

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حسية بن بوعلی الشلف
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الطور الثالث LMD

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص : علم الاجتماع التنظيم و العمل

العنوان

تكوين الطالب الجامعي وسوق العمل

تحت إشراف :
الدكتورة نادية فرحات

من إعداد الطالب :
عيسى عويسي

المناقشة بتاريخ: 2025/07/10 من طرف اللجنة المكونة من:

الاسم واللقب: جمعية بوكيشة	الرتبة: أستاذ التعليم العالي	جامعة حسية بن بوعلی الشلف	رئيس
الاسم واللقب: فرحات نادية	الرتبة: أستاذ التعليم العالي	جامعة حسية بن بوعلی الشلف	مقرر
الاسم واللقب: زيان محمد	الرتبة: أستاذ التعليم العالي	جامعة حسية بن بوعلی الشلف	ممتحن
الاسم واللقب: سليمان فيسة نورة	الرتبة: أستاذ محاضراً	جامعة حسية بن بوعلی الشلف	ممتحن
الاسم واللقب: مكلاطي فاطمة الزهراء	الرتبة: أستاذ محاضراً	جامعة تبسة	ممتحن
الاسم واللقب: حرايرية عقيلة	الرتبة: أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	ممتحن

الموسم الجامعي: 2024-2025



شكر وتقدير

أعبر عن عميق شكري لمشرفتي ، الأستاذة الدكتورة فرحات نادية،
لما منحته لي من وقت وجهد وتوجيه، وإرشاد وتشجيع كذلك أتقدم
بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور بولصنام محمد لمساندته و
مساعدته في انجاز هذا العمل، كذلك أتقدم بجزيل الشكر و التقدير
إلى أساتذتي الكرام كل باسمه ومقامه، وإلى كل من ساهم في
تعليمي.

وأقدم شكري إلى الأستاذة الدكتورة **يخلف رفيقة**، الأستاذة **لعور**
أمين و الأستاذة **نخاع حورية**، على نصائحهم و تشجيعهم
وتوجيهاتهم القيمة.

كما أقدم شكري وامتناني العميق إلى كل من ساعدني في انجاز هذا
العمل المتواضع، سواء من بعيد أو من قريب ولو كان ذلك بدعوة
صادقة يتمنى لي فيها النجاح والتوفيق

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي الذي كان له الفضل
الكبير في إنارة دربنا و نجاحنا، و الوالدة الكريمة التي ضحت من
اجلنا و لم تدخر جهدا ولو قليلا لإسعادنا أطال الله في عمرها و
حفظها لنا.

إلى عائلتي الكريمة، الزوجة و الأولاد.

إلى إخوتي و أخواتي و أولادهم، و إلى كل الأهل و الأصدقاء و
الأحباب.

إلى كل من لم يتوانى في تقديم يد العون في انجاز هذا البحث.

ملخص الدراسة:

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل، نظرا لأهميتها في دعم وتطوير الاقتصاد الوطني، ويبرز هذا التفاعل بين البيئة الجامعية والاقتصادية في تأثير كل منهما على الأخرى، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية الراهنة، ويدخل ضمن الدراسة العامة في مجال علم الاجتماع والذي هدف للبحث عن توافق حجم مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل، وكذا تماشي البرامج التكوينية مع نوعية مناصب العمل، ثم تأثير جودة التعليم العالي في المردود المقدم من طريف خريج جامعة المدية ، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن فرضياتها المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي و المنهج الإحصائي، وتقنيات البحث: المتمثلة في الاستبيان ، والذي تم الاعتماد عليه بصفة نهائية بعد تجربته على عينة تجريبية، وإخضاعه للتحكيم من طرف خبراء متخصصين في هذا المجال ، للتأكد من صحته. و قد اعتمدت الدراسة على عينة شملت مائتا و أربع (204)خريج جامعي من مختلف أرجاء نواحي عاصمة التيطري.

أوضحت إفرازات هذا العمل أنه هناك رابط بين تكوين الطالب الجامعي وسوق العمل و هما في علاقة تفاعلية مستمرة ، مما يبرز أهمية التواصل المستمر بين الجامعات والشركات والمؤسسات الاقتصادية، لكن لا بد من أن تكون الجامعات مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في احتياجات سوق العمل، من خلال تحديث المناهج الدراسية بشكل دوري لضمان توافقها مع التوجهات المهنية الحديثة هذا من جهة.

و من جهة أخرى، يجب أن تكون المؤسسات الاقتصادية أكثر انفتاحًا على مشاركة معرفتها وتوقعاتها مع الجامعات، بما يساهم في صياغة برامج تعليمية وتدريبية ملائمة لمتطلبات السوق. هذا التعاون المشترك

بين المؤسسات الأكاديمية والاقتصادية سيسهم في تجهيز الخريجين بالأساليب و الخبرات اللازمة التي تكفل لهم التفوق في سوق العمل و التألق في مسيرتهم المهنية المستقبلية.

Résumé

Cette étude aborde la relation entre la composition des étudiants universitaires et le marché du travail, compte tenu de son importance dans le soutien et le développement de l'économie nationale. Cette interaction entre l'université et l'environnement économique se manifeste par leur influence réciproque. Surtout à la lumière des transformations économiques, politiques et sociales actuelles. Elle s'inscrit dans le cadre de l'étude générale dans le domaine de la sociologie, qui doit rechercher la compatibilité entre le mode de production universitaire et les exigences du marché du travail.

Pour évaluer la compatibilité entre les programmes de formation et la qualité des emplois, ainsi que pour examiner l'influence de la qualité de l'enseignement supérieur sur le rendement fourni par Tarif, diplômé de l'Université de Médéa, dans le cadre de nos objectifs d'étude et des hypothèses formulées, nous avons adopté une approche descriptive, statistique et fait appel à des techniques de recherche représentées par le questionnaire. Ce dernier a été élaboré après avoir été testé sur un groupe pilote et soumis à l'examen des professeurs spécialisés dans l'enseignement supérieur et la recherche scientifique afin d'en vérifier la validité. Un échantillon comprenant 204 diplômés universitaires provenant de l'État de Médéa a aussi été employé.

Les résultats de l'étude ont clairement montré que la relation entre la formation des étudiants universitaires et le marché du travail est une relation interactive continue, qui met en évidence l'importance d'une communication continue entre les universités, les entreprises et les institutions économiques, mais elle doit évaluer si les universités sont flexibles et capables de s'adapter aux changements rapides des besoins du marché du travail, d'une part en mettant périodiquement à jour les programmes pour garantir leur compatibilité avec les tendances professionnelles modernes.

D'un autre côté, les institutions économiques doivent être plus ouvertes au partage de leurs connaissances et de leurs attentes avec les universités, ce qui contribue à la formulation de programmes d'enseignement et de formation adaptés aux exigences du marché. Cette coopération conjointe Entre institutions académiques et économiques, il contribuera à doter les diplômés des connaissances et des compétences qui leur garantissent la réussite sur le marché du travail et l'excellence dans leurs futurs emplois.

summary:

This study addresses the relationship between the composition of university students and the labor market, considering its importance in supporting and development of the national economy. This interaction between the university and the economic environment is manifested by their reciprocal influence Especially in light of current economic, political and social transformations. It is part of the general study in the field of sociology, In the field of

sociology, which aims to investigate the extent to which university production matches the requirements of the labor market.

In addition to The extent to which training programs are compatible with job quality, and then the impact of higher education quality on job quality performance provided by Definition, graduate of Media University, to achieve the objectives of the study and respond to the proposed hypotheses, we relied on. the descriptive approach, the statistical approach and the research techniques represented by the questionnaire on which we relied It was finalized after having tested it on a pilot sample and submitted to the arbitration of professors in the field of higher education and scientific research, to guarantee its validity. A sample of 204 university graduates from the State of Médéa It was also used.

The study's results unequivocally demonstrated the interactive and continuous link between the educational level of university students and the labor market, thus highlighting the need for constant communication between universities, businesses, and economic institutions. Universities are adaptable and can respond quickly to changes in the labor market by regularly revising their programs to ensure their alignment with contemporary professional trend son the other hand, economic institutions must be more open to sharing their knowledge and expectations with universities, which contributes to the formulation of education and training programs adapted to market demands. This joint cooperation between academic and economic institutions, it will help equip graduates with the knowledge and skills that guarantee them success in the job market.

فهرس المحتويات

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الشكر
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس الموضوعات
	فهرس الجداول
	الفصل الأول الإطار النظري للدراسة
6	تمهيد
7	1. أسباب اختيار الموضوع.
8	2. أهمية الدراسة.
9	3. أهداف الدراسة.
9	4. إشكالية الدراسة.
13	5. أسئلة الدراسة.
14	6. فرضيات الدراسة.
14	7. مفاهيم الدراسة.
23	8. الاقتراب السوسيولوجي للدراسة.
27	9. الدراسات السابقة.
33	10. صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

37	تمهيد
38	1: التكوين الجامعي.
39	1.1: تعريف التكوين الجامعي.
39	2.1: وظائف التكوين الجامعي.
42	3.1: أهداف التكوين الجامعي.
44	4.1: عناصر العملية التكوينية.
66	2: ماهية التعليم العالي.
66	1.2 تعريف التعليم العالي.
67	2.2: وظائف وأهداف التعليم العالي.
68	3: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر.
68	1.3 التعليم العالي في الفترة الاستعمارية.
69	2.3: التعليم العالي بعد الاستقلال.
78	4: الجامعة و جودة التعليم العالي.
78	1.4 مفهوم جودة التعليم العالي.
79	2.4: معايير جودة التعليم العالي.
80	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: ماهية سوق العمل في الجزائر	
83	تمهيد
84	1. ماهية مفهوم سوق العمل
87	1.1 مفهوم سوق العمل
101	2.1 طبيعة سوق العمل
104	3.1 أنواع سوق العمل
104	4.1 النظريات المفسرة لسوق العمل
112	2. مراحل تطور سوق العمل في الجزائر
123	2. 1 مرحلة خطط التنمية

124	2.2 مرحلة الإصلاح الاقتصادي
125	2.3 مرحلة الاستثمارات الأجنبية و الاقتصاد المفتوح
125	3. سوق العمل و الإيديولوجيات الاقتصادية
126	1.3 طرق تخطيط سوق العمل
135	2.3 مؤشرات سوق العمل
137	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية	
140	تمهيد
141	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
142	1- الدراسة الاستطلاعية الأولى
142	1-1 اختبار صدق الأداة (الظاهر-الاتساق الداخلي)
143	1-2 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى
145	2- الدراسة الاستطلاعية الثانية
145	1-2 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية
146	2-2 اختبار ثبات أداة الدراسة وفق معاملات الارتباط
148	ثانياً: المنهج المتبع في الدراسة
150	ثالثاً: أدوات جمع وتحليل البيانات
150	1- أدوات جمع البيانات
152	2- أدوات تحليل البيانات
163	رابعاً: خصائص عينة الدراسة وكيفية اختيارها
163	خامساً: مجالات الدراسة
163	1- المجال المكاني
163	2- المجال الزمني
	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية	
167	أولاً: عرض وتحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة
167	ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضيات
171	1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
185	2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
195	3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة
206	ثالثاً: نتائج الدراسة حسب الفرضيات
208	رابعاً: النتيجة العامة
212	الخاتمة
217	المصادر و المراجع

فهرس الجداول

فهرس المحتويات

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
-------	--------------	--------

01	توزع العينة الأولى بناء على العمر .	152
02	توزع العينة الأولى بناء على الخبرة	153
03	توزع العينة الأولى وفقا للمستوى .	153
04	الارتباط بين عبارات الاستبيان	153
05	توزع العينة الاستطلاعية الأولى وفق الجنس .	153
06	الارتباط بين محاور الاستبيان	153
07	توزع العينة الثانية وفق العمر .	154
08	توزع العينة الثانية وفق الخبرة .	154
09	توزع العينة الثانية وفق المستوى .	155
10	نسب ألفا كرونباخ	156
11	ارتبط Guttman و Brown-Spearman- بين المحاور	157
12	توزع العينة وفق الجنس.	157
13	توزع العينة وفق العمر.	177
14	توزع العينة وفق الخبرة.	178
15	توزع العينة بناء على النشاط	179
16	توزع العينة وفق المستوى	180
17	التجانس للعينة	181
18	درجة الرد على الفقرات	182
19	نتائج الإجابات لأفراد عينة الدراسة حول المحور الأول	183
20	المتوسط المرجح.	183
21	مقياس التحليل	183
22	نتائج الإجابات لأفراد عينة الدراسة حول المحور الأول	184
23	نتائج الإجابات لأفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني	195
24	نتائج الإجابات لأفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث	205

مقدمة

مقدمة:

تلعب الجامعة دوراً أساسياً في تطور الإنسانية و الأمم كليهما، فإلى جانب كونها مركزاً للتعليم والتعلم، تسهم الجامعات في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وتعتبر المساهم الرئيسي في صناعة المستقبل من خلال التعليم العالي والبحث العلمي، فالتكوين الجامعي يمثل الأساس الذي يبني عليه الفرد مستقبله المهني ويمنحه الأدوات اللازمة للمشاركة الفعالة في المجتمع، فهو يزود الطالب الجامعي بالمعرفة النظرية والعملية التي يحتاجها للعمل في مختلف المجالات، ويفتح أمامه أبواب الفرص المهنية ويعطيه المهارات الضرورية للتعامل مع تحديات سوق العمل، يوفر التكوين الجامعي بيئة تعليمية متنوعة تساهم في إثراء ثقافة الطالب، حيث يتعرض لمجموعة متنوعة من الأفكار والمفاهيم والمجالات العلمية المختلفة، مما يعزز مرونته الفكرية ويدعم قدرته على التكيف مع بيئات عمل متعددة.

لكن رغم أهمية التكوين الجامعي، فإن السوق العمل يشهد تحولاً مستمراً يتطلب من الأفراد تطوير مهاراتهم بمرور الوقت بما يتلاءم مع احتياجات الشركات والمؤسسات، ويواجه العديد من الخريجين صعوبة في التكيف مع متطلبات سوق العمل، وهو ما يبرز الحاجة إلى تكوين أكاديمي متوازن يعتمد على تطوير المهارات التطبيقية والعملية جنباً إلى جنب مع الجانب النظري، من هنا، تبرز أهمية تطوير البرامج التعليمية الجامعية بما يتماشى مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية، وتعزيز التعاون بين الجامعات وسوق العمل لضمان تأهيل الخريجين بشكل يتناسب مع احتياجات هذا الأخير، فالتكوين الجامعي يجب أن يكون موجهاً بشكل دقيق لسد الفجوة بين المؤهلات العلمية ومتطلبات الوظائف في السوق.

في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح الربط بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل أحد أهم المواضيع التي تحظى باهتمام واسع من قبل الأفراد والمؤسسات التعليمية والهيئات الحكومية. فالتكوين الجامعي يعد حجر الزاوية الذي يؤهل الطالب للاندماج في سوق العمل، حيث يساهم في توفير المهارات والمعرفة الأساسية التي يحتاجها الفرد للنجاح في مجاله المهني.

يُعد الربط بين التكوين الجامعي و سوق العمل من القضايا الأساسية التي تتطلب اهتماماً كبيراً من قبل المؤسسات التعليمية والاقتصادية على حد سواء. فالجامعات تعد المصدر الرئيسي لإعداد الأفراد وتأهيلهم للعمل في مختلف القطاعات، لكن مع تطور احتياجات سوق العمل بشكل مستمر، يصبح من الضروري أن يتواءم التكوين الجامعي مع هذه المتطلبات لضمان تحسين فرص الخريجين في الاندماج في سوق العمل بشكل فعال.

إن التكوين الجامعي هو جسر يربط الطالب بتحديات الحياة المهنية ويهيئه لدخول سوق العمل بمهارات ومعرفة متقدمة، وعلى الرغم من التطور المستمر لمتطلبات سوق العمل، إلا أن الجامعات يجب أن تستمر في تحديث برامجها الأكاديمية والعملية لضمان تزويد الطلاب بالأدوات المناسبة، يجب على الجامعات العمل على تحقيق توازن بين المعرفة النظرية والمهارات العملية لتعزيز جاهزية الخريجين لمواجهة تحديات سوق العمل المتطور والمتغير، وهذا ما خلصت إليه الدراسة الميدانية من خلال الاستبيان الموجه إلى عينة من خريجي جامعة المدينة، و عليه تم تقسيم دراستنا إلى خمسة فصول كالآتي:

الفصل الأول: تضمن تحديد إشكالية وفرضيات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، الأسباب العلمية العملية لاختيار الموضوع، بالإضافة إلى تحديد أهم مفاهيم الدراسة، وأخيراً المقاربة النظرية وعرض مختصر لأهم الدراسات السابقة المشابهة للموضوع.

الفصل الثاني: تم فيه التركيز على ماهية التكوين الجامعي ، والذي اشتمل على تعريف و وظائف و أهداف التكوين الجامعي و عناصر العملية التكوينية، ماهية التعليم العالي، مراحل تطور التعليم الجامعي منذ الاستعمار إلى يومنا هذا ، و أخيرا الجامعة و جودة التعليم العالي بالتطرق إلى مفهوم مفهوم جودة التعليم العالي و معايير جودة التعليم العالي.

الفصل الثالث: وتناولنا فيه سوق العمل من خلال العناصر التالية: ماهية مفهوم سوق العمل ، تناولنا فيه مفهوم و طبيعة سوق العمل و أنواعه و النظريات المفسرة له، مراحل تطور سوق العمل في الجزائر الذي تم فيه عرض مرحلة المخططات التنموية، مرحلة الإصلاح الاقتصادي ومرحلة الاستثمارات الأجنبية و الاقتصاد المفتوح ، سوق العمل و الإيديولوجيات الاقتصادية ، أساليب تخطيط سوق العمل ، مؤشرات سوق العمل.

الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة تناولنا فيه: الدراسة الاستطلاعية والعينة والمنهج وأدوات جمع البيانات، أدوات التحليل الكمي والكيفي، مجالات الدراسة

الفصل الخامس: تناولنا فيه عرض وتحليل النتائج الخاصة بخريجي الجامعة، ومن ثم مناقشة وتفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة، وتقديم النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول الإطار المنهجي لِلدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. أسباب اختيار الموضوع.

2. أهمية الدراسة.

3. أهداف الدراسة.

4. إشكالية الدراسة.

5. أسئلة الدراسة.

6. فرضيات الدراسة.

7. الإطار المفاهيمي للدراسة.

8. الاقتراب السوسيولوجي للدراسة.

9. الدراسات السابقة.

10. صعوبات الدراسة

تمهيد:

عادة ما تركز الدراسات في ميدان علم الاجتماع على إطار نظري أو إطار تصوري للبحث، يحوي تحديدا للمشكلة، وتوضيح أسباب اختيار الموضوع مع توضيح أهمية وأهداف الدراسة مما يجعل هذا الفصل كمدخل مفاهيمي يضبط مسار الدراسة من خلال تحديد الإشكالية لمعرفة العلاقة بين التكوين الجامعي للطالب الجامعي و سوق العمل، ولتوضيح المفهومين وتبيين العلاقة بينهم تم معالجة ودراسة مختلف الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، ومحاولة التطرق إلى مختلف العناصر والعمليات التي تساهم بدرجة أو بأخرى في تكوين الطالب الجامعي، هذا ما سيتم التركيز عليه في هذا الفصل.

1. أسباب اختيار الموضوع:

تختلف الدوافع و الأسباب التي تجر الباحث في أي تخصص علمي إلى اختيار موضوع معين لمعالجته وفق رؤية علمية يريد دراستها، هذه الأسباب يمكن حصرها في نوعين أساسيا وهما الأسباب الذاتية المرتبطة برغبة الباحث و إحساسه بالمشكلة ورغبة في معالجتها، وهناك أسباب موضوعية والتي تحدد معايير التي يتم اختيارها في معالجة الموضوع في إطار علمي موضوعي انطلاقا من الوصف والتشخيص لكي نتوصل إلى التفسير و الإيضاح بغية تفصي و استنباط أهم النتائج المتحصل عليها، بناء على ذلك، يمكن تلخيص هذه الأسباب كما يلي:

1.1 أسباب ذاتية:

يمكن البحث و الدراسة في كل مسألة تخص المجتمع بجميع أطرافه، و نتيجة لاختلاف و تباين وتشتت هذه

الأخيرة الدراسات الاجتماعية في مجتمعنا، مما يفتح أمام الباحث مجالا واسعا للبحث غير انه يجب عليه أن يراعي مجموعة من الشروط قبل الاختيار، و لهذا فان اختياري لهذا الموضوع كان في حدود إمكانياتي المعرفية و ما تراكم لدي من رصيد معرفي في علم الاجتماع خلال مساري التكويني الجامعي .

الموضوع يحمل في طياته مادة علمية محفزة لدراسته ، وهو بحث في إطار تقديم أطروحة الدكتوراه..

الميل نحو دراسة هذا النوع من البحوث في كل ما يتعلق بالتعليم العالي والبحث العلمي. وارتباطها بالمجال المتعلق بالتكوين، و سوق العمل من جهة أخرى.

نظرا لقلّة الدراسة التي تناولت موضوع تكوين الطالب الجامعي هذا ما جعل الدراسة تتناول هذا الموضوع لتعرف على واقع تكوين هذا الطالب، وفق ما يحتويه النظام من معارف علمية حسب التخصص، وكذلك استكشاف كل أنواع الخدمات و شتى الوسائل الجديدة في مجال التعليم العالي و التي تقدمها الجامعات الجزائرية حاليا.

2.1 الأسباب الموضوعية:

- تبيين الرابط بين التأهيل الجامعي و متطلبات سوق العمل.
- التشديد على ضرورة الاهتمام بالتكوين الجامعي ومواءمته لمتطلبات سوق العمل.
- معرفة كفايات تكوين الطالب الجامعي أثناء مسار التكوين.
- معرفة الصعوبات التي يتعرض لها الطالب الجامعي أثناء مسار التكوين.
- إبراز التطورات على المستوى الوطني المواكبة لعملية إصلاح المنظومة التعليمية في مجال ضمان جودة التعليم العالي.
- معرفة مدى تطبيق معايير ضمان جودة التكوين في الجامعة.
- التمييز بين سياسات التكوين و آليات التشغيل .
- تحديد إشكاليات التأهيل الجامعي في الوطن.
- تحديد مشكلات سوق العمل في الجزائر .

2. أهمية الدراسة:

1.2 الأهمية العلمية:

- تحليل العلاقة بين التأهيل الجامعي وسوق العمل.
- تحليل نظرة الخريجين الجامعيين للعملية التكوينية.
- تقييم العلاقة بين المؤسسة الجامعية و مؤسسات سوق العمل
- تقويم العلاقة بين برامج التعليم العالي و متطلبات سوق العمل و تغيير نظام التأهيل العالي.

2.2 من الناحية العملية:

- الإحاطة بمضمون محتوى برامج التعليم العالي و مدى تناسقها مع السياق الاقتصادي.
- دور برامج التكوين في إكساب الخبرات والمهارات اللازمة لشغل منصب عمل ما.
- معرفة مدى تطابق الأهداف المسطرة من طرف الهيئات المكلفة بالتكوين مع ما هو موجود على أرض الواقع.
- البحث في أسباب الفجوة بين التكوين الجامعي ومؤسسات سوق العمل
- إبراز أهمية الموازنة والتخطيط بين التكوين الجامعي وسوق العمل.
- إبراز أهمية الجودة و دورها في التخطيط بين التكوين الجامعي و سوق العمل.
- تقديم تحليل معمق لواقع تكوين الطالب الجامعي على مستوى الجامعة والصعوبات التي تواجهه في الإنجاز العلمي.

3.أهداف الدراسة:

- يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:
- توضيح العلاقة بين التكوين الجامعي و سوق العمل.
- التعرف على مدى أهمية التنسيق في محتوى البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل .
- الكشف عن المعوقات التي تواجهها الجامعة في تزويد سوق العمل بكفاءات و قدرات تتماشى مع متطلباته
- معرفة مستوى انفتاح الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المحيط الاجتماعي والاقتصادي التي توفر فرص العمل لخريجي التكوين الجامعي .
- التعرف على أهمية العلاقة بين ديناميكية التكوين وتسارع القدرات التنافسية .
- الوصول إلى بعض المقترحات والرؤى التي تمكن خريجي الجامعات من المنافسة في الأسواق وتحقيق التوازن بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل .

4.إشكالية الدراسة:

يعد سوق العمل واحدا من أهم المكونات الرئيسية في الاقتصاد في كافة الاقتصاديات العالمية ومع التحولات المستمرة في سوق العمل، تتسارع التطورات التكنولوجية والتحولات الديموغرافية، مما يفرض تحديات وفرصا على الاقتصاديات العالمية حيث يلعب سوق العمل دورا حاسما في تحديد مسارات النمو الاقتصادي، ولذلك يتطلب الأمر رؤية إستراتيجية لتحسين الأداء العام.

تأثير تطورات سوق العمل على النمو الاقتصادي يظهر من خلال عدة جوانب، أحدها هو التحسين المستمر لمهارات العمالة. بفضل التكنولوجيا، ليصبح التدريب وتطوير المهارات ذا أهمية خاصة

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

لضمان توافق العمالة مع متطلبات سوق العمل الحديث ، من جانب آخر، يشكل التغيير في نمط العمل والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي تحديات جديدة. يتعين على الحكومات والشركات تبني استراتيجيات مبتكرة لتعزيز الروافد البشرية وتشجيع على ريادة الأعمال.

تسعي البلدان لتوفير توازن في سوق عملها وذلك بالتخطيط في القوى العاملة على المستوى الكلي، و مواءمة كل من العرض والطلب من حيث الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة) والزمان والمكان. وهذه الملائمة هي بالضرورة مستقبلية، وبالتالي فهي تحتاج إلى دراسة كل من العرض الحالي ومحدداته واتجاهاتها والطلب الحالي ومحدداته واتجاهاتها. وبإجراء الحسابات اللازمة لكل من العرض والطلب المستقبليين يمكن حصول التوازن التلقائي وهو نادر أو ضرورة اتخاذ خطوات معينة في جانبي العرض والطلب وخصوصا عرض المؤهلات لكي تتلاءم سوق العمل المستقبلية مع الإسقاطات الاقتصادية أو التنموية للبلاد.

يعتبر سوق العمل المكان الذي يتم فيه البحث عن مناصب شغل من طرف أفراد المجتمع، ممثلا بذلك حلقة وصل بين طالب العمل والمؤسسات الاقتصادية، والجزائر كغيرها من الدول العربية أصبحت تولي أهمية بالغة لسوق العمل في السنوات الأخيرة، محاولة بذلك الخروج من قوقعة الاقتصاد الخاص بالنفط والمنتجات النفطية، باعتبار أن اقتصاد الجزائر يتمثل في قطاع المحروقات بنسبة كبيرة؛ لهذا فقد سعت لمحاولة توفير بيئة جديدة تحوي سوق عمل جديد و ذلك من خلال التحفيز على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، فضلا عن تنويع الصادرات خارج قطاع المحروقات، و على الرغم من الجهود المبذولة قد نجد أن هناك خلا بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر، وهو ما قد نتج عنه فائض في خريجي الجامعات وأصبحوا بدورهم مهددين بشبح البطالة

قد يثير واقع بنية سوق العمل في الجزائر ثلاثة تحديات مهمة يمكن أن تكون وراء ظهور توترات اقتصادية و اجتماعية، ويمكن إجمال تلك التحديات في النقاط الثلاث التالية: تحدي رفع قابلية التشغيل بالنسبة للشباب و خصوصا حاملي الشهادات، تحدي ديناميكية قطاع النشاط غير الرسمي، وتحدي نوعية الشغل.

إن تحقيق هذه الأهداف يستدعي من الدولة ممثلة في أجهزتها الحكومية أن تبني سياسات وخطط استراتيجيات تمكنها من ذلك من خلال العمل على إنشاء، و تشييد المزيد من المؤسسات الاقتصادية كالمصانع والمركبات الإنتاجية، البنوك، المؤسسات الاجتماعية كالمساجد والمدارس القرآنية ، المدارس،و الثانويات، والمعاهد والجامعات ودور الرعاية الصحية وأهمها المستشفيات... وتوفير الإمكانيات المادية كالأدوات ووسائل العمل، تكنولوجيا العمل، و الوسائل البشرية المؤهلة والقادرة على لإنجاز مختلف المهام والأنشطة بفعالية وكفاءة وتحقيق الأهداف المحددة.

إن توفير اليد العاملة المؤهلة والقادرة على شغل مختلف المناصب العمل المتوفرة بمختلف المؤسسات المتوفرة على مستوى الدولة سواء كانت اقتصادية عمومية أو خاصة، مؤسسات الخدمة العمومية، هو من مسؤوليات المؤسسات المتخصصة، مثل مراكز التدريب المهني المختلفة، العامة و الخاصة ، و المعاهد و الجامعات، الجامعة تحديدا تعتبر من أهم المؤسسات التكوينية علي المستوى العالي والتي لها مجموعة أهداف وأهمها تكوين اليد العاملة المؤهلة في جميع التخصصات المتوفرة في سوق الشغل.

يعتبر التعليم ركيزة أساسية في عملية التنمية، و نجاح هذه العملية في أي مجتمع يعتمد بشكل كبير على كفاءة النظام التعليمي في ذلك المجتمع، تعد الجامعة، بوصفها ركيزة أساسية في هذا النظام، فهي تقوم بنشر المعرفة وإنتاجها.

تصبوا الجامعة إلى تخريج طالب كفؤ ذو معارف ليصبح إطارا في المستقبل يعول عليه في الرقي بالمجتمع نحو الأفضل، لذا وجب عليها أن تكون في مستوى الدور المنوط بها وتتكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ من حين إلى آخر من الناحية العلمية والتكنولوجية والاقتصادية.

إن المتتبع لحركة التعليم العالي وتطوره في الجزائر منذ نشأته يلاحظ التوسع الكبير من حيث الكم الهائل من الهياكل الجامعية وكذا تزايد أعداد الطلبة الجامعيين من عام إلى آخر، ورغم هذا التطور الذي يعرفه التعليم العالي، إلا أن الأهداف الكبرى للسياسة التعليمية لم تتحقق بعد، بسبب صعوبة الاندماج في سياق التنمية والتفاعل مع متغيرات الواقع المحلي والإقليمي والعالمي، ولا أدل على ذلك من ارتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعة.

لقد عرف التعليم العالي انتقالا من النظام الكلاسيكي القديم و اندماجه في النظام الجديد المعروف بنظام ل. م. د ، الذي أتى كبديل عن النظام السابق لإحداث نقلة نوعية في الجامعة و تمكينها من مكانة بارزة و خاصة بها، و جعلها في مكان يسمح لها بالتوافق مع المتغيرات المحلية و العالمية ليحقق التكوين الجامعي ربطا بين بيئة التكوين و مادتها المعرفية، و بين العمل و الكفاءات المهنية المطلوبة لأدائه، لهذا عملت الوزارة الوصية على إيجاد سبل التعاون بين الجامعة و مختلف المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية بهدف إقامة شراكات معها، بما يضاعف فرص إجراء التدريب و التربصات في الوسط المهني و يعزز تشغيل الخريجين الجامعيين.

يعد التكوين في مؤسسات التعليم العالي المهمة الرئيسة للجامعة وهو محور مهام المؤسسة الجامعية، وكون الجامعة أحد أهم مؤشرات تقدم الدول ورقي المجتمعات لهذا لا بد لها من تحمل مسؤولياتها ومحاولة الرفع من جودة الخدمة التعليمية المقدمة، ف ضمان جودة التكوين يشكل أساس لا بد من أخذه بعني الاعتبار كونه مرتبط بجميع أنواع التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث ذكر في المرجع الوطني انه من الضروري وضع إستراتيجية للمؤسسة الجامعية في مجال التكوين تأخذ في اعتبارها كافة العوامل بما في ذلك البيئة المحيطة التي تعمل فيها الجامعة وذلك لارتباط أولويات التكوين بخطط التنمية ومتطلبات سوق العمل لما يقدمه من حلول وعليه لا بد أن نولي اهتمام كبير للتكوين عبر مؤسسات التعليم العالي و التي لا يمكنها بلوغ هذا الهدف إلا عبر الالتزام بمتطلبات المرجع الوطني الجديد لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية .

المعايير المعتمدة في فحص وتدقيق مدى التزام الجامعات الجزائرية بتطبيق متطلبات المرجع الجديد للجودة تؤكد أن الوزارة الوصية أدركت ضرورة عملية التكوين، وفي هذا الإطار بذلت الجزائر مجهودات في السنوات الأخيرة لمواكبة متطلبات تطبيق مفاهيم ضمان الجودة في التعليم العالي ومحاولة وضع مؤشرات ومعايير تسمح بقياس مدى جودة الخدمة التعليمية في مختلف الميادين المتعلقة بمهام الجامعة الجزائرية، والمعروف أن مفهوم ضمان الجودة في التعليم العالي هو عملية تهدف إلى الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي من خلال تنفيذ الامتثال للمعايير القياسية للتدريس، البحوث والتنظيم والإدارة والتقييم.

الجامعة صرح حضاري هام، فهي كيان اجتماعي تسعى مختلف الدول من خلال تنميتها لتحقيق تنمية المجتمع في مختلف المجالات، ذلك أن دور الجامعة لم يظل يقتصر على التكوين المعرفي فقط للطالب، بل تخطى ذلك إلىوظيفتين أخرتين، تمثلتا في البحث العلمي وخدمة المجتمع، فمن خلال تكوينها للطالب معرفيا، وقيامها بالبحث العلمي بدراستها لمختلف المستجندات من أجل فهم أفضل للواقع وتشكيل صورة أوضح عن المستقبل، تمارس وظيفتها الثالثة من خلال هاتين الوظيفتين والتي تتمثل في خدمة المجتمع ، هذه الوظيفة التي صارت هدفا أساسيا للجامعات على رأسها الجامعة الجزائرية.

فالمواءمة بين مخرجات الجامعة المعرفية والبشرية ومتطلبات سوق العمل من مؤهلات معرفية ومتطلبات بشرية، مطلب أساسي تسعى مختلف المجتمعات لتحقيقه، والجزائر بدورها سعت لذلك فقامت بعدة إصلاحات جذرية" خاصة في ظل ظهور مشكلة بطالة الخريجين وذلك بسبب غياب تخطيط حقيقي من قبل وزارة التعليم العالي لاحتياجات وتوجهات السوق المحلي وتعدد الأقسام الجامعية وتوسعها، بحيث أصبحت الجزائر تعاني من مستويات بطالة غير مسبقة لخريجها في مختلف القطاعات¹.

ولقد قامت الدولة الجزائرية في سبيل تخطي هذه المشكلات "باستحداث هيئات جديدة لتوفير فرص العمل، وجميع هذه الهيئات تنصب في هدف وغاية واحدة، وهي مساعدة ودعم تشغيل الشباب، ومحاربة البطالة والفقر والنهوض بالدولة الجزائرية من أجل التنمية، مثل فتح فرص عمل بعقود ما قبل التشغيل ومشاريع المقاولاتية.

مسار الجامعة الجزائرية في الآونة الأخيرة يجعلنا في حاجة ملحة إلى دراسة واقع تكوين الطالب ضمن النظام الجديد، و إبراز علاقة مخرجات الجامعة وسوق العمل من خلال تمكين الطالب الجامعي من الاندماج المهني والاجتماعي ، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة فيما يلي: ما هي العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل؟

5. أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما طبيعة العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- هل يتوافق حجم مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل؟
- 2- هل البرامج التكوينية تتماشى مع نوعية مناصب العمل؟
- 3- ما تأثير جودة التعليم العالي في الأداء الوظيفي لخريج الجامعة؟

6. فرضيات الدراسة:

6.1 الفرضية العامة

هناك ارتباط متواصل و مستقر بين تكوين الطالب الجامعي وسوق العمل.

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص197.

2.6 الفرضيات الثانوية

- 1- حجم مخرجات الجامعة يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- 2- البرامج التكوينية تتماشى مع نوعية مناصب العمل.
- 3- جودة النظام التعليمي تسهم في الأداء المهني الحسن لمخرجات الجامعة.

7. الإطار المفاهيمي للدراسة

1.7 مفهوم التكوين:

التعريف اللغوي: كون الشيء يعني: أوجده وأنشأه و صنعه¹.

و يطلق عليه في اللغة الفرنسية باسم: Formation ، و هو اكتساب المعارف المتخصصة في سياق المجال التربوي أو الثقافي².

التعريف التقني: بسبب تعدد الجوانب العديدة للتكوين ، لذا حاول عدد من الباحثين ضبط معانيه وفق مجموعة من التحديدات التي نلخصها في التعاريف التالية:

- يعرف **دي مونتومولان** التكوين بأنه: «يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك البالغين في أنشطة ذات طابع مهني»

- بينما يضيف **فيري** بأن التكوين: «يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص: فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير، والإدراك، والشعور، والسلوك»³

التعريف الإجرائي:

التكوين هو عملية هادفة، وموجهة تهدف إلى إكساب الطالب الجامعي مهارات وقدرات و توسيع نطاقه المعرفي، و هذا باستخدام أساليب و أدوات تعليمية، لتسهيل عملية الدخول و الاندماج في محيط العمل، و التصدي لكل الأزمات والمشاكل المتعلقة بالواقع المعاش الوظيفي و اليومي.

2.7 مفهوم الطالب الجامعي :

معناه: الراغب بالشيء، الباحث عن مطلبه، المطالب بالتأثر، تلميذ المدرسة⁴.

التعريف الاصطلاحي: يعد الطالب أحد مدخلات إدارة البيئة للتعليم والتعلم بل أهم التدخلات العلمية التربوية فبدون الطالب لن يكون هناك فضل أو تعلم⁵.

يعرف الطالب الجامعي على أنه شخص سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية، بشقيها العام والتقني إلى الجامعة وفق التخصص يخول له الحصول على الشهادة؛ إذ إن

¹ فؤاد إفرايم البستاني، منجد الطلاب، دار المشرق ، بيروت، ط 31، 1986، ص 662.

² - Pluri -dictionnaire ,Librairie Larousse , Paris,1977,p569, .

³ بو عبد الله لحسن، تقييم العملية التكوينية بالجامعة، كتاب الرواسي، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، ط1، باتنة 1993 ص 302

⁴ قاموس معاني الأسماء

⁵ حسن شحاتة، التعليم الجامعي و التقويم الجامعيين النظرية و التطبيق، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب، ط1، مصر، 2001، ص 91.

للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم مع ميولاته ومستواه ومعدل قبوله ومستواه ومعدل قبوله، ويعتبرا لطالب أحد أهم العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية والتعليمية طيلة التكوين الجامعي يمثل عدديا النسبة الغالبة في المؤسسة التربوية والتعليمية طيلة التكوين الجامعي.¹

التعريف الإجرائي: هو الذي يلج الجامعة من اجل اكتساب المعلومات و الخبرات و المعارف التي تمكنه من الحصول على شهادة تؤهله لتولي مكانته المجتمعية المرموقة و المهمة.

3.7 مفهوم الجامعة:

التعريف اللغوي: جمع المتفرق و لم بعضه للبعض الآخر، الجامعة" تستعمل في جمع الأمور الحسية والمعنوية، نقول: كانت جامعة، و مسألة جامع ومسجد جامع، وقدر جامعة وجامع وجمعها جوامع، ويأتي جمع جامعة بجامعات وهي المشهورة².

التعريف الاصطلاحي: هي مؤسسة تعليمية ينظم إليها الطالب لمتابعة دراسته العليا بعد إكمال دراسته بالمدرسة الثانوية وهي أعلى مؤسسة تعليمية في التعليم العالي، وتطلق أسماء أخرى على الجامعة وبعض المؤسسات التابعة لها، مثل الكلية،المعهد، الأكاديمية، ومجمع الكليات التقنية، المدرسة العليا، وهذه الأسماء تختلف من بلد لآخر³.

التعريف الإجرائي: الجامعة هي المحيط الذي يكتسب فيه الطالب الجامعي الخبرات والمعرفة والتكوين تتفاعل فيه عناصر العملية البيداغوجية لتحضير و تكوين خريج جامعي ذو كفاءات و معرفة علمية يحتاجها المجتمع للتطور والتنمية، لها استقلال مالي و ذات سيادة، تهدف إلى رقي المجتمع و تقويته، من خلال ما تقدمه من تطور معرفي و استثمار في رأس مال بشري يساهم في تطوير للمجتمع، و كانت الدراسة في ولاية المدية (خريجي جامعة يحي فارس).

4.7 مفهوم سوق العمل:

التعريف اللغوي: هو سوق لعرض العمل، والطلب عليه.

التعريف الاصطلاحي: يعرف على انه المجتمع الذي يضم أصحاب العمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى، أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة⁴.

و يعرف أيضا: بأنه عبارة عن فكرة مجردة تستعمل كمقاربة لفهم قضية التشغيل والبطالة، إذ يعين له موقعا اقتصاديا يباع فيه كميات كبيرة من المصالح والمهارات والقدرات بسعر ما، ولا يعني بالضرورة مكانا جغرافيا محددا، وغالبا ما يكون فضاء افتراضيا، فسوق العمل في النسق أو النظام الرأسمالي يسهم

¹فضيل دليو، وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، د قسنطينة، 2006، ص 226.

²ابن منظور، لسان العرب، المجلد، 3ط، 1 بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر، 3ط، 2008، ص 238.

³هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، أفنان عبد علي الأسدي، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الورقة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص 62.

⁴بو الهشاش نجاح، التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة. ملتقى وطني بعنوان سياسة التشغيل ودوره في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13 و 14 أبريل 2011، ص 6

مع المؤسسات المرتبطة به والسلوكيات الفردية فيه بتشكيل ثمن العمل وتأسيس توازن بين عرض وطلب العمل، وبالتالي يتميز سوق العمل بالآلية التي تتحقق من خلالها هاتين الوظيفتين، حيث يتم تحديد الأجور أولاً من جهة و فروقاتها النسبية، ثم حركة اليد العاملة ثانياً.¹

التعريف الإجرائي: يعرف سوق العمل على انه المجال الذي يتوجه إليه خريجي التكوين الجامعي بعد تخرجه و حصوله على الشهادة الجامعية من اجل الحصول على منصب عمل يناسب تكوينه في القطاع العام أو الخاص.

5.7 الجودة في التعليم:

هي الترتيب والتنظيم و التطبيق و المراقبة حسب أنظمة مدونة موثقة تقود إلى تحقيق رسالة المؤسسة التعليمية في بناء الإنسان من خلال تقديم الخدمة التعليمية المميزة وأنشطة بناء الشخصية المتوازنة.²

و تعرف أيضا بأنها هي العملية التي من خلالها يمكن رفع مستوي القائمين بالتدريس والنظام الأكاديمي في الكلية، بناء على توقعات الطلاب، من خلال عملية منهجية محكمة تهدف إلى حل المشكلات ، و بالتالي يتمكن القائمون بالتدريس والطلاب من تطوير جودة التعليم.³

التعريف الإجرائي: الجودة هي كل الوسائل والأساليب التي تعتمد عليها الجامعة في شتى المجالات و الجوانب من اجل الاستثمار الأمثل و الجيد في الطالب الجامعي والذي يصبح فيما بعد خريج ذو كفاءة متميزا بعلم و معرفة، و يعتمد عليه في تقدم المجتمع في مختلف و شتى المجالات و النواحي الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية....

6.7 تعريف خريج الجامعة:

التعريف اللغوي: هو الذي يطلب و يرغب في العلم، يكون متدرجا في المرحلة الجامعية، وجمع طالب وطلبة، طالب الجامعة، و الطالب من يطلب أمر ويسعى لتحصيله.

التعريف الاصطلاحي: هي تلك الفئة الطلابية التي تخرجت من الجامعة بعد أن استكملت تعليمها الجامعي، متحصلة على شهادة علمية في تخصص ما، مهما كان نوع المؤهل العلمي (ليسانس-ماستر-دكتوراه)، تمكّنها من إيجاد عمل سواء كان مؤقتاً أم دائماً.⁴

التعريف الإجرائي: يعرف من وجهة نظرنا الطلبة الجامعيين الذين أكملوا مشوارهم العلمي من خلال تحصيلهم على دبلوم بعد تزودهم بمعارف و خبرات يمكنهم هذا من تطبيق ما تعلموه على أرض الواقع في حين توفر فرصة الحصول على عمل في عالم الشغل.

¹ جبلي فاتح، دراوات وحيد، تداعيات ضغوط سوق العمل على مسار العمل في المؤسسة العامة-دراسة اجتماعية اقتصادية في مؤسسة اسمنت تبسة. مجلة المعيار ، المجلد 25، العدد 02، 2021، صفحة 356.

² صديق عفيفي: الجودة الشاملة في الجامعات ، كلية التجارة، بنها، مصر، د ط، 1997، صفحة 10 .
³ مصطفى السايح محمد، الجودة-جودة التعليم-إدارة الجودة الشاملة (رؤية حول المفهوم والأهمية) ، جامعة الإسكندرية، د ط، 2000 ، صفحة 03 .

⁴ سمايلي محمود، معوقات الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي. مجلة العلوم الاجتماعية ، د ط، 2015 ، ص210.

7.7 مفهوم التكوين الجامعي: تتباين المفاهيم لهذا العنصر وقد تم تحديدها في الآتي :

يعتبر التأهيل أداة لإكساب الأشخاص القدرات والمهارات المهنية اللازمة، بهدف تمكينهم من أداء مهامهم الوظيفية بأفضل شكل وفي أقصر وقت ممكن¹.

ويعرفه Ferry بأنه فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص، فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك والشعور والسلوك².

كما يعرف التكوين كذلك على أنه عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية أو وظيفة، وهدفه اكتساب معارف وخبرات من أجل رفع المستوى، فهو وسيلة لإعداد الكفاءات القادرة على العمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الإطار المنهي، ليغير المستوى المعرفي من جهة بتنميته وتزويده بالمعارف المطلوبة، ومستوى المهارات وكذلك السلوكيات من جانب آخر³.

التعريف الإجرائي: يعتبر التكوين الجامعي عملية تأهيل خريج جامعي، مشبع بأفكار وخبرات ومعارف علمية تؤهله للقيام بدور مشرف في تنمية المجتمع، وذلك بتطبيق المعرفة النظرية التي تلقاها ودرسها ميدانيا في مختلف الميادين و المجالات السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية والإدارية.

8.7 المقولاتية

التعريف اللغوي:

من الصعب جدا شرح هذا المفهوم، حيث تلقى الباحثون في علم الإدارة و علم الاقتصاد تحديات كبيرة في شرحه و تحديده ضمن إطار موحد، مما أدى إلى تعدد التعريفات، واختلافها جراء المرجعيات الفكرية، لكنها ظهرت المقولاتية entrepreneurial و المشتقة من Entrepreneur لأول مرة في فرنسا في القرن (16) بالرغم من وجوده قديما، والإنجليزية فهي Entrepreneurship، بينما لا يوجد مرادف دقيق للمقولاتية في اللغة العربية.

التعريف الاصطلاحي:

هي روح المبادرة، و ابتكار الأعمال، وهي ظاهرة تتطلب مختلف التخصصات العلمية⁴ بمعنى عدم انتمائها لمجال فكري أو علمي خاص، بل "تشمل جميع التخصصات عالم الريادة «ما يجعل عالم الريادة» مفتوح على مختلف الهيئات وتحت تكوينات مختلفة"، وبالتالي منح الفرص لجميع التجارب الإبداعية، والجديدة في مختلف المجالات للولوج في عالم ريادة الأعمال.

¹ اقضي رباب، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، . باتنة -الجزائر، 2009 د ط ، ص 33.

² جبلي فاتح، دراوات وحيد، مرجع سبق ذكره، ص76.

³ أبو عبد الله، حسن، و مقداد محمد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية. ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ، 1998

لكن هناك من يعرف المقاولاتية ضمن حقل التنظيم للمشاريع في سوق العمل ضمن منظور شامل، ومفتوح بهدف إعادة هيكلة النسق الاجتماعي، وإدماج الشباب في عالم الشغل وهو ما ورد في قاموس websters 1998 الذي عرف الريادي على أنه «الشخص الذي يستطيع تنظيم إدارة المخاطر في الأعمال»¹ ويبقى تعريف المقاولاتية يختلف باختلاف التخصصات الفكرية، مما يعزز مجال البحث، والدراسة والإشكاليات المطروحة ضمن هدف واحد يحقق التنمية الاقتصادية الشاملة و المستدامة.

كما تعرف المقاولاتية عل أنها «عملية إنشاء منظمات جديدة أو تطوير منظمات قائمة و هي بالتحديد إنشاء أعمال جديدة أو استجابة لفرص أخرى»، وجب التخطيط الجيد للمشروع لتفادي فشله، لكن تختلف ريادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه هذه المنظمة الناشئة، و تتراوح ريادة الأعمال بين شركات فريدة" ما يفتح مجال فرص العمل، بينما Maclelland 1691 David يعرف الريادي على أنه "شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء و رغبة شديدة في إضافة شيء للحياة"، كما "تسعى المشاريع الرائدة مع الحصول على تمويل إما رأس المال المخاطر، أو المستثمرين المشاركين، وذلك إما لزيادة رأس المال أو لبدء المشروع الجديد"²و يتم ذلك من خلال التوجه إلى الحاضنات كونها آليات دعم إنشاء المؤسسات بمختلف أحجامها، و تتولى مسؤولية المتابعة المالية، والإدارية، بالإضافة إلى توفير التوجيه والإرشاد و المتابعة الدائمة لرائدي الأعمال الجدد³.

التعريف الإجرائي: هو العمل على الإبداع الابتكار عبر ترتيب و تعديل الأدوات الاقتصادية والاجتماعية و الاستثمار في الإمكانيات المتاحة، وهي نمط من السلوك يجمع بين العديد من القواعد والمبادئ الممكن اكتسابها أو تعلمها وتطبيقها فيما بعد بانتظام عرفت أنها حقل أكاديمي يسعى لفهم كيف تنبثق و تظهر الفرص التي من خلالها يمكن تجسيد فكرة مشروع، أو منتج، أو خدمات أو حتى كيان يتم من خلاله توفير و تقديم خدمات قيمة للمجتمع.

9.7 مفهوم عرض العمل: يشير إلى إجمالي القوى العاملة الموجودة في السوق، و يعبر عن الجهد المتاح فعلا، أي الأفراد المستعدين للعمل خلال وقت محدد، و يضم قسم من العدد الكلي للمستوطنين البالغ سنهم ما بين 15 و 65 سنة و القادرين على العمل ما عدا القصر⁴.

10.7 مفهوم الطلب على العمل: يعني رغبة أصحاب المشاريع في الحصول على خدمات العمال من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويمثل الطلب على اليد العاملة على مستوى الإجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند مستوى أجر حقيقي معين. ويتميز الطلب على العمل بكونه ناتج عن الطلب على السلع والخدمات التي يقدمها العامل، وأن صاحب العمل يهدف إلى استأجار العمال بهدف إنتاج السلع والخدمات و ليس لطلب اليد العاملة⁵.

7-11 مفهوم البطالة:

التعريف اللغوي:

¹ عامر خربطولي، ريادة الأعمال و إدارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2018، حظر الاشتقاق CC، BY-ND-4.0 ص12

² <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.ar>

³ عامر خربطولي، ريادة الأعمال و إدارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، سبق ذكره، صفحة 10،

⁴ محمد طاقه، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008، ص47.

⁵ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص31.

أصل الكلمة هي من الفعل "بطل"، و تعني غير نافع أو زال حقه والبطل (الشخص العاقل عن العمل) يعني أنه فقد حقه وصلاحيته.¹

التعريف الاصطلاحي:

"التعطل و التوقف الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة، ورغبتها في العمل والإنتاج."²

التعريف الإجرائي: البطل هو الخريج الجامعي القادر على العمل الراغب و الباحث عنه، و لكنه لا يجد سبيل لذلك.

12.7 - مفهوم التدريب:

التدريب هو تجهيز الشخص لأداء مهمة محددة عن طريق منح المهارات و الخبرات الضرورية التي تجعله جديراً بهذا العمل و كذلك إكسابه المعارف و المعلومات المستجدة عليه لزيادة الفعالية و الكفاءات لتعزيز القدرات الإنتاجية داخل المنظمة.³

13.7 - مفهوم البحث العلمي:

يتجزأ إلى جزأين:

أ- **البحث:** "إنفاق الجهد في قضية ما" ويعرف كذلك بأنه الطلب أو التفتيش أو التقصي عن الحقيقة" ويمكن تعريفه "بالصبر والجد والمثابرة"⁴

ب- **العلم:** يعني المعرفة والدراية وإدراك الحقائق مفصلة أو معمقة لكشف حقيقة جديدة أو التأكد من حقيقة قديمة مبحوثة و إضافة شيء جديد لها.⁵ و بذلك يكون تعريف البحث العلمي بأنه:

"عملية فكرية منظمة يقوم بها أشخاص أو شخص يسمى الباحث من أجل تقصي الحقائق في مسألة أو مشكلة معينة تسمى موضوع البحث بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى منهج البحث و ذلك بهدف التوصل إلى حلول ملائمة و نتائج قابلة لمعالجة المواضيع و الإشكالات المشابهة لسابقتها تعرف بما يسمى نتائج البحث."⁶

14.7 - مفهوم نظام ل م د:

تشير هذه الحروف إلى: ليسانس، ماستر و دكتوراه.

يعتمد هذا النظام في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل واحدة منها بشهادة جامعية.

¹ زين بن محمد الرماني، البطالة، العمل و التشييد من وجهة نظر الاقتصاد الإسلامي، دار طويق للنشر و التوزيع، الرياض، ط1، 2001، صفحة 13.

² خالد الوزني، أحمد الرفاعي، أسس الاقتصاد الكلي ببيان النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، صفحة 162.

³ حسن حلي، تأهيل العامل، كويادات لبنان، ط2، 1982، صفحة 25.

⁴ نجاه بوساحة، دور البحث العلمي في التنمية، رسالة ماجستير علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، د ط، 2005، صفحة 37.

⁵ عبيدات ذوقان عدس عبد الرحمان، البحث العلمي مفهومه أساليبه، دار مجدلاوي، الأردن، د ط، 1983، صفحة 15.

⁶ عبد الفتاح خضر، أزمة البحث العلمي في الوطن العربي، معهد الإدارة العامة السعودية، ط1، 1981، صفحة 11.

- **المرحلة الأولى:** يقصد بها شهادة البكالوريا +3 سنوات وتتوج بشهادة الليسانس تتكون من درجتين:
- **تكوين قاعدي:** متعدد الاختصاصات يمتد من سداسي إلى أربع سداسيات ويخصص لإكتساب المبادئ الأساسية للتخصصات والتعرف على المنهجية الجامعية.
- **تكوين إختصاصي:** وهو نوعان: أكاديمي ومهني. الأول يمنح في نهاية مسار الليسانس للالتحاق مباشرة بالدراسات الجامعية مدتها أطول وتخصصها أدق وتمنح وفق كفاءات ومعايير محددة والثاني يمنح في نهاية مسار الليسانس للإندماج في سوق العمل.
- **المرحلة الثانية:** بكالوريا +5 سنوات وتتوج بشهادة الماستر وتمنح للطلاب تأهيلين:
- **تأهيل مهني:** يتميز بإكتساب اختصاص عال في حقل التخصص (ماستر مهني).
- **تأهيل البحث:** يتميز بالتحضير للبحث العلمي والإعداد للنشاط البحثي في القطاع الجامعي (ماستر بحثي)
- **المرحلة الثالثة:** بكالوريا +8 سنوات وتتوج بشهادة الدكتوراه ويضمن هذا التكوين تعميق المعارف ضمن التخصص¹.

8 الاقتراب السوسيولوجي للدراسة:

تعتبر المقاربة النظرية مرجعية أو خلفية نظرية أو اتجاها فكريا يستند عليها الباحث أثناء البحث العلمي، إذ يتم من خلالها تصور موضوع الدراسة في قالب نظري، ومنح الباحث ترسانة مفاهيمية يستطيع من خلالها رسم مسار البحث وتفسير نتائجه في ضوء مسلمات النظرية المتبناة.

فالمقاربة البحثية تعد طريقة بحث وتقنية تتضمن تصميم البحث ومخرجاته، فهي ليست مجرد أداة لتحليل البيانات فقط، بل تشمل كل جوانب البحث انطلاقا من اختيار سؤال البحث وانتهاء بالإجابة عنه².

موضوع الدراسة هو الذي يوجه الباحث نحو اختيار المقاربة النظرية التي سوف يعتمدها في دراسته، بالإضافة إلى ذلك، هناك اعتبارات أخرى مثل خلفية الباحث المعرفية، و الدراسات السابقة ذات العلاقة أو التي تناولت جوانب مشابهة لموضوع البحث الحالي أو اقتربت منه، زاوية النظر لموضوع الدراسة الحالي من طرف الباحث. الخ وبما أن موضوع دراستنا الحالية يدور حول التكوين الجامعي و سوق العمل فيمكن حصر الدراسة الحالية من زاوية وظيفية الجامعة –المنتجة للتكوين الجامعي بوصفها جزء منه، وما يناط بها من وظائف في سبيل تلبية حاجيات المجتمع كنسق كلي واستقراره.

تسهم وظائف الجامعة في تدعيم العلاقة بينها وبين المجتمع، وكان التدريس والبحث العلمي هما الوظيفتان الرئيسيتان للجامعة، ثم أصبحت الجامعة تقوم بخدمة المجتمع على اعتبار أن الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية عالية لا بد أن يكون لها صلة قوية بالمجتمع، وبالتالي أصبحت من الوظائف التي تمارسها الجامعة والتي لاقت موافقة اجتماعية، من شأنها أن تساهم في تطوير اقتصاد المجتمع و توفير اليد البشرية التي تزوده بما يحتاج إليه من خدمات ، وما يحتاج إليه من خبرات في معاونته للتغلب على مشكلاته الاقتصادية، وتنمية ما يحتاج إليه من مهارات وقيم اقتصادية، بتزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة

¹وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، الجزائر، د ط ، 2004، صفحة 03.

² سوتير يوس سارانتاكوس، البحث الاجتماعي، تصرف: شحدة فارغ، المركز العربي للأبحاث ، لبنان، ط1 ، 2017،،صفحة 239.

المدربة تدريباً يتناسب وطبيعة تغير المهن، و هذا بتدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية، مثل مكافحة الأمية، الإدمان، نشر الوعي الصحي وغيرها، وتكوين عقلية واعية لمشاكل المجتمع عامة والبيئة المحلية خاصة، بربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة. من خلال الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع المحلي.

تشكل نسق المفاهيم المترابطة فيما بينها ترابطاً منطقياً، إطاراً نظرياً قادراً على تحليل الواقع الاجتماعي. وعليه فإن سوق العمل يشكل مفهوماً لمقاربات نظرية مختلفة منها: ما يندرج ضمن البرادغم الشمولي-الكلياني- القائم على الحتمية الاجتماعية، ومنها ما يندرج ضمن برادغم الفردانية القائم على الحرية الجزئية للفاعل.

يهدف النموذج البنائي الوظيفي إلى تكوين منظور شامل لفهم وتفسير السلوك الإنساني؛ أي أن هذا الأخير لا يفهم إلا بصفته جزءاً أو عنصراً من نسق أوسع منه. بعبارة أخرى يتم إخضاع معنى الفعل لبنيته الموضوعية التي تتحكم فيه، أي للطريقة العامة التي يعمل بها النسق، معنى ذلك أن الأفعال الإنسانية هي مبنية بواسطة نماذج ثقافية مخزنة يعاد إنتاجها من طرف الأفراد في شكل ممارسات، أو تصرفات غالباً ما تتجسد في شكل أنماط اجتماعية، لذلك، تركز نظرية الفعل لبارسونز على دراسة بناء أنظمة الفعل الاجتماعي.

يعتبر فرديناند " النسق على أنه عبارة عن كل منظم متكون من عناصر متضامنة لا يمكن تعريفها، إلا بالنسبة لبعضها البعض حسب المكانة التي تشغلها في المجموعة. ويضيف- إدغار موران- في تعريفه للنسق بأنه: وحدة إجمالية منظمة من التفاعلات بين العناصر أو الأفعال أو الأفراد.¹

من خلال هذين التعريفين السابقين، يمكننا أن نعتبر أن سوق العمل هو عبارة عن مجموعة من العناصر أو الوحدات المرتبطة فيما بينها بعلاقات ضرورية لا يمكن فهم عنصر منها، إلا بربطه بالكل أو بالمجموعة، كما أن أي تغيير في هذه العناصر ينجم عنه بالضرورة تغييراً في النسق برمته .

يظهر الطابع الشمولي لسوق العمل كنسق اجتماعي عندما ننطلق من مبدأ أن فهم عنصر من مكوناته ليس له معنى إلا في إطار الكل، فمثلاً: لا يمكن فهم سلوك طالبي الشغل لأول مرة في سوق العمل أو العائدين إليه، إلا بربطه بعناصر أخرى في النسق كوسطاء السوق أو مؤسسات القطاعين العمومي أو الخاص، سواء في طور الانكماش أو في طور التوسع، كما أن سلوك بيع قوة العمل في السوق يعتبراً هو في حد ذاته نسقاً للفعل، أما عن العناصر التي يتكون منها سوق العمل فهي عديدة، منها : المؤسسات الوسيطة في السوق كأجهزة امتصاص العاطلين عن العمل، النقابة، مؤسسات التشغيل المختلفة، القطاع غير الرسمي، طالبوا الشغل، مؤسسات تكوين، وإعادة تأهيل قوة العمل... الخ.

ترتبط العناصر مع بعضها البعض بعلاقات ضرورية، لنضرب مثلاً عن ذلك: يرتبط عنصر- وسطاء السوق- بعلاقات مع مؤسسات القطاع العمومي والخاص في حالتها الانكماش والتوسع، ويرتبط بعلاقة ضرورية مع طالبي الشغل الباحثين عن بيع قوة عملهم في السوق. إذا انطلقنا من كون أن- وسطاء السوق- يعتبر نسقاً فرعياً، فإن عناصره عديدة، منها:-المعلوماتية، أجهزة تقريب العرض من الطلب، تأمينات البطالة... الخ . ترتبط هذه العناصر مع أنساق فرعية أخرى، ومع بعضها البعض بعلاقات ضرورية تقوم بتنظيمها.

¹ عبد الرحمان بوزيدة , محاضرات في المنهجية المعمقة، كراسة لطلبة الماجستير، شعبة علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2000، د.ص.

نلاحظ كذلك تفاعلا بين هذه العناصر، أي أن العلاقات تعمل على تشغيل العناصر مع بعضها البعض في إطار منسجم، ولنأخذ مثالا على ذلك: يتجه طالبوا الشغل إلى وسطاء السوق كوسيلة في عملية التقصي عن وظيفة، حيث يعمل السماسرة الموجودين في السوق بتقريب العرض مع الطلب، وهي بهذا تتفاعل مع المؤسسات العارضة للشغل، والتي تطلب اليد العاملة. يمكن لطالب الشغل أن يدخل إلى مؤسسة العمل، يستقر فيها نسبيا، وقد يخرج منها تحت أسباب مختلفة، كما يمكنه العودة إلى وسطاء السوق للبحث مرة أخرى عن شغل. بإمكان طالب الشغل أن يتجه مباشرة إلى مؤسسة العمل بدون المرور على وسطاء السوق. وهكذا تتحرك العناصر في إطار ديناميكي منظم ومنسجم، بحيث أن كل عنصر من السوق يقوم بوظيفة محددة يمليه عليها النسق في حد ذاته. فوظيفة القطاع العمومي و الخاص هو شراء قوة العمل وفق معايير خاصة، يكون فيها تطابق مستويات تأهيل قوة العمل مع متطلبات مناصب العمل المعروضة، وقد يقوم بوظائف أخرى مكملة كأمين مسار مهني لليد العاملة. ويمكن للقطاع غير الرسمي في سوق العمل أن يساهم في استيعاب عاطلين و المسرحين أو المطرودين من مؤسسات العمل.

يمكننا في النهاية أن نقول بأن: هذه العملية تفضي إلى تساند الوظائف مع بعضها البعض مما يؤدي إلى بلوغ النسق- سوق العمل- هدفه العام.

يعرف النسق بمدخلات ومخرجات، وبتغذية، وتغذية عكسية. فكل ما يدخل إلى سوق العمل، بالإضافة إلى الأفراد الباحثين عن شغل، مثل: أموال، قيم، معايير، أفكار، تنشئة اجتماعية.. الخ، تعتبر مدخلات. وكل ما يخرج من سوق عمل كتسريح العاملين، إحالة البعض على التقاعد، خروج البعض من دائرة السكان النشطين، الأفكار، الخبرات، ثقافة المؤسسة.. الخ، تعتبر مخرجات. كما يتغذى النسق من أنساق اجتماعية أخرى في إطار عملية التبادل مع المحيط، وفي آن واحد يحقق التغذية الرجعية؛ أي يمكن للمخرجات معاودة الرجوع إلى النسق مرة أخرى، ولكن كمدخلات.

في نفس الإطار فإن- تالكوت بارسنز- يحدد أربعة وظائف أولية المشكلة للنموذج النظري المحلل لأي نسق فعل، منها: " وظيفة الإبقاء على نماذج المراقبة والتي تؤمن استقرار النماذج الثقافية...، ووظيفة الاندماج الداخلي لنسق الفعل التي تنسق بين وحداته...، ووظيفة تحقيق الغايات الجماعية التي تعرق أهداف نسق الفعل...، ووظيفة تكيف نسق الفعل مع الظروف الشاملة للمحيط... " ¹.

تتلخص الوظيفة الأولى في المحافظة على النمط الثقافي، وإدارة التوترات حيث يتم نقل النماذج الثقافية من مختلف المؤسسات إلى نظام العمل- سوق العمل- كتحفيز لعناصره؛ ما يكسبها جهازا مناعيا ضد التوترات المحتملة. أما الوظيفة الثانية تضمن استقرار النسق عن طريق تحقيق التكامل، والانسجام بين عناصره. فيما تقوم الوظيفة الثالثة بالمهمة التسييرية للنسق بتسطير الوسائل الضرورية حتى تحقق عناصر النسق غاياتها، ومن ثم يتحقق الهدف العام للنسق. على أن تتكفل الوظيفة الرابعة بتحقيق التكيف مع المحيط بحيث لا تتعارض مع تغيرات البيئة.

كما اهتم بارسونز " بدراسة وظيفة الجامعة في المجتمع باعتبارها نسقا اجتماعيا يسعى لتحقيق التكامل الاجتماعي والمهني والعلمي ككل، وكونها مركبا تنظيميا للمعرفة لأنها تغذي جميع المؤسسات والتنظيمات الأخرى بالكوادر الفنية والمهنية الأكاديمية، ومن ناحية أخرى يؤكد بارسونز من الضروري دراسة الجامعة كأحد الأنساق الفرعية، التي لا يمكن فهم أدوارها الوظيفية والبنائية إلا في ضوء سياقاتها

¹ جان بيار دوران وروبير فايل: علم الاجتماع المعاصر، تصريف ميلود طواهري، ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، ط1، 2012، صفحة 199.

الاجتماعية والثقافية وعلاقتها المتبادلة مع الأنساق الفرعية الصغرى، التي تكون في مجملها طبيعة النسق الاجتماعي الكبير وهو المجتمع".

9. الدراسات السابقة:

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء، فعلى الباحث أن يستعين بجميع البحوث والدراسات التي تناولت موضوعه، لا اعتبار الدراسات السابقة أحد أهم مصادر المعرفة التي يعتمد عليها الباحث، بهدف الاستفادة من المنهجية العلمية والأدوات المناسبة، من خلال العمل على توظيف مختلف النتائج المتوصل إليها في الدراسة والتحكم في ما تعلق بجوانب البحث، وذلك انطلاقاً من تكوين خلفية نظرية عن أهم الدراسات التي عالجت الموضوع، وفقاً لمعايير أكاديمية متعارف عليها، و تحديد أهم الاستنتاجات النظرية التي تم تحصيلها لدعم نتائج الدراسة من الناحيتين النظرية و الميدانية.

1.9 الدراسات الأجنبية:

1.1.9 دراسة Intarakumnerd, P. & , Schiller, D-، العلاقة بين الجامعة والصناعة في تايلاند: النجاحات والإخفاقات والدروس المستفادة للبلدان النامية الأخرى¹

تمحورت إشكالية الدراسة حول وصف العلاقة بين الصناعة والجامعة في تايلاند وكيف تطورت بمرور الوقت كنقطة انطلاق لفهم دور الجامعات في التغيير التكنولوجي في تايلاند، وشرح أسبابها وتطورها من خلال فحص العديد من المحددات سواء من حيث الجامعة أو مستوى الشراكة أو العوامل المتعلقة بالسياسة بالإضافة إلى الاختلافات القطاعية، واستكشاف مسألة كيفية متابعة الروابط بين الجامعة والصناعة إلى حد أكبر من الوضع الحالي وبكفاءة أكبر في الاقتصاد التايلاندي وكيفية الوصول إلى مثل هذه التحسينات بدءاً وتبيين دور الجامعات في بدء التنمية الاقتصادية الإقليمية في المناطق المحيطة، مثل شمال شرق تايلاند، واستخدمت هذه الدراسة أداة الاستبيان من خلال الجمع بين بيانات الشركات والجامعات حيث خلصت إلى النتائج التالية:

تعتبر الروابط بين الجامعة والصناعة في تايلاند ضعيفة، حيث لا ترى الشركات الجامعات والمعاهد البحثية العامة كمصادر هامة للمعلومات والمعرفة، حيث لا يتعاونون بشكل مكثف مع الجامعات المحلية ومعاهد البحث العامة،

وتوصلت الدراسة إلى أن شركات البحث والتطوير والشركات المبتكرة في الصناعة، مثل البتر وكيمويات والآلات الكهربائية والاتصالات والكمبيوتر وخدمات البحث والتطوير لديها تعاون أكثر كثافة مع الخدمات المحلية للجامعات ومعاهد البحث العامة من تلك الموجودة في الصناعات القائمة على الموارد والتي تتطلب عمالة كثيفة.

تعقيب على الدراسة:

¹ Intarakumnerd, P., & Schiller, D. "University-industry linkages in Thailand. Seoul Journal of Economics, 2009.

من خلال استعراض الدراسة السابقة ومدى اختلافها مع دراستنا الحالية في جوانب معينة وتشابهها معها في جوانب أخرى، حيث ركزت دراستنا الحالية على دراسة العلاقة بين الجامعة الجزائرية وبيئتها الاقتصادية، حيث تناولنا الموضوع من بعد بيئي من خلال التطرق إلى أهمية اهتمام الجامعة ببيئتها الأكاديمية والبيئة البحثية ومستوى تفاعلها مع البيئة الاقتصادية، وكيف يمكن تحقيق علاقة قوية بين الطرفين عن طريق الاهتمام بالتحليل الاستراتيجي لبيئة الجامعة، والأهمية الكبيرة للشراكة واستخدام دراسة الجدوى الاقتصادية للتعليم الجامعي لتحقيق علاقة قوية بين الجامعة وبيئتها الاقتصادية، وذلك بملائمة التكوين الجامعي، والاهتمام بتطوير البحث العلمي وتقوية الشراكة بين الجامعة و اقتصادها لتحقيق التنمية الاقتصادية.

و تتشابه دراستنا مع هذه الدراسة في الجزء الخاص ببحث الصلة بين الجامعة و القطاع الصناعي أو ما يعرف بعلاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي، و تناول وصف هذه العلاقة و تطورها عبر الزمن كنقطة انطلاق لفهم دور الجامعات في التغيير التكنولوجي، وشرح أسباب ظهور هذه العلاقة وتطورها من خلال فحص عدة عوامل متعلقة بالجامعة، نسبة التعاون أو المؤثرات الايديولوجية.

2.1.9دراسة لـ : Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E - الملائمة بين التعليم الجامعي والخريجين في سوق الشغل، دراسة تحليلية على ثلاثة مجموعات من الخريجين في كاتالونيا¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل نظام التعليم العالي في كاتالونيا ككل فيما يتعلق بالتطوير المستمر لنموذج التعلم على مدى السنوات العشرة الماضية، من حيث ملاءمته مع متطلبات سوق العمل المهارات والعوائد التي حصل عليها الخريجون من حيث جودة وظائفهم وتوظيفهم بعد ثلاثة سنوات من التخرج، وكذا تقييم التوافق بين التعلم القائم على الكفاءة في الدراسات الجامعية ومتطلبات وتغيرات سوق العمل من خلال تحليل الفجوات بين مستوى التعلم المكتسب وفائدته في وظائف الخريجين بالإضافة إلى فحص وظيفة الدراسات الإضافية واستراتيجيات التعلم بعد التخرج التي يستخدمها خريجو الجامعات لتعزيز قدرتهم المهنية وقدرتهم التنافسية في سوق العمل كما سعت إلى تحديد تأثير الكفاءات في شرح جودة الوظيفة بعد ثلاثة سنوات من تخرج الخريجين بوظيفة مرتبطة بشهادتهم، تم جمع البيانات وتحليلها في هذه الدراسة من خلال المسح الذي شمل مجموعة من حديثي التوظيف تخرجوا من الجامعة الكاتالونية سنة 2004 قسموا إلى ثلاث أفواج، حيث تم متابعتهم بعد ثلاثة أعوام من إكمالهم المشوار الدراسي و هذا باستخدام وسائل التواصل المتمثلة في: مكالمات عبر الهاتف الهاتفية، و إرسال رسائل بريدية، وخلص الاختبار إلى الاستنتاجات الآتية:

جرى تحليل مدى توافق و تناسب الدرجات التي حصل عليها خريجو الجامعة ووظائفهم، فضلا عن التغير في مستوى التطابق بين الأفواج الثلاثة من خريجي نظام التعليم العالي العام في كاتالونيا .

و توصلت الدراسة أن التعلم القائم على الكفاءة يؤثر على نتائج سوق العمل للخريجين بالرغم من أنه ضئيل للغاية ويرتبط بشكل أساسي بالتعلم النظري والقيادة والتفكير النقدي والعمل الجماعي ومهارات الإدارة ومع ذلك أظهرت الكفاءات الأخرى فجوات كبيرة.

تعقيب على الدراسة:

¹Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E, The Match between university education and graduate labour market outcomes, 2010.

يكمُن التشابه في هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الجانب المتعلق بالتعرف على كيفية الملائمة بين التكوين الجامعي والخريجين في سوق العمل، أين هدفت إلى تحليل نظام التعليم العالي العام في كاتالونيا، وكذا تقييم التوافق بين التعلم القائم على الكفاءة في الدراسات الجامعية ومتطلبات وتغيرات سوق العمل من خلال تحليل الفجوات بين مستوى التعلم المكتسب وفائدته في وظائف الخريجين المشار إليها، هذا يدعم طرحنا الذي يبرز تأثير جودة التعليم في مسار الخريج المهني و الوظيفي.

و اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا فيم يخص المنهج المستخدم، الأهمية و الأهداف الموضوعية و المسطرة للوصول إليها في هذا البحث.

2.9 الدراسات العربية:

1.2.9 الدراسة: الباحث: هند عبد الرحمن المفتاح: التعليم العالي وسوق العمل في قطر: الواقع و الأفاق 2017¹

هدفت الدراسة للرد على استفسارين رئيسيين:

أولاً: إلى أي حد أسهم برنامج بناء المعرفة والمهارات، في إطار خطة التنمية الوطنية 2011 - 2016، في التوافق بين مخرجات التعليم و متطلبات اقتصاد المعرفة، بتحقيق 65 - 75 % من المواطنين القطريين لشهادات عليا؟

2- إلى أي حد ساهم برنامج تطوير القوى العاملة، ضمن هذه الاستراتيجية، في المشاركة والإنتاج في سوق العمل واقتصاد المعرفة؟

اتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها؛ وصف خصائص التعليم وسوق العمل في قطر، والعلاقة بينهما. تحاول هذه الورقة أن تحلل و تدرس ميدانيا الترابط بين التربية و الشغل و هذا حسب الخطط التنموية المسطرة في دولة قطر خلال هذه الفترة الزمنية.

شهد هذا البحث على النمو الملحوظ في لتعليم من حيث الانتشار، مع نمو بطيء تدريجي في بعض جوانبه، غير أن إشكالية التعليم الرئيسة قد تنحصر في عدم توجيه مخرجات التعليم العام - وليس العالي - واتساقها مع نظرة الدولة و الاستراتيجية المتبعة في تنويع اقتصادها الوطني، والتحول التدريجي نحو اقتصاد المعرفة، والذي أثر في التطور النوعي لمخرجات التعليم العالي بما يتوافق مع اقتصاد المعرفة المنشود.

تعقيب على الدراسة:

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في الغاية، غير أنها تختلف في المنهجية المستخدمة و كذا في مجتمع الدراسة أيضا.

2.2.9 الدراسة: الباحث: فوزية بنت عبد الرحمان سالم: الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة، 2019²

عنيت الدراسة بتقديم وتحليل ارتباط إفراتات التعليم العالي مع سوق العمل وفق خطط التنمية المبرمجة.

¹ هند عبد الرحمن المفتاح: التعليم العالي وسوق العمل في قطر ، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، د ط، 2017، د ص.
² فوزية بنت عبد الرحمان بن سالم باناعمة: الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل ، مجلة التربية، العدد 15، د ط، 2019، د ص.

و للوقوف على هذا استند البحث على الأسلوب الوصفي للترسنة البيانية والمعلوماتية من الابحاث السابقة والإحصاءات المنجزة ذات الصلة، وتوصلت الدراسة إلى الكشف عن الواقع الحالي لمخرجات التعليم الجامعي السعودي، وتحديد الأسباب التي أدت إلى ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل، ومعرفة أهم المبادرات التي قامت بها وزارة التعليم السعودي لسد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل مع الكشف على أهم المتطلبات اللازمة لذلك.

تعقيب على الدراسة:

تشابه هذا البحث مع بحثنا في: الغرض، الطريقة المتبعة و المجموعة المستهدفة.

3.9 الدراسات الجزائرية:

1.3.9. الدراسة: الباحث: كربوش هشام : إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل مقارنة مستقاة لفعالية الجامعة. أم البواقي، (2016-2017)¹

يهدف هذا البحث إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التعليم الجامعي في الجزائر و التوظيف, و ذلك بفحص مدى نجاعة نظام التكوين في جعل الجامعة الجزائرية متصلة بالمجتمع, و عليه أجريت مقارنة بين حال التعليم العالي و التشغيل بين فترتين زمنيتين متباعدتين, مع الاعتماد على نموذج نسقي تم اقتراحه من طرف الباحث لتقييم الفعالية التنظيمية.

في هذه الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي واعتمد في دراسته علي نوعين من البيانات :بيانات كمية إحصائية عن النسق ككل وأخرى كيفية من الأفراد الفاعلين في النسق إلا أن الباحث حرص على المقابلة.

تعقيب على الدراسة:

أظهر هذا البحث وجود فجوة و انفصال بين مخرجات التعليم الجزائري والتشغيل وفشل إصلاحات الجامعة في مواكبة تفاعل العملية التشغيلية وهي تدعم بذلك مبدأ أساسي من مبادئ الدراسة الحالية ألا وهو ضرورة ربط برامج التكوين بالواقع العملي وبالتالي تعد هذه الدراسة مرجعا قيما ومصدرا مفيدا لنا حيث تطرق إلى طبيعة و خصائص البرامج التكوينية و المشاكل و التحديات التي تواجهها.

هدفت الدراسة استكشاف العلاقة بين التكوين الجامعي في نظام ل.م.د و متطلبات سوق العمل كما يراها الطلبة, مع الأخذ في عين الاعتبار متغيرات (الجنس, المستوى الدراسي) و قد توصلت الدراسة إلى انه لا وجود لارتباط بين هذين الأخيرين بناء على هذه المتغيرات.

لقد تم إتباع المنهج الوصفي الاستدلالي لتحليل المعطيات الإحصائية ، لكونه الأنسب لهذا النوع من الأبحاث، و كان مجتمع البحث خاص بالطلبة الجامعيين، حيث اعتمد الباحث على الاستمارة وزعت على عدد منهم تتحدث في طياتها على التعليم العالي ضمن النظام الجديد المعتمد .

تعقيب على الدراسة:

كانت هذه الدراسة و دراستنا الحالية متشابهتان من حيث مجتمع البحث و العينة المختارة, إضافة المنهج

¹ كربوش هشام : إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل. أطروحة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم, أم البواقي،الجزائر، ط، 2017، د ص.

المستخدم وكذا التعرف على الارتباط بين التأهيل الجامعي و ميدان العمل.

2.3.9 الدراسة: الباحث محمد عمران واقع العلاقة بين الجامعة الجزائرية وبيئتها الاقتصادية في ظل نظام (ل، م، د)، (2022-2023)¹

تناولت الدراسة العلاقة بين الجامعة الجزائرية و البيئة الاقتصادية ، أين حاول الباحث التطرق لهذا الموضوع من بعد بيئي اقتصادي، من خلال محاولته الكشف عن أهمية اهتمام الجامعة ببيئتها الجامعية المشكلة من البيئة الأكاديمية والبيئة البحثية ومستوى تفاعلها مع البيئة الاقتصادية، وكيف يمكن أن تتكيف الجامعة مع هذه البيئة عن طريق الاهتمام بالتحليل الاستراتيجي وتقوية الشراكة بينهما، إضافة إلى أهمية استخدام دراسة الجدوى الاقتصادي لملائمة التكوين، والبحوث العلمية بعد أن أصبح ينظر إلى أنشطة الجامعة على أنها مشاريع استثمارية يتم تنفيذها داخل الجامعة أو عن طريق شراكة فعالة بين الطرفين بهدف تقوية العلاقة بينهما وتحقيق تنمية اقتصادية حقيقية، وقد استعان الباحث في دراسته بالعديد من المناهج من بينها المنهج التحليلي الوصفي، ومنهج المسح اجتماعي الجزئي إضافة إلى الاستعانة بالمقاربة النسقية لدراسة كيفية عمل بيئة الجامعة، كما استعان بالمقاربة الوظيفية للتعرف على اتجاهات وسلوك كل طرف نحو الطرف الآخر، حيث توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها ضعف اهتمام الجامعة بتحليل بيئتها الاقتصادية وبالتالي صعوبة التكيف معها، وعدم اهتمامها باستخدام دراسة الجدوى الاقتصادية لتنفيذ مشاريعها مما يعني صعوبة تعرفها على رغبات العملاء الخارجيين والداخلين لتحقيق رضاهم و محدودية ملائمة مخرجاتها مع البيئة الاقتصادية وبالتالي هدر المال العام، كما توصلت نفس الدراسة إلى تسجيل محدودية في عملية التفاعل بينهما في إطار الشراكة بين الجامعة الجزائرية و بيئتها الاقتصادية، يعاني الطرفان من ضعف التنسيق الإداري بينهما، مما يؤدي إلى عدم استفادة كل طرف بشكل كامل من إمكانيات الطرف الآخر بشكل جيد بسبب رؤية كليهما للشراكة، وتوصلت الدراسة إلى وجود محدودية في برامج التكوين الجامعي مما أدى إلى مخرجات محدودة الجودة، مع تسجيل ضعف في البيئة البحثية داخليا وخارجيا بسبب عدم تمكن البيئة البحثية الداخلية التأثير ايجابيا على البيئة الاقتصادية نظرا لوجود العديد من النقائص.

تقييم الدراسة:

من خلال استعراض الدراسة السابقة ومدى اختلافها مع دراستنا الحالية في جوانب معينة وتشابهها معها في جوانب أخرى، حيث ركزت دراستنا على دراسة العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي وسوق العمل.

وهذا ما يعني أن دراستنا تشترك مع هذه الدراسة في الجانب المتعلق بالبحث في علاقة تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل ، خاصة في الجانب المتعلق بالبحث في الواقع الفعلي بين مخرجات الجامعة و تفاعلها مع البيئة الاقتصادية، أيضا في المقاربة النظرية لموضوع البحث و مجتمع و عينة البحث، واختلفت الدراستان في منهجية التعامل مع الموضوع، سواء من ناحية الأسلوب المستخدم أو أدوات جمع المعلومات.

10 صعوبات الدراسة :

¹ محمد عمران، واقع العلاقة بين الجامعة الجزائرية وبيئتها الاقتصادية في ظل نظام (ل، م، د) ، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية قسم التنظيم السياسي والإداري. جامعة الجزائر، 2023.

من أبرز التحديات التي واجهت الدراسة، صعوبة العثور على المراجع والمصادر خاصة في مجال تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل، أما على المستوى الميداني فأهم صعوبة واجهها الباحث تمثلت في كبر مجتمع الدراسة المتكون من خريجي الجامعات المنتشرين في أرجاء الوطن، علاوة على صعوبة تحديد عينة الدراسة بدقة.

خلاصة

حاول الباحث في هذا القسم عرض نظرة عامة حول موضوع البحث من خلال تحديد الإشكالية و ربطها بالتراث النظري خاصة السوسيولوجي محاولا في ذلك توضيح الإضافة التي جاءت الدراسة الحالية، وقصد ذلك طرح لدراسته تساؤل رئيس وبعض التساؤلات الفرعية للبحث في متغيرات الدراسة. كما حاول الباحث تحديد أسباب اختيار موضوع الدراسة وأهمية الدراسة و أهدافها، ومن أجل ضبط متغيرات الدراسة وتوضيحها تطرق الباحث بالتوضيح لمفاهيم الدراسة الأساسية، أما عن عنصر الدراسات السابقة فحاول الباحث الاستفادة منها قدر المستطاع فيما يخدم الدراسة، بالإضافة إلى توضيح الإطار النظري المعتمد في البحث.

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي

تمهيد:

1: التكوين الجامعي.

1.1: تعريف التكوين الجامعي.

2.1: وظائف التكوين الجامعي.

3.1: أهداف التكوين الجامعي.

4.1: عناصر العملية التكوينية.

2: ماهية التعليم العالي.

1.2: تعريف التعليم العالي.

2.2: وظائف وأهداف التعليم العالي.

3:مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر.

1.3 التعليم العالي أثناء الاستعمار.

2.3: التعليم العالي بعد الاستقلال.

4: الجامعة و جودة التعليم العالي.

1.4 مفهوم جودة التعليم العالي.

2.4: معايير جودة التعليم العالي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تمتلك الجامعة مكانة في النظام التعليمي في أنحاء العالم كافة، وهي أساس للتنمية البشرية المستدامة، خصوصا في العصر الحاضر، حيث تعد الجامعة إحدى المؤسسات الاجتماعية التعليمية التي أصبحت مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة، وذلك نظرا لما تؤديه من مهام متعددة، ومما لا ريب فيه أن الجامعة كانت وما تزال تحتل داخل أي نظام تعليمي أهمية كبيرة، وبخاصة فيما يتصل بتكوين طالب جامعي يتمتع بالمهارات العلمية العليا والمؤهلة، لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية الضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي؛ وكذا بوصفها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية المستدامة، والتي يمكن للجامعة تحقيقها، من خلال القيام بوظائف، لذا سيتم التركيز في هذا الفصل على التكوين الجامعي و ماهية التعليم العالي، كما تناول الباحث مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر، مع التركيز على تطور النظام الجامعي منذ الاستقلال و حتى الوقت الراهن، و في ختام الفصل، تم تناول موضوع الجامعة و مدى جودة التعليم العالي، مع تحليل المشاكل التي تواجهها في رفع مستوى التعليم.

1: التكوين الجامعي.

التأهيل الجامعي يختلف من بلد لآخر حسب النظام التعليمي، لكنه في الغالب يركز على التعليم الأكاديمي والبحث العلمي، بالإضافة إلى تطوير المهارات الشخصية والمهنية للطلاب.

التكوين الجامعي هو بداية لفهم النظام التعليمي العالي الذي يهدف إلى إعداد الأفراد من خلال التعليم الأكاديمي المتخصص والتدريب المهني، يعتبر التكوين الجامعي المرحلة التي تلي التعليم الثانوي ويهدف إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة للمشاركة في المجتمع المهني والعلمي، يشمل التكوين الجامعي مجموعة من البرامج التعليمية التي تغطي مراحل الحصول على الشهادات الجامعية العليا مثل الليسانس والماجستير والدكتوراه، حيث يتميز كل برنامج بتخصصه الدقيق في مجالات متعددة.

يعتبر التعليم الجامعي أحد الدعائم الرئيسية في أي نظام تعليمي عصري حديث، حيث يشكل المحور الذي من خلاله يتم تأهيل الأفراد علمياً ومهنياً لمواجهة تحديات الحياة العملية والمساهمة في تقدم المجتمع. فعلى الرغم من تعدد الأهداف والمهام التي يسعى التكوين الجامعي لتحقيقها، إلا أنه يبقى أداة أساسية لبناء المعرفة وتطوير المهارات التي تؤهل الطلاب للانخراط في سوق العمل أو المشاركة في تطوير مجالات البحث العلمي.

من خلال التكوين الجامعي، لا يتم فقط نقل المعرفة الأكاديمية، بل يتم تعزيز قدرات التفكير النقدي والإبداعي لدى الطلاب، مما يساهم في خلق جيل قادر على التعامل مع القضايا المعاصرة وحل المشكلات المعقدة في مختلف المجالات. كما يساهم التكوين الجامعي في تأهيل المتخصصين في مختلف التخصصات التي تحتاجها المجتمعات، سواء في القطاعات الاقتصادية، التعليمية، أو الاجتماعية.

وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة للتكوين الجامعي، إلا أنه يواجه العديد من التحديات التي تؤثر على جودة مخرجاته، مما يفرض ضرورة العمل المستمر على تحسين المناهج الدراسية، وتطوير أساليب التدريس، وتوفير بيئة تعليمية ملائمة تدعم تعلم الطلاب وتساعد على اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق النجاح في الحياة العملية.

في هذا السياق، سنسلط الضوء على مفهوم التكوين الجامعي، أهدافه، وظائفه، والعوامل المؤثرة في جودته، مع الإشارة إلى التحولات في النظام الجامعي، و التركيز على دوره الهام في تلبية احتياجات المجتمع و متطلبات العمل.

1.1: تعريف التكوين الجامعي.

1.1.1: تعريف التكوين:

التكوين هو مجموعة من الأنشطة المخطط لها التي تهدف إلى تزويد الموظفين بالمعلومات والخبرات والرؤى التي تسمح بتسهيل انخراطهم في مؤسستهم من أجل الوقوف على أهداف الفعالية، و يعتبر كتنقية موجودة ضمن إستراتيجية الهيئة الشاملة، تتنوع في أساليبها، سواء كانت نظرية أو تطبيقية، خارجية أو داخلية¹.

2.1.1: تعريف التكوين الجامعي:

يدل هذا المصطلح على النظام التعليمي المتبع في الجامعات والمعاهد، ويهدف إلى تزويد الطالب الجامعي بالمعرفة والمهارات اللازمة في تخصصات متنوعة لتمكينه من المشاركة الفعالة في سوق العمل والمجتمع. يشمل التكوين الجامعي مجموعة من البرامج الدراسية التي تتراوح بين درجة ليسانس ودرجة الماجستير والدكتوراه، وكل درجة تتطلب مستوى معيناً من الدراسة والبحث.

و بناء على ذلك، فالتعليم الجامعي يسعى إلى تزويد الطالب بالمعلومات والخبرات و الافكار اللازمة لبناء هويتهم المهنية و التعايش مع المهن المتغيرة ، يعتبر بأنه طريقة منظمة ومستمرة لإعداد كفاءات تحوز على مهارات و معارف ، تجعل من هذه القدرات معدة للعمل المثمر و التوظيف الناجح في البيئة المهنية².

¹ وسيلة، حمداوي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر و التوزيع، مصر، دط، 2001، ص99.

² جلول، أحمد، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر، الحلول والمقترحات، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 2017، الجزائر، العدد 21، صفحة 21.

2.1: وظائف التكوين الجامعي.

سنلقي نظرة على المهام الخاصة بالتكوين الجامعي في التالي:

1-2-1 وظائف إنمائية تكوينية:

يهدف التكوين العالي إلى تطوير الطلاب و تغييرهم من أفراد و أعضاء جامدين إلى قوى نشطة متأهبة للإنتاج، و بالتالي يتأكد لنا في النهاية أن مخرجات التعليم العالي تعتبر من أهم الأركان الأساسية للمدخلات في العملية الإنمائية¹.

وإذا قمنا بالغوص في عمق دور التعليم العالي التنموي، سنجد أن أهميته تتمثل في ما يلي:

- يتم بناء و تشكيل شخصية الطالب من خلال تزويده بالمعلومات و المهارات التي تضمن له الفعالية في مجاله الدراسي بما يلبي احتياجاته.

- تعزيز الروح العلمية عبر تطوير الذكاء و تعليمه الطالب على زيارة المكتبات، وحضور المسابقات الفكرية و المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تسهم في بناء شخصية متكاملة، كما يمكن استثمار ذلك في التعرف على المدعين و التكفل بهم و تنميتهم و تحسين مواهبهم².

- العمل على إعداد كافة برامج و خدمات التعليم العالي تصبوا إلى صقل القدرات الفردية و الأكاديمية التي مميزات الأساسية الدقة، النزاهة، الموضوعية و التنظيم، باعتبارها عوامل إيجابية ومحركات رئيسة للسلوك التنموي في المجتمع³.

1-2-2 وظيفة علاجية تغييرية:

لقد تشكلت نظريات حديثة ترى أن العملية التربوية التعليمية هي عبارة عن عملية تكييف و تبديل في سلوك الطالب، خلال هذه العملية، يتبنى الطالب أنماطا سلوكية جديدة تتوافق مع رغباته، و تساعد على تلبية و إشباع احتياجاته و متطلباته، كما أنها تعمل على تحقيق أهدافه، حيث أنه كلما تناسب سلوك الطالب المتعلم مع الأهداف هذا يزيد من دافعيته و فعاليته، و تيسر له قدراته على قبول هذا النوع من السلوك، و يتضمن التعليم وفقا لهذا المعنى تغييرات علاجية جسمية و عاطفية و عقلية واجتماعية قد تصاحبه و تستمر إلى الأبد.

العملية التربوية هي عملية تهيئة و تحفيز قوى المتعلم لإحداث تحول في سلوكه الصادر عن الأشياء المؤثرة الداخلية منها والخارجية، مما يؤدي على حدوث التربية⁴، التي تعد تغيير مستقر و ثابت نسبيا، و يجمع تقريبا علماء النفس عموما على أن هذه التحولات و التغييرات السلوكية المتتابة و المستمرة، تقع تحت مسمى التغييرات المكتسبة⁵.

1-2-3 وظيفة إرشادية توجيهية:

المتدرج في الجامعة يحتاج إلى التوجيه و الإرشاد للاستفادة من قدراته و استغلالها و الاستثمار فيها استثمارا بناء، و معرفة احتياجاته المتعددة و المتباينة، و سبل إشباعها، و لذلك، أصبحت مهمة التعليم

¹ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، دط، 2002، ص 218.

² علي بن محمد تويحي، الأنظمة الثقافية وتنمية الابتكار، مجلة التربية، قطر، العدد 09، 1995، ص 70.

³ سعيد محمد الحفار، دور المعرفة الكاملة والحوار في بناء فكر الشباب، مجلة التربية، قطر، العدد 114، 1995، ص 193.

⁴ عبد الله الرشيد وآخرون، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، الأردن، د- ط، 1997، ص 265.

⁵ محمد محمود الحيلة، التصميم التعليمي، نظرية وممارسة، دار المسيرة، الأردن، ط 1، 1999، ص 22.

العالي في إرشاده و توجيهه إلى أفضل الطرق لتحقيق النجاح من أهم الأدوار التي يمكن أن تنتج بها على الإطلاق..

هذه الدراسة الجامعية بهذا الشكل تمكن الطالب و تساعد في التغلب و تخطي الغموض، و إيجاد حل لجميع مشاكله، و فهم قدراته و إمكانياته، بالإضافة إلى مساعدته في تنمية رؤى و أفكار عصرية تيسر له الأداء و العمل على النحو المنشود¹.

و هذا هو السبب في إبراز أهمية الإرشاد التعليمي الذي يسعى إلى دعم و مساعدة الدارسين على فهم قدراتهم و ما يتناسب مع هذه الإمكانيات من تعليم، و لذلك يجب أن يكون على التعليم العالي على معرفة كاملة بالفوارق بين الطلاب، من حيث المستوى و الكفاءات، من المهم أن يفهم الأخصائي أو الموجه الفروق الفردية الموجودة في الطالب نفسه ليتمكن من إرشاده نحو المجالات التي يستغل فيها نقاط قوته، و هذا لن يتأتى إلا بتنظيم حملات إعلامية توعوية إرشادية تدعمه في اتخاذ القرار الأنسب².

1-2-4 التحضير الأنسب للمهارات المتخصصة:

لكي تضطلع الجامعة بدورها كما ينبغي، و يجب عليها أن تراعي متطلبات المجتمع الحقيقية من التخصصات، حتى لا تظل وظيفتها مقتصرة على التعليم فقط، بل يتعين على الجامعة أن توازن بين قوى العمل و سوق العمل، بحيث لا يكون التدريب النظري بعيد عن الميدان و المتطلبات المجتمعية، و هذا النوع من التعليم العالي يتطلب ميزانية كبيرة من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي على وجه الخصوص، كجزء من الاستثمار في الرأس مال البشري³.

1-2-5 الثقافة العلمية:

تعتبر من أهم الأهداف الأساسية و الغايات الهامة التي يسعى إليها و يهتم بها التعليم الجامعي، و استنادا للمفكرين فهي تتمثل في: " المعرفة – الإيمان – الفن – الأخلاقيات والقانون، إضافة إلى التقاليد التي يتعلمها الشخص من خلال التراث الاجتماعي⁴.

و من المؤكد هنا أن الهدف الأساسي للتعليم الجامعي هو توفير المعرفة و نقلها بناء على أحسن البيانات المتاحة.

لذا و جب على الجامعة العمل قدر الإمكان من أجل تعزيز العلاقة بينها وبين المجتمع، ليس ضمن الأنشطة الجامعية فقط، بل أيضا من خلال ما تنتجه أو تصدره من مجلات، دوريات، كتب و أبحاث، يتم نشرها للاستفادة العامة، بالإضافة إلى ذلك، تتيح إمكانيات تنظيم محاضرات و أيام دراسية مخصصة ليس فقط للطلاب بل للمجتمع ككل، بهدف نشر الثقافة و الوعي على نطاق واسع.

1-2-6 البحث العلمي و تطويره:

على التكوين الجامعي تنمية و تطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الأساسية للجامعة، فالبحث

¹ محمد قاسم عبد الله، نموذج متكامل لعملية الإرشاد النفسي وخطواته، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية و الثقافة للعلوم، قطر، العدد 117، 1994، ص 196

² صباح سعيد أحمد وآخرون، التوجيه المهني، اختيار وإعداد الأفراد للعمل، مجلة التربية اللجنة القطرية للتربية و الثقافة للعلوم، قطر، العدد 125، 1998، ص 58

³ منصور أحمد منصور، القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، دط، 1975، ص 79

⁴ -نورة دريدي، خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 79

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره و تطويره ضمانا لتأدية وظائفه و تحقيق أهدافه، و هو ما نركز عليه بشكل خاص.

3-1 أهداف التكوين الجامعي:

يهدف التعليم الجامعي إلى تحقيق أهداف محددة تستند إلى المهنة الأساسية و هي إنتاج ونشر المعرفة في النقاط التالية:

- المحافظة على الحضارة الإنسانية و تطويرها لنشر المعرفة.
- تكوين الإطارات و توجيههم لتحمل مسؤولياتهم وفقا لمتطلبات التنمية.
- تتضمن العملية توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات، بالإضافة إلى مجموعة من الأهداف التي تسعى معظم الفلسفات لتبنيها و تساندها مختلف المجتمعات¹.

1-3-1 أهداف تربوية تعليمية:

التعليم والتدريب هما من القضايا العالمية الهامة، حيث يتعلقان بكل من يسعى لتحسين الظروف الحياتية للإنسان في الوقت الراهن، والإعداد لظروف الحياة المستقبلية². لذا، من الضروري أن تعكس البرامج التعليمية في التعليم العالي التقدم الحالي في مجال معالجة البيانات والمعلومات. يجب تحديث المناهج الدراسية لتشمل هذه التطورات، مع التركيز على إدارة وتحليل وتصميم نظم المعلومات³. لذا، كان من الضروري أن يتطور التعليم الجامعي ليصبح نظاما تعليميا يركز على تعديل البرامج بما يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة، بهدف دعم التنمية الشخصية المستقلة للطلاب وتزويده بالمهارات والقدرات اللازمة ليكون معلما لنفسه.

3-1-2 أهداف اجتماعية ثقافية:

يعتبر التعليم الجامعي أحد العناصر الأساسية لرفع مستوى المجتمع وتطوره. إذ أن نظام التعليم العالي يمثل شبكة معقدة من العلاقات والمساعدات التي تتجاوز كونها مجرد مباني، طلاب وموظفين. ومن هنا، فإن الأهداف الرئيسية للتعليم العالي هي تحقيق التغيير الاجتماعي المستهدف في معناه الشامل، مما يسهم في ازدهار المجتمع ونموه.

التعليم العالي يزود المجتمع بقوى وطنية وفكرية تسعى بجد لمواجهة قضايا المجتمع، وتقديم خيارات لتغيير وتحسين هذا الواقع⁴.

3-3-1 أهداف سوسيو اقتصادية:

من المتعارف عليه أن التعليم العالي هو السبيل الفعال لضمان اختيار مهني مناسب، يأخذ في الاعتبار إمكانيات كل فرد وميوله وطموحاته، في إطار تطور الاحتياجات المتنوعة للمجتمع والتي تظهر على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع. إحدى الأهداف الرئيسية للتعليم الجامعي هي ضمان تواجد قوى عمل مؤهلة تأهيلاً عالياً في جميع المهن المطلوبة في سوق العمل بما في ذلك الفنيين والمهنيين الاقتصاديين والاجتماعيين والتربويين والعاملين في المجالات الفكرية والثقافية. وذلك من شأنه أن يضمن تنمية شاملة للمجتمع بجميع جوانبه المادية والبشرية.

¹ مصطفى زايد، "التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1986، ص49.

² عبد القادر حسين ياسين، التربية والتنمية في العالم الثالث، مجلة التربية، قطر، العدد 95، 1990، ص167.

³ عبد التواب شرف الدين، التعليم في عصر المعلومات، مجلة التربية، قطر، العدد 105، 1993، ص119.

⁴ شبل بدران، كمال نجيب، التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ط1، 2006، ص36.

عناصر العملية التكوينية:

1-4-1 الطالب الجامعي:

سمات الطالب الجامعي:

يمثل الطالب الجامعي مرحلة من مراحل الشباب تتميز بمجموعة من السمات والصفات التي تساعد على ظهور القدرات، وبالتالي المساهمة في تكوين الشخصية.

العديد من علماء النفس يدرسون الفروق والتشابهات بين الأفراد وأسباب الاضطرابات التي قد تؤثر على مسار التطور الجسدي والعاطفي السليم¹.

هذا الاهتمام قد تجلّى بوضوح في العديد من الأبحاث الحديثة حول النمو، بهدف كشف الغموض وراء تعقيد هذه الصفات. وهذا يعتبر طبيعياً إذا نظرنا إلى نضوج الطالب من جهة وإلى دخوله هذه المرحلة من ناحية أخرى².

إذا، هناك خصائص فيزيولوجية ونفسية وعقلية واجتماعية تشكل حياة الطالب وتنقله إلى مراحل معينة من النضوج ودرجات متفاوتة من القدرات. لذلك، يجب تهيئة المرافق والطرق التعليمية المناسبة التي تتناسب مع كل مستوى وقدرة لضمان أن يصل الطالب إلى مرحلة من التطور يعتبر فيها فرداً ناضجاً وقادراً³.

أ. 1- السمات الجسدية (الفزيولوجية):

يعد النمو الجسدي أحد أبرز مظاهر التطور في مرحلة الشباب، حيث يتجلى ذلك من خلال النمو الوظيفي والتطور الغدي، ونمو الأعضاء الداخلية وأداء وظائفها المتنوعة، إضافة إلى نمو الجهاز الهيكلي وقوة العضلات⁴.

تتم عملية نمو الجسم عن طريق تطور الأعضاء الداخلية، العضوية والغددية غير المرئية للعين، التي تمنح الجسم القدرة على أداء عدة وظائف خارجية تتحول إلى قدرات. كما أن صحة الجهاز الغدي تؤدي إلى تحقيق التوازن الكيميائي داخل الجسم، حيث تتحكم الغدة الدرقية في سرعة استهلاك الجسم للأكسجين⁵.

أما النمو العضوي فيعكس التغيرات الجسدية التي تطرأ على الطالب، حيث يظهر الفرق بين الذكور والإناث بوضوح من ناحية النسب الجسدية لكليهما. يتضمن ذلك الوزن والطول والتغيرات في ملامح الوجه ونبرة الصوت وقوته. بشكل عام، تتجه مظاهر الجسد نحو النضوج والتطور والاستقرار تدريجياً.

بصفة عامة، يترافق النمو لدى الجنسين مع تحسين في مستوى الصحة البدنية، وهو ما يظهر من خلال التناسق بين وظائف الجسم. وعندما يتحقق هذا الانسجام، تتحسن القدرات الجسدية في سياق صحي، مما يعزز الحركة والنشاط⁶.

1 عبد الستار إبراهيم، الإنسان و علم النفس، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ط1، 1985، ص22

2 مصطفى فهمي، سيكولوجية الطفولة والمراهقة، مكتبة القاهرة، مصر، دط، 1979، ص26-27

3 إبراهيم وجيه محمود، التعلم أسسه ونظرياته وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، دط، 1995، ص72.

4 فؤاد البهي السيد، الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط4، 1975، ص259.

5 فوزي محمد جبل، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، دط، 2000، ص33.

6 عواطف أبو العلا، التربية السياسية للشباب ودور التربية الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، دط، ص46.

أ.2- الميزات الروحية:

تتطور القدرات الروحية جنباً إلى جنب مع القدرات الجسدية والعقلية الأخرى، فالروح هي التي تسكن في الجسد وتمنحه القدرة على الحركة والنشاط والحياة والنمو. فبداخل الروح توجد قوة تعبر عن الإيمان بعقيدة صحيحة ترفع الطالب بغض النظر عن جنسه إلى أسمى الصفات. فهي التي تمنحه الإرادة، وتحدد له أهدافه وغاياته، توجهه نحو الحياة العليا وتحدد له مساراً يقوده إلى مصدر القيم والمعارف التي توضح له طبيعته كإنسان. فالروح هي المحرك والجسد هو الوسيلة، لذلك يجب تنقيته من الشوائب بواسطة العقل والتربية، وهذا يؤدي إلى تعزيز القيمة الروحية لخلق تلك القيم.¹

وجب على التعليم العالي أن يتماشى مع تطور الروحانية لدى الطالب، وأن يثمن قيمته الروحية ويعزز قدرته على الإيمان بمعتقدات مجتمعه، بل ويعمل على تمثيل هذه المعتقدات في تصرفاته وأعماله. إذ إنه عندما يتطور الوجدان الروحي، يصبح قادراً على تحفيز المشاعر، وتوجيه الإرادة، ويدفع نحو العمل.²

ومن هذا المنطلق، يتضح دور القدرات الروحية وما تحمله من قوة و طاقة في توجيه السلوك نحو الاستقرار، وفتح الطريق أمام الاختيار الصحيح في القضايا الاجتماعية بشكل عام، والقضايا الشخصية بشكل خاص.³

أ.3- الصفات العقلية:

إن التعبير عن القدرات الفكرية للطالب يستدعي الإشارة إلى الذكاء، وهو أحد أبرز المواضيع التي تم دراستها في علم النفس، حيث أثبتت أن "ذكاء الأذكاء والمتفوقين والعباقرة يستمر في النمو لكن بشكل لكن بشكل بطيء حتى يبلغ العقد الخامس من العمر".⁴ يظهر النشاط العقلي للطالب كمحصلة لمجموعة من القدرات، حيث تعكس كل قدرة نوعاً معيناً من النشاط الفكري. إذ تستطع القدرة العددية في إجراء العمليات الحسابية بسهولة، والقدرة المنطقية التي تساهم في التفكير المجرد، والقدرة اللغوية التي تتجلى من خلال الروابط بين الكلمات واستخدامها في التواصل. كما يظهر لدى الطالب القدرة على التفكير الذاتي وتقييم الأمور، وهذا يتضح من خلال حديثه عن مواضيع متنوعة، حيث يسعى لبناء مبادئ خاصة تعكس رؤيته للحياة والمجتمع.⁴

أ.4- الخصائص النفسية:

تختلف الميزات العاطفية بين الأفراد وفقاً لقدراتهم وتجاربهم، لكن ما يميز الطالب في هذه المرحلة هو ذلك النمو العاطفي الذي يميل نحو النضج الانفعالي. وهو يعتمد على استعداد الطالب لتحمل المسؤولية اللازمة لتلبية احتياجاته واحتياجات الآخرين، ومواجهته للأوضاع المحيطة بطريقة عقلانية وموضوعية. ويشير النضج الانفعالي إلى حالة نفسية تتمثل في الثبات الانفعالي حيث يتمتع فيها الشخص بالتكيف مع ذاته والبيئة المحيطة به ويتميز فيها بالاتزان العاطفي الذي يشجع على نمو القدرة على تحقيق الذات.⁵

من الصفات البارزة للنمو النفسي بين الطلاب الجامعيين هي بروز وتطور بعض القدرات

¹ هدى خيرى عوض، منهج الإسلام في التعامل مع الفنون، مجلة الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 1998، 27، ص 37.

² صباح السقا، الطفل و الموسيقى، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 112، مارس 1995، ص 218.

³ منى حبيب وآخرون، تدريس اللغة العربية في المرحلة الابتدائية في البلاد العربية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، ط 1، 1983، ص 53.

⁴ صالح عبد العزيز وآخرون، التربية و طرق التدريس، دار المعارف، القاهرة، مصر، ط 9، ج 1، 1968، ص 115.

⁵ فاخر عاقل، معالم التربية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ط 4، 1981، ص 397.

النفسية، ومن أبرزها:

:

- القدرة على الحصول على القبول الاجتماعي بفضل تميز الطالب الذي يجعله محط إعجاب الآخرين.

- القدرة على التفاعل العاطفي والتبادل الانفعالي.

- القدرة على التحكم من النفس في الظروف التي تثير الغضب وتجنب التهور والاندفاع.

- أهمية التطوير الشخصي، ففي الواقع فإن الطالب الذي يتمتع بتطور نفسي صحي يسعى باستمرار إلى النجاح في تعليمه، خاصة إذا كان يتناسب مع مهاراته. وبذلك يتمكن من استغلال قدراته الإبداعية وتلبية احتياجاته النفسية، مما يمنحه راحة البال.¹

وبشكل عام يمكننا القول أن الطلبة والطالبات يشتركون في أغلب الخصائص المتعلقة بتطور القدرات النفسية. ومع ذلك، هناك تمييز يجب إجراؤه فيما يتعلق بالطالبات اللاتي لديهن بنية عاطفية معينة. إنهم غالباً ما يكونون مدفوعين بعواطفهم، ولديهم شعور كبير بتقدير الذات، والغيرة، والرغبة في أن يكونوا في مركز الاهتمام. علاوة على ذلك، فإن حساسيتهم للجمال والتي تشهد على قدرتهم الجمالية مرتبطة بشكل مباشر بطبيعتهم.

وفي نهاية المطاف لا بد من التأكيد على أن النضج العاطفي هو الهدف الرئيسي للتطور النفسي، ويتحقق ذلك عندما يصل الطالب إلى مستوى من التوازن العاطفي.

أ.5- السمات الشخصية:

الشخص الذي يستوعب خصائص الطالب ومسارات تطوره يدرك تماماً أنه يمثل كائناً متكاملًا لا يمكن أن تنجح حياته التعليمية وشخصيته الفردية إلا إذا تم التعامل معه بنهج تعليمي متوازن يأخذ في الاعتبار جميع جوانب نموه. إنهم يدركون أهمية الاتصال والتكامل مع بعضهم البعض لأنهم جزء أساسي من عملية التعلم والتعليم..

يوجد نوعان رئيسيان من سمات الشخصية البشرية:

***الخصائص المرئية السطحية:** و هي خصائص تكون واضحة تماماً, يمكن ملاحظتها بسهولة, مثلاً الشكل, الجنس, النمو و السلوكيات... الخ.

***الخصائص الأقل رؤية:** التي يصعب ملاحظتها بسهولة، وهذا النوع من الخصائص قد يكون مصدر النوع الأول. بعض نظريات التعليم تؤكد أن السمات الشخصية تتشكل وتتطور وفقاً للمبادئ الأساسية للتعلم، وأن جميع جوانب النمو تتأثر بالتعلم بشكل مباشر أو غير مباشر. وفي الختام، يجب التنويه إلى أن لمبادئ التعليم تأثير كبير في تطوير السمات الشخصية الصحية التي تتمثل في التكامل الجسدي، الفهم الذهني، التوازن النفسي والسمو الروحي.

أ.6- الجوانب الاجتماعية:

¹ حامد عبد السلام زهران، علم النفس، النمو، الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط5، 1995، ص 407

إن النمو الشخصي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنمو الاجتماعي وخصائصه، إذ يظهر النمو الاجتماعي للطلاب في بناء مزيد من العلاقات الاجتماعية التي تتجلى من خلال تحقيق الروابط والتقبل الاجتماعي الذي يتطور ليصل إلى ذروته نحو التكامل الاجتماعي. ولا يمكن للطلاب أن يحققوا هذا التكامل إلا إذا تطور سلوكه الاجتماعي، وهذا يتضح من ردود أفعاله واستجاباته للمؤثرات الخارجية، وهي جميعها مظاهر لنمو الذكاء الاجتماعي الذي يمثل القدرة على التصرف في المواقف الاجتماعية والتعرف على الحالة النفسية للمتعلم وقدرته على ملاحظة وتفسير السلوك الإنساني.¹

خلال مرحلة التعليم الجامعي، يتحرر الطلاب من العديد من القيود التي كانت مفروضة عليهم في النظم التعليمية السابقة. في هذه المرحلة الجديدة، يبدوون في استكشاف فرص حريتهما الفردية كرمز للنمو الاجتماعي. وبالتالي، تتولى مؤسسات التعليم العالي مسؤولية توجيه هذا النمو الاجتماعي ل كليهما.

ب - متطلبات الطالب الجامعي:

كما نعلم، الحاجة هي: غياب شيء ما. وبمجرد تحقيق هذه الحاجة، فإنها تجلب الرضا والقناعة للكائن الحي. إن الحاجة ضرورية لاستمرار أي شخصية، ومستوى معرفة احتياجات الطالب الجامعي ووسائل إشباعها يضمن تحسين قدراته في جوانب مختلفة، وبالتالي تمكينه من التكيف مع بيئته، وطرق إشباعها يضمن إلى قدراته مستوى أفضل للنمو بمختلف جوانبه يجعله يتوافق مع بيئته ومن أهم احتياجات الطالب ما يلي:

ب.1- ضرورة الأمن:

يحتاج الطالب الجامعي إلى الإحساس بالأمان والطمأنينة والانتماء إلى المجتمع، لأنه يحتاج للرعاية في بيئة آمنة توفر له الحماية من جميع المؤثرات الخارجية. وتتضمن هذه الحاجة ما يلي: تحتاج إلى الاسترخاء والراحة، وتطلب المساعدة في معالجة القضايا الشخصية.

ب.2- الرغبة في القبول والحب: الحب والتقبل ضرورة جوهرية إنسانية، تحديداً في المرحلة الجامعية التي تشهد تحولات نفسية واجتماعية في حياة الطالب الجامعي، تقوية هذا الجانب داخل المحيط الجامعي وذلك عبر توفير الراحة النفسية، إنشاء علاقة وتربط ايجابي و توفير محيط نشط و ايجابي، هذا كله يسهم في تكوين طالب متزن و متكامل.

ب.3- أهمية التقدير الاجتماعي:

يحتاج الطلاب إلى الشعور بالتقدير والقبول والاعتراف من قبل الآخرين، وتساهم عملية التنشئة الاجتماعية بشكل كبير في تلبية هذه الحاجة.

ب.4- الحاجة إلى تأكيد الذات:

على الطالب أن يعمل على تحسين وتعزيز ثقته بنفسه ويسعى دائماً إلى الحصول على مكانة مرموقة من خلال استخدام قدراته بشكل بناء.

¹ توماس جورج خوري، الشخصية، مفاهيمها، سلوكها وعلاقتها بالتعلم، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 1996، ص 10.

ب.5- الحاجة إلى الحرية و الاستقلال:

يطمح الطالب إلى النمو نحو الاستقلالية والاعتماد على الذات مما يزيد من ثقته بنفسه.

ب.6- الحاجة إلى الإنجاز و النجاح:

يجب على الطالب أن ينجح ويحقق وينجز. إن هذه الحاجة الأساسية هي توسيع وعي الطالب وتنمية شخصيته.

ج- مشاكل الطلبة الجامعيين:

لا يتم قياس التكيف المناسب بمدى خلو الفرد من المشاكل، بل بمدى قدرته على التعامل مع المشاكل وحلها بشكل مناسب. وفيما يلي توضيح لأهم المشاكل التي تواجه طلبة الجامعة:

ج.1- نفسية:

أكبر تحدٍ يواجهه الطلاب هو عدم توافقه الشخصي مع الاحتياجات المختلفة والدوافع النفسية والاجتماعية الناتجة عن الحضارة المتطورة. كل ذلك يؤدي إلى شعورهم المستمر بالقلق والتوتر، مما يسبب لهم اضطرابات نفسية تعيق تركيزهم في العملية التعليمية، فتقل قدرتهم على التحصيل واكتساب الخبرات. ومن المعروف أن هذه الاضطرابات النفسية تؤثر سلباً على الوظائف الفسيولوجية لأعضاء الجسم، مما يتسبب في فقدان الحيوية والنشاط. فالإنسان يتكون من جسم ونفس ولا توجد فواصل بينهما.¹

ج.2- اجتماعية:

بمجرد أن ينضم الطالب إلى الجامعة بيئة شاملة تتيح له دائرة من العلاقات الاجتماعية، لكن في نفس الوقت، يكون معرضاً لمواجهة أولى مشكلاته الاجتماعية، وهي عدم قدرته على التكيف مع الظروف البيئية الجديدة. لذلك، قد تكون البيئة نفسها عقبة أمام إشباع احتياجاته.

ج.3 - تعليمية و تربوية:

أحد التحديات الأولى التي يواجهها الطالب عند التحاقه بالجامعة هو اختياره غير المناسب للتخصص العلمي الذي يناسبه، مما يستنزف قدراته العقلية والجسدية دون نتائج ملموسة بالإضافة إلى معاناته النفسية. والنتيجة النهائية هي عدم تكيف ذاتي واجتماعي. يمكن أن نذكر أيضاً بعض العقبات الروتينية المرتبطة بالحياة الجامعية مثل مشكلة عدم تناسب كثافة المحتوى الدراسي مع حجم الساعات المخصصة له مما يؤدي إلى عدم تغطية البرامج المخطط لها، وغياب تواصل علمي فعال بين الأساتذة والطلاب.

ج.4- اقتصادية:

تتناول هذه المسألة مدى تأثير الوضع الاقتصادي للأسرة على الطالب، مثل عدم القدرة على توفير جميع احتياجاته، نقص السكن المناسب وعدم توفر مصروف كاف لتوفير بعض المستلزمات والحاجيات.

كل ذلك قد يؤدي إلى مشاكل في هذا المجال تعيق أي مشروع يسعى للبناء.

ونستطيع تلخيص مشكلات الطالب الجامعي على النحو التالي :

¹وردة لعمور، قيم الزواج لدى الطالب الجامعي، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2001، ص 126

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

- اللامبالاة من قبل السلطات تجاه قضاياهم ومشاكلهم تشكل عائقاً أمام تلبية احتياجاتهم.
- عدم تلبية الاحتياجات الأساسية للطلاب، مثل السكن والنقل والخدمات الصحية .
- هناك بعض القضايا المتعلقة بالنظام التعليمي، بما في ذلك المناهج الدراسية والعلاقات بين الطلاب والأساتذة.
- يعتري النظام التعليمي نقص في التركيز على عمليات التوجيه والإعداد المهني والمستقبلي للطلاب الجامعي .
- طلاب الجامعات يمرون بمرحلة متناقضة تتسم بصراع دائم بين المفاهيم والتقاليد القديمة، والمفاهيم الحديثة والتطورات التي تبرزها طبيعة التغييرات في الساحة العربية والوضع العالمي الراهن. يشهد العديد من الاتجاهات التي تهدد الهوية الثقافية وتؤثر سلباً على الطلاب، مما يعزز نقاط ضعفهم وينقص فرصهم للمشاركة في عملية تطوير المجتمع.

1-4-2 الأستاذ الجامعي

مميزات أستاذ الجامعة:

- من الصفات اللازمة التي يجب أن يمتلكها المعلم:
- يجب أن يكون نموذجاً يحتذى به لطلابه، فإذا أعجبوا به وتبعوه سلوكياً، أو قاموا بتقليده أخلاقياً وعاطفياً سواء عن عمد أو دون قصد.¹
- إذا كان المعلم صادقاً، وأميناً، وشجاعاً، وعفيفاً، فإن التلميذ سيتزعم على الصدق والأمانة والشجاعة والعفة. ولكن قد يحدث العكس أيضاً .
- ينبغي على المعلم أن يتمتع بالولاء في عمله والكفاءة في المجال التعليمي، وأن يكرس له كل جهوده، واهتماماته، والأهداف التعليمية، ويدرك طرق تحقيقها .
- أن يكون قادراً على الاستفادة بشكل مثالي من الوسائل التعليمية المتاحة .
- إن التعامل العادل يعد من الصفات الهامة التي ينبغي أن يتحلى بها الأستاذ الجيد في تفاعله مع جميع طلابه.²
- إن صفة الثقة بالنفس تعني أن الأستاذ يشعر في كل الأوقات أنه قادر على التغلب على كافة التحديات والصعوبات التي تواجهه أثناء تأديته لمهمته، عبر استخدام جميع الطرق المشروعة للوصول إلى الأهداف المنشود. وهذا من خلال الاعتماد على ثقته بنفسه، التحلي بالشجاعة والتمسك بالمبدأ .
- كما ينبغي للأستاذ أن يتحلى بالتواضع ولا يتكبر على طلابه أو أي شخص آخر.
- يجب على المعلم أن يتحلى بالصبر، لأنه يعد من القوى الخفية في الإدارة .
- يجب أن يتمتع المعلم بالتسامح والرافة مع طلابه، لأن الجيل الجديد، في ظل هذه التغيرات، يحتاج بشدة إلى من يرشده ويوجهه لما فيه مصلحته.

ويجب أن يتحلى أيضاً بروح الاستكشاف المتواصل والسعي لتعزيز مؤهلاته وكفاءاته الأكاديمية من خلال القراءة والإطلاع على أحدث الإصدارات، سواء كانت تتعلق بمحتوى المادة الدراسية أو أساليب

¹ علي راشد، شخصية المعلم وأدواره في ضوء التوجيهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1، 1993، ص 22
² سعدون نجم الحبوشي، دراسات في فلسفة التربية والمناهج مكوناتها، نماذج بنائها وتقويتها، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، دط، 2003، ص 20.

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

تقديمها من خلال التفاعل والتعاون مع الأساتذة الآخرين والمهتمين بنفس المجال العلمي. ومن خلال هذه الجهود، يكتسب الأستاذ مكانة متميزة بين طلابه وزملائه في المهنة.¹

لضمان وجود معلم مؤهل ومتمكن يتحمل مسؤولية تكوين جيل قادر على إحداث تطور في مجتمعه، ينبغي أن يتم دمج ثلاثة جوانب أساسية في تأهيله وهي الإعداد الثقافي، الإعداد التعليمي، الإعداد التربوي.²

من الصفات الضرورية للمحاضر الجيد:

- أن يتحدث بشكل معتدل يتميز بصوت قوي واضح، ونطق سليم، وتنوع في نغمات الصوت.
 - استعمال أسلوب الحوار التفاعلي في الإلقاء.
 - استعمال لغة واضحة وسهلة الفهم، مع استخدام مصطلحات وإشارات بسيطة.
 - التمتع بشخصية مرحة وعدم التردد في إظهار الابتسامة.
 - وهو مهتم بالعمل الفردي والجماعي على حد سواء، دون التركيز كثيرا على ملاحظاته أو تفضيل الكتابة بالقلم.³
- ب- مسؤوليات أستاذ الجامعة:**
- يقوم الأستاذ الجامعي ويلتزم بهذه المسؤوليات كما يلي: البحث، التدريس، والإدارة، وكل منها يتوافق مع الأخرى.

وفي القانون الجزائري، تم تحديد مهام الأستاذ الجامعي على النحو التالي :

- يقوم أستاذ الجامعة بتدريس تسع (9) ساعات أسبوعياً .
- الانخراط في أنشطة اللجان التعليمية، فضلاً عن الإشراف على الاختبارات .
- تصحيح أوراق الامتحانات والمشاركة في جلسات المداولات .
- إعداد الدروس مع الاستمرار في تحديثها، والإشراف على الرسائل والأطروحات والدراسات العليا .
- المشاركة في معالجة القضايا الناتجة عن التنمية عبر الدراسات والبحوث .
- استقبال الطلاب لمدة أربع ساعات أسبوعياً لتقديم الإرشادات والتوجيهات .
- المشاركة في أنشطة اللجان الوطنية التي تتعلق بمجال اختصاصها .
- المساهمة في تنظيم الأدوات التعليمية والعلمية المرتبطة بتخصصهم.⁴

ج- استراتيجيات تعليم الأستاذ الجامعي:

يعتبر تحديد أهداف التعليم أمراً أساسياً عند اختيار طريقة التدريس المناسبة لتحقيق تلك الأهداف، وهنا تظهر العلاقة بين المنهج ووسائل التعليم، والتي تعني وضع الإطار العام للتعليم في الجامعة حيث يتم تحديد مناهج كل مادة مقرر بناءً على ذلك.

ج.1- أسلوب المحاضرة:

¹ زليخة الطوطوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة الجزائر، 1993، ص 21.

² نجاه عبد العزيز المطوع، العلاقة بين الجوانب النظرية والتطبيقية في إعداد المعلم قبل الخدمة في الجامعة، مجلة إتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد 75، ص 13.

³ عمار رواب، شروط الأداء التعليمي والتكوين الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، بسكرة، الجزائر، العدد 11، ماي 2007، ص 54.

⁴ فضيل دليو وآخرون، مرجع سابق، ص 223.

تعد المحاضرة واحدة من أكثر الأساليب التعليمية شيوعاً في التعليم العالي، حيث يتم فيها تقديم المعلومات للطلاب وترسيخها بالأدلة والأمثلة الحقيقية لجعلها مفهومة. تعتبر المحاضرة وسيلة لبناء الفكر والقيم والسلوك الحسن، عند تحضير المحاضرات، يتم الأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل نذكر منها:

- تتميز المحاضرة بتركيزها وتنظيمها الجيدين، وتهدف إلى توفير المعلومات والأمثلة والوصف، بالإضافة إلى استخدام أساليب متنوعة لشرح المحتوى.

- يجب أن تعتمد على مختلف الوسائل التفسيرية المتعلقة بالتوضيح البصري مثل الأشكال، الرسومات والبيانات، وأيضاً تلك المتعلقة بالتوضيح السمعي مثل نبرة الصوت، الطلاقة، الوضوح والسرعة.¹

- يجب أن تقدم المحاضرة المحتوى التعليمي من خلال تحديد المناهج الدراسية لكل مادة، مع مراعاة ألا تكون طويلة مملة أو قصيرة غير كافية لتحقيق أهداف التعليم العالي.²

استخدام أساليب متنوعة لجذب اهتمام الطلاب وتحفيزهم على المشاركة في المحاضرات والنقاشات.³

ج.2- طريقة التدريس القائمة على المجموعات الصغيرة:

تعرف هذه الطريقة أيضاً بالتعليم غير المباشر أو الطرق التي تركز على الطالب، وهي تعتمد على الحوار والنقاش كعنصر أساسي في التعليم والتعلم. وقد أصبحت نهجاً منهجياً متزايد الانتشار في الجامعات، نظراً لتناسبها مع تطوير القدرات الفكرية والمهارات الشخصية. وبشكل محدد، يعزز التعلم ضمن مجموعات تفاعلية التفكير العميق، والابتكار، والإبداع، ومهارات التواصل.

تتضمن طريقة الأعمال الموجهة عن المحاضرة مجموعة من الخصائص، بما في ذلك:⁴

- إن تحديد العدد مهم، حيث ينصح المعلمون في مجال التربية والتعليم بعدد لا يتجاوز عشرة طلاب، إذا كنا نرغب في الحصول على أكبر قدر من الفوائد.

- اختصار بعض العوامل التنظيمية للبيئة الوصفية، إذ يجب أن يكون المكان وطريقة الجلوس مرنيين أو مريحين لتحقيق العرض المطلوب .

- يساهم استخدام أسلوب الأعمال الموجهة في تعزيز التعلم العميق والتواصل الفعال من خلال ترسيخ خصائص التعليم التشاركي. وقد ظهرت اتجاهات تربوية معاصرة تدعو إلى إشراك المتعلم في العملية التعليمية لمساعدته على الخروج من القوقعة الثقافية التي يعيش فيها .

- هذه الطريقة تتيح فرصة كبيرة لتطوير مجموعة من المهارات من خلال تحفيز التفكير وخلق أجواء للنقاش، وتوفير الملاحظات المعلوماتية لضمان التحليل والمقارنة وفهم التحديات وبناء العلاقات وتعزيز الألفة.⁵

ج.3- طريقة الأعمال التطبيقية:

تعتمد هذه الطريقة على التجربة العملية، ويتم تطبيقها غالباً في المختبرات. يُعتبر استخدام المختبرات كأداة تعليمية في الجامعات مسألة حديثة نسبياً، حيث تم اعتمادها في منتصف القرن التاسع

¹ أحمد حسين اللقاني، تطوير مناهج التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط1، 1995، ص39

² عباس محبوب، أصول الفكر التربوي في الإسلام، دار ابن كثير، بيروت، لبنان، ط1، 1987، ص136.

³ - بربرارا ماتيريو، الأسباب الإبداعية في التدريس، ترجمة عبد اللطيف بعاة وآخرون، دار الشروق، الأردن، دط، 2002، ص201

⁴ - رفعت محمود بهجات، تدريس العلوم المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، دط، 1996، ص65.

⁵ - كمال عبد الحميد زيتون، التدريس نماذج ومهاراته، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط1، 2003، ص25.

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

عشر لمواكبة الزيادة المتزايدة في عدد الطلاب في المجالات العلمية والتكنولوجية. كما تهدف إلى تدريب الطلاب على كيفية استخدام الأجهزة العلمية المتطورة. وقد أسس المنهج هذه الطريقة بطريقة تمكن المتعلم من فهم الأشياء والتقنيات بشكل وظيفي من خلال الأداء الدقيق واستخدام الأسلوب الأمثل والأداة المناسبة. لتحقيق هذه الأهداف، يجب أن تأخذ في الاعتبار عدة عوامل:

-ينبغي أن تعكس العروض العلمية، التجريبية والمبادئ النظرية البحتة التي تم تناولها خلال المحاضرات، ويفضل إجراءها بعد المحاضرة بفترة قصيرة وليس قبلها.
- ينبغي أن تكون التجارب منظمة، تتطلب تحديد المشكلة وصيانة الحل وتطوير الإجراءات التجريبية، جمع النتائج وملاحظاتها، تسجيلها وتفسيرها.

-تساهم التجارب المخبرية في تعزيز الجانب المهاري لدى المتعلم، من خلال تدريبهم على تصميم وتركيب الأجهزة المخبرية، وتنمية مهارات الملاحظة والدقة التي تحفز التفكير المستقبلي. هذه المهارات تعكس نجاح وفعالية هذه المنهجية في تنمية المسؤولية الشخصية واكتشاف ميوله العلمية.¹

د- احتياجات أستاذ الجامعة:

نظراً لأهمية دوره، يجب أن نولي اهتماماً لحقوقه ونسعى لتلبية احتياجاته حتى يتمكن من أداء مهامه على أكمل وجه. ومن بين هذه الاحتياجات، نذكر:

- يجب أن يُمنح المعلم حرية التعبير خلال تقديم محاضراته، بما يتماشى مع معتقداته الشخصية، وذلك لتمكينه من الإبداع والابتكار في أداء وظيفته.²

-من الضروري تزويد الأستاذ بالأدوات التكنولوجية والمعلوماتية لتعزيز أدائه لمهامه وتوفير الوقت والجهود تبذل في البحث عن المعلومات من أجل تحقيق الكفاءة العلمية.

-يتعين وضع برامج تحسين ودورات تكوينية للمدرسين، وتأسيس مراكز مختصة لمتابعة المستجدات في نظام التعليم مثل الإصلاحات.

- ينبغي على الأستاذ أن يشارك في صياغة سياسة جامعية ملائمة، حيث أثبتت التجارب الإصلاحية أن نصف نجاحها يعود إلى مساهمة الأستاذ في إنشائها وتحضيرها، وهذا يشمل أيضاً تخطيط البرامج التعليمية والبحثية.³

-استعادة ثقة المعلم من خلال التأكيد على مكانته الحساسة وتقديرها واحترامها في الهرم الاجتماعي، وذلك بتوفير مستوى معيشي ملائم له.

-ينبغي أن يتلاءم القانون الأساسي مع المعلومات الخاصة بالجامعة لكي لا يواجه الأساتذة صعوبة في تطبيقه وتكييف أنشطتهم وفقاً له.

هـ- مشاكل أساتذة الجامعات:

¹ حسن محمد قارعة، دراسات و بحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر، دط، 1975 ص 419.
² -حسين سليمان قورة، نظم الدراسة والامتحانات الجامعية في الوطن العربي، مجلة إتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد 23، 1988، ص 154.

³ - Jean – marclegall, La gestion des Ressources humaines, PUF, 1992, P17.

- قضايا تتعلق بالعواطف الشخصية قد تؤدي إلى القلق والتوتر، مما يزيد من شعور عدم الثقة والخوف، بسبب احتمال عدم القدرة على الإجابة على الأسئلة المطروحة، فيتجنب النقاش مع الطلاب، وهو ما يضعف التواصل بين الطالب والمعلم..

- المناهج الدراسية الحالية لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات الطالب، فهي تحتاج إلى جهد كبير وإطلاع واسع وكفاءة مهنية عالية. إذا لم تتوفر هذه الصفات في المعلم، فإن ذلك سيؤثر سلباً على أدائه ولن يتمكن من توضيح المعلومات للطلاب بشكل جيد.¹

- عدم توافر الأدوات التعليمية الملائمة للمناهج الدراسية يجعل من الصعب على المعلم توصيل الواقع للطلاب، خصوصاً في بعض التخصصات.

4- عدم التجديد في طرق التدريس مثل المحاضرات التي تمنح الأستاذ طابعاً تقليدياً أثناء تقديم المعلومات.

5- قصور الإعلام الجامعي في تزويد الأستاذ بمعلومات حول المهارات والتقنيات المتبعة، وكيفية استخدامها في جامعات أخرى عن طريق تقديم موارد تعليمية حديثة: كتب، أبحاث، رحلات، زيارات... إلخ، والتي حتى وإن وجدت ستستغل للمصالح الخاص.²

6- غياب الأستاذ عن المشاركة في اتخاذ القرارات في التعليم العالي زاد من عزله في مواكبة التغيرات العالمية الحاصلة.

1- 4-3 المحتوى:

يعتبر من العناصر الأساسية للعملية التكوينية، لذا فإن التركيز على تحضير وترتيب المحتوى يعزز فعالية هذه العملية نعود بعض جوانب قصور البرنامج الجامعي إلى عجز المحاضرين عن اتخاذ القرارات الملائمة، إما بسبب انتمائهم للبرامج الحالية أو بسبب خوفهم من كشف نقاط ضعف قد تؤثر على مسيرتهم المهنية. كما نلاحظ نقص الكتب الدراسية التي تشمل مواضيع متعلقة بالمقررات، أو نجد أن لغة هذه الكتب لا تناسب مستوى الطلاب. لذلك، تزداد الحاجة لتقسيم المقرر الجامعي مع مرور الوقت نتيجة للتطورات العلمية، مما يستلزم أن تكون هذه العملية مستمرة من خلال متابعة:

- التركيز على المناهج التي تسهم في توجيه الطالب من خلال منحهم وقتاً للبحث، بدلاً من الاعتماد على الحفظ الصرف في سبيل تشكيل فعال .

- يجب أن يتم ضبط توزيع أوقات المحاضرات بشكل يتناسب مع المقررات، حيث أظهرت الدراسة أنه ليس بمقدور الطالب الجلوس والمتابعة لفترات ممتدة بسبب الإرهاق الذهني والجسدي الذي يتعرض له.

- من الضروري تخصيص وقت أكبر للمواد الأساسية في التخصص مقارنة بالمواد الأخرى لتعزيز نسبة الفهم والاستيعاب.³

1- 4-4 الأدوات التعليمية:

تعتبر الأدوات التعليمية وسيلة يعتمد عليها المدرس لتحسين عملية التعليم والتعلم، وتفسير معاني كلمات الدرس، بالإضافة إلى تدريب الطلاب على المهارات.⁴

وبالتالي، تعتبر طرق التعليم الأدوات التي يعتمد عليها المعلم لنقل المعرفة إلى طلابه، حيث يسعى جاهداً

¹ عبد الغني عبود، التربية ومشكلات المجتمع، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط2، 1992، ص195

² فاروق عبده فلية، أستاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار الزهراء الشرق، القاهرة، مصر، دط، 1997، ص152.

³ محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، مصر، دط، 2002، ص118-119.

⁴ رايح تركي، مبادئ التخطيط التربوية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1982، ص16

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

لتحقيق أعلى مستويات الفهم. وتعد هذه الأساليب أساسية ولا غنى عنها في اكتساب واستيعاب المعرفة بشكل شامل.

أ- أنواعها:

أ.1 - الكتب المدرسية:

تختلف الكتب المدرسية من حيث مستوى التفسير، وهي تلعب دورًا هامًا في عملية التعلم، ونقصها يؤثر سلباً على الأداء المعرفي للطالب الجامعي. قد يواجه بعض الطلاب صعوبة في فهم جزء من المنهج الدراسي، مما يدفعهم إلى استخدام الكتب لتوسيع معرفتهم. ومع ذلك، فإن الملاحظة تبرز عدم قدرة المكتبة الجامعية على تقديم مراجع بجودة وكمية مرتفعة، خاصة في مجال التخصص. حتى لو كانت هناك كتب، فهي غالباً ما تكون قديمة ولا تتجاوز كونها كتب قديمة، مما يقلل من فعاليتها في عملية التعلم.

أ.2 - المخططات البيانية:

تُعتبر وسيلة لعرض البيانات الكمية بشكل بصري، على سبيل المثال، قد يستخدم مدرس العلوم الاجتماعية الرسوم البيانية التي تتضمن الإحصاءات والجداول والانحناءات والدوائر النسبية، للتعبير عن جوانب ومعطيات كمية معينة مثل: تتطلب ظاهرة الطلاق أو الانتحار استخدام الرسوم البيانية والنسب المئوية لتوضيح ارتفاع وانخفاض النسب في سنوات معينة.¹

أ.3 - الوسائل السمعية والمرئية:

تشمل هذه الوسائل الأدوات التعليمية المبرمجة والمصممة، الأفلام، الراديو، الحاسوب، وكل ما يساهم في تعزيز المهارات الإدراكية والمعرفية وكذلك القدرات العقلية والحسية والإدراكية للمتعلم. وبالأخص الإنترنت التي باتت تلعب دوراً كبيراً في مجال البحث العلمي. إذ تتيح المكتبات الإلكترونية لجميع الطلاب والمدرسين الوصول إلى المعلومات في أي زمان ومكان، مما يساهم في تجاوز الأسلوب التقليدي للتعليم حيث يمكن تحقيق التفاعل المباشر بينهما من خلال اللقاء الشخصي أو عبر الوسائط الإلكترونية.²

هذا النوع من التعليم عبر الإنترنت يعد حالياً أحد أبرز التطبيقات لتكنولوجيا الاتصالات في مجال التعليم العالي، ويتميز هذا النوع من التعليم عن التعليم التقليدي بمجموعة من الخصائص:

- يتم استخدام المؤثرات السمعية والبصرية.
- غالباً ما يوفر الخصوصية في التعليم، على عكس الأسلوب الذي يتركه التعليم التقليدي.
- يهدف إلى تحويل المتعلم إلى كائن نشط وإيجابي، بينما يكون في موقف سلبي تجاه التعليم التقليدي.
- يُطور لدى المتعلم قدرات البحث عن المعلومات وتنظيمها وتقييمها.
- الطالب هو نقطة التركيز الأساسية في عملية التعليم.
- يمكن الاطلاع على حلول لمشكلات علمية على مستوى عالمي.
- المعلومات التنظيمية متاحة بسرعة.

ب - دورها:

- تقييم العمل وتوفير الوقت للمتعلم والمدرس.
- نقل المعرفة يُظهر الجوانب الأساسية ويُعزز الفهم ويُزيد الاستيعاب نظراً لكونها ممتعة.

¹- أحمد حسين اللقاني، تدريس المواد الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط 2، 1976، ص 753
²- عبد الحافظ سلامة، الوسائل التعليمية والمنهج، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، ط 1، 2000، ص 73

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

-من خلال استخدام هذه الوسائل، يكتسب الطالب بعض الخبرات التي تثير اهتمامه وتساعد على تحقيق أهدافه .

-تساهم تنويع الوسائل التعليمية وتنظيمها في تقديم المحتوى، مما يساعد على تكوين مفاهيم صحيحة، وتغيير سلوكيات، وتطوير اتجاهات جديدة.¹

4-التكوين الجامعي في ظل التحولات المحلية والعالمية :

لقد أسفرت الساحة الدولية عن أساليب حديثة للتكوين الجامعي تتناسب مع عدة مستويات:

- 1 استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهو ما يُعرف الآن بتكنولوجيا التعليم .
 - 2 الاستفادة من التطورات الكبيرة في التكنولوجيا – التعليم عبر الإنترنت .
 - 3 تطوير أساليب إدارة الجامعات الحديثة مثل الإدارة التشاركية وإدارة الأهداف وإدارة الجودة الشاملة .
- من المؤكد أن الثورة الرقمية قد تركت أثرها على مجالات متعددة تتعلق بالجامعة ووظائفها، حيث نجد أنها أثرت على:

-وسائل واحتياجات عملية التدريب وتأثيرها على المخزون المعرفي.

-طبيعة المؤسسات التعليمية التي تساهم في تكوين كادر بشري يساهم في تطوير الجامعة للمجتمع . هذا ما يستدعي ضرورة الجامعة إلى:

- تعديل الإدارة الفعالة لاستغلال رأس المال البشري الذي يتفاعل مع التاريخ ويؤقلم مع المستقبل.
 - تطوير وتجديد أطر برامج تدريبية تتطور بتسارع وبشكل دقيق .
- أصبح التركيز على العنصر البشري يتطلب وسائل تعليمية أكاديمية تتوافق مع هذا الفرد، الذي يحتاج إلى شروط محددة مثل:

- التنافس أجبر المشاركين على تبني سياسات الاقتصاد الحر، بما في ذلك:
 - الاستشارات الدولية في مجال التعليم العالي، مما جعله تنافساً عالمياً بدلاً من كونه إقليمياً.
 - لم يعد التنافس يعتمد أساساً على القوى المادية، بل أصبح يركز بشكل رئيسي على كفاءة العنصر البشري، مما يجعل الاستثمار المستقبلي ينصب إلى توظيف نظم تعليمية تكوينية جديدة.
- بصفة عامة، لقد كان لثورة المعلومات تأثيرات على أربعة مجالات رئيسية:
- الوقت:** أداء سريع وتفسير للزمن.

المكان: عززت شبكة الإنترنت من قرب المسافات بين الأماكن.

الدول استغلت مفاهيم التعليم العالي العصري كما هو الحال في دول جنوب شرق آسيا وأوروبا الغربية والشرقية. ومن أبرز خصائص نظام التعليم الجامعي في هذه الدول:

- التعليم عبر استخدام الحاسوب والموارد الرقمية مثل: الكتابة الرقمية، المجلات، المواقع العلمية .
- لقد عملت لسنوات عديدة على ربط التعليم بشبكة الانترنت، و خصصت الكثير من الأهمية لهذه العملية، حيث رصدت لها مبالغ كبيرة من المال لمثل هذه المشاريع، بهدف جعل هذه الخدمة متاحة لجميع المؤسسات التعليمية، بما في ذلك المدارس الابتدائية. ويتعلق الأمر بالاستفادة من التقنيات المتطورة والوصول إلى مصاف الدول المتقدمة في مختلف المجالات، بما في ذلك الاقتصاد.²

شروط التعليم العالي في سياق التغيرات العالمية و الإقليمية:

¹-محمد زياد حمدان، قياس كفاية التدريس، طرق ووسائله الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1984، ص 253.

² محمد أمين عشوش، مؤسسات التعليم الإداري في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، الإمارات، 2000، ص 155 .

تحتاج البرامج الجامعية إلى إعادة تقييم في ما يتعلق بـ:

- 1 - المجالات والتخصصات، بحيث يجب أن تلبي احتياجات التنمية.
- 2 - إعادة هيكلة الأهداف والغايات.
- 3 - تنويع الاستراتيجيات والسياسات عن طريق استخدام الموارد البشرية والمادية.
- 4 - تطوير أساليب وطرق التعليم لتكون أكثر مرونة.
- 5 - مراجعة شاملة للعديد من البرامج والأنظمة التعليمية القديمة تؤكد هذه العناصر على ضرورة أن تفكر المؤسسة على ثلاثة مستويات رئيسية:
- في سياق الذهنيات التي تمارس العملية التعليمية والتكوينية.
- من حيث الهياكل والأدوات التعليمية.
- في مجال القوانين والأنظمة، الأمر الذي يزيد من مرونتها ودقتها. التالي يوضح ظاهرة التكوين الجامعي في سياق البيئة المحيطة وما يتضمنه من تحولات على المستوى المحلي والعالمي.
- تعتبر البيئة التعليمية التي تسهم في تشكيل الفرد في جميع جوانب الحياة والتي يتم فيها التفاعل بين أطراف العملية التكوينية، وهذا ما يحدث داخل الجامعة من علاقات وقوى وقيم. هذه البيئة تشمل:
- النظام الثقافي (المعتقدات - التوقعات).
- نظام العلاقات الاجتماعية.

- النظام التكنولوجي (الطرق - المناهج) والنظام الاقتصادي، فمن المؤكد أن هذه البيئة تستلزم إدارة كفؤة وإحساس بالوعي المستقبلي، والقدرة على التكيف مع المتغيرات الحديثة.

1-4-5 البحث العلمي

يعتبر البحث العلمي من المهام الرسمية للجامعة، مما يتطلب تخصيص جزء كبير من وقت وجهد وعقل أساتذة الجامعات ومديريها في جميع الأوساط الأكاديمية. يمكن تمييز أنواع الأبحاث وفقاً لمعايير متعددة، بحيث تمتاز جميعها بخصائص تمنحها مكانة مرموقة في التعليم الجامعي.

1. أنواع البحوث العلمية:

تختلف الدراسات العلمية بناءً على مجالاتها في العلوم والمجالات الاجتماعية والثقافية والفنية والاقتصادية، حيث توجد تصنيفات متنوعة استناداً إلى عدة معايير:

- الظواهر التي تم تحليلها:

- أبحاث البيولوجيا (الطبيعية)

- أبحاث العلوم الاجتماعية (السلوكية)¹

2- بناء على طبيعة الدراسات وأسبابها:

البحث الأساسي (أو النظري):

البحث الأساسي هو المساعي الرامية إلى استكشاف المعرفة العلمية الدقيقة التي ليست بالضرورة موجهة لتحقيق أهداف محددة أو تطبيقات معينة. كما أنه لا يهدف للربح التجاري، بل يسعى لكشف الغموض المحيط بالظواهر عبر التحليل المنطقي. وعادة ما تكون المعلومات متاحة في المكتبات، والغاية منها السعي وراء الحقيقة وتطوير المفاهيم النظرية والإبداع في تقنيات البحث، رغم أنها ليست بالضرورة

¹ صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، دط، 2003، ص. 21.

تهدف إلى تحسين أو ابتكار تقنيات جديدة¹.

البحوث التطبيقية:

يتناول البحث التطبيقي الأعمال التي تستهدف تحقيق موضوع تطبيقي محدد بين علاقات الظواهر في مختلف مجالات الإنتاج. يعتمد هذا النوع من الأبحاث على التجارب المخبرية والدراسات الميدانية للتحقق من إمكانية تطبيق النتائج في الحياة العملية، أو لتصميم وتطوير المناهج والوسائل الجديدة التي تتيح الوصول إلى الأهداف البحثية وتحديد القيمة العلمية. تستفيد الأبحاث الأساسية من نتائج الأبحاث التطبيقية².

ج- أبحاث موجهة:

يجمع بين البحوث الأساسية والتطبيقية، وهو دراسة تنبع أو تتأتى من احتياجات المجتمع بهدف إيجاد حل لمشكلة معينة. يركز البحث العلمي الموجه على مجالات يُنتظر منها أن تجلب المنفعة.

– 3-1 استنادا إلى أهداف البحث:

أ- الدراسات الاستكشافية للحقائق:

ويستلزم ذلك جمع الحقائق والمعلومات التي تعين الإنسان على فهم جوهر الظاهرة وتحليلها بشكل عملي ومنطقي، بمعنى أن الهدف من هذه الأبحاث هو "كشف الحقيقة".

البحث التفسيري النقدي:

يعتبر هذا النوع تكملة للنوع السابق، فإذا كانت الحقائق هي الهدف الرئيسي، فإنه في هذا النوع يسلط الضوء على نقاط القوة والضعف ويقوم بتقييم الحقيقة.

البحث الشامل:

تجمع هذه الدراسات بين البحث الاستكشافي والتفسيري، حيث تسعى إلى التأكد من أن النتائج التي توصل إليها الباحث تتوافق مع الحقائق المتعلقة بالموضوع، مما يسمح بإثبات منطقي للفروض التي استند إليها³.

4-1 بناء على حجم البحث⁴:

أ- أبحاث أكاديمية أو مقالات مختصرة (تتراوح بين 20 و 40 صفحة).

ب – رسائل الماجستير.

ج - الأطروحات الجامعية للدرجة العلمية الدكتوراه.

1-5-4-1 الباحث و البحث العلمي:

البحث العلمي والباحث يتميزان بعدد من الخصائص التي يمكن تلخيصها كما يلي:

¹ - محمد قويدري ، واقع و آفاق أنشطة البحث والتطوير في البلدان المغاربية، ملتقى دولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2004 ، ص 163.

² - Madeleine gravity ,lexique des Sciences sociales, 7eme édition Dolloz , paris, 1999, P345

³ عبيدات ذوقان، عدس عبد الرحمان، البحث العلمي مفهومه أساليبه، دار مجدلاوي عمان، الأردن د- ط، 1983، ص 18.

⁴ عمار بوحوش ومحمد الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د- ط، 1999، ص 17 .

- يستند الأمر إلى الحقائق وليس إلى الخيال أو التخمين.
- تتمثل أهمية استخدام الفرضيات العلمية في البحث العلمي، مما يؤدي إلى تصحيح النتائج المستخلصة. فالحقيقة العلمية ليست ثابتة، بل هي حقيقة نستنبطها بوسائل علمية، وإذا تغيرت الظروف قد لا تتوافق هذه الحقيقة مع الواقع الجديد. وعند عدم توافقها، يتوجب علينا تعديلها باستخدام معلومات أخرى تم الوصول إليها من خلال البحث العلمي.
- يتميز البحث العلمي بالتنظيم والدقة، حيث يستند إلى أساليب مدروسة ومخططة بشكل منهجي.
- إن البحث العلمي هو موضوع موضوعي يختلف عن الذاتية، لأنه ينتقل من الحقائق الخام إلى التفسير العلمي. وهكذا يركز البحث العلمي على الكمية النظرية التي يمتلكها الباحث ويحولها إلى دراسة منظمة.
- البحث العلمي يتميز بالحركية والتجديد، حيث يسعى دائماً للاقترب من الحقيقة.
- يتميز البحث العلمي بطابعه الاستكشافي والتفسيري، حيث يركز على أدوات ووسائل متقنة تسهم في كشف الحقيقة من خلال قياس دقيق وتحليل متعمق.
- البحث الأكاديمي شامل وعميق.¹

من بين ميزات الباحث:

- أنه يمتلك قدرة على الفضول لاستكشاف الحقيقة.
- الباحث يتحلى بالتحفظ في جميع الأدلة ولا يُصدر القوانين بسرعة إلا في حال توفر أدلة دقيقة وكافية.
- يمتلك الباحث القدرة على النقاش وقبول النقد .
- الباحث يتحلى بالنزاهة في نقل آراء الآخرين وأدلتهم دون أن يحذف منها شيئاً إذا لم يتوافق مع وجهة نظره .
- الباحث يتحلى بخيال خصب يجعله ميالاً للتفكير والتحليل، ليتمكن من فهم كيفية سير العمل، مما يمنحه القدرة على تصور مختلف جوانب احتياجات الآخرين .
- عندما تتوفر هذه الميزات في الباحث، فإنه يتجه لتعلم فن البحث والمناهج والأساليب تحت إشراف المرشدين والمشرفين. هذه العوامل توفر له بيئة تساعد على التواجد بشكل فعال.

-أسلوب البحث العلمي:

- لتحقيق الفائدة من البحث العلمي للجامعة والمجتمع، يجب تطبيقه في إطار مجموعة من العناصر والمعايير، وسنذكر أهمها في النقاط التالية:
- توفر الهياكل التنظيمية والتعليمية والإعلامية التي تمكن المسؤولين عن إدارة البحث العلمي في الجامعة من التحكم فيه .
- العمل على إنشاء مجتمع وجهاز في الجامعة يتميز بالنشاط المستمر .
- يجب زيادة الميزانية المخصصة لأغراض البحث .
- استقطاب العلماء والباحثين الجادين والمختصين والخبراء والطلاب المتميزين والمتحمسين بطريقة

¹ صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، دط، 2003، ص 20.

مدرسة.

- التركيز على استغلال الإمكانيات المختلفة للحصول على مصادر المعرفة والعلوم والفنون، وتوظيفها في المواقع الملائمة داخل الجامعة والكليات والأقسام .
- الاستخدام الفعال للأدوات والوسائل الخاصة بخدمة البحث العلمي.
- التحفيز والدعم المعنوي والمادي المُقدم للباحثين نتيجة لجهودهم المتفانية في خدمة المعرفة - .
- التركيز على البحوث وإنتاجها وطبعها ونشرها وتيسير توزيعها .
- تنظيم ندوات خاصة لتسليط الضوء على حصيلة الإنجازات في مجال البحث العلمي .
- تكثيف مخطط سلفاً للأنشطة البحثية المتطورة وبأكبر مدى ممكن.
- البحث العلمي أصبح مورداً أساسياً للجامعة، نظراً للتمويل المالي الذي تحصل عليه من مختلف القطاعات الحكومية والخاصة، مقابل ما تنتجه من بحوث علمية في مجالات معرفية متعددة.
- تدرك الجامعات الغربية سمعتها العالمية وموثوقيتها من خلال الإنجازات والاكتشافات العلمية الاستثنائية التي تساهم في حل مختلف القضايا.
- إن البحث العلمي أصبح يرتبط بحركة النمو الاقتصادي، وتعتبره الدول المتطورة أساس ديمومتها وتطورها ومصدر قوة للتنافس مع الدول الأخرى، وميداناً خصباً لاستثمار الأموال كضمان لمضاعفة الدخل القوي ورفع مستوى معيشة الفرد و المجتمع، لذلك فقد خصصت الدول مبالغ طائلة لخدمة البحث العلمي خاصة إذا تعلق الأمر بالدول المتقدمة، و التي تولي اهتماماً بالغاً في هذا المجال.
- مع تقدم التكنولوجيا وتطور المجتمعات وتبادل الثقافات، لا يمكن أن يحقق التعليم الجامعي أهدافه إلا من خلال تنمية المواهب والقدرات والإبداعات المخفية. يجب أن تكون هذه المهارات فعالة في حل المشكلات والتغلب على العقبات، للوصول إلى أرقى مستويات إنتاج المعرفة الجديدة وإعادة إنتاجها ونقلها وتكييفها المستمر مع تحديات العصر.

2- ماهية التعليم العالي:

يمثل التعليم العالي مصدراً ثقافياً وعلمياً مهماً يساهم في التنمية الفردية ويعزز التغيير الاقتصادي والتكنولوجي والاجتماعي. تعزز مشاركة المعرفة والبحث والابتكار وتوفر للطلاب المهارات الضرورية للتكيف مع أسواق العمل المتغيرة باستمرار، وبالنسبة للطلاب الذين يواجهون ظروفًا صعبة، فهي بمثابة جواز سفر لتحقيق الأمن الاقتصادي ومستقبل مستقر.

فيما يتعلق بالدراسات العليا، فإنها تمنح الطلاب الذين يرغبون في التخصص في مجالات معينة فرصة للتعمق والتخصص في التعلم ضمن مجالهم المفضل. تتضمن الدراسات العليا أيضاً القيام بالأبحاث والدراسات الخاصة التي تساهم في توسيع نطاق المعرفة في هذا المجال.

بقدر ما تعطي الدراسات الأكاديمية أهمية لمفهوم التعليم العالي، بقدر ما يوجد تنوع وتعدد في التعريفات التي تم تقديمها له. بشكل عام، يمكن تقديم تعريف شامل لمفهوم التعليم العالي بالاعتماد على تعريف منظمة اليونسكو لهذا المصطلح، حيث تعرفه بأنه: «جميع أشكال الدراسة والتكوين أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها

كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة¹.

التعليم العالي هو التعليم الذي يتم تقديمه في مؤسسات أكاديمية معترف بها مثل الجامعات، المعاهد التقنية، وكليات الدراسات العليا. يشمل هذا التعليم مجموعة من البرامج الدراسية المتنوعة، مثل شهادة الليسانس، الماجستير، والدكتوراه.

2-2- وظائف و أهداف التعليم العالي:

2-2-1- وظائف التعليم العالي:

نشر المعرفة:

تسعى الجامعة إلى نشر المعرفة الرفيعة بهدف تأهيل قادة الأمة في شتى المجالات، وذلك من أجل قيادة البلاد نحو التقدم والازدهار.

تحسين المعرفة:

تسعى أيضا إلى رفع مستوى البحث العلمي الذي يقوم به الأساتذة والطلاب، بهدف المساهمة في تعزيز التراث الثقافي للأمة والحضارة الإنسانية بشكل عام.

ج - تعليم المهن الرفيعة:

يشير إلى توفير التعليم للمهن الرفيعة ذات المسؤوليات القيادية في المجالات العلمية والثقافية والسياسية والتكنولوجية للنخبة الوطنية².

2-2-2 أهداف التعليم العالي:

الجامعة هي مؤسسة إنتاجية تهدف إلى تحقيق أهداف علمية وتنموية، وفيما يلي بعض هذه الأهداف:

الجامعة تهدف أساساً إلى البحث والمعرفة، حيث تسعى بشكل مستمر إلى:

- نشر الثقافة والمعرفة وإعداد الفرد القادر على التحليل والنقد .
- تعزيز البحث العلمي وتطوير الروح العلمية من خلال توفير الإمكانيات المناسبة للباحث.
- يتم إعداد أطر ذات مهارات وكفاءات علمية وعملية قادرة على قيادة حركة التنوير والفكر والتجديد في المجتمع .
- دراسة البحوث والدراسات الأجنبية واستغلال ما فيها .
- التوازن بين الجوانب النظرية والعملية³.

بفضل تطور المجتمع، أصبحت الجامعة تحمل أهداف تنموية اجتماعية مثل :

¹ .conférence mondiale sur l'enseignement supérieur déclaration)1998(- Unesco.

² رابح تركي، مرجع سابق، ص 08

³ خالد المعمري، تطوير نظم الدراسات العليا ومددها في ضوء ضرورات التقدم و التنمية في العالم العربي، مجلة إتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد 23، 1988، ص 33

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

- التعرف على الاحتياجات الفعلية للمجتمع والسعي لتلبيتها .
- تحديد العوائق التي تعيق التقدم ومواطن الضعف في المجتمع والسعي إلى تصحيحها .
- العمل على تحقيق التطبيع الاجتماعي والثقافي للفرد بهدف تكامل شخصيته، وتحقيق الانسجام مع نفسه وبيئته المحيطة¹.

بعض الأشخاص يلخصون أهداف الجامعة بالنقاط التالية :

أ- أهداف معرفية:

تتناول هذه النقطة ما يتعلق بالمعرفة، سواء في سياق التطوير أو التوزيع.

ب - أهداف اجتماعية:

تساهم هذه في استقرار المجتمع وتجاوز مشكلاته.

أهداف اقتصادية:

التي تساهم في تعزيز الاقتصاد المحلي، وتعمل على توفير الخبرات اللازمة للتصدي للتحديات الاقتصادية².

3-مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر:

إن وظيفة النظام التعليمي الجامعي تستند إلى مرجعية المجتمع وتقدمه التاريخي. لذا، فإن دراسة هذا النظام تاريخياً تساعدنا على فهم كيفية مساهمته في تحقيق الأهداف المنشودة، ومدى تأثيره بالأيديولوجيا السائدة في النظام السياسي الحالي .

سنستعرض إذن أبرز مراحل التعليم العالي في الجزائر، مع الأخذ بعين الاعتبار التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها المجتمع الجزائري.

3-1 التعليم العالي في عهد الاستعمار:

قبل الاستعمار، كان التعليم العالي يتميز بالطابع الديني، حيث كان يركز على دراسة أصول الدين الشرعي واللغة العربية. وكانت المساجد والزوايا والمعاهد هي الأماكن التي تمارس فيها هذه الأنشطة. ومع دخول الاستعمار، تم القضاء بشكل مباشر على الثقافة الإسلامية بهدف دمج الجزائر في فرنسا³.

منذ تأسيسها، كانت جامعة الجزائر متفوقة في مجالات دراسية محدودة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأيديولوجيات الاستعمارية، كما أن فرص التعليم الجامعي كانت محدودة جداً للجزائريين خلال فترة الاستعمار، بسبب السياسة المنتهجة من قبل فرنسا و التي تهدف إلى نشر الأمية و استتباب الجهل في الوسط الجزائري. و هذا بحرمانها للطلبة الجزائريين من إكمال مسارهم الدراسي. عدى أولئك الذين ينتسبون إلى المقربين من السلطات الفرنسية آنذاك⁴.

خلال هذه الحقبة من الاستعمار، يتضح لنا أن التمييز بين الفرنسيين والجزائريين كان قائماً على كافة

¹ وفاء أحمد برعي، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، دط، 2002، ص 46.

² أحمد حسين اللقاني، دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم، مصر، د- ط، 1993، ص 14.

³ مريم صالح بوشارب ، التكوين الجامعي بين الأهداف والواقع، رسالة ماجستير، تخصص تنمية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2000 - 2001، ص 36.

⁴ رابح تركي، التعليم القومي والشخصية الجزائرية، الشركة الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط ، 1981، ص 146

المستويات التعليمية، إن المساواة والحرية التي كانت تنادي بها المدرسة الفرنسية دفعت بعض الطلاب إلى الانخراط في النشاط السياسي والانضمام إلى الأحزاب السياسية للمطالبة بحقوق الشعب الجزائري.

3-2 التعليم العالي في مرحلة ما بعد الاحتلال: المرحلة الأولى 1962-1970:

خلال هذه الفترة، مرت الجزائر بتحويلات هامة في معظم جوانب الحكم وضمان الأمن الوطني من جهة، والتصدي لأعباء الاستقلال من جهة أخرى. لذا كان من الضروري إنشاء نظام تعليمي يوفر فرص التعليم لجميع أبناء الجزائر، سواء كانوا ذكورا أو إناثا، لمواجهة سياسة الجهل التي فرضتها فرنسا على الشعب الجزائري أثناء فترة الاستعمار.

صدر ميثاق الجزائر في عام 1964، و شدد هذا الميثاق على ضرورة ملحة لتطبيق تعليم شامل وبسرعة¹.

بعد الاستقلال، قامت الحكومة الجزائرية بإنشاء عدة جامعات بهدف تلبية احتياجات التعليم العالي والمساهمة في التنمية. تأسست جامعة قسنطينة عام 1966، تلتها جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين في الجزائر العاصمة، كما تم إنشاء جامعة العلوم والتكنولوجيا في وهران وجامعة عنابة. وفي عام 1984، افتتحت الجامعة الإسلامية الأمير عبد القادر في قسنطينة. ومع ذلك، ظل النظام التعليمي السائد في هذه الجامعات مرتبطاً بالنظام الفرنسي القديم، حيث كانت الجامعات مقسمة إلى كليات (كلية الأدب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، وكلية العلوم الدقيقة)، وكانت كل كلية تضم مجموعة من الأقسام المتخصصة. كانت عملية النظام في ذلك الوقت كما يلي²:

الليسانس: تستمر لثلاث سنوات، نظام سنوي للشهادات المستقلة التي تشكل في مجموعها شهادة الليسانس.

شهادة الدراسات المعمقة: تستمر لمدة عام، حيث يتم التركيز على منهجية البحث بالإضافة إلى أطروحة مختصرة كوسيلة لتطبيق ما تم تعلمه في الدراسة النظرية.

شهادة الدكتوراه من الدرجة الثالثة: تتطلب على الأقل عامين من البحث لإنجاز أطروحة علمية. **دكتوراه دولة:** تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري أو التطبيقي، في هذه الفترة شهدت الجامعة الجزائرية تحولات بنيوية هيكلية تعكس المجتمع الجزائري، مع الحفاظ على النظام التعليمي المؤلف.

المرحلة الثانية 1971-1980:

حققت الجزائر سلسلة إنجازات متتالية في ميدان الصناعة، علاوة على التطورات المستمرة في معظم القطاعات، وكان المشروع التنموي ذو الأبعاد الثلاثة (ثقافي، فلاح، صناعي) حيث ركز على استرداد التكنولوجيا بشكل رئيسي من أجل تغيير البني الاجتماعية والاقتصادية التقليدية للمجتمع الجزائري ، ونظرا للنقص الكبير في الإطارات التي يقوم عليها هذا المشروع، لقد تم إدخال الجامعة كعنصر نشط وحيوي لتحقيق هذه السياسة التنموية ، وكان المشروع الخاص بالجامعة بشكل عام يفرض ثلاث أهداف

¹-محمد بوعبد الله، تقويم برامج التكوين الجامعي لمهندسي الإلكترونيات على ضوء المقاربة النسقية، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، قسنطينة، الجزائر، 1996، ص 17-18
²-المرجع نفسه، ص 111

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

رئيسية: جزارة، ديمقراطية، تعريب،¹ حيث تمثلت الإصلاحات الجامعية في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم أقسام واعتماد نظام السداسيات محل الشهادات السنوية أما التعديلات (السنوية) الخاصة بمراحل الدراسات الجامعية تمثلت في:²

مرحلة الليسانس –التدرج: تدوم أربع سنوات، وحدات الدراسة تتمثل في المقاييس الدراسية.

مرحلة الماجستير ما بعد التدرج الأول: تدوم سنتين على الأقل جزئها الأول عبارة عن مجموعة مقاييس نظرية وتعميق لمنهجية البحث، أما الجزء الثاني فهو إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة.

مرحلة الدكتوراه في العلوم ما بعد التدرج الثاني: تتطلب (05) خمس سنوات من البحث و التحري و التقصي و الدراسة.

في عام 1970، شرعت الجامعة في إصلاح شامل لإعادة بنائها لتواكب التطورات العلمية والمجتمع المتمدن. تم ذلك من خلال تبني برامج جديدة، بما في ذلك وضع نظام تعليمي جديد، وتحديث أساليب التدريس الحالية، و ابتكار مفاهيم حديثة.

المرحلة الثالثة: 1981-2003:

لم تشهد حقبة أواخر السبعينات وبداية الثمانينات أي تحسن في ميدان تطوير التعليم الجامعي، على الرغم من ذلك، ظهر في عام 1983 مشروع مستحدث يتضمن برنامجا تعليميا يهدف إلى تنظيم التعليم الجامعي حتى عام 2000، مع الأخذ في الاعتبار احتياجات الاقتصاد الوطني وكافة فروعها المتنوعة، وقد تم إعداد هذه الخطة لتنماشى مع مبدأ اللامركزية في التعليم، تحقيق التوازن الإقليمي، إزالة الفوارق وتعزيز الاقتصاد. على الرغم من هذه الأهداف، إلا أنها لم تُطبق بشكل كامل على جميع الهياكل الجامعية المتواجدة في سوق العمل بسبب نقص فرص العمل المتاحة.³

و استمرت الوضعية هكذا، وازدادت الأمور تسوء من بداية التسعينات نظرا للتطورات الأمنية والاقتصادية والسياسية، و هذا بالرغم من المساعي الإصلاحية التي شهدتها تلك الحقبة.

د- المرحلة الرابعة: 2003 إلى الآن:

تختلف هذه المرحلة عن سابقتها باعتمادها نظام (ل، م، د) و بالنظر إلى هذه النقاط:

في عام 2005، اعتمدت الجزائر نظام (LMD) بهدف التوافق الدولي نتيجة للعولمة الاقتصادية لمرجعيات ولمقاييس التكوين العالي، يهدف نظام (ل، م، د) باعتباره جوهر تحديث نظام التعليم العالي، إلى تحقيق جملة من الأهداف التي يكون الطالب فيها محور العملية التعليمية، فالأمر يتعلق بضمان تكوين نوعي للطلاب يؤمن له الاعتراف بمهاراته في سوق العمل وتوفير التعليم المستمر، بالإضافة إلى توفير الحركة والعمل له، وناء عليه، صدر المرسوم التنفيذي رقم 04-371 في 21 نوفمبر 2004، الذي أقر شهادة ليسانس بالنظام الجديد، تبنت الجزائر نظام (ل، م، د)، و خلال هذه الفترة، اتسعت شبكة الجامعات لتشمل تقريبا 90 مؤسسة موزعة على 47 ولاية، و نتيجة لذلك، ازدادت الطاقة الاستيعابية التعليمية

¹ رابح تركي، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجهوية، مجلة الثقافة، الجزائر، العدد 78، 1983، ص11.

² p11. Dominique Glas man et Knamen JEAN , Essai Sur l'université et les cadres en Algérie -

³ الطبيب صيد، الممارسة السوسولوجية في الجامعة الجزائرية، واقعها وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع، رسالة ماجستير، قسم علم اجتماع، قسنطينة، الجزائر، 1992، ص51.

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

لتتخطى (1.100.000) مقعد دراسي، مما سمح باستقبال ما يفوق (1.320.000) طالب كحد أدنى.¹

في أبريل عام 2010، أنشأت مراكز التميز لدعم البحوث العلمية، وذلك بعد إقرار قرار البحث العلمي في القارة الأفريقية من تومسون رويترز. وقد ركز هذا القرار على مجالات مثل الهندسة والكيمياء والطاقة، الرياضيات والفيزياء. كما تم التخطيط للأقطاب المماثلة في علوم السيولوجيا والزراعة والعلوم الاقتصادية والطب. ومنذ ذلك الوقت، توسعت دائرة مختبرات البحث لتشمل أكثر من (880) مختبر بحث، أغلبها في نطاق العلوم الإنسانية، و كنتيجة لذلك، تم توفير خدمة الإنترنت في المعاهد والكليات التابعة للجامعات الحكومية عن طريق ربط مؤسسات الجامعة ومراكز البحوث بشبكة الأكاديمية الوطنية للبحث العلمي (ARN). هذه الشبكة متصلة كذلك بشبكة الإنترنت الأوروبية للبحث (GEANT).²

تمكنت الجامعات الجزائرية من تحقيق الكثير من الإنجازات والمشاريع المهمة خلال مختلف المراحل التي مرت بها الجامعة، وذلك من خلال الإصلاحات المتكررة، والتي كانت تهدف من ورائها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الوصول إلى ترقية الجامعة من خلال تحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة، إلا أن ذلك مزال متواضعا بعض الشيء حسب رأينا ولم يصل إلى المستوى المطلوب من حيث نوعية الخريجين ومخرجات البحث العلمي مقارنة بالبلدان الصناعية المتطورة، ويعود سبب ذلك إلى مجموعة من الرهانات والتحديات، و الملاحظ في هذه المرحلة التنوع و الاختلاف بين المدرستين الحديثة و الكلاسيكية بعد تطبيق نظام (ل، م، د)، و هو ما يوضحه الجدول رقم (04) المرفق.

الجدول رقم (04) يظهر التغير في عدد الطلبة الجامعيين بعد تطبيق نظام (ل، م، د)					
السنة الجامعية	النظام الكلاسيكي	نظام ل م د			مجموع الطلبة التخرج
		ليسانس	ماستر	المجموع	
2004 - 2005	714 732	7 101	0	7 101	721 833
2005 - 2006	719 513	23 541	0	23 541	743 054
2006 - 2007	733 181	87 483	0	87 483	820 664
2007 - 2008	779 783	169 042	3 242	172 284	952 067
2008 - 2009	765 781	271 166	11 952	283 118	1 048 899
2009 - 2010	676 697	322 547	35 087	357 634	1 034 331
2010 - 2011	502 229	505 081	70 635	575 716	1 077 945
2011 - 2012	339 697	640 315	110 580	750 895	1 090 592
2012 - 2013	207 341	779 431	137 662	917 093	1 124 434
2013 - 2014 .	121 410	795 020	203 085	998 105	1 119 515

¹ الشيخ الداوي ، ليلي بن زرقة، ""تطور قطاع التعليم العالي خلال الفترة 2004-2012"، مجلة المؤسسة الجزائرية، العدد 4، 2015، جامعة الجزائر ، ص18.

² -المرجع نفسه ، ص18.

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

2014-2015	97 080	779 607	288 353	1 067 960	1 165 040
2015 -2016	106 726	874 408	332 560	1 206 968	1 313 694
2016 -2017	114 195	955 484	346 366	1 301 850	1 416 045

المصدر: حوليات الإحصائيات، وزارة التعلم العالي والبحث العلمي 2017.

يبين الجدول رقم:(04) توزيع المسجلين من الطلبة بناء على النظام التقليدي ونظام (ل، م، د) (الليسانس و الماستر) في مرحلة التعليم الجامعي. يظهر أن هناك زيادة ملحوظة في عدد المسجلين في مؤسسات التعليم العالي حيث بلغ عددهم حوالي (721.833) طالب جامعي سنة 2004، و هي السنة التي اعتمدت فيه الجامعة الجزائرية نظام (ل، م، د). من بين هؤلاء كان هناك (7101) طالب مسجل في شهادة الليسانس بصفتهم أول دفعة ضمن هذا الإطار، ثم تزايد هذا العدد ليصل إلى (1.048.899) خلال العام الدراسي 2008-2009، من بينهم (283.118) سجلوا تحت نظام (ل، م، د)، و(765.781) التحقوا بالنظام التقليدي مما جعلهم يمثلون (71%) من الإجمالي العدد في مرحلة التعليم الجامعي لعام 2008-2009. لكن هذه النسبة انخفضت في الموسم الدراسي 2010-2011، حيث بلغت نسبة الطلبة الذين ما زالوا على النظام القديم (45.95%) من إجمالي الطلبة البالغ عددهم (1.077.945).

بدا الانخفاض في النظام التقليدي في العام الدراسي (2012-2013)، ارتفعت نسبة الطلاب المسجلين في نظام (ل، م، د) إلى (81.56%) من بين (1.124.434) طالباً، ثم استمر هذا الارتفاع ليبلغ (91.93%) في العام الدراسي (2016-2017) من (1.416.045) طالبا جامعيًا، في المقابل، بقية النسبة التي تمثل النظام القديم كانت في الغالب لطلاب الطب، فضلاً عن ملاحظة زيادة نسبة الملتحقين بشهادة الماجستير التي ارتفعت إلى (24.46%) بعد أن كانت تصل إلى (1.13%) خلال السنة الجامعية 2008-2009، بين عامي 2004 و 2017، تضاعف عدد الطلاب المسجلين من (781,833) إلى (1,415,045)، ويعود السبب في ذلك إلى العدد الكبير من الطلاب الذين تم تسجيلهم في التعليم العالي بسبب ارتفاع نسبة النجاح في امتحان شهادة البكالوريا، و التي وصلت إلى معدل (42.52%) سنة 2004.

في سنة 2007، وصلت هذه النسبة إلى (53.27%)، و بعدها انخفضت في عام 2013 إلى (45.38%)، قبل أن ترتفع مجدداً إلى (49.79%) سنة 2016. أحدث هذا التحول ضغطاً على قادة الدولة، ما دفعهم لاتخاذ عدة تدابير، شملت هذه التدابير إنشاء مبان جامعية جديدة، وإعادة النظر في العديد من التخصصات التي ثبت عدم جدواها في سوق الشغل، بالإضافة إلى قيامها بالعديد من الإصلاحات التي مست نظام (ل، م، د) الذي عرف العديد من المشاكل بسبب عدم قدرته على التأقلم مع المحيط الخارجي، كما عرفت هذه المرحلة ارتفاعاً في أعداد المتخرجين مقارنة بالمرحلة السابقة .

ويرجع هذا بطبيعة الحال إلى التدفق الهائل الذي عرفه قطاع التعليم العالي في الآونة الأخيرة إلى جانب ضعف مناهج التدريس المتبعة وضعف الطالب على حد السواء مما أدى بالإدارة على مستوى الوزارة والجامعة التركيز على الكم و بالتالي إهمال الجودة، وليس فقط العلوم الإنسانية بل تعدى ذلك إلى العلوم التجريبية كالطب وجراحة الأسنان غيرها، الأمر الذي ساعد على تفاقم ظاهرة الغش في صفوف التعليم العالي وتنوع أساليبه، فأصبح بذلك التحصيل الكمي يغلب بكثير على التحصيل النوعي ومن ثم زيادة المعروض من خريجي الجامعة الجزائرية في مقابل الطلب من سوق العمل، كذلك الإفراط في إنتاج خريجي العلوم الإنسانية على غرار العلوم التطبيقية، وبالتالي، فإن ظاهرة بطالة المتعلمين وانسداد

مجالات التكوين وصعوبة إدماج خريجي التعليم العالي في البيئة المهنية أصبحت بارزة¹.

بعدما لاحظت الجامعة الجزائرية العديد من النقائص في تطبيق نظام (ل، م، د)، وذلك لضعف التأهيل، وعدم انسجام التخصصات مع متطلبات سوق العمل، وارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين من هذا النظام بسبب تركيز الجامعات في السابق على الكم على حساب النوع، والذي عاد بالسلب على الجامعة الشيء الذي فرض على الوزارة الوصية مراجعة العديد من النقاط، وتصحيح الأخطاء المسجلة والتي تم التطرق لها خلال الندوات الجهوية للجامعات، بهدف الخروج بتوصيات تعطي الحلول لتصحيح ما سبق تسجيله من عجز وخلل، حيث توصلت إلى توصيات تطالب بضرورة ربط الجامعة بمحيطها الاجتماعي والاقتصادي، من خلال التعاون والتبادل المشترك بين الجامعة و(الشركاء الاقتصاديين و الجامعات الأجنبية، والمنظمات الدولية المهتمة بالتعليم العالي)، سواء تعلق الأمر بالبحث العلمي، أو في مجال التكوين والتدريب ووضع مناهج وبرامج التدريس، وفتح تخصصات جديدة تتلاءم مع سوق الشغل.

إن الجامعة كنظام مفتوح على جميع التغيرات والتطورات الحاصلة على المستوى القومي والدولي، تجد نفسها أمام تحد واضح لإثبات دورها العلمي والبيداغوجي وهذا يجعل الإصلاح ضرورة لا بد منها وخاصة على مستوى المناهج البيداغوجية المتبعة في تكوين الطلبة، فعمدت إلى إدراج نظام الهيكلة الجديد: نظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه) نظام (ل، م، د) الذي بدأ العمل به في السنة الدراسية 2004/2003 في عشر (10) جامعات، و بعد ذلك، تم توسيع نطاق هذا النظام ليعم جميع جامعات الوطن.²

-دوافع إعادة هيكلة نظام التعليم العالي في الجزائر:

إن التفكير في الإصلاح الجامعي في الجزائر لم يكن وليدا الصدفة وإنما هو حتمية فرضتها جملة من الاختلالات التي شهدتها النظام الكلاسيكي والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

-في مجال نظام استقبال وتوجيه وانتقال الطلبة:

إن اعتماد الجامعة على نظام توجيه مركزي، سبب في خيبة أمل الكثير وأدى إلى انسدادات تجسدت من خلال نسبة الرسوب العالية بالإضافة إلى نمط انتقال سنوي يفتقر إلى المرونة، هذا ما أفرز تسربات معتبرة زادت من حدتها الآثار السلبية لإعادة التوجيه.

ثقل نظام التقييم والتطبيق الفعلي للبرامج المقررة، وعدم تنسيق الكثير من التخصصات المفتوحة في الجامعة مع الفروع الموجودة في المرحلة الثانوية.

- 2-2 في إطار تنظيم وإدارة التعليم:

- هيكلة أحادية مع وجود مسارات تكوين مغلقة بالإضافة إلى ضعف نظام التقييم.

- حجم ساعي مثقل ودورات امتحان مضاعفة مما يعيق السير البيداغوجي الحسن.

- 2-3 ضعف التكوين وقلة التأطير والتأهيل المهني:

- نسبة تأطير غير كافية نجمت عنها مردودية ضعيفة للتكوين خاصة فيما بعد التدرج وذلك بسبب هجرة الأساتذة الباحثين.

¹ -داوي ، بن زرقة، المرجع نفسه ، ص21.

² محمد بشير مناعي ، محاضرات حول نظام LMD ، المركز الجامعي، تبسة، الجزائر، العدد 11 ، 2007 ، ص 22

الفصل الثاني ماهية التكوين الجامعي في الجزائر

- التدريب قصير المدى غير مطلوب حيث لم تحقق الأهداف التي وضعها من أجله.
- عدم وضوح القانون الخاص و الفرص و الامكانيات للتوظيف والتي لم يعبر عنها بوضوح من طرف المتعاملين الإقتصاديين.
- هذه الاختلالات جعلت النظام الكلاسيكي في الجامعة الجزائرية بالي غير قادر على مسايرة ما يحدث من مستجدات عالمية وأبحاث بيداغوجية، وطرق منهجية وتعليمية مواكبة للتكنولوجيا لذلك فكرت بإعداد إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي يتضمن هيكلة التكوين، طرائق التوجيه والتقييم، انتقال الطلبة، تسيير وتنظيم عديد الهياكل البيداغوجية والبحث، ويمكن إجمال دوافع هذا الإصلاح في ثلاث نقاط:
 - السلبيات التي يعاني منها النظام القديم.
 - ظهور أبحاث بيداغوجية حديثة.
- 3-تطور وتغير حاجات الجامعة من جهة والمجتمع من جهة أخرى.
- أهداف إصلاح نظام التعليم العالي بالجزائر:

- إن الغاية من الإصلاح الجامعي هي تدارك الوضع و إصلاح الاختلالات والدفع بالجامعة لأن تتلاءم تدريجيا مع النظام العالمي للتعليم العالي وهذا بتحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة في:
 - معالجة مشاكل النظام الكلاسيكي.
 - ضمان تكوين نوعي يراعي متطلبات المجتمع الاجتماعية الاقتصادية، و تعزيز الدور الثقافي للجامعة من خلال نشر القيم العالمية التي يمثلها الفكر الجامعي.
 - تطوير العمل الجامعي عن طريق ربط البحث و التكوين و التنمية مع الاحتفاظ باستقلالية الجامعة.
 - التفتح أكثر على التطور العالمي وخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا وذلك بتشجيع التعاون الدولي في هذا المجال وفق السبل والأشكال الممكنة مع ضمان تكوين و إدماج مهني أحسن للإطار الجامعي¹.
 - ترسيخ أسس تسيير تقوم على التشاور والمشاركة مع تشجيع الباحثين وتحفيز البحث بالتعاون بالإضافة إلى خلق شروط ملائمة للتوظيف والاحتفاظ بالكفاءات الواعدة ..
- هذه التحديات تعبر عن 4 أهداف أساسية تسعى الجامعة لتحقيقها²:

1-تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن.

2 - التكوين للجميع ومدى الحياة.

3- قدرة الجامعة على اتخاذ القرار.

4-تفاعل الجامعة مع العالم الخارجي.

-العوامل المتحركة في الإصلاح:

للعامل الاقتصادي تأثير على ميزانية الإصلاح حيث أنها تتحدد وفق درجة نموه فالتقدم الهائل في أساليب وطرق الإنتاج والتنوع المتزايد في أعداد الوظائف وتخصصاتها تستلزم مستويات رفيعة من التعليم

¹ محمد بشير مناعي ، مرجع سابق، ص 22.

²أهداف نظام LMD في الجزائر، مستخرج يوم 18-06-2008 من موقع <http://www.Siassa.1fr1.Net/montada.F19>

العالى.

لذا فإن تمويل الإصلاحات يستوجب إعادة النظر في الهيكل العام للتعليم العالى فى إطار ما تسمح به الإمكانيات المالية القادرة على تغطية متطلبات الجامعة -النمط الإدارى للجامعة يؤثر على الإصلاح المركزى أو اللامركزى، يلعب النظام السياسى وتقاليد العلاقات القائمة بين التكوين الجامعى والحكومة دورا محوريا فى تحديد طبيعة واتجاه الإصلاح وكذا تحديد وسائل التنفيذ مع تشجيع إسهام وتعاون المجتمع المحلى¹.

مشكلات التكوين الجامعى تستدعى اهتماما خاصا، وتحديدًا دقيقا لها، للوصول إلى إصلاح ناجح.

العنصر الاجتماعى، بما فيه القيم الاجتماعية والثقافية الذى ينعكس على التعليم ونظمه وشكله وعلى ما مدى ما توفره من قبول للتغير ودعم الإصلاح أو جمود وتقبل الاختلال.

فى إطار هذه الإصلاحات التى تجري على الجامعة الجزائرية، والتى تهدف إلى ملائمة المحيط الجامعى مع المقاييس الحديثة لجودة التعليم العالى، تم تطبيق نظام جديد يعرف بـ: "LMD"، مأخوذ من النموذج الأنجلوساكسونى، بهدف تحسين نوعية التعليم العالى.

4- الجامعة وجودة التعليم:

الجامعة وجودة التعليم العالى هما محور تطوير التعليم فى أى دولة. ضمان جودة التعليم فى الجامعات يتطلب العمل على تحسين المناهج، توفير بيئة تعليمية مناسبة، تعزيز البحث العلمى، والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة. كما أن تفاعل الجامعات مع سوق العمل وتلبية احتياجاته من خلال تطوير برامج أكاديمية متخصصة يعتبر من أهم مقاييس جودة التعليم العالى.

4- 1 مفهوم جودة التعليم العالى:

الجودة (Qualité) هى عبارة عن مجموعة من المقاييس التى تنتقل من ثقافة بسيطة إلى ثقافة التفوق و الإبداع و الإتقان، كما إنها ثورة إدارية جديدة وتطور فكرى شامل وثقافة جديدة، كما تؤكد على كل فرد فى المؤسسة التعليمية، بحيث يكون مسؤولا عنها لكى نصل من خلالها إلى التطوير المستمر فى العمليات وتحسين الأداء².

تعتبر الجودة فى التعليم مطلب حيوى وملح فى هذا القرن، باعتبارها أحد ركائز تطوير التعليم وتحسينه، وما نصبوا إليه فى تحقيقه داخل المؤسسة التعليمية، إن تحسين جودة مداخلات وعمليات النظام التعليمى يكفل لنا جودة مخرجاته أى إن الارتقاء بمستوى أداء العاملين بالمؤسسة التعليمية فى إطار مناخ تربوى يشمل العاملين والمتعلمين على الإبداع والابتكار والاستفادة بكل ما هو متاح من أنشطة صفية ولا صفية ، وتكنولوجيا، وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) لهو حافز نحو التميز والحرص على الجودة فى التعليم .

كما إن نظام الجودة الشاملة تعتبر استجابة عصرية للتحويلات والتغيرات التى طرأت فى الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية والمعلوماتية والتكنولوجية على المستويات العالمية والإقليمية و

¹أحمد عبد الفتاح التركى، التربية، المقارنة ونظم التعليم، دراسة منهجية ونماذج تطبيقية، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، د- ط، 2004، ص 53.

²عبد ألبمعاصى الدسوفى، جودة واعتماد مؤسسات التعليم والواقع ومتطلبات التعليم، المكتب الجامعى الحديث القاهرة، 2009، مصر - ص 19.

المحلية.

4- 2 معايير جودة التعليم العالي:

لضمان جودة التعليم الجامعي، تستخدم مجموعة من المقاييس الأساسية التي تشمل:

- **الاعتماد الأكاديمي:** تحصيل اعتماد دولي أو محلي من هيئات متخصصة يعد من مؤشرات جودة التعليم.

- **مؤشرات التوظيف:** مستوى توظيف الخريجين بعد التخرج، حيث يُعتبر توظيف نسبة كبيرة من الخريجين في مجالات تخصصاتهم مؤشرًا قويًا على جودة التعليم.

- **تقييم الطلاب:** مشاركة الطلاب في تقييم جودة البرامج التعليمية، و هذا يساهم في تقييم فعالية المناهج و طرق التدريس.

- **تصنيفات الجامعات:** تصنيفات عالمية مثل *تصنيف QS و*تصنيف التايمز* تعتمد على معايير متعددة تشمل جودة التعليم، البحث العلمي، وتوظيف الخريجين، وهذا يساهم في تقييم مستوى الجامعات في مختلف دول العالم.

التركيز على المتعلم والاهتمام بمشاركته للإدارة¹

استمرارية التطوير والتحسين .

اعتبار كل فرد في المؤسسة التعليمية مسؤولاً عن الجودة.

يجب أن تشمل جميع العمليات المنفذة على الجودة الشاملة، مع مراعاة متطلبات التغيير الثقافي.

خلاصة الفصل الثاني:

في هذا الفصل، تناولنا موضوع الجامعة و مكوناتها المتنوعة، و التي تشمل المناهج الدراسية، الهيئة التدريسية، البحث العلمي، الأنشطة اللامنهجية، التوجيه الأكاديمي والإرشاد المهني، والبنية التحتية الجامعية. تتكامل هذه المكونات لتوفير تجربة تعليمية شاملة تساهم في بناء طالب جامعي ذوي مهارات ومعرفة قادرة على المساهمة في تطوير المجتمع والاقتصاد المحلي والدولي.

عناصر العملية التكوينية هي مكونات متكاملة تعمل معًا لتحقيق أهداف التعليم الجامعي. يشمل ذلك الطلاب، المنهج الدراسي، الأساتذة، الموارد التعليمية، بيئة الدراسة، طرق التدريس، التقييم، التدريب العملي، البحث العلمي، الأنشطة الطلابية، والدعم الأكاديمي. جميع هذه العناصر تساهم في خلق بيئة تعليمية شاملة، تهدف إلى تنمية الطالب بشكل أكاديمي ومهني واجتماعي و هذا في محيط يتمتع بجودة عالية.

¹ عيد أبا المعاصي الدسوقي ، مرجع سابق، ص 22.

تحقيق جودة التعليم العالي يتطلب التزامًا بالعديد من المعايير المتكاملة التي تشمل الجوانب الأكاديمية والإدارية والبحثية. من خلال تحسين المناهج الدراسية، تطوير الأساليب التدريسية، تشجيع البحث العلمي، وتوفير بيئة تعليمية ملائمة، يمكن للجامعات أن تقدم تجربة تعليمية متميزة، مما يؤهل الطلاب لسوق العمل بفعالية، ويساهم في تقدم المجتمع عبر البحوث المتقدمة.

الفصل الثالث: ماهية سوق العمل في الجزائر

الفصل الثالث: ماهية سوق العمل في الجزائر

تمهيد

1. ماهية مفهوم سوق العمل

1.1 مفهوم سوق العمل

2.1 طبيعة سوق العمل

3.1 أشكال سوق العمل

4.1 النظريات الموضحة لسوق العمل

2. مراحل تطور سوق العمل في الجزائر

2.1 مرحلة المخططات التنموية

2.2 مرحلة الإصلاح الاقتصادي

2.3 مرحلة الاستثمارات الخارجية و الاقتصاد المفتوح

3. سوق العمل و الإيديولوجيات الاقتصادية

1.3 أساليب تخطيط سوق العمل

2.3 مؤشرات سوق العمل

تمهيد

تحظى و تتصف فكرة سوق العمل بأهمية كبيرة، ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، كون هذا السوق يتعلق بأهم مورد في اقتصاد الدولة، وذا أهمية كبرى بكونه تحدي اجتماعي واقتصادي في نفس الوقت، بحيث هذا السوق كغيره من الأسواق فيه بائعون ومشتررون.

تتطلب دراسة موضوع سوق العمل عرضا لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق لطبيعة سوق العمل، و مراحل تطوره في الجزائر، بالإضافة إلى سوق العمل و التيارات الاقتصادية.

1. ماهية مفهوم سوق العمل

تعتبر المعرفة الدقيقة بالمفاهيم الخاصة بمؤشرات سوق العمل (التشغيل، البطالة، ومعدلات النشاط الاقتصادي...)، سياساته النشطة وغير النشطة، ومؤسساته العامة والخاصة، مكانة أساسية في الفهم الصحيح لديناميكية واختلال سوق العمل، كما أن تعدد وتشعب جوانب سوق العمل يطرح مشكلة تحديد المفاهيم واختلاف التعاريف وتفسيراتها، ومن ثم يصعب على المؤسسات والهيئات المختصة في إعطاء وصف دقيق من الناحية الإحصائية لمختلف مؤشرات سوق العمل، حيث لا تزال الكثير من المفاهيم المستخدمة في التخطيط للقوى العاملة تظل غامضة وغير واضحة، مما يؤدي إلى اختلافات بين عدد كبير من الباحثين والمهتمين بهذا المجال.

إن دراسة المفاهيم المرتبطة بأبعاد سوق العمل تعد من المواضيع المهمة في مجال العلوم الاقتصادية، لذا من المفيد تحديد وتقديم تعاريف شاملة ودقيقة لبعض المفاهيم والمصطلحات التي لها علاقة بالموضوع، لا سيما المفاهيم المتعلقة البطالة و التشغيل ومعدلات النشاط الاقتصادي، وكذا مختلف أشكال تدخل الدولة في سوق العمل من خلال سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة، لذا هذا الجزء من الدراسة مخصص لهذا الغرض.

- مفهوم سوق العمل وخصائصها:

الكثير من الاقتصاديين قد تناولوا مفهوم سوق العمل من وجهات نظر مختلفة، غير أن هذه التعاريف تتشابه في معناها، ومن أبرز هذه التعريفات نوضح ما يلي¹:

يعرف كودمان (Goodman) سوق العمل تعريفاً عملياً، فهو يراه المجال الذي تبحث فيها الشركات عن العمال، وفيه يعمل معظم السكان العاملين.

بينما يراها أتباع المدرسة الكلاسيكية الجديدة و على رأسهم هيكس (Hicks): هي أسواق عمل تشبه إلى حد كبير أسواق المنافسة الكاملة، مثل سوق الصرف الأجنبي، و سوق التمويل الدولي، وسوق السلعة، كما يفترض فيها تجانس العمل، انعدام تكاليف النقل، و كذا تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل.

أما الاقتصادي كير (Kerr) فيرى أن السوق الطبيعية للعمل تختلف كلياً عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركاً يقضا فيها. ومن منظورنا نحن، تعد سوق العمل نظرياً وبالمعنى التقليدي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتفاعل فيها قوى عرض العمل والطلب عليه، أي هو المكان الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشرائها، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المؤسسة وصاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.

إلا أنه و نظراً لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانعدام التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، والبطالة المتنامية في المجتمع، يتبين أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق الأخرى، فهي تتميز بالخصائص التالية:

غياب المنافسة التامة

يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الوظائف والأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية من جهة، ومن جهة أخرى عدم وجود الرغبة لدى العمال في الحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.²

تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التقني

يكمن أثر التقدم التقني على سوق العمل في مظهرين:

المظهر الأول: يتمثل في زيادة معدلات البطالة الناجمة عن إحلال الآلة محل اليد العاملة، وهو ما يعني إلغاء بعض الوظائف التي من المفروض أن يضفر بها بعض العاطلين عن العمل.

المظهر الثاني:

ويتمثل في تغيير احتياجات بعض الوظائف من اليد العاملة نتيجة التقدم التقني، والذي يتطلب مؤهلات ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة وفعالية استخدام الآلة، والتقليل من حجم البطالة الناجمة عن هذا التقدم يستدعي تعليم وتكوين مستمرين.³

¹ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11

² محمد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة، « اقتصاد العمل »، كلية التجارة-الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، د ط، دت، ص 68.

³ نفس المرجع، ص 68.

الجانب السوقي في سوق العمل:

و هنا يشير إلى سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر (الأجر) الذي يحدد مجموعة من العوامل والمحددات كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وارتفاع سقف المتطلبات المرجوة من قبل الشركات في عملية التوظيف. وكل هذه العوامل تدخل في إطار سوق التشغيل المحكوم عليه الأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.¹

الجانب غير السوقي

يعني تدخل الدول في البعد غير الخاضع لميكانيزمات السوق من خلال قوانين العمل والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاقتصاديين والمفاوضات الجماعية وغيرها من أشكال التدخلات الأخرى . وتجدر الإشارة هنا أن الدولة لا يقتصر تدخلها فقط على الجانب غير السوقي، بل يتعدى تدخلها أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق تحديد الأجر الأدنى المضمون و تدخلات الوساطة بين العرض والطلب.²

عرفت السوق تاريخيا على أنها فضاء أو مساحة يتم فيها ومن خلالها تبادل السلع والخدمات، وهي ليست ذات بعد أو حيز جغرافي بقدر ما هي علاقة وعملية تفاعلية بين البائع والمشتري، وقد تطورت السوق وآلياتها عبر الزمن لتأخذ أشكالا متعددة ومجالات مختلفة خاصة مع تطور النظام الرأسمالي وسيطرة مبادئه على أغلب الاقتصاديات في العالم.

حيث كان يشترط عدم تأثير الفرد على السوق وقراراتها، بمعنى وجود عدد لا متناه من العارضين والمشتريين ليس بإمكان أي منهم أن يؤثر على السوق منفردا. وحيث أن آلية عمل السوق تنافسية بمعنى أنها تتطلب الإلمام التام بالأسعار و كمية العرض والطلب وكذا مختلف التقلبات في السوق، وبالتالي فالوكيل الاقتصادي قادر على انتقاء الأفضل و الأمثل بدون الحاجة إلى تدخل الحكومة أو أي طرف آخر، طالما أن المبدأ هو الحرية التامة للعناصر الاقتصادية التي تحدد السعر الطبيعي لنتيجة التفاعل بين العرض والطلب في السوق.

ويتحقق التوازن الكلي تلقائيا عندما يتحقق التوازن في الأسواق المتخصصة أو الجزئية.

وبالنتيجة تتحقق جميع مصالح الفاعلين في هذه السوق بشرط جوهري و هو تحرر السوق وعدم التدخل في عملياته من أي ناحية كانت.

1.1.1 مفاهيم عامة حول سوق العمل

العمل يعتبر العنصر الرئيسي لتكوين هذا العالم كونه مصدرا لكل إنتاج و ثروة، فنمت المجتمعات وازدهرت الحضارات و قد نشأت من هذا عدة مفاهيم معاصرة مثل: التوظيف، تنظيم الشغل، علاقات الوظيفة، العطالة...الخ.

1.1.1 علاقة العمل بالشغل

¹ علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل ، منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 15-16 نوفمبر، د - ط ، 2008 ، ص09.

² نفس المرجع، ص 10.

أولا-تعريف العمل

لغة:

يعرف العمل بأنه الوظيفة و الفعل و الحرفة¹، ويقال أعمل فلان ذهنه في كذا وكذا، إذا دبره بفهمه، وأعمل رأييه وآلته ولسانه، والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، والجمع عمال وقيل: إن الفعل أعم من العمل والفرق بينهما: أن الفعل ينسب إلى القوى المادية فتقول فعل الطبيعة وفعل الحرارة وغير ذلك، أما العمل فلا يطلق إلا على الفعل الذي يصدر من العامل بفكره وقصده، إذا فالعمل نشاط خاص بالإنسان وحده لأنه يحتاج إلى إرادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون إلا بالفكر والعقل الذي يملكه الإنسان².

أما اصطلاحا:

نجد للعمل من المنظور الاقتصادي عدة تعريفات نذكر من أهمها:

-العمل نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي³.

العمل لا يقتصر على الأيدي العاملة في المصانع والمزارع فقط، وإنما يشمل جميع المجهودات البشرية، الفكرية والجسدية التي تستخدم في إنتاج السلع والخدمات، فالمجهودات التي يبذلها عمال الإنشاء وعمال الزراعة والصناعة مثال تدخل ضمن هذا العنصر، مثلما تصنف ضمنه مجهودات الأطباء والأساتذة الجامعيين، والمهندسين، والمحامي والصيدلي و الباحث، وطالب العلم⁴.

-كما يعتبر العمل المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجياته، ومن ثم فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملا، وإذا كان مبدأ حرية اختيار نوع العمل مسلما به في ظل الشروط والأوضاع التي تنظمها بعض القوانين في العصر الحديث، فإن هذه الحرية لم تكن متوفرة من قبل أو غير كاملة في العصور القديمة والوسطى، وذلك مع سيادة أنظمة العبيد ورقيق الأرض والطوائف⁵.

-كما نجد تعريفا للعمل من منظور الاقتصاد الإسلامي يضيف لما سبقه من التعريفات الخاصة بالاقتصاد الوضعي صفة الشرعية، نابعة من روح الشريعة الإسلامية ونصوصها فالعمل هو " كل جهد بدني أو ذهني يقصد به الإنسان إيجاد أو زيادة منفعة اقتصادية مقبولة شرعا" فيخرج من تعريف العمل في الاقتصاد الإسلامي كل النشاطات التي لا يبيحها الإسلام والتي نهى عنها ولو كانت تحقق أرباحا طائلة⁶.

ثانيا-تعريف الشغل (الوظيفة):

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور، أو هو منصب عمل في حد ذاته، وما يلاحظ أن الشغل

¹ محمود المسعدي، القاموس الجديد للطالب، معجم عربي، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الجزائر، دط، 1984، ص 699.

² باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي. دار الكتب العلمية، لبنان، دط، 2006، ص 14.

³ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2011، ص 95.

⁴ نزار سعد الدين العيسى، ابراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي-مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، دط، 2006، ص 237.

⁵ خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي-المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر، دط، 2004، ص 81.

⁶ ناصر داداي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2010، ص 14.

له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلق الأمر بالنشاط أو منصب العمل، و انطلاقا من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على أنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي".

و التشغيل بمفهومه الحديث لا يعني عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والراتب للعامل تبعا لاختصاصاته ومؤهلاته والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية كما يستفيد من الخدمات الاجتماعية¹.

ثالثا- التمييز بين التشغيل والعمل

ترتبط فكرة التوظيف بصورة قوية بعنصر العمل، حيث أن التطورات المحددة التي عرفتتها المجتمعات البشرية، أفضت إلى ظهور مفهوم التشغيل كأساس لتطوير وترقية مفهوم العمل، أي بمعنى أوضح مفهوم التشغيل هو نفسه مفهوم العمل بالمعنى الحديث المتمثل بصفة أساسية في قيام شخص ما بجهد معين يؤدي إلى خلق المنفعة، مقابل تمتع العامل بمجموعة من الحقوق مثل: الحق في الحصول على الراتب أو الأجر، الحق في تحقيق أرباح خاصة بالنسبة للمشتغل لحسابه الخاص، الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية وغيرها، إلى جانب مجموعة من المسؤوليات تقع على عاتقه أي المشتغل، ويمكن أن نميز بين مفهوم التشغيل والعمل فيما يلي:²

- أن التشغيل يشير إلى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، بينما يشمل مفهوم العمل المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف.

- التشغيل له بعد معياري، فهو يتحكم في ديناميكية وحركية اليد العاملة من وإلى سوق العمل دخولا وخروجا، بينما يمثل العمل بعدا إجرائيا، باعتباره وسيلة وعامل للإنتاج، مثله مثل باقي عناصر الإنتاج الأخرى كرأس المال والعامل التقني؛ ومنه يمكن القول إن التشغيل عامل إدماج، بما أن العمل يعتبر عنصر الإنتاج، فإن مهمته تأتي قبل التشغيل، العمل يشكل حتما، اعتمادا على دور ووظيفة كليهما.

2.1.1.1 تعريف سوق العمل

ظهر مفهوم سوق العمل حديثا، و بالتحديد خلال الحرب العالمية الثانية، حيث استخدم من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال وعرفته بأنه:

المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، بمعنى المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن اليد العاملة ويبحث فيه الأفراد عن العمل.³

يعد سوق العمل أحد عناصر البيئة الاقتصادية التي تقوم باستقطاب الأيدي العاملة من مختلف الأصناف و الأنواع، على غرار خريج الجامعة، مما يستدعي من هذه الأخيرة الاهتمام بدراسة سوق العمل وجمع المعطيات الضرورية عن مميزاته، ومتطلباته والوظائف المطلوبة، والمتطلبات الواجب توفرها في كل وظيفة، وهذا لكي تتمكن الجامعة من التكوين في التخصصات المطلوبة في سوق العمل، والعمل على

¹المرجع السابق، ص 37

²محمد ادريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه غ م، تخصص اقتصاد التنمية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص 44

³نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، د - ط، 2001-2002، ص 15.

تحقيق الملائمة والموازنة في عروض التكوين.

يعرف بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه شراء وبيع الخدمات ، وبالتالي تحديد أسعار خدمات العمل وتتداخل فيه مجموعة من الأطراف المختلفة التي تؤثر على قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة مختلفة المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة، وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط، بل هي حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبا وإيجابا.¹

ويعرف أيضا أنه: هو ذلك المكان المسؤول عن توزيع العمال على مختلف الوظائف، والتنسيق بين قرارات التوظيف.²

و إذا كان البعض يرى أن سوق العمل تمتاز عن غيرها من الأسواق في كون خدمة العمل فيها تؤجر ولا تباع، كما لا يمكن فصلها عن العامل، إلا أن المختصين من المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيشز (Hiches) يرون أن سوق العمل تشابه تماما أسواق المنافسة الكاملة مثل سوق التوريدات الخارجية وسوق التوريدات الدولية وسوق السلع، كما يفترضون تجانس العمل وانعدام تكاليف النقل وتكاليف الإعلان عن الوظيفة، بالإضافة إلى وجود منافسة شديدة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في السوق.³

يعرف سوق العمل بأنه العلاقة بين كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، أي أن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري، ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل، لأن خدمة العمل غير متجانسة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة، وأن خدمة الميكانيكي تتباين عن خدمة الطبيب، وتختلف من اختصاص لآخر وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في المجال الزراعي وسوق العمل في المجال السياحي،... الخ.⁴

من الناحية الاقتصادية، يمكن تعريف سوق العمل بأنه "الوسيلة التي يتم من خلالها تحديد مستويات الرواتب⁵ والتوظيف (أي التفاعل بين قوى الطلب والعرض على خدمات العمل)".

إذا كان العمل يعبر عن المجهود الإنساني الفكري أو الجسدي الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها ، فإن سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع هذا العمل على الوظائف والمهن، و السوق من المنظور الاقتصادي يتميز بعرض وطلب وهذا هو حال سوق العمل، لذا وجب تحديد المصطلح الأنسب .

ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره⁶ من الأسواق ما يلي:

- غياب المنافسة الكاملة: أي عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب

¹¹ ماجد محمد الفراء، "إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين"، رسالة ماجستير، في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة، 2016، ص 59.

² آدم حديدي، محمد خالدي، نور الدين جرد، " إشكالية الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل في الجزائر"، الملتقى الوطني الأول، تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، 2010، ص 358.

³ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2007، ص 11.

⁴ مدحت القريشي، اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، دط، 2007، ص 21.

⁵ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل. الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، دط، 2002، ص 15.

⁶ المرجع السابق. ص 15.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

المنافسة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في التنقل الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية؛

-سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو كانت تتشابه سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة؛

-تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلا تهم المختلفة (مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كمية وقت الفراغ...)

-تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين :

-عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة؛

-يتم تغيير أو إنهاء بعض الوظائف نتيجة اكتساب مهارات جديدة وارتفاع مستوى التعليم، ويمكن تقليل البطالة الناجمة من إعادة تدريب وتكوين العمال.

3.1.1.1-الطلب والعرض والتوازن في سوق العمل:

الطلب على العمل يعني طلب المؤسسة لخدمات العمل، و طلب المؤسسة لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، أي رب العمل يطلب ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور¹ الحقيقية، والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى.

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية، وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ ، كذلك عامل الأجور والتكاليف، كل هذه العوامل تحدد ظروف العمل، و يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، و عند تساوي هاتين الحالتين يكون هناك توازن في سوق العمل².

2.1.1 مكونات سوق العمل

1.2.1.1 عرض العمل :

تعتبر فكرة عرض العمل عن الجهد البشري المحول إلى ساعات عمل والذي يرغب الفرد وضعه تحت تصرف طالبي العمل أو المنتجين مقابل أجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة الفراغ، فالفرد عندما يقبل بمستوى معين من الأجر، فهو يضحي بمنفعته الحالية من وقت الفراغ من أجل منفعة أكبر ومنفعة أحسن في وقت لاحق يضمنها له الأجر الذي قبل به.

حيث أن لكل فرد منحني سواء يفاضل فيه بين ساعات الفراغ والدخل، ويعبر عن مستوى معين من الإشباع لديه.

¹فارس شلالي، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية. أطروحة دكتوراه غ م، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015-2016، ص 6.

²فارس شلالي، المرجع السابق. ص 6.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

فالفرد ذو التفضيل الأكبر لساعة إضافية من وقت الفراغ، يكون منحني السواء لديه أكثر من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة إضافية من وقت الفراغ، وقد يكون للفرد منحني سواء شاقولي يصل به الأمر إلى ما يعرف بالحل الزاوي الذي يعبر عن قرار التوقف عن العمل.

كما أن الفرد يقوم خلال ساعات الفراغ بساعات العمل كلما ارتفع الأجر ولكن حتى مستوى معين، ثم بعد ذلك يطلب استعمال أكبر لوقت الفراغ.

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع، والسكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هذه التركيبة.

وتتضمن قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا في إنتاج السلع والخدمات، والذين يقدرّون على أداء مثل هذا العمل، ويرغبون فيه، ويبحثون عنه. وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين:

أ. **المشتغلون:** هم الأفراد الذين يباشرون عملاً مثمراً لصالح أرباب العمل، والأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين باجر، ويشملون كذلك الأفراد الذين يعملون بدون أجر.

ب. **المتعطّلون:** هم الأفراد الذين لا يشغلون أي عمل، ويتضمن ذلك الذين سبق لهم العمل والذين لم يسبق لهم ذلك. يتم تقييم هيكل القوى العاملة من خلال حساب نسبة المشاركين في النشاط الاقتصادي إلى إجمالي السكان، وفقاً للصيغة التالية: لأنه يتجاهل الفروقات العمرية للسكان بين الدول المختلفة، يُعتبر معدل النشاط الاقتصادي الذي تم ذكره سابقاً غير مناسب للاستخدام في المقارنات الدولية، كما أنه لا يُعتبر معياراً دقيقاً لقياس مدى المساهمة في النشاط الاقتصادي. لذا يتم غالباً الاعتماد على المعدل المنقح للنشاط الاقتصادي، الذي يستند إلى نسبة قوة العمل إلى القوة البشرية. تشير هذه العبارة إلى الشريحة السكانية القادرة على المشاركة في النشاط الاقتصادي، وعادة ما تتضمن الفئة العمرية من 15 عاماً إلى 64 عاماً.

بالنظر للفعالية الاقتصادية و التي تتوزع غالباً بصورة عشوائية بين الرجال والنساء، و بمن أجل تقديم تحليل دقيق لحالة العمل، يتم استخدام معدل آخر يُعرف بمعدل النشاط الخاص. يحدد نسبة كل جنس في القوة العاملة. تظهر منحنيات معدلات المساهمة المرتبطة بالعمر أشكالاً مختلفة وصعب تحليلها، بشكل خاص بالنسبة لما يخص النساء. في بعض الأحيان، يبلغ هذا المعدل ذروته في الفئة العمرية بين 20 و40 عاماً، قبل أن يشرع بالتراجع لاحقاً، بعض السيدات يندمجن في سوق العمل للمرة الأولى في سن متأخرة، بينما يغادرن في سن مبكرة، وهناك حالات خروج و عودة لأكثر من مرة لأسباب مختلفة.

2.2.1.1 الطلب على العمل

مفهوم الطلب على العمل:

هو عبارة عن شراء صاحب العمل لخدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويمثل الطلب على اليد العاملة على مستوى إجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند مستوى أجر حقيقي معين.

ويتميز الطلب على العمل بأنه طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل، وأن صاحب العمل يستأجر العمال لغرض استخدامهم في العملية الإنتاجية للإنتاج السلع و الخدمات ولا يطلب العمل بحد ذاته.

إن للطلب على العمل خاصيتين¹:

الأولي:

إن منحى طلب العمال ينحدر إلى الأسفل.

و الثانية:

هي درجة استجابة الطلب للتغيرات الحاصلة في الأجور. ومعلوم أن عدد العمال المطلوبين من طرف أرباب العمل ينخفض كلما زاد مستوى الأجور في سوق العمل، ففي بعض الحالات يكون هذا الانخفاض متفاوت (مختلف) من حالة إلى أخرى وهذا حسب مرونة الطلب على العمل. ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية والتكنولوجيا والطلب على السلع والخدمات وأسعارها وأسعار عوامل الإنتاج الأخرى.

كما يمكننا التمييز بين طلب المؤسسة وطلب السوق ككل لأن لهما خصائص وسمات مختلفة. ولهذا يجب تحديد الفترة الزمنية التي يعكسها منحى الطلب أي المدى القصير أو المدى البعيد عند دراسة وتحليل الطلب على العمل. كما يمكننا أيضا التمييز بين مجموعات مختلفة من المهارات و القدرات التي تنسم بها القوى العاملة.

يمكن أن يتم تنظيم الطلب على القوى العاملة على مستوى المؤسسة أو على مستوى الاقتصاد الوطني ككل وقطاعاته الأساسية.

-محددات الطلب على العمل:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الطلب على العمل لأنه بمثابة أحد الجوانب الأساسية والمهمة في تحديد الاحتياجات الفعلية من الأيدي العاملة في الحاضر والمستقبل، والذي غالبا ما يقدر على أساس الأوضاع الاقتصادية الراهنة والتطورات المتوقعة. وفي ضوء ذلك يمكن أن نوجز أهم العوامل المؤثرة في الطلب على العمل في النقاط التالية:

-معدل النمو الاقتصادي (حجم الإنتاج الكلي):

يعرف النمو الاقتصادي على أنه الزيادة الفعلية و الحقيقية في الناتج القومي الإجمالي، أي الزيادة الحقيقية الحاصلة في كمية السلع والخدمات المنتجة في البلد، حيث تؤدي الزيادة في الإنتاج إلى الزيادة في الطلب على اليد العاملة، وهذا عندما لا تكون المؤسسات المنتجة تعمل بكامل طاقتها الإنتاجية ويكون هناك حاجة لإنتاج سلعة جديدة أو تحول في الإنتاج من سلعة إلى أخرى، وعادة ما تؤدي زيادة إنتاج سلعة ما إلى تخفيض أسعار هذه السلعة و إلى زيادة الطلب عليها (قانون العرض والطلب) ويؤدي ذلك حتما إلى زيادة الطلب على اليد العاملة التي تنتج هذه السلعة والعكس صحيح.²

كما تؤثر الإنتاجية في الطلب على العمل فكلما زادت الإنتاجية قل الطلب على اليد العاملة، ولذلك نجد أن القطاعات التي تزدد فيها إنتاجية العمل يقل فيها الطلب على العمل، حيث يكون الطلب على العمل كبيرا في القطاعات ذات الإنتاجية الضعيفة كقطاع الزراعة وقطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الخدمات،

¹ مدحت القرشي مرجع سابق، ص 31.

² إسماعيل عبد الرحمان، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية-التحليل الاقتصادي الجزئي والكلي ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1 الأردن، دط ، 2004 ، ص 276

في حين يكون ضعيفا (قليلا) ويقل باستمرار مع تطور الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية الحديثة.

- حجم الاستثمار:

يعتبر الاستثمار أحد العوامل الأساسية التي تعمل على تحريك عجلة الاقتصاد وخلق الثروة في البلد وبالتالي فهو يؤثر بالإيجاب على الطلب على العمل أي هناك علاقة طردية بينهما، حيث أن زيادة في حجم الاستثمار يفضي إلى ارتفاع زيادة الإنتاج، أي الزيادة في معدل النمو الاقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على اليد العاملة.

- التطور التكنولوجي:

يعتبر التطور التكنولوجي عاملا أساسيا في تحديد الطلب على العمل، حيث يمكن أن يؤثر عليه إما بالإيجاب أو بالسلب وذلك حسب نوع التطور المتحقق أو الحاصل، فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الإنتاجية فهذا يؤدي إلى إحلال رأس المال محل عنصر العمل في الإنتاج وبالتالي ينخفض الطلب على العمل والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي ذا كثافة عمل عالية فإنه يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل.¹

ويعود السبب في إحلال رأس المال (الألة) محل العمل (العامل) إلى انخفاض تكلفة رأس المال نسبة إلى أجر العامل وإما لأسباب فنية. ولاشك أن انخفاض أجور العمال لا يشجع على استخدام رأس المال وإحلاله محل العامل، ففي الدول التي ترتفع فيها الأجور فإنه لا محال يأخذ رأس المال محل العامل في حين ما تزال الدول التي تنخفض فيها الأجور نسبيا تعتمد على قوة العمل البشري.

كما يلاحظ أيضا أن الصناعات التي تحتاج إلى يد عاملة كثيرة فإنها تنتشر بكثرة في الدول التي تكون فيها مستويات الأجور منخفضة كما هو الحال في قارة آسيا في حين تتركز الصناعات التي لا تحتاج إلى كثافة في اليد العاملة في الدول التي تكون فيها مستويات الأجور مرتفعة كما هو الحال في أوروبا.²

أما التقدم التكنولوجي المحايد فإنه لا يثيز لرأس المال أو للعمل بل هو محايد بين الاثنين أي أنه يعمل على زيادة رأس المال والعمل بنسب متساوية. لكن عادة وفي أغلب الأحيان يعمل التقدم التكنولوجي على تعزيز التوجه نحو إحلال رأس المال محل العامل، ويعود السبب في ذلك إلى انخفاض تكلفة رأس المال الذي يسببها التقدم التكنولوجي، الأمر الذي يجعل تكلفة العمل أكبر نسبيا ولا سيما في الدول المتقدمة حيث ترتفع فيها أجور العمال، ولهذا السبب يتجه أصحاب المؤسسات نحو إحلال رأس المال محل العمال لأنهم لا يستطيعون تخفيض الأجور، ولمواجهة هذه المشكلة بادرت الدول الصناعية الكبرى إلى تحويل استثماراتها باتجاه البلدان النامية بسبب انخفاض أجور العمالة فيها.

-معدل الأجور الحقيقية:

العمل في نظر الكلاسيكيين هو سلعة مثل باقي السلع الأخرى يزداد طلب الرأسماليين عليها بانخفاض سعرها ويقل طلبهم عليها بارتفاع سعرها (قانون العرض والطلب)، لكن لم تدرك النظرية الكلاسيكية آنذاك أن الطلب على العمل مرتبط بالطلب على السلع و الخدمات التي ينتجها ذلك العمل، ولذلك فأن انخفاض مستوى أجور العمال لا يزيد من الطلب عليهم إذا لم يوافق ذلك زيادة في الطلب على السلع

¹ Philippe Darreau, « croissance et politique économique », 1^{ère} édition, de boeck université, Paris, 2003, pp 169- 171.

² مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 50.

والخدمات التي ينتجونها.¹

في حين قدمت النظرية الكينزية مفهوما مغايرا للطلب على العمل حيث اعتبر "جون مينارد كينز" من خلال تحليله لمحددات الطلب على العمل أن طلب أرباب العمل للعمال لا يتوقف على انخفاض أجورهم أو ارتفاعها وإنما على انخفاض الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها هؤلاء العمال أو ارتفاعه، وأن أرباب العمل يطلبون مزيدا من الأيدي العاملة إذا توقعوا طلب أكبرا وتوزيعا أسرع للبضائع والسلع التي ينتجها هؤلاء العمال.²

يتباين تأثير تغييرات الأجور على الطلب في سوق العمل بحسب ما إذا كانت هذه التغييرات شاملة لجميع القطاعات الاقتصادية أو موجهة لقطاع معين أو صناعة محددة. فإذا كان تغيير الأجور ينطبق على كافة القطاعات، فلن يكون هناك جدوى للعمال الراغبين في الانتقال من قطاع اقتصادي إلى آخر أو من صناعة لأخرى، لأن الانخفاض أو الارتفاع سيشمل الكل. أما إذا كان تغير الأجور مرتبط ببعض القطاعات فقط أو بعض الصناعات، فإن العرض المتاح من القوة العاملة سيتجه نحو تلك القطاعات أو الصناعات التي تنسم بأجر أقل.

- التقاعد:

إن توجه العمال نحو التقاعد يعني أن جزءا من القوى العاملة سوف يتركون مناصبهم وهذا عند سن معينة الأمر الذي يؤدي إلى شغور المناصب التي كانوا يشغلونها، وبالتالي زيادة الطلب على الأيدي العاملة وذلك بقدر عدد المناصب الشاغرة. وبطبيعة الحال يتأثر حجم الطلب السنوي على الأيدي العاملة بعدد المتقاعدين في الفترة المعنية وذلك من أجل تعويض العمال المتقاعدين، ونتيجة لذلك، فسوف يكون الطلب على الأيدي العاملة، لذا، سيكون الطلب على العمالة معتمدا على القوانين والتشريعات ذات الصلة بعمر التقاعد. لذا، إذا جرى تخفيض سن التقاعد من 65 سنة إلى 60 سنة على سبيل المثال، فإن الحاجة إلى العمالة ستزيد، والعكس بالعكس.

-القوانين والأنظمة:

تتباين التشريعات والأنظمة من بلد لآخر، حيث توجد بعض القوانين التي تفرض على أصحاب العمل توظيف عدد محدد من القوى العاملة من فئات معينة، مثل الأفراد من مناطق جغرافية أو إقليمية محددة أو الأشخاص ذوي الإعاقة والمواطنين الأجانب. لذا فإن الإقبال على الوظائف بالنسبة لهذه الفئات قد يزداد وفقا للقوانين والأنظمة المطبقة و المعمول بها في تلك البلدان.

3.1.1 اختلالات سوق العمل

يرمز هذا إلى الحالة التي يحدث فيها عدم موازنة بين العرض والطلب على العمالة بشكل فعال، مما يؤدي إلى وجود مشاكل تؤثر في كفاءة وفعالية السوق. هذه الاختلالات يمكن أن تنجم عن عدة عوامل وتؤدي إلى تأثيرات سلبية على الاقتصاد والمجتمع.

من أبرز اختلالات سوق العمل: البطالة، الفجوة بين المهارات واحتياجات السوق، لعمالة المفرطة، الفقر الوظيفي، التوظيف غير الرسمي، الهجرة العمالية و ضعف السياسات العمالية.

¹ محمد جميل عمر، وآخرون، مرجع سابق، ص32.

² نفس المرجع، ص3.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

بشكل عام، اختلالات سوق العمل تؤدي إلى عدم استغلال إمكانيات الاقتصاد بشكل كامل، وبالتالي تؤثر سلباً على النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية.

يمكن تعريف البطالة على أنها "عدم امتهان أي مهنة"، وفي حقيقة الأمر أن هذا التعريف غير واضح وغير كامل، إذ لا بد من إعطاء هذه الظاهرة حجمها الاقتصادي والاجتماعي¹.

أولاً-تعريف البطالة

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه ، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، لكن مع هذا، هناك أفراد غير قادرين على العمل مثل: الصغار، المرضى، المسنون والذين أحيوا على التقاعد ، بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظرا لغناه المادي، و أيضا أولئك الذين لديهم وظائف شغل ويبحثون عن عمل بأجر أعلى، فيقومون بالتسجيل كعاطلين². بصفة عامة، وفقا للمكتب الدولي للعمل يقتضي توفر الشروط التالية كي يعد الفرد عاطلا خلال فترة البحث:

-أن يكون الفرد بدون عمل.

-أن يكون الفرد قادرا ومتاحا للعمل.

-أن يبحث عن فرصة عمل.

إذا ليس كل من يبحث عن عمل يعد عاطلا، وليس كل من لا يعمل يعد عاطلا، إن دائرة من لا يعملون أكبر بكثير من دائرة العاطلين³.

وبالتالي، فإنه وفقا للتعريف الرسمي للبطالة "أنها تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع معين قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين على الولوج فيه في ظل الأجور السائدة، ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة⁴".

ثانيا-معدل البطالة

يتعين لمواجهة مشكلة البطالة معرفة حجم المشكلة أولا، ويتم ذلك من خلال حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة، ورغم بساطة هذا المعدل فإن حسابه يواجه صعوبات كثيرة أهمها عدم توافر الإحصاءات اللازمة وخصوصا في الدول النامية، وكذلك عدم الاستقرار و الاختلاف بين الدول في موعد إجراء حساب المعدل وهل يتم كل شهر أو ثلاثة أشهر أم كل نصف سنة أم كل سنة، كذلك تختلف الدول في مسألة هل ينسب معدل البطالة إلى قوة العمل المدنية فقط أي استبعاد أفراد الجيش أو بناء على إجمالي القوة العاملة بما في ذلك أفراد الجيش، و يتم قياس معدل البطالة وفقا للمعادلة التالية⁵:

¹ David Begg et autre, **Macroéconomie** . 2^{ème} édition, Dunod, Paris, 1999, p 213.

²مدحت القرشي، مبادئ الاقتصاد الكلي. دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، دط ، 2000 ،ص 237.

³بسام الحجار، عبد الله رزق، الاقتصاد الكلي. ط2، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، دط ، 2014 ،ص 339.

⁴محمدي فوزي أبو السعود وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي. دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، دط ، 2015 ،ص 258.

⁵محمد عبد العظيم الدكاوي، مبادئ علم الاقتصاد الجزئي والكلي. ط2، مكتبة الفالح للنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، ط2 ، 2015 ،ص 303.

معدل البطالة = (عدد العاطلين عن العمل / إجمالي قوى العمل) $\times 100$

ارتفاع نسبة التعطل يشير إلى تدهور الأحوال الاقتصادية، و في المقابل كلما كانت النسبة منخفضة كلما كان الوضع أقرب إلى ما يعرف بالعمالة الشاملة، وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم العمالة الكاملة لا يعني انعدام البطالة بتاتا، وإنما يعني أن معدل البطالة يكون متراجعا و تكون نسبته في هذه الحالة ما بين: 3 - 4 %¹.

ثانيا-أنواع البطالة: بالإمكان تقسيم البطالة إلى بضعة أشكال متباينة، نورد منها:

بطالة إجبارية: يعبر عنها بالأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه ويبحثون عنه ولا يجدون فرصا للعمل في ظل الأجور السائدة، أو الذين تم تسريحهم من العمل لسبب أو لآزمة ما².

بطالة احتكاكية: يعني وجود الفرد في حالة تعطل، نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له، أو حالة عدم عثور صاحب العمل على العمالة ملائمة للوظائف المتاحة ، أو عدم مرونة عنصر العمل وسرعة انتقاله إلى مكان تواجد المنصب³.

بطالة ظرفية (دورية): تتعلق بانخفاض النشاط الاقتصادي في فترة ما، بحيث يتم معالجتها بتعافي الاقتصاد وهي تتعلق خاصة بالأزمات، كالجزائر في إطار الإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى الاقتصاد المفتوح⁴.

بطالة هيكلية (تقنية): تتعلق بتغير المسار التقني للإنتاج كما تعرف على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة تغير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير تقنيات الإنتاج بسبب استعمال تكنولوجيا جديدة⁵.

بطالة موسمية: يحدث هذا النوع من البطالة في مواسم معينة، وذلك لطبيعة بعض العمليات الإنتاجية التي تخضع لتقلبات موسمية، حيث يقع نقص وتباطأ في النشاط الاقتصادي في مواسم محددة، مما يستوجب التخلي و الاستغناء عن بعض العمال، مثل القطاع الزراعي⁶.

بطالة إرادية: يمثل هذا النوع من البطالة الأفراد الذين باستطاعتهم أن يعملوا و العمل متاح لهم، إلا أنهم يحبذون البطالة و عدم ممارسة أي نشاط نظرا بسبب الأجور المعروضة والتي يرونها زهيدة⁷.

2.1. طبيعة سوق العمل:

ترمز هذه الطبيعة وتدل على طائفة من الخصائص و السمات التي يختص بها الوسط الذي يتم فيه عرض الوظائف وتوافر العمالة. وتتغير طبيعة سوق العمل باستمرار تبعا لعوامل متعددة، مثل التطورات الحاصلة في عالم التكنولوجيا ، التوجهات في الأنظمة الاقتصادية، و تركيبة المجتمع الهيكلية. و فيما سيأتي سنتعرض بعضا من هذه الجوانب المميزة لسوق العمل:

¹مدحت القرشي، مرجع سابق، صفحة 184.

²بسام الحجار، عبد الله رزق، مرجع سابق، صفحة 345.

³محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي. الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، دط، 1997، ص 258.

⁴محمد براق، بوسبعين تسعديت، أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر. ملتقى دولي، جامعة المسيلة، الجزائر، نوفمبر 2011.

⁵ Gonzalez-Demichel, et Autre, **une modélisation du lien entre croissance et emploi, note de conjoncture.**

⁶إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي. الدار الجامعية الجديدة، مصر، دط، 2007، ص 253.

⁷محمدي فوزي أبو السعود وآخرون، مرجع سابق، صفحة 271.

1. 2. 1 التطورات التكنولوجية:

أضحت التكنولوجيا مكونا جوهريا يحتل مكانة لصيقة في حياة الفرد اليومية، و تخطت أثارها عدة مجالات حتى على سوق العمل الحدود التقليدية، في هذا الصدد، سنستكشف الفرص والتحديات التي تقدمها التكنولوجيا لسوق العمل، وكيف يمكن للعمال والشركات الاستفادة من هذه التطورات.

الفرص التي تقدمها التكنولوجيا:

- **استحداث وظائف جديدة:** مع تطور التكنولوجيا، تظهر وظائف جديدة لم تكن موجودة من قبل. على سبيل المثال، أصبحت المهن مثل مطوري البرمجيات، ومحلي البيانات، ومديري الشبكات الاجتماعية، مطلوبة بشدة في سوق العمل.

- **زيادة الكفاءة والإنتاجية:** أدوات التكنولوجيا تساعد الشركات على زيادة الإنتاجية وتحسين الكفاءة. يمكن للروبوتات والذكاء الاصطناعي أداء المهام الروتينية بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يسمح للعمال بالتركيز على المهام الصعبة والمعقدة والمبتكرة حديثا.

- **تحسين جودة الحياة:** التكنولوجيا تتيح العمل عن بعد، مما يوفر مرونة أكبر للعمال ويقلل من التوتر الناجم عن التنقل اليومي. كما تساعد على تحسين التواصل بين الموظفين والعملاء، مما يعزز التعاون والتفاعل.

- تتسبب التكنولوجيا في أتمتة العديد من الوظائف، مما يقلل الحاجة إلى بعض الوظائف التقليدية ويزيد الطلب على المهارات التقنية.

- ظهور مجالات جديدة للعمل مثل الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، و حماية المعلومات.

1. 2. 2 العولمة:

- تزايد الترابط بين الأسواق بشكل كبير، مما يتيح للشركات الاستعانة بالعمال من مختلف البلدان، وبالتالي زادت حدة المنافسة بين العمالة المحلية والعالمية.

ما يمكن استخلاصه عن أثر العولمة في قضايا العمل هو:

- استخدام تكنولوجيا المعلومات لرصد سوق العمل وزيادة القابلية.

- رصد البيئة المحيطة بالمنتجين ومتابعة الأخطار المهنية.

- إسراع في نشر جهود التعليم والتدريب وكذا التوسيع في استخدام هذه التقنية.

- إفساح مجال المساهمة للمرأة في هذا العمل تحديدا.

- تمنح هذه التقنية فرص عمل واسعة قد تتخطى حتى الخريطة الجغرافية المحلية¹.

1. 2. 3 المهارات اللازمة:

¹ مصطفى عوفي، العولمة و أثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، الجزائر، 2005، صفحة 9 .

- التحول من الاتكال حصرا على الشهادات العلمية إلى الاهتمام أكثر بالمهارات العملية والخبرة.
- المهارات الناعمة (مثل القيادة، وحل المشكلات، والتواصل) أصبحت ذات أهمية متزايدة.

1. 2. 4 التغيرات الديموغرافية:

- شيخوخة السكان في بعض الدول أدت إلى زيادة الطلب على وظائف معينة مثل الرعاية الصحية.
- دخول أعداد كبيرة من الشباب إلى سوق العمل في مناطق أخرى يعزز الحاجة إلى التدريب والتأهيل.

1. 2. 5 الآثار الاقتصادية:

- تؤثر الدورات الاقتصادية (الازدهار والانكماش) على توفر الوظائف واستقرارها.
- القطاعات التي تنمو اقتصاديًا عادة ما تجذب المزيد من الوظائف.

1. 2. 6 التركيز على الاستدامة:

- تزايد الطلب على وظائف تركز على الطاقة المتجددة والاستدامة البيئية.
- تشجيع الشركات على تحسين ممارساتها البيئية والاجتماعية.

1-3 أنواع أسواق العمل:

نظرا لعدم تجانس خدمات العمل، ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة كما أن خدمة الاسكافي تختلف عن خدمة الطبيب، وتختلف من تخصص لآخر. يجعل تصنيف وحصر أصناف أسواق العمل في نوع معين غير ممكن. فمثلا إذا صنفنا سوق العمل على أساس القطاعات فإننا نجد أنواع مختلفة كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي وسوق العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية وغيرها من الأسواق الأخرى ذات الصلة. ويمكن تصنيف أسواق العمل على أساس المهنة كسوق الأطباء وسوق الصيادلة وسوق البنائين. كما يمكن أيضا تصنيف الأسواق كونها محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة. إلا ما يهمنا نحن كباحثين في هذا الصدد هو أوجه أسواق العمل من الناحية الدينامكية، وفي هذا الإطار نجد نوعان هما¹:

النوع الأول:

يتمثل في سوق العمل المحكم، ويقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة أكبر من عدد الراغبين في شغل هذه الوظائف.

النوع الثاني:

فيتمثل في سوق العمل الراكد وهو عبارة عن سوق العمل الذي يفوق فيه عدد الباحثين عن عمل الفرص المتاحة للعمل.

1.4 النظريات الموضحة لسوق العمل:

¹ محمد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة، مرجع سابق، صفحة 67.

تظهر فكرة سوق العمل من قيمة و دور الوظيفة و النشاط في المجال الاقتصادي، سواء في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل، لذا سنحاول التطرق لبعض الأفكار الخاصة بهذا السوق من خلال إعطاء نبذة عن آراء الفكر الاقتصادي لسوق العمل ضمن المدارس الاقتصادية .

سوق العمل حسب النظرية الكلاسيكية

ينطلق التحليل الكلاسيكي لسوق العمل من النقاط الأربع التالية¹:

- حجم الإنتاج يعتمد فقط على عنصر العمل لان التحليل يكون في الأجل القصيرة؛
- عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، مع حرية حركة آلية السوق التي تؤدي إلى الاستقرار و حدوث توازن التشغيل الكامل بصفة تلقائية ومستمرة .
- لا يوجد فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات، حيث كل طلب تشكل يتم تقديمه بشكل تلقائي كوحدة عرض (استحالة حدوث الأزمات).
- العمل متجانس؛ وحدات العمل من نوعية واحدة (ساعات العمل، عدد العمال).

الفرع الأول: دالة الإنتاج وحجم العمل

تعتبر دالة الإنتاج علاقة مبسطة تقنية ترتبط بين حجم الإنتاج الحقيقي والمتغيرين الأساسيين العمل ورأس المال، رغم اعتراف الاقتصاديين بمتغيرات أخرى أهمها حجم التكنولوجيا، العادات، والتي يستثنونها بعبارة "مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة"، وهكذا عالج الكلاسيك دالة الإنتاج الكلية آخذين بفرضية التحليل في الأجل القصيرة التي يترتب عنها أن عنصر رأس المال سيصبح ثابتا في حين عنصر العمل يبقى متغيرا، لتصبح دالة الإنتاج دالة لمتغير واحد هو العمل $(Y = f(L))$ ²

الفرع الثاني: توازن سوق العمل

تستند النظرية الكلاسيكية من حيث موضوع العمالة والاستخدام على التفاعل التلقائي بين القوى المحددة لعرض العمالة والقوى المحددة للطلب عليها، وما تلعبه الأجور الحقيقية من دور في هذا التفاعل حيث يتحدد المستوى التوازني للإنتاج ومن ثم العمالة³.

أولا-الطلب على العمل

يعتمد الطلب على العمل أساسا على الأجر الحقيقي عكسيا⁴، ذلك أن المنتجين هم من يقومون بشراء خدمات العمل والسعي لتعظيم أرباحهم في ظل المنافسة الكاملة، أي أن اختيارهم لمستوى الناتج وعنصر العمل الموظف يكون في الواقع قرارا واحدا⁵ هذا وينتقل منحنى الطلب من مكانه نتيجة لتغير العوامل المؤثرة في إنتاجية العامل كالتغير في المستوى التقني أو المزيج المستخدم من عناصر الإنتاج الأخرى، مع ثبات الأجر الحقيقي،

¹شعيب بونوة، زهرة بن بخلف، مدخل إلى التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2010، صفحة 155.

²نفس المرجع، صفحة 159.

³أسامة بشير الدباغ، البطالة والتضخم. الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، دط، 2007، ص 33.

⁴رفاه شهاب الحمداني، نظرية الاقتصاد الكلي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، دط، 2014، ص 275.

⁵أحمد محمد مندور وآخرون، مقدمة في النظرة الاقتصادية الكلية. منشورات جامعة الإسكندرية، مصر، دط، 2003-2004، ص 54.

ثانيا- عرض العمل

يصدر عرض العمل عن العمال وفي رأي الكلاسيك يرتبط عرض العمل إيجابا بمعدل الأجر الحقيقي، وبالتالي إذا تغير سعر الإنتاج بنفس النسبة التي تغيرت بها الأجور فإن قرارات الأفراد بعرض قوة عملهم تبقى ثابتة فنستنتج من ذلك أن عرض العمل سوف يعتمد على المستوى السائد للأجور وعلاقتها بالإنتاج¹، بالإضافة إلى تكلفة الفرصة البديلة للعمل و تفضيلات الأفراد أو العمال بالنسبة للعمل، كما أن عرض العمل الفائض في السوق يعني وجود بطالة².

ثالثا-توازن سوق العمل

كأي سوق أخرى فإن عرض العمل والطلب عليه يتفاعلان في السوق ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد نقطة التوازن بين كمية العمل المطلوبة والمعرضة والأجر الذي يرافق تلك الكمية، ومن المفترض في سوق متوازنة أن يعيد ضبط نفسه في حال حدوث أي خلل، فارتفاع العرض أو نقص الطلب يؤدي بالضرورة إلى انخفاض في الأجور، وظهور نقطة توازن جديدة، والعكس صحيح، ويمنع تحقيق التوازن في سوق العمل ظروف عديدة مثل تجزئة السوق وتدخل اتحادات العمال، وانخفاض مرونة الأجور وتكلفة تكون رأس المال البشري وغيرها، ويتحقق التوازن في سوق العمل بتساوي جانبي العرض والطلب ويتحدد معه كمية العمل التوازني ومستوى الأجر الحقيقي التوازني السائد في تلك السوق.³

الفرع الثالث: البطالة عند الكلاسيك

أوضح الفكر الكلاسيكي أنه إذا تركت سوق العمل دون تحرك خارجي، فإن مرونة كل من الأجور والأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، بحسبان أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد وظيفة، وبالتالي فإن البطالة حالة استثنائية مؤقتة، تحدث إذا ارتفعت الأجور الحقيقية للعمال عن مستوى أجر التوازن، مما يقلل من أرباح رجال الأعمال ومن ثم تقل الكمية المطلوبة من العمل، وفي الوقت نفسه تزداد الكمية المعروضة منه، ولكن هذا الوضع يمثل حالة مؤقتة؛ يترتب عليها انتشار البطالة بين العمال وانخفاض الأجور الحقيقية حتى تعود إلى مستوى التوازن المستقر الذي يضمن التشغيل الكامل، وبالتالي فإن مرونة الأجور الحقيقية تضمن دائما القضاء على البطالة وفقا للفكر الكلاسيكي.

وعليه، فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وان وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية نظرا لرفض العاطلين العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة احتكاكية؛ تلك التي تتواجد نتيجة انتقال العمال من وظيفة لأخرى.⁴

سوق العمل عند كينز

بمجيء كينز ومن خلال التحليلات التي قدمها في تحليله لسوق العمل، استطاع أن يجعل الفرضيات 1 التي يستند إليها الكلاسيك تنهار، حيث قدم مجموعة من الانتقادات نلخصها فيما يلي:⁵

¹ محمد شريف ألمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2003، ص 97.
² فاروق صالح الخطيب، عبد العزيز أحمد دياب، النظرية الاقتصادية الكلية. خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، السعودية، دط، 2015، ص 225.
³ المرجع السابق، ص 228.
⁴ مصطفى يوسف كافي، الاقتصاد الكلي-مبادئ وتطبيقات-. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، دط، د، 2014، ص 230.
⁵ فارس شلالي، المرجع السابق، ص 27.

-يعتبر كينز فرضية التجانس على أنها غير صحيحة لأن سوق العمل غير متجانس لاختلاف الكفاءة والخبرة بين العارضين، بل عملية الإنتاج نفسها تستدعي التنوع في الاختصاص والتجربة المهنية؛

-سوق العمل ليس سوقا شفافا لأن المعلومة فيه غير متناظرة، ومصادرها متنوعة؛

-حركة عارضي العمل تختلف باختلاف السن والجنس. .. الخ، كذلك باختلاف الظروف الاقتصادية بحيث تشتد الحركة عند الأزمة وتقل عند التوسع.

إذن فما الذي جاء به كينز في تفسير سوق العمل؟

الفرع الأول: الطلب على العمل

لا يوجد اختلاف بين الكلاسيك وكينز في تفسيرهم لدالة الطلب على العمل، فكينز يقبل فرضية المنافسة التامة وبالتالي السعي لتعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، وقاعدة التوازن هي استمرار المنتج في إنتاج وعرض كميات إضافية من منجاته حتى تتساوى التكلفة الحدية للعمل وبالتالي يأخذ منحني الطلب على العمل عند كينز نفس المنحنى الذي يأخذه الطلب عند الكلاسيك.¹

الفرع الثاني: عرض العمل

يمكن تلخيص رأي كينز حول عرض العمل في النقطتين الأساسيتين:²

- 1- يرى كينز أن العمال معرضون للخداع النقدي وان سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بالأجر النقدي، على خلاف الكلاسيك الذين يعتبرون الأجر الحقيقي هو المحدد لعرض العمل؛
- 2- إن الأجر النقدي غير مرن نحو الانخفاض، أي أن هناك حد أدنى للأجر النقدي لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه، وأنه لا يوجد أي عامل يقبل بعرض خدماته بأقل منه، وذلك بسبب وجود الاتحادات العمالية، وعدم توافر المنافسة الكاملة في الأسواق، فعند هذا الأجر تنكسر دالة عرض العمل الكينزية، ويؤدي هذا بالطبع إلى انكسار دالة العرض الكلي في النظرية الكينزية.

الفرع الثالث: توازن سوق العمل

يتحدد توازن سوق العمل عندما يكون عرض العمل مساو الطلب على العمل، بمعنى الحالة التي يكون فيها التقاطع بين منحني عرض العمل وطلبه يمكن أن يعرف حالتها توازن.

الفرع الرابع: البطالة عند كينز

إن الحالة المسماة بـ "البطالة الكينزية" تتميز بوجود عرض زائد في العمل، وأرجع كينز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والسلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل ينخفض مستوى الإنتاج وتظهر البطالة³، ما يتطلب الأمر زيادة الطلب الكلي من خلال انتهاز سياسات مالية توسعية كي يتحقق مستوى التشغيل الكامل، غير أنه وفقا لكينز توجد بعض العوامل التي تعقد حل مشكلة البطالة الإجبارية والتي منها زيادة تفضيل السيولة والتقدم الفني وزيادة رأس مال

¹ عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 2008، ص 273.

² السعيد بريش، الاقتصاد الكلي-نظريات، نماذج وتمارين محلولة- دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، 2007، ص 198.

³ علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها. الدار الجامعية، مصر، دط، 2005، ص 40.

المجتمع، لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج عند نفس مستوى التشغيل أو تقليل المطلوب من العمالة عند مستوى الناتج نفسه، كما يرى كينز أن وجود البطالة ذاتها يعد سببا من أسباب قصور الطلب الكلي؛ حيث يترتب عليه انخفاض الدخل لدى الأفراد، ومن ثم انخفاض إنفاقهم الاستهلاكي، وبالتالي انخفاض الطلب الكلي، أي أن سياسة تخفيض الأجور - بوصفها علاجاً لمشكلة البطالة - يمكن أن يزيد من حدتها.

ولذا، فإن العلاج الأساسي للبطالة حسب كينز من خلال إتباع سياسات مالية توسعية، وعليه؛ فلا بد من تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي، وهذا ما يتنافى مع فكرة تحقيق التوازن التلقائي عند مستوى التشغيل الكامل، وهو الموقف السائد من قبل الكلاسيك¹.

سوق العمل في الفكر الاقتصادي الحديث

ظهر عدد من النظريات الحديثة لسوق العمل والبطالة، حيث تم تطوير و تعديل النظريات السابقة، عن طريق إدخال فرضيات أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل.

الفرع الأول: نظرية البحث عن العمل

تؤكد هذه النظرية صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، وتنسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين: تتمثل الأولى منهما في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث والانتقال من قبل العاملين، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال، وتتمثل الثانية منهما في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، والى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات، وتستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنباً إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة، فضلا عن تفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة².

طبقاً لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، ومن ثم فإنه وفقاً لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد تعد سلوكاً اختيارياً، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بوظائف شاغرة لبعض الوقت بدلاً من شغلها، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة، وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أن انعدام خبراتهم يزيد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات³.

وترتبط عملية البحث بنوعين من التكاليف: الأولى منهما تتمثل في التكاليف المباشرة مثل تكاليف إعلانات البحث عن الوظيفة ورسوم مكاتب التشغيل وتكاليف الانتقالات، أما الثانية منهما فهي التكاليف غير

¹مصطفى يوسف كافي، المرجع السابق، ص 237.

²علي عبد الوهاب نجا، المرجع السابق، ص 45.

³عبد الغاني دادن، محمد عبد الرحمان بن طجين، دراسة قياسية لمعدلات البطالة خلال الفترة 1970-2008. مجلة الباحث، العدد 10 / 2012، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 178.

المباشرة التي تتمثل في - تكلفة الفرصة البديلة - الأجر المضحى به خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة.¹

الفرع الثاني: نظرية الاختلال

تتمثل هذه النظرية فيما يلي:²

ظهرت هذه النظرية على يد الكتاب الفرنسيين J. C. Benassy و E. Malinvaud كمحاولة لفهم معدلات البطالة العالية في الدول الصناعية خلال السبعينات، يعتمد تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل، وتبنى هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير، ويرجع ذلك إلى عجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة الاختلال متمثلة في وجود فائض في العرض من العمل مقارنة بالطلب، مما يؤدي إلى البطالة القسرية، هذه النظرية لا تقتصر فقط على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، إنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعين من البطالة هما:³

1- النوع الأول:

يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج ال يمكنه تسويقه، وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

2- النوع الثاني:

في هذه الحالة تفتقر البطالة بوجود نقص في عرض السلع مقابل الطلب عليها، وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، وهو ما يتطابق والتحليل الكلاسيكي.

إن أهمية نظرية الاختلال تتمثل في استخدامها لذات الإطار التحليلي لتحليل كل من البطالة الكلاسيكية والكينزية، أما نوع البطالة وأسبابها فهي ليست من ثوابت أي نظام اقتصادي، وإنما تتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق فمثال: ترجع البطالة - غير الاحتكاكية - في الدول المتقدمة إلى سبب واحد في الحالتين وهو انخفاض مستوى الإنتاج، ويعود ذلك إلى الانخفاض في معدل ربحية الاستثمارات وفقا للنظرية الكلاسيكية، أما سببه وفقا للنظرية الكينزية فهو عدم كفاية الطلب الكلي.

الفرع الثالث: نظرية تجزئة سوق العمل

هذه النظرية لا تركز في عملية الاختبارات المتاحة للعمل على الأفراد وحرية اختيارهم للوظائف المختلفة في سوق العمل، بل تركز على مجموعات أو طبقات معينة من العمال الذين يواجهون مواقف وحاجات مختلفة لأسواق العمل والتي تحدد بطريقة منظمة أذواقهم ورغباتهم في عملية اختيار الوظائف المختلفة، وتبعا لطبيعة الوظائف المختلفة والمعايير المستخدمة في كل منها يمكن تقسيم سوق العمل إلى

¹مصطفى يوسف كافي، المرجع السابق، ص 239.

²مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، د-ط، 2009، ص 246، 248.

³ نفس المرجع السابق، ص 246، 248.

مجموعتين أو سوقين¹، و تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما.

- 1 النوع الأول وهو السوق الرئيسي

هو سوق لمنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال، بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشآت على الاحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم، ومن ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى، وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

- 2 النوع الثاني وهو السوق الثانوي:

هو سوق المنشآت صغيرة الحجم التي تعتمد أساليب إنتاجية بسيطة و تشغل العمال بجهد متواصل، و يتصف هذا السوق بأجور منخفضة، و ظروف عمل ملائمة، فضلا عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، ومن ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة خاصة في غيابات التشريعات التي تنظم هذا السوق.

الفرع الرابع: قانون أوكن (Arthur Okun)

قام الاقتصادي الأمريكي أوكن (1928-1980) بإجراء تحليل على بعض المتغيرات الاقتصادية الأمريكية خلال الفترة من 1947 إلى 1960. وقد لاحظ أن أي زيادة بمعدل البطالة نقطة واحدة (1%) ستؤدي إلى انخفاض بمعدل ثلاث نقاط (3%) في الناتج القومي الحقيقي.²

فإذا كنا نرغب في تحسين مستوى النمو الاقتصادي فما علينا إذن إلا أن نعمل على رفع معدل العمالة وتشغيل الأيدي العاطلة، من خلال توفير البيئة والآليات والوسائل المناسبة لتحقيق ذلك.

قانون "أوكن" يعتبر أن معدل البطالة ما هو إلا المرآة العاكسة لتغير الناتج المحلي الإجمالي نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي المحتمل أي: و عند الإقرار بذلك فإن أي زيادة في الإنفاق الحكومي مثال سيعمل على زيادة الناتج المحلي ومن ثم نسبة الناتج، وهذا بدوره يقلل من معدل البطالة، ومن هذه العلاقة بين معدل البطالة ونسبة الناتج يمكن اشتقاق علاقة عامة تحدد معدل البطالة في أي سنة عند معرفة الناتج الحقيقي والناتج الممكن ومتوسط معدل البطالة.

فالعلاقة الرياضية لقانون أوكن تعبر عن علاقة خطية بسيطة بين الفجوة في معدلات البطالة إلى مستواها الطبيعي، والفجوة في الناتج بالمقارنة مع مستوى إمكاناته الناتج المحتمل.

2 - مراحل تطور سوق العمل في الجزائر

تقتضي دراسة تطور سوق العمل في الجزائر، دراسة تطور كل من جانب العرض والطلب، ولأجل هذا الغرض سنتطرق إلى نقطتين تشمل الأولى تطور القوة العاملة (جانب العرض) في حين تخص الثانية تطور الطلب على العمل من خلال عرض مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة.

المطلب الأول: تطور حجم السكان والقوة العاملة في الجزائر

¹ عاشور عمر المسماري، القوى العاملة والتعليم وسوق العمل. منشورات جامعة عمر المختار، ليبيا، د-ط، 2008، ص 261.
² Ahmed Silem, D.Jean-Marie Albertini, *lexiqued'économie*. 6^{eme} édition, dalloz, France, 1999, p 377

يعتبر النمو السكاني المحدد الأول لحجم ونسبة ونوعية القوة العاملة لأي بلد، فمن خلال تطور هذه الفئة تتمكن الدولة من معرفة أوجه الاختلال الذي يعانيه سوق العمل.

الفرع الأول: مفاهيم عامة سوق العمل في الجزائر

مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا إليها السكان خارج القوة العاملة، وبعبارة أخرى يشمل السكان النشطين وغير النشطين، كما أن القوة العاملة هي الأخرى تشمل قوة عاملة مشغلة وأخرى عاطلة.

أولا- القوة العاملة

ويطلق عليهم أيضا السكان الناشطون، إذ يعرفهم المكتب الدولي للعمل بأنهم أولئك الأشخاص الذين يساهمون في خلق منتج أو تقديم خدمات اقتصادية موجهة للسوق، إضافة إلى الذين لا يعملون ولكنهم مستعدون للعمل وقادرون عليه، وهو نفس المفهوم الذي أورده الديوان الوطني للإحصاء؛ السكان النشطون هم الأفراد الذين يشغلون مناصب عمل خلال فترة الاستقصاء وكذلك الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل.¹

ثانيا- السكان غير الناشطون: هم باقي القوى البشرية بعد استبعاد السكان ذوي النشاط الاقتصادي ومن أمثلتهم الطلبة وربات البيوت.²

ثالثا- الأفراد المشغولون

إن المشغل الذي يملك منصب شغل أو ذلك الشخص (مهما كان سنه) الذي يمارس عملا أو يقوم بأي نشاط له عائد نقدي أو طبيعي وهذا خلال فترة زمنية معينة وهي فترة الاستقصاء، فالمشغولون هم أولئك الذين:³

- يمارسون عملا خلال فترة زمنية معينة.

- غائبون عن عملهم خلال فترة الاستقصاء.

- يتابعون دراستهم مع القيام بنشاط ذو عائد مادي.

- هم في عطلة مرضية لمدة قصيرة (الأجل) أقل من ثلاث أشهر.

- الشباب الذين يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية.

- الدائمون في سلك جيش التحرير الوطني.

رابعا- القوى العاطلة عن العمل

حسب الديوان الوطني للإحصاء، فالعاطل عن العمل هو كل شخص يكون في سن يسمح له بالعمل (-).

¹ <http://www.ons.dz/Definitions-des-concepts-utilises,57.html-04/03/2019>

² مصطفى طويطي، استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية- التجربة الجزائرية نموذجا- مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07 / 2015، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 16.

³ عمر شريف، العياشي زرار، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 10 / 2013، جامعة المسيلة، الجزائر، ص 60.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

6415 سنة، ويبحث عن عمل مأجور، ولم يجد عملاً.

والعاطلون عن العم ينقسمون إلى قسمين؛ قسم سبق لهم العمل وتعطلوا عنه لسبب ما، وقسم آخر يدخلون سوق العمل لأول مرة.¹

حيث يتكون السكان الناشطون من العمالة المشتغلة ومن العاملين في منازلهم الباحثين عن فرص عمل.

الفرع الثاني: تطور حجم السكان في الجزائر

من الفترة 2000 إلى 2017، شهدت زيادة سكانية كبيرة، حيث ارتفع عدد السكان من 30.4 مليون نسمة في عام 2000 إلى 41.2 مليون نسمة في عام 2017، يوضح الجدول أدناه هذه الزيادة:

الجدول رقم 05: تغير عدد السكان و نسبة الزيادة السكانية خلال الفترة من 2000-2018

الوحدة: ألف نسمة %

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد السكا	30416	30879	31357	31848	32364	33080	33481	34096	34591	35268
معدل النمو	1,51	1,52	2,57	1,57	1,62	2,21	1,21	1,84	1,45	1,96
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
عدد السكان	35978	36717	37495	38297	39114	39963	40606	41200	42200	
معدل النمو	2,01	2,05	2,12	2,14	2,13	2,17	1,61	1,46	2,43	

المصدر: تم إعداد هذا المحتوى من قبل الطالب استناداً إلى إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء www.ONS.dz

من خلال الجدول، يتضح لنا أن عدد سكان الجزائر قد شهد تطوراً ملحوظاً من 2000 إلى 2018، حيث تجاوز معدل النمو 38.74% وهو الأمر الذي يعود أساساً إلى تقلص عدد الوفيات وزيادة المواليد. كما أن اهتمام الحكومة الجزائرية بقطاع الصحة والإسكان قد ساهم أيضاً في ذلك. إذ ارتفع حجم السكان من 30.42 مليون نسمة في عام 2000 إلى 42.2 مليون نسمة في عام 2018. أما عن معدل النمو الديموغرافي، فإنه متقلب وبتراوح بين 1 و3%. وقد سجلت سنة 2002 أعلى مستوى للنمو الديموغرافي بنسبة بلغت 57.2%، وفقاً لتقرير ONS الديموغرافي لسنتي 2015 و2016، أكثر من نصف السكان هم دون الثلاثين عاماً، وهو ما يعدّ مؤشراً إيجابياً بالنسبة لسوق العمل إذ تمثل هذه الفئة النسبة الأكثر نشاطاً في سوق الشغل. حسب تقرير سنة 2018، سجلت سنة 2017 عدداً قياسياً من حالات الولادة الحية متجاوزةً المليون ولادة، بالإضافة إلى زيادة ملحوظة في عدد الوفيات. على صعيد آخر، يشهد الزواج انخفاضاً مستمراً منذ عام 2014، بينما نلاحظ ارتفاعاً كبيراً في نسب الطلاق².

الفرع الثالث: تطور حجم القوة العاملة في الجزائر

بلغ إجمالي العدد الإجمالي للعمال (الأشخاص النشطين) أكثر من 12 مليون نسمة في عام 2018، أي

¹ سليمان بوفاسة، موسى سعدوي، أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة-دراسة عن ولاية المدية. مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31 / 2015، جامعة الجزائر 3، الجزائر، ص 40.
² حسب تقارير الديوان الوطني للإحصائيات.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

بزيادة قدرها 36.92% مقارنة بعام 2000. الجدول أدناه يوضح تطور حجم القوة العاملة ونسبة النشاط

الجدول رقم 06: تطور حجم القوة العاملة ومعدل النشاط خلال الفترة 2000-2018
الوحدة: ألف نسمة

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد السكان	30416	30879	31357	31848	32364	33080	33481	34096	34591	35268
القوة العاملة	8850	8568	8680	8762	9469	9492	10109	9968	10315	10544
معدل النشاط	29,10	27,75	27,68	27,51	29,26	28,69	30,19	29,24	29,82	29,90
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
عدد السكان	35978	36717	37495	38297	39114	39963	40606	41200	42200	
القوة العاملة	10812	10661	11423	11964	11453	11932	12117	12298	12463	
معدل النشاط	30,05	29,04	30,47	31,24	29,28	29,86	29,84	29,85	29,49	

المصدر: تم إعداد هذا المحتوى من قبل الطالب استناداً إلى إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء www.ONS.dz

- إحصائيات سنة 2002 مأخوذة من تقارير المنظمة العالمية للعمل www.OIT.org

معدل النشاط = (القوة العاملة/عدد السكان) × 100

من خلال الجدول، يتضح أن متوسط القوة العاملة لفترة 2000-2018 يقدر بحوالي 10.52 مليون نسمة، وهو ما يعادل 30% من متوسط سكان الجزائر خلال نفس الفترة. كما نرى أن عدد القوة العاملة زاد بنسبة 62.40% في سنة 2000 مقارنة بسنة 2000، حيث تجاوزت أكثر من 12 مليون نسمة بعدما كانت تقتصر على حوالي 8 ملايين نسمة. ويرجع ذلك أساساً إلى تراجع معدلات الوفيات وزيادة الولادات، بالإضافة إلى تركيز الحكومة الجزائرية على تحسين قطاع الصحة وتأمين السكن الملائم. وقد ارتفع حجم السكان من 30.42 مليون نسمة في عام 2000 إلى حوالي 42.2 مليون نسمة في عام 2018. وفيما يتعلق بمعدل النشاط، فإنه يبقى تقريباً ثابتاً عند حدود الـ 30%، مما يعني أن ثلث سكان الجزائر تقريباً قادرين على العمل.¹

المطلب الثاني: تطور حجم القوة العاملة المشتغلة في الجزائر

للتعرف على وضع التشغيل في الجزائر ينبغي معرفة حجم العمالة وقياس نسبتها إلى إجمالي السكان النشطين، والتطرق إلى التشغيل في الجزائر من خلال عرض هيكله حسب القطاعات والفئات العمرية وحسب المناطق الجغرافية و القطاع القانوني.

الفرع الأول: تطور حجم العمالة المشتغلة في الجزائر

بين عامي 2000 و2018، شهدت الجزائر ارتفاعاً في معدلات التوظيف بفضل مجموعة من التدابير التحفيزية التي اتخذتها بهدف توسيع نطاق العمل عبر البرامج التنموية التي تبنتها.

الجدول رقم 07: تغير حجم العمالة الموجودة ومعدل التشغيل خلال الفترة 2000-2018

الوحدة: ألف عامل

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
---------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

¹ حسب تقارير الديوان الوطني للإحصاءات.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

10544	10315	9968	10109	9492	9469	8762	8680	8568	8850	القوة العاملة
9472	9146	8594	8869	8044	7798	6684	6653	6229	5726	العمالة المشتغلة
89,83	88,67	86,22	87,73	84,75	82,35	76,28	76,65	72,70	64,70	معدل التشغيل
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
	12463	12298	12117	11932	11453	11964	11423	10661	10812	القوة العاملة
	11011	10858	10845	10594	10239	10788	10170	9599	9735	العمالة المشتغلة
	89,57	88,29	89,50	88,79	89,40	90,17	89,03	90,04	90,04	معدل التشغيل

المصدر: تم تجميعه من قبل الطالب باستخدام إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء – www.ONS.dz

إحصاءات 2002 مأخوذة من تقارير المنظمة الدولية للعمل. www.OIT.org

-معدل النشاط = (القوة العاملة/عدد السكان) × 100

من خلال الجدول، يتضح أن عدد العمال قد زاد من 5.7 مليون عامل في عام 2000 إلى 11.01 مليون عامل في عام 2018، أي بزيادة تصل إلى 89.39%. ويعود هذا النمو إلى زيادة فرص العمل التي تم خلقها ضمن برامج التنمية التي نفذت بدءًا من أوائل عام 2001.. ثلاثة أرباع هذه الوظائف مؤقتة ضمن برامج الإدماج والشبكة الاجتماعية. وفقًا لتقرير عام 2018، نجد أكثر من 3 ملايين وظيفة غير دائمة (527 ألف إدماج و100 ألف شبكة اجتماعية للذكور فقط) و4.18 مليون وظيفة دائمة، منها 3.38 مليون وظيفة خاصة.

أما بالنسبة لنسب التشغيل، فنلاحظ أن هذه الأخيرة شهدت تقدمًا مستمرًا، إذ كانت لا تتعدى 65% في سنة 2000، لكنها أصبحت مستقرة عند حدود 90% منذ سنتي 2006-2007. يرجع ذلك إلى الدعم المقدم لمختلف القطاعات الاقتصادية، وخاصة الدعم المقدم من وكالات الدعم التي ساهمت في خلق العديد من فرص العمل خاصة خلال السنوات التي شهدت فتح المجال وتسهيل إجراءات الدعم من 2011 إلى 2014، حيث ساهمت في توظيف أكثر من نصف مليون شخص في سنة 2012¹.

الفرع الثاني: توزيع العمالة المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية

تحليل توزيع العمالة حسب القطاعات يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار وتوجيهات التنمية الاقتصادية، لمعرفة واقع العمالة في الجزائر، من أجل معالجة مشاكل القطاع الاقتصادي، وتحقيق التوازن بين القطاعات الاقتصادية مما يعود على النفع للمجتمع وتحقيق جميع أهدافه وتقديمه، والجدول أدناه يعرض لنا توزيع القوى العاملة عبر القطاعات الاقتصادية:

الجدول رقم 08: تطور عدد العاملين وفقا للقطاعات الاقتصادية خلال الفترة 2000- 2018

¹ حسب تقارير الديوان الوطني للإحصائيات.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

الوحدة: ألف عامل

السنوات	العمالة المشتغلة	الفلاحة		الصناعة		البناء و الأشغال العمومية		التجارة و الخدمات	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
2000	5726	15,25	873	14,43	826	10,78	617	59,54	3409
2001	6229	21,06	1312	13,82	861	10,44	650	54,66	3405
2002	6653	19,96	1328	12,07	803	11,17	743	56,80	3779
2003	6684	21,13	1412	12,03	804	11,95	799	54,88	3668
2004	7798	20,74	1617	13,61	1061	12,40	967	53,26	4153
2005	8044	17,16	1380	13,17	1059	15,07	1212	54,61	4393
2006	8869	18,14	1609	14,25	1264	14,17	1257	53,42	4738
2007	8594	13,61	1170	11,96	1028	17,72	1523	56,69	4872
2008	9146	13,69	1252	12,48	1141	17,22	1575	56,61	5178
2009	9472	13,11	1242	12,61	1194	18,14	1718	56,14	5318
2010	9735	11,67	1136	13,73	1337	19,37	1886	55,23	5377
2011	9599	10,77	1034	14,24	1367	16,62	1595	58,37	5603
2012	10170	8,97	912	13,13	1335	16,35	1663	61,55	6260
2013	10788	10,58	1141	10,26	1107	16,60	1791	59,78	6449
2014	10239	8,78	899	12,60	1290	17,83	1826	60,79	6224
2015	10594	8,66	917	13,00	1377	16,76	1776	61,58	6524
2016	10845	7,98	865	13,51	1465	17,47	1895	61,04	6620

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

59,10	6417	17,01	1847	13,75	1493	10,15	1102	10858	2017
61,08	6726	16,11	1774	13,02	1434	9,69	1067	11011	2018

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء www.ONS.dz

- إحصائيات سنة 2002 مأخوذة من تقارير المنظمة العالمية للعمل www.OIT.org

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن أبرز قطاع يوفر فرص العمل هو قطاع التجارة والخدمات حيث تجاوزت فيه نسبة التشغيل 60% في عام 2018. ومن جهة أخرى، يشهد القطاع الفلاحي انخفاضاً كبيراً في معدلات التشغيل. فعلى الرغم من أن معدل التشغيل تجاوز 20% خلال الفترة من 2001 إلى 2004، إلا أنه انخفض إلى ما دون الـ 10% في السنوات الأخيرة قبل أن يرتفع مرة أخرى في عام 2017 ليبلغ 10.15%. هذا التراجع ناتج عن ضعف الدعم المقدم للقطاع الزراعي في برامج الإنعاش الاقتصادي مقارنة بالقطاعات الأخرى. حيث أن حصة القطاع الزراعي لم تتعدَ 5% خلال الفترة من 2001 إلى 2019. كما تشير الفوارق في مستوى الإيرادات بين القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى إلى ذلك، إضافة إلى ارتفاع معدل التشغيل في قطاع البناء والأشغال العامة الذي وصل إلى 16.11% في عام 2018 بعد أن كان أقل من 10% في عام 2000. ويرجع ذلك إلى دعم الحكومة لمشاريع البنية التحتية ضمن برامج الانتعاش الاقتصادي، حيث تم تخصيص حوالي 20 ألف مليار للمشاريع الكبرى خلال الفترة من 2001 إلى 2019، بمعدل يزيد عن 40%¹.

الفرع الثالث: توزيع العمالة النشطة حسب الجنس

إن نسبة التشغيل بين النساء تعتبر أقل مقارنة بالرجال، إلا أنه ابتداءً من عام 2000، شهدت نسبة التشغيل لدى النساء تطوراً مستمراً عاماً بعد عام.

الجدول رقم 09: نمو عدد العمال وفقاً للجنس بين السنوات 2000-2018

السنوات	العمالة المشتغلة - ألف عامل	ذكور		إناث	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
2000	5726	5269	92,02	457	7,98
2001	6229	5334	85,63	895	14,37
2002	6653	5573	83,77	1080	16,23
2003	6684	5751	86,04	933	13,96
2004	7798	6439	82,57	1359	17,43
2005	8044	1380	17,16	1059	13,17
2006	8869	7372	83,12	1497	16,88

¹ حسب تقارير السياسة العامة للحكومة

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

15,67	1347	84,33	7247	8594	2007
15,61	1428	84,39	7718	9146	2008
15,28	1447	84,72	8025	9472	2009
15,13	1473	84,87	8262	9735	2010
16,26	1561	83,74	8038	9599	2011
8,74	889	91,26	9281	10170	2012
17,66	1905	82,34	8883	10788	2013
16,83	1723	83,17	8516	10239	2014
18,26	1934	81,74	8660	10594	2015
17,63	1912	82,37	8933	10845	2016
18,10	1965	81,90	8893	10858	2017
18,73	1961	81,39	9050	11011	2018

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء www.ONS.dz

- إحصائيات سنة 2002 مأخوذة من تقارير المنظمة العالمية للعمل www.OIT.org

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن معدل التشغيل لدى النساء قد شهد تطوراً ملحوظاً حيث ارتفع من 8% في عام 2000 إلى أكثر من 18% في عام 2018، بينما انخفض لدى الرجال ليصل إلى 81.39% في نفس السنة بعد أن كان يتجاوز 90% في عام 2000. ويرجع ذلك إلى تزايد إقبال النساء على سوق العمل وقبولهن بالوظائف شبه الدائمة ضمن برامج الإدماج المهني. وتعتبر خدمات القطاع هي الأكثر جذباً للنساء حيث عملت فيها حوالي 1478 ألف امرأة في عام 2018 (منها 886 ألف امرأة عملت في قطاع الصحة) ويأتي بعده قطاع الصناعات التحويلية حيث تعمل فيه حوالي 362 ألف امرأة، بينما يتجه الرجال نحو سوق العمل غير الرسمي الذي يوفر دخلاً أكبر.

الفرع الرابع: توزيع العمالة المشتغلة حسب المناطق الجغرافية

يمكن تقسيم العمالة إلى قسمين حضري و ريفي حسب الجدول الآتي:

الجدول رقم 10: تطور عدد العمالة وفقاً لمناطق الجغرافية في الفترة من 2000-2017

السنوات	العمالة المشتغلة - ألف عامل-	الحضري		الريفي	
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد
2000	5726	59,80	3424	40,20	2302
2001	6229	57,63	3590	42,37	2639
2003	6684	58,14	3886	41,86	2798
2004	7798	58,32	4548	41,68	3250
2005	8044	60,00	4826	40,00	3218
2006	8869	59,65	5290	40,35	3579

38,47	3306	61,53	5288	8594	2007
34,11	3120	65,89	6026	9146	2008
30,04	2845	69,96	6627	9472	2009
34,66	3374	65,34	6361	9735	2010
34,40	3302	65,60	6297	9599	2011
32,47	3302	67,53	6868	10170	2012
32,78	3536	67,22	7252	10788	2013
32,98	3377	67,02	6862	10239	2014
32,01	3391	67,99	7203	10594	2015
31,00	3362	69,00	7483	10845	2016
34,34	3729	65,66	7129	10858	2017

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء www.ONS.dz - إحصائيات سنة 2002 مأخوذة من تقارير المنظمة العالمية للعمل www.OIT.org

يظهر الجدول أن اليد العاملة تتركز بشكل كبير في المناطق الحضرية، ومع ذلك فإن عدد سكان الريف في ازدياد مستمر حيث ارتفع بنسبة 162% بين عامي 2000 و2017، ليصل إلى 3.7 مليون نسمة بعد أن كان لا يتجاوز 2.3 مليون في سنة 2000. ورغم ذلك، فإن نسبة توزع العمالة في الريف شهدت تراجعاً، إذ كانت تتجاوز 40% في عام 2000 لكنها أصبحت لا تتعدى 34% في عام 2017. ويرجع ذلك أولاً إلى الهجرة من الأرياف إلى المدن بسبب نقص المرافق العامة المتاحة، بالإضافة إلى الزيادة الكبيرة في عدد سكان المدن الذي بلغ حوالي 10 ملايين نسمة بحلول سنة 2017 مقارنةً بـ 5.7 مليون نسمة فقط في سنة 2000.

شهد سوق العمل في الجزائر مجموعة من المراحل التطورية، حيث تتميز كل مرحلة بخصائصها الخاصة. سنقوم فيما يلي بتفصيل كل مرحلة مع عرض بعض الإحصائيات المتعلقة بمؤشرات.

2.1 مرحلة خطط التنمية

2.1.1 المرحلة الأولى 1962 – 1979:

بعد الاستقلال، واجهت الحكومة الجزائرية تحديات عديدة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، خصوصاً فيما يخص العمل، الذي يعد عموداً أساسياً بالنسبة للتنمية وتحسين مستوى المعيشة والترقية الاجتماعية للمواطنين. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستقرار الاجتماعي والسياسي يعتبر جزءاً مهماً من هذه المعادلة. ومن الجدير بالذكر أن تشغيل الجزائريين خلال فترة الاستعمار الفرنسي كان مقتصرًا على بعض الحرف الصغيرة والقطاع الفلاحي الذي كان يهيمن عليه المستوطنون، كما أن الجزائريين ذوي المستوى التعليمي المحدد كانوا يتم توظيفهم في بعض المناصب الإدارية ذات المستوى الأدنى. لذلك، كانت مغادرة المستعمر الجزائري في عام 1962 وخروج الغالبية العظمى من المستوطنين والعمال الأوروبيين لها تأثير كبير على الاقتصاد الجزائري. وهذا أتاح الفرصة لتوظيف اليد العاملة الجزائرية بشكل أكبر وأدى إلى النتائج التالية:

بين عامي 1967 و1977، قامت الجزائر بتنفيذ ثلاثة مخططات تنموية (المخطط الثلاثي الأول 1967-

1969، المخطط الرباعي الأول 1970-1973، والمخطط الرباعي الثاني 1974-1977)، بهدف تنمية البلاد وتحسين ظروف المعيشة للمواطنين من خلال إنشاء شبكة من الوحدات والمؤسسات الإنتاجية في مختلف المجالات الاقتصادية. وقد ساهم ذلك في خلق عدد كبير من فرص العمل على جميع المستويات التنظيمية وفتح المجال لتوظيف العمالة بمختلف مستويات التعليم والتكوين، في عام 1966، قُدِّر عدد العمال بين الزراعة والقطاعات الأخرى بحوالي 1.720.000 (مليون وسبعمائة وعشرون ألف) مقابل 760.000 سبعمائة وستين ألف عاطل عن العمل. نتيجة لمخطط التنمية الرباعي الأول، سجلت البلاد «زيادة في عدد العمال من 1.893 مليون شخص في عام 1969، نهاية فترة المخطط الثلاثي، إلى 2.182 مليون شخص في عام 1973، نهاية فترة المخطط الرباعي الأول، مما يدل على زيادة قدرها 289 ألف عامل»¹.

و اتصفت هذه المرحلة بتهاافت الجزائريين على العمل سيما المجال الصناعي.

2.1.2 المرحلة الثانية: 1980 – 1989 :

في هذه الفترة، استمرت الجزائر في تنفيذ سياسة خطط التنمية دون تغيير في استراتيجية التشغيل المتبعة، حيث تم تنفيذ مخططين خماسيين. الأول (1980-1984) ساهم في خلق حوالي 710,000 فرصة عمل جديدة، مقارنةً بالهدف المقدر للمخطط وهو 1.175 مليون فرصة عمل جديدة، مما يعني أن نسبة الإنجاز كانت حوالي 60%. وقد تم تسجيل معدل نمو سنوي للتوظيف يقدر بـ 4.3%².

أما الخطة الثانية (1985-1989) فكان الغرض منها «إنشاء 946000 وظيفة جديدة». ومع ذلك، بسبب أزمة الاقتصاد العالمي في عام 1987 وتأثيرها على قيمة صادرات المنتجات الجزائرية وتدهور وضعية توفر وسائل الإنتاج الضرورية للتنمية، تراجعت حالة التشغيل. ورغم الجهود التنموية المبذولة بين 1985 و 1989، لم تستطع هذه الجهود إلا خلق 377.000 وظيفة.

2.2 مرحلة التصحيح الاقتصادي 1990-1999:

هذه المرحلة تختلف عن المراحل السابقة في مسار الحركة. سوق العمل في الجزائر يتميز بعدة خصائص وأحداث بارزة أدت إلى تغييرات جذرية في المجتمع الجزائري بشكل عام، أهمها الانفتاح الاقتصادي والتحول من الاقتصاد الموجه والمخطط إلى الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق)، وما صاحبه من إصلاحات وإعادة تنظيم لكافة قطاعات الاقتصاد الوطني، الأمر الذي أدى إلى عدة آثار على سوق العمل وفقًا للديوان الوطني للإحصاء، بلغ مجموع سكان الجزائر في عام 1991 حوالي 25.840.580 شخص، منهم 1.261.310 فرد عاطل عن العمل، بينما تم تقدير عدد الأفراد العاملين بـ 4.304.538 شخص موزعين على كافة مجالات النشاط الاقتصادي.

وبالمقارنة مع إحصائيات المرحلتين السابقتين، فإن قطاع الإدارة و الخدمات العمومية أصبح يستوعب أكبر عدد من اليد العاملة، يليه قطاع الفلاحة، نظرا لتراجع استثمارات الدولة في قطاع الصناعة³.

2.3 مرحلة الاستثمارات الأجنبية و الاقتصاد المفتوح

¹ ابن أشنهر عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980م)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1982، ص3

² محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر- الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط،

1999، ص109

³ الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011، التشغيل، دون سنة نشر، ص54

عرفت هذه المرحلة حركة نشطة بالنسبة لقطاع سوق الشغل، نظرا لتزامنها مع مخطط الإنعاش الاقتصادي الذي شمل جميع القطاعات دون استثناء، إضافة إلى ارتفاع مداخيل صادرات المحروقات، الأمر الذي انعكس بالإيجاب على الاستثمار في المشاريع الاقتصادية مما مسح بخلق مناصب وفرص شغل ساهمت في التقليل من نسبة البطالة والرفع من نسبة التشغيل، كما شهدت هذه المرحلة وضع آليات جديدة للتوظيف بهدف تنظيم وتحسين سوق العمل، وقد تم إصدارها من قبل الحكومة من خلال مراسيم تنظيمية رئيسية تشمل :

الوكالة الوطنية للتشغيل: (ANEM) دورها هو تنظيم وتقديم معلومات حول حالة سوق العمل .
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: (ANSEJ) تدعم وترافق الشباب الذين لديهم مشاريع .
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM) تمنح قروض صغيرة للشباب .
الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة: CNAC دعم مالي للمسرحين ومساعدة في الاندماج المهني.

3 - سوق العمل و الأيديولوجيات الاقتصادية.

كما نعلم أن سوق العمل هو " المكان الذي تتفاعل فيه قوى العرض من الوظائف والطلب عليها في مكان وزمان محددين بما يوفر علاقة متوازنة بين الفرد وصاحب العمل و هذه القوى هي المثبرات الاجتماعية والسيكولوجية والسياسية الاقتصادية و هي تحدد جداول الأجور ومعدلات الإنتاجية وحجم القوى العاملة والبطالة والتوظيف ويعمل سوق العمل على تخصيص العمالة وتسعير الخدمات الإنسانية¹

كما أن المؤسسة الاقتصادية التنظيمية تعتبر المكان الذي يتم فيه التفاعل بين عرض العمل والطلب عليه، مما يعني أنها تسهل عملية بيع وشراء خدمات العمل وبالتالي تحديد أسعار هذه الخدمات.²
و بالرغم من تعدد التعاريف الخاصة بسوق العمل، لكن جميعها يتفق على عنصري العرض والطلب، و على أنها قوة عمل تباع وتشترى وفق معطيات اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية.

هذا التنوع أدى إلى تطوير طرق وتحليلات تنبؤية لبيانات سوق العمل تُعرف بأساليب التخطيط، وهو ما سنتطرق إليه في العنصر التالي:

1.3 طرق تخطيط سوق العمل

تخطيط سوق العمل يعرف بأنه الطرق التي تتيح إمكانية لها تحليل سوق العمل والتعرف على المشاكل التي تعترضه و محاولة حلها وهذه المحاولات هي ما يطلق عليها أساليب ونماذج التخطيط ونذكر أهمها:

1-1 نموذج التنبؤ باحتياجات القوى العاملة:

تستند هذه الطريقة على تزويد المجتمع باليد العاملة التي يتطلبها النشاط الاقتصادي ويساعد هذا النموذج على تحديد نمط الاحتياجات المستقبلية ، لقد استخدم نموذج التنبؤ بمتطلبات القوى العاملة لأول مرة من قبل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ، و هو يتطلب توفير ينطوي على ثلاث مراحل و هي:

الأولى بإسقاطات جانب الطلب، والثانية تتعلق بإسقاطات جانب العرض، وتتمثل المرحلة الثالثة في التوازن بين الطلب والعرض.

أ-إسقاطات جانب الطلب:

يقصد بالطلب ما هو متوقع من الاحتياجات المستقبلية لقوة العمل، هذا وفق متطلبات المخططات التنموية

¹ -فريد راغب النجار ، العمالة الأجنبية في الوطن العربي ، الدار الجامعية، الاسكندرية ،مصر، د- ط ، 2008، ص 89.
²المرجع نفسه ، ص 88.

التي تهدف لها أي دولة، و هي تعتمد على المتغيرات التالية:

الناتج المحلي الإجمالي.

الناتج المحلي موزع على الأنشطة الاقتصادية.

متوسط إنتاجية العامل لكل نشاط اقتصادي.

مصفوفة الهيكل المهني للمشتغلين.

مصفوفة الهيكل التعليمي موزعاً وفقاً للمهن.

تحديد عبء العمل عن طريق تحديد حجم الإنتاج اللازم في كل وحدة من وحدات الإنتاج.¹

ب- إسقاطات جانب العرض:

أما بالنسبة لإسقاطات جانب العرض تعني القوى العاملة المتاحة و تتأثر بـ:

- تعداد السكان حسب الجنس و العمر و الحالة التعليمية.

- أعداد المتسربين من التعليم وفقاً للنوع والسن والحالة التعليمية.

- معدلات المشاركة الاقتصادية وفقاً للنوع والسن والحالة التعليمية.

مصفوفة عرض العمالة وفقاً للحالة التعليمية والمهن.

ج- التوازن بين قوى العرض والطلب:

تأتي هذه المرحلة لمحاولة تحقيق الموازنة بين العرض والطلب على العمالة، من أجل تفادي الاختلال الناتج عن وجود مشاكل تتعلق بصحة البيانات.

MARK Blaug انتقد هذا النموذج في عام 1973، ويمكن تلخيص نقده في النقاط التالية:

يعد الهدف من التنبؤ هو مساعدة صانع القرار في اتخاذ السياسات التعليمية التي يمكن من خلالها وضع خطة إستراتيجية للمشاكل التي من المتوقع أن تحدث في المستقبل، ولكن لا يوجد دليل عملي نستطيع القول به أن نتائج التنبؤ ترجمت إلى أساسيات تعليمية.

وجود أخطاء للتنبؤ مرتبطة بإسقاطات نموذج متطلبات القوى العاملة، وترجع هذه الأخطاء نتيجة افتراضات النموذج والمرتبطة بالمعاملات الثابتة بين الناتج وأعداد المشتغلين وكذلك بين إنتاجية العامل ومصفوفة الهيكل التعليمي.

تزايد أخطاء التنبؤ والتي ترجع إلى أن التنبؤ يكون في الأجل الطويل، وفي هذه الحالة يقوم أصحاب العمل بإيجاد طرق أخرى للقضاء على نقص المهارات مثل استبدال العمالة برأس المال واستخدام تكنولوجيا جديدة للإنتاج لأقل تكلفة، والتدريب في موقع العمل وبالتالي لا يوجد حاجة لانتظار خريجي دفعة جديدة

¹ - إبراهيم حمد العبود ، عبد الرحمن محمد سعيد و منصور عبد العزيز معشوق ، تخطيط القوى العاملة ، معهد البحوث والإدارة العامة ، السعودية ، دط ، 1993، ص 18.

من التعليم ذوي المهارات المطلوبة.¹

يمكن القول بأن أسواق العمل في الدول النامية تتميز بخاصية التخطيط قصير الأجل بالنسبة للطلب و العرض ، و هذا يرجع للمرونة النسبية لسوق العمل و لذلك اقترح Psacharopoulos نموذج تحليل سوق العمل كبديل للتنبؤ، ويقول بالرغم من محاولة العديد من الدول النامية استخدام التنبؤ كأسلوب لتخطيط سوق العمل إلا أن هذا جاء مصحوبا بارتفاع معدلات البطالة ، وبالتالي يمكن لمعدلات البطالة أن تكون منخفضة بدون محاولة التنبؤ بالقوى البشرية.

وبالرغم من انتقادات التي وجهت للأسلوب فهو مازال قيد الاستخدام في الكثير من الدول بالإضافة لبعض المحاولات لتطوير هذا النموذج.

د-الطلب على العمل و قانون الطلب:

يقصد بالطلب على العمل قدرة الاقتصاد الوطني على التوظيف اليد العاملة عند أجر معين و يتحدد الطلب على العمل وفق وجهة نظر صاحب العمل فهو المخول الوحيد لتحديد الكمية المطلوبة من العمل

ينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة و معدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، فارتفاع مستوى الأجر الحقيقي كلما انخفض الطلب على العمل و كلما ينخفض الأجر الحقيقي ازدادت الكمية المطلوبة على العمل.

إن التأثيرات التغير في الأجر على حجم الطلب على العمل تنتج على عاملين هما تأثير الحجم و تأثير الإحلال فالنسبة تتأثر بالحجم فإنه عند زيادة مستوى الأجر فإن ذلك يعني زيادة في تكاليف الإنتاج و عادة ما يؤدي إلى زيادة في أسعار المنتجات و بالتالي انخفاض في حجم الإنتاج وهذا الانخفاض لا يعني مستويات منخفضة في العمل و هذا هو التأثير السعة ، أما تأثير الإحلال فإن الزيادة الحاصلة في مستوى الأجر يولد حافزا لدى صاحب العمل لخفض التكاليف عن طريق تبني أسلوب إنتاج يعتمد على رأس المال يحل محل العمل عند زيادة مستوى الأجر.²

عند إجراء تحليل البيانات المرتبطة بتوظيف العمال، يقوم صاحب العمل بإجراء مقارنات بين التكلفة الحدية للعمال والتي تتمثل في الأجر الفعلي MCL ، وبين الناتج الحدي للعمال والذي يعبر عنه بالإيراد الحدي MPL. إذا كانت التكاليف الحدية أكبر من العائد الحدي للعمال، فإن المؤسسة تعاني من بعض الخسارة نتيجة استئجار تلك الوحدة الأخيرة من العمل. كما يمكن للمؤسسة زيادة أرباحها عن طريق تقليل كمية العمل.

ه-نظام معلومات سوق العمل:

تعرف معلومات سوق العمل (LMI) أنها معلومات تتعلق بحجم وتكوين وخصائص سوق العمل والمشاكل التي تعترضه، وتكون هذه المعلومات مشتقة من قواعد بيانات كمية دقيقة أو كيفية والتي من خلالها التعرف على الاحتياجات التعليمية والتدريبية التي يتطلبها سوق العمل.³

و هذه المعلومات تساهم في تحديد الإجراءات الملائمة التي تحقق التوازن بسوق العمل، عن طريق توفير

¹ أحمد الربيعة ، دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية، دار الثقافة والفنون، عمان ، دط ، 1987 ، ص 36.

²مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، دط ، 2007 ، ص33.

³ -أحمد الربيعة ،دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية ، مرجع سابق ،ص37

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

معلومات إحصائية والتي تخص مؤسسات التدريب والتعليم المهني، مكاتب التوظيف، وكلل النماذج هناك بعض المعوقات التي تحول من بناء معلوماتي صلب لسوق العمل ونذكر منها:

- القدرة على الحصول على معلومات سوق العمل بكفاءة وبصورة منتظمة، وفي الوقت المناسب.
- عدم كفاية الموارد المخصصة للبرامج والأنشطة الإحصائية والتي تهدف إلى توفير بيانات ومعلومات عن سوق العمل
- صعوبة الحصول على بيانات عن الاقتصاد غير الرسمي.
- عدم قدرة السوق العمل على الاستجابة السريعة في حالة حدوث تغيرات جوهرية وخاصة في حالة جمود سوق العمل.
- غياب التنسيق بين منتجي البيانات.
- عدم تقييم المعلومات من خلال مختلف المستخدمين خارج الجهات الحكومية¹.

و- المدخل المعرفي العملي

يرى **Dougherty**: أن أي نظام معلومات لسوق العمل يتسم بسمتان أساسيتان: عملي وانتقائي، بمعنى أنه لا بد من استخدام جميع البيانات والمعلومات المتاحة في نموذج واحد لمساعدة متخذي القرار في اتخاذ السياسات التعليمية والتدريبية الملائمة².

ولذلك من المهم التركيز على الطرق التي تساعد في تحديد نوعية وكمية البيانات والمعلومات التي يجب استخدامها والتي تؤثر تأثيرا مباشرا على السياسات المعتمدة لتحليل سوق العمل.

"فاقترح Dougherty أن يتم الإشراف على نظام المعلومات من قبل الجهات المعنية بسوق العمل بصفة مستمرة ، ويتميز هذا المدخل عن غيره من المداخل الأخرى في تنظيم البيانات التوفير، وجذب انتباه الباحثين في مجال سوق العمل واحتياجاتها عن أبحاث جديدة، وتحديد البيانات التي يحتاجها سوق العمل، بالإضافة إلى الاعتماد على سيناريوهات للطلب والعرض، بحيث يكون هناك نطاق للتقديرات، وبالتالي يتجنب هذا النظام التقدير بنقطة point estimate³.

تبقى دائما إشكالية المعطيات الإحصائية من حيث جمعها و كيفية الاستفادة منها هي من أهم العوائق التي تواجه تحقيق التوازن بين قوى العرض و الطلب على سوق العمل.

كغيره من النماذج سعى هذا النموذج من خلال مبتكره RICHTER إلى خلق آلية إحصائية تعطي معلومات أساسية لسوق العمل، وتقوم هذه الفكرة على تجميع البيانات من خلال أي فرد أو مؤسسة لديهما معلومات وآراء تفصيلية عن سوق العمل نتيجة الخبرة المتوافرة لديه في هذا المجال مثل مكاتب التوظيف، ورجال الأعمال، والجهاز الإحصائي، والوزارات المعنية(مثل وزارة القوى العاملة)، ومراكز

¹ -situation of national labor market information system in participating countries december2004 "Imi" available at www.afristat.org/content/pdf/Imis/sitnatlab.pdf

² حمد الربيعية، دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية، مرجع سابق، ص38.

³ المرجع نفسه، ص39.

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

المعلومات على المستوى المحافظات، باحثين متخصصين... إلخ، ويمكن الحصول على المعلومات من هؤلاء الأفراد أو الجهات من خلال عدة طرق مثل الاستمارات، والتليفونات، والمقابلات،... إلخ، ويمكن أن يتم ذلك بصفة دورية.

وتعتبر هذه الطريقة أبسط وأقل تكلفة من مسح الأسرة المعيشية والتعداد، ويتم أولاً تحديد مصادر المعلومات الأساسية وسؤالهم أسئلة عامة عن الوضع العام والاتجاهات على المدى الطويل في السوق العمل، وأسئلة خاصة عن التحركات قصيرة الأجل والتذبذبات في عرض وطلب العمالة.

وقد تم اختبار هذا النظام في عدة دول مثل الهند وماليزيا وسيريلانكا ووجد أن هؤلاء الأفراد أو الجهات الذين يتم سؤالهم عن أوضاع سوق العمل قد يتأثروا بالعديد من المتغيرات مثل التمويل، والمنطقة التي يعيشون بها - حضر أو ريف - بالإضافة إلى وجود علاقة طردية بين جودة البيانات من جهة والمستوى التعليمي، والسن والخبرة من جهة أخرى.

إلا أن هذا المدخل قد تعرض لعدة انتقادات نذكر منها:

هناك مشكلة أساسية في اختيار الأفراد أو الجهات الذين سيتم استجوابهم وذلك لوجود ميل لاختيار الطبقة المتعلمة الثرية، وبالتالي لا يكون هناك توجيه للمشاكل التي تعاني منها الطبقة الفقيرة.

- يعتبر هذا المنهج أقل دقة، حيث يفترض أن المعلومات التي يدلي بها هؤلاء الأفراد أو الجهات دقيقة. تقوم مصادر المعلومات الأساسية بتقديم توجيه سريع لصناع القرار المحلي، إلا أن المعاناة التي يواجهها الاقتصاد ككل والتي تهتم بها الحكومات المركزية تختلف عن التي يواجهها إقليم معين، وبالتالي لا يمكن تطبيق آراء مصادر المعلومات الأساسية على الاقتصاد ككل لأنه يمكن أن يؤدي إلى تضليل صناع السياسة.

- صعوبة تطبيق هذا المدخل على المناطق الحضرية الكبيرة، لكنه ممكن إذا كان سوق العمل صغير ومغلق.

ح- إشارات سوق العمل (LM)

هذا النموذج يعتمد على مجموعة من المؤشرات لتحديد سياسات التشغيل، وذلك استناداً إلى الحالة المهنية والتعليمية، ومعدلات البطالة، مستويات الأجور و علاقتها بالتعليم وذلك من أجل تقييم الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة وأيضاً تقييم وتطوير البرامج التعليمية وتحديد مستويات الإنفاق عليها". ويكون الهدف من التقييم إرشاد المخططيين بوجه النقص لتمكينهم من متابعة أوضاع سوق العمل وتقييم البرامج التدريبية، بالإضافة إلى التعرف على المهارات التي تعتبر ذات أهمية استراتيجية للتنمية الاقتصادية والتي تتطلب وقتاً طويلاً لاكتسابها مما يساعد على تحسين قدرة المراكز التدريبية والاستجابة السريعة للتغيرات في سوق العمل.¹

تشارك عدة تخصصات علمية لتحقيق عمليات التقييم، نذكر منها:

اقتصاديات التعليم: والتي تهتم بتحديد حجم الإنفاق الحكومي على قطاع التعليم،

الديموغرافيا: والتي تعطي حجم الفئات السكانية النشطة اقتصادياً أو بما يسمى القوى العاملة،

¹ - أحمد الربيع، دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية، مرجع سابق،

الإحصاء :

و يعتبر مدخل إشارات سوق العمل أن الأجر مقياس للإنتاجية وبالتالي يكن تقييم العائد الاقتصادي من التعليم والتدريب من خلال مراقبة نمو الأجور، ولكن في بعض الأحيان يكون مؤشر الأجور مضللاً لعدة أسباب نذكر منها:

أن الأجور وحدها ليست ما يحصل عليه العامل، ولكن هناك المزايا العينية المختلفة من تأمين صحي واجتماعي، ووجبات أثناء العمل ، إجازات مدفوعة الأجر وغيرها من المزايا التي تختلف من مؤسسة لأخرى وتتفاوت بشدة العاملين بالمنشآت الرسمية وغير الرسمية.

أن الأجور في القطاع العام تتحد بناء على المساواة بين المشتغلين وليس بناء على الإنتاجية.

-في بعض الأحيان يكون مستوى الأجور في بعض المنشآت أعلى من غيره لكي تستطيع هذه المنشآت جذب العمالة الماهرة إليها مما يجعلها أكثر تنافسية في ظل عدم كمال الأسواق.

-أن الأجور تعتبر شريطاً ضرورياً وليس كافياً لتقييم أثر السياسات التعليمية والتدريبية فعلى سبيل المثال قد يكون العامل مؤهل - من ناحية التدريب والتعليم وسنوات الخبرة - ثم ينتقل إلى وظيفة أخرى ثم ينتقل ويأتي مكانه فرد آخر ليس نفس المؤهلات والكفاءات ولكنه يحصل على الأجر نفسه.

يعتبر هذا المدخل من بين المداخل الهامة للتعرف على أنواع المهارات المطلوبة في سوق العمل، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل منها:

-ضعف جودة الإحصاءات المهنية خاصة الكثير من الدول النامية حيث تتاح البيانات على قدرة عالي من التجميع -على الحد الأول أو الثاني - مما يصعب معه تحليل الوضع لسوق العمل الحالي.

- تتغير أنواع المهن بسرعة مع التقدم التكنولوجي ، وقد وضعت منظمة العمل الدولية المعيار الدولي للتصنيف المهني ولكن مازالت هناك مشكلة أساسية و هي ظهور لبعض المهن الجديدة مثل مصممي المواقع واندثار بعض المهن مثل سائقي المحركات البخارية.

--ضعف العلاقة بين التخصص التعليمي والمهنة التي يعمل بها الفرد، حيث أن هناك العديد من الخريجين لا يعملون في مجال تخصصهم.¹

ولهذا هناك العديد من يعتقد بصعوبة تقييم الاحتياجات التدريبية ويقترح بدل من ذلك التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية ، كذلك يمكن الاستعانة بدراسة تتبعية للخريجين لتقييم كفاءة التعليم والتدريب والمكتسب أثناء الفترة الدراسية ومدى ارتباط ما تم دراسته بالوظيفة التي يعملون بها، لكن هذا النوع من المسوح مكلف وصعب تنفيذه بالرغم من كفاءته في الحكم على التدريب المكتسب أثناء الدراسة ومدى ملائمة للاحتياجات التدريبية التي يتطلبها سوق العمل.

ط : التكامل بين أساليب التخطيط لسوق العمل:

هناك جدل واسع بين الاقتصاديين حول التنبؤ بأوضاع سوق العمل ما بين مؤيد ومعارض، حيث يكون هناك توجه نحو أنظمة السوق لتوزيع الموارد، وأصبحت الشعارات في تحليل القوى البشرية تعتمد على

¹ أحمد الربيعة ،دراسات في نظرية الهجرة ومشكلاتها الاجتماعية والثقافية، مرجع سابق، ص4

الفصل الثالث ماهية سوق العمل في الجزائر

مفاهيم مثل الشفافية في أسواق العمل، ووجود أنظمة للحوافز، والمرونة في التعليم والتدريب وذلك بدلا من أن يكون التركيز والاهتمام منصب على دقة نتائج التنبؤ، وبالتالي بدء تحليل سوق العمل يعتمد على المدى قصير الأجل، والتغير النسبي في الأجور والنتائج عن التغير في الطلب وعرض العمالة مع قدرة صاحب العمل على استبدال العمالة الفنية الماهرة بأخرى في مرونة تامة وبأسلوب لتعظيم الربح بدلا من التعرف على الاحتياجات المستقبلية من العمالة ومقارنتها بالمعروض منها، إلا أن هذا النظام لا يمكن من خلاله الإجابة على بعض أسئلة التخطيط للقوى البشرية مثل كم عدد المهندسين أو المحاسبين التي تحتاجهم الدولة.

ونتيجة لهذا التحول من التخطيط لسوق العمل إلى تحليل سوق العمل حدث استبدال لبعض المصطلحات التي كانت مستخدمة في التخطيط للقوى البشرية بمصطلحات أخرى تتلائم مع تحليل سوق العمل، ولكن ليس معنى ذلك أنه تم إهمال هذه المصطلحات ولكنها ما زالت تستخدم ولكن بدرجة أقل من قبل، والجدول التالي يعبر عن رؤية Psacharopoulos George في المصطلحات المستخدمة في تخطيط وتحليل سوق العمل.

جدول رقم (11): المصطلحات المستخدمة في تخطيط وتحليل سوق العمل

المصطلحات التي لا يركز عليها	المصطلحات التي زاد التركيز عليها
التخطيط	التحليل / صنع السياسات
القوى البشرية	قوة العمل
الاهتمام بأعداد العمالة	قياس الأجور
مسوح العاملين بالمنشآت	مسوح الأسرة المعيشية
مسوح الرأي	الدراسات التتبعية
التصنيف المهني	التصنيف التعليمي
القطاع الحكومي	القطاع الخاص والغير الرسمي
الاهتمام فقط بالكفاءة الإنتاجية	المساواة والفقير
الأجور الثابتة	الأجور المرنة
التدريب الخاص بمهارة معينة	التدريب العام
التدريب التابع للمدرسة	التدريب التابع للمنشأة
التدريب / التعليم المجاني	استرداد التكلفة
التدريب / التعليم العام	التدريب / التعليم الخاص
سد فجوة المهارات طويلة الأجل	تصحيح تشوهات العمل الحالية

Source: psacharopulos George ,1991, from man power planing to labor market analysis international labor review , vol 130, p 460 .

2-3 مؤشرات سوق العمل:

3 - 2 - 1 معدل الشغل:

هذا المؤشر TO يشير إلى عدد الأشخاص العاملين من بين 100 فرد، كما يعبر عن متوسط الإعالة، وهو معدل الأفراد الذين يعتمد عليهم شخص واحد. على سبيل المثال، في الجزائر، كان بإمكان كل عامل في عام 1996 إعالة حوالي 06 أفراد، بينما أصبح بإمكانه الآن إعالة 04 أفراد فقط في عام 2006. وهذا يدل على زيادة مستويات التوظيف الناتجة عن تحقيق معدلات استثمار متزايدة، وهناك تعبير آخر لهذا المؤشر:

$$PT/PO = TO$$

بحيث:

عدد الأفراد المشتغلين PO:

عدد السكان الإجمالي PT :

2-2 معدل العمالة:

رمزه (TE) هذا المؤشر يدل على نسبة الأفراد العاملين مقابل أجر مقارنة بالسكان في سن العمل. قوة وارتفاع هذا المؤشر تعتمد على قدرة الاقتصاد في استخدام القوى العاملة وفقاً لما تقتضيه الخطط التنموية، وعلى العكس فإن انخفاض هذا المؤشر يشير إلى هدر للقوى البشرية ووجود اختلال في قوى العرض والطلب.

$$PAT/ PO = TE$$
 ويعبر عنه رياضياً

بحيث : PO : الأفراد المشتغلين

PAT : السكان في سن العمل

3-2 معدل البطالة :

نقص هذا المعدل دلالة على أن سوق العمل قريب من الشغل الكامل وإذا كان كبيراً فإن سوق العمل في حالة اختلال عدم استقرار وإن مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة وهو لا يأخذ بعين الاعتبار المجموعات التالية:

وهو لا يأخذ به الكثير من الباحثين لعدة أسباب:

لا يأخذ بعين الاعتبار الذين لا يبحثون عن العمل والذين توقفوا عن البحث بعد أن ينسوا من الحصول على وظيفة فهو لاء الأفراد ليسوا منضمين في عدد العاملين.

-إحصاءات البطالة لا تفيدنا عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين وعما إذا كانت تزيد على حدة الفقر

- ينتمي العديد من العمال العاطلين إلى أسرتها أكثر من عامل يحقق دخلا فكثيرا منهم الشباب وهم عادة ليسوا العائل الأول للأسرة
- الكثير من العمال العاطلين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم عن العمل سواء تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة.¹

الخلاصة:

على غرار تعدد أساليب وطرق تخطيط القوى العاملة لتوزعها على سوق العمل ، إلا أن إشكالية خلق التوازن بين قوى العرض والطلب على العمالة لا تزال عائقا تنمويًا تعاني منه جل اقتصاديات دول العالم ، وساهمت في تكريس ظاهرة البطالة بكل أنواعها ، حتى الفئات التي تحسب على الاقتصاد بأنها الفئة النشطة فعليا تتلقى أجورا لا ترقى لما تطمح إليه في أكثر الحالات ، لذلك تلجأ بعض القوى العاملة إلى الهجرة خارج أوطانها بحثا على سبل حياة أفضل.

يعد سوق العمل أحد عناصر البيئة الاقتصادية التي تقوم باستقطاب الأيدي العاملة من مختلف الأصناف والتخصصات، بما فيها خريجي الجامعات، مما يتطلب من هذه الأخيرة الاهتمام بدراسة سوق العمل وجمع البيانات اللازمة عن خصائصه، واحتياجاته والوظائف المطلوبة، والمتطلبات الواجب توفرها في كل وظيفة، وهذا لكي تتمكن الجامعة من التكوين في التخصصات المطلوبة سوقيا، و السعي لتحقيق التوازن و التناسب في برامج التدريب.

¹روراند انديرج وروربرت سميث، اقتصاديات العمل، ت فريد بشير طاهر، دار المريح للنشر ، الرياض، د-ط ، 1994، ص 78

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية

للدراصة الميدانية

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

1- الدراسة الاستطلاعية الأولى

1-1 اختبار صدق الأداة (الظاهر-الاتساق الداخلي)

1-2 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى

2- الدراسة الاستطلاعية الثانية

1-2 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية

2-2 اختبار ثابت أداة الدراسة وفق معاملات الارتباط

ثانياً: المنهج المتبع في الدراسة

ثالثاً: أدوات جمع وتحليل البيانات

1- أدوات جمع البيانات

2- أدوات تحليل البيانات

رابعاً: خصائص عينة الدراسة وكيفية اختيارها

خامساً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

تمهيد:

يعتبر هذا الفصل كعرض وصفي للإجراءات المنهجية للدراسة، يساعد على تحليل سوسيولوجي و هذا بالانتقال من الجانب النظري إلى الجانب الميداني وتجسيد المفاهيم النظرية إلى واقع ملموس ,لهذا وجب على كل باحث تحديد خطوات منهجية تساهم في جمع المعلومات .

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم النقاط والوسائل المتبعة في الجانب الميداني، للكشف عن واقع تكوين الطالب الجامعي على مستوى الجامعة و علاقته بسوق العمل ، المتمثلة في أدوات وتقنيات جمع البيانات التي تمثلت في الملاحظة العلمية والاستمارة الإلكترونية ، وكذلك التعريف بمجال الدراسة وتحديد العينة والمجال البشري والمكاني والزمني ثم المنهج المعتمد في الدراسة.

الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية هي فحص أولي لمشكل لم يتم معالجته بشكل واضح , و تعتبر اللبنة الأولى للجانب الميداني من خلال مساعدة الباحث في اكتساب نظرة حول محيط ظاهرتة، والعوامل التي من الممكن أن تواجهه في مرحلة البحث .

1.1 الدراسة الاستطلاعية تمثل اللبنة الأولى للدراسة الميدانية، تكمن أهميتها في كونها تمهد للبحث العلمي و تعرف بالظروف التي سيتم فيها¹

¹عبد السلام الريمي؛ شبكة المعلومات الدولية؛ 2013؛ 17 ص

2.1 الدراسة الاستطلاعية تهدف إلى معرفة الظروف المحيطة بالظاهرة التي يود الباحث دراستها والتعرف على أهم الفرضيات التي يمكن وضعها لإخضاعها للبحث العلمي¹.

تعتبر هذه الدراسة الاستطلاعية كانطلاقة تعين الباحث في معرفة و تحديد الإشكالية المعول دراستها، وصياغة الفروض الممكنة، فقد قام الباحث بدراسة أولية حيث قام الباحث بمباحثات مع الزملاء باعتبارهم طلبة دكتوراه، وكذلك طلبة الليسانس و طلبة الماستر الذين يشتغلون و كذا البطالون للكشف عن الأساليب المعتمدة في عرضها وأهم الوسائل المعتمدة، من خلال هذا تم بناء الإشكالية وصياغة فرضيات البحث و الحصول على دلائل أدت إلى تقييد و تحديد زاوية الدراسة.

2.1 . أهداف الدراسة الاستطلاعية : للدراسة الاستطلاعية أهداف جمة تعين الباحث في مجال بحثه للظفر بمعلومات مفيدة ، و التعرف على المعوقات والأخطاء، والتعرف أكثر على الأداة المناسبة المفيدة في البحث و بالتالي الإلمام الجيد بمشكلة البحث.

و لقد هدفت الدراسة الاستطلاعية في بحثنا إلى مايلي:

التعرف على كيفية تكوين الطالب الجامعي .

التعرف على المعوقات والأخطاء.

التعرف على الظاهرة المدروسة و جمع المعلومات.

استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث، والتعرف على العقبات التي تقف في طريق إجراءه.

التمحيص الدقيق لفقرات الاستبيان.

تعيين مجتمع البحث بدقة لتحديد العينة بشكل جيد.

بدأت الدراسة الميدانية في عام 2021، حيث تم مناقشة موضوع التكوين الجامعي و سوق العمل مع مختلف الطلبة الجامعيين(ليسانس، ماستر و دكتوراه)، ليتم بعدها صياغة فرضية حول حجم مخرجات الجامعة، حيث أن الباحث حصل على جملة من المؤشرات التي كان لها دور كبير في صياغة الفرضيات، والتعرف على أهم الوسائل التعليمية المتوفرة لتكوين الطالب الجامعي، من خلال التعرف على إمكانيات التعليم العالي في مجال تكوين الطالب الجامعي و ما توفره الجامعة على أرض الواقع في مجال التكوين، و إبراز معايير الجودة وتعزيز التكوين من خلال نوع التفاعل القائم في عناصر التكوين .

العلاقة بين الجامعة وسوق العمل في العالم هي علاقة تفاعلية دائمة ومستديمة، فعادة ما يعرض المحيط السوسيو- اقتصادي حاجياته وخصائصه، وفي العادة تتولى الجامعة ملئ جزء مهم من هذا الخصائص، غير أن مقارنة ذلك بالحاصل بدول العالم الثالث ومنها الجزائر، يجعلنا نتوقف بالبحث عند مفارقة كبيرة تميزها تلك الفجوة الهائلة بين مخرجات الجامعة و متطلبات سوق العمل من خلال هذا الطرح تم تضمين هذا في صياغتنا للفرضيات وبناء إشكالية البحث، وفق هذا تم تحضير استبيان وزع لتجربيه مع عينة من خريجي الجامعة كمرحلة أولية للتعرف على درجة الإجابة عن الأسئلة وبعد تقديم الاستبيان تم ملاحظة أن هناك استجابة كبيرة في الإجابة عن هذه الأسئلة واقترح أسئلة أخرى من طرف بعض الطلبة والتي يرون أنها مهمة في مجال تكوينهم و علاقته بسوق العمل، وبعد عرض الاستبيان على المحكمين والبالغ عددهم 7 قاموا بتحكيمة من الناحية المنهجية، بناء على وضع الأسئلة و تكوينها، وعددها، تم إعداد استبيان نهائي وتقديمه للمشاركين بشكل نهائي.

¹مروان عبد الحميد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، د/ط، عمان: مؤسسة الورق، د-ط، 2000 ، ص103 .

الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة

الدراسة الاستطلاعية الأولى: عرض الاستبيان على عينة مكونة من 10 خريجين جامعيين، بعد تقديمه في صورته الأولى على أساتذة من المحكمين.

اختبار صدق الأداة :

- الصدق الظاهري:

عد بناء الاستبيان في شكله الأولي تم عرضه على أساتذة متخصصين في علم الاجتماع من جامعات الجزائر، وذلك لإبداء آرائهم المختلفة حول عبارات الاستبيان ووضوحها و مواعمتها ومدى قياسها لما وضعت له، وقد اتفقت جمع آراء المحكمين على صلاحية الأداة للتطبيق واختلفت آراؤهم من حيث صياغة بعض العبارات ومدى مناسبتها للدراسة، وبعد اعتماد هذه الملاحظات كان الاستبيان على النحو الآتي:

• حذف عبارات وإضافة عبارات أخرى و معاودة الصياغة لبعضها و تبديل الترتيب لأخرى، فاحتوى المحور الأول على (24) عبارة في شكله النهائي، والمحور الثاني (24) عبارة، أما المحور الثالث فتكون من (24) عبارة.

- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

في هذه المرحلة، تم توزيع الاستبيان على عينة أولية من مجتمع البحث تتألف من 10 خريجين جامعيين خلال الفترة الممتدة 2023/10/01 إلى 2023/10/08 حيث كانت خصائص هذه العينة الاستطلاعية الآتي:

1- 2 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية الأولى

سيتم عرض خصائص عينة الدراسة الاستطلاع الأولى حسب متغيرات الدراسة و هي: الجنس، العمر، الخبرة و المستوى التعليمي كالتالي:

الجدول رقم: (12) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب السن .

السن	[27-20]	[34-27]	[41-34]	[48-41]	48 فما فوق	المجموع
العدد	08	01	01	00	0	10
النسبة	80	10	10	0	0	100

الجدول رقم: (13) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الخبرة .

سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10	من 11 إلى 15	من 16 إلى 20	21 سنة فما فوق	المجموع
العدد	10	00	00	00	0	10
النسبة	100	00	00	00	0	100

الجدول رقم: (14) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب المستوى التعليمي .

الدرجة العلمية	ليسانس	ماستر	دكتوراه	المجموع
----------------	--------	-------	---------	---------

الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة

العدد	1	8	01	10
النسبة	10	80	10	100

الجدول رقم (15) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الجنس .

الجنس	ذكر	انثى	المجموع
العدد	05	05	10
النسبة	50	50	100

تم حساب معاملات الارتباط بين فقرات وأجزاء المقياس باستعمال برنامج (spss)

الجدول رقم (: 16) معاملات الارتباط بين فقرات المقياس

معامل ارتباط سبيرمان براون	معامل الارتباط بين أجزاء المقياس	الارتباط بين مجموع الفقرات
0.835	0.698	0.882

من خلال الجدول رقم (11): نلاحظ أن معاملات الارتباط تكون ذات دلالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، حيث تنتمي قيم معاملات الارتباط إلى المجال (0.5 - 1) مما يدل على وجود علاقة كبيرة بين أجزاء المقياس و فقراته، وبالتالي فهو قابل للتطبيق ويلبي الغاية المنهجية.

2الدراسة الاستطلاعية الثانية

2-1-خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية:

في هذه المرحلة تم إتباع طريقة الاختبار وإعادة الاختبار عن طرق توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع البحث على فترتين بفاصل زمني مدته أسبوع، تتكون هذه العينة من 10 خريجين جامعيين، التوزيع الأول كان في: 2023/11/05، وبعد مرور 08 أيام وزعت الاستبانة على نفس العينة، وهذا بتاريخ 2023/11/12 وأخر يوم للاسترجاع كان بتاريخ 2023/11/19، وكانت خصائص هذه العينة التالي:

الجدول رقم: (17) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب السن .

السن	]27-20]	]34-27]	]41-34]	]48-41]	48فما فوق	المجموع
						ع

الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة

العدد	08	02	00	00	0	10
النسبة	80	20	00	0	0	100

الجدول رقم: (18) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الخبرة .

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10	من 11 إلى 15	من 16 إلى 20	21 سنة فما فوق	المجموع
العدد	10	00	00	00	0	10
النسبة	100	00	00	00	0	100

الجدول رقم: (19) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	ليسانس	ماستر	دكتوراه	المجموع
العدد	3	7	0	20
النسبة	30	70	10	100

الجدول رقم: (20) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية الأولى حسب الجنس .

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
العدد	06	04	10
النسبة	60	40	100

2-2- اختبار ثبات أداة الدراسة وفق معاملات الارتباط

أولا تم توزيع الاستبيان في: 2023 /11/05 بمدينة السياحة و الصناعة التقليدية لولاية المدية، ثم تم إعادة جمع الاستبيانات الموزعة في: 2023/11/12 و تم تفريغ محتواها. تم إعادة توزيع الاستبيان نفسه على نفس المجموعة في: 13 نوفمبر 2023 ، أي بعد مرور (08) أيام من التوزيع الأول، ثم تم جمع الاستبيانات الموزعة في المرحلة الثانية بتاريخ: 2023/11/19، بعد تفريغ بيانات التوزيعين في برنامج (SPSS) ، من أجل قياس الثبات بواسطة معامل ألفا كرونباخ، خلصنا إلى النتائج الآتية :

الجدول رقم (21): قيم ألفا كرونباخ لقياس ثبات فقرات المقياس:

تعتبر قضايا الثبات والصدق من الأمور الأساسية في إجراءات القياس، بالإضافة إلى تطوير أدوات القياس وتصنيف المقاييس والاختبارات. بالنسبة للثبات، بدأت دراسة معامل (ألفا لكرونباخ) لتحديد نقاط

الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة

ضعفه، وقمت بدراسة بعض البدائل المقترحة مثل معامل (ألفا) الطبقي Stratified alpha ، ومعامل الثبات المركب (Composite reliability المعروف أيضاً بمعامل ثبات المضمون Construct reliability أو "Rho"، بالإضافة إلى معامل (أوميغا) الموزونة. Weighted omega وفيما يتعلق بالصدق، تناولت الصدق العاملي باستخدام العناصر الأساسية المستخدمة بكثرة، والتي تهتم بالكامل بتقليل المتغيرات إلى عدد أقل، ولا تعني كما في حالة التحميل العاملي الكشف عن الهيكل العامل الكامن للمقياس. كما تم استعراض طريقة قوية لتقدير الصدق تعتمد على النمذجة بالمعادلات البنائية، وتستخدم هذه الطريقة للمقارنة بين نماذج متنافسة لقياس مدى دقة النموذج في قياس المفهوم المستهدف، لاختيار النموذج الأكثر صحة و موثوقية.

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المقياس ككل
قيم ألفا كرونباخ	قيم ألفا كرونباخ	قيم ألفا كرونباخ	قيم ألفا كرونباخ
0,824	0,874	0.903	0,922

من خلال ملاحظة قيم ألفا كرونباخ في الجدول السابق لاحظنا أن هناك عدة فقرات مقبولة لأن فيها قيم ألفا كرونباخ التالية:

في المحور الأول: قيم ألفا كرونباخ هي: 0.824

في المحور الثاني: قيم ألفا كرونباخ هي: 0.874.

في المحور الثالث: قيم ألفا كرونباخ هي: 0.903 .

قيم ألفا كرونباخ لكل المقياس تبلغ (0.922) مما يدل على وجود استقرار في أجوبة المشاركين.

الجدول رقم (22): معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس بين التطبيق الأول والثاني:

	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل ألفا كرونباخ
التطبيق الأول	%12.08	%51.08	0.922
التطبيق الثاني	%38.67	%63.94	

من خلال الجدول رقم (19)، نلاحظ أن معامل الثبات ألفا كرونباخ بين التطبيق الأول والثاني هو (0.922)، أي أكبر من (60%)، مما يدل على وجود استقرار في إجابات عينة البحث، وبالتالي فإن المقياس مناسب للدراسة الحالية. الجدول أدناه يُظهر الروابط بين الفقرات المختلفة للدراسة وأبعادها.

الجدول رقم (23): معاملات الارتباط **Guttman** و **Brown-Spearman** - بين الفقرات الفردية والزوجية.

معامل سبيرمان براون	معامل الارتباط بين الفقرات المقياس	معامل الارتباط بين البعد الأول والبعد الثاني	معامل الارتباط بين البعد الأول و البعد الثالث	معامل الارتباط بين البعد الثاني و البعد الثالث
0.52	0.71	0.74	0.69	0.52

حسب الجدول رقم (20)، يتضح أن معامل الارتباط بين عبارات المقياس هو (0.71)، وهو ما يزيد عن (70). كما أن معاملات الارتباط بين الأبعاد الثلاثة للمقياس تتراوح من (0.74) أي أكثر من (74)، إلى (0.69) أي تقريبا (70)، وصولا إلى (0.52) أي حوالي (52). وبالتالي، هناك علاقة واضحة بين عبارات وأبعاد المقياس مما يؤكد صحة استخدامه.

ثانيا: المناهج المتبعة في الدراسة

المنهج المستخدم :

مناهج البحث العلمي تتمثل في إجراءات منظمة، وبصورة تجعل الباحثين قادرين على وضع تصورات وشروح لمشكلة أو موضوع علمي، واختيار الموضوع العلمي منذ البداية المحدد الرئيسي لنوعية المناهج التي يمكن استخدامها في البحث، فكلما كانت المعلومات الرقمية شحيحة كان ذلك دافع نحو اختيار المنهج الوصفي كمحور أساسي لتفصيل الدراسة، وفي الحالة الرغبة بتتبع موضوع من خلال الخلفية التاريخية له، كان ذلك أدعى لاختيار المنهج التاريخي، وفي حالة الرغبة في دراسة مشكلة بأسلوب متعمق؛ فإن هناك حاجة لاختيار المنهج التحليلي، وفي حالة رغبة الباحث بتناول موضوعا علميا تطبيقيا، ويحتاج للتجريب؛ فيمكن اختيار المنهج التجريبي، والشائع هو اختيار أكثر من منهج علمي في الوقت ذاته؛ لاستخراج نتائج دقيقة، نظرا لتنوع أغلب محتويات الأبحاث بين الكيفية والكمية، و اعتمد بحثنا على المنهج الوصفي و المنهج الإحصائي، كون الإحصاء مهم في الجانب الميداني و كذا أهمية الوصف في دراسة و تحليل الموضوعات ذات النزعة الوصفية .

تعريف المنهج: المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد عليه الباحث لتنظيم وتحليل وعرض أفكاره، مما يؤدي إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة التي تتم دراستها¹.

يعرف أيضا بأنه: المنهج الذي يعتمد عليه الباحث لدراسة ظاهرة محددة، والذي بفضلها يتم ترتيب الأفكار المختلفة بطريقة تساعد في التعامل مع إشكالية البحث².

المنهج الوصفي:

¹محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي** اليمن: دار الكتب، 2019، ط3، ص'46 .

²محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، اليمن: دار الكتب، ط3، 2019، ص'46 .

الأسلوب الوصفي يعتبر من المناهج البارزة والمهمة المستخدمة في الأبحاث العلمية، ومناهج البحث العلمي بوجه عام تساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة، ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، ويعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث، وبلورة الحلول التي تتمثل في التوصيات والمقترحات التي يسوقها الباحث لإنهاء الجدل الذي يتضمنه متن البحث، واستخدام منهج معين في البحث يتطلب وقتاً وجهداً كبيرين في سبيل الوصول إلى جميع المعلومات والبيانات التي تتعلق بظاهرة البحث.

تعريف المنهج الوصفي:

أسلوب من أساليب التحليل المركزي على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، أو فترة أو فترات زمنية معلومة، من أجل استنتاج نتائج علمية، وتفسيرها بشكل موضوعي يتماشى مع المعطيات الحقيقية للظاهرة.¹

ويعتقد البعض أن المنهج الوصفي هو أسلوب لتوصيف الموضوع الذي يراد دراسته وفقاً لمنهج علمي دقيق، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها "وتعريف آخر" إنه وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة أو حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، وقد يقتصر هذا المنهج على حالة معينة في زمن محدد أو تطوير يشمل عديد الفترات الزمنية.²

يعد الوصف عنصراً أساسياً في البحث العلمي، و يعتبر منهجه من أهم المناهج التي تتبع فيه، إذ إن الباحث الذي يرغب في الوصول إلى نتائج علمية يعتمد عليها لا بد من أن يحرص على وصف الوضع الراهن للظاهرة، وذلك برصدها وفهم مضمونها والحصول على نتائج علمية دقيقة وتفصيلية لها بهدف الإجابة عن الأسئلة المطروحة وإيجاد حلول للمشكلات المدروسة.

المنهج الإحصائي هو ذلك الفرع من الدراسات الرياضية الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات لظواهر معينة وتنظيمها، وتصنيفها، وعرضها في شكل جداول، أو رسومات بيانية، ثم يأتي دور تحليل تلك البيانات رياضياً لاستخراج النتائج المتعلقة بها وتفسيرها.³

إن اختيار المنهج المستخدم لم يكن نتيجة الصدفة أو الرغبة، بل أن موضوع الدراسة وأهدافها هما اللذان يفرضان نوع المنهج المتبع، والدراسة الحالية اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي كمنهج أصلي، فطبيعة الموضوع والأسلوب المعتمد في الدراسة ساق الباحث لاختيار هذا المنهج، حيث تم وصف عوامل تواجد الظاهرة وأهم مسبباتها، وحسب ما تم اعتماده في الدراسة الاستطلاعية حول هذا الموضوع من نواحيه العلمية والعملية جعلنا نختار هذا المنهج في مجال الدراسة الميدانية.

ثالثاً: أدوات جمع وتحليل البيانات

1- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات :

¹ رجاء وحيد ريدري، البحث العلمي أساساته النظرية وممارسته العلمية، لبنان: دار الفكر المعاصر، ط2000، ص183

² نفس المرجع، ص183.

³ عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط 2005، ص212

1-1- الاستبيان

أدوات جمع البيانات :

أدوات جمع البيانات في البحث العلمي عديدة و من أهمها و المعروف بالنسبة للباحثين هي أربعة، الاستبيان و المقابلة و الملاحظة و الاختبارات، تختار الأداة الملائمة بناء على طبيعة منهج البحث، والمشكلة التي يتناولها، وأهدافه، والفرضيات والأسئلة التي يسعى للإجابة عليها.

1.3 . الملاحظة : تعد الملاحظة العلمية واحدة من أبرز طرق البحث العلمي التي يلجأ إليها الكثير من الباحثين خاصة في مجال الدراسات الاستطلاعية، وقد اعتمد الباحث على الملاحظة بالمشاركة باعتباره طالب من طلبة الدكتوراه وفي نفس الوقت خريج الجامعة، وهذا ما ساعده في الإلمام بحد ما بموضوع تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل، و تحديد إشكالات التكوين وفقا لمتطلبات سوق العمل ضمن نطاق الدراسة الاستطلاعية.

تعريف الملاحظة :

تعرف الملاحظة بأنها: الرصد الدقيق للسلوك أو الظاهرة المعنية، و تدوين الملاحظات أول بأول، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة، بهدف تحقيق النتائج المثلى، و الحصول على المعلومات الأكثر دقة.¹

و تعرف أيضا على أنها: التركيز أو الانتباه على شخص أو حدث أو ظاهرة بشكل منظم عن طريق الحواس حيث نستمد خبراتنا من خلال ما نراه أو نسمعه.²

و الملاحظة تشير إلى الأشياء التي تظهر لنا دون أن نقوم باستثارتها أو إحداثها بأنفسنا³ إنها عملية متابعة أو رصد سلوك الظواهر ومكوناتها المختلفة، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته.⁴

أدت الملاحظات العلمية لنوعية التفاعل بين سوق العمل وبرامج التكوين أدى إلى طرح إشكالية التباين الحاصل بين أهداف برامج التكوين و استراتيجياته. والتقاطع بين متطلبات و احتياجات سوق العمل . و لأن الباحث طالب الطور الثالث هذا ما ساعده في مجال ملاحظة تكوين الطالب الجامعي في مختلف الأنشطة العلمية والإنجاز العلمي المكلف به في مختلف التخصصات التي تم اعتمادها في الدراسة، فقد تم القيام بالملاحظة من خلال الحضور المباشر في مختلف الأنشطة العلمية والعملية، منها المشاركة في مجال التدريس النظري في الكثير من الحصص لمختلف التخصصات ، وحضور الدورات التكوينية للتعرف على مدى اختلاف والتشابه وفق التخصص، وكذلك حضور مختلف التظاهرات العلمية.

الاستبيان :

يتكون من مجموعة متنوعة من الأسئلة و الاستفسارات المرتبطة ببعضها البعض بطريقة تحقق الهدف، أو الأهداف، التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه و المشكلة التي اختارها لبحثه.⁵ **ويعرف على أنه:** " أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي وهي مستعملة على نطاق واسع للحصول على الحقائق و الوصول إلى الوقائع وفهم الظروف و البيئات ودراسة المواقف والاتجاهات.¹

¹محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، اليمن: دار الكتب، 2019 ط3، ص149 .

²جودت عزة عطوي، **أساليب البحث العلمي**، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ط1، م، ص120 .

³عبد الرحمن بدوي، **مناهج البحث العلمي**، الكويت: وكالة المطبوعات، طد، 1977، م، ص137 .

⁴مصطفى ربحي العليان، عثمان محمد غنيم، **أساليب البحث العلمي**، ط2 : دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط2، 2008 ، ص120 .

⁵محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي** ط3، اليمن: دار الكتب، 2019 ط3، ص126 .

الباحث أعد استبياناً خاصاً لهذه الدراسة (راجع الملحق رقم 01) للكشف عن العلاقة بين خلفية الطالب الجامعي و سوق العمل، و بالاستناد إلى النظريات الاجتماعية ومراجعة دقيقة لعدد من الأدوات التي استخدمها الباحثون في الدراسات المشابهة لهذه الدراسة و في ضوء بعض المتغيرات، قام الباحث ببناء استبيان في شكل مقياس، وقد اشتمل الاستبيان في صورته النهائية ، على جزأين رئيسيين الجزء الأول يتضمن المعلومات الأساسية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في الجنس والسن، والخبرة و الوظيفة والمؤهل العلمي، والجزء الثاني تم بناؤه وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق، موافق بشدة، محايد، معارض، معارض بشدة)، يتضمن هذا القسم ثلاثة محاور رئيسية، المحور الأول هو: مطابقة حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل، احتوى 24 فقرة، يحتوي المحور الثاني على 24 فقرة، ويتعلق بالبرامج التدريبية التي تتوافق مع نوعية الوظائف ، أما المحور الثالث: تسهم جودة التعليم العالي في تمكين الخريج من الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة تكون من 24 فقرة.

4. أدوات التحليل الكمي والكيفي :

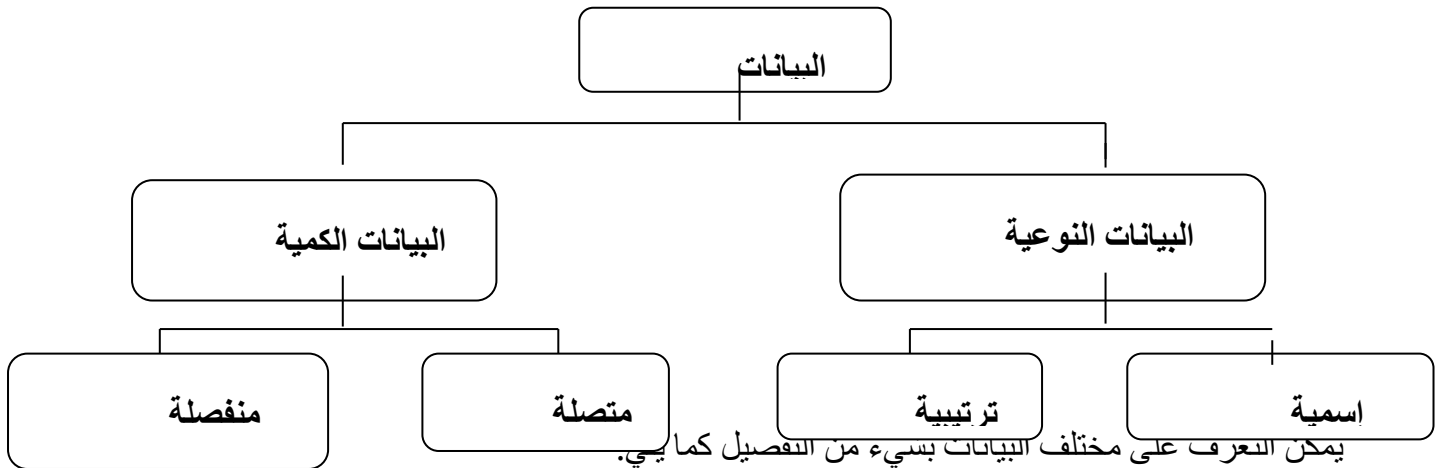
تتطلب الدراسات الميدانية في العلوم الاجتماعية تتطلب إجراء بحوث وفق أسس علمية، بحيث تخضع الدراسة إلى منهج علمي الذي بدوره يفرض الاعتماد على أدوات إحصائية تم تصميمها بطريقة علمية، فهذه الأدوات تساعد الباحث سواء في جمع المعلومات أو عملية التفريغ وتحويلها للنتائج.

لقد تعددت مساهمة علم الإحصاء في الوقت الحاضر في جميع فروع العلوم. ومع تغلغل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجالات الحياة المختلفة وما تعتمد عليه هذه العلوم من بيانات، فإن الأمر يتطلب إلمام كافة الباحثين في هذه المجالات بأهمية البيانات و كيفية التعامل معها، وكذلك الأساليب العلمية لاستخراج المؤشرات الضرورية لصنع القرار، ومساعدة صانعي القرار على فهم الخيارات المتاحة وكيفية تقييمها.

أسس نظرية في الإحصاء

البيانات :

تشير إلى مجموعة من الملاحظات أو القياسات للمتغير التي تؤخذ أثناء دراسة معينة، وقد تكون في شكل أرقام أو صفات أو رموز، ويمكن تصنيف البيانات على النحو الآتي:



البيانات النوعية (وصفية) : هي بيانات غير رقمية تقاس بمعاييرين هما:

- بيانات وصفية مقاسة بمقياس اسمي : هي البيانات التي لا يمكن المفاضلة بينها وتسمى أيضا البيانات

¹فاخر عاقل،أسس البحث العلمي،دار المعلم للملايين،بيروت، دط،1979 ص225 .

الاسمية وهي عبارة عن اسم أو وصف لأي عنصر أو مفردة في المجتمع، ومن الأمثلة على ذلك: الجنس هو متغير وصفي تقاس بياناته بمعيار اسمي " ذكر – أنثى. "

وكذلك الحالة الاجتماعية هو متغير وصفي تقاس بياناته بمعيار اسمي " متزوج أعزب أرمل - مطلق. "

- **بيانات وصفية مقاسة بمعيار ترتيبي**: وتتكون من مستويات، أو فئات يمكن ترتيبها تصاعديا أو تنازليا، يطلق عليها أيضا اسم البيانات الترتيبية وهي عبارة عن اسم أو وصف يعبر عن التفضيل أو الترتيب لأي عنصر في المجتمع، ومن الأمثلة على ذلك : تقدير الطالب، المستوى التعليمي (ابتدائي، متوسط، ثانوي أو جامعي)

البيانات الكمية: هي بيانات يعبر عنها بأرقام عددية تمثل القيمة الفعلية للظاهرة، وتنقسم إلى قسمين هما:

- **بيانات متصلة** : وهي بيانات رقمية تدل على صفة يمكن قياسها، وتأخذ القيم الصحيحة والكسرية، و من أمثلة ذلك: درجة الحرارة، علامة الطالب في الامتحان.

- **بيانات منفصلة** : هي متغيرات كمية تدل على خصائص يمكن عدّها، و تكون قيمها صحيحة ، كمثال على ذلك: عدد الأفراد في الأسرة.

المتغير :

هو أي خاصية أو صفة نرصدها تتنوع من حالة إلى أخرى بحيث يمكن قياس تلك الصفة بمقياس معين فالمتغير كمية تتغير ضمن مجال بحددين كالطول، الوزن، الدخل الشهري، السعادة، الرفاه... إلخ

كما تتميز هذه المتغيرات من حيث تأثيرها فهناك المتغير المستقل (X) و المتغير التابع (Y) :

المتغير المستقل (X) : هو المتغير المؤثر يتحكم فيه الباحث ليغير من شدته أو أي خاصية أخرى ليعرف تأثيرها على المتغير التابع. حيث أنه يستخدم المتغير المستقل على أنه أي متغير بغض النظر عن نوعه، يتوقع أن يحدث تأثيرا في المتغير آخر يأتي بعده في الظهور أو يرتبط بالسلوك موضوع الدراسة.

المتغير التابع (Y) : هو القياس الخاص بالسلوك الذي يلاحظه الباحث دون أن تكون له عليه مراقبة أو إمكانية التغير فهو متغير يتوقف على المتغير المستقل ويتغير بتغير هذا الأخير، يكون الاختلاف في المتغير التابع نتيجة لتغير مستويات المتغير المستقل. مثلا أجريت دراسة لتحديد تأثير محيط العمل على إنتاجية العامل أو تأثير التكوين على مردودية المؤسسة.

3-1 تصميم الاستبيان

يعتبر الاستبيان أو الاستمارة من أهم وأكثر أدوات جمع المعلومات و البيانات استخداما في بحوث العلوم الاجتماعية، وذلك نظرا لقلة تكلفة استخدامها من جهة و سهولة استخدامها و معالجة البيانات التي نحصل عليها من جهة أخرى، وهي ببساطة قائمة أسئلة توجه للأفراد ليقوموا بالإجابة عليها و هذا للحصول على

معلومات حول موضوع معين.

عند تصميم الاستبيان يجب مراعاة بعض الشروط حتى تضمن دقة النتائج وصحتها ومن أهم هذه الشروط:

السهولة و عدم الغموض، كصياغة الأسئلة بوضوح بعيدا على التعقيد اللفظي.
اقتراح بدائل كافية للإجابة.
الإجابة على الأسئلة لا تتطلب مجهود فكري شاق.
تجنب توجيه الأسئلة الحساسة التي تمس الحياة الخاصة للفرد بصياغة الأسئلة بعيدا عن الإحراج و إثارة الحساسية.
صياغة الأسئلة بطريقة لا توحى بأي شكل من الأشكال بإجابة معينة.
تفادي طرح الأسئلة التي تترتب عنها إجابات بديهية تثير الاستهزاء و السخرية.
تصميم مفتاح صدق الاستمارة (تكرار بعض الأسئلة بصيغ مختلفة للتأكد من صدق المبحوث).
مراعاة الترتيب المنطقي للأسئلة (حسب طبيعة الموضوع).
طرح الأسئلة في إطار محاور واضحة و مستقلة.
تجنب طرح الأسئلة العنيفة (هل أنت عنصري) و الأسئلة المحرجة (مار أليك في مدير مؤسستك مثلا)، و الأسئلة الخاصة بالوضعية و المكانة الاجتماعية ... الخ.
يجب أن يكون الاستبيان مختصرا قدر الإمكان، لأن المبحوث قد لا يمتلك الوقت الكافي للإجابة.
من الأفضل أن يتم وضع الاستبيان للتحكيم من قبل أساتذة متخصصين وأن يوزع على مجموعة صغيرة للتجريب وتعديل الأخطاء قبل التطبيق النهائي.

ترميز إجابات الاستبيان

الخطوة التي تلي جمع البيانات و تسبق إدخالها في الحاسوب بهدف التحليل هي الترميز، و ترميز البيانات هي عملية تحويل إجابات كل سؤال إلى أرقام يسهل إدخالها في الحاسوب، و قد سهلت التكنولوجيا هذه المهمة على الباحث من خلال توفير مجموعة من البرامج الإحصائية مثلا الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). كما يختلف الترميز حسب طبيعة كل سؤال و فيما يلي نوجز كيفية ترميز الإجابات.

ترميز الأسئلة المغلقة: ترميز إجابات الأسئلة المغلقة التي تحتل إجابة واحدة: لتوضيح كيفية ترميز هذا النوع من الأسئلة نضع هذا المثال التالي:

س1: هل المنهجية التعليمية الجديدة المعتمدة تعطي مزيد من الفعالية؟ نعم () لا ()

س2: هل تقوم الجامعة بتطوير برامج تعليمية تتوافق مع متطلبات سوق العمل؟ موافق بشدة () موافق ()

(محايد) (غير موافق) (غير موافق بشدة)

لترميز أجوبة هذا السؤال الذي يحتمل اختيار إجابة واحدة، بالنسبة للمثال الأول نعطي الرقم (1) للدلالة على الإجابة نعم والرقم (2) للدلالة على الإجابة لا

أما بالنسبة للمثال الثاني نعطي الرقم (5) للدلالة على الإجابة موافق بشدة، و الرقم (4) لموافق، والرقم

(3) لمحايد، والرقم (2) لغير موافق، والرقم (1) الغير موافق بشدة.

على هذا الأساس يكون تفريغ هذه الرموز في جداول التحليل الإحصائي للاستقصاء.

ترميز إجابات الأسئلة المغلقة التي تحتمل أكثر من إجابة واحدة: في هذه الحالة سنشرح كيفية ترميز الإجابات المقدمة من طرف المجيب وذلك من خلال المثال التالي:

- س : أي من بين هذه المناهج التدريسية التالية تجدها جيدة ؟

المنهجية الأولى ()المنهجية الثانية ()المنهجية الثالثة ()

في هذه الحالة يمكن المجيب أن يختار أكثر من إجابة واحدة كأن يجيب على أكثر من اقتراح مثلا المنهجية الأولى والمنهجية الثانية هي التي يعتبرها جيدة ففي هذه الحالة يكون الترميز باعتبار كل إجابة على أنه سؤال مغلق قائم بحد ذاته، حيث يتم إعطاء الرقم (1) إذا تم اختيار إجابة معينة و الرقم (2) إذا لم يفضل الخيار، لتوضيح هذه الفكرة نعود للمثال السابق، و نتعامل مع كل خيار من الخيارات المقترحة كأنه سؤال مستقل، أي استبدلنا السؤال الأساسي بثلاثة أسئلة فرعية، و ذلك كما يلي:

-هل منهجية التدريس الأولى تعتبرها جيدة؟نعم () لا ()

-هل منهجية التدريس الثانية تعتبرها جيدة؟نعم () لا ()

-هل منهجية التدريس الثالثة تعتبرها جيدة؟نعم () لا ()

ترميز الأسئلة المفتوحة : هي الأسئلة التي تتيح للمستقصي منه التعبير بأسلوبه الخاص دون تقييد و لترميز هذا النوع من الأسئلة نستخدم التقنية الكلاسيكية، و التي لا يوجد بديل لها حيث هدف من هذه التقنية هي تعويض السؤال المفتوح بسؤال أو عدة أسئلة مغلقة و ذلك من خلال أخذ عينة من مفردات الدراسة و تسجيل كافة الأجوبة أو البدائل المقدمة للرد على هذا السؤال المفتوح و من ثم أخذ الأجوبة الأكثر تكرار من قبل المجيبين مع إهمال الإجابات ذات التكرار الضعيف.

بعد حصر الأجوبة الأكثر تكرار نقوم بوضعها محل السؤال الأصلي و يتم ترميز كل سؤال على حدى كما تجدر الإشارة إلى أن كل سؤال من هذه الأسئلة يعتبر سؤال مغلقا أي يحتمل إجابة واحدة من بين الإجابتين المقترحتين له (نعم أو لا).

مثال :ما هي الأسباب التي لا تجعلك تغير مكان مسكن إقامتك؟

عند فرز مختلف الإجابات التي جاءت ردا على هذا السؤال فمثلا وجدت أربع أو خمسة إجابات متكررة هي:

المسكن قريب من المواصلات

جيران ذات أخلاق عالية

المسكن قريب من ضروريات الحياة

بعد هذه العملية تأتي عملية ترميز هذا السؤال المفتوح، ومن أجل ذلك نعتبر كل جواب من الإجابات الأربعة المتحصل عليها على أنه سؤال مغلق قائم بحد ذاته، حيث يتم إعطاء رقم (1) إذا كانت الإجابة على أي سؤال من هذه الأسئلة بـ نعم و الرقم (2) إذا كانت الإجابة بـ لا على النحو التالي:

هل قرب المسكن من المواصلات هو الذي جعلك لا تغييره؟ (نعم) (لا)

هل أخلاق عالية للجيران هي التي جعلتك لا تغيير المسكن؟ (نعم) (لا)

هل قرب المسكن من ضروريات الحياة هي التي جعلك لا تغييره؟ (نعم) (لا)

ملاحظة : من المهم التأكيد في هذا السياق على ضرورة إدخال الأرقام الصحيحة للإجابات، وتفادي الأخطاء المحتملة في الإدخال بقدر المستطاع. يمكن تحقيق ذلك من خلال المراجعة التقليدية أو الآلية التي يوفرها البرنامج المستخدم في التحليل.

اختيار استراتيجية التحليل الإحصائي : يجب على الباحث معرفة خصائص الأساليب الإحصائية، خاصة شروط تطبيقها. فهناك بعض الطرق مفضلة عند فحص الاختلافات بين المتغيرات (تحليل كاي تربيع)، وتوجد طرق مفضلة عند دراسة قوة العلاقة بين المتغيرات (تحليل الارتباط)، وهنا كطرق أخرى مفضلة للتنبؤ (تحليل الانحدار). لكل أسلوب شروط لتطبيقه، ويمكن للباحث تجاوزها في بعض الأساليب دون ضرر كبير، بينما لا يمكنه ذلك في البعض الآخر. كما تؤثر خلفية الباحث و فلسفته على الأسلوب الذي يختاره لتحليل بيانات بحثه، ويتوقف ذلك على خبرته بطرق التحليل، واستعداده لتحديد افتراضات معينة بشأن المتغيرات و مجتمع البحث. بصفة عامة، هناك أكثر من أسلوب مناسب لتحليل بيانات أي بحث.

التحليل الوصفي للبيانات:

هو مجموعة الأساليب الإحصائية التي تعنى بجمع البيانات و تنظيمها و تصنيفها و تلخيصها و عرضها بطريقة واضحة في صورة جداول أو أشكال بيانية و حساب المقاييس الإحصائية المختلفة لوصف متغير أو أكثر في مجتمع ما أو عينه منه.

تبدأ عملية تحليل بيانات استبيان بالتحليل الوصفي الذي يعتبر من أسهل أنواع الأساليب الإحصائية حيث يختص هذا الأسلوب من التحليل بسؤال واحد أو بعدد كبير من الأسئلة بشرط أن يتم معالجة كل سؤال

على حد.

عند استخراج كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري نقوم بوضعها في جدول حيث كل سؤال نستطيع أن نعرف توجهات إجابات العينة انطلاقاً من درجات مقياس لكرت الخماسي حسب الجدول التالي :

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
1	2	3	4	5

من الممكن تحديد الحدود الدنيا و العليا لكل فئة من فئات مقياس لكرت الخماسي عن طريق حساب المدى أولاً $4 = 5 - 1$ ، ثم قسمة هذا النطاق على عدد الفئات التي نحصل عليها على $0,8 = 5/4$ ، لاحقاً، تم إضافة الرقم $0,8$ تدريجياً بدء من الفئة الأولى، و كانت النتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول أدناه:

المتوسط المرجح	من 1 إلى	من 1,8 إلى	من 2,6 إلى	من 3,4 إلى	من 4,2 إلى 5
	1,79	2,59	3,39	4,19	
الاتجاه	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً

بواسطة هذه الفئات يمكننا تحديد اتجاه البيانات. على سبيل المثال، إذا كان المعدل الحسابي لسؤال ما يساوي $1,5$ ، فهذا يشير إلى أن إجابات العينة تميل نحو "موافق جداً" (وفقاً للجدول) نظراً لأن المعدل الحسابي يقع ضمن الفئة التي تمثل موافق جداً بين 1 و $1,79$.

الهدف من الانحراف المعياري هو قياس مدى تباين البيانات (الإجابات) عن المتوسط الحسابي. وعندما تتجاوز قيمة الانحراف المعياري طول الفئة المحددة بـ $0,8$ ، فهذا يشير إلى أن الإجابات على هذا السؤال متباينة، يتوجب علينا أن نعرف مصدر هذا التشتت الذي هو موجود في المعلومات الشخصية للعينة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى المهني، الخ). ولمعرف مصدر هذا التشتت نعلم على اختبار الفرضيات من خلال اختبار T أو اختبار التباين.

فمثلاً في استبيان إذا أردنا التحليل الوصفي لأسئلة الاستبيان نقوم باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونضعهما في الجدول كما هو موضح في الجدول أدناه ثم نقوم بتحليل سؤال بسؤال حسب توجهات العينة.

الجدول : نتائج محور التسرب الدراسي

الفقرة	المتوسط	الانحراف	اتجاه العينة
--------	---------	----------	--------------

الفصل الرابع الاجراءات المنهجية للدراسة

	الحسابي	المعياري	
الانقطاع عن الدراسة في مجتمعنا يشهد زيادة متواصلة	2,22	0,42	موافق
للمعلم تأثير على ظاهرة التسرب المدرسي	3,42	0,7	غير موافق
أعدت الدولة مراكز لجذب المتسربين من التعليم	1,54	0,32	موافق جدا
المجموع	2,89	0,55	موافق

4-2 التحليل الاستدلالي للبيانات

التحليل الاستدلالي يستخدم للوصول إلى استنتاجات أو تعميمات على المجتمع محل الدراسة استنادا إلى بيانات متعلقة بعينات مستمدة من هذا المجتمع وفقا لأساليب معاينة يتم تحديدها من قبل الباحث حيث أن اعتماد الباحثين على الطرق الوصفية لا يعد مقبول لتوصيف جميع الدراسات، فمع ديناميكية العوامل المحددة للمشكلة تطلب الأمر اللجوء إلى أساليب تحليل أكثر انسجام مع الظاهرة المدروسة، لهذا فقد أوجد المهتمين طرق مبتكرة تقوم بدراسة و قياس العلاقة بين مجموعة مختلف من المتغيرات.

فعلى الطالب الذي يقوم ببحوث تعتمد على تحليل استبيان للخروج بنتائج يجب عليه استخدام أساليب إحصائية التي تدرج ضمن التحليل الاستدلالي للإجابة على الفرضيات و توقع التأثيرات في العلاقات. الطريقتان الأكثر استخداما هما الارتباط و الانحدار في التحليل الاستدلالي.

تحليل الارتباط :

يستخدم معامل الارتباط للتعرف على طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرين أو أكثر فعندما يلاحظ تغير في المتغير المستقل يتبعه تغير في المتغير التابع فإن الباحث يهتم بدراسة العلاقة التي تربط هذين المتغيرين والتعرف على نوعية وقوة العلاقة.

الإشارة هنا إلى العلاقة بين التغيرات في ظاهرة معينة والتغيرات في ظاهرة أخرى، مثل الربط بين التسرب الدراسي وارتفاع معدلات الجريمة .إذا كان معامل الارتباط R بين 0,6 و 1، فإن العلاقة تعتبر قوية. إذا كان بين 0,4 و 0,6، فتكون العلاقة متوسطة. وإذا كانت أقل من 0,4، فتعتبر ضعيفة. وعند الصفر، لا توجد علاقة. كذلك، عندما يكون المعامل إيجابياً، تكون العلاقة طردية؛ بينما إذا كان سالباً، تكون العلاقة عكسية.

تحليل الانحدار:

يعني الانحدار قياس العلاقة بين متغير تابع ومتغير مستقل أو أكثر وتحديد شكل هذه العلاقة ويستخدم الانحدار بشكل رئيسي لأغراض التنبؤ والتخطيط والتقدير ويهدف إلى التنبؤ بقيمة متغير معين إذا عرفت قيمة متغير آخر مرتبط به مثل التنبؤ بقيمة الجريمة إذا زاد التسرب الدراسي أو التنبؤ بقيمة التسرب الدراسي إذا زاد الطلاق. ومن ثم عرض نموذج الانحدار الخطي في شكل معادلة خطية من الدرجة الأولى تعكس المتغير التابع كدالة في المتغير المستقل كما يلي:

$$Y = A + B(X)$$

هو تحويل المحتوى إلى أرقام ونسب وأعداد وإحصائيات ومعدلات.

1.4. أدوات التحليل الكمي: حساب التكرار لتحديد المواقع التي تركز عليها الاهتمام أو يتم تجاهلها، فوجود المصطلح أو غيابه في المضمون يعطي تفسيرات ودلالات تفيد الباحث تم تقديم إجابات المبحوثين في صيغة إحصائية من خلال الجداول و تفسيرها .

1.4. أدوات التحليل الكيفي: هي عبارة عن تفسير وتحليل النتائج بهدف كشف أسبابها و مسبباتها، ما يوضح سبب التركيز على هذه الأمور و ما الهدف من ذلك.

بعد العرض والتحليل الإحصائي للمحتوى ومعطيات الجدول تم تحليلها من ناحية سوسيولوجية وبأسلوب منهجي وعملي، وربطه بالدراسات السابقة والمحتوى النظري للبحث .

تم إجراء تحليل وصفي على إجابات المشاركين في الدراسة باستخدام برنامج SPSS الإحصائي، حيث تم استخدام النسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات المشاركين بالنسبة لعبارات المقياس.

تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov أحادي العينة لحساب التجانس أو التوزيع الطبيعي، ويتم إجراء هذا الاختبار في حالة العينات المستقلة.

رابعاً: خصائص عينة الدراسة وكيفية اختيارها :

1-كيفية اختيار عينة الدراسة:

نظراً لضخامة مجتمع البحث ولصعوبة العثور على خريجي الجامعات في ولاية المدية، حيث إنهم موزعون على مؤسسات مختلفة سواء كانوا موظفين أو عاطلين عن العمل، وحرصاً على تعميم نتائج الدراسة، لجأنا إلى استخدام العينة القصدية. هذه العينة تتكون من الخريجين الذين يعملون في القطاعين العام والخاص. ومع ذلك، بسبب التحديات التي واجهتنا، اضطررنا إلى استخدام استبيان إلكتروني وتوزيعه لأكثر عدد ممكن من الخريجين، مما أدى إلى اعتماد عينة كرة الثلج.

5. مجالات الدراسة :

1.5 . المجال المكاني والزمني : في علم الاجتماع، تتنوع مجالات الدراسة نظراً للطابع التطبيقي للبحوث، والتي تشمل الأبعاد البشرية والمكانية والزمنية.

1.5. المجال المكاني: ويجري البحث في ولاية المدية الواقعة في الأطلس التلي على بعد حوالي

70 كلم جنوب العاصمة الجزائرية. ويمر عبر هذه المنطقة الطريق الوطني الأول الذي يشكل العمود الفقري لشبكة الطرق الوطنية التي تربط المنطقتين الشمالية والجنوبية. تبلغ مساحتها حوالي 8700 كيلومتر مربع وترتفع 900 متر عن سطح البحر.

تقع المدينة على حدود مشتركة مع مجموعة من ولايات الوسط، حيث تحدها شمالاً ولاية البليدة، وجنوباً ولاية الجلفة، ومن الشرق كل من ولايتي المسيلة و البويرة، بينما تحدها غرباً ولايتا عين الدفلى و تيسمسيلت.

3.5. المجال الزمني:

تم إجراء دراسة استقصائية في مديرية السياحة والصناعة التقليدية لولاية المدينة من 1 إلى 8 أكتوبر 2023. عقب إعداد الاستبيان، تم توزيعه على مجموعة مختارة من عشرة خريجين جامعيين من المديرية المذكورة، بتاريخ 5 نوفمبر 2023. بعد ثمانية أيام، تم توزيع الاستبيان مرة أخرى على نفس المجموعة في تاريخ 12 نوفمبر 2023. آخر يوم لاسترجاع الردود كان في 19 نوفمبر 2023، وذلك على نفس المجموعة. بعد تنفيذ إجراءات قياس الصدق والثبات، قمنا بتوزيع النسخة النهائية من المقياس بدءاً من 3 ديسمبر 2024، حيث بدأنا بتوزيع الاستمارات على موظفي المديرية بالولاية أولاً. ومع ذلك، بسبب رفض معظم المسؤولين باستثناء قلة منهم، لجأنا إلى استخدام استبيان إلكتروني وأرسلناه للخريجين.

4.5 . المجال البشري: شملت عينة البحث خريجي جامعة المدينة بمختلف التخصصات، والذين بلغ عددهم 204 خريج وخريجة من جامعة المدينة.

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

أولاً: عرض وتحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة

ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضيات

1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

ثالثاً: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

رابعاً: الاستنتاج العام للدراسة

الخاتمة

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

أولاً: عرض وتحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة

بعد جمع الاستبيانات التي تم توزيعها على أفراد العينة وتفرغ بياناتها في برنامج SPSS ، تم تحديد الخصائص الخاصة بالعينة كما هو موضح في الجداول التالية:
الجدول رقم: (24) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	ت	%
ذكر	125	61.28%
انثى	79	38.73%
المجموع	204	100%

استناداً إلى الجدول رقم: (23) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للجنس، نجد أن (38.73 %) من العينة تتكون من الإناث و(61.28 %) من الذكور، يظهر أن نسبة الذكور في العينة أكبر من الإناث، حيث أن 61.28 % من أفراد العينة هم ذكور، بينما 38.73 % فقط هم إناث. ما يبرر هذا الاختلاف هو أنه من الممكن أن يكون هناك عوامل تؤثر على هذا التوزيع، مثل نوعية التخصصات الجامعية أو فرص العمل المتاحة في المجال قد يكون من المفيد تحليل كيف يؤثر هذا التوزيع على دخول الأفراد إلى سوق العمل. على سبيل المثال، قد تكون الفرص المتاحة في بعض التخصصات الجامعية أو الصناعات موجهة بشكل أكبر نحو الذكور، مما يساهم في تمثيلهم الأكبر في سوق العمل من ناحية أخرى، إذا كانت هناك تخصصات أكاديمية تعتبر أكثر جذبا للإناث، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة فرصهن في هذه المجالات في المستقبل. إذا كانت النسبة بين الإناث والذكور تعكس اختلالات في التخصصات الجامعية، فقد يؤثر ذلك على الفجوات في سوق العمل، حيث قد تكون بعض المجالات مفتوحة أكثر أمام الذكور أو العكس. في بعض البلدان أو الصناعات، قد تكون هناك تحديات إضافية تواجه النساء للوصول إلى بعض الفرص في سوق العمل، مثل التحديات الاجتماعية أو الاقتصادية.

الاختلاف بين نسبة الذكور والإناث في عينة الدراسة يعكس توازنًا غير متساوٍ في التخصصات الجامعية وسوق العمل. من الضروري دراسة العوامل التي تؤثر على هذا التوزيع، مثل العقبات الثقافية أو الاقتصادية، وكيف يمكن تعزيز فرص تحقيق المساواة بين الجنسين في مجالي التعليم والعمل.

الجدول رقم: (25) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.

السن	27-18	34-28	41-35	48-42	49 فما فوق	المجموع
ت	42	58	56	37	11	204
%	20.59	28.44	27.45	18.14	5.40	100

فيما يتعلق بعمر المشاركين، فإن (28.44 %) منهم ينتمون إلى الفئة العمرية بين (28 و 34 سنة)، بينما تأتي نسبة (27.45 %) في الفئة العمرية من (35 إلى 41 سنة)، ويمثل (20.59 %) من المشاركين الذين تتراوح أعمارهم بين (18 و 27 سنة). أما بالنسبة للفئة العمرية من (42 إلى 48 سنة)، فهي تمثل (18.14 %) من إجمالي أفراد العينة، في حين أن النسبة التي تجاوزت أعمارهم 49 سنة كانت 5.40 %.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

وهذا يوضح أن أكبر شريحة تمثل عينة الدراسة هي فئة الشباب، بينما كانت أقل نسبة تخص الخريجين الذين تتجاوز أعمارهم 49 عاماً.

الفئة العمرية التي تتراوح بين 28 إلى 34 سنة (28.44%) تمثل النسبة الأكبر من العينة، وهذا يدل على أن أغلب الأفراد المشاركين في الدراسة هم من الشباب الذين في بداية مسيرتهم المهنية أو فترة ما بعد التخرج من الجامعة. فمن المحتمل أن تكون هذه الفئة في مرحلة بناء مهني والتكيف مع سوق العمل، حيث يمكن أن تختلف تجاربهم المهنية والتعليمية بناءً على المجال الذي دخلوا إليه.

تعتبر الفئة العمرية التي تتراوح بين 35 و41 سنة (27.45%)، وهي تأتي في المرتبة الثانية من حيث النسبة المئوية، مما يدل على وجود عدد كبير من الأفراد الذين وصلوا إلى نقطة معينة من الاستقرار المهني أو قد يتخذون خطوات جديدة نحو تطوير وظائفهم. قد تختلف تجاربهم المهنية والتعليمية بناءً على المجال الذي دخلوه، ومن الجدير بالذكر أن هذه المرحلة قد يكون لها تأثير كبير على سوق العمل، إذ تكون الخبرات المهنية مترakمة، لكنها قد تمثل أيضاً فترة تحولات.

الفئة العمرية التي تتراوح بين 18 و27 سنة (20.59%)، تحتل المرتبة الثالثة من حيث النسبة، وتمثل هذه الفئة الخريجين الجدد أو الأفراد الذين انطلقوا في مسيرتهم المهنية. يمثل معدل هذه الفئة جزءاً كبيراً من العينة الذي في مرحلة التعليم الجامعي أو بدء حياتهم المهنية، وقد تعكس هذه النسبة التحديات والتوجهات المتنوعة لهم في سوق العمل.

ويشكل الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 42 و48 سنة (18.14%) الفئة الرابعة من حيث التوزيع. تمثل هذه الفئة العمرية الأشخاص الذين يمكن أن يتمتعوا بخبرة أكبر في سوق العمل. وعلى الرغم من أن نسبتهم قد تكون أقل مقارنة بالفئات العمرية الأصغر سناً، إلا أن ذلك يدل على وجود أفراد ذوي خبرة من المرجح أن يساهموا في الاستقرار المهني أو يجلبوا قيمة مضافة بفضل الخبرة المكتسبة على مر السنين.

الفئة العمرية التي تبلغ 49 عاماً فما فوق (5.40%) تأتي في المرتبة الأخيرة من حيث التوزيع، وتمثل النسبة الأقل ضمن المجموعة المبحوثة. وهذا يعكس أن سوق العمل أو التعليم الجامعي قد لا تجتذب الأشخاص الذين تجاوزوا هذا الحد العمري التحديات التي قد يواجهها كبار السن في البقاء نشطين في سوق العمل، مثل التقاعد أو صعوبة التكيف مع التطورات التكنولوجية والاقتصادية.

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة بناءً على عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم: (26) التوزيع حسب الأقدمية لأفراد عينة البحث.

الخبرة (السنوات)	أقل من 5	من 5 إلى 10	من 11 إلى 15	من 16 إلى 20	أكثر من 20	المجموع
التكرار	76	63	31	27	7	204
%	37.3	30.9	15.2	13.2	3.4	100

يظهر الجدول رقم (25) الذي يعرض توزيع أفراد العينة بحسب الأقدمية أن النسبة الأكبر تعود لأفراد العينة الذين ينتمون إلى فئة (أقل من 5 سنوات) وبلغت (37.3%)، تليها نسبة (30.9%) لأفراد العينة المنتمين إلى فئة من (5 إلى 10 سنوات)، في حين بلغت نسبتها لفئة الأقدمية من (11 إلى 15 سنة)

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

(15.2%)، ونسبة الفئة العمرية (16 إلى 20 سنة) كانت (13.2%)، وأخيراً سجلنا نسبة (3.4%) لأفراد العينة ذوي الأقدمية التي تتجاوز الـ(20 سنة)، وذلك وفقاً لتوزيع أفراد العينة حسب السن.

من خلال التحليل الذي قمت به، يتضح أن غالبية الأفراد في العينة ينتمون إلى فئتين رئيسيتين من حيث الخبرة، وهما: الفئة التي تمتلك خبرة أقل من 5 سنوات. حيث تمثل نسبة 37.3% من أفراد العينة. ما يعني أن أغلب الأشخاص في العينة ليس لديهم خبرة عملية كبيرة أو سنوات خدمة طويلة، الفئة من 5 إلى 10 سنوات: تأتي ثانية بنسبة 30.9%، مما يدل على وجود مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون خبرة معقولة نوعاً ما في العمل أو المجال، أما بالنسبة للفئات الأخرى، الفئة العمرية من 11 إلى 15 سنة: تشكل 15.2% من عينة البحث، مما يدل على أن نسبة ملحوظة من الأفراد تمتلك خبرة متوسطة. فئة من 16 إلى 20 سنة: تمثل 13.2% من الأفراد، وهي نسبة أقل مقارنة بالفئات السابقة. فئة أكثر من 20 سنة: تشكل 3.4%، وهو ما يمثل النسبة الأقل، مما يدل على أن عدداً قليلاً من الأفراد لديهم خبرة طويلة في هذا المجال. هذا التوزيع يدل على أن أغلب الأفراد في العينة ليسوا ذوي خبرة كبيرة في هذا المجال، بينما الأفراد الذين يمتلكون خبرة تتجاوز الـ20 سنة يشكلون أقلية. و يوضح الجدول أدناه توزيع المشاركين في العينة بناءً على وظائفهم

الجدول رقم: (27) توزيع المشاركين في الدراسة وفقاً للوظيفة

الجنس الوظيفة	الذكور		الإناث		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
أعمال حرة	5	4	1	1.27	6	2.94
بدون عمل	21	16.80	34	43.04	55	26.96
القطاع العام	96	76.80	43	54.43	139	68.14
القطاع الخاص	3	2.40	1	1.27	4	1.96
المجموع	125	100	79	100	204	100

من خلال الجدول، نلاحظ أن أعلى نسبة كانت 68.14% من الأفراد الذين أفادوا بأنهم يعملون في القطاع العام، تلتها نسبة 26.96% من الأشخاص الذين قالوا إنهم عاطلون عن العمل. ثم جاءت نسبة 2.94% من الأفراد الذين يمارسون أعمالاً حرة، وأخيراً تم تسجيل نسبة 1.96% بالنسبة للقطاع الخاص. من خلال التحليل المعطى، يتبين أن غالبية الأفراد ضمن العينة ينتمون إلى فئة الموظفين في القطاع العام، حيث تمثل هذه الفئة 68.14% من مجموع المشاركين في الدراسة. تشير هذه النسبة الكبيرة إلى أن الكثير من الأفراد في العينة يعملون في هيئات حكومية أو ذات طابع عام، وبالنسبة للفئات الأخرى 26.96% من المستطلعين أفادوا بأنهم عاطلون عن العمل، مما يدل على وجود نسبة لا بأس بها من العاطلين في العينة. % من المشاركين يعملون لحسابهم الخاص، وهي نسبة ضئيلة تشير إلى أن عدداً قليلاً من الأفراد يقومون بالعمل بشكل مستقل أو يديرون مشاريعهم الخاصة. وأخيراً، 1.96% منهم يعملون في القطاع الخاص، وهي أقل نسبة، ما يعكس أن عدداً قليلاً من الأفراد ينتمي لهذا القطاع مقارنةً بالقطاع العام. بناءً على هذه النسب. يمكن القول بأن القطاع العام يعد المصدر الرئيسي للرزق لكثير من الأفراد في العينة، في حين أن القطاع الخاص والأعمال المستقلة يمثلان نسبة أقل.

الجدول رقم: (28) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

الجنس الدرجة العلمية	الذكور		الإناث		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
ليسانس	40	32	31	39.24	71	34.81
ماستر	72	57.60	43	54.43	115	56.37
دكتوراه	13	10.40	5	6.33	18	8.82
المجموع	125	100	79	100	204	100

من خلال الجدول، نلاحظ أن أعلى نسبة بلغت 56.37% من المبحوثين متحصلين على شهادة ليسانس، تلتها نسبة 34.81% من المبحوثين لهم درجة الماستر، وأخيرا تم تسجيل نسبة 8.82 % فيما يتعلق بخريجي الجامعي الذين لديهم شهادة دكتوراه، من خلال التحليل السابق، يلاحظ أن أغلب الأفراد في العينة يحملون شهادة ليسانس، حيث تشكل هذه الفئة 56.37% إجمالي المبحوثين. هذا يشير إلى أن العديد من الأفراد في العينة يمتلكون درجة ليسانس أو شهادة جامعية في تخصصاتهم، وهذا راجع إلى أغلب المتخرجين الجامعيين يرغبون بعد حصولهم على الليسانس في الحصول على منصب عمل يوائم تكوينهم الجامعي، في حين أن القليل يواصل مساره التعليمي سواء في الماستر و القلة القليلة الذين يسعفهم الحظ في النجاح في مسابقة الدكتوراه و إكمال تكوينهم العالي و هذا ما يفسره العدد من المبحوثين لديهم درجة الماستر، وهي نسبة كبيرة أيضاً، مما يدل على أن هناك مجموعة كبيرة من الأفراد في العينة قد أكملوا دراساتهم العليا وتخصصوا في مجالات معينة، و 8.82% فقط من المبحوثين لديهم شهادة دكتوراه، وهي نسبة أقل بكثير، ما يشير إلى أن قلة من الأفراد في العينة قد أكملوا دراساتهم حتى المستوى العالي من التعليم الأكاديمي.

- اختبار التجانس لعينة البحث

الجدول التالي يمثل اختبار التجانس لعينة البحث

الجدول رقم: (29) اختبار التوافق لعينة البحث .

البعد	إحصاء الاختبار testt
01	0.54
02	0.55
02	0.61

نلاحظ أن قيمة الاحتمال في الأبعاد الثلاثة للاستبيان هي على التوالي: (0.54، 0.55، 0.61) وهي أكبر من مستوى 5% أي هناك تجانس.

ولتحري الدقة والموضوعية في تفسير نتائج الاستبيان، استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عند عبارات الاستبيان، حيث تم تخصيص وزن للبدائل التالية: (أوافق = 5 ، أوافق بشدة = 4 ، غير موافق = 3 ، غير موافق بشدة = 2، محايد = 1)، ثم تم تصنيف الإجابات إلى أربعة مستويات متساوية المدة من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (القيمة القصوى - القيمة الدنيا) / عدد خيارات الأداة = $(5 - 1) / 5 = 0.75$ سنحصل على التصنيف التالي:

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

الجدول رقم: (30) مستويات الرد على عبارات المقاس

مستوى الإجابة	مدى المتوسطات
أوافق	4,2-3,4
أوافق بشدة	5-4,2
غير موافق	2,60 -1.80
غير موافق بشدة	1.80-1
محايد	3,4-2,6

ثانياً: عرض وتحليل بيانات الفرضيات :

1 - عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

حجم خريجي الجامعة يتناسب مع متطلبات سوق العمل:

للإجابة على السؤال التالي:

هل يتناسب حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وترتيبها لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المقياس الخاصة بتناسب حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل، والجدول أدناه يوضح ذلك:

الجدول رقم: (30) يتضمن عدد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، و يظهر ترتيبها للإجابات التي قدمها أفراد العينة الدراسية بشأن تناسب حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في هذه الدراسة لقياس اتجاهات المبحوثين تجاه العبارات المطروحة في الاستبيان، حيث يتكون المقياس من خمس درجات تمثل مستويات مختلفة من الموافقة، تتراوح من 1 (غير موافق بشدة) إلى 5 (موافق بشدة). ولتحديد طول خلايا المقياس، تم حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) بطريقتين مختلفتين، حيث تم تقسيم المسافة بين القيم (من 1 إلى 5) على 4، مما نتج عنه قيمة 0.8 لطول الخلية. استناداً إلى هذه القيمة، تم تحديد الحدود الدنيا والعليا لكل فئة من مستويات المقياس، و جاءت كما يلي:

الجدول رقم (31): المتوسط المرجح.

الخيارات	المتوسط المرجح	الملاحظة
غير موافق بشدة	[1.00 إلى 1.79]	موافقة ضعيفة جداً
غير موافق	[1.80 إلى 2.59]	موافقة ضعيفة
محايد	[2.60 إلى 3.39]	موافقة متوسطة
موافق	[3.40 إلى 4.19]	موافقة عالية
موافق بشدة	[4.20 إلى 5]	موافقة عالية جداً

المصدر: من إعداد الطالب

الفصل الخامس :عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

لتحليل نتائج الاستبيان، يتم الاعتماد على الوسط الفرضي الذي يمثل القيمة 3 (التي تقع في منتصف مقياس ليكرت من 1 إلى 5). بناء على ذلك تكون النتائج كما يلي:

الجدول رقم (32): مقياس التحليل

الدرجة	الوسط الفرضي
موافقة ضعيفة	أقل من 3
موافقة متوسطة	مساويا لـ 3
موافقة مرتفعة	أعلى من 3

المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا: عرض وتحليل بيانات الفرضيات :

1 - عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

يتوافق حجم مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل:

للإجابة على التساؤل التالي:

هل يتوافق حجم مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وترتيبها لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المقياس الخاصة بتوافق حجم مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم: (33) يتضمن التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، ويعكس ترتيبها لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تناسب حجم خريجي الجامعة و متطلبات سوق العمل

يوضح هذا المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل التي تعني تحقيق الانسجام بين التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير ما يعظم من قدرته على التعامل مع التحولات في هذا السوق والتنبؤ بها مسبقا.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
تناسب حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل					
01	تستخدم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أساليب لربط نتائج الجامعة بمتطلبات سوق العمل.	2,84	1,234	ضعيفة	16
02	تتوافق نتائج الجامعة مع متطلبات سوق العمل.	2,37	1,109	ضعيفة	24
03	تتم مراجعة التخصصات والبرامج الجامعية لتكون	2,73	1,145	ضعيفة	21

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

				متوافقة مع احتياجات المجتمع وسوق العمل.	
04	تجري الجامعة أبحاثاً ميدانية لاستكشاف الواقع الفعلي لسوق الشغل.	2,76	1,120	ضعيفة	18
05	تتم عملية التنسيق بين الجامعة والشركاء من القطاعين الاجتماعي والاقتصادي بهدف سد الفجوة بين نتائج التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل العملي.	2,80	1,146	ضعيفة	17
06	تكون البرامج الأكاديمية مصممة لتلبية متطلبات سوق العمل.	2,89	1,167	ضعيفة	14
07	تؤهل المعايير والمواصفات الخاصة بالطالب الجامعي للوصول إلى سوق العمل.	3,23	1,113	مرتفعة	12
08	هناك استعراض دوري ومتواصل لاحتياجات سوق العمل ودور نتائج التعليم الجامعي في تلبية تلك المتطلبات المتزايدة.	2,74	1,068	ضعيفة	20
09	الجامعة توفر جميع الشروط والإمكانيات والبنى الضرورية لتدريب الطالب الجامعي	3,17	1,181	مرتفعة	13
10	هناك إستراتيجية واضحة المعالم تختص في كيفية قبول الطلبة بناء على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية	2,75	1,161	ضعيفة	19
11	هناك إستراتيجية مفصلة تحدد كيفية قبول الطلاب بناءً على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية	2,71	1,132	ضعيفة	22
12	تقدم هيئات سوق العمل معلومات حول الطلبات المستقبلية في مجال العمل	2,87	1,107	ضعيفة	15
13	تسبب تراجع معدلات نمو فرص العمل المتوفرة في إهدار الطاقة البشرية المستثمرة	3,70	1,117	مرتفعة	6
14	يوجد عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات خطط التنمية الوطنية	3,39	1,075	مرتفعة	10
15	توجد عدم توازن وفوضى في الأدوار التي تؤديها مؤسسات التعليم العالي	3,38	1,027	مرتفعة	11
16	النظام التعليمي المُتبع في الجامعة يُساهم في الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل	3,49	1,057	مرتفعة	9
17	تنقص الجامعة قاعدة بيانات تتعلق بمتطلبات سوق العمل المحلي من القوى العاملة	3,52	1,085	مرتفعة	7
18	تراعي الجامعة في قبولها الطلبة احتياجات سوق العمل	2,50	1,214	ضعيفة	23

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

19	تأخذ الجامعة في اعتبارات قبول الطلاب احتياجات سوق العمل	3,91	1,134	مرتفعة	5
20	تأسيس تخصصات جديدة وتعديل بعضها لتلبية متطلبات سوق العمل	4,03	0.999	مرتفعة	3
21	توسيع إنشاء المراكز الجامعية المتخصصة وتعزيز الروابط مع المجتمع المحلي.	3,99	0.970	مرتفعة	4
22	عدم التوازن بين الدراسات النظرية والعلمية وعدم توافق التعليم الجامعي مع متطلبات برامج التنمية واحتياجاتها.	3,50	1,108	مرتفعة	8
23	من الضروري إجراء أبحاث ميدانية لتحديد متطلبات واحتياجات المؤسسات في المجتمع وسوق العمل، ومحاولة ربطها ببرامج التعليم والتكوين الجامعي.	4,11	0.992	مرتفعة	2
24	البحث عن طرق لتأسيس علاقة بين الجامعة والبيئة الاقتصادية والتجارية، حيث يعتبر التعاون بينهم أحد المفاتيح الرئيسية للابتكار وتوفير المهارات الفنية المتخصصة.	4,20	0.947	مرتفعة	1
مجموع عبارات تناسب حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل		3,23	0.54	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالب مبني على النتائج المتحصلة من برنامج SPSS (الملحق رقم 02)

من خلال الجدول المذكور أعلاه (رقم 33) يتضح مايلي:

إن توافق مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل بشكل عام جاء بمعدل موافقة مرتفع، حيث بلغ متوسط حساب استجابات أفراد العينة على المقياس ككل (3.23) بانحراف معياري قدره (0.54). بينما تراوحت متوسطات استجاباتهم بين فقرات المقياس (2.37-4.20).

لقد تم حساب المتوسط والنسبة المئوية لكل جملة من الجمل التي تقيم توافق حجم مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل، وذلك بواسطة خريجي الجامعة في ولاية المدية. وقد تبين أنه من بين (24) جملة تتعلق بتوافق حجم مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل حسب المقياس المستخدم للدراسة، كانت نسبة الموافقة على (11) جملة ضعيفة بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.50) و(2.89)، بينما كانت نسبة الموافقة على (13) جملة من الجمل المتعلقة بالمحور الأول عالية بمتوسط حسابي يتراوح بين (3.17) و(4.20).

في المركز الأول، احتلت عبارة رابط التعاون بين الجامعة و البيئة الاقتصادية مكانة خاصة بتقدير متوسط بلغ (4.20). مما يدل على تفضيل الخريج القوي لإيجاد سبل للتواصل بين الجامعة والبيئة الاقتصادية والتجارية. إذ يعتبر التعاون بينهما أحد المفاتيح الأساسية للإبداع وتوفير المهارات الفنية المتخصصة، حيث أن هذا التعاون ليس خياراً بل ضرورة تهدف إلى ضمان تطوير كوادر بشرية متمكنة من متابعة التحولات السريعة في السوق وتعزيز الابتكار وخلق فرص عمل جديدة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

أما في المرتبة الثانية، فبرزت عبارة الحاجة إلى إجراء دراسات ميدانية لتحديد احتياجات و متطلبات مؤسسات المجتمع وسوق العمل بمعدل متوسط (4.11)، ويعكس ترتيب هذه الفقرة مدى اهتمام أفراد العينة بعمليات الدراسات الميدانية الاستشرافية، إذ أنها تساعد في فهم الفجوة بين المهارات التي يمتلكها الخريجون ومتطلبات سوق العمل الحقيقية. وتقييم متطلبات الشركات والمؤسسات الاقتصادية من المهارات والتخصصات المتنوعة. وبالتالي، فإن إجراء دراسات ميدانية بشكل منتظم يساهم في تمكين الجامعات من التكيف مع متطلبات السوق، مما يؤدي إلى تخريج كفاءات مؤهلة، وتقليل معدلات البطالة، وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

جاءت العبارة المتعلقة بإنشاء مجالات تخصصية جديدة و التعديل للبعض منها لتلبية متطلبات سوق العمل في المركز الثالث بمعدل متوسط (4.03). إن اهتمام أفراد العينة بهذه النقطة، والتي تعتبر مبدأ أساسيا في تحديث التخصصات الجامعية لمواكبة التغيرات الدائمة في سوق العمل، يعد أمرا ضروريا لضمان توفير فرص العمل للخريجين وتعزيز التنمية الاقتصادية.

وفي المرتبة الرابعة، جاءت العبارة المتعلقة بتعزيز إنشاء المراكز الجامعية المتخصصة وتعميق العلاقة مع المجتمع المحلي بمعدل وسطي (3.99). إن اهتمام أفراد العينة بهذه النقطة يعود إلى كونها تعزز دور الجامعات في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية التي تتطلب إنشاء مراكز جامعية متخصصة وبناء علاقات وثيقة مع المجتمع المحلي. وهذا يساعد في رفع مستوى جودة التعليم، وتعزيز البحث العلمي، وتقديم حلول عملية لمشكلات المجتمع. التوسع في إنشاء المراكز الجامعية المتخصصة وتطوير الشراكة مع المجتمع المحلي يعزز دور الجامعات في التنمية، ويربط الأبحاث الأكاديمية بالاحتياجات الحقيقية للمجتمع.

جاء في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (3.91) العبارة التي تشير إلى أن تعزيز التعاون بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل هو الوسيلة الوحيدة لتحديد متطلبات سوق العمل. حيث إن التعاون الفعال بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل يعد ضرورياً لضمان توافق المهارات المكتسبة من قبل الطلاب مع احتياجات القطاعات الاقتصادية المتنوعة. التواصل المستمر بين الطرفين يساعد على رفع جودة التعليم، خفض معدل البطالة، وتعزيز الابتكار في بيئة العمل. تطوير البرامج الأكاديمية بناءً على متطلبات السوق وتعزيز التدريب العملي والتجربة المهنية للطلاب، بالإضافة إلى إنشاء مراكز للإرشاد المهني والتوظيف داخل الحرم الجامعي. التعاون الدائم بين الجامعات وسوق العمل يضمن تخريج طلاب مؤهلين وقادرين على تلبية المتطلبات المتغيرة للقطاعات الاقتصادية، مما يساهم في تقليص البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي.

وفيما يخص المرتبة السادسة، فقد تم الإشارة إلى أن انخفاض معدلات نمو فرص العمل المتاحة يؤدي إلى إهدار للموارد البشرية المستثمرة بمعدل وسطي (3.70). ويعتبر انخفاض معدلات التوسع في فرص العمل أحد العوامل السلبية التي تؤثر على الاقتصاد والمجتمع بشكل عام. عندما يكون هناك نقص في فرص العمل، يُهدر الكثير من القدرات البشرية التي يمكن أن تساهم في تعزيز المجتمع وتحقيق النمو الاقتصادي. هذا قد يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، تدهور مستوى المعيشة، والإحباط بين الأفراد الذين يحاولون الالتحاق بسوق العمل.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

من الضروري أن يتم التركيز على إيجاد حلول مبتكرة لتحفيز التوسع في فرص العمل، مثل تعزيز التعليم والتدريب المهني، ودعم تشجيع الابتكار و ريادة الأعمال، كما يوفر بيئة تحفز على الاستثمار و تطوير الصناعات الجديدة.

بمعدل حسابي (3,52) ، احتلت عبارة نقص قاعدة بيانات حول متطلبات سوق العمل المحلي من القوى العاملة المرتبة السابعة، حيث أن افتقاد الجامعة لقاعدة بيانات شاملة حول احتياجات سوق العمل المحلي من يد عاملة يشكل تحدياً كبيراً. بدون هذه البيانات، قد تصبح البرامج الأكاديمية غير متوافقة مع احتياجات السوق الفعلية، مما يؤدي إلى تخريج طلاب يفتقرون إلى المهارات المطلوبة في المجالات التي تشهد طلباً حقيقياً.

من المهم أن تتعاون الجامعات مع القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية لإنشاء هذه القواعد البيانات وتحديثها بانتظام.

وقد وردت عبارة عدم التوازن بين الدراسات العلمية و النظرية و وعدم توافق التعليم العالي مع احتياجات وبرامج التنمية في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (3.50)، يعتبر هذا الفارق بين الجانب العلمي والجانب النظري، وعدم تماشي التعليم الجامعي مع متطلبات وبرامج التنمية، من أبرز التحديات التي يواجهها النظام التعليمي في العديد من الدول، هذا التباين يؤدي إلى فجوة بين ما يتعلمه الطلاب في الجامعات وما يحتاجه سوق العمل، مما يحد من قدرة الخريجين على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، فبعض الجامعات قد تركز أكثر على الجوانب الأكاديمية البحتة، وتغفل عن أهمية تطبيقات العلم في الواقع العملي، و ضعف التعاون بين الجامعات والشركات أو القطاعات المختلفة يؤدي إلى عدم فهم دقيق لاحتياجات سوق العمل، مما يعيق تطوير برامج تعليمية قادرة على تلبية هذه الاحتياجات. أما ما يخص الجملة المتعلقة بالنظام التعليمي المتبع في الجامعة يساهم في الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل ، فقد تم ذكرها في الترتيب التاسع بمتوسط حسابي قدره (3.49)، بالتأكيد، النظام المعمول به في الجامعة يؤثر بشكل كبير على عدم التوافق بين نتائج التعليم ومتطلبات سوق العمل .عندما لا يتمتع النظام التعليمي بالمرونة أو القدرة على التكيف مع التحولات السريعة في السوق، قد يواجه الخريجون نقصاً في المهارات العملية أو المعرفية المطلوبة. إذا لم تكن المناهج تُجدد باستمرار لمواكبة التغيرات التكنولوجية أو الاقتصادية، فإن خريجي الجامعات قد يفتقرون إلى المهارات المطلوبة في سوق العمل. على سبيل المثال، في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات والطاقة المتجددة تتطلب الحاجة الماسة لتحديث المناهج بصفة دورية. إذا بقيت الجامعات بعيدة عن متطلبات سوق العمل، فقد تكون البرامج التعليمية منفصلة عن الواقع الفعلي

هذا سيسهم في توفير خريجين أكثر قدرة على تلبية احتياجات التنمية، ويعزز من فرصهم في الحصول على وظائف تناسب مهاراتهم.

وفي المرتبة العاشرة جاءت عبارة عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات خطط التنمية الوطنية بحصولها على متوسط حسابي يبلغ (3.39) ، إن الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات خطط التنمية تؤثر بشكل كبير على حجم كتلة الطلبة وتوجيههم إلى المجالات التي تتوافق مع متطلبات السوق والتنمية المستدامة، عندما لا يتوافق التعليم العالي مع احتياجات التنمية الوطنية، يحدث عدة آثار سلبية منها: تخرج أعداد كبيرة من الطلاب في تخصصات لا تلبي احتياجات سوق العمل أو خطط التنمية

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

الوطنية، فإنهم يواجهون صعوبة في الحصول على وظائف. هذا يمكن أن يؤدي إلى معدلات بطالة مرتفعة، خاصة بين الخريجين الجدد، قد يميل الطلبة إلى اختيار التخصصات بناء على الشعبية.

إن احتلال عبارة توجد عدم توازن وفوضى في الأدوار التي تؤديها مؤسسات التعليم العالي المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.38) ، إن الاختلال وعدم التوازن في الأدوار التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي يعد من العوامل الرئيسية التي تساهم في عدم فعالية النظام التعليمي في تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل. عندما تكون المؤسسات التعليمية غير قادرة على تحقيق التوازن بين الأدوار التي تلعبها، فإن ذلك يؤدي إلى آثار سلبية على مخرجات التعليم والتنمية الشاملة، منها التركيز على الدور الأكاديمي فقط، إهمال دور الجامعات في البحث العلمي والتطوير، ضعف الربط بين التعليم العالي وسوق العمل، تباين الأدوار بين الجامعات الحكومية والخاصة، و غياب التوجه نحو التنمية المستدامة.

لقد وردت عبارة تؤهل المعايير والمواصفات الخاصة بالطالب الجامعي للوصول إلى سوق العمل. في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (3.23) ، حسب هذه الفئة الخريج الجامعي يمتلك مستوى عال من المعرفة في تخصصه الأكاديمي ، و مهارات و تواصل و قدرة و ديناميكية و حيوية ما يتيح له أن يكون فاعلا في مجاله عند دخوله لسوق العمل .

في المركز الثالث عشر، جاء في العبارة أن الجامعة تقدم جميع الشروط والموارد والهياكل الضرورية لتدريب الطالب الجامعي بمتوسط حسابي (3.17). حيث يعتقد أفراد العينة أن الجامعة توفر كافة المتطلبات والموارد والهياكل اللازمة لتكوين الطالب الجامعي، و إعداد الطلاب للمستقبل الأكاديمي والمهني، بتوفير المرافق والتجهيزات الحديثة (مختبرات مجهزة، مكتبات تحتوي على مصادر أكاديمية حديثة، قاعات دراسية مجهزة بتقنيات حديثة، وأماكن مخصصة للأنشطة الطلابية) ،توفير برامج تدريبية وفرص للتدريب العملي و إنشاء مراكز استشارية تقدم الدعم الأكاديمي والنصائح المهنية للطلاب، مع الاهتمام بالصحة النفسية والرفاهية و التواصل مع الصناعة والمجتمع هذه الخدمات تساعد في توجيه الطلاب لاختيار التخصصات المناسبة، وإعداد سيرتهم الذاتية.

إن توفير الإمكانات المادية و البشرية من طرف الجامعة، لتكوين خريج جامعي مؤهل ، يستدعي وجود برامج أكاديمية ، تكون وفق احتياجات سوق العمل، لهذا وردت عبارة تكون البرامج الأكاديمية مصممة لتلبية متطلبات سوق العمل في المرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي بلغ (2.89) ، يعتقد أعضاء هذه الفئة بضرورة أن تكون البرامج الأكاديمية في الجامعات مصممة وفق احتياجات سوق العمل لضمان تأهيل الطلاب بشكل فعال لدخول هذا السوق. فإذا كانت البرامج الأكاديمية لا تتماشى مع متطلبات السوق، فقد يواجه الخريجون صعوبة في العثور على فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم. مما يؤثر في عدم توافق حجم مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل.

أما في المرتبة الخامسة عشر فقد وردت عبارة تقدم هيئات سوق العمل معلومات حول الطلبات المستقبلية في مجال العمل بمتوسط حسابي (2.87) لتبين أهمية قيام مؤسسات سوق العمل بإعطاء دراسات استشرافية حول ما يحتاجه مستقبلا سوق العمل، وذلك لتمكين الجامعات والمؤسسات التعليمية من تكيف برامجها الأكاديمية وتوفير التدريب المناسب للطلاب. إذا كانت المؤسسات تعرف اتجاهات وتوقعات سوق العمل المستقبلية، يمكنها أن تجهز الطلاب بالمهارات اللازمة التي ستحتاجها السوق بعد التخرج ، و ذلك عن طريق: الدراسات والبحوث السوقية ، التعاون مع الجامعات ، استشارات التوظيف والتوظيف

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

المستقبلي التقنيات الحديثة والتوقعات التكنولوجية ، التفاعل مع الخريجين وأرباب العمل والابتعاد قدر الإمكان عن البرامج النظرية غير المستمدة من الواقع، فكلما كانت هناك شراكات فعالة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، زادت فرص الطلاب في الحصول على تعليم يتناسب مع احتياجات السوق ويؤهلهم للنجاح في المستقبل.

وفي الترتيب السادس عشر وردت عبارة تستخدم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أساليب لربط نتائج الجامعة بمتطلبات سوق العمل ، بمتوسط حسابي (2.84)، لتؤكد الدور المهم الذي تؤديه الوزارة في تنسيق العلاقة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل. ربط التعليم العالي بسوق العمل يتطلب عدة آليات واستراتيجيات لضمان أن مخرجات الجامعات تواكب التغيرات في الاقتصاد والمجالات المهنية المختلفة. من بين الآليات التي تعتمد عليها وزارة التعليم العالي لتحقيق هذا الربط ما يلي: تحديث المناهج الدراسية بشكل دوري ، استطلاعات رأي ومراجعات ميدانية. إعداد الدراسات الاستشرافية لسوق العمل الخ ، من خلال هذه الآليات يمكن لوزارة التعليم العالي أن تضمن أن الجامعات تخرج خريجين مؤهلين ومناسبين لسوق العمل، مما يعزز من فرص التوظيف ويساهم في تحسين الاقتصاد الوطني.

فعن تنسيق بين الجامعة و الشركاء الاجتماعيين و الاقتصاديين لسد الفجوة بين ما تنتجه الجامعة و حاجة سوق العمل الفعلية، وقد احتلت هذه العبارة المرتبة السابعة عشر، حيث كان متوسط الإجابات عليها يساوي 2.80 وهو تقييم منخفض يدل على ضعف التنسيق القائم بين الجامعة و الشركاء الاجتماعيين و الاقتصاديين وفقا للنتائج المستخلصة من الدراسات الميدانية، 33 % أكدوا من المشاركين أكدوا وجود تنسيق بين الجامعة و الشركاء الاجتماعيين و الاقتصاديين ، بينما لم يؤيد 46 % منهم العبارة و أشاروا إلى عدم وجود تنسيق، و كان 21 % من المشاركين محايدين و لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

جاءت العبارة، التي تشير إلى قيام الجامعة بإجراء أبحاث ميدانية لاستكشاف الواقع الفعلي لسوق الشغل ، في المرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي (2.76). هذه النتيجة تعكس ضعف الاستفادة من تلك الدراسات الميدانية لفهم الواقع الفعلي لسوق العمل، حيث أبدى 28% من المشاركين موافقتهم على ذلك وأكدوا وجود دراسات ميدانية تهدف إلى استكشاف الوضع الحقيقي لسوق العمل. بينما لم يتفق 44% من نفس العينة على هذه العبارة وأشاروا إلى عدم وجود دراسات ميدانية. في الوقت ذاته، اتخذ 28% من المشاركين موقف الحياد حيث لم يحددوا إجابة محددة نظرا لعدم معرفتهم بالموضوع.

ثم هناك استراتيجية محددة تتعلق بكيفية قبول الطلاب بناءً على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية بمتوسط حسابي (2.75)، وهو تقييم ضعيف يشير إلى قيود في الاستراتيجية المحددة المتعلقة بكيفية قبول الطلاب استناداً إلى احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية من نتائج الدراسات الميدانية. حيث وافق 29% من المستطلعين وأكدوا أن هناك استراتيجية معينة تتعلق بكيفية قبول الطلاب بناءً على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية، بينما لم يوافق 46% من نفس العينة على هذه العبارة، مشيرين إلى عدم وجود دراسات ميدانية. كما التزم 25% من المشاركين بالحياد، دون تحديد إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

وبمعدل حسابي (2.74)، جاءت العبارة هناك استعراض دوري ومتواصل لاحتياجات سوق العمل ودور نتائج التعليم الجامعي في تلبية تلك المتطلبات اللامتناهية في الرتبة العشرين، وهو تقييم

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

ضعيف يدل على قلة المراجعة المستمرة والدورية لاحتياجات سوق العمل ودور مخرجات الجامعة في تلبية هذه المطالب المتزايدة. حيث أيد 25% من المشاركين وأكدوا أن هناك مراجعة مستمرة ودورية لاحتياجات سوق العمل ودور مخرجات الجامعة في تلبية هذه المتطلبات المتزايدة، بينما لم يتفق 47% من نفس المجموعة مع هذه الجملة وأشاروا إلى غياب المراجعة المستمرة. كما التزم 28% من المبحوثين الحياد ولم يحددوا جواباً معيناً بسبب جهلهم بالموضوع.

تتم مراجعة التخصصات والبرامج الجامعية لتكون متوافقة مع احتياجات المجتمع وسوق العمل بمعدل حسابي يبلغ (2.73)، يحتل المرتبة الحادية والعشرين، وهو تصنيف ضعيف يعكس كون التخصصات والبرامج الأكاديمية تخضع للتقييم لتناسب احتياجات المجتمع وسوق العمل. حيث أبدى 30% من المشاركين في الاستطلاع تأييدهم للفكرة بأن التخصصات والبرامج الجامعية تُقِيم وفقاً لمتطلبات المجتمع وسوق العمل، بينما لم يُوافق 50% من نفس العينة على هذا البيان وأشاروا إلى عدم وجود مثل هذه المراجعة. كما استقر 20% من المشاركين في الوسطية ولم يحددوا إجابة معينة لعدم معرفتهم بالموضوع.

ثم جاءت العبارة التي تقول: هناك إستراتيجية مفصلة تحدد كيفية قبول الطلاب بناءً على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية، وقد حصلت على متوسط حسابي (2.71) في الترتيب الثاني والعشرين. هذا التقييم الضعيف يدل على وجود عدم توازن في مخرجات الجامعة والتي يجب أن تلبي متطلبات التنمية للمجتمع من النواحي التقنية، الإدارية والإنسانية. حيث وافق 30% من المشاركين وأكدوا وجود هذا التوازن. بينما 50% من نفس المجموعة لم يتفقوا مع هذه العبارة وأكدوا أنه لا يوجد توازن. كما اختار 20% منهم عدم الانحياز، حيث أنهم لم يحددوا إجابة معينة بسبب عدم معرفتهم بالموضوع.

تعتبر الجامعة في قبولها الطلبة احتياجات سوق العمل، بمتوسط حسابي (2.50) في المرتبة الثالثة والعشرين، وهو تصنيف ضعيف يدل على عدم مراعاة الجامعة لاحتياجات السوق عند اختيار الطلبة. وقد توافق 26% من المشاركين ويدعمون فكرة أن الجامعة تأخذ بعين الاعتبار هذه الاحتياجات، بينما لم يتفق 60% من نفس المجموعة على ذلك وأشاروا إلى غياب هذا الأمر. كما اتخذ 14% من المشاركين موقفاً حيادياً حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

بالنسبة للعبارة المتعلقة بتوافق نتائج الجامعة مع متطلبات سوق العمل، فقد أظهرت النتائج أن هناك توافقاً نسبياً بمتوسط حسابي (2.37) وهو ما يُعتبر تقييماً ضعيفاً يدل على عدم وجود توافق حقيقي بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل. حيث وافق 21% من المشاركين وأكدوا أن مخرجات الجامعة تتناسب مع احتياجات سوق العمل، بينما لم يوافق 66% من نفس العينة مؤكدين أنه لا يوجد توافق بينهم. كما التزم 13% من المشاركين بالحياد ولم يحددوا إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

واستناداً إلى هذا العنصر الذي تناوله الباحث، تم تقييم مدى توافق حجم خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل. حيث حصل على تقييم عالٍ من جانب خريجي الجامعات، كما يتضح في القيمة المتوسطة الجزئية المذكورة في الجدول رقم (29) المشار إليه سابقاً، والتي بلغت 3.23. هذا يشير إلى اعتقاد أفراد العينة بأن هناك توافق بين حجم مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل.

2 - عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

- البرامج التكوينية تتماشى مع نوعية مناصب العمل.

للإجابة على التساؤل التالي:

هل البرامج التكوينية تتماشى مع نوعية مناصب العمل ؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وترتيبها بناء على ردود المشاركين من عينة الدراسة حول توافقية البرامج التكوينية مع طبيعة وظائف العمل:

الجدول رقم: (34) يتضمن التكرارات، النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، بالإضافة إلى ترتيب تلك القيم، استناداً إلى ردود أفعال عينة الدراسة حول توافق البرامج التكوينية مع نوعية مناصب العمل:

ترتكز الاستراتيجيات الحديثة على تحديد احتياجات خريج الجامعة من المعارف و المهارات و التوجهات السلوكية اللازمة للقيام بدوره في منصب عمله ، ثم تصميم الآليات التي يتم بمقتضاها ضمان نقل و تحويل الخبرات المكتسبة إلى موقع العمل. لتجاوز الفجوة التي تفصل عادة بين التكوين و التطبيق الفعلي، في ذات الوقت يوفر له فرص أعلى لتحقيق ذاته و إشباع رغباته.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
تماشى البرامج التكوينية مع نوعية المناصب					
01	أهداف البرامج التدريبية معدة بشكل واضح ودقيق.	3,09	,974	مرتفعة	15
02	تقوم أساليب التعليم على الإلقاء دون مساهمة الطالب	3,21	1,108	مرتفعة	11
03	يتسم محتوى البرامج بالتحديث والتطور المستمر	2,88	1,053	ضعيفة	19
04	المشاركة في الأنشطة التعليمية للطالب فعالة	3,01	1,160	مرتفعة	17
05	تحفز برامج التعليم العالي على الاكتساب الذاتي	3,18	1,073	مرتفعة	13
06	توفر لك الدورات التدريبية فرصة اكتساب مهارات البحث عن عمل	3,24	1,139	مرتفعة	09
07	تركز الدورات التدريبية على المهارات العملية بدلاً من المهارات النظرية	3,05	1,221	مرتفعة	16
08	الاختبارات الحالية تعتمد على التذكر واسترجاع المعلومات	3,68	1,023	مرتفعة	04
09	يعاني الطالب بعد التخرج من نقص في التأهيل المهني	3,93	1,116	مرتفعة	01
10	يواجه الطالب تحديات في تطبيق المعرفة التي	3,72	1,151	مرتفعة	03

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

				اكتسبها	
11	البرامج الحالية تعطي أولوية للتصميم وإجراء التجارب	2,95	1,061	ضعيفة	18
12	تساهم البرامج التعليمية في توسيع معرفتك بالقضايا الراهنة	3,14	1,106	مرتفعة	14
13	يواجه الخريج تحديات الحياة اليومية من خلال مواقف سلبية بعد التخرج	3,78	1,029	مرتفعة	2
14	تعمل برامج التدريب على تأهيل الطلاب للعمل في تخصصاتهم، من خلال تلبية متطلبات سوق العمل	3,19	1,164	مرتفعة	12
15	تتمتع البرامج التدريبية بقدرة كبيرة على تجهيز الطالب لمهنته المستقبلية	3,27	1,124	مرتفعة	08
16	تمتلك الجامعة الموارد اللازمة لتنفيذ محتوى البرنامج التدريبي	3,24	1,130	مرتفعة	10
17	هناك تركيز على إنشاء تخصصات جامعية تتعلق بسوق العمل الحديث	3,52	1,066	مرتفعة	5
18	تبدي اهتماما بمنح بعثات دراسية متخصصة للخريج	3,30	1,164	مرتفعة	7
19	هناك اهتمام بإجراء دراسات علمية وتطبيقية تسهم في التنمية	3,34	1,105	مرتفعة	6
20	يسمح لك هذا النظام ل.م.د بتطوير مهاراتك والإبداع في مجال تخصصك	2,57	1,195	ضعيفة	22
21	تعتقد أن نظام ل.م.د يؤهلك للدخول لعالم الشغل	2,65	1,120	ضعيفة	21
22	تعتقدون أن النظام الحالي ل.م.د قد يحدث تحولا جذريا في ميدان التكوين الجامعي من الناحيتين العلمية والمهنية.	2,42	1,148	ضعيفة	24
23	مدة التدريب و المقاييس في النظام الحديد يطوران المعرفة العلمية و الوظيفية.	2,50	1,155	ضعيفة	23
24	توجد صلة بين الجامعة وبيئتها الخارجية	2,71	1,078	ضعيفة	20
مجموع عبارات توافق برامج التدريب مع خصائص الوظائف		3,1491	55117	مرتفعة	

المصدر: من إعداد هذا من قبل الطالب باستخدام نتائج SPSS (يرجى الاطلاع على الملحق رقم 2)

تظهر البيانات الواردة في الجدول السابق (رقم 34) الآتي:

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

إن توافق البرامج التدريبية مع طبيعة الوظائف بشكل عام كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط العام لردود المشاركين على هذا المحور (3.15) بانحراف معياري (0.55)، في حين تراوحت متوسطات استجاباتهم على فقرات المقياس (2.42-3.93).

لقد تم حساب المعدل والنسب لكل فقرة من الفقرات التي تقيم توافق برامج التعليم مع نوعية الوظائف، و ذلك من قبل خريجي الجامعة في ولاية المدية، وقد أظهرنا أن من بين 24 عبارة تتعلق بتوافق البرامج التعليمية مع نوعية الوظائف المدرجة في المقياس المستخدم كأداة للدراسة، كانت هناك 07 عبارات مقبولة بصفة ضعيفة، بمعدلات حسابية تتراوح بين 2.37 و 2.89. بينما لاحظنا أن 17 عبارة من عبارات المحور الثاني كانت مقبولة بصفة مرتفعة، بمعدلات حسابية تتراوح بين 3.05 و 3.93.

أظهرت نتائج البحث أن العبارة التي تشير إلى معاناة الخريجين من نقص في التأهيل المهني احتلت المرتبة الأولى، حيث حصلت على الرقم (09). وقد بلغ متوسط حساب الردود على هذه العبارة 3.93، مما يدل على تقييم قوي يعكس معاناة الخريجين من ضعف في التأهيل المهني وفقاً لما ذكره أفراد عينة البحث. فقد وافق 77% منهم وأكدوا على معاناتهم من ضعف في التأهيل المهني بعد التخرج، بينما لم يوافق 13% من نفس العينة، مؤكدين أنه لا توجد لديهم أي معاناة. كذلك، التزم 10% من المبحوثين الحياد ولم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

في المرتبة الثانية، جاءت العبارة التي تشير إلى مواجهة الطالب لمشكلات الحياة العامة بعد التخرج بمواقف سلبية، وهي العبارة التي حصلت على متوسط حسابي بلغ 3.78 وتحتل المرتبة (13)، وهو تقييم قوي يدل على أن الطالب يواجه مشكلات الحياة العامة بعد التخرج بمواقف سلبية، وذلك حسب أفراد عينة البحث. حيث وافق 75% من المشاركين وأكدوا أنه يواجه مشكلات الحياة العامة بعد التخرج بمواقف سلبية، بينما 14% من نفس الأفراد لم يتفقوا مع هذه العبارة وذكروا أنه لا يواجه الطالب مشكلات الحياة العامة بعد التخرج بمواقف سلبية. في حين اختار 11% من المبحوثين عدم الانحياز، حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

وظهرت العبارة التي تفيد بأن الطالب يواجه صعوبة في تطبيق المعرفة التي اكتسبها، في المرتبة الثالثة، حيث احتلت المركز (10) بمتوسط حسابي 3.72، وهو تقييم قوي يدل على أن الطالب يواجه صعوبات في تطبيق المعرفة التي تعلمها وفقاً لأفراد عينة البحث. حيث أكد 70% من المشاركين أنهم يعتقدون أن الطالب يجد صعوبة في استخدام المعرفة التي اكتسبها، بينما لم يتفق 18% من نفس المجموعة على هذه الفكرة وأكدوا أنه لا توجد صعوبة عند الطالب في استخدام المعرفة التي اكتسبها. حيث أظهر 20% من المشاركين في البحث حياديتهم بعدم تحديد إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

في المركز الرابع، جاءت العبارة التي تقول إن الامتحانات الحالية تعتمد على الحفظ واسترجاع المعلومات، وقد حصلت هذه العبارة على رقم (08) بمتوسط حسابي قدره 3.68. هذا التقييم يُظهر بوضوح أن الطالب يعتمد في امتحاناته الجارية على الحفظ واسترجاع المعلومات، وذلك وفقاً لأفراد عينة البحث. فقد وافق 67% من المشاركين وأكدوا أنها تعتمد على الحفظ واسترجاع المعلومات، بينما لم يتفق 15% من نفس الأفراد مع هذه العبارة وقالوا إنه لا يعتمد الامتحانات الحالية على الحفظ واسترجاع المعلومات. كذلك، التزم 18% من المشاركين بموقف محايد حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

هناك رغبة واضحة في فتح تخصصات جامعية تتوافق مع سوق العمل الحديث في الرتبة الخامسة، حيث احتلت هذه العبارة المرتبة (17) بمتوسط حسابي يبلغ 3.52. هذا يشير إلى أن المشاركين في البحث أبدوا اهتماماً بفتح تخصصات جامعية تتناسب مع سوق العمل الجديد. من بين أفراد العينة، وافق 59% منهم وأكدوا على وجود اهتمام بفتح هذه التخصصات، بينما لم يوافق 16% من نفس المجموعة مؤكدين بأنه لا يوجد اهتمام بفتح تخصصات جامعية تناسب سوق العمل الجديد. كما أن 25% من المستطلعة آراؤهم فضلوا عدم اتخاذ موقف محدد ولم يعبروا عن إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

بالنسبة للمركز السادس، فقد ورد فيه العبارة «هناك اهتمام بإجراء البحوث العلمية والتطبيقية التي تسهم في رقي المجتمع وتقدمه»، وهي عبارة احتلت المرتبة التاسعة عشر بمتوسط حسابي 3.34. وهذا تصنيف عالي يشير إلى وجود اهتمام بإجراء البحوث العلمية والتطبيقية التي تسهم في رقي المجتمع وتقدمه، وفقاً لأفراد عينة البحث. حيث أبدى 55% من المشاركين موافقتهم على هذه العبارة وأكدوا وجود اهتمام بإجراء البحوث العلمية والتطبيقية التي تسهم في رقي المجتمع وتقدمه. بينما لم يتفق 25% من نفس الأفراد مع هذه العبارة وذكروا أنه ليس هناك اهتمام بإجراء البحوث العلمية والتطبيقية التي تسهم في رقي المجتمع وتقدمه. كما بقي 20% من المشاركين محايدين ولم يحددوا إجابة معينة بسبب عدم معرفتهم بالموضوع.

وبمتوسط درجة (3.30)، احتلت عبارة "هناك اهتمام بتقديم المنح التخصصية لخريجي الجامعات التي حصلت على المركز السابع" المركز رقم (18). وتشير هذه النتيجة إلى اهتمام قوي بتوفير المنح الدراسية المتخصصة لخريجي الجامعات، وفقاً للمشاركين في الاستطلاع. وبالفعل أبدى 51% من المستطلعين موافقتهم على هذا القول، وأكدوا أن هناك بالفعل اهتمام بتقديم منح تخصصية لخريجي الجامعات. في المقابل، لم يوافق 27% من نفس المشاركين على هذا القول، وذكروا أنه لا يوجد هذا الاهتمام فعلياً. كما حافظ 22% من المستطلعين على حيادهم بعدم إعطاء إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

ظهرت عبارة البرامج التكوينية في إعداد الطالب لمهنة معينة في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي يبلغ (3.27)، حيث احتلت المركز (15) في التقييم. هذا يشير إلى أن المشاركين من عينة البحث يعتقدون بأن البرامج التكوينية لها القدرة على تجهيز الطالب مهنيًا، إذ وافق 54% منهم وأكدوا ذلك، بينما 29% من نفس العينة لم يتفقوا مع هذه العبارة واعتبروا أنه ليس للبرامج التكوينية القدرة على تجهيز الطالب مهنيًا. كما أظهر 17% من المشاركين حيادية ولم يقدموا إجابة محددة بسبب عدم معرفتهم بالموضوع.

أما الجملة التي تقول إن البرامج التكوينية توفر فرصة لتعلم تقنيات البحث عن وظيفة، فقد كانت في المرتبة التاسعة بتقييم وسطي (3.24). هذه الجملة احتلت المركز 6، مما يدل على أن البرامج التكوينية توفر فعلاً فرصة لتعلم تقنيات البحث عن وظيفة حسب رأي أفراد عينة البحث. حيث أبدى 50% من المشاركين تأييداً للجملة وأكدوا أن البرامج التكوينية تمنح فرصة للطالب الجامعي لتعلم تقنيات البحث عن وظيفة. بينما 30% من نفس المجموعة لم يتفقوا مع هذه الجملة وصرحوا أن البرامج التكوينية لا تمنح الفرصة لتعليم تقنيات البحث عن عمل للطالب. كما أن 17% من المشاركين في الدراسة فضلوا عدم الانحياز، حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

في المرتبة العاشرة، احتلت العبارة المتعلقة بالجامعة التي تمتلك الإمكانيات اللازمة لتنفيذ محتوى

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

البرنامج التكويني متوسط تقييم قدره (3.24). هذه العبارة تحتل المركز السادس عشر في الترتيب، وهي تقييم قوي يعكس قدرة الجامعة على تنفيذ محتوى البرنامج التكويني كما أكدته المشاركون في الدراسة. 55% من المستطلعين أبدوا توافقه مع هذه العبارة وأكدوا أن الجامعة تمتلك الإمكانيات الضرورية لتنفيذ محتوى البرنامج التكويني، بينما لم يتفق 31% من نفس المجموعة مع ذلك وأفادوا بعدم وجود الإمكانيات اللازمة للجامعة. بالإضافة إلى ذلك، 14% من المشاركين اتخذوا موقف محايد دون تحديد إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

احتلت العبارة التي تشير إلى أن طرق التدريس تعتمد على التعليم التلقيني بدلاً من مشاركة الطالب، المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي قدره (3.21). وقد حصلت هذه العبارة على المركز الثاني في تقييم قوي يدل على أنها تعكس واقع الحال وفقاً لما ذكره أفراد عينة البحث. حيث وافق 49% من المشاركين وأكدوا أنه يعتمد نظام التدريس على التلقين دون إشراك الطالب، بينما لم يوافق 31% من نفس العينة على ذلك، حيث قالوا إنه لا يعتمد نظام التدريس على التعليم التلقيني بدون مشاركة الطالب. كما أن 20% من المبحوثين فضلوا الحياد ولم يحددوا إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

لقد احتلت عبارة تمكّن برامج التكوين من تأهيل الطالب للعمل في تخصصه المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (3.19)، وهي العبارة التي حصلت على الرقم (14). وهذا تقييم قوي يدل على قدرة برامج التكوين على تأهيل الطالب في مجال تخصصه وفقاً لأفراد عينة البحث، حيث وافق 48% من المشاركين وأكدوا أن برامج التكوين قادرة على تأهيل الطالب في مجاله. بالمقابل، لم يوافق 33% من نفس الأفراد، مؤكدين أن برامج التكوين ليست قادرة على تأهيل الطالب. كما بقي 19% من المشاركين محايدين ولم يحددوا موقفهم بسبب جهلهم بالموضوع.

في المرتبة الثالثة عشر، جاءت العبارة التي تدعم التعليم الجامعي كوسيلة لتحفيز التعلم الذاتي بمتوسط حسابي يبلغ (3.18). وقد حصلت هذه العبارة على المركز الخامس، وهو تقييم قوي يعكس دعم التعليم العالي للتعلم الذاتي وذلك وفقاً للردود من عينة البحث. حيث أبدى 47% من المشاركين في الدراسة موافقتهم على أن التعليم الجامعي يشجع على التعلم الذاتي، بينما لم يوافق 32% منهم على هذه العبارة وذكروا أنه لا يشجع التعليم الجامعي على التعلم الذاتي. كما انحاز 21% من المشاركين إلى الحياد رافضين تحديد إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

تلبية احتياجات سوق العمل من قبل الجامعة من خلال تأهيل خريجين مؤهلين يتطلب وجود برامج تدريب تتماشى مع متطلبات واحتياجات سوق العمل. لذلك، جاءت عبارة "برامج التكوين والتأهيل تلبي احتياجات سوق العمل" في المرتبة الرابعة عشرة بمعدل حسابي (3.14). وهي العبارة التي حصلت على المركز 12، وهو تقييم قوي يدل على أن برامج التكوين والتأهيل تلبي متطلبات واحتياجات سوق العمل، وذلك وفقاً لأفراد عينة البحث. حيث وافق 48% من المشاركين وأكدوا أن برامج التكوين والتأهيل تلبي احتياجات سوق العمل، بينما لم يوافق 30% من ذات العينة على هذه العبارة وقالوا إن برامج التكوين والتأهيل لا تلبي احتياجات سوق العمل. كما أعلن 22% من المشاركين عن حيادهم دون تحديد إجابة معينة بسبب عدم معرفتهم بالموضوع.

بالنسبة للمركز الخامس عشر، فقد تم الإشارة إلى عبارة "أهداف البرامج التكوينية واضحة ودقيقة" بمتوسط إحصائي (3.09)، وهي العبارة التي تصدرت القائمة، مما يدل على أن أهداف البرامج التكوينية واضحة ودقيقة وفقاً لما أكدته أفراد عينة البحث. حيث وافق 42% من المشاركين وأكدوا أن

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

أهداف البرامج التكوينية واضحة ودقيقة، بينما لم يوافق 33% من نفس العينة على هذه العبارة وأفادوا بأن أهداف البرامج التكوينية ليست واضحة ولا دقيقة. كما اتخذ 22% من المبحوثين موقف الحياد، حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب نقص المعلومات حول الموضوع.

في المرتبة السادسة عشر، جاءت العبارة التي تشير إلى أن البرامج التدريبية تعطي الأولوية للمهارات العملية على المهارات النظرية، بمتوسط حسابي (3,05). وقد احتلت هذه العبارة المرتبة السابعة، وهو تصنيف قوي يشير إلى أنها تأتي من ضمن الآراء التي تؤكد أن البرامج التدريبية تركز على المهارات العملية أكثر من المهارات النظرية وذلك حسب آراء المشاركين في البحث. حيث أبدى 46% من المشاركين تأييدهم لهذا الرأي وأكدوا أن البرامج التدريبية تركز على المهارات العملية أكثر من نظيرتها النظرية، بينما لم يتفق 39% منهم مع هذه العبارة وقالوا إن البرامج التدريبية لا تركز على المهارات العملية أكثر من المهارات النظرية. في المقابل، تبني 15% من المبحوثين موقف حيادي ولم يحددوا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

تجسد عبارة المشاركة الفعالة للطلاب في الأنشطة التعليمية المرتبة السابعة عشر (17) حيث بلغ متوسط الإجابات لهذه العبارة 3.01، مما يدل على أنها احتلت الموقع الرابع (04) في التقييم العام، والذي يعكس مشاركة الطالب بفعالية في الأنشطة التعليمية كما أشار أفراد عينة البحث. فقد اتفقت 41% من المشاركين وأكدوا أن الطالب يشارك بشكل فعال في الأنشطة التعليمية، بينما لم يتفق 40% منهم على هذه النقطة وأفادوا بعدم وجود مشاركة فعالة للطلاب. و19% من المشاركين اتخذوا موقفاً محايداً ولم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

في الترتيب الثامن عشر بمتوسط حسابي (2.95)، جاءت العبارة التي تؤكد أن البرامج الحالية تعطي أهمية للتصميم وإجراء التجارب في المركز الحادي عشر. وهذا يعتبر تقييماً قوياً يدل على إعطاء البرامج الحالية أهمية للتصميم وإجراء التجارب، كما يتضح من ردود فعل أفراد عينة البحث، حيث وافق 45% منهم وأكدوا أنهم يرون أن البرامج الحالية تعطي أهمية للتصميم وإجراء التجارب. بينما لم يتفق 38% من نفس الأفراد على هذه العبارة، وأفادوا أنهم لا يعتقدون أن البرامج الحالية تعطي أهمية للتصميم وإجراء التجارب. بالإضافة إلى ذلك، تكلم 27% من المشاركين في البحث الحياد حيث لم يحددوا إجابة معينة نتيجة لعدم معرفتهم بالموضوع.

تظهر النتائج أن محتوى البرامج يتميز بالتطور والحدثة بمعدل وسطي (2.88)، حيث يشغل المرتبة التاسعة عشر. بينما احتلت العبارة التي تشير إلى هذا الأمر المرتبة الثالثة، وهو تقييم ضعيف يدل على عدم تميز محتوى البرامج بالحدثة والتطور وفقاً لنتائج الدراسات الميدانية. فقد صرح 32% من المشاركين بأنهم يعتقدون أن محتوى البرامج يتمتع بالحدثة والتطور، في حين أن 40% من نفس الأفراد لم يتفقوا مع هذه العبارة وأكدوا أنه لا يمتاز محتوى البرامج بالحدثة والتطور. كما اختار 28% من المشاركين موقف الحياد دون تحديد إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

وبمعدل حسابي (2,71)، جاءت العبارة التي تشير إلى وجود تواصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي في المرتبة العشرون، وهي العبارة التي احتلت الرقم (24)، وهذا يشير إلى تقييم ضعيف يدل على عدم وجود تواصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي بناءً على نتائج الدراسات الميدانية، حيث أبدى 27% من المشاركين موافقتهم وأكدوا وجود تواصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي، بينما لم يوافق 49% من نفس العينة على هذه العبارة وذكروا عدم وجود تواصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي. كما

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

أن 24% من المشاركين اتخذوا موقف حيادي ولم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

هناك عبارة تفيد أن نظام ل.م.د يؤهلك للعمل، حيث حصلت على متوسط تقييم (2,65) في المرتبة الحادية والعشرين. هذه العبارة احتلت الموقع رقم (21) في التصنيف، وهو تقييم ضعيف يدل على أنه لا يؤهل للدخول إلى سوق العمل بناءً على نتائج الدراسات الميدانية. فقد وافق 28% من المشاركين وأكدوا أن نظام ل.م.د يؤهلك للعمل، بينما لم يتفق 52% من نفس العينة مع هذا القول وذكروا أن نظام ل.م.د لا يؤهلك للعمل، كما أن 20% من المشاركين ظلوا محايدين ولم يحددوا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

ثم جاءت الجملة التي تشير إلى نظام ل.م.د كوسيلة لتحسين المستوى والإبداع في مجال التخصص، حيث احتل الترتيب الثاني والعشرين بمتوسط حسابي (2.57). وقد أظهرت هذه العبارة أنها تحتل المرتبة العشرون، وهي تقييم ضعيف يدل على أن نظام ل.م.د يسهم في تحسين المستوى والإبداع في مجال التخصص بناءً على نتائج الدراسات الميدانية، حيث وافق 25% من المشاركين وأكدوا أن نظام ل.م.د يحسن من مستوى الإبداع والتميز في تخصصاتهم، بينما لم يوافق 54% من نفس العينة وأشاروا إلى أن النظام لا يعزز التحسين والإبداع في المجال التخصصي، كما حافظ 21% من المشاركين على الحياد ولم يقدموا إجابة محددة نظرًا لعدم معرفتهم بالموضوع.

تقول العبارة أن البرامج الدراسية في نظام ل.م.د ومدة الدراسة تؤهلان الطالب لتطوير معرفته العلمية والمهنية، لكن متوسط التقييم (2.50) وضعها في المرتبة الثالثة والعشرين. وقد حصلت هذه العبارة على المركز (23)، وهو تصنيف ضعيف، مما يدل على أنها لا تؤهل الطالب لتطوير معرفته العلمية والمهنية بحسب نتائج الدراسات الميدانية. حيث أيد 24% من المشاركين وقالوا إن البرامج الدراسية في نظام ل.م.د تؤهلهم لتوسيع معرفتهم العلمية والمهنية، بينما لم يتفق 58% من نفس العينة مع هذه العبارة وأكدوا أن البرامج الدراسية في نظام ل.م.د لا تؤهلهم لتعزيز معرفتهم العلمية والمهنية، كما ألترم 18% من المشاركين الحياد ولم يحددوا إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

وبالنسبة للعبارة الأخيرة المتعلقة بمدى توافق البرامج التكوينية مع نوعية مناصب العمل، فقد ذكرت أنكم تعتقدون أن نظام ل.م.د كما هو مطبق حالياً، سيؤدي إلى تغييرات ملحوظة في مجال التكوين الجامعي على الصعيدين العلمي والمهني، بمعدل حسابي يبلغ (2,42). وقد احتلت هذه العبارة المرتبة (22)، وهي تقييم ضعيف يظهر أن نظام ل.م.د كما هو مطبق حالياً، ليس له القدرة على إحداث تغييرات ملحوظة في مجال التكوين الجامعي على المستويين العلمي والمهني وذلك بناءً على نتائج الدراسات الميدانية حيث أيد 23% من المشاركين في الاستطلاع وأكدوا أن نظام ل.م.د كما هو مطبق حالياً، قادر على إحداث تغييرات ملحوظة في مجال التكوين الجامعي على المستويين العلمي والمهني، بينما لم يوافق 61% من نفس العينة على هذا القول وأكدوا أن نظام ل.م.د كما هو مُنفذ حالياً، لن يُحدث تغييراً جذرياً في مجال التعليم الجامعي من الجانبين العلمي والمهني، بينما ألترم 16% من المشاركين الحياد ولم يحددوا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

واستنتاجاً لهذا الجانب، ناقش الباحث تقييم مدى توافق البرامج التدريبية مع نوعية الوظائف المتاحة. حيث حصل على تقييم عالٍ من قبل خريجي الجامعات، كما يتضح من قيمة المتوسط الحسابي الجزئي المذكورة في الجدول رقم (29) المشار إليه أعلاه والتي بلغت 3.15. وهذا يدل على اعتقاد أفراد العينة بأن البرامج التكوينية متوافقة مع نوعية الوظائف المتاحة.

3 - عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

- تمكن جودة التعليم العالي من الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة.

للإجابة على التساؤل التالي:

ما تأثير جودة التعليم العالي في الأداء الوظيفي لخريج الجامعة ؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، وترتيبها لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور الجودة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

الجدول رقم: (35) يظهر التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، مرتبة وفقاً لإجابات المشاركين حول جودة التعليم العالي من الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة:

الجودة في التكوين الجامعي هي مرتبطة أساساً بإحداث البرامج التعليمية الجامعية وتطويرها وفق متطلبات واحتياجات سوق العمل وذلك بالبحث المستمر عن التوازن بين الإنتاج الكمي والنوعي لنظام التعليم العالي، وبين المتطلبات الكمية والنوعية لنظام التوظيف. إن هذه المهمة الحديثة في العلاقة بين الجامعة وسوق العمل ستفرز حتماً نظرة جديدة من طرف عالم الشغل والمؤسسات الاقتصادية تجاه الجامعة والاعتراف بكفاءات ثمرة التكوين.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
تؤثر الجودة في الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة					
01	تناسب مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل	2,50	1,085	ضعيفة	24
02	يملك خريجو الجامعة معايير الجودة تهدف إلى تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل.	2,60	1,039	ضعيفة	22
03	تحقق مخرجات الجامعة الطلب المناسب على جودتها من قبل هيئات سوق العمل	2,60	1,038	ضعيفة	23
04	تعمل الجامعة على تسويق خريجها لجذب انتباه مؤسسات سوق العمل إلى مخرجاتها	2,75	1,107	ضعيفة	21
05	تولي الجامعة أهمية كبيرة للتحسين المستمر في جميع الجوانب المتعلقة بالجودة الشاملة	3,10	1,071	مرتفعة	17
06	الجامعة تهدف إلى تدريب وتأهيل الأساتذة بهدف تشكيل طالب جامعي ذو جودة وكفاءة	3,37	1,144	مرتفعة	15
07	تسعى الجامعة إلى تطوير البنى التحتية الضرورية لمواكبة التكنولوجيا الحديثة في مجالي التعليم والتعلم	3,45	1,047	مرتفعة	14
08	تستفيد الجامعة من خبرات الجامعات الدولية في مجال تطوير المناهج والبرامج الدراسية	3,07	1,108	مرتفعة	18

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

09	تولي الجامعة اهتمامًا كبيرًا للتدريب العملي في كافة التخصصات	3,06	1,156	مرتفعة	19
10	تقوم الجامعة بالتعاون مع الخبراء والمحترفين وأرباب العمل لتنظيم ورش عمل ودورات للطلاب الجامعيين، وتهدف إلى توجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل	3,24	1,134	مرتفعة	16
11	إن دعم ميزانية التعليم العالي من خلال التمويل المالي الضروري يمكن الجامعة من أداء دورها بشكل مثالي وتقديم تعليم ذي جودة متفوقة	3,59	1,108	مرتفعة	10
12	استخدام الإطارات المتاحة في مؤسسات سوق العمل للتعليم والتكوين في الجامعة	3,47	1,197	مرتفعة	12
13	العوائق في العملية التكوينية بجودة مطلوبة تنجم عن عدم توازن الفرص التعليمية والعوامل المحددة لتوزيع الطلاب على تخصصات متنوعة	3,57	1,114	مرتفعة	11
14	تأثير الجمود في المناهج وطرق التدريس على جودة التعليم العالي يعتبر سلبيًا	3,73	1,088	مرتفعة	08
15	منح الجامعة الحرية والاستقلالية وتوفير بيئة علمية مناسبة لتطوير نظام علمي منتج ومستقل يؤدي إلى تعزيز فعالية الجامعة	3,65	,999	مرتفعة	09
16	تنسيق الجامعات فيما بينها لبرنامج التخصص نفسه يساهم في تحسين جودة التعليم	3,74	1,053	مرتفعة	07
17	تملك الجامعة إستراتيجية شاملة تتعلق بخريجياتها في مختلف المجالات	2,87	1,129	ضعيفة	20
18	تغيير محتوى التخصصات الحالية في التعليم العالي لتناسب احتياجات سوق العمل	3,47	1,075	مرتفعة	13
19	تعود مشاركة الإطارات والخبراء من مؤسسات سوق العمل في عملية إعداد وتوجيه الطلبة الجامعيين إلى تحسين مستوى التعليم العالي.	3,78	1,033	مرتفعة	60
20	توسع نظام التعليم المفتوح واستخدام تقنيات متقدمة يساهمان في تحقيق مرونة في التعليم العالي.	3,82	1,037	مرتفعة	04
21	ربط العلاقات مع الجامعات العربية و الأجنبية	3,79	1,087	مرتفعة	05
22	تحسين جودة التعليم يكون من خلال اكتساب أساليب جديدة للتفكير و البحث العلمي.	3,96	,994	مرتفعة	03
23	إعادة صياغة وتكييف البرامج لتكون أكثر توافقًا مع عصر الاقتصاد المعرفي	3,99	1,017	مرتفعة	02
24	تأسيس المختبرات الخاصة التي تركز جهدها في	4,11	,987	مرتفعة	01

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

				تطوير أنظمة ومعايير الجودة في مجالات العلوم والعمل
	مرتفعة	0.62	3.39	مجموع عبارات تمكن جودة التعليم العالي من الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة

المصدر: من إعداد الطالب مبني على النتائج المتحصلة من برنامج SPSS (راجع الملحق رقم 02)

من خلال الجدول المذكور سابقا يتضح مايلي:

جاءت الموافقة العامة على جودة التعليم العالي كعامل يؤثر بشكل إيجابي على أداء خريجي الجامعات، حيث كان متوسط ردود فعل المشاركين في العينة على المقياس ككل هو (3.39) مع انحراف معياري (0.62)، بينما تراوحت متوسطات ردودهم على فقرات المقياس بين (2.50-4.11).

تم حساب المتوسط والنسبة المئوية لكل عبارة من العبارات التي تقيس قدرة جودة التعليم العالي على تزويد خريجي الجامعة بأداء وظيفي جيد، وذلك من قبل خريجي جامعة في ولاية المدية. وقد أظهرت النتائج أن من بين 24 عبارة مرتبطة بجودة التعليم العالي وأدائها الوظيفي للخريجين، كانت هناك 5 عبارات حظيت بقبول ضعيف بمعدل متوسط حسابي يتراوح بين (2.50 و 2.87). بينما لوحظ أن 19 عبارة من المحور الأول حصلت على قبول مرتفع، بمعدلات تتراوح بين (3.06 و 4.11).

في المرتبة الأولى، جاءت عبارة تأسيس المختبرات الخاصة التي تركز جهدها في تطوير أنظمة ومعايير الجودة في مجالات العلوم والعمل. وقد احتلت هذه العبارة المركز 24، حيث بلغ متوسط إجاباتهم بخصوصها 4.11 الذي يعد تقييمًا قويا يدل على أهمية تأسيس المختبرات الخاصة التي تركز جهدها في تطوير أنظمة ومعايير الجودة في مجالات العلوم والعمل. فقد وافق 83% من المشاركين في الدراسة وأكدوا أن ذلك ضروري، بينما لم يؤيد 7% منهم نفس الفكرة وقالوا إنه ليس ضرورياً. و10% من المشاركين فضلوا الحياد ولم يحددوا رأياً محدداً بسبب جهلهم بالموضوع.

في المرتبة الثانية، جاءت عبارة إعادة صياغة وتكييف البرامج لتكون أكثر توافقاً مع عصر الاقتصاد المعرفي، حيث احتلت المركز الثالث والعشرون بمعدل 3.99، وهو تصنيف قوي يعكس التأكيد على ضرورة إعادة تصميم البرامج وتكييفها لتكون أكثر توافقاً مع عصر اقتصاد المعرفة. وهذا وفقاً لردود فعل أفراد عينة البحث؛ إذ وافق 79% من المشاركين وأكدوا أنهم يرون ضرورة إعادة تصميم البرامج وتكييفها لتكون أكثر توافقاً مع عصر اقتصاد المعرفة. بينما لم يوافق 10% من نفس العينة على هذه الفكرة وأوضحوا أنه ليس بالضرورة أن تكون هناك حاجة لإعادة تصميم البرامج وتكييفها لتصبح متوافقة مع عصر اقتصاد المعرفة. في حين أن 11% من المبحوثين لم يتخذوا موقفاً محدداً لعدم معرفتهم بالموضوع.

تظهر العبارة حول تحسين جودة التعليم يكون من خلال اكتساب أساليب جديدة للتفكير و البحث العلمي أنها تحتل المرتبة الثالثة، حيث حصلت على متوسط حسابي يبلغ 3.96، وهو تقييم قوي يشير إلى أن اكتساب منهجيات جديدة للتفكير والبحث العلمي يعزز جودة التعليم، وذلك وفقاً لأفراد عينة البحث. وقد أيد 78% منهم هذه العبارة، في حين لم يتفق 10% من نفس الأفراد مع ذلك، حيث قالوا إن اكتساب منهجيات جديدة للتفكير والبحث العلمي لا يعزز جودة التعليم. بينما التزم 12% من المشاركين الحياد لعدم معرفتهم بالموضوع.

في المرتبة الرابعة، ظهرت عبارة " توسع نظام التعليم المفتوح واستخدام تقنيات متقدمة يساهمان في تحقيق مرونة في التعليم العالي "، التي احتلت الرقم (20) بمتوسط حسابي يبلغ 3.82. هذا تقييم قوي يشير إلى أن توسيع نظام التعليم المفتوح واستخدام تقنيات متقدمة يؤديان إلى زيادة المرونة في التعليم العالي، وذلك وفقاً لما أشار إليه المشاركون في البحث، إذ وافق 74% من المستطلعين وأكدوا أن التوسع في نظام التعليم المفتوح واستخدام أساليب تكنولوجية متطورة ينتج عنه مرونة أكبر في التعليم العالي. بينما لم يوافق 12% من نفس المجموعة على هذه العبارة وأفادوا بأن التوسع في نظام التعليم المفتوح واستخدام أساليب تكنولوجية متطورة لا يؤديان إلى زيادة المرونة في التعليم العالي. 14% من المستطلعين اختاروا عدم الانحياز، حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

جاءت عبارة ربط العلاقات مع الجامعات العربية و الأجنبية في المرتبة الخامسة، وقد احتلت هذه العبارة الرقم (21) بمتوسط حسابي قدره 3.79. وهذا يشير إلى تقييم قوي يدل على وجود اهتمام بتطوير العلاقات مع الجامعات العربية والأجنبية، وذلك وفقاً لأفراد عينة البحث. حيث أيد 73% من المشاركين وأكدوا أنه ينبغي تعزيز العلاقات مع الجامعات العربية والأجنبية، بينما لم يوافق 14% من نفس المجموعة على هذه العبارة وذكروا أنه لا توجد علاقات وثيقة مع الجامعات العربية والأجنبية. كما أن 13% من المشاركين في البحث اتسموا بالحياد حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

في المرتبة السادسة، تم ذكر عبارة تعود مشاركة الإطارات والخبراء من مؤسسات سوق العمل في عملية إعداد وتوجيه الطلبة الجامعيين إلى تحسين مستوى التعليم العالي. وقد حصلت هذه العبارة على المركز التاسع عشر بمتوسط حسابي قدره 3.78، وهو تقييم قوي يشير إلى أن تضمين الإطارات والمتخصصين من مؤسسات سوق العمل في عملية تكوين وإشراف الطالب الجامعي يهدف إلى تحسين جودة التعليم العالي، وذلك حسب آراء المشاركين في الدراسة، حيث وافق 72% من المشاركين وأكدوا أن إشراك الإطارات والمهنيين من مؤسسات سوق العمل في عملية تعليم وتوجيه الطالب الجامعي يساهم في تحسين جودة التعليم العالي. بينما 14% من نفس العينة لم يتفقوا مع هذه العبارة وصرحوا بأن مشاركة هذه الفئات لا تساهم في تحسين جودة التعليم العالي. كما التزم 14% من المشاركين بالحياد ولم يحددوا إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

حصلت العبارة المتعلقة بتنسيق الجامعات فيما بينها لبرنامج التخصص نفسه يساهم في تحسين جودة التعليم على متوسط حسابي (3.74)، واحتلت المرتبة السابعة. هذه العبارة تمثل الرقم (16) في التقييم، وهو ما يدل على أن التنسيق بين الجامعات يساهم في تحسين جودة التعليم وفقاً لأفراد عينة البحث. حيث أيد 67% منهم فكرة أن التنسيق بين الجامعات لنفس البرنامج يؤدي إلى تحسين جودة التعليم، بينما لم يوافق 15% من نفس العينة على ذلك، مؤكدين أن التنسيق بين الجامعات لا يساهم في تحسين جودة التعليم. بينما 18% من المشاركين فضلوا عدم اتخاذ موقف محدد بسبب عدم معرفتهم بالموضوع بشكل كافٍ.

تظهر العبارة التي تشير إلى أن تأثير الجمود في المناهج وطرق التدريس على جودة التعليم العالي يعتبر سلبياً في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.73)، وهي عبارة احتلت المكانة الرابعة عشرة. يُعتبر هذا التقييم قوياً ويعكس تأكيد 70% من أفراد العينة الذين يعتقدون أن صرامة المناهج وطرق التدريس لها تأثير سلبي على جودة التعليم العالي. بينما 16% من نفس الأفراد لم يتفقوا مع هذه العبارة وأكدوا أن الصرامة لا تؤثر سلباً على جودة التعليم العالي، فيما اختار 14% منهم عدم الانحياز ولم يقدموا إجابة

محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

بالنسبة لعبارة منح الجامعة الحرية والاستقلالية وتوفير بيئة علمية مناسبة لتطوير نظام علمي منتج ومستقل يؤدي إلى تعزيز فعالية الجامعة ، فقد وردت في المترتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.65). وقد احتلت هذه العبارة المرتبة الخامسة عشر، وهو تقييم قوي يدل على أن استقلالية الجامعات تتيح بتكوين علمي على نسق استراتيجي يؤدي إلى فعالية الجامعة. وذلك وفقاً لأفراد عينة البحث، حيث وافق 64% من المشاركين وأكدوا أن استقلالية الجامعات تتيح بتكوين علمي على نسق استراتيجي يؤدي إلى فعالية الجامعة. بينما لم يوافق 13% من نفس الأعضاء على هذه العبارة، حيث قالوا إن استقلالية الجامعات لا تتيح بتكوين علمي على نسق استراتيجي يؤدي إلى فعالية الجامعة. كما أظهر 23% من المستطلعين عدم تحيزهم، حيث لم يختاروا إجابة معينة بسبب جهلهم بالموضوع.

عبارة إن دعم ميزانية التعليم العالي من خلال التمويل المالي الضروري يمكن الجامعة من أداء دورها بشكل مثالي وتقديم تعليم ذي جودة متفوقة بمتوسط حسابي (3.59)، حيث جاءت في المرتبة العاشرة، بينما احتلت العبارة المذكورة في المرتبة الحادية عشرة، وهذا تقييم قوي يوضح أن التمويل اللازم يسمح للجامعة بالقيام بدورها على النحو الأمثل وتقديم تدريب عالي الجودة، بحسب أفراد العينة المدروسة. وفي الواقع، وافق 64% من المشاركين على أن الدعم المالي لموازنة التعليم العالي يسمح للجامعة بتنفيذ مهامها بكفاءة وتقديم تعليم عالي الجودة. في المقابل، لم يوافق 18% من نفس المشاركين على هذا القول، مؤكدين أن تمويل موازنة التعليم لا يتيح للجامعة القيام بدورها بفعالية ولا تقديم تعليم عالي الجودة. بالإضافة إلى ذلك، بقي 18% من المشاركين محايدين، دون إبداء رأي محدد بسبب قلة خبرتهم في الموضوع.

إن احتلال العبارة الخاصة بالعوائق في العملية التكوينية بجودة مطلوبة تنجم عن عدم توازن الفرص التعليمية والعوامل المحددة لتوزيع الطلاب على تخصصات متنوعة ، حيث جاءت في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.57) ، بينما احتلت المرتبة الثالثة عشر، وهي تقييم جيد يدل على أن تكافؤ الفرص التعليمية والعوامل المؤثرة على توزيع الطلاب في مختلف التخصصات تدعم بالفعل الأداء التعليمي المطلوب. بحسب استبيان المشاركين في البحث، وافق 68% منهم وأكدوا أن تكافؤ الفرص التعليمية والعوامل المؤثرة على توزيع الطلاب في مختلف التخصصات تعزز جودة العمل التعليمي المطلوب. بينما لم يوافق 19% من نفس المجموعة على هذه العبارة وأوضحوا أن تكافؤ الفرص التعليمية والعوامل المؤثرة على توزيع الطلاب في مختلف التخصصات لا تعزز الجودة المطلوبة للعمل التعليمي . كما أن 13% من المشاركين في البحث اتسموا بالحياد حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

ظهرت العبارة المتعلقة باستخدام استخدام الإطارات المتاحة في مؤسسات سوق العمل للتعليم والتكوين في الجامعة في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي قدره (3.47). وقد احتلت هذه العبارة المركز (12) مما يدل على قوة التقييم، وهو ما يعكس أهمية استخدام الإطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل للتعليم والتكوين الجامعي وفقاً لآراء الأفراد المشاركين في الدراسة. حيث أبدى 61% من المشاركين تأييدهم لفكرة استغلال الإطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل لاستخدامها في التعليم والتكوين الجامعي، بينما لم يؤيد 24% منهم هذه الفكرة وأشاروا إلى عدم أهمية استغلال تلك الإطارات. فيما اختار 15% من المشاركين موقف الحياد بعدم تقديم إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

في المرتبة الثالثة عشر، فقد وردت العبارة التي تشير إلى ضرورة تغيير محتوى التخصصات الحالية في التعليم العالي لتناسب احتياجات سوق العمل بمعدل وسطي (3.47). وقد احتلت هذه العبارة المركز الثامن عشر، وهو تقييم قوي يعكس أهمية تعديل محتويات التخصصات الحالية في التعليم العالي لتلبية متطلبات سوق العمل حسب أفراد عينة البحث. حيث أبدى 58% من المشاركين تأييدهم لأهمية هذا التعديل. بينما لم يتفق 23% من نفس المجموعة على ذلك، مؤكدين أنه ليس هناك ضرورة لتغيير محتويات البرامج الأكاديمية لتناسب احتياجات سوق العمل. كما كانت هناك نسبة 19% من المشاركين الذين اتخذوا موقف الحياد ولم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

تعمل الجامعات على ضمان جودة برامجها التعليمية من خلال اعتماد إدارة المعرفة كأسلوب عصري ومعاصر، ويتطلب هذا التخطيط الجيد والمدرّس للبنية التحتية، والتي تشمل جميع الإمكانيات المادية والبشرية والفكرية والمعرفية والمعلوماتية المتاحة داخل الجامعة، وبذلك حصلت عبارة تسعى الجامعة إلى تطوير البنية التحتية الضرورية لمواكبة التكنولوجيا الحديثة في مجالي التعليم والتعلم على المركز الرابع عشر بمتوسط (3.45). إنه بيان انتهى به الأمر في المركز السابع. ويعد هذا مؤشراً قوياً على تفاني الكلية في تحسين البنية التحتية اللازمة لمواكبة التقدم التكنولوجي التعليمي، وفقاً لأعضاء مجموعة الدراسة. وبالفعل أيد 58% من أفراد العينة هذا البيان وأبرزوا عمل الكلية على تحديث بنيتها التحتية لتتماشى مع الابتكارات التكنولوجية في التعليم. إلا أن 20% من نفس المشاركين لم يتفقوا مع هذا البيان، بحجة أن الكلية لا تفعل ما يكفي لتحديث بنيتها التحتية، 22% من المشاركين في الاستطلاع اتخذوا موقفاً محايداً، حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

في المرتبة الخامسة عشر، جاءت العبارة التي تشير إلى أن الجامعة تهدف إلى تدريب وتأهيل الأساتذة بهدف تشكيل طالب جامعي ذو جودة وكفاءة بمتوسط حسابي (3.37). هذه العبارة احتلت المركز السادس، وهو تقييم قوي يعكس جهود الجامعة في تدريب وتأهيل الأساتذة بهدف تكوين طلاب جامعيين ذوي كفاءة وفاعلية وفقاً لأراء أفراد عينة البحث. حيث أبدى 55% من المشاركين موافقتهم على أن الجامعة تسعى جاهدة لتأهيل وتدريب الأساتذة من أجل تشكيل طلاب ذوي جودة وكفاءة. بينما لم يتفق 24% من نفس العينة مع هذه العبارة وأكدوا أنهم يعتبرون أن الجامعة لا تهدف إلى تدريب الأساتذة لتكوين طلاب يملكون الجودة والفاعلية. كما اختار 21% من المشاركين عدم الانحياز، إذ لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

في المركز السادس عشر، تم ذكر عبارة تشير إلى أنه تقوم الجامعة بالتعاون مع الخبراء والمحترفين وأرباب العمل لتنظيم ورش عمل ودورات للطلاب الجامعيين، وتهدف إلى توجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل، بمعدل حسابي يبلغ (3.24). هذه العبارة احتلت المرتبة العشر، وهو تقييم قوي يعكس تعاون الجامعة مع الخبراء والمتخصصين وأصحاب العمل في تنظيم الندوات والدورات للطلاب الجامعيين وتوجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل، وذلك وفقاً لأفراد عينة البحث. حيث وافق 50% من المشاركين وأكدوا أن الجامعة تستعين بخبراء ومتخصصين وأصحاب العمل لتنظيم الندوات والدورات للطلاب الجامعيين وتوجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل. بينما لم يوافق 29% من نفس العينة على هذه العبارة وذكروا أنه لا يتم الاستعانة بالخبراء والمتخصصين وأصحاب العمل لتنظيم الندوات والدورات للطلاب الجامعيين وتوجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل. كما فضل 21% من المشاركين البقاء محايدين حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

تولي الجامعة أهمية كبيرة للتحسين المستمر في جميع الجوانب المتعلقة بالجودة الشاملة ، وهو ما جعل العبارة تحتل المرتبة السابعة عشر (17). وكان متوسط حسابي لردود المشاركين على هذه العبارة 3.10، مما يضعها في المرتبة الخامسة (05) في التفضيلات. وهذا يعكس تصنيف قوي يشير إلى اهتمام الجامعة الدائم بتحسين الجودة الشاملة في جميع المجالات ذات الصلة. بحسب أفراد عينة البحث، فقد أبدى 42% منهم تأييدهم لهذه العبارة وأكدوا أن هناك اهتمام دائم من قبل الجامعة لتحسين الجودة الشاملة بجميع المجالات المعنية. بينما لم يوافق 29% من نفس الأفراد على هذه العبارة وأشاروا إلى عدم وجود أي اهتمام من الجامعة لتحسين الجودة الشاملة في كل ما يتعلق بالمجالات ذات العلاقة. كما اختار 29% من المشاركين موقف الحياد حيث لم يقدموا إجابة محددة نظراً لعدم معرفتهم بالموضوع.

احتلت العبارة التي تشير إلى استفادة الجامعة من خبرات الجامعات الدولية في مجال تطوير المناهج والبرامج الدراسية المرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي (3,07). هذا التصنيف يعكس بشكل قوي مدى استفادة الجامعة الجزائرية من تلك التجارب، وذلك بناءً على آراء أفراد عينة البحث. فقد وافق 39% منهم وأكدوا أن الجامعة الجزائرية تستفيد من خبرات الجامعات الأجنبية في هذا المجال، بينما لم يتفق 34% من نفس العينة وذكروا أنهم لا يرون أن الجامعة الجزائرية تستفيد من هذه الخبرات. كما اختار 27% من المبحوثين عدم الانحياز حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

تولي الجامعة اهتماماً كبيراً للتدريب العملي في كافة التخصصات بمعدل (3,06)، مما جعلها تحتل المرتبة التاسعة عشر. يوضح هذا التصنيف القوي أن الجامعة تركز على التدريب العملي في كافة التخصصات. وقد أيد 44% من المستطلعة آراؤهم هذه النقطة، مؤكدين أنهم يعتبرون أن الجامعة تهتم بالتدريب الميداني في جميع التخصصات. بينما لم يتفق 38% من نفس المجموعة مع هذه العبارة، وأفادوا بأنهم لا يرون اهتمام الجامعة بالتدريب الميداني العام، كما اختار 18% من المشاركين موقف محايد، حيث لم يقدموا إجابة محددة بسبب جهلهم بالموضوع.

بحسب المتوسط الحسابي (2,87)، وردت عبارة تملك الجامعة إستراتيجية شاملة تتعلق بخريجيتها في مختلف المجالات في المرتبة العشرون، بينما احتلت العبارة التي تشير إلى تصنيفها في المرتبة السابعة عشر. هذا يدل على تقييم ضعيف يدل على عدم وجود خطة إستراتيجية للجامعة تهتم بخريجيتها في شتى المجالات. 33% من المشاركين أكدوا وجود خطة إستراتيجية للجامعة تتعلق بخريجيتها، بينما لم يوافق 44% من نفس العينة، مشيرين لعدم وجود خطة إستراتيجية للجامعة حول خريجيتها. 23% من المشاركين اختاروا الحياد ولم يعبروا عن رأي محدد بسبب جهلهم بالموضوع.

تعمل الجامعة على تسويق خريجيتها لجذب انتباه مؤسسات سوق العمل إلى مخرجاتها، ومع ذلك، حصلت على متوسط تقييم (2,75) مما وضعها في المرتبة الواحدة والعشرين. هذا التقييم الضعيف يعكس عدم قدرتها على جذب أنظار مؤسسات سوق العمل من خلال ترويج مخرجاتها. وفقاً لاستطلاع الرأي، وافق 28% من المشاركين وأكدوا أن الجامعة تسعى لجذب انتباه مؤسسات سوق العمل بمخرجاتها، بينما عارض 47% منهم نفس العبارة وأكدوا أن الجامعة لا تفعل ذلك. كما اتخذ 25% من المشاركين موقف الحياد بسبب جهلهم بالموضوع.

وفيما بعد، جاء في المرتبة الثانية والعشرين عبارة تشير إلى أنه يملك خريجو الجامعة معايير الجودة تهدف إلى تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل بمتوسط حسابي (2,60). وقد تصدرت هذه العبارة المرتبة (02) بتقييم ضعيف يدل على عدم امتثال مخرجات الجامعة لهذه المعايير. معايير الجودة

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

تلعب دوراً حاسماً في تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل. حيث أبدى 23% من المشاركين موافقتهم على أن مخرجات الجامعة تتمتع بمعايير الجودة الضرورية لتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل. بالمقابل، 56% من نفس العينة لم يوافقوا على هذه العبارة مؤكدين أنه ليس لدى مخرجات الجامعة معايير الجودة اللازمة لتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل. كما اختار 21% من المشاركين عدم الانحياز ولم يدلوا برأي محدد نتيجة جهلهم بالموضوع.

تدل الإحصائيات على أن 22% من المشاركين في الدراسة يتفقون مع العبارة التي تشير إلى أنه تحقق مخرجات الجامعة الطلب المناسب على جودتها من قبل هيئات سوق العمل ، بينما 54% من نفس المجموعة لم يوافقوا عليها وأفادوا بأنها لا تناسب جودة المخرجات الجامعية لاحتياجات سوق العمل. بينما اختار 24% منهم الحياد ولم يحددوا موقفهم بسبب جهلهم بالموضوع.

وبما يتعلق بعبارة تتلاءم مخرجات الجامعة مع حاجات و متطلبات سوق العمل ، فقد جاء متوسط تقييم العبارة "تتوافق مخرجات الجامعة مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل" عند (2.50). هذه العبارة كانت الأكثر تصدراً، لكن النتائج تشير إلى أنها حصلت على تصنيف متدني، مما يدل على عدم توافق مخرجات الجامعة مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل. 24% من المستجيبين أشاروا إلى أنهم يتفقون مع هذا القول، بينما 61% من نفس المجموعة لم يتفقوا به وأكدوا أنه لا يوجد توافق بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل. 15% من المشاركين اختاروا الحياد دون تحديد إجابة بسبب عدم معرفتهم بالموضوع.

وبناء على ما ناقشه الباحث في هذا الجانب حول تقييم تمكين جودة التعليم العالي لأداء خريج الجامعة بشكل جيد .حيث حصل على تقييم إيجابي من قبل الخريجين كما يتضح من القيمة المتوسطة الجزئية في الجدول رقم (35) المذكور أعلاه والتي بلغت 3.38، مما يدل على اعتقاد المشاركين في العينة أن جودة التعليم العالي قد ساهمت في الأداء الوظيفي الجيد لخريجي الجامعات.

ثالثاً: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى

يشير المتوسط الحسابي السابق (3.23) والانحراف المعياري (0.53) إلى أن خريجي الجامعات منحوا تقييماً عالياً لمواءمة مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل. وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يرون وجود توافق إيجابي بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

يعتقد معظم الخريجين أن حجم مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل متوافقان نوعاً ما، وفقاً لنتائج الفرضية الأولى. ويعتبر التقييم "متوسطاً"، بمتوسط حسابي (3.23)، مما يشير إلى أن الخريجين يشعرون بوجود توافق، ولكنه ليس مثالياً ولا شاملاً.

ووفقاً للانحراف المعياري (0.53)، فإن الآراء حول هذه النقطة متقاربة بشكل عام، مما يعني أنه على الرغم من وجود بعض التباين الطفيف، فإن معظم الخريجين يتفقون في تقييمهم لهذا التوافق بشكل عام.

على الرغم من وجود توافق، إلا أن مواءمة مخرجات الجامعة مع سوق العمل تُعد خطوة إيجابية.

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

تغيير المناهج الدراسية لتعكس التقدم السريع في العديد من المجالات، وخاصة الابتكار والتكنولوجيا. إن زيادة فرص التدريب داخل المنظمات و المؤسسات خلال فترة الدراسة، فضلاً عن تحسين الخبرات الميدانية و التدريب العملي، تساعد في تطوير المهارات العملية التي تساعد الخريجين على أن يصبحوا أكثر قابلية للتوظيف بسرعة أكبر و كفاءة.

يساعد تطوير العلاقات مع الشركات و التواصل مع القطاع الخاص لتحديد الكفاءات الأكثر طلباً على تكييف البرامج التعليمية لتلبية متطلبات السوق.

دورات إضافية وشهادات مهنية يمكن للجامعات تقديم دورات متخصصة في مهارات مطلوبة بشكل كبير في السوق، مثل المهارات الرقمية، التي تساعد الخريجين على تحسين فرص توظيفهم.

نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية

تتماشى البرامج التكوينية مع نوعية مناصب العمل. حيث حصل على تقييم عالٍ من طرف خريجي الجامعات كما يتضح من قيمة المعدل السابق و الذي بلغ 3.15 مع انحراف معياري قدره 0.55 مما يدل على جزم المشاركين لتناسب البرامج التعليمية مع نوعية مناصب العمل.

تتوافق البرامج التدريبية مع نوعية الوظائف المتاحة. حيث حصل على تقييم عالٍ من قبل خريجي الجامعات، كما يتضح من قيمة المعدل الحسابي الجزئي المشار إليه سابقاً والذي بلغ 3.15، مع انحراف معياري قدره 0.55، مما يدل على اعتقاد أفراد العينة بأن البرامج التدريبية تتناسب مع نوعية الوظائف.

فيما يتعلق بالانحراف المعياري 0.55، فإنه يدل على وجود تنوع معين في وجهات نظر الخريجين، و يبقى التفاوت ضمن الحدود المعقولة.

يبدو أن النتيجة التي تشير إليها نتائج الفرضية الثانية تبين أن البرامج التكوينية تقدم الأساسيات التي يحتاجها سوق العمل، لكن ربما هناك مجالات يمكن تحسينها أو تخصيصها بشكل أفضل لتلائم احتياجات مناصب العمل بشكل أكثر دقة.

نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة

النتيجة التي تشير إليها نتائج الفرضية الثالثة تمكن جودة التعليم العالي من الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة. حيث جاء تقييمه مرتفع من طرف خريجي الجامعات كما يتضح من القيمة المتوسطة الجزئية المذكورة سابقاً والتي كانت 3.38، مع انحراف معياري قدره 0.62، فإن هذا يشير إلى إيمان أفراد العينة بأن جودة التعليم العالي قد ساهمت في الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة.

التقييم الذي تشير إليه يدل على أن الخريجين يرون أن جودة التعليم العالي تلعب دوراً مهماً في تحسين أدائهم الوظيفي. فقيمة المتوسط الحسابي 3.38 تشير إلى أن هناك تقييماً إيجابياً نسبياً لجودة التعليم العالي من حيث تأثيرها على الأداء الوظيفي، ولكن أيضاً يمكن ملاحظة أن التقييم ليس "عالياً جداً"، ما يعني أن هناك مجالاً للتحسين في هذا الجانب.

أما الانحراف المعياري 0.62، فهو يعكس درجة من التباين في الآراء بين أفراد العينة، ويبدو أن هذا التباين أكبر مقارنة بالقياسات السابقة التي ذكرتها، ما يعني أن بعض الخريجين ربما يرون أن جودة التعليم العالي تؤثر بشكل كبير على أدائهم الوظيفي بينما آخرون قد لا يشاطرون نفس الرأي.

رابعاً: الاستنتاج العام للدراسة

بناءً على النتائج السابقة، يبدو أن هناك توافقاً عاماً بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ولكن هناك دائماً مجالاً للتحسين، قد تكون الجامعات بحاجة إلى تعزيز مناهجها وتقديم برامج تدريبية أكثر تخصصاً وممارسة عملية ضمن بيئات العمل الفعلية لضمان تخرج خريجين مؤهلين بشكل كامل، كما أن تحسين جودة التعليم الأكاديمي يمكن أن يساهم بشكل أكبر في رفع مستوى أداء الخريجين في وظائفهم المستقبلية.

- هناك توافق نسبي بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل، لكنه ليس مثالياً، مما يعني أنه لا يزال هناك مجالاً لتحسين التوافق بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، من الأهمية بمكان كانت حديثاً لمناهج الدراسية، وتعزيز التدريب العملي، وبناء شراكات مع القطاع الخاص لتطوير البرامج الأكاديمية بما يتناسب مع التطورات السريعة في السوق.

- البرامج التكوينية التي تقدمها الجامعات تتماشى بشكل معتدل مع مناصب العمل، ولكن لا تزال هناك فجوات صغيرة تحتاج إلى الاهتمام، يظهر أن الخريجين يرون أن البرامج تلبي احتياجات السوق بشكل عام، ولكن قد يكون هناك بعض المجالات التي يمكن تحسينها أو تخصيصها لتلائم متطلبات المناصب بشكل أكثر دقة، هذا يعكس ضرورة تحسين البرامج التكوينية بحيث تشمل مهارات تخصصية أكثر توافقاً مع احتياجات الوظائف المتاحة في سوق العمل.

- جودة التعليم العالي تلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي للخريجين، لذلك، من المهم أن تستمر الجامعات في تحسين مستوى التعليم وتوفير بيئة أكاديمية تعزز المهارات المطلوبة في سوق العمل.

يعد التكوين الجامعي الأساس الذي يعتمد عليه الفرد لتطوير مهاراته المعرفية والفكرية، من خلال المناهج الدراسية المتنوعة، يكتسب الطالب الجامعي الأساس العلمي في تخصصاته، مما يمكنه من التفكير النقدي والتحليلي وتطبيق المعارف على أرض الواقع، فهو يعتبر بمثابة جسر يربط الطالب الجامعي بالحياة الأكاديمية وسوق العمل، فالجامعات تعد الخريجين لتولي مهام ووظائف متنوعة من خلال تزويدهم بالمعرفة الأساسية والأدوات اللازمة للنجاح في ميادين العمل، فمن خلال البحث العلمي والمشاريع الأكاديمية، يمكن للجامعات أن تعزز التفكير الابتكاري والإبداعي لدى الطلاب وتشجعهم على ابتكار حلول لمشكلات معقدة وتقديم أفكار جديدة في مجالاتهم المهنية.

إلى جانب المهارات التقنية والعلمية، يساعد التكوين الجامعي في بناء شخصيات الطلاب من خلال تطوير قيم مثل العمل الجماعي، القيادة، والانضباط. هذه القيم تعتبر أساسية في النجاح المهني والشخصي.

ربط التعليم الجامعي بسوق العمل يعزز من قدرة الخريجين على تلبية متطلبات الشركات والمؤسسات، من خلال تحديث المناهج والتوجهات الأكاديمية بما يتناسب مع احتياجات السوق، يمكن

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية

للجامعات تأهيل الطلاب بمهارات ومعلومات ملائمة، مما يزيد من فرص التوظيف في كثير من المشاكل، يواجهها لخريجون مشكلة في تأمين وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم بسبب الفجوة بين ما يتعلمونه في الجامعات وما يحتاجه السوق، من خلال ربط التكوين الجامعي بسوق العمل، يمكن تقليص هذه الفجوة بشكل كبير، مما يساهم في تعزيز فرص العمل للخريجين.

عندما يتناسب التكوين الجامعي مع متطلبات السوق، يصبح الخريجون أكثر قدرة على المنافسة في سوق العمل، و يكتسبون مهارات مطلوبة، مما يجعلهم أكثر جذبا لأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن مهنين قادرين على تلبية احتياجات مؤسساتهم.

من خلال شراكات بين الجامعات والشركات، يمكن توفير فرص تدريب ميداني وتجارب حقيقية للطلاب أثناء فترة دراستهم، هذه الفرص تسمح للطلاب بتطبيق ما تعلموه على أرض الواقع، مما يساهم في تجهيزهم بشكل أفضل لمواجهة تحديات العمل عند التخرج.

الجامعات التي تواكب تطورات السوق وتواكب احتياجاته، تساهم في تطور الاقتصاد بشكل عام، و ربط التعليم بالعمل يساعد في إيجاد حلول لمشكلات حقيقية، كما يعزز الابتكار في القطاعات المختلفة ويحفز النمو الاقتصادي.

التكوين الجامعي لا يعتبر مجرد وسيلة للحصول على شهادة أكاديمية بل هو أداة لبناء المهارات والمعرفة التي يحتاجها الفرد ليكون فعالا في سوق العمل، فربط هذا التكوين بشكل وثيق مع احتياجات سوق العمل ليس فقط يضمن تحسين فرص توظيف الخريجين، بل يعزز من تطوير المجتمع ككل ويعزز الاقتصاد الوطني.

الخاتمة

الخاتمة:

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي ومتطلبات سوق العمل، نظرًا لأهميتها في دعم وتطوير الاقتصاد الوطني. ويبرز هذا التفاعل بين البيئة الجامعية والاقتصادية في تأثير كل منهما على الأخرى، خاصة في ظل انتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق. وتستلزم دراسة هذه العلاقة تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجامعة ومدى ارتباطها بالاقتصاد الوطني، الذي يتأثر بالسياسات الاقتصادية والمالية والنقدية والتجارية التي تتبناها الدولة. كما تشمل هذه الدراسة خصائص سوق العمل والمؤشرات الاقتصادية التي تعكس أداء الاقتصاد الوطني.

تتسم العلاقة بين الجامعة وبيئتها الاقتصادية بالتفاعل والتبادل المستمر، حيث تسهم الجامعة في محيطها الخارجي من خلال تقديم الخدمات والتكيف مع متغيراته، مستفيدة من موارده لدعم مشاريعها وأهدافها. في المقابل، تسعى البيئة الاقتصادية إلى الاستفادة من مخرجات الجامعة، سواء على مستوى تكوين الكفاءات أو البحث العلمي. وتزداد أهمية هذا التفاعل في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، خاصة مع بروز اقتصاد المعرفة وعولمة التعليم العالي، مما أدى إلى تنافس متزايد بين الجامعات على المستوى الدولي.

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية، يتضح أن هناك جهودا كبيرة من قبل الحكومة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في محاولة ربط الجامعة ببيئتها الاقتصادية من خلال سن القوانين وتشجيع التعاون بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية. ورغم هذه الجهود، إلا أن العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي وسوق العمل ما تزال بحاجة إلى مزيد من التفاعل والتكامل.

تتضح من النتائج أن العلاقة بين تكوين الطالب الجامعي وسوق العمل هي علاقة تفاعلية مستمرة وليست مجرد تبادل منفصل، مما يبرز أهمية التواصل المستمر بين الجامعات والشركات والمؤسسات الاقتصادية. لا بد من أن تكون الجامعات مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في احتياجات سوق العمل، من خلال تحديث المناهج الدراسية بشكل دوري لضمان توافقها مع التوجهات المهنية الحديثة.

من جهة أخرى، يجب أن تكون المؤسسات الاقتصادية أكثر انفتاحًا على مشاركة معرفتها وتوقعاتها مع الجامعات، بما يساهم في صياغة برامج تعليمية وتدريبية ملائمة لمتطلبات السوق. هذا التعاون المشترك بين المؤسسات الأكاديمية والاقتصادية سيساهم في تجهيز الخريجين بالمعرفة والمهارات التي تضمن لهم النجاح في سوق العمل وتحقيق التميز في وظائفهم المستقبلية.

إن نجاح هذا التعاون يعتمد على قدرة كلا الجانبين على تفهم احتياجات الآخر، والعمل بشكل تكاملي من أجل تزويد الطلاب بتعليم يواكب التغيرات السريعة في التكنولوجيا والاقتصاد، وبالتالي ضمان تخرج خريجين يمتلكون المهارات التي يحتاجها السوق.

الطالب الجامعي
الفعال بين جميع
من تعليم يعكس
اجات القطاعات

إن إعداد الطالب بشكل شامل من خلال توفير تعليم أكاديمي عالي الجودة، بالإضافة إلى تنمية المهارات العملية والشخصية مثل التفكير النقدي التواصل، والعمل الجماعي، يعد أمرًا حاسمًا في تأهيله لمواجهة تحديات سوق العمل المتغير، كما أن تكامل البرامج الأكاديمية مع احتياجات سوق العمل من خلال شراكات مع المؤسسات الصناعية والتجارية، والتدريب العملي، يسهم بشكل كبير في تحسين جاهزية الخريجين لدخول سوق العمل بقدرة عالية على التكيف والإبداع.

من الضروري أن تستمر الجامعات في تطوير مناهجها التعليمية لتواكب التغيرات المستمرة في سوق العمل وتلبي احتياجاته. وهذا يتطلب التعاون المستمر بين الجامعات، المؤسسات التعليمية، وصناع القرار لضمان تخريج طلاب يمتلكون المهارات والمعرفة التي تجعلهم أكثر قدرة على النجاح في بيئات العمل الحديثة. حجم مخرجات الجامعات قد لا يتوافق دائمًا مع احتياجات سوق العمل، وهذا التفاوت يمكن أن يكون ناتجًا عن عدة عوامل تتعلق بتخصصات الدراسة، حجم الخريجين، ومتطلبات السوق المتغيرة.

من الضروري أن تتماشى البرامج التكوينية في الجامعات مع نوعية المناصب الوظيفية المتاحة في سوق العمل. إذا كانت البرامج الأكاديمية توفر المهارات والمعارف المطلوبة لمواكبة احتياجات الوظائف، فإن الخريجين سيكونون أكثر استعدادًا للاندماج السلس في سوق العمل. بالتالي، يمكن القول إن جودة التعليم العالي تؤثر بشكل مباشر في قدرة الخريج على تقديم أداء وظيفي متميز واحترافي.

في النهاية، يظل تعزيز التكامل بين الجامعة وسوق العمل أولوية استراتيجية لرفع جودة التعليم الجامعي وزيادة قدرة الخريجين على المنافسة في السوق المحلي والعالمي، لتحقيق التوازن بين تكوين الطالب الجامعي ومتطلبات سوق العمل يعد من الركائز الأساسية لتعزيز القدرة التنافسية للخريجين وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع إجمالاً، العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل هي عملية تفاعلية تتطلب التنسيق والتكيف المستمر لضمان تلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز فرص التوظيف للخريجين.

التوصيات:

-يتطلب سوق العمل بشكل مستمر مهارات ومعارف جديدة تتغير مع التقدم التكنولوجي والاقتصادي، لذلك يجب أن يتكيف نظام التعليم الجامعي مع هذه التغيرات لضمان تزويد الطلاب بالمهارات التي يحتاجها سوق العمل.

-يتعين على الجامعات أن تقدم برامج أكاديمية تتناسب مع التخصصات المطلوبة في السوق، مما يضمن أن الطلاب يكتسبون مهارات عملية إلى جانب المعرفة النظرية.

-يسعى أصحاب العمل إلى توظيف خريجين يمتلكون المهارات المطلوبة في التخصصات المختلفة، إذا كان تكويننا لطلاب الجامعي لا يتماشى مع متطلبات السوق، فإن ذلك قد يؤدي إلى صعوبة في الحصول على فرص عمل. على العكس، إذا كان التعليم الجامعي مرناً ويلبي احتياجات السوق، فإن الخريجين سيكونون أكثر قدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل.

- ينبغي أن تكون الجامعات مرنة في تطوير البرامج الأكاديمية، بحيث يمكن تعديلها بسرعة استجابة

للمتغيرات الاقتصادية و التكنولوجية.

- يجب أن يكون هناك تعاون مستمر مع الشركات لتحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل وتضمينها في البرامج الأكاديمية.

- من الضروري تعزيز التدريب العملي والتقني للطلاب، مما يمنحهم فرصة لاكتساب مهارات عملية قبل تخرجهم.

- تحديث الجامعات برامجها الأكاديمية لتلبية متطلبات السوق بشكل مستمر، فإن ذلك سيعزز من فرص التوظيف للطلاب ويساهم في نمو الاقتصاد الوطني.

- يجب على المؤسسات الأكاديمية إتباع منهجية شاملة تأخذ بعين الاعتبار احتياجات السوق المتغيرة والمستقبلية، وتتكامل مع التطورات التكنولوجية والصناعية.

- يجب على الجامعات إجراء دراسات مستمرة لتحليل متطلبات سوق العمل بشكل دوري. يمكن تحقيق ذلك من خلال استبيانات مع أصحاب العمل، وورش عمل مع الشركات الكبرى، وبيانات التوظيف.

- يجب تعديل المناهج الدراسية لتواكب التطورات في مجالات التكنولوجيا، والابتكار، والمهن المستحدثة.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المراجع:

القواميس والمعاجم:

- 1 - ابن منظور، لسان العرب، المجلد، 3 ط، 1 بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر، 2008.
 - 2 - إفرام البستاني فؤاد، منجد الطلاب، ط 31، دار المشرق، بيروت، 1986.
- قاموس معاني الأسماء
الكتب:

- (1) إبراهيم عبد الستار ، الإنسان و علم النفس، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، ط1، 1985 .
- (2) أبو السعود محمدي فوزي وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي. دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2015.
- (3) أبو العلا عوافف ، التربية السياسية للشباب ودور التربية الرياضية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ط .
- (4) التركي أحمد عبد الفتاح ، التربية، المقارنة ونظم التعليم، دراسة منهجية ونماذج تطبيقية، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، ط 1، 2004.
- (5) الحبلوسي سعدون نجم ، دراسات في فلسفة التربية والمناهج مكوناتها ، نماذج بنائها وتقويتها، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، ط 1، 2003 .
- (6) الحجار بسام ، عبد الله رزق، الاقتصاد الكلي. الطبعة الثانية، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، 2014
- (7) الحمداني رفاه شهاب ، نظرية الاقتصاد الكلي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014
- (8) الحيلة محمد محمود ، التصميم التعليمي، نظرية وممارسة، دار المسيرة، الأردن، ط 1، 1999
- (9) الخطيب عباس ، نحو منهج إسلامي في التربية و التعليم، دار ابن كثير، بيروت، لبنان، ط 1، 1987،
- (10) الخطيب فاروق صالح ، عبد العزيز أحمد دياب، النظرية الاقتصادية الكلية. خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، السعودية، 2015.
- (11) الدباغ أسامة بشير ، البطالة والتضخم. الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- (12) الدسوقي عيد أبا المعاصي، جودة واعتماد مؤسسات التعليم والواقع ومتطلبات التعليم، المكتب الجامعي الحديث القاهرة، 2009، مصر .
- (13) الدكماوي محمد عبد العظيم ، مبادئ علم الاقتصاد الجزئي والكلي. الطبعة الثانية، مكتبة الفالح للنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، 2015 .
- (14) الربيعة أحمد ، دراسات في نظرية الهجرة و مشكلاتها الاجتماعية والثقافية، دار الثقافة والفنون، عمان، 1987.
- (15) الرشدان عبد الله وآخرون، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، الأردن، ط 1، 1997 .
- (16) الرماني زين بن محمد ، البطالة، العمالة و العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، دار طويق للنشر و التوزيع، الرياض، 2001.
- (17) السيد فؤاد البهي ، الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط 4، 1975.
- (18) العليان مصطفى ربحي ، غنيم عثمان محمد ، أساليب البحث العلمي، ط 2 : دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008.
- (19) العيسى نزار سعد الدين ، قطف ابراهيم سليمان ، الاقتصاد الكلي-مبادئ وتطبيقات-. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

- (20) القريشي مدحت ، اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- (21) القريشي مدحت ، مبادئ الاقتصاد الكلي. دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
- (22) اللقاني أحمد حسين ، تدريس المواد الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط2، 1976 .
- (23) اللقاني أحمد حسين ، تطوير مناهج التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط1، 1995 .
- (24) الليثي محمد علي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي. الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
- (25) المحمودي علي محمد سرحان ، مناهج البحث العلمي ط3، اليمن: دار الكتب، 2019 .
- (26) المسعدي محمود ، القاموس الجديد للطالب، معجم عربي، مدرسي، ألياني، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتاب، الجزائر، 1984.
- (27) الموساوي ضياء مجيد ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
- (28) النجار فريد راغب ، العمالة الأجنبية في الوطن العربي ، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2008،
- (29) اندبرج روراند و سميث روربرت ، اقتصاديات العمل، ت طاهر فريد بشير ، دار المريح للنشر ، الرياض، 1994.
- (30) بدران شبل ، نجيب كمال ، التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2006، ط1.
- (31) برعي وفاء أحمد ، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، دط، 2002
- (32) بربيش السعيد ، الاقتصاد الكلي-نظريات، نماذج وتمارين محلولة-. دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- (33) بن شهرة مدني ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- (34) بهجات رفعت محمود ، تدريس العلوم المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، دط، 1996 .
- (35) بوحوش عمار و الذنبيات محمد ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1999 .
- (36) بوفلجة غياث ، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د ط، 1992 .
- (37) بنونة شعيب ، بن يخلف زهرة ، مدخل إلى التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (38) تركي رابح ، التعليم القومي والشخصية الجزائرية، الشركة الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، 1981.
- (39) -بدوي عبد الرحمان ، مناهج البحث العلمي، ط3، الكويت: وكالة المطبوعات 1977.
- (40) -بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980م)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 .
- (41) -بو عبد الله، حسن، و مقداد محمد. (1998). *تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية*. ديوان المطبوعات الجامعية. 1998 .
- (42) -بوزيدة عبد الرحمان: دروس في المنهجية المعمقة، مطبوعة موجهة لطلبة الماجستير ، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، دفعة 1999-2000م.
- (43) تركي رابح ، مبادئ التخطيط التربوية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1982 .

- 44) جبل فوزي محمد ، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ط1 ، 2000.
- 45) جندلي عبد الناصر ، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 .
- 46) -جان بيار دوران وروبير فايل: علم الاجتماع المعاصر , ترجمة: ميلود طواهري, دار ابن النديم للنشر والتوزيع, ط1 , الجزائر, 2012.
- 47) حبيب منى وآخرون، تدريس اللغة العربية في المرحلة الابتدائية في البلاد العربية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، ط1 ، 1983.
- 48) حلبي حسن ، تدريب الموظف، منشورات، كويدات لبنان، ط2، 1982 .
- 49) حمد العبود ابراهيم ، محمد سعيد عبد الرحمان و عبد العزيز معشوق منصور ، تخطيط القوى العاملة ، معهد البحوث والإدارة العامة ، السعودية ، 1993.
- 50) حمدان محمد زياد ، قياس كفاية التدريس، طرقه ووسائله الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1984.
- 51) حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية، دار النشر و التوزيع، مصر، 2001.
- 52) خرض عبد الفتاح ، أزمة البحث العلمي في الوطن العربي ،معهد الإدارة العامة السعودية، ط1، 1981،
- 53) خوري توماس جورج ، الشخصية، مفهوماها، سلوكها وعلاقتها بالتعلم، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1 ، 1996
- 54) -خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي-المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2004.
- 55) -خالد الوزني، أحمد الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بابين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006.
- 56) دباس العبادي هاشم فوزي ، الطائي يوسف حليم ، عبد علي الأسدي أفنان ، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، ط1 ، عمان : مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع، 2007 .
- 57) دريدري رجاء وحيد ، البحث العلمي أساساته النظرية و ممارسته العلمية، ط1، لبنان: دار الفكر المعاصر، 2000.
- 58) دليو فضيل ، وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية .مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، قسنطينة، 2006.
- 59) راشد علي ، شخصية المعلم وأدأوه في ضوء التوجيهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1 ، 1993.
- 60) زايد مصطفى ، "التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1986.
- 61) زيتون كمال عبد الحميد ، التدريس نماذج ومهاراته، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط1، 2003،
- 62) سارانتاكوس سوتيريوس ، البحث الاجتماعي، ترجمة: شحدة فارغ، المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات، بيروت، لبنان، ط1 ، 2017.
- 63) -سلامة عبد الحافظ ، الوسائل التعليمية والمنهج، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، ط1، 2000،
- 64) شحاتة حسن ،التعليم الجامعي و التقويم الجامعيين النظرية و التطبيق، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر، 2001.
- 65) شروخ صلاح الدين ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، ط1، 2003 .

- 66) شروخ صلاح الدين ، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، دط، 2003.
- 67) صخري عمر ، التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 68) صديق عفيفي: الجودة الشاملة في الجامعات لماذا؟ وكيف؟ من بحوث الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، كلية التجارة، بنها، 1997.
- 69) طاقة محمد ، حسين عجلان حسن، «اقتصاديات العمل»، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- 70) عاقل فاخر ، معالم التربية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان ، ط4، 1981 .
- 71) عاقل فاخر ، أسس الحث العلمي، دار المعلم للملايين، بيروت، 1979 .
- 72) عبد الجميلي باسم علاوي ، العمل في الاقتصاد الإسلامي. دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006.
- 73) عبد الحميد مروان ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، د/ط، عمان: مؤسسة الورق، 2000.
- 74) عبد الرحمان إسماعيل ، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية-التحليل الاقتصادي الجزئي والكلّي ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1 الأردن، 2004 .
- 75) عبد السلام زهران حامد ، علم النفس، النمو، الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط5، 1995 .
- 76) عبد العزيز صالح وآخرون، التربية وطرق التدريس، دار المعارف، القاهرة، مصر، ط9، ج1، 1968.
- 77) عبود عبد الغني ، التربية ومشكلات المجتمع، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط2 ، 1992
- 78) عدون ناصر دادي ، العايب عبد الرحمان ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد -حالة الجزائر-. الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 79) عزة عطوي جودت ، أساليب البحث العلمي، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر و التوزيع 2007.
- 80) -عبيدات ذوقان عدس عبد الرحمان، البحث العلمي مفهومه أساليبه، دار مجدلاوي عمان، الأردن دط ، 1983 .
- 81) -عبيدات ذوقان عدس عبد الرحمان، البحث العلمي مفهومه أساليبه، دار مجدلاوي عمان، الأردن دط، 1983.
- 82) غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، دط، 2002 .
- 83) فلية فاروق عبده ، أستاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار الزهراء الشرق، القاهرة، مصر، دط، 1997.
- 84) فهمي مصطفى ، سيكولوجية الطفولة والمراهقة، مكتبة القاهرة، مصر، دط ، 1979 .
- 85) قارعة حسن محمد ، دراسات و بحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر، دط، 1975 .
- 86) قاسيمي ناصر ، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 87) كافي مصطفى يوسف ، الاقتصاد الكلي-مبادئ وتطبيقات-. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014 .
- 88) لحسن بو عبد الله، تقييم العملية التكوينية بالجامعة، كتاب الرواسي ط01، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة 1993.
- 89) ماتيرو بربارا ، الأسباب الإبداعية في التدريس، ترجمة عبد اللطيف بعارة وآخرون، دار الشروق، الأردن، دط، 2002.

- (90) ماريون هنري ، أميل زيدان ، المرأة و المقابلة بين طبائعها وطبائع الرجل، دار الرائد العربي، بيروت، لبنان ط 2، 1982 .
- (91) محبوب عباس ، أصول الفكر التربوي في الإسلام، دار ابن كثير، بيروت، لبنان، ط1، 1987 .
- (92) محمد مصطفى السايح ، الجودة-جودة التعليم-إدارة الجودة الشاملة (رؤية حول المفهوم والأهمية).
- (93) مرسي محمد منير ، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ط 2، 2002.
- (94) مقداد محمد إبراهيم ، مازن أبو حصيرة، « اقتصاد العمل »، كلية التجارة-الجامعة الإسلامية بغزة، مسار تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية، فلسطين، بدون تاريخ.
- (95) مناعي محمد بشير ، محاضرات حول نظام LMD ،أصداء جامعية نشرية إعلامية، مصلحة الإعلام والتوجيه، المركز الجامعي، تبسة، الجزائر، العدد 11، 2007.
- (96) مندور أحمد محمد وآخرون، مقدمة في النظرة الاقتصادية الكلية. منشورات جامعة الإسكندرية، مصر، 2003-2004.
- (97) -محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر- الجزء 2 ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999 .
- (98) -محمد شريف ألمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 .
- (99) -منصور أحمد منصور، القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، ط 2، 1975
- (100) ناصف إيمان عطية ، مبادئ الاقتصاد الكلي. الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2007.
- (101) نجا علي عبد الوهاب ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها. الدار الجامعية، مصر، 2005.
- (102) نجيب إبراهيم نعمة الله ، نظرية اقتصاد العمل. الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2002
- (103) نجيب إبراهيم نعمة الله ، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2001 - 2002.
- (104) وجيه محمود إبراهيم ، التعلم أسسه و نظرياته و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، مصر، ط 2، 1995.
- المقالات العلمية

- (1) أحمد جلول بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر - الحلول والمقترحات، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، الجزائر، العدد 21، 2017.
- (2) أحمد صباح سعيد وآخرون، التوجيه المهني، اختيار وإعداد الأفراد للعمل، مجلة التربية للجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 125، 1998 .
- (3) البتول علوط. مجبري سلمه: الجامعة وسوق العمل أي علاقة؟ وأي استفادة؟، مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية دراسات و أبحاث العدد الأول بتاريخ: 01 مارس 2015.
- (4) الحفار سعيد محمد ، دور المعرفة الكاملة والحوار في بناء فكر الشباب، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 114 ، 1995.
- (5) الداوي الشيخ ، بن زرقة ليلي ، تطور قطاع التعليم العالي خلال الفترة 2004-2012 ، " مجلة المؤسسة الجزائرية، العدد 4-2015 جامعة الجزائر .
- (6) السقا صباح ، الطفل و الموسيقى، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 112، مارس 1995.

- (7) اللقاني أحمد حسين ، دراسات في التعليم الجامعي، مجلة تصدر عن مركز تطوير التعليم، مصر، 1993.
- (8) المطوع نجاة عبد العزيز ، العلاقة بين الجوانب النظرية والتطبيقية في إعداد المعلم قبل الخدمة في الجامعة، مجلة إتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة للإتحاد، الأردن، العدد 75
- (9) المعمري خالد ، تطوير نظم الدراسات العليا ومددها في ضوء ضرورات التقدم و التنمية في العالم العربي، مجلة إتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد 23، 1988 .
- (10) المفتاح هند عبد الرحمن: التعليم العالي وسوق العمل في قطر: الواقع و الأفاق ، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات للعلوم الاجتماعية و العلوم الاجتماعية التطبيقية سلسلة: دراسات| فبراير 2017
- (11) باناعمة فوزية بنت عبد الرحمان بن سالم: الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة، مجلة التربية: 2019.
- (12) بختة زيان ، عبد الرزاق برقوث ، الطالب الجامعي بين تحديات التكوين الجامعي ورهانات سوق العمل في الجزائر، مجلة مدرات للعلوم الاجتماعية، العدد 01، غليزان-الجزائر، 2020.
- (13) بوحنية قوي ، التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات، رؤية نقدية إستشرافية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 08، سبتمبر 2005 .
- (14) بوفاسة سليمان ، سعداوي موسى ، أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة-دراسة عن ولاية المدية-. مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، العدد 31 / 2015 جامعة الجزائر 3 ،الجزائر.
- (15) تركي راج ، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجهوية، مجلة الثقافة، الجزائر، العدد 78، 1983.
- (16) تويحري علي بن محمد ، الأنظمة الثقافية وتنمية الابتكار، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، . العدد 09 ، 1995 .
- (17) حسين ياسين عبد القادر ، التربية والتنمية في العالم الثالث، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 95، ديسمبر 1990 .
- (18) دادن عبد الغاني ، بن طجين محمد عبد الرحمان ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة خلال الفترة 1970-2008 .مجلة الباحث، العدد 10 / 2012، جامعة ورقلة، الجزائر.
- (19) رواب عمار ، شروط الأداء التعليمي والتكوين الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، منشور جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 11 ،ماي 2007 .
- (20) سيدي عابد عبد القادر: التكوين الجامعي في نظام ل.م.د و علاقته بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة. مجلة المداد، العدد العاشر، 2020
- (21) شرف الدين عبد التواب ، التعليم في عصر المعلومات، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة والعلوم، قطر، العدد 105 ، 1993 .
- (22) شريف عمر ، زرزار العياشي ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 10 / 2013، جامعة المسيلة، الجزائر.
- (23) صليحة أحسن صليحة، زهية شابونية: مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية لعينة من رؤساء قسم الإعلام وأرباب العمل بمؤسسات الإعلام مجلة هيرودوت العدد الثامن ديسمبر 2018.
- (24) طويطي مصطفى ، استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية-التجربة الجزائرية نموذجا-. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07 / 2015، جامعة ورقلة، الجزائر.
- (25) عبد الله محمد قاسم ، نموذج متكامل لعملية الإرشاد النفسي وخطواته، مجلة التربية، اللجنة القطرية للتربية والثقافة للعلوم، قطر، العدد 117 ، 1994 .

- (26) عشوش محمد أمين ، مؤسسات التعليم الإداري في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، معهد التنمية الإدارية، الإمارات، 2000 .
 - (27) عوض هدى خيرى ، منهج الإسلام في التعامل مع الفنون، مجلة الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 27، 1998.
 - (28) عوفي مصطفى، العولمة و أثرها على قضايا العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد 07، فيفري 2005.
 - (29) فاتح جبلي ، وحيد دراوات. انعكاسات ضغوط سوق العمل على عملية التشغيل بالمؤسسة العامة- مقارنة سوسواقتصادية في مؤسسة اسمنت تبسة. مجلة المعيار ، المجلد 25، العدد 02. 2021.
 - (30) قورة حسين سليمان ، نظم الدراسة والامتحانات الجامعية في الوطن العربي، مجلة إتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد 23، 1988 .
 - (31) محمود سمالي ، معوقات الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الاندماج المهني. مجلة العلوم الإجتماعية، 2015.
 - (32) يمينه بن سهلة ، بناء الطالب الجامعي الريادي في العلوم الاجتماعية، والإنسانية، وإستراتيجية تموقعه في سوق العمل ، مجلة سلسلة الأنوار ، المجلد 10، العدد 01، خنشلة-الجزائر، 2020.
- الرسائل الجامعية:**
- (1) اقطي رباب، التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير جامعة قسنطينة الجزائر، 2009.
 - (2) الطوطوي زليخة ، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، جامعة الجزائر، 1993 .
 - (3) الطيب صيد، الممارسة السوسيولوجية في الجامعة الجزائرية، واقعها وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم اجتماع، قسنطينة، الجزائر، 1992 .
 - (4) الفراء ماجد محمد ، "إستراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين"، رسالة ماجستير، في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة، 2016.
 - (5) بوساحة نجاة ، دور البحث العلمي في التنمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 2005 .
 - (6) بوشارب مريم صالح ، التكوين الجامعي بين الأهداف والواقع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2000 - 2001 .
 - (7) بوعبد الله محمد ، تقويم برامج التكوين الجامعي لمهندسي الإلكترونيات على ضوء المقاربة النسقية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم النفس، قسنطينة، الجزائر، 1996 .
 - (8) دريدي نورة ، خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، 1999.
 - (9) شلالى فارس ، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية. أطروحة دكتوراه غم، تخصص اقتصاد كمي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2015-2016.
 - (10) عاشور عمر المسماري، القوى العاملة والتعليم وسوق العمل. منشورات جامعة عمر المختار، ليبيا، 2008 .
 - (11) عمران محمد ، واقع العلاقة بين الجامعة الجزائرية وبيئتها الاقتصادية في ظل نظام (ل، م، د) ، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية قسم التنظيم السياسي والإداري،

جامعة الجزائر، 2023.

(12) لعمور وردة ، قيم الزواج لدى الطالب الجامعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التنمية، قسم علم الإجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2001

(13) مبروك كاهي ، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل ،دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة رسالة ماجستير، جامعة الجزائر (03) كلية العلوم السياسية والإعلام، 2010

(14) هشام كريوش : إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل مقارنة مستقاة لفعالية الجامعة. أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، (2016-2017)

المؤتمرات والملتقيات:

(1) براق محمد ، تسعديت بوسبعين ، أسباب انتشار البطالة واجراءات مواجهتها في الجزائر. ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

(2) حديدي آدم ، خالدي محمد ، جرد نور الدين ، " إشكالية الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل في الجزائر"، الملتقى الوطني الأول ، تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، 2010

(3) حمدي علي ،تنظيم وتطوير أسواق العمل «، منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 15-16 نوفمبر، 2008 .

(4) قويدري محمد ، واقع و آفاق أنشطة البحث والتطوير في البلدان المغاربية، ملتقى دولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في إقتصاد المعرفة، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2004 .

(5) ناجي عبد الله الحرازي، مجالات العمل المتاحة في سوق العمل، مؤتمر دولي العمالة اليمنية ومتطلبات سوق العمل الخليجي الفرص والتحديات، مركز سبأ للدراسات الإستراتيجية، صنعاء، 2016 .

(6) نجاح بو الهشات ،التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة. ملتقى وطني بعنوان سياسة التشغيل ودوره في تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، أيام 13 و14 أفريل 2011.

الوثائق العلمية:

(1) 1 الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2011 ،التشغيل، دون سنة نشر.

(2) الديوان الوطني للإحصائيات.

(3) تقارير السياسة العامة للحكومة

(4) وزارة التعليم العالي والبحث العملي ملف إصلاح التعليم العالي، الجزائر، 2004-

المراجع الأجنبية:

1) BENATA Mohammed -INFLUENCE DE LA CULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT SUR L'INTENTION ENTREPRENEURIALE : CAS DE L'ALGERIE- Thèse du diplôme de doctorat En Sciences Economiques UNIVERSITE ABOU BEKR BELKAÏD TLEMCEN FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION 2014/2015

2) David Begg et autre, **Macroéconomie** . 2^{eme} édition, Dunod, Paris, 1999.

- 3) Dominique Glasman et Knamen JEAN , Essai Sur l'université et les cadres en Algérie.
- 4) Gonzalez-Demichel, et Autre, **une modélisation du lien entre croissance et emploi, note de conjoncture**. INSEE, France, 2000.
- 5) <http://www.ons.dz/Definitions-des-concepts-utilises,57.html>-04/03/2019
- 6) Jean – marclegall, **La gestion des Ressources humaines**, PUF, 1992,
- 7) Madeleine gravity ,**lexique des Sciences sociales**, 7eme édition Dolloz , paris, 1999.
- 8) Philippe Darreau, « croissance et politique économique »,1édition, de boeck université, Paris, 2003.
- 9) Pluri -dictionnaire ,**Librairie Larousse** , Paris,1977.
- 10) situation of national labor market information system in participating countries december2004 "lmi" available Unesco. (1998) .conférence mondiale sur l'enseignement supérieur déclaration
- 11) Ahmed Silem, D.Jean-Marie Albertini, **lexiqued'économie** . 6^{eme} édition, dalloz, France, 1999.
- 12) at www.afristat.org/contenu/pdf/lmis/sitnatlab.pdf
- 13) Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E.«**The Match between university education and graduate labour market outcomes (Education-Job match). An analysis of three graduate cohorts in Catalonia**».Studies on Higher Education and Graduate Employment, Girona University.2010.
- 14) <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.ar> .3
- 15) Intarakumnerd, P., & Schiller, D. ‘‘**University-industry linkages in Thailand: Successes, failures, and lessons learnedfor other developing countries**’’. Seoul Journal of Economics, 2009.

المواقع الالكترونية

- (1) أهداف نظام LMD في الجزائر، مستخرج يوم 18-06-2008 من موقع <http://www.Siassa.1fr1.Net/montada.F19/>
- (2) عبد السلام الريمي؛ شبكة المعلومات الدولية، 2013.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حسيبة بن بوعلي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مخبر المجتمع و مشاكل التنمية المحلية في الجزائر

استمارة بحث بعنوان:

تكوين الطالب الجامعي و سوق العمل

تحت إشراف الدكتورة:

فرحات نادية

من إعداد الباحث:

عيسى عويسي

ملاحظة: نرجو من سيادتكم التفضل بمساعدتنا بملأ بيانات هذه الاستمارة ونحيطكم علما بأن معلوماتكم ستكون سرية سنستخدمها في أغراض علمية فقط.

شكرا على تعاونكم

البيانات العامة:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن:

الدرجة الجامعية

ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐

قائمة الملاحق

الوظيفة :

محاور الدراسة:

المحور الأول: توافق حجم مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل.

تقدير احتياجات سوق العمل و ملائمتها مع مخرجات التعليم العالي

الرقم	الفقرات	أعراض بشدة	أعراض ض	محايد	أوافق ق	أوافق بشدة
1	تستخدم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أساليب لربط نتائج الجامعة بمتطلبات سوق العمل.					
2	تتوافق نتائج الجامعة مع متطلبات سوق العمل.					
3	تتم مراجعة التخصصات والبرامج الجامعية لتكون متوافقة مع احتياجات المجتمع وسوق العمل.					
4	تجري الجامعة أبحاثاً ميدانية لاستكشاف الواقع الفعلي لسوق الشغل					
5	تتم عملية التنسيق بين الجامعة والشركاء من القطاعين الاجتماعي والاقتصادي بهدف سد الفجوة بين نتائج التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل العملي					
6	تكون البرامج الأكاديمية مصممة لتلبية متطلبات سوق العمل.					
7	تؤهل المعايير والمواصفات الخاصة بالطالب الجامعي للوصول إلى سوق العمل.					
8	هناك استعراض دوري ومتواصل لاحتياجات سوق العمل ودور نتائج التعليم الجامعي في تلبية تلك المتطلبات المتزايدة.					
9	الجامعة توفر جميع الشروط والإمكانات والبنى الضرورية لتدريب الطالب الجامعي					
10	هناك إستراتيجية واضحة المعالم تختص في كيفية قبول الطلبة بناء على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية					
11	هناك إستراتيجية مفصلة تحدد كيفية قبول الطلاب بناءً على احتياجات التنمية وفقاً لمعايير علمية					
12	تقدم هيئات سوق العمل معلومات حول الطلبات المستقبلية في مجال العمل					
13	تسبب تراجع معدلات نمو فرص العمل المتوفرة في إهدار الطاقة البشرية المستثمرة					
14	يوجد عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات خطط التنمية الوطنية					
15	توجد عدم توازن وفوضى في الأدوار التي تؤديها					

قائمة الملاحق

					مؤسسات التعليم العالي	
16					النظام التعليمي المُتبع في الجامعة يُساهم في الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل	
17					تنقص الجامعة قاعدة بيانات تتعلق بمتطلبات سوق العمل المحلي من القوى العاملة	
18					تراعي الجامعة في قبولها الطلبة احتياجات سوق العمل	
19					تأخذ الجامعة في اعتبارات قبول الطلاب احتياجات سوق العمل.	
20					تأسيس تخصصات جديدة وتعديل بعضها لتلبية متطلبات سوق العمل	
21					توسيع إنشاء المراكز الجامعية المتخصصة وتعزيز الروابط مع المجتمع المحلي	
22					عدم التوازن بين الدراسات النظرية والعلمية وعدم توافق التعليم الجامعي مع متطلبات برامج التنمية واحتياجاتها.	
23					من الضروري إجراء أبحاث ميدانية لتحديد متطلبات واحتياجات المؤسسات في المجتمع وسوق العمل، ومحاولة ربطها ببرامج التعليم والتكوين الجامعي.	
24					البحث عن طرق لتأسيس علاقة بين الجامعة والبيئة الاقتصادية والتجارية، حيث يعتبر التعاون بينهم أحد المفاتيح الرئيسية للابتكار وتوفير المهارات الفنية المتخصصة	

المحور الثاني: البرامج التكوينية تتماشى مع نوعية مناصب العمل.

الرقم	الفقرات	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	أهداف البرامج التدريبية معدة بشكل واضح ودقيق					
2	تقوم أساليب التعليم على الإلقاء دون مشاركة الطالب					
3	يتسم محتوى البرامج بالتحديث والتطور المستمر					
4	يشارك الطالب بنشاط في الأنشطة التعليمية.					
5	تشجع برامج التعليم العالي على التعلم الذاتي					
6	توفر لك الدورات التدريبية فرصة اكتساب					

قائمة الملاحق

					مهارات البحث عن عمل	
					7 تركز الدورات التدريبية على المهارات العملية بدلاً من المهارات النظرية	
					8 الاختبارات الحالية تعتمد على التذكر واسترجاع المعلومات.	
					9 يعاني الطالب بعد التخرج من نقص في التأهيل المهني	
					10 يواجه الطالب تحديات في تطبيق المعرفة التي اكتسبها	
					11 البرامج الحالية تعطي أولوية للتصميم وإجراء التجارب	
					12 تساهم البرامج التعليمية في توسيع معرفتك بالقضايا الراهنة	
					13 يواجه الخريج تحديات الحياة اليومية من خلال مواقف سلبية بعد التخرج	
					14 تعمل برامج التدريب على تأهيل الطلاب للعمل في تخصصاتهم، من خلال تلبية متطلبات سوق العمل.	
					15 تتمتع البرامج التدريبية بقدرة كبيرة على تجهيز الطالب لمهنته المستقبلية.	
					16 تمتلك الجامعة الموارد اللازمة لتنفيذ محتوى البرنامج التدريبي	
					17 هناك تركيز على إنشاء تخصصات جامعية تتعلق بسوق العمل الحديث	
					18 تُبدي اهتماماً بمنح بعثات دراسية متخصصة لخريجي الجامعات	
					19 هناك اهتمام بإجراء دراسات علمية وتطبيقية تساهم في تقدم ورقي المجتمع	
					20 يسمح لك هذا النظام ل.م.د بتطوير مهاراتك والإبداع في مجال تخصصك.	
					21 يسمح لك هذا النظام ل.م.د بتطوير مهاراتك والإبداع في مجال تخصصك	
					22 تعتقدون أن النظام الحالي ل.م.د قد يحدث تحولاً جذرياً في ميدان التكوين الجامعي من الناحيتين العلمية والمهنية.	
					23 تجد أن مدة التدريب ومحتوى البرامج في نظام LMD مؤهلين لتعزيز المعرفة العلمية والمهنية للطلاب	
					24 توجد صلة بين الجامعة وبيئتها الخارجية.	

المحور الثالث: تمكن جودة التعليم العالي من الأداء الوظيفي الجيد لخريج الجامعة.

الرقم	الفقرات	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
-------	---------	------------	-------	-------	-------	------------

قائمة الملاحق

1	تتلاءم مخرجات الجامعة مع حاجات و متطلبات سوق العمل					
2	يملك خريجو الجامعة معايير الجودة تهدف إلى تلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل					
3	تحقق مخرجات الجامعة الطلب المناسب على جودتها من قبل هيئات سوق العمل					
4	تعمل الجامعة على تسويق خريجها لجذب انتباه مؤسسات سوق العمل إلى مخرجاتها					
5	تولي الجامعة أهمية كبيرة للتحسين المستمر في جميع الجوانب المتعلقة بالجودة الشاملة					
6	الجامعة تهدف إلى تدريب وتأهيل الأساتذة بهدف تشكيل طالب جامعي ذو جودة وكفاءة					
7	تسعى الجامعة إلى تطوير البني التحتية الضرورية لمواكبة التكنولوجيا الحديثة في مجالي التعليم والتعلم					
8	تستفيد الجامعة من خبرات الجامعات الدولية في مجال تطوير المناهج والبرامج الدراسية					
9	تولي الجامعة اهتمامًا كبيرًا للتدريب العملي في كافة التخصصات					
10	تقوم الجامعة بالتعاون مع الخبراء والمحترفين وأرباب العمل لتنظيم ورش عمل ودورات للطلاب الجامعيين، وتهدف إلى توجيههم نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل.					
11	إن دعم ميزانية التعليم العالي من خلال التمويل المالي الضروري يمكن الجامعة من أداء دورها بشكل مثالي وتقديم تعليم ذي جودة متفوقة					
12	استخدام الإطارات المتاحة في مؤسسات سوق العمل للتعليم والتكوين في الجامعة.					
13	العوائق في العملية التكوينية بجودة مطلوبة تنجم عن عدم توازن الفرص التعليمية والعوامل المحددة لتوزيع الطلاب على تخصصات متنوعة					
14	تأثير الجمود في المناهج وطرق التدريس على جودة التعليم العالي يعتبر سلبياً.					
15	منح الجامعة الحرية والاستقلالية وتوفير بيئة علمية مناسبة لتطوير نظام علمي منتج ومستقل يؤدي إلى تعزيز فعالية الجامعة					
16	تنسيق الجامعات فيما بينها لبرنامج التخصص نفسه يساهم في تحسين جودة التعليم.					
17	تملك الجامعة إستراتيجية شاملة تتعلق					

قائمة الملاحق

					بخريجها في مختلف المجالات	
					تغيير محتوى التخصصات الحالية في التعليم العالي لتناسب احتياجات سوق العمل	18
					تعود مشاركة الإطارات والخبراء من مؤسسات سوق العمل في عملية إعداد وتوجيه الطلبة الجامعيين إلى تحسين مستوى التعليم العالي	19
					توسع نظام التعليم المفتوح واستخدام تقنيات متقدمة يساهمان في تحقيق مرونة في التعليم العالي.	20
					ربط العلاقات مع الجامعات العربية و الأجنبية	21
					تحسين جودة التعليم يكون من خلال اكتساب أساليب جديدة للتفكير و البحث العلمي	22
					إعادة صياغة وتكييف البرامج لتكون أكثر توافقاً مع عصر الاقتصاد المعرفي.	23
					تأسيس المختبرات الخاصة التي تركز جهدها في تطوير أنظمة ومعايير الجودة في مجالات العلوم والعمل...	24

الملحق رقم: 02

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
تعتمد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي آليات لربط مخرجات الجامعة مع احتياجات سوق العمل -1-1	204	1	5	2,84	1,234
مخرجات الجامعة تتناسب كما مع احتياجات سوق العمل -2-1	204	1	5	2,37	1,109
التخصصات والبرامج الجامعية تخضع للتقييم لتنمائي واحتياجات المجتمع وسوق العمل -3-1	204	1	5	2,73	1,145
تقوم الجامعة بدراسات ميدانية لاستقصاء الواقع الحقيقي لسوق العمل -4-1	204	1	5	2,76	1,120
هناك تنسيق بين الجامعة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين لسد الفجوة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل على ارض الواقع -5-1	204	1	5	2,80	1,146
البرامج الأكاديمية تكون وفق احتياجات سوق العمل -6-1	204	1	5	2,89	1,167
المعايير والمواصفات الخاصة بالطالب الجامعي تؤهله إلى الولوج لسوق العمل -7-1	204	1	5	3,23	1,113
هناك مراجعة مستمرة ودورية لاحتياجات سوق العمل ودور مخرجات الجامعة في سد تلك الاحتياجات المتزايدة -8-1	204	1	5	2,74	1,068
الجامعة توفر كل الشروط والإمكانات والهيكل اللازمة لتكوين الطالب الجامعي -9-1	204	1	5	3,17	1,181

قائمة الملاحق

هناك إستراتيجية واضحة المعالم تختص في كيفية قبول الطلبة بناء على احتياجات التنمية -10-1	204	1	5	2,75	1,161
وفقا لمعايير علمية					
هناك توازن في مخرجات الجامعة يغطي مختلف احتياجات التنمية للمجتمع التقنية -11-1	204	1	5	2,71	1,132
,الإدارية والإنسانية					
تقوم مؤسسات سوق العمل بتوفير المعطيات حول الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل -12-1	204	1	5	2,87	1,107
انخفاض معدلات التوسع في فرص العمل المتاحة يؤدي إلى هدر للطاقة البشرية المستثمر -13-1	204	1	5	3,70	1,117
فيها					
الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات خطط التنمية الوطنية -14-1	204	1	5	3,39	1,075
الاختلال وعدم التوازن في الوظائف التي تضطلع بها مؤسسات التعليم العالي-15-1	204	1	5	3,38	1,027
النظام المتبع في الجامعة له دور في عدم التوافق بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق -16-1	204	1	5	3,49	1,057
العمل					
افتقاد الجامعة لقاعدة بيانات حول احتياجات سوق العمل المحلي من يد عاملة -17-1	204	1	5	3,52	1,085
تراعي الجامعة في قبولها الطلبة احتياجات سوق العمل	204	1	5	2,50	1,214
توطيد علاقة التعاون بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل هو السبيل الوحيد لتحديد احتياجات سوق العمل	204	1	5	3,91	1,134
إنشاء تخصصات جديدة وتعديل بعضها بما يلبي احتياجات سوق العمل	204	1	5	4,03	,999
التوسع في إنشاء المراكز الجامعية المتخصصة وتطوير العلاقات مع المجتمع المحلي	204	1	5	3,99	,970
عدم التوازن بين الدراسات العلمية والنظرية وعدم مساهمة التعليم الجامعي لاحتياجات وبرامج التنمية	204	1	5	3,50	1,108
ضرورة القيام بدراسات ميدانية من أجل تحديد متطلبات واحتياجات مؤسسات المجتمع وسوق العمل ومحاولة ربطها ببرامج التعليم والتكوين الجامعي	204	1	5	4,11	,992
إيجاد سبل الربط بين الجامعة والمحيط الإقتصادي والتجاري	204	1	5	4,20	,947
أهداف البرامج التكوينية واضحة ودقيقة	204	1	5	3,09	,974
تعتمد طرق التدريس على التلقين دون مشاركة الطالب	204	1	5	3,21	1,108
يمتاز محتوى البرامج بالحدثة والتطور	204	1	5	2,88	1,053
يشارك الطالب في الأنشطة التعليمية بفعالية	204	1	5	3,01	1,160
يشجع التعليم الجامعي على التعلم الذاتي	204	1	5	3,18	1,073
تتيح لك البرامج التكوينية فرصة تعلم تقنيات البحث عن وظيفة	204	1	5	3,24	1,139
تركز البرامج التكوينية على المهارات العملية أكثر من المهارات النظرية	204	1	5	3,05	1,221
تعتمد الامتحانات الحالية على الحفظ واسترجاع المعلومات	204	1	5	3,68	1,023

قائمة الملاحق

يعاني الطالب بعد التخرج من ضعف في التأهيل المهني	204	1	5	3,93	1,116
يجد الطالب صعوبة في توظيف المعرفة التي تعلمها	204	1	5	3,72	1,151
تعطي البرامج الحالية أهمية للتصميم وإجراء التجارب	204	1	5	2,95	1,061
برامج التكوين والتأهيل تمكن من تغطية احتياجات سوق العمل	204	1	5	3,14	1,106
يواجه الطالب مشكلات الحياة العامة بعد التخرج بمواقف سلبية	204	1	5	3,78	1,029
تمكن برامج التكوين من تأهيل الطالب للعمل في التخصص	204	1	5	3,19	1,164
للبرامج التكوينية القدرة على الإعداد المهني للطالب	204	1	5	3,27	1,124
للجامعة الإمكانيات الضرورية لتنفيذ محتوى البرنامج التكوينية	204	1	5	3,24	1,130
هناك اهتمام بفتح تخصصات جامعية تهتم بسوق العمل الجديد	204	1	5	3,52	1,066
هناك اهتمام بمنح بعثات تعليمية تخصصية لخريجي الجامعات	204	1	5	3,30	1,164
هناك اهتمام بإجراء البحوث العلمية والتطبيقية التي تسهم في رقي المجتمع وتقدمه	204	1	5	3,34	1,105
النظام ل.م.د يمكن من تحسين المستوى والإبداع في مجال التخصص	204	1	5	2,57	1,195
تعتقد أن نظام ل.م.د يؤولك للدخول لعالم الشغل	204	1	5	2,65	1,120
تعتقد أن نظام ل.م.د كما هو مطبق حاليا، من شأنه أن يحدث تغييرا نوعيا في مجال التكوين الجامعي على الصعيدين العلمي والمهني	204	1	5	2,42	1,148
تجد أن مدة التكوين ومحتوى البرامج في نظام ل.م.د مؤهلين لترقية معارف الطالب العلمية والمهنية	204	1	5	2,50	1,155
هناك تواصل بين الجامعة ومحيطها الخارجي	204	1	5	2,71	1,078
تتلاءم مخرجات الجامعة مع حاجات ومتطلبات سوق العمل	204	1	5	2,50	1,085
تملك مخرجات الجامعة معايير الجودة من أجل إشباع حاجات ومتطلبات سوق العمل	204	1	5	2,60	1,039
تحقق مخرجات الجامعة الطلب المناسب لجودتها من قبل مؤسسات سوق العمل	204	1	5	2,60	1,038
الجامعة تروج لمخرجاتها من أجل جلب أنظار مؤسسات سوق العمل لمخرجاتها	204	1	5	2,75	1,107
تهتم الجامعة بالتحسين المستمر في كافة المجالات ذات العلاقة بالجودة الشاملة	204	1	5	3,10	1,071
تسعى الجامعة لتدريب وتأهيل الأساتذة من أجل تكوين طالب جامعي ذا نوعية وفعال	204	1	5	3,37	1,144
تعمل الجامعة على تحسين البنى التحتية اللازمة من أجل مواكبة التكنولوجيا الحديثة في التعليم	204	1	5	3,45	1,047
تستفيد الجامعة الجزائرية من خبرات الجامعات الأجنبية فيما يتعلق بتطوير المناهج والبرامج	204	1	5	3,07	1,108
تهتم الجامعة بالتدريب الميداني في جميع التخصصات	204	1	5	3,06	1,156
تستعين الجامعة بالخبراء والمتخصصين وأصحاب العمل في عقد الندوات والدورات للطالب الجامعي وتوجيهه نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل	204	1	5	3,24	1,134

قائمة الملاحق

دعم ميزانية التعليم العالي بالاعتماد المالي اللازم يسمح للجامعة للقيام بدورها على أحسن وجه وتقديم تكوين ذا جودة عالية	204	1	5	3,59	1,108
استغلال الإطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل لاستخدامها في التدريس والتكوين بالجامعة	204	1	5	3,47	1,197
تكافؤ الفرص التعليمية ومحددات توزيع الطلاب على التخصصات المختلفة يدعم أداء العملية التكوينية بالجودة المطلوبة	204	1	5	3,57	1,114
جمود المناهج وطرق التدريس يؤثر بالسلب في جودة التعليم العالي	204	1	5	3,73	1,088
استقلالية الجامعات تتيح بتكوين علمي على نسق استراتيجي يؤدي إلى فعالية الجامعة	204	1	5	3,65	,999
تنسيق الجامعات فيما بينها لنفس برنامج التخصص يسهم في زيادة جودة التعليم	204	1	5	3,74	1,053
للجامعة خطة إستراتيجية تتعلق بخريجها في شتى التخصصات	204	1	5	2,87	1,129
تعديل محتوى التخصصات المطروحة حاليا في التكوين الجامعي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل	204	1	5	3,47	1,075
مشاركة الإطارات والمتخصصين من مؤسسات سوق العمل في عملية تكوين وتأطير الطالب الجامعي تعتمد إلى تحسين جودة التعليم العالي	204	1	5	3,78	1,033
التوسع في نظام التعليم المفتوح واستخدام أساليب تكنولوجية متطورة يؤدي إلى مرونة في التعليم العالي	204	1	5	3,82	1,037
توثيق العلاقات مع الجامعات العربية والأجنبية	204	1	5	3,79	1,087
اكتساب منهجيات جديدة للتفكير والبحث العلمي يعزز جودة التعليم	204	1	5	3,96	,994
إعادة تصميم البرامج وتكييفها لتصبح أكثر مواءمة لعصر اقتصاد المعرفة	204	1	5	3,99	1,017
إنشاء المخابر الخاصة التي تعمل على إنتاج نظم الجودة ومعاييرها في العلم والعمل	204	1	5	4,11	,987
المحور 1	204	1,50	5,00	3,2318	,53911
المحور 2	204	1,33	5,00	3,1491	,55117
المحور 3	204	1,38	5,00	3,3862	,61915
Valid N (listwise)	204				

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحور 1	204	3,2318	,53911	,03775
المحور 2	204	3,1491	,55117	,03859
المحور 3	204	3,3862	,61915	,04335

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور 1	6,142	203	,000	,23182	,1574	,3062
المحور 2	3,864	203	,000	,14910	,0730	,2252
المحور 3	8,910	203	,000	,38623	,3008	,4717

T-Test

One-Sample Statistics

	N	M ean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحور 1	204	3,2318	,53911	,03775
المحور 2	204	3,1491	,55117	,03859
المحور 3	204	3,3862	,61915	,04335

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور 1	6,142	203	,000	,23182	,1574	,3062
المحور 2	3,864	203	,000	,14910	,0730	,2252
المحور 3	8,910	203	,000	,38623	,3008	,4717