

جامعة 8 ماي 1945

—المسلة—

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

تحت عنوان

تكوين وتدريب الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية

—فكرة مؤسسة ناشئة "TEDRIB"—

تحت اشراف:

من إعداد الطالبان:

الأستاذ الرئيسي (ة): د/فهيمة خلف الله

❖ إيناس قادري

الأستاذ المساعد(ة): د/ ياسين جبار

❖ عبد الحق شعابنية

امام لجنة المناقشة المتكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
مراد صاوي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
فهيمة خلف الله	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا ومقررا
ياسين جبار	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
صليحة عماري	أستاذ محاضر "أ"	ممتحنا
أحلام سوداني	أستاذ محاضر "أ"	ممثلا عن حاضنة الاعمال
شافية مومن	مقتصد جامعي	شريكا اقتصاديا

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا لإتمام هذا العمل

والقائل في محكم تنزيله: (إذا تآذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم...)

سورة إبراهيم الآية 7

والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان الى يوم الدين

نحمد الله تعالى الذي بارك لنا في إتمام هذه الدراسة

نقدم بجزيل الشكر والعرفان الى الأساتذة المحترمين الأستاذة "خلف الله فهيمة" والأستاذ "جبارياسين" لإشرافهم على هذا العمل فلمهم أخلص تحية وأعظم تقدير على كل ما قدموه لنا من توجيهات وارشادات وعلى ما خصنا به من جهد ووقت طوال اشرافهم على هذا العمل.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين تحملوا عناء قراءة وتصحيح و إثراء هذه

المذكرة

كما نشكر كل من مد إلينا يد العون لإنجاز هذه المذكرة وتقديمها في أحسن صورة

نتقدم بالشكر إلى قسم العلوم الاقتصادية خاصة تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات وإلى كافة أعضاء

إدارة القسم

ونتقدم بجزيل الشكر لأساتذة قسم العلوم الاقتصادية بجامعة قلمة.

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَقْرَأُ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) أَقْرَأُ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤)
عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) سورة العلق

الحمد لله رب العالمين.. والصلاة والسلام على أشرف المرسلين.. سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم المبعوث
بالحق والهداية شفيعنا وحبیبنا صلى الله عليه وسلم

الشكر لله والحمد لله الذي أنعم على بنعمة العقل والدين.. الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات..

الى من حملتني وهنا على وهن الى التي الجنة تحت اقدمها والتي يعجز اللسان عن ذكر فضلها، والتي لم
تتوقف بدعواتها لي يوما وساندتني لوصولي الى هذه المرحلة "امي" حفظها الله وادام عليها الصحة والعافية.
الى من رباني صغيرة وأرشدني وانا كبيرة الى الذي وقف على دراستي لحد اليوم، الى أعظم انسان في الوجود
"ابي" حفظه الله وادام عليه الصحة والعافية

الى من تقاسمت معهم حلو الحياة ومرها اخوتي "عادل"، "وسام"، "يوسف"، "أيوب"

الى صديقي وزميلتي الى من كان لي سندا الى من أنجزت معه هذا العمل زوجي "عبد الحق"

الى من كانت لي سندا في العسر قبل اليسر الى من تحمل معاني الصداقة صديقتي واختي "ليندة زراولية"

إلى من عرفني بهم القدر في الدراسة "وردة"، إلهام، هديل، خولة، خديجة، كريمة"

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ "صاوي مراد"، و الأستاذة "عماري صليحة" الأستاذة "سعدان اسيا"،

الاستاذة "سلاطنية ابتسام"

الإهداء

الحمد لله الذي انعم علينا بنور العلم واعانني على إتمام هذا العمل

اما بعد يشرفني ان أتقدم بجزيل الشكر

الى من حملتني وهن وارضعتني الحب والحنان الى التي الجنة تحت اقدامها الى التي لم تبخل عليا بالدعاء
يوما

"امي" اطال الله عمرها ومنحها الصحة والعافية.

الى من جرع الكاس فارغا ليسقسني قطرة الحب.... الى من كلله الله بالهيبه والوقار الى من احمل اسمه بكل
فخر.... الى من علمني العطاء بدون انتظار....

ارجو ان يمد الله في عمرك لترى ثمارا قد حان قطفها بعد طول انتظار... "ابي الغالي"

الى من كانت لي خير السند في هذه المذكرة.... الى من تحملتني وصبرت عليا طيلة سنوات دراستنا.... زميلتي
وزوجتي "ايناس"

الى من تقاسمت معهم حلو الحياة ومرها خالي "صديق شعابنية" و اخوتي بصفة عامة وخاصة... "عبد
اللطيف"، "حورية"، "فتيحة"، "رزيقة"، "وسام"

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ "صاولي مراد"، و الأستاذة "عماري صليحة" الأستاذة "سعدان اسيا"،

الى من تحلو بالاخاء وتميزو بالوفاء.... الى من عرفت كيف اجدهم وعلموني ان لا اضيعهم أصدقائي...

"محمد عيدود"، "طارق شعابنية"

عبد الحق

الملخص:

ركزت هذه الدراسة بدراسة أهمية التكوين الجامعي للطلبة، وتحضير الطلبة لعالم الشغل ومساهمة مركز الربط في ادخال مخرجات المؤسسات الجامعية لعالم الشغل.

حيث اهتمت هذه الدراسة على العلاقة بين التكوين الجامعي والمؤسسات الجامعية وعالم الشغل، بحيث يعتبر التكوين الجامعي بوابة الدخول الى عالم التنمية وذلك من خلال اخراج الكفاءات والمهارات والايادي العاملة القادرة على الدخول لعالم الشغل.

من اجل ذلك قمنا بدراسة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة، وتحليل الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل، من خلال دراستنا استنتجنا بان مخرجات المؤسسات الجامعية لا تتوافق مع عالم الشغل لذا قمنا بإنشاء منصة لتكوين وتدريب الطلبة للدخول الى عالم الشغل بمهارات وكفاءات عالية

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، الطلبة، المؤسسات الجامعية، عالم الشغل، الفجوة.

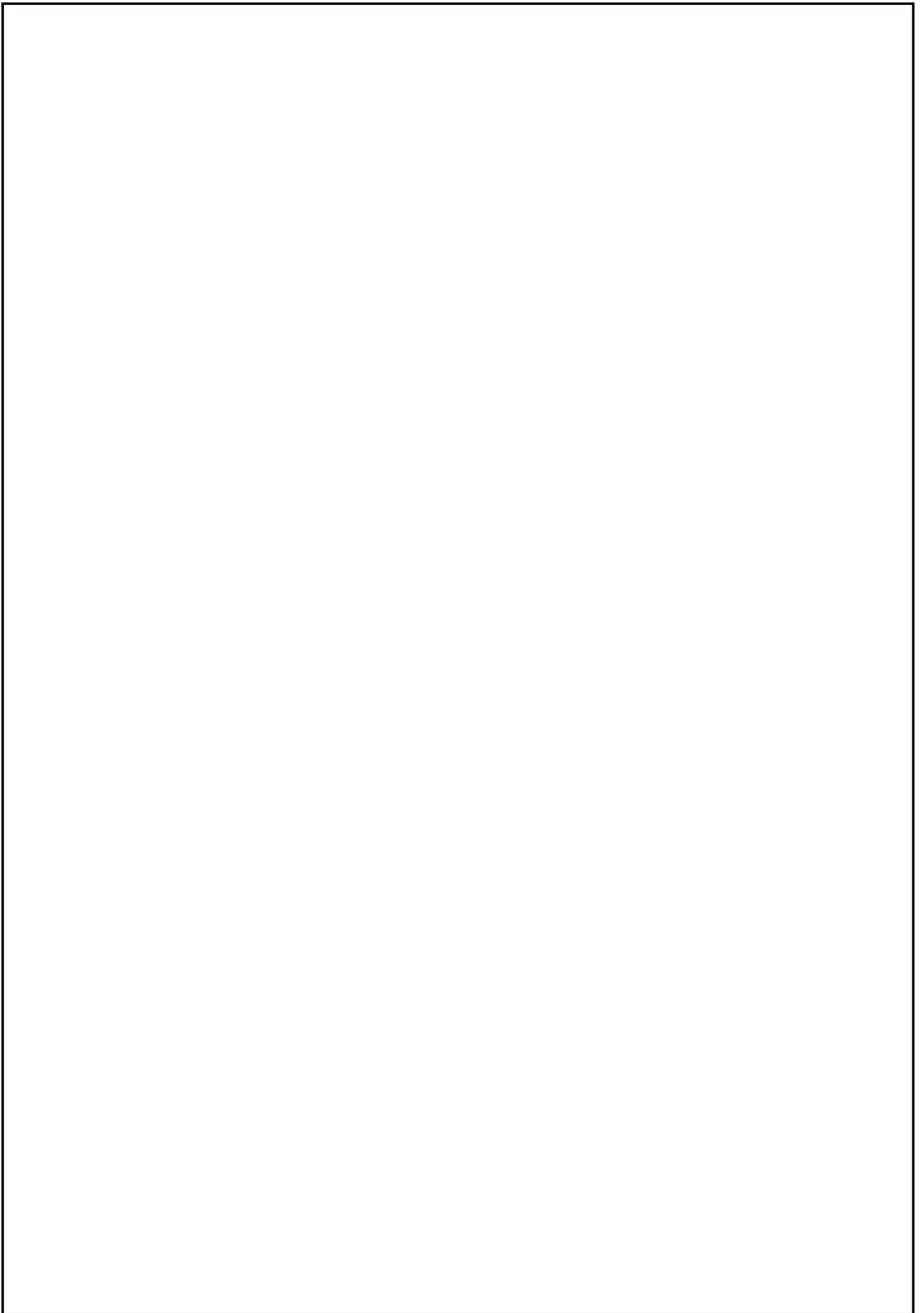
Abstract:

This study focused on examining the importance of university training for students, preparing students for the world of work, and the contribution of the link center in introducing the outputs of university institutions to the world of work.

Where this study focused on the relationship between university formation, university institutions, and the world of work, so that university formation is considered the gateway to the world of development, by bringing out competencies, skills, and manpower capable of entering the world of work.

For this, we studied the relationship between the three variables, and analyzed the gap between university institutions and the world of work. Through our study, we concluded that the outputs of university institutions do not correspond to the world of work. For us, we created a platform to form and train students to enter the world of work with high skills and competencies.

Key words: University Formation, Students, University Institutions, World of work , Gap.



فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر والتقدير
	الاهداء
IV-I	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
VI	فهرس الاشكال
أ-د	المقدمة
	الفصل الاول: التأصيل النظري لعملية التكوين الجامعي
2	تمهيد
26-3	المبحث الاول: ماهية التكوين
9-3	المطلب الأول: مفهوم واهمية واهداف التكوين
5-3	أولاً: مفهوم التكوين
6	ثانياً: خصائص التكوين
8-6	ثالثاً: أهمية التكوين
9-8	رابعاً: اهداف التكوين
15-10	المطلب الثاني: أنواع وأساليب التكوين
12-10	أولاً: أنواع التكوين
15- 13	ثانياً: أساليب التكوين
25-15	المطلب الثالث: مجالات ومراحل سيرورة العملية التكوينية
16-15	أولاً: مجالات التكوين
23-16	ثانياً: مراحل سيرورة العملية التكوينية
25-23	المطلب الرابع: عوامل نجاح العملية التكوينية ومعوقاتها
24-23	أولاً: عوامل نجاح العملية التكوينية
25- 24	ثانياً: معوقات عملية التكوين
41- 26	المبحث الثاني: عموميات حول المؤسسات الجامعية
34-26	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الجامعية وتطورها
28-27	أولاً: تعريف المؤسسات الجامعية
28	ثانياً: خصائص المؤسسات الجامعية

34-29	ثالثا:تطور المؤسسات الجامعية
35-34	المطلب الثاني:اهداف ودور المؤسسات الجامعية
34	أولا: اهداف المؤسسات الجامعية
35	ثانيا: دور المؤسسات الجامعية
36-35	المطلب الثالث:وظائف المؤسسات الجامعية
41-36	المطلب الرابع: انماط وهيكله المؤسسات الجامعية
38-36	أولا :انماط المؤسسات الجامعية
41-38	ثانيا: هيكله المؤسسات الجامعية
55-42	المبحث الثالث: اساسيات حول التكوين الجامعي للطلبة
45-42	المطلب الأول: مفهوم واهداف التكوين الجامعي للطلبة
43-42	أولا: تعريف التكوين الجامعي للطلبة
45-43	ثالثا: اهداف التكوين الجامعي للطلبة
48-45	المطلب الثاني: عناصر التكوين الجامعي للطلبة
50-48	المطلب الثالث: أسس ونماذج التكوين الجامعي للطلبة
49-48	أولا: أسس التكوين الجامعي للطلبة
50-49	ثانيا: نماذج التكوين الجامعي للطلبة
55-50	المطلب الرابع: مشكلات وحلول واقتراحات التكوين الجامعي للطلبة
55-50	أولا: مشكلات التكوين الجامعي للطلبة
55	ثانيا: حلول واقتراحات التكوين الجامعي للطلبة
56	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الاطار النظري لعالم الشغل	
58	تمهيد
69-59	المبحث الأول: عموميات حول عالم الشغل
62-59	المطلب الأول: مفهوم عالم الشغل
60-59	أولا: تعريف عالم الشغل
62-61	ثانيا: خصائص عالم الشغل
62	المطلب الثاني: مؤسسات عالم الشغل
64-63	المطلب الثالث: أنواع وهيكله عالم الشغل
63	أولا: أنواع عالم الشغل
64-63	ثانيا: هيكله عالم الشغل
69-66	المطلب الرابع: محددات ومؤشرات عالم الشغل
66	أولا: محددات عالم الشغل

69-67	ثانيا: مؤشرات عالم الشغل
73-70	المبحث الثاني: عالم الشغل في الجزائر
70	المطلب الأول: واقع عالم الشغل في الجزائر
72-70	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في عالم الشغل
73-72	المطلب الثالث: اختلالات وتحديات عالم الشغل في الجزائر
72	أولا: اختلالات عالم الشغل في الجزائر
73	ثانيا: تحديات عالم الشغل في الجزائر
83-74	المبحث الثالث: العلاقة بين التكوين الجامعي للطلبة والمؤسسات الجامعية وعالم الشغل
78-74	المطلب الأول: علاقة التكوين الجامعي بعالم الشغل
81-78	المطلب الثاني: الموازنة بين مخرجات المؤسسات الجامعية وعالم الشغل وسبل تحقيق التوافق بينهما
80-78	أولا: الموازنة بين مخرجات المؤسسات الجامعية وعالم الشغل
81-80	ثانيا: سبل تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات الجامعية ومتطلبات عالم الشغل
84-81	المطلب الثالث: مخرجات التكوين الجامعي وعالم الشغل وتحليل الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل وسبل تقليصها
82	أولا: مخرجات التكوين الجامعي وعالم الشغل
82	ثانيا: تحليل الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل
83	ثالثا: سبل تقليص الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل
84	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: مشروع المؤسسة الناشئة "TEDRIB"	
86	تمهيد
89-87	المبحث الأول: تقديم المشروع
87	أولا: فكرة المشروع
88	ثانيا: القيم المقترحة
89	ثالثا: فريق العمل
89	رابعا: اهداف المشروع
91-90	خامسا: جدول زمني لتحقيق المشروع
93-92	المبحث الثاني: الجوانب الابتكارية
92	أولا: طبيعة الابتكارات
93-92	ثانيا: مجالات الابتكارات
97-93	المبحث الثالث: التحليل الاستراتيجي للسوق
93	أولا: عرض القطاع السوقي
94	ثانيا: قياس شدة المنافسة
97-96	ثالثا: الاستراتيجية التسويقية
100-97	المبحث الرابع: خطة الإنتاج والتنظيم

98-97	أولاً: عملية تحديد خطوات الحصول على الخدمة
98	ثانياً: التموين
100-99	ثالثاً: اليد العاملة
100	رابعاً: الشراكات الرئيسية
102-100	المبحث الخامس: النموذج الاولي التجريبي
101-100	أولاً: شعار منصة "TEDRIB"
101	ثانياً: الصفحة الرئيسية لمنصة "TEDRIB"
102	ثالثاً: الخدمات في منصة "TERDIB"
103	خلاصة الفصل
106-105	الخاتمة
114-108	قائمة المراجع
-	الملاحق

فهرس

الجداول

الصفحة	البيان	الرقم
92	جدول زمني لتحقيق المشروع	01
94	تطور عدد الطلبة خلال السنوات 2019-2022	02

فهرس

الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
12	أنواع عملية التكوين	01
23	مراحل العملية التكوينية	02
45	اهداف التكوين الجامعي	03
48	عناصر عملية التكوين	04
49	أسس التكوين الجامعي	05

مقدمة

عامة

تمهيد

تعتبر المؤسسات الجامعية من اهم المؤسسات التكوينية في المجتمع، تمثل اعلى درجة الهرم، فالمؤسسات الجامعية تسعى دائما للوصول الى مراحل متقدمة من تنمية البلاد، تسعى لتكوين وإنتاج كفاءات فعالة في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية، والفنية والتربوية في مختلف المؤسسات.

تعد كل من المؤسسات الجامعية وعالم الشغل من بين اهم عوامل التنمية البشرية التي تحتل مصدر الصدارة والاولوية في كل استراتيجيات تنمية قدرات الطلبة واثبات حاجاتهم ، بحيث يعتبر تكوين وتدريب الطلاب لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية امر حيوي في تطوير المهارات وتحضير الطلاب لمواجهة احتياجات عالم الشغل المتغيرة ، يواجه الكثير من الطلاب صعوبة في تحويل المعرفة النظرية التي يكتشفونها في الجامعة الى مهارات عملية قابلة للاستخدام في عالم الشغل، يتطلب سد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية تعاوننا وثيقا بين القطاعين، حيث يتعاون الجامعات والمؤسسات التعليمية مع أصحاب العمل لتحديد المهارات والمعرفة التي يحتاجها الطلاب للاندماج بنجاح في عالم الشغل بحيث يمكن تحقيق ذلك من ذلك من خلال تطوير برامج تعليمية مهنية .

1. مشكلة الدراسة:

من مجمل ما سبق تتضح ضرورة دراسة " أهمية تكوين وتدريب الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية"، حيث يمكن تجسيد الإشكالية محل الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

❖ كيف يساهم تكوين وتدريب الطلبة في سد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية؟

لمعالجة وتحليل هذه الإشكالية وبغية الوصول الى إطار علمي يمكن من بلورة فكري وتطبيقي حول تكوين وتدريب الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية تقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل تطبق المؤسسات الجامعية الخطوات الحديثة في التكوين الجامعي للطلبة للتحضير لعالم الشغل؟
- 2- هل التكوين الجامعي للطلبة يلعب دور أساسي في سد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية؟
- 3- ما هو الحل الذي يتيح لنا سد الفجوة؟

2. فرضيات الدراسة

من اجل معالجة الأسئلة الفرعية المطروحة يقودنا الى طرح فرضيات علمية، والتي تكون منطلقا لدراستنا محلا لتحليلنا لكي نستخلص في النهاية نتائج موضوعية والتي ستعبر بدقة عن صحة او خطأ هذه الفرضيات والتي نعرضها كما يلي:

- ❖ لا تقوم المؤسسات الجامعية بتطبيق الخطوات الحديثة للتكوين الجامعي للطلبة للتحضير لعالم الشغل.
- ❖ التكوين الجامعي للطلبة يلعب دور أساسي في سد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية وذلك من خلال الجانب التطبيقي لعالم الشغل.
- ❖ نعم توجد منصة "TEDRIB" تقوم بسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية وذلك بتكوين وتدريب الطلاب على البرامج المعمول بها في عالم الشغل.

4- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

تكمّن أهمية هذه الدراسة في كونها تحاول تسليط الضوء على الموضوع نفسه أهمية تكوين وتدريب الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية وذلك من خلال الكشف عن الإيجابيات التي يسببها الموضوع على الطلبة وكذلك المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة.

كون ان هذا الموضوع يحاول في بحثه على التركيز على دراسة التكوين والتدريب وعالم الشغل اللذان يعدان من المواضيع المهمة على مستوى العالم بشكل عام والجزائر بشكا خاص.

تحليل مفهوم تكوين الطلبة وعرضه بصورة مبسطة سهلة الاستيعاب، وهكذا يصبح في متناول الباحثين.

5- اهداف الدراسة:

انطلاقا من مشكلة البحث واهميته، يمكن حصر اهداف الدراسة في:

التعرف على الأهمية التي يحظى بها التكوين الجامعي للطلبة.

مدى استجابة التكوين والتدريب الجامعي للطلبة لمتطلبات عالم الشغل.

توضيح أهمية التكوين والتدريب للطلبة من خلال مساهمته في الولوج الى عالم الشغل.

ابراز ضرورة وحتمية تكوين الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية.

6- أسباب اختيار الموضوع:

من الأسباب التي دفعتنا الى اختيار البحث في هذا الموضوع ما يلي:

السبب الأول والمهم: نظرا لأهمية الموضوع كونه نابع من افكارنا وتجاربنا التي تواجه الطالب ابان تخرجه للتوجه لعالم الشغل.

نظرا للأهمية التي يكتسي بها تكوين وتدريب ودوره في اكتساب الطلبة للمعارف والمهارات التي تؤهلهم لعالم الشغل.

نوع التخصص العلمي الذي درسنا فيه فهذا الموضوع ذات صلة متينة وقوية بتخصصنا اقتصاد وتسيير مؤسسات.

ميلنا الى دراسة الجانب التطبيقي للتكوين على عالم الشغل.

7- منهج الدراسة:

بغية الإحاطة بجوانب الموضوع والاجابة على الإشكالية المطروحة استعمل المنهج الوصفي التحليلي بجمع المعلومات وتنظيمها بصورة سليمة تضمن بلوغ الهدف من هذا البحث حيث تم من خلاله وصف متغيرات الموضوع والمتمثلة في كل من التكوين الجامعي وعالم الشغل.

8- أدوات الدراسة

تم الاعتماد على الأدوات المكتبية لإعداد هذه الدراسة بغية الوصول الى الهدف المنشود وذلك كالآتي:

- الأدوات المكتبية: بحيث تتمثل في الكتب والقواميس باللغتين العربية والأجنبية، مختلف الرسائل والاطروحات، وكذا المقالات، المجلات... الخ، وكذلك ما تم نشره في المواقع الرسمية لبعض الهيئات على الانترنت.. الخ.

9- الدراسات السابقة

من بين الدراسات السابقة حول هذا الموضوع نذكر ما يلي:

للأسف أسماء هارون، " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية- تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، (غير منشورة)، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية ومحاولة تقييم التجربة الجزائرية على ضوءها، اضافة الى زيادة الاهتمام بقضايا الجامعة باعتبارها آلية لتلبية الاحتياجات الوطنية وسوق العمل وخطط الانماء الشامل على أسس علمية مدروسة.

للأسف حميدة حدو، "مؤاتمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل"، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015. هدفت هذه الدراسة معرفة مدى مؤاتمة التكوين المهني لمتطلبات الشغل وكذلك معرفة الاستراتيجيات المتبعة في التموين المهني للزيادة من المؤاتمة مع عالم الشغل.

لخصت هذه الدراسة بان قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلي كل متطلبات عالم الشغل، هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات، اذ نجد تدني عن المستوى المطلوب في تغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والاشغال العمومية.

للأسف وردة تغليت، "مدى مساهمة تطبيق نظام ل.م.د في تحسين نوعية التكوين في الجامعة الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص إدارة تربوية، جامعة محمد دباغين، سطيف2، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة تعاون الجامعة مع المحيط الوطني والدولي بنظام ل.م.د في تحسين نوعية التكوين الجامعي، ومعرفة مدى مساهمة عروض التكوين المصممة حاليا في نظام ل.م.د في تحسين نوعية التكوين الجامعي.

للأسف هشام كربوش، "إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل- مقارنة نسقية لفاعلية الجامعة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علم نفس العمل والتنظيم، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، 2017.

للأسف هدفت هذه الدراسة الى مقارنة المعطيات حول التكوين الجامعي والتشغيل بين فترتي 2004 و2013 للوقوف على تأثير هذا النظام عبي العلاقة بين الجامعة والمنظمات الموظفة لمخرجاتها، وكذلك تصميم تصور مقترح لتقييم فعالية الجامعة الجزائرية كنسق مفتوح على المجتمع.

للأسف لخصت هذه الدراسة الى ان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي من منظور نسقي تتجسد في فشل نظام التكوين في حل المشكلات التي تواجهه على مستوى الجامعة كنسق، او في حل المشكلات التي تواجهه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي.

10- صعوبات الدراسة:

- ⊞ أثناء اعدادنا لهذا البحث واجهتنا عدة صعوبات من أبرزها:
- ⊞ عدم توفر المراجع بكثرة بخصوص التكوين الجامعي للطلبة.
- ⊞ نوعية المعلومات وتباينها من مختلف المصادر.
- ⊞ صعوبة برمجة منصة تعليمية لتكوين الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية.

11- محتويات الدراسة:

من اجل الوصول الى الأهداف المنشودة وعلى ضوء ما تم تقديمه سابقا، ومحاولة الامام بالموضوع والاجابة على التساؤلات السابقة تم تقسيم البحث الى ثلاث فصول كالآتي:

خصص الفصل الأول ليتناول التأصيل النظري لعملية التكوين الجامعي للطلبة، وقد تم تقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث، تناولنا في المبحث الأول ماهية عملية التكوين، من خلال التطرق الى مفهوم عملية التكوين و اهميتها وأهدافها، أنواعها و اساليبها، مجالاتها ومراحلها، عوامل نجاحها ومعوقاتها، اما المبحث الثاني فخصص للتعريف بالمؤسسات الجامعية من خلال التعرف على المؤسسات الجامعية وتطورها، أهدافها وادوارها، و وظائفها، وانماطها وهيكلتها، اما المبحث الثالث فتعرضنا لمفهوم واهداف التكوين الجامعي للطلبة ، عناصر التكوين الجامعي للطلبة ، أسسها ونماذجها، مشكلات وحلول التكوين الجامعي للطلبة.

الفصل الثاني تم تقسيمه الى اربع مباحث تم التطرق الى التأصيل النظري لعالم الشغل، تناولنا في المبحث الأول مفهوم عالم الشغل ، مؤسساته، أنواعه وهيكلته، محدداته ومؤثراته، اما المبحث الثاني فخصص الى تحليل عالم الشغل في الجزائر من خلال استعراض واقع عالم الشغل في الجزائر ، العوامل المؤثرة فيه، اختلافاته وتحدياته، ليتناول المبحث الثالث دراسة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة ، العلاقة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل، علاقة التكوين الجامعي للطلبة بعالم الشغل، الموازنة بين مخرجات التكوين الجامعي وعالم الشغل، اما المبحث الرابع والأخير تحليل الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية.

اما الفصل الثالث فخصص للدراسة التطبيقية لمؤسستنا الناشئة تحت عنوان تكوين وتدريب الطلبة لسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية لمؤسسة ناشئة " TEDRIB " قسم بدوره الى خمسة محاور ، المبحث الأول تقديم المشروع والثاني تحت عنوان الجوانب الابتكارية والثالث التحليل الاستراتيجي للسوق والرابع خطة الإنتاج والتنظيم والخامس النموذج الاولي التجريبي .

الفصل الأول:

التأصيل النظري للتكوين الجامعي للطلبة

تمهيد

المبحث الأول: ماهية عملية التكوين

المبحث الثاني: عموميات حول المؤسسات الجامعية

المبحث الثالث: أساسيات حول التكوين الجامعي للطلبة

خلاصة

تمهيد

يعتبر التكوين في عصرنا الحالي موضوعاً أساسياً من موضوعات الإدارة نظراً لماله من ارتباط مباشر بتنمية الموارد البشرية وقد أصبح التكوين يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز اداري كفؤ وفعال وسد العجز والقصور في الكفايات الإدارية.

ويعتبر التكوين بمثابة نشاط مخطط يهدف الى تزويد العمال بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى الزيادة معدلات أداء العامل في عمله.

ان التكوين يمثل أحد اهم وسائل تنمية وتطوير الموارد البشرية التي يمكن الارتكاز عليها من اجل ترقية وتحسين الأداء بغرض الحصول على ميزة تنافسية والتعامل بنجاح مع التحديات التنافسية التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في ظل التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة الاعمال الحالية.

سنقوم في هذا الفصل بعرض اهم المفاهيم المتعلقة بالتكوين ومبادئه، واهميتها بالنسبة للعنصر البشري، وكذلك عرض أهمية واهداف التكوين، مع عرض مختلف المراحل التي تمر بها العملية مع ذكر العوامل المساهمة في نجاحها واهم العراقيل التي تعيق تطبيقها.

ومن خلال هذا الفصل سيتم إظهار جوهر التكوين الجامعي للطلبة إضافة إلى تطوره عبر مختلف العصور.

المبحث الأول: ماهية عملية التكوين

تعد عملية التكوين من اهم وأبرز العمليات التي تساهم في التجديد والمحافظة على حيوية النشاط في المؤسسة، بحيث يشير التكوين الى تزويد العمال الجدد او الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح وتعليمهم المهارات الأساسية.

المطلب الأول: تعريف واهمية واهداف عملية التكوين

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين بتعدد رؤى الباحثين والمعتمين بمجالاته المختلفة فقد كنا نتمنى لو كان بالإمكان ان نورد في مجال تعريفنا للتكوين احدى التعاريف التي استقر عليها راي الخبراء في الموضوع المذكور، سوف نعرض بعض التعاريف التي نراها هامة، ونتناولها بالشرح، ثم نلخص التعريف الأفضل.

أولاً: تعريف عملية التكوين

لا يختلف مفهوم التكوين عن مفهوم التدريب ماعدا ان الأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعرفة ومعلومات عامة، اما الثاني يسري مفهومه على التعلم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة. باعتبار ارتباطهما بالجانب العملي.

ان اغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي تكوين والتدريب لان لهما نفس المدلول حيث ان كلاهما يهدف الى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من اجل تحسين مستواهم المهني وبالتالي إمكانية ترقيتهم في درجات العمل الى مستوى اعلى من الذي يشكله وذلك وفقا لنظام تقييم الأداء.

فلا يختلف مدلول الكلمتين "التكوين والتدريب" في شيء ماعدا ان التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة.

ويعتبر ذلك احمد طرطار بقوله: "لا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، ماعدا ان التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من تقييم المهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، اما التدريب فانه يركز مفهومه على التعلم أيضا ولكن في نطاق معين لاعتبار ارتباطه بالجانب العلمي، فمن الناحية الواقعية وبصفة عامة نجد انه يستخدم بكثرة من قبل القطاع الإنتاجي".¹

"التكوين هو مجموعة البرامج مخططة ومصممة لأجل رفع أداء العمال، حيث ينمي قدرات ومعارف ومهارات الموارد البشرية واتجاهاتهم وسلوكهم، وفقا لنظام تقييم الأداء".²

فالتكوين حسب هذا التعريف هو عملية مخططة ومصممة تكتسب الموارد البشرية خبرات جديدة تؤدي الى احداث تغير في معارفهم ومهاراتهم، بالإضافة الى سلوكهم واتجاهاتهم وذلك وفقا لنظام تقييم الأداء.

¹ احمد طرطار: "الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص82.

² إبراهيم بلكايد، "التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر- دراسة حالة البنوك وهران"، اطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التجارية، جامعة وهران2، وهران، الجزائر، ص32.

✚ "التكوين هو النشاط الإنساني المخطط له والهادف الى اكساب المتكويين القناعات والمهارات والمعارف اللازمة ، بغرض احداث تغير في أنشطة الافراد والمنظمة بما يحقق اهداف مقصودة.¹

فالتكوين حسب هذا التعريف هو نشاط مخطط يهدف الى اكساب المتكويين المعارف والمهارات اللازمة، وذلك من اجل حدوث تغير في أنشطة الافراد والمنظمة بما يحقق أهدافها.

✚ "التكوين هو عملية يراد بها احداث اثار معينة في مجموعة الافراد ، تجعلهم اكثر قدرة على أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية وكذلك باكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة.²

يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو حدوث اثار معينة في الافراد بحيث تجعلهم قادرين أكثر على أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية ويكون ذلك بإكسابهم مهارات ومعارف جديدة.

✚ " التكوين هو الحصول على معارف نظرية وعلمية جديدة أو استخدام الخبرة في توليد معارف الجديدة وظهر هذا المفهوم للتعبير عن حاجة الافراد في التعلم والاستفادة من خبرتهم لمواجهة المشاكل التي تعترض المؤسسات. فمن بين أهداف التدريب في المؤسسة هو إحداث تكيف المؤسسة مع بيئتها. كما أن التدريب يعتبر استثمارا هادفا في تطوير وتحسين الكفاءات البشرية وليس مجرد عبء تتحمله المؤسسة دون مردود.³

يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو اكتساب الفرد لمجموعة من المعارف سواء النظرية او العلمية جديدة، او استغلال الخبرة في توليد معارف جديدة.

✚ "عملية مخططة في اطار الاستراتيجية العامة للمؤسسة وله عدة اشكال: تكوين نظري او تطبيقي داخلي او خارجي.⁴ يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو عملية ممنهجة في ظل استراتيجية المؤسسة يتكون من عدة اشكال منها: تكوين نظري او تطبيقي سواء كان داخلي او خارجي.

✚ " عرفه (Sekiou) على أنه مجمل النشاطات و الوسائل و الطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكياتهم، وقدراتهم الفكرية الضرورية في أن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، بدون أن ننسى الاداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية.⁵ يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو مجموع الوسائل والطرق المستخدمة لمساعدة الافراد على تحسين معارفهم وسلوكياتهم وذلك بهدف تحقيق اهداف المنظمة من جهة ولتحقيق أهدافهم من جهة أخرى.

¹ هاشم حمدي، "الأساليب الحديثة في التدريب الاداري"، دار الياض للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2012، ص21.

² عمر بلخير جواد، "دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة شركة الاسمنت ومشتقاته SCIS بسعيدة"، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ابي بكر بلقايد جامعة تلمسان، الجزائر، ص63.

³ محمد عيسات، عماد داتو السعيد، "دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات -دراسة حالة عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية"، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جلاي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد1، المجلد17، اوت 2022، ص163.

⁴ وسيلة حمداوي، "إدارة الموارد البشرية"، مديرية النشر لجامعة قلمة، قلمة، الجزائر، 2004، ص99.

⁵ فضيلة الساسي، "دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة"، مجلة مجتمع تربية العمل، جامعة تيزي وزو، الجزائر، المجلد 05، العدد 2، 2020، ص31.

✚ "مجموعة من النشاطات التكوينية المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي والمهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون اليه من جهة ثانية".¹
يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو مجموعة النشاطات التكوينية المبرمجة هدفها اكتساب الفرد مجموعة من المعارف والمهارات التي تساعدهم على تحقيق اهداف معينة.

✚ "يؤكد أحمد صقر عاشور (1979) ان تكوين الموارد البشرية يشمل: ذلك النشاط الذي يوفر فرص اكتساب الفرد الخبرات تزيد من قدراته على أداء عمله نشاط التكوين بهذا المعنى يشبع الحاجة الى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد، وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد مهارات او المعلومات التي يتطلبها الأداء.

يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو ذلك النشاط الذي يوفر للفرد اكتساب مهارات ومعارف وخبرات التي تحقق أدائه وكذلك تحقيق اهداف المنظمة من جهة ثانية.

✚ "التكوين هو التنمية المنتظمة لنموذج من المعرفة والمهارات والاتجاهات لشخص معين، من اجل ان يؤدي مهامه بطريقة صحيحة، كما يعرف على انه مجموعة من الطرق البيداغوجية التي تسمح للماجور ان يرفع من كفاءته من ناحية العمل وتأهيله لشغل وظائف جديدة".²

يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو التطوير المنهجي لنموذج المعرفة والمهارات والمواقف لشخص معين، من اجل أداء واجباته بطريقة صحيحة.

"هناك فريق في تعريفهم للتكوين قالو: بأن التكوين هو مجموعة اعمال قادرة على جعل الفرد او مجموعة الافراد في وضعية جيدة للقيام بكل كفاءة لوظائفهم الحالية والمستقبلية وهذا لغرض السير الحسن للمنظمة".³

✚ يقصد بالتكوين حسب هذا التعريف هو عبارة عن مجموعة من الاعمال القادرة على جعل الفرد او مجموعة من الافراد في وضع جيد لأداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بكفاءة، وهذا لغرض حسن سير المنظمة.

بناء على ما تقدم، وبعد عرضنا لمختلف التعاريف السابقة الخاصة بالتكوين نستنتج بانه: "هو مجموعة الوسائل والطرق، والدعائم التي تساعد على تحفيز الافراد لتحسين معارفهم وسلوكهم، وقدراتهم الفكرية الضرورية في ان واحد لتحقيق اهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى.

¹ عبد الكريم بوحفص، "التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص37.

² بلقاسم براهيم، عمارة شيخ، "دور التكوين الاستراتيجي في مواجهة التغيرات-دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك-الاعواط"، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، المركز الجامعي بافلو، الجزائر، المجلد 05، العدد01، 2021، ص136.

³ لخضر دولي، وآخرون، "التكوين وتنمية الكفاءات في الإدارات مع الإشارة الى إطارات مديرية الضرائب ولاية بشار، الجزائر، دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 02، 2019، ص310.

ثانيا: خصائص التكوين

من خلال التعاريف السابقة للتكوين اتضح لنا خصائصه العامة التي يتفق عليها وهي ان التكوين:¹

- النظرة المستقبلية: وهي التي تمكن العمال من القيام باي عمل مستقبلي.
- الشمولية: لا يقتصر التكوين على فئة دول أخرى، بل انه موجه الى جميع الافراد من الصغار الى الكبار، لذلك يتعاون الجميع على تطوير مهارات بعضهم البعض.
- التكوين نشاط رئيسي: أي انه ليس من الأمور الكمالية التي تلجأ اليها الإدارة او المنظمة او تتجنبها باختيارها.
- التكوين نظام متكامل: يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة لتي لها علاقات متبادلة المنفعة فيما بينها.
- التكوين عملية إدارية: يجب ان يتوافر فيه عناصر العمل الإداري الفعال حتى ينجح من هذه المكونات:
 - وضوح واتساق الأهداف.
 - وضوح وواقعية السياسات.
 - موازنة الخطط والبرامج.
 - توافر الموارد البشرية.
 - توافر الاشراف والتوجيه المستمر.
- التكوين عملية فنية: تتطلب خبرات وتخصصات محددة يجب توفيرها، واهمها:
 - خبرة متخصصة في تحديد الاحتياجات التكوينية.
 - خبرة متخصصة في تصميم البرامج التكوينية واعداد المناهج التكوينية والمواد العلمية.
 - خبرة متخصصة في اختيار الأساليب وإنتاج المساعدات التكوينية من الوسائل التوضيحية وغيرها.
 - خبرة متخصصة في مراقبة وتقييم فعالية التكوين.
- التكوين نشاط متغير ومتجدد: حيث ان التكوين يتعامل مع متغيرات، والتالي لا يجوز تجميده في القوالب، بل يجب ان يتميز بالتغيير والتجديد.²

ثالثا: أهمية التكوين

من أبرز سمات العصر الحديث تلك التغيرات الهائلة والمستمرة في المعرفة الإنسانية وما يترتب عليها من تغيرات مستمرة في أنظمة العمل، وما يستدعي ذلك التساؤل عن ضرورة إعادة تطوير القوى العاملة لمواجهة هذه التغيرات واستيعابها، للتكيف مع متطلباتهم، ولا شك ان أجهزة التعليم جامعية وغير جامعية لا تستطيع وحدها ملاحظة هذا التقدم العلمي السريع المتلاحق لذلك تزداد الحاجة الى التكوين الفعال المستمر الذي يستجيب لهذه التغيرات المستمرة في مختلف

¹ كريمة بوعلام، عتيقة حرارية، "التكوين وأثره في زيادة كفاءة العمال في المؤسسة الصناعية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، 02، المجلد10، العدد 02، 2021، ص535.

² مدحت أبو النصر، "مراحل العملية التدريبية"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، الطبعة الثانية، 2009، ص، ص19، 20.

المجالات، وأصبح تكوين القوى العاملة ضرورة لا غنى عنها في أي قطاع بحثي يثير التطور الهائل للمعرفة وتطبيقاتها المختلفة.

ويمكن تلخيص أهمية التكوين في ما يلي:¹

- 1- انجاز وظيفي أفضل كما ونوعا، أي زيادة الإنتاجية وبالتالي خفض التكاليف.
 - 2- زيادة فرص ارضاء المستفيد او المستهلك لمنتجات المنظمة من خلال تحسين الخدمات والسلع المقدمة له.
 - 3- استخدام التكنولوجيا الحديثة.
 - 4- استكمال دور الجامعات والمدارس، إذا كان التعليم يوفر الأساس الذي يمكن اطلاقه في تنمية المجتمع، فإننا نجد ان التكوين يشمل تنمية المعلومات والمهارات للأفراد والجماعات في التواصل والتعاون وإقامة علاقات إنسانية داعمة.
- لذلك تولي العديد من المنظمات اهتماما كبيرا لعملية التكوين ففي الولايات المتحدة الأمريكية، زادت عملية الاستثمار في برامج تدريب العمال وذلك لمواجهة زيادة المنافسة في عالم الشغل، انفقت بعض الشركات حوالي 30 مليار دولار سنويا على دورات تكوينية متنوعة للأفراد وتطوير الانشطة المختلفة.
- ان التكوين هو الذي يضمن بقاء المؤسسة واستمراريتها مع تطورها.
 - تساعد الجهات الفاعلة المختلفة في المنظمة على تحسين الأداء وتطويره، كما انها تلعب دورا حاسما في الترويج والإدارة الجيدة للموارد البشرية بشكل عالم.²
 - يزيل التكوين جوانب الضعف والقصور في أدائه، سواء كانت هذه الجوانب مرتبطة بالأداء والسلوك الحالي او المتوقع الناتج عن عدم قدرة هذه الموارد على الأداء والتصرف وفقا للمستوى الذي تريده إدارة المنظمة.³
 - يساعد في تحديث اثار المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها.
 - يساهم في ربط اهداف الموارد البشرية في المنظمة بأهداف المنظمة نفسها، مما يؤدي الى تطوير أسلوب القيادة واتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة.
 - تكوين احتياطي ضخم وفعال من الكفاءات: يمكن للمؤسسة الاستفادة منه واللجوء اليه في حالة الحاجة او عدم تلبية الطلبات العاجلة.⁴
- وظالما ان التكوين يحسن من قدرات الفرد ويطور مهاراته، فمن هذا المنطلق فانه يساهم بشكل مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد، ويزيد من درجة امانه الوظيفي.

¹ بلال خلف السكارنة ، "اتجاهات حديثة في التدريب"، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص ص، 21، 22.

² نجاة بزاید، "التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سوناتراك"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2011، ص 93.

³ عبد المنعم موسى القرالة، "اثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية -دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية"، مجلة جامعة الحسين بن طلال، المجلد4، العدد1، 2018، ص 243

⁴ عبد الجليل طواهرير، واخرون، "اثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية- دراسة حالة المؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري-ورقلة"، مجلة الاكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، ورقلة، الجزائر، المجلد03، العدد01، 2021، ص 129.

التكوين هو سمة المنظمات، بدون قوة بشرية متطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تكون المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها.

رابعاً: اهداف التكوين

ان الأهداف التي يسعى التكوين الى تحقيقها، هي عبارة عن النتائج التي يتم تصميمها والموافقة عليها قبل البدء في عملية التكوين، لذا فان تحديد الهدف من التكوين يعد خطوة مهمة في نجاح التكوين، وتتمثل الغايات الأساسية من التكوين في تشكيل وإعادة تشكيل النمط السلوكي للأفراد من حيث التنظيم لسد الفجوة بين الأداء الفعلي، ومستوى الأداء المطلوب تحقيقه من خلال عملية التعلم التي يمر بها الفرد في مواقع التكوين.

من خلال مفاهيم التكوين واهميته نجد ان اهداف التكوين تتمثل فيمايلي:¹

- زيادة الرغبة المديرين والمشرفين في التغيير وتطوير درجة استعدادهم لقيادة التنمية باقتناع كامل.
- زيادة خبرة المديرين والمشرفين والافراد، وإتاحة الفرصة لهم لرفع مستوياتهم وتأهيلهم الوظائف أكثر مسؤولية لتلبية الاحتياجات المتزايدة للتطوير.
- تزويد الافراد بالمعرفة حول الاسس والأساليب الإدارية والفنية لجميع الوظائف وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف للشركة التي يعملون بها.
- زيادة الإنتاج، عن زيادة الكمية وتحسين الجودة من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الكفاءة، ومن ثم زيادة قدرتهم على الانتاج.
- الاقتصاد في النفقات، حيث تؤدي البرامج التكوينية الى خلق عائد أكبر من تكلفته، وذلك برفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والاقتصاد وتوفير الوقت نتيجة المعرفة الجيدة بأسلوب العمل، وطريقة الأداء.

يهدف التكوين على اختلاف انماطه الى تحقيق ما يلي:²

- ✓ تنمية المعارف: وذلك من خلال تطوير معارف ومعلومات المتدربين وتحديثها وتكريبها لخدمة اهداف المنظمة، أي الارتقاء بمعرفة العاملين بما يتناسب مع المستجدات التي يجب معرفتها من اجل اتقان العمل، وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب إجراءات العمل، ومعرفة التخصصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقات العمل.
- ✓ تنمية مهارات العاملين وقدراتهم: بمعنى الاهتمام بتطوير وتحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لأداء عمل معين بكفاءة وفاعلية.
- ✓ تنمية السلوك والمواقف الإيجابية: اتجاه العمل وبيئته واتجاه المنظمة وعملائها والمجتمع، حيث يساهم في تنمية مجموعة من العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين المتدربين على قضايا محددة وهذا التكوين يعمل على تحسين هذه المواقف حيث يتخذ المالك موقفا إيجابيا اتجاه العمل.

¹ محمود عبد الفتاح، "نظرية التدريب- التحول من أفكار ومبادئ التدريب الى واقع الملموس"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013، ص ص، 39، 40.

² عمار بن عيشي، "التدريب ودوره في الجودة الشاملة للمنظمات، دار أسامة النشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2017، ص ص 27، 28.

- ✓ تذكر العاملين بأساليب الأداء: ويتم تعريفهم بالتغييرات والتعديلات التي سيتم ادخالها عليهم وكيفية استخدام الادوات والأجهزة التي ستحدث.
 - ✓ المساهمة في استعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل التوظيف: إذا كان هناك فائض في التوظيف في تخصص او قطاع معين من خلال التدريب التحويلي، يؤهلهم لتخصص او تخصصات أخرى لسد العجز لديهم.
 - ✓ تقليل وقت تقديم الخدمة في المؤسسات الخدمية: وتحسين أساليب التعامل مع العملاء مما يرفع درجة رضاهم عن المؤسسة ومنتجاتها، وتحسين صورتها في اذهانهم ويدعم مركزها التنافسي.
 - ✓ محاولات التدريب لتغيير سلوك الافراد: لسد الفجوة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المطلوب.
 - ✓ يعمل التكوين على تحسين المناخ العام للعمل في المنظمة: تمكين اعضاء المنظمة من التعرف على الأشياء الجديدة في مجالات عملهم، وتزويدهم بالخبرات.
 - ✓ اكساب العاملين المهارات لمعرفة والفنية حسب كل نشاط يمارسونه.¹
 - ✓ تقليل تكاليف صيانة واصلاح الآلات لان العامل المتكون يستخدمها بشكل جيد ولا يتسبب في تكرير الأخطاء.
 - ✓ السماح للأفراد والمؤسسة بمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتسهيل استخدام الآلات الحديثة.
- يرى الباحث ان الأهداف الرئيسية: هي تطوير وتغيير سلوك الافراد لسد الفجوة بين مستوى الأداء المطلوب الوصول اليه، ورفع مستوى أداء الفرد، وتنمية مهاراته ومعارفه واتجاهاته في مجال عمله للوصول الى علاقة إيجابية تعتمد على تحقيق اهداف المنظمة والاهداف التي يطمح اليها العاملون.
- ✓ توعية الموارد البشرية بأهمية العمل.²
 - ✓ تحسين طرق أساليب الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية.
 - ✓ يؤدي التدريب الى ضمان سلامة العمال من خلال تقليل حوادث العمل، ويرجع ذلك الى تأثير التكوين على استخدام الآلات والتحكم في استخدامها من قبل العمال المتكويين.

¹ احمد بن خيرة، نصرالدين بن النذير، "اثر التكوين على تنمية الكفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية-الجزائر-"، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد9، العدد02، 2019، ص316.

² امينة بلحاجي، "التكوين والتدريب كمدخل لبناء راس المال البشري"، مجلة التنمية البشرية، جامعة الجزائر 3، العدد11، نوفمبر2018، ص153.

المطلب الثاني: أنواع وأساليب عملية التكوين

تبيان أنواع وأساليب العملية التكوينية بحسب اختلاف آراء الكتاب والباحثين وبحسب ما تقتضيه العملية التكوينية، حيث تختلف هذه الأنواع والأساليب من مؤسسة إلى أخرى تبعاً لأهدافها المنتهجة وتبعاً للمتغيرات الحاصلة في المجتمع.

أولاً: أنواع التكوين

تختلف أنواع التدريب من حيث الأسلوب والأسلوب والغرض من البرنامج التكويني، وفقاً للظروف والظروف الحالية والمحيطية، والمستويات الإدارية المختلفة، وعدد المتدربين، ووقت ومكان التدريب، والإمكانيات المتاحة لهم. حجم المؤسسة ومجال عملها. تمت برمجة العملية التكوينية لتلبية الاحتياجات التكوينية لكل من العامل والمنظمة لتزويد العامل بمعرفة ومهارات متعددة للمساعدة في تحقيق الاستراتيجيات المستقبلية للمنظمة. يأخذ التكوين أشكالاً وأنواعاً مختلفة تختلف في الطريقة والغرض وفقاً للحالات التكوينية المحددة. هنا سنصنف أنواع التكوين وفقاً للأسس والمعايير التالية:¹

(1) التكوين من حيث المكان: وهو من أكثر أنواع التدريب شيوعاً وانتشاراً في الممارسة، وينقسم إلى نوعين:²

أ- التكوين الداخلي (داخل المؤسسة): يتم هذا النوع من التكوين داخل المنظمة سواء في مكان العمل أو في قاعات تدريب خاصة مجهزة بمختلف القدرات والمعدات. تخصص مادة التدريب كلما ارتفعت تكاليفها، ويشرف على عملية التدريب الداخلي شخص مسئول عن التدريب في المنظمة، أو المدير المباشر للأفراد المعنيين، وتناط مهمة التدريب بطرف خارجي يتم التعاقد معه مع.

ب- التكوين الخارجي (خارج المؤسسة): يتم هذا النوع من التكوين خارج المنظمة، ويكون في مراكز تكوين أو معاهد خاصة تتكفل بتنفيذ عملية التكوين بنفسها، وتعتمد إدارة المنظمة على اختيار التدريب الخارجي وهذا في حالة عدم توفر إمكانيات تدريبية داخلية أو عدم توفر المنظمة على الطاقات البشرية القادرة على تنفيذ برامج تكوينية متخصصة، وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم توفر مكان أو إمكانيات لإنجاح البرامج التكوينية داخل المنظمة، فإنه بالإمكان أن يشرف مسؤول التكوين أو المشرف على الموارد البشرية في المنظمة على العملية، وفي الحالة يتم التعاقد فقط على تأجير مكان وإمكانيات التكوينية اللازمة.³

¹ عمر بلخير جواد، "دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية الحديثة-دراسة حالة الاسمنت ومشتقاته SCIS بسعيدة"، أطروحة دكتوراه، (منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد جامعة تلمسان، تلمسان، الجزائر، ص 251-249.

² عصام حيدر، "التدريب والتطوير"، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، علوم الإدارة، 2020، ص 15.

³ عصام حيدر، مرجع نفسه، ص 16.

(1) التكوين من حيث الزمان: ويشمل هذا النوع من التكوين نوعين وهما:

أ- التكوين قبل الالتحاق بالعمل: ويهدف الى اعداد العمال عمليا وسلوكيا على نحو سليم وتأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل اليهم عند التحاقهم بوظائفهم وكذلك التعرف على حدود واحتياجات بيئة وقوانين ولوائح الوظيفة حتى يتحقق للعامل.

ب- الإحاطة بعمله، وبالتالي ضمان انتظامه في العمل، ويشمل التكوين قبل العمل كل من التكوين قبل العمل كل من التكوين التوجيهي والتكوين على العمل هما:

• التكوين التمهيدي (التوجيهي): عبارة عن مقدمة او توجيه عام يشمل المعلومات التي يحتاجها الموظف الجديد او التي يصح ان يعرفها عن المؤسسة التي سيلتحق بها.

• التكوين على العمل: عبارة عن مجموع التوجيهات التي يتلقاها العامل المتعلقة بواجبات الوظيفة من زميله في العمل او رئيسه، ويتم ذلك في الموقع نفسه الذي يعمل به الموظف

ب- التكوين بعد الالتحاق بالعمل (اثناء الخدمة): ان الهدف الرئيسي من التكوين اثناء الخدمة هو صقل العامل واحاطته بأحدث التطورات التي تجدد في المجالات اختصاصية وتحسين مستوى أدائه الوظيفي عن تحسين أساليب العمل.

(2) التكوين من حيث الهدف: ان الهدف التكوين يتمركز حول تزويد العمال بالمعلومات المتجددة عن طبيعة أعمالهم والأساليب والطرق الجديدة للعمل وتمكنهم من تطبيقها وبهذا فان أنواع التكوين من حيث الهدف الذي ترجوه المؤسسة وتعمل على تحقيقه تشمل الأنواع التالية: التكوين لتجديد المعلومات، تكوين المهارات، التكوين السلوكي، التكوين للترقية، التكوين الانعاشي (الإعلامي).

(3) التكوين من حيث التطبيق: ويشمل نوعين اساسيين وهما:

• التكوين النظري: يشمل المحاضرات النظرية والندوات وحلقات النقاش.

• التكوين العملي: يكون اما عن طريق تكوين مبرمج يعتمد على قدرات وامكانيات المكون، او يكون عملا متكاملا تفرضه طبيعة التكوين في المؤسسة.

(5) التكوين من حيث عدد المتكويين: وهذا النمط من التكوين يأخذ بعدين اساسيين هما:¹

• التكوين الفردي: يمثل هذا النمط من التكوين تطوير المهارات والقدرات الفردية.

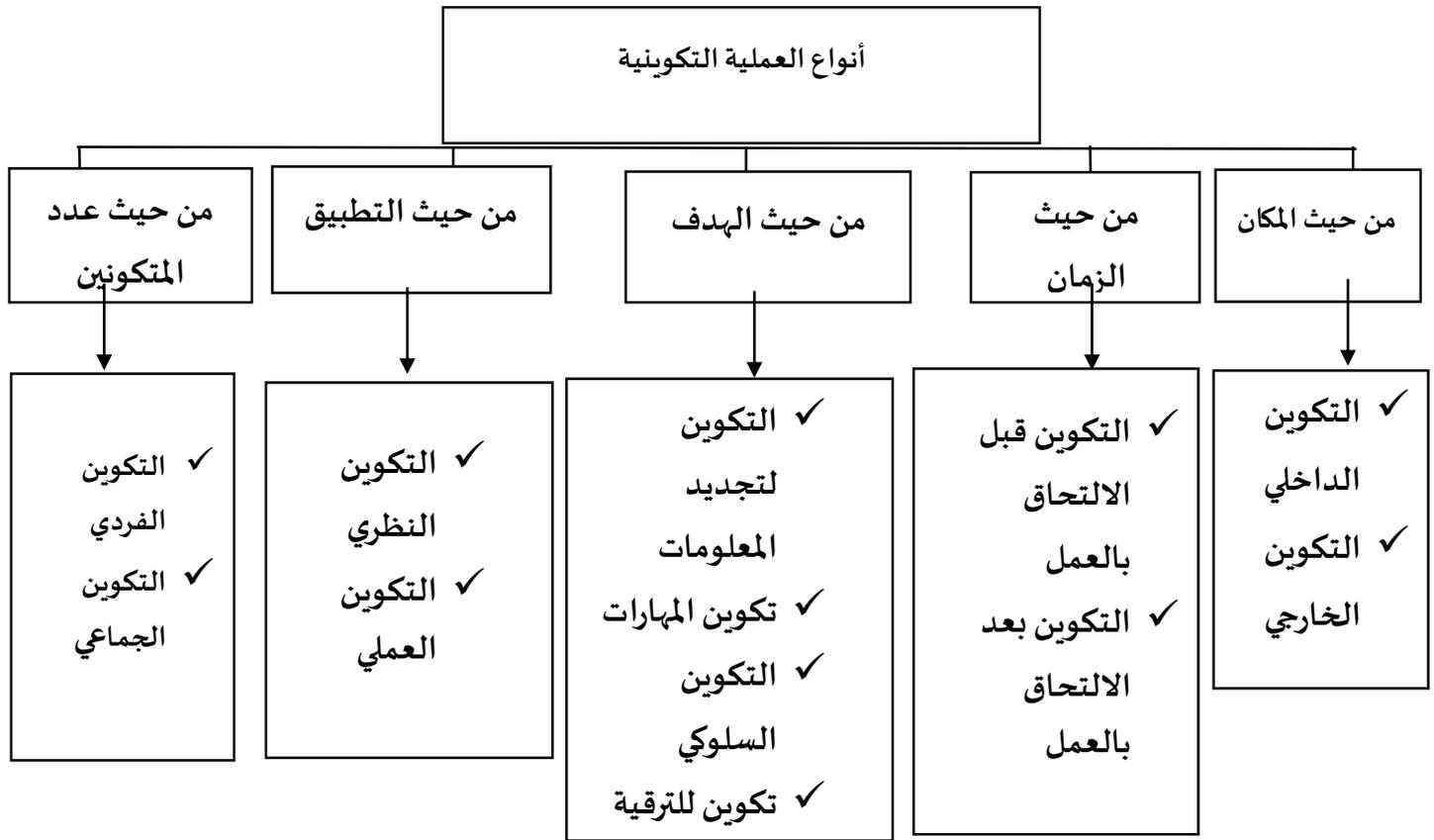
• التكوين الجماعي: وهذا النمط من التكوين يعتمد الأسلوب الجماعي في التكوين ويقوم هذا التكوين بشكل جماعي وليس فردي.

¹ عمار بن عيشي، "اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الافراد العاملين"، دار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص ص، 86، 87.

(6) التكوين حسب نوع الوظائف:¹

- التكوين التخصصي: ويشمل هذا التكوين الخبرات والمهارات والمتخصص لمزاولة مهنة او عمل متخصص.
- التكوين الإداري: يقصد به التكوين على الاعمال ذات الطابع المتماثل.
- التكوين المهني: ويتعلق بالأعمال اليدوية والميكانيكية.
- يمكن تلخيص أنواع التكوين فيما يلي:

شكل رقم 01: انواع العملية التكوينية



المصدر من اعداد الطالبين استنادا على المرجع المستعمل:

عمار بن عيشي، "اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الافراد العاملين"، دار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص، 86، 87.

¹ جهاد بن عثمان ، "تبني التدريب كألية لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، جامعة تلمسان، مداخلة حول أثر

تدريب الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ص ص 4، 5

ثانياً: أساليب التكوين:

هناك أساليب متعددة لتصنيف أساليب التكوين، إلا أنه يمكن تصنيفها إلى صنفين رئيسيين حسب تنفيذها على المتدربين انفسهم:¹

1- أساليب تكوين جماعية: يتم تنفيذ هذه الأساليب على الجماعة من المتدربين تختلف اعدادهم، حيث تستغل ديناميكية الجماعة وعلاقات التعاون بينهم وتعزز مهارات العمل وروح الفريق، وهذه الأساليب الجماعية هي الغالبة في عمليات التكوين.

2- أساليب تكوين فردية: تهدف إلى تدريب الأفراد على مهارات خاصة أو تدريب فرد معين على عمل معين جديد ذو طبيعة خاصة لا يمكن أدائه الأفراد واحد وفي مكان العمل ذاته في معظم الأحيان أو في حالة التكوين الذاتي كالتكوين بالمراسلة.

كذلك يمكن تصنيف أساليب التكوين ضمن مجموعتين هما:²

1- أساليب تنفذ أثناء العمل: يتميز التكوين في مكان العمل في أنه يوفر تلقي التعلم والخبرة بشكل مباشر وفي الواقع الفعلي، ولا يعطل العمل أثناء فترة التكوين، وذلك كونه يتم في موقع العمل نفسه، وسنعمد فيما يلي شرح أهم الأساليب التكوينية المستخدمة في مكان العمل وذلك كما يلي:

أ- أسلوب تعليمات العمل: يتم هذا الأسلوب عن طريق اعداد دليل مكتوب يتضمن كافة التعليمات والارشادات التي على المتكون تطبيقها خلال تكوينه واثناء أدائه للعمل، من أجل اكسابه المهارة المطلوبة وتكون مهمة المكون هنا شرح هذه التعليمات والإشراف على تطبيقها من قبل المتكون ومتابعة تطبيقه لها.

ب- أسلوب المساعدة الإشرافية أثناء العمل: بموجب هذا الأسلوب يتم تكوين الشخص في نفس مكان عمله، وفي ظروفه الواقعية، وخلال وقت العمل الرسمي تحت إشراف رؤسائه المباشرين الذين يوجهونه ويصححون له أخطائه أولاً بأول، مكان العمل هو ذاته مكان التكوين والرئيس المباشر هو ذاته المكون، ويتضح مما سبق أن هذا الأسلوب يشبه الأسلوب السابق إلى حد استثناء أن المكون هو الرئيس المباشر في حين أن المكون في الأسلوب السابق يمكن أن يكون غير ذلك، بالإضافة إلى أن التعليمات التكوينية تكون مكتوبة في الأسلوب السابق، في حين أنها تكون غير مكتوبة في الأسلوب الثاني.

ت- أسلوب دورية العمل (تبادل الأعمال): بموجب هذا الأسلوب تنظم حركة تنقلات متنوعة مؤقتة بين الوظائف بحيث يحل كل فرد مكان الآخر لفترة زمنية محدودة، وبهذا يكتسب الفرد خبرات ومهارات جديدة من خلال مزاولته لعمل آخر ضمن نشاط وظيفي محدد، ويشترط أن تكون الوظائف في مستوى إداري واحد ولا بد أن يكون هناك متابعة مستمرة للمتكون، وخاصة خلال الفترة الأولى من التكوين.

¹ أحمد الخطيب، رداح الخطيب، "الاتجاهات الحديثة في التدريب"، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2014، ص 125، 126.

² نعيم إبراهيم الظاهر، "تنمية الموارد البشرية"، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 242، 244.

ث- أسلوب الإدارة المتعددة: يتضح من عنوان هذا الأسلوب، بأنه يناسب تكوين وتنمية رجال الإدارة فقط، وبموجبه يشارك الرؤساء في المستوى الإداري المباشر والاطراف في التخطيط وإدارة شؤون مشتركة مع الإدارة العليا وبمعنى أوضح يقوم مستوى الإدارة العليا باتخاذ قراراته داخل العمل بالتشاور مع مستوى الإدارة الأوسط.

2- أساليب تنفذ خارج مكان العمل: وسوف نعتد فيما يلي شرح الأساليب التي تشل عليها هذه المجموعة، وذلك كما يلي:
أ. المهمات الفردية: يوجه هذا الأسلوب الى عضو برنامج التكوين باعتباره فردا في موقف التعلم والتكوين، ويتوقع منه ان يعمل منفردا في مهمة تسند له دون ان يتعاون مع احد الزملاء، وقد تكون المهمة عملا ينجزه، او وظيفة يقوم بإبرامها لفترة محددة، او بحثا يقوم بإعداده، ثم يحدد انجاز المهمة وتقييم النتيجة التي توصل اليها، وتشرح اخطاؤه، ويكون على كيفية تلاقيها مستقبلا فيما اذا تعرض لمثل هذه المهام.

ب. المحاضرات: هو أسلوب تدريبي يستخدم الرموز اللفظية في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم من قبل المكون الى المتكويين ويلاحظ على هذا الأسلوب ان المسيطر في الموقف التكويني هو المكون فهو يقوم بإرسال المعلومات وشرحها وتوضيحها باستخدام الرموز اللفظية.¹
وهي الطريقة الأكثر شيوعا للمتعلّمين في كثير من الأحيان، ومع ذلك تعتبر أيضا واحدة من اقل الطرق الفعالة لتعليم الكبار، وفي هذه الطريقة شخص واحد(المكون) يقوم بالتكوين ويجوز له استخدام الورق والأدوات الصرية، والسؤال/الجواب او ملصقات لدعم المحاضرة.²

ج. حلقات التكوين: هي حصص تكوينية يعرض خلالها الخبراء معارفهم وأهم التطورات التي حدثت في ميدان بحثهم قصد تبليغها للمشاركين، يهدف هذا الأسلوب الى تحقيق تبادل الآراء بين الخبراء والمشاركين.³
د. المؤتمرات: تستخدم المؤتمرات عادة لطرح مشكلة معينة او مجموعة مشكلات، ويضع منظمو المؤتمر جدول الاعمال مسبقا، يمكن أيضا ان تحفز المؤتمرات وتنشط وتساند الجهود التكوينية التي ترعى المؤتمر، وتستمر عادة من يومين الى خمسة أيام، ويمكن المحافظة على اهتمام الحضور بالبرامج المبتكرة التي تشتمل على فترات راحة ذات توقيت مناسب ونشاطات ترفيهية، ومن الضروري وجود برنامج متبوع يوزع سلفا، ويحتوي على معلومات وافية عن المواضيع المطروحة لضمان نجاح المؤتمر.⁴

هـ. الندوات: بموجب هذا الأسلوب تجتمع مجموعة من المتخصصين في مجال معين، لطرح موضوع محدد من جوانب مختلفة امام مجموعة من الافراد، الذين يسمح لهم في مشاركة المتخصصين في النقاش ومعالجة الأفكار التي تطرح داخل الندوة، يتميز هذا الأسلوب ببساطة وسهولة، وقلة تكاليفه، بالإضافة الى انه يتيح للفرد التعرف على آراء متعددة حول موضوع واحد.

¹ فايز الخاطر، "التدريب الفعال"، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 43.

² عثمان فريد رشدي، "التدريب المهني"، دار الراية، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2014، ص 24.

³ عبد الكريم بوحفص، مرجع سبق ذكره، ص 199.

⁴ هشام الطالب، "دليل التدريب القيادي"، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فيرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، الطبعة الثانية، 1995، ص

- و. دراسة الحالات: تتمثل الطريقة السائدة لدراسة الحالة في مشكلة مكتوبة بكل تفاصيلها في حوالي ست صفحات، يجب ان تكون المشكلة واقعية او قريبة من الواقع، ولها علاقة بالاتصالات داخل المؤسسات بين الرؤساء والمرؤوسين، او بين جماعات العمل كما يجب ان تلم هذه المشكلة المكتوبة بجميع التفاصيل، وبطريقة تصرف كل فرد ازاءها، ثم بعد قراءة المطبوعات والتعرف على المشكلة، ويبدأ النقاش بين المتكويين، ومحاولين الإجابة على مجموعة من التساؤلات.¹
- 1- أسلوب العصف الذهني: وهي طريقة ابتكرها "Osborne" عام 1953 ثم طورها بعده مجموعة من الباحثين، وعلى الرغم من انها طريقة للتكوين الجماعي الا انها تصلح للتكوين الفردي أيضا، وتتكون جلسة العصف الذهني العادية من جماعة عددها يتراوح بين 6-12 فرد يجلسون حول مائدة مستديرة وينتجون تلقائيا الأفكار التي ترتبط بحل مشكلة معينة.²
- 2- المحاكاة وتمثيل الأدوار: أسلوب تمثيل الأدوار هو الأسلوب يقوم فيه المشاركون (العاملون) بتمثيل أدوار محددة لهم في شكل حالة او سيناريو وذلك كمحاولة لمحاكاة الواقع.³

المطلب الثالث: مجالات ومراحل سيرورة العملية التكوينية

لقد تنوعت وتعددت مجالات عملية التكوين، حيث تمر العملية التكوينية بعدة مراحل أساسية تتمثل في: جمع وتحليل المعلومات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج التكوينية، تنفيذ البرامج التكوينية، وفي الأخير تقييم العملية التكوينية.

أولاً: مجالات عملية التكوين

يشمل التكوين على اربعة مجالات أساسية وهي:⁴

أولاً: تكوين العاملين الجدد

قد يبدو العمل للعامل الجديد غريباً بعض الشيء وينتابه الخوف الرهبة في بداية الامر، وهذا ما يدعو المؤسسة الى اتخاذ إجراءات تكفل استقبال العاملين الجدد وتوجيههم وتوجيهها يجعلهم يشعرون بالطمأنينة، ويولد بداخلهم إحساس جيد بأنهم يلحقون بإدارة يتوقف نجاحها وحسن سيرها في المستقبل على مقدار ما يقومون به من جهد وما يؤديه من خدمات، ولهذا كان التكوين للفرد الجديد الذي يتقدم للعمل، حيث يجب ان لا يتولى العمل مباشرة دون برنامج استقبال.

ثانياً: تكوين العاملين القائمين بالعمل

لا بد من تكوين العاملين القائمين بالعمل، وذلك لكونهم هم الذين يقومون بتسيير دفة العمل، وعلمهم يتوقف نجاح العمل وفشله في المؤسسة، لذا فهم بحاجة للتكوين لمواكبة التطور التكنولوجي والفني الحاصل، او التقدم الذي تفرضه المنافسة والسوق.

ثالثاً: التكوين لغرض الترفيع

¹ غياث بوفلجة، "مبادئ التسيير البشري"، دار العرب، وهران، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004، ص72.

² عبدالكريم احمد الجميل، "تدريب وتنمية الموارد البشرية"، الجنادرية، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2016، ص23.

³ علي الحمادي، "تقنية للتدريب واللقاء المؤثر فن استخدام الأساليب والوسائل التدريبية الحديثة"، دار ابن حزم، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1999، ص33.

⁴ مهدي حسن زويلف، "إدارة الموارد البشرية مدخل كمي"، دار الفكر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2001، ص100.

يعتبر ركنا أساسيا لعملية الترفيع او ما يقصد به الترقية، حيث انه عند ترقية العاملين الى مراتب عليا يفسح لهم مجال للتعرف على المهارات والمعارف الجديدة التي تتطلبها المسؤوليات الجديدة وطبيعة العمل الذي سيرفعون اليه ويوكل إليهم.

رابعاً: تكوين المكونين

التكوين يحتاج الى مكونين ومخططين له، وان لهؤلاء المكونين برامج خاصة يقومون بتنفيذها، وتمكنهم من نقل المعارف والمهارات للمكونين، وعليه فان تكوين المكونين يعتبر من أحد اهم مجالات التكوين.

بعد عرضنا لعنصر التكوين نستخلص يساهم في تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والسلوكيات المختلفة، ويساعدهم على تطويرها، وتنميتها من خلال اتباع جملة من الأساليب التي تمكنهم من تحسين أدائهم في مختلف الوظائف وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة التي ينتمون اليها.

ثانياً: سيورة العملية التكوينية

تمر عملية التكوين بمجموعة من المراحل الأساسية وهي¹:

1. مرحلة جمع وتحليل المعلومات:

هذه المرحلة تتعلق بتوفير البيانات عن مختلف عناصر نظام التكوين، وكذلك كافة المتغيرات المتصلة بعملية التكوين سواء من داخل المنظمة او من خارجها، يجب ان يتم جمع المعلومات وتحليلها من خلال نظام المعلومات التكوينية الذي يوفر كافة البيانات والمعلومات من مختلف أوجه النشاط بطريقة منتظمة وفي توقيت مناسب يسمح بالاعتماد عليها في رسم السياسات والتخطيط واتخاذ القرارات، وتتضمن عملية جمع وتحليل المعلومات من اجل تخطيط التكوين العناصر الاتية:

✓ معلومات عن التنظيم الإداري بالمنظمة.

✓ معلومات عن الأهداف والسياسات.

✓ معلومات عن الإمكانيات المادية.

✓ معلومات عن الافراد والعاملين.

✓ معلومات عن الظروف المحيطة.

2. مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية:

يمكن ان تعرف الاحتياجات التكوينية بانها الفرق بين مستوى الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب لدى عدد او اعداد من العاملين في موقع او مستوى تنظيمي او أكثر ويمكن تصنيف احتياجات التكوينية الى:

أ. تطوير او تحديث معلومات.

ب. تنمية مهارات إدارية او فنية.

ج. تطوير اتجاهات وسلوكيات.

¹ محمد بن دليم الفحطاني، "إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)"، العبيكان، الرياض، السعودية، الطبعة الرابعة،

د. تعزيز نقاد قوة.

ويجب عند تحديد الاحتياجات التكوينية ترتيبها من حيث أهميتها وأوليتها، وهناك أساليب عديدة للكشف عن هذه الاحتياجات التكوينية والتي نذكر منها ما يلي:¹

أ. تحليل التنظيم: حيث تتم دراسة وفحص اهداف التنظيم وتحديد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه في المستقبل، و ذلك بالإضافة الى تحليل هيكل الموارد البشرية، وتحليل كفاءة الأداء التنظيمي والمتغيرات المؤثرة والمحددة للمناخ التنظيمي، ومن خلال هذا التحليل التنظيمي للمنظمات المختلفة نستطيع ان نتعرف على حجم الاحتياجات التكوينية الخاصة بكل إدارة على حدة بصورة مستقلة، وبحيث في النهاية نصل الى تجميع هذه الاحتياجات، وتتم ترجمتها الى خطط تكوينية مناظرة تتولى إدارة الموارد البشرية.

ب. تحليل الافراد: يجب ان يعتمد هذا التحليل عللاً أساس موضوعية حيث تتم دراسة العناصر التالية: دخل الفرد/ المستوى التعليمي/ المستوى التكويني مدة الخبرة/ القدرات والمهارات/ الدوافع والاتجاهات/ معدلات الإنتاجية والغياب... فكل هذه العناصر تشكل الى حد كبير الاحتياجات التكوينية على مستوى الفرد، بالتالي فان محصلة الاحتياجات التكوينية على مستوى جميع افراد قوة العمل بالمنظمة تعنى الوصول الى خطة متكاملة للتكوين.

ج. تحليل الوظائف: يفيد تحليل الوظائف في الحصول على معلومات وبيانات عن واجبات ومسؤوليات وشروط شغل الوظيفة، وعن معايير قياس كفاءة الأداء النمطي لشاغل كل وظيفة وغير ذلك من البيانات والمعلومات التي تؤثر في كفاءة أداء الوظيفة، ومن خلال ما سبق نستطيع رسم برنامج تكويني متوازن يحدد ما يجب ان يتدرب عليه شاغل الوظيفة والمهارات التي يجب ان يكتسبها.

د. تحليل المنافسة ودرجة حدتها: في مجالات مثل الجودة والسعر وخدمات ما قبل او بعد البيع وفي السوق او الأسواق المستهدفة.

هـ. تخطيط الموارد البشرية: من حيث عدد الذين سيعينون او ينقلون او ينتدبون او يرقون، ومن ثم الاحتياجات التدريبية لكل تقسيم.

و. الملاحظة الميدانية للعاملين والعاملات: من حيث أسلوب الأداء والتعامل مع الرؤساء والزملاء والعملاء.

ز. تحليل مؤشرات: مثل الغياب ومعدل دوران العمالة والتمارض وحوادث واصابات العمل واسبابها التي ترجع لقصور في الاتجاهات والقدرات من الجانب العاملين او رؤسائهم او زملائهم.

ح. استقصاء آراء العاملين: بشأن آرائهم في احتياجاتهم التكوينية وكذلك استقصاء آراء الرؤساء بشأن معرفة نقاط الضعف لدى مرؤوسهم.

3. تصميم البرامج التكوينية:

¹ محمد بن دليم القحطاني، مرجع سبق ذكره، ص 141.

يقصد بتصميم برنامج العملية التكوينية انها العملية التي يتم بموجبها تحويل الاحتياجات التكوينية الى خطوات عملية من خلال تصميم برنامج يلبي ما حددته الاحتياجات من نقص في المعلومات والكفاءات والمهارات فهي اذن حلقة وصل بين مرحلة تحديد

الاحتياجات التكوينية ومرحلة تنفيذ البرنامج التكويني ، حيث يتم من خلالها تحديد الموضوعات التكوينية ودرجة عمق وشمول هذه الموضوعات بالإضافة الى الأساليب التكوينية، ويتطلب نجاح هذه البرامج التكوينية مراعاة المقومات التالية:¹

1- ان تتوفر لدى الافراد الذين يشتركون في برنامج التكوين الرغبة في التغيير، بمعنى ان يعتقد بان الطرق المتبعة حاليا يمكن ادخال تعديل او تحسين عليها.

2- ان يكون هدف البرنامج معالجة المشاكل التي يواجهها المتكويين وان يكون مناسباً لاحتياجاتهم في العمل،

3- تشجيع المتكويين على التحليل بقصد الوصول الى حلول للمشكلات التي يتناولها برنامج التكوين.

4- ان يشجع برنامج التكوين على ايداء الآراء بصراحة وبذلك تتاح الفرصة للمجموعة المشتركة في التكوين للتعرف على مختلف وجهات النظر.

بعد الانتهاء من تحديد الاحتياجات التكوينية ننتقل الى مرحلة بناء البرامج التكوينية وتصميمها بغرض تحقيق الأهداف المرجوة وتتضمن عملية تصميم البرامج التكوينية عدة إجراءات هامة هي:²

أ. تحديد الموضوعات التكوينية.

ب. تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات.

ج. اعداد المادة التكوينية في صورتها النهائية.

د. تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التكويني.

هـ. تحديد أساليب التكوين.

و. تجهيز المعدات والمستلزمات التكوينية.

ز. اعداد المدربين.

1) تحديد الموضوعات التكوينية:

يتم تحديد المحتوى الذي يجب ان يشتم عليه البرنامج التكويني في ضوء:

❖ المعلومات المتعلقة بالعمل وظروف المنظمة والمناخ المحيط.

❖ المهارات والظروف والأساليب الممكن استخدامها لتطوير الأداء وتحسين الكفاءة.

¹ بلال جفري ، "فعاليات التكوين في تطوير الكفاءات- دراسة حالة مركب المحركات والجرارات -قسنطينة"، رسالة ماجستير، (غير منشورة).

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة ، الجزائر ، 2009، ص 94.

² محمد بن دليم القحطاني ، مرجع سبق ذكره، ص ص، 142-144.

❖ أنماط السلوك الواجب الاتجاه إليها والالتزام بها العمل ويسترشد المخطط التكويني في تحديده للموضوعات التكوينية بأراء الرؤساء والمشرفين، كما يأخذ في الاعتبار بعض المؤشرات التي تعكس ما قد تعانيه المنظمة من مشكلات مثل الغياب، واصابات العمل، ودوران العمل، ومعدلات جودة الإنتاج.

(2) تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات:

يقصد بدرجة العمق المدى الذي يذهب اليه البرنامج التكويني في عرض أصول الموضوعات، اما درجة الشمول فنقصد بها مدى التنوع في عرض الجوانب المختلفة للموضوع.

وتتوقف درجة العمق والشمول على عدة عوامل تتعلق أساسا بنوعية المتكويين وطبيعة احتياجاتهم التكوينية وفيما يلي اهم هذه العوامل:

✚ المستوى الوظيفي.

✚ المستوى العلمي.

✚ درجة التخصص.

✚ متطلبات الوظيفة الحالية.

وبصفة عامة فان درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات تزايد كلما كان المتدرب على مستوى وظيفي وتعليمي عالي، وكلنا زادت درجة التخصص الوظيفي للمتدرب والعكس صحيح.

(3) اعداد المادة التكوينية في صورتها النهائية:

ان نجاح العمل التكويني يتوقف على توفير المادة التكوينية في صورة مناسبة لاحتياجات المتكويين عند بدء البرنامج وفي الأوقات المناسبة التي تسمح باستخدامها والإفادة منها.

ان المقصود بالمادة التكوينية هو مجموعة من المعلومات او المفاهيم او الحقائق او الأمثلة او النماذج العملية التي تشرح وتوضح موضوعا معيناً.

(4) تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التكويني¹:

من العمليات الهامة في تصميم البرامج التكوينية تحديد التتابع المنطقي للموضوعات في البرنامج بحيث يتكامل الأثر المطلوب من الوحدات التكوينية المختلفة، وهناك مجموعة من البرامج بحيث يتكامل الأثر المطلوب من الوحدات التكوينية المختلفة وهناك مجموعة من القواعد المتفق عليها عند تحديد التتابع المنطقي للموضوعات في البرامج التكوينية ومن أهمها:

❖ يجب ان يبدأ الموضوع من مدخل عام يهدف الى عرض الفكرة او الموضوع بشكل سريع لاثارة اهتمام المتدربين.

¹ بلال جفري، مرجع سبق ذكره، ص95.

❖ ثم عرض الجوانب الأكثر تفصيلا للموضوع بترتيب منطقي.

❖ يجب ان تتوافق الاشكال المختلفة للمادة التكوينية المتعلقة بذات الموضوع من حيث زمن تقديمها في البرنامج.

❖ يجب عمل فواصل بين الموضوعات المختلفة بحيث يمكن للمتدرب الانتهاء من موضوع معين والابتداء في موضوع جديد.

(5) تحديد أساليب التكوين:

يقصد بالأسلوب التكويني الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التكوينية من المكون الى المتكونين بصورة توضح الأثر المطلوب، وتختلف الأساليب التكوينية طبقا لمجموعة من العوامل منها:

✓ نوعية المتكونين:

تختلف الأساليب التكوينية التي تناسب رجال الإدارة العليا عن الأساليب التكوينية لرجال الإدارة الوسطى حيث تركز الأساليب التكوينية الافراد الإدارة العليا على تعميق الإحساس بالمسؤولية عن حل المشكلات واتخاذ القرارات وهنا يفضل أسلوب منافسة الحالات او المباريات الإدارية. اما في حالة افراد الإدارة الوسطى فان الأساليب التكوينية تحاول ترسيخ المفاهيم السليمة في اذهانهم وتعميق ما لديهم من معلومات لذلك تكون المحاضرة هي الأسلوب الأنسب في تلك الحالات.

✓ موضوع التكوين:

هناك موضوعات تصلح لها المحاضرة كأسلوب تكويني مثل طرح الأفكار والمفاهيم وشرح الأسس العلمية.

اما إذا كان الموضوع متعلقا بالأساليب والطرق فان عرض الموضوع باستخدام مساعدات التكوين يكون هو الأسلوب التكويني الأفضل.

✓ فترة التكوين: تصلح المحاضرة في البرامج التكوينية القصيرة بينما تكون منافسة الحالات وتمثيل الأدوار والمباريات أكثر تناسبا في حالة البرامج طويلة المدى.

(6) تجهيز المعدات والمستلزمات: يحتاج العمل التكويني الى بعض المعدات والمستلزمات التي تتوقف على توافرها القدرة على توصيل المادة التكوينية الى المتكونين، بل هناك وسائل أخرى هامة وان لم تحل محل المدرب فهي تساعد في نقل المعلومات وتوصيل المفاهيم والمعاني.

(7) تجهيز المعدات والمستلزمات: يحتاج العمل التكويني الى بعض المعدات والمستلزمات التي تتوقف على توافرها القدرة على توصيل المادة التكوينية الى المتكونين، بل هناك وسائل أخرى هامة لم تحل محل المدرب فهي تساعده في نقل المعلومات وتوصيل المفاهيم والمعاني.

(8) اعداد المدربين: يمثل المدربون عنصرا هاما في العمل التكويني يجب ان يحظى بالعناية اللازمة من المخطط التكويني - فالمكون جزء هام من العمل التكويني ويجب ان تتوافر فيه خصائص ومقومات رئيسية أهمها:

✚ المعرفة العلمية المحيطة بموضوعات التخصص التي يقوم بالتكوين عليها.

✚ الخبرة العلمية والتطبيقية.

- ✚ القدرة على توصيل المعاني والمفاهيم الى المديرين من خلال الاستخدام السليم للغة ووسائل الايضاح المناسبة.
 - ✚ تكامل الشخصية وتوازنها لإعطاء المتكويين قدوة سليمة.
 - ✚ القدرة على التفاعل مع الجماعات والعمل الجماعي.
 - ✚ القدرة القيادية وإمكانية السيطرة على سلوك الآخرين.
4. تنفيذ البرامج العملية التكوينية:

يهتم المخطط التكويني بوضع الاطار العام للجوانب التنفيذية للبرامج التكوينية واهم هذه الجانِب التنفيذية هي:¹

- ✚ توقيت البرنامج من حيث موعد بدء البرنامج وموعد انتهائه وكذلك التتابع الزمني للموضوعات التكوينية المختلفة.
 - ✚ تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التكوينية المختلفة من حيث اختيار المكان وفقا لمتطلبات البرنامج وتصميم طريقه جلوس المتكويين، والمستلزمات الضرورية في كل برنامج.
 - ✚ تجهيز المطبوعات (استلامها وتوزيعات).
 - ✚ الاتصال المتكويين.
 - ✚ الاتصال بالمتكويين.
5. تقييم برامج التكوين والمتكويين:²

الهادفة هذه المرحلة الى تحديد مدى مطابقة النشاطات التكوينية للأهداف المحددة سلفا لتلك النشاطات والتقييم للبرنامج التكويني هو بحد ذاته عملية ثنائية النتيجة أي بمعنى ان يعطي البرنامج القيمة المتوقعة منه او لا يعطي، فالمطلوب اذا قياس نتائج التكوين بأساليب سلوكية وعملائية معا أي بمعنى أوضح يتم تقييم البرنامج التكويني من خلال تسجيل نتائج التكوين بانتظام، سواء عن طريق متابعة سلوكيات وتصرفات المتكويين بعد عودتهم من التكوين وممارستهم الفورية لوظائفهم، وكذلك عن طريق اكتشاف مدى التطابق بين تلك السلوكيات والتصرفات للمتكويين، مع اهداف المؤسسة المرسومة لهم.

يعتبر تقييم برامج التكوين والمتكويين نشاطا رئيسيا وهاما لا ينفصل عن باقي أنشطة التكوين وهو كذلك نشاط مستمر ينبغي ان يحظى بعناية خاصة ضمانا لتحقيق الفعالية والايجابية المستهدفة من التكوين.

ويمكن تقسيم عملية التكوين الى المراحل التالية:

- تقييم التدريب اثناء تخطيط وتصميم البرامج التكوينية.
- تقييم التكوين اثناء تنفيذ البرامج التكوينية.

¹ محمد بن دليم القحطاني، مرجع سبق ذكره، ص ص، 146-147.

² حسن إبراهيم بلوط، "إدارة الموارد البشرية"، دار النهضة الحديثة، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 2002، ص 264.

➤ تقييم التكوين بعد انتهاء العمل التكويني.

وتتعدد وسائل تقييم التكوين لتشمل:

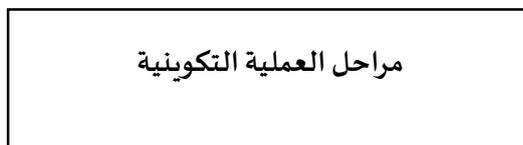
- (1) نموذج تقرير المسؤول التكوين او المشرف البرنامج التكويني.
- (2) نموذج استطلاع رأي المتدرب.
- (3) استطلاع اراء رؤساء الموظفين والموظفات الذين تكونو.
- (4) تقارير تقييم المتكويين.
- (5) اختبارات المتكويين خلال او بعد البرنامج التكويني.
- (6) الملاحظة الميدانية بالعمل لمن اتمو برنامج التكوين.

وتنقسم أساليب تقييم عائد التكوين الى¹:

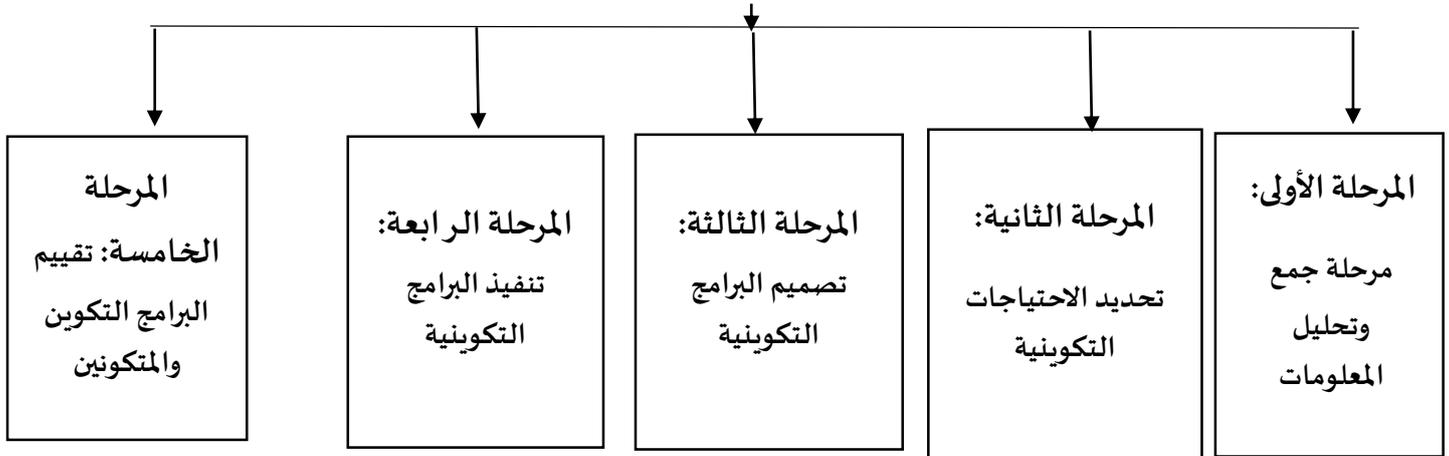
- أساليب كمية مباشرة وذلك مثل:
 - (1) قياس الوفورات في تكلفة مستلزمات الإنتاج.
 - (2) قياس مدى خفض عدد وتكلفة مستلزمات إصابات وحوادث العمل.
 - (3) معدل دوران العمل.
 - (4) معدل الغياب.
- أساليب غير كمية او غير مباشرة وذلك مثل:
 - (1) استقصاء الرؤساء المباشرين.
 - (2) ملاحظة أداء المتكويين بعد التكوين.
 - (3) تكليف المتكويين ببحوث، ثم يتم تقييمها.
 - (4) استقصاء المتكويين.
 - (5) ملاحظة مدى التغير في حجم وطبيعة شكاوى المتعاملين مع المنظم.

ومن خلال ما سبق يمكننا استخلاص المخطط التالي:

شكل رقم 02: يمثل مراحل العملية التكوينية



¹ محمد بن دليم القحطاني، مرجع سبق ذكره، ص 147.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على:

محمد بن دليم القحطاني، "إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)", العبيكان، الرياض، السعودية، الطبعة الرابعة، 2015، ص 140-147.

المطلب الرابع: عوامل نجاح العملية التكوينية ومعوقاتها

أولاً: عوامل نجاح العملية التكوينية

ان نجاح عملية التكوين في المؤسسة لا يعتمد فقط على الدقة في تحديد الاحتياجات التكوينية، بل يعتمد على عدة عوامل أخرى أهمها:¹

- (1) ان يكون لدى الافراد المشتركين في عملية التكوين الرغبة في التغيير، أي شعورهم بالحاجة الماسة للتكوين.
- (2) ان يكون الهدف الاسمي للتكوين هو معالجة المشاكل التي يعاني منها المتكويين، ويجدر هنا الحاجة مشاركة هؤلاء المتكويين في وضع وصياغة برنامج عملية التكوين.
- (3) العمل على مساعدة المتكويين في تحليل الأفكار والمعلومات التي يستقبلونها من المكون وذلك لمعرفة مدى استخدامهم لها في حل المشاكل التي يعانون منها.
- (4) النظر الى المشاكل التي يعالجها التكوين، من عدة محاور وهذه المحاور تتمثل في إعطاء الحرية للمتكويين، في ابداء آرائهم ووجهات نظرهم حيال هذه المشاكل، وهذا الأسلوب يساعد المتكويين في فهم خبرات متنوعة ويفتح امامهم مجالات جديدة في التفكير والتحليل.
- (5) ان يكون برنامج العملية التكوينية مرنا.

¹ بلال خلف السكارنة، "طرق إبداعية في التدريب"، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011 ص 67، 68.

- يمكن أن تساعد برامج التدريب الفعالة الشركات على النجاح من خلال تثقيف موظفيها حول قيم الشركة وسياساتها وأفضل ممارساتها. فيما يلي بعض فوائد برامج التدريب الفعالة¹:
- 1- إنها تقلل من الحاجة إلى الإشراف. قد يعرف الموظفون الذين يخضعون لبرنامج تدريبي حول توقعات الشركة والتقنيات المناسبة كيفية أداء مسؤولياتهم الوظيفية بشكل مستقل. إذا كان بإمكان الموظفين التحفيز الذاتي والتوجيه الذاتي على أساس يومي ، يمكن لمديريهم أيضاً تخصيص المزيد من الوقت للمهام عالية المستوى ، مثل تطوير خطوات المشروع أو إعداد الجداول الزمنية.
 - 2- يرفعون الروح المعنوية. عندما يشعر الموظفون أن صاحب العمل يعتني بهم ، فقد يعبرون عن مزيد من الرضا عن مسار حياتهم المهنية ويؤدون واجبات العمل بكفاءة أكبر. يمكن أن تساعد المستويات المعنوية العالية للموظفين أيضاً على ابتكار أفكار جديدة بمعدلات أسرع ، والتي يمكن أن تعزز جودة نتائج مشاريعهم.
 - 3- أنها تزيد من الإنتاجية. يمكن أن يضمن التدريب المنتظم بشكل أفضل معرفة كل موظف بنسخة محدثة من أفضل ممارسات المؤسسة ، والتي يمكن أن تحسن إنتاجيتها الإجمالية. يمكن أن يتيح تضمين الدورات التدريبية للموظفين الشعور بمزيد من الأمان في مناصبهم ومعرفة أكثر ببيان مهمة المؤسسة مما يساعدها على تحقيق الأهداف طويلة الأجل.
 - 4- أنها تسمح للجميع بالعمل بشكل موحد. عندما يتعلم جميع الموظفين نفس التقنيات في برنامج تدريبي، يمكنهم التعاون بشكل أفضل في المشاريع المستقبلية وحل أي مواقف غير متوقعة بشكل أكثر فعالية. يمكنهم أيضاً إكمال خطوات المهمة بمعدلات أسرع مع الاستمرار في تقديم نتائج عالية الجودة.
 - 5- إنها تساعد الموظفين على الشعور بالتقدير. قد يشعر الموظفون الذين يتلقون تدريباً ثابتاً أن الشركة تستثمر في تطويرهم المهني. نتيجة لذلك، قد تشهد هذه المنظمات معدلات إنتاجية أعلى وتستقبل المزيد من الموظفين على المدى الطويل.

ثانياً: معوقات العملية التكوينية

ان المشاكل والمعوقات التي تواجه عملية التكوين كثيرة من ابرزها:²

- 1) العملية التكوينية لا علاقة لها بالعمل، أي ان الكثير من الدورات تعقد بمجرد استهلاك ميزانية التكوين دون الاهتمام باختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التكوينية.
- 2) يتم اختيار المتكويين حسب اهواء المدراء وليس حسب حاجة العمل الفعلية، حيث ان موظفا لا علاقة له بموضوع التكوين يحضر للدورة التكوينية على عكي الموظف الذي يحتاجها في عمله ولا يحضرها.
- 3) اقتصار العملية التكوينية على الجانب النظري دون الجانب العلمي، فقد يكون المكون على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التكوين ولكنه ليس لديه خبرة عملية في الموضوع وبالتالي يفشل في تنمية المهارات العملية التي يحتاجها المتكويين.
- 4) المتكويين ليس لديهم الرغبة في التعلم، فبعض الموظفين لا يغيرون من اساليبهم ظنا منهم بان نظريات الإدارة لا يمكن تطبيقها في مجالهم.

¹ Indeed Editorial Team, Career development, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/example-of-training-program> 31 march 2023 at 13:32

² بلال خلف السكارنة، مرجع سبق ذكره، ص ص، 79، 80.

(5) المكون غير قادر على توصيل المعلومات او تنمية المهارات بسبب عدم قدرته على شرح الموضوع، واستخدام أساليب التكوين.

(6) بيئة العمل لا تساعد المتكويين على تطبيق ما تعلموه.

(7) المكون ليس مهتما بتكوين المتكويين فالمكون، يجب ان يكون حريصا على اكسابهم المهارات التي يحتاجونها.

المبحث الثاني: عموميات حول المؤسسات الجامعية

تعتبر الجامعة من اهم المؤسسات الاجتماعية في المجتمع، تسعى الى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في انتاج المعارف وتقديم الخدمات التعليمية والتكوينية ومد المؤسسات المختلفة بالإطارات في شتى التخصصات، وتقوم بعمليات مختلفة موجهة لتحقيق أهدافها الأساسية التي وضعت من اجلها الجامعة.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الجامعية وتطورها

تعد الجامعة الركيزة الأساسية في أي مجتمع يطمح الى تنمية قدرته الثقافية او الاجتماعية او السياسية بحيث لا يمكن ان تتطور دون ان تحقق وظائفها التكوينية.

أولاً: تعريف المؤسسات الجامعية

اصطلاحاً: الجامعة هي المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية في توفير تعليم متقدم للأشخاص على درجة عالية من النضج

ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال او اكثر من مجالات المعرفة.¹

✚ "الجريدة الرسمية: عرفها على انها مؤسسة عمومية ذات طابع اداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي موضوعة تحت السلطة الوزير المكلف بالتعليم العالي، تساهم في نشر المعارف واعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد".²

✚ "هي مؤسسات تعليمية تفتح أبوابها للطلبة الدارسين بعد الثانوية العامة، وتمنحهم شهادة الليسانس الماستر او الدكتوراه، لنشر العلم والمعرفة، وإنتاج البحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته".³

✚ "تعتبر المؤسسات الجامعية من الأهداف التي تنتهي اليه، فهي مؤسسة تكوينية ومجتمعية تؤثر في المحيط الذي تتواجد فيه وتتأثر به، فهي من صنع المجتمع من جهة، كما انها اداته في صنع كوادره الفنية، المهنية، والفكرية من جهة أخرى.

✚ "يعرفها رمون ماسينا ماسو بانها مؤسسة او مجموعة اشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصتين، تستعمل رسائل وتنسيق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما الى معرفة عليا".

بحيث هذا التعريف اعتبر الجامعة نسقا مهمته تقديم معارف عليا الافراد المنتمين اليه.

✚ "هي منظمة التي يعمل المنتسبين اليها على جميع المستويات الفردية والجماعية لزيادة قدراتهم للوصول الى النتائج التي يهتمون في الواقع بتحقيقها ويتطلب بناء منظمات التعلم جهودا مستدامة وهادفة وهذا يحتاج الى تبني أنظمة للتفكير تتصف بالشمولية والتكامل يتم تصميمها وتطويرها وادامتها بشكل مستمر من خلال الرؤية والقيم والاتصالات واختبار السياسات والهيكل التنظيمي والأساليب والإجراءات للتأكد من مدى انسجامها وملاءمتها".⁴

¹ حمزة لعجال ، اكرم بوطورة، "التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد6، العدد3، 2020، ص35.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم83-554 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة"، الجريدة الرسمية، العدد40، الصادر بتاريخ24 سبتمبر 1983، ص2421.

³ فرج إبراهيم حسن أبو شمالة، "دور الجامعات في خدمة القطاع الخاص والقطاع العام من وجهة نظر الطلبة بمحافظات غزة في فلسطين"، مجلة جامعة تكريت للحقوق، العدد الخاص بالمؤتمر الدولي الأول(المؤتمر الوطني الرابع)، كلية الحقوق، جامعة تكريت، 2016، ص210.

⁴ ليلي بتقة، "مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل بين الاستيعاب والاقصاء الاجتماعي"، دراسات اقتصادية، جامعة محمد بوضياف لمسيلة، الجزائر، المجلد16، العدد01، 2022، ص76.

✚ "المؤسسات الجامعية هي مؤسسات اجتماعية تكوينية انشأت بطريقة مقصودة من ابرز وظائفها البحث العلمي تعمل على انتاج لمعرفة العلمية بطريقة نظرية من خلال البحوث والدراسات العلمية التي تنجز بشكل فردي او على مستوى المخابر وفرق البحث تساهم في اشباع حاجات المجتمع الأساسية في كاف مجالاته."¹

✚ "تعد المؤسسات الجامعية مركز الاشعاع الفكري والمعرفي وتنمية الأفكار والمهارات العلمية والمهنية التي تمثل الحجز الأساسي لعمليات التنمية الوطنية، وتستمد تعريفها من الأهداف التي يحددها المجتمع الذي تنتهي اليه، فهي مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بمحيطها."²

✚ "يعرفها قاسم رياض بانها حرم العقل والضمير، انها حرم العقل لأنها تؤمن به وبالحقيقة التي يشيدها ولأنها لا توقف جهودها على تهذيبه وتنميته وبعث قدراته على الإنتاج والابداع... وانها حرم الضمير لأنها تؤمن بان المعرفة الإيجابية مهما عززت تظل ناقصة بل قد تنقلب فسادا ما تؤديها مناعة خلقية."³

✚ "المؤسسات الجامعية هي المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية لتوفير تعليم متقدم الأشخاص على درجة من النضج ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال او اكثر من مجالات المعرفة ان الجامعة عبارة عن مجموعة من العلماء وهبو انفسهم لحب العلم والمعرفة ويسعون اليها ويبحثون عنها وينظرون الى الحياة ومشكلاتها نظرة شمولية متكاملة"⁴

✚ "المؤسسات الجامعية هي المؤسسات التي تعد أصحاب المهن الراقية من أطباء ومهندسين ومحاسبين ورجال قانون ومعلمين، كما تهتم بالبحث العلمي لتطوير المعرفة."⁵

✚ " تشير المؤسسات الجامعية الى مجموعة من الأشخاص لهم نظام منسق وخاص، تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطرق ما الى المعرفة العليا، كما تعرف على انها فضاء بيروقراطي يضم مجموعة من العناصر المادية، المالية،

¹ فتيحة زاوي، عبدالباسط هويدي، " المؤسسة الجامعية فضاء لإنتاج المعرفة العلمية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، ديسمبر 2016، جامعة الشهيد لخضر الوادي، الجزائر، ص 480.

² مبارك بلالطة، رتيبة بوهالي، " نموذج مقترح لتحديد الفجوات لجودة التعليم الجامعي بالجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم اجتماعية، جامعة الجزائر، 03، الجزائر العدد 2014، ص 11، ص 104.

³ نامية عليك، ليلي الشيباني، "اتجاهات أساتذة التعليم العالي نحو مدى تحقيق معيار الجودة في المؤسسات الجامعية-دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة لونيبي علي البلدية"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 1، العدد 3، سبتمبر 2019، جامعة لونيبي علي البلدية، الجزائر، ص 6.

⁴ حميد حملاوي، ناصر بوعزيز، "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الانتظارات والرهانات"، الملتقى الدولي، جامعة 8 ماي 1945، يومي 29 و30 افريل 2018، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، ص 3.

⁵ نورة خويدر، "أساليب ومعايير الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص 57.

والبشرية، لها هيكل يوضح مختلف التخصصات وصلاحيات تخذي القرار، تتفاعل مع البيئة التي تنشط فيها وتنفرد عن باقي التنظيمات البيروقراطية بخصوصية أهدافها ومكوناتها.¹

"تعد المملكة المتحدة بريطانيا من أولى الدول التي عملت على تشييد الصروح الجامعية وتعد جامعة أكسفورد وكامبريدج من اعرق الجامعات العالمية، ولقد كانت الدراسة في هاته الجامعات مقتصرة على أبناء الطبقات الغنية بالدرجة الأولى والمتفوقين الذين تقدم لهم الدولة منحا ليكملوا دراساتهم، ليتغير الوضع بعد الحرب العالمية الأولى".²

من التعاريف السابقة نستنتج ان المؤسسات الجامعية هي: "مؤسسات تعليمية تسعى من خلال وظيفتي التدريس والبحث العلمي الى اعداد الإطارات وتزويدهم بالعلم والمعرفة كما تعمل على تهيئتهم بما يتوافق مع متطلبات عالم الشغل في البيئة الخارجية."

ثانيا: خصائص المؤسسات الجامعية

تساهم مؤسسات الجامعية في تنمية افراد المجتمعات خاصة من الناحية الفكرية، وتمتلك هذه المؤسسات عدة خصائص نذكر منها:³

- خاصية التناقض ما بين مهمتين أساسيتين لمنظمة المؤسسات الجامعية مهمة التعليم ومهمة البحث العلمي ان معالجة احدى المهمتين قد يلحق خسارة بنشاط المؤسسة في الدائرة الأخرى من النشاط بالإضافة الى خاصية تعقيد تقييم النشاط التعليمي والنشاط البحثي وتعقيد المراقبة.
- تمتاز بتعدد الأهداف الإنتاجية والخدمية وغيرها سواء كانت اجتماعية، علمية، اقتصادية.
- دقة التخصيص في الوظائف اذ تتجه المؤسسة الى شدة الدقة في المهارات الوظيفية.

ثالثا: التطور التاريخي للمؤسسات الجامعية:

¹ منال حريزي، مهدية هامل، "العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر-بين الطرح الكلاسيكي والجديد-دراسة تحليلية"، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، العدد4، جويلية2020، ص128.

² Jean Dulck، L'enseignement en Grande-Bretagne.Paris :Libraire Armand Colin deuxième édition 1968 ،p159

³ نصرالدين بن نذير، "دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في الجزائر- جامعة المدية نموذجا"، مجلة الأبحاث الاقتصادية لجامعة لبليدة2، المدية، الجزائر، العدد13، ديسمبر2015، ص14.

ليس هناك إجماع حول تاريخ ظهور المؤسسات الجامعية، ولا حول البدايات الأولى له، وذلك راجع لكونه كغيره من القطاعات ظهر في صور غير مطابقة للأشكال وللمؤسسات الحديثة، وإنما تعد تلك البدايات المختلفة من حيث مبادئها ومقومات ومؤسسات البذرة الأولى للتعليم العالي الحديث، وبشكل عام يمكن التمييز حسب تاريخية متباينة للتعليم العالي، تم تقسيمها وفقاً لما يلي:¹

(1) المؤسسات الجامعية في الحضارات القديمة

لقد عرف التعليم العالي أشكال عديدة في التاريخ الطويل لتقدم الإنسانية، حسب البيئات المختلفة التي عايشها، وحسب الظروف والأحوال المتباينة التي طرأت عليه. فقد أنشأ المصريون القدماء مدارس عليا لتعليم الهندسة والطب، وتعد أبنية الأهرامات الخالدة، وهياكل المعابد العظيمة، والمقابر الملكية الضخمة القائمة في وادي النيل إلى اليوم، إلا أثراً من أعمال المهندسين الذين

تعلموا في هذه المدارس ودليلاً قاطعاً على تقدمهم وبراعتهم في علم الهندسة والرياضيات والفلك وغيرها من العلوم. وكذلك تطورت حضارة بلاد الرافدين وعرف لها أصول هندسة الري والزراعة، وبنوا المدن العظيمة التي بقيت آثارها قائمة إلى اليوم، مثل مدينة بابل الشهيرة. وعرف قدماء اليونان شكلاً من التعليم العالي، واشتهروا بعلم التاريخ والجغرافية، ونبغوا بالفلسفة خاصة، وظهر فيهم علماء وفلاسفة مشاهير، أمثال هيروودوت عالم التاريخ، وفيثاغورث عالم الرياضيات، والفيلسوف أرسطو صاحب المنطق، والفيلسوف أفلاطون الذي كان يعلم تلاميذه الفلسفة في أكاديمية تشبه معهداً عالياً للتعليم العالي في العصر الحاضر.

(2) المؤسسات الجامعية في الحضارة الإسلامية:

حيث كان المسجد النواة الأولى للمدرسة في الحضارة الإسلامية، لم يكن مكاناً للعبادة فحسب وإنما كان بمثابة مدرسة يتعلم فيها المسلمون القراءة والكتابة والقرآن وعلوم الشريعة واللغة وفروع العلوم المختلفة، ثم أقيم الكتاب بجانب المسجد لتعليم القراءة والكتابة والقرآن وشيء من علوم العربية والرياضيات، وكان يشبه المدرسة الابتدائية في عصرنا الحاضر، كما كانت هذه المساجد مراكز للتعليم العالي في الحواضر الإسلامية إلى أن القرون الأولى للإسلام، ومن أمثلة هذه المساجد :

- جامع الزيتونة

- جامع القرويين

- الجامع الأزهر (360هـ-970م)

(3) المؤسسات الجامعية عند الغرب:²

¹ سمية الزاجي، "مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر-دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة منتوري قسنطينة عنابة سكيكدة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم المكتبات معهد علم المكتبات والتوثيق، (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، 2014، ص ص 52، 53.

² سمية الزاجي، مرجع نفسه، ص 54.

لم يعرف الغرب وأوروبا بصفة خاصة التعليم العالي نظرا لظروف مزرية من الفقر والتخلف كانت تعيشها، حيث عاش " العالم الغربي في العصور الوسطى جهالة مطبقة وأمية متفشية حتى لم يكن للعلم مأوى إلا أديرة الرهبان، وهي مقصورة على رجال الكهنوت فقط" وكانت أبرز الجامعات الأولى جامعة بولونيا في إيطاليا، والتي أنشأت في القرن الثاني عشر الميلادي، وجامعة باريس التي أقيمت في أواخر القرن الثاني عشر الميلادي، وتكونت كل جامعة من هاتين الجامعتين نتيجة اتحاد كليات مستقلة تقوم بتدريس سبعة موضوعات من العلوم وهي: القواعد اللاتينية والبلاغة، الجدل، الحساب، علم الفلك، علم الهندسة وعلم الموسيقى . وقد توسعت مثل هذه البرامج عندما نقل المسلمون في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والأندلس علوم اليونان والرومان إلى الأكاديميين الأوربيين، وحلت الأعداد العربية محل نظام الأعداد الرومانية. كانت أولى الكليات التي أنشأت في جامعة أكسفورد هي الكلية الجامعية عام 1249م، كما تأسست خلال العصور اللاحقة جامعات أوروبية مشهورة مثل جامعة فيينا عام 1365م في النمسا، جامعة هايدلبرج عام 1386م، وجامعتي كولون عام 1388م، وليبزج عام 1409م في ألمانيا، وجامعة سانت أندروز عام 1410م في إسكتلندا، وجامعة كوبنهاجن عام 1479م في الدنمارك. ولما كانت الولايات المتحدة الأمريكية مستعمرة بريطانية، أقيمت فيها مؤسسات التعليم العالي على غرار أكسفورد وكامبردج، حيث تأسست هارفارد أول جامعة في عام 1636م من خريجي مستعمرة ماساشوستس حيث عمل مائة أكسفورد وكامبردج، وتأسست الجامعة الثانية كانت وليم وميري عام 1693م في مستعمرة فرجينيا، أما المؤسسة الثالثة فهي كلية ييل فقد تأسست في مستعمرة كنتاكي عام 1701م، التي تحولت إلى جامعة بعد قرن عندما أضيفت إليها مدارس اللاهوت والطب والقانون والفنون الجميلة.

أما الدور المعرفي والتنويري لهاته الجامعات سوف ينحصر مع مطلع القرن التاسع عشر لسببين رئيسيين:

1- السبب الأول يتجلى في التحاق أبناء النبلاء ذيال دفعتم عائلاتهم إلى التعليم الديني والكنائسي المحض، وهروبا من هذا التعليم لجئوا إلى الجامعات وأثروا فيها سلبا، حيث حولوا التعليم وتلقين المعارف إلى شكل من أشكال مجاملاتها الاجتماعية.

2- السبب الثاني: يتجلى في النقاشات الفجة والعقيمة التي أصبح أبناء الطبقات الوسطى والفقيرة يتناولونها، هذه الفئة الثانية كان يتم نعتها قديما بـ les scholars تحت تأثير هذا التوجه السلبي الجديد، ومقارنة مع ما كان يدور بداخل الجامعات من

نقاش علمي وفكري عميق أثناء القرون السالفة خصوصا القرن السابع عشر والقرن الثامن عشر، عصر الأفكار الكلاسيكية والأفكار التنويرية، أصبح مجموعة من المفكرين يوجهون كل انتقاداتهم إلى الجامعات، لهاته الأسباب بدأت هذه الأخيرة في الانقراض، حيث انقضت نصف الجامعات بأوروبا ما بين سنتي 1792م و1818م. وحسب روجر كنج " إن أغلب الجامعات لا تعود جذورها إلى العصور الوسطى، ولكنها تأسست في أواخر القرن التاسع عشر وخلال القرن العشرين. كما أن تاريخها يعكس اهتمام الصناعة، وتشكل الدول القومية، وظهور الديمقراطية، وخصائص العالم الأكثر حداثة. ومما لا شك فيه أن أصل كلمة جامعة ترجع إلى القرن الخامس عشر الميلادي، وهي تشير إلى تكتل من الكيانات المندمجة أو المتحدة، ومن ضمنها النقابات" وقد عرفت العديد من الدول الأوروبية فيما بعد العديد من الثورات والانقلابات في أنظمة الحكم ودواليب السياسة مما أدى إلى إصلاحات مؤسساتية مهمة كان لها الأثر على نظم التعليم عامة ونظم التعليم العالي بصفة خاصة.

(4) المؤسسات الجامعية في العصر الحديث¹:

إذا ما استثنينا الجامعات التقليدية التي ترجع جذورها إلى عصور ازدهار الحضارة العربية والإسلامية كالجامعة المستنصرية في العراق وجامعة الأزهر في مصر وجامعة الزيتونة في تونس وجامعة القيروان في المغرب، فإن عمر المؤسسات الجامعية العربية بالمنظور الحديث ليس طويلاً، فعلى سبيل المثال، بدأ التعليم الجامعي في العراق ومصر 1908م، وفي الجزائر سنة 1909م، وفي السودان تأسست كلية غوردون عام 1902م، وسميت جامعة الخرطوم عقب الاستقلال سنة 1956م، كما افتتحت في ذات السنة الجامعة الليبية. وفي لبنان تأسست جامعتها عام 1951م، وكانت من قبل تعتمد على الجامعة الأمريكية التي أنشأت عام 1920م، أما المملكة العربية السعودية فأقدم جامعات هي جامعة الملك سعود التي أنشأت عام 1957م وأنشأت جامعة بغداد عام 1958م، ومنذ أوائل الستينات من القرن العشرين تتابع تأسيس الجامعات في الوطن العربي، حيث أنشأت جامعة الكويت، والجامعة الأردنية، وكذا جامعات في اليمن وتونس والمغرب والبحرين والإمارات وغيرها في حين أن جامعة طرابلس في ليبيا تأسست في 1974م لقد ارتبطت بدايات التعليم العالي بالشكل الحديث في العديد من الدول العربية بالجامعات التي أنشأتها القوات المستعمرة، وكذلك الأمر في العديد من دول العالم الأخرى كإندونيسيا التي أنشأت جامعات كلكتا، بومباي ومدراسها في عام 1857م، وجامعة أوتاوا في نيوزلندا عام 1869م، وجامعة كيب تاون بجنوب وقد قامت مختلف الدول بتطوير منظومتها التعليمية بعد الاستقلال وإنشاء أو توسيع مؤسسات التعليم العالي وجرى النقل النوعية في عدد الجامعات العربية في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية نتيجة لجملة من التطورات السياسية والاقتصادية والثقافية التي شهدتها الوطن العربي آنذاك، وفي مقدمتها، تعاظم الوعي القومي العربي وتنامي الحركات الوطنية، نشوء كيانات سياسية عربية مستقلة، فمن بضعة جامعات قبل الحرب العالمية الأولى، تزايدت في المدة ما بين 1953م و1959م، حيث تبلورت الأفكار والديمقراطية، واعتبار التعليم العالي من مظاهر استكمال الاستقلال الوطني.

أصبحت 22 جامعة أما في أواخر سنة 1997م فقد بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي جامعة، و137 كلية جامعية و473 كلية مجتمع. وقد شهد التعليم العالي العربي (الرسمي والخاص) وخلال السنوات القليلة تطوراً كبيراً وبوتيرة متصاعدة لعوامل ثلاثة هي:

- 1- استمرار تدفق أعداد من خريجي المدارس الثانوية .
 - 2- استمرار تبني الدول العربية لسياسة الباب المفتوح في القبول بالجامعات.
 - 3- السماح للقطاع الخاص بولوج ميدان تأسيس وإدارة وتمويل مؤسسات تعليمية عالية.
- وتشير بعض الدراسات إلى أن 60% من البلدان العربية سمحت للقطاع الخاص بإدارة وتمويل مؤسسات التعليم العالي، وشهدت الجامعات تطوراً في أهدافها العلمية والتربوية، وازداد عدد المتخرجين في التعليم العالي بصورة مطردة، حيث أصبح عددهم في منتصف التسعينات من القرن الماضي، قرابة ثلاثة ملايين متخرج بعد أن كان عددهم قبل الحرب العالمية الثانية لا يزيد كثيراً عن عشرة آلاف متخرج. وازداد عدد الأساتذة، وحدث تطور في النظرة إلى التعليم العالي من حيث أنه عملية إنتاجية وليس خدمية.

¹ اسمية الزاحي، مرجع سبق ذكره، ص، 55.

ولكن هذا كله لم يمنع من تعرض سياسة التعليم العالي في الوطن العربي وخاصة في السنين القليلة المنصرمة إلى نقد شديد، وشخصت الكتابات والوثائق التي نشرت، النواقص والسلبيات التي يعاني منها التعليم العالي، وفي مقدمة ذلك:

للـ التخريج السنوي لأعداد كبيرة من الطلبة لا يمكن للمجتمع الاستفادة من مؤهلاتهم فائدة ملموسة في المشاريع والخدمات.

للـ ممارسة دور تقليدي يقتصر على نقل العلم والمعرفة وإعداد الإطارات، لكنها لم تقم بدورها في تغيير الأسس الاقتصادية والفكرية للمجتمع العربي.

للـ عجز الجامعات العربية عن مواكبة التطورات العلمية والاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، وذلك لجمود مناهجها، واحتشاد صفوفها بالطلبة، وتخلف الأجهزة الإدارية والتدريبية فيها، وخضوعها للسلطات السياسية، وتدني مستوى الرواتب والحوافز المالية للعاملين فيها.

للـ وجود بعض الجامعات العربية تدار تبعاً لنسق موروث عن أو مفروض مباشرة من قبل قوة مستعمرة سابقاً.

للـ غياب الأبحاث المتقدمة في الجامعات العربية، فضلاً عن النطاق المحدود للنشاط العلمي بصورة عامة، وبشير تقرير اليونسكو لسنة 1997م إلى أن الإنفاق على البحث والتطوير لا يتجاوز 3-5 في الألف من الدخل القومي، بينما تصل النسبة إلى حوالي 20-30 في الألف في حالة الدول الصناعية المتقدمة.

للـ لا تزال إلى حد كبير رهينة الدور التقليدي وتكاد تعيش في عزلة عن المجتمع ومؤسساته الأخرى فهي لا تمارس الدور النشط والفعال الذي تمارسه الجامعات في الدول المتقدمة من الخروج ببعض البرامج إلى خارج أسوارها ومد خدماتهم إلى المجتمع مباشرة، وربما كان مرد تلك العزلة إلى النظرة التقليدية إلى العملية التعليمية من جهة، والفجوة الكبيرة بين الجامعات ومؤسسات الدولة والمجتمع مع من جهة ثانية، وانعدام قنوات الاتصال مع الجامعات المتقدمة في العالم وما يجري من تطور وتقدم علمي متسارع من جهة ثالثة.

للـ غياب برامج خدمة المجتمع وانفصال معارف الخريجين ومهاراتهم عن حاجات والسوق وظاهرة هجرة العقول، حيث أن 70% من طلبة البعثات العرب لا يعودون إلى بلادهم بعد إكمال دراساتهم خارج الوطن العربي وأسباب ذلك معروفة منها ما يرجع إلى عوامل سياسية واجتماعية ومنها ما يرجع إلى عجز الجامعات العربية عن تأمين بيئة علمية ونفسية ملائمة لأبنائها من العلماء، ناهيك عن عدم توفر مستلزمات البحث.

للـ الافتقار إلى فلسفة تعليمية وتربوية محددة، كما لا تتاح للجامعات الفرص الكاملة لممارسة حرية البحث وحرية النقد.

للـ الضعف في مواكبة مؤسسات التعليم العالي للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية في العالم وتكييف مخرجات مع تلك المتغيرات، واستمرار ضيق قاعدة التخصصات العلمية المتاحة للطلبة 10 تدني مؤشرات التعليم العالي من حيث كفاية الموارد المخصصة لعمل مؤسساته واتساع الفجوة مع مرور الوقت بين ما تخصصه الدولة لمؤسسات التعليم العالي، وتضم حجم مسؤولية هذه المؤسسات من ناحية، وضمان الحد الأدنى لنوعية أداء تلك المؤسسات، بوصفها صرحاً للعلم ومعززة للإدراك بشكل موسع ومع جامعات البحث الألمانية في القرن التاسع عشر الميلادي أضيفت وظيفة مهمة للجامعة تتعلق بتوليد المعرفة إلى جانب التعليم وإعداد القوى العاملة المتعلمة، وهذا النموذج الذي تعهدت فيه الجامعة بالبحث والتدريس كان له تأثير واسع مع بداية القرن العشرين، ليس من خلال انتشاره الواسع في الولايات المتحدة الأمريكية فحسب. وإنما أيضاً لأن التدريس والبحث كان مختلفاً في العديد من الدول الأوروبية وربما كانا يعملان بمعزل عن بعضهما أما في القرن الحادي والعشرين فالدول المتقدمة تسعى إلى التطوير المستمر، حيث صدر عن الاتحاد الأوروبي يوم 5 فبراير

2003 تناول جامعات الألفية الثالثة و دور الجامعات في أوروبا المعرفية، و يؤكد هذا المنشور أنه لكي تستطيع الجامعات المنضوية تحت لواء الاتحاد الأوروبي القيام بدور حاسم في النهوض باقتصاد المعرفة الأكثر تنافسية والأكثر حيوية، من المفروض التمهيد لحوار حول دور الجامعات في تحقيق اقتصاديات ومجتمعات مبنية على أسس المعرفة، هذا الدور هو نفس الدور الذي أُلح عليه الناس الأوروبي المنعقد في لشبونة في نفس السنة . يؤكد هذا المنشور التحسسي أن نشوء ونمو اقتصاد ومجتمع المعرفة رهين بتوفر أربعة عناصر مترابطة¹:

1. إنتاج معارف جديدة،

2. تلقين هذه المعارف عن طريق التربية والتكوين،

3. نشر هذه المعارف عن طريق تكنولوجيا الإعلام والتواصل،

4. استعمال هذه المعارف عبر طرق صناعية أو عبر خدمات جديدة.

وتتواجد على تراب دول الاتحاد الأوروبي 3300 جامعة ومؤسسة مختصة في التعليم العالي، أما العدد الإجمالي بأوروبا بأكملها فهو 4000 جامعة ومؤسسة جامعية، استقبلت مؤسسات وجامعات الاتحاد الأوروبي سنة 2000م اثني عشر ونصف مليون طالب، عشر سنوات فقط قبل هذا التاريخ، لم يكن عدد الطلبة يتجاوز بنفس الدول تسعة مليون طالب. الجامعات الأوروبية مقارنة مع الجامعات الأمريكية ليست هي الأخرى على ما يرام، وذلك لأن الجامعات الأوروبية تحتضن فقط 34% من الباحثين الأوروبيين مع اختلاف واضح من بلد أوروبي إلى آخر حيث تبلغ النسب: 26% بالنسبة لألمانيا، 55% بالنسبة لإسبانيا وأكثر من 70% بالنسبة لليونان.

بالإضافة إلى أن جامعات الاتحاد الأوروبي تنتج سنويا عددا من الدبلومات العلمية أكثر بقليل من جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أنها لا تنتج إلا عددا اقل من الباحثين في العلوم التكنولوجية.

تعود أسباب هذا التمدني في إنتاج عدد الباحثين إلى عدد مناصب الشغل المخصصة لهؤلاء، خصوصا بالقطاع الخاص. 50% فقط من الباحثين الأوروبيين يشتغلون بالمقاولات الخاصة مقابل 83% بالنسبة للأمريكيين و 66% بالنسبة لليابانيين. رغم كل هذه المؤشرات المتدنية فالجامعات الأوروبية هي مسؤولة على 80% من البحث العلمي الأساسي، وكانت الإصلاحات الجامعية الأوروبية ابتدأت مع سنة 1981م تمهيدا للتأقلم مع متغيرات زمن العولمة من جهة ومع متغيرات تحقيق المؤسسات والتشريعات الأوروبية من جهة ثانية وفي الوقت الحاضر أنشئت مئات الجامعات عبر أنحاء العالم، لتلبي احتياجات التنمية والتطور في كل دولة، ولتستجيب للأعداد المتزايدة من المواطنين الملتحقين بها، كما ظهرت توجهات جديدة ومفاهيم ونظريات متطورة غيرت خارطة التعليم العالي ومؤسساته على مستوى العالم الحديث.

المطلب الثاني: أهداف وادوار المؤسسات الجامعية

تساهم الأهداف في تحديد وسائل وأساليب المؤسسات الجامعية كما تشكل نقطة البداية للعمل المتقن البعيد عن العشوائية فعلى مستوى السياسة التعليمية تساهم الأهداف في تحديد بنية نظام التعليم وانواعه بالإضافة الى تحديد وسائل وأساليب وبرامج التعليم.

¹ سمية الزاجي ، مرجع سبق ذكره، ص 60، 61.

أولاً: أهداف المؤسسات الجامعية

تكمن أهداف المؤسسات الجامعية فيما يلي:¹

1- الأهداف العامة للمؤسسات الجامعية:

تلخص الأهداف العامة للمؤسسات الجامعية في العناصر الآتية:

- اعداد افراد ذوي كفاءات متخصصة في مختلف المجالات، ويعد الهدف العام والاساسي للمؤسسات الجامعية والذي يتطلب من هذه الأخيرة التركيز على احتياجات المجتمع واكتشاف الحقائق.
- تنمية شخصية الطالب بأبعادها المختلفة وهذا يتطلب تنوع في نشاطات مؤسسات الجامعية التي تساعد على نماء شخصية الطالب روحيا، معرفيا، لغويا، جسمانيا.
- تطوير الالتزام بتحكيم العقل والاخذ بالمنهج العلمي وتطوير استخدامه في الحصول على المعرفة واكتشاف الحقائق
- الاستمرار في متابعة التعليم لتطوير المعارف والقيم والاتجاهات ومواكبة التقدم العلمي المتسارع.
- تحقيق النمو والتقدم للمجتمع من خلال تطوير الانفتاح على الخبرات الإنسانية.

2- الأهداف الخاصة للمؤسسات الجامعية:

وهي الأهداف التي تؤدي تحقيقها الى تحقيق الأهداف العامة وتلخص الأهداف الخاصة للمؤسسات الجامعية فيما يلي:

- القدرة على الحصول على المعرفة المرغوبة بسهولة ويسر من خلال اتقان المهارات اللازمة للحصول على المعرفة.
- استخدام المنهج العلمي في التفكير.
- القدرة على تطوير الابداع والتجديد.
- التعامل مع الاخرين بمودة واحترام.
- القدرة على التعامل مع المعرفة وحل القضايا بموضوعية ومسؤولية.

ثانياً: ادوار المؤسسات الجامعية

تلعب المؤسسات الجامعية في مجتمعها دورين رئيسيين يهتم الأول بالتنمية العلمية والمعرفية البحثية اما الثاني فخاص

بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية وهما يلخصان اهداف الجامعة في ما يلي:²

¹ عثمان بن سيد احمد، طارق وهابي، "خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل"، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي

احمد زبانة، غليزان، الجزائر، المجلد 01، العدد 02، جوان 2018، ص ص 165، 166.

² هشام كربوش، "إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل- مقارنة نسقية لفاعلية الجامعة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علم نفس العمل والتنظيم، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر،

2017، ص ص 119، 120.

1- التنمية العلمية المعرفية البحثية:

تهدف المؤسسات الجامعية الى تنمية شخصية الطالب تنمية شاملة متكاملة في جميع جوانبها، اذ يكسبه تحصيل المعارف وتكوين اتجاهات جيدة وكذا اكسابه فكارا ناقدا يعتمد على المنطق العلمي من خلال الحوار والتفاعل إضافة الى تأكيد معارف جديدة، وتعد هذه العملية او المهمة التعليمية الأولى احدى الوظائف الرئيسية التي تؤدّيها الجامعة في تنمية القوى البشرية المؤهلة لتحقيق البحث العلمي والتقدم التقني المطلوبين لذا نجد الجامعات تشجع طلبتها دوما على القيام بالبحوث العلمية لأنها السبيل الرئيسي لرفع المستوى العلمي فيها وزيادة حصيلتها من المعلومات والمعارف الإنسانية في مختلف المجالات.

2- التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

يتلخص دور المؤسسات الجامعية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية في ثلاث أدوار هي:

- تزويد المجتمع بالكثير من الخبرات والمهارات الفنية والإدارية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية وتنشيط خططها.
 - القيام بالبحوث والدراسات التي تستهدف إيجاد حلول لمختلف المشكلات التي تقف في سبيل النمو الاقتصادي والاجتماعي والبشري.
 - ترسيخ النظم والمعايير والاتجاهات اللازمة لتشجيع التقدم.
- حيث يمكن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال اعداد الطلبة للتعلم وتنمية قدراتهم في تخصصات مختلفة لخلق حياة مهنية خاصة بهم وتغطية حاجات المجتمع من المختصين من خلال اتاحة التعليم للجميع، والتأكيد على أهمية التعليم المستمر والتدريب، بالتفاعل والعمل المشترك مع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع لمواكبة المتغيرات العالمية وتنمية التعاون الدولي.

المطلب الثالث: وظائف المؤسسات الجامعية

مما لا شك ان وظائف المؤسسات الجامعية تختلف باختلاف المجتمعات وأنظمة الجامعة وتعليماتها وقوانينها وتشريعاتها وتحقيق رسالتها في بناء المجتمع تكمن وظائف المؤسسات الجامعية فيمايلي:¹

- 1- تقدم الجامعة خدماتها مباشرة الى جميع افراد المجتمع سواء كانت هذه الخدمات على شكل برامج تكوينية او علمية كما تساهم المؤسسات الجامعية في ربط البحث العلمي باحتياجات القطاعات الاقتصادية الإنتاجية والخدمية وحل المشكلات التي تواجه هذه القطاعات المختلفة.
- 2- تعمل المؤسسات الجامعية على توفير المناخ الديموقراطي لطلابها واساتذتها وعاملها في مجال الراي والعمل على مشكلات المجتمع.
- 3- نقل وتطوير المعرفة المتقدمة للمجتمع للاستفادة منها في مختلف الجوانب وكذلك رفض عالم الشغل بالكفاءات والمهارات العلمية والفنية المتدربة والمسلحة بالعلم والخبرات الثقافية والوعي.
- 4- اعداد كوادر البشرية المتدربة والمتعلمة في العديد من الخصائص الإنسانية والعلمية والبحثية.

¹ مناور حداد، "أثر التعليم العالي الجامعات على عملية التنمية وسوق العمل"، الأردن، ص 36، 37.

- 5- تساهم المؤسسات الجامعية في خدمة التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والوطنية، وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تعاني منها الدولة.
- 6- التدريس والبحث العلمي وخدمة وتطوير المجتمع والنهوض به الى المستويات التقنية والاقتصادية الصحية والاجتماعية.
- 7- المدخلات التي يحتاجها عالم الشغل تكمن في مخرجات التعليم العالي لا بد بالتالي من شراكة حقيقية وراسخة بين هذين القطاعين.
- 8- تقديم البرامج التكوينية والتأهيلية للعاملين في المؤسسات الإنتاجية بالإضافة الى استشارات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس الى جميع مؤسسات المجتمع المحلي والحكومات المحلية والافراد الذين هم بحاجة لها.
- 9- ومن الوظائف الأساسية والمهنية للمؤسسات الجامعية تتمثل فيمايلي:
- يهتم التعليم الجامعي بالنهوض بالمجتمعات علميا وفكريا وثقافيا وحضاريا.
 - توفير كل المستلزمات البحثية والعلمية لحل مشكلات الاجتماعية والتنمية.
 - بناء الشخصية المميزة للطالب ثقافيا وفنيا أي الاهتمام في الابداع والفن.
 - نشر المعرفة والتقدم التكنولوجي الحديث.
 - العمل على رفع المستوى المهني والتخصيص لدى الطلبة.

المطلب الرابع: أنماط وهيكلية المؤسسات الجامعية

أولاً: أنماط المؤسسات الجامعية

إن تزايد عدد طالبي المؤسسات الجامعية والملتحقين به يحتم التوسع في المنشآت وتوفير مقاعد بيداغوجية إضافة إلى ايواء الاعداد المتزايدة سنويا، هذا ما شكل عبئا على الحكومات من ناحية توفير البنى التحتية والفضاءات البيداغوجية، وكحل لهذه المشكلة ظهرت أنواع وأنماط جديدة مثل: الجامعات المفتوحة، الجامعات الافتراضية... و التي تركز أساسا على مبدأ التعليم عن بعد و التعليم الالكتروني باستخدام وسائل و تكنولوجيا المعلومات و الاتصال:¹

أ. التعليم عن بعد :

إن توفير فرص تعليمية إضافية دون الحاجة إلى زيادة ضخمة في الميزانيات، هو ما دفع بالمؤسسات التعليمية إلى تطوير برامج التعليم عن بعد والذي يوفر أيضا فرص تعليم أكثر الأفراد الذين ال يستطيعون التفرغ للتعليم نتيجة الالتزامات شخصية، ظروف معيشية، العزلة الجغرافية.

¹ نوال نمور، "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، ص 28، 29.

فالتعليم عن بعد هو " نقل مواد التعليم إلى المتعلم في موقع عمله أو إقامته، وهذا يعني الفصل الجغرافي بين المتعلم والمعلم، حيث ال يتوقع أن يكون اللقاء في قاعة المحاضرات هو الخط الاساسي للعلاقة بينهما، لقاء الفعلي، يقوم الطالب بالحصول على المعرفة من خلال وسائل تعليمية حديثة وذلك وللتعويض عن الوصول إلى كل راغب في التعليم العالي" ويمكن تعريف التعليم عن بعد على أنه: " نظام تعليمي يتمركز حول المتعلم ويقوم على احتياجاته والذي يشترط المواجهة بين المعلم والمتعلم، ويكون دور المؤسسة التعليمية في هذا النظام قويا في تخطيط وتوصيل الخدمة التعليمية إلى المتعلمين باستخدام وسائل النقل التكنولوجية المناسبة".

وبذلك فإن التعليم عن بعد يقوم على مجموعة من المبادئ وهي:

-عدم اشتراط الوجود المتزامن للمتعلم مع المعلم في الموقع نفسه؛

-ضرورة وجود وسيط بين المعلم و المتعلم، و لهذه الوساطة جوانب تقنية، بشرية و تنظيمية؛

- يمكن للمتعلم عن بعد اختيار وقت التعلم بما يتناسب مع ظروفه دون التقيد بجداول منتظمة ومحددة سلفا للقاء المعلمين باستثناء اشتراط التقييم.

- أسلوب من أساليب التعلم الذاتي والتي أدت إلى تعزيز نظام التعليم المفتوح والتعليم المستمر وتكمن أهداف عملية التعليم عن بعد فيما يلي :

-تقليل صعوبات انشاء مؤسسات تعليمية جديدة لتلبية الطلب المتزايد عليها.

-زيادة إمكانية الحصول على التعليم و زيادة فرص الالتحاق الافراد بالتعليم العالي.

- اتاحة الفرصة للأفراد للنمو المستمر وتحسين ظروف حياتهم.

-تخفيض تكلفة التعليم : حيث أن التعليم عن بعد معقول التكلفة و متاح لفئات عديدة خفض التكاليف يجعلها في متناول الجميع.

-ترتكز عملية التعليم عن بعد على الوسائط التعليمية المستخدمة التي كانت تعتمد على وسائل تقليدية: الكتب، المطبوعات، التسجيلات الصوتية.. والحاجة إلى توظيف التكنولوجيا الحديثة في مساعدة المتعلم على التعلم الذاتي، حيث أتاحت تكنولوجيا المعلومات والاتصال أنواعا مختلفة من الوسائط الالكترونية والانترنت، الكتب الالكترونية، قاعدة بيانات line On حيث نجد أن معظم هذه الوسائط تستخدم في التعليم الالكتروني .

ب. التعليم الالكتروني :إن المزاوجة بين تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و التعليم و التدريب، أدى إلى ظهور ما يعرف بـ: "التعليم الالكتروني" الذي يتم عن طريق الحاسوب الالي و أي مصادر أخرى على الحاسوب تساعد في عملية التعليم و التعلم، و فيه يحل الحاسوب محل الكتاب و محل المعلم، " هذا النوع من التعليم قائم على شبكة الانترنت، و فيه تقوم المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاص بها و المواد أو برامج معينة لها: و يتمكن المتعلم فيه من الحصول على التغذية الراجعة و يمكن تعريف التعليم الالكتروني على أنه" ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الالكترونية في تحقيق الاهداف التعليمية و توصيل المحتوى التعليمي إلى المتعلمين دون اعتبار للحواجز الزمانية و المكانية و قد تتمثل تلك الوسائط الالكترونية في: الاجهزة الالكترونية الحديثة مثل الكمبيوتر و أجهزة الاستقبال من الاقمار الصناعية... أو من خلال شبكات الحاسوب المتمثلة في الانترنت و ما أفرزته من وسائط أخرى مثل المواقع التعليمية و

المكتبات الالكترونية و يستخدم مع مصطلح التعليم الالكتروني مصطلح آخر و هو التعليم الافتراضي بالإضافة إلى مصطلحات أخرى هي التعليم بالاتصال الالكتروني، أو التعليم بالكمبيوتر..)

إن تطبيق التعليم الالكتروني في العملية التعليمية يحقق ما يلي¹:

- تعدد مصادر المعرفة بصورها المختلفة السمعية، المرئية والمكتوبة، مع توافر إمكانية تسجيلها، نسخها وطباعتها؛
- تحسين مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال TIC ، بالنسبة للمعلم والمتعلم.
- عدم الاعتماد على الحضور الفعلي: حيث أن وسائل الاتصال وفرت الحصول على المعلومة دون التقيد بالزمان والمكان.
- يمكن من ارسال واستلام جميع الاعمال بين المعلم والمتعلم، مثل استلام الواجبات عن طريق الوسائط الالكترونية .

مما سبق نستنتج أن للتعليم عن بعد والتعليم الالكتروني، ثلاثة مفاهيم رئيسية:

- أنه نظام تعليمي يخضع للإشراف مباشر ومستمر من قبل المعلم.
- نظام مفتوح للجميع أي تعليم جماهيري ال يتقيد بوقت ومكان الا انه يركز على المتعلم وعملية التعليم الذاتية.
- يقدم بواسطة الحاسوب سواء كانت المادة التعليمية مسجلة على قرص مرن أو مدمجة أو تصل إلى حاسوب المتعلم بواسطة شبكة المعلومات الدولية " الانترنت" أو تبث إليه عبر الاقمار الصناعية...إن هذا التطور المستمر الذي عرفه ولا يزال يعرفه التعليم العالي، منذ نشأته وحتى وقتنا هذا، ما هو الا دليل على أهميته المتزايدة والتي سنتناولها أكثر في المبحث الموالي.

ثانياً: هيكلية المؤسسات الجامعية

تحتاج كل مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها إلى هيكل تنظيمي، يسمح لها بأداء وظائفها بأكبر فعالية ممكنة بما يحقق أهدافها، والجامعة باعتبارها مؤسسة مسؤولة عن إنتاج المعرفة بحاجة أيضاً إلى تنظيم وهيكلية كونها مجموعة من الموارد البشرية المادية والمالية تعمل في محيط يتسم بالتغير المستمر. وتسعى الجامعة عن طريق وضع هيكلها التنظيمي، إلى توفير جو العمل المريح للأفراد العاملين بها، بشكل يساعد على إبراز المسؤوليات وحدودها السلطة ونفوذها والعلاقة التنظيمية بين مختلف مكوناتها، ويتناسب مع طبيعة أنشطة المؤسسة وتوجهاتها الاستراتيجية، ويتيح حرية الحركة ومرونة التفاعل بين مستوياتها قصد تحقيق ما يلي²:

- علاقات المؤسسة تحديداً واضحاً، حيث أن كل فرد في التنظيم يعرف مكانه وعلاقته التنظيمية برؤسائه ومرؤوسيه .
- توحيد تصرفات الجماعة وتوجيهها نحو الأهداف المشتركة .
- تجنب الخلط في المهام.
- تدفق العمل وتسلسله بواسطة قنوات الاتصال الفعالة.

¹ نوال نمور، مرجع سبق ذكره، ص30.

² أسماء عميرة، "إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي-دراسة حالة جامعة جيجل"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة02، الجزائر، 2013، ص ص 50-51.

1- القيادة الجامعية :

الجامعة هي نظام اجتماعي، يضم أفراداً من فئات مختلفة، يمتلكون درجة علمية معرفية معينة، هذا الأمر يستدعي توفر قيادة جامعية خاصة، قادرة على الموازنة بين جميع تلك الفئات، وعبر القيادة الجامعية عن القدرة على فهم اللوائح والقوانين، ومحاولة الالتزام بها دون عبادتها أو المغالاة في تطبيقها مع احترام الجوانب الإنسانية والنسيج الاجتماعي المكون للأسرة الجامعية، وكذا ثقافة الثقة والإطار الديمقراطي للمؤسسة الجامعية .

ويلعب رئيس الجامعة دوراً فعالاً في نجاح هذه القيادة، فهو محور نشاط وسيرورة الجامعة، وجوهر النشاط الإداري فيها، حيث يوفر له منصبه السلطة القانونية التي تسمح له بالتحكم في مجموع موارد الجامعة، وهو المنصب الذي يجعله أكثر تحكماً في مناطق عدم التأكد إحدى مصادر السلطة، ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه قائد الجامعة، فإن ذلك يتطلب اختيار قائد قادر على القيام بوظائفه، من خلال العمل وفق نمط القيادة القائمة على الجمع بين الاحترام الصارم للقوانين، والجوانب الإنسانية والاجتماعية وعموماً هناك ثلاث طرق يمكن الاعتماد عليها في عملية الاختيار هي

1-1- الانتخاب : في هذه الحالة يتم اختيار قائد الجامعة بعد إجراء عملية انتخابية على مستوى الجامعة تشارك فيها الأسرة الجامعية بكاملها، إما عن طريق ممثلها في المجالس المختلفة، أو عن طريق المشاركة المباشرة، وبذلك يؤدي اعتماد هذا الأسلوب إلى تبني مبدأ الديمقراطية في الاختيار، مما يساهم في التقليل من ظهور أشكال المعارضة والتنظيمات غير الرسمية، وهو الأسلوب المعتمد في الدول المتقدمة.

2-2- التعيين : في هذا الأسلوب يتم اختيار قائد الجامعة من قبل الوصاية بإصدار مرسوم تعيين، وهو أسلوب منتشر في الدول النامية، خاصة التي تسعى إلى التحكم في جامعاتها بما يخدم سياستها العامة، وعملية التعيين تتوقف على ضرورة توفر معايير محددة تعمل الوصاية على احترامها، مما يخلق تقبلاً لدى مختلف مكونات الأسرة الجامعية للقائد المعين بالشكل الذي يجنبه الدخول في الصراعات.

3-3- تقليد الرئاسة بالدوران: تقتضي هذه الطريقة استفادة كل تخصص في الجامعة من القيادة لفترة زمنية محددة، الأمر الذي قد يخلق رضا لدى الأسرة الجامعية، فالعملية تكون مبرمجة مسبقاً، والهدف منها هو تجنب تمركز السلطة عند اختصاص واحد .

رغم اختلاف طرق اختيار القائد إلا أن هذا الأخير يكتسب بموجب المنصب الذي يقلده، سلطة تمكنه من أداء وظائفه في حدود ما يسمح به هذا المنصب، وإلى جانب هذا القائد تعتمد الجامعات في هيكلتها على عدد من المجالس، تلعب دوراً مهماً في سيرورة النشاط الجامعي .

2- هيكلية المؤسسات الجامعية ببعض دول العالم¹:

لا تقتصر هيكلية المؤسسات الجامعية على توفر القائد فقط، فإلى جانب هذا الأخير تتوفر الجامعة على مجموعة من المجالس تضمن تسييراً تشاركياً للجامعة، وتختلف هذه المجالس من جامعة لأخرى.

1-2- جامعة الإمارات العربية المتحدة:

¹ أسماء عميرة، مرجع سبق ذكره، ص 53.

تعتمد هذه الجامعة في تسييرها على المجالس التالية:

- مجلس المؤسسات الجامعية يتشكل من الرئيس الأعلى للجامعة كرئيس له، ومدير الجامعة كنائب الرئيس، ونائب مدير الجامعة، وعمداء الكليات وهما اثنين من أعضاء هيئة التدريس تختارهما هيئة التدريس بالجامعة ويعد هذا المجلس أعلى هيئة إدارية في الجامعة.

- مجلس الشؤون العلمية والتعليمية يضم في تشكيلته كلا من مدير الجامعة كرئيس ونائب مدير الجامعة، وعمداء الكليات والمعاهد وعددا من رؤساء الأقسام العلمية، وعددا آخر من أعضاء هيئة التدريس في الكليات أو المعاهد كأعضاء، ويعد هذا المجلس أعلى هيئة علمية في الجامعة.

- مجلس الشؤون الإدارية والمالية: يتكون من مدير الجامعة كرئيس، والأمين العام للجامعة كنائب رئيس ورئيس دائرة قسم التنسيق التربوي والجامعي، ومدراء الإدارات المختلفة بالجامعة كأعضاء، ويختص هذا المجلس في جميع الجوانب الإدارية والمالية والفنية، مما يعني أنه لا يدخل في اختصاص مجلس الشؤون العلمية والتعليمية.

2-2-الولايات المتحدة الأمريكية: تتميز هيكله جامعاتها بالتجانس، رغم أنها تتنوع بين جامعات عمومية وخاصة إذ تبدو مهيكلة كما يأتي :

-مجلس الإدارة: يوجد في قمة الهيكل التنظيمية، يختلف عدد أعضائه من جامعة لأخرى، حسب الطبيعة القانونية للجامعة من جهة، وحسب حجمها ووزنها من جهة أخرى ويعمل على تكوين لجان خاصة كلجنة التمويل اللجنته المكلفة بمتابعة الجوانب الأكاديمية، ولجنة التخطيط.

- الإدارة العليا للجامعة: تتكون هذه الأخيرة من:

• الرئيس يعين رئيس الجامعة في الولايات المتحدة الأمريكية من قبل مجلس الإدارة، تنحصر مهمته في ضمان السير اليومي للجامعة، وكذا تمثيلها أمام العالم الخارجي، ويقدم تقرير عمله لمجلس الإدارة خلال الاجتماعات المنتظمة التي تتم كل سنة إلى ثمانية أسابيع.

• النائب الأكاديمي للرئيس: يحتل المركز الثاني من حيث التسلسل الإداري بعد الرئيس، يعد المسؤول الداخلي للجامعة، بينما يتكفل الرئيس بتمثيل الجامعة على المستوى الخارجي، يسمح له تسيير الجامعة بالتعرف على خباياها مما يمنحه سلطة ونفوذ رغم أنه يقع تحت سلطة الرئيس.

• نواب الرئيس يساعدون الرئيس والنائب الأكاديمي للرئيس على تسيير الجامعة، ويمكن أن نميز في الجامعة الأمريكية بين النواب كما يلي: نائب الرئيس المكلف بالشؤون المالية، نائب الرئيس المكلف بشؤون الطلاب، نائب الرئيس المكلف بالبحث، نائب الرئيس للشؤون العمومية.

3- الجامعة الجزائرية: تضم في هيكلتها عددا من المجالس، تتمثل في¹:

- مجلس توجيه الجامعة: يمكن من خلاله تحقيق تشارك في التسيير، يضم مختلف الأطراف المتواجدة في المحيط الداخلي للجامعة، ومختلف أطراف المحيط الخارجي الذين يتعاملون معها.

¹ أسماء عميرة، مرجع سبق ذكره، ص 53.

- مجلس الكلية : يمثل الهيئة العليا التي تشرف على إدارة الكلية، ويعتقد أن هذه الهيئة تسعى هي كذلك إلى ممارسة تسيير تشاركي للكلية، كونها عادة تضم ممثلي مختلف أعضاء الأسرة الجامعية.
- المجلس العلمي للكلية : يمثل أعلى هيئة علمية في الكلية، وعادة ما يسند إلى مهامه كل ما يخص الجانب العلمي، وكل ما يتعلق بالدراسات والبحث العلمي .
- اللجنة العلمية للقسم : هي المسؤولة عن تسيير الجانب العلمي للقسم، وهي تسهر على أداء مهام من طبيعة علمية، مما يغذي الاعتقاد بأن مهامها تتشابه ونظيرها المجلس العلمي للكلية.
- سمحت لنا الدراسة المتعلقة بهيكل الجامعة، بالتوصل إلى أن لهذه الأخيرة طبيعة خاصة تحتم عليها تبني الهيكل التنظيمي الذي يتوافق وهذه الطبيعة، والذي يسمح باستغلال إمكانياتها أمثل استغلال، بما يمكنها من تحقيق اهدافها، والتي من اهمها تحقيق التنمية الشاملة .

المبحث الثالث: اساسيات حول التكوين الجامعي للطلبة

مما لا شك فيه ان التكوين الجامعي هو سر نجاح أي دولة اقتصاديا واجتماعيا وعلميا وحتى سياسيا فللارتقاء بمستوى المجتمع لا بد من الارتقاء بمستوى التكوين الجامعي وذلك لما له من أهمية بالغة يستمد منها من سعيه وراء التنمية البشرية وتنمية العقول البشرية، كما يشجع على الابداع والابتكار في شتى المجالات.

المطلب الأول: مفهوم واهداف التكوين الجامعي للطلبة

يعتبر التكوين من متطلبات العصر الحديث بحيث ان لكل مجال او ميدان تكوين خاص به وأصبح كل فرد بحاجة الى تكوين في كل جوانب حياته.

أولاً: تعريف التكوين الجامعي

1- لغة: كون الشيء أي اوجده او انشأه او أحدثه، اما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية Formation فتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية والثقافة.¹

2- اصطلاحاً: ان مفهومي التعليم الجامعي والتعليم العالي، لهما نفس الدلالة ويعبران عن مفهوم محوري في هذا البحث وهو "التكوين الجامعي" الذي لقي جملة من التعريفات أهمها:

✚ "التكوين بشكل عام عرفه (Silvio Montarelto) بأنه عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد الطالب المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة"²

✚ "التكوين الجامعي وهو كل اشكال التعليم وانواعه التي تلي المرحلة الثانوية، وتقدمه الجامعات والكليات الجامعية والمعاهد والمدارس العليا من خلال الأهداف ، البرامج، طرق التدريس ، التقييم، للحصول على الشهادة الجامعية كذلك هو العملية او مجموع العمليات التي تتم بالجامعة وتكسب المتكون المعارف والمعلومات التي تسهم في بناء قدراته كمدخل رئيسي لها وتحويله الى مخرج يتحكم في المهارات اللازمة والكافية في تخصصه لشغل منصب في عالم الشغل."³

✚ " التكوين الجامعي يسعى الى: "احداث سلسلة متميزة من التغييرات والتعديلات وفق نهج او نسق معين من اجل تغيير الحالة الأولية القائمة الى حالة توقعه مسبقاً."⁴

✚ "التكوين الجامعي هو عبارة عن التكوين التدريجي الذي يشمل على حجم المعلومات تندرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب، وتهدف مجموعة هذه المعلومات الى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي او تقني محدد، وينقسم هذا التكوين عند الضرورة الى برامج وطرق تعليمية."⁵

✚ " عرفه علي احمد مذكور "بأنه تعليم عالي وتأهيل لقوى بشرية عليا ، ورفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي ، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا."⁶

¹ بوسعدة قاسم، "تكوين المعلمين واشكاله"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 01، العدد02، وان 2011، ص296.

² بوعبد الله لحسن، محمد مقداد محمد، "تقويم العملية التكوينية في الجامعة"، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص4.

³ العيد قرين، "توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات -دراسة ميدانية-"، مجلة الأبحاث ودراسات التنمية، جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعربريج ، الجزائر ، المجلد08، العدد2، ديسمبر2021، ص155.

⁴ الزهراء فضلون، "مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة من وجهة نظر الطلبة-دراسة استطلاعية بجامعة ام البواقي-"، مجلة المعيار، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، المجلد 23، العدد 2019، ص45، ص1120.

⁵ صليحة احسن، زهية شابونية، "مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل-دراسة ميدانية لعينة من الرؤساء قسم الاعلام وارباب العمل مؤسسات الاعلام"، مجلة هيرودوت، جامعة الجزائر3 وجامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، العدد8، ديسمبر2018، ص56.

⁶ ليلي بدران، نورالدين زعتر، وآخرون، "خريجي الجامعات بين التكوين الجامعي وسوق العمل-دراسة نقدية تحليلية"، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 12، عدد2، ص77.

✚ " يقصد بالتكوين الجامعي 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 بعد عنصرها أساسيا في تقدم المجتمع والنهوض به في المجالات الأخرى".¹

من خلال التعاريف السابقة استنتجنا ان التكوين الجامعي بانه عملية متخصصة في اكساب الطالب جملة من المهارات والخبرات والمعارف وتطوير قدراته، بالإضافة الى ذلك هو وسيلة لإعداد الكفاءات والاطارات وجعلها قادرة على أداء العمل على أكمل وجه، من خلال توفير الطرق والظروف المناسبة ليحصل الطالب على شهادة جامعية.

ثانيا: اهداف التكوين الجامعي

يسعى التكوين الجامعي لتحقيق الأهداف التالية:²

- ❖ تكوين الإطارات وتهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية من خلال تكييف المناهج الدراسية في مختلف مراحل التعليم لكي تكون في خدمة التكوين المستقل للمتعلم وتزويده بالمهارات والقدرات.
- ❖ التغيير الاجتماعي الهادف بمفهومه الشامل مما يؤدي الى ازدهار المجتمع ونموه، وامداد الواقع الاجتماعي بالقوى الوطنية والفكرية التي تعمل على معالجة قضايا الواقع وطرح بدائل تغيير وتطوير لهذا الواقع.
- ❖ ضمان اختيار مهني جيد يأخذ في الحسبان قدرات كل فرد وميوله ورغباته مما ينعكس على متطلبات عالم الشغل، وتوفير القوى العاملة مدربة تدريباً عالمياً في كافة المهن المطلوبة في عالم الشغل على اختلاف مجالاته الاقتصادية، اجتماعية، تربوية.

1- اهداف تربوية تعليمية:³

ان التربية والتعليم موضوع رئيسي وله أبعاد عالمية للغاية، لأنه يهم كل من يعمل لتحسين ظروف الحياة الإنسانية في الوقت الحاضر، وإعداد ظروف الحياة في المستقبل، ولذلك فقد أمسى من الضروري أن تنعكس التطورات الجارية في معالجة البيانات

والمعلومات على مناهج التعليم العالي، بحيث تتضمن مناهج المستقبل التغيرات الحادثة في مجال معالجة المعلومات ويمكن تركيز المناهج الدراسية في المعاهد العليا والكليات على إدارة مصادر المعلومات وتحليل وتصميم النظم .

¹ مجيد شعباني، عقيلة عكوس، "متطلبات التكوين الجامعي والبحث العلمي من اجل تنمية راس المال البشري في الجامعة الجزائرية"، جامعة بومرداس، الجزائر، ص256.

² جميلة بن عمور، سهيلة بوجلال، وآخرون، "جودة التكوين الجامعي لنظام LMD من وجهة نظر الطلبة الجامعيين"، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، جامعة بوضياف المسيلة، الجزائر، المجلد02، 05 ديسمبر 2021، ص6.

³ أسماء هارون، " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية- تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، (غير منشورة)، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، ص ص، 43، 44

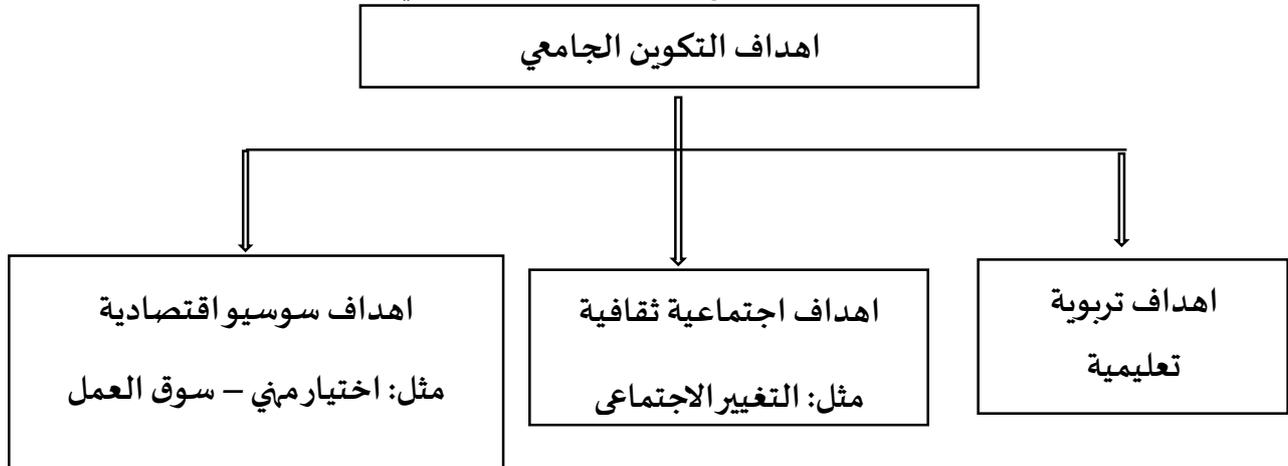
ومن هنا كان على التكوين الجامعي الاتجاه إلى نظام التربية التي تقوم على أساس تكييف المناهج الدراسية في مختلف مراحل التعليم لكي تكون في خدمة التكوين الشخصي المستقل للمتعلم، وتزويده بالمهارات والقدرات التي تساعد على أن يكون معلم نفسه بنفسه .

2- أهداف اجتماعية ثقافية: ينظر للتكوين الجامعي على أنه ضرورة من ضروريات رقي المجتمع وتقدمه، فنظام التعليم العالي منظومة واسعة من العلاقات والتعاونيات أعمق وأشمل من كونها أبنية ومعلمين وطلاب وعمال ومن هنا فإن أهداف التعليم العالي الأساسية هي التغيير الاجتماعي الهادف بمفهومه الشامل مما يؤدي إلى ازدهار المجتمع ونموه. التكوين الجامعي يمد الواقع الاجتماعي بالقوى الوطنية والفكرية التي تعمل جاهدة في سبيل التصدي لقضايا الواقع، وطرح بدائل تغيير وتطوير هذا الواقع .

3- أهداف سوسيواقتصادية:

من المعروف أن التكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات كل فرد وميوله ورغباته، ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع والتي تنعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع، إن من أولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل من الفنيين والمختصين الاقتصاديين والاجتماعيين والتربويين والعمال في الحقول الفكرية والثقافية، وهذا من شأنه أن يضمن تنمية متكاملة من العلماء للمجتمع بكافة جوانبه المادية والبشرية.

شكل رقم 03: يوضح اهداف التكوين الجامعي



المطلب الثاني: عناصر عملية التكوين الجامعي للطلبة

ان العملية التكوينية في المؤسسات الجامعية عبارة عن تفاعل وتبادل التأثيرات بين مجموعة من العناصر تعتبر العماد الرئيسي الذي يبنى عليه التعليم الجامعي، فنجاح هذه الاخيرة مرتبط بالسير الحسن لهذه العناصر عن طريق التحسن المستمر والدائم والذي لن يتم الا عن طريق التقييم المستمر لمسايرة التطورات الحاصلة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية... الخ من اجل ضمان نوعية وجودة التعليم الجامعي، وهذه العناصر تتمثل في: الأستاذ الجامعي (هيئة التدريس)، الطالب، الهيكل الإداري، البرنامج (عروض التكوين).

1- الأستاذ الجامعي (عضو هيئة التدريس):¹

الأستاذ الجامعي له أهمية كبيرة وأساسية باعتباره حجر الزاوية في العملية التكوينية، ومما لاشك فيه أن الأستاذ الجامعي يلعب الدور الرئيسي في تطوير العملية التكوينية من خلال تحسين نوعية التكوين الجامعي ولهذا ارتأت الباحثة أن تخصص له مجالا أوسع واعتبرته من أهم المؤثرات المؤثرة في التكوين الجامعي، بوصفه ناقلا للمعرفة ومسئولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، أين تم التوضيح ان (الأستاذ) لم يعد مدرسا أو ملقنا بقدر ما هو منظم، وموجه ومرشد لجميع النواحي المؤدية إلى اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات للطلاب الجامعي في ضوء معايير النوعية والجودة المطلوبة حاليا من طرف المجتمع.

2- الطالب الجامعي :

يعد الطالب الجامعي محور العملية التعليمية في كل الأطوار، والمأمول في كل نظام تعليمي هو حصول الطالب على تعلم، وتكوين ذي نوعية وجودة تساعده على فهم مشاكل مجتمعه والمساهمة في حلها، غير أن مثل هذه الطموحات تصطدم في واقعنا بالعدد الهائل للطلبة، مما يطرح العديد من المشاكل أثناء التكوين وبعده أثناء التكوين من خلال حجم ونوعية التأطير، المراقبة التقييم التجهيزات... إلخ، بعد التكوين من خلال مصير الآلاف من حاملي الشهادات بعد التخرج.

لقد أكدت الكثير من المؤتمرات الدولية أن التحدي الرئيسي لنظم التعليم في هذه الأيام ليس فقط تقديم التعليم لكل المواطنين، ولكن التأكيد على أن التعليم يجب أن يقدم بجودة عالية، ومن هنا أصبح من الضروري الاهتمام بالتطوير والتحسين المستمر لنظام إعداد الأستاذ وتقديم خدمات تعليمية متميزة، ويرى البعض أن أفضل السبل لتحسين المستوى النوعي للتعليم هو الاهتمام بنوعية الخريجين وتطوير برامج أعدادهم.

ويعرف الطالب الجامعي على أنه: "ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية أو مركز التكوين المهني أو الفني العالي إلى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك. ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، إذ أنه يمثل عدديا النسبة العالية في المؤسسات الجامعية.

3- الإداري:

¹ ورده تغليت، "مدى مساهمة تطبيق نظام ل.م.د في تحسين نوعية التكوين في الجامعة الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص إدارة تربوية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، الجزائر، ص.ص 106-108

لكل مؤسسة مهما كان نوعها وتصنيفها هيكلها الإداري والتنظيمي، والجامعة هي إحدى هذه التنظيمات ذات ثقافة تنظيمية وأسلوب إداري خاصين لهما آثار على فعالية تسييرها وفقا للنظام الوظيفي والهيكل العام الذي يسير الجامعة وتسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف المرجوة حسب الإمكانيات المتاحة والغايات المنشودة.

ومن بين أهم عوامل نجاح الجامعة هو تكوين الإطار الإداري المتخصص وبناء هيكل تنظيمي محكم ومرن دون الإخلال بالوحدة العضوية بين الجهازين الإداري والتربوي اللذان يساهمان معا في تحسين المردود ورفع الإنتاجية النوعية في المؤسسة الجامعية.

4- البرنامج:

نظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها هذا العنصر (البرنامج) أو (عروض التكوين) في تكوين الطالب، يعتبر من أهم المؤشرات المساهمة في إعداد الطالب الجامعي الكفاء الذي يتطلبه عالم الشغل في وقت زاد فيه الطلب على مؤهلات وكفاءات ذات جودة ونوعية تتماشى والمتطلبات الحالية وهذا لن يتحقق إلا من خلال التجديد والتحسين المستمر في البرامج التعليمية تبعا للمتغيرات والتطورات الحاصلة. أي لا بد من خلق التوافق بين البرامج التعليمية ومتطلبات عالم الشغل أي (توافق تكوين توظيف) هذا الأخير الذي يؤكد عليه كثيرا نظام ل م (د) من خلال ضرورة تفتح الجامعة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي.

وعليه فعلى الجامعة أن تخطو عدة خطوات لجعل برامجها التعليمية ذات نوعية:

- ✓ إيجاد رؤى جديدة لمحتويات مناهج التعليم تتوفر فيها مقومات التحديث والتفاعل والارتباط مع متطلبات سوق العمل.
- ✓ العمل على خلق الفرص لتطوير تخصصات جديدة سواء في الدراسة أو البحث تتلاءم مع متطلبات العصر، ووضع برامج للعلوم الحديثة والمستقبلية في ضوء نظام تعليمي يتيح للطلاب دراسة مناهج إجبارية وأخرى اختيارية.
- ✓ ضرورة دراسة الهياكل العلمية والأكاديمية للأقسام ومراجعة ما هو قائم منها تمهيدا لتعديله في ضوء سياسة استراتيجية تحدد التخصصات الجديدة وإمكانية التوسع فيها مستقبلا، مع وضع إطار منهجي لمحتويات المناهج ونظم تطويرها بحيث يتم تحديثها بصورة دورية عن طريق لجان متخصصة.
- ✓ ضرورة توصيف كل مقرر بكافة عناصره وجزئياته توصيفا دقيقا على ان يكون هذا التوصيف للمقررات الدراسية موثقا ومتاحا لكافة الكليات ومعاهد الجامعة.
- ✓ تشجيع تطوير المناهج الثنائية وتقديم نوعية متميزة من البرامج التعليمية القائمة على التكامل في الكليات والأقسام، بحيث تخدم هذه البرامج سوق العمل.
- ✓ تشجيع الطلبة المتفوقين والتميزين على العمل والتدريب داخل لوحدات الإنتاجية عن طريق إعداد برامج تهدف لصقل مهاراتهم ومتابعة ذلك بصفة دورية، وذلك للربط بين المعارف النظرية والتطبيقية.
- ✓ تشجيع الجامعة والكليات والأقسام على التجديد المتقن لمحتويات المناهج لكل الشعب.

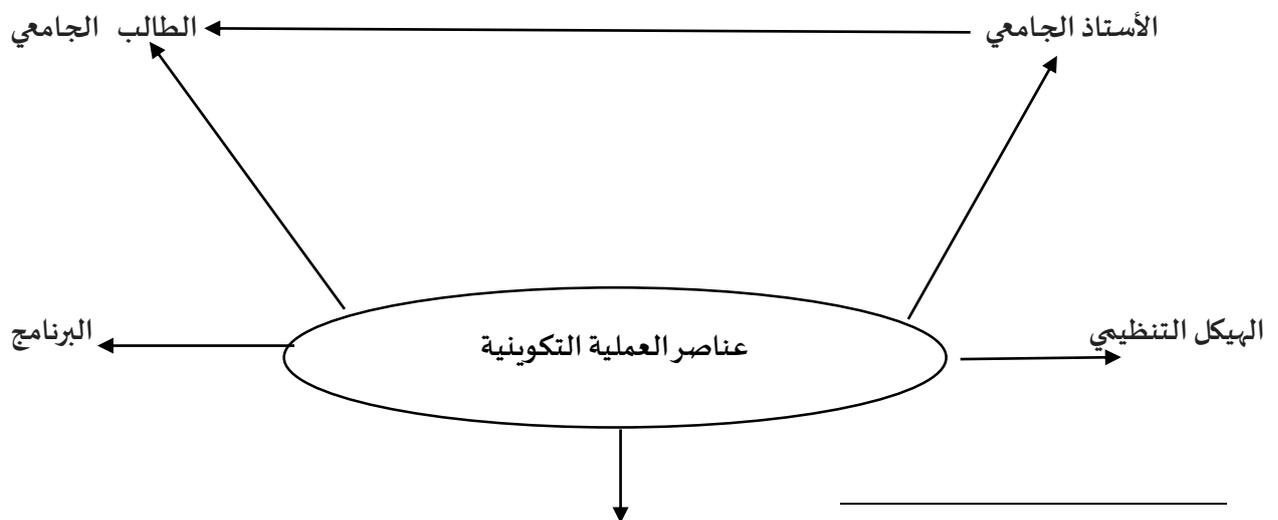
5- أساليب التقييم:¹ حسب الباحث "سعد برغلان": "التقويم هو آخر عناصر العملية التكوينية، تكمن أهميته في أنه يعمل على تحسين وتطوير العملية التكوينية، سواء بالنسبة للأستاذ أو الطالب فهو يزود الأستاذ بمعلومات حول مدى تحقق الأهداف.

التعليمية، ويزود الطالب بالتغذية الراجعة التي تساعد على عملية التعليم والانجاز، وبالتالي فالتقويم الصحيح لا يتعلق بنتائج الطالب فحسب، بل هو جزء من التكوين يمتد إلى تقويم الأهداف، الوسائل التعليمية، الطرق، الأنشطة والأدوات، الخ.

فتقويم الأهداف يمكن من معرفة مواطن الخلل فيها، فتعدّل في ضوء ذلك التقويم، أما تقويم المحتوى فيشمل المعارف والأفكار المقدمة للطالب سواء من حيث مواطن الضعف أو عدم المواءمة للمرحلة التعليمية أو مستوى الطلبة. وعن تقويم الطرق فإنه يمكن الأستاذ من مراجعة الوسائل التي يعتمد عليها لإيصال أفكاره ومعارفه لطلابه.

وفيما يلي مخطط يمثل عناصر العملية التكوينية:

مخطط رقم 04: عناصر عملية التكوين الجامعي للطلبة



¹ وردة تغليت، مرجع سبق ذكره، ص 108، 109

أساليب التقييم

المصدر: من اعداد الطالبان

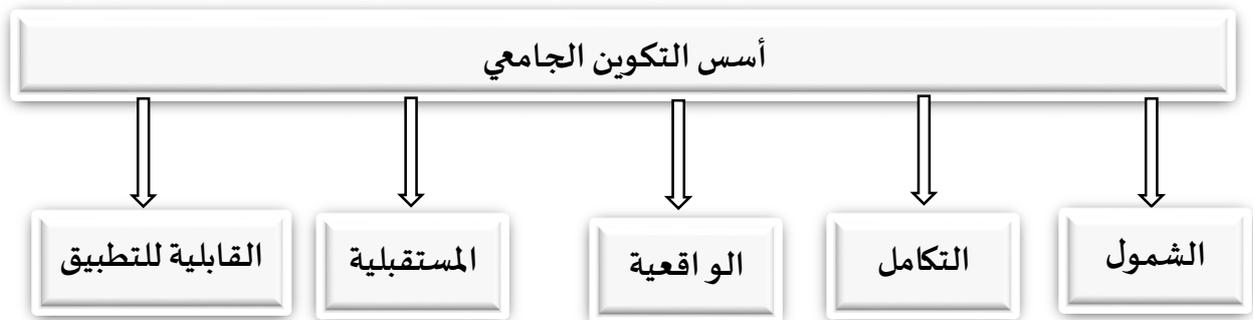
المطلب الثالث: أسس ونماذج التكوين الجامعي للطلبة

أولاً: أسس التكوين الجامعي

يجمع المفكرون والمهنيون المهتمون بالجامعة على أن الهدف الشامل للتكوين بالجامعة هو تنمية شخصية الطالب بجميع أبعادها وبالتالي قيمة المجتمع وخدمة المجتمع، فخدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً وتقدم العلم أهم ما يهدف إليه التكوين الجامعي وذلك بالاعتماد على الأسس التالية¹:

- الشمول: يتناول هذا الأساس 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.
 - 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 .
 - المستقبلية: يتضمن الهدف دائماً طموحا وتوقعا مستقبليا وتطويرا للأحوال الراهنة وتحديدا 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 هذا الأهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة للمتطلبات الواقعية وأن تتحول إلى ممارسات وظيفية على أرض الواقع .
- يمكن وضع المخطط التالي كملخص:

مخطط رقم 05: يوضح أسس التكوين الجامعي



¹ غادة سيد علي، "التكوين الجامعي"، عبر الموقع <http://fr.scribd.com/document/512761438>، يوم السبت 22 افريل 2023، على الساعة 18:47.

المصدر: من اعداد الطالبان بناء على الأسس السابقة

ثانيا: نماذج التكوين الجامعي

ان الطالب عند التحاقه بالجامعة لا يملك مكوناته الشخصية العملية بصورة دقيقة وهنا يتجلى دور التعليم والتكوين الجامعي من خلال طريقة التدريس التي تلعب دورا كبيرا في تطوير شخصية الطالب العلمية لكن طرائق التدريس في الجامعة الجزائرية لم تكن بهذه الصورة التي علمها الان، وانما مرت بمراحل تكوينية تقليدية وأخرى حديثة.¹

1- النموذج التقليدي للتكوين: يتمركز هذا النموذج حول مسألة تبليغ او تلقين المعرفة على مستوى الأهداف والوسائل الديكارتية وأساليب التقييم فهو غالبا ما يهدف الى تهذيب سلوك المتعلم وخضوعه لسلطة الواجب والحق مع تلقينه نماذج وصورة جاهزة من المعارف غالبا تعتبر ماضية مع الحرص على تحصيل أكبر قدر ممكن من المعلومات والمعرفة، وللتطبيق يجد الطالب نفسه عند نقطة المعرفة والتذكر والتحصيل والاستظهار.

على مستوى الوسائل الديكارتية:

حيث تكون المحتويات متمركزة حول المادة تنسم بتراكماتها وطابعها اليقيني الرافض لأي تعديل او تغيير، في حين تخضع العلاقة البيداغوجية لسلطة المعلم وخضوع المتعلم، كما تنسم طرائق التعليم بكونها تعتمد أساسا على التبليغ واللقاء والحوار الموجه.

يعتبر هذا النموذج من التكوين تلقين قوالب جاهزة من المعارف التي يتم نقلها الى المتعلم بواسطة المعلم والذي يعتبر من خلال هذا نموذج للتكوين أساس النشاط والحركة في العملية التعليمية.

فهو تكوين يكون منعزل عن الفرد بأبعادها المختلفة النفسية والاجتماعية والاقتصادية، لأنه غالبا ما يشعل نماذج جاهزة من المعرفة تجاوزها الزمن.

ويبرز من خلال ذلك اغفال هذا النموذج من التكوين لتحديد الاحتياجات والأهداف والطرق والوسائل والتقييم التي تتضمنها العملية التكوينية ونظرا لعدم فعالية هذا النموذج والذي استنزف الجهود والأموال جاء النموذج الموالي.

2- النموذج الحديث للتكوين:

ويتمركز حول تعديل سلوك المتعلم من خلال تخطيط وبرمجة تمكن من تحديد السلوكيات المراد تغييرها لدى المتعلم والعمل من خلال أنشطة ديكارتيه على احداث ذلك التغيير، لذلك فقد ظهر اتجاه جديد يدعو الى التنظيم العقلاني للفعل التربوي الذي بدا مع أبحاث تايلور 1934، بعده بلوم ومساعديه 1956 الذين وضعوا الأهداف العقلية والتي شكلت فيما بعد منطلق

¹ شريفة يعقوبي، " التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي دراسة ميدانية بالإذاعات الجهوية "، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم اجتماع، 2008، ص42.

الاهتمام بنماذج التدريس بواسطة الأهداف والتي اثمرت نموذجا جديدا للتكوين يستهدف العملية التعليمية بغية احداث تغيير في سلوك المتعلم.

على مستوى الأهداف:

من خلال تنمية مواقف المنافسة الفعلية مع تدعيم قيم الإنتاجية والمردودية لدى الفرد وتأهيله للتمكن من العلم والمعرفة المختصة في حين تميز هذا النموذج على المستوى الوسائل الديكارتية بكون المحتويات مصاغة على شكل سلوكيات وانجازات يقوم بها المتعلم في وضعيات دقيقة اما عن العلاقة البيداغوجية بين المتعلم والمعلم فهي على أساس مبدا العقد والتعاقد البيداغوجي

فالكل يعمل على تنفيذ العقد وبلوغ الأهداف المسطرة، اما عن طريق التعليم والتعلم فهي تعتمد بالأساس على احترام الإيقاع الخاص بالمتعلم في العملية التعليمية والتدخل لتصحيح مساره.

يهدف هذا النموذج الى اعداد إطار ذي كفاءة عالية حتى تكون العملية مجدية يجب مراعاتها مردودية التكوين ومدى استجابة لمختلف احتياجات المجتمع الاقتصادية.

المطلب الرابع: مشكلات وحلول و اقتراحات التكوين الجامعي للطلبة

في هذا المطلب سوف نعرض اهم المشاكل التي تواجه التكوين الجامعي وبعض الحلول لمواجهة هذه المشاكل وإيجاد الاقتراحات اللازمة لتخطي هذه الأخيرة .

أولا: مشكلات التكوين الجامعي

رغم ما عرفه التعليم العالي منذ الاستقلال إلى يومنا هذا من تطور كمي بفضل مبدأ ديمقراطية التعليم وما تبعهم إصلاحات، إلا أن نتائجها في الواقع لم تكن في المستوى المطلوب، مع أن المنظومة الجامعية الجزائرية قد حددت أهدافها، إلا أنها وجدت نفسها اليوم تواجه مشكلات عدة أثرت سلبا على نوعية التكوين ودور التعليم العالي وعلاقته بالمجتمع والتنمية، والتي تشكل مصدر خطر على الجامعة الجزائرية حاضرا ومستقبلا، وتجمع مختلف التحليلات والدراسات على تداخل هذه المشكلات رغم تنوعها، وهو ما يسمح لنا بتحديد الرئيسية منها والمهمة والمتمثلة في:

-مشكلة التحجيم أو التدفق الطالبي.

-مشكلة صعوبات التمويل.

-مشكلة الهياكل القاعدية.

-مشكلة التأطير.

1- مشكلة تنامي أعداد الطلبة (التحجيم)¹ :

نتيجة ديمقراطية التعليم العالي، وتزايد الطلب الاجتماعي عليه، يعيش العالم اليوم ومنذ عشرات من الزمن زيادة مذهلة لعدد الطلبة، والجامعة الجزائرية كغيرها من جامعات العالم تعرف تدفقا طلابيا كبيرا منذ سنوات، هذه الزيادة الهائلة تستدعي توفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تؤمن تكويننا علميا يتماشى والمعايير العلمية. فالواقع اليوم يكشف لنا عن

¹ عيسى عويسات ، نادية فرحات، " التكوين الجامعي والواقع والافاق"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة حسية بن بوعلي الشلف،

الجزائر، المجلد17، العدد01، 2023، ص ص 1376، 1377.

توسع كمي للطلبة في مقابل ضعف التكوين وتدني مستوى الشهادات وزيادة بطالة الخريجين، وقلّة المؤطرين وهياكل الاستقبال، ووسائل البحث والتعليم، أي أن هذا التدفق الهائل يفوق طاقة الجامعة الجزائرية وإمكانياتها، وغير موازية لاحتياجات المجتمع. إن مسألة النمو في أعداد الطلبة مطروحة بقوة خلال السنوات الأخيرة، ويمكن ربط هذه المشكلة بمجموعة من العوامل نذكر أهمها:

العوامل المرتبطة بمبدأ تساوي الفرص للالتحاق بالتعليم العالي.

- زيادة حاجيات المجتمع لليد العاملة المؤهلة والمسيرة لمطالبات السوق. الطلب المتزايد على التعليم العالي نتيجة الوعي الثقافي ولتحسين الحظوظ في العمل لمواجهة شبح البطالة.

العوامل المرتبطة بسياسات القبول ومركزية التوجه والتقييم.

- مجانية التعليم العالي في الجزائر مع المشاركة الرمزية للطلبة إهمال النوعية في التعليم العالي بسبب نقص الموارد التمويلية الذي انجر عنه ضعف إنتاج الشهادات الجامعية، مما أعطى مكانا للتحجيم، ولقد نتج عن مشكل تنامي عدد الطلبة وتدفقهم جملة من المشكلات نذكر منها:

- ازدياد الحاجة للتمويل، حيث أن الدولة عليها أن تخصص ميزانية مناسبة للأعداد المتزايدة سنويا من حيث الإيواء والنقل والمقاعد البيداغوجية التجهيزات وكل الهياكل اللازمة.

- عدم توفر الإطارات اللازمة كما ونوعا وسوء اختيار وتوظيف الأساتذة وعمال الإدارة.

- نقص الفعالية وحافز الدافعية للطلبة والأساتذة وتدني قيمة العلم.

- إهمال البحث العلمي والباحثين.

- هجرة الأدمغة بحثا عن وضع أفضل واستثمار أحسن لطاقتهم، وتحسين تكوينهم.

إن الجامعة الجزائرية اليوم تواجه صعوبة استيعاب هذا التدفق للحائزين على شهادة البكالوريا في حين نجد أن الدول المتقدمة وفي إطار ما يعرف بالتعليم مدى الحياة قد أوجدت الجامعات الخاصة والجامعات المفتوحة... الخ، مع خلق أنظمة جديدة لاستيعاب أعداد كبيرة من المتعلمين وهو ما يدعو إلى إعادة النظر في التعليم العالي الجزائري هيكليا ومضمونا وربطه بحاجات السوق والمجتمع، وهذا ما تشهده الجامعة الجزائرية اليوم وما تعيشه من إصلاحات جديدة ولكن السؤال المطروح هل هذه الإصلاحات تستجيب لهذا المشكل وهل السياسات الجديدة ستخفف من هذا التدفق بما تحويه من إجراءات لضمان تكوين نوعي يتوافق والتوسيع الكمي، مع وجود مشكل آخر يرتبط بصعوبات التمويل وهو ما سنتطرق له في العنصر الموالي.

2- مشكلة صعوبة التمويل :

يعد مشكل التمويل من المشكلات الرئيسية والحالية للجامعة الجزائرية، فرغم الزيادة التي تخصصها الدولة من ميزانيتها للتعليم العالي، إلا أن هذه الزيادة يضاعف تأثيرها بسبب زيادة أعداد الطلبة وارتفاع تكلفة الطالب والتضخم في الأسعار بما لا يسمح بتطوير التعليم وتحديثه، إضافة إلى التحديات المتعلقة بمتطلبات تجويد التعليم العالي وهي أمور مكلفة إن الإنفاق على التعليم العالي يعتبر من أهم النشاطات الحكومية في جميع الدول بدون استثناء وقد ازدادت معدلات الإنفاق على الخدمات التعليمية خلال عقدي السبعينات والثمانينات، ورغم هذا يبقى معدل الإنفاق على التعليم العالي والبحث العلمي من ميزانية الدولة يكاد لا يظهر بالنسبة للقطاعات الأخرى، وهذا بالنظر لحال البلاد.

إن الجامعة الجزائرية اليوم تواجه مشكل التمويل في ظل تناقص الدعم الحكومي من جهة وزيادة أعداد الطلبة الذي يتطلب هياكل وموارد مالية وبشرية كبيرة من جهة أخرى، هذا ما أدى إلى قلة الاهتمام بهذا القطاع، مع تناقص الموارد المالية المخصصة له في ظل تزايد الطلب عليه وأهميته في التنمية، وعليه فمشكل التمويل في السنوات المقبلة يعد تهديدا كبيرا للتعليم العالي وتطوره، فالإبداعات المالية للبلاد لا تسمح بالوقوف في وجه هذا الطلب المتزايد دون إيقاف التدفق نحو التعليم العالي، ويمكن ربط هذا المشكل بعدة عوامل نذكر منها:

- التسيير اللاعقلاني، فالمؤسسات الجامعية يجب أن تحسن تسييرها في استعمال مواردها المادية والبشرية المتوفرة بأكثر فعالية. - تنامي الحاجة للموارد المحلية لتمويل التعليم العالي بسبب المنافسة على حاجات الدولة من مختلف القطاعات مثل: قطاع الصحة، التربية، حفظ الأمن.

- نقص تفتح الجامعة على المجتمع والبيئة الاقتصادية الوطنية والعالمية للبحث عن مصادر جديدة للتمويل.

- مجانية التعليم، وغياب سياسة تعمل على مشاركة الطالب في نفقات التعليم، أدى الضعف في أجور الأساتذة الباحثين إلى إحباط نشاطهم البحثي مما اضطرت هذه الكفاءات للهجرة بحثا عن بيئة عمل أفضل، مما أثر على نوعية تكوين الطلبة وإنتاج البحث العلمي.

لقد أدت السياسة الاقتصادية التي أدارت وجهها عن قطاع حساس مثل التعليم العالي والبحث العلمي لظاهرة كثيرا ما أضعفت التكوين والتحصيil العلمي وهي ظاهرة الاكتظاظ داخل الأقسام والمدرجات وسوء أوضاع الطلبة الاجتماعية والأساتذة نتيجة قلة

وتواضع المخصصات المالية لهذا القطاع، وخاصة مع الأزمة المالية التي تعرفها البلاد في الآونة الأخيرة والتي وصلت لحد صعوبة تسديد أجور موظفي الجامعة، ناهيك عن تخلي الدولة عن تمويل الكثير من النشاطات العلمية التي تنظمها الجامعات.

3- مشكلة الهياكل القاعدية والتجهيز: ¹

يعتبر تزايد عدد الطلبة والصعوبات المالية للتعليم العالي من العوامل الرئيسية نتيجة لنقص ضبط الهياكل القاعدية والتجهيز حيث أن مشكل التسيير والاستعمال اللاعقلاني للهياكل القاعدية ونقصها مطروح بقوه، والذي يشكل في كل دخول جامعي ومنذ سنوات مقياس ارتجالي واستعجالي لاسترجاع المحل أو فقدان قطاعات أخرى دون تكييف لها مع وظائفها الجديدة. وما تجدر الإشارة إليه أن هذه الزيادة في الهياكل ترجع في جزء منها إلى التحويلات في الهياكل من قطاعات الاقتصاد الوطني إلى التعليم العالي في الوقت الذي يتضاعف فيه عدد الطلبة من سنة لأخرى، فهذه الزيادة المتجهة للجامعة الجزائرية مقارنة بالهياكل الموجودة التي لا تفي بحاجات الطلب والتي ترجع في الأساس إلى السياسات غير المسؤولة، وانعدام التخطيط والاستراتيجيات الجادة والمستقبلية لمقابلة هذه الاحتياجات إضافة إلى هذا نجد نقصا فادحا فيما يخص المراجع والوسائل التعليمية الحديثة التي تعتبر بمثابة الوسائل الرئيسية لاكتساب المعارف وتحسين المستوى وربط ما هو نظري بما هو تطبيقي، لكننا اليوم نجد الطالب والأستاذ والباحث يشكون من قلة المراجع وقدمها، ونقص الوسائل الحديثة والتجهيزات

¹ عيسى عويبي، نادبة فرحات، مرجع سبق ذكره، ص 1378، 1379

العصرية المواكبة للتكوين، وخاصة الكتاب الذي هو أكثر الوسائل استعمالاً وأداة للبحث والاستقصاء، فهو غير متوفر بالقدر المطلوب، حيث لا يتم تزويد المكتبات بصفة منتظمة بالمؤلفات الحديثة ولا سيما المكتبات المتخصصة، مما يجعل الأساتذة والطلبة بعيدين عن النتائج العلمية الحديثة والبحث الدولي، إضافة إلى تدني نوعية الخدمات الجامعية من حيث الإيواء والنقل والتي لا تسمح للطلاب بمواصلة مشواره الدراسي في أحسن الظروف. كل هذا كان له الأثر الكبير على المستوى التعليمي والبحث العلمي، حيث أصبح انخفاض وتدني نوعية التكوين السمة الملازمة للجامعة الجزائرية.

4-مشكلة التأطير:

إن ما يميز العالم اليوم هي التطورات العلمية السريعة والابتكارات التي يعجز الإنسان أحياناً عن ملاحظتها، وبالأعداد الهائلة للملتحقين بالتعليم العالي، ومن ثم لا بد من ملاحقة هذا العصر وإعداد أجيال قادرة على المشاركة فيه وتطويره، وهذا يعني أننا بحاجة إلى أستاذ جامعي يمتلك العديد من الكفاءات والمؤهلات ليكون باحثاً وأستاذاً في الوقت ذاته ولكن الملاحظ اليوم في الجزائر ورغم ما عرفه التعليم العالي من تطور منذ الاستقلال إلى يومنا هذا إلا أنه يتجلى النقص الكبير للتأطير، وهو من المشكلات الرئيسية الناجمة عن اختلال التخطيط بين الأعداد الهائلة للطلبة والهيكل وعدد الأساتذة. إن الأستاذ هو عماد التعليم العالي والبحث العلمي وأساسه، إلا أن هذا الأخير لم يحسن إعداده ولم يرفع من مستواه المادي والمعنوي ولم تقدم له الحوافز الضرورية للقيام بمهمته، مما أعاق العملية التعليمية ونشاط البحث للوصول للمستوى المطلوب في الجزائر، فقد أدى نقص التأطير إلى سياسات توظيف غير واضحة ساهمت في تدني مستوى التعليم، حيث أنها حددت شهادة الماجستير كحد أدنى، لكن الواقع يكشف عن أصناف أخرى تدرس مما أثر سلباً على نوعية التكوين.

هناك عدة مشاكل أخرى لعملية التكوين الجامعي نذكر منها:¹

المشكلات المرتبطة بعملية التكوين في حد ذاتها:

- ✓ مسألة المضامين الطرائق المعتمدة في نقل هذه المضامين والأنشطة المدة الزمنية المخصصة طرائق التقييم والأدوات المعتمدة غموض الأهداف وعمومياتها العائد المنتظر من العملية التكوينية.
- ✓ التمويل المخصص للعملية الهيكل والفضاءات المخصصة لذلك طرائق التعزيز والتحفيزات.
- ✓ الازدواجية بين البرامج والتطورات العالمية.

المشكلات المتعلقة بالمحيط التكويني:

- ✓ المناخ السياسي الثقافي الاجتماعي.
- ✓ الوصاية المركزية والمحلية.
- ✓ التشريعات والقوانين.
- ✓ الوسائط الثقافية.
- ✓ عدم ارتباط الواقع الاجتماعي القائم وما يطرح من مضامين متعلقة بعملية التكوين.
- ✓ الإعداد الضخم للمتكوينين الإدارة الرديئة وروح الاستقالة الشبه مطلقة الفوضى والبيروقراطية والمحاباة سوء التغذية.

¹ زين الدين مصمودي، "بعض مشكلات المكونين في التعليم الجامعي"، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر، ص 272.

- ✓ نظام الخدمات انتشار الأمية وروح الخرافة.
- ✓ عدم الاهتمام بقيمة العلم من بعض دوائر السلطة.
- ✓ عدم تقدير قيمة وأهمية العلم من طرف المجتمع الاحتقار شبه العام لكل مثقف وصاحب علم.

المشكلات المرتبطة بالتكوين:

- ✓ مشكلات الاختيار الغير مبني علي أسس علمية.
- ✓ مشكلة القابلية المعرفية والأكاديمية.
- ✓ المشكلات النفسية المتعلقة بالإحباطات والصراعات المترتبة على التفاعل الذي يتم بينه وبين المحيط العام عدم توفر الدافعية النظرة الدونية للاختصاص من طرف المجتمع.

المشكلات المرتبطة بالمكون:

- ✓ مشكلة التأهيل.
- ✓ افتقاد التلقائية والاجتهاد في المهنة.
- ✓ افتقاد المبادرة في عملية تقديم المعارف.
- ✓ افتقاد الرغبة والدافعية والميل.
- ✓ اعتماد التفضيل الذاتي أثناء التعامل مع المتكويين / العدوانية والعنف واللامبالاة.
- ✓ التغيب المتكرر والغير مبرر.
- ✓ الوضعية داخل الهرم الاجتماعي الفاقدة للمعني.
- ✓ عدم توفر هامش الحرية / انتشار الجو التصادمي الغير محفز.

ثانيا: الحلول والاقترحات للمشاكل التكوين الجامعي

تكمن الحلول والمقترحات لحل المشاكل التكوين الجامعي فيمايلي:¹

- ✓ ضرورة تكوين واعداد الأساتذة الجامعيون على طرق التدريس المتنوعة والحديثة في هذا النظام، فهذا يساهم الى حد كبير في تحسين وإصلاح نوعية التكوين الجامعي.
- ✓ العمل على تنمية روح الإيجابية لدى الطلاب الجامعة، بتفعيل ادوارهم في العملية التكوينية، باعتبارهم المسؤولين عن تحديد نوعية تكوينهم الجامعي بعد الأستاذ.
- ✓ ضرورة وضع برامج جامعية مساهمة للتطورات المعرفية والتكنولوجية الآتية، وتكون متوافقة مع متطلبات عالم الشغل.
- ✓ تكثيف البحوث والدراسات حول نوعية التكوين الجامعي، ودراسة مؤشرات ومعاييرها ومدى تطابق توافر هذه الأخيرة في جامعتنا الجزائرية، مع الاخذ بنتائج هذه الأبحاث في سبيل الإصلاح وتحسين نوعية التكوين الجامعي.

¹ احمد جلول، "بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر الحلول والاقترحات"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد لخضر-الوادي، الجزائر، العدد23، سبتمبر2017،ص26.

- ✓ ضرورة القيام بالدراسات ميدانية من اجل تحديد متطلبات مؤسسات المجتمع وعالم الشغل ومحاولة ربطها ببرامج التعليم والتكوين الجامعي.
- ✓ ضرورة وضع فريق من الأساتذة والاختصاصيين من اجل تجديد وتحسين في البرامج التعليمية بصورة دورية وهذا لمواكبة التطور والتقدم الذي يشهده العالم.
- ✓ توفير الوسائل البيداغوجية العلمية والمتطورة الضرورية والمساعدة على التكوين الجيد للطلبة.
- ✓ تحديث البرامج الجامعية ووضع سياسات واستراتيجيات محددة تتجاوب مع هذه المتطلبات الجديدة لان الطالب في هذا العصر بحاجة الى الامام بالعديد من العلوم.
- ✓ إعادة تصميم البرامج وتكييفها لتصبح أكثر مواءمة لعصر اقتصاد المعرفة.
- ✓ انشاء المخابر الخاصة التي تعمل على انتاج نظم الجودة ومعاييرها في العلم والعمل.
- ✓ توفير المراجع والكتب الحديثة والمجلات المتخصصة وتطوير الخدمات المكتبية للطلاب وربطها بشبكة الانترنت لتزويد الطلبة بما يحتاجون من معلومات علمية تمكنهم من توسيع خبراتهم وانهاء بحوثهم.
- ✓ إيجاد سبل الربط بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والتجاري، لان التعاون فيما بينهم يعتبر أحد المفاتيح الأساسية للإبداع وتوفير المهارات الفنية المتخصصة.
- ✓ انشاء مخابر دولية قائمة على الشراكة بغية الاستفادة من الخبرات الخارجية في تطبيقها لهذا النظام.

خلاصة

من خلال ما قدمناه في هذا الفصل الذي يدور حول التكوين الجامعي توصلنا الى ان الاهتمام بموضوع التكوين بات من الأولويات التي تدرجها الدول ضمن مخططاتها ولذلك سعت الدول الى بناء مركز التكوين بمستويات مختلفة ولعل من أهمها الجامعة التي تحتل الريادة في تخريج إطارات تعتمد عليها في مجال التنمية، ومن خلال هذا نجد ان الجزائر هي الأخرى وسعت نطاق التكوين الجامعي، لتمكين الطلبة من اكتساب المعارف والمهارات التي تستند عليها في مجال عالم الشغل بالإضافة الى تزويدهم بالمعلومات والخبرة التكنولوجية والمهنية، والتي تزيد من قدرتهم وكفاءتهم العلمية والأكاديمية.

الفصل الثاني:

الإطار النظري لعالم الشغل

تمهيد

المبحث الأول: عموميات حول عالم الشغل

المبحث الثاني: عالم الشغل في الجزائر

المبحث الثالث: العلاقة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل

خلاصة

تمهيد:

طالما أصبح عالم الشغل من بين اهم القضايا التي تم البحث فيها من طرف المفكرين وذلك لأهمية هذا الموضوع، بحيث يلعب أدوار مختلفة في الحياة الاقتصادية للدولة، وهو بمثابة المحرك الأساسي لعملية الإنتاج، كونه تحدي اجتماعي واقتصادي في الوقت نفسه، حيث حظي عالم الشغل باهتمام كبير من قبل الباحثين وعلماء الاقتصاد بحيث يشكل أحد الأركان الأساسية في الاقتصاد الكلي، عالم الشغل هو مجال شاسع يشمل جميع النشاطات المتعلقة بالعمل والوظائف والمهن، بحيث يتطور باستمرار ويتأثر بعوامل متعددة منها التكنولوجيا والعولمة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

حيث قسم هذا الفصل الى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: عموميات حول عالم الشغل

المبحث الثاني: واقع عالم الشغل في الجزائر

المبحث الثالث: العلاقة بين التكوين الجامعي للطلبة والمؤسسات الجامعية

المبحث الأول: عموميات حول عالم الشغل

يعتبر عالم الشغل من بين المواضيع ذات الأهمية الكبرى التي جلبت اهتمام الاقتصاديين عبر مختلف مراحل التاريخ وكما هو معلوم في السوق بكونه تحدي اجتماعي واقتصادي في الوقت نفسه.

المطلب الأول: مفهوم عالم الشغل

يتضمن عالم الشغل جميع الجوانب المتعلقة بالعمل، بدءا من العلاقة بين اصحاب العمل والعمال، الى القوانين والسياسات المتعلقة بالعمل وحماية حقوق العمال. بحيث يتأثر باستمرار بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي سوف نقوم بالتطرق الى عالم الشغل.

أولا: تعريف عالم الشغل

"هناك العديد من النظريات التي شرحت مفهوم عالم الشغل، ومن ابرز هذه التعريفات نجد: تعريف Goodman الذي يعطي تعريفا عمليا لعالم الشغل مفاده " انه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي يشتغل معظم القاطنين".¹

"هو فكرة مجردة تستعمل كمقاربة لفهم القضية التشغيل والبطالة، اذ يعين به موقعا اقتصاديا يباع فيه كميات كبيرة من المصالح والمهارات والقدرات بسعر ما، ولا يعني بالضرورة مكانا جغرافيا محدد وغالبا ما يكون فضاء افتراضيا، فعالم الشغل في النسق او النظام الرأسمالي يساهم مع المؤسسات المرتبطة به والسلوكيات الفردية فيه بتشكيل ثمن العمل وتأسيس توازن بين عروض وطلبات العمل، وبالتالي فان عالم الشغل يتميز بالصيغة التي تتحقق بها هاتين الوظيفتين لتحديد أولا الأجور من جهة المستوى وفروقاتها النسبية ثم حركة اليد العاملة بها".²

"هو عبارة عن المجال الذي يجد فيه الخريج العامل فرصة عمل وقد يكون محليا او إقليميا او دوليا فهو المكان او المجال الذي تتفاعل فيه قوة عرض الشغل والطلب عليه".³

"هو ذلك العالم المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة من خلال هذا العالم يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح على الايدي العاملة من قبل أصحاب الاعمال والمنشات، من عمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة".⁴

¹ جغروري كمال، "سوق العمل في الجزائر-الخصائص والتحديات"، مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة، بسكرة، العدد 15، المجلد 1، 2023، ص.3.

² فاتح جبلي، وحيد دروات، "انعكاسات ضغوط سوق العمل على عملية التشغيل بالمؤسسة العامة"-مقاربة سوسيواقتصادية في مؤسسة اسمنت تبسة-، مجلة المعيار، تبسة، العدد 54، المجلد 25، 2021، ص.356.

³ صليحة احسن، زهية شابونية، "مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل-دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الاعلام وارياب العمل بمؤسسات الاعلام-، مجلة هيروودوت، الجزائر، 2018، العدد 8، ص.56.

⁴ موسى جديدي، "سوق العمل في الجزائر ومتطلبات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر، ص.171، 172.

" يعرف على انه عملية التفاعل ما بين الطلب والعرض التي تحدد شروط العمل ومستوى التشغيل والأجور وتوزيع العمالة على مختلف الوظائف والصناعات وأصحاب العمل.¹

" يمثل الوظائف المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص ويقصد به في هذه الدراسة تلبية احتياجات قطاع الاعمال من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة"²

" يشير عالم الشغل حسب المنظمة الدولية الى الميزان الذي يجمع العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل اجر او مقايضة عينية ين تمثل القوى العاملة الامداد الحيوي لهذا العالم.³

" يعرف عالم الشغل بانه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي في مجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير الخدمات، اذ ان هناك في عالم الشغل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الايدي العاملة المختلفة المهارات والاختصاصات، الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة، عملية تخصيص الافراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط، بل حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبا وايجابا، بمعنى انه المنطقة التي تجمع أصحاب العمل والعمال لتقديم طلبات الشغل.⁴

" يعرف عالم الشغل بانه الأرضية الذي يلتقي فيها فيه الباحثون عن فرص عمل الباحثون عن العمال ويتم ذلك من خلال تحديد الاجر وحجم العمالة وهذا الالتقاء بين العرض والطلب يشكل القيمة التي تتمثل في الأجور.⁵

" عرفته المنظمة العمل الدولية على انه: الميدان الذي يوائم بين العاملين و الوظائف، او حيث يجري تبادل العمل مقابل اجر او يقايض عينيا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.⁶

بناء على التعاريف السابقة استنتجنا بان: "عالم الشغل هو المجال الذي يتفاعل فيه عرض العمل أي الباحثين عن العمل والطلب على العمل أي عارضي الوظائف والمؤسسات وارباب الاعمال، من خلال تبادل مهارات العمل مقابل الحصول على مقابل لها او ما يطلق عليه شروط الاستخدام.

¹ حسيبة بن عمار، عبدالنور موساوي، " سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات النشيطة في الفترة 1999 - 2016. قسنطينة، 2019، ص185.

² ليلى كامل الهنساوي، "رؤية ارباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل-دراسة على عينة من ارباب الاعمال بالخضر-"، مجلة كلية الاداب، جامعة القاهرة، 2018، المجلد 87، العدد 3، القاهرة، ص22.

³ صبرينة طلبية، " قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019"، مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال، جامعة عبدالحميد مهري قسنطينة، الجزائر، العدد 01، المجلد 04، جوان 2021، ص229.

⁴ مسعود مداح، نورالدين بولعراس، " استراتيحية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل- دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة لولاية غرداية"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية الاجتماعية، جامعة غرداية، الجزائر، 2020، العدد 1، ص705.

⁵ احمد زرزور، "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في الطلبة الى عالم الشغل"، جامعة ام البواقي الجزائر، العدد 10، مارس 2013، ص91.

⁶ عبد الحليم جلال، " اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ديسمبر 2017، ص278.

ثانياً: خصائص عالم الشغل

لعالم الشغل مجموعة من الخصائص منها:¹

- ☞ غياب المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود اجر واحد لنفس الاعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة، ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي او المهني من جهة ثانية.
- ☞ تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم: سواء تعلق الامر بكمية وقت الفراغ، مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات والمعاشات... الخ، وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في عالم السلع والخدمات، الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.
- ☞ تأثر عالم الشغل وارتباطه بالتقدم التقني: وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:
 - ☞ الغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، اين حلت الالة محل الانسان.
 - ☞ ظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي اعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الالة.
 - ☞ الحركية وعدم الاستقرار: فهو يتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والإقليمي والدولي.
 - ☞ الخضوع القوانين: خاصة تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التزامن بين العرض والطلب.
 - ☞ صعوبة التخطيط: لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً.²

المطلب الثاني: مؤسسات عالم الشغل

من اجل تنظيم عالم الشغل وتحقيق التوازن تقوم مختلف الدول بتأسيس منظمات او مؤسسات بغرض الاستغلال الجيد للمورد البشري وتمكين العررض من الوصول الى الايدي العاملة التي تلزمهم والحصول على مختلف المعلومات المتعلقة بهذا العالم في الوقت والمكان المناسبين.

فدولياً نجد مثلاً منظمة العمل الدولية I.L.O التي تخص بتعزيز الحوار بين الأطراف العملية الإنتاجية، حيث حددت الكثير من الأمور فيما يخص العمل وتنظيمه مثل تحديد ساعات العمل والعلاقات في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام وسياسات أخرى تتعلق حول السلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة، اما في الجزائر فقد قامت الدولة بإنشاء واستحداث مؤسسات خاصة بهذا الشأن وللحد من البطالة وخلق مناصب شغل دائمة وتنمية الاستثمار في هذا المجال منها وكالة الوطنية للتشغيل « ANEM » التي تضمن توازن عالم الشغل من خلال تنظيمه وضمان خدمة توظيف فعالة لجميع طالبي العمل، إضافة الى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI" والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرة "ANGEM" التي تضمن توازن عالم الشغل من خلال تنظيمه وتطويره وضمان خدمة توظيف فعالة لجميع طالبي العمل،

¹ عبد الرزاق جباري، "اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر- خلال الفترة 2001 – 2012"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، 2015، الجزائر، ص25

² شريفة رزيوق، "استراتيجية التعليم الالكتروني وسبل تقليص الفجوة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر"-دراسة تحليلية لمجموعة من الادبيات العلمية-"، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد4، ص130.

إضافة الى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI" والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM" اللتان تهتمان بدعم الاستثمار، ثم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب "ANSEJ" صندوق التأمين ضد البطالة "CNAS" وغيرها من المؤسسات التي شغلت دورا كبيرا من امتصاص البطالة وخلق مشاريع متعددة ومناصب شغل جديدة.¹

المطلب الثالث: أنواع وهيكلية عالم الشغل

في هذا المطلب سوف نقوم بعرض أنواع عالم الشغل وهيكلته.

أولاً: أنواع عالم الشغل

يحدد عالم الشغل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك عالم الشغل المحلي، والإقليمي والقطرية، وكذلك الأسواق العالمية والدولية ويرتبط عالم الشغل بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم، فعالم الشغل الإقليمي عالم واسع يتمثل بكافة دول العالم، وتتمثل في اقتصاديات جميع دول العالم.

اما الأسواق الإقليمية تكون اقل اتساعا من عالم الشغل العالمي ومن امثلة ذلك: عالم الشغل الأوروبي المشتركة، عالم الشغل العربي، عالم الشغل الخليجي...الخ.

اما عالم الشغل المحلي هو عالم شغل وطني يتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة او في القطر، وهي الأصغر حيث يعمل بعض هذا الأخير بشكل منظم، وفق تشريعات وقيود محددة، بينما يعمل بعض من عالم الشغل بشكل غير منظم وغير رسمي، اما النشاطات التي يقوم بها عالم الشغل فينتج عناصر مختلفة تتمثل في:²

- التشغيل: من حيث الفترة الزمنية، التكاليف، الأرباح، الخسائر.
- البطالة: من حيث حجمها، واثارها السلبية على الفرد والمجتمع.
- الأجور: من حيث ارتفاعها وانخفاضها.

ثانياً: هيكلية عالم الشغل

ينقسم عالم الشغل الى ما يلي:³

أ- عالم الشغل الرسمي: وهو العالم مستقر ضمن وظائف حكومية ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد من بينها:

¹ محي الدين عبدالقادر مغراوي، خالد مختاري، وآخرون، "التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية"، مجلة التنظيم والعمل، العدد 1، المجلد 7، 2018، ص 11.

² الزهرة علي مولاي، "سوق العمل والموارد البشرية"، علم اجتماع والديموغرافيا الجامعة البليلة، مرجع سبق ذكره، ص 53.

³ ربيع شتيوي، "سوق العمل في الجزائر"، محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع، 2022، ص 10.

➤ **القطاع الحكومي:** ومن بين الذين يعملون في القطاع الحكومي (الإدارات العمومية، الوظيفة العمومي، والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع تعاقدية توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي، وهذا القطاع من أهم أسواق عالم الشغل في البلد مثل الجزائر.

ويشهد القطاع الحكومي تضخما في التشغيل نتيجة لتواضع دور القطاع الخاص نتيجة لعدم ملائمة بيئة الأعمال، وتستخدم وظائف القطاع الحكومي أحيانا كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة، وهو الأمر الذي لا ينسجم مع المنطق الاقتصادي.

➤ قطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية:

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب اليد العاملة بجانب قطاع الحكومي (الإدارة والخدمات) قبل الثمانينات، ولكن هيكله هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات الاقتصادية العمومية تستغني تدريجيا عن التشغيل وخاصة، عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالإفلاق مع المؤسسات العالمية حيث يتم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن انهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع الاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر افراز البطالة في الجزائر. وما يسري من امتيازات في قطاع الإدارة والخدمات، يسري على القطاع الاقتصادي العمومي إلا أنه يختلف من حيث مستوى الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة والخدمات.¹

➤ **القطاع الخاص:** وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من يعمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرف، وهذه الفئة من العاملين تعتبر كتلة رئيسية من مجمل العمالة، في المجتمع وكلما ازداد نصيب أي قطاع من القوى العاملة ازداد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني وتبقى قضية البطالة الحقيقية بحاجة للكثير من الدراسات.

ب- عالم الشغل غير الرسمي: ان العمل في إطار القطاع غير الرسمي في الجزائر بقي لمدة طويلة يمثل الجزء الغير المرئي في الاقتصاد الوطني، وترجع بداية الحديث عنه لسنوات التسعينات من القرن الماضي لكن ذلك تم بدون وجود للعناصر الإحصائية

الضرورية التي بإمكانها ان تحدد مجال تكوينه وتشكله، وأصبح بالإمكان في السنوات الأخيرة، التفريق بين القطاع غير الرسمي والعمل غير الرسمي خصوصا في القطاعات غير الفلاحية، حيث يصنف النشاط بأنه غير رسمي إذا كانت مناصب العمل فيه غير مستفيدة من تغطية الضمان الاجتماعي سواء ضمن القطاع الرسمي أو ضمن القطاع غير الرسمي وهو معيار ناجع إلى حد ما في تحديد حالة عدم رسمية العمل.

¹ ربيع شتيوي، مرجع سبق ذكره، ص 11، 12.

ان عالم الشغل غير الرسمي يمثل ثاني عالم شغل رئيسي للعمل في الجزائر، بحيث تزداد فيه حركية العمل ولا يضبطه أي تشريع او تنظيم قانوني، ويحدده مستوى البطالة في عالم الشغل الرسمي، فاذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة الرسمية قليلة فانه ينمو ويتسع ويتقلص عندما ينتعش عالم الشغل الرسمي.

المطلب الثالث: محددات ومؤشرات عالم الشغل

يسعى كل فرد الى الحصول على وظيفة او عمل يؤديه في مجال مما قد يعود عليه باجر مناسب، الا ان الوقت الذي يقضيه في أداء هذا الشغل هو أيضا الوقت الذي يضيي به، والذي كان من الممكن قضاءه باستماع، ودون بذل أي جهد وقد يكون هو السبب الذي يدفعنا الى إعطاء قيمة كبيرة لوقت الفراغ الذي نقضيه بلا عمل، وقد يكون هو السبب الذي يدفعنا الى إعطاء قيمة كبيرة لوقت الفراغ الذي نقضيه بلا عمل، وقد يكون هو السبب في اعتبارنا ان هذه لتضحية بهذا الوقت في العمل المنتج هو بمثابة تكلفة لفرصة قد ضاعت على صاحبها، ولعل هذا أيضا يقدم تفسيراً لماذا تقوم المؤسسات بدفع أجور ورواتب لموظفيها، ولماذا تقوم من الحين الى الاخر بزيادة هذه الأجور، وتلك الرواتب لتحفيز هؤلاء الموظفين على بذل المزيد من الوقت فراغهم في العمل المنتج، والى جانب هذه الأسباب

أولاً: محددات عالم الشغل

هناك العديد من الأسباب والمحددات التي تتحكم في عالم الشغل فيما يسمى محددات عرض وطلب الشغل وهي كالتالي:¹

1) محددات عرض العمل:

- الكثافة السكانية: حيث ان هذه الكثافة تؤدي الى تقليص كل فرص العمل المتاحة في عالم الشغل، او بمعنى اخر عدم وجود التناسب بين فرص العمل المتاحة وبين الطلب عليها من القوى البشرية مما يؤدي الى انتشار البطالة، ان مشكلة هذه الأخيرة تعتمد على بناء المتكامل للمجتمع لذلك فالتفاعل معها يحتاج الى تغيير البناء الاجتماعي والاقتصادي وهو ما سعت اليه الدول المتقدمة من خلال الاهتمام بالنظريات السكانية المستمرة حتى انتهت الى إقامة التوازن ما بين الموارد البشرية والموارد الطبيعية في الدولة، فالمحاولات قديمة العهد، غير انها اكتسبت طابعا علميا جديدا.
- المشاركة في قوة العمل: البحث عن عمل او عدم البحث عنه (أي عدم المشاركة في قوة العمل) الى المقارنة بين فرص عالم الشغل ومنافع البقاء في المنزل (الاستماع بوقت الفراغ) حيث يسمح هذا الاطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب رمز العمل، الجنس، مستوى التعليم،... الخ، وقد يتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالاطار الاسري (عمل احد الزوجين واجره...) امكان العمل لجزء من الوقت للنساء مثلا او وجود ترتيبات رعاية الأطفال... وبإمكانات العمل في المنزل لإنتاج سلع وخدمات وعضوا عن شراءها من السوق، إضافة الى القيم والتقاليد المجتمعية ومستوى التعليم والضرائب.
- ... الخ
- عرض ساعات العمل: غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضا عن عدد العمال، ويلاحظ ميل عام لتناقص ساعات العمل المعروضة للفرد الواحد وارتفاع في اجر ساعات العمل في البلدان المتقدمة، ولكن على العموم فان معدل الاجر الأعلى يتطلب عرضا اعلى من ساعات العمل بالنسبة لمعظم العمال، والعلاقة بينهما طردية أي عرض العمل يزداد

¹ بلال بوترة، ودیعة حية، "الفجوة بين التكوين الجامعي وسوق العمل"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي-العدد1

ازدياد الاجر الحقيقي وبالعكس، ولا يسمح الاسمي لوحدة بالتعرف متى يرغب المرء بالمشاركة في عالم الشغل التخلي عن متعة استعمال ساعات الفراغ عند بيع خدمات عمله، ولا تحديد مقدار الساعات التي هو مستعد لبيعها.

- الاستثمار في راس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المعروض وبالتالي عوائد): فالاستثمار في راس المال البشري من خلال الوظيفة يحصل خلال السنوات اللاحقة، ومن المعروفان صلة بين التعليم والاقتصاد وثيقة، فالتعليم يسهم في التنمية مباشرة من خلال ما يقدمه من قوى بشرية متعلمة ومن معارف علمية هي ثمرة البحث العلمي الذي يرتبط بالتعليم، وما يغرسه من مواقف اتجاه العمل حيث يتم النظر اليه على المستويين الفردي والعمومي باعتباره مزيجا من الاستهلاك والادخار فالأسرة او المجتمع تتفق على التعليم كنوع من الاستماع بالتعليم بحد ذاته من جانب، وعلى امل الحصول منه على عوائد مستقبلية متمثلة في أمور أخرى تتعلق بفوارق الاجر الناجمة مبدئيا عن التعليم، ومعدلات الاستثمار تزايد أهميتها كلما ارتفعنا في السلم التعليمي من جانب، وكلما توجهنا الى الفروع التطبيقية من التعليم من جانب آخر.

- خيار المهنة او القطاع: ان بعض القيم الاجتماعية التي تخط من شان العمل اليدوي وتحترم العمل المكتبي اوجد نوع من رفض العمل اليدوي والسعي وراء العمل المكتبي، فذو الياقات البيضاء يرفضون ليس الياقات الزرقاء، واذا اضطر المتعلم مثلا الى السباكة والحدادة يظل ساخطا على حاله وحال المجتمع اليه وسيادة هذه القيم الاجتماعية هي مسؤولية نظام التعليم، كما ان تعديلا من مسؤولية بالإضافة أيضا الى عامل اندثار بعض الحرف والصناعات والتي مثلت مصدرا للرزق لدرجة انها جذبت اسرا بكاملها، والتي كانت تورث صناعتها او حرفا وقد ساهم كل من التعليم، الانفتاح، التكنولوجيا وما صاحبها من تدفق للصناعات المستوردة ساهمت في كلها في اندثار هذه الصناعات المحلية.

(2) محددات عرض العمل:¹

بالنسبة لمحددات الطلب على العمل، فالمؤسسات تعمل على مزج عناصر الإنتاج المختلفة لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق، ويعتمد الإنتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج راس المال والعمل على:

- راس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة،
- الأجور النسبية لزمر العمال.
- اختيار التقانة المتوفرة للإنتاج.

وعند دراسة الطلب على العمل يتم الاهتمام بدراسة كيفية تأثر عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه، وعند ثبات العناصر الثلاث الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الاجر، فالزيادة في الاجر تعني زيادة في التكاليف وعادة ما تؤدي لزيادة أسعار المنتج، وبالتالي قلة الإنتاج أي قلة الاستخدام ومن جانب اخر كلما زادت الأجور بفرض ثبات سعر راس المال

(على الأقل في البداية) كلما كان هناك دافع لدى ارباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب انتاج تعتمد بدرجة أكبر على راس المال وبالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الاحلال).

¹ بلال بوترة، ودبعة حبة، مرجع سبق ذكره، ص 87، 88.

ثانياً: مؤشرات الدولية لعالم الشغل

قامت منظمة العمل الدولية في مؤتمرها لعام 1996 بتحديد ثمانية عشرة مؤشر مفتاحي دولي خاص بسوق العمل على النحو التالي:¹

المؤشر الأول: معدل المشاركة في قوة العمل (Rate Participation Force Labour):

يمثل معدل المشاركة في قوة العمل مقياساً لنسبة المشاركين النشطين من بين أولئك الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية للعمل. ويعد هذا مؤشراً لحجم العرض من قوة العمل اللازمة في قطاعات الإنتاج والخدمات.

المؤشر الثاني: نسبة التشغيل إلى السكان (Ration Population To Employment)

يبين هذا المؤشر النسبة المئوية لمجموع التشغيل من مجموع السكان الإجمالي أي نسبة حجم قوة العمل التي يزيد أعمار أفرادها عن 15 سنة.

المؤشر الثالث: وضع العمل أو الشغل (Employment in Status) :

يميز هذا المؤشر بين ثلاث فئات من حيث وضع العمل وهي: الفئة الأولى تمثل العاملون لحسابهم الخاص الفئة الثانية تمثل العاملون أجراء، والفئة الثالثة تمثل العاملون بدون أجر لدى الأسرة. وتقدم البيانات بشكل نسبة مئوية لكل فئة من مجموع العاملين ولكل من الجنسين ذكور و اناث بشكل منفصل.

المؤشر الرابع: التشغيل حسب القطاع (Sector by Employment):²

يصنف هذا المؤشر التشغيل حسب القطاع أي القطاع الزراعي أو الصناعي أو الخدمي. وتقدم البيانات بنسب مئوية حسب الجنس.

المؤشر الخامس: العاملون بتوقيت جزئي (Workers time-Part) :

يحدد هذا المؤشر نسبة العاملين بتوقيت جزئي من مجموع العاملين، ويعرف العامل بتوقيت جزئي بأنه الذي يعمل بعدد ساعات تقل عن عدد ساعات العمل بتوقيت كامل، خاصة في بعض الوظائف والأعمال الموسمية وتقدم البيانات لهذا المؤشر في شكل نسب مئوية وحسب الجنس. 1 عند حدوث الأزمات والكوارث الطبيعية.

¹ محمد حدو، " أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر ادراسة تحليلية وقياسية (2000-2018)، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص: تحليل اقتصادي وتقنيات كمية، (غير منشورة)، جامعة الجزائر-3الجزائر- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2020، ص 35.

² محمد حدو، مرجع سبق ذكره، ص 36.

المؤشر السادس: ساعات العمل (Work of Hours) : يتضمن هذا المؤشر ثلاث عناصر هي: العنصر الأول يمثل العاملون بعدد ساعات هامة، أي أقل من عشر (10) ساعات في الأسبوع، العنصر الثاني يمثل العاملون بعدد ساعات مفرط أي يزيد أربعون (40) ساعة في الأسبوع، والعنصر الثالث يمثل مجموع عدد ساعات العمل السنوي.

المؤشر السابع: التشغيل في القطاع الحضري غير المنظم (Employment Sector Informal) :

يتضمن هذا المؤشر نسبة العاملين في القطاع الحضري غير المنظم من بين مجموع العاملين في القطاع الحضري.

المؤشر الثامن: البطالة (Unemployment) :

يتضمن هذا المؤشر النسبة المئوية للعاطلين عن العمل من بين المجموع الكلي لقوة العمل التي تشمل مجموع العاطلين والعاملين.

المؤشر التاسع: بطالة الشباب (Unemployment Youth) :

يشمل مفهوم الشباب الفئة العمرية بين (15-24) سنة. ويطلق مصطلح الكبار على الذين تزيد أعمارهم

عن 24 سنة، ويتكون هذا المؤشر من أربعة مقاييس، المقياس الأول يمثل النسبة المئوية للبطالة بين الشباب وتعني نسبة الشباب العاطلين من بين مجموع الشباب من قوة العمل، المقياس الثاني يمثل نسبة البطالة بين الشباب إلى البطالة بين الكبار، المقياس الثالث يمثل نسبة البطالة بين الشباب من معدل البطالة الإجمالي، و المقياس الرابع يمثل نسبة العاطلين عن العمل من بين مجموع الشباب من إجمالي السكان.

المؤشر العاشر: البطالة طويلة المدى (Unemployment term-Long) ¹:

يشمل هذا المؤشر مقياسين، الأول يمثل نسبة العاطلين عن العمل لمدة تزيد عن عام من بين قوة العمل ككل، والثاني يمثل نسبة العاطلين عن العمل لمدة تزيد عن عام من بين العاطلين عن العمل.

المؤشر الحادي عشر: البطالة حسب مستوى التعليمي (Attainment Educationnel bu Unemployment) :

يتضمن هذا المؤشر نسبة العاطلين، موزعة حسب المستوى التعليمي إلى خمسة فئات، الفئة الأولى تمثل الأفراد الذين يقل تعليمهم عن سنة واحدة، الفئة الثانية تمثل الأفراد الذين يقل تعليمهم عن المرحلة الابتدائية، الفئة الثالثة تمثل الأفراد بمستوى التعليم الابتدائي، الفئة الرابعة تمثل الأفراد بمستوى التعليم الثانوي، والفئة الخامسة تمثل الأفراد بمستوى التعليم العالي.

¹ محمد حدو، مرجع سبق ذكره، ص 37-39

المؤشر الثاني عشر: العمالة المنقوصة (Underemployment Related Time) :

يتعلق هذا المؤشر بعدد الأفراد الذين يعملون بعدد ساعات تقل عن عدد الساعات لعمل بديل يرغب به العامل خلال أسبوع مرجعي. وتقدم المعلومات بشكل نسبة مئوية لهؤلاء من بين حجم قوة العمل وكذلك من بين العاملين.

المؤشر الثالث عشر: معدل غير النشطين (Rate Inactivity) :

يمثل هذا المؤشر نسبة من هم في سن العمل ما بين (25-54) سنة ولكنهم غير منخرطين في قوة العمل.

المؤشر الرابع عشر: المستوى الدراسي والأمية (Illiteracy and Attainment Educational) :

يركز هذا المؤشر على المستوى التعليمي وتوزيعه بين أفراد قوة العمل وخاصة بين مجموعة الشباب، ويتضمن هذا المؤشر أربعة مستويات إضافة إلى نسبة الأمية بين العاملين الكبار.

المؤشر الخامس عشر: مؤشرات أجر التصنيع الحقيقي (Indices Wage Manufacturing Real) :

يوفر هذا المؤشر معلومات أساسية عن اتجاهات معدلات الأجور، التي تعكس المستوى المعيشي للأفراد وظروف العمل وحياة العاملين، يساعد كذلك هذا المؤشر في إعداد مخططات وبرامج التنمية.

المؤشر السادس عشر: تكاليف تعويض ساعة العمل (Costs Compensation Hourly) :

يبين هذا المؤشر مستويات وتوجهات ما، يتكلف صاحب العمل كتعويض لساعة عمل لساعة عمل من عمال الإنتاج. وتقد بشكل أرقام مطلقة بالدولار الأمريكي، وبمقارنة النسب المئوية، يتبين موقع الدولة النسبي مقارنة بالولايات المتحدة (الدولار =100 نقطة). ويظهر كذلك مقدار التعويض الذي لا يشمل أجره العمال كنسبة مئوية من التعويض الكلي.

المؤشر السابع عشر: إنتاجية العمل وكلفة وحدة العمل (Costs Labour Unit and Productivité Labour) :

تعرف الإنتاجية بانها ناتج وحدة العمل كمدخل، تكاليف العمل كلفة العمل لكل وحدة من النواتج.

المؤشر الثامن عشر: الفقر وتوزيع الدخل (Distribution Income and Poverty) :

يجمع هذا المؤشر مختلف الجوانب والأبعاد المتصلة بالفقر وعدم المساواة، وتتصل وتتعلق المعلومات الخاصة بهذا المؤشر النفقات الشخصية ونفقات الاستهلاك الشخصي، وكذلك الدخل الشخصي لمختلف الأفراد في سنة محددة أو عبر سلسلة من السنوات، ويفيد هذا المؤشر في تقدير حجم الفقر.

المبحث الثاني: عالم الشغل في الجزائر

يمثل سوق العمل واحدا من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي وأهم هاجس اجتماعي باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار، ففي الجزائر يوجد عوامل تؤثر في سوق العمل منها: عوامل اجتماعية وعوامل اقتصادية، ومن هنا تظهر اختلافات في هذا السوق والتي تكون من ورائها مجموعة من الأسباب.

المطلب الأول: واقع عالم الشغل في الجزائر

يشهد الطلب والعرض على الشغل في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية نقائص وعجز كبير في التسيير، وإن محاولة المشرع الجزائري لإيجاد تنسيق في سوق الشغل الذي يعرف مرونة كبيرة تتطلب منه استراتيجية فعالة وجد مدروسة أخذا بعين الاعتبار عدة العوامل التي تحدد في آن واحد العرض والطلب على العمل من هذه العوامل التغيرات الهيكلية التي يعرفها الاقتصاد الوطني، متطلبات النهضة الاقتصادية و التنمية الاقتصادية التي تسعى لها الدولة، ومعدل النمو السكاني بالإضافة إلى انتشار التعليم بأشكاله فان لم يكن نوعا فالأكيد أنه يتزايد كما.

ويعتبر الطلب على العمل دالة لثلاثة عوامل رئيسية تتمثل في كل من: ارتفاع معدل النمو السكاني، زيادة طلب المرأة على العمل، انتشار مستويات التعليم وهناك عامل آخر ساهم في الزيادة في الطلب على العمل وهو عودة المتقاعدين إلى سوق العمل وكذلك دخول فئة الأطفال في سوق العمل بسبب تطور السوق الغير رسمي للعمل، هذه العوامل التي زادت في الطلب على العمل ألزمت على الدولة أخذ التدابير اللازمة ووضع السياسات والاستراتيجيات المناسبة لخلق مناصب عمل جديدة وتقلل من نسبة البطالة في أوساط الشباب. ويتميز هيكل السوق الجزائري للعمل بقطاعين هما:

1- قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية والرعية

2- قطاع حضري يشمل نوعين من الممارسات المهنية الرسمية و غير الرسمية¹.

يتميز عالم الشغل الجزائري بما يلي:

- 1- يمتاز السوق العمل في الجزائر بمجموعة من الخصائص التي تبدو بعضها إيجابية على عكس بعض الخصائص الأخرى، ابتداء من الإطار المؤسسي، هذا الأخير الذي يتميز بحدثة القانون وكذا كونه قانونا يميزه التعايش والتطور على أساس الواقع التنموي الذي يمر به الوضع الاقتصادي بالجزائر.
- 2- يتميز القانون الأساسي للعمال بعدم المرونة ما يضاعف من تحديد المؤسسة الجزائرية لقوة عملها والعمل على تغيير مستوى عمالتها تماشيا مع تطور المجتمع.
- 3- تعتبر أجهزة الوساطة على مستوى عالم الشغل اهم ما يميزه واقع العلاقة بين كل من طالبي العمل، عارضي العمل، والسياسة الوطنية الخاصة بتنظيم سوق العمالة.
- 4- عالم الشغل الجزائري يشمل العديد من الأجهزة التي تختلف وظائفها تبعا للأهداف كل واحدة تتميز بكونها أجهزة حكومية غير خاصة وتحوز على إمكانيات مادية معتبرة.

¹ الطيب بروال، "مخرجات الجامعة وسوق العمل في الجزائر"، قسم العلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، عبر الموقع

- 5- يعتبر عامل الجنس العامل أكثر أهمية من بين مميزات الفرد المؤثرة على المشاركة في الحياة العملية، حيث ان السن هو المتغير الذي يحدد مشاركة الذكور في عالم الشغل، على عكس الاناث، والتي نسبة نشاطها اقل بكثير المستوى التأهيلي والدورات التدريبية هو أكثر ما يؤثر على مشاركتها.
- 6- تمثل فئة الشباب (بين 15 و24) الفئة الأكثر تعرضا للبطالة ومشاكل الشغل، لكن الافراد الأكثر تأهيلا تتحسن وضعيتهم مع الزمن، رغم كونهم الأقل حظا في الحصول على نسبة عمل مقارنة بالأفراد المؤهلين.
- 7- يتميز السكان النشيطون الداخلون لعالم الشغل بارتفاع نسبة الشباب بمعنى المجتمع الجزائري مجتمع فني.
- 8- تشغيل النساء في تقديم ملحوظ.
- 9- عدم استقرار التشغيل ارتفاع التشغيل المؤقت عن التشغيل الدائم.
- 10- اكثر المناصب الشغل تم انشاؤها في قطاع الخدمات.¹

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في عالم الشغل في الجزائر

رغم جهود وسياسات وإجراءات التشغيل الهامة المتبعة في الجزائر تبقى مشكلة البطالة متفشية في الاقتصاد الجزائري؛ حيث حجم عرض القوى العاملة يفوق حجم الطلب عليها وهذا نتيجة لتأثر عالم الشغل بمجموعة من العوامل وأيضا لتعرضه للاختلالات التي من بينها ممارسة كلا الجنسين للقطاع غير الرسمي، وبهذا تبقى القوى العاملة في حالة بطالة وما ينجر عنها من مشاكل اقتصادية واجتماعية وحتى أمنية وسياسية.

من الضروري التطرق إلى مفهوم سوق العمل الذي يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها، كما يعرف على أنه: "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل". وتأسيسا على ما تم ذكره، فإن القوى البشرية تمثل العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة والرغبة والاستعداد للعمل، سواء كانوا يعملون فعلا ويتطلعون لفرص أفضل، أو متعطلين يبحثون عن عمل أو طارقين لسوق العمل وكانوا أصلا خارجين عن دائرتي المشتغلين والمتعطلين.

يتأثر عالم الشغل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها، حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديموغرافي، العامل السياسي والعامل الاقتصادي.

1- العامل الجغرافي:²

بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من عالم الشغل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن عالم الشغل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لهذا الأخير حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، و

¹ الزهرة علي مولاي، "سوق العمل والموارد البشرية"، علم اجتماع والديموغرافيا الجامعة البليدية، الجزائر، ص53.

² الطيب بروال، مرجع سبق ذكره، بدون صفحة.

هذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل و بين المكان الذي يقطن فيه العمال، و إما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال و المواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل و الذي بقي دائما عائقا أمام التشغيل، و كذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران و المرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، و بالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات و مباني و مراكز صحية و مدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة.

2- العامل الديمغرافي:

في الواقع يشكل السكان مخزوننا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، و بما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة و الحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل.

3- العامل الاقتصادي:

إن هدف هذا العامل الذي يرتبط ارتباطا مباشرا بعالم الشغل يحدد حجم العمالة، و ذلك بالمقارنة ما بين العرض و الطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام.

العامل القانوني:

إن القوانين و التشريعات هي التي تجعل كل من العمال و أرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل و ذلك لضمان حقوق العمل، و كذلك فهي تعطي امتيازات و تسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل و ذلك بالاستثمارات المتجددة.

و لما لهذه القوانين و التشريعات من تأثيرات مباشرة في عالم الشغل، و ذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل نذكر منها:

- ❖ تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة و توظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
- ❖ تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم و يجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن الوظيفة المناسبة إذ أن الطلب على العمل أصبح يملي شروط عدة للعمل.
- ❖ توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- ❖ تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.

المطلب الثالث: اختلافات وتحديات عالم الشغل في الجزائر:

سوق العمل بالجزائر كغيره من أسواق العمل في العالم به اختلافات تساهم فيها مجموعة من الأسباب من بينها مايلي:

أولا: اختلافات عالم الشغل في الجزائر

1- انتشار عالم الشغل غير الرسمي:

* يرتبط مفهوم سوق العمل غير الرسمي، بالقطاع الاقتصادي غير الرسمي، وعلى الرغم من مساهمة هذا الأخير في امتصاص البطالة إلا أنه يؤثر سلبا على الأداء الحسن للاقتصاديات التي تعاني عجزا في جهازها الإنتاجي، كما أن هناك تمييز بين معدل البطالة الحقيقي ومعدل البطالة المصرح به الذي لا يأخذ بعين الاعتبار عمال هذا القطاع، لأن البطال من وجهة نظر الهيئات الرسمية للإحصاء هو الشخص الذي لا يشغل أي منصب عمل أثناء عملية التعداد.

2- انعكاسات النمو الديمغرافي على عالم الشغل:

يرتبط النمو الديمغرافي أساسا بسوق العمل بحيث أن تزايد عدد السكان يؤدي بالضرورة إلى زيادة نسبة العرض من القوى العاملة في عالم الشغل وتعد الزيادة المتواصلة في نسبة السكان في الجزائر ذات تأثير كبير على السير الحسن وأداء سوق العمل في الجزائر، ويمكن القول بأن الضغط السكاني يعد من الأسباب الرئيسية لارتفاع نسبة ومعدلات البطالة في الجزائر، ويمكن تتبع الزيادة السنوية للسكان.

ثانيا: تحديات عالم الشغل في الجزائر:

يواجه عالم الشغل اليوم في الجزائر ثلاثة تحديات قد تؤدي الى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة يمكن حصرها فيمايلي:¹

- تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات المتطورة غير المتطورة وهذا ما دفع المنظمة العالمية للشغل OIT سنة 2000 الى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق.
- تحدي الديناميكية القوية للقطاع غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو ومحاولات اجتثاثه التي لم تعطي أي نتيجة ملموسة الى يومنا هذا إضافة الى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة والنامية.

أطلقت العديد من المنظمات الدولية برامج لتشغيل الشباب ورد ذكر بعض منها في تقرير حول الشباب في العالم الصادر عن هيئة الأمم المتحدة (دائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية "UNDESA"، والذي اقترح توصيات بقيت حبرا على ورق في العديد من البلدان، ومن جهتها اقترحت المنظمة العالمية للشغل OIT بمساعدة من هيئة الأمم المتحدة والبنك الدولي استراتيجية شاملة لإخراج الشباب من حالة الهشاشة، ولكن 21 دولة افريقية فقط سجلت نفسها ضمن هذا البرنامج ضمن هذا البرنامج الى يومنا الحالي، واطلق البنك الدولي في 2008 برنامجا جديدا لتشغيل الشباب في افريقيا جاء بناء على التشخيص الدرامي حول الاندماج الفعلي للشباب افريقيا في سيرورة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولا يزال تحليل توجهات عالم الشغل في الجزائر (وفي اغلبية الدول) قائما على قاعدة منظومة المعلومات الإحصائية غير المتكاملة، وهذا ما سبقت الإشارة اليه قبل ذلك، لذا تبقى التحقيقات السنوية التي يجريها الديوان الوطني للإحصاء حول الشغل المصدر المقبول للمعطيات الإحصائية بالنسبة لنا لحد الساعة.

¹ محمد صائب ميزات، "بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة"، انسانيات عدد 55-56، جانفي 2015، ص

المبحث الثالث: العلاقة بين التكوين الجامعي للطلبة وعالم الشغل

التكوين الجامعي له علاقة وثيقة بعالم الشغل، بحيث يعتبر التكوين الجامعي مصدرا هاما لاكتساب المعرفة والمهارات التي يحتاجها الفرد في عالم الشغل، يساعد التكوين الجامعي للطلاب على تطوير مجموعة متنوعة من المهارات الاكاديمية والعملية، بما في ذلك القدرة على التحليل والتفكير النقدي، وحل المشكلات، والتواصل الفعال والعمل الجماعي، يعزز التكوين الجامعي فرص الحصول على وظائف جيدة، وكذلك علاقة المؤسسات الجامعية بعالم الشغل تتوضح في تأهيل الطلاب، التوجيه المهني وكذلك تلعب المؤسسات الجامعية على توفير فرص العمل للخريجين.

المطلب الأول: علاقة التكوين الجامعي بعالم الشغل

ان علاقة التعليم بعالم الشغل لها جوانبها العلمية والاقتصادية والاجتماعية كون هذه العلاقة ارتباطية تكاملية تحددها خطط وسياسات واتجاهات اقتصادية تحدد بناء عليها مجملات الاعمال والمهن والتقنيات والتكنولوجية المطلوبة بمؤسسات عالم الشغل وفق متطلبات التنمية، وفي إطار هذه العلاقة تحدد التخصصات المطلوبة للمهن في منظومة المؤسسات الجامعية من خلال البرامج وخطط ومناهج دراسية علمية وتطبيقية .

تكمن مهمة المؤسسات الجامعية في إعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على أخذ المواقع المتقدمة والمتميزة في النشاط الاقتصادي، في حين مهمة عالم الشغل تكمن قدرته على استيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها والاستفادة منها بما يحقق زيادات في الإنتاج والدخل، ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع .

وبالتالي فإن إيجابيات العلاقة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل تعتمد على قدرة مخرجات المؤسسات الجامعية في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوى العاملة بالكم والكيف المطلوبين.

لقد أدى التوسع في التكوين بالجامعة إلى زيادة الخلل في القوى العاملة و اضطراب عالم الشغل وتأرجحه بين الزيادة والنقصان، وظهور البطالة التقنية السافرة المقنعة بين صفوف المتعلمين واستخدام المؤهلات العليا في وظائفه البسيطة، ولمجابهة هذه الأشكال ، كان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي جزئا من التخطيط التعليم إذ تتناول إعداد تقديرات لاحتياجات جانبي العرض والطلب¹.

ومع التخصصات المختلفة لخدمة التنمية خصوصا في وقت يشهد تغيرات هامة في عالم الشغل، ومع أن هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لاحتياجات المجتمع من خريجي الجامعات وتوفير مناصب عمل للطاقات البشرية، وهذا ما تهتم به سياسة التشغيل، والتي تعني ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالاحتياجات الاقتصادية من الناحية العادية.

¹ ليلي بدران، نورالدين زعتر، واخرون، "خريجي الجامعات بين التكوين الجامعي وسوق العمل"، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد12، العدد2، ديسمبر 2019، ص78.

أي البحث عن الموازنة بين الأعداد التي تتطلبها مختلف القطاعات الاقتصادية من الأيدي العاملة والعرض المتوقع من الأيدي العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديموغرافي.

عالم الشغل الجزائري يتأثر بالتقدم والتغير التقني وتنعكس هذا التقدم على مستوى طموحات مخرجات الجامعة كانتشار البطالة عندما تحل محل الأيدي العاملة،

الغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري أو تغيير متطلبات الوطنية بتطور خبرات جديدة، لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الأدلة.

إن الجامعة الفعالة القادرة على تأدية الأدوار الحيوية المطلوبة هي أساس تقدم المجتمعات المعاصرة ثقافيا واقتصاديا واجتماعيا، وهذا وتهتم الجامعات بمختلف أنواعها وتبعيتها على مواد التخصص التي تقدمها للطلبة، فإلى جانب حرص الجامعة على تنمية لطلبة بيداغوجيا ومهنية، فإنها تعمل على تنميتهم في مختلف جوانب الشخصية (اجتماعيا وثقافيا وأخلاقيا وفكريا ... إلخ)، سعيا إلى إيجاد شخصية الطالب المتكاملة.

إن ما يمكن التأكيد عليه في إطار العلاقة بين الجامعة والمحيط الاجتماعي هو الدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعة كبنية معرفية متكاملة في خصم التحولات الجذرية التي يعيشها المجتمع الجزائري لا سيما في جانبها السياسي والايديولوجي وتجلياته على الساحة الاجتماعية والاقتصادية.

المؤسسة الوحيدة في المجتمع التي يمكن عن طريقها القيام بالنشاطات البحثية بصورة انضباطية.

فالجامعة امتداد طبيعي ومنطقي لمؤسسات التعليم العالي المتخصصة، والتي ظلت تتطور على السنين كحصيلة أساسية للمعارف الإنسانية من حيث الانفتاح والتطبيق.

حيث أصبحت الجامعة روح العصر وتعكس ما توصلت إليه البشرية من إبداعات وتراكمات معرفية، وهكذا نجد أن التوجه المطلوب من جامعاتنا في الوقت الحاضر هو العمل الجاد نحو تنمية قدرات الاستيعاب والإبداع لدى طلبتها، للتنافس بأسلحة المعرفة والبحث العلمي، بحيث يكونوا قادرين على التعامل مع التقنية الحديثة في حقل العمل الذي يشغلون فيه، وتواجه الجامعة العديد من المشكلات التي تتصل بدورها في إعداد القوى البشرية أهمها ما يتعلق بالربط بين مجالات العمل والتخصص الجامعي، وكيف نستطيع الجامعة أن تعد الخريجين اللازمين للقطاعات العمل المختلفة، وما نوعية ومواصفات الخريج اللازم لمختلف التخصصات في حالة إهمال التخصص في التكوين حيث تم الإشارة إلى ضرورة تفعيل العلاقة بين الجامعة والقطاعات العارضة لمناصب الشغل وذلك لتجنب الهدر في الجهد والوقت بالنسبة للطرفين، وهنا يمكن استجابة أن كل هذه المتغيرات تتيح في نفسية الطالب قبل التخرج قيم التواكل التي لم تساعدهم على التحصيل العلمي الجيد مما انعكس على مواقفهم واتجاهاتهم نحو تحديد طموحاتهم وتمثلاتهم لذواتهم للمهنة، ومن جهة ثانية نتيجة مجموعة من الإحباطات والفناعات التي ترسخت بفعل حجم العوائق حول الولوج في الحياة المهنية، مما ولد الكثير من المشكلات المهنية، من عوامل توجيه وتدريب وتأهيل مهني وعدم معرفة الحاجات المهنية وكيفية إشباعها مما أدى إلى سوء توافقهم مهنية ضف إلى انتشار ظاهرة البطالة. وبالتالي تدل على نموذج تدعيمات ومرجعيات التي يستند إليها خريج الجامعة، فإذا كانت التمثيلات تتجلى في اتجاهات من خلال أبعادها المعيارية والتقييمية خاصة فيما يتعلق بالاندماج المهني والاجتماعي فهذه الأبعاد يشوبها تنافر بين ما هو مرغوب فيه وما يسلم به كأمر واقع.

حيث يتعلق بالأعداد والتأهيل الجامعي من حيث عدم توافقها مع سيرورة الاندماج المهني، بالإضافة إلى ضعف تحديد الحاجة الاجتماعية وتوجيهها بكيفية منهجية إلى بديل أو خيار يساعد على إتاحة فرص أفضل، ان فترة التربص كانت مفيدة لاكتشاف وظيفة واكتساب معارف حيث يوضح مدى تأثير فترة التربص على سيرورة الاندماج المهني في عالم الشغل بتقليل الفجوة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي بتقليل واستعداده للاندماج التدريجي واكتساب الخبرات والمهارات الأولية التي تمهده الطريق أمام المتربصين للاندماج النهائي في مناصب عملهم. حيث توفير الملائمة في المراحل الأولى لفترة التربص لها أهمية بالغة على نجاح اندماجه، " فتحليل الفرد لمعارفه وقدراته ورغباته واستعداداته لأداء العمل والتدريب تكسبه تعارف جيدة في مجال العمل.

ان التخصصات العلمية كأسلوب علمي لتحليل الأفراد وتوجيههم لأداء الاعمال التي تناسب قدراتهم مقابل الوسائل والتطور التكنولوجي لآلات العمل، مما يرفع فرص الاندماج المهني لأنه ومن الملاحظ ولكونهم لا يستطيعون القرار حتى يتمكنوا من خوض هذه التجربة وهي فرص الاختيار وبحسب الفرص المتوفرة والظروف التي يعيشها خريج الجامعة، وكذا بحسب أهدافه المهنية التي يريد تحقيقها، فالتوجه نحو ممارسة مهنية معينة عامل ضروري لدى الفاعل الاجتماعي في الصورة للذات المهنية في بحثه عن الانتماء في ضوء الالتزام اتجاه خيارات ومواقف وأفعال¹.

وأشار " بارسونز" إلى مكانة الفاعل في نسق العلاقات متطور إليه كبناء ما يفعله في علاقاته بالآخرين منظور إليه من خلال أهمية الوظيفة بالنسبة للنسق وأن مناصب العمل التي يشغلونها لا تناسب تخصصاتهم العلمية فطبيعة العمل المعروض من طرف المؤسسات المستخدمة سواء كانت خاصة أو عامة هي التي تفرض نفسها على نوع التخصص المدروس. ان العمل خارج التخصص سبيل لهدر الطاقة العلمية وضياعها، و أنه توجد مناصب عمل لكنها لا تلي العدد الكبير من طلبات خاصة إذا علمنا أن تخرج أصحاب الشهادات الجامعية بالآلاف خاصة في بعض التخصصات الجامعية، كالعلوم الاقتصادية، القانونية، الإدارية والعلوم الاجتماعية في حين يبقى عدد المناصب محدوداً وتزداد نسبة ضئيلة لا تلي حاجة الطلب المتزايد للمتخرجين الجامعيين، ناهيك عن باقي الأفراد وعلى العموم ومن خلال هذه النسب المسجلة في هذا الجدول يمكن أن تنفق على أن هناك مناصب عمل معروضة في سوق العمل تطابق التخصصات الجامعية المدروسة ولكنها قليلة وغير كافية.

حيث نفسر أن هذه المشاكل الناتجة عن عدم مطابقة المنصب للتخصص العلمي ولما لها من آثار سلبية لتصبح جزء من مشروع حياتهم أو دوافع لخلفية مهنية وهو ما يساهم في الكشف عن بعد آخر من أبعاد الهوية المهنية في تحقيق اندماجها المهني في المؤسسة.

ومن هنا فإن فعالية دور الجامعة تظهر من خلال تأديتها وظيفية الانفتاح على المحيط والتأثير الإيجابي عليه وينعكس ذلك في تطبيق المعرفة مما يدفعنا الى تحليل وتوضيح علاقة الجامعة كنسق في علاقتها بعالم الشغل باعتباره المستقبل الرئيسي لمخرجات التكوين.

¹ ليلى بدران، نورالدين زعتر، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 79.

إننا لانتماء بالأهمية يتحدد بنوع التخصص الذي يدخل من خلال مشروع المهنة التي يزاولها يفسر فعلا أن الجامعة تعاني أزمة هوية وكما وصفها كلود "دوبار" بمجموع اضطرابات في علاقات مستقرة نسبيا بين عناصر الهيكل النشاط الإنتاج، والاستهلاك الاستثمار النتائج .

وهذا مما نتصور أن المؤهل الجامعي يجب فعلا أن يكون أهم معيار للتوظيف مقارنة بأهمية الخبرة والكفاءة المهنية وذلك ما تفرضه العلاقة بين التكوين بالجامعة والعمل الممارس في المؤسسة ولو بصفة نسبية تجعل خريجي الجامعات يسعون لتحقيق ذواتهم وبناء هوياتهم المهنية يتعدى أهمية هذا المعيار. فأکید النتيجة تكون ضعيفة، ولهذا المؤسسة التي تهدف إلى استقطاب أنجع الايدي العاملة مطالبة بالاهتمام بمراحل الانتقاء والتوظيف عموما، لأن هذه الموارد البشرية والكفاءات الفردية كأصول استراتيجية تحقق التمييز التنافسي، حيث تتجلى انعكاسات منظومة العمل بالشكل السلبي كعملية حتمية لعدم توافق وطلبة الجامعة باعتبارهم مورد هذا التعليم العالي وعماده يصبحون هم المستقبل الذي لا يمكن التلاعب به ليتحكم أصحاب القرار الاعتناء بهم كمادة خام في تحسين تكوينهم وضمان مكانة لهم في عالم الشغل¹. فالمتعهد الجديد يبني كفاءات اجتماعية خاصة وتناسبه من خلال إدماج الأعراف التمثيلات الاجتماعية والقيم والمواقف في العلاقات التي تنبثق على الحتميات الاجتماعية للجماعة أو لثقافة المؤسسة، وبناء على هذا المفهوم يتعين علينا تطوير واستحداث كفاءات اجتماعية خاصة ابتداء من عملية الانتقاء.

يمكن القول إنه على المستوى العلمي تكون مواصفات الكفاءات حجر زاوية في تسيير الكفاءات، حيث تشكل في الواقع نقطة مرجعية لتقييم الكفاءات وتطويرها. إذ أن الانتقال من مرحلة التربص إلى مرحلة التشغيل يمثل الركن الأخير الذي ترتكز عليه الهوية المهنية وبمجرد أن يصبح المتربص فعليا في سوق العمل تتجدد حدوث نفس آليات التنشئة الاجتماعية وبناء الهوية".

ان فترة التربص كانت مفيدة لاكتشاف وظيفة واكتساب معارف حيث يوضح مدى تأثير فترة التربص على سيرورة الاندماج المهني بتقليص الفجوة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي بتقليص واستعداده للاندماج التدريجي واكتساب الخبرات والمهارات الأولية التي تمهده الطريق أمام المتربصين للاندماج النهائي في مناصب عملهم، حيث توفير الملائمة في المراحل الأولى لفترة التربص لها أهمية بالغة على نجاح اندماجه، " فتحليل الفرد لمعارفه وقدراته ورغباته واستعداداته لأداء العمل والتدريب تكسبه معارف جيدة في مجال العمل.

فإننا نلاحظ أن التكوين الجامعي يلعب دورا في تكوين الطالب وتنمية شخصيته المهنية وتحديد مجال مهني ويتوقف ذلك على نوعية العملية التكوينية، مما ينبغي ترجمة عولمة التعليم العالي بفضل البرامج البيداغوجية يتعين مراجعتها كل عشر سنوات على الأقل وبتكوينات مدتها اقصر واخرى ذات طابع مهني ولعل الشعور بالعجز وعدم كفاية التكوين المعرفي لأداء متطلبات الوظيفة يرجع إلى نقص في البرامج التقييمية التي لا تواكب العصرنة بالإضافة إلى غياب التنسيق بين الجانب النظري والتطبيقي لأن تحديد التنسيق المهني للمهني يتحدد انطلاقا من مراحل الدراسة أين يكون التوجه ملم باستعدادات وقدرات ومهارات الطالب .

¹ ليلى بدران، نورالدين زعتر، واخرون، مرجع سبق ذكره، ص 80.

"إننا في هذه الحالة نميل إلى الاعتقاد أن العملية التكوينية تعكس أهمية الدور الوظيفي الذي يؤديه الطلبة في سياقات استراتيجيات فردية وجماعية لمواجهة الصعوبات والعقوبات التي تهدد مناصبهم وهوياتهم المهنية في هذه الحالة وكان الطالب الجامعي يوجه أصابع الاتهام إلى مسؤولية الجامعة والعمل على تنمية نفسها حسب حاجيات سوق العمل. كما أن على الجامعة أيضا أن تواجه التخصصات الجديدة التي تنشأ باستمرار نتيجة تقدم المعرفة وعلى الجامعة أيضا أن تواجه الطلب الاجتماعي المتزايد عليها باستمرار نتيجة لنمو سكان، إن غاية الجامعة وأهدافها تختلف باختلاف الوسط الذي توجد فيه. فلكي نستطيع تحديد مدى التحصيل العلمي للطلبة بحيث يجب ان تكون لدينا فكرة على الطلبة أنفسهم قبل الشروع في عملية التحصيل العلمي، تخص مختلف صفاتهم لمقارنتها لما يظهر لدينا من معلومات بعد عملية التحصيل العلمي، إلا أن عالم الشغل يفرض عليهم استراتيجيات معينة للقيام بدورهم في القطاعات ولا ينظر لهذه القطاعات على أن نجاعتها تتوقف على مدى قدرتها على تقسيم العمل وتوزيع المهام الجزئية على أفرادها بل ومدى قدرتها بأن تكون ناتجة للمهوية المهنية لمخرجات الجامعة .

وذلك لأن هذا الأخير يساهم في إعداد الفرد القادر على مواكبة التقدم التكنولوجي للقيام بدور ايجابي في الخطط التنموية التي يسعى المجتمع الى تحقيقها¹ .

المطلب الثاني: الموازنة بين مخرجات المؤسسات الجامعية وعالم الشغل وسبل تحقيق الموازنة بينهما

إن الموازنة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات عالم الشغل، ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية، بحيث تكون هناك رؤية واضحة عند المخططين للاحتياجات المستقبلية تمكن الجامعات من إعادة هيكلة البرامج التعليمية وفقا للمنظور المستقبلي للدولة.

أولاً: الموازنة بين مخرجات المؤسسات الجامعية وعالم الشغل

يعتبر المؤسسات والعمل عنصرين متلازمين ولا بد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق الموازنة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة واحتياجات عالم الشغل المستقبلية ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات عالم الشغل، إيجاد بطالة مقنعة، وهدر الطاقات الشبابية، وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل، ومن خلال أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مرغوب فيها وهذا تكون عالة على المجتمع ، كما يلزم عدم الموازنة نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية المستدامة.

¹ ليلي بدران، نورالدين زعتر، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 81.

1- أسباب عدم مواءمة مخرجات المؤسسات الجامعية وعالم الشغل: تعود مسألة عدم المواءمة بين المخرجات والاحتياجات لعدد من الأسباب من أهمها¹:

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لعالم الشغل.
- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها عالم الشغل.
- سرعة تغير احتياجات عالم الشغل وبطء استجابة الجامعة لهذا التغير.
- عدم إقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية والبرامج التطبيقية.
- أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع إذ أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.
- ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.
- حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات عالم الشغل.
- ويمكن التمييز بني أسباب متعلقة بطبيعة المؤسسات الجامعية، وأخرى متعلقة بطبيعة عالم الشغل

1- أسباب متعلقة بالمؤسسات الجامعية

- من أهم الأسباب التي أدت إلى اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات واحتياجات عالم الشغل ما يلي:²
- ✍ التوسع السريع وغير المخطط في المؤسسات الجامعية .
- ✍ اعتماد المؤسسات الجامعية على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلات من الطلبة وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتكوين والتقييم .
- ✍ عدم اعتماد مخططي المؤسسات الجامعية على رؤيا واضحة للاحتياجات المستقبلية لعالم الشغل من القوى البشرية .
- ✍ ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمؤسسات الجامعية.
- ✍ فشل أو سوء سياسة التخطيط البرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة حيث يتم خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي وبالتالي إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة.
- ✍ الأمية الميدانية التي يعاني منها معظم خريجي المؤسسات الجامعية والتي يواجه بسببها الخريجين صعوبات في تطبيق ما تعلموه والخوف والقلق من مواجهة المهنة .

¹ نادية ابراهيمي، "دور الجامعة في تنمية راس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة جامعة المسيلة"، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجامعة فرحات عباس سطيف1، 2013، ص.54، 55.

² نادية ابراهيمي، مرجع سبق نفسه، ص 56.

☞ التوجه العام بسلك التعليم الأكاديمي والعزوف عن التوجيه نحو التعليم التمهين، حيث يظهر الترهل في أعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي .

☞ سوء توزيع الخريجين أحيانا أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه وهو ناتج عن سوء التخطيط وعدم توافر أجهزة العمل المساعدة أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم.

2- أسباب متعلقة بطبيعة عالم الشغل:

☞ عدم توازن البيات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.

☞ المهارات المتوفرة لدى خريجين لا تتوافق مع طبيعة الاعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.

☞ عدم توفر فرص العمل في نفس الاختصاص الخريجين بسبب التضخم في اعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.

☞ ارتفاع عدد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي او العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة.

ثانيا: سبل تحقيق التوافق بين مخرجات الجامعة وعالم الشغل لتحقيق المواءمة بينهما

لا بد من نسخة إلكترونية تركيز الجامعات على بحوث احتمالات التغير وتوقعاته، مثل تغير السكان، الأوضاع الاقتصادية، التغيرات المجتمعية، التغيرات في مجال الصناعة والتقنية وأخذ ذلك في الاعتبار ما يلي:¹

- العناية بالتعليم ال جامعي التقني والمهني، لإعداد إطارات متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.

-مراجعة برامج الجامعات والكليات ومناهجها وتحسينها وتطويرها، لتصبح أكثر التصاق الطلاب واحتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية الابتكارية وإعدادهم للعمل المنتج ، وتقوية ثقتهم بأنفسهم.

-تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بعالم الشغل، وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية، وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.

-مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها، مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب عالم الشغل.

¹ نادية ابراهيمي، مرجع سبق ذكره، ص56.

- تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون موافقة لطبيعة الأهداف التي ينشدها المجتمع، ويفرضها الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية؛ وهو ما يمكن تحقيقه عن طريق إعادة النظر في محتوى البرامج الحالية وتجديده ليتوافق مع ظروف ومعطيات العصر، ويتواءم مع ما فيه من مستجدات ومتغيرات، بحيث لا يتعارض مع ثوابت المجتمع ومبادئه.
- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تكوين القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتكوين كوظيفة رئيسة للجامعة في ظل مفهوم التعليم المستمر.
- الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة الجامعات، ومن ثم تحقيق رفع كفاءة الأداء لهذه المؤسسات والقيام بوظائفها بصورة مرضية.
- التأكيد على التقييم المستمر للأداء من أجل رفع الإنتاجية على جميع المستويات.
- دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلاً في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية، وتبني نظام تقديم برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات المتميزة بالخارج من أجل منح درجات علمية مشتركة، وخاصة على مستوى الماجستير والدكتوراه، وبما يكفل الجودة والتميز.
- التأكيد على أن التعليم الجامعي ليس عملية خدمية ولكنه عملية إنتاجية، وأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة.
- الالتزام بأسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يهتم بوضع التصورات المستقبلية والاستعداد لمعالجة المشكلات المتوقعة وتنمية القدرة على التصدي، بجاد والحلول لها، والتنبؤ بآثارها والانعكاسات الناتجة عنها¹.

المطلب الثالث: مخرجات التكوين الجامعي وعالم الشغل وتحليل الفجوة بينهما وسبل تقليصها

إن الارتباط بين مخرجات التكوين الجامعي وعالم الشغل ضروري لتحقيق التنمية، اعتباراً من العلاقة التكاملية بين مؤسسة التكوين وعالم الشغل، ومن المسلم به نظرياً، ضرورة توافق مخرجات مؤسسات التكوين مع متطلبات عالم الشغل قد يتعرض الطلبة في مقاعد الدراسة الجامعية الى عدد من الصعوبات المتنوعة تتراوح في شدتها من شخص الى اخر، ومع ذلك يستمع الكثير من الطلبة الى التصريحات الرسمية التي تصرح بان هناك فجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات عالم الشغل.

¹نادية ابراهيمي، مرجع سبق ذكره، ص57

أولاً: مخرجات التكوين الجامعي وعالم الشغل

ارتبط نظام التكوين في الجزائر بثلاثة قطاعات أساسية هي التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي وقطاع التكوين المهني، ولقد استطاعت منظومة التكوين في وقت معين الوفاء باحتياجات عالم الشغل لاسيما في ظل مرحلة التنمية المخططة حيث اعتمدت الدولة على سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والشهادات الجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس الوطنية، وذلك يرجع إلى خصوصية المرحلة، وتزايد عرض العمل الذي وفرته المؤسسات العمومية، جراء توسيع مشروعاتها. ولقد استمرت مؤسسات التكوين والتعليم على وثيرة ضخ مخرجاتها إلى عالم الشغل غير أن فترة الأزمة الاقتصادية غيرت معطيات هذا العالم، مما أدى إلى كساد في مخرجات مؤسسات التكوين التي لم تجد عروضاً للعمل تتوافق ومؤهلاتها، وهو ما أدى إلى تفاقم نسب البطالة في أوساط الفئات المكونة، ويمكن تفسير الخلل الحاصل بين منظومة التكوين وعالم الشغل من خلال ما يلي:

- تغليب سياسة الكم على الكيف: فمراكز التكوين في الجزائر بداية من معاهد التكوين المهني إلى المؤسسات الجامعية تخرج سنويا آلاف الطلبة والمترشحين الذين يتوجهون إلى سوق العمل، الذي لسان حاله يؤكد على أن واقع الدولة الاقتصادي لا يتناسب واليد العاملة المتخرجة.
- عدم وجود تنسيق بين المؤسسة الاقتصادية ومراكز التكوين المهني وهو ما يجعل مخرجات هذه
- المراكز تختلف عن احتياجات المؤسسة الاقتصادية، ما يفضي إلى بطالة اليد العاملة، لحصولها على تأهيل لا يوافق احتياجات السوق.
- انتشار ظاهرة التسرب المدرسي: إن أهم سمة سايرت تطور التعليم في الجزائر هو انتشار ظاهرة المنتشترين.

ثانياً: تحليل الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل سبل تقليصها

1: تحليل الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل

إن بداية ظهور البطالة في صفوف الجامعيين كان بعد منتصف الثمانينات، فسعي الجزائر إلى الالتحاق بركب البلدان المتقدمة وتحقيق التنمية التي قوامها الموارد البشرية ذات التأهيل العالي، أدى بها إلى تقديم الخرجين التي تتطلبهم الحاجات وليسوا في المستوى المطلوب من الكفاءات والتأهيل والذي يدل على سوء العلاقة بين الجامعة وهيكل الاستخدام في الدولة، إذ شهدت الجامعة الجزائرية تكوين فائض كبير في الإطارات في مختلف التخصصات ال يحتاجها عالم الشغل¹.

¹ فاطمة يحيوي، خديجة فور، "مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر"، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة البليدة 02 علي لونيبي، الجزائر 2020، ص119.

2: سبل تقليص الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل

تسعى الدولة جاهدة لوضع قنوات بين المؤسسات الجامعية ومناصب الشغل من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية بإتباعها الاجراءات التالية :

- بتشجيع المبادرة المقاولاتية لدى الشباب لتجسيد أكبر عدد من المؤسسات المصغرة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المسطرة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .
- تخصيص هذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا ومرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الادمج .
- تمر الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق، تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة، وفي هذا الإطار اتخذت جملة من الترتيبات كتحسني 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 .
- تبين النظام الجديد في الجامعة الجزائرية للرفع من مستوى الطلب على العمل المتخصص والدقيق ومن أجل وضع علاقة مستقرة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق استنتجنا بان عالم الشغل هو مجال شاسع يتضمن جميع النشاطات والعلاقات المتعلقة بالعمل والتوظيف، بحيث يتطور عالم الشغل باستمرار، ان عالم الشغل هو المجال الذي يجمع بين العرض والطلب على القوى العاملة، تتأثر حركة عالم الشغل بعدة عوامل، بما في ذلك النمو الاقتصادي، التكنولوجيا، والتغيرات الديموغرافية، والسياسات الحكومية، والعوامل الاجتماعية والثقافية، بحيث يواجه هذا الأخير تحديات وقضايا مثل البطالة وعدم المساواة في فرص العمل وتغيرات التكنولوجيا وتأثيرها على الوظائف التقليدية.

الفصل الثالث:

**تكوين وتدريب الطلبة لسد الفجوة بين عالم
الشغل والمؤسسات الجامعية في المؤسسة
ناشئة "TEDRIB"**

تمهيد:

في عالمنا المعاصر يواجه الطلاب والخريجون تحديا كبيرا في اكتساب الخبرة العلمية التي يحتاجونها للنجاح في عالم الشغل، تعتبر الفجوة بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل من أبرز التحديات التي تواجه الطلاب وأصحاب العمل على حد سواء، وفي ظل السياق تأتي منصتنا لتكوين وتدريب الطلاب لتقديم حلا مبتكرا وفعالا لهذه المشكلة، تهدف منصتنا الى توفير بيئة تعليمية شاملة تمكن الطلاب من اكتساب المهارات اللازمة والخبرة العملية المطلوبة في عالم الشغل. تتميز منصتنا بتنوع برامج التدريب المقدمة، حيث تشتمل على مجموعة واسعة من المجالات والمهارات المطلوبة في عالم الشغل، سواء كانت مهارات تقنية، او مهارات قيادية، او مهارات اتصال، فان منصتنا توفر برامج مصممة خصيصا لتلبية احتياجات الطلاب.

حيث قسم هذا الفصل بدوره الى خمس مباحث:

المبحث الأول: تقديم المشروع

المبحث الثاني: الجوانب الابتكارية

المبحث الثالث: التحليل الاستراتيجي للسوق

المبحث الرابع: خطة الإنتاج والتنظيم

المبحث الخامس: النموذج الاولي التجريبي

المبحث الاول: تقديم المؤسسة

يعتبر تقديم مشروع مؤسستنا مرحلة هامة وحاسمة في عملية تنفيذ أي مشروع اذ يعتبر تقديمها بشكل مناسب فرصة للتأكيد على القيمة المضافة التي تقدمها لكسب دعم واهتمام الجمهور المستهدف.

أولاً: فكرة مشروع المؤسسة (الحل المقترح)

1. المشكلة:

في مجتمعنا غالباً ما يكون خريجي الجامعات و كذا الطلبة الذين يزاولون دراستهم يفكرون كثيراً في العمل، وكذلك يجدون صعوبة للدخول الى عالم الشغل وتلبية متطلبات الوظائف المتاحة، قد يكون السبب في ذلك هو عدم وجود تواصل كافي بين الجامعات والمؤسسات العاملة في المجال، مما يؤدي الى تباين في توقعات عالم الشغل وما يقدمه الطلبة، بالإضافة الى نقص في البرامج التدريب والتأهيل التي تساعد الطلبة على اكتساب المهارات العلمية والخبرات التي يحتاجونها في سوق العمل، قد يكون تركيز الجامعات على النظريات الاكاديمية اكثر من التطبيق العملي والمهارات العلمية.

عجز الطلاب والخريجين عن اكتساب الخبرة العملية المطلوبة لتلبية متطلبات عالم الشغل، بحيث تعود الى عدم وجود فرص تدريب وتطبيق عملي بحيث يفتقر الطلاب والخريجون الى فرص الحصول على تجارب عملية وتدريب في المجالات ذات الصلة قبل التخرج، يكون لديهم المعرفة النظرية من خلال الدروس الاكاديمية، ولكن ينقصهم التجربة العملية الفعلية، كذلك نقص التواصل بين المؤسسات التعليمية وعالم الشغل أي قلة التواصل والتعاون بين المؤسسات التعليمية واصحاب العمل

هذه المشكلة تؤدي الى فجوة بين المؤهلات الاكاديمية التي يكتسبها الطالب ومتطلبات عالم الشغل قد ينتج عن ذلك تعثر في عملية التوظيف وعدم القدرة على ملء الوظائف المتاحة بشكل كاف ومناسب.

2. الحل:

تعمل مؤسستنا على أساس مهم وهو تحديث المناهج بشكل دوري لتوافق مع احتياجات عالم الشغل الحالية بحيث تشمل هذه المناهج مكونات تطبيقية وعملية مثل فرص التدريب والدروس العملية في البيئة الحقيقية.

وتزامنا مع وجود كيان مادي لمؤسستنا في ظل اعتمادنا على تكنولوجيا معلومات حديثة، عملنا على توفير موقع الكتروني لها يتمثل في منصة الكترونية تسمح لنا بتسويق خدماتنا الكترونياً ليمكن عملائنا من معرفة خدماتنا والاطلاع على كل المستجدات الموجودة فيها.

منصة مؤسستنا تحتوي على جداول مواعيد، مع توفير لوحة معلومات تحتوي على كامل الخدمات التي نقدمها، كذلك نافذة لتقديم التساؤلات والاستفسارات المرغوب فيها، نافذة لأنماط التوظيف المعلن عنها، وكذا نافذة تتوفر على كل المواقع

المتعلقة بخدمتنا، نافذة تحتوي على كل البرامج التدريبية الموجودة في عالم الشغل، و نافذة تحتوي على المعلومات الشخصية للحصول على الخدمة بشكل امن وسلس.

3. الفكرة:

في ظل غياب مؤسسات رسمية معتمدة تعمل على توفير الجانب النظري والتطبيقي لعالم الشغل وتقديم الخبرة للدخول الى عالم الشغل، جاءت فكرتنا هذه لتغطية كل المشاكل التي يعاني منها الطلاب وخريجو الجامعات والمتعلقة بتوفير اكااديمية لحل مشاكلهم المستقبلية وعناء التفكير في العمل، من خلال تقديم مجموعة من الخدمات المتمثلة في: دورات تدريبية متخصصة، مشاريع تطبيقية، تحديات ومسابقات، موارد تعليمية متنوعة، شبكة للتواصل والتوظيف، برامج تدريب افتراضية.

يمكن تنفيذ هذا المشروع من خلال انشاء اكااديمية رسمية لتوفير مكتبة تعليمية شاملة من خلال توفير مجموعة واسعة من الموارد التعليمية المتنوعة التي تغطي مختلف المجالات والصناعات يكن ان تتضمن مقاطع فيديو تعليمية ومواد تفاعلية، ومقالات ودروس مكتوبة لتعليم المفاهيم النظرية والمهارات التطبيقية العملية، برامج تدريب افتراضية تتيح للطلاب والخريجين الاستفادة من تجارب تعليمية تطبيقية، يمكن تنظيم محاكاة للأعمال ومشاريع تطبيقية، ومسابقات تعزز المهارات العملية وتعمل على تطوير القدرات. يتم ذلك من خلال انجاز وحدة معلوماتية خدمتية تعتمد على توفير مكونين ذو كفاءة وخبرة عالية في مجال عالم الشغل..... الخ.

ثانيا: القيم المقترحة

- التعليم التطبيقي: تشجيع التعليم التطبيقي والعملي في أكاديميتنا لتأهيل الطلاب بالمهارات والمعرفة العلمية التي يحتاجونها في عالم الشغل.
- الشفافية: التواصل المفتوح مع طالبي الخدمات، بتوفير معلومات وتحديثات دورية تساهم في معرفة مدى ارضائهم عن الخدمات التي نقدمها.
- التعاون مع أصحاب المؤسسات العامة والخاصة: تعزيز التعاون والشراكة بين أكاديميتنا وأصحاب العمل لتحديد احتياجات عالم الشغل.
- توفير فرص التدريب العملي: توفيرها في شكل برامج تدريبية ومشاريع تطبيقية والتدريب في بيئة حقيقية للعمل.
- تقييم الأداء والتقدم: انشاء آليات لتقييم أداء الطلاب وتتبع تقدمهم في اكتساب الخبرة العملية وتطوير مهاراتهم مما يساعدهم على تحسين أداءهم وتعزيز فرصهم للدخول الى عالم الشغل.
- التقييم والملاحظة: اجراء تقييم دوري لفعالية البرامج التدريبية وتأثيرها على اكتساب الخبرة العملية للطلاب.
- المرونة: أي القدرة على تلبية الاحتياجات وضع جدول زمني متنوع للطلاب والمتخرجين.

- السعر: تقديم الخدمة بسعر رمزي للطلبة.
- تحضير الطلبة للدخول لعالم الشغل: من خلال تدريبهم على البرامج الموجودة في عالم الشغل.
- توفير شهادات تكوينية وتدريبية في مجال عالم الشغل .
- التحديث المستمر: ضمان تحديث البرامج التدريبية بناء على احتياجات عالم الشغل المتغيرة، يتطلب ذلك مراجعة دورية وتحديث المناهج لتلبية المتطلبات الحديثة.

ثالثا: فريق العمل:

يتكون فريق مشروعنا كالاتي:

- الطالبة: "قادري إيناس" ماستر علوم اقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات، قامت بدورات تدريبية في مجال التصميم التفكري ونموذج الاعمال التجاري وكذا دورات في مجال الاعلام الالي وانشاء المواقع الإلكترونية.
- الطالب: "شعابنية عبد الحق" ماستر علوم اقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات، قامت بدورات تدريبية في مجال التصميم التفكري ونموذج الاعمال التجاري وكذا دورات في مجال الاعلام الالي وانشاء المواقع الإلكترونية.

رابعا: اهداف المشروع:

تتمثل اهداف مشروعنا في:

- نسعى الى ان نصبح المنتج رقم واحد لتكوين وتدريب الطلبة وتقديم شهادة خبرة خلال الخمسة سنوات القادمة. والوصول الى حصة سوقية تقدر ب 30 بالمئة.
- تطوير المهارات العملية: يهدف مشروعنا الى توفير فرص تعليمية وتدريبية تساعد الطلاب والخريجين على اكتساب المهارات والمعرفة العلمية اللازمة للنجاح في عالم الشغل.
- تعزيز الثقة والثقة بالنفس: يهدف مشروعنا الى تعزيز الثقة لدى الطلاب والخريجين من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية داعمة ومحفزة، يتم توفير بيئة تعليمية وتدريبية داعمة ومحفزة، وتوفير تحديات ومشاريع تطبيقية تساعد على بناء الثقة وتطوير القدرات.
- ربط النظرية بالتطبيق: يهدف المشروع الى توفير ربط فعال بين المفاهيم النظرية المدرسة في الجامعات وتطبيقها عمليا في سياقات العمل الحقيقية، يتم تصميم البرامج التدريبية لتوفير فرص عملية لتطبيق المفاهيم النظرية واكتساب الخبرة.
- توجيه عملي وفرص التوظيف: يهدف المشروع الى توفير الدعم وتوجيه مهني للطلاب والخريجين بما في ذلك فرص للتوظيف والاستشارة المهنية، يتم في ذلك فرص التوظيف والاستشارة المهنية من خلال بناء شبكة اتصال قوية مع أصحاب العمل.
- تخفيف الضغط عن الطلاب الذين يواجهون صعوبة للدخول الى عالم الشغل بدون كفاءة وخبرة تطبيقية.

- تعزيز المهارات العلمية: توفير فرص تدريبية وتطبيقية تساع الطلاب والخريجين على اكتساب المهارات العملية اللازمة للاندماج في عالم الشغل.، بحيث يتضمن ذلك تطوير المهارات الفنية والتقنية.
 - تعزيز التواصل والتفاعل: تهيئة بيئة تواصل وتفاعل بين الطلاب وأصحاب العمل وأكاديميتنا بحيث يساهم ذلك في بناء شبكات علاقات مهنية وتبادل المعرفة وخبرات بين الأطراف المعنية.
- خامسا: جدول زمني لتحقيق المشروع:

الجدول رقم 01: الجدول الزمني لتحقيق المشروع

الشهر أو الأسبوع

الأعمال									
7	6	5	4	3	2	1			
				✓		✓ ✓ ✓	الدراسات الأولية: التخطيط الاولي دراسة السوق، اعداد وتحديد الاحتياجات تحديد اهداف المشروع تحديد البنية التحتية والايدي العاملة		1
✓		✓	✓				تأسيس الاكاديمية والحصول على كافة التراخيص اللازمة بناء مقر لتقديم الخدمات اكاديميتنا طلب التجهيزات		2
			✓	✓	✓		التوظيف والتدريب: عملية التوظيف واختيار الفريق التدريب والتأهيل اللازم للفريق		3
	✓	✓			✓		التسويق والترويج المشروع انشاء المنصة الالكترونية وتواجدها عبر وسائل التواصل الاجتماعي. إطلاق حملات إعلانية لجذب العملاء		4
	✓			✓			إقامة شراكات مع المؤسسات العامة والخاصة وتوقيع اتفاقيات تطوير البرامج التدريبية في مختلف المجالات		5
يتم تحديده بناء على الطلب							بداية تقديم اول خدمة استقبال الطلبة تنفيذ البرامج التدريبية التقييم والتحسين فعالية البرامج التدريبية وجمع الملاحظات		6
يتم بطريقة مستمرة									
يتطلب استراتيجية مستمرة									

المبحث الثاني: الجوانب الابتكارية لمؤسستنا

1. طبيعة الابتكارات:

- الشراكات والتعاون المجتمعي: يمكن تشجيع التعاون مع المجتمع المحلي والشركاء الأكاديميين والمؤسسات الأخرى لتقديم خدمات متكاملة ومتعددة الجوانب للطلبة والمتخرجين، يمكن ان تشمل هذه الشراكات البرامج التعليمية و التدريبية ، بحيث تخصص اتفاقيات وتنظيم الفعاليات التعاونية بين اكادميتنا وأصحاب العمل المحتملين.
- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات : يمكن استخدام التكنولوجيا المتقدمة مثل تطبيقات الهاتف المحمول ومواقع الويب ومنصات التواصل الاجتماعي لتسهيل التواصل بين الطلبة وأصحاب العمل، بحيث نعتد في استخدام هذه التكنولوجيا على توفير معلومات دقيقة حول متطلبات عالم الشغل وتقديم تحديثات مستمرة لتسهيل التواصل والمشاركة بين الطلبة وعالم الشغل.
- منهجية تعليمية مبتكرة: تتميز المنصة بمنهجية تعليمية مبتكرة تجمع بين النظريات والمفاهيم الأكاديمية والتطبيق العملي، يتم تصميم البرامج التدريبية والمناهج بشكل يتيح للطلاب تطبيق المفاهيم والمهارات النظرية في مشاريع وحالات عملية واقعية.
- تقنيات التعلم الإلكتروني: تشمل المنصة على تقنيات التعلم الإلكتروني المبتكرة مثل الفصول الافتراضية، والمناهج التفاعلية، والمنصات التعليمية المتنقلة، يتيح ذلك للطلاب الوصول الى المواد التعليمية والتدريب في أي وقت ومن أي مكان.
- محتوى تعليمي متنوع: توفر المنصة مجموعة متنوعة من الموارد التعليمية مثل: الفيديوهات التعليمية، المقالات، والدروس التفاعلية يتم تصميم محتوى بشكل جذاب ومبسط لتعزيز تفاعل الطلاب معه وتعزيز عملية التدريب.

2. مجالات الابتكارات:

- تمثل الجوانب الابتكارية في مشروعنا كونه او مشروع رسمي يعتمد على تقديم خدمات للطلبة للدخول الى عالم الشغل بشهادة خبرة وكفاءة، اذ يمكننا خلق :
 - مؤسسة معتمدة توفر اشخاص على مستوى عال من التعليم والكفاءة المهنية من عالم الشغل، يتم توظيفهم وتكليفهم بتكوين وتدريب الطلبة، خاصة في ظل عدم توفر هكذا مؤسسات على المستوى الوطني حيث فكرتنا تعمل وفق أسس وقواعد احترافية، والعامل فيها يكون مؤمنا و مؤهلا وذو كفاءة في أداء عمله مما يخلق ثقة بين العامل والعميل، بحيث ان طريقة التعامل بينهما تكون بصفة مباشرة كما انه سيتم العمل على انشاء منصة الكترونية للمشروع لتسهيل طريقة سير العمل بين العميل و اكادميتنا.
 - تطوير شراكات مع جهات خارجية مثل المؤسسات الجامعية، والمؤسسات العامة والخاصة سواء الاقتصادية او الاجتماعية. او مؤسسات أخرى.

- استخدام تقنية التعلم الافتراضي مثل الواقع الافتراضي لتحاكي بيئات العمل الحقيقية وتوفير تجارب تعليمية وتدريبية واقعية للطلاب، يمكن ان يتيح ذلك للطلاب تطبيق المفاهيم النظرية في سياقات واقعية وتعزيز تفاعلهم واستيعابهم للمواد التعليمية.
- تطوير منهجية تعليمية مبتكرة تجمع بين النظريات الاكاديمية والتطبيق العملي ، بحيث تتضمن برامج تدريبية فاعلية الموجودة في عالم الشغل تومشاريع تطبيقية لتمكين الطلاب من تطبيق المعارف المهارات في سياقات عملية.
- توفير وسائل تواصل وتفاعل مبتكرة بين الطلاب والمدرسين والزلاء.
- تطوير أدوات و تقنيات تقييم مبتكرة لتقييم تقدم الطلاب وتحقيقهم في اكتساب الخبرة العملية، يمكن ان يشمل ذلك استخدام تقنيات التقييم العملية والمشاريع التطبيقية وتقييم الأداء المباشر.
- انشاء شراكات استراتيجي مع مجموعة تنوعة من المؤسسات وأصحاب العمل في الصناعة المرتبطة بمجالات الطلاب وذلك لتمكين الطلاب من امتساب الخبرة العملية لاوتطبيق المهارات المكتسبة.
- المؤسسة مرنة في الجدول الزمني لتلبية احتياجات الطلاب وأصحاب العمل، يمكنهم اختيار الأوقات و الأيام التي تناسبهم وتناسبنا وفقا للظروف والاحتياجات الخاصة، بحيث يتم تحديد فترات زمنية لتنظيم الدورات التدريبية والمشاريع التطبيقية يشمل ذلك تحديد المواعيد وتنظيم التسجيل وتوفير المدرسين والمشرفين.

المبحث الثالث: التحليل الاستراتيجي للسوق

التحليل الاستراتيجي للسوق هو عملية دراسة وتقييم شامل للعوامل المؤثرة على سوق معين بهدف فهمها بشكل افضل واتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة يهدف هذا التحليل الى تحديد فرص النمو والتحديات التي تواجه السوق وتحديد الاتجاهات الرئيسية والعوامل الدافعة للتغيير في السوق وتقييم قوة المنافسة وتحليل احتياجات العملاء وتوقعاتهم.

اولا: عرض القطاع السوقي

1. من يشترى خدماتنا:

يعتبر نطاق عمل مشروعنا واسع حيث يعتبر الجزء الأساسي من السوق نظرا لحاجة معظم الطلبة له في حالة عدم قدرتهم على اكتساب الكفاءة العملية للدخول الى عالم الشغل وعدم توفر الخبرة المهنية، ونظرا للاهمية والقيمة الكبيرة التي يقدمها مشروعنا ولعدم توفر هذه الخدمات في السوق قمنا بانشاء منصة الكترونية تسمح بالتواصل مع العملاء وتوفير اشخاص مؤهلين ذو كفاءة عالية من اجل المرافقة والمتابعة الشخصية للطلبة.

2.مالذي يحفزهم على اقتناء خدماتنا

يتم تحفيزهم عن طريق توفير خدمات يومية باستمرار بأقل جهد أكثر فعالية وكفاءة مع توفير كافة المؤهلات اللازمة التي تضمن ارضائهم.

3.مبررات اختيار هذا السوق

اختيار هذا السوق يمكن ان يكون مبنيا على العديد من المبررات والاعتبارات بما في ذلك:

الحاجة الماسة: يمكن ان يكون هناك حاجة ملحة في السوق لمنصة تقدم خدمات تدريب وتكوين للطلاب والخريجين لاكتساب الخبرة العملية وسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية، إذا كان هناك طلب كبير من الطلاب والخريجين للحصول على فرص تعليمية تركز على التطبيق العملي وتحسين فرص التوظيف، فانه يمكن اعتبار ذلك مبررا قويا لاختيار هذا السوق.

الفجوة السوقية: هناك نقص او فجوة في السوق بين المؤسسات الجامعية وعالم الشغل فيما يتعلق بتوفير فرص التدريب والتكوين العملي.

التوجهات السوقية: قد يشير التحليل السوقي الى اتجاهات وتغيرات في عالم الشغل والتعليم تدعم الحاجة لمنصة تقدم خدمات التدريب والتكوين العملي، قد يشمل ذلك التوسع في قطاعات معينة او التحولات التكنولوجية او التغيرات في متطلبات عالم الشغل، هناك توجهات سوقية إيجابية تدعم فرص النمو والاستدامة في هذا القطاع فان ذلك يعزز الاختيار المناسب لهذا السوق.

4.تحديد إمكانية إبرام عقود شراء مع بعض الزبائن المهتمين:

توفر منصتنا قيمة فريدة وملموسة للزبائن المحتملين بحيث تكون البرامج والخدمات التي نقدمها تلبي احتياجاتهم وتساهم في اكسابهم للخبرة العملية وتحسين فرص التوظيف.

تعتبر السمعة والمصداقية عاملين مهمين في قرار الزبائن بالتعاون مع منصتنا التي تقدم خدمات التدريب والتكوين، بحيث تقدم منصتنا معلومات شفافة حول خبراتها ونجاحاتها السابقة وشهادات العملاء المرضية، يمكن ان تساعد التوصيات الموجودة والشهادات على بناء الثقة لدى العملاء وتحفيزهم على إبرام عقود الشراء.

ثالثا: الاستراتيجيات التسويقية

نعتمد في تسويق خدماتنا على استراتيجية تسويقية المتمثلة في عناصر المزيج التسويقي التالي:

1-الخدمة:

- توفير مختلف البرامج التدريبية الموجودة في عالم الشغل نظريا وتطبيقيا في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية العامة والخاصة.
- توفير بيئة امنة وداعمة لتطوير قدرات الطلاب والمتخرجين وتقييم مهاراتهم.

2-السعر:

- تحديد أسعار تنافسية وعادلة للخدمات المقدمة، مع مراعاة تكاليف التشغيل وتحقيق الربحية المستدامة.
- تقديم خيارات تسعير مرنة تتناسب مع احتياجات وظروف العملاء.

3-التوزيع:

- تحديد مواقع استراتيجية للمؤسسة، تكون قريبة من الاحياء السكنية والمجتمعات التي تستهدفها.
- انشاء شبكة توزيع فعالة تضم المؤسسات العامة والخاصة سواء خدماتية او اقتصادية.

4-التسويق:

- تطوير استراتيجية تسويقية شاملة تستهدف الأهداف المحددة والجمهور المستهدف.
- استخدام وسائل التواصل المختلفة مثل الإعلانات، وسائل التواصل الاجتماعي، والعلاقات العامة للترويج للمؤسسة وخدماتها.
- إقامة حملات ترويجية مستهدفة تشجع الطلبة وأصحاب العمل على التعرف على الفوائد والقيمة المضافة للخدمات المقدمة.

5-العملاء:

- تحديد وفهم احتياجات الطلاب وتصميم الخدمات بناء على احتياجاتهم.
- توفير تجربة عملاء مميزة وتلبية توقعاتهم من خلال الاهتمام بالتفاصيل وتقديم خدمة عالية الجودة.
- الاحتفاظ بالعملاء الحاليين وبناء سمعة قوية في مجال تدريب الطلاب للدخول الى عالم الشغل بكفاءات ومهارات عالية.

المبحث الرابع: خطة الإنتاج والتنظيم**أولاً: عملية تحديد خطوات الحصول على الخدمة**

للاستفادة من الخدمات التي تقدمها أكاديميتنا يتم الدخول للمنصة باتباع الخطوات التالية:

- ✓ للقب في حالة ان مستخدم المنصة الالكترونية يريد الحصول على الخدمة يتبع الخطوات التالية:
- انقر على خانة خدماتنا.
- اختيار العامل الذي يتناسب مع الخدمة ثم القيام بطلبها.
- يقوم بملا الاستمارة التي تضم المعلومات حول الخدمة التي يريد ان يتلقاها والتي تحتوي على ماي يلي
- ✓ الاسم واللقب.
- ✓ البريد الالكتروني.
- ✓ رقم الهاتف.
- ✓ العنوان.
- ✓ تحديد الدوام.
- ✓ طريقة تلقي الخدمة

✓ طلب الخدمة في الأخير.

عند استلام مستخدم المنصة الالكترونية يبحث عن مواقع التابعة لمنصتنا يتبع الخطوات التالية.

النقر على الخاصة يطلب عمل (مواقع تابعة لخدماتنا)

رابعا: الشراكات الرئيسية

اهم الشراكات الرئيسية في مشروعنا كانت مع الموردين لأهميتهم في إنجاح المشروع، بالإضافة الى كل من حاضنة الاعمال لجامعة _ ماي 1945 -قالملة- وكذا وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المؤسسات الجامعية، والمؤسسات الاقتصادية والصناعية العامة والخاصة، وكذا المعهد الوطني المتخصص.

المبحث الخامس: النموذج الاولي التجريبي:

توفر المنصة المؤسسة الناشئة "TEDRIB" مجموعة من الخدمات يمكن الاستفادة منها وطلبها عبر الانترنت، وفيما يلي رابط الموقع:

بمجرد الولوج الى هذا الرابط تظهر مجموعة من الايقونات تسمح للمستخدم بالتعرف على الخدمات التي يقدمها الموقع الالكتروني مسوقا بذلك للخدمات التي تقدمها المؤسسة الناشئة "TEDRIB"، هذه المؤسسة التي تعني بتقديم الدورات التدريبية في مجال عالم الشغل للطلاب .

أولا: شعار المنصة



خلاصة:

في الختام يمكن القول ان مؤسستنا الناشئة تلعب دورا كبيرا في تلبية احتياجات الطلاب وكذا المتخرجين من المؤسسات الجامعية ، حيث تعمل على توفير بيئة داعمة توفر فرصا للطلاب لاكتساب الخبرة العلمية وتطوير المهارات اللازمة للنجاح في عالم الشغل، ان منصتنا هي تطبيق تعليمي يهدف الى توفير فرص تعليمية وتدريبية عالية الجودة للطلاب بهدف سد الفجوة بين العالم الاكاديمي وعالم الشغل، تستخدم المنصة التكنولوجيا المقدمة لتقديم تجربة تعليمية شاملة ومتميزة مع التركيز على التفاعل والتطبيق العملي من خلال شراكات مع مؤسسات العمل توفر المنصة للطلاب فرص حقيقية للاستفادة من التدريب العملي والمشاركة في مشاريع حقيقية ، تهدف كذلك الى مواكبة التغييرات في احتياجات عالم الشغل وتوفير برامج تدريبية محدثة ومتنوعة.

وفي النهاية تسعى منصتنا لتمكين الطلاب وتجهيزهم بالمهارات والمعرفة اللازمة للنجاح في مجالاتهم المهنية المختارة.

الخلاصة

الخاتمة:

تعتبر المؤسسات الجامعية من اهم العناصر المكونة للكوادر والاطارات المؤهلة لتلبية حاجيات عالم الشغل ، فهي المصدر الأول والاساس لإعداد الكفاءات العلمية والباحثين عن طريق تكوينهم تكوين يخضع لمعايير العصر ، فالبرغم مما وصلت اليه الجامعة الجزائرية، فان واقعها يتطلب إعادة التفكير والنظر من اجل بناء قدرة علمية ومهنية قومها التكوين الجيد للطلبة، بحيث يعتبر تكوين وتدريب الطلبة أمر حيوي لضمان تأهيل الخريجين للتحديات والمتطلبات الحالية والمستقبلية في عالم الشغل، بحيث يعاني العديد من الخريجين من صعوبة الانتقال من البيئة الاكاديمية الى عالم الشغل بسبب الفجوة في المهارات والخبرات المطلوبة، بحيث يعتبر التوافق بين التكوين الجامعي لمتطلبات عالم الشغل هو مطلب أساسي لدفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي للأمام.

يمثل التكوين الطلبة عملية مستمرة، سواء اكانت متجاوبة، وذلك من خلال مواكبة الحداثة للحفاظ على الكيان الداخلي او الخارجي، وهو أساس تنمية المجتمعات، والوصول الى عالم الشغل بسهولة، مما أدى الى التأكيد على ضرورة تضافر الجهود بين المؤسسات الجامعية والمؤسسات الاقتصادية ومؤسسات التوظيف من اجل استغلال مخرجات التكوين الجامعي والاستفادة منها في رفع كفاءة العمالة، من اجل النهوض بالظروف العامة للبلاد.

اختبار الفرضيات:

على ضوء ما سبق يمكن اختبار الفرضيات التي تم وضعها في مقدمة الدراسة كما يلي:

الفرضية الأولى: لا تقوم المؤسسات الجامعية بتطبيق الخطوات الحديثة للتكوين الجامعي للطلبة للتحضير لعالم الشغل بحيث انها لا تقوم بتكوين الطلبة على البرامج الموجودة في عالم الشغل وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: التكوين الجامعي للطلبة له دور أساسي في سد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية من خلال تدريس الجانب التطبيقي لعالم الشغل وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: توجد منصة تدريب التي تقوم بسد الفجوة بين عالم الشغل والمؤسسات الجامعية لأنها تقدم برامج تدريبية متخصصة تستهدف الى اكساب المهارات والمعرفة العملية التي يحتاجها الطالب ومنه الفرضية صحيحة.

نتائج الدراسة:

- تواجه المؤسسات الجامعية تحديا هاما في تأهيل الطلبة للاندماج في عالم الشغل.
- حيث ان هناك فجوة بين المهارات والمعرفة التي يكتسبها الطلبة خلال دراستهم خلال دراستهم ومتطلبات عالم الشغل الفعلية.
- ان التكوين الجامعي لا يغطي كافة الجوانب لخريجها وبالتالي يبقى خريج الجامعة دائما في التكوين المستمر من خلال اندماجه في ميدان عالم الشغل.
- التبرص الميداني يساعد خريجي الجامعة في التعرف أكثر على طبيعة عالم الشغل وبالتالي يكمل في تكوين الطلبة
- لا يتلاءم التكوين الجامعي مع عالم الشغل
- الاعداد الكبيرة لخريجي المؤسسات الجامعية يفوق حاجيات الاقتصاد الوطني.

- افتقاد المؤسسات الجامعية لبرامج عالم الشغل.
- لا يحقق نظام التكوين الجامعي الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية.
- تعمل المنصة الالكترونية توفر أسهل تجربة للزبون من خلال الخدمات المتنوعة التي توفرها.
- اقتراحات والتوصيات:
- إعادة النظر في محتوى برامج التكوين بالجامعة وربطها بالمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية.
- تشجيع التكوين التطبيقي للطلبة والمتابعة الجدية للتربصات الميدانية.
- ابرام الاتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية بعالم الشغل واستغلال نتائجها.
- ضرورة إعادة ربط المؤسسات الجامعية بعالم الشغل والمؤسسات الاقتصادية بغرض تكوين الطلبة في التخصصات المطلوبة ومنحهم مناصب عمل بعد تخرجهم.
- ضرورة ارشاد الطلبة خاصة في السنوات الأولى من التكوين الجامعي، تعريفهم بالتخصصات والبرامج عالم الشغل.
- ضرورة التوفيق بين التكوين النظري الجامعي وكذا الجانب التطبيقي حتى لا يكون هناك عائق للطلبة عند ولوجهم لعالم الشغل.

قائمة المراجع

والمصادر

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب:

- 1- أبو النصر مدحت، "مراحل العملية التدريبية"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، الطبعة الثانية، 2009.
- 2- احمد الجميل عبد الكريم، "تدريب وتنمية الموارد البشرية"، الجنادرية، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2016.
- 3- بلوط حسن إبراهيم، "إدارة الموارد البشرية"، دار النهضة الحديثة، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 2002.
- 4- بن عيشي عمار، "اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الافراد العاملين"، دار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- 5- بن عيشي عمار، "التدريب ودوره في الجودة الشاملة للمنظمات، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2017.
- 6- بوحفص عبد الكريم، "التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 7- بوفلجة غياث، "مبادئ التسيير البشري"، دار العرب، وهران، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004.
- 8- الحمادي علي، "تقنية للتدريب واللقاء المؤثر فن استخدام الأساليب والوسائل التدريبية الحديثة"، دار ابن حزم، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1999.
- 9- حمداوي وسيلة، "إدارة الموارد البشرية"، مديرية النشر لجامعة قلمة، قلمة، الجزائر، 2004.
- 10- حمدي هاشم، "الأساليب الحديثة في التدريب الاداري"، دار اليا لالنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2012.
- 11- حيدر عصام، "التدريب والتطوير"، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، علوم الإدارة، 2020.
- 12- خاطر فايز، "التدريب الفعال"، دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
- 13- الخطيب احمد، الخطيب رداح، "الاتجاهات الحديثة في التدريب"، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2014.
- 14- رشدي عثمان فريد، "التدريب المهني"، دار اليا، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2014.
- 15- زويلف مهدي حسن، "إدارة الموارد البشرية مدخل كمي"، دار الفكر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2001.
- 16- السكارنة بلال خلف، "اتجاهات حديثة في التدريب"، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2011.
- 17- الطالب هشام، "دليل التدريب القيادي"، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فيرجينيا، الولايات المتحدة الامريكية، الطبعة الثانية، 1995.
- 18- طرطار أحمد، "الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 19- الظاهر نعيم إبراهيم، "تنمية الموارد البشرية"، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 20- القحطاني محمد بن دليم، "إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)"، العبيكان، الرياض، السعودية، الطبعة الرابعة، 2015.

- 21- لحسن بوعبدالله، مقداد محمد، "تقويم العملية التكوينية في الجامعة"، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 22- محمود عبد الفتاح، "نظرية التدريب-التحول من أفكار ومبادئ التدريب الى واقع الملموس"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013.
- 23- مناور حداد، "أثر التعليم العالي الجامعات على عملية التنمية وسوق العمل"، الأردن.
- II. الرسائل الجامعية:
- 1- ابراهيمي نادية، "دور الجامعة في تنمية راس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة جامعة المسيلة"، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر، 2013.
- 2- بزايد نجاة، "التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة "سوناطراك"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2011.
- 3- بلقايد ابراهيم، "التكوين والميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر-دراسة حالة البنوك وهران"، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 2، وهران الجزائر، 2014.
- 4- تغليت وردة، "مدى مساهمة تطبيق نظام ل.م.د في تحسين نوعية التكوين في الجامعة الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، مقدمة بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية والإرطوفونيا، تخصص إدارة تربوية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، 2018.
- 5- جباري عبد الرزاق، اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر-خلال الفترة 2001 – 2012"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر، 2015.
- 6- جديدي موسى، "سوق العمل في الجزائر ومتطلبات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، جامعة حمه لخضر الوادي الجزائر.
- 7- جفري بلال، "فعاليات التكوين في تطوير الكفاءات-دراسة حالة مركب المحركات والجرارات -قسنطينة"، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة، الجزائر، 2009.
- 8- جواد عمر بلخير، "دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة شركة الاسمنت ومشتقاته SCIS بسعيدة"، أطروحة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ابي بكر بلقايد جامعة تلمسان، تلمسان، الجزائر، 2015.

- 9- حدو محمد، " أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية (2000-2018)، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص: تحليل اقتصادي وتقنيات كمية، (غير منشورة)، جامعة الجزائر-3 الجزائر-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2020.
- 10- الزاحي سمية، "مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر-دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة منتوري قسنطينة عنابة سكيكدة-"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم المكتبات معهد علم المكتبات والتوثيق، (غير منشورة)، جامعة قسنطينة، 2014.
- 11- عميرة أسماء، "إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي-دراسة حالة جامعة جيجل-"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، 2013.
- 12- كربوش هشام، "إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل-مقاربة نسقية لفاعلية الجامعة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، في علم نفس العمل والتنظيم، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، 2017.
- 13- مصمودي زين الدين، "بعض مشكلات المكونين في التعليم الجامعي"، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر.
- 14- نمور نوال، "كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.
- 15- هارون أسماء، "دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية -تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، (غير منشورة)، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 16- يعقوبي شريفة، "التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي دراسة ميدانية بالإذاعات الجهوية»، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم اجتماع، 2008.
- III. الملتقيات:
- 1- حملاوي حميد، بوعزيز ناصر، "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الانتظارات والرهانات"، الملتقى الدولي، جامعة 8 ماي 1945، يومي 29 و30 افريل 2018، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- IV. المجالات:

- 1- أبو شمالة فرج إبراهيم حسن ، "دور الجامعات في خدمة القطاع الخاص والقطاع العام من وجهة نظر الطلبة بمحافظات غزة في فلسطين"، مجلة جامعة تكريت للحقوق، العدد الخاص بالمؤتمر الدولي الأول (المؤتمر الوطني الرابع)، كلية الحقوق، جامعة تكريت، 2016.
- 2- أحسن صليحة، شابونية زهية، "مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل-دراسة ميدانية لعينة من الرؤساء قسم الاعلام وارباب العمل مؤسسات الاعلام"، مجلة هيرودوت، جامعة الجزائر 3 وجامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، العدد8، ديسمبر2018.
- 3- بثقة ليلى، "مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل بين الاستيعاب والاقصاء الاجتماعي"، دراسات اقتصادية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، المجلد16، العدد01، 2022.
- 4- بدران ليلى، زعتر نورالدين، يونس عيسى، "خريجي الجامعات بين التكوين الجامعي وسوق العمل"، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة الاغواط، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد12، العدد2، ديسمبر2019.
- 5- براهيمي بلقاسم، شيخ عمارة، "دورالتكوين الاستراتيجي في مواجهة التغيرات-دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك-الاعواط-"، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، المركز الجامعي بافلو، الجزائر، المجلد05، العدد01، 2021.
- 6- بلالطة مبارك، بوهالي رتيبة، "نموذج مقترح لتحديد الفجوات لجودة التعليم الجامعي بالجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم اجتماعية، جامعة الجزائر03، الجزائرالعدد، 2014.
- 7- بلحاجي امينة، "التكوين والتدريب كمدخل لبناء راس المال البشري"، مجلة التنمية البشرية، جامعة الجزائر3، العدد11، نوفمبر2018.
- 8- بن خيرة احمد، بن النذير نصرالدين، "اثر التكوين على تنمية الكفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصيدلانية بالبلدية-الجزائر-"، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد9، العدد02، 2019.
- 9- بن سيد احمد عثمان، وهابي طارق، "خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل"، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي زيانة احمد، غليزان، الجزائر، المجلد01، العدد02، جوان2018.
- 10- بن عمار حسية، موساوي عبد النور، "سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات النشيطة في الفترة1999-2016.قسنطينة، 2019.
- 11- بن نذير نصرالدين، "دورمؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في الجزائر-جامعة المدية نموذجاً"، مجلة الأبحاث الاقتصادية جامعة البلدية2، المدية، الجزائر، العدد13، ديسمبر2015.
- 12- الهمساوي ليلى كامل، "رؤية ارباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل-دراسة على عينة من ارباب الاعمال بالخضر-"، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2018، المجلد87، العدد3، القاهرة.

- 13- بوترة بلال ، حية وديعة ، "الفجوة بين التكوين الجامعي وسوق العمل" ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية" ، جامعة الوادي-العدد1 ، سبتمبر2013.
- 14- بوسعدة قاسم ، "تكوين المعلمين واشكاليتته" ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 01 ، العدد02 ، جوان 2011
- 15- جبلي فاتح، دروات وحيد، "انعكاسات ضغوط سوق العمل على عملية التشغيل بالمؤسسة العامة"-مقاربة سوسيواقتصادية في مؤسسة اسمنت تبسة-، مجلة المعيار، تبسة، العدد 54، المجلد 25، 2021.
- 16- جفروري كمال، "سوق العمل في الجزائر-الخصائص والتحديات"، مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة، بسكرة، العدد15، المجلد1، 2023.
- 17- جلال عبد الحليم، "اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد08، العدد02، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ديسمبر2017.
- 18- جلول أحمد، "بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر الحلول والاقتراحات"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد لخضر-الوادي، الجزائر، العدد23، سبتمبر2017.
- 19- جميلة بن عمور، سهيلة بوجلال، كلثوم قاجة، "جودة التكوين الجامعي لنظام LMD من وجهة نظر الطلبة الجامعيين"، مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، جامعة بوضياف المسيلة، الجزائر، المجلد02، 05 ديسمبر2021.
- 20- حريزي منال، هامل مهدي، "العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر-بين الطرح الكلاسيكي والجديد-دراسة تحليلية"، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، العدد4، جويلية 2020.
- 21- خويدر نورة، "أساليب ومعايير الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، المجلد08، العدد01، 2022.
- 22- دولي لخضر، بكريتي لخضر، بوروبة امحمد الحاج، "التكوين وتنمية الكفاءات في الإدارات مع الإشارة الى إطارات مديرية الضرائب ولاية بشار، الجزائر، دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 02، 2019.
- 23- رزيوق شريفة، "استراتيجية التعليم الالكتروني وسبل تقليص الفجوة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر"-دراسة تحليلية لمجموعة من الأدبيات العلمية-"، مجلة الحقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد4.
- 24- زايدتي فتيحة، هويدي عبد الباسط، "المؤسسة الجامعية فضاء لإنتاج المعرفة العلمية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد27، ديسمبر2016، جامعة الشهيد لخضر الوادي، الجزائر.

- 25- زررور أحمد، "تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في الطلبة الى عالم الشغل"، جامعة ام البواقي الجزائر، العدد 10، مارس 2013.
- 26- الساسي فضيلة، "دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة"، مجلة مجتمع تربية العمل، جامعة تيزي وزو، الجزائر، المجلد 05، العدد 2، 2020.
- 27- شتوي ربيع، "سوق العمل في الجزائر"، محاضرات مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم اجتماع، 2022.
- 28- شعباني مجيد، عكوس عقيلة، "متطلبات التكوين الجامعي والبحث العلمي من اجل تنمية راس المال البشري في الجامعة الجزائرية"، جامعة بومرداس، الجزائر.
- 29- صايب ميزات محمد، "بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة"، انسانيات عدد 55-56، جانفي 2015.
- 30- طلبة صبرينة، "قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019"، مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، الجزائر، العدد 01، المجلد 04، جوان 2021.
- 31- طواهر عبد الجليل، الامام خولة، بالشرابر فاطمة، "اثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية-دراسة حالة المؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري-ورقلة"، مجلة الاكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، ورقلة، الجزائر، المجلد 03، العدد 01، 2021.
- 32- علي مولاي الزهرة، "سوق العمل والموارد البشرية"، علم اجتماع والديموغرافيا الجامعة البليدة، الجزائر.
- 33- عويسات عيسى، فرحات نادية، "التكوين الجامعي والواقع والافاق"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، 2023.
- 34- عيسات محمد، داتو عماد السعيد، "دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات -دراسة حالة عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية"، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جلالى اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 1، المجلد 17، اوت 2022.
- 35- فضلون الزهراء، "مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة من وجهة نظر الطلبة-دراسة استطلاعية بجامعة ام البواقي-"، مجلة المعيار، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، المجلد 23، العدد 45، 2019.
- 36- القرالة عبد المنعم موسى، "اثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية -دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاء الجوية الأردنية"، مجلة جامعة الحسين بن طلال، المجلد 4، العدد 1، 2018.

- 37- قرين العيد، "توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات -دراسة ميدانية-"، مجلة الأبحاث ودراسات التنمية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج، الجزائر، المجلد 08، العدد2، ديسمبر2021.
- 38- كرمة بوعلام، حرارية عتيقة، "التكوين وأثره في زيادة كفاءة العمال في المؤسسة الصناعية"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر 02، المجلد 10، العدد 02، 2021.
- 39- لعجال حمزة، بوطورة أكرم "التكوين الجامعي ودوره في التحضير للحياة الوظيفية: دراسة تقييمية لبرامج التكوين في تخصصات علم المكتبات"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مخبر الدراسات في الرقمنة وصناعة المعلومات الالكترونية بالمكتبات، الأرشيف والتوثيق، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد6، العدد3، 2020.
- 40- مغراوي محي الدين عبد القادر، خالد مختاري، لقام حنان، "التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشغيلية"، مجلة التنظيم والعمل، العدد1، المجلد7، 2018.
- 41- مداح مسعود، بولعراش نورالدين، "استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل-دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة لولاية غرداية"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية الاجتماعية، جامعة غرداية، الجزائر، العدد1، 2020.
- 42- نامية عليك، الشيباني ليلى، "اتجاهات أساتذة التعليم العالي نحو مدى تحقيق معيار الجودة في المؤسسات الجامعية-دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة لونيبي على البلدية"، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد1، العدد3، سبتمبر2019، جامعة لونيبي على البلدية2، الجزائر.
- 43- يحيوي فاطمة، فور خديجة، "مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر"، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة البلدية 02 على لونيبي، الجزائر 2020.
- V. المداخلات:
- 1- بن عثمان جهاد، "تبني التدريب كآلية لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، جامعة تلمسان، مداخلة حول إثر تدريب الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.
- VI. الجرائد:
- 1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، "المرسوم التنفيذي رقم83-554 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة"، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادر بتاريخ 24 سبتمبر1983.
- VII. المواقع:
- 1- بروال الطيب، "مخرجات الجامعة وسوق العمل في الجزائر"، قسم العلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، عبر الموقع \22\trans\www.inst.at

2- سيد علي غادة، "التكوين الجامعي"، عبر الموقع <http://fr.scribd.com/document/512761438>، يوم السبت 22 افريل 2023، على الساعة 18:47.

المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Dulck Jean ، **l' enseignement en Grande-Bretagne** Paris : Libraire Armand Colin deuxième édition 1968 .
- 2- Indeed Editorial Team ,Caree development, <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/example-of-training-program.consulterle> 31 march2023 at13;32

نموذج الاعمال التجاري لمنصة "TEDRIB"

الشركاء الرئيسيين	الانشطة الرئيسية	القيمة المقترحة	العلاقات مع العملاء	شرايح العملاء
<ul style="list-style-type: none"> - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. - المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة. - المؤسسات ذات الصلة مثل: الجامعات. - الجهات التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفير برامج تعليمية من عالم الشغل في كل مصلحة. - اعداد توقيت وتوزيع الحصص - تسيير الطلبات، تلقي شكاوى الطلبة - إدارة المنصة الالكترونية - البحث والتطوير المستمر. - انشاء الأرضية للمنصة التعليمية أي عن طريق محركات البحث SEO - اعداد كتيبات الكترونية مساعدة، فيديوهات 	<ul style="list-style-type: none"> - خدمة جديدة لأول مرة. - تقديم شهادات خبرة (من خلال توفير تكوينات للأفراد). - توفير الأمان والثقة، الشفافية. - عقد اتفاقيات مع المؤسسات موضوع التبرعات للتوظيف. - سرعة الولوج الى الموقع وسهولتها. - مواكبة التطورات التقنية المطلوب توفرها في الافراد. - التخفيف من عبئ التفكير في العمل. - المعرفة الجيدة بالبرامج المستخدمة في عالم الشغل. 	<ul style="list-style-type: none"> - الكترونية: استقبال وتوجيه العملاء ومساعدتهم 7/7 و 24 / 24 طيلة أيام الأسبوع. - التواصل الدوري مع المؤسسات - حضور على مواقع التواصل الاجتماعي ومتابعة مستخدمي المنصة الالكترونية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الطلبة المتخرجون - الافراد الملتحقين بعالم الشغل عن جديد. - العمال الباحثين عن التكوينات
	<p style="text-align: center;">الموارد الرئيسية</p> <ul style="list-style-type: none"> - الموارد البشرية. - الموارد المالية. - الموارد التقنية. - الموارد المادية (مقر المؤسسة). 		<p style="text-align: center;">القنوات</p> <ul style="list-style-type: none"> - الموقع الالكتروني - وسائل التواصل الاجتماعي (الفيديو، الانستغرام، تيلغرام). - البريد الالكتروني. - الاعلانات والاشهار الالكتروني 	
	<p style="text-align: center;">هيكله التكاليف</p> <ul style="list-style-type: none"> - تكاليف العقارات والتجهيزات. - تكاليف التسويق والاعلانات. - تكاليف الضمان والتأمين. - تكاليف البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات (تكاليف تطوير المنصة الالكترونية). - تكاليف العمالة. 		<p style="text-align: center;">مصادر الإيرادات</p> <ul style="list-style-type: none"> - رسوم الخدمات - العقود مع المؤسسات والشركات العامة والخاصة. - اشتراكات البرامج التكوينية أو التدريبية. - الإعلانات. 	

