، وأصبح من الأهداف العامة للتعليم الجامعي ربطه بعالم الشغل وكل ما له علاقة بالتنمية والاستثمار في المجتمع واستخدام مؤسساته كفضاءات إشعاع لخدمة هذا المجتمع، من خلال إجراء البحوث والدراسات العلمية، في كافة المجالات واستثمار نتائجها بما يحقق التطوير والارتقاء بكافة المجالات التي تساعد في خدمة المجتمع.

التكوين الجامعي لديه القدرة على مواجهة التحديات، بما يملكه من كوادر بشرية وإمكانات مادية وبحثية، ومن منطلق أنه بيت الخبرة ومعقل الفكر في شتى صورته، وهو رائد التطوير والإبداع، وصاحب المسؤولية في تنمية القوى البشرية التي هي أهم ثروة يملكها المجتمع، وهو المسؤول عن نقل المعارف العلمية والتكنولوجية وإنتاجها وتطبيقها بحكم مهامه ووظائفه.

تعد الجامعة معلماً من معالم الحضارة، فهي مؤسسة اجتماعية تسعى مختلف الدول من خلال تنميتها لتحقيق تنمية المجتمع في مختلف المجالات، ذلك أن دور الجامعة لم يعد يقتصر على التكوين المعرفي فقط بل تخطى ذلك إلى وظيفتين أخرتين متمثلتين في البحث العلمي وخدمة المجتمع، من خلال تكوينها للطالب معرفياً، وقيامها بالبحث العلمي بدراساتها لمختلف المستجدات من أجل فهم أفضل للواقع وتشكيل صورة أوضح عن المستقبل، وتماس وظيفتها الثالثة من خلال هاتين الوظيفتين والتي تتمثل في خدمة المجتمع، هاته الوظيفة التي صارت

تمثل هدفاً أساسياً للجامعات، على رأسها الجامعة الجزائرية، والتي أقرت بأهميتها وضرورة العمل على تحقيقها⁽¹⁾

حيث تسعى الجامعات الجزائرية لتكوين إنتاج كفاءات فعالة في مختلف الميادين الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية والتربوية وهذا في مختلف المؤسسات باختلاف أحجامها ومهامها في المجتمع بغية دفع عجلة التنمية والتطور من جهة، والالتحاق بركب الدول المتقدمة حتى يتسنى لها مواكبتها ولما لا منافستها من جهة أخرى. من خلال ضمان تكوين نوعي متماشي مع متطلبات سوق العمل. وهو المشكل الذي تعاني منه الجزائر حالياً، فهناك فجوة واضحة بين ما يتلقاه الطلبة خلال مسارهم التعليمي الأكاديمي من معارف ومعلومات ومكتسبات وبين ما يحتاج له عالم الشغل من مهارات وإمكانيات علمية مجسدة للمفاهيم والمبادئ المجردة، التي يتلقاها الطلبة خلال مسارهم الأكاديمي، مما ينعكس سلباً على أدائهم ومستوى عملهم ما يخلق وضعاً تغيب فيه الجودة على جميع الأصعدة⁽²⁾.

ومن هنا ظهرت الحاجة بشكل ملح إلى إعادة النظر في سياسات واستراتيجيات الدولة الجزائرية من ناحية التكوين الجامعي وذلك من خلال إيجاد صيغة توافقية بين العالم الأكاديمي وسوق العمل، لتقليص الفجوة بين مدخلات التكوين الجامعي وبين مخرجاته وما يتطلبه من موارد بشرية، وهذا عن طريق إيجاد سياسات فعالة وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الجزائر وبما يحقق أغراض التنمية المحلية في الاقتصاد المحلي، ولا يتحقق ذلك إلا بالاستثمار الفعال في الكفاءات البشرية التي تم تزويدها بكم معتبر ومدرّوس من المعارف سواء

¹ - صليحة أحسن و زهية شابونية، مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواجعتها لمتطلبات سوق العمل - دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام -، مقال على مجلة: هيرودوت، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيل العدد 08، الجزائر، ديسمبر 2018، ص53.

² - سومية هادف، مدى تماشي التكوين الجامعي مع متطلبات عالم الشغل، مقال على مجلة: المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد5، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ديسمبر 2018، ص109.

تربوياً، علمياً أو مهنياً⁽¹⁾، وقبل ذلك من الضروري الإحاطة بالوضع الحالي للتكوين الجامعي في الجزائر وذلك من خلال طرح إشكالية دراستنا التالية:

ما مدى تماشي التكوين الجامعي في الجزائر مع متطلبات سوق العمل؟

وعليه قمنا بالتطرق إلى الأسئلة التي ارتأيناها محورية للدراسة:

- كيف ينعكس التحضير المعرفي للطالب الجامعي في سوق العمل؟
- هل يؤثر التكوين على الطالب الجامعي في حصوله على فرصة عمل؟

وللإجابة على إشكالية دراستنا هذه وأسئلتها الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- ينعكس التحضير المعرفي للطالب الجامعي في سوق العمل.
- يؤثر التكوين على الطالب الجامعي في حصوله على فرصة عمل.

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع دراستنا هي:

أسباب ذاتية وهذا الاهتمام الذاتي بالتكوين الجامعي لمعرفة متطلبات سوق العمل بالنسبة للتكوين، وأهمية الموضوع في تحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوى العاملة المؤهلة والمكونة في مؤسسات التعليم العالي إلى جانب مجموعة من الأسباب الموضوعية.

أسباب موضوعية والتي تمثلت في إبراز أهمية التكوين الجامعي ومعرفة مدى تماشيه مع احتياجات سوق العمل، كذلك لسبب آخر وهو لإنجاز مذكرة شهادة الماستر وجعلها في خدمة المهتمين لمثل هذه المواضيع "التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل".

تهدف دراستنا إلى تسليط الضوء على واقع التكوين وتقييم مخرجاته والتعرف على مدى مواءمة التكوين الجامعي وسوق العمل.

¹ - سومية هادف، المرجع السابق، ص 110.

أما بالنسبة لأهمية دراستنا فتتجلى في كشف العلاقة بين التكوين الجامعي والعالم المهني إن وجدت والتأكيد على ضرورة الاهتمام بالتكوين بالجامعة وتوافقه مع وقائع سوق العمل.

بما أن موضوع دراستنا قد تناول التكوين الجامعي ومتطلبات أو احتياجات سوق العمل، كان علينا أن نتطرق إلى بعض الدراسات التي عالجت هذا الموضوع، فدراستنا قد تناولتها عدة دراسات في تخصصات مختلفة سواء على مستوى وطني أو دولي والتي نذكر منها:

1. الدراسات الجزائرية:

- دراسة قادري ونابي (2017) تحت عنوان جودة التكوين في نظام ل.م.د في ضوء المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي، حيث تناولتا الباحثتان هذه الدراسة وفقا لمتغير المستوى الدراسي والتخصص، واعتمدنا على المنهج الوصفي، وطبقنا الاستبيان على عينة تقدر بـ 335 طالب وطالبة جامعية (198 أنثى، 137 ذكر)، وتوصلت إلى النتائج التالية: لا يوجد فرق بين دال إحصائيا في استجابة طلبة ل.م.د نحو جودة التكوين الجامعي في ضوء المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي يعزى لمتغير المستوى الدراسي (السنة الأولى، الثانية، الثالثة، وماستر1)، لا يوجد فرق دال إحصائيا استجابة طلبة ل.م.د نحو جودة التكوين الجامعي في نظام ل.م.د في ضوء لمرافقة البيداغوجية للطالب يعزى لمتغير التخصص (علم النفس، علم الاجتماع، البيولوجيا، التكنولوجيا)⁽¹⁾.

- دراسة صليحة أحسن وزهية شابونية (2018) تحت عنوان المواءمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل لدى خريجي قسم الإعلام، نظراً لأهمية هذا التخصص كتخصص وكمهنة واعتبارها مهنة العصر، بحيث العينة هي عينة عشوائية فتمثلت في مجموعة من الرؤساء قسم، وأستاذ قسم الإعلام، وقد تمكن من الوصول إلى 120 فرد منهم

¹ - نصيرة نابي وحليمة قادري، جودة التكوين في نظام ل.م.د في ضوء المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي، مقال على مجلة: البحث العليا للأساتذة، بوزريعة، المجلد 07، العدد 02، الجزائر، 2017، ص 317.

من مختلف الجهات. ومن نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة منسجمة بين التكوين الجامعي في لبرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل⁽¹⁾.

• دراسة بختة زيان وعبد الرزاق برقوت (2020) تحت عنوان الطالب الجامعي بين تحديات التكوين الجامعي ورهانات سوق العمل في الجزائر، حيث كانت الدراسة دراسة نظرية حول الجامعة التي اعتبرت كنظام كلي والحقل الذي يمارس فيه التكوين الجامعة باسم عدة تخصصات بما فيها ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية وهو من الميادين التي شملتها عدة تغييرات، إذ تقرر فيها إدراج عدة تخصصات جديدة والتي فتحت المجال لشغل عدة وظائف سواء في التعليم أو الإدارة، لكن وأمام استقبال كم هائل من الطلبة ضمن التكوين الجامعي فقد أصبح من الصعب تكيف ذلك مع متطلبات سوق العمل، الأمر الذي استدعى اعتماد إجراءات جديدة من شأنها التوفيق بين مخرجات الجامعة ومدخلات المؤسسات المستقبلية لهؤلاء الخريجين قصد العمل⁽²⁾.

2. الدراسات العربية:

• محمود أحمد مرسي (1985)، تحت عنوان دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات والقوى العاملة، وكانت هذه الدراسة دراسة تعليمية عن دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات البنية العاملة، فجاءت إشكالية الدراسة كما يلي: كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تعد الكفاءات المطلوبة من القوى العامة من خلال هذه الدراسة لجأ الباحث إلى مناقشة وتحليل العوامل التي تكون مجموعها إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية والتي تؤدي إلى تطوير مفهوم التعليم العالي، وحل مشكلاته في الوطن العربي⁽³⁾.

¹ - صليحة أحسن و زهية شابونية، المرجع السابق، ص118.

² - بختة زيان وعبد الرزاق برقوت، الطالب الجامعي بين التحديات التكوينية الجامعي ورهانات سوق العمل في الجزائر، مقال علة مجلة: مدارات العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي، غيليزان، الجزائر، العدد 1، 2020، ص219.

³ - محمود أحمد مرسي، دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات والقوى العاملة، مقال على مجلة: مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد13، العدد04، بيروت، 1985، ص180.

من خلال تقييمنا للدراسات السابقة نرى أن جلها تمحورت حول موضوع التكوين الجامعي وسوق العمل، لكن كل دراسة اهتمت بدراسة جانب معين ، حيث كانت هناك دراسة اهتمت بمعرفة مدى جودة التكوين في نظام ل.م.د وفي البيداغوجية التعليمية الأكاديمية، ودراسة أخرى اهتمت بالتكوين وسيره داخل المنظمة الأكاديمية، بينما ركزت دراسة أخرى على الطلبة الخريجين في عالم الشغل، كما درست دراسة أخرى مدى استجابة التكوين الجامعي للمعايير المهنية، لكن كلها توصلت إلى أن الواقع الأكاديمي لا يتوافق بنسبة كبيرة مع متطلبات سوق العمل.

أما الدراسة الحالية فقد جاءت مكتملة لهذه الدراسات بحيث تمحورت حول فعالية التكوين الجامعي والعلاقة المتواجدة بينه وبين سوق العمل، حيث ستضيف هذه الدراسة عن باقي الدراسات التي سبقتها في تحديثها عن أهمية التكوين الجامعي وعلاقته بسوق العمل والتخصصات المطلوبة في عالم الشغل ونوعية التكوين الملائم مع المستقبل المهني للأفراد.

تحديد المفاهيم:

1. مفهوم الجامعة:

- لغةً: في اللغة هي جَامِعَةٌ من الفعل جَمَعَ، يَجْمَعُ، جَمْعاً أي جمع المتفرق مع بعضه البعض، ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة وجمعتهم الجامعة أي أمر جامع، والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات؛ تدرس فيها العلوم، الفنون والآداب⁽¹⁾.
- اصطلاحاً: يعود أصل مصطلح "الجامعة" (University) إلى اللغة اللاتينية وهو مشتق من مصطلح (Universitass) الذي يعني الإتحاد والتجمع، وقد تم استعماله ابتداء من القرن ال14 ميلادي للدلالة على الجامعة بمعناها الحالي، أما قبل ذلك فتشير الكتابات

¹ - إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ص135.

إلى أن هذا المصطلح استعمل لأول مرة القرن الثالث عشر نحو سنة 1218م وكان يعني الاتحاد (Communauté) أي كل مجموعة منظمة⁽¹⁾.

في حين يعرف مصطلح الجامعة على أنه يعني أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعاد عديدة منها جامعة المعارف وجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة لمراد ومصادر المعرفة يسير تجديدها وإنتاجها⁽²⁾.

كما أنها تعتبر مؤسسة عمومية للتكوين والتعليم ولاكتساب المعارف العلمية، وهي أعلى المستويات التعليمية، يتعلم فيها الطالب الجامعي قبل أن يصبح خريجا منها، وقبل أن يتحصل على شهادته الجامعية ويعرفها الدكتور "بن أشنهو" بأنها: "الجامعة مؤسسة أوجدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة ومتعلقة بالمجتمع الذي ينتمون إليه ويؤسس كل مجتمع جامعه بناء على مشاكله الخاصة وتطلعاته واتجاهاته وم ثمة تصبح الجامعة مؤسسة تكوين لا تتحدد أهدافها واتجاهاتها من داخل جهازها بل تتلقى هذه الأهداف من المجتمع"⁽³⁾.

وفضلاً عن ذلك فإن الجامعة "تعد من المؤسسات المعرفية ذات المكانة المحترمة والوزن الكبير داخل المجتمع التي تحترم بل وتقدر العلم والعلماء، كما أنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع بكل ما يحمله من آمال وتطلعات، بل هي ترجمة الواقع وحقيقة المجتمع"⁽⁴⁾.

• إجرائياً: أما المشرع الجزائري على حسب المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 1983/09/24 في الجريدة الرسمية فقد عرفها على: "أنها مؤسسة عمومية ذات طابع

¹ - P.Robert, (1975) **Dictionnaire alphanbétique et analogique de langue française**, T4, société de noms Littré, le robert, pans, P721.

² -عمار حامد، **الجامعة رسالة ومؤسسة**، دراسات ثقافية، القاهرة 2002، ص24.

³ - مراد بن أشنهو، **نحو الجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1981، ص03.

⁴ -عمار حامد، **المرجع نفسه**، ص21.

إداري وهي تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتعليم والبحث العلمي، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلالية المالية⁽¹⁾.

2. التكوين الجامعي:

- لغة: وسيلة لتزويد الأفراد بالكفاءات والمهارات المهنية المناسبة، وذلك لقيامهم بمهامهم المهنية على أحسن أداء وفي أقل وقت ممكن⁽²⁾.
- اصطلاحاً: يعرف التكوين على أنه عبارة عن عملية تعديل ايجابي ذات اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية أو الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني، ليغير المستوى المعرفي من جهة تزويده بالمعارف المطلوبة، ومستوى المهارات وكذلك السلوكيات من جانب آخر⁽³⁾.

التكوين الجامعي هو تأويل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى يقوم بترشيد البحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً⁽⁴⁾.

ويعرفه الدكتور "بوفلجة غياث" على أنه: " تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكية"⁽⁵⁾.

- إجرائياً: يعرف التكوين الجامعي على أنه تعديل إيجابي منتظم في المعارف والمؤهلات والسلوك، يتلقاه الطالب المنتمي للجامعة في مرحلة معينة يستطيع بواسطته أن يكون

¹ - الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1983، الفصل الأول، الجامعة، النسخة 22، رقم 40، ص 1622.

² - رباب أقطي، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2009، ص 70.

³ - حسين بوعبد الله، ومحمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 92.

⁴ - عبد الكريم سعودي، أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية الواقع والمأمول، مقال على مجلة: الساوره للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 05، العدد 02، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2019، ص 80.

⁵ - غياث بوفلجة، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 05.

عنصراً فعالاً في المجتمع الذي يعيش فيه، يشارك في البناء الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي بحسب ميدان تكوينه.

3. سوق العمل:

- لغة: سوق قوى عرض وطل العمل التي تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل⁽¹⁾.
- اصطلاحاً: هو أحد الأركان الهامة في الاقتصاد الكلي ويمثل سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع طالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد سلعة محل التبادل في هذا السوق، وأن أي اختلال في سوق العمل خاصة إذا زاد العرض على الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة اقتصادية ألا وهي البطالة⁽²⁾.

المجال الذي يوجد فيه الخريج أو العامل فرصة عمل، وقد يكون محلياً أو إقليمياً أو دولياً يمثل هذا السوق الوظائف المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص، ويقصد به في هذه الدراسة تلبية احتياجات قطاع الأعمال من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيه، لما يتوافق مع تخصصاتهم، وبما يتلاءم مع فرص الوظيفة المتاحة⁽³⁾.

- إجرائياً: المجال الذي يوجد فيه الخريج أو العامل فرصة عمل، وقد يكون محلياً أو إقليمياً أو دولياً، فهو المكان أو المجال الذي يتفاعل أو تتلاشى فيه قوة عرض العمل والطلب عيه.

انطلاقاً من طبيعة موضوع دراستنا قمنا بتحديد طبيعة المنهج: بحيث يعتبر المنهج هو الطريقة يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة التي نجهلها، أو من أجل

¹ - معجم المعاني الجامع معجم عربي عربي، تعريف ومعنى سوق العمل، من الموقع: <https://www.almaany.com> تاريخ الزيارة: 2021/06/28 الساعة: 19:22.

² - محمد سعيد أوكيل، اقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص25.

³ - ليلي كامل البهنساوي، رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة على عينة من أرباب الأعمال بالحضر"، مقال على مجلة: كلية الآداب، جامعة القاهرة، المجلد78، العدد3، القاهرة، أبريل 2018، ص22.

البرهنة عليها للآخرين الذين لا يعرفونها⁽¹⁾. ولكل بحث منهج يتبعه الباحث، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لمحاكاة التساؤلات التي طرحناها في بحثنا، ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة إنسانية. ويعرفه الدكتور "عمار بوحوش" المنهج الوصفي بقوله أنه يعتمد على دراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كفيماً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها⁽²⁾.

أما التقنيات المستعملة التي تشكل أدوات يتم من خلالها جمع البيانات والتي تستخدم لدراسة الواقع وفهمه علمياً وليس فقط تخمينياً، لذا تحتل هذه الأدوات خاصة وأساسية في عملية الإنتاج العلمي⁽³⁾، ومن هذا المنطلق اعتمدت الدراسة الميدانية على أداتين ثانويتين وأداة رئيسية:

- أدوات ثانوية: الملاحظة غير المباشرة بحكم توجدي داخل الكلية وكطالبة في الجامعة، حيث لاحظت سلوك الطلبة وتصرفاتهم بكل عفوية وهذا ساعدني في تدوين ملاحظاتي بكل أريحية، كذلك المقابلات غير المقننة كانت عبارة عن أسئلة عفوية مفتوحة غير مقررة مسبقاً تمحورت حول التكوين الجامعي وعن تصورات الطلبة حول مستقبلهم المهني عند التخرج، وغيرها في هذا السياق.
- أدوات رئيسية: هي الاستمارة التي تعتبر النموذج الذي يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد⁽⁴⁾.

¹ - صلاح الدين شروح، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 90.

² - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 129.

³ - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، ط1، الجزائر، 2002، ص 129.

⁴ - المرجع نفسه، ص 123.

من خلال زيارتنا البحثية التي كنا نقوم بها من خلال مقابلتنا لبعض الطلبة قمنا بطرح أسئلة شفوية ساعدتنا في بناء استبانة تجريبية، والتي تم اعتمادها كوسيلة لجمع البيانات باعتبارها وسيلة تلائم موضوع بحثنا، ثم قمنا بعرضها على محكمين وأصحاب الخبرة العلمية وتعديل بعض الأسئلة وزيادة أسئلة أخرى ومن ثمة توزيع الاستمارة على أفراد عينة الدراسة.

من هنا تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة محاور كالآتي:

- المحور 1: يتمثل في البيانات الشخصية من رقم 1 إلى 7.
- المحور 2: يتمثل في بيانات حول التكوين الجامعي من رقم 8 إلى 21.
- المحور 3: يتمثل في بيانات حول متطلبات سوق العمل من رقم 22 إلى 34.

أفراد عينتنا كانوا من الجامعة، أي أن لكل بحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية ويقصد به الحيز الجغرافي، وسنتطرق إلى عرض وتقديم الكلية التي مجال وميدان دراستنا والتي كان فيها:

الطلبة الذين قمنا بالدراسة الميدانية عليهم، وهم من كلية العلوم الاجتماعية (جامعة وهران 2) وهي تعتبر من أرقى الكليات على مستوى الوطن، أنشأت عام 1999 كجزء من إعادة هيكلة الجامعة الجزائرية، والانتقال من نظام المعهد إلى نظام الكلية ثم تشكيل كلية على أساس أربعة معاهد تشكل خمس أقسام وتتفرع إلى سبع شعب وهي:

- علم النفس والأرطوفونيا.
- علم الاجتماع.
- الأنثروبولوجيا.
- علوم التربية.
- العلوم السكانية(ديمغرافيا).
- الفلسفة.

ويسند الإشراف على التكوين بالكلية إلى ما يقارب 197 أستاذ من بينهم 133 من حق الأستاذية و83 أستاذ تعليم عالي، و49 أستاذ "محاضر قسم".

كما تحتضن الكلية 14 مخبراً للبحث ووحدة أبحاث ولديها العديد من المجالات من ذلك:

- مجلة العلوم الاجتماعية.
- مجلة الأبعاد.
- مجلة المقدمات.
- مجلة التنمية البشرية.
- مجلة التدوين.

أما من الناحية الهيكلية التنظيمية فلها مجموعة قواعد وأجهزة تلعب دوراً في تحقيق أهدافها التنظيمية، ففي إطار هذا الهيكل الإداري والتنظيمي تتحد المهام والوظائف الخاصة بكل فرد في هذه المؤسسة من أبسط عامل إلى قمة هرم الهيكل التنظيمي (أساتذة، طلبة، إداريين، عمال،...).

أما من ناحية المدة التي قمنا بتناول دراستنا فيها كانت من 15 أكتوبر 2020 حيث تناولنا فيها الفصول النظرية إلى غاية 15 فيفري 2021، والدراسة الميدانية فانطلقت من 15 أبريل 2021 إلى 12 جوان 2021 حيث تطرقنا فيه على جمع المعلومات.

تمثلت عينة للدراسة في الطلبة حيث فرضت على الباحث اختيار العينة، بحيث اقتضت هذه الدراسة على العينة القصدية المكونة من 65 طالب من مختلف التخصصات وبما أن عدد الطلبة الكلي في ميدان الدراسة يقدر بـ 324 طالب من التخصصات التالية علم الاجتماع العمل والتنظيم (107 طالب)، والأرطوفونيا (92 طالب)، علم الاجتماع والتربية (22 طالب)، علم النفس العيادي (103 طالب)، من طور ماستر 1 في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2، فقد تم اختيار نسبة 20% بالتقريب من مجموع الطلبة ومنه:

$65 \approx 64.8 = \frac{20 \times 324}{100} \text{ أي } \frac{\text{حجم المجتمع} \times 20}{100}$
--

فقد قدرت العينة الكلية بـ 65 مفردة، وقمنا بتوزيع أداة الدراسة (الإستبانة) على العينة حيث بلغ عددها 65 استمارة والغرض منها معرفة أهمية التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل والعلاقة الموجودة بينهما عند فئة الطلبة العاملين.

صادفتنا عند دراستنا بعض الصعوبات التي من الطبيعي أن يتعرض لها كل باحث في موضوع دراسته وهي عبارة عن عقبات أو تكون عن طريق مراكز ضعف تقف كمطبات في طريقه، وتعرقل مسار دراسته، ومن الصعوبات التي واجهتها في بحثي هذا هي عملية جمع البيانات البحثية إذ صادفت غياب بعض الطلبة وعدم حضورهم للدراسة مما أثر على عملية ملأ الاستمارات.

كذلك ضيق الوقت، وعدم قبول بعض العاملين قبول ملأ الاستمارات والإجابة على الأسئلة بحكم أن البوح بمعلومات عن منصب الشاغل يعد معلومة شخصية ولا يجب معرفتها حتى وإن كان ذلك من أجل غرض علمي.

نذكر بموضوع دراستنا الذي تمثل في دراسة التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وما هي العلاقة المتواجدة بين التحصيل المعرفي والعالم المهني وكذلك التكوين الجامعي الذي يعد المرحلة الأولية قبل الالتحاق بمنصب العمل، فأغلب العمال لديهم تكوين جامعي وما زالوا يتمون دراستهم وتكوينهم الأكاديمي.

بالنسبة لعرض الفصول ومحتويات الدراسة فقد قسمنا موضوعنا إلى ثلاث أقسام حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الجامعة: فضاء للتكوين مستعرضين في العنصر الأول وظائف الجامعة، أهدافها وأركانها، والاتجاهات النظرية. أما العنصر الثاني استعرضنا فيه التكوين

الجامعي من خلال مفهومه، نماذجه، عناصره. أما العنصر الثالث استعرضنا فيه التكوين الجامعي في الجزائر ومبادئه ثم خلاصة الفصل.

أما في الفصل الثاني فتطرقنا فيه للإطار النظري لسوق العمل وسياساته، مستعرضين فيه مفهوم العمل وقدمنا شرحاً أكبر لمفهوم سوق العمل وعناصره، ثم الخصائص والسياسات، ثم تطرقنا إلى العلاقة بين سوق العمل والتكوين الجامعي، مستعرضين فيه الرابط بين التعليم والعمل و"الاستثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية شاملة"، وزيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، والتوزيع التشغيلي للسكان في الجزائر، ثم بينا تخصصات التكوين الجامعي المطلوبة في سوق العمل، ومنها بينا واقع العلاقة بين وتفعيلها بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل. وكذلك تطرقنا إلى الفجوة بين العملية التعليمية ومخرجاتها وبين سوق العمل ومتطلباته ومنها خلاصة الفصل.

أما الفصل الثالث فتطرقنا فيه إلى التكوين الجامعي وسوق العمل الجزائرية كدراسة ميدانية مستعرضين فيها تحليل نتائج الدراسة ثم نتائج الفرضية الأولى، ثم تحليل نتائج الفرضية الثانية، ثم الاستخلاص العام وبعد ذلك الخاتمة.

الفصل الأول:

الجامعة فضاء للتكوين

الفصل الأول: الجامعة فضاء للتكوين

تمهيد:

I. الجامعة

1. وظائف الجامعة.
2. أهداف الجامعة.
3. أركان الجامعة.
4. الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة.

II. التكوين الجامعي

1. مفهوم التكوين الجامعي.
2. نماذج التكوين الجامعي.
3. عناصر التكوين الجامعي.
- III. التكوين الجامعي بالجزائر.
 1. التطور التاريخي للتكوين الجامعي بالجزائر.
 2. مبادئ التكوين الجامعي بالجزائر.

خلاصة الفصل

تمهيد:

مدت فكرة أن "التعليم استثمار" جذورها في عصرنا اليوم، انطلاقاً من قناعة أغلب أطياف المجتمعات وعلى اختلافها بوجود علاقة وطيدة وقوية تربط النمو الاقتصادي برأس المال البشري، والاستثمار فيه. وكما مثل التعليم قارب الخلاص من الجهل والامية فقد بدت جلية حقيقة أن التعليم هو أيضاً قارب الخلاص من التخلف والفقير.

من هنا تستمد الجامعة اليوم مركزها المرموق، ويستمد التكوين الجامعي أهميته في تنمية المجتمعات الإنسانية، فالجامعة أضحت المصنع المنتج للثروة الإنسانية، والمحقق للتنمية البشرية، بتطوير تفكير الإنسان، وتعزيز مهاراته وإعداده للعمل. لهذا كان أمام الجامعة مجموعة من الوظائف كما كان لها العديد من الأهداف؛ أما التكوين الجامعي فقد ساهم في ترقية المعارف العلمية، وإعداد وتطوير الكفاءات المهنية البشرية حسب ما يتطلبه سوق العمل.

إن المتتبع لأداء التعليم العالي بالجزائر يجد أنه منذ الاستقلال راحت الدولة الجزائرية تسعى بكل جهدها لتطوير التكوين الجامعي، وهذا ما بدا في الأخير في صورة مجموعة من الإصلاحات التي انطلقت من تحديات النظام التعليمي الفرنسي الاستعماري الهزيل والذي تركه عنوة لتوجيهه المجتمع الجزائري غداة الاستقلال إلى تبني نظام ل.م.د. العالمي كنظام تعليم عالي.

1. الجامعة

الأصل في الجامعة أنها مؤسسة تعليمية تتمثل مهمتها الأساسية في الرقي بالمستوى العلمي، العملي والثقافي للمجتمع وذلك من خلال مجموعة من الوظائف التي تعنى بتأديتها، ومجموعة من الأهداف التي سطرت لها مسبقاً، وما يساعد على ذلك هو الأركان الخاصة بالمؤسسة الجامعية، فالمؤسسة الجامعية لها مكانتها الكبيرة والهامة ودور فعال في نشر المعرفة وبعث روح البحث العلم، ومن ثمة تكوين طبقة اجتماعية (طلاب جامعيين) مثقفة ذات كفاءات متخصصة و متميزة، وفاعلة في خدمة المجتمع، ولها القدرة على إدارة الأعمال بالمستوى المطلوب عالمياً.

1 وظائف الجامعة: تبنى وظائف الجامعة على فلسفتين رئيسيتين تعتمدان على جانبين: الأول هو الجانب المعرفي والذي يعتبر أن الوظيفة الأساسية للجامعة هي علمية معرفية، والجانب الثاني هو الجانب الاجتماعي والذي يعتبر وظيفة الجامعة تمتد للوظائف الاجتماعية والسياسية باعتبارها المكان الذي يدرس أوضاع المجتمع ومشكلاته ويعمل على إيجاد الحلول لها، وتتمثل وظائف الجامعة في ثلاث وظائف رئيسية متكاملة في ما بينها وهي إعداد الإطارات والكوادر (التدريس)، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته⁽¹⁾، وقد أضيف إليهم وظيفة رابعة وهي نشر الثقافة وتنميتها⁽²⁾. ويمكن توضيح هذه الوظائف كما يلي:

أ. **وظيفة التدريس (التعليم):** تهدف هذه الوظيفة إلى إعداد الطلاب بالمواصفات الكمية والكيفية المناسبة للمجتمع، فمن الناحية الكمية تسعى الجامعة إلى تلبية احتياجات المجتمع من التخصصات والمؤهلات المطلوبة بما يساهم في عملية التنمية، أما الناحية الكيفية فالجامعة تسعى إلى تكوين الطلاب عقلياً وعملياً واجتماعياً بما يكفل لهم أداء

¹ - محمد كاظم حسين الفتلاوي، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي (دراسة في الوظيفة الرسالية للأستاذ الجامعي)، مكتبة حدود، العراق، 2020، ص101.

² - محمد علي عزب ومحمد عبد الحلیم الطنطاوي، التعليم الجامعي وقضايا التنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، الزقازيق، جمهورية مصر العربية، 2011، ص26.

أدوارهم المتوقعة على أكمل وجه⁽¹⁾، هذا وتهدف أيضا لتنمية شخصية الطالب من جميع الجوانب، وذلك من خلال الحصول على المعرفة وحفظها وتكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار، والتفاعل وتوليد المعارف، والعمل على تقدمها، فهي وظيفة تساهم في تنمية الأفراد تنمية شاملة⁽²⁾، فالجامعة في دورها التربوي تستمد فلسفتها وخصائصها من مجموعة القوى والعوامل الدينية والثقافية التي تحكم العلاقات القائمة في أي مجتمع ومن ثمة وجدت سبيلها لتحقيق أهدافها والقيام بوظائفها بالحفاظ على التراث وتناقله بين الأجيال ومن ثمة تطويره وتنظيمه حتى يتماشى مع كل تغير في كل عصر وسبباً لمواكبة كل جديد وهذا ما يخلق صفة التوازن فيها⁽³⁾، ويساعدها على إعداد الطالب للتوجه والتكوين في مختلف المهن حيث لا تكفي في إكساب الطالب المعلومات والمعارف ضمن ميدان تخصصه فحسب بل إعداده إعداداً يساعده على أن ينمو باستمرار من خلال ممارسته للعمل بعقلية علمية تولدها الجامعة، أين يتعلم الإنسان أن العلم لا يتجزأ، وأن العلم إن كانت له بداية فليس له نهاية، وأن الحلول المتوصل إليها ليست حلاً نهائياً بل هي أفضل الحلول الممكنة إلى حين، وهنا تظهر للطالب والأستاذ والجامعة ككل ضرورة طرح الأسئلة باستمرار وضرورة البحث والتجريب وضرورة توسيع دائرة المعارف⁽⁴⁾.

من هنا تحرص أغلب الجامعات إن لم نقل كلها على تكوين طلابها تكويناً إيجابياً يعتمد فيه على التعلم الذاتي والقدرة على ممارسته، وتمكينهم من القدرة على النقد

¹ - فتحي درويش عشبية، دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة، الروافد العالمية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2009، ص101.

² - معتصم تركي الضلعين، الجندر فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال البيئة الجامعية، ط1، دار الخليج، عمان، الأردن، 2021، ص109.

³ - حفيظة مخنفر، خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي دراسة نظرية ميدانية على عينة من طلبة جامعة سطيف.1. وسطيف.2، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف.2، الجزائر، 2013، ص170.

⁴ - سامي عريفج، وظيفة الجامعات في العالم العربي، مقال منشور على مجلة الفيصل، العدد 69، دار الفيصل الثقافية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1983، ص38.

والتحليل والتخيل والاستنتاج ومواجهة التغيير، والقدرة على ترجمة المعارف النظرية إلى ممارسات تطبيقية واستخدام الأسلوب العلمي في مواجهة المشكلات⁽¹⁾. ولكي تتحقق وظيفة التعليم أو التدريس في الجامعة بالصورة المرجوة لابد من تحقق ما يلي⁽²⁾:

- احتواء المقررات الدراسية على المعلومات الحديثة والمختلفة؛
 - التكامل في المقررات الدراسية بين النظري والعلمي؛
 - الصياغة غير التقليدية للمحتوى الدراسي حتى يتمكن الطالب من الإجابة على الأسئلة المثارة عن طريق البحث المستمر والاختصار في تقديم المحتوى لضمان المزيد من البحوث؛
 - تحاشي النمط التقليدي في التعليم كالحفظ والتلقين، والاعتماد أكثر على الطرق التي تنمي التفكير والتحليل والنقد مثل طريقة حل المشكلات والمناقشة والحوار والتعلم الذاتي؛
 - توفير فرص للتدريب العلمي الميداني، بالتعاون مع قطاعات العمل والإنتاج المختلفة في تصميم برامج التدريب لجعل الطالب أكثر كفاءة واستعداد للعمل الذي سيشغله؛
 - استخدام تكنولوجيا التعليم، فاستخدام الكمبيوتر والانترنت في التدريس والتواصل وجمع المعلومات أضحت ضرورة آنية ومستقبلية؛
 - تطوير أساليب التقويم لتمتد من قياس المعارف لدى الطالب إلى ما يمتلك من قدرات عقلية كالتحليل والنقد والاستنتاج، وقدرته على تحويل مكتسباته العلمية إلى عملية.
- ب. وظيفة البحث العلمي:** يعد البحث العلمي الوظيفة الأكثر التصاقا بالجامعة لما يتوافر لديها من الموارد الفكرية والبشرية التي يمكنها القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية المستدامة⁽³⁾، يعد البحث العلمي هو الدور الأكاديمي للجامعة أين يتم من خلالها تناقل المعرفة والتخطيط لها وتنظيمها وتخطيها إلى التخصصات الدقيقة ومتابعة البحث العلمي ومتابعته للظواهر الطبيعية والإنسانية بهدف ترسيخ روح العلم وتوسيع دائرة المعلومات ومنها حفظ التراث الحضاري وتناقله من جيل لآخر ومن ثمة

¹ - فتحي درويش عشبية، المرجع السابق، ص-ص 101-102.

² - المرجع نفسه، ص-ص 102-103.

³ - معتصم تركي الضلاعين، المرجع السابق، ص 109.

استمداد مقومات الحاضر ومتنبئة بتحديات المستقبل⁽¹⁾، فمن خلالها تسعى الجامعة لحل مشكلات المجتمع وتعمل على تنميته وتطويره، و تختلف البحوث حسب القائمين عليها من بحوث فردية إلى بحوث جماعية كما ينقسم البحث العلمي إلى نوعين رئيسيين هما:

- البحث الأساسي: يهدف إلى تطوير المعرفة النظرية فيكشف عن طريقه على الحقائق والنظريات التي تعمق التخصص؛
- البحث التطبيقي: يرتبط إجراءه بالبحوث الأساسية التي تمثل له القاعدة الأساسية ويستخدم المعرفة المتراكمة في عملية التطبيق، وهذا النوع هو النوع الذي تركز عليه الجامعة أكثر لارتباطها المباشر بمشكلات المجتمع وقضاياها وإسهامها في تنميته⁽²⁾.
ورغم أن وظيفة البحث العلمي قائمة بسماتها غير أنها تتداخل في كل من وظيفة التدريس ووظيفة تنمية المجتمع بوصف البحث العلمي عملية تشخيصية وعلاجية وتنبؤية، إذ لا يمكن نجاح الوظيفة التدريسية ما لم تكن مبنية على أسس البحث العلمي، كما أن خدمة المجتمع يعد من أهم أوجه تنفيذها هو إجراء البحوث العلمية لحل المشكلات الاجتماعية، وبناء التنمية الحقيقية المستدامة، وهذا ما يؤكد على أن وظيفة البحث العلمي عملية سابقة ومصاحبة ولاحقة لكل خطوات التنمية، وأن تنفيذ أي عمل بعيداً عن البحث العلمي يجعله بعيداً عن مفهوم التنمية الحقيقية⁽³⁾.
- ثم إنه حتى يحقق البحث العلمي الدور المتوقع منه في خدمة المجتمع فإن ذلك يتطلب مجموعة من الأمور هي⁽⁴⁾:
- التزام الباحثين خاصة المستويات الأعلى بالمعايير العلمية في إعداد بحوثهم حتى تكون النتائج التي يصلون إليها صادقة ومنطقية لاستفادة الجهات المعنية بها أكثر؛
- التركيز في البحوث التطبيقية على المشكلات الحقيقية الواقعية من أجل المساهمة في التنمية بحلها، وهذا ما يستدعي تحديد المشكلات البحثية في كل القطاعات، ووضع خطة للانطلاق من الأهم وتوجيه الباحثين حسب الأولوية؛

¹ - حفيظة مخنفر، المرجع السابق، ص 170.

² - فتحي درويش عشبية، المرجع السابق، ص-ص 103-104.

³ - معتصم تركي الضلعين، المرجع السابق، ص 108.

⁴ - فتحي درويش عشبية، المرجع نفسه، ص-ص 105-106.

- توجيه أبحاث طلبة الدراسات العليا لحل المشكلات الميدانية لمختلف المجالات كالتعليم والصناعة والزراعة (قطاعات الإنتاج والخدمات)، وانفتاح الطالب على واقع المجتمع؛
- تشجيع البحوث المشتركة والجماعية على المستوى الإقليمي والعالمي خاصة البحوث الأساسية للاستفادة من الخبرات والإمكانيات المتاحة خاصة في الدول المتقدمة؛
- تشجيع البحوث المتداخلة بين التخصصات للاستفادة من تضافر جهود الباحثين؛
- إشراك الجامعة في نظم المعلومات العالمية للتخصصات المختلفة، وإشراكها أيضا في الجمعيات العلمية العالمية.

- التركيز في توصيات ومقترحات البحوث على الجوانب الإجرائية بدل المقترحات العامة، وإيجاد قنوات رسمية في قطاعات العمل لتطبيق عليها هذه النتائج والاستفادة منها.

ج. وظيفة تنمية المجتمع: عرفت الوظيفة الثالثة للجامعة بوظيفة تنمية المجتمع⁽¹⁾ أما الباحث "فتحي درويش عشيبية" فيستعمل للدلالة على هذه الوظيفة تعبير "الخدمة العامة" بدل "خدمة المجتمع" أو تعبير "تنمية المجتمع"، حيث اعتبر هذا التعبير هو الأكثر تحديداً لكل جوانب هذه الخدمة، وهي تعني كل ما تقوم به الجامعة من أنشطة وخدمات تتوجه بنتائجها للمجتمع أفراداً كان أو تنظيمات أو مؤسسات، وتتمثل أهمية هذه الخدمة كون الجامعة تسعى لتطبيق المعرفة في ميادين متعددة وترجمتها إلى واقع ملموس يسهم في تقدم المجتمع ونموه، وذلك من خلال ما تشمل عليه هذه الوظيفة من برامج متنوعة تؤدي إلى استمرارية تعليم أفراد المجتمع وتحسين أدائهم لأعمالهم، وتعريفهم بالجديد في تخصصاتهم ومهنتهم كما تمكن الطلاب والأساتذة من المشاركة في نهضة المجتمع وتحقيق ذاتهم وتعزيز انتمائهم⁽²⁾. إن هذه الوظيفة تركز كدور تنموي يخدم المجتمع على اتجاهين متلازمين هما: المشاركة في المشروعات المجتمعية، والبحث عن حلول وبدائل للقضايا المجتمعية⁽³⁾.

ويمكن للجامعة من خلال وظيفة تنمية المجتمع أن تقدم العديد من الخدمات منها⁽⁴⁾:

¹ - معتصم تركي الضلاعين، المرجع السابق، ص 109.

² - فتحي درويش عشيبية، المرجع السابق، ص 107.

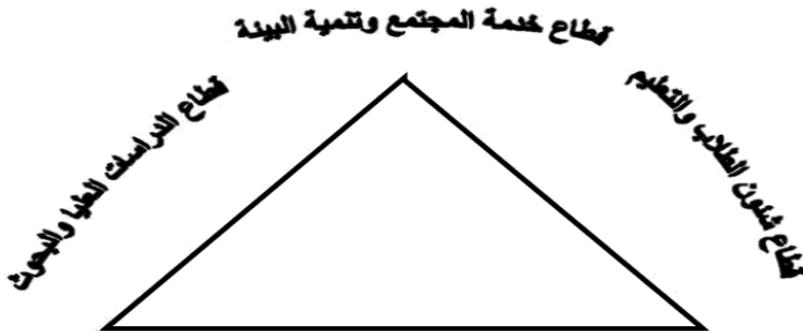
³ - حفيظة مخنفر، المرجع السابق، ص-ص 172-173.

⁴ - معتصم تركي الضلاعين، المرجع نفسه، ص-ص 109-110.

- الخدمات الاستشارية التي تحتاجها القطاعات المجتمع المختلفة، سواء حكومية أو خاصة؛
- توجيه المسار الفكري والاجتماعي للفرد، وإعداده ليكون فرداً صالحاً؛
- الاستجابة للحاجات المتجددة للإنسان والتي من أبرزها الخصائص الحضارية، والتي تمكنه من التجاوب مع طابع الحياة المعاصرة؛
- المساهمة في تشكيل فكر المجتمع وثقافته، وتحديثه وربط الجسور بينه وبين الإنسان المتعلم،
- المساهمة في عملية البناء والتنمية، ونقل المجتمعات من التخلف والتبعية الفكرية إلى مرحلة النهوض والاستقلالية؛
- العمل على دعم المجتمعات بالكفاءات والخبرات الفنية المؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً.

ونشير هنا إلى وجود تفاعل بين الوظائف الثلاث السابقة (التدريس، البحث العلمي، تنمية المجتمع) فكلما زاد التفاعل والتنسيق عظمت الاستفادة، إذ نجد البعض من المفكرين أن كلاً من هذه الوظائف الثلاث يمثل ضلعاً في مثلث متساوي الأضلاع، وتمثل زاوية التلاقي بين كل ضلعين عمق المقاومة بين هاتين الوظيفتين، ومساحة المثلث بين الأضلاع الثلاث تمثل الفائدة التي تعود على المجتمع من الجامعة، أين يؤدي وجود التعاون والتفاعل بين المهام الثلاث بشكل أكبر إلى تحول رؤوس المثلث إلى منحنى، وبالتالي تحول المثلث إلى دائرة لها أكبر مساحة ممكنة لتؤكد التعاون بين الوظائف الثلاثة وتحقيق التفاعل والاتحاد الأمثل والايجابي، وهذا ما يعود على المجتمع بالنفع الكثير⁽¹⁾ أنظر الشكل الموالي:

الشكل 01-01: تفاعل وظائف الجامعة فيما بينها.



المصدر: محمد علي عزب و محمد عبد الحليم الطنطاوي، التعليم الجامعي وقضايا التنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، الزقازيق، جمهورية مصر العربية، 2011، ص 22.

¹ - محمد علي عزب و محمد عبد الحليم الطنطاوي ، المرجع السابق، ص-ص 21-22.

د. نشر الثقافة⁽¹⁾: تسمح أنظمة الجامعات للطالب أن يختار في تكوينه فروعاً فوق فروع تخصصه الأساسي بمسافات ليكمل متطلبات منح الدرجة العلمية الأعلى، وهذه المسافات قد تكون أدبية، أو علمية، أو تربوية، أو اجتماعية فتشكل بذلك فرصة للتوسع أفقياً في الثقافة مما يهيئ فرصة للمزج العقلي والمعرفي لدى الطالب، ومن هذا المنطلق تسعى الجامعات إلى ضرورة عقد الندوات العامة والمحاضرات والملتقيات، والتشجيع على إثراء النشاطات الثقافية والرياضية والمعارض إلى غير ذلك من الأمور التي تقود إلى احتكاك طلبة الجامعة وأساتذتهم بعضهم مع بعض على اختلاف تخصصاتهم وحتى مجتمعاتهم وبلدانهم.

يستأنس خريج الجامعة إلى الثقافة التي يتزود بها، ويرتقي الطالب بمجتمعه وإمكاناته حين يصبح فاعلاً بصورة حقيقية في ميدان البحوث العلمية، ونجد بذلك أن دور الجامعة يمتد إلى الدور التربوي أين نشير إلى أن مفهوم التربية أوسع من التعليم، كما أضحت دور الجامعة يمتد إلى الدور التنقيفي والذي يبرز أثره إلى خارج الجامعة (المجتمع)، هذا إضافة إلى الدور الأساسي للجامعة وهو التعليم والبحث العلمي الذي فجر المجتمعات ونقلها من حال إلى حال.

(2) أهداف الجامعة: تجد أن المؤسسات الجامعية كمؤسسات أكاديمية مستقلة تعتمد على تحقيق أهداف التعليم العالي والبحث العلمي، وهي تستند في بناء أهدافها التربوية إلى مجموعة من الأسس والتي تحكم أهداف التعليم العالي، وتتمثل هذه الأسس في الشمول، التكامل، الواقعية، والمستقبلية والقابلية للتطبيق. أما الأهداف الخاصة بالجامعة فيمكن عرضها في ما يلي:

أ. تعزيز الانتماء الوطني والقومي، والتأكيد على الالتزام بأداء الواجبات والتمسك بالحقوق، والتحسيس بمدى أهمية الأداء الاجتماعي لمخرجات المؤسسة الجامعية؛
ب. إعداد الكوادر البشرية المؤهلة، والمتخصصة في حقول المعرفة المختلفة لتلبية حاجات المجتمع؛

¹ - سامي عريفج، المرجع السابق، ص 39.

ج. رعاية النهج الديمقراطي وتعزيزه، بما يضمن حرية العمل الديمقراطي، وحق التعبير، واحترام الرأي الآخر، والعمل بروح الفريق الواحد، وتحول المسؤولية واستخدام التفكير العلمي؛
د. توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وصقل المواهب⁽¹⁾.

هـ. استشراف آفاق المستقبل وطرح قضايا وتحديات الغد، وتقديم الحلول والبدائل؛
و. تفعيل الحوار في كل المجالات عبر جميع الأمكنة والأزمنة، بين الثقافات والحضارات والمجتمعات وبين الأفراد على اختلافهم قادة كانوا أو أفراد عاديين؛
ز. مد الحوار بين الجامعة والمجتمع وبالتالي يمتد الحوار إلى الدول الأخرى من خلال تفسير العلاقة بين مجتمع الجامعة والمجتمعات الأخرى، ومعرفة وجه الاستفادة والضرر من هذه العلاقة⁽²⁾.

3) أركان الجامعة: هناك مجموعة من الأركان الضرورية والأساسية في العملية التكوينية بالجامعة تحقق تفاعلها وتناسقها، ويتم تحريك هذه العملية من أجل تحقيق الهدف الذي أنشأت لأجله الجامعة وفي هذا السياق سنتطرق إلى أهم مكوناتها المتمثلة في: الأستاذ الجامعي، الطالب، الإدارة، الخطط والاستراتيجيات.

أ. **الأستاذ الجامعي:** هو "الشخص الوحيد الذي يربط بين البرامج والأهداف وبين الطالب الذي نريد تكوينه، فهو الذي يعمل على تجسيد الأهداف في المعارف والمهارات والسلوك التي يكتسبها الطالب من خلال عملية التدريس، وعليه فلا بد للأستاذ أن يكون في المستوى الذي يدرس فيه"⁽³⁾، لهذا ينبغي إعداد المدرس الذي يعرف كيف يجعل تعليم الطلاب ممكناً، والقادر على إكسابهم مهارات استخدام وتطبيق التكنولوجيات الجديدة وأساليب التفكير والإبداع، والذي يدعو للحوار ويطلق طاقات المتعلمين ويأخذ بأيديهم ويضعهم على الطريق ليكتسبوا ويتعلموا ويبحثوا ويحصلوا بأنفسهم على مكتشفات العلم الحديث⁽⁴⁾.

¹ - معتصم تركي الضلاعين، المرجع السابق، ص110.

² - محمد علي عزب ومحمد عبد الحلیم الطنطاوي، المرجع السابق، ص28.

³ - محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص221.

⁴ - محمد علي عزب ومحمد عبد الحلیم الطنطاوي، المرجع نفسه، ص111.

يرى "جون ديوي" أن المدرس الحقيقي هو الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة، أي عدم تلقين الطلبة مجموعة من المعلومات المعروفة مسبقاً، لكن التعاون معهم لاكتشاف منهجية استخدام تلك المعلومات وتمثيلها، كما يجب أن يكون هو الذي ينفذ سياسة جامعيته، وربطها بالمجتمع، وهو الذي يقترح البرامج وينفذها ويقومها ويصحح مسارها⁽¹⁾.

ب. الطالب: هو الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعاً لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ يمثل عدد أكبر نسبة من المؤسسات الجامعية، ويهدف التعلم إلى تطوير مهارات وقدرات الطالب من جميع النواحي، فتتجلى فيما بعد في سلوك متزن ومتكامل يؤهله إلى خدمة المجتمع في التخصصات المختلفة. إلا أنه هناك مواقف يبديها الطلبة تجاه التعليم والتعلم، حيث يتقدم العديد إلى الجامعة على أساس المنافع المالية والمكانة الاجتماعية بحقل الدراسة، أكثر من القدرة الأكاديمية وتكوين المواهب الخاصة، بينما نرى أنه من النادر أن يقوم البعض الآخر بقراءة الكتب لما تغلق المدارس أبوابها وذلك بسبب عدم توفر الرغبة أو الافتقار لتلك المواضيع. باختصار فالطالب حين لا يقوم بربط عملية تعلمه باهتماماته وقابلياته وحين لا يرى ضرورة في أن تتواصل هذه العملية فهنا يصبح التعليم فارغاً بلا جدوى هذا عدا صعوبته بعض جوانبه⁽²⁾. ونشير هنا إلى أنه لا يجب الخلط بين الطالب والجامعي لأن جامعي يمكن أن تعبر عن الأستاذ أو الباحث في الجامعة بينما يستعمل مصطلح طالب ليدل على الشخص الذي يتردد على الجامعة، فالطالب يعرف بالنسبة لنوع المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها (الجامعة) ولا يعرف نسبة للدراسة التي يتلقاها، فالشخص الذي يدرس نفس المقررات الجامعية في مدرسة كبيرة غير الجامعة لا يمكن تسميته طالباً وهذا حسب المدرسة الفرنكوفونية⁽³⁾.

¹ - محمد العربي ولد خليفة، المرجع السابق، ص 221.

² - انا موانجي وباربارا ماتيرو، الأساليب الإبداعية في التدريس في الجامعة، ترجمة: حسين عبد اللطيف بعارة و ماجد محمد الخطابية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2002، ص 110.

³ - حفيفة مخنفر، المرجع السابق، ص 35.

ج. الإدارة: تمثل الإدارة جزء هام من مكونات المؤسسة ومقوم من مقومات نشاطها، وتقوم بالتنسيق وإحداث التفاعل بين مختلف المكونات لتتكامل أدوار ووظائف الأفراد العاملين في هذه المؤسسة. الإدارة في التعليم الجامعي هي نشاط نابع عن التفاعل المستمر بين الأعضاء العاملين في الجامعة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفي أقصر وقت، وبأقل التكاليف من خلال ممارسة مختلف وظائف العملية الإدارية⁽¹⁾.

من جانب آخر تعتبر الإدارة عملية شاملة لعدة جوانب منها عمليات التعليم والتعلم، وتوجيه نشاطها نحو تحقيق الأهداف المخطط لها مسبقاً، لتكون الأساس الذي تنشأ به الأجيال لتولي مسؤوليات عدة في قطاع العمل والإنتاج والنشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي. وتقوم الإدارة بوظائف مختلفة تتضمن العملية التعليمية والبيداغوجية منها: إدارة البرامج وإدارة الامتحانات والتوجيهات والإشراف التنظيمي والفني للملتقيات والندوات والمحاضرات والفعاليات..، كما تقوم بإعداد الأساتذة أو المدرسين وغير ذلك...إلخ.

هذه الأقسام وغيرها من التنظيم الإداري للجامعة كل لها درها المتميز عن باقي الأقسام غير أننا نجدتها في النهاية أقسام مرتبطة ومتكاملة فيما بينها، كما أنها تحتاج إلى الفرد المؤهل (الإداري) الذي يلم بطبيعة العمل الإدارية، واعياً بأهمية العلاقات الإنسانية في ترشيده وقادر على تحقيق الأهداف، وعليه فإن الجهاز الإداري للجامعة في تصميمه وقوانينه وتنظيمه يجب أن يكون مهيباً لخدمة الضروريات ومساعدة الأستاذ على الأداء الفعال والكفاء وتشجيعه على البحث العلمي وهذا كله من أجل السيطرة على الأهداف التي تتعلق بالنمو العلمي للبطالة وتحسين عملية التعليم والتعلم في الجامعة⁽²⁾.

في مقابل هذا وأمام التحديات التي فرضها التطور المعلوماتي والثورة التكنولوجية في عالمنا المعاصر أصبح من غير الممكن أن نواجه هذه التحديات في مختلف منظماتنا ومنها إدارة الجامعة بنفس نمط الإدارة التقليدي، لذا حاولت العديد من الدول استحداث نظم وآليات متطورة في كل جوانب العمل والإنتاج منها اعتماد نظام إداري معاصر سمي بإدارة "الجودة

¹ - علي قراوزة ومحمود عبد القادر، نحو إدارة تربوية واعية، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 1993، ص18.

² - المكان نفسه.

الشاملة^(*)، الذي أثبت على مراحل مختلفة ومستويات متدرجة تحسينه للعملية التعليمية، والوصول بها إلى المعدل المطلوب، مع اختصار للوقت وترشيد للنفقات وبالتالي رفع جودة التعليم العالي ورفع جودة مخرجاته⁽¹⁾.

د. البرامج والمخططات الإستراتيجية: لابد أن يكون لكل جامعة مجموعة من البرامج والخطط الإستراتيجية الكفيلة بتحديد اتجاهها ورؤيتها المستقبلية الثابتة، وذلك بصياغة البرامج والرسالة التي توضح الغاية من وجودها، وترجمتها إلى أهداف تسعى لتحقيقها⁽²⁾ خلال مدة محددة غالباً ما تكون بين 3 و 5 سنوات⁽³⁾، فالتخطيط الإستراتيجي هو أحد مداخل التغيير الإيجابي الهادف للتطوير، ويمثل الموجه الأساس للجامعات المعاصرة للوصول إلى أداء متميز. ويمثل الأداء الجامعي معيار أساسي لقياس الكفاءة والفاعلية الإنتاجية للجامعة على مستوى كل مخرجاتها، ومن خلال هذا الأداء يظهر رضا أصحاب المصلحة عليها وبالتالي وجود مواعمة وتناغم بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل⁽⁴⁾.

إن الجامعة التي تخطط إستراتيجياً تتفوق في أدائها على الجامعات التي لا تعتمد التخطيط الاستراتيجي في تحقيق أهدافها، ونجد أن التخطيط الإستراتيجي أساسه مستمد من المجتمع والرؤية المستقبلية، ورسالة تعكس صورة واضحة للداخل والخارج وعن الغرض الذي أوجدت الجامعة من أجله، ويستمد التخطيط الإستراتيجي أيضاً من تحديد أهداف للجامعة تكون

(*) الجودة الشاملة: هي "تخطيط وتنظيم وتنفيذ ومتابعة العملية التعليمية وفق نظم محددة وموثقة تقود إلى تحقيق رسالة الجامعة في بناء الإنسان العصري، من خلال تقديم الخدمة التعليمية المتميزة، وأنشطة بناء الشخصية المتوازنة"، راجع المرجع: نوري عبد الله هبال، دور إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي في ضوء تحديات القرن الواحد والعشرون، مقال على مجلة: القرطاس، العدد التاسع، مؤسسة الأندلس الثقافية للنشر، كلية التربية العجيلات، جامعة الزاوية، ليبيا، جويلية 2020، ص362.

¹ - نوري عبد الله هبال، دور إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي في ضوء تحديات القرن الواحد والعشرون، مقال على مجلة: القرطاس، العدد التاسع، مؤسسة الأندلس الثقافية للنشر، كلية التربية العجيلات، جامعة الزاوية، ليبيا، جويلية 2020، ص356.

² - حمزة أسوان عبد الله، العلاقة بين مؤشرات التخطيط الإستراتيجي والأداء الجامعي في جامعة عدن، مقال على مجلة: المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد16، العدد2، نشر جامعة اليرموك عمادة البحث العلمي، الأردن، 2020، ص173.

³ - العبد لله شتيوي، التعليم العالي القضايا المعاصرة ومنظور إصلاحه، دار اليازوري العلمية، المجلد1، ط1، الأردن، 2020، ص26.

⁴ - حمزة أسوان عبد الله، المرجع نفسه، ص173.

واقعية قابلة للقياس ويمكن تحقيقها وفقاً للإمكانيات المتاحة. والجامعة التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، وتطوير أدائها لابد أن تنطلق من تطوير برامجها وخططها الإستراتيجية ولا يمكن ذلك إلا إذ عملت على زيادة مواردها المالية مع أن هذا يبدو صعباً بالنسبة للجامعات التي تعتمد على التمويل الحكومي⁽¹⁾، وبالرجوع للخطط الإستراتيجية لكثير من الجامعات تبين أن تلك الخطط لم تكن إلا حبراً على ورق خاصة في الجامعات التي تعاني نقص الموارد المالية، وينتقد بعض الأكاديميين فكرة الخطة الإستراتيجية بالتساؤل عن كيف يمكن لجامعة أن تضع خطة إستراتيجية ذات أهداف واقعية دون فهم لكيفية تعقب وقياس مخرجات تلك الخطة، في إشارة واضحة إلى صعوبة قياس مخرجات التعليم الجامعي⁽²⁾.

4) **الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة**⁽³⁾: ساهم علم الاجتماع في دراسة النظام التعليمي التربوي من خلال تحليل العلاقة بين النظام التعليمي وباقي النظم الاجتماعية الأخرى، وتحليل أهم مكوناته ونلخص هذه الاتجاهات في ما يلي:

أ. **النظريات الوظيفية**: يمثلها الاتجاه الوظيفي بمجموعة من النظريات هي: النظريات البنائية الوضعية، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية التطور، وتحليل النظم، وهذه النظريات تكون في مجملها اتجاهاً واحداً رغم وجود اختلافات كثيرة فيما بينها، ومثل هذا الاتجاه العلم السائد والاتجاه المهيمن منذ مطلع الخمسينيات ولهذه النظريات مجموعة من الافتراضات النظرية التي تحدد طبيعة المجتمع والتربية والعلم الاجتماعي حيث تتركز رؤية أصحاب هذا الاتجاه من خلال تصورهم للعلاقة المتبادلة بين القطاع التعليمي والتربوي وبقية النظم الاجتماعية الأخرى فالتصور الإيديولوجي الأساسي لهم أكد على أهمية النظام التربوي في المحافظة على النسق الاجتماعي الذي يوجد فيه، ونجد أن هذا الاتجاه ينقسم إلى أربعة مداخل هي:

1. **مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية**: من أهم رواد هذا المدخل:

• **جون ديوي J.Dewey**: وهو رائد المدرسة البراجماتية الأمريكية في مجال علم اجتماع التربية، أهم مؤلفاته (المدرسة والمجتمع، الديمقراطية والتعليم)، وقد حاول رسم سياسة تعليمية

¹ - حمزة أسوان عبد الله، **المرجع السابق**، ص-ص 173-174.

² - العبد لله شتيوي، **المرجع السابق**، ص 26.

³ - صباح غربي، **دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الإدارية في جامعة محمد خيضر بسكرة**، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص-ص 62-67.

إصلاحية للنظام التعليمي من خلال دراسة المشكلات الواقعية للتربية والتعليم في المجتمع الأمريكي، وناقش بذلك إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ الخبرات التي تفيدهم في سوق العمل في حالة الخروج له مبكراً أو في المراحل التعليمية اللاحقة، من أهم القضايا التي اهتم بها تحليله لمشكلة التعليم الرسمي وغير الرسمي، ودور المؤسسات التربوية في التنشئة إلى جانب المؤسسات الدينية.

● كارل مانهايم K.Mannheim: ظهرت تصوراتها في النصف الأول من القرن الحالي مترجمة لتخصصه المهني الأكاديمي كأستاذ لعلم الاجتماع، من أهم مؤلفاته (الإنسان والمجتمع، تشخيص عصرنا، الحرية والقوة والديمقراطية)، وقد أكد "مانهايم" على أهمية التربية في الضبط الاجتماعي ودور المؤسسات التعليمية بجانب الأسرة في عمليات تشكيل السلوك الفردي وكباقي علماء النظرية الوظيفية رأى أن وظيفة المدرسة وأهميتها تغيرت من المجتمعات التقليدية إلى المجتمعات الحديثة أين كانت الأسرة هي المسولة على التنشئة الاجتماعية وكانت المهن وراثية فأصبحت المهن مكتسبة لا وراثية، وأصبح يتوقع من المدرسة أن تزود الطالب بمختلف أنواع المعارف والمهارات اللازمة لدخول سوق العمل بذلك أصبحت مسؤوليات المدرسة أكبر من المجتمعات الحديثة، هذا وسعى "مانهايم" لربط التعليم بالحرية الفردية وأكد على تداخل بينهما وبين الديمقراطية كما ربط بين التعليم وعملية التخطيط، وأكد على أهمية تطوير المؤسسات التعليمية لانجاز أهدافه العامة.

● بور كايم Durkheim: اهتم بدراسة سوسيولوجيا المنهج وأسس لتصوراته للتعليم والتربية من خلال نظريته العامة حول التضامن الاجتماعي المندرجة ضمن إطار النظرية البنائية الوظيفية العامة، من أهم مؤلفاته (التربية وعلم الاجتماع، الأخلاق والتربية)، تمثل تصوره في أن التربية شيء اجتماعي يعمل على تغيير المجتمع ككل، وأن التربية هي الوسط الاجتماعي الذي يحدد الأفكار والمثل والقيم، وأن التربية هي الوسيلة التي تعزز وجود المجتمع وتعمل على استمراره واستقراره، وأن التربية أهم مكونات الحياة الجمعية والتي تؤدي إلى التنوع وزيادة التخصص في المهن وتقاسم العمل.

● تالكوت بارسونز T.Parsons: مثل الاتجاه البنائي الوظيفي المحدث نسبياً، من أهم مؤلفاته (طبقة المدرسة)، وضمن النظرية البنائية الوظيفية العامة ناقش التربية بمعالجته لنظريته عن الأنساق الاجتماعية، وركز على جعل النظام التربوي والتعليمي سبب في الضبط

الاجتماعي، وفي حدوث التكامل والتجانس والتعاون والتماثل للقوانين التي تحافظ على المجتمع ككل، كما ركز على المدرسة كطبقة اجتماعية، والثقافة المدرسية، ودور الجامعة كتعليم عالي في تغذية جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة.

2. مدخل الفعل الاجتماعي: أسست لهذا المدخل تصورات ماكس "فيبر M.Weber" متلازمة مع تصورات العديد من رواد علم الاجتماع، طرح نظرية الفعل الاجتماعي من خلال مناقشته لعملية تطور وازدهار الرأسمالية الغربية، فركز على جهود الاتجاه العقلاني في المجتمع الحديث الذي يعتمد على التعليم، كما درس العلاقة بين التعليم والتدريب.

3. مدخل نظرية رأس المال البشري: وهذه النظرية الأشهر والتي ضاع صيتها طويلا خلال الخمسينيات والستينيات وربما للآن، رغم أنها ركزت جانب واحد فقط وهو الجانب الاقتصادي، فقد ربطت عملية التنمية بالتعليم، ووضعت افتراض أن هناك علاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية من خلال أهمية التعليم في عملية التنمية الاقتصادية بـ "الاستثمار في رأس المال البشري"، ولم تتبلور هذه النظرية عدا ما جاء في أبحاث "تيودور شولتز T.Schultz" الذي ناقش فيها علاقة التعليم والنظام التربوي بالنظم الاجتماعية الأخرى، وناقش مدخلات ومخرجات التعليم وإعداده للقوى العاملة واعتبار التعليم نوع من الاستثمار الاقتصادي وجزء من عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجوهر عملية التنمية الشاملة، وركز فيها على عملية إعداد قوى العمل.

ب. المدخل الراديكالية (النقدية): ارتبطت هذه المداخل بمدرسة فرانكفورت التي ظهرت في ألمانيا وحاولت انتقاد كل من البنائية الوظيفية، والماركسية التي ناقشت في عمومها مشكلات وظواهر خاصة بالمجتمعات الغربية، وقد ركزت المداخل الراديكالية على النظم الاجتماعية والاقتصادية بما فيها النظام التعليمي، وكيفية توجيه هذا النظام إلى إيديولوجيات محددة سواء ماركسية اشتراكية أو رأسمالية، غير أن هذه النظريات لم تحقق ما يسمى بدولة الرفاهية لوجود الكثير من التناقضات في المجتمعات الاشتراكية سابقا أو الرأسمالية وغياب تطبيق الديمقراطية أو تطويرها عن طريق المؤسسات التعليمية أو المؤسسات الأخرى.

مقابل هذا ظهرت مجموعة من المداخل الحديثة لدراسة التعليم والنظام التعليمي كنظرية الحرمان الثقافي التي ركزت على دراسة الثقافات الفرعية للطبقة العمالية، ومدرسة إعادة

التحليل الاجتماعي للتربية والتي جاءت في تحليلات "ويكسر Wexer" الذي طرح أفكاراً جديدة لتطوير أهداف التعليم في المجتمعات الحديثة.

II. التكوين الجامعي:

يعد التكوين الجامعي أحد أهم الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية والاستثمار في الرأس المال البشري من أجل تأهيل الأفراد للقيام بالمهام والأعمال المختلفة، فالتكوين أهميته البالغة في تكوين الإطارات المتخصصة، وسنحاول في هذا الجزء إلقاء الضوء على التكوين الجامعي من خلال تحديد مفهومه، وتوضيح أهم نماذجه، وتحديد العناصر المكونة له.

1. مفهوم التكوين الجامعي: قبل تعريفه نوضح أولاً تعريف التكوين:

أ. تعريف التكوين:

• **التكوين في المفهوم اللغوي:** مصدر الكلمة ن: كَوَّنَ، يُكْوِنُ، تَكْوِنًا وتعني الكلمة أن يكون الإنسان لنفسه أو لغيره شيئاً ما، أو يكون مكوناً في إطار معين، ليصل لتكوين سليم لمجموعة من البرامج أو لمجموعة من الأشخاص، لأداء وظيفة معينة أو عمل ما، والتكوين يعني الإخراج من العدم إلى الوجود⁽¹⁾.

• **التكوين في المفهوم الاصطلاحي:** يعد الفكر الإداري الفرنسي أول من استعمل كلمة تكوين (Formation) كبديل للمصطلح الإنجليزي تدريب^(*) (Training)⁽²⁾، والمصطلح جاء من الكلمة اللاتينية Formaro أو Forma، التي تعني إعطاء الفرد الشكل الإنساني عن طريق تنمية ملكاته الخاصة كالذكاء، والإرادة، بهذا يصبح القصد منه إيجاد الشيء أو تشكيله، بمعنى إحداث تغييرات من وضع إلى وضع آخر⁽³⁾، وقد عرف على أنه: "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في

¹ - عز الدين زايدي، الأستاذ الجامعي والتكوين البيداغوجي - الواقع والأفاق -، مقال على المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 09، عدد خاص، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، نوفمبر 2008، ص103.

^(*) التدريب: هو "عملية تحديد وتقدير الكفايات الرئيسية للقوى البشرية، من معارف، ومهارات، واتجاهات، من خلال التعليم المخطط، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية" أنظر المرجع: لخضر بن داده، التعليم من أجل التغيير: نظرة تحليلية في ضوء التوجهات السياسية المعاصرة، مركز الكتاب الأكاديمي، (د.م.ن)، 2017، ص 41.

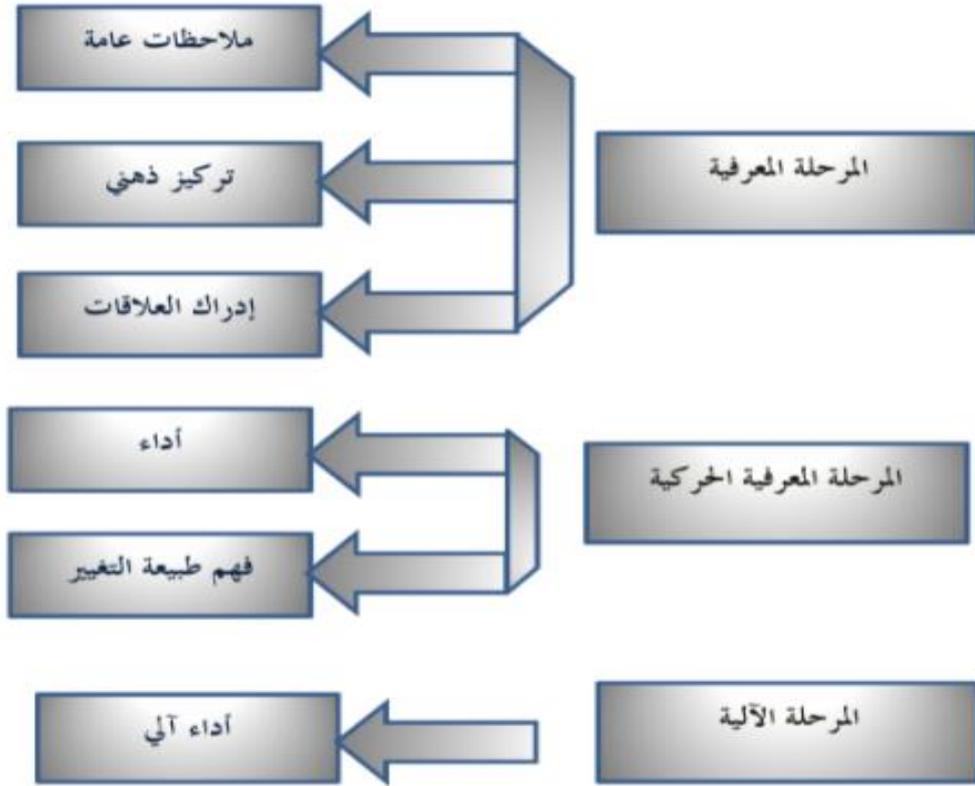
² - مراد فليون، القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين، مركز الكتاب الأكاديمي، (د.م.ن)، 2018، ص56.

³ - لخضر بن داده، التعليم من أجل التغيير: نظرة تحليلية في ضوء التوجهات السياسية المعاصرة، مركز الكتاب الأكاديمي، (د.م.ن)، 2017، ص43.

خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية كي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله وأن يطور أداءه العلمي والسلوكي بشكل أفضل⁽¹⁾.

يسعى التكوين إلى إحداث تغيير في سلوك الأفراد والجماعات، وهذا ما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ويعمل التكوين على الاتصال بالفرد من الناحية السلوكية من خلال ثلاث مستويات: مستوى المعارف (يكون النواحي النظرية)، ومستوى المهارات (يكون النواحي العلمية)، ومستوى السلوك (يكون النواحي النفسية)⁽²⁾. هذا ما يجعل عملية التكوين تتم على مراحل نبينها في الشكل 01-02 التالي:

الشكل 01-02: المراحل التكوينية لاكتساب المهارات



المصدر: لخضر بن داده، التعليم من أجل التغيير: نظرة تحليلية في ضوء التوجهات السياسية المعاصرة، مركز الكتاب الأكاديمي، (د.م.ن)، 2017، ص 45.

¹ - مراد فليون، المرجع السابق، ص 57.

² - مراد فليون، المرجع السابق، ص 57.

يؤكد الدكتور مراد فليون⁽¹⁾ والدكتور لخضر بن دادة على أنه لا يوجد اختلاف بين مدلول المصطلحين تدريب وتكوين رغم وجود مجموعة من التعاريف المستقلة لكل منها، ومرد ذلك هو وجود علاقة جدلية بين التعليم وكل من التكوين والتدريب، وأيضا ارتباطهما بالتعليم في علاقة إيجابية تداخلية مهمة تعمل على تحويل النسق المهاراتي إلى واقع عملي تطبيقي، والفرق بين التعليم والتدريب هو أن التدريب نوع من أنواع التعليم، إذ يعد كل تدريب تعليم بينما لا تقتضي الضرورة أن يكون كل تعليم تدريب⁽²⁾، بينما نجد الفرق بين التعليم والتكوين واضح في عدة عناصر يبينها الجدول 01-01 التالي:

الجدول 01-01: مقارنة بين التعليم والتكوين

التكوين	التعليم
*التكوين لم يظهر الاهتمام به إلا فترة ما بين الحربين العالميتين، مع الحاجة لتكوين الأفراد على الظروف غير العادية كاستعمال الأسلحة المتطورة والمعقدة، وتكوينهم على العمل بالصناعات التنموية..	*التعليم من خصائصه أنه تطور تاريخي، حضاري، ارتبط ظهوره إلى ما بعد القرن الثامن عشر ميلادي بعقود مواكبة مع قيم الثورة الصناعية والعلمية لمجتمعات أوروبا الغربية وتوجهاتها.
* التكوين يكون في مراحل أخرى لاحقة للتعليم، حيث المؤسسات التكوينية المتخصصة المعقدة.	* التعليم مرحلة ضرورية متقدمة تبدأ في سن مبكرة.
* التكوين تحصيل قدرة من الفهم والاستبصار، لفهم العلاقة بين العناصر وربط الأسباب والمسببات.	* يتم تحصيل التعليم بالعقل، ولا يحقق ذلك دائما تعليم.
* أكبر من عمليات إلقاء المعارف والمعلومات أو توفير التطبيق والتمرين.	* التعليم يتعلق بتلقي التراث العلمي للأفراد.

المصدر: إعداد الطلبة بالاستعانة ب: لخضر بن دادة، التعليم من أجل التغيير: نظرة تحليلية في ضوء التوجهات السياسية المعاصرة، مركز الكتاب الأكاديمي، (د.م.ن)، 2017، ص ص 47-48.

¹ - المرجع نفسه، ص56.

² - لخضر بن دادة، المرجع السابق، ص ص 42-43.

ب. تعريف التكوين الجامعي:

ركزت القليل من التعاريف على مصطلح التكوين الجامعي ومنها ما عرفه على أنه: "تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي يقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة، وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا"⁽¹⁾، كما عرف على أنه: " تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم، وتأتي هذه المهمة على رأس أولويات الجامعة، إذ أن إعداد وتهيئة الأجيال القادمة للعمل والمشاركة في التنمية المستدامة يعد عنصرا أساسيا في تقدم المجتمع والنهوض به في المجالات الأخرى"⁽²⁾، وعرف أيضا على أنه: "التكوين التدريجي، يشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، تهدف مجموعة هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد. وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية"⁽³⁾.

ومما سبق يمكن أن نضع للتكوين الجامعي التعريف الإجرائي التالي: التكوين الجامعي هو تعديل وصقل موجه بنظام معين للمعارف والمؤهلات والسلوكيات الإنسانية في الطالب الجامعي، لنحقق من خلاله تأهيله لسوق العمل في مجالات مختلفة حسب ميدان التكوين.

2. نماذج التكوين الجامعي:

هناك مجموعة من أنواع التكوين تنقسم وتختلف حسب مجموعة من المعايير كالفئة المستهدفة من التكوين أو الهدف منه ونجد منها: (التلمذة المهنية، التكوين السريع لرفع المهارة، التكوين المستمر، التكوين قبل الوظيفة، والتكوين أثناء الوظيفة والتكوين في مكان العمل، وأيضا التكوين المزدوج)، وتختلف حسب المستوى المطلوب تحقيقه من التكوين فنجد منها: (التكوين المهني، والتكوين الفني أو التقني، والتكوين التخصصي أو العالي أو

¹ - عبد الكريم سعودي، المرجع السابق ص72.

² - مجيد شعباني وعقيلة عكوش، متطلبات التكوين الجامعي والبحث العلمي من أجل تنمية رأس المال البشري في الجامعة الجزائرية، مقال على مجلة المستقبل الاقتصادي، المجلد 03، العدد 01، جامعة بومرداس، الجزائر، 2013، ص256.

³ - صليحة أحسن وزهية شابونية، المرجع السابق، ص56.

الجامعي⁽¹⁾، كما تختلف حسب طبيعة المؤسسات (التكوين داخل المؤسسة، والتكوين خارج المؤسسة إما في المعاهد الخاصة أو الالتحاق بالجامعات)⁽²⁾، والنوع المتعلق بالتكوين الجامعي نجد أن له عدة نماذج أو ما يعرف أيضا بأنماط وطرق التكوين الجامعي وهي النمط التكويني الدمجي التقليدي، والنمط التكويني الإنتاجي، ويمكن الجمع بين النمطين ونبينهما كما يلي⁽³⁾:

أ. نمط التكوين الدمجي المتمركز حول تبليغ المعرفة:

يعرف أيضا بالنموذج التقليدي، ويعتمد على تلقين المعرفة على مستوى الأهداف والوسائل الديداكتية وأساليب التقييم، في شكل نماذج وصور جاهزة من المعارف التي تمثل ماضي المتعلم، ويهتم في هذا النموذج على تضخيم الكتب وحشد المعلومات للطالب لحفظها دون التركيز على الفهم العميق لها، ومرتكزات هذا النموذج هي:

- تهذيب سلوك المتعلم بالقيم الثقافية الاجتماعية السائدة؛
- المحتويات الدراسية تخطط بنظام يقيني متمركز غير قابل للتعديل؛
- طرق التدريس تعتمد على الإلقاء والحوار الموجه من خلال الوصف والإيضاح؛
- الكتاب أساس الوسائل التعليمية للحصول على المعرفة؛
- التقويم يعتمد في الغالب على حفظ ما تم تلقينه؛
- العلاقة التربوية بين الطالب والأستاذ تتحكم فيها التبعية والسلطوية؛
- مركزية الطابع الإداري وجموده.

ما يمكن قوله عن هذا النموذج للتكوين الجامعي أنه يفتقد لروح البحث العلمي ويشكل خناقاً إدارياً تمارسه المؤسسات الجامعية بنظام تسييرها ومعاملات مدرسيها على الطالب الجامعي في حين كإنسان يحتاج للكثير من التحرر والتطور لمواكبة التحولات العالمية في مختلف المجالات.

ب. النمط التكويني الإنتاجي المتمركز حول إنتاج المعرفة:

¹ - جلول أحمد، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر - الحلول والاقتراحات-، مقال على مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، المجلد 05، العدد 03، الجزائر، سبتمبر 2017، ص-ص 18-19.

² - محبوب بن حمودة، تصور الترجمة الاقتصادية في ظل المتغيرات الاقتصادية الجزائرية الراهنة، مقال على مجلة المترجم، العدد 09، الجزائر، جوان 2004، ص 79.

³ - عبد الكريم سعودي، المرجع السابق، ص-ص 73-75.

أساس هذا النموذج هو فاعلية المتعلم بتقليص الهيمنة الخارجية عليه، وتدعيمه بقيم الاستقلالية والحرية والمبادرة، والتواصل التربوي والاجتماعي هذا كله مع إكسابه المهارات الحياتية والاستعداد للاندماج في سوق العمل. ومن مرتكزاته ما يلي:

- الجمع في الوسائل التعليمية بين الكتاب والوسائل الرقمية التكنولوجية الحديثة؛
- يبرز فيه دور المتعلم النشط المتحكم في الأنشطة العلمية بالبحث والحصول على المعرفة؛
- تنوع طرق التدريس من خلال علاقة التفاعل والشراكة بين الطالب بالمدرس؛
- تكوين طلبة يعتمدون على أنفسهم ومتشبعين بقيم الحرية والمبادرة؛
- التقويم يعتمد فيه على المبدئي ويكون بإيجاد الفرق بين الهدفين المنشود والمتحصل عليه؛
- مرونة التنظيم الإداري وسماحه باتخاذ القرارات، واتجاه المعلومات من الأسفل للأعلى والعكس في تفاعل وتشارك.

3. عناصر التكوين الجامعي:

تتفاعل أطراف أربعة في العملية التكوينية وتعتبر هي الأركان الرئيسية التي تقوم الجامعة من خلالها بوظائفها الأساسية وتتمثل في: هيئة التدريس، الطلاب، الهيكل الإداري والتنظيمي. ويمكن شرح كل عنصر كما يلي:

- **هيئة التدريس:** يمثلها مجموعة الباحثين والدارسين، لا تقتصر مهمتهم على تلقين الطلاب المعلومات الموجودة في الكتب فحسب بل يتشاركون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام الوسائل العلمية. ويمثل الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التكوينية كونه هو القائم عليها كما يقوم بمهام أخرى عدا التدريس وعلى مدار العام كالإشراف على مذكرات التخرج أو التدريبات الميدانية، الاجتماعات البيداغوجية والإدارية، والمشاركة في تحضير الامتحانات والمسابقات وتصحيحها، هذا في الشق البيداغوجي أما الشق الإداري فالأستاذ الجامعي يتولى تسيير بعض المهام الإدارية بالمؤسسات الجامعية كرئيس قسم، أو عميد كلية أو عميداً للجامعة شريطة أن يكون من ذوي الرتب العالية⁽¹⁾. وحتى تحقق الجامعة الجودة من عملياتها التعليمية لابد أن يكون لديها إضافة لمناهج دراسية جيدة وتعليم جيد، أساتذة ممتازون يستطيعون أن يتفاعلوا جيداً مع الطلبة، ومستعدون دوماً للتطوير من أنفسهم والتغير من أساليبهم

¹ - جلول أحمد، المرجع السابق، ص 20.

حسب ما تتطلبه التحولات العالمية⁽¹⁾. هذا ونشير هنا أيضا لضرورة الحرية الأكاديمية لهيئة التدريس التي تعني إنتاج المعرفة وتبادلها بحرية تامة من خلال عمليات التدريس والنشر العلمي وحرية إبداء الرأي في حدود القانون، وتمثل الحرية الأكاديمية كحق من حقوق هيئة التدريس مطلب أساس من أجل تعزيز الكشف عن الحقائق ورفع مستوى الإبداع وتطوير مخرجاتها الكمية والنوعية⁽²⁾.

● **الطالب:** إضافة لما ذكر عن الطالب سابقا في مكونات الجامعة نقول هنا أنه: أحد العناصر الفاعلة والأساسية في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي ويمثل عددا الفئة الغالبة في المؤسسة الجامعية، ويتمكن الطالب من خلال تكوينه الجامعي أن يطور من قدراته واستعداداته الشخصية وتنمية مهاراته بالمعرفة اللازمة لحياته العلمية والجامعية غير أن هذا يبقى مرتبطا بحصوله على مجموعة من الامتيازات منها احترام شخصيته في اختياره للتخصص الذي يرغب فيه لما في ذلك من دوافع تجعله مسؤولاً في المراحل اللاحقة⁽³⁾.

وتأدية الجامعة لوظائفها بصورة جيدة يضع الطالب أمام ضرورة تنصله من الصورة السلبية له، التي تختصر دوره في حفظ المناهج، وتوجيهه إلى الصورة الإيجابية التي تجعله يناقش ويحاور ويعرض أفكاره بجرأة وحرية وينتقد الأفكار القائمة ويعرض أفكار بديلة ويتفاعل مع تكنولوجيا العصر ويستخدم الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات في التعلم⁽⁴⁾.

هناك مبادئ سبعة لتعلم الطلاب وتحقيق الممارسة الناجحة في التعليم الجامعي تتمثل في: التواصل والاتصال بين الطلاب والهيئة التدريسية، التعاون بين الطلاب، التعليم الفاعل، التغذية الراجعة العاجلة، الوقت المتاح لأداء المهمات، السقف المرتفع

¹ - دي فينك، نحو تكوين خبرات في التعليم المفيد: منهجية متكاملة لتصميم المقررات الجامعية، ترجمة وليد شحادة، ط1، العبيكان للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2008، ص37.

² - حسن محمود العجلوني، الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، مقال على المجلة الأردنية في العلوم التربوية، لمجلد12، عدد04، الأردن، 2016، ص481.

³ - جلول أحمد، المرجع السابق، ص-ص 20-21.

⁴ - محمد علي عزب ومحمد عبد الحليم الطنطاوي، المرجع السابق، ص-ص 111-112.

للتوقعات، احترام تنوع المواهب وطرق التعلم، ثم من المهم أيضا إضافة لهذه المبادئ السبعة توفير بيئة مؤسسية شاملة وإيجابية ذات أداء معقول وعالي المستوى، لكن هذه المبادئ والشروط البيئية لا بد أن تنطلق من قناعة طلابية بضرورة التعلم وضرورة تطوير التعلم ضمن الأبعاد المتنوعة، وضرورة الإصرار على الدراسة، ضرورة توجيه الجامعات لطلابها توجهها تعليميا فاعلا نحو الأنشطة المناسبة⁽¹⁾.

• **الهيكل الإداري والتنظيمية:** تمثله مجموعة القواعد والأجهزة التي يتم بواسطتها تحقيق أهداف التنظيم، والجامعة أحد أهم هذه التنظيمات والمعقدة نسبياً ذات الثقافة التنظيمية والأسلوب الإداري الخاصين ويتشارك في تسييرها كل فرد بها كل حسب دوره⁽²⁾، ونجد أغلب الجامعات بالدول النامية مازال يغلب على هيكلها الإدارية والتنظيمية ولوائحها وتعليماتها المعتمدة الأسلوب التقليدي في صورة تعكس بالأساس فلسفة أهداف التعليم الجامعي التقليدي، الذي يتميز بالصلابة والجمود والبطء في الإجراءات الإدارية والمركزية، لذلك أصبح لزاماً على هذه الجامعات تجريب واستحداث وتبني أنماط ونماذج جديدة ومتطورة في التعليم الجامعي وكفيلة بمواكبة عصر التكنولوجيا والسرعة⁽³⁾.

III. التكوين الجامعي بالجزائر

مر التكوين والتعليم الجامعي بالجزائر بالعديد من التغيرات التي شكلت في مجملها تقريبا أربع مراحل لتطوره، وخاض فيها أشواطاً كبيرة ضد التحديات التي واجهت مختلف جوانب العالم المعاصر، هذا ما حددت به الجزائر مبادئها في التكوين الجامعي.

1. التطور التاريخي للتكوين الجامعي بالجزائر

لم يترك النظام التربوي الاستعماري للجزائر غداة استقلالها سوى جامعة واحدة هي جامعة الجزائر التي تأسست سنة 1851، كمعهد للطب، وبعدها تم إنشاء معاهد للحقوق والآداب

¹ - جورج كيوه وآخرون، نجاح الطالب في الجامعة (تهيئة الظروف المهمة/المؤثرة)، ترجمة: معين الإمام، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2006، ص43.

² - جلول أحمد، المرجع السابق، ص21.

³ - خالد سليمان أحمد شحادة المومني، الإدارة الجامعية (دراسات حديثة)، دار الكتاب الثقافي، إربد، الأردن، 2009، ص13.

والاقتصاد، منها تم إعادة تنظيم هذه الجامعة على أساس الكليات سنة 1909 لتضم أربع كليات هي: كلية الطب والصيدلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية وكلية الآداب والعلوم الإنسانية وكلية العلوم الدقيقة، وقد كان الهدف من إنشائهم هو تلبية حاجات أبناء المستعمر⁽¹⁾. ويمكن تقسيم تاريخ تطور التكوين في الجزائر إلى المراحل التالية:

أ. **مرحلة ما قبل الإصلاحات:** وتمتد هذه المرحلة من تاريخ الاستقلال 1962 إلى 1971، شهدت هذه المرحلة إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، للإشراف على تطوير التعليم العالي، كما يلاحظ أن التنظيم الفرنسي ظل سارياً صمن هذه الفترة، أما الدراسة فجمعت في ثلاث حلقات تستغرق فيها المرحلة الأولى ثلاث سنوات بعد البكالوريا بحصوله على شهادة الثانوية العامة، أما الحلقة الثانية فتدوم سنة أو أكثر يحصل الطالب بنجاحه فيها على شهادة الدراسات المعمقة، أما المرحلة الثالثة فهي للحصول على شهادة الدكتوراه منها إلى شهادة دكتوراه من الدرجة الثالثة ثم إلى دكتوراه الدولة كما يلتحق بها حامل شهادة الدراسات المعمقة. وتميزت هذه المرحلة بالسعي لتحقيق الأهداف التالية:

- تنفيذ البرامج من النزعة الفرنسية خاصة برامج العلوم الاجتماعية والإنسانية والحقوق.
- إلغاء الإدارة التربوية الفرنسية وإحلال إدارة تربوية جزائرية محلها.
- جعل التعليم حقاً لكل مواطن⁽²⁾.

ب. مرحلة إصلاح التعليم العالي 1971.

تميزت إصلاحات هذه المرحلة باتخاذ عدة إجراءات جديدة تمس التعليم العالي بداية من 14 جويلية 1971، واستمرت جهود الإصلاح طيلة أربع سنين أنهت بتتصيب اللجنة الوطنية لإصلاح النظام التربوي بتاريخ 30 أفريل 2002 والتي اشتمل تقريرها النهائي على التوصيات والتوجيهات الواردة في مخطط الإصلاح الذي تبناه مجلس الوزراء⁽³⁾ والذي ركز فيه على:

¹ - عدنان الأمين وآخرون، نحو فضاء عربي للتعليم العالي: التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، تقرير أعمال المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، نشر مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، القاهرة، جويلية 2009، ص-ص 305-306.

² - المرجع نفسه، ص-ص 307-308

³ - عبد القادر بلحاج، علاقة التكوين الجامعي بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية أثناء الإصلاح في الجزائر، مقال على مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، العدد 09، معسكر، الجزائر، ديسمبر 2014، ص22.

- الجزأة والتعريب التدريجي للبرامج خاصة برامج العلوم الاجتماعية.
 - تكوين إطارات قادرة على الاندماج مباشر في عالم الشغل.
 - تنويع مسارات التكوين للتكفل باحتياجات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والخدماتية.
 - تكوين أكبر عدد ممكن من الإطارات بتكلفة أقل.
 - إقران التكوين النظري بالتطبيقي من خلال انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي.
 - التخلي على نظام الشهادات وإدخال نظام ليسانس أربع سنوات بعد البكالوريا والماجستير ودكتوراه الدولة.
 - الأخذ بنظام السداسيات والمقاييس.
 - تغيير نظام الكليات إلى نظام المعاهد⁽¹⁾.
- ج. مرحلة العودة إلى نظام الكليات:

ابتدأت هذه المرحلة من الستينيات في 1999، تم من خلالها الإصلاح الهيكلي للجامعة بتراجع الوزارة عن تنظيم المعاهد إلى نظام الكليات، إذ تم دمج معظم التخصصات مع بعضها البعض بكلية واحدة دون أساس واضح، مع وجود اختلاف في ما تضمنه الكليات من تخصصات من جامعة لأخرى، فهذه الإصلاحات لم تعتمد على الدراسات تقويمية للنظام القائم لتحديد ايجابياته وسلبياته والاستفادة منها في الإصلاح الموالي، كما يعاب على هذه المرحلة بقاء التسيير بعقلية المعاهد وعدم استفادتها من الاستقلالية المالية والبيداغوجية⁽²⁾.

د. مرحلة إصلاح الـ ل.م.د:

- وهو ما يعرف بـ نظام ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، وكان هذا سنة 2004 والذي أبقى على هيكله الجامعة والكليات، بينما كانت التغييرات الجذرية متعلقة بالعملية البيداغوجية⁽³⁾، إذ يساهم هذا النظام في ضبط المبادئ الكبرى للتكوين والمتمثل أهمها في⁽⁴⁾:
- تصحيح إختلالات نظام التعليم العالي وتحسين نوعية التكوين.
 - اقتراح مسارات تكوينية متنوعة وتكييفها مع الحاجيات الاقتصادية.

¹ - عدنان الأمين وآخرون، المرجع السابق، ص 308.

² - المكان نفسه.

³ - المكان نفسه.

⁴ - عبد القادر بلحاج، المرجع السابق، ص 82-83.

- تلائم نظام التكوين العالي مع الأنظمة التكوينية العالمية.
 - تنمية التكوين عبر مختلف مراحل الحياة إلى جانب التكوين الأولي.
 - ترقية البعد المهني للتعليم والتقريب بين الفضاء الجامعي والمحيط الاقتصادي.
 - ضمان تكوين عال بأشكال متعددة تركز على المهارات والموارد البشري المؤهل للاندماج في سوق العمل.
 - تسهيل حركة الطلبة وتوجيههم، ومرافقتهم في أعمالهم وتثمين عملهم الذاتي.
 - تطوير الامتياز في الجامعة للارتقاء بها إلى مستويات المرجعيات القياسية الدولية.
2. مبادئ التكوين الجامعي بالجزائر

تستمد الجامعة هذه الأسس من تفاعل العوامل الثقافية التي تشكل المجتمع كالدين والمناخ، والموقع الجغرافي، الخلفية السياسية، والحالة الاقتصادية، النسيج الاجتماعي، النسق القيمي والعادات والتقاليد والأعراف، وتتأثر هذه الفواعل بقوة الضغوط الخارجية والداخلية كالغزو الثقافي والصراع الحضاري، وغلبة المادية والاقتصادية على المعايير الأخلاقية، هذا عدا تعرض الدين والعقيدة للحروب الأصولية والعرقية، وتواصل تعرض الدول النامية للاستعمار على اختلاف أنواعه المباشر وغير المباشر، وكالبطالة وقصور الخدمات التربوية، وتفشي الأمية وانتشار الفقر، والانتكاسات التنظيمية للمؤسسات وشيوع الفساد في كافة مستويات المجتمع، هذا ما يعود بالسلب على هذه الأسس⁽¹⁾ والمتمثلة في:

- الشمول: وتعني إحاطة الأهداف بكل المجالات التي يسعى التعليم العالي لتحقيقها⁽²⁾، فهذا الأساس يتناول مدى إحاطة الأهداف العامة للتكوين مجتمعة بكل المجالات التي يسعى التكوين في الجامعة إلى تحقيقها في مجال نمو الطالب والمجتمع، فعندما يتناول الهدف شخصية الطالب بأبعادها المختلفة النفسية والمعرفية والجسمية والاجتماعية فلا بد من الإحاطة بهذه الأبعاد المختلفة مجتمعة؛
- التكامل: يعني هذا الأساس مدى ترابط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع؛

¹ - حفيظة مخنفر، المرجع السابق، ص 167.

² - المكان نفسه.

- **الواقعية:** يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تكون مثالية وإنما تستند إلى الوقائع وتعتمد على المنهجية العلمية⁽¹⁾.
- **المستقبلية:** تعني أن تكون الأهداف مرنة تتوقع للمستقبل وتتنبأ بما هو آت⁽²⁾، حيث يتضمن الهدف دائما طموحا وتوقعا مستقبليا وتطويرا للأحوال الراهنة وتجديدا واعتناء بها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع؛
- **القابلية للتطبيق:** يؤكد هذا المبدأ على ضرورة صياغة الأهداف العامة للتكوين الجامعي بشكل قابل لأن يطبق ويترجم إلى الواقع العملي، ولا تبقى هذه الأهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات الواقع و أن تتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع⁽³⁾، وهذا ما يعني أن عملية الأهداف وواقعيتها لا تخضع للشعارات النظرية المثالية⁽⁴⁾.

¹ - جلول أحمد، المرجع السابق، ص 19.

² - حفيظة مخنفر، المرجع السابق، ص 167.

³ - جلول أحمد، المرجع السابق، ص 19.

⁴ - حفيظة مخنفر، المرجع نفسه، ص 167.

خلاصة:

خلصنا في هذا الفصل إلى أن الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي لها دور مهم وأساسي في تحقيق التنمية الشاملة للبلدان، وللاستثمار في العنصر البشري من خلال الوظائف التي توكل لها والمتمثلة في إعداد الكوادر والإطارات التي يوكل لها لاحقا قيادة المجتمع، وتفعيل البحث العلمي والاستمرار فيه وتطويره لكشف الحقائق، ثم وظيفة خدمة المجتمع وتنميته التي تمثل أهم وظائفها، كما تعرفنا على أن أهداف الجامعة عديدة وذات قيمة عالية ومختلفة لكنها تنطلق من نفس الأسس وهي: شمولها وتكاملها، وأنها موجهة لخدمة المستقبل بواقعية وقابلية للتطبيق. وهناك مجموعة من الأركان الأساسية التي تتفاعل فيما بينها من أجل أداء الجامعة لوظائفها على أكمل وجه وهي: الأستاذ الجامعي (حلقة الوصل بين الطالب وبرامج الجامعة)، والطالب (العنصر الأساسي في الجامعة)، والإدارة (الحقل الذي ينظم من خلاله التفاعل بين جميع المكونات في الجامعة) والخطط والاستراتيجيات (المحرك الرئيسي لأهداف ووظائف الجامعة). وقد تمايزت المداخل النظرية لدراسة وتحليل الجامعة بين المداخل التقليدية التي شملت النظريات الوظيفية بما فيها (مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية، ومدخل الفعل الاجتماعي ومدخل نظرية رأس المال البشري)، وبين النظريات النقدية والمداخل الراديكالية.

كما تعرفنا على التكوين الجامعي الذي مثل طريقة تأهيل وتدريب القوى البشرية من خلال تقديم البرامج التكوينية المختلفة للطلبة حسب تخصصات متعددة تضمن تنظيم وإدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وتعرفنا على أن نماذج التكوين الجامعي تنقسم إلى اثنين نمط تكويني تقليدي (جامد)، ونمط تكويني دمجي (منفتح)، كما وجدنا أنه للتكوين الجامعي عناصر ثلاث هي: هيئة التدريس، الطالب، والهيكل الإداري والتنظيمي للجامعة.

أما عن التكوين الجامعي في الجزائر فقد شهد قطاع التعليم العالي تزايداً كمياً ونوعياً معتبراً منذ الاستقلال إلى يوم هذا، وتجلّى ذلك في تزايد عدد المؤسسات الجامعية، والارتفاع الهائل لعدد الطلبة المقبلين على التكوين الجامعي، وانفتاح التعليم العالي على العديد من التخصصات الجديدة واعتماد التكوين النوعي الحديث حتى تواكب التحولات العالمية ومتطلبات سوق العمل، وهذا ما تطلب من الدولة الجزائرية رفع التحدي لجعل التكوين الجامعي ناجح بكل المقاييس، فسعت لوضع البرامج الإصلاحية الملائمة، غير أن هذه الإصلاحات لم تبلغ بعد أهدافها

المنشودة، ولعل السبب الرئيسي في ذلك هو اعتماد التكوين في الجامعة الجزائرية على النموذج الكلاسيكي (النمط التكويني الدمجي) الذي يعتمد على المعارف النظرية المنفصلة عن العالم الواقعي، وعالم الشغل، وطرق التدريس القائمة على التلقين، ووسائل التكوين التقليدية، هذا من جهة ومن جهة أخرى ما سببه التسيير الإداري الجامد للجامعات الجزائرية، والخلل في العلاقات بين الطلبة وهيئات التدريس التي تغلب عليها السلطوية وعدم التشارك.

الفصل الثاني:

أهمية التكوين الجامعي لمتطلبات

سوق العمل

الفصل الثاني: أهمية التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل

تمهيد:

I. الإطار النظري لسوق العمل وسياساته

1. مفهوم العمل.
2. مفهوم سوق العمل وعناصره.
3. سوق العمل الخصائص والسياسات.

II. العلاقة بين سوق العمل والتكوين الجامعي

1. التعليم والعمل "استثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية شاملة".
2. زيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي.
3. التوزيع التشغيلي للسكان في الجزائر.
4. تخصصات التكوين الجامعي المطلوبة في سوق العمل.

III. واقع العلاقة وتفعيلها بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات

سوق العمل

1. الفجوة بين العملية التعليمية ومخرجاتها وبين سوق العمل ومتطلباته
2. أسباب ضعف الملائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.
3. أساليب تقليص الفجوة بين مخرجات التكوين الجامعي وبين سوق العمل.

تمهيد

خلقت أطوار التعليم بتدرجاتها من أدنى مستوى إلى التعليم العالي فما أكثر منحا تصاعديا خاصة بعد التطورات الاقتصادية والثورة التكنولوجية التي شهدها العالم المعاصر، وبعد أن أصبح الإنسان يمثل عنصراً مهماً لبعث وتنشيط الاستثمار الاقتصادي وتحقيق التنمية الشاملة.

أدى التزايد في الإقبال على التعليم والتكوين الجامعي إلى إحداث طلب وحاجة أكبر على العمل، الوظائف العامة والخاصة، وفرص التشغيل بأنواعه من جهة، كما أدت السياسات الاقتصادية المتبعة من طرف الدول إلى طلب المزيد من العمالة ذات التكوين الكفاء والقدرات المهنية والتكوينية العالية من جهة أخرى.

أكد هذا التزايد والإقبال المرتفعين مقارنة بفترات زمنية سابقة على وجود علاقة تفاعلية، تكاملية ديناميكية بين كل من التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

في هذا السياق وفي سياقات أخرى متشعبة عنها سنركز في هذا الفصل على أهمية العمل للإنسان كفرد وجماعة ولتنمية اقتصاده وتحقيق طموحاته، ونحدد مفهوم سوق العمل والاستثمار في رأس المال البشري وتبيان نظريته الاقتصادية، ثم سنبحث في حقيقة العلاقة بين سوق العمل ومخرجات التكوين الجامعي الذي يفترض به أن يكون بحجم التحديات التي يواجهها في الزمن الحاضر. كما سنتعرف على أهم تخصصاته المطلوبة في سوق العمل الجزائرية، ونبين حجم الفجوة بين المتفاعلين التكوين الجامعي وسوق العمل، وعرض بعض الإجراءات والأساليب التي توصل إليها مجموعة من المفكرين والباحثين عن حل للخلل في العلاقة بينهما خاصة على مستوى الدولة الجزائرية.

1. الإطار النظري لسوق العمل وسياساته:

1. مفهوم العمل:

كان العمل منذ زمن سحيق فاعلا ينتزع من العالم (الطبيعة) كل ما هو ضروري لحفظ البقاء النوعي فكل كائن حي يحي بالعمل، وبه يوجد وعليه يرتكز⁽¹⁾، ومفهوم العمل من أقدم المفاهيم التي عالجها الإنسان، إذ عرف هذا المفهوم تطوراً بارزاً مع تطور أنماط المعيشة البشرية فكلما تغيرت بيئة ومعيشة الفرد تغير مقابل ذلك مفهوم العمل وقيمه في المجتمع.

ومن المفكرين والفلاسفة الذين اهتموا بهذا المفهوم كان كل من أفلاطون وأرسطو اللذين فتحا مجال التفكير بهذا المفهوم وصنفاه إلى مهام نبيلة ومهام شاقة، أما ابن خلدون كان من الأوائل الذين تحدثوا عن العمل ككسب المعاش في مجتمع البدو والحضارة بفرضه للتعاون بين أفراد المجتمع في الأعمال، ومن أهم المفكرين الذين جعلوا العمل محورياً هاماً في حياة الإنسان كان المفكر السكوتلندي: "آدم سميث" الذي انتقل من فكرة العمل كعامل إنتاج إلى فكرة أنه مصدر تحصيل الأجر، ثم إلى فكرة العمل كنشاط إنتاجي⁽²⁾.

وكما مثل النشاط الجسمي للإنسان عملاً فإن نشاط الإنسان الفكري والعقلي والذهني يمثل أيضاً عملاً أو جزءاً لا يتجزأ من العمل الذي يمارسه بعضلات جسمه، فنشاط الإنسان في عضلات أعضائه وفي خلايا دماغه عمل، وقد نوه "ماركس" في كتابه "رأس المال" عن الصلة بين العمل الفكري والعمل الجسمي وقال أنها موثوقة بروابط لا تنفصم، فالعمل عنده هو استخدام قوة العقل والجمع بين الخصائص الجسمانية والذهنية الموجودة في شخصية الفرد أو الإنسان والتي تحركه للقيام لإنتاج أشياء نافعة⁽³⁾.

¹ - سراي الدين وهيب، في معنى العمل ومقالات أخرى في التربية والمنطق العلمي، دار مؤسسة رسلان، دمشق، سوريا، 2012، ص7.

² - جمال ديبس، العمل كقيمة اجتماعية في المجتمع الجزائري، مقال على مجلة الأسرة والمجتمع، المجلد 05، العدد 01، جامعة الجزائر 02، الجزائر، (د.س.ن)، صص 2-3.

³ - سراي الدين وهيب، المرجع نفسه، ص9.

ومن بين التعاريف التي قدمت للعمل نجد ما عرفه على أنه هو: "كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة حكومية كانت أو خاصة، أو في حرفة أو مهنة"⁽¹⁾.

2. مفهوم سوق العمل وعناصره:

إضافة إلى ما تم توضيحه كتعريف لسوق العمل في جزء المفاهيم من المقدمة العامة يمكن أن نوسع في هذا المصطلح من خلال ما يلي:

حسب منظمة العمل الدولية يشير مفهوم سوق العمل إلى الميزان الذي يجمع العاملين والوظائف، أين يتم تبادل للعمل مقابل أجر أو مقايضة عينية، فتمثل القوى العاملة الإمداد الحيوي لهذه السوق، وهذا المفهوم بين العناصر التالية لسوق العمل:

- سوق العمل: المكان الذي يلتقي فيه العرض بالطلب على خدمة العمل؛
- طالب العمل: كل الأفراد النشطين الذين لا يملكون عملاً والذين يعملون ويطمحون لفرص عمل أفضل؛
- عارضوا العمل: كل الهيئات العمومية والخاصة والمؤسسات التي يمكن لها أن توفر منصب عمل⁽²⁾.

ويمكن في ما يلي أن نقدم مجموعة من التعاريف التي خصت سوق العمل:

أ. سوق العمل هو " السوق المسؤول على عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، بمعنى سوق العمل هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد"⁽³⁾.

¹ - طارق السويدان، الحرية في دولة الإسلام القادمة (مفهوم الحرية التي نحلم بها، وتطبيقاتها وصورها وصفاتها والمفاهيم المغلوطة حولها، دار الإبداع الفكري، عمان، الأردن، ص183.

² - صبرينة طلبة، قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019، مقال على مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 01، الجزائر، جوان 2021، ص229.

³ - ياسية سليمة، مخرجات التعليم العالي (نظام ل م د) في الجزائر وتحديات سوق العمل، مقال على مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، العدد 3، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، الجزائر، سبتمبر 2018، ص26.

ب. سوق العمل هو: "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أن يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل.

وتتمتاز سوق العمل بمجموعة من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل. ولا تقل ظروف العمل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب"⁽¹⁾.

نشير هنا إلى أنه هناك فرق بين سوق العمل وسوق الشغل في ما تشير إليه فهوم العناصر السابقة، فبينما عناصر سوق العمل تتمثل في المكان الذي تشتري وتباع فيه خدمات العمل، ويمثل جانب العرض الموارد البشرية وتمثل المؤسسات جانب الطلب على العمل، فإن سوق الشغل يمثل جانب الطلب فيه مجموع القوى العاملة وجانب العرض المؤسسات⁽²⁾.

3. سوق العمل الخصائص والسياسات:

أ. خصائص سوق العمل: يمكن تلخيص الخصائص التي يتميز بها سوق

العمل في الجزائر كما يلي:

- غياب المنافسة الكاملة عن هذا السوق، بسبب نقص المعلومات لدى العمالة حول توفر فرص العمل والتوظيف المتاحة ونقص الانتقال الجغرافي لهذه العمالة حيث الأجر العالية؛
- سوق العمل مرتبط بالتقدم التكنولوجي والتقني أين حلت الآلة محل اليد العاملة، ما سبب إلغاء للوظائف، وظهور خبرات لم تكن موجودة وتتطلب مستوى تعليمي أعلى؛
- تأثر سوق العمل بالعديد من العوامل سواء منها الجغرافية، أو الديمغرافية، أو ما تعلق بالنظام الاقتصادي؛
- تأثره سوق العمل بالنظام الاجتماعي والثقافي من سلوكيات وتقاليد⁽³⁾.

¹ - صابرينة بنية وفتيحة بلحيلالي، دراسة مدى توافق مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل -حالة خريجي تخصص بنوك وتأمنينات العاملين بقطاع البنوك- ، مقال على مجلة الاقتصاد والتنمية، المجلد 09، العدد 01، جامعة تيارت، الجزائر، ص 176.

² - صبرينة طلبة، المرجع السابق، ص 229.

³ - المرجع نفسه، ص ص 229-230.

- العجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور في الحرف؛
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل؛
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلال في العرض من الطلب في مجال التشغيل؛
- عدم توفر شبكة وطنية لجميع المعلومات حول التشغيل؛
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع؛
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ ولا يوفر مناصب للشغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل؛
- الضعف بين القطاعات في ما يخص التنسيق⁽¹⁾.

ب. سياسات سوق العمل:

تتمثل سياسات سوق العمل في الإجراءات والتدابير الكمية والنوعية التي تتبناها مختلف أجهزة الحكومة ومختلف شركائها الاقتصاديين من أجل التأثير على سوق العمل من جانبيه العرض والطلب⁽²⁾.

وحسب Gazier, Gautié تعرف سياسات سوق العمل على أنها: "مجموعة من الإجراءات العمومية في سوق العمل بهدف تحسين سيره والتقليل من الاختلالات التي يمكن أن تظهر على مستوى هذه السوق"⁽³⁾.

أما عن تصنيف سياسات سوق العمل فهي تقسم إلى صنفان: سياسات سوق العمل النشطة أو ما يعرف بالفعالة، وسياسات سوق العمل السلبية أو ما يعرف بالخاملة ويمكن شرحها فيما يلي:

- سياسات العمل النشطة (Active): وتهدف إلى تنشيط سوق العمل بمختلف التدابير التي ترمي إلى دعم التشغيل وخلق فرص عمل في فترة حالية ومن ضمنها: تخصيص موازنة لدعم التشغيل، تشجيع ودعم خلق المؤسسات، أي تشجيع روح المقاولانية،

¹ - صابرينة بنية وفتيحة بلجيلالي، المرجع السابق، ص 176.

² - صبرينة طلبة، المرجع السابق، ص 230.

³ - المكان نفسه.

وتشجيع وتحفيز المؤسسات على تشغيل الشباب، تقديم منح بطالة للباحثين عن عمل، ويمكن أن تمتد إلى تقديم منح إعداد للشباب قصد الحصول على مؤهلات مطلوبة في منصب عمل مرتقب.

● سياسات العمل الخاملة (Employabilité): وتسمى أيضا الإستباقية لأنها تأتي في سياق استباقي، وخاملة لأن آثارها لا تظهر في المدى المنظور، وهي تهدف لتحقيق التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل، ومن ثمة يكون أبرز مظهر لها هو تحقيق التوافق بين التكوين والشغل، وهذا ما عني مراجعة قطاع التكوين على كل المستويات ومنها التكوين الجامعي من حيث الحجم والنوعية، وذلك وفقا لتطور متطلبات سوق العمل، فهذه السياسات تهدف أيضا إلى تنشيط عملية التشغيل لكن في سياق استباقي تنبئي يستوجب متابعة مستمرة لاتجاهات سوق العمل، أين لا يمكن أن تكون الإجابات الإستباقية كافية ما لم تعنى في عمومها بإيجاد آليات تنشيط الاستثمار ودعم الحركية الاقتصادية، وكذا تطوير منظومة التعليم والإعداد⁽¹⁾.

II. العلاقة بين سوق العمل والتكوين الجامعي

1. التعليم والعمل "استثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية شاملة":

كان الاعتقاد السائد في السابق أن الاستثمار الحقيقي يتمثل في الاستثمار في رأس المال الطبيعي (الآلات والمعدات والمباني)، لهذا كان على المجتمع من أجل زيادة الدخل عليه أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال الطبيعي، لكن مع مرور الوقت وبعثوث النمو الاقتصادي وزيادة رأس المال الطبيعي ارتفع عدد العمال الخام مقابل هذا فقد بدا أن التعليم نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع، وأشار بذلك العديد من الاقتصاديين إلى أهمية التعليم منهم آدم سميث، دافيد ريكاردو، مالتوس، ألفرد مارشال. من هنا لا يمكن بأي حال من الأحوال لأحد إنكار وجود علاقة جد وطيدة بين التعليم (الاستثمار في الرأس المال البشري) والعمل (الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة)، هذه الأخيرة التي تنطلق من التقدم الاقتصادي والذي لم يعد مرتبطاً فقط برأس المال المادي أو مصادر الثروة وإنما ارتبط أكثر في عصرنا

¹ - مجموعة مؤلفين، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية سياسات التنمية وفرص العمل: دراسات فُطرية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط01، بيروت، لبنان، مارس 2013، من الموقع الإلكتروني: <https://books.google.dz/books> تاريخ الزيارة: 2021/06/29، الساعة : 02:5.

الحالي بمصادر الثروة البشرية (الإنسان) الذي أصبح من الضروري الاهتمام به من أجل إحداث التنمية. ويرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بالتعليم وتحقيق تراكم نوعي وكمي فيه⁽¹⁾.

ويمكن تعريف رأس المال البشري في ما يلي:

هو "القيمة المحصلة من المعرفة، والمهارات والقدرات التي تمكن الأفراد من إنتاج السلع والخدمات، والتي تؤثر على الدخل النقدي والعوامل النفسية للأفراد بشكل تصاعدي"⁽²⁾. ونجد أن رأس المال البشري يواجه العديد من المخاطر أهمها مخاطر تقادمه، ومخاطر اغترابه، ومخاطر الإحباط إلى جانب تلوث الأداء التقويمي له،.... ومن المخاطر التي تتعلق بتقادمه نجد خطر تقادم المعرفة، وخطر تقادم القدرات والمهارات والخبرات⁽³⁾.

أما عن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري فجاء كما يلي: "هو الإنفاق على المجالات التي تساهم في بناء الإنسان جسدياً وعقلياً من بداية طفولته وأثناء حياته الإنتاجية وأهم هذه المجالات هو الإنفاق على التعليم، الصحة، التغذية، التكوين"⁽⁴⁾.

لعب رأس المال البشري دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية والتقنيات الإنتاجية كون عنصر العمل هو أهم مدخلات العملية الإنتاجية، وبغض النظر عن طبيعة التقنية المستخدمة وجب أن يتلائم التطور في رأس المال البشري كما ونوها مع تطور التقنيات المستخدمة وأساليب الإنتاج، وقد تناول "ثيودور شولتز" في فترة الستينيات التأسيس لنظرية رأس المال البشري متنسباً إياها هو ومجموعة أخرى من المفكرين منهم "شولزر" و "جاري بيكر" من رحم النظريات الاقتصادية ذات التأثير الكبير في عالم اليوم. وقد اعتمد "شولتز" في نظريته على ثلاث أسس فرضها لبناء مفهوم رأس المال البشري وهي:

¹ - نورية معتمد وفيصل مختارية، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2014، مقال على مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 3، العدد الاقتصادي 35، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2013، صص 484-486.

² - صالح أحمد علي، إدارة رأس المال البشري: مقترحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار البازوري العلمية، عمان، الأردن، 2015، صص 28.

³ - المرجع نفسه، صص 31.

⁴ - نورية معتمد وفيصل مختارية، المرجع نفسه، صص 487.

- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري المتراكم، والذي كان يعرف بفعل العنصر المتبقي، ثم صار مرادفاً لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري؛
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد؛
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس مال تقليدي.

وقد ذكر "شولتز" أن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان والتي تكون الوحدة الاقتصادية، ويعتقد أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع قائلًا أيضاً هذا العنصر مرتبط بالمعارف والمعلومات كقدرات مكتسبة وقابلة للتجديد وغير قابلة للنفاذ كباقي أنواع رأس المال الطبيعي كان أم آلي⁽¹⁾.

هكذا أضحت العلاقة بين الجامعة وسوق العمل علاقة تفاعلية دائمة ومستديمة فعادة ما يعرض المحيط السوسيو اقتصادي حاجياته وخصائصة من جهة وتتولى الجامعة ملئ جزء مهم من هذه الخصائص، غير أن هذا التفاعل واجه العديد من التحديات والعراقيل في دول العالم الثالث ومنها الجزائر حيث انعكس ضعف العلاقة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل بوجود فجوة بينهما تتطلب الكثير من البحث والدراسة من أجل تقليصها، وتضع التكوين الجامعي والتعليم العالي أمام رهانات صعبة جعلت خريجي الجامعة يواجهون عوائق أمام سرعة إدماجهم، لتكون البطالة هي نتاج هذا الرهان⁽²⁾.

2. زيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التكوين الجامعي:

عالمياً بدأ هناك تزايد كمي ونوعي في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي وتطلب هذا التزايد من الجامعات عبر مختلف البلدان باستجابات مناسبة كتطوير محتوى مقرراتها،

¹ - صالح أحمد علي، المرجع السابق، ص-ص 66-67.

² - منال حريزي ومهدية هامل، العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الطرح الكلاسيكي والجديد -دراسة تحليلية-، مقال على مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية ، العدد 04، جامعة الشاذلي بن جديد ، الطارف، الجزائر، جويلية 2020، ص129.

وأساليب التدريس ونظم الالتحاق بها، وقد سعى الوافدون الجدد للجامعات لتحقيق أهداف عملية ونفعية، هذا ما أحدث إعادة هيكلة التعليم الجامعي، أين أصبح الطلب يركز على التخصصات التي تفيد بشكل مباشر في سوق العمل، وحول العديد من الجامعات عبر العالم إلى مراكز للتدريب والتكوين، وجعل المقررات تركز بدل من النظريات وأساسيات المعرفة على التعليم بإكساب المهارات أكثر وهذا أيضا ما أسس للتعليم الذاتي والتعليم من خلال العمل، والبناء، والتعلم بالمشاركة بدل من التعلم بالتلقين، ومقابل هذا وجد أنه للتحويلات الاقتصادية أيضا دور في زيادة وتنوع الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي إذ طالت هذه التحويلات نمط العملية الإنتاجية نفسها وغيرت من هيكل العمالة، بالتغيير الكبير الذي مس تركيبتها، وأيضا الذي تعلق بمهارة ممارسة العديد من المهن كون العمل في التحول الاقتصادي أضحي يتطلب من العاملين النظرة الشمولية والقدرة على التكيف مع المتغيرات واتسام أمالهم بالإبداع والابتكار⁽¹⁾.

والجامعة الجزائرية على غرار الجامعات الأخرى وقفت أيضا أمام هذه التحديات، فمثلت هذه الزيادات في أعداد الطلبة تحدياً كبيراً واجهته الجزائر، فنجد أن عدد الطلبة المسجلين فاق كل التوقعات في السنوات الأخيرة فنجد عدد الطلبة قد ارتفع إلى 1.277.000 سنة 2014⁽²⁾، ليرجع ويرتفع ويتجاوز المليون والنصف مليون طالب سنة 2016، حيث كانت هذه الزيادة هي نفسها التي عرفتتها الجامعات الجزائرية لمدة أربعين سنة منذ سنة 1962 بثلاث جامعات على مستوى الوطن بعدد لا يفوق 2000 طالب إلى سنة 2001، أين وصل الطلبة المسجلين 488617 طالب. هذه الأعداد المتزايدة من الطلبة المسجلين في المؤسسات الجامعية تتطلب من الدولة الجزائرية بذل الكثير من الجهود للعمل على ترقية قطاع التعليم العال وبدا ذلك من خلال المبالغ الضخمة التي صرفت على هذا القطاع إذ وصلت قيمة ميزانية قطاع التعليم سنة 2017 ما يعادل 310.12 مليار دج مقارنة مع سنة 2010 والتي خصصت لهذا القطاع ما يقارب 173.84 مليار دج⁽³⁾.

¹ - يوسف سيد محمود، أفاق تربوية جديدة رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي، الدار المصرية اللبنانية، (د.م.ن)، 2008، ص-ص 31-33.

² - فوزية بلعجال، تقدير احتياجات سوق العمل وملاءمتها مع مخرجات التعليم العالي، مقال على المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 09، عدد خاص، جامعة الجيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، نوفمبر 2018، ص300.

³ - فاطمة يحيوي وفور خديجة، المرجع السابق، ص113.

جعل هذا التزايد الجزائر أمام تحدي ضرورة توفير عروض عمل تتناسب مع التكوين الجامعي الذي يتلقاه الطلبة، إذ اهتم واقع التكوين الجامعي بالجزائر بالجانب الكمي أكثر منه بالجانب النوعي في ظل تأطير لا يتوافق ومتطلبات سوق العمل. فكان الاستثمار في الرأس المال البشري من بين أهم الركائز التي يعول عليها رغم أن ارتفاع مستويات البطالة الخاصة بالطلبة الحاملين للشهادات الجامعية كان نتيجة عدم توافق شهاداتهم والعروض التي يوفرها سوق العمل من جهة وعدم توفر التأهيل والكفاءة المناسبة لشغل مناصب العمل المتوفرة من جهة أخرى⁽¹⁾.

كما نجد أن التخصصات المتبناة في الجامعة الجزائرية شهدت أكثر تنوع، أين ارتبط هذا التنوع بفرصة للحصول على وظيفة بعد التخرج في تخصص ما أكثر من غيره، وفي ما يلي سنتعرف على أهم هذه التخصصات المطلوبة في سوق العمل إلى جانب التعرف على موصفات مخرجات التعليم العالي المطلوب في سوق العمل.

3. التوزيع التشغيلي للسكان في الجزائر:

أدت الزيادة الضخمة في الإقبال على التعليم العالي والتكوين الجامعي إلى ارتفاع أعداد الطلبة الموجهة لسوق العمل، هذا وفي المقابل عرفت الجزائر فائض في العمالة ما أدى إلى توزيع اليد العاملة بشكل غير متوازن بين القطاعات ونبين ذلك في ما يلي:

أ. القطاع الفلاحي: شهدت اليد العاملة في قطاع الفلاحة تراجعاً واضحاً، مرده إلى التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد وانتهاجها لسياسة التصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات غير الفلاحية، هذا إضافة إلى الفوارق في المداخل ما بين القطاع الفلاحي وباقي القطاعات مما أدى إلى تسرب اليد العاملة من القطاع الفلاحي إلى القطاعات الأخرى ومن ذلك تناقص اليد العاملة في قطاع الفلاحة سنة 2004 من 1617 إلى 917 سنة 2015؛

¹ - فوزية بلعجال، المرجع السابق، ص 300.

- ب. **القطاع الصناعي:** هذا القطاع ورغم الاستراتيجيات التنموية التي انتهجتها الجزائر واهتمامها بالقطاع الصناعي إلا أن نسب العمالة فيه بقيت ضعيفة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهذا رغم وجود تزايد فيها من سنة لأخرى؛
- ج. **قطاع البناء والأشغال العمومية:** شهد هذا القطاع من بين القطاعات الأخرى تزايداً في اليد العاملة ومن إحصائيات هذه الزيادات ارتفاعها بما يقارب الضعف سنة 2004 من 968 إلى 1776 سنة 2015
- د. **قطاع الخدمات:** يستقطب هذا القطاع على عكس القطاعات الأخرى أكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر، إذ يحتوي قطاع الخدمات بدوره على مجموعة من القطاعات الأخرى كالتجارة، الإدارة، النقل، والخدمات ومن إحصائيات العمالة بهذا القطاع نجد أن اليد العاملة به بلغت سنة 2004 ما مثل 4153 لترتفع سنة 2015 إلى 5624، ومرد هذا الديناميكية الاقتصادية⁽¹⁾.

الحديث عن القطاعات السابقة يقودنا للحديث على تقسيمها إلى قطاع خاص وقطاع عام، إذ عرف هذا الأخير تطوراً في نسبة اليد العاملة والتي بلغت سنة 2004 عدد 2678 وتزايد سنة 2015 ليرتفع إلى 4455، أين بُرر لذلك برغبة القوى العاملة للتوظيف لدى القطاع الحكومي تأميناً على حياتهم المهنية ونتيجة الظروف، أما القطاع الخاص فقد عرف استحواده على عدد كبير من العمالة التي قدرت سنة 2004 بـ 5121 لترتفع بشكل أكبر سنة 2015 بـ 6139. وكان ذلك نتيجة وجود فرص العمل بهذا القطاع نتيجة التحولات الاقتصادية التي تعيشها البلاد، كما عملت الجزائر على تشجيع هذا القطاع لاستقطاب اليد العاملة أكثر. مقابل هذا الارتفاع لليد العاملة في السنوات الأخيرة في مختلف القطاعات إل أن البطالة ما زالت تتصدر أزمات الجزائر ولم يغطي الارتفاع في اليد العاملة نسبة البطالة نظراً للأزمة الاقتصادية التي تعاني منها الجزائر بسبب انخفاض أسعار البترول⁽²⁾.

¹ - فاطمة يحيوي وفور خديجة، المرجع السابق، ص-ص 115-116.

² - المرجع نفسه، ص-ص 116-117.

4. تخصصات التكوين الجامعي المطلوبة في سوق العمل

تتمثل مخرجات التعليم العالمي في أنها هي: "هي المخرجات البشرية لمؤسسات التعليم العالي، والذين يتكونون من الطلبة الذين أنشأوا دراستهم النظرية والتطبيقية خلال دراسة عدد مطلوب من المقاييس النظرية عبر عدد من السنوات وفي تخصصات متعددة، والذين يحملون المكتسبات المعرفية والعلمية والكفاءات المهنية للتوجه إلى سوق العمل الحالي أو المستقبلي"⁽¹⁾.

إذ يجد الطالب الجامعي نفسه أمام تحدي الحصول على وظيفة قبل تخرجه، بل قبل حتى اختيار تخصصه، فينصب استفساره عن إمكانية التوظيف بعد التخرج من عداه قبل استفساره عن محتوى التعليم من الناحية العلمية.

ونجد أن شعب العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تتدرج ضمنها عدة تخصصات (التاريخ، الصحافة، الفلسفة بفروعها، علم النفس بفروعه، علم الاجتماع بفروعه) هي التخصصات التي تحضاً بإقبال أكبر من غيرها وتستقبل أعداد كبيرة من الطلبة خاصة طلبة الشعب الأدبية في المرحلة الثانوية، وهذا التزايد في الإقبال فتح المجال أمام من الاستفهام حول مصيرهم بعد التخرج على اعتبار أن "أهم وظائف الجامعة هو إعداد القوى العاملة المدربة مهنيًا وذلك بغرض التكفل بأعباء المجتمع ومواجهة مختلف الاحتياجات والمتطلبات المتعلقة به من المهن"، وتتمثل المهن التي يوجه لها أصحاب هذه التخصصات في قطاع التعليم تحديداً وفي الإدارة أيضاً منها (رتبة المتصرف الإداري أو مستشار التوجيه المدرسي) وذلك دائماً حسب التخصص، غير أن ما تطلبه مؤسسات التوظيف قليل جداً مقارنة بالعدد الهائل من خريجي هذه الشعب والتخصصات.

هذا ونجد أن التخصصات الأكثر طلب في محيط التوظيف وسوق العمل هي التخصصات العلمية بكل فروعها ومجالاتها، والتي تنتج الفنيين والمهندسين كالعاملات مهرة، هذا ما أوجب على الجامعة توجيه الطلبة أكثر نحو مجالات التكوين أين يعاني الاقتصاد الوطني أكبر نقص

¹ - ياسية سليمة، المرجع السابق، ص 25.

في الإطار واستحداث تخصصات علمية تكون مواكبة أكثر لاحتياجات التنمية وسوق العمل⁽¹⁾.

في مقابل ذلك فإنه لا بد من الإشارة إلى أن سوق العمل الآن ومستقبلاً لم يعد يتطلب من الأفراد كمخرجات للتكوين الجامعي المزيد من التعليم فقط، بل أصبح يفرض نوعاً مختلفاً من التعليم، وهو التعليم الذي ينمي فكر الأفراد إلى التفكير الناقد، ويجعله قادراً على التعلم أثناء العمل، وذو كفاءة وقدرة للتعلم ضمن مجموعات وفرق وتطبيق المعرفة بفاعلية، حتى يتمكن من الانخراط في سوق العمل بالسرعة التي تتميز بها هذه السوق الديناميكية⁽²⁾.

III. واقع العلاقة وتفعيلها بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل

ميز التذبذب وعدم الملائمة علاقة مخرجات التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل وهذا ما استدعى من الدول النامية والمتقدمة البحث عن حلول لتقليصها، وقد كان التوصل للأخذ بنظام الجودة الشاملة في التعليم الجامعي الحل الأمثل في الدول المتقدمة خاصة، وقبل البحث عن هذا الحل والعديد من الأساليب التي يمكن من خلالها تجاوز هذا الفارق، كان لا بد من تحديد أسباب ضعف هذه الملائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وسنتعرف على كل هذه العناصر في هذا الجزء من بحثنا.

1. الفجوة بين العملية التعليمية ومخرجاتها وبين سوق العمل ومتطلباته:

هناك شواهد اجتماعية تؤكد على وجود فجوة بين التعليم الجامعي ومخرجاته وبين سوق العمل وما يتطلبه من مواصفات معينة: منها الخاصة بالخريج والتي تجعله ممتلكاً للمهارات المطلوبة وقادراً على أداء عمله بكل حرفية، ومنها الخاصة بالمدرس الذي لا بد أن يثبت كفاءته في أداء مهامه المتطورة بتطور المحيط، ومواصفات خاصة بالإدارة التي أضحت أمام تحديات العولمة مطالبة بتتبع نظام الجودة الشاملة، ومواصفات خاصة بالبرامج التعليمية والحرص على فاعليتها، ويمكن أن نوضح هذه الشواهد في ما يلي:

¹ - بختة زيان وعبد الرزاق برقوث، المرجع السابق ص-ص 90-91.

² - جيهان عبد العزيز رجب عبد العزيز، أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف، مقال على مجلة كلية التربية، العدد 172، الجزء 01، جامعة الأزهر، الجمهورية العربية المصرية، 2017، ص511.

- العجز التعليمي: والمقصود به أن هناك استثمار في التعليم لكن دون عوائد فالنواتج التربوية والمخرجات التعليمية لا تلقى الطلب الفعال في سوق العمل بالدرجة المطلوبة؛
- ارتفاع معدلات البطالة: حيث لا يوفر الإنتاج عدد وظائف متلائم وكم المخرجات التعليمية أو العكس؛
- اتساع الفجوة بين الإنتاج والتعليم: فقد أصبح هناك حاجة بالغة لبعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم العالي الحالي أو العكس فلا تجد بعض التخصصات التعليمية الفرص المناسبة بعد التخرج؛
- ارتفاع تكلفة التعليم: رغم أن التعليم في ظاهرة وفي جميع مراحلها مجاني غير أن الواقع أضحى يفرض معه تزايداً في تكاليف التعليم كلما انتقلنا لمستوى أعلى؛
- انخفاض العائد على الاستثمار التعليمي: وهذا سببه الارتفاع في تكاليف التعليم مقابل الانخفاض في الأجور المتوقعة، فالتدفقات النقدية الخارجة لتغطية نفقات التعليم أكبر من القيمة المتوقعة الإجمالية للتدفقات النقدية الداخلة بعد التعليم؛
- اعتماد المعارف فحسب كركيزة للتعليم: تركيز التعليم بشكل أساسي على المعارف والمعلومات وتجاهل السلوكيات والمهارات في غياب الأساليب والمواد والهيكل التنظيمية والمناهج والمنظمون وقصور النظرة للجانبين؛
- علاقة العمل بين المديرين والعمالة للأسوأ: هناك تدهور في العلاقة بين المديرين والمرؤوسين والعمالة الجديدة ووجود معاناة في تسيير العمل في الاتجاهين من وإلى القمة والقاعدة، ويرجع هذا لتدهور التعليم ومخرجاته؛
- ضعف المشاركة: إذ لا يشارك المنتجون والفنيون والمهنيون أغلب الوقت في تصميم البرامج التعليمية على جميع المستويات؛
- الخلل في الأدوار التنظيمية: وجود خلل وخلط في أداء الوظائف التعليمية والمهام المنزلية، وذلك بتوجيه الوظائف التعليمية من الجامعات إلى خارجها وتوجيه بعض المهام المنزلية إلى الجامعات؛
- نقص وقت الإنتاج: بسبب الخلل في نظم إدارة التعليم وانشغال الطلبة والمدرسين والطاقم الإداري بالكثير من الالتزامات التي أصبحت تتطلبها الظروف الصعبة وتداخل المسؤوليات؛

• **العمل في غير التخصص:** فرض وحش البطالة على أغلب خريجي الجامعات العمل في وظائف بعيدة عن تخصصاتهم العلمية⁽¹⁾.

كل هذه القرائن الشاهدة على واقع العلاقة بين التعليم وسوق العمل أكدت على أن العلاقة لها جوانبها العلمية والاقتصادية والاجتماعية كونها مثلت علاقة إرتباطية تكاملية حددتها الخطط والسياسات والتوجهات الاقتصادية، وبدورها هي كان لها أن عملت على تحديد مجالات الأعمال والمهن والتقنيات والتكنولوجيا بمؤسسات سوق العمل وفق متطلبات التنمية، ففي إطار هذه العلاقة تحددت التخصصات المطلوبة للمهن في منظومة التعليم العالي من خلال برامج وخطط ومناهج دراسية علمية وتطبيقية⁽²⁾.

2. أسباب ضعف الملائمة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل:

في مقال نشره الباحثين "إسماعيل بن خليفة" و"مصطفى منصور" على مجلة الدراسات المالية والمحاسبية بعنوان "دور اقتصاد المعرفة في تطوير مخرجات التعليم العالي من أجل ملائمة متطلبات سوق العمل" تحدثا عن واقع ملائمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل وعرضا مجموعة من الدراسات التي بحث أصحابها في هذا الشأن ومنها: (دراسة Murd، 2005 في الأردن: خلصت الدراسة لوجود فجوة بين مهارات الطلبة الخريجين والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وأن السبيل لتنمية مهارات الطلبة هو إعادة النظر في خطط التخصصات الجامعية المختلفة)، (دراسة Praveen، 2006 في الهند: ركزت على نوعية التعليم المتوافر في ضوء احتياجات العصر، وخلص فيها إلى ضرورة إعادة النظر في برامج تدريب المعلمين لبناء منظومة مهارتية قوية لجيل جديد)، (دراسة Pettenati, Mangion, Cigognini، 2007 في إيطاليا: ركزت على النمط التعليمي وعلاقته بإدارة المعرفة الذاتية، وعلى التعليم النموذجي وعلاقته بالبيئة، وخلصت إلى أن السياقات التعليمية التقليدية هي العائق الحقيقي أمام الاستفادة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وهذا ما يتطلب تطوير منهجيات التعليم ووضعه في إطاره المناسب)، (دراسة Hart، 2008 في أمريكا: ركزت على

¹ - نوري عبد الله هبال، المرجع السابق، ص-ص 365-366.

² - فاطمة يحيوي وفور خديجة، المرجع السابق، ص113.

انطباع أرباب العمل عن موظفيهم الجدد من خريجي مرحلة البكالوريوس، وخلصت إلى وجود نقص كبير في مهارات المتعلمين الأساسية لاحتياجات سوق العمل خاصة المهارة الكتابية وإدارة الذات والتفكير الناقد والتغيير)، (دراسة Shippers 2008، في الصين: وجدت الدراسة أن الطلبة انقسموا بين من يعتقد أن الجامعة لا تعمل على التطوير الاجتماعي العاطفي، وبين من يعتقد أن مساقات الجامعة الأكاديمية غير مفيد، فدعت إلى مساقات خاصة لدعم الطلبة تهتم بتدريس المهارات والتدريب عليها⁽¹⁾.

ومن هذه الدراسات خلص الباحثان " إسماعيل بن خليفة ومصطفى منصور " إلى أن أسباب ضعف الملائمة ما بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل والمجتمع إلى ما يلي:

- أ. انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية: في مؤسسات التعليم العالي والتي من مؤشراتنا (تدني التحصيل المعرفي، والتأهيل التخصصي، وضعف القدرات التحليلية والتطبيقية، والقصور في القيم والاتجاهات الإنتاجية)؛
- ب. قلة التأهيل خاصة في المهارات العلمية: فالتخصصات التطبيقية نسبتها الكمية والنوعية منخفضة خاصة في الدول النامية، فهي تعاني من قلة الإقبال عليها، وكذا ضعف التدريب والتأهيل فيها، رغم أنها من أكثر متطلبات سوق العمل؛
- ج. الزيادة في الطلب على التخصصات الإنسانية: فقد بلغت مخرجات التعليم في الدول النامية لهذه التخصصات نسبة 80% ما سبب محدودية فرص العمل المتاحة لها، مما تطلب تأهيلها إلى مهن تمكنها من زيادة الطلب عليها كمهن؛
- د. انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية: ويتمثل ذلك في تخريج أعداداً من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى⁽²⁾.

¹ - إسماعيل بن خليفة ومصطفى منصور، دور اقتصاد المعرفة في تطوير مخرجات التعليم العالي من أجل ملائمة متطلبات سوق العمل، مقال على مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، المجلد 8، العدد 1، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2017، ص-ص 465-466.

² - المرجع نفسه، ص-ص 466-467.

هـ. أما في الجزائر فإضافة للأسباب السابقة نركز أكثر على قلة البرامج الملائمة لمتطلبات التأهيلات الحديثة وضعف اندماج الجامعة في محيطها الاجتماعي والاقتصادي⁽¹⁾.

أسباب الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل لا يمكن إرجاعها فقط للجامعة فسوق العمل كطرف فاعل في العلاقة بين التعليم وسوق العمل مثل سببا واضحا من خلال:

و. عدم توازن آليات العرض والطلب: على يد العاملة المؤهلة في السوق المحلية؛
ز. عدم توافق المهارات مع طبيعة الأعمال: مهارات الطلبة الخريجين لا تتناسب مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص؛
ح. الشح في فرص العمل للاختصاصات السائدة عند الطلبة المتخرجين: ومرد ذلك هو التضخم في أعدا الطلبة المتخرجين وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج؛

ط. ارتفاع عدد المشتغلين بقطاع الخدمات: بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة⁽²⁾.

ي. محدودية مساهمة سوق العمل: ضعف مشاركته سوق العمل في تمويل البحث العلمي 1% في الدول النامية بينما بلغ في الدول المتقدمة 80% رغم أن هذا البحث العلمي من مصلحة سوق العمل الذي يواجه كل يوم تحديات جديدة ومختلفة تتطلب استمرار البحث وتطوير قدرات الطلبة الخريجين، وغيرهم من الفواعل بين مخرجات الجامعة وتسيير سوق العمل⁽³⁾.

ك. ضعف العمليات الاتصالية: بضعف التواصل بين الجامعة وجهات التوظيف كأن كل جهة تعمل في معزل عن الأخرى، رغم ما تأكد من علاقة التفاعل بين الجامعة وسوق العمل⁽⁴⁾.

¹ - ياسية سليمة، المرجع السابق، ص 27.

² - فاطمة يحيياوي وفور خديجة، المرجع السابق، ص 117-118.

³ - إسماعيل بن خليفة ومصطفى منصور، المرجع السابق، ص 467.

⁴ - منال حريزي ومهدية هامل، المرجع السابق، ص 131.

3. أساليب تقليص الفجوة بين مخرجات التكوين الجامعي وبين سوق العمل:

هناك مجموعة من الأساليب والإجراءات الواجب الأخذ بها حتى يتم تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، ونركز في ما يلي على أهم السبل التي اتبعتها الدول النامية ومنها الجزائر خاصة⁽¹⁾:

أ. من الجانب المعرفي :

- العمل على تفجير المعارف بسرعة بمناهج وأساليب عملية حديثة، مما يفرض على نظم التعليم سرعة متابعته ونشره، وإنتاج معارف جديدة وتنوع صور استخدامها، وتوفير القدرة الفكرية، والبنية التحتية لتوليد المعرفة والتقنية الجديدة التي يتطلبها سوق العمل؛
- العمل على الاستمرار في اكتساب المعرفة وتطويرها وتحويلها إلى مورد متجدد، مما يفرض على النظم التربوية إسراع الخطى لتكوين رأس المال المعرفي حتى تضمن توفير أصول العملية الإنتاجية،
- تطوير تقنيات المعلومات للمعلومات الرقمية والاتصالات والإعلام من أجل تقليص المسافات الزمنية والجغرافية بين الأسواق والشعوب والثقافات، ما يفرض تطوير على البلدان النامية خاصة تطوير نظم التعليم بها لأن التعليم عامل حاسم في تقاسم المعرفة وفي تحديد خصائص العمالة⁽²⁾.

ب. من جانب سوق العمل في الجزائر:

- تشجيع المبادرات المقاولاتية لدى الشباب لتجسيد أكبر عدد من المؤسسات المصغرة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المسطرة من قبل الوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي؛
- تخصيص هذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيًا ومرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج؛

¹ - جيهان عبد العزيز رجب عبد العزيز، المرجع السابق، ص 500.

² - إسماعيل بن خليفة ومصطفى منصور، المرجع السابق، ص 467.

- تمر الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية اقتصادية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق، تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة، وعلى هذا الأساس اتخذت جملة من الترتيبات كتحسين التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص، وتتميز هذه المرحلة لتطوير القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون أن نوعية الموارد البشرية تلعب دور مصيري بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي؛
- تبني النظام الجديد في الجامعة الجزائرية للرفع من مستوى الطلب على العمل المتخصص والدقيق من أجل علاقة مستقرة بين مخرجات التعليم ومدخلات العمل⁽¹⁾.

¹ - فاطمة بجاوي وفور خديجة، المرجع السابق، ص 122.

خلاصة الفصل:

خلصنا في هذا الفصل إلى أن الإنسان هو العنصر الإنتاجي الرئيسي وأهم مكتسبات الاقتصاد والمجتمع، لذا كان من أهم أدوار الدول أن تطور كفاءات وقدرات مواردها البشرية، فأصبح الاستثمار في رأس المال البشري مطمح أغلب الدول النامية بعد أن أثبتت فعاليته في الدول المتقدمة.

هذه الفعالية التي لا يمكن بلوغها من أن يكون محور استراتيجياتها هو التعليم والتكوين، إذ تمثل مخرجات التعليم والتكوين المادة الخام في سوق العمل وأهم مكونات عروض العمل. غير أن واقع العلاقة بين مخرجات التكوين الجامعي وسوق العمل خاصة في الدول النامية غير متلائمة ولا متوافقة وتحتاج إلى العمل على تقويمها وإصلاحها باستمرار حسب ما تخلقه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية من تحديات لها.

في هذا الفصل توصلنا إلى أن العمل لا يتطلب جهداً جسيماً فحسب بل إن ما يتطلبه أكثر من ذلك هو الجهد الفكري وتحيين المعارف وتطوير الخبرات وزيادة القدرات المهنية والحرفية لدى الأفراد، لكن حسب ما يتطلبه سوق العمل وما تفرضه الفواعل الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية المحيطة بالجامعة ومكان تلاقي العرض بالطلب (سوق العمل)، وحسب سياسات العمل التي تتبناها كل دولة وتلتزم بأدائها، هذا ما جعل الطلب الاجتماعي على التكوين الجامعي يرتفع برغبة من الطلبة واندفاعهم لخوض التجربة في البحث العلمي وتطوير المعارف بطرق أكاديمية، وأمل الحصول على وظيفة، أو بتحفيز من الدولة من خلال إتباع سياسات التحفيز للتوجه نحو التعليم والتكوين الجامعي مثل مجانية التعليم وغيرها؛ من أجل تحسين الإنتاج وزيادته، والاستفادة من المستوى العلمي والتكنولوجي ومواكبة العولمة في تسيير الاقتصادات وتوجيهها.

وقد وجدنا أن الجزائر تعاني في توزيعها التشغيلي للسكان من تباين كبير بين القطاعات المختلفة الفلاحي والصناعي وقطاع البناء والأشغال العمومية، وقطاع الخدمات، هذا الذي يمثل أكبر استقطاب لليد العاملة، وأن هناك فجوة بين مخرجات التكوين الجامعي وما يوفره سوق العمل للعمالة سواء في كمية مناصب العمل أو حتى في نوعية المخرجات وملئمتها

لمتطلبات سوق العمل، وهذا وقد اتبعت الجزائر مجموعة من الأساليب والإجراءات والسياسات لتقريب وتقليص الفجوة بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، ورغم هذا مازالت الجزائر لليوم تعاني من ارتفاع حاد في البطالة، وتذبذب واضح في توزيع مخرجات التكوين الجامعي على سوق العمل.

الفصل الثالث: التكوين الجامعي
ومتطلبات سوق العمل الجزائرية
(دراسة ميدانية)

الفصل الثالث: التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل (دراسة ميدانية)

تمهيد:

- I. تحليل نتائج الدراسة
 1. نتائج الفرضية الأولى.
 2. نتائج الفرضية الثانية.
- II. استخلاص عام.

1. تحليل نتائج الدراسة

الجدول 03-01: العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
20%	13	ذكر
80%	52	أنثى
100%	65	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-01، نجد أن أعلى نسبة هي نسبة 80% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لجنس الإناث.

تليها نسبة 20% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لجنس الذكور.

ومن هنا نلاحظ أن هناك تفاوت بين الجنسين في اقتناء مناصب الشغل، فغالبية الباحثين كانوا من فئة الإناث وهذا راجع لعدة أسباب منها أن رغبة الإناث في مواصلة التكوين ورفع مستواهم العلمي وما تحملن من مستوى وعي بالانشغال بالمستقبل، مقارنة بالذكور الذين يفضلون التوجه إلى الأعمال الحرة، وكذلك محاولة المرأة اقتحام وتمثيل صورتها في عالم الشغل، وتحقيق نوع من الاستقلالية المادية بغية تحقيق أهدافها.

الجدول 03-02: العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
78.46%	51	[37-24]
21.53%	14	[51-38]
100%	65	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-02 نجد أن أعلى نسبة هي نسبة 78.46% من مجموع أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين [24-37] سنة تليها نسبة 21.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين [38-51] سنة.

ومن هنا نلاحظ فئة الشباب تتراوح أعمارهم من 24 سنة إلى 37 سنة، وهي أكبر نسبة للمبحوثين، وهذا راجع لطبيعة المجتمع الجزائري والذي يمثل أغليته فئة الشباب، وأيضا لرغبة هذه الفئة في تحسين مستواهم العلمي ليتوافق مع طموحاتهم المهنية في سوق العمل، ولتحسين مستواهم المعيشي. إذا هم فئة يجب استغلال قدراتهم لأنهم برغم مناصبهم إلا أنهم يواصلون تكوينهم بهدف خلق التوازن والتكامل بين تكوينهم والوظائف التي يشغلونها لتطوير معارفهم.

الجدول 03-03: العينة حسب التخصص

النسبة %	التكرار	التخصص
29.23 %	19	ماستر 1 علم الاجتماع تنظيم وعمل
27.69 %	18	ماستر 1 علم النفس العيادي
21.53 %	14	ماستر 1 الأرطوفونيا
21.53 %	14	ماستر 1 علم الاجتماع التربوية
100 %	65	المجموع

من خلال الجدول 03-03 أعلى نسبة هي نسبة 29.23% من مجموع أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى ماستر 1 تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم. تليها نسبة 27.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى ماستر 1 تخصص علم النفس العيادي. كما تليهم نسبة 21.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى ماستر 1 تخصص آرطوفونيا. وتليهم نسبة 21.53% من مجموع عينة الدراسة لديهم مستوى ماستر 1 تخصص علم الاجتماع التربوية.

ومن هنا نلاحظ أن أعلى نسبة في التخصص المدروس بالجامعة هو علم الاجتماع العمل والتنظيم، بحيث تعود رغبة المبحوثين في دراسة هذا التخصص لأنه يتوافق مع مجال عملهم، وهذا ما يجعل النسق الاجتماعي متكامل داخل المجتمع في تطوير الأفراد في مختلف التخصصات لتحقيق أهداف من جانب تخصصاتهم ونوعية تكوينهم ومن ناحية أخرى احتياج المؤسسات للتسيير والتنظيم الفعال، وكذلك الاهتمام بهذا النوع من التخصص على مختلف فروعه ولما يكتسبه من أهمية في معالجة الظواهر الاجتماعية في كل جوانبها.

الجدول 03-04: العينة حسب نوع الشهادة

النسبة %	التكرار	نوع الشهادة
27.69 %	18	ليسانس علم النفس
29.23 %	19	ليسانس علم الاجتماع
21.53 %	14	ليسانس أرطوفونيا
21.53 %	14	ليسانس علوم التربية
100 %	65	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-04 أعلى نسبة 29.23 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة ليسانس في علم الاجتماع، تليها نسبة 27.69 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة في ليسانس في علم النفس. كما تليهم نسبة 21.53 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة ليسانس في الأرطوفونيا. كما تليهم نسبة 21.53 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة ليسانس في علم الاجتماع التربية.

ومن هنا نلاحظ أن جميع المبحوثين لديهم نوعية شهادة ليسانس وأغلبهم في علم الاجتماع، وهذا راجع لتوافد الطلبة العاملين لهذا النوع من التكوين وهو تكوين مطلوب تابع لمجال التنظيم والتسيير، وهو في الأخير يخدم أهداف المؤسسة تابعين لها ويخلق نوع من التوافق بين البرامج التكوينية ومناصبهم المعتمدة .

الجدول 03-05: العينة حسب المنصب الذي يشغله

النسبة %	التكرار	المنصب
10.67 %	07	متصرف رئيسي
9.23 %	06	عون إداري
4.61 %	03	مقتصد
1.53 %	01	مدير مدرسة ابتدائية
4.61 %	03	مستشار توجيه
7.69 %	05	أساتذة
26.15 %	17	أخصائي نفسي
12.30 %	08	موظف عمومي
4.61 %	03	رئيس مصلحة موظفين
16.92 %	11	أخصائي أرطوفوني
1.53 %	01	أخصائي اجتماعي
100 %	65	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-05 أعلى نسبة هي نسبة 26.15 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب أخصائي نفسي. تليها نسبة 16.92 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب أخصائي أرطوفوني، ثم تليها نسبة 12.30 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب موظف عمومي. تليها نسبة 10.67 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب متصرف رئيسي، وتليها نسبة 9.23 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب عون إداري. وتليهم نسبة 7.69 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب الأساتذة، كما تليهم نسبة 4.61 % من أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب مستشار توجيه، ثم تليهم نسبة 4.61 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب رئيس مصلحة الموظفين،

تليهم نسبة 4.61 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب مقتصد، وأخيرا تلتهم نسبة 1.53 % من مجموع أفراد العينة يشغلون منصب أخصائي اجتماعي.

من هنا نلاحظ أن طبيعة المؤسسة التعليمية تكوينية التي أجريت فيها الدراسة هي التي تفتح المجال والآفاق للتكوين حتى للعاملين، وهذا راجع لسياسة الدولة والبرامج التكوينية المسطرة من طرف الوزارة، بحيث نجد أن المبحوثين هم أخصائيين نفسانيين، وهذا راجع لرغبة العاملين في التكوين في هذا المجال بحكم توافقه مع مناصب عملهم التي يشغلونها.

الجدول 03-06: العينة حسب الوضعية

النسبة %	التكرار	الوضعية القانونية
60 %	39	دائم
40 %	26	مؤقت
100 %	65	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-06 يتبين أن أكبر نسبة هي 60 % من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود للمبحوثين الذين يشغلون المنصب الدائم. تلتها نسبة 40 % من مجموع أفراد العينة تعود للمبحوثين الذين يشغلون المنصب المؤقت.

من هنا نلاحظ أن الوضعية القانونية لأغلبية المبحوثين في المنصب هي دائمة وذلك راجع إلى استقرار وأمن المؤسسة الذي يجعلها في تطور مستمر، وتوافد العمال إلى مناصب دائمة لتحقيق إستمراريتهم في العمل وضمان استقرارهم المادي.

الجدول 03-07: العينة حسب الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات العمل
64.61 %	42	[سنة - 7 سنوات]
29.23 %	19	[8 سنوات - 14 سنة]
6.15 %	04	[15 سنة - 25 سنة]
100 %	65	المجموع

من خلال الجدول 03-07 نرى أن أكبر نسبة هي نسبة 64.61 % من مجموع أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة في العمل تتراوح بين [سنة إلى 7 سنوات].
تليها نسبة 29.23 % من مجموع أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة في ميدان عملهم تتراوح بين [8 سنوات - 14 سنة]، وتلتهم نسبة 6.15 % من مجموع أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح خبرتهم بين [15 سنة - 30 سنة].

من هنا نلاحظ أن هؤلاء المبحوثين الذين تراوحت خبرتهم من سنة إلى السبع سنوات لديهم خبرة، فهذه الأخيرة تلعب دوراً هاماً في تكوين طلبة الجامعة وتساعد العمال على أن يقدموا الأفضل في مهامهم الموكلة إليهم، وهذا ما يدفع بالمؤسسة إلى تحقيق أهدافها، وبالتالي رفع وتحسين إنتاجها وأيضاً رغبتهم في مواصلة تكوينهم بهدف تطوير مهاراتهم.

الجدول 03-08: يوضح العلاقة بين متغير البرنامج التكويني بالجامعة وعلاقته بمؤشر الاستفادة من المواد المدروسة بالجامعة في العمل

المجموع		لا		نعم		الاستفادة من المواد المدروسة البرامج التكوينية
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	غلبة النظري على التطبيقي
73.84 %	48	21.53 %	14	52.30 %	34	
6.15 %	04	1.53 %	01	4.61 %	03	غلبة التطبيقي على النظري
20 %	13	7.69 %	05	12.30 %	08	التساوي بينهما
100 %	65	30.76 %	20	69.21 %	45	المجموع

من خلال الجدول 03-08 تبين أن أكبر نسبة هي 73.84 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يعتبرون البرامج التكوينية السائد بجامعتهم يمتاز بغلبة النظري على التطبيقي، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 52.30 % من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين قد

استفادوا من المواد المدروسة بالجامعة في مناصب عملهم، تقابلها نسبة 21.53 % ترى أنها لم تستفد من المواد المدروسة في العمل. تليها نسبة 20 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن برامج التكوين بالجامعة يمتاز بتساوي النظري مع التطبيقي، إذ تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 12.30 % اعتبروا أنفسهم مستفيدين من المواد المدروسة في مجال عملهم، وتقابلها نسبة 7.69 % لم يستفيدوا من المواد التي المدروسة. وتليهم نسبة 6.15 % من مجموع أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن برامج التكوين الجامعي تمتاز بغلبة التطبيقي على النظري، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 4.61 % من مجموع أفراد عينة ترى أنها استفادت من المواد المدروسة بالجامعة وتقابلها نسبة 1.53 % اعتبرت نفسها لم تستفد من الدروس الجامعية في منصب عملهم.

من هنا نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أقروا أن البرامج التكوينية غلب عليها الجانب النظري على التطبيقي، وأحيانا يكون التساوي بينهما وهذا ناتج عن أن الجامعة تهتم بالمعارف والمجال العلمي أكثر من الميداني، كذلك من ناحية الاستفادة من المواد المدروسة صرح غالبية المبحوثين أنهم استفادوا منها وهذا راجع لطبيعة المؤسسة التكوينية التي تسهر على تكامل وبناء برامج يستفاد منها في الميدان العلمي. في هذا الإطار يقول "Jaspers" في كتابه "The idea of university" أن: "هناك ثلاث أمور تطلب من الجامعة وهي التدريب على المهنة، البحث العلمي، الثقافة العامة، لأنها المدرسة المهنية ومعهد البحث، والمركز الثقافي في آن واحد، وإن من يحاول دفعها لأن تصبح ثلاثة مراكز منفصلة، أحدها للتدريب المهني، وآخر للتعليم، وثالث للبحث العلمي يكون قد جرها إلى الانتحار، لأن حياتها تقوم على تفاعل الوظائف الثلاث وتكاملها"⁽¹⁾.

كذلك دراسة "رياب أقطي" حول موضوع التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية بحيث كانت نتائج الدراسة على أن التكوين الجامعي من خلال طرق التدريس والبرامج المتبعة لا يحقق كفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية باعتبار أنه تكوين يغلب عليه الجانب النظري، والذي يحد من فعالية أداء الإطار الذي يستند إلى الجوانب

¹ - وريدة براهيم، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة باتنة، الجزائر، 2004-2005، ص52.

التطبيقية والميدانية، ويعتمد عملية المشاركة في اتخاذ القرار لكنه يعطيه الوعي بأهمية التفاعل والتواصل مع محيط عمله⁽¹⁾.

توافقت دراستي مع دراسة "رياب أقطي" من ناحية البرنامج التكويني في الجامعة ألا وهو النظري لكن اختلفنا من ناحية أن الجامعة أصبحت لا تهتم بتطوير الطالب وهذا على حسب ما أقره المبحوثين في الدراسة.

الجدول 03-09: يوضح العلاقة بين متغير الصعوبات في البرنامج وأثناء التكوين الجامعي وعلاقته بمؤشر احتياج خريجي الجامعة لتكوين إضافي داخل المؤسسة

المجموع		أحياناً		لا		نعم		الاستفادة من المواد المدروسة	البرامج التكوينية
النسبة %	التكرار								
49.23%	32	6.15%	04	1.53%	01	41.53%	27	نعم	
50.76%	33	4.61%	03	1.53%	01	44.61%	29	لا	
100%	65	10.76%	07	3.07%	02	86.15%	56	المجموع	

من الجدول 03-09 الذي يوضح العلاقة بين صعوبات البرامج مع حاجة خريجي الجامعة إلى تكوين إضافي في المؤسسة أكبر نسبة 50.76% تميل إلى المبحوثين الذين يرون بأنهم لم تواجههم صعوبات خلال تكوينهم بالجامعة حيث تقابلها نسبة 4.61% من مجموع أفراد العينة يرون أن خريج الجامعة يحتاج أحياناً لتكوين إضافي داخل المؤسسة وتقابلها أيضاً نسبة 1.53% يرون أن خريج الجامعة لا يحتاج إلى تكوين إضافي داخل المؤسسة. تليهم ما نسبته 49.23% قد واجهتهم صعوبات خلال التكوين الجامعي حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 41.53% من مجموع أفراد العينة يرون أن خريج الجامعة بحاجة إلى تكوين إضافي داخل

¹ - رياب أقطي، المرجع السابق، ص 12.

المؤسسة، وتقابلها نسبة 6.15% يرون أن خريجي الجامعة بحاجة أحيانا لتكوين إضافي، وتقابلها أيضاً نسبة 1.53% يرون أن خريجي الجامعة لا يحتاجون إلى تكوين داخل المؤسسة.

من هنا نلاحظ أن الطلبة في تكوينهم لا يجدون صعوبة في البرامج من ناحية اكتساب المعارف بحيث أنها كانت سهلة لأن العمل داخل المؤسسة يشكل فضاء معرفي واجتماعي وثقافي ونفسي وانضباط إداري يتطلب تكوين إضافي وخبرة للتفاعل بايجابية لتحقيق أهداف المؤسسة، كذلك يعتبر الجانب الميداني جانب مهم يكمل جانب المعرفة، وينمي ويطور قدرات وكفاءات العاملين في مجال علمهم. وفي نفس الموضوع الذي يتمحور حول صعوبات البرامج تطرقت الباحثة "وسيلة زروخي" في دراستها لسنة 2012 حول التكوين الجامعي ودوره في التنمية الإنتاجية للمؤسسة الصناعية، إذ توصلت لوجود طلبة لديهم صعوبات كونهم لم يفهموا برنامج التكوين بالجامعة، وترجع ذلك بالأساس إلى قلة الوسائل العلمية وقلة التربصات الميدانية، وقلة الأعمال التطبيقية، بالإضافة إلى تعقد محتويات البرنامج.. ويؤكد كل هذا على أن البرنامج النظري يفتقر إلى التطبيق العلمي والممارسات الميدانية مما يعيق فهم الطالب لمحتويات البرنامج خاصة في التخصصات التقنية كما يوجد في المؤسسة الصناعية، وأن يصبح الطالب بحاجة إلى وسائل إيضاحية وكذا ميدان عمل كي يطبق فيه الطالب كل ما كان نظرياً⁽¹⁾.

لا يوجد توافق بين دراسة "وسيلة زروخي" التي صرحت أن مبحوثيها تلقوا صعوبات في البرامج والسبب هو غياب الوسائل العلمية وعدم وجود إمكانيات خاصة بالجامعة لإنجاح تلقين البرامج.

أما دراستي فتوصلت إلى أن البرامج التكوينية وتلقينها كان سهلاً وهذا ما جعل الطلبة لا يجدون صعوبة في إدراكها وهذا يبين أن طريقة التعليم تحسنت نوعاً ما.

¹ - وسيلة زروخي، التكوين الجامعي ودوره في تنمية الإنتاجية للمؤسسة الصناعية دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة، رسالة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، الجزائر، 2012، ص68.

الجدول 10-03: يوضح العلاقة بين متغير أهداف البرنامج التكوينية مع احتياجات المجتمع وعلاقته بمؤشر الجوانب التي لم يعطها البرنامج التكويني أهمية

المجموع		أخرى		إداري		التنظيم		جانب تكنولوجي		جانب إنتاجي		جانب العلاقات الاجتماعية		الجوانب التي لم يعطها البرنامج التكويني أهمية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار							
49.23%	32	3.07%	02	4.61%	03	13.84%	09	9.23%	06	7.69%	05	10.76%	14	تتناسق
13.84%	09	/	/	/	/	1.53%	01	4.61%	03	1.53%	01	6.15%	04	في بعض الأحيان
36.92%	24	16.92%	11	7.69%	05	1.53%	01	4.61%	03	3.07%	02	3.07%	02	لا تتناسق
100%	65	20%	13	12.30%	08	16.92%	11	18.45%	12	12.30%	08	20%	13	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-10 الذي يوضح العلاقة بين أهداف البرامج التكوينية مع احتياجات المجتمع بالجوانب التي لم تعطها البرامج التكوينية أهمية، حيث أكبر نسبة هي نسبة 49.23% من مجموع أفراد عينة الدراسة وتعود للمبحوثين الذين يرون أن أهداف برامج التكوين تتناسق مع احتياجات المجتمع حيث تقابلها نسبة تمثيلية تقدر بـ 13.84% من مجموع أفراد عينة يعلنون غياب الأهمية في جانب التنظيم، والتي تقابلها نسبة 10.76% من مجموع أفراد عينة الدراسة يرون أن جانب العلاقات الاجتماعية هو الجانب المهم ولم يعطه البرنامج التكويني أهمية، وتقابلها نسبة 9.23% من مجموع عينة الدراسة يرون أن الجانب التكنولوجي هو الجانب المهم، تقابلهم أيضا نسبة 7.69% تعتبر الجانب الإنتاجي هو ذو أهمية في ميدان العمل، تقابلها أيضا نسبة 4.61% تعتبر الجانب الإداري هو ذو أهمية، تقابلها نسبة 3.07% صرحت أن هناك جوانب أخرى ذات أهمية.

هذا وتليها النسبة 36.92% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن أهداف البرامج التكوينية واحتياجات المجتمع لا تتناسق، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 16.92% من مجموع أفراد عينة الدراسة يرون أن البرامج لم تعر الاهتمام لجوانب أخرى في ميدان العمل. تقابلها نسبة 7.69% يرون أن ذلك متعلق بالجانب الإداري، وتقابلها نسبة 4.61% يعتبرون الجانب التكنولوجي هو الجانب الذي لم تعيره برامج التكوين الاهتمام، وتقابلهم نسبة 3.07% والتي توزعت بنفس هذه القيمة على مبحوثين منهم من اعتبروا أنه الجانب الإنتاجي، بينما اعتبره الآخرون جانب العلاقات الاجتماعية.

كما تلتهم نسبة 13.84% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود إلى مبحوثين يعتبرون أن أهداف التكوين الجامعي مع احتياجات المجتمع تتناسق في بعض الأحيان، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 6.15% من مجموع أفراد عينة يرون أن جانب العلاقات الاجتماعية هو الجانب الذي يعطه التكوين أهمية، تقابلها نسبة 4.61% يعتبرونه الجانب التكنولوجي، تقابلها أيضا نسبة 1.53% موزعين بالتساوي على مبحوثين منهم من يرون أن الجانب الإنتاجي هو المهم بينما يرى الآخرون أن جانب التنظيم هو المهم.

من هنا نلاحظ أن البرامج التكوينية تتناسق، لكن رغم تناسقها إلا أنه لديها جوانب يجب أن نعطيها أهمية مع احتياجات المجتمع، إذ هناك ترابط بين أهداف التكوين وما يطلبه المجتمع الذي يعتبر كنسق كلي.

إن التكوينية الحالية تحتاج إلى المزيد من التوجيه وهذا راجع إلى تطور المجتمعات في كل المجالات وهذا ما يفرض تطوير البرامج التكوينية حتى تتوافق وتواكب التطور الحاصل في سوق العمل في ظل المنافسة الشديدة بين المنظمات حتى تضمن بقائها واستمراريتها، كما خلص الباحث "فتحي درويش عشيبية" في دراسته "وظيفة تنمية المجتمع"، حيث تحدث عن خدمة المجتمع واعتبر أن هذا التعبير هو الأكثر تحديداً لكل جوانب هذه الخدمة، وهي تعني كل ما تقوم به الجامعة من أنشطة وخدمات تتوجه بنتائجها للمجتمع أفراداً كانوا أو تنظيمات أو مؤسسات، وتتمثل أهمية هذه الخدمة كون الجامعة وبرامجها تسعى لتطبيق المعرفة في ميادين متعددة وترجمتها إلى واقع ملموس يسهم في تقدم المجتمع ونموه، وذلك من برامج متنوعة تؤدي استمرارية تعليم أفراد المجتمع وتحسين أدائهم لأعمالهم وتعريفهم بالجديد في تخصصاتهم ومهنتهم كما تمكن العاملين من تحقيق ذاتهم وتعزيز انتمائهم، بحيث صرح أغلبية المبحوثين أن جانب العلاقات الاجتماعية وجوانب أخرى منها الجانب النفسي هو الأهم.

الجدول 03-11: يوضح العلاقة بين نوعية الشهادة وعلاقته بمؤشر استجابة البرنامج التكوينية لمتغيرات العمل مع كيفية الالتحاق بالوظيفة

المجموع	عن طريق عقود ما قبل التشغيل						بمساعدة مقربين						على أساس المسابقة						استجابة البرامج التكوينية لمتغيرات العمل مع كيفية الالتحاق بالوظيفة نوع الشهادة	
	أحياناً		لا تستجيب		تستجيب		أحياناً		لا تستجيب		تستجيب		أحياناً		لا تستجيب		تستجيب			
	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %		
% 27.69	18	% 1.53	1	/	/	% 4.61	3	% 3.07	2	% 3.07	2	% 4.61	3	% 3.07	2	% 1.53	1	% 6.15	4	ليسانس علم النفس
% 29.23	19	% 6.15	4	% 3.07	2	% 1.53	1	% 6.15	4	/	/	% 1.53	1	% 7.69	5	% 1.53	1	% 1.53	4	ليسانس علم الاجتماع
% 21.53	14	% 1.53	1	% 1.53	1	% 4.61	3	% 3.07	2	% 3.07	2	% 4.61	3	% 1.53	1	/	/	% 1.53	1	ليسانس أطفونيا
% 21.53	14	% 3.07	2	% 1.53	1	% 6.10	4	% 1.53	1	% 1.53	1	% 6.15	4	% 1.53	1	/	/	/	/	ليسانس علم الاجتماع التربوي
% 100	65	% 12.88	8	% 6.13	4	% 16.90	11	% 13.52	9	% 7.67	5	% 16.90	11	% 13.82	9	% 3.06	2	% 9.21	6	المجموع
		23						25						17						

من خلال الجدول رقم 03-11 والذي يوضح العلاقة بين نوعية الشهادة واستجابة البرامج التكوينية لمتغيرات سوق العمل مع كيفية الالتحاق بالوظيفة حيث نجد أن أكبر نسبة هي 29.23% وتعود لمبحوثين يحملون شهادة ليسانس في علم الاجتماع، إذ تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 7.69% من أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن البرامج التكوينية تستجيب أحياناً لمتغيرات سوق العمل وهم من الفئة التي تم التحاقهم بالوظيفة عن طريق المسابقة، وتقابلها نسبة 1.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة توزعت على المبحوثين ممن يرون أن استجابة البرامج التكوينية لمتغيرات سوق العمل موجودة، وهم تابعين للفئة التي التحقت بالوظيفة عن طريق المسابقة، ومن يرون أن البرامج التكوينية لا تستجيب لمتغيرات سوق العمل وهم ينتمون لنفس الفئة (عن طريق المسابقة).

تقابلها نسبة 6.15% توزعت على المبحوثين منهم من يرون أن البرامج التكوينية أحياناً تستجيب لمتغيرات سوق العمل وهم من فئة من التحقوا بالوظيفة بمساعدة أشخاص مقربين ومن يرون أن البرامج التكوينية تستجيب أحياناً لمتغيرات سوق العمل وهم من الفئة التي التحقوا بالوظيفة عن طريق عقود ما قبل التشغيل .

تلتهم نسبة 27.69% من أفراد عينة الدراسة يعود لمبحوثين يحملون شهادة ليسانس علم النفس، حيث تمثلت في نسبة تمثيلية قدرت بـ 16.15% من مجموع أفراد عينة يعتبرون أن البرامج التكوينية تستجيب لمتغيرات سوق العمل وهي تابعة لفئة تم التحاقهم بالوظيفة من خلال مسابقة، تقابلها نسبة 4.61% من أفراد عينة الدراسة يعتبرون أنه هناك استجابة في البرامج التكوينية لمتغيرات سوق العمل، وهي الفئة التي تحصلت على الوظيفة من خلال عقود ما قبل التشغيل، تليها نسبة 21.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يحملون شهادة ليسانس أرطوفونيا حيث يقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 4.61% موزعة بالتساوي وبنفس القيمة على مبحوثين منهم من يرون أن البرامج التكوينية تستجيب لمتغيرات سوق العمل وهم من فئة من التحقوا بالوظيفة بمساعدة أشخاص مقربين.

من هنا نلاحظ أن تخصص علم الاجتماع بكل فروعته مطلوب للتوظيف في المؤسسات لأننا وجدنا كل المبحوثين ينتمون لهذا القطاع كالأخصائيين الاجتماعيين، والمتصرفين الإداريين، والذين تم التحاقهم بوظائفهم عن طريق المسابقة، وبحكم مناصبهم وعملهم الميداني تطلب ذلك منهم مواصلة تكوينهم، إذ صرحوا أن أهداف البرامج التكوينية تستجيب أحياناً

لتطلعات سوق العمل، وهذا ما يخلق نوع من التكامل والتوازن في النسق العام، ويحقق الأهداف سواء على مستوى المبحوثين كإنساق فرعية، أو كنسق عام. ويدخل هذا في إطار التكامل الأدوار ووظائف النسق، وأيضاً لأن هذه التخصصات تستوجب العمل في القطاع العام، وليست لها حظوظ للعمل في القطاع الخاص أو الأعمال الحرة أو الفردية، وهذا ما يدفع المبحوثين إلى رفع مستواهم العلمي ومواصلة تكوينهم.

وهناك دراسة للباحثة "ياسمين خدنة" بعنوان "واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية - دراسة حالة - جامعة منتوري قسنطينة" كانت نتائجها أن 50% من عينة الدراسة يرون أن البرامج غير ملائمة ولا تستجيب لما العصر من تطور، في حين عبر 42% بعكس ذلك، كما خلصت إلى أن ما قارب نسبة 64.29% رأوا أن البرامج والمقررات الدراسية تحقق إلى حد ما هدف إعداد الإطارات ذات الكفاءة، وأقرت بأن 35% يرون أنه لا يحقق ذلك، كما رأت الدراسة أن ما نسبته 23.08% من العينة ترى أن المعارف المكتسبة كافية لمتطلبات العمل، و30.77% رأت أنها غير كافية⁽¹⁾.

نجد هنا أن الباحث قد استنتجت أن البرامج التكوينية أضعف من أن تنتج وتطور أفراد أكفاء، عكس دراستنا التي استنتجنا ن خلالها أن المكاسب المعرفية ومتطلبات العمل يتوافقان ولا يوجد نفور بينهما.

الجدول 03-12: بوضح العلاقة بين متغير تصورك حول علاقة التكوين الجامعي مع مستقبل مهني وعلاقته بمؤشر توافق تخصصك مع منصب عمالك

المجموع		لا		نعم		توافق تخصصك مع منصبك تصورك حول علاقة التكوين الجامعي والمستقبل المهني
		نعم	لا	نعم	لا	
النسبة	%	النسبة	%	النسبة	%	
34	52.30%	06	9.23%	06	9.23%	ليس لديه علاقة
02	3.07%	06	9.23%	08	12.30%	على حسب التخصص
09	13.84%	08	12.30%	17	26.15%	لديه علاقة
45	69.23%	20	30.76%	65	100%	المجموع

¹ - ياسمين خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية - دراسة حالة - جامعة منتوري قسنطينة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، ص70.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03-12 أن العلاقة بين تصور الطلبة حول علاقة التكوين الجامعي مع المستقبل المهني وعلاقتها بتوافق التخصص مع منصب العمل، إذ نجد أن نسبة 61.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن التكوين الجامعي ليس له علاقة مع المستقبل المهني، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 52.30% توافق تخصصهم مع منصب عملهم، وتقابلها نسبة 9.23% لم يتوافق تخصصهم المدروس مع منصب عملهم .

تلي هذه النسب القيمة 26.15% التي تمثل نسبة من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن التكوين الجامعي لديه علاقة مع المستقبل المهني، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 13.84% صرحت أن تخصصهم توافق مع منصبهم، كما قابلتها أيضا نسبة 12.30% لم يتوافق تخصصهم المتلقي مع منصب عملهم الحالي.

تلت هذه النسب أيضا نسبة 12.30% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن العلاقة بين التكوين الجامعي والمستقبل المهني تكون على حسب التخصص، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 9.23% من مجموع أفراد عينة الدراسة صرحوا أن تخصصهم لم يتوافق مع منصب عملهم، كما قابلتها نسبة 3.07% صرحوا أن منصبهم يتوافق مع طبيعة نشاطهم.

نلاحظ من هنا أنه لا وجود لعلاقة بين نوع التكوين وسوق العمل، بينما يتوافق المنصب المشغول مع نوع التكوين، بمعنى أن المنصب الحالي للمبحوث يتوافق مع نوع التكوين الذي تلقاه العامل، أما مستقبل سوق العمل فلا يكفي لتطلعات المبحوثين مع نوع تكوينهم الحالي. لأن العرض أكبر من الطلب أي عدد الخريجين أكثر من المناصب المفتوحة والمتوفرة في سوق العمل، ومن هنا تطرقت الباحثة "رشيدة بن عيسى" في دراستها التي كانت تحت عنوان "التكوين الجامعي وعلاقته بالتأطير التربوي" فخلصت إلى أنه لا يوجد تطابق بين التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة، كما توصلت في دراستها إلى أن التكوين الجامعي وكما أشار المبحوثين في إجاباتهم عن السؤال المفتوح أن التكوين يعتمد أكبر على التلقين النظري بينما العمل في الوظائف بما فيها مهنة التعليم التي تتطلب أكثر الممارسة الميدانية لأن المعلم لا يتعامل مع آلات جامدة بل مع عقول (مخزن المعلومة التي يتلقونها)⁽¹⁾.

¹ - رشيدة بن عيسى، التكوين الجامعي وعلاقته بالتأطير التربوي -دراسة ميدانية - بثانوية جبر بن حيان بالمسيلة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص التنمية البشرية، جامعة المسيلة، 2013، ص74.

وهناك دراسة أخرى للباحثة "هنا" بعنوان "التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تجربة عمان"، أين هدفت دراستها إلى تقييم الخريجين ومتابعتهم لمعرفة مدى مواءمة المهارات والكفاءات التي يملكونها مع متطلبات سوق العمل، وقد بلغ المشاركون في المسح (1462) خريج وخريجة طبق عليهم الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن 37% من الخريجين كان لتخصصهم علاقة بمجال العمل، و43% يقترب منصب عملهم من تخصصهم، بينما 15% تخصصهم مختلف تماماً عن مجال عملهم كما أوضحت الدراسة أن الخريجين يعانون من عجز في المهارات النائمة (مهارات القرن 21)، وتمثلت في مهارات القدرات 37%، ومهارات الاتصال 33% ومهارات تنظيمية 33%⁽¹⁾.

إذ أن ما نستنتجه أن الجامعة أو القرارات الوزارية بدأت تهتم بوضع تخصصات تتناسب مع عالم الشغل وهذا حسب الدراسة التي توصلنا إليها.

¹ - هنا، التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تجربة سلطنة عمان، مداخلة مقدمة في المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية، 7-8 جانفي، عمان، 2012.

الجدول 03-13: يوضح العلاقة بين متغير التخصص وعلاقته بمؤشر فترة دراستك بالجامعة كافية لتحصيل المعلومات مع احتياجك لمن هم

أكثر منك خبرة

المجموع		أبداً				أحياناً				دائماً				احتياجاتك لمن هم أكثر منك خبرة مع فترة دراستك بالجامعة كافية لتحصيل المعلومات
		لا		نعم		لا		نعم		لا		نعم		
نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	نسبة %	تكرار	التخصص
%29.23	19	%3.07	02	/	/	%1.53	01	%12.30	08	%3.07	02	%9.23	06	علم الاجتماع تنظيم وعمل
%21.53	14	%1.53	01	%1.53	01	%3.07	02	%6.15	04	%1.53	01	%7.69	05	علم الاجتماع التربوية
%27.69	18	%1.53	01	/	/	%1.53	01	%10.76	07	%3.07	02	%10.76	07	علم النفس العيادي
%21.53	14	/	/	/	/	%1.53	01	%6.15	04	%1.53	01	%12.30	08	أرطوفونيا
%100	65	%6.15	04	%1.53	01	%7.69	05	%35.38	23	%9.23	06	%40	26	المجموع
		05				28				32				

من خلال الجدول رقم 03-13 والذي يوضح العلاقة بين متغير التخصص ومؤشر فترة دراستك بالجامعة كافية لتحصيل المعلومات مع احتياج الطالب لمن هم أكثر منه خبرة، بحيث أكبر نسبة هي نسبة 29.23% تعود لمبجوثين هم أصحاب تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت ب 12.30% من مجموع أفراد عينة الدراسة صرحوا بأن فترة دراستهم كانت كافية لتحصيل المعلومات وهم أنفسهم من كانوا أحياناً لمن هم أكثر منهم خبرة، تقابلها نسبة 9.23% من أفراد عينة الدراسة صرحوا بأن فترة دراستهم كانت كافية لتحصيل المعلومات وهم أنفسهم من كانوا دائماً يحتاجون لمن هم أكثر منهم خبرة، كما تقابلها نسب أخرى موزعة بالاختلاف منهم من قدروا بنسبة 3.07% من أفراد عينة الدراسة من صرحوا أنه لم تكن فترة دراستهم كافية لتحصيل المعلومات وهم أنفسهم من كانوا دائماً يحتاجون لأصحاب الخبرة، ومنهم من كانوا لا يحتاجون أبداً لأصحاب الخبرة.

تليها نسبة 27.69% من أفراد عينة الدراسة تعود لأصحاب تخصص علم النفس العيادي، أين تقابلها نسبة تمثيلية تقدر ب 10.76% موزعة على مبجوثين صرحوا أن فترة دراستهم كانت كافية لتحصيل المعلومات، ومنهم من كانوا دائماً في حاجة لمن هم أكثر منهم خبرة، ومنهم من كانوا أحياناً ما يحتاجون لمن هم أكثر منهم خبرة، تقابلها أيضاً نسبة 3.07% من أفراد عينة الدراسة تعود لتخصص طلبة الأروطوفونيا، حيث تقابلها نسبة تمثيلية تقدر ب 12.30% وهي تعود لمبجوثين صرحوا بنعم، أي أن فترة دراستهم كانت كافية لتحصيل المعلومات، وهم أنفسهم من كانوا بحاجة إلى مساعدة دائماً من أصحاب الخبرة، تقابلها نسبة 6.15% من أفراد عينة الدراسة تعود لمبجوثين صرحوا بنعم بأن فترة دراستهم بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات، وهم أنفسهم من كانوا بحاجة أحياناً للمساعدة من طرف أصحاب الخبرة.

تليها نسبة 21.53% من أفراد عينة الدراسة تعود لطلبة تخصص علم الاجتماع التربية، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت ب 7.69% والتي تعود لمبجوثين صرحوا بأنهم نعم وجدوا في فترة الدراسة فترة كافية لتحصيل المعلومات، وهم أنفسهم من كانوا أحياناً يحتاجون إلى من هم أكثر منهم خبرة، وتقابلها أيضاً نسبة تمثيلية قليلة قدرت ب 1.53% موزعة على مبجوثين منهم من صرحوا أنه بلا حول كون فترة الدراسة كانت كافية لتحصيل المعلومات، وهم أنفسهم من كانوا دائماً وأحياناً ما يحتاجون لمساعدة من هم أكثر منهم خبرة، ومنهم من صرحوا أنه نعم ولا لم

تكن فترة الدراسة كافية لتحصيل المعلومات، وهم أنفسهم من كانوا أبدأً لا يحتاجون إلى المساعدة من أصحاب الخبرة.

من هنا نلاحظ أن أغلب المبحوثين هم أصحاب تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، إذ أنهم أقرروا أن فترة دراستهم بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات واحتياجهم لمن هم أكثر منهم خبرة في مجال عملهم وأحياناً ما كانوا يطلبون مساعدة. أما طلبة تخصص علم النفس فقد أقرروا أن فترة دراستهم بالجامعة كانت كافية وأنهم دائماً وأحياناً ما كانوا يطلبون مساعدة ممن هم أكثر منهم خبرة في مجال عملهم. هنا يتبين لنا أن مطلب العمل يستوجب الخبرة، وربط ما هو نظري بما هو ميداني وهذا ما توصلت إليه الباحثة "أسماء هارون" في دراستها التي كانت بعنوان "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية".

توصلت الباحثة "أسماء هارون" أن الجانب التطبيقي يدعم الجانب النظري، إذ يقوم الجانب التطبيقي بتقويم وتطوير قدرات الطالب، ويرقى بمستوى مبادراته الشخصية، كما يجعله يكتسب منهجية التحكم، والجانب التطبيقي مهم لتحصيل الخبرة للطالب في مجال العمل⁽¹⁾.

¹ - أسماء هارون، دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر L.M.D، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، ص200.

الجدول 03-14: يوضح علاقة بين متغير المنصب وعلاقته بمؤشر اللغة التي تلقيت بها تكوينك إذا كانت كافية في ظل التطورات الحديثة

المجموع		نوعاً ما						لا						نعم						اللغة التي تلقيت بها تكوينك المنصب
		لغة مزدوجة		الفرنسية		العربية		لغة مزدوجة		الفرنسية		العربية		لغة مزدوجة		الفرنسية		العربية		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
9.23%	06	/	/	/	/	1.53%	01	/	/	/	/	3.07%	02	/	/	/	/	4.61%	03	عون إداري
4.61%	03	1.53%	01	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3.07%	02	/	/	/	/	مقتصد
4.61%	03	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	3.07%	02	/	/	1.53%	01	رئيس مصلحة
10.76%	07	1.53%	01	/	/	1.53%	01	/	/	/	/	/	/	4.61%	03	/	/	3.07%	02	متصرف رئيسي
1.53%	01	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1.53%	01	/	/	/	/	مدير مدرسة
4.61%	03	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1.53%	01	/	/	3.07%	02	مستشار توجيه
12.30%	08	/	/	/	/	3.07%	02	/	/	1.53%	01	/	/	3.07%	02	/	/	4.61%	03	موظف في مؤسسة عمومية
26.15%	17	3.07%	02	1.53%	01	6.15%	04	1.53%	01	/	/	4.61%	03	1.53%	01	/	/	7.69%	05	أخصائي نفساني
1.53%	01	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1.53%	01	أخصائي اجتماعي
7.69%	05	/	/	/	/	1.53%	01	/	/	/	/	/	/	1.53%	01	/	/	4.61%	03	أساتذة
16.92%	11	1.53%	01	/	/	/	/	1.53%	01	/	/	3.07%	02	1.53%	01	1.53%	01	7.69%	05	أخصائي أطفونيا
100%	65	7.69%	05	1.53%	01	13.84%	09	3.07%	02	1.53%	01	10.76%	07	21.47%	14	1.53%	01	38.46%	25	المجموع
		15						10						40						

يوضح الجدول رقم 03-14 العلاقة بين متغير منصب العمل وعلاقته باللغة التي تلقى بها الطالب تكوينه مع إذ كانت كافية في ظل التطورات الحديثة، بحيث أن أكبر نسبة هي نسبة 26.15% من مجموع أفراد عينة الدراسة الذين يشغلون منصب أخصائي نفساني، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 17.69% تعود لمبحوثين تلقوا تكوينهم باللغة العربية واعتبروا أنها نعم كافية في ظل التطورات الحديثة، وتقابلها نسبة 6.15% ممن تلقوا تكوينهم باللغة العربية واعتبروا أنها كافية نوعاً ما في ظل التطورات الحديثة، وتقابلها نسبة 4.61% ممن تلقوا تكوينهم باللغة العربية واعتبروا أنها لا غير كافية في ظل التطورات الحديثة، كما تقابلهم أيضاً النسب 3.07% و 1.53% موزعة على مبحوثين منهم من تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة واعتبروا أنها كافية نوعاً ما في ظل التطورات الحديثة، وغير كافية في ظل التطورات الحديثة بالنسبة للمبحوثين بنسبة 1.53%. تقابلهم نسبة تمثيلية قدرت بـ 7.69% تلقوا تكوينهم باللغة الفرنسية ويعتبرونها كافية في ظل التطورات الحديثة، تقابلها نسبة 3.07% تعود لمبحوثين تلقوا تكوينهم باللغة العربية وهم يعتبرونها أنها غير كافية في ظل التطورات الحديثة، وتقابلها أيضاً نسبة 1.53% موزعة على من تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة وهم من الفئة الذين يرون أنها نعم كافية في ظل التطورات الحديثة، ومن يرون أنها لا ليست كافية ومن يرون أنها كافية نوعاً ما.

تليها نسبة 12.30% ممن يشغلون منصب موظف في مؤسسة عمومية، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 4.61% تعود لمبحوثين تلقوا تكوينهم باللغة العربية وهم يرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، تقابلها نسبة 3.07% موزعة على مبحوثين منهم من تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة، وهم يرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، ومن تلقوا تكوينهم باللغة العربية وهم يرون أنها كافية نوعاً ما في ظل التطورات الحديثة، ونسبة 1.53% من تلقوا تكوينهم باللغة الفرنسية ويرون أنها لم تكن كافية في ظل التطورات الحديثة.

تليها نسبة 10.76% ممن يشغلون منصب متصرف رئيسي، تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 4.61% تعود لمبحوثين تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، تقابلها نسبة 3.07% من أفراد عينة الدراسة الذين تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، تقابلها أيضاً نسبة 1.53% موزعة على مبحوثين منهم من تلقوا تكوينهم باللغة العربية ولغة مزدوجة وهم يرون أنها كافية نوعاً ما في ظل التطورات الحديثة.

تليها نسبة 9.23% يشغلون منصب عون إداري، وتقابلها نسبة قدرت بـ 4.61% تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها كافية في ظل التطورات، تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 3.07% ممن تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها غير كافية في ظل التطورات، تقابلها أيضا نسبة 1.53% ممن تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها كافية نوعاً ما في ظل التطورات الحديثة. تليها نسبة 7.69% ممن يشغلون منصب أساتذة، حيث تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 4.61% تلقوا تعليمهم باللغة العربية ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، تقابلها نسبة 1.53% تعود لمبحوثيين ممن هم يتلقون تكوينهم بلغة مزدوجة ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، ومنهم من تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها كافية نوعاً ما في ظل التطورات. تليهم نسبة 4.61% ممن يشغلون منصب مستشار توجيه، حيث تقابلها نسبة 3.07% ممن تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة، كما تقابلها نسبة 1.53% ممن تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة ويرون أنها كافية في ظل التطورات. وتليهم نسبة 4.61% ممن يشغلون منصب مقتصد حيث تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 3.07% تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة، ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة. هذا وتليهم نسبة 4.61% ممن يشغلون منصب رئيس مصلحة، وتقابلها نسبة 3.07% ممن تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة وهم يقرون بأنها كافية في ظل التطورات الحديثة. ثم تلتهم نسبة 1.53% ممن يشغلون منصب مدير مدرسة وقد تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة. وكانت نفس النسبة التمثيلية 1.53% ممن يشغلون منصب أخصائي اجتماعي، وقد تلقوا تكوينهم باللغة العربية ويرون أنها كافية في ظل التطورات الحديثة.

من هنا نلاحظ أن لغة التكوين لها دور في فعالية العمل داخل المؤسسة، كما أنها تعتبر همزة وصل وعملية لإتقان وزيادة إنتاجها، وفاعل رئيسي في تحقيق أهداف ومطالب المؤسسة اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وإدارياً، و تساعد على إدماج العامل في ميدان عمله، وتجعله يفجر قدراته ويبذل في العمل، وهذا نفسه ما توصلت إليه الباحثة "وسيلة زروقي" التي اعتبرت أن اللغة التي يتم بها التكوين الجامعي حسب دراستها لم تكن كافية وهذا راجع لاصطدام مبحثها بالميدان العملي الذي يتطلب إتقان لغة أخرى، وبالتالي تعتبر أن لغة التكوين أساسية ولها أثرها في ميدان العمل.

الجدول 03-15: يوضح علاقة متغير الامتحانات كانت كافية لقياس تحصيلك الدراسي مع مؤشر احتياج خريج الجامعة لتكوين إضافي في

المؤسسة

هل يحتاج خريجي
الجامعة لتكوين
إضافي
طبيعية
الامتحانات
هل كانت
كافية لقياس
تحصيلك العلمي

المجموع	أحياناً								لا								نعم									
	ت.و.م		إ.ش		إ.ك.ش		إ.ك		ت.و.م		إ.ش		إ.ك.ش		إ.ك		ت.و.م		إ.ش		إ.ك.ش		إ.ك			
النسبة %	التكرار																									
%43.07	28	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	%7.69	05	%4.61	03	%16.46	12	%12.30	08	نعم
%56.92	37	%3.07	02	%1.53	01	%1.53	01	%4.61	03	/	/	/	/	/	/	%3.07	02	%3.07	02	%3.07	02	%9.23	06	%27.69	18	لا
%100	65	%3.07	02	%1.53	01	%1.53	01	%4.61	03	/	/	/	/	/	/	%3.07	02	%10.76	07	%7.69	05	%27.69	18	%40	26	المجموع
		07								02								56								

ملاحظة:

- إ.ك: امتحان كتابي.
- إ.ك.ش: امتحان كتابي شفاهي.
- إ.ش: امتحان شفاهي.
- ت.و.م: التقييم عن طريق التقارير والملخصات.

من خلال الجدول رقم 03-15 والذي يوضح العلاقة المتواجدة في ما إذا كانت الامتحانات كافية لقياس التحصيل الدراسي مع احتياجات خريجي الجامعة لتكوين إضافي في المؤسسة حيث أن أكبر نسبة هي 56.92% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن طبيعة الامتحانات لا لم تكن كافية لقياس تحصيلهم العلمي، بحيث تقابلهم نسبة تمثيلية قدرت بـ 27.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة يرون أن خريج الجامعة يحتاج لتكوين إضافي داخل المؤسسة كما صرحوا أنه قد تم تقييمهم من طرف أساتذتهم عن طريق الامتحانات الكتابية، وتليها نسبة 9.13% حيث يرون أن خريجي الجامعة يحتاجون لتكوين إضافي، كما صرحوا أنه قد تم تقييمهم أساتذتهم عن طريق الامتحانات الشفهية، كما تقابلها نسبة تراوحت بـ 9.23% حيث يرون أنه نعم يحتاج خريجي الجامعة لتكوين إضافي، كما صرحوا أنه قد تم تقييمهم من طرف أساتذتهم عن طريق الامتحانات الشفهية، كما تقابلها نسبة تراوحت إلى 3.07% ونسبة 1.53% يرون أنه أحيانا ما يحتاج خريجي الجامعة لتكوين إضافي في المؤسسة كما أنهم تم تقييمهم عن طريق الامتحانات الكتابية والكتابية الشفهية معاً، وتقابلها أيضا نسبة 3.07% يرون أنه نعم يحتاج خريجي الجامعة لتكوين إضافي، كما صرحوا أنه تم تقييمهم من خلال الامتحانات الكتابية والشفهية معاً ومن خلال التقارير والملخصات.

تليها نسبة إجمالية من مجموع أفراد عينة الدراسة والتي قدرت بـ 43.07% يرون أنه نعم طبيعة الامتحانات كانت كافية لقياس التحصيل العلمي، حيث تقابلها نسبة 18.46% لمن يرون أنه نعم يحتاج خريجي الجامعة لتكوين إضافي كما أنهم تم تقييمهم من طرف أساتذتهم عن طريق الامتحانات الشفهية، وتقابلها نسبة قدرت بـ 12.30% يرون أنه نعم يحتاج الخريج الجامعي إلى تكوين إضافي في المؤسسة وقد تم تقييمهم من طرف أساتذتهم من خلال الامتحانات الكتابية، كما تليها نسبة تتراوح إلى 7.69% ممن يرون أنه خريج الجامعة يحتاج لتكوين إضافي وأنه تم تقييمهم من طرف أساتذتهم عن طريق تقارير وملخصات، وكذلك نسبة 4.61% تم تقييمهم عن طريق الامتحانات الكتابية الشفهية معاً.

من هنا نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون أن الامتحانات الكتابية لا تكفي لتقييمهم كما أننا نجد أن بعض المبحوثين تم تقييمهم بطرق أخرى مثل الأعمال الميدانية، وهذا راجع بدوره لطبيعة التخصص كون هؤلاء المبحوثين موظفين في مجال تخصصهم فهم يعتبرون أن التقييم الكتابي غير كاف ولا بد من انتهاج طرق أخرى في التقييم، حيث خبرتهم في ميدان ما تجعلهم

يصرحون بأن التقييم يجب أن يكون ميدانياً أفضل منه عن طريق الامتحانات، كما نجد بعض المبحوثين يرون أن الامتحانات كافية لتقييمهم خاصة الامتحانات الكتابية الشفاهية، في حين نجد أن بعض المبحوثين يتراوح اختيارهم بين الكتابي والشفاهي. ومنه يرى المبحوثين أن خريجي الجامعة يحتاجون لتكوين إضافي والمتمثل في الأعمال الميدانية والتي تكسبهم خبرة في التعامل مع الظواهر ومعالجتها ميدانياً وتحديد أسبابها.

الجدول 03-16: يوضح علاقة متغير الطرق الكافية لتنمية قدراتك وعلاقته بمؤشر طريقة التدريس السائدة في التكوين مع اللغة المستعملة في المنصب

المنصب

طريقة التدريس السائدة في التكوين مع اللغة المستعملة طرق كافية لتنمية قدراتك

	لغة عربية												لغة فرنسية												لغة مزدوجة					
	م		م		م		م		م		م		م		م		م		م		م		م		م					
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%				
أحياناً	14	%21.53	02	%3.07	04	%6.15	01	%1.53	/	/	02	%3.07	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	02	%3.07				
دائماً	03	%4.61	01	%1.53	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/				
المجموع	17	%26.15	03	%4.61	04	%6.15	01	%1.53	/	/	02	%3.07	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	01	%1.53	02	%3.07				
	25						07						33						65	%100										

ملاحظة:

* ت: تكرار * م إ: محاضرات إلقاءية * م تطبيقية: محاضرات تطبيقية
* م موجهة: محاضرات موجهة * ت ميدانية: تمارين ميدانية.

من خلال الجدول رقم 03-16 والذي يوضح علاقة متغير الطرق، كافية لتنمية قدرات الطالب وطريقة التدريس السائدة في التكوين مع اللغة المستعملة في المنصب، إذ أن أكبر نسبة قدرت بـ 92.30% من مجموع أفراد العينة المدروسة رأوا أنه أحياناً تعد طرق التدريس كافية لتنمية القدرات، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 21.53% من أفراد عينة الدراسة تلقوا تكوينهم باللغة العربية كما أنهم يرون أن طريقة التدريس السائدة أثناء تكوينهم بالجامعة كانت من خلال المحاضرات الإلقائية، وتقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 13.84% من مجموع أفراد عينة الدراسة تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة وعن طريق المشاريع، وهي نفس نسبة المبحوثين الذين تلقوا تكوينهم بلغة مزدوجة وعن طريق المحاضرات الإلقائية، بينما تتراوح النسب بين 12.30%، ونسبة 6.15%، ونسبة 3.07%، ونسبة 1.53% توزعت على مبحوثين تلقوا تكوينهم سواء بلغة مزدوجة أو اللغة العربية أو اللغة الفرنسية، وتلقوا تكوينهم عن طريق الطرق السائدة محاضرات موجهة، ومحاضرات تطبيقية ومشاريع وتمارين ميدانية.

تليها نسبة تمثيلية قدرت بـ 7.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة الذين يرون أنه دائماً ما تكون طرق التدريس كافية لتنمية قدراتهم، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 4.61% تلقوا تكوينهم باللغة العربية وعن طريق المحاضرات الإلقائية، وتقابلها نسبة قدرت بـ 1.53% تلقوا تكوينهم عن طريق اللغة العربية واللغة المزدوجة وعن طريق المحاضرات الموجهة والمشاريع.

من هنا نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون أن طرق التدريس كافية أحياناً لتنمية قدراتهم مما يخلق نوع من توافق عملية أداء المهام في العمل بدون أي صعوبات. كذلك بما أن التكوين الجامعي يعمل على تكوين الطالب في كافة المجالات المعرفية و اللغوية وحتى أحياناً الميدانية، فهو بهذا الجانب يحضر الطالب تحضيراً متكاملاً ليخلق لسوق العمل استثمار بشري يتوافق مع متطلباته للوصول للتنمية الاقتصادية.

الجدول 03-17: يوضح علاقة متغير مدى استجابة البرامج لاحتياجات سوق العمل وعلاقته بمؤشر تحصل زيادة فرص العمل مرتبط بمستوى التكوين

المجموع		لا		نعم		زيادة فرص العمل مرتبط بمستوى التكوين الجامعي مدى استجابة برامج التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
6.15 %	04	1.53 %	01	4.61 %	03	ليس لديه علاقة
67.69 %	44	30.76 %	20	36.92 %	24	على حسب التخصص
10.76 %	07	7.69 %	05	3.07 %	02	لديه علاقة
15.38 %	10	4.61 %	03	10.76 %	07	
100 %	65	44.61 %	29	55.38 %	36	المجموع

من خلال الجدول 03-17 الذي يوضح لنا العلاقة بين مدى استجابة برامج التعليم الجامعي لاحتياجات السوق العمل مع زيادة فرص العمل المرتبط بمستوى التكوين الجامعي، حيث أن أكبر نسبة هي نسبة 67.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن البرامج التكوينية تستجيب بنسبة متوسطة لاحتياجات سوق العمل، بحث تقابلها نسبة تمثيلية تقدر بـ 36.92% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يرون أن مستوى التكوين الجامعي يمثل زيادة فرص العمل. تليها نسبة 15.38% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن برامج التعليم ضعيفة جداً في استجابتها لاحتياجات سوق العمل، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 10.76% يرون أن مستوى التعليم الجامعي مرتبط بوجود فرص العمل، تقابلها نسبة 4.61% ترى أنه لا علاقة بين مستوى التكوين الجامعي وزيادة فرص الشغل.

تليها نسبة 10.76% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يرون أن استجابة برامج التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل ضعيفة، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 7.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يرون أن زيادة فرص العمل ليس لها علاقة

بمستوى التعليم الجامعي، تقابلها نسبة 3.07% يعتبرون أن مستوى التكوين له علاقة بزيادة فرص العمل.

تليهم نسبة 6.15% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود للمبحوثين الذين يعتبرون أن البرامج التكوينية عالية في استجابتها لاحتياجات سوق العمل، حيث تقابلها نسبة تمثيلية تقدر بـ 4.61% من مجموع أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك علاقة بين مستوى التكوين الجامعي ووجود فرص عمل.

من هنا نلاحظ أن المبحوثين يرون أن استجابة برامج التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل متوسطة، وزيادة فرص العمل تزداد كلما ارتفع مستوى المبحوث يعني المعادلة الاقتصادية العرض والطلب وأن المنظمة تسعى لتطوير أفرادها والاستثمار في رأس المال البشري، وهذا ما جاء في أبحاث "تيودور شولتز" الذي ناقش فيها علاقة التعليم والنظام التربوي بالنظم الاجتماعية الأخرى، وناقش مدخلات ومخرجات التعليم وإعداده للقوى العاملة واعتبار التعليم نوع من الاستثمار الاقتصادي، وجزء من عمليات التنمية الشاملة، وركز فيها على عملية إعداد القوى العاملة" ومن أجل خلق التوازن في هيكلها التنظيمي، حيث يتوافق مع المؤثرات الخارجية وهذا هو نمط الهيكل التنظيمي الحديث، حيث يصبح مرناً لينسجم مع متطلبات البيئة الخارجية. وهذا يدل عن رضا المبحوثين على البرامج التكوينية واستفادتهم منها.

الجدول 03-18: يوضح العلاقة بين متغير فعالية التكوين الجامعي مرتبط بالإمكانيات المادية وعلاقته بمؤشر الجوانب التي لم يعطها البرنامج التكويني أهمية

المجموع		أخرى		جانب إداري		جانب تنظيمي		جانب تكنولوجي		جانب إنتاجي		جانب علاقات اجتماعية		
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%67.69	44	%13.84	09	%10.76	07	%9.23	06	%12.30	08	%7.69	05	%13.84	09	نعم
%32.30	21	%6.15	04	%1.53	01	%7.69	05	%6.15	04	%4.61	03	%6.15	04	لا
%100	65	%20	13	%12.30	08	%16.92	11	%18.46	12	%12.30	08	%20	13	المجموع

من خلال الجدول 03-18 والذي يوضح علاقة بين فعالية التكوين الجامعي مرتبطة بالإمكانيات المادية مع الجوانب التي لم يعطها البرنامج التكويني أهمية في ميدان العمل، وهنا أكبر نسبة هي نسبة 67.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن الإمكانيات المادية هي التي تعطي فعالية للتكوين الجامعي، بحيث تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 13.84% من مجموع أفراد عينة الدراسة توزعت على مبحوثين منهم من اعتبروا أن الجانب الاجتماعي هو جانب مهم ومنهم من اعتبروها الجوانب الأخرى. تقابلها نسبة 12.30% اعتبرت الجانب التكنولوجي هو من الجوانب المهمة ولم يلقى اهتمام من طرف برامج التكوين الجامعي، تقابلها نسبة 10.76% اعتبرته الجانب الإداري، وتقابلها نسبة 9.23% اعتبرته الجانب التنظيمي، وتقابلها أيضاً نسبة 7.69% اعتبرته الجانب الإنتاجي.

تليها نسبة 32.30% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون أن فعالية التكوين الجامعي غير مرتبطة بالإمكانيات الجامعية المادية، حيث تمثل نسبة تمثيلية مقدرة بـ 7.69% من مجموع أفراد عينة الدراسة يرون أنه من الجوانب المهمة التي لم تلقى اهتمام من البرامج التكوينية هي جانب التنظيم، وتقابلها نسبة 6.15% موزعة على المبحوثين منهم من يعتبره الجانب التكنولوجي ومنهم من يعتبره جانب العلاقات الاجتماعية، ومنهم من يعتبره جوانب أخرى، وتقابلها أيضاً نسبة 4.61% لمبحوثين اعتبروا أن الجانب الإنتاجي هو من الجوانب المهمة في ميدان العمل.

من هنا نلاحظ أن فعالية التكوين الجامعي مرتبطة بالإمكانيات المادية بمعنى أن الجامعة تخصص كل الإمكانيات المادية من أجل النهوض بمستوى الطالب الجامعي إلا أن هناك بعض الجوانب التي لازالت بحاجة إلى الاهتمام أكثر وهي جوانب العلاقات الاجتماعية وجوانب أخرى قد صرح بها المبحوثين على أنها من النوع النفسي.

كذلك في تحدثنا عن فعالية التكوين الجامعي لا ننسى أنه العملية الاستثمارية عن طريق الاستثمار في الأفراد ذوي المستويات العالية والكفاءة والخبرة، وتطويرهم بمساعدتهم في العملية الإنتاجية كما صرح "رابح توكي" في دراسته "التعليم الجامعي في كل مستوياته لا يمكن أن يعد

عملية تلقين، وإنما عملية تكوين، وهذا الأخير الذي ينبغي أن يهتم بالقدرات بتقديم تعليم له أهداف لتنمية المهارات المعرفية وغير المعرفية⁽¹⁾.

الجدول 03-19: يوضح علاقة بين نوعية الشهادة وعلاقة مؤشر توافق التخصصات المدروسة مع طبيعة المؤسسة

المجموع		نوعاً ما		لا		نعم		توافق تخصصك المدروس مع طبيعة المؤسسة	نوع الشهادة
النسبة %	التكرار								
27.69%	18	3.07%	02	6.15%	04	18.46%	12	ليسانس علم النفس	
29.23%	19	3.07%	02	4.61%	03	21.53%	14	ليسانس علم الاجتماع	
21.53%	14	12.30%	08	3.07%	02	6.15%	04	ليسانس أرطوفونيا	
21.53%	14	4.61%	03	1.53%	01	15.38%	10	ليسانس علوم الاجتماع التربوية	
100%	65	23.07%	15	15.38%	10	61.53%	40	المجموع	

من خلال الجدول رقم 03-19 نبين العلاقة بين متغير نوعية الشهادة وعلاقته بمؤشر توافق تخصصك مع طبيعة المؤسسة، حيث أكبر نسبة هي 29.23% من مجموع أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة ليسانس في علم الاجتماع، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 21.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعودون لمبجوثين يعتبرون أن تخصصهم المدروس يتوافق مع طبيعة نشاط المؤسسة التي يعملون فيها. وتقابلها نسبة 4.61% تعتبر تخصصها لا يتوافق مع طبيعة المؤسسة، وتقابلها أيضا نسبة 3.07% ممن يعتبرون أن تخصصهم يتوافق نوعاً ما مع طبيعة المؤسسة ونشاطها.

¹ - رابح تركي، أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب (د.م.ج)، الجزائر، 1990، ص 153.

تليها نسبة 27.69% من مجموع أفراد العينة تعود لمبجوثين يحملون شهادة ليسانس في علم النفس، حيث تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 18.46% من مجموع أفراد عينة الدراسة الذين اعتبروا أن تخصصهم يتوافق مع طبيعة المؤسسة التي يعملون بها، وتقابلها نسبة 6.15% ممن يرون أن تخصصهم المدروس لا يتوافق مع طبيعة المؤسسة، وتقابلها أيضا نسبة 3.07% ممن يرون أن تخصصهم المدروس في الجامعة يتوافق نوعاً ما مع نشاط المؤسسة التي يعملون بها.

تليها نسبة 21.14% من مجموع أفراد عينة الدراسة وهي لمبجوثين حاملي شهادة ليسانس في الأرتوفونيا، حيث تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 12.30% من مجموع أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن تخصصهم المدروس يتوافق نوعاً ما مع طبيعة المؤسسة ونشاطها.

تليها نسبة 6.15% من مجموع أفراد عينة الدراسة يعتبرون تخصصهم يتوافق نشاط مؤسسة عملهم، وتقابلها أيضا نسبة 3.07% يعتبرون تخصصهم لا يتوافق مع طبيعة المؤسسة.

تليها نسبة 21.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة لمبجوثين يحملون شهادة ليسانس في علم الاجتماع التربوية حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 15.38% من مجموع أفراد عينة الدراسة اعتبرت أن تخصصها يتوافق مع نشاط المؤسسة، كما تقابلها نسبة 4.61% والتي اعتبرت أن تخصصها يتوافق مع نشاط المؤسسة، تقابلها نسبة 4.61% التي اعتبرت أن تخصصها يتوافق أحيانا مع طبيعة المؤسسة، تقابلها أيضا نسبة 1.53% اعتبرت أن تخصصها لا يتوافق مع طبيعة عمل المؤسسة.

من هنا نلاحظ أن أغلب المبحوثين لديهم ليسانس علم الاجتماع ويرون أن تخصصهم يتوافق مع منصب عملهم الحالي، وهذا راجع إلى حداثة هذه التخصصات وأيضاً إلى أهميتها في أي مجتمع والتي تهتم بقياس سلوك الأفراد والجماعات لما لها من أهمية في تحديد أسباب المشاكل الاجتماعية والنفسية وإيجاد حلول لها ابتداءً من المدرسة كون المبحوثين يدرسون في مؤسسة تربوية والتي تهدف إلى تنشئة الأجيال ومراقبة سلوكياتهم وتقويمها وفق ما يتناسب مع خصوصية المجتمع.

ومنه فتوافق الشهادة مع المنصب له من الأهمية ما يجعل شاغل هاته الوظيفة يؤدي دوره على أكمل وجه، ما يخلق نوع من التوازن وتحقيق الأهداف المرجوة منه، وعليه فالجامعة تسعى

إلى تكوين أخصائيين نفسانيين واجتماعيين قادرين على فهم الظواهر الاجتماعية والنفسية، ولإيجاد حلول لها، أما دراسة "الهوري بوزيدي" والتي تطرقت لـ "أهمية العلوم الاجتماعية في الجزائر" فقد توصلت دراسته إلى مجموعة من النتائج رأى فيها العلوم الاجتماعية "بأنها تبدو قليلة الاهتمام والاعتبار، فمن التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي ثم الجامعي وحتى مختلف ميادين الحياة، يظل ينظر إليها بنفس النظرة، نظرة التقليل من دورها وأهميتها ومن تهميشها"⁽¹⁾.

الجدول 03-20: يوضح متغير مؤسسة عمالك تعترف بالتكوين الجامعي

النسبة %	التكرار	مؤسسة عمالك تعترف بالتكوين الجامعي
61.53%	40	بنسبة كبيرة
38.46%	25	لا تعترف نوعاً ما
100%	65	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03-20 أن أكبر نسبة هي نسبة 61.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يرون أن المؤسسة التي يعملون فيها تعترف بنسبة كبيرة بالتكوين الجامعي.

تليها نسبة 38.46% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون المؤسسة لا تعترف نوعاً ما بالتكوين الجامعي.

ومن هنا نلاحظ أن المؤسسات (القطاع العام) تعترف بالتكوينات الجامعية بنسبة كبيرة وهذا راجع لطبيعة النظام المطبق بحيث أن الإدارة تمثل فيها جزء هام من مكونات هذه المؤسسة ومقوم من مقومات نشاطها، وتقوم بتنسيق وإحداث تفاعل بين مختلف بين مكونات أدوار ووظائف الأفراد العاملين في هذه المؤسسة، من خلال العملية التعليمية وسيرورة نظام المؤسسة وبالتالي نستنتج أن التكوين الجامعي ليس تطابق نوعية التكوين مع الشهادة بل تطابق

¹ -هوري بوزيدي، بنات تعايش المثقفين الجامعيين والسلوك السياسي لديهم -دراسة سيولوجية أنثروبولوجية خاصة أساتذة جامعة وهران، أطروحة دكتوراه علوم اجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، الجزائر، 2010-2011، ص189، عن مجلة حوليات، العدد 7، 1993، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، ص92.

جودة التكوين مع الشهادة، وهذا ما أكدته الباحثة "أمل فتحي عقل" في دراستها التي خلصت إلى نتائج أن "الاهتمام بجودة التعليم ونوعيته من الاهتمامات العالمية التي تسعى معظم الدول والمنظمات الدولية التي تحقها في عصر العولمة، وازداد الاهتمام بقضايا التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة نتيجة تزايد دور الجامعات دعم المجتمعات بالكفاءات من مختلف التخصصات، ليساهموا في جهود التنمية بمختلف أبعادها في بلدانهم"⁽¹⁾.

الجدول 03-21: يوضح علاقة بين متغير سمحت لك المهام التي تقوم بها بزيادة معارفك في تخصصك وعلاقته بمؤشر الوضعية القانونية

المجموع		مؤقت		دائم		الوضعية القانونية للمنصب المهام التي تقوم بها عمليا لزيادة معارفك في مجال تخصصك
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
63.07 %	41	18.46 %	12	44.61 %	29	نعم
15.38 %	10	13.84 %	09	1.53 %	01	لا
21.53 %	14	7.69 %	05	13.84 %	09	نوعاً ما
100 %	65	40 %	26	60 %	39	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03-21 والذي يوضح علاقة بين هل سمحت لك المهام التي تقوم بها في زيادة معارفك في مجال تخصصك والوضعية القانونية للمنصب، بحيث أعلى نسبة هي نسبة 63.07% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين يعتبرون مهامهم في المنصب قد زادت معارفهم في تخصصهم، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 44.61% من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب دائم، وتقابلها نسبة 18.46% يشغلون منصب مؤقت. تليها نسبة 21.53% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبحوثين ير

¹ - أمل فتحي عقل، تطوير معايير التمييز في التعليم الجامعي العالي - الأردن نموذجاً، دار الخليج، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص38.

ون أن مهامهم التي يقومون بها في المنصب سمحت لهم نوعاً ما بزيادة معارفهم في مجال تخصصهم، وتقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 13.84% من مجموع أفراد العينة يشغلون منصب دائم، كما تقابلها نسبة 7.69% يشغلون منصب مؤقت.

تليهم نسبة 15.38% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبجوثين يرون أن مهامهم في منصب تسمح لهم بزيادة معارفهم في مجال تخصصهم، حيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 13.84% من مجموع أفراد عينة الدراسة، يشغلون المنصب المؤقت وتقابلها نسبة 1.53% ممن يشغلون المنصب الدائم.

من هنا نلاحظ أن أغلب المبحوثين قد زادت معارفهم نتيجة قيامهم بمهامهم في مناصبهم خاصة المبحوثين الذين هم في مناصب دائمة وهذا راجع إلى توليهم مهام مباشرة ويومية في مناصب عملهم مما يسمح لهم باكتساب خبرة ومعارف تسمح لهم بمزاولة مهامهم وهذا ما يخلق نوع من التوازن في أدائهم لمهامهم ويحقق الأهداف المرجوة منهم.

الجدول 03-22: يوضح علاقة بين متغير في حالة حصولك على شهادة الماستر ستواصل عملك في المؤسسة وعلاقته بمؤشر سمح لك تخصصك أن مناصب أعلى.

المجموع		لا يسمح		يسمح		يسمح لك منصبك أن تشغل منصب أعلى من منصبك في حالة حصولك على شهادة الماستر هل تواصل عملك في المؤسسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
56.92%	37	6.15%	04	50.76%	33	أواصل
26.15%	17	3.07%	02	23.07%	15	لا أواصل
16.92%	11	6.15%	04	10.76%	07	حسب الظروف
100%	65	15.38%	10	84.61%	55	المجموع

من خلال الجدول رقم 03-22 والذي يوضح علاقة بين في حالة حصولك على شهادة الماستر ستواصل عملك في مؤسسة مع سمح لك تخصصك أن تشغل مناصب أعلى من منصبك الحالي، بحيث أن أكبر نسبة هي نسبة 56.92% والتي صرحت أنها ستواصل مهنتها في مؤسسة حتى ولو تحصلت على شهادة الماستر، بحيث تقابلها نسبة تمثيلية قدرت بـ 50.76% من أفراد العينة الذين اعتبروا أن تخصصهم يسمح لهم بأن يشغلوا منصب أعلى من مناصبهم، تقابلها نسبة 6.15% اعتبرت أن تخصصها لا يسمح لها أن تشغل منصب أعلى من منصبها الحالي.

تليها نسبة 26.15% من مجموع أفراد عينة الدراسة تعود لمبجوثين صرحوا أنهم لن يواصلوا عملهم بمؤسسة في حالة حصولهم على شهادة الماستر، بحيث تقابلها نسبة تمثيلية مقدرة بـ 23.07% تعود لمبجوثين يعتبرون أن تخصصهم يسمح لهم بأن يتواجدوا في منصب أعلى، كما تقابلها نسبة 3.07% ممن يعتبرون بأن تخصصهم لا يسمح لهم بأن يشغلوا مناصب أعلى من مناصبهم.

تليهم نسبة 16.92% من أفراد مجموع عينة الدراسة تعود لمبجوثين صرحوا أنه في حالة حصولهم على شهادة الماستر فإن تغيير مؤسسة العمل يكون حسب الظروف، إذ تقابلها نسبة تمثيلية تقدر بـ 10.76% وتعود لمبجوثين اعتبروا تخصصهم يسمح لهم بأن يشغلوا منصب أعلى من مناصبهم، كما تقابلها نسبة 6.15% ممن يرون أن تخصصهم لا يسمح لهم بأن يشغلوا منصب مغاير وأعلى من منصبهم الحالي.

من هنا نلاحظ أن غالبية المبحوثين صرحوا أنهم سيواصلون العمل في مناصبهم بعد حصولهم على الشهادة، كما يرون أن شهادتهم تسمح لهم تولي مناصب أعلى من مناصبهم الحالية، وبالرغم من ذلك يفضلون مواصلة العمل في مناصبهم وهذا راجع لعدة أسباب من بينها أن سوق العمل لا يتوفر على عمل دائم نظراً للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم ككل والجزائر خاصة، وهذا أثر على متطلبات سوق العمل.

1. نتائج الفرضية الأولى:

- أكدت الدراسة أن الطلبة استفادوا من البرامج التكوينية المقدمة لهم.
- أكدت الدراسة أن إستراتيجية الجامعة في التكوين غلب عليها الجانب النظري على التطبيقي وأحيانا التساوي بينهما.
- أكدت الدراسة أن أهداف التكوين تتوافق و تتناسق مع أهداف المجتمع و احتياجاته.
- أكدت الدراسة أن التكوين الجامعي ليس لديه علاقة بالمستقبل المهني.
- أكدت الدراسة عن طبيعة الامتحانات لم تكن كافية لقياس تحصيل الطلبة العلمي.
- أكدت الدراسة أن الطرق التي تم التدريس بها كانت كافية أحيانا لتنمية قدرات الطلبة.
- أكدت الدراسة أن استجابة برامج التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل متوسطة.
- أكدت الدراسة أن فعالية التكوين الجامعي مرتبطة بالإمكانيات المادية للجامعة.
- أكدت الدراسة أن اغلب التخصصات ومنها تخصص علم الاجتماع كان البرنامج التكويني لديهم غلبه النظري على التطبيقي هذا ما جعل إفادة في تحصيل المعلومات.
- أكدت الدراسة أن الطلبة العاملين كأخصائيين نفسانيين تلقوا تكوينهم باللغة العربية وكانت كافية في ظل التطورات الحديثة.
- أكدت الدراسة أن نوعية الشهادة تلعب دور في الاستجابة أحيانا لمتغيرات سوق العمل.

2. نتائج الفرضية الثانية:

- أكدت الدراسة أن هناك توافق بين التخصص وطبيعة المؤسسة.
- أكدت الدراسة أن مؤسسة المبحوثين تعترف بالتكوين الجامعي.
- أكدت الدراسة أن مهام المبحوثين في منصب عملهم سمحت لهم بزيادة معارفهم في مجال تخصصهم.
- أكدت الدراسة أن المبحوثين سيواصلون العمل في مؤسساتهم حتى و إن اخذوا شهادة الماستر.
- أكدت الدراسة أن المبحوثين توافقت تخصصاتهم مع مناصبهم.

- أكدت الدراسة أن المبحوثين العاملين ذوا تخصص علم الاجتماع و العمل والتنظيم كانوا دائما بحاجة للخبرة من أطراف أخرى.
- أكدت الدراسة أن خريجي الجامعة يحتاجون إلى تكوين في المؤسسة.
- أكدت الدراسة أن فرص العمل مرتبطة بالتكوين الجامعي.
- أكدت الدراسة أن رغم فعالية التكوين الجامعي إلا أن هناك جوانب يجب الاهتمام بها في ميدان العمل وهي جانب العلاقات الاجتماعية و جوانب أخرى ألا و هي جانب العلاقات النفسية.

II. الاستخلاص العام:

يعد التحضير المعرفي للطالب الجامعي هو الخطوة الأولى التي يمر بها قبل ولوجه إلى عالم الشغل، فالجامعة في هذه الحالة تزوده بكل المعارف والبحوث العلمية لتكون لديه عملية تكوينية كاملة، كذلك تعريفه بالمحيط الذي سيلوج إليه باحتساب جميع الجوانب وبما أن التكوين الجامعي يغلب عليه الجانب النظري وغياب التطبيقي نوعا ما وهذا حسب دراستنا، فإنه يعكس الخلفية للطالب ويجعل تكوينه نظريا متكاملا لآكن يقتصر أحيانا للتطبيق، فالتكوين الفعال يساعد باندماج الطالب العامل في محيط عمله وهذا ما يجعل المعرفة تتعكس بايجابية نوعا ما في سوق العمل كذلك أهمية التكوين الجامعي وفعاليتة تقتصر على نوعية التكوين والتخصص المدروس الذي يتوافق مع احتياجات المجتمع، أما عن فرص العمل فهي ترتبط بنوعية التكوين إء كان كاملا أو ناقص و بالتالي إن التكوين الجامعي يلعب دورا كبيرا في تحقيق فعالية من خلال سوق العمل الذي يستقطب فئة أكفاء من الناحية العلمية و الفكرية ويقوم بتكوينها ميدانيا ليكون تناسق بين التكوين و طبيعة منصب العمل الشاغل، وهنا أظهرت الدراسة أن التكوين الجامعي يؤثر إما إيجاباً أو سلباً وهذا راجع إلى طبيعة إن كان التكوين فعالا فانه لا يخلق مشاكل مستقبلية في الحصول على فرص العمل و إن كان ناقصا أو ضعيفا ويقتصر بشكل كبير على جانب التطبيق فإنه يخلق صعوبة في التوافق بينه وبين عالم الشغل ويصبح عائق على الطلبة و الخريجين في حصول على مناصب العمل و بالتالي الدراسة الحالية أثبتت أن هناك علاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل وأظهرت أن للتكوين أهميه من حيث ما يقدمه من أفكار وثناء علمي ومن ناحية الموائمة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل فهي موائمة نسبية مما تحمله من غياب التطبيقي نوعا ما، لكن رغم ذلك فإن التكوين الجامعي حسب ما استخلصناه من الدراسة يبقى فعال ويستجيب من خلاله سوق العمل لبعض مخرجاته.

الختامة

الخلاصة:

الجامعة هي مؤسسة من المؤسسات المهمة في التنمية لذا تهتم الدول بتطويرها، من بينها الجامعة الجزائرية التي شهدت عدة تغييرات أفرزتها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، وقد حاولت الجزائر جاهدة لإرساء المبادئ التعليمية والتكوينية للجامعة وذلك عبر الإصلاحات المتتالية لإنشاء إطارات جزائرية قادرة على القيام بدورها في مختلف المؤسسات.

وبذل جهود جبارة في محاولة الاستثمار في الرأس المال البشري الذي تم تكوينه من خلال الجامعة والاستثمار كذلك في المفهوم الذي يتمحور حول التكوين الجامعي وسوق العمل والربط بينهما وتحقيق التكامل، بما أن التكوين له دور وأهمية في تحقيق احتياجات المجتمع عبر متطلبات سوق العمل، وقد جاءت الدراسة لمعرفة التوافق المتواجد بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، ودور التكوين في تحقيق مناصب العمل المستقبلية والإطارات ذات الكفاءة.

البيئوجغرافيا

المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- أمل فتحي عقل، تطوير معايير التمييز في التعليم الجامعي العالي. الأردن نموذجاً، عمان ، الأردن، دار الخليج، الطبعة الأولى، 2009.
- 2- آنا موانجي و باربارا ماتيرو، الأساليب الإبداعية في التدريس في الجامعة. ترجمة: حسين عبد اللطيف بعارة و ماجد محمد الخطابية، عمان الأردن، دار الشروق، 2002.
- 3- أوكيل السعيد، الاقتصاد و الإبداع و التسيير التكنولوجي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
- 4- بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين و مناهجه في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- 5- خالد سليمان احمد شحادة مومني، الإدارة الجامعية (الدراسات الحديثة)، الأردن، دار الكتاب الثقافي، إربد، 2009.
- 6- دي فينيك، نحو تكوين خبرات في التعليم المفيد: منهجيه متكاملة لتصميم المقررات الجامعية، ترجمة وليد شحادة، الرياض، العبيكان للنشر، ط1، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 7- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجيه البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، مطبعه هوما، ط1، 2002.
- 8- صالح احمد علي، إدارة الرأس مال البشري. مقترحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار و مواجهة الانهيار. عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية. 2015.
- 9- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000.
- 10- طارق السويداني، الحرية في دولة الإسلام القادمة (مفهوم الحرية التي تحلم بها، و تطبيقاتها وصورها و صفاتها والمفاهيم المغلوطة فيه) عمان، الأردن، دار الإبداع الفكري.
- 11- عبد الله شتيوي، التعليم العالي للقضايا المعاصرة المنظور الإصلاحي، الأردن، دار اليازوري العلمية، المجلد 1، الطبعة 1، 2020.

- 12- علي قراوزة و محمود عبد القادر، نحو إدارة تربيويه واعية، بيروت، لبنان، دار الفكر العربي، 1993.
- 13- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- 14- فتحي درويش عشبية، دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة. الإسكندرية، الروافد العالمية، جمهورية مصر العربية، 2009.
- 15- لخضر بن داه. التعليم من أجل التغيير: نظرة تحليلية في ضوء التوجهات السياسية المعاصرة، (د.م.ن) مركز الكتاب الأكاديمي، 2017.
- 16- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، الجزائر، ديوان المطبوعات، 1986.
- 17- محمد علي عزب، التعليم الجامعي وقضايا التنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، الزقازيق، جمهورية مصر العربية، 2011.
- 18- محمد كاظم حسين الفتلاوي، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي (دراسة في الوظيفة الرسالية للأستاذ الجامعي)، العراق، مكتبة حدود. 2020.
- 19- مراد فليون، القيادة التحويلية و دورها في تطوير مهارات الموظفين، (د.م.ن)، مركز الكتاب الأكاديمي، 2018.
- 20- معتصم تركي الضلاعين، الجذر فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال البيئة الجامعية. عمان، الأردن، دار الخليج، ط1، 2021.
- 21- يوسف سيد محمود، الآفاق التربوية الجديدة، رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي، (د.م.ن)، الدار المصرية اللبنانية، 2008.

مقالات ومجلات وحوليات:

- 22- إسماعيل بن خليفة ومصطفى منصور، دور اقتصاد المعرفة في تطوير مخرجات التعليم العالي من اجل ملائمة متطلبات سوق العمل، مقال على مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، المجلد 08، العدد 01، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2017.

- 23- بختة زيان برقوث عبد الرزاق، الطالب الجامعي بين التحديات التكوينية الجامعية ورهانات سوق العمل في الجزائر، مجلة مدرات العلوم الاجتماعية و الإنسانية، تصدر عن المركز الجامعي غليزان، العدد1، الجزائر،2020.
- 24- جلول احمد، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر- الحلول والاقترحات- مقال على مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر، المجلد05، العدد03، الوادي، الجزائر، سبتمبر 2017.
- 25- جمال دببيس، العمل كمقدمة اجتماعية في المجتمع الجزائري، مقال على مجلة الأسرة والمجتمع، المجلد 05، العدد01، جامعة الجزائر2، الجزائر، (د.س.ن).
- 26- جيهان عبد العزيز رجب عبد العزيز، أثر و نتائج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبه سوق العمل من وجهة نظرهم و أصحاب التوظيف، مقال على مجلة كلية التربية، العدد 172 الجزء 1، جامعہ الأزهر، الجمهورية العربية المصرية، 2017.
- 27- حسن محمود العجلوني، الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية في محافظات شمال الأردن، مقال على المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 12، العدد 4، الأردن،2016.
- 28- حمزة أسوان عبد الله، العلاقة بين مؤشرات التخطيط الإستراتيجي والأداء الجماعي في جامعة عدن، مقال على مجلة: المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 16، العدد2، نشر جامعة البرموك عمادة البحث العلمي،الأردن،2020.
- 29- سامي عريفج، وظيفة الجامعات في العالم العربي، مقال منشور على مجلة الفصل، العدد69، دار الفيصل الثقافية، الرياض، المملكة العربية السعودية،1983.
- 30- سميح هادف، مدى تماشي التكوين الجامعي مع متطلبات عالم الشغل، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية و الاجتماعية، العدد5، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي،2018.
- 31- صابرينة بنية وفتيحه بالجيلالي، دراسة مدى توافق التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل -حاله خريجي تخصص بنوك وتأمينات العاملين بقطاع البنوك- مقال على مجلة الاقتصاد والتنمية، المجلد9، العدد1، جامعة تيارت، الجزائر.

- 32- صبرينة طلبة، قراءة في سياسات سوق العمل النشيطة في الجزائر للفترة 2007-2019، مقال على مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، عدد 01، الجزائر، جوان 2021.
- 33- صليحة أحسن، شابونية زهيه، مخرجات التكوين الجامعي ومدى موائمتها لمتطلبات سوق العمل، دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرياب العمل بمؤسسات الإعلام، مجلة هيرودوت، العدد 3، 2018.
- 34- عبد القادر بلحاج، علاقة التكوين الجامعي بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية أثناء إصلاح في الجزائر، مقال على مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، العدد 09، معسكر، الجزائر، ديسمبر 2014.
- 35- عبد الكريم سعودي، أنماط التكوين في الجامعة الجزائرية (الواقع والمأمول)، مجلة الساوره للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 2، جامعة الطاهري محمد بشار، الجزائر، ديسمبر 2019.
- 36- عز الدين زايددي، الأستاذ الجامعي و التكوين البيداغوجي، (الواقع والأفاق) مقال على مجله المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 09، العدد خاص، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، نوفمبر 2008.
- 37- فوزية بلعجال، تقدير احتياجات سوق العمل وملائمتها مع مخرجات التعليم العالي، مقال على المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 9، عدد خاص، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، نوفمبر 2018.
- 38- ليلي كامل الهنساوي، رؤية أرياب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، دراسة على عينة من أرياب الأعمال بالحضر، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، مجلد 78، العدد 3، كلية الآداب، القاهرة، 2018.
- 39- مجيد شعباني وعقيلة عكوش، متطلبات التكوين الجامعي و البحث العلمي من أجل تنمية رأس مال البشري في الجامعة الجزائرية، مقال على مجلة المستقبل الاقتصادي، مجلد 03، العدد 01، جامعة بومرداس، الجزائر، 2013.
- 40- محبوب بن حمودة، تصور الترجمة الاقتصادية في ظل المتغيرات الاقتصادية الجزائرية الراهنة، مقال على مجلة المترجم، العدد 9، الجزائر، جوان 2004.

- 41- محمود أحمد مرسي، دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات و القوى العاملة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد13، العدد4، بيروت،1985.
- 42- منال حريزي ومهدية هامل، العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الطرح الكلاسيكي والجديد، (دراسة تحليلية)، مقال على مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد4، جامعه الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، جويلية 2020.
- 43- نصيرة نابي وقادري حليلة، جودة التكون في نظام (ل.م.د) في ضوء المرافق البيداغوجية للطلاب الجامعي مجلة البحث، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، مجلد7، العدد2، 2017.
- 44- نوري عبد الله هبال، دور إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي في جزء تحديات القرن الواحد والعشرون، مقال على مجلة القرطاس، العدد09، مؤسسة الأندلس الثقافية للنشر، كلية التربية العجيلات، جامعة الزاوية، ليبيا، جويلية2020.
- 45- نورية معتصم وفيصل المختارية، الاستثمار التعليمي في الرأس مال البشري مدى موائمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000-2014، مقال على مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية مجلد12، العدد03، العدد الاقتصادي35، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر 2013.
- 46- الهواري بوزيدي، بنيات تعايش المثقفين الجامعيين و السلوك السياسي لديهم دراسة - سوسيو انتروبولوجيه- خصت أساتذة جامعة وهران، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعه وهران، 2010/2011م، عن مجلة حوليات، العدد7، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 1993.
- 47- ياسية سليمة، مخرجات التعليم العالي (نظام ل.م.د) في الجزائر وتحديات سوق العمل، مقال على مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، العدد03، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، الجزائر، سبتمبر2018.

أطروحات:

- 48- أسماء هارون، دور التكوين في ترقية المعرفة العلمية (تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر ل.م.د.)، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
- 49- حفيظة مخنفر، خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي (دراسة نظرية ميدانية على عينة من الطلبة)، جامعة سطيف 1 و سطيف 2، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة سطيف 2، الجزائر، 2013.
- 50- رباب أقطي، التكوين الجامعي و علاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل تحت إشراف الدكتور بلقاسم بوقرة، جامعة باتنة، 2009.
- 51- رشيدة بن عيسى، دور التكوين الجامعي وعلاقته بالتأطير التربوي، (دراسة ميدانية بثانوية جابر حيان بالمسيلة)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص التنمية البشرية جامعة المسيلة، 2013.
- 52- صباح غربي، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي، (دراسة تحليلية للاتجاهات الإدارية في جامعة محمد خيضر ببسكرة)، رسالة تخرج لنيل الدكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- 53- وسيله زروخي، التكوين الجامعي ودوره في التنمية الإنتاجية للمؤسسة الصناعية، (دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل تحت إشراف الدكتور سعيد فكرون جامعة المسيلة، 2013/2012.
- 54- يسمينة حدنه، واقع التكوين لطلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، (دراسة حالة جامعة منتوري بقسنطينة)، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، غير منشور، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

معاجم وقواميس:

55- إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، ج2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، بدون سنة.

56-P, robert, dictionnaire alphabétique et analogique de langue française, société nous littéraire, t4, paris, 1975.

قائمة المصادر:

57- القرآن الكريم

المؤتمرات و الملتقيات:

58- عدنان الأمين وآخرون، نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية و المسؤوليات المجتمعية. تقرير أعمال المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، نشر مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، القاهرة، جويلية 2009.

المراسيم والقوانين

59- الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1983، الفصل الأول، الجامعة، السنة 22، رقم 40.

المواقع الإلكترونية

- 60- معجم المعاني الجامع معجم عربي عربي، تعريف ومعنى سوق العمل، من الموقع: <https://www.almaany.com> تاريخ الزيارة: 2021/06/28 الساعة: 19:22.
- 61- مجموعة مؤلفين، النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية سياسات التنمية وفرص العمل: دراسات قُطرية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط01، بيروت، لبنان، مارس 2013، من الموقع الإلكتروني: <https://books.google.dz/books> تاريخ الزيارة: 2021/06/29، الساعة : 02:5.

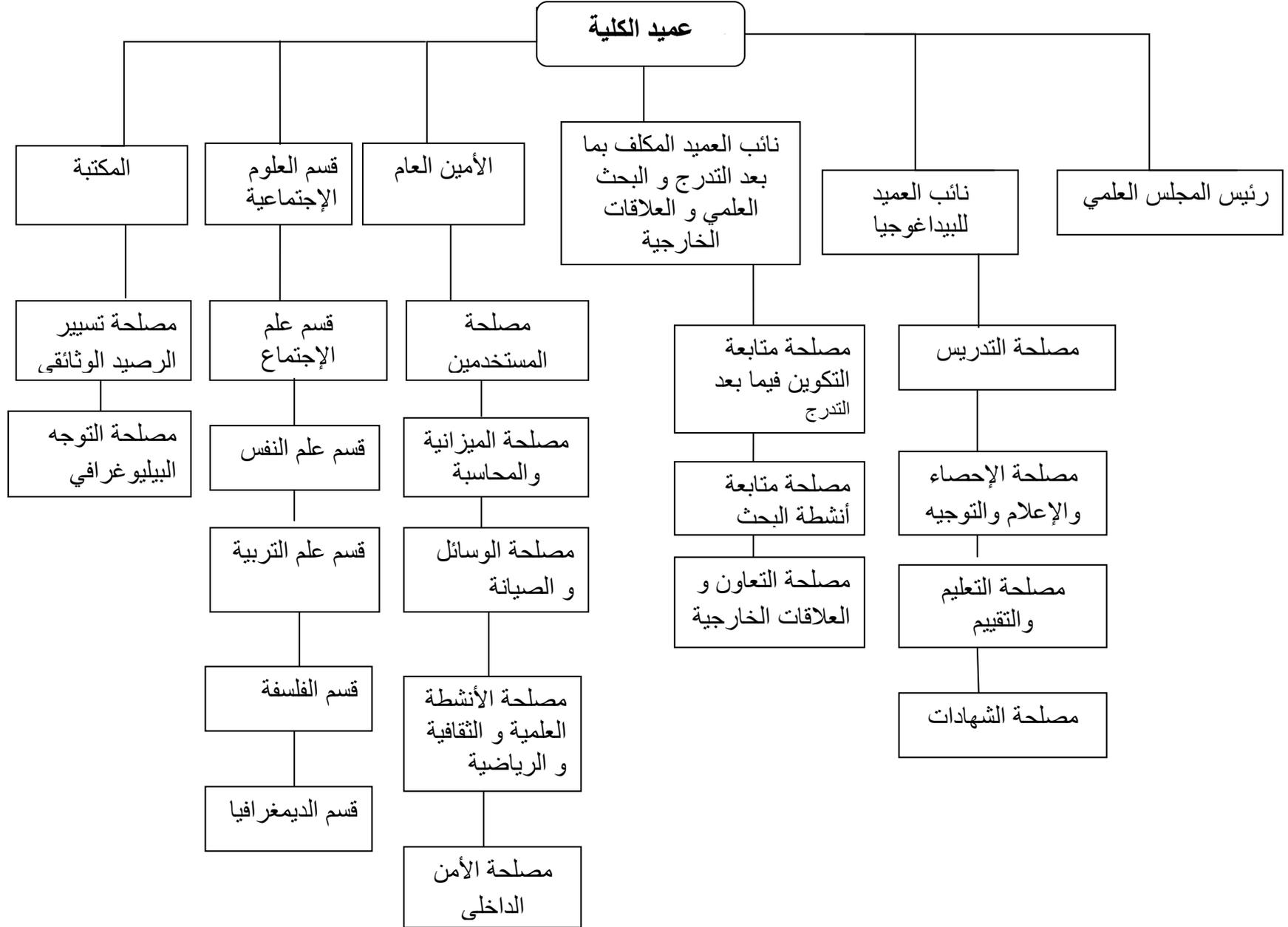
المراجع باللغة الأجنبية:

Les articles :

- 62- Yahiaoui Fatima , Ouafor Khadija « Alignement des résultats de l'enseignement supérieur sur les besoins du marché de travail en Algérie»
Revue algérienne du finance publique, Volume10 numéro2.
- 63- Gurrid Djamel: « l'Université d'hier et aujourd'hui » édition crasc, Oran, 1998.

الملاحق

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2 أحمد بن محمد



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2 أحمد بن محمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع فرع التنظيم و العمل

استمارة استبيان حول:

التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل

(دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران 2)

في إطار مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم و العمل،
نرجو منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة مع العلم أن نتائج هذه الاستمارة مع العلم أن نتائج هذه
الدراسة لا تستعمل إلا لغرض علمي.
إعداد الطالبة: بوطاوس أحلام

و نشكر لكم تعاونكم معنا

تحت إشراف الدكتور:

مولاي الحاج مراد.

- ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة المناسبة و الإجابة على السؤال المفتوح إن اقتض الأمر
في ذلك.

السنة الجامعية 2022/2021

1/ البيانات الشخصية:

أنثى

ذكر

1-الجنس:

2- السن.....

- 3- التخصص المدروس بالجامعة:
- 4- نوعية الشهادة التي تحملها:
- 5- المنصب الذي تشغله في مقر عملك:
- 6- الوضعية القانونية في المنصب:
- دائم
- مؤقت
- متقاعد
- 7- سنوات العمل في المنصب:

2/ البيانات حول التكوين الجامعي:

8- بماذا يمتاز البرنامج التكويني بالجامعة:

- غلبة التطبيقي على النظري
- غلبة النظري على التطبيقي
- التساوي بينهما

9- هل واجهت صعوبات في البرنامج أثناء تكوينك بالجامعة؟

- نعم لا

- في حالة "نعم" ما هي هذه الصعوبات؟

10- هل تتناسق أهداف البرامج التكوينية مع احتياجات المجتمع؟

11- هل تستجيب البرامج التكوينية لمتغيرات سوق العمل؟

12- ما تصورك حول التكوين الجامعي و علاقته بالمستقبل المهني؟

13- هل فترة دراستك بالجامعة كانت كافية لتحصيل المعلومات الضرورية لتخصصك؟

نعم لا

14- ما هي اللغة التي تلقيت بها تكوينك؟

العربية

الفرنسية

الانجليزية

لغة مزدوجة

15- هل هذه اللغة كانت كافية في ظل التطورات الحديثة؟

نعم لا

16- ما هي طريقة التدريس السائدة أثناء تكوينك بالجامعة؟

<input type="checkbox"/>	محاضرة إلقائية	<input type="checkbox"/>	محاضرة موجهة
<input type="checkbox"/>	محاضرة تطبيقية	<input type="checkbox"/>	المشاريع
<input type="checkbox"/>	تمارين ميدانية	<input type="checkbox"/>	أخرى

17- هل هذه الطرق كافية لتنمية قدراتك؟

أحيانا دائما

18- ما هي طبيعة الامتحانات التي يقيمك بها أستاذك؟

امتحانات كتابية امتحانات شفوية

امتحانات كتابية و شفوية تقارير و ملخصات

19- هل كانت هذه الامتحانات كافية لقياس تحصيلك العلمي؟

نعم لا

في حالة "لا" لماذا؟

20- ما مدى استجابة برامج التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل:

عالية متوسطة

ضعيفة ضعيفة جدا

21- هل فعالية التكوين الجامعي مرتبطة بالإمكانيات المادية للجامعة؟

نعم لا

3/ بيانات حول متطلبات سوق العمل:

22- كيف تم التحاقك بالوظيفة الحالية:

على أساس المسابقة بمساعدة أشخاص مقربين

عن طريق عقود ما قبل التشغيل

23- ما هي اللغة المستعملة في عملك؟

24- هل يتوافق تخصصك المدروس بالجامعة مع منصبك الحالي؟

نعم لا

25- هل يتوافق تخصصك المدروس مع طبيعة نشاط المؤسسة الحالية؟

نعم لا نوعا ما

26- هل يسمح لك تخصصك أن تشغل مناصب أعلى من منصبك الحالي؟

.....

27- هل مؤسسة عملك تعترف بالتكوين الجامعي؟

بنسبة كبيرة لا تعترف نوعا ما

في حالة "لا" لماذا حسب رأيك؟

28- هل استقدت من المواد المدروسة بالجامعة في ميدان عملك؟

نعم لا

في حالة "نعم" كيف تفسر هذه الاستفادة؟

29- ما هي الجوانب التي لم يعطيها البرنامج التكويني بالجامعة أهمية و هي مهمة بالأساس

في ميدان العمل؟

في جانب العلاقات الاجتماعية في الجانب الإنتاجي

في الجانب التكنولوجي في التنظيم

الإداري أخرى

30- هل يحتاج خريجي الجامعة لتكوين إضافي داخل المؤسسة؟

نعم لا أحيانا

في كلتا الحالتين أذكر لماذا؟

.....

31- هل زيادة فرص العمل و توفره مرتبط بمستوى التكوين الجامعي؟

نعم لا

32- بالإضافة إلى مجهوداتك الخاصة هل احتجت إلى مساعدة من هم أكثر منك خبرة؟

دائما
أحيانا
أبدا

في حالة "دائما" و "أحيانا" أذكر من قبل من هذه المساعدات؟

.....

33- هل سمحت لك المهام التي تقوم بها حاليا بزيادة معارفك في مجال تخصصك؟

نعم لا نوعا ما

34- في حالة حصولك على شهادة ماستر هل ستواصل مهنتك في نفس المؤسسة؟

.....