



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أم البواقي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه الطور الثالث

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من طرف:

هادف سومية

عنوان الأطروحة:

تحديد هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل ودورها في
تحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر
-دراسة ميدانية بأم البواقي-

أطروحة مناقشة بتاريخ أمام لجنة المناقشة المشكلة من:

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	مصمودي زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
02	بوزيد نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مشرفا
03	صيفور سليم	أستاذ التعليم العالي	جامعة جيجل	ممتحنا
04	سليمان صيرينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة قسنطينة	ممتحنا
05	زرزور أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	ممتحنا
06	قيدوم صليحة	أستاذ محاضر أ	جامعة أم البواقي	ممتحنا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أم البواقي
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه الطور الثالث

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من طرف:

هادف سومية

عنوان الأطروحة:

تحديد هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل ودورها في
تحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر
-دراسة ميدانية بأم البواقي-

أطروحة مناقشة بتاريخ أمام لجنة المناقشة المشكلة من:

الرقم	اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	مصمودي زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	رئيسا
02	بوزيد نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مشرفا
03	صيفور سليم	أستاذ التعليم العالي	جامعة جيجل	ممتحنا
04	سليمان صبرينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة قسنطينة	ممتحنا
05	زرزور أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	ممتحنا
06	قيدوم صليحة	أستاذ محاضر أ	جامعة أم البواقي	ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان:

في بداية كلمتي لا بدّ لي من أتوجه أولاً بالحمد والشكر لله عزّ وجلّ الذي وفقني للوصول إلى هذه المرحلة العلمية العالية والمشرفة، ومهد لي الطريق لأن أكون بينكم اليوم لأناقش أطروحة الدكتوراه في تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

كما أتوجه بالشكر والامتنان لكل من والدي العزيز هادف رمضان ووالدتي الغالية عباد حبيبة وإخوتي موسى، حمزة، وعمر وأختي خديجة وأبناء أختي ميسون وأصيل، الذين كانوا السند الأول والدائم لي في الوصول إلى ما وصلت إليه اليوم. فلهم مني كل الشكر والامتنان والحب على دعمهم لي، ومهما قلت في حقهم من كلمات الشكر فإنني لن أمنحهم ما يستحقونه.

وإن كان هناك شكر لشخص بعد الله سبحانه وتعالى وعائلي، سيكون الشكر لزوجي الحبيب الذي وقف بجانبي وساندني في دراستي، أسأل المولى عز وجل أن يحفظه وأدعو له بالتوفيق والسداد في الدارين.

وشكر من نوع خاص لفلذة كبدي وروحي إبني الغالي أويس، الذي كان قدومه للدنيا أكبر دافع لي لإكمال مشواري البحثي والتصميم على المناقشة في أقرب وقت. فيا رب احفظه لي واجعله شابا يفتخر به القريب والبعيد ولا ترني فيه سوءاً أو مكروها واجعله من عبادك الصالحين.

كما أتوجه بالشكر والامتنان للأستاذ الدكتور: بوزيد نبيل حفظه الله ورعاه وأطال في عمره، الذي تفضّل بقبول الإشراف على أطروحتي، والذي منحني من وقته الثمين ومن بحر معلوماته وخبراته الواسعة ما شكّل إضافة كبيرة للعمل البحثي، فقد تلقيت من مشرفي الدعم الاستثنائي، وكان حماسه ومعرفته واهتمامه الشديد بتفاصيل الموضوع المدروس مصدر إلهام وأبقى عملي

على المسار الصحيح، حيث كانت توجيهاته ونصائحه المنارة التي استعنت بها في كامل عملي
البحثي، فأسأل الله العزيز أن يجازيه خير الجزاء.

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة الكرام كل باسمه وجميل وسمه على تفضلهم
بقبول مناقشة أطروحة الدكتوراه هذه.

بالإضافة الى شكري الكبير لجميع أفراد عينة الدراسة الذين منحوني الكثير من وقتهم،
وبذلوا الكثير من الجهود في سبيل خروج الرسالة بأدق النتائج وأكثرها فعالية.

الملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهم المشاكل المطروحة على مستوى الجامعة وعلى مستوى هيئات التشغيل، التي تعرقل عملية الاندماج المهني للخريجين الجامعيين. وهذا من أجل الوصول إلى اقتراحات تساهم في تعديل برامج التكوين، واقتراحات تساهم في تحسين فعالية هيئات التشغيل الموجودة على مستوى سوق العمل وعالم الشغل، وكل ذلك يرمي إلى تسهيل عملية الاندماج المهني لهؤلاء الخريجين.

لوصول إلى هذا الهدف، اعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى عينتين الأولى تمثلت في مسؤولي الميادين، رؤساء الأقسام، رؤساء الشعب، ومسؤولي التخصصات بثلاث كليات من جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، وقد استخدم الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات مع هذه الفئة. أما العينة الثانية فتمثلت في مسؤولي وإطارات وكالات التشغيل بولاية أم البواقي، واستخدمنا مع هذه الفئة المقابلة كأداة لجمع البيانات. تم تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V26)، وكذا برنامج المعالج العربي في الإحصاء الاجتماعي (Arab Processor In Social Statistics)، وأيضا برنامج الجدول إكسل (Excel 2021)، حيث توصلنا للنتائج التالية:

- أن برامج التكوين الجامعي المعتمدة في جامعة العربي بن مهيدي لا تساهم بالشكل المطلوب في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن المؤطرين (الأساتذة) لا يساهمون بالشكل الكافي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن التربصات الميدانية التي يجريها طلبة جامعة العربي بن مهيدي، لا تساهم بالقدر الكافي في تحضيرهم إلى عالم الشغل.
- أنه لا يوجد تنسيق فعال بين جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، وهيئات التشغيل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن برامج هيئات التشغيل بأم البواقي لا تساهم بالشكل المطلوب في إدماج الخريجين الجامعيين.

وفي ضوء هذه النتائج تم عرض مجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين دور الجامعة وهيئات

التشغيل (آليات الوساطة) في تسهيل عملية الاندماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: هيئات الوساطة - الجامعة - عالم الشغل - تحسين نوعية التكوين الجامعي.

Summary:

The present study aims to pinpoint the main problems, at both the world of work and university levels, that impede the professional insertion of university graduates. Our objective is to come out with proposals that help improve the efficiency of university training programs on the one hand, and the efficiency of the employment institutions and agencies conceived to help the professional insertion of university graduates, on the other hand.

To reach this objective we used two different samples. **The first sample** was made from university of Oum El Bouaghi stakeholders, at the level of three different faculties (heads of departments, responsables of training teams, etc.) A **questionnaire** was used to collect the necessary information from this first group. **The second sample** was made from directors of employment agencies in charge of graduates professional insertion in the world of work. Some **interviews** were used for data collection from this second group.

The statistical analysis of the research findings was mainly based on the “Excel Schedule Software”, the “Arab Processor in Social Statistics”, and the “Social Sciences Statistical Package Program (SPSS V 26)”. The findings analysis allowed us to come out with the following conclusions:

- The training programs approved at the university of Oum El Bouaghi do not adequately prepare students for employment in the world of work.
- Teachers do not adequately prepare students for employment in the world of work.

- The university fields periods of students probation do not adequately contribute to prepare them for better professional insertion.
- There is **no efficient coordination** between the university of Oum El Bouaghi and the operating agencies, at the world of work level, in charge of graduates professional insertion process, in order to help students for better employment preparation.
- There is **no sufficient support** provided by the operating agencies in the world of work for the university graduates professional insertion.

These research findings enabled us to come out with **some proposals** that may contribute efficiently in **improving the role** of both the university and the operating employment agencies (Interface University - Labor market) in facilitating the professional insertion of the university graduates.

Keywords: operating agencies - University - world of work - Improving the quality of university formation.



الفهرس .



فهرس المحتويات:

الصفحة	المحتوى
	شكر وعرفان.
	ملخص.
	فهرس المحتويات.
	فهرس الجداول.
	فهرس الأشكال والرسومات البيانية.
	فهرس الملاحق.
1	مقدمة عامة للدراسة.
الجاناب النظري	
الفصل الأول: الفصل التمهيدي للدراسة.	
6	تمهيد.
6	1. إشكالية الدراسة.
7	2. فرضيات الدراسة.
8	3. أهمية الدراسة.
8	4. أهداف الدراسة.
8	5. التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة.
8	1.5 هيئات الوساطة.
9	2.5 التشغيل.
10	3.5 الجامعة
12	4.5 التكوين الجامعي.
14	6. الدراسات السابقة.
14	1.6 الدراسات المحلية.

16	2.6 الدراسات العربية.
18	3.6 الدراسات الأجنبية.
20	3.6 التعقيب على الدراسات السابقة.
21	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: التكوين الجامعي في الجزائر (في ظل التوجهات الحالية للتعليم العالي في العالم).	
23	تمهيد
24	1. توجهات التكوين الجامعي في العالم.
24	1.1 أهم المفاهيم المرتبطة بالتكوين الجامعي.
24	1.1.1 الجامعة.
30	2.1.1 نظام الـ LMD.
30	3.1.1 المقاربة بالكفاءات.
31	2.1 أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في العالم.
33	3.1 التوجهات الحالية للتكوين الجامعي في العالم.
33	1.3.1 التنوع في التعليم العالي.
39	2.3.1 التمهين في التعليم العالي.
43	3.3.1 التدويل في التعليم العالي.
47	2. توجهات التكوين الجامعي في الجزائر.
47	1.2 أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في الجزائر.
47	1.1.2 المرحلة الأولى: ما قبل الاستقلال (1833-1962).
48	2.1.2 المرحلة الثانية: ما بعد الاستقلال (1962-1971).
48	3.1.2 المرحلة الثالثة: إصلاحات 1971 (1971-1984).
49	4.1.2 المرحلة الرابعة: (1984-2004):
50	5.1.2 المرحلة الخامسة: نظام LMD (من 2004 إلى غاية يومنا هذا)
51	3. خريطة الجامعات المتواجدة على مستوى الجزائر.
59	خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: ضمان جودة التكوين الجامعي

61	تمهيد
62	1. مفهوم جودة التكوين الجامعي.
62	1.1 تعريف الجودة.
64	2.1 تعريف جودة التكوين الجامعي.
65	3.1 مراحل تطور مفهوم جودة التكوين الجامعي.
65	4.1 أهمية الجودة الشاملة في التكوين الجامعي.
66	5.1 المقاربات النظرية المختلفة لضمان الجودة الداخلية المعتمدة دولياً في ميدان التكوين الجامعي.
66	6.1 معايير الجودة في التكوين الجامعي.
66	1.6.1 معايير كروسبي.
67	2.6.1 معايير بلدرج.
67	3.6.1 معايير التقييم الشامل.
68	2. نماذج وتجارب رائدة عالمياً لتطبيق وضمان الجودة في التكوين الجامعي.
68	1.2 نموذج جامعة وسيكسون 1990
68	2.2 نموذج نيوتاون الأمريكية 1990
68	3.2 نموذج جامعة أوريجون 1992
68	4.2 نموذج ديمينج
68	5.2 نموذج "مونتوجمري" Montgomery " 1991.
69	6.2 نموذج المكافأة مالكوم بالدرج 1995.
69	7.2 نموذج أرفن 1995.
69	8.2 نموذج أشك ومتواني 1997.
69	9.2 نموذج نظام المواصفات القياسية العالمية أيزو.
69	10.2 تجربة أو نموذج التنسيق الأوروبي 1998.

69	11.2 إعلان بولونيا 1999.
70	3. خطوات تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر
70	1.3 الإجراءات الأكاديمية لتطبيق نظام ضمان الجودة.
73	2.3 الإجراءات التنظيمية لتطبيق نظام ضمان الجودة.
76	4. العراقيل والصعوبات التي يواجهها نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر.
77	خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: التشغيل في الجزائر وهيئات التشغيل.	
79	تمهيد
80	1. سياسة التشغيل في الجزائر.
80	1.1 تعريف سياسة التشغيل.
81	2.1 أبعاد السياسة العامة للتشغيل.
81	1.2.1 البعد الاجتماعي.
82	2.2.1 البعد الاقتصادي.
82	3.2.1 البعد التنظيمي والهيكلية.
83	2. المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر.
83	1.2 سياسات التشغيل الأولية: (بعد الاستقلال وإلى غاية التسعينيات)
87	2.2 سياسات دعم وتشغيل الشباب الحديثة: (منذ التسعينيات)
99	3. مشكلة البطالة في الجزائر.
99	1.3 تطور حجم البطالة في الجزائر.
101	2.3 خصائص وسمات البطالة في الجزائر.
103	3.3 أسباب البطالة في الجزائر.
109	4.3 منحة البطالة 2022
110	خلاصة الفصل.

الجانب الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

113	تمهيد.
113	1. الدراسة الاستطلاعية.
113	1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.
114	2.1 مجالات الدراسة الاستطلاعية.
114	1.2.1 المجال الزمني للدراسة.
114	2.2.1 المجال المكاني للدراسة.
114	3.2.1 المجال البشري للدراسة.
114	3.1 الأدوات المعتمدة في الدراسة الاستطلاعية.
133	4.1 النتائج الخاصة بالدراسة الاستطلاعية.
133	2. الدراسة الأساسية.
133	1.2 مجالات الدراسة.
133	1.1.2 المجال الزمني للدراسة.
133	2.1.2 المجال المكاني للدراسة.
133	3.1.2 المجال البشري للدراسة.
133	2.2 منهج الدراسة.
133	3.2 مجتمع الدراسة.
142	4.2 عينة الدراسة.
144	5.2 أدوات الدراسة.
151	6.2 الشروط السيكومترية لأدوات الدراسة.
151	1.6.2 الصدق.
152	2.6.2 الثبات.
153	7.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة.

156	خلاصة الفصل.
الفصل السادس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة.	
158	تمهيد.
158	1. عرض نتائج الدراسة.
158	1.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.
160	2.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.
162	3.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.
164	4.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.
166	5.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.
168	2. مناقشة وتحليل نتائج الدراسة.
168	1.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.
168	2.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.
169	3.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.
169	4.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.
170	5.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.
171	خلاصة الفصل.
173	خاتمة ومقترحات الدراسة.
176	قائمة المراجع.
187	الملاحق.

فهرس الجدول

الصفحة	المحتوى	الرقم
52	مختلف الجامعات الموجودة على مستوى الجزائر.	01
86	نسب النمو خلال فترة إعادة الهيكلة.	02
114	أسئلة المقابلة الموجهة للأساتذة (الدراسة الاستطلاعية).	03
115	توزيع الأساتذة حسب الرتبة (الدراسة الاستطلاعية).	04
115	توزيع الأساتذة حسب عدد سنوات العمل بالجامعة (الدراسة الاستطلاعية).	05
116	توزيع الأساتذة حسب القسم (الدراسة الاستطلاعية).	06
116	استجابات الأساتذة على السؤال الأول من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	07
118	استجابات الأساتذة على السؤال الثاني من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	08
119	استجابات الأساتذة على السؤال الثالث من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	09
121	استجابات الأساتذة على السؤال الرابع من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	10
122	استجابات الأساتذة على السؤال الخامس من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	11
124	استجابات الأساتذة على السؤال السادس من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	12
125	استجابات الأساتذة على السؤال السابع من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية).	13
127	المحاور الكبرى للاستبيان الأولي الموجه للأساتذة.	14
128	أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين بهيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	15
128	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على مستوى هيئات التشغيل.	16
129	الاستجابات على السؤال الأول من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	17
130	الاستجابات على السؤال الثاني من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	18
130	الاستجابات على السؤال الثالث من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	19

131	الاستجابات على السؤال الرابع من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	20
131	الاستجابات على السؤال الخامس من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	21
132	الاستجابات على السؤال السادس من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	22
132	الاستجابات على السؤال السابع من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية).	23
139	توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الكليات بجامعة العربي بن مهيدي.	24
141	توزيع أفراد مجتمع البحث على مستوى هيئات التشغيل.	25
142	توزيع أفراد العينة على مستوى جامعة العربي بن مهيدي.	26
143	توزيع أفراد العينة على مستوى هيئات التشغيل.	27
151	توزيع البنود ضمن محاور الاستبيان الموجه للأساتذة.	28
151	توزيع بنود الاستبيان قبل وبعد التحكيم.	29
152	قيمة ثبات الاستبيان.	30
153	قيمة ثبات الاستبيان عند حذف أحد البنود.	31
155	اتجاه العينة حسب مقياس ليكارت الخماسي.	32
158	استجابات الأفراد على بنود المحور الأول من الاستبيان.	33
160	استجابات الأفراد على بنود المحور الثاني من الاستبيان.	34
162	استجابات الأفراد على بنود المحور الثالث من الاستبيان.	35
164	استجابات الأفراد على بنود المحور الرابع من الاستبيان.	36
166	استجابات الأفراد على أسئلة المقابلة.	37



مقدمة عامة للدراسة.



مقدمة عامة للدراسة

مقدمة:

تعد ظاهرة بطالة خريجي الجامعة مشكلة مرهقة من كل النواحي، سواء الناحية الاقتصادية أو الناحية الاجتماعية أو الناحية النفسية....، وتنتشر هذه الظاهرة في كل المجتمعات ولكن بنسب متفاوتة. والجزائر من أكثر البلدان التي تعاني من هذه المشكلة. فبقدر تزايد أعداد حملة الشهادات العليا سنويا، تزداد مشكلة توظيفهم تعقيدا في ظل الخيارات المحدودة.

وتعتبر بطالة خريجي الجامعة أخطر أنواع البطالة، وذلك لأنها تمس فئة الشباب الجامعي وهي الفئة الأكثر نشاطا وكفاءة، وتعد الفئة المسؤولة عن عملية البناء وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

كما أن خريجي الجامعة يعتبرون رأس المال البشري والذي يعتبر أعلى وأثمن عناصر العملية الإنتاجية بشكل عام. وبذلك فإن بطالة خريجي الجامعة وارتفاع معدلاتها سنويا يعد هدرا للإمكانات البشرية والمادية للبلاد. نظرا للأموال الطائلة التي تطلبها تكوين هؤلاء الخريجين.

كل ما سبق ذكره، يجعلنا نفكر وبشكل جدي في حل جذري لهذه المشكلة، ولعل من بين أنجع الحلول زيادة فعالية هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل، وما يمكن للتنسيق بين الجامعة وهيئات التشغيل في تحقيق الموائمة بين الموارد البشرية المتاحة (خريجي الجامعة)، وبين احتياجات سوق العمل (متطلبات مناصب العمل)، لتحقيق مبدأ قابلية التشغيل (L'employabilité) للخريجين الجامعيين.

ومن هنا جاءت فكرة دراستنا الموسومة ب: «تحديد هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل ودورها في تحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر -دراسة ميدانية بأبم البواقي-» ولإحاطة بجميع نواحي الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى ستة (06) فصول جاءت كالاتي:

مقدمة عامة للدراسة

الجانب النظري الذي تضمن أربعة فصول:

- **الفصل الأول:** وتم فيه التعرض إلى الفصل التمهيدي للدراسة والذي تضمن إشكالية الدراسة، صياغة الفرضيات وأهمية وأهداف الدراسة، وكذلك التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من قبل.
- **الفصل الثاني:** وتم فيه التعرض للتكوين الجامعي في الجزائر في ظل التوجهات الحالية للتعليم العالي. من خلال التطرق إلى واقع التكوين الجامعي، أهم المفاهيم المتصلة بالتكوين الجامعي وكذا أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في العالم، مراحل نشأتها عبر التاريخ، ثم عرجنا على أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في الجزائر ونشير إلى الجامعات المتواجدة على مستوى التراب الوطني الجزائري.
- **الفصل الثالث:** وفيه تم التعرض لجودة التكوين الجامعي، حيث حاولنا الالمام بموضوع ضمان جودة التكوين الجامعي، من خلال معرفة تعريف مصطلح جودة التكوين الجامعي، وكذا الكشف على تطور ضمان جودة التكوين الجامعي في الجزائر، والتعرف على مقاربات ضمان الجودة، ثم تتبع خطوات تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر، ورصد العراقيل والصعوبات التي يواجهها تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر.
- **الفصل الرابع:** وفيه تم التعرض لموضوع التشغيل في الجزائر وهيئات التشغيل، من خلال التطرق لمفهوم سياسة التشغيل وأهدافها، والمحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر وما تضمنه من برامج وأجهزة دعم وتشغيل الشباب. ثم سيتم التطرق إلى العراقيل والصعوبات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر والتي تتسبب في تفشي ظاهرة البطالة.

الجانب الميداني الذي تضمن فصلين:

- **الفصل الخامس:** وفيه تم التعرض إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من خلال التطرق إلى:
 1. الدراسة الاستطلاعية: أهدافها، مجالاتها من مجال زمني ومكاني وبشري، أدواتها، والنتائج الخاصة بالدراسة الاستطلاعية.
 2. الدراسة الأساسية: مجالاتها من مجال زمني ومكاني وبشري، منهج ومجتمع، وعينة، وأدوات الدراسة، إضافة إلى الشروط السيكومترية لأدوات الدراسة. والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة.

مقدمة عامة للدراسة

- **الفصل السادس:** وفيه تم التعرض إلى عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة، حيث تناول هذا الفصل عرضاً ومناقشة وتحليلاً مفصلاً للبيانات المحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد العينة ومعالجة المعطيات إحصائياً، لنصل إلى تحليلها وتفسيرها من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
وأخيراً خاتمة ومقترحات الدراسة وقائمة المراجع، وبعدها الملاحق.



الجانب النظري.



الفصل الأول: الفصل التمهيدي للدراسة

تمهيد

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهمية الدراسة.
4. أهداف الدراسة.
5. التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة.
6. الدراسات السابقة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

من الضروري في أي دراسة تحديد الموضوع بدقة، من خلال صياغة إشكالية الدراسة ووضع الفرضيات، وتحديد الأهداف العامة والخاصة للدراسة. وكذا ذكر الأهمية النظرية والتطبيقية لموضوع الدراسة، ثم إدراج الدراسات السابقة والتي لها علاقة بمتغيرات الدراسة.

1. إشكالية الدراسة:

تسعى العديد من الدول على المستوى العالمي لتطوير تكوينها الجامعي وتحديثه تماشيا مع سرعة التغير الذي يشهده عالم الشغل، من خلال تداعيات العولمة والتكنولوجيات الحديثة التي جعلت من عالم الشغل ميدانا متطلبا، يفرض على الجامعات تعديل برامجها التكوينية باستمرار استجابة للمتطلبات الراهنة. (DOUCETTE,1998) أما في الوطن العربي نلاحظ أيضا تزايد الاهتمام بتطبيق نظام الجودة الشاملة في التعليم العالي في أواخر التسعينيات، وخاصة في مصر والسعودية ودول الخليج العربي. (مكروم، 1996، ص 190) وفي بداية القرن الحادي والعشرين، عقدت في الوطن العربي العديد من الندوات والمؤتمرات المحلية والإقليمية للنظر في سبل تطوير النوعية وإدخال إدارة الجودة الشاملة في التعليم بما فيه التعليم العالي. وكان من بينها مؤتمر وزراء التعليم العرب الذي عقد في بيروت في سنة 2004، ومؤتمر مستقبل التعليم الجامعي العربي الذي عقد في القاهرة في نفس السنة بتنظيم من جامعة عين شمس والمركز العربي للتعليم والتنمية (البكر، 2000، ص ص 83-124). كل هذا يشير بوضوح إلى الاهتمام البالغ بموضوع جودة التكوين الجامعي في الوطن العربي.

في نفس السياق، شرعت الجامعات الجزائرية وخاصة في السنوات الأخيرة في إدخال إصلاحات جمة شملها نظام الـ LMD الذي ركز على تحقيق الجودة من خلال عدة مؤشرات أبرزها ربط التكوين الجامعي بعالم الشغل، بغية تحقيق التوافق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات عالم الشغل، وبذلك تحقيق قابلية التشغيل للخريجين الجامعيين (Employabilité des diplômés). من خلال تكوين وإنتاج كفاءات فعالة في مختلف الميادين الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية والتربوية. وهذا في مختلف المؤسسات باختلاف أحجامها ومهامها في المجتمع بغية دفع عجلة التنمية والتطور من جهة، والالتحاق بركب الدول المتقدمة حتى يتسنى لها مواكبتها. من خلال ضمان تكوين نوعي متماشي مع متطلبات سوق العمل. وهو المشكل الذي تعاني منه الجزائر حاليا، فهناك فجوة واضحة بين ما يتلقاه الطلبة خلال مساره التعليمي والأكاديمي من معارف ومعلومات ومكتسبات، وما يحتاج له عالم الشغل من مهارات

وإمكانيات عملية مجسدة للمفاهيم والمبادئ المجردة التي يتلقاها الطلبة خلال مسارهم الأكاديمي. مما ينعكس سلبا على أدائهم ومستوى عملهم.

ومن هنا ظهرت الحاجة وبشكل ملح إلى إعادة النظر في سياسات واستراتيجيات السلطات المعنية من ناحية التكوين الجامعي، وذلك من خلال إيجاد صيغة توافقية بين العالم الأكاديمي وعالم الشغل، لتقليص الفجوة بين مدخلات التكوين الجامعي وبين مخرجاته وما يتطلبه عالم الشغل من موارد بشرية، أي تقليص البطالة بين صفوف خريجي الجامعات عن طريق إيجاد سياسات فعالة وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الجزائر، وبما يحقق أغراض التنمية المحلية في الاقتصاد المحلي، ولا يتحقق ذلك إلا بالاستثمار الفعال في الكفاءات البشرية التي تم تزويدها بكم معتبر ومدروس من المعارف سواء تربويا، علميا ومهنيا.

وسيمت التركيز في هذه الدراسة على التكوين الجامعي في الجزائر، من خلال تسليط الضوء على العجز المتسبب في ظاهرة البطالة لدى أصحاب الشهادات الجامعية من جهة وعلى هيئات الوساطة بين الجامعات وعالم الشغل والدور الذي تلعبه في الربط بين مخرجات الجامعة وحاجيات سوق العمل من جهة أخرى، ومحاولة الوصول إلى الآليات المناسبة لتحسين فاعلية هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل في ضوء مطلب تحسين نوعية التكوين الجامعي، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ✓ هل تساهم برامج التكوين في جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟
- ✓ هل يساهم الأساتذة في جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟
- ✓ هل تساهم التربصات الميدانية بجامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟
- ✓ هل يوجد تنسيق بين جامعة العربي بن مهيدي وعالم الشغل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

✓ هل تساهم برامج هيئات التشغيل بأم البواقي في إدماج الخريجين الجامعيين؟

2. فرضيات الدراسة:

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها في الدراسات السابقة المتبناة في هذه الدراسة، وكذا نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها يمكننا صياغة الفرضيات الآتية:

- تساهم برامج التكوين في جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

- يساهم أساتذة جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- تساهم التبرصات الميدانية بجامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- يوجد تنسيق بين الجامعة وعالم الشغل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- تساهم برامج هيئات التشغيل بأموال البواقي في إدماج الخريجين الجامعيين.

3. أهمية الدراسة:

تشهد الجزائر تنمية شاملة وإصلاحات عميقة في مختلف المجالات التعليمية الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية والإدارية، وهذا ما يتطلب التفكير الجاد في كل ما من شأنه النهوض بمستوى المنتوج الجزائري مهما كان نوعه، من سياسات وبرامج واستراتيجيات تدرج ضمن ما يسمى بضمان إدماج وتوظيف خريجي الجامعات.

وبما أن الدراسة الحالية تركز على عنصر التكوين الجامعي أيضا فمن الضروري التنوير على الدور الكبير الذي تلعبه الجودة في المؤسسات الجامعية وما لها من نتائج حميدة تترجم من خلال الكفاءات والإطارات التي تخرجها الجامعات الجزائرية سنويا والتي من شأنها دفع عجلة التنمية في مختلف القطاعات.

4. أهداف الدراسة:

نريد من خلال هذه الدراسة:

- ✓ تسليط الضوء على المشاكل المطروحة على مستوى الجامعة وعلى مستوى هيئات التشغيل والتي تعرقل عملية **الاندماج المهني** للخريجين الجامعيين.
- ✓ الوصول إلى اقتراحات تساهم في تعديل برامج التكوين الجامعي.
- ✓ الوصول إلى اقتراحات تساهم في تحسين فعالية هيئات التشغيل الموجودة على مستوى سوق العمل وعالم الشغل، من خلال تسهيل عملية الاندماج المهني لخريجي الجامعة.

5. تعريف مصطلحات الدراسة:

1-5 هيئات الوساطة:

هي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، وخاضعة لمراسيم تنفيذية تتمتع كل مؤسسة بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية وتعمل هيئات التشغيل بالجزائر تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي وأخرى تحت وصاية وزارة التضامن الوطني. تتولى هذه الهيئات الوساطة على تسيير وتطبيق برامج التشغيل المختلفة الموجهة للبطالين والفئات المحرومة من المجتمع من أجل إدماجهم مهنيا واجتماعيا. (وكالة التنمية الاجتماعية، 2007)

← من خلال التعريف السابق يمكن تعريف هيئات الوساطة على أنها: " مجموعة من المؤسسات سواء كانت خاصة أو عمومية تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أو وزارة التضامن الوطني، دورها هو تنفيذ برامج التشغيل التي ترمي إلى إدماج الشباب البطالين ومنحهم مناصب عمل، أي الربط بين عروض وطلبات العمل.

5-2 التشغيل:

يعبر التشغيل (Employment) عن السياسة التي تتبناها الدولة لمحاولة خفض نسبة البطالة، وتوفير مناصب عمل تليق بالفرد ومستواه التعليمي، ورغم اختلاف تعاريف التشغيل الى أن معظمها يدل على نفس المعنى، إذ هناك العديد من هذه التعاريف، من بينها يتم ذكر ما يلي:

- عرفت لجنة الاتحاد الأوروبي التشغيل بأنه: "هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منها بكفاءات حالية تقيمه وباكتساب أسلوب يتكيف وسوق العمل" (رواب وغربي، 2011، ص69)

- استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مسارها الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون" (عدون، العايب، 2010، ص37)

- كما حدد الاقتصادي مور أوليفيه (Olivier More) مفهوما دقيقا للتشغيل تمثل في " :التشغيل هو استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، أو استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة أو الاستخدام الجزئي لقوة العمل، أي بمعنى آخر فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل عمى أحسن وجوه ممكن" (قطاف، بن عواق، 2013، ص9)

← من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف التشغيل بأنه: هو حصول الشخص على العمل والاستفادة منه في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين.

3-5 الجامعة:

1.3.5 الجامعة لغة :

جامعة من فعل جَمَعَ، يُجَمَعُ، جَمَعًا، جمع المتفرق جمعاً أي ضم بعضه إلى بعض، وتجمع، انضم.

ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة، وجمعتهم جامعة، أمر جامع. والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم، والفنون والآداب (جَمَعَ) (إبراهيم وآخرون، د، ص135) والجامعة ترجمة الكلمة الإنجليزية "University"، وهي مأخوذة من الكلمة اللاتينية، "universitas"، والتي تعني الرابطة المهمة بعمل، أو حرفة معينة، فقد كانت تعني عند الرومان الجمعية أو الهيئة، ولم يكن يشترط أن تكون لها صلة بالتعليم، ليصبح اللفظ فيما بعد يطلق على الاتحاد العلمي، أو النقابة التي تشمل عددًا من رجال العلم، سواء كانوا طلبة، أو أساتذة، لتدل على التجمع لهؤلاء من مختلف البلاد لمباشرة نشاط ثقافي. (كاون، 1987، ص 105)

▪ ومن هذا نستشف أن الجامعة في معناها العام تعني الجمع والتجمع.

2.3.5 الجامعة اصطلاحاً:

لقد تباينت، واختلفت الرؤى في تحديدها للجامعة كمفهوم باختلاف الكتاب والباحثين، وانتماءاتهم الأيديولوجية، والعلمية. وبحكم المكانة المتميزة التي تحتلها الجامعة في المجتمعات، والدول جميعها إذ تعد من المؤسسات الاستراتيجية، والهامة في نظم هذه المجتمعات فقد حظيت بالدراسة من قبل العلماء، والباحثين في مختلف العلوم، والفروع، والتخصصات (التربوية، الاقتصاد، التسيير، الاجتماع...)، وبهذا اختلفت التعاريف باختلاف المحكات المعتمدة في تحديد المفهوم.

" فهناك من يرى أن الجامعة ليست خارج الكيان الاجتماعي العام لأي عصر، بل داخله، ليست شيئاً منعزلاً، وليست شيئاً تاريخياً لا يكاد يتأثر بالقوى، والمؤثرات الجديدة إنها تعبير عن العصر، كما أنها عامل له أثره في الحاضر والمستقبل". (بن اشنهو، 1981، ص3)

" كما أنها مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها، واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها، بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه، والذي يعطيها وحده حياة، ومعنى ووجود". (عفريج، 2001، ص30)

كما تمثل الجامعة أيضا: "إحدى المؤسسات الاجتماعية، والعلمية، وهي بمثابة تنظيمات معقدة تتغير باستمرار مع طبيعة المجتمع المحلي، والعالمى، أو ما يسمى بالبيئة الخارجية". (عبد الله، 2000، ص25)

■ فالجامعة إذن جزء لا يتجزأ من الكيان المجتمعي العام، حيث تنهل منه أهدافها، ووظائفها.

وهناك من يرى بأن الجامعة مدرسة كبيرة تجمع مدارس، أو فروع علمية لعلوم شتى يختص الطالب بما شاء من العلم، فيلحق بفروعه فيها، وليس بعدها مدرسة.

وتتألف الجامعة من كليات الآداب، والعلوم، ومدارس للمهنيين، مدرسة للخريجين في الدراسات العليا، وكونها معهد للدراسات العالية لها حق منح الشهادات العلمية في ميادين الدراسات المختلفة. كما أنها مركز للتعليم، الإبداع، والاختراع وجهاز لإجراء البحوث.

وبهذا تبرز الجامعة كبنية متميزة بطبيعتها عن المراكز، والمعاهد الأخرى، حيث تتألف من عناصر تمثلها الكليات، الأقسام، والفروع، وتقوم بوظيفة نوعية تتمثل في التدريس، والتكوين العالى، إجراء البحوث العلمية، وكذا خدمة المجتمع.

وجاء في القانون التوجيهي للتعليم العالى: "الجامعة مؤسسة عمومية، ذات طابع علمي، وثقافي ومهني، متمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي، مما يجعل الجامعة الجزائرية متمكنة من تحصيل مداخيل ناتجة من خدماتها للقطاع الاقتصادي والمحيط الذي تتعامل معه" (القانون التوجيهي للتعليم العالى، 1998)

لـ من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الجامعة على أنها: "هي أعلى قمة في الهرم الأكاديمي والأصل في الجامعة أنها مجموعة من الأفراد وهبوا أنفسهم للدراسة والدراسة والمعرفة وينظرون الى الحياة ومشاكل المجتمع نظرة علمية شمولية متكاملة ويستعينون في الإضافة الى المعرفة مع طلابهم بالكتاب والمعلومات والمختبر أو الدراسة الميدانية".

5-5 التكوين الجامعي:

نقصد به إيجاد الشيء أو تشكيله بمعنى إحداث تغييرات من وضع إلى وضع آخر، والتكوين (Formation) مصطلح جاء من الكلمة اللاتينية (Formare) أو (Forma) وتعني إعطاء الفرد الشكل الإنساني عن طريق تنمية ملكاته الخاصة كالذكاء والإدارة. (مصمودي، 1998، ص 45)

وقد عرفه بعض العلماء بأنه "نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني."

كما عرفه بعضهم الآخر بأنه " فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما."

وفي مجال التربية عرفه الباحثين بأنه " تلقين المتوجه إلى التعليم مبادئ التربية والتعليم وخصائص المواد عن طريق التربية العامة والخاصة وتهيئته للمهنة التي سيلتحق بها بعد انتهاء الفترة التكوينية. (العلوي، 1982، ص 121)

من خلال هذا التعريف يتضح أن التكوين يشترك مع التعليم في كونه عملية محددة مسبقا تطمح إلى إكساب المتكويين أنماطا فكرية وسلوكية تمكنه من القيام بوظيفة معينة.

لـ من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج مجموعة من الخصائص نوجزها فيما يلي: (بوخزر، 2003، ص 45)

التكوين "Formation" هو:

- معلومة "Information"
- وهو نشاط "Activité"
- وتنمية "Développement"
- واتصال "Communication"
- وتحول "Transformation".

1.5.5 التكوين الجامعي:

إن مفهومي التعليم العالي والتعليم الجامعي لهما نفس الدلالة ويعبران على مفهوم محوري في هذه الدراسة وهو "التكوين الجامعي" الذي لقي جملة من التعاريف المتشابهة نستنتج أهمها فيما يلي: "التكوين الجامعي هو الدراسة المتخصصة في الجامعات، ترتبط بمادة التخصص وما يرتبط بها من مواد على عكس الدراسة في التعليم العام الذي يسبق التعليم الجامعي". (الشافعي، 1986، ص 8)

هذا التعريف أبرز خصائص التكوين الجامعي كالتخصص في المعرفة، بعدما كانت الدراسة عامة قبل هذه المرحلة فاعتبره مرحلة جامعية تأتي بعد المرحلة الثانوية لتكون دراسة أكثر تخصيصاً عن سابقتها، وأهم المفهوم الحقيقي لوظيفة التكوين الجامعي لذلك نجد من عرفه بأنه:

"تعليم عالي وتأهيل لقوى بشرية عليا ورفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والدراسة العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا. (مذكور، 2000، ص 47)

جعل هذا التعريف الأفراد ذوي المستوى العالي هم المعنيون بالتكوين الجامعي. وفي نفس الوقت يتوقع منهم مهام تكون في الواقع أهداف لهذه العملية التكوينية ونتيجتها النهائية.

لـ وكحوصلة للتعاريف السابقة والتي ركزت على الجانب التطبيقي العملي الذي يعتبر ترجمة للجانب المعرفي الذي يكتسبه الفرد من هذه العملية التعليمية، نلاحظ في هذه التعاريف عدم الإلمام بأهم الأطراف الفاعلة في العملية التكوينية الجامعية وهي: الطالب، الأستاذ، البرامج، الوسائل التعليمية، ومنه يمكن صياغة التعريف التالي:

"التكوين الجامعي هو عملية تعليمية متخصصة يتفاعل فيها أستاذ يمتلك برامج دراسية ووسائل تعليمية مع طالب يمتلك قدرات معينة تجعله يكتسب مهارات ومعارف سواء من خلال المحاضرات أو الأعمال الموجهة وأيضا التبرصات التي تؤطرها الجامعة، تكمل بعد فترة زمنية بشهادة جامعية تسمح له بتحقيق طموحاته المعرفية والعملية في إطار تنمية وتطور المجتمع".

6. الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالي:

1.6 الدراسات المحلية:

1.1.6 زرزور أحمد (2014):

مساهمة الجامعات وهيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل، دراسة ميدانية بولاية أم البواقي، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مساهمة الجامعة وهيئات التشغيل في إدماج خريجي التكوين الجامعي في عالم الشغل لتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق ثلاث استمارات مختلفة على ثلاث عينات من مجتمعات مختلفة (191) أستاذ (480) خريج جامعي متعاقد، (35) مسؤول بمديريات ووكالات التشغيل. وتم تحليل النتائج باستعمال البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss.13.0) وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

إن غياب تحضير الطلبة إلى عالم الشغل جعل من الجامعة لا تساهم في الإدماج المهني لخريجها. عدم فعالية هيئات التشغيل من خلال عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين جعل من هذه الهيئات لا تساهم في الإدماج المهني لخريجي التكوين الجامعي. (زرزور، 2014)

2.1.6 جفروري كمال (2018):

الموائمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية: دراسة حالة خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط منظومة التعليم الجامعي بالمحيط السوسيو مهني، كما هدفت أيضا إلى معرفة مدى جاذبية برامج الوكالة الولائية لدعم وتشغيل الشباب خريجي الجامعات، مقارنة نسب بطالة خريجي الجامعة في النظام الكلاسيكي ونظام الـ LMD، مقارنة نسب بطالة خريجي نظام الـ LMD وذلك ما بين المسار الأكاديمي والمهني، معرفة أسباب الكامنة وراء هيمنة المسار الأكاديمي على المسار المهني وذلك في عروض التكوين الجامعية، وأخيرا، التعرف على الآليات التي اعتمدها المخرجات في البحث عن العمل، وكيفية حصولها عليه، ومدى مساهمة مكاتب التشغيل في توفير فرص عمل لها.

تم الاعتماد على المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات على عينة مكونة من طلبة السنة الثانية ماستر لقسم الري والهندسة المدنية والمقدر عددهم ب 196 طالب، أساتذة قسم الري والهندسة المدنية والمقدر عددهم ب: 57 أستاذ، خريجي القسم الذين يشتغلون لدى الدولة والمقدر عددهم ب 99 فرد. تم التعامل مع المعطيات باستخدام كل من برنامجي: الـ EXCEL، وبرنامج الـ ARC GIS، تم التوصل إلى النتائج التالية:

أن صناع القرار في الجزائر، في تقليدهم تقليد المتلقي للسياسات الأوروبية لإدارة التعليم العالي، فقد ركزوا على الشكل وتجاهلوا المضمون بعقول أداتيته تركز التفكير الأدوات الموهوس بالإجراءات بدون الوعي النقدي لأهدافها العضوية، معززين بذلك مسارنا الدائم على خطى التبعية فقد فشلوا بهذا التوجه على أكثر من صعيد في اختيار مسار التقليد بدل الإبداع والابتكار وفي تقليدهم للشكل بدل المضمون وفي تطبيق ما قلده بغير كفاءة، وفي تثبيط القوى الفكرية المحلية القادرة على صياغة بديل أو بدائل. وأخيرا في استدامه التبعية الفكرية والثقافية والاقتصادية لرؤية تركز الهيمنة والتنمية الأورويتين. (جغوري، 2018)

3.1.6 بن حسين سمير (2016):

ضمان جودة التكوين الجامعي في الجزائر على -المستوى المؤسساتي- الإمكانيات والمتطلبات. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على التكوين الجامعي في الجزائر في ضوء هذه التوجهات. ومن ثم محاولة الوقوف على مستوى التوافق بين إمكانيات الجامعة الجزائرية ومتطلبات ضمان الجودة على المستوى المؤسساتي، ولتحقيق هذا الهدف تم اقتراح دراسة مستوى التوافق بين الإمكانيات والمتطلبات بالاعتماد على الاستبيان، ثم دراسة مستوى ها التوافق بين الإمكانيات والمتطلبات بالاعتماد على استبيان ثان، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود توافق بين إمكانيات التكوين الجامعي في الجزائر ومتطلبات ضمان الجودة على المستوى المؤسساتي بمستوى متوسط من وجهة نظر أعضاء خلايا ضمان الجودة.
- وجود توافق بين إمكانيات التكوين الجامعي في الجزائر ومتطلبات ضمان الجودة على المستوى المؤسساتي بمستوى متوسط يميل إلى الانخفاض من وجهة نظر أعضاء لجنة (CIAQES)
- وجود اختلاف في مستوى التوافق بين إمكانيات التكوين الجامعي ومتطلبات ضمان الجودة باختلاف المؤسسة الجامعية. (بن حسين، 2016)

2.6 الدراسات العربية:

1.2.6 أبو عودة، محمد منصور (2016):

مدى ملائمة مخرجات التكوين الجامعي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية - كليات التجارة في قطاع غزة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تحت إشراف الدكتور أبو جامع، نسيم حسن.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ملائمة مخرجات التكوين الجامعي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، لذلك قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم ثلاث استبيانات مختلفة شملت عناصر مشكلة الدراسة المتمثلة في (الجامعات، المشغلين، الطلاب).

وخلصت الدراسة إلى: أن نسبة البطالة بين خريجي كليات التجارة حسب عينة الدراسة قاربت 62%، وتعتبر نسبة كبيرة جداً وخصوصاً أن معظم هذه البطالة من فئة الشباب 22-25 سنة، ضعف اهتمام السلطة بتوفير فرص عمل، ورسم سياسات وتخطيط حجم ونوعية الاحتياجات المستقبلية من العمالة، وعدم وجود دراسات جوهرية لتحديد حاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية، حيث يوجد ضعف في التنسيق مع الحكومة بخصوص هذا الشأن، وخاصة وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل، وعدم وجود آلية توجيه للطلاب بما يتلاءم وحاجات سوق العمل. (أبو عودة، 2016)

2.2.6 أيمن اليازوري (2012):

الخريجون وسوق العمل، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مشكلة البطالة لدى الخريجين وتحديد أسبابها، كما تهدف إلى اقتراح مجموعة من الحلول التي يمكن أن تسهم في الحل، اعتمدت الدراسة منهجية الدراسة الكمي والكيفي.

واستندت إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة والبحوث المحكمة، كما تبنت الدراسة مبدأ الشراكة في العمل وجمع البيانات وتحليلها مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقة، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، كما وظّفوا مجموعة من الاستبيانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

بلغ عدد الخريجين العاطلين عن العمل في العام 2010 من حملة الدبلوم المتوسط فما فوق 35.200 خريج من أصل 102.300 خريج أي بنسبة بطالة 34.4 % وهو مؤشر بالغ الخطورة، وقد تراوحت نسبة البطالة بين 35% - 52% بين خريجي التخصصات من مثل العلوم التربوية وإعداد المعلمين، الحاسوب، الصحافة والإعلام، العلوم الاجتماعية والسلوكية والمهن الهندسية والمعمارية.

وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتجويد العملية التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، وذلك بإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل كما أوصت بضرورة قيام الجامعات بتضمين التخطيط الاستراتيجي لبنود تتعلق بالخريج، وضرورة تطوير البرامج الأكاديمية في ضوء احتياجات سوق العمل، كما أوصت أيضا باعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد على (licensing & certification) للخريج والمؤسسات التعليمية بما ينعكس إيجابيا على جودة الخريج. (اليازوري، 2012)

3.2.6 دوش، غسان رشاد (2015):

أنموذج مقترح للقطاع الخاص بهدف معالجة مشكلة البطالة للخريجين دراسة استطلاعية لأراء عينة من أساتذة جامعة الكوفة، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد مدى توجيه القطاع الخاص من قبل الدولة لاستيعاب الخريجين، وتصميم أنموذج مقترح لحل مشكلة الخريجين (البطالة). وكذا معرفة مدى استجابة القطاع الخاص للأنموذج المقترح. وطبقت الدراسة على عينة تم اختيارها بشكل قصدي، لاستطلاع رأي المتخصصين والأساتذة في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، وكانت أداة الدراسة هي الاستبيان. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط قوية بين الأنموذج المقترح لحل مشكلة خريجي الكليات والمعاهد وبين تجاوب القطاع الخاص لهذا المقترح، وهي نتيجة ايجابية.
- تساهم الدولة والبنقايات المختصة مع القطاع الخاص في إنجاح هذا المشروع وان أي تقصير من طرف معين سيعرقل نجاح المشروع.
- أن تجاوب القطاع الخاص مع الأنموذج المقترح سيكون له أثار إيجابية على حل مشكلة البطالة للخريجين.
- يمكن للقطاع الخاص استيعاب خريجي الكليات والمعاهد وتذليل العقبات أمام توظيفهم بالاعتماد على الأنموذج المقترح.
- يقع على عاتق الدولة توجيه القطاع الخاص لاستيعاب مخرجات الكليات والمعاهد من خلال تقديم الدعم للقطاع الخاص وتسهيل التعليمات والشروط المفروضة وفقا للقوانين النافذة.
- هنالك ضعف في الإمكانيات الإدارية لمؤسسات القطاع الخاص والتي قد تؤثر سلبا على تطبيق الأنموذج المقترح.
- دعم الأنموذج المقترح للخريجين من خلال توصيف الاحتياجات الإضافية في مواصفات حامل الشهادة الجامعية.

- أن تشريع قوانين الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص أسوة بالقطاع العام سيؤدي إلى تجاوب القطاع الخاص باستيعاب الخريجين من جهة وقبول الخريجين للقطاع الخاص كبديل عن القطاع العام. (دوش، 2015)

3.6 الدراسات باللغة الأجنبية:

1.3.6 دراسة للمنظمة الأوروبية من أجل التكوين ETF (2014)، تحت عنوان:

Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie.

بعد تشخيصها لمختلف سياسات الشغل النشطة في الجزائر واستعراضها للنقائص التي تشوبها خاصة فيما يتعلق بغياب الشفافية وشرح المعلومات والإحصائيات الدقيقة عن حصيلة هذه البرامج والمخصصات المالية المعتمدة لها، بالإضافة إلى عجز هذه البرامج عن معالجة الاختلالات في سوق العمل والنتيجة أساسا عن مناخ أعمال عاجز عن تشجيع القطاع الخاص والانتاج بصفة عامة. قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات:

- تأسيس هيئة وطنية للرقابة على الشغل والتكوين مهمتها إجراء تحقيقات ودراسات حول الشغل والأجور وتفعيل المجلس الوطني للإحصاء، بالإضافة إلى تعيين لجنة خبراء مهمتها دراسة وتحليل البيانات وتحديد الخيارات الاستراتيجية.
- ضرورة إجراء إصلاحات على برامج التشغيل التي اعتمدها الجزائر، وذلك بعد تقييم فعالية كل برنامج ومدى ملائمة ونجاعته، على أن يشكل القطاع الخاص محور هذه الإصلاحات.
- التنسيق بين جميع القطاعات بالشكل الذي يسمح بتحقيق التوازن في سوق العمل. (ETF, 2014)

2.3.6 دراسة Mirreille bruyère, Philippe Lemistre (2011):

والمعلقة "بالمواءمة بين التكوينات الأولية والشغل"، والتي شكلت موضوع بحث ونقاش تعلق خاصة بفعالية السياسات التربوية. ناقش الباحثان العلاقة بين التكوين والتشغيل عبر مفهومين لكنهما ليسا مترادفين المواءمة والمزاوجة، فيجد إن المزاوجة أو الإقران هي انعكاس للمواءمة، ففي حين تركز المواءمة على القدرات والاستعدادات الفردية القابلة للقياس فإن المزاوجة أو الإقران تأخذ، بالإضافة إلى ذلك الاستعدادات الفردية المضمره لدى الأفراد والتي قد تلاحظ لكن معرفتها واكتشافها يتأثيان من خلال المواءمة بين الفرد ومؤسسته أو منصب.

اعتمد الباحثان على دراسة قام بها **جوفانوفيك** سنة 1979 والمعتمدة على فرضيتان رئيسيتان:

- عند التوظيف، يسعى صاحب العمل إلى تحقيق أفضل إقران بين الموظف الجديد ومنصب العمل وذلك وفقا للمتوفر من المعلومات.

- توفر لدى أصحاب العمل والمقاولين معلومات حدية دنيا عن قدرات الموظف الجديد.

وقام الباحثان بطرح التساؤلات التالية:

- ما هي محددات المواءمة الجيدة (طبعا بين التكوين الأولي-العمل) خلال فترة أو مرحلة الإدماج؟
- هل تحقق المواءمة بين التكوين التشغيل امتيازات حقيقية وإيجابية؟

إن كان المؤهل (الشهادة) دالا على مستوى التكوين المتحصل عليه فهو غير كاف وقد تم توضيح ذلك سابقا، وهنا يجب التطرق لبعد التخصص في التكوين الذي يضع أمام الخريج مجموعة محددة من الوظائف ويوفر عليه مشقة التنقل بين مختلف الوظائف في حالة إهمال التخصص في التكوين.

إجابة على السؤال الأول أشار الباحثان إلى ضرورة تفعيل العلاقة بين مؤسسات التكوين والقطاعات العارضة لمناصب الشغل وذلك لتجنب الهدر في الجهد والوقت بالنسبة للطرفين. أما الفائدة والمنفعة أو الامتياز الذي قد ينتج عن المواءمة بين التكوين والعمل فتطرق الباحثان للأجر وافترضا بدء أنه كلما كانت المواءمة أكبر كان الأجر المدفوع أعلى.

لكن القيام بتحليل بيانات إمبريقية في سياق ذلك وجد أن المواءمة خاصة بين التكوين المتخصص والمنصب المعروض لها أثر ايجابي على الأجر لكنه ضعيف نسبيا إذ بلغ متوسطه 1.5% وللملاحظة فقد أجرى الباحثان دراسة تفصيلية لمختلف التخصصات مبينان التفاضل بينها، وهي مرتبطة بواقع التشغيل وسياسات التكوين بفرنسا. ([www. Univ-tsel.fr\LRHE](http://www.Univ-tsel.fr/LRHE)).

3.3.6 دراسة د بوزيد نبيل (2003):

Formation universitaire et préparation des étudiants au monde du travail et à l'emploi.

"التكوين الجامعي وتحضير الطلبة إلى عالم الشغل والتوظيف" أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، اهتمت هذه الدراسة بتقييم فعالية تحضير الطلبة إلى عالم الشغل في

الجزائر من خلال الاستراتيجيات والأنشطة الضرورية لهذا الغرض، والتي تنص عليها نتائج الكثير من الأبحاث العلمية في هذا المجال.

خلصت نتائج هذه الدراسة إلى:

- عدم فعالية التخصصات المدروسة نسبة إلى أهداف التكوين الجامعي بصفة عامة وإلى مهمة تحضير الطلبة إلى عالم الشغل بصفة خاصة.

- كما وضحت نتائج الدراسة أن غياب دراسات ميدانية على المستوى سوق العمل وغياب تقييم التكوين على مستوى الجامعة جعل إصلاحات التعليم العالي في الجزائر تنتهج التوجه الدولي على حساب الإطار الاقتصادي-الاجتماعي الجزائري الخاص. (BOUZID,2003)

3.6 التعقيب على الدراسات السابقة:

قمنا بعرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناول إما أحمد متغيرات الدراسة أو كلها، من وجهات نظر مختلفة، حيث يتضح من مختلف هذه الدراسات السابقة الأهمية الكبيرة لعلاقة التكوين الجامعي بعالم الشغل، حيث يظهر بوضوح أن جودة التكوين الجامعي (تحسين نوعية التكوين) مرتبطة بقوة بعملية تحضير الطلبة إلى عالم الشغل من أجل تسهيل عملية الاندماج المهني لخريجي الجامعة، وبالتالي لتمكينهم من المساهمة في الاستجابة للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة.

وتكمن الفائدة من عرض الدراسات السابقة في أن المعرفة العلمية تراكمية ومن الذكاء العلمي الانطلاق من النقطة التي توقف عندها من سبقنا بالدراسة في الموضوع، ولذا فالدراسات السابقة أفادت الباحثة من جهة توضح موضوع ومتغيرات الدراسة، وكذا صياغة الفرضيات وضبطها والاستعانة بهذه الدراسات في بناء أدوات الدراسة.

خلاصة الفصل:

تم التطرق في هذا الفصل إلى العناصر الأساسية التي تقوم عليها أي دراسة علمية، وذلك من خلال عرضنا لإشكالية الدراسة وفرضياتها. كما تطرقنا إلى أهمية وأهداف الدراسة، وكذا التعريف الإجرائي للمصطلحات. وفي الأخير عرضنا مختلف الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، والتي تناولت موضوع الدراسة مع تبيان أوجه الاستفادة منها.

الفصل الثاني: التكوين الجامعي في الجزائر في ظل التوجهات الحالية للتعليم العالي.

تمهيد

1. توجهات التكوين الجامعي في العالم:

1.1 أهم المفاهيم المرتبطة بالتكوين الجامعي.

2.1 أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في العالم.

3.1 التوجهات الحالية للتكوين الجامعي في العالم.

2. توجهات التكوين الجامعي في الجزائر:

1.2 أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في الجزائر.

2.2 واقع التكوين الجامعي في المؤسسات الجامعية الجزائرية.

3.2 خريطة الجامعات المتواجدة على مستوى الجزائر.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

الجامعة مؤسسة تربية تعليمية لا خلاف في مكانتها وأهميتها بالنسبة لإعداد الأجيال وخدمة المجتمع، وأصبح من الأهداف العامة لفلسفة التكوين الجامعي ربطه بالمجتمع، واستخدام مؤسساته كمركز إشعاع يستهدف خدمته عن طريق إجراء البحوث والدراسات العلمية في كافة المجالات، واستثمار نتائجها بما يحقق التطور والارتقاء بكافة الممارسات التي تساعد في خدمة المجتمع، وتحقيق التطور والعلمي وإيجاد الحلول لمختلف القضايا التي تواجه التطور الاقتصادي والاجتماعي، وقد أكدت الأبحاث أنه لا مكان في الوقت الحاضر للتكوين المنعزل عن المجتمع ومشكلاته و أن التكوين الجامعي الفعال هو الذي يكون وثيق الصلة بحياة أفراد المجتمع وحاجاتهم ومشكلاتهم والقادر على إيجاد الحلول وإحداث التغيير والتنمية في المجتمع.

ويمكن القول إن خدمة المجتمع هي الترجمة الفعلية لوظائف الجامعة من أجل التكيف مع الحاجات الثقافية المتزايدة، لذا فإن الجامعات الناجحة في العصر الحالي هي تلك التي تفتح أبوابها للمجتمع من حولها، بحيث تتحسس موطن الداء فيه وتحاول أن تربي العلاج المناسب لها. ويمكن أن يحدث هذا من خلال إطار تنظيمي يتم من خلال وضع ثمار العلم والمعرفة في خدمة المجتمع، وقيام الجامعة بالبحث عن مشاكل المجتمع بأساليب علمية واقتراح الحلول المناسبة مما يودي إلى تطوره كما حدث في البلدان المتقدمة. (عزب، 2011، ص 2)

ويقول "ستيفن دك يرتز" المهمة الكبرى للجامعات أن تعمل بكل ضمير وأن تتخذ قراراتها في الأفكار التي يمكن أن تطبقها، ويجب ألا تخدم الجامعة النواحي الأكاديمية للجماهير المثقفة فقط، وإنما عليها التزامات نحو أوطانها. (دكيرتز، 1975، ص 5). ولعل هذه المقولة تبين ضرورة خدمة الجامعة للمجتمع وذلك بحل مشكلاته والعمل على تنميته والنهوض به. لذلك فإن الجامعة اليوم قادرة على إحداث تغييرات اجتماعية وهي لا تعمل في فراغ اجتماعي وثقافي، بل إن لها مهام هي في الأساس جزء من طبيعة وجودها ومنها المهام التربوية، الاجتماعية، الثقافية والتعليمية حيث أنها تعمل على إعداد وتكوين إطارات المستقبل ألا وهم الطلبة من جميع النواحي الفكرية، الاجتماعية...، ويعد التكوين الجامعي أو البرامج التكوينية الجامعية عنصرا أساسيا فب الجامعة حيث أن له الدور الأبرز في إعداد نوعية الإطارات التي يعتمد عليها المجتمع في التنمية في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية...

وسنحاول في هذا الفصل الإحاطة بهذا الموضوع من حيث التطرق إلى واقع التكوين الجامعي، وهذا من خلال التعرف أهم المفاهيم المتصلة بالتكوين الجامعي وكذا أهم المحطات التي مرت بها

الجامعة في العالم، مراحل نشأتها عبر التاريخ، ثم نعرض على أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في الجزائر ونشير إلى الجامعات المتواجدة على مستوى التراب الوطني الجزائري.

1. توجهات التكوين الجامعي في العالم:

إن التعليم العالي والبحث العلمي من القطاعات الاستراتيجية الأولى وأهمها على الإطلاق في سياسات الدول، لهذا فهي تعمل على تطويرها باستمرار في ظل مراقبة شديدة للتغيرات الحاصلة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي، وهذا لأجل تسطير أهداف وغايات ومناهج تكوينية جامعية تتماشى ومتطلبات التنمية البشرية، حتى تتوافق مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل. ولمعرفة توجهات التكوين الجامعي في العالم وجب أولاً التطرق إلى أهم المفاهيم المرتبطة بالتكوين الجامعي:

1.1 أهم المفاهيم المرتبطة بالتكوين الجامعي:

1.1.1 الجامعة:

من خلال الإطار النظري للدراسة، فإن الجامعة تمثل صرحاً للفكر والمعرفة نظراً لمساهمتها في تكوين علماء وباحثين في مختلف ميادين العلوم، وتبعاً لهذا فهي ميدان خصب وحيوي للبحث المستمر في سبيل جعلها فاعلة في إحداث عملية التنمية الشاملة، وبغض النظر عن نمط المجتمع الذي تنتمي إليه الجامعة وأيديولوجيته سواء تعلق بالدول النامية أو الدول المتقدمة، فإنه يمكن توحيد الأهداف والوظائف للجامعة من خلال العملية التكوينية التي تقوم بها.

1.1.1.1 مفهوم الجامعة:

أ. لغة: الجامعة لغة تعني التجميع والتجمع، وترتبط هذه الكلمة مع كلمة "Collège" وهي من مصدر لاتيني "Corégis" وتعني التجمع والقراءة معاً، ولقد كان استخدامها في العهد الروماني للإشارة إلى تجمع الحرفيين والتجار، ثم استخدمت في القرن الثامن عشر بمعنى "كلية" لتدل على مكان تجمع المجتمع المحلي للطلاب متضمناً مكان الإقامة المعينة والتعليم. (مرسي، 2002، ص10)

أ. اصطلاحاً: تعرف الجامعة "بأنها عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهداً مشتركاً في البحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات". (تركي، 1990، ص73)

يرى علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته لمفهوم الجامعة، لذلك فإن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله وطموحاته وتوجهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (دليو، لوكيا، سفاري، 2006، ص 78)

وتعرف كذلك على أنها "تلك المنظمة التي تحتوي على عدد من المعاهد التعليمية العليا. الجامعة هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها تعليماً نظرياً معرفياً، وثقافياً يتبنى أسس إيديولوجية وإنسانية يلزمه تدريب مهني فني، بهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين فضلاً عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع، وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة في مجتمعهم بما تملكه من قدرات أكاديمية إيديولوجية وبشرية." (البرعي، 2002، ص 290)

وتعتبر الجامعة أيضاً: "إحدى المؤسسات الاجتماعية والعلمية، فهي بمثابة تنظيمات معقدة وتتغير بصفة عامة ومستمرة مع طبيعة المجتمع المحلي والعالمي أو ما يسمى بالبيئة الخارجية" (بن عبد الرحمن، 1991، ص 130)

ولقد عرف المشرع الجزائري الجامعة في المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، والذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي الذي أعطى تكييفاً جديداً للجامعة الجزائرية وذلك في إطار جملة التعديلات التي أدخلت على القانون الأساسي للجامعة والاحكام المتعلقة بها، عرف الجامعة على أنها: "مؤسسة عمومية ذات طابع ثقافي علمي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي". (الجريدة الرسمية، 2003، ص 4)

إن اصطلاح كلمة جامعة **University** مأخوذ من كلمة **Universities**: وتعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة وهكذا استعملت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، هذا وتعد كلمة الجامعة باللغة العربية ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية. (عريفج، 2001، ص 23)

في حين يعرف مصطلح الجامعة على أنه يعني " أكثر من مجرد تجمع الأساتذة فهو يتضمن أبعاداً عديدة منها جامعة المعارف وجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني وجامعة لثوابت المجتمع وخصوصياته الثقافية، وجامعة لموارد ومصادر المعرفة، بما يبسر تجديدها وإنتاجها" (حامد، 2002، ص 24)

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

ويعرفها المشرع الجزائري: أنها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية والاستقلالية المالية (الجريدة الرسمية، 2003)

إن الجامعة هي: "مؤسسة تتولى التعليم العالي وتربية المواطنين من أجل إذكاء المواطنة الصالحة في نفوسهم، وإيقاظ الوعي الحضاري فيهم، وهي أيضا مؤسسة تقوم بالبحث العلمي، وهي في هذا إنما تنشر الحقيقة وتخدم المجتمع وتوسع نطاق المعرفة الإنسانية" (محمود، 1993، ص15)

يمكن أن نستخلص مفهوم حديث للجامعة فهي تعتبر بوابة حقيقية للخروج من التخلف والتبعية الفكرية والاستلاب الثقافي، والعاملة على إثبات الهوية الوطنية وتحقيق التطور في جميع المجالات، لذلك نجد الجامعة الجزائرية تعمل جاهدة من أجل الرقي بهذه المؤسسة التكوينية قصد مسايرتها للتحديات الراهنة المحيطة بها من جميع الأصعدة.

2.1.1.1 وظائف الجامعة:

يمكن حصر أهم وظائف الجامعة المنوطة إليها فيما يأتي:

- **الوظيفة البيداغوجية:** تتمثل هذه الوظيفة في تقديم تعليمي عال وتكوين متخصص للطالب، يسمح له بالاندماج في مهنة معينة في المجتمع وهذا التكوين لا يتم إلا عن طريق إيصال المعرفة من خلال عملية معقدة سماتها التكامل والشمول والتفاعل ومهما كانت الأساليب التي تعتمدها الجامعة في التكوين فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصيل الخلاق لمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية، فالوظيفة البيداغوجية لا تقتصر على التدريس بل تتعدى ذلك إلى " شبكة من العلاقات الاجتماعية والثقافية والفكرية بين الأستاذ والطالب مهمتها تكوين عادات واتجاهات وممارسات تعكس حقيقة المجتمع الجامعي ومواصفات الحياة الجامعية" (عذوري، 2006، ص ص 54-55)

ولا يمكن لهذه الوظيفة أن تتجسد إلا إذا ربطت أوصل الاتصال (أستاذ-طالب) (طالب - أستاذ) هذا من جهة، وإمكانات الأساتذة من جهة أخرى ككفاءة وتأهيل حتى تكون هذه المهمة في أحسن مستوى ومدى قدرة الطالب واستيعابه (مؤهلات خاصة).

- **الوظيفة العلمية:** إن الجامعة بوصفها حلقة ضمن حلقات ينقسم إليها الجهاز التعليمي بطريقة تسلسلية تنوط بوظيفة أساسية ألا وهي الوظيفة العلمية، إذ أن الجامعة ليست معاهد للتدريس فقط، ولا شك في أن كل مشغل في التعليم يعلم من الأولويات التي لا جدال فيها أن رسالة الجامعة ذات شقين هما التعليم،

تمثلا في تدريس الطلاب وتدريبهم والعلم ممثلا في البحث العلمي، وكل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة من رسالتها ويهدم كيانها الجامعي. (السيد، 2002، ص 219)

● **الوظيفة الإيديولوجية:** الجامعة في أي مجتمع توكل لها مهام فكرية وتكوينية وفي أدائها لهذه المهام هي ملزمة بالوفاء لطبيعة النظام السائد في المجتمع وبالحفاظ على شخصية الدولة ومقوماتها، لأن الجامعة من المفروض أن تخضع لمتطلبات البيئة وبما أن الدولة أو النظام السياسي جزء من البيئة المحيطة بالجامعة وبالتالي فإن الجامعة تستجيب بطريقة أو بأخرى للنظام السياسي، فالجامعة تتوافد عليها جماعات طلابية بذهنيات مختلفة برصيد من الأفكار المتباينة والمتناقضة أحيانا، وهذه الاختلافات يقابها اختلافات في الأفكار والاتجاهات بالنسبة للأساتذة، وبهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار واتجاهات الطلبة من جهة وأفكار واتجاهات الأساتذة من جهة أخرى، وحدود هذا الصراع هو ما يعبر عنه بالإيديولوجية.

إن الوظيفة الإيديولوجية باختصار تتمثل في ولاء الجامعة للنظام السياسي وحتى إن حاولت أن تخرج عن هذه المحاولة فهي تتخذ شكل ضمني ولا تكون إلا من حدود ضيقة جدا (عزاوي، 2006، ص 59)

● **الوظيفة الاقتصادية:** إن الجامعة من خلال أداء وظيفتها الأولى تهدف إلى تكوين إطارات في شتى المجالات، إذ من المفروض أن التعليم الجامعي من شأنه أن يكسب الأفراد المهارات وأن ينمي لديهم الإمكانيات والقدرات الفكرية والعقلية قصد تأهلهم لقيادة حركة الفكر والثقافة والتجديد في المجتمع وإدارة شؤون هذا المجتمع بما يتفق بطموحاته وما يستجيب لمطالبه.

فلا ريب أن متطلبات وحاجات سوق العمل يشكل جزءا أساسيا من متطلبات وحاجات الطالب - الخريج - الذي يحصل على شهادته الجامعية ليكشف عن رحلته الصعبة التي بدأت بعد تخرجه لتأمين لقمة العيش في ظل أسواق عمل محلية وعالمية التي تتميز بمنافسة شديدة لا يوجد فيها عمل إلا من أعدت جامعتهم لفهم حاجات ومتطلبات وآليات عمل تلك الأسواق.

وعلى العموم يمكن القول إن الوظيفة الاقتصادية للجامعة تبقى في إعداد إطارات التي يحتاجها سوق العمل حتى يتجنب استيراد الخبرة كما تستورد الأجهزة الصناعية والتكنولوجية.

3.1.1.1 أهداف الجامعة:

تخضع الأهداف المرسومة في الجامعات في الغالب إلى الطبيعة السياسية والاجتماعية لكل المجتمع وواقعه ومشكلاته وهذا التفاوت طبيعي وينتج عن اختلاف الفلسفات التي تقوم عليها مثل هذه المؤسسات الجامعية واختلاف المواقف الفلسفية التي يتخذوها القائمون عليها. (بوطانة، 1998، ص 93)

ويمكن عرض أهم العناصر الأساسية التي تهدف إليها الجامعة كما يأتي: (عداوي، 2006، ص ص 50-59)

- **ترقية المستوى الفكري والثقافي للأفراد المجتمع:** وهذا في مجمله يعني استثمار الثروة البشرية للمجتمع وتسخيرها للإنتاج والإبداع فيما يتماشى مع حاجياته ومستلزماته
- **إقرار التواصل بين الأجيال فكرا وسلوكا:** وهذا لا يعني أن يكون الجيل الجديد صورة طبق الأصل عن سابقه وإنما يكون للفرد الجامعي رؤية شاملة لتاريخه، يراعي أفضل ما في الماضي وأفضل ما في الحاضر من تطلعات في محاولات للتخطيط لمستقبل أفضل وهذه الثلاثية لا تنشأ إلا في رحاب الجامعة وعن طريق الجامعة فالجامعة دون سواها هي القادرة على إحياء التاريخ واحتوائه وإعادة إحيائه بين الأجيال المتواصلة وعلى جميع المستويات.
- **التثقيف العام:** يتحقق هذا التثقيف عن طريق الأبحاث التي تنجزها الجامعة حيث يتم تبسيط معارفها بالمستوى الذي يسمح بتوصلها وتبليغها إلى العامة من الناس وهذا بدوره يساهم في توثيق الصلة بين الجامعة والواقع الإنساني والمادي للمجتمع، ذلك أن التطور السريع في العلوم سواء فيما يتعلق منها بالتكنولوجيا أو بالإنسان والمجتمع ككل يتطلب نظرة جديدة للمشكلات والقضايا الاجتماعية التي بدورها تتطلب دراسة علمية مخولة أن تقوم بها إدارات جامعية دون سواها، وهم بدورهم ينقلون النتائج إلى عامة الناس، للحرص أكثر فأكثر على تعميم العلم والثقافة، وهذا لا يخل أبداً بالسمة الأكاديمية للجامعة كما يتصور البعض بل العكس يتفتح وينمو وعي الناس لمشكلات العصر وقضاياها وتنمو معه رغبته في العلم والثقافة ومنه يصبح المجتمع أكثر تقدماً وتحضراً. (نجار، 2002، ص 54)

إن الأهداف التي سبق ونكرت لا تظهر إلا عن طريق التكوين التي تقدمه الجامعة ولا تتجسد إلا من خريج الجامعة.

فالجامعة تختص بالتعليم والبحث العلمي الذي تقوم بهما مؤسستها ومعاهدها في سبيل خدمة المجتمع وتحقيق نهضته وهذه الأهداف لا يمكن أن تتضح إلا من الوظائف التي تقوم بها الجامعة.

❖ **البحث العلمي:** يتكون من كلمتين "البحث" و"العلم" لغة:

أ) **البحث:** يعني "بذل الجهد في موضوع ما" ويعرف كذلك بأنه الطلب أو التفتيش أو التقصي عن

الحقيقة ويمكن تعريفه بالصبر والجد والمثابرة. (بوساحة، 2005، ص 37).

(ب) العلم: يعني المعرفة والدراية وإدراك الحقائق مفصلة أو معمقة لكشف حقيقة جديدة أو التأكد

من حقيقة قديمة محوثة وإضافة شيء جديد لها (عبيدات، 1983، ص 15)

إن البحث العلمي أساس رقي وتطور المجتمعات، لأنه الطريق إلى الإبداع والاختراع. ذلك أن كل الاكتشافات والاختراعات العلمية في مختلف الميادين والعلوم إنما جاءت نتيجة للأبحاث العلمية الدقيقة والجادة. لذا فقد اهتمت كل بلدان المعمورة بوضع سياسات واستراتيجيات خاصة بالبحث العلمي. لقد أخذت الجزائر بهذا المبدأ منذ السنوات الأولى للاستقلال، باعتبار أن البحث العلمي أحد الأدوات الأساسية في استراتيجية التنمية وحماية الاستقلال الوطني والقاعدة الصلبة التي تبنى عليها مشاريع التطوير في مختلف المجالات والميادين، لقد تجلّى ذلك في سلسلة الاجراءات والتدابير المتخذة في مجال البحث، والتي سعت في مجملها إلى إعطاء ديناميكية فاعلة للسياسة الوطنية للبحث. من خلال السعي إلى تحديد مكانتها داخل السياسة الوطنية للتنمية. (المرسوم رقم 62-515-1962، ص 15)

وبذلك 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 بغية الوصول إلى حلول ملائمة أو نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة تسمى نتائج البحث"

إن البحث العلمي وفق هذا التعريف هو عملية فحص للظاهرة وفق منهج علمي للوصول إلى نتائج ولكن البحث العلمي لا يقتصر على هذه الوظيفة فهو أداة من الأدوات التي تنمي الإدراك وتكشف غموض الظاهرة وتطور الفرد والمجتمع بطريقة منظمة مراعية في ذلك معطيات الحاضر وحاجات المجتمع المستقبلية. لذلك عرف البحث العلمي أيضا بأنه "عرض مفصل أو دراسة متعمقة تمثل كشفا لحقيقة جديدة أو التأكيد على حقيقة قديمة سبق بحثها وإضافة شيء جديد لها، أو حل لمشكلة بتقصيها وكشفها وحلها" (خضر، 1981، ص 11)

2.1.1 نظام الـ LMD:

هو مراجعة للتعليم العالي تسعى لتطبيقه كل الدول الحريضة على نموها الاقتصادي، وهذا ما فعلته الدول الأوروبية وفق برنامج بولون الذي كان تكملة لبرنامج إيراسموس ماندوس هذا الأخير ظهر في سنة 1987 يسمح لثلاث جامعات أوروبية بالاتحاد من أجل تحضير شهادة ماستر مشتركة يتم اقتراحها على طلبة جامعة رابعة غير أوروبية، والماستر الممنوح يفتح المجال للاعتراف به في البلدان الأعضاء. البرنامج يقترح شهادات ماستر ذات نوعية دولية جيدة هدفها جذب طلاب المعمورة نحو جامعات أوروبية وتقدم وفق هذا البرنامج منحا دراسية لطلاب العالم الثالث، وكذلك للطلبة الأوربيين الراغبين في الدراسة خارج أوروبا وهذا لنشر قيم وثقافة أوروبا لمواجهة قرينتها و.م.أ هذه الشهادة تستوجب تعلم لغتين على الأقل من لغات الدول الأعضاء بعدها تم الإعلان عن اقتراح بطولون يوم 25 ماي 1998 بمناسبة الذكرى 800 لإنشاء جامعة السوربون من طرف 4 دول أوروبية هي: "فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، المملكة المتحدة البريطانية"، يدعو هذا الاقتراح لضرورة وضوح ومقروئية الشهادة المحضرة داخليا وخارجيا وهذا بعرضه لطورين رئيسيين متمثلان في ما قبل الليسانس وما بعدها لتسهيل عملية المقارنة والمعادلة على المستوى الدولي، وهذه هي الصيغة المتبناة في الدول الأنجلوسكسونية المتمثلة في الدرجات 8/5/3.

رقم 3 أو "L" "LICENCE": يعادل "B. A" بتاييلور في الفنون، هي ليسانس ممنوحة في الولايات المتحدة الأمريكية (3 سنوات بعد البكالوريا).

رقم 5 أو "M" "MASTER": يعادل «M.A ماستر في الفنون، (يعادل 5 سنوات بعد البكالوريا).

رقم 8 أو "D" "DOCTORAT": يعادل "D. Ph" دكتوراه في الفلسفة، وهكذا بدأ ظهور نظام ل.م.د.

أو LMD أو BAMAD

وفي الجزائر الـ LMD هو نظام جديد اتبعته الجامعة الجزائرية بعد الإصلاحات الذي شرعت فيها منذ سنة 2004، يرتكز على دراسة الطالب فيه بنظام ليسانس بـ(3 سنوات) ، وماستر بـ(سنتين) ، ودكتوراه بثلاثة سنوات. (حرز الله، بداري، 2008، ص ص 13-14)

3.1.1 المقاربة بالكفاءات: توجد الكثير من التعريفات لمفهوم الكفاءة، فهي مزيج أو مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والمواقف تسمح القيام بنشاط معين أو عدة نشاطات بنجاح تام، وهناك تعريف أكثر حداثة يترك مجالا أكبر للتححرر المعرفي وتطور الكفاءة عبر الزمن وهو: "القدرة على التصرف،

والنجاح والتطور الذي يسمح بأداء المهام وأنشطة الحياة المهنية أو الشخصية بشكل كاف ومناسب، وتستند إلى مجموعة منظمة من المعارف والمعرفة والمهارات في مختلف المجالات والاستراتيجيات والتصورات والمواقف، وما إلى ذلك. (فقيه، 2016)

2.1 أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في العالم:

للجامعة جذور عميقة في التاريخ، وقد بدأت في مرحلة مبكرة من حياة الإنسان وتطورت مع تطوره، تبدأ المرحلة الأولى هذه من البدايات المعروفة للجامعة في المدن القديمة وتنتهي نشأة الجامعة في مفهومها الحديث. يمكن القول وبصفة عامة أن الجامعة بالمفهوم السابق قد تطورت في جميع المدن القديمة، ففي مصر القديمة والتي تعتبر الرائدة في هذا المجال، تطورت الجامعات واهتمت بصورة خاصة بالدراسات الدينية والتدريب المهني والتعليم الكتابية وتوجيه السلوك، وقد درس في هذه الجامعات عدد من المفكرين المشهورين في العالم القديم مثل: صولون، أفلاطون، كما تطورت جامعات في الهند القديمة كانت مهمتها تعليم الدين والآداب والرياضيات والفلك، وتطورت جامعات في الصين القديمة كانت مهمتها الأساسية إعداد الطلبة للامتحانات في العلوم الكلاسيكية والكونفوشيوسية، ولعل الجامعات التي ازدهرت في بلاد اليونان في العصور القديمة كانت الأقرب إلى مفهوم الجامعة بمفهومها الحديث في عصرنا الراهن. إن بعض الباحثين يعتبرون هذه الجامعات أساس الجامعة الحديثة، ومن الجامعات اليونانية القديمة أكاديمية أفلاطون وليكيوم أرسطو ومدرسة زينون ومدرسة ابيقور وهذه جميعها كونت النواة الأولى لما عرفت فيما بعد جامعة أثينا. ومع أن الرومان اخضعوا اليونان لسيادتهم، إلا أنهم خضعوا لثقافتهم وفكرهم وحضارتهم، ومن هذا المنطلق كانت الجامعات التي أسسها الرومان صورة منقولة عن الجامعات اليونانية، ومن المهم أن يذكر أن الرومان قد جعلوا المكتبة محور جامعتهم. وإنشاء السريان والصائبة جامعات كانت الدراسات الدينية هي مجالها الأساسي وأنشأ الفرس جامعات، وقد تميزت الجامعات الفارسية بالدراسات الطبية.

بالنسبة للحضارة المسيحية، فيمكن القول إن الجامعات المسيحية بدأت بمدارس الكاتدرائيات، ثم شملت مدارس الأديرة، وكان التعليم فيها باللغة اللاتينية، أما بالنسبة للحضارة الإسلامية فقد كان المسجد هو جامعة المسلمين الأولى، وفي مرحلة لاحقة أسست جامعات أخذت أسماء مختلفة آنذاك مثل المدارس، دور الحكمة، البمارستانات للدراسات الطبية.

أما مرحلة التطور والعطاء فتبدأ مع نشأة فكرة الجامعة بمفهومها الحديث في العصور الوسطى في أواخر القرن الحادي عشر، مع أن فكرة الجامعة بمفهومها الحديث استفادت من تجارب الجامعات القديمة بمختلف أشكالها، إلا أنها كانت فكرة جديدة متميزة ساهم في تطورها مجموعة من العوامل منها: التقدم الكبير في العلوم والآداب وتطور المدن وازدهارها والإقبال على التعليم والاتصال مع العرب المسلمين. بدأت فكرة الجامعات الحديثة عندما وجد بعض الأساتذة والطلبة الغرباء الذين يدرسون في بعض المدن أن خير وسيلة للدفاع عن أنفسهم والمحافظة على حياتهم وكرامتهم وحقوقهم آنذاك، أن يقلدوا المهنيين والحرفيين وأن ينظموا صفوفهم ويوحدوها، وقد أطلق على هذا التجمع اسم "يوني فرستي" وهذه الكلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية "يونفرستاس" "Universtat" والتي تعني التجمع أو الاتحاد، وكان هذا التنظيم أول خطوة في مسيرة نشأة الجامعات الحديثة، وقد تبلورت فكرة الجامعة الحديثة في ثلاث مواقع هي: بولونيا وباريس وسالرنو، وقد اشتهرت جامعة بولونيا والتي تعتبر أقدم الجامعات تأسيسا بالدراسات القانونية، واشتهرت جامعة باريس بالدراسات اللاهوتية، أما جامعة سالرنو فقد اشتهرت بالدراسات الطبية. (التل وآخرون، 1997، ص17)

لم تكن جامعة بولونيا وجامعة باريس وجامعة سالرنو والبداية فقط، بل كانت أيضا وخاصة جامعة بولونيا هي النموذج الذي اقتدى به وأُسست على منواله جامعات كثيرة بعد ذلك، ومن هذه البداية وعلى أساس هذا النموذج وابتداء من القرن الثالث عشر أنشأت في طول أوروبا وعرضها جامعات كثيرة، ويمكن القول إنه لم ينتصف القرن الخامس عشر إلا وهناك جامعة في كل مدينة هامة في أوروبا.

أما في الوطن العربي فللجامعة جذور تاريخية تمتد إلى آلاف السنين قبل الميلاد، أين كان نظام التعليم العالي في مصر الفرعونية يهدف أساسا إلى تخريج الكوادر الفنية والإدارية التي تحتاجها الدولة الفرعونية لبناء حضارتها، (بن عبد الرحمن، 1991، ص54) ومع نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي بدأ الوطن العربي يستيقظ بعد حوالي خمسة قرون من السبات العميق، وبصورة عامة يمكن اعتبار أن "محمد علي باشا" هو أول صاحب قرار في الوطن العربي أمر بنقل فكر الغرب، ونظم مؤسساته بمصر، لذا كانت أول جامعة عربية أسست باسم جامعة وعلى أساس مفهوم الجامعة الحديث في الوطن العربي كانت الجامعة المصرية سنة 1908، وكانت جامعة خاصة تتشكل من كلية آداب تقدم دراسات في العلوم الاجتماعية والدراسات الإنسانية، أما أول جامعة عامة في الوطن العربي فكانت الجامعة السورية "جامعة دمشق حاليا"، والتي أسست سنة 1923. أما الجامعة العامة الثانية في الوطن العربي فكانت الجامعة المصرية "جامعة القاهرة" حاليا التي تأسست سنة 1923. (التل وآخرون، 1997، ص18)

أما جامعة الأزهر الشريف التي تأسست سنة 369هـ / 970م تعد أقدم جامعة في العالم. تطورت الجامعات الإسلامية إلى مؤسسة علمية مستقلة متميزة تقدم مستوى عال من التعليم القسيمي في كثير من حقول المعرفة العلمية. (الثبتي، 2015، ص209).

3.1 التوجهات الحالية للتكوين الجامعي في العالم:

يعرف التعليم العالي في الوقت الحالي مجموعة من التوجهات، أصبحت تشكل مظاهر تشترك فيها معظم أنظمة هذا القطاع في العالم، ومن خلال الاطلاع على الأبحاث والمنشورات العالمية الحالية يتضح جليا أن هناك توجهات عالمية يعرفها التعليم العالي اليوم ومن أهم الأبعاد التي تتضح من خلالها هذه التوجهات:

- التنوع في التعليم العالي **La Diversification De L'enseignement Supérieur**
- التمهين في التعليم العالي **La Professionnalisation De L'enseignement Supérieur**
- التدويل في التعليم العالي **Internationalisation De L'enseignement Supérieur**

1.3.1 تنوع التعليم العالي:

1.1.3.1 تطور تنوع التعليم العالي:

لقد كان انتشار التعليم العالي في معظم الدول الأوروبية خلال سنوات السبعينيات والثمانينيات وفي ضوء المشاكل التي واجهها والجهود المبذولة من اجل اعادة هيكلة التعليم العالي، هذه الجهود كانت مبنية على فكرة أن التنوع المتزايد للمهارات والخبرات والكفاءات ولأفاق المهنية للأعداد المتزايد من الطلاب ستحسن أكثر بتنوع مؤسسات التعليم العالي وبرامج الدراسات.

ومع نهاية السبعينيات أدركت دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) اهمية التربية من اجل التطور الاقتصادي (BOUZID,2003,pp 42-45) حيث اعتبر المتخرجون من التعليم العالي كمورد أساسي لنمو أي بلد وتواصل الدعم لعملية توسيع وانتشار التعليم العالي من طرف السلطات العمومية حتى سنوات الثمانينيات في معظم الدول التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) وحسب الخبراء والمتخصصين فقد عبر هذا الطلب المتزايد للتعليم العالي عن اثار التراجع الديموغرافي وتحسنت الاوضاع الاقتصادية تدريجيا خلال هذه الفترة.

وقد نتج عن عوده النمو الاقتصادي الذي شهدته دول التعاون والتنمية الاقتصادية انتشارا قويا للتشغيل العام وهذا النمو في التشغيل تسارع منذ 1983-1984 الى غاية 1989 وكان الطلب على التعليم العالي حينذاك يتابع عن كثب تطور امكانيات وحاجيات التشغيل، (BOUZID,2003,pp 42-45)

فلم تكن التحديات التي على التعليم العالي رفعها خلال سنوات ثمانينيات من الناحية الكمية فقط (أي تسير نمو التعداد الطلابي)، بل تعدتها الى مواجهه تطور حاجيات التشغيل والمساهمة في الحركية الاقتصادية وفي كلتا الحالتين، فقد كان التنوع في التعليم العالي ضروريا، وبدأ العمل خلال سنوات ثمانيات من أجل مواجهه هذه التحديات سالفه الذكر، بأن سحبت السلطة العمومية في عهده دول اوروبية رقابتها، تاركة المسؤولية لمؤسسات التعليم العالي حتى تقوم بنفسها باتباع الخيارات الاستراتيجية المناسبة لها، وتضمن أداء مهامها في الإدارة والتسيير، وبذلك حصلت مؤسسات التعليم العالي على استقلالية كبيرة، في مقابلها كان عليها تقديم نتائجها الى المجتمع وتفسيرها من خلالها عمليات التقييم.

اذ فان التنوع في التعليم العالي الذي يأخذ بعين الاعتبار امكانيات تشغيل حاملي الشهادات بدأ في الانتشار بالجامعات ومنشآت التعليم العالي الاخرى، وقد اشار تايلر (1998) (Teichler) إلى هذه الوضعية بالقول: " خلال الثلاثين سنة الأخيرة، قد أصبحت الحقيقة واضحة في نظر اصحاب القرار والخبراء والمتخصصين بالقول بأن التنوع هو أفضل وسيلة للتعليم، من أجل الاستجابة للتنوع المتنامي في المهارات وحركة الطلبة من جهة، وللتنوع المتزايد لإمكانيات الشغل لحاملي الشهادات من جهة اخرى." (BOUZID,2003,p38)

تعريف التنوع في التعليم العالي:

التنوع في التعليم العلي يمكن أن يعرف على انه أحد النتائج المباشرة للجهود التي بذلت ومازالت تبذل حاليا وفي كل أنحاء العالم، من أجل ادخال التغييرات الضرورية على بنيه واشكال مؤسسات التعليم العالي وعلى مناهج التعليم، والتكوين والتدريب، تغييرات مفروضة من طرف جملة من العوامل الداخلية والخارجية للتعليم العالي.

العوامل المساهمة في تنمية التعليم العالي:

إن وثيقة تغيير وتطوير التعليم العالي التي جاءت بها منظمه اليونسكو (1995) تحدد عددا معين من العوامل التي ترى انها ساهمت في تنوع التعليم العالي ويمكن تقسيمها الى عوامل خارجيه وعوامل داخلية (BOUZID,2003,pp 51-52)

• العوامل الخارجية:

- ارتفاع الطلب على التعليم العالي في المجتمع وضرورة ارضاء جمهور الطلبة غير المتجانس. (BOUZID.2003, pp 51-52)
- انقطاعات الميزانية والنفقات المخصصة للتعليم العالي العمومي الذي أجبر مؤسسات التعليم العالي على تطوير برامج جديدة وانظمة في التعليم تكون اقتصاديه أكثر.

- التطورات المتواصلة للاحتياجات سوق العمل أرغمه المؤسسات التعليمية العالي المنشغلة بقباليه التوظيف لحاملي شهاداتها على ان تفكر في التكوين لمهن جديده ولتكنولوجيا واساليب تسيير جديده في المحيط الجديد متأثرة بظروف جديده تتحكم فيها التجمعات الإقليمية وعولمة الاقتصاد العالمي.

العوامل الداخلية:

- تسببت التطورات السريعة للعلوم في تطوير المعارف الجامعية وساهمت في زيادة تنوعها. (BOUZID,2003, pp51-52)
- الضغط المستمر على ضرورة تطوير مناهج وطرق بين الاختصاصات (interdisciplinaire) في التعليم، التكوين، والبحث.
- التطور السريع لتكنولوجيات الاعلام والاتصال الجديدة والتطور المتزايد لاستخداماتها في التعليم العالي. إن تجمع هذه العوامل الداخلية والخارجية أدت الى تنوع يمكن ان يكون أكثر تفصيل حسب نوع المؤسسة، حجم المؤسسة، طبيعة ومستوى الدراسات، الطلبة، موارد التمويل والهيكله وهوما أشار اليه Teichler (1998)

زيادة التنوع ضمن نظام التعليم العالي:

تبين مما سبق، أن للتعليم العالي أغراضا متعددة لذلك يتوقع أن يكون للتنوع أغراضا متعددة أيضا على أن الكتابات الحديثة تبرز اثنين من الاغراض هما: تكافؤ الفرص والإعداد للعمل دون اغفال الأغراض الأخرى بالطبع.

ومما يمثل الغرض الأول قول دي مور (DE MOOR): " أن الغرض من التنوع خدمه زبائن يتسمون بقدر أكبر من التنوع وعلى التعليم العالي (الجامعة-الباحث) أن يوفر التسهيلات للطلاب من الاجيال الحديثة والقديمة، وممن يدرسون في كل الوقت وبعضه، ومن الذين يملكون خبره العمل، والذين لا يملكونها، كما يجب أن توفر هذه التسهيلات للطلاب الذين أنهوا دراستهم بنجاحه والذين لم يتمكنوا من انهاءها. (MOOR,1980, p126)

أما الغرض الثاني فيماثله قول دوفالي (De Valey): " أن معرفه ما يتطلبه سوق العمل يمثل مشكله عويصة ولكن التركيز على قدرات الطلاب واهتماماتهم مع اغفال النصح بصدد الآفاق المهنية لا ينطوي على الكثير من الحكمة". (أبيض،1990، ص 19)

ولما كانت حاجات الطلاب ومتطلبات سوق العمل متنوعة ومتغيره سنحاول فيما يلي لقاء الضوء على التطورات الرئيسية التي مرت بها مسألة التنوع منذ منتصف القرن الحالي حتى الان فحين نعود إلى الخمسينات والتسعينات من هذا القرن، نرى أن السياسة السائدة في تلك الفترة كانت تقضي بإيجاد

اختيارات وخطط دراسية خارج الجامعة، وينظر البعض الى ان هذه السياسة على أنها محاولة حماية الجامعة من الاخطار المترسخة في التربية الجماهيرية، أما البعض الآخر فيرى أنها ناجمة عن معارضة الجامعات للتغير .

وفي إطار هذه السياسة يرى غ.فيف: " أن إنشاء المعاهد التقنية (Polytechnics) في بريطانيا يشكل جزءا من استراتيجية التحويل كانت تهدف الى توجيه قسم من التعليم العالي نحو قطاع الصناعة، على أن الصورة التي تتخذها هذه الاستراتيجية حاليا تختلف في رأيه عن سابقتها، من حيث انها امتدت لتشمل الجامعة نفسها، بهدف إبعاد الطلاب عن سوق عملهم التقليدي، وهي الوظائف المدنية على أن اصلاح بنية التعليم العالي حصل تدريجيا على أهمية متزايدة. وقامت بلدان متعددة بوضع مخططات للإصلاح مما أدى الى ظهور أنظمة للتعليم العالي تختلف أنماطها باختلاف البنية السائدة في البلد كله والقوى الاجتماعية والاقتصادية التي تقف وراء الإصلاح.

والمسألة التي يستند عليها التمييز بين الأنظمة تتمثل بالدرجة الاولى فيما إذا كان النظام يلتزم بسياسه المساواة بين الاشكال المتماثلة لمؤسسات التعليم العالي وبرامجه، أم أنه يسمح بوجود ترتيبات (Hiérarchies) فيما بينها، ومن الممكن من أجل اغراض التحليل التوقف عند نموذجين: المتكامل (Intergrated) والمتنوع (Diversified)، على أنه يؤخذ بالحسبان أن معظم أنظمة التعليم العالي تتصف حاليا على نحو ما بقدر يقل او يكثر من التنوع، من حيث الأغراض والطلاب والمؤسسات وجوانب اخرى. كما تتصف بقدر ما من التكامل.

يستند النموذج المتكامل: الى الفرضية القائلة بأن المواهب والقدرات ليست ثابتة بل تتصف بقدر من المرونة، ويؤكد القائلون بهذه الفرضية أن النموذج المتكامل يمكن ان يسهما في تعبئة المواهب والقدرات وإقامة صلة أكثر وفوقا بين الاعداد الأكاديمية والخبرات العلمية ويسلمون فضلا عن ذلك بأن النموذج المتكامل يساعد على قيام بحوث متداخلة يتم فيها اشتراك عده مواد دراسية، مما يخفف الحدود المصطنعة فيما بينها. كما يساعد على توفير اختيارات دراسية كثيرة تجعل من الممكن استغلال الامكانيات التربوية بدرجة كبيرة من الكفاية. وقد صممت نماذج من هذا القبيل منذ نهاية الستينات على انطلاق المؤسسات الفردية والمنظمات القومية سواء بسواء ومن أبرز أمثلتها: النموذج السويدي ومما يجدر ذكره، أنه في سبيل تكيف تعليم العالي مع حاجات سوق العمل اشتمل الاصطلاح الجامعي السويدي لعام 1977 على إلغاء البنية التقليدية للمواد الدراسية في المرحلة الجامعية الأولى، وإيجاد مجموعه مسافات تقابل القطاعات الكبرى في السوق، وهي: القطاع التقني قطاع الإدارة، الخدمات الاجتماعية، قطاع التعليم العالي وقطاع الثقافة والاعلام. (JACK,1985, p238)

وهذا الغرض نفسه يقف وراء تقسيم الجامعات الفرنسية الى وحدات للتدريس والبحث استنادا الى قانون توجيه التعليم العالي عام 1968

أما النموذج المتنوع: فهو يستند الى فرضية تقول بأن أفراد كثيرين يستطيعون المشاركة في التربية الثالثة على أن يخضع لعمليات تدريب مختلفة في المؤسسات المختلفة بحسب مواهبهم وميولهم من الطبيعي أن يكيف محتوى القرارات وتنظيم الدراسة ومدة البرامج ومستواها مع حاجات الطلبة في كل قسم من الاقسام. ومن الممكن توفير تدابير تصحيحية تناسب التنوعات التي يجذبها هذا النوع هذا النموذج بغرض تسهيل الانتقال بين الأجزاء النظام، وتخفيف عزلة بعضها عن بعض. (أبيض، 1990، ص 19) وهذا النموذج الذي يشكل النظام التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية برز تجسيدا له، يثبت بحسب المصدر نفسه إمكان التوفيق بين التربية التقليدية للنخبة وتوسيع القطاع ثالث، فنظام التعليم العالم الأمريكي كان يوزع في الماضي بحجة ملكية المؤسسات والدرجة التي تمنحها، لأن أشكالاً عديدة للتكيف بدأت تظهر في سبيل تلبية حاجات جمهوره المتغير من جهة، ومتطلبات سوق العمل والمجتمع المحلي من جهة أخرى، وتصنيف "كارنيجي" المعدل لمؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1976 يعطي مثالا جيدا لهذه التطورات، فهو يضم الجامعة التي تمنح الدكتوراه، وهناك تطور آخر يتمثل في تزاوج شعبية المعاهد قصيرة الحلقة، فقد ارتفعت نسبه الالتحاق بها كما يذكرها "أل.ل. بوير" من 20% من المجموع الكلي التحاق عام 1970 الى 38% حاليا. ضف إلى ذلك أن هذه المؤسسات تبتعد عن دورها التقليدي الذي يجعل منها جسرا للانتقال الى المؤسسات العليا، على أن ما يلفت النظر هو تصاعد ظاهرة "الانتقال المعاكس" حيث ينتقل الطلاب من مؤسسة طويلة الحلقة (ذات السنوات الأربع) الى مؤسسات قصيرة الحلقة (ذات السنتين) (أبيض، 1990، ص 19)

ويرجع هذا الانتقال الى الجهود المبذولة، ربما لتكييف مؤسسات التعليم العالي مع حاجات الطلاب وسوق العمل، وهكذا تحل محل النظام التقليدي ذي المجرى الوحيد، الذي يتم الانتقال فيه أليا ومن المدرسة الثانوية الأكاديمية إلى التعليم العالي، طرق شاقولية متنوعة تمتد بين أنواع جديدة من المدارس الثانوية وأنواع جديدة من المؤسسات التربوية ما بعد الثانوية، وهذا التنوع يتمثل في خلق التعليم الثانوي التقني بوصفه طريقا موصلا للتعليم العالي ومن لا شك فيه أن هذه التطورات تلبية حاجات المجتمع المعاصر وقدرات الافراد والتطلعات المتنوعة على نحو افضل، فإلى جانب الاصلاحات البنوية شهدت ظهور مؤسسات وتقنيات جديدة في هذه الدول المتقدمة كالجامعة المفتوحة، والجامعة بلا جدران، وجامعة العطله الأسبوعية وغيرها. كما شهدت تركيز متزايدا على التربية المستمرة في إطار الجامعة بالقطاع غير الجامعي على حديث سواء.

هذه الاتجاهات الرئيسية البارزة في مجالي توسيع الالتحاق وزيادة التنوع في أنظمة التعليم العالي بهذه الدول المتقدمة، وهذا ما يثير تساؤلات حول سياسات البلدان النامية بهذا الصدد، مما يزيد الأمور خطورة هو نقص البحوث عن الجامعات بهذه الدول، والحقيقة أن توسيع الالتحاق قضية شائكة لضيق سوق العمل فمعظم الدول النامية تعاني من بطالة خارج الجامعات وتشغيلهم دون كفايتهم فضلا استنزاف الأدمغة، على أن السؤال الرئيسي الذي يطرح بشأنها يتمثل فيما إذا كان توسيع التعليم العالي يعد سياسة رشيدة في الوقت الذي لم تستطع فيه معظمها والجزائر مثال حي عن هذه الدول النامية في إصلاح التعليم الأساسي ومحو الأمية.

وهذا يشكل عائقا كبيرا عندما نعرف أن هذه الدول ونظرا للانفجار الديمغرافي الهائل، فإن جزء كبير من ميزانيتها الضئيلة أصلا توجه للتعليم الابتدائي، وبرامج محو الأمية، وعليه فإن على هذه الدول ومن أجل تذليل الصعوبات القائمة، من أجل بناء جامعة مناسبة يجب عليها الرجوع الى النماذج المتبعة في بعض الدول المتقدمة، لا لشيء إلا لأن التعليم العالي أصبح اهتماما مشتركا بين الجميع.

ومن الاقتراحات المفيدة لتنويع التعليم العالي في البلدان النامية، نذكر مقاربات قليلة الكلفة نسبيا وضعت موضوع الاختيار في البلدان المتقدمة وهي:

- برامج تجمع بين الدراسة والعمل لا تقتصر على المجالات المهنية بل تشمل جميع المجالات وجميع الفعاليات. (DOUCETTE,1998, p83)
- تكوين الكبار والتكوين المستمر.
- جامعات تضع مرافقها في خدمة المجتمع، بدلا من استهلاكها موارد المجتمع في إنشاء المرافق الواسعة وصيانتها.
- جامعات تستخدم تقنيه الاتصال الجماهيري دون أن تلغي العلاقة الشخصية بين المعلم والطالب: كالجامعة المفتوحة.

وهذا ما تعمل به بعض الدول الان كالعين التي عملت على انشاء عدد محدود من مراكز التفوق بالرغم مما تقتضيه من تضحيات مالية وربط هذه المراكز بالأهداف القومية وهذا المزج يبين اشكال من تكوين النخبة والتكوين الجماهيري ضروري جدا في البلدان النامية نظرا لأن التنمية تتطلب من التعليم العالي مزيدا من الجهود لرفع الكيف فيها واقامه علاقه اشد وفوقا مع المجتمع الذي يخدمه لتلبيه حاجته مما سبق فان الجامعة تعتبر مركز اشعاع حضاري وعليه تهدف الى تنميه المجتمع اقتصاديا وعلميا وثقافيا من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم بها وهي التعليم والبحث العلمي وخدمه المجتمع.

2.3.1 التمهين في التعليم العالي:

كثير من المؤلفين المتفقين على القول بأن التمهين داخل التعليم العالي ليس ظاهرة جديدة فمؤلفي التقرير الشامل لمنظمه التعاون والتنمية الاقتصادية (1993) يؤكدون على أن: "كل تعليم عالي له غاية مهنية". (BOUZID,2003,p55) وفي ذات السياق تؤكد ماسي فوليا (1992) (MASSIT-Folla): "أن التمهين في التعليم العالي ليس بالجديد. وأليس بالجامعات يتكون منذ البداية الأطباء، القانونيون، وإطارات الدولة. وإنما الجديد هو انتشار التكوين من أجل التوظيف في مختلف التخصصات. وهوما دعي الى خلق فروع جديدة وبالتالي الى التغيير في الدراسة". (BOUZID,2003,P57) ويعتبر الضغط الاجتماعي والاقتصادي السبب الأصلي في هذا التوجه نحو التمهين في التعليم العالي حسب رأي النفس المؤلف. إن الضغط الاقتصادي يبدو جليا من خلال الطلب المتزايد على الشعب حديثة النشأة على مستوى التعليم العالي غير الجامعي مثل: العلوم التطبيقية التكوين العلمي والتقني ذا الاتجاه المهني، إن هذه الشعب تبدو وكأنها تتميز بقدرة أكبر على الاستجابة الفورية للتحويلات الاقتصادية والصناعية للدول المتقدمة.

1.2.3.1 العوامل المساهمة في تطور الحركة التمهينية بالتعليم العالي: تشرح أني بيرو (1998)

(Bireaud Annie) تطور الحركة التمهينية في الجامعة. (BOUZID,2003,pp44-45)

هناك في السؤال المرتبط بخصوصية "الجامعة" اتجاه "التعليم العالي" والشغل الذي لم يعد يفرق بين المصطلحين والذي دفع بالتساؤل: "عندما نتكلم عن الجامعة، هل نفكر في "التعليم العالي"؟ أم أننا نضع فروقا بين المصطلحين؟" (BOUZID,2003,pp44-45)

أنى بيرو (Braud Annie) تشرح بالقول أن: "الجامعات تتميز عن باقي مؤسسات التعليم العالي من جهة بسبب التعاون الذي تؤسسه بين التعليم والبحث... بإعطاء الأولوية هذا الأخير ومن جهة أخرى بسبب الطابع الثقافي أكثر من المهني الذي تقدمه لتعليمها وبذلك لنشاطاتها في البحث"

في كل الحالات تذكر أنى بيرو (1994) (Bireaud Annie) أنه: "من المؤكد أن التقارب النظامي لكلا المصطلحين هو دليل على تحول الجامعة نحو جامعة جمهور". "أين يكون التأكيد والتشديد على مهمة استقبال الأعداد المتزايدة للحاصلين على البكالوريا وعلى «تنوع شعب التكوين لقيادة هؤلاء الشباب نحو الإدماج المهني».» (BOUZID,2003,pp44-45) وانطلاقا من هذا التحليل تشرح أنى بيرو (Braud Annie) أن الاعتراض عن التمهين في الجامعات قد تراجع بصورة كبيرة، فمنذ 15 سنة كان الجدل قويا حول العلاقة بين الجامعة والتكوين المهني وكان مطروحا بوضوح بمعنى الاختلاف، فقد كان الجدل التقليدي يطرح بالأسلوب التالي: "هل خصوصية الجامعات داخل التعليم العالي تمنعها من تأمين

تكوينات مهنية؟"، فالتمهين بالجامعة كان ينظر إليه على أنه خطر يمحو خصوصية الجامعة ويخفي روح النقد والبحث الجوهري.

العوامل الأساسية لتطوير "التمهين" بالتعليم العالي:

يمكن شرح تطور "التمهين" حسب أني بيرو (Annie Bireaud) من خلال ثلاث عوامل:
(BOUZID,2003,pp44-45)

أ- **ضغط الطلب الاجتماعي المتنوع:** إن كثيرا من المؤلفين يتفقون على القول بأن الضغط الاقتصادي والاجتماعي الناتج عن حاجات الاقتصاد وسوق العمل هو الأصل في هذا التوجه نحو "التمهين" في التعليم العالي وهذا الضغط الاجتماعي على التعليم العالي يبدأ انطلاقا من الطلبة الشباب وعائلاتهم الذين يرون في الدراسات العليا وسيلة للحصول على وظائف جيدة قبل كل شيء.

ب- **التغيير في جمهور الجامعة:** وقد ساهم هذا العامل في توجيه الجدل لصالح التمهين في الجامعة. حيث أننا نشهد اليوم أكثر فأكثر ومن خلال توافد الطلبة جمهورا جامعيًا غير متجانس حيث أن الثلث منه لا يمثل جمهور الطلبة العاديين (المسجلين لمواصلة دراستهم بعد الثانوية ودون عمل) بل يتعلق الأمر هنا بجمهور كهل، يستعيدون دراستهم أو متأخرين عنها وهو جمهور يكون التكوين المهني ضروريا له.

كما أن عوامل أخرى كتشجيع السلطة العمومية لمؤسسات التعليم العالي على مواجهة المنافسة للحصول على التمويل كذلك تطور التكوين إلى "التكوين مدى الحياة" كل ذلك سيزيد حتما في المستقبل في درجة عدم تجانس جمهور الطلبة بالجامعات.

ج- **تطور الشعب:** إن عملية الانتقال للدخول إلى الجامعة ومن خلال نتائج التمييز بين نوعين من المؤسسات هما: الجامعات المخصصة للدراسات العامة والبحث ومؤسسات مخصصة للتكوين المهني هي صعبة التحقيق. فكان على الجامعة إذا الانفتاح على التمهين . وبذلك تطورت الشعب المهنية وتعددت على كل المستويات، سواء تعلق الأمر بالشعب الموجودة سابقا IUT ، MST،BTS ، DESS...أو بشعب جديدة مثل IUP: إن هذا التطور الذي عرفته حركة التمهين بالجامعة انتشر حتى بالشعب العامة.

فحسب أني بيرو (Annie Bireaud) فإن: «بعض الشعب التي اعتبرت كشعب عامة هي بالفعل في بعض الجامعات شعب مهنية وكثير من الشعب العامة تهتم على الأقل على مستوى الدورتين الثانية والثالثة بإدخال دورات تربية في مقرراتها وتستعين بمهنيين في المجال المحدد...»
(BOUZID,2003,pp44-45)

وتظهر عدة تساؤلات في هذه الظروف حسب أني بيرو (Annie Bireaud) فإذا كان تطور التمهين " بالجامعة لم يعد في مرحلة: " هل يجب فعله؟"، فإننا اليوم أمام سؤال: "كيف يتم فعله؟". إن التساؤلات تقوم أساسا على تحديد الشعب والمشاكل المطروحة بها: أي تمهين؟ على ماذا يقوم؟، أي مكانة ستمنح للبحث؟، كيف يمكن اكتساب المعارف التطبيقية؟ على المستوى البيداغوجي ما الذي يميز بين الجامعات المهنية والجامعات العامة؟ ما هي الكفاءات التي يجب تعليمها؟ ما هي المعارف التي سندرسها؟ ما هي المناهج التي سنطبقها؟ كيف سنقيم المكتسبات؟ كيف نعرف المضامين؟ إن هذه التساؤلات تفتح دروبا للتفكير وتحتاج لبحث أوسع في هذا المجال. ومن بين هذه التساؤلات نجد أن تعريف مضمون التعليم في محيط تطور التمهين في التعليم العالي ليس بالشيء الهين. فالتطور العام لمضمون التعليم وكما أشار إلى ذلك ماسي فوليا (Folléa-Massit) يجب أن يكون: "متنوع ومتدرج حسب الشعب وأنواع المؤسسات الجامعية." (BOUZID,2003,pp44-45) ونجد أن نفس الاهتمامات والانشغالات تبدو جلية في كثير من الدول انطلاقا من عدد من الأهداف:

- زيادة عدد حاملي الشهادات العلمية والتكنولوجية.
 - كثرة حاملي الشهادات ذو «المستوى المتوسط» من خلال خلق شهادات جديدة تسمح لهم بالتأهيل بعد سنتين أو ثلاث سنوات من الدراسة الجامعية.
 - تقييم مضمون التعليم باتجاه نهاية مهنية مباشرة.
- ونجد أن هناك هدفين تم تحديدهما لهذه النهاية:
- الأول: يتعلق بخلق شهادات وبرامج جديدة.
- الثاني: يتعلق بدمج أهداف ومناهج ضمن التخصصات الأكاديمية وتكون أقل أكاديمية منها.

تطور القطاع الخاص وحركة التمهين:

حسب الأبحاث المتوفرة فإنه في البلدان الأوروبية ومنذ الثمانينات ازدادت وتيرة التعليم الخاص أسرع من التعليم العام وهذا سواء فيما يخص المساهمة في تمويل مؤسسات التعليم العالي أوفي توظيف خريجها. وذلك بسبب بعض الاتجاهات التي شجعت على هذا التطور في القطاع الخاص.

تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (1993) وضح في هذا المضمار أن الثمانينات شهدت تحول وظيفة الإعداد من أجل العمل بالقطاع العام إلى الإعداد للعمل الخاص، خاصة بالنسبة لتطور التكوين في الاقتصاد، التجارة والتسيير وأحيانا الحقوق.

هذا التحول للقطاع الخاص متقدم في بعض البلدان كالمملكة المتحدة ولكن في بعضها الدخول في الفروع التي تقود إلى العمل في القطاع العام عادة بقي متزايدا. لكن هذا التحول عرف حسب بعض

الباحثين نجاحا معتبرا فمثلا: في بلجيكا ثلثي الخريجين كانت وجهتهم في بداية الثمانينات نحو الوظائف العامة وتراجعت النسبة إلى الثلث حاليا. وفي ألمانيا 55 % من الخريجين في 1977 يحملون تكوين معلمين ولا تزيد النسبة حاليا على 19%.

هذا الجهد من أجل التمهين يعيدنا حسب تقرير المجموعة الأوروبية إلى المرحلة التي عرفها التعليم العالي في الستينات والتي عرفت بمرحلة "الاستثمار الفكري" حيث كان الخريجين الشباب في كل القطاعات ورغم عددهم الكبير متأكدون عمليا أنهم سيجدون فرصة العمل والوظيفة. هذه المرحلة أدت إلى اتساع التوظيف في البحث، التعليم وتسيير الأنظمة العامة. في أغلب البلدان كانت أيضا مرحلة اتساع العمل في القطاع العام الذي كان المستقطب لكثير من التكوين العالي مرحلة "الاستثمار الفكري" هذه شجعت الكثير من مؤسسات التعليم العالي إلى إعطاء أكثر أهمية لتعليم التخصصات الأكاديمية التقليدية وتركت في المقابل لمؤسسات أخرى مسؤولية التكوين في المجال المهني الموجهين عمليا إلى القطاع الخاص.

جون برينان (J. Brennan) وآخرون أكدوا أن دراسات حول توظيف الخريجين بينت الأهمية المتزايدة للقطاع الخاص في أغلب الدول الأوروبية، حيث تعودت مؤسسات التعليم العالي بأن تكون موضوع تأثير جوهري من طرف الحكومة كأكبر مستخدم للخريجين خاصة في الحقوق التعليم والطب. لذا أثار هذا النمو الحديث لتوظيف الخريجين في القطاع الخاص جدلا واسعا فيما يخص شرعية وحدود تأثير المستخدمين الخواص على التعليم العالي. (JOHN, p296)

التمهين في الثمانينات كان إذن حسب التقرير السابق جهدا يهدف إلى الابتعاد عن الاختصاصات الأكاديمية من أجل الاقتراب من التخصصات المقابلة كالهندسة.

انفتاح التعليم العالي على العالم الخارجي وجهود الشراكة مع الأوساط المهنية أدى بالتمويل الخاص لأن يعرف أهمية متزايدة في التعليم العالي، حتى على مستوى المؤسسات العمومية. وكثير من الجهود قد قدمت من أجل التكوين المتواصل لمستخدمي الشركات وشهدت الثمانينات انتشارا واسعا لمراكز التكوين في القطاع الخاص موجهة غالبا للإعداد لوظائف ثانوية ولكن يمكنها في حالة الشراكة الكبرى أن تنافس أحسن الجامعات.

قضية التمهين في التعليم العالي كان موضوع العديد من محاولات التفسير التي ذهبت في الغالب إلى التأكيد بأن ضرورة التطور الاقتصادي واحتياجات سوق العمل هي السبب في ذلك.

3.3.1 تدويل التعليم العالي:

لقد تم طرح مشكلة تدويل التعليم العالي خلال ندوة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE في 6-8 سبتمبر 1993 باعتبارها أحد العوامل الرئيسية لعودة الاهتمام بموضوع علاقات التعليم العالي بالعمل. وقد تم التعرض لهذا الموضوع كذلك من خلال المؤتمر العالمي للتعليم العالي بباريس سنة 1998 باعتباره أحد التوجهات الأربعة الأساسية للتعليم العالي (إلى جانب التضخم، التنوع ومشكل التمويل) (إلى جانب النوعية والملائمة)

تقدم جان كنايت (1999) (Knight Jane) تعريفا لتدويل التعليم العالي والذي تصفه بـ: "التعريف العملي" وهو: «إن تدويل التعليم العالي هو عملية الاندماج في نطاق دولي وثقافة عالمية وفي وظائف التعليم، البحث.» (JANE, 1999, p18)

إن التدويل المتنامي للتعليم العالي هو قبل كل شيء نتيجة للتقدم العلمي وتكنولوجي السريع والذي تجاوز حدود الدول. إنه انعكاس للخاصية العالمية في نقل المعرفة والبحث.

إن كل مؤسسة للتعليم العالي تطمح إلى الامتياز ولا يمكنها الوصول إلى أعلى المستويات في كل مجالات المعرفة والعلم والبحث وذلك بسبب انفجار المعارف فيستحيل على كل مؤسسة التحكم فيها كلها. مما يجعل من التعاون الدولي في مجال التعليم العالي هدفا مشتركا لمجموع المجتمع الجامعي العالمي.

1.3.3.1 تطور تدويل التعليم العالي:

إن الحركة المتزايدة للطلبة والأساتذة والباحثين الذين يعيشون ويتصلون في محيط دولي وتضاعف الجمعيات بالجامعات (جمعية الجامعات الأوربية، جمعية الجامعات الإفريقية، جمعية جامعات آسيا والمحيط الهادي، جمعية الجامعات الغربية، جمعية الجامعات اللاتينو-أمريكية) كلها عوامل تشهد على الحاجة للتدويل.

إضافة إلى ذلك نشهد اليوم تكاثف الروابط الدولية في مجال البحث وانتشار هام لمختلف أشكال الشبكات التي تربط بين المؤسسات، الأساتذة، الباحثين والطلبة وما يزيد ها سهولة هو التطور المستمر لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

إن إنشاء وسير عمل المراكز الدولية للدراسات العليا والبحث العلمي مترابط عن طريق شبكات وأجهزة متنوعة سمحت بتوسيع الحركة الجامعية بطريقة تمكن الحركة التقليدية للأفراد من الانضمام إلى حركة نوعا ما عكسية والتي تضع نشاط الباحثين في مراكز الامتياز تحت تصرف الطلبة، الأساتذة

والباحثين في مؤسسات واقعة في أماكن بعيدة ومحرومة. ويمكن لهذا أن يتحقق من خلال وضع شبكات إلكترونية أو بواسطة أجهزة فيديو، الأقراص المضغوطة (Rom-Cd) ووسائل اتصال أخرى حديثة. وبفضل ذلك يمكن للمؤسسات التعليمية العالي القيام بسلسلة من العمليات وتتواصل فيما بينها باعتبار أن مشكلة إذاعة ونشر نتائج البحوث بين الدول يمكن تسهيله. ما يسمح بتجنب تهميش بعض المؤسسات خاصة بالدول النامية.

إن هذا التطور في تدويل التعليم العالي في مجال كونية(عالمية) المعرفة والبحث مدعم من خلال العمليات الحالية للاندماج التجاري، الاقتصادي والسياسي على الصعيد العالمي والاحتياجات المتنامية لتفهم الثقافة العالمية والخاصية العالمية لأنظمة الاتصال الحديثة ولأسواق الاستهلاك...الخ.

إن التعليم العالي مطالب اليوم بتأمين التطور، التحويل والمشاركة للمعارف، فبفضل التعاون الدولي يمكن المشاركة في تقليص الفجوات بين الدول في مختلف مناطق العالم في مجال العلم والتكنولوجيا.

يشير تايلر (1998) (Teichler) إلى أنه يبدو جليا اليوم وجود: «طلب متزايد على حاملي شهادات من مؤسسات التعليم العالي قادرة على قيادة عمل متعدد الأشكال داخل محيط دولي (BOUZID,2003,p62)

ويضيف المؤلف بأن: "تعلم كيفية التكيف مع المحيط الجامعي والاجتماعي الذي سيقابلونه في الخارج هو ضرورة يستجيب لها كل الطلبة الذين اختاروا الدراسة في دول غير بلدهم، من أجل الحصول على تعلم كفي غير متوفر بلدهم أو لأن إمكانيات تمديد الدراسات (محدودة). وكان هذا فعلا حال الطلبة من دول نامية سافروا للدراسة في دول متقدمة." (BOUZID,2003, p62)

ويذكر نفس المؤلف بأنه خلال السنوات الأخيرة ظهر تزايد في حركية الطلبة بين الدول المتقدمة . وفيما يتعلق بمجالات المعرفة والتعليم الدوليين في التعليم العالي فإنها تتكون من عناصر متنوعة ومنها:

- دراسات الحقول المختلفة للعلوم.
- قابلية التعبير بعدة لغات.
- المناهج المقارنة.

2.3.3.1 النوعية والتدويل:

لقد تزايد الدور الذي يلعبه التدويل في مهام التعليم العالي، البحث والخدمات العامة، لعدد مهم من الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

غير أن مؤسسات التعليم هذه تعمل في سوق عالمي، أين يوجد طلب متزايد على النوعية وتأمينها وتوفيرها حيث يشكل أكبر تحدي للتعليم العالي.

في هذا الموضوع، تشير وثيقة تسيير المؤسسات العليا (E.H.M.I) بدول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (1999) أن: "عملية التدويل تتطور فمن الضروري أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بمتابعة مسألة تقييم النوعية وتأمينها." وقد تم إنشاء لجنة اختبار نوعية التدويل (IQRP) سنة 1994 من طرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والذي يقود منذ ذلك " نشاطا مركزا على تحليل دولي للاستراتيجيات التي تضعها مؤسسات التعليم العالي..."

إن أحد أهداف تقييم نوعية التعليم العالي وحسب برينان (1997) (Brennan) يتمثل في إمكانية تحمل المقارنة الدولية. أي تحمل أنظمة التقييم المحتوية على آليات مقارنة دولية فيما يتعلق بالنوعية. (JOHN, p297)

إن التدويل يساهم كثيرا في تحسين نوعية التعليم العالي من خلال " الضوابط " و"المعايير" الدولية. وفي هذا الموضوع يذكر دافيد وود هاوس (1999) (David Woodhouse) "أن مسألة الضوابط قريبة جدا من مسألة النوعية ومن المماثلة الدولية: هل شهادتكم بنفس مستوى شهادتي؟ كثير من الأنظمة تركت السؤال معلقا." في المملكة المتحدة قام مجلس النوعية للتعليم العالي (HEQC) بالتحقق من الإجراءات التي تقوم بها المؤسسات فيما يتعلق بالنوعية وبعد عدة سنوات انطلق هذا المجلس في مشروع طموح مرتبط بضبط المستوى للشهادات.

نستنتج بوضوح وانطلاقا من المناقشة حول النوعية والتدويل، أن التعاون الدولي ضروري لضمان النوعية والفعالية لأسلوب عمل الجامعات والمؤسسات الأخرى للتعليم العالي فالتعاون الدولي عليه أن يقوم قبل كل شيء على الشراكة والبحث الجماعي لحلول تستهدف تأمين النوعية والملاءمة للتعليم العالي. خاصة أن تدهور الظروف التي تعمل فيها الجامعات في بعض الدول النامية يجعل من التضامن الدولي حتمية. لهذا من الضروري تطوير البرامج التي يمكن أن تساهم في تقليص الاختلافات الحالية ونقل المعارف.

وحسب رشدي (2008) فالتعليم العالي يواجه تحديات كثيرة نذكر منها:

• تنوع التعليم:

تحت ضغط الطلب المتزايد على التعليم العالي، والتغيرات التي مست هيكلية الوظائف في القطاع الاقتصادي أصبح الميدان أمام ضرورة تنويع مؤسساته وتطوير أنماط جديدة من التكوين، إضافة إلى الحاجة إلى تنويع عروض التكوين والتخصصات التي يقدمها استجابة لاحتياجات الطلبة وسوق العمل.

• تضاعف بطالة خريجي الجامعات:

تعد ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات وفق الكثير من الخبراء مشكلا على المستوى الدولي، خاصة في ضوء التزايد الكبير في الطلب على التعليم العالي، فقد جاء في تقرير لمنظمة (UNESCO) أن الانتقال إلى الحياة المهنية لخريجي التعليم العالي، أصبح عملية تأخذ وقتا طويلا في كثير من الدول مما يهدد هؤلاء بالبطالة.

• صعوبات التمويل:

أمام التزايد المستمر في عدد الطلبة وتوسع أنظمة التعليم العالي، أصبحت الحكومات تواجه صعوبات في تمويل مؤسسات هذا القطاع وتلبية احتياجاته حيث يؤكد عدد من الخبراء أن صعوبات التمويل التي تعرفها أنظمة التعليم العالي في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مثلا، ما هي إلا نتيجة التوسع الكبير لهذه الأنظمة

• خصوصية التعليم العالي:

في ظل تزايد الإقبال على التعليم العالي وصعوبات التمويل التي تواجه مؤسساته، أصبحت هذه الأخيرة مطالبة بالاستجابة لهذا التزايد دون إغفالها لمقتضيات المردودية والفعالية، الأمر الذي دفع بالعديد من الحكومات إلى إدراج المنطق الاقتصادي في مؤسسات هذا القطاع من خلال توجيهها نحو الخصوصية.

• عولمة التعليم العالي:

من تأثيرات ظاهرة العولمة على التعليم العالي تزايد حركية (Mobilité) الطلبة والباحثين، وبروز أشكال جديدة من التعليم على غرار التعليم العابر للدول (Transnational) والتوجه نحو تفعيل الشراكة والتعاون بين المؤسسات الجامعية وتبني مشاريع وبرامج تكوين وبحث مشتركة.

• **الضرورة الملحة لضمان الجودة والنوعية :**

أمام التحديات المتنوعة التي بات يشهدها التعليم العالي على غرار استيعاب الطلب المتزايد عليه، تبرز أهمية ضمان جودة ونوعية التكوين والبحث ومختلف الأنشطة التي يقدمها ففي ضوء التغيرات والتطورات التي شهدها القطاع الاقتصادي ومتطلباته المتجددة والمتزايدة فيما يتعلق بالوظائف والمؤهلات التي يحتاجها للقيام بأدواره من ناحية، ومسايرة التقدم التكنولوجي وتطور وسائل الإنتاج من ناحية أخرى أصبحت أنظمة القطاع أمام ضرورة ضمان تكوين ذو جودة ونوعية، يؤهل خريجها للاندماج في سوق العمل.

2. توجهات التكوين الجامعي في الجزائر:

1.2 أهم المحطات التي مرت بها الجامعة في الجزائر:

لا يمكن بأي حال من الأحوال فهم ما يجري داخل الجامعة الجزائرية والحالة التي وصلت إليها دون الرجوع إلى تاريخ نشأتها وتتبع التحولات التي مرت بها، وأهم التطورات التي عرفتتها، والقرارات الحاسمة التي اتخذت في شأنها فالتاريخ هو الآلية الأنفع والأمثل للوقوف على ذلك على حد تعبير "رايت ميلز" "التاريخ هو عصب العلوم الاجتماعية" وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى أهم المعطيات التي عرفها تاريخ جامعة الجزائر والتغيرات التي عرفتتها سواء على مستوى البنية أو الوظيفة وهذا من خلال تقسيمنا لها على خمس (05) مراحل:

1.1.2 المرحلة الأولى: ما قبل الاستقلال (1833-1962):

تم إنشاء جامعة الجزائر في العهد الاستعماري على أرض الجزائر، حيث بدأت نشاطها في سنة 1833 بمصطفى باشا بالعاصمة، في البداية كان يدرس بها الطلبة الأوربيون فقط، لتفتح أبوابها فيما بعد أمام الطلبة الأتراك والجزائريين بغض النظر على انتمائهم الديني بموجب مذكرة لوزير الحرب التي أصدرها بتاريخ 10 جوان 1835، إلا أنه كانت بداية الجامعة الجزائرية بموجب قانون 20 ديسمبر 1879، ليعلن فيما بعد عن الانطلاقة الرسمية للجامعة الجزائرية بموجب قانون 30 ديسمبر 1909 (سيد، 2011، ص 52)، حيث تم إنشاء المدارس العليا (الميكانيك، الأدب، الحقوق، العلوم) ثم مدرسة الهندسة في الحراش سنة 1925 ومعهد عالي في علم الزراعة سنة 1930، لكن التعليم بتلك المدارس العليا ليس بنفس مستوى تلك الموجودة في فرنسا، وإنما كانت مجرد تعليم سطحي يستجيب إلى المتطلبات الاستعمارية. (الطيب، 1999، ص 72).

وفي 19 ماي 1956 غادر الطلاب مقاعدهم للانضمام إلى صفوف الجيش. والمنتبع لحال الجامعة الجزائرية قبل نيل الاستقلال يرى أنها كانت عبارة عن نسخة عن الجامعات الفرنسية التي أنشأت آنذاك، حيث حاول المستعمر طمس الهوية الوطنية من خلال محاولته فرنسة الجامعة الجزائرية من خلال مشروعه الاستعماري.

2.1.2 المرحلة الثانية: ما بعد الاستقلال (1962-1971):

جاء في تصريح لأول وزير للتعليم العالي للجزائر المستقلة السيد محمد الصديق بن يحيى خلال ندوة صحفية عقدها في سنة 1971، حيث وضح الحالة التي كانت عليها الجامعة الجزائرية آنذاك بقوله: "لكن هناك في نفس الوقت جامعة، وهي تستمر في مسيرة ليست كمسيرة الثورة، إنها مسيرة منفردة ومنعزلة، فالجامعة تمارس نشاطها إلى الآن ضمن الهياكل المتروكة من الاستعمار"، حيث كانت هذه المرحلة تتميز بأن الجامعات الجزائرية لم تكن إلا مرافق تعليمية تعتمد على التنظيم والنصوص القانونية التي وضعها المستعمر الفرنسي، وقد شهدت الجامعة الجزائرية تطورا محسوسا بعد الاستقلال (1967-1968) خاصة في إعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم ب 10756 طالبا، مما أدى إلى عجز الهياكل الجامعية على الاستقبال وعدم القدرة والوفاء بالحاجة، مما أوجب على وزارة الدفاع التنازل على بعض الثكنات العسكرية في وهران، وفي عام 1970 أنشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع إصدار التعليم العالي، بعدما كانت قسما في وزارة التربية الوطنية.

وقد أوضح وزير التعليم العالي والبحث العلمي آنذاك أهداف الإصلاح الجامعي، وحددها فيما يلي:

- تكوين الإطارات التي تحتاج إليها البلاد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- العمل على تكوين أكبر عدد من الإطارات بأقل ما يمكن من الكلفة.
- أن يكون الإطار المكون في الجامعة حائز على صفات ملائمة للمستوى الذي تحتاج إليه البلاد حتى يكون قادر على حل المشاكل الخاصة بها.

3.1.2 المرحلة الثالثة: إصلاحات 1971 (1971-1984):

يعتبر الإصلاح الذي باشرته السلطات الجزائرية خلال سنة 1971 إلهاما من الثورة وما تولد عنها، فقناعة السلطات بأن الجامعة لم تعد تواكب مميزات المرحلة الجديدة باعتبارها بقيت تمارس نشاطها ضمن الهياكل المتروكة من طرف الاستعمار، وأن التغيير يتطلب تغيير كل أساليب التسيير القديمة، بحيث أن تلك الهياكل التنظيمية الموجودة في الفترة الممتدة بين 1962-1971 لم تعد تستطيع ان تحقق

أهداف الثورة، ولقد قدم السيد محمد الصديق بن يحيى وزير التعليم العالي آنذاك مجموعة من الأهداف ترمي بالأساس إلى:

- تكوين الإطارات التي تحتاج إليها البلاد.
- تجهيز كافة الطاقات الجامعية لتكوين العاملين للمشاركة في تنمية القطاعات الأخرى.
- تكوين أكبر عدد من الإطارات وبأقل التكاليف.
- ضمان تكوين علمي ذات مستوى عالي. (بن علي، 2001، ص 91)

في سنة 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي، التي أسندت إليها عملية تطوير البحوث التطبيقية في ميدان البحث العلمي، كما تم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية الذي تتلخص مهمته في رسم المحاور الأساسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية. وفي 1974-1977 تم تنفيذ عملية المخطط الرباعي الثاني، وقد تميزت بكونها أكثر طموحا وأكثر صلة بمستويات التنمية التي سجلت في مختلف المجالات، وفي نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات تم وضع الخريطة الجامعية، والتي تنص على ربط المنظومة الجامعية بالأهداف العامة للبلاد في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما أدى إلى إنشاء العديد من الجامعات والمراكز الجامعية والمعاهد العليا في بعض ولايات الوطن.

4.1.2 المرحلة الرابعة: (1984-2004):

أما في سنة 1983 فقد ظهرت ما تعرف بمرحلة الخريطة التنظيمية، والتي اتضحت أكثر سنة 1984، بحيث هدفت هذه الخريطة إلى:

- تخطيط التعليم العالي إلى آفاق 2000 معتمدة على احتياجات الاقتصاد الوطني بمختلف قطاعاته.

- تحديد احتياجات سوق العمل والعمل على توفيرها.
- توجيه الطلبة نحو الاختصاصات التي يحتاجها سوق العمل.
- تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية والحفاظ على (07) جامعات كبرى فقط.
- تطوير نظام الخدمات الجامعية. (لرقت، 2009، ص 67)

وفي سنة 1995 شهدت تطورات عديدة حيث وصل عدد الطلبة إلى 233996 طالبا وتضاعف العدد حتى بلوغه 500000 طالب سنة 2001 موزعين عبر 53 مؤسسة للتعليم العالي، رغم التطور الذي شهدته الجامعة الجزائرية للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتغيرة والظروف الأمنية التي شهدتها البلاد خاصة في بداية التسعينيات أدى إلى الانخفاض النوعي لذلك التطور.

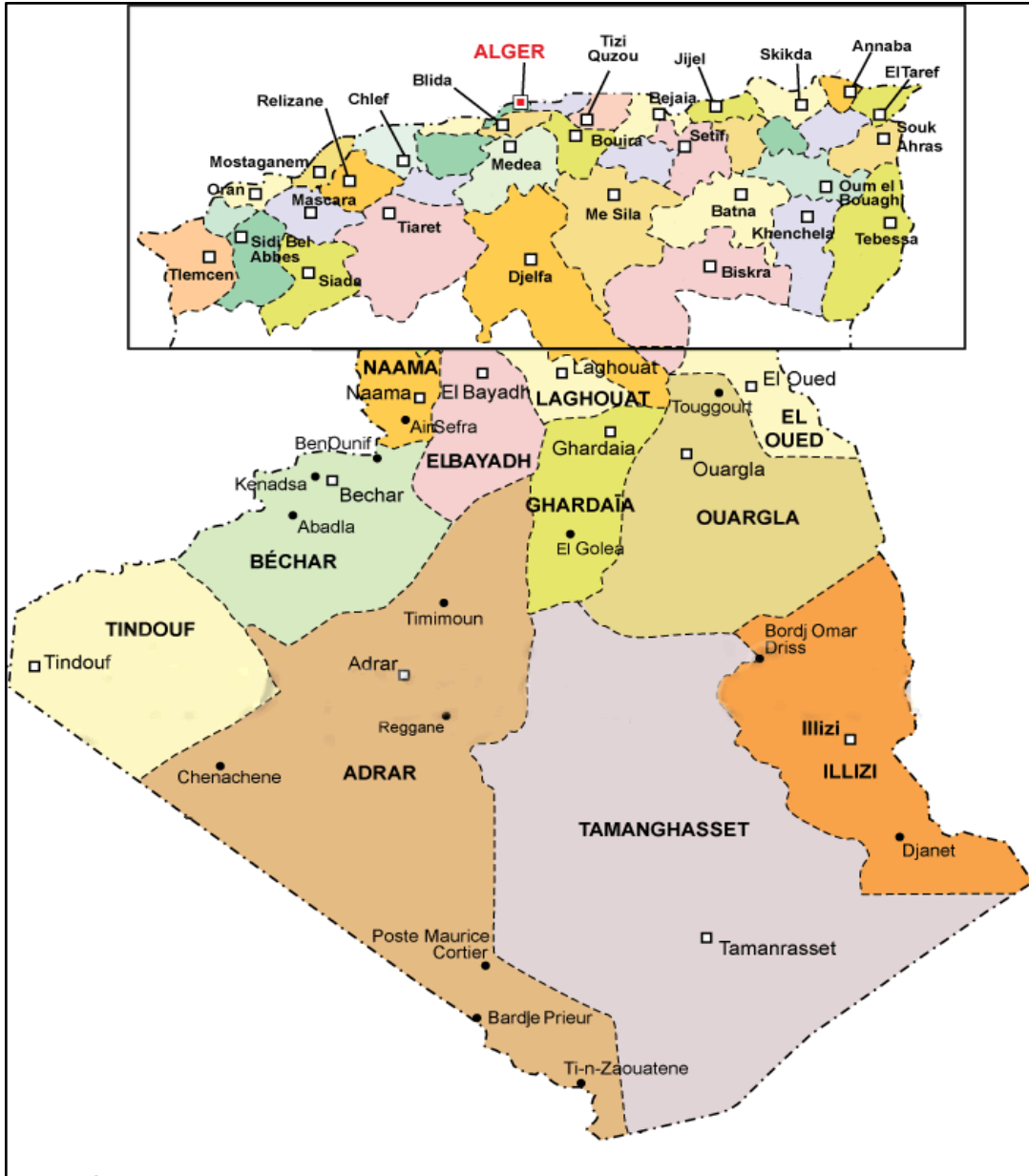
5.1.2 المرحلة الخامسة: نظام LMD (من 2004 إلى غاية يومنا هذا):

قامت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في مخططها الخاص بالتعليم العالي بإعداد تقرير وضحت من خلاله العوائق التي تعاني منها الجامعة الجزائرية والحلول التي تمكنها من تخطي ذلك والتكيف مع متطلبات التنمية المستدامة المصادق عليه من طرف مجلس الوزراء في 20 أفريل 2002 تم تحديد استراتيجية على المدى القصير، المتوسط والطويل لتطوير القطاع خلال الموسم الجامعي 2004/2003 تخص وضع برنامج تطوير عام وعميق للتعليم العالي من خلال هيكلية جديدة مرفقة بتجديد البرامج والتسيير البيداغوجي، حيث تم وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في 08 شوال 1415 الموافق لـ 21 نوفمبر 2004 الذي يتضمن إحداث شهادة ليسانس نظام جديد، حيث تضمن في محاوره الأساسية:

- هيكلية جديدة للنظام التكويني وفقا لثلاثة أطوار تكوينية.
- تحيين وتأهيل مختلف البرامج التكوينية.
- اعتماد تنظيم جديد للتسيير.
- تطوير مستوى ووتيرة البحث العلمي.

اعتمد نظام LMD مع بداية الدخول الجامعي 2005/2004 على أساس تجريبي في 10 مؤسسات جامعية كنظام جديد يحافظ على الخيارات والتوجهات الأساسية للتعليم العالي في الجزائر، ليتم تعميمه في العام الموالي على باقي المؤسسات الجامعية، ليكون ولحد اليوم هو النظام التعليمي المعمول به على مستوى الجامعات الجزائرية. (شرقي، 2016، ص199)

3. خريطة الجامعات المتواجدة على مستوى الجزائر:



الشكل رقم (01): الجامعات المتواجدة على مستوى الجزائر

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على منصة النظام الوطني للتوثيق الإلكتروني SNDL

جدول رقم (01): مختلف الجامعات الموجودة على مستوى الجزائر

الرقم	الولاية	اسم الجامعة	الأقسام
01	أدرار	جامعة العقيد أحمد دراية Université d'Adrar - Ahmed Draya	(بها 24 قسم)
02	الشلف	جامعة حسيبة بن بوعلي Université de Chlef - Hassiba Benbou Ali	(بها 32 قسم)
03	الأغواط	جامعة عمار ثلجي Université de Laghouat - Amar Bemidji	(بها 33 قسم)
04	أم البواقي	جامعة العربي بن مهدي Université d'Oum El Bouaghi - Larbi Ben M'hidi	(بها 21 قسم)
جامعة باتنة وتضم ولاية باتنة جامعتين ومركز جامعي:			
05	باتنة	جامعة باتنة 1 الحاج لخضر Université de Batna 1 - Hadj Lakhder	(بها 31 قسم)
		جامعة باتنة 2 مصطفى بن بولعيد Université de Batna 2 - Mustafa Ben Boulai	(بها 28 قسم)
		المركز الجامعي لبريكة سيدي الحواس Centre universitaire de Barika - Si El Haouès	(به 08 أقسام)
06	بجاية	جامعة عبد الرحمان ميرة Université de Béjaia - Abderrahmane Mira	(بها 28 قسم)
07	بسكرة	جامعة محمد خيضر Université de Biskra - Mohamed Khider	(بها 23 قسم)
08	بشار	جامعة محمد طاهري Université de Béchar - Mohamed Tahri	(بها 29 قسم)
وتضم ولاية البليدة جامعتين ومدرسة عليا:			
09	البليدة	جامعة البليدة 1 سعد دحلب Université Blida1- Saad Dahlab	(بها 23 قسم)
		جامعة البليدة 2 علي لونيبي Université Blida2- Ali Lounici	(بها 15 قسم)
		المدرسة الوطنية العليا للهيدروليك عرباوي عبد الله Ecole Nationale Supérieure d'hydraulique- Arbaoui Abdellah	(بها قسمين)
10	البويرة	جامعة أكلي محند أولحاج Université de Bouira - Akli Mohand Ou Elhadj	(بها 10 أقسام)
11	تمنراست	المركز الجامعي لتمنراست أمين العقال الحاج موسى أق أخموك	(به 15 قسم)

	Centre universitaire de Tamanrasset - Amine Elokhal El Hadj Moussa Eg Akhamouk		
(بها 31 قسم)	جامعة العربي التبسي Université de Tébessa - Larbi Tébessi	تنبسة	12
وتضم ولاية تلمسان جامعة ومركز جامعي:			
(بها 44 قسم)	جامعة أبوبكر القايد Université de Tlemcen - Abou Bekr Belkaid	تلمسان	13
(به 5 أقسام)	المركز الجامعي لمغنية Centre universitaire de Maghnia		
(بها 34 قسم)	جامعة ابن خلدون Université de Tiaret - Ibn Khaldoun	تيارت	14
(بها 30 قسم)	جامعة مولود معمري Université de Tizi Ouzou - Mouloud Mammeri	تيزي وزو	15
وتضم ولاية الجزائر 4 جامعات، معهد، مركز بحث، 12 مدرسة عليا، 3 مدارس تحضيرية، 2 مدارس وكنية متعددة التقنيات، ومدرسة عسكرية متعددة التقنيات:			
(بها 08 أقسام)	جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة Université d'Alger 1 - Benyoucef Benkhedda		
(بها 22 قسم)	جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله Université d'Alger 2 - Abou el kacem Saâdallah		
(بها 06 أقسام)	جامعة الجزائر 3 ابراهيم سلطان شيبوط Université d'Alger 3 - Brahim Soltane Chaibout		
(بها 30 قسم)	جامعة العلوم والتكنولوجيا للجزائر هواري بومدين Université des Sciences et de la Technologie d'Alger, Houari Boumediène	الجزائر	16
(به 04 أقسام)	المعهد الوطني للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال Institut National de la Poste et des Technologies de l'Information et de la Communication (INPTIC)		
(بها قسم واحد)	المدرسة العليا للبنوك Ecole Supérieure de Banque (ESB)		
(بها 05 أقسام)	المدرسة الجزائرية العليا للأعمال Ecole Supérieure Algérienne des Affaires (ESAA)		
(بها قسم واحد)	المدرسة التحضيرية للعلوم والتقنيات للجزائر Ecole préparatoire en sciences et techniques à Alger		
(بها قسم واحد)	المدرسة التحضيرية للعلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير القليعة		

	Ecole préparatoire en sciences économiques, commerciales et sciences de gestion Koléa	
(بها قسم واحد)	المدرسة التحضيرية لعلوم الطبيعة والحياة الجزائر Ecole Préparatoire en Sciences de la Nature et de la Vie Alger	
(بها قسم واحد)	المدرسة متعددة التقنيات للهندسة المعمارية والعمارات حسين آيت أحمد Ecole Polytechnique d'Architecture et d'Urbanisme-Hocine Aït Ahmed	
(بها 06 أقسام)	المدرسة العليا للأساتذة البشير الابراهيمي القبة Ecole normale supérieure de Kouba - Mohamed Bachir El Ibrahimi	
(بها 06 أقسام)	المدرسة العليا للأساتذة ببوزريعة الشيخ مبارك بن محمد إبراهيم الميلي الجزائري Ecole normale supérieure de Bouzaréah - Cheikh Mubarak Ben Mohamed Brahimi el Mili-	
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا للبيطرة ربيع بوشامة Ecole nationale Supérieure Vétérinaire-Rabie Bouchama	
(بها قسمين)	المدرسة الوطنية العليا للأشغال العمومية- فرنسيس جونسون Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics - Francis Jeanson	
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية Ecole Nationale Supérieure des Sciences Politiques	
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا لعلوم البحر وتهيئة الساحل Ecole nationale supérieure des sciences de la mer et de l'aménagement du littoral	
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا للتكنولوجيا Ecole Nationale Supérieure de Technologie	
(بها قسمين)	المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت Ecole nationale supérieure de management	
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا للصحافة وعلوم الإعلام Ecole Nationale Supérieure de Journalisme et des Sciences de l'Information	
(بها 10 أقسام)	المدرسة الوطنية العليا للفلاحة خلاف عبد الله إلياس قاصدي مرباح Ecole Nationale Supérieure agronomique-Khalef Abdellah alias Kasdi Merbah	
(بها 13 قسم)	المدرسة الوطنية متعددة التقنيات Ecole Nationale Polytechnique	
(بها 05 أقسام)	المدرسة العسكرية متعددة التقنيات Ecole Militaire Polytechnique	

(به قسم واحد)	مركز البحث والتطوير Centre de recherche et développement CRD		
(بها 24 قسم)	جامعة زيان عاشور Université de Djelfa - Ziane Achour	الجلفة	17
(بها 28 قسم)	جامعة محمد الصديق بن يحيى Université de Jijel - Mohammed Seddik Ben yahia	جيجل	18
وتضم ولاية سطيف جامعتين ومدرسة عليا:			
(بها 28 قسم)	جامعة سطيف 1 فرحات عباس Université de Sétif 1 - Ferhat Abbas	سطيف	19
(بها 11 قسم)	جامعة سطيف 2 محمد لمين دباغين Université de Sétif 2 - Mohamed Lamine Debaghine		
(بها 06 أقسام)	المدرسة العادية العليا لسطيف - مسعود زغار Ecole normale supérieure de Sétif - Messaoud Zeghar		
(بها 18 قسم)	جامعة الطاهر مولاي Université de Saida Tahar Moulay	سعيدة	20
(بها 24 قسم)	جامعة 20 أوت 1955 Université du 20 aout 1955 de Skikda	سكيكدة	21
(بها 21 قسم)	جامعة جيلالي اليابس Université sidi bel abbés Djilali Liabes	سيدي بلعباس	22
(بها 49 قسم)	جامعة الباجي مختار Université d'Annaba Badji Mokhtar	عنابة	23
(بها 34 قسم)	جامعة 8 ماي 1945 Université De Guelma 8 Mai 1945	قالمة	24
وتضم ولاية قسنطينة 4 جامعات، ومدرسة عليا للأساتذة:			
(بها 39 قسم)	جامعة قسنطينة 1 الإخوة منثوري Université de Constantine1 Frère M'entourai	قسنطينة	25
(بها 13 قسم)	جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري Université de Constantine2 Abdelhamid Mehri		
(بها 18 قسم)	جامعة قسنطينة 3 صالح بونيدر Université de Constantine3 Salah Boubnider		

(بها سبعة 7 أقسام)	جامعة العلوم الإسلامية الامير عبد القادر Université de sciences islamiques Emir Abdelkader de Constantine		
(بها سبعة 7 أقسام)	المدرسة العليا للأساتذة Ecole normal supérieure de Constantine- Assia Djebar		
(بها 08 أقسام)	جامعة يحيى فارس Université Médéa Yahia Farés	المدية	26
(بها 35 قسم)	جامعة عبد الحميد ابن باديس Université de Mostaganem- Abdelhamid Ibn Badis	مستغانم	27
(بها 30 قسم)	جامعة محمد بوضياف Université de M'sila Mohamed Boudiaf	مسيلة	28
(بها 26 قسم)	جامعة مصطفى سطمبولي Université de Mascara Mustapha Stambouli	معسكر	29
(بها 34 قسم)	جامعة قاصدي مرباح Université de Ouargla Kasdi Merbah	ورقلة	30
وتضم ولاية وهران			
(بها 24 قسم)	جامعة وهران 1 أحمد بن بلة Université d'Oran1 Ahmed Ben Bella		
(بها 21 قسم)	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد Université d'Oran2 Mohamed Ben Ahmed		
(بها 23 قسم)	جامعة محمد بوضياف للعلوم والتكنولوجيا Université Mohamed Boudiaf des Sciences et de la Technologie	وهران	31
(به قسم واحد)	المعهد الوطني للاتصالات وتكنولوجيات الإعلام والاتصال - عبد الحفيظ بوصوف - Institut de Tecomunications Abdelhafid Boussouf (ITO)		
(بها 07 أقسام)	المدرسة الوطنية متعددة التقنيات موريس أودين Ecole nationale polytechnique d'Oran- Maurice Audin		
(بها 20 قسم)	جامعة برج بوعريش محمد بشير الإبراهيمي Université de Bordj Bou Arréridj Mohamed Bachir El Ibrahimi	برج بوعريش	34
وتضم ولاية بومرداس جامعة ومعهد:		بومرداس	35

(بها 43 قسم)	جامعة محمد بوقرة Université de Boumerdés M'hamed bougara		
(بها قسم واحد)	المعهد الجزائري للبترول Institut Algérien du Pétrole (IAP)		
(بها 20 قسم)	جامعة الشاذلي بن جديد Université Chadli Bendjedid El Tarf	الطارف	36
(بها 06 أقسام)	المركز الجامعي علي كافي Centre Universitaire Ali Kafi	تندوف	37
(بها 05 أقسام)	المركز الجامعي نور بشير Centre Universitaire d'El Bayadh Nour Bachir	البيض	32
(بها 06 أقسام)	المركز الجامعي الشيخ أمود بن مختار Centre Universitaire d'Illizi Cheikh Amoud ben Mokhtar	إيليزي	33
(بها 03 أقسام)	المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي Centre Universitaire de Tissemsilt Ahmed ben Yahia el Wancgarissi	تيسمسيلت	38
(بها 29 قسم)	جامعة حمة الأخضر Université d'El Oued Hamma Lakhdar	الوادي	39
(بها 16 قسم)	جامعة عباس لغرور Université de Khenchela Abbas Laghrour	خنشلة	40
(بها 22 قسم)	جامعة محمد شريف مساعدي Université Chérif Messadia	سوق أهراس	41
وتضم ولاية تيبازة مركزا جامعيًا و 03 مدارس وطنية:			
(به 05 أقسام)	المركز الجامعي عبد الله مرسلي Centre Universitaire de Tipaza Abdallah Morsli		
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي Ecole Nationale Supérieure en statistique et en économie Appliquée	تيبازة	42
(بها قسم واحد)	المدرسة الوطنية العليا للتجارة مولود قاسم نایت بلقاسم Ecole Supérieure de commerce Mouloud Kacem Nait Belkacem		
(بها قسم واحد)	مدرسة الدراسات التجارية العليا بوعلام أوصديق Ecole des Hautes Etudes Commerciales Boualem Oussedik		
(به 08 أقسام)	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف Centre Universitaire de Mila Abdelhafid Boussouf	ميلة	43

44	عين الدفلى	جامعة خميس مليانة جيلالي بونعمة Université de Khemis Miliana Djilali Bounaama	(بها 18 قسم)
45	النعامة	المركز الجامعي أحمد صالح Centre Universitaire de Naama Ahmed Salhi	(به 05 أقسام)
46	عين تموشنت	المركز الجامعي بلحاج بوشايب Centre Universitaire de Ain Témouchent Belhadj Bouchaib	(به 12 قسم)
47	غرداية	جامعة غرداية Université de Ghardaïa	(بها 16 قسم)
48	غليزان	المركز الجامعي أحمد زبانة Université de Relizane Ahmed Zabana	(به 08 أقسام)

المصدر: من إنجاز الطالبة اعتمادا على منصة النظام الوطني للتوثيق الإلكتروني SNDL

خلاصة الفصل:

لقد مر التعليم العالي في الجزائر بعدة مراحل، تكونت خلالها الجامعة الجزائرية والتي لا تختلف من حيث الشكل عن تلك الموجودة في المجتمعات الأخرى من حيث الأهداف والوظائف والتحديات المتمحورة حول توفير الكفاءات والقيام بالأبحاث العلمية، ونشر الثقافة الوطنية وترسيخها، والإسهام في مسيرة التنمية الوطنية في مختلف المجالات.

إن الإدارة الفرنسية في فترة تواجدها في الجزائر أعطت صبغة خاصة للجامعة تجلت في لغة التعليم و برامجها التي بقيت لفترة طويلة، بالإضافة إلى البرامج وحتى هيئة التدريس، هذا ما جعلهم الجامعة بعد الاستقلال منصبا على التحرر من الهيمنة الثقافية الفرنسية، فقامت بإصلاحات عديدة أهمها إصلاحات سنة 1971، لكن هذه الإصلاحات اصطدمت بظروف واقعية أفرزت العديد من المشكلات المرتبطة بمسار الإصلاح ذاته أو بأزمات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي أدت إلى تأجيل أو التخلي عن بعض تلك الإصلاحات أو عدم تطبيقها، وهو ما ظهر من خلال التعديلات المستمرة و المتواصلة، إلى غاية ظهور النظام الجديد المطبق في 2004 والمتمثل في نظام LMD والذي يعتبر في رأي البعض ضرورة من أجل مواجهة تحديات الجامعة الجزائرية أمام التنمية خاصة على المستوى الاقتصادي الذي أفرزته تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والجودة الشاملة، بالإضافة إلى محاولة ربطها بالنسق الخارجي - المؤسسة-.

الفصل الثالث: جودة التكوين الجامعي

تمهيد

1. مفهوم جودة التكوين الجامعي:
 - 1.1 تعريف الجودة.
 - 2.1 تعريف جودة التكوين الجامعي.
 - 3.1 مراحل تطور مفهوم جودة التكوين الجامعي.
 - 4.1 أهمية الجودة الشاملة في التكوين الجامعي.
 - 5.1 المقاربات النظرية المختلفة لضمان الجودة الداخلية المعتمدة دوليا في ميدان التكوين الجامعي.
 - 6.1 معايير الجودة في التكوين الجامعي.
 2. نماذج وتجارب رائدة عالميا لتطبيق وضمان الجودة في التعليم العالي.
 3. خطوات تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر.
 - 1.3 الإجراءات الأكاديمية لتطبيق نظام ضمان الجودة.
 - 2.3 الإجراءات التنظيمية لتطبيق نظام ضمان الجودة.
 4. العراقيل والصعوبات التي يواجهها نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تسير كل المجتمعات بخطوات متقدمة ومتسارعة نحو تحسين جودة مخرجات جامعاتها، أي الكفاءات والإطارات التي تقدمها المؤسسات الجامعية على المستوى المحلي أو الدولي، كون الجودة أصبحت سلاحا تنافسيا فعالا فجودة خريجي الجامعات وكفاءتهم، أصبح الهاجس الحقيقي لكل مؤسسة اقتصادية تستهدف النهوض وترغب بتحقيق مكانة ملائمة وتسعى نحو الاستقرار والاستمرار، كما أن الجودة مرتبطة ارتباطا وثيقا بقيم ومعتقدات المجتمعات الإسلامية، فديننا الإسلامي الحنيف كان أول من أعطى اهتماما واسعا من خلال حثنا على العمل الجاد والإتقان وهو ما نص عليه سبحانه وتعالى في القرآن الكريم، ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة في توجيهه لنا بالاعتماد على الإجابة في العمل كمنهج في الحياة، فضلا عن إسلامنا الذي نهانا عن الغش والتدليس في الأعمال التجارية وهو ما يدل عليه مضمون الحديث الشريف: "من غشنا ليس منا".

وسنحاول من خلال هذا الفصل الإمام بموضوع ضمان جودة التكوين الجامعي، من خلال معرفة تعريف مصطلح جودة التكوين الجامعي، وكذا الكشف على تطور ضمان جودة التكوين الجامعي في الجزائر، والتعرف على مقاربات ضمان الجودة، ثم تتبع خطوات تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر، ورصد العراقيل والصعوبات التي يواجهها تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر.

1. مفهوم جودة التكوين الجامعي:

يعتبر موضوع ضمان جودة التكوين الجامعي من المواضيع التي لقيت اهتماما كبيرا من الكثير من الدارسين والمفكرين، إذ يعد أسلوبا ذو أهمية كبرى في ظل البيئة التنافسية ومتطلبات عالم الشغل في الوقت الحاضر، وهذا من خلال توفير شروط الأداء المتميز والتحسين المستمر بغية التطور والرقي وسنحاول في ها العنصر التطرق إلى تعريف جودة التكوين الجامعي وتطوره التاريخي، إضافة إلى مقاربات ضمان الجودة.

1.1 تعريف الجودة.

يعد مفهوم الجودة من المفاهيم التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، وقد عرف هذا المفهوم تطورا ملحوظا عبر فترات زمنية متتالية وتعرف الجودة:

1.1.1 لغة:

تشتق صفة الجودة من كلمة جاد وتعبر عن كون الشيء جيدا، وعندما يقال جاد المتاع، وجاد العمل فهو يعبر أنه جيد، وجاد الشيء أي صار جيدا، وأجاد الإنسان بشيء يعني أنه أتى بالجيد، فالجودة هي مصدر أصل لفظ (جاد) وهي على وزن مثل الكيفية الذي مصدره لفظ (كيف) وكيفية الشيء تعني حالته وصفته. كما تعني الجودة في اللغة الجيد نقيض الرديء... وجاد الشيء جودة أي صار جيدا، وأجدت فجاد، والتجويد مثله. وقد جاد جودة أي أتى بالجيد من القول أو الفعل. يعبر التحديد اللغوي للجودة أنه مشتق من الفعل (جاد) (جودة).

ويقال جاد الشيء وجود جودة وجوده صار جيدا، وجاد فلان أتى بالجديد. والجودة عند العرب القدماء مؤشر للرضا، فلا يصف العرب شيئا ذي بال بالجودة إلا إذا كان مستوفيا لرغباتهم أو احتياجاتهم (ابن منظور، 1997)

أما في اللغة الإنجليزية فقد عرف قاموس ويبستر (Webster) الجودة أنها صفة أو درجة تفوق يمتلكها شيء ما، كما تعني درجة الامتياز (Evans,2011,p25)

إن كلمة الجودة مشتقة من الكلمة اللاتينية «Qualities» (درادكة، الشبلي، 2002، ص16) والتي تعني "طبيعة الشيء ودرجة صلابته" وكانت تعني قديما الدقة والإنقان. (رجي، 1998، ص77)

2.1.1 اصطلاحا:

للجودة مفهوم متعدد الجوانب يصعب حصره في دائرة ضيقة لاشتماله على أبعاد مختلفة تتضمن مفاهيم فنية وإدارية وسلوكية واجتماعية، من أبرزها المنزلة الرفيعة، المساواة والفعالية والملاءمة والقبول والكفاية وغيرها... يعبر عن الكفاءة والفعالية التي تحقق رغبات وتوقعات العميل ولك من خلال تعاون كل الأفراد كفريق واحد في العمل (عليما، 2004، ص16)

ومفهوم الجودة يد من المفاهيم القديمة التي سعى الإنسان إليها من خلال البحث عن أساليب وطرق لتطوير كيانه الاجتماعي والاقتصادي، ولتعزيز قدراته في عمليات التنمية والتطوير ومواجهة الصعاب والاضطراب التي تحيط به (الزواوي، 2003، ص42)

وللجودة معان كثيرة إلى درجة انه لا يوجد اتفاق بين المختصين على تعريف واحد. وسبب ذلك أن الجودة لا تؤخذ بمعزل عن سياق استعمالها، لذلك جاء في التعريف بها أن الجودة تعني الإتقان، كما تعني أيضا التفوق والإبداع والاهتمام بالكيف وليس بالكم، كما تعني تأدية العمل الصحيح من المرحلة الأولى.

- المطابقة للمتطلبات والملائمة للغرض.
- درجة توافق الخدمة المقدمة مع المقاييس والمعايير المتعارف عليها.
- القدرة على تحقيق أهداف مرغوبة باستخدام وسائل صحيحة.
- مجموعة من الخصائص والمميزات لكيان ما تعبر عن قدرتها على تحقيق المتطلبات المحددة أو المتوقعة من قبل المستفيد -تلبية حاجات المستفيد وتحقيق رضاه والوفاء بتوقعاته (باشيوة، 2008، ص56).

أما أنعم، وكويران (2008)، يقدمان خمس تعريفات لمفهوم الجودة وهي:

- الجودة تعني التميز وهذا التعريف يدل على ان الوصول للتميز لا يكون إلا لعدد قليل.
- الجودة تعني تحقيق احتياجات المستفيد وبذلك فهي مقياس لمدى تلبية حاجات المستفيدين ومتطلباتهم المعلنة والضمنية.
- الجودة تعني الحصول على النتائج بدون أخطاء يؤكد على (الإتقان).

- الجودة هي العائد الذي يتم الحصول عليه نتيجة للاستثمار .
 - الجودة هي التحول من حالة أقل إلى حالة أفضل (أنعم، وكويران، 2008، ص16)
- كما تعرف بأنها عبارة عن مجموعة الخصائص والميزات الخاصة بمنتج أو خدمة والتي تسمح له بإرضاء حاجات الزبون (الظاهرة أو الكامنة)، ولها نوعان:

- **الجودة الداخلية:** وهي القدرة على تحقيق العمليات اللازمة لمتطلبات المنتج أو الخدمة.
- **الجودة الخارجية:** وتمثل مدى قدرة المنتجات او الخدمات على إرضاء الزبائن. (ZAIRI,2012, p10)

2.1 تعريف جودة التكوين الجامعي:

- **الجودة الشاملة للتعليم:** مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التعليم وحالته بما في ذلك كل أبعاده (مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة) وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للجميع. (DETRIE,2001, p98)
- **الجودة الشاملة للتعليم الجامعي:** هي مجموع خصائص المنتج التعليمي ومميزاته القادرة على تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع والجهات الداخلية والخارجية المنتفعة كافة، ويمكن تحقيق جودة التعليم في حالة استثمار الموارد البشرية وتوجيه السياسات والنظم والمناهج والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع لضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوى الذي نسعى جميعاً لبلوغه. (LOUPAR ,1992, p120)
- وتعني أيضاً قدرة الجامعة على الاهتمام ببناء مرجعيات لتكوين الطالب بطريقة تضمن مرونة عالية لمساره الدراسي والمهني، وحتى يكون قادراً على استيعاب المقررات والبرامج التربوية بما يتماشى وأهدافها بإكسابهم أنماط فكرية وسلوكية، والتي تمكنه من ضمان وتحقيق طموحه المهني، ومشروعه المستقبلي. (قادري، بن نابي، 2017، ص362)
- ومن خلال التعريف المقدمة مسبقاً يمكن القول إن ضمان الجودة بالتكوين الجامعي هو الأداة التي تسمح لمؤسسة التكوين الجامعي بالقيام بدورها في ضمان جودة مخرجاتها من خلال الالتزام بمعايير الجودة الموضوعية لتحقيق أعلى المستويات في المخرجات مع الاهتمام بعملية التقييم المستمر والمتابعة لتحسين جودة مخرجات التكوين الجامعي.

3.1 مراحل تطور جودة التكوين الجامعي:

المرحلة الأولى: وكانت مرادفاً للامتياز الذي كان المفهوم التقليدي لمؤسسات التكوين الجامعي على اعتبار أن الجامعة ذات طبيعة خاصة ومستوى عالٍ. (الحري، 2010، ص 197).

المرحلة الثانية: استخدم في هذه المرحلة مفهوم الجودة في التكوين الجامعي بمعنى المعايير العالية والتفوق في المدخلات والمخرجات كمرادف للامتياز، بمعنى ضرورة توافر جملة من المواصفات والمعايير في مؤسسات التكوين الجامعي تمكنها من تقديم تكوين يتطابق مع هذه المعايير من أجل تقديم أفضل المخرجات التعليمية.

المرحلة الثالثة: رفضت هذه المرحلة فكرة الامتياز واستبدلتها بالتركيز المباشر على مستوى جودة المنتج الذي تقدمه الجامعة، سواء كان خريجين أو أبحاث علمية أو خدمات للمجتمع، والذي يمكن تجويدها من خلال عمليات التحكم والرقابة العملية للجودة استناداً إلى مجموعة من المعايير المحددة.

4.1 أهمية الجودة الشاملة في التكوين الجامعي:

إن تحديات ثورة المعلومات التكنولوجية التي يواجهها العالم المعاصر جعلت نظام الجودة الشاملة الحل الأمثل لمواجهة مشكلاته الإنتاجية، ولقد أثبت هذا الأسلوب جدارته، لذلك أصبحت كافة مؤسسات العالم اليوم بما فيها المؤسسات التعليمية أحوج ما تكون إلى الارتقاء بالإنتاجية وتحسين الجودة لمواجهة هذه التحديات والتغيرات التي تسير في سباق البقاء الأفضل، وعليه يمكن إيجاز مجموعة من الفوائد التي يمكن أن تتحقق في حالة تطبيق الجودة الشاملة في التعليم ومنها:

- ❖ ضبط وتطوير النظام الإداري في أي مؤسسة تعليمية نتيجة لوضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات بدقة.
- ❖ الارتقاء بمستوى الطلاب في جميع الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية والنفسية والروحية.
- ❖ زيادة كفايات الإداريين والمعلمين والعاملين بالمؤسسات التعليمية ورفع مستوى أدائهم.
- ❖ زيادة الثقة والتعاون بين المؤسسات التعليمية والمجتمع
- ❖ توفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية بين جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية مهما كان حجمها ونوعها.
- ❖ زيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من قبل الطلاب والمجتمع المحلي.
- ❖ الترابط والتكامل بين جميع الإداريين والعاملين بالمؤسسة التعليمية للعمل بروح الفريق.
- ❖ تطبيق نظام الجودة الشاملة يمنح المؤسسة المزيد من الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي.

- ❖ خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطوير المستمر، وإشراك جميع العاملين في التطوير.
- ❖ التزام كل طرف من أطراف العملية التعليمية بالنظام الموجود.
- ❖ وجود نظام شامل ومدرّس سنعكس إيجابياً على سلوك الطلاب، وتحقيق التنافس الشريف بينهم (الطائي، 2008، ص 33).

5.1 المقاربات النظرية المختلفة لضمان الجودة الداخلية المعتمدة دولياً في ميدان التكوين الجامعي:

- إن التباين في تعريف الجودة قد أثمر تباينات أكثر تشعباً وعمقاً بخصوص قياسها، لذا تعدد مدارس قياس الجودة إلى أشكال متعددة لعل من أهمها:
- 1.4 قياس الجودة بدلالة المدخلات: إمكانية اعتبار المدخلات وجودتها هو المقياس.
 - 2.4 قياس الجودة من خلال العمليات: وهؤلاء اختلفوا باختلاف التخصصات ركز أصحاب هذه المقاربة بشكل أساسي على العمليات اللازمة للعملية التعليمية من كل جوانبها، وذلك من خلال تتبع السبب والنتيجة، وتباينت طرق ومعايير قياسهم باختلاف توجهاتهم.
 - 3.4 قياس الجودة من خلال المخرجات: وتركيزهم على نوعية المخرج وجودته.
 - 4.4 قياس الجودة وفقاً لآراء الخبراء.
 - 5.4 قياس الجودة بدلالة الخصائص الموضوعية، واختلفوا بطريقة تصميم الخصائص (العقيلي، 2001، ص 42).

6.1 معايير الجودة في التكوين الجامعي:

يعمل النظام التعليمي كأى نظام آخر وفق استراتيجية معينة تراعي الظروف المحيطة بالنظام، والبناء الثقافي السائد داخله، والمناخ التنظيمي والتقدم التقني والموارد المادية والبشرية المتوفرة، وحاجات ورغبات الجمهور. لذا فإنه يهتم بأن تكون مخرجاته متفقة والمواصفات العالمية لضبط جودة الإنتاج من خلال السعي الدائم إلى استخدام معايير لقياس الجودة وضبطها .

1.6.1 معايير كروسبي:

حدد فليب كروسبي Crosby أحد مستشاري الجودة على المستوى العالمي أربعة معايير لضمان الجودة الشاملة للتعليم تم تأسيسها وفقاً لمبادئ إدارة الجودة الشاملة (T.Q.M) وتشمل التكيف مع متطلبات الجودة من خلال وضع تعريف محدد وواضح ومنسق للجودة ووصف نظام تحقيق الجودة للوقاية من الأخطاء بمنع حدوثها من خلال وضع معايير للأداء الجيد ومنع حدث الأخطاء من خلال

ضمان الأداء الصحيح من المرة الأولى وتقييم الجودة من خلال قياس دقيق بناءً على المعايير الموضوعية الكيفية والكمية.

2.6.1 معايير بلدرج:

طور مالكوم بلدرج M. Baldrige نظاماً لضبط الجودة في التعليم، وتم إقراره كمعيار قوي معترف به لضبط الجودة والتميز في الأداء بالمؤسسات التعليمية بالتعليم العام، وذلك حتى تتمكن المدارس من مواجهة المنافسة القاسية في ضوء الموارد المحدودة للنظام التعليمي ومطالب المستفيدين منه، ويعتمد نظام بلدرج لضبط جودة التعليم على (11) قيمة أساسية توفر إطاراً متكاملًا للتطوير التعليمي وتتضمن (28) معياراً ثانوياً لجودة التعليم وتندمج في (7) مجموعات تشمل القيادة- المعلومات والتحليل - التخطيط الإجرائي - إدارة وتطوير القوى البشرية- الإدارة التربوية- أداء المؤسسة التعليمية-رضا المستفيدين عن النظام.

3.6.1 معايير التقييم الشامل:

قدمت حركة التقييم الذاتي الشامل للتعليم بعض المعايير التي وتضمن شموله، وطور أنصارها خمسة وأربعين معياراً مقسمة على عشرة مجالات يعتقدون أنها تغطي تقويم مختلف جوانب كفاءة الأداء في المؤسسة التعليمية وهذه المعايير بعد إعادة صياغتها هي: الأهداف وتعلم الطلاب والهيئة التعليمية والبرامج التعليمية والدعم المؤسسي والقيادة الإدارية والإدارة المالية ومجلس إدارة المؤسسة التعليمية والعلاقات الخارجية والتطوير الذاتي للمؤسسة التعليمية. (الشبلي، 2009، ص 160).

2. نماذج وتجارب رائدة عالمياً لتطبيق وضمان الجودة في التكوين الجامعي:

وفي هذا السياق طورت عدة جامعات غربية نماذج معيارية لتطبيق وتطوير أنظمة الجودة الشاملة في مؤسسات التكوين الجامعي منها:

1.2 نموذج جامعة وسيكسون 1990 بالولايات المتحدة الأمريكية الذي عرف باسم قيادة الجودة الشاملة ويتكون من: القيادة - مكتب الجودة - فريق التنفيذ - الشبكة الداخلية والخارجية.

2.2 نموذج نيوتاون الأمريكية 1990 طبق هذا النموذج من قبل منطقة نيوتاون التعليمية، وينظر هذا النموذج إلى الطالب على أنه المستفيد أو العميل، وإلى عملية التعلم كمنتج وإلى عملية التعليم كخدمة ولك من أجل تحقيق التحسين الدائم في العملية التربوية بمجملها.

3.2 نموذج جامعة أوريجون 1992 وهو أكثرها شهرة وذو تسعة خطوات هي إجراء دراسة تمهيدية - تأسيس فريق - تحديد الاحتياجات - رسم مجلس الإدارة للخطة الخماسية - وضع الأقسام والكليات للخطة - تأسيس مجموعات المراقبة - تأسيس فرق التفاعل - تأسيس مجموعة المكافأة - إنشاء فرق لإرساء النظم.

4.2 نموذج ديمينج حيث وضع في صيغة (TQI) منحى التحسين النوعي الكلي، المبادئ التي مثلت منظومة متكاملة لتحقيق الجودة في الجامعات سميت "بأساسيات الجودة في التعليم"، حيث يقتضي تحقيقها السير المنطقي وفق هذه الخطوات التالية:

- **التنظيم للجودة:** وفيها يوجه هيئات التدريس والإداريون إلى تكوين دوائر الجودة.
 - **التخطيط للجودة:** الغرض من هذه الخطوة التأكد من أن جميع العاملين من هيئات التدريس والإداريين يستخدمون أسلوب حل المشكلة الذي أكد عليه ديمينج وفقاً لخطواته الصحيحة متمثلة في: تحديد المخرجات التعليمية، تحديد العملاء وتحديد متطلباتهم.
 - **تنفيذ الجودة:** وهنا تكون دوائر الجودة قد توصلت للحل المناسب للمشكلة بما يتلاءم مع متطلبات العميل والمؤسسة التعليمية ومع المجتمع وبما يمنع حدوثها مرة أخرى.
 - **توجيه ومراقبة الجودة:** وفيها يتم تقديم وعرض النتائج من قبل دوائر الجودة.
- 5.2 نموذج "مونتوجمري Montgomery" 1991:** والمسمى بنموذج التخطيط المشاركة وتحسين العملية يتضمن هذا النموذج ثلاثة عناصر أساسية هي: التخطيط - المشاركة - تحسين العملية.

6.2 نموذج المكافأة مالكوم بالدرج 1995: ويعتبر هذا النموذج تجميع لعناصر الجودة التي توصل إليها "ديمنج، وجراون، وكرسبي، وإشكاوا" في إطار رؤية تقييمية موحدة تتألف من أربعة عناصر هي: القيادة التنفيذية العليا- النظام- الهدف- تدابير إحراز التقدم.

7.2 نموج أرفن 1995: ويتضمن هذا النموذج اقتراحات تنفيذية لاستراتيجيات الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية. وتحدد أبعاد هذا النموذج في: الضغط الخارجي من أجل التغيير- التزام القيادة- خيارات استراتيجية- المنهج القيمي.

8.2 نموذج أشك ومتواني 1997: وتطبيقه يمر بخمس مراحل هي: التصميم- الإعداد- التنفيذ- التوسع التكميلي- التقييم.

9.2 نموذج نظام المواصفات القياسية العالمية أيزو: الذي يتضمن عشرين معيارا بعضها لم يكن يطبق على التعليم إلا بعد محاولات ماكروبرت.

10.2 تجربة أو نموذج التنسيق الاوروبي 1998: وهي على شكل خطة وضعها الاتحاد الأوروبي بتم بموجب المبادئ المشتركة المتفق عليها تقييم النظم الجامعية من قبل الشبكة الأوروبية لضمان الجودة في التعليم العلي (هيئة الأنكا) المتكونة من 40 وكالة تعليمية.

11.2 إعلان بولونيا 1999: الذي شكل تحولا كاملا في السياسة الاوروبية نحو التعليم العالي التقليدي وأصبح الساسة الاوروبيون مسؤولين بموجبها عن صياغة جديدة لهيكله نظام متجانس للتعليم العالي. (بروال، 2015، ص ص 103-105)

3. خطوات تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر:

أدرت السلطات الجزائرية ضرورة تطبيق نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي بنوع من التأخر وتجسدت الإرادة السياسية في القيام بإصلاح يهدف إلى ترقية التكوين الجامعي نحو مستويات أفضل سنة (2008) من خلال القانون التوجيهي للتعليم العالي الذي وإن لم يتطرق بصفة مباشرة وتفصيلية لتطبيق نظام الجودة، إلا أنه كرس لأول مرة إمكانية فتح مؤسسات خاصة للتكوين الجامعي وضرورة مراقبتها وتقييمها بإنشاء المجلس الوطني للتقييم. (CNE)

كما شهد القطاع مجموعة من الإجراءات ذات الطابع الأكاديمي (مؤتمرات وملتقيات دولية ووطنية) ناقشت عدة إشكاليات ترتبط بتطبيق نظام ضمان الجودة من أهمها حسب الكثير من مراقبي المؤتمر الدولي الذي نظّمته الوزارة الوصية بالتعاون مع البنك الدولي في جوان (2008).

1.3 الإجراءات الأكاديمية لتطبيق نظام ضمان الجودة:

في (01-02 جوان 2008) نظمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بمساهمة البنك الدولي مؤتمرا دوليا حول ضمان الجودة، والذي أعقبه اجتماع لمسؤولي الوزارة وخبراء دوليين في ضمان الجودة فضلا عن جامعيين من الجزائر، بهدف الخروج بخارطة طريق لتطبيق نظام الجودة في الجامعة الجزائرية.

خرج هذا الملتقى بجملة توصيات ومقترحات حول إجراءات تطبيق نظام جودة التعليم العالي بالجزائر، ومن بينها الإجراءات المرتبطة بنصوص تشريعية وتنظيمية تستهدف مختلف مكونات ونشاطات المؤسسات، ضرورة التقييم الداخلي والخارجي الذي يشمل وصفا دقيقا لما هو موجود، ومن ثم تحديد درجة الرضا المقبولة، وتحديد الاهداف المراد تحقيقها، فتحديد خطوات العمل.

حيث كان هذا المؤتمر بمثابة انطلاق دراسة إمكانية تطبيق نظام ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية.

انطلاقا من أهمية النتائج والتوصيات التي خرج بها هذا المؤتمر حول إمكانية تطبيق نظام ضمان الجودة، سنعرض أهم هذه التوصيات التي اشتملت على توصيات ونتائج أشغال الورشات وتوصيات فريق الخبراء.

❖ نتائج وتوصيات أشغال الورشات:

ركزت نتائج أشغال الورشات على بعدين رئيسيين تعلق الاول بالبرامج البيداغوجية وارتبط الثاني

بتحديد المراحل والإجراءات الرئيسية لضمان الجودة.

أما مستوى البرامج البيداغوجية، فقد أكدت هذه التوصيات على ضرورة توفير جملة من المتطلبات لوضع نظام ضمان الجودة، تشمل إعداد وإنجاز البرامج التكوينية وإجراءات تقييمها.

أما مستوى المراحل والإجراءات، خرجت الورشات بمجموعة من الخطوات الواجب إتباعها لتطبيقها النظام في الجامعة الجزائرية، تمثلت في:

- توافق الجودة وتعبير عن الاستجابة للمعايير (التطبيقات الجيدة) التي يجب أن تدفع كل مؤسسة جامعية إلى تحديد المعالم والنقاط المرجعية ومؤشرات الجودة فيها.
- تطوير نموذج جودة يتوافق مع النماذج الدولية الموجودة.
- أهداف هذا النظام تركز على تحسين الجودة والشفافية.
- إجراءات هذا النظام تشمل تنظيم تقييم ذاتي وتقييم داخلي.

الأدوات التي يعتمد عليها هذا النظام تشمل:

- التشريعات (مثل النصوص القانونية والقانون التوجيهي)
- التمويل.
- إنشاء نظام معلومات في ضوء السيولة الجيدة للمعلومات.
- الهياكل والمنهجية.
- الاستماع للمحيط لفهم متطلباته.
- إعادة تفعيل هيئات وهياكل جامعية على غرار اللجنة البيداغوجية للتنسيق (CPC) اللجنة والمجلس العلمي (CS) المجلس الوطني للتقييم (CNE)
- التسيير الجيد والحوكمة من خلال الخروج من التسيير الروتيني، وإعادة النظر في عمل المجالس الإدارية.

❖ نتائج وتوصيات فريق الخبراء :

كانت النتائج والتوصيات التي خرجت بها أشغال فريق خبراء ضمان الجودة في هذا المؤتمر في ضوء توضيح الأهداف الحالية للتعليم العالي في الجزائر وتحديد إطار تطبيق نظام ضمان الجودة.

(أ) توضيح الاهداف الحالية للتعليم العالي في الجزائر بالنظر إلى:

- تحسين حوكمة المؤسسات الجامعية.
- وضع نظام تقييم موجه لتحسين جودة التكوين الجامعي في الجزائر.
- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والعمل على الإدماج الجيد مهنا وقابلية توظيف خريجي الجامعات.
- إقامة نظام ضمان الجودة الذي يمكن من دعم ديناميكية الاصلاح الجاري (LMD).
- ضمان التسيير الجيد لتزايد التعداد في التعليم العالي، أخذا بعين الاعتبار الاولوية الوطنية (توفير مقعد بيداغوجي لكل متحصل على البكالوريا).

(ب) إطار تطبيق نظام ضمان الجودة:

تم التركيز على التقييم المؤسسي وتقييم البرامج، وذلك من خلال عملية تقييم مؤسسي تشمل خمسة (05) أقسام أو مجالات مؤسسية لها علاقة بالجانب البيداغوجي تمثلت في النقاط الآتية:

- التسيير البيداغوجي (Gestion pédagogique)
- نظام المعلومات (Système d'information)
- إشكالية قابلية التوظيف (Problématique d'employabilité)
- إطار الحياة الجامعية للطلبة (Cadre de vie des étudiants)
- مراكز المعلومات (centre de ressources)

خرج هذا المؤتمر أيضا بنتائج وتوصيات حول ضرورة إعادة تفعيل هيئات مراقبة وتقييم التعليم العالي، وتشكيل هيئات جديدة تعنى بتطبيق نظام ضمان الجودة في ضوء التوصيات المتعلقة باحتياجات وأهداف التعليم العالي في الجزائر من جهة، وإطار تطبيق هذا النظام على المستويين البيداغوجي والمؤسسي من جهة أخرى.

2.3 الإجراءات التنظيمية لتطبيق نظام ضمان الجودة:

اشتملت الإجراءات التنظيمية التي باشرتها الجهات المسؤولة عن التعليم العالي في الجزائر لتطبيق نظام ضمان الجودة، على إعادة تفعيل عمل بعض الهيئات المعنية بمراقبة وتقييم نشاط المؤسسات الجامعية مثل المجلس الوطني لتقييم التعليم العالي (CNE) وإنشاء هيئات جديدة توكل لها مهمة تطبيق نظام ضمان الجودة مثل اللجنة الوطنية لتطبيق نظام الجودة في التعليم العالي (CIAQES)

• اللجنة الوطنية لتطبيق نظام الجودة في التعليم العالي (CIAQES): حددت مهامها وهيكلتها ضمن القرار الوزاري رقم 167 المؤرخ في 31 ماي 2010، ومن مهام هذه اللجنة حسب المادة الثانية من القرار:

- إعداد دليل وطني لمعايير ضمان الجودة يأخذ بعين الاعتبار المعايير الدولية.
- إعداد برنامج إعلامي موجه للمؤسسات المعنية، ومخطط تكوين للمسؤولين عن ضمان الجودة.
- تحديد برنامج تطبيق إجراءات ضمان الجودة في المؤسسات المعنية وضمان متابعتها وتنفيذها.

لقد باشرت هذه اللجنة مهامها وأنجزت لحد الساعة جملة من الإجراءات، منها تحديد الخيارات الأساسية التي تسيّر إلى مجال السياسة المتبعة لضمان الجودة، حيث تم تبني ضمان الجودة الداخلية كخيار استراتيجي على حساب ضمان الجودة الخارجية، الذي تم تأجيل تطبيقه إلى وقت لاحق ووقوع الاختيار على التقييم الذاتي (الداخلي) كمرحلة أولى تتناسب مع مبدأ التطوير المستمر لجودة التعليم. تكوين مسؤولي الجودة بعد استكمال تكوين أعضاء اللجنة الوطنية من خلال برنامج تكويني على يد خبراء دوليين والذي توج بزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الأوروبية.

كما باشرت اللجنة عملية تكوين رؤساء خلايا ضمان الجودة (RAQ) على مستوى الندوات الجهوية الثلاث وأصدرت محتويات هذه البرامج التكوينية على موقعها الإلكتروني.

حاليا تعمل اللجنة على إعداد نظام للمعايير يكون له بعد وطني وبالرجوع للأنظمة والمعايير فإن إمكانية تبني أحد أنظمة الوكالات الدولية تبقى متاحة، لكن يحبذ إعداد نظام يأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات السائدة في منظومة التعليم الوطنية.

• المجلس الوطني لتقييم التعليم العالي: (CNE)

تم إعادة تفعيله وفق ما جاء به القرار الوزاري رقم 739 المؤرخ في 18 أكتوبر 2010 وأسندت له مهمة إدارة تقييم وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.

• خلايا ضمان الجودة: (CAQ)

إضافة إلى هاتين الهيئتين لتقييم وضمان جودة التعليم العالي (CNE & CIAQES) تم تشكيل خلايا ضمان الجودة على مستوى المؤسسات الجامعية، كهيئات تعنى بالمساهمة في بناء وتطوير هذا النظام على مستوى هذه المؤسسات.

(أ) تنظيم خلية ضمان الجودة:

هي هيئة تابعة لرئيس الجامعة، تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف المكونات والهيئات البيداغوجية والإدارية للمؤسسة ويعين مسؤول لهذه الخلية (RAQ) من طرف رئيس الجامعة، وتقوم الخلية بإعداد قانون داخلي لها وبرنامج عمل سنوي وتجتمع مرة كل ثلاثي كما يمكنها الاجتماع استثنائيا وفق شروط التنظيم الذي تعمل به.

(ب) مهمة وادوار خلية ضمان الجودة:

الدور الأساسي لخلية ضمان الجودة يتمثل في المساهمة في بناء تطوير نظام ضمان الجودة داخل مؤسسة التعليم العالي، وتدرج ضمن هذه المهمة مجموعة من الادوار (تنفيذ، متابعة، تقييم، تكوين، إعلام، واتصال) المرتبطة بإجراءات وعمليات واهداف هذا النظام على مستوى المؤسسة. وفيما يلي أهم أدوار خلايا ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر:

- تعد خلية ضمان الجودة بمثابة الواجهة بين المؤسسة الجامعية والهيئات الوطنية للتقييم.
- تضمن الخلية متابعة برنامج العمل الوطني في ضوء التحسين المستمر لجودة برامج التكوين، البحث، العمل المؤسسي.
- تقوم الخلية بتنظيم عمليات إعلام حول مهامها وتحسيس حول النتائج المنتظرة من تطبيق نظام ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية.

- تقود الخلية إجراءات التقييم الداخلي لمجالات: الحوكمة، التكوين، البحث، والحياة الجامعية. وتدعم تطوير افضل الممارسات في هذه المجالات، وفي هذا الصدد تقوم بتحضير الإجراءات وإعداد الوثائق والملفات الضرورية.
 - تضمن الخلية تحضير وتنفيذ ومتابعة عمليات التقييم الذاتي على مستوى المؤسسة.
 - تنسق الخلية مهمة تحرير التقييم الذاتي.
 - تقود الخلية عمليات التكوين المستمر لأعضائها في مجال ضمان الجودة.
 - تضمن الخلية الاتصال الداخلي والخارجي وتبذل كافة الجهود للمشاركة في مختلف التظاهرات في مجال ضمان الجودة.
 - تنشر الخلية تقارير عملها السنوي على موقع الجامعة الإلكتروني.
- أما فيما يتعلق بما يجب على المؤسسة توفيره لخلية ضمان الجودة لضمان الاداء الامثل لمهامها تسهر الامانة العامة للمؤسسة على توفير كافة الإمكانيات الضرورية لعمليات التقييم. (بن حسين، 2016، ص ص 163-168)

4. العراقيل والصعوبات التي يواجهها نظام ضمان الجودة في التكوين الجامعي في الجزائر:

تواجه مسألة تحسين جودة التعليم العالي عدة عراقيل تحدّ من الوصول إلى الأهداف المرجوة، وتصعب الطريق للوصول إلى تحقيق نظام الجودة خاصة بقطاع التكوين الجامعي. وسنحاول وضع النقاط على الحروف وتحديد التحديات الحقيقية التي سنكشف الستار عنها من خلال العناصر التالية:

1.4 غياب ثقافة الجودة التكوين الجامعي:

إن المتتبع لمسار التعليم العالي في الجزائر يدرك أن عنصر الجودة لم يكن هدفا معلنا في سياسة الجامعة، وبالتالي لم يكن مؤشر قياس نجاعة وفعالية المؤسسة الجامعية. فكل المؤشرات الدالة على كفاءة المؤسسة موجّهة نحو الكمّ، لا الجودة بسبب التزايد غير المحسوب لأعداد الطلبة الملتحقين بالتكوين الجامعي، حيث أصبح قبول الطلبة وسيلة تلجأ إليه الجامعة لاستجلاب الترضية الاجتماعية.

2.4 ضعف عملية التأطير الخاصة بالأستاذ الجامعي:

والتي تتمحور في النشاطات المقامة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس. ولا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير يتلقى دروسا متعلقة بالجانب النظري في غياب الشق الميداني والعملي، فلا وجود لدورات أو ورشات حول هذا الموضوع، وكذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة.

3.4 ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:

التي تعود إلى تدني مستوى المعارف المحصلة والتأهيل المتخصص وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، وهي المتطلبات الأساسية التي يفترض أن تتوفر في المخرجات الجامعية، لكن ما نلاحظه هو مخرجات في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل.

4.8 تعليم يطفى عليه أسلوب التلقين وليس المقاربة بالكفاءات كما هو موجود عالميا. (طعيمة وآخرون، 2008، ص 160)

خلاصة الفصل:

تعتبر جودة التعليم إحدى القضايا المهمة والحيوية في نظام التعليم المعاصر، فالمناهج والبرامج التعليمية التي طبقت لتحسين نوعية التكوين عموماً والتكوين الجامعي على وجه الخصوص في الماضي قد أحدثت تحسناً ملحوظاً في الأداء الأكاديمي على مستوى الجامعات، غير أن جودة التعليم لا تزال موضوعاً مثيراً للاهتمام من طرف الدارسين والباحثين لأن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم أكثر من ذي قبل بالعناية بتحسين الأداء، وترقية الفعل البيداغوجي وذلك في ضوء جملة من مؤشرات الجودة التي يتعين اعتمادها.

الفصل الرابع: التشغيل في الجزائر وهيئات التشغيل.

تمهيد.

1. سياسة التشغيل في الجزائر.

1.1 تعريف سياسة التشغيل.

2.1 أبعاد السياسة العامة للتشغيل.

2. المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر.

1.2 سياسات التشغيل الأولية: (بعد الاستقلال وإلى غاية التسعينيات)

2.2 سياسات دعم وتشغيل الشباب الحديثة: (منذ التسعينيات)

3. مشكلة البطالة في الجزائر.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدتها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة. ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي، من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا، أي تحليل جانب العرض، وتتنبق أهمية هذا التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين العرض والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة.

عادة ما تعتمد، أو تعتمد الحكومات اعتبار عدد المناصب الشغل المستحدثة مؤشرا على نجاح سياستها التشغيلية، على الرغم من أن عدد المناصب بصورته المطلقة غالبا ما ينطوي على تضليل، فهو ما يدلنا على مدى ديمومة هذه المناصب، ولا على مدى توافق متطلبات المنصب مع مؤهلات شاغله، ناهيك بطبيعة العمل (لائق أو هش) ومستويات الرضا لدى المشغل المتعلقة بالأجر وظروف العمل وغير ذلك من شروط العمل اللائق.

وعلى هذا الأساس سوف نتعرض في هذا الفصل لمفهوم سياسة التشغيل وأهدافها، والمحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر وما تضمنه من برامج وأجهزة دعم وتشغيل الشباب. ثم سيتم التطرق الى العراقيل والصعوبات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر والتي تتسبب في تفتي ظاهرة البطالة.

1. سياسة التشغيل في الجزائر:

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل الذي يعتبر عنصرا أساسيا لتشغيل هذا العالم باعتباره وسيلة الانسان في سعيه ليمون خليفة في الارض. كما يرتبط التشغيل بمجموعة من العوامل والمحددات الأساسية بما فيها السياسية والاقتصادية، والنمو الاقتصادي والنمو الديمغرافي والتكوين والتعليم وتطور الفئة النشطة، وعليه تعمل كل دولة من خلال سياساتها التنموية على رفع معدلات النمو الاقتصادي لضمان مستوى تشغيل ملائم.

والتشغيل بمفهومه الحديث لا يعني انه عكس البطالة، كما انه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصاته ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لمونه أساس تطوير وترقية العمل. (PIERRE,2008, pp119)

1.1 تعريف سياسة التشغيل:

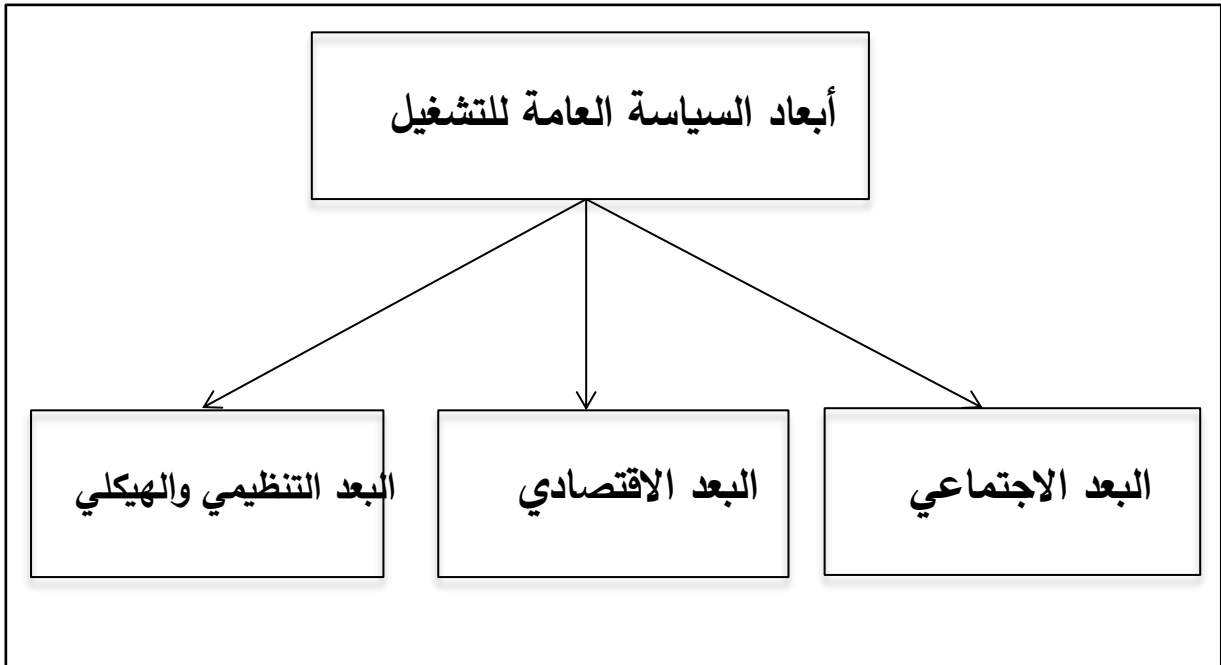
تندرج سياسة التشغيل ضمن السياسة العامة الكلية التقليدية حسب هيتلر سكلير " H. Schleicher" حيث يحظى هذا النوع من السياسات باهتمام جماهيري واسع، و تجذب اليها شرائح كبيرة من أبناء المجتمع، فهي تتصف بالتعقيد و التشبيك نتيجة اشتراك أقطاب متعددة فيها كالأحزاب السياسية والبرلمان ووسائل الاعلام والجماعات المحلية، فهي تندرج ضمن سياسات الاقتصاد الكلي، فموضوع السياسات العامة للتشغيل و مكافحة البطالة تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف البلدان المتقدمة منها و النامية عامة و العربية خاصة ، وذلك بالنظر الى ما تمثله النسبة المرتفعة لهذه الشريحة الاجتماعية (البطالين) التي تتجاوز ثلثي مجموع سكان هذه البلدان، حيث تبدأ هذه الصعوبات بعدم وضوح واستقرار سياسات التشغيل التي عادة ما تتأثر بالتقلبات السياسية و الاقتصادية الناتجة عن التحول من النهج الاقتصادي الموجه الى النهج الاقتصادي الليبرالي. (تومي،2005، ص31)

وتعتبر سياسة التشغيل عن الأسلوب المعتمد من طرف الدولة في معالجة مسألة التشغيل وتقليص معدلات البطالة، وفي تنظيم و تأطير صور و أشكال العالقات التي تربط بين العامل ورب العمل سواء كانوا أفراد أو مؤسسات عامة أو خاصة، من خلال المنظومة القانونية والتشريعية المعتمدة ضمنا للمحافظة على استقرار الأوضاع الاجتماعية، مما يدعونا للقول أن سياسة التشغيل ترتبط ارتباطا عضويا بالمناخ الاقتصادي والبنية الثقافية والسياسية التي تشكل خصوصية كل مجتمع، مما تعني أنها تعكس الى حد بعيد التوجهات الأيديولوجية التي يتبناها النظام السياسي القائم.

كما يقصد بالسياسة العامة للتشغيل "الأسلوب الذي تتبناه الحكومة إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي اعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفرادا كانوا أو مؤسسات، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين. (بن صويلح، 2010، ص35)

2.1 أبعاد السياسة العامة للتشغيل:

على اعتبار السياسة العامة للتشغيل جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تسعى من خلال تطبيقها الى تحقيق جملة من الأبعاد المتعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية وما الى ذلك من الجوانب الأخرى. ويمكن تلخيص هذه الابعاد في الشكل التالي:



الشكل رقم (02): أبعاد السياسة العامة للتشغيل

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على (سليمان، 2009، ص ص 3-4)

1.2.1 البعد الاجتماعي:

فبالنسبة للبعد الاجتماعي، فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لا سيما فئة الشباب عامة، وذوو المؤهلات الجامعية والمتوسطة والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وأبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها أنها تضر بهؤلاء الشباب، وأولا و

بالبلاد ثانيا والإدمان على المخدرات وما ينتج من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما الى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة. (سليمان، 2009، ص3)

2.2.1 البعد الاقتصادي: ما فيما يخص البعد الاقتصادي فهو يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة.

3.2.1 البعد التنظيمي والهيكل: بينما يرمي البعد التنظيمي والهيكل الى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي من شأنها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وتحسين المؤهلات المهنية بغرض ايجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، والعمل على توفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه بغرض ايجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل. (سليمان، 2009، ص4)

← كما أنه يمكن ادراج العديد من الأبعاد الأخرى الخاصة بالسياسة العامة للتشغيل ويتمثل في الآتي:

- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم الشغل.
- تنمية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب شغل.
- تنمية روح المقاولة لاسيما لدى الشباب.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
- دعم الاستثمار الخالق لفرص ومناصب العمل ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنه آليات المراقبة والتقييم، وانشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل. (قميحة، 2013، ص48)

2. المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر:

اختلفت سياسات التشغيل في الجزائر باختلاف المرحلة والظروف التي أحاطت بها، وظهر هذا الاختلاف في طبيعة الفواعل التي شاركت في عملية صنعها سواء بشكل واضح أو غير واضح، بشكل مقصود أو غير مقصود، كما اختلفت باختلاف الهدف والفئة المستفيدة والموجبة إليها، ومن هنا سنتناول في ها العنصر اهم المحطات لسياسة التشغيل في الجزائر:

1.2 سياسات التشغيل الأولية: (بعد الاستقلال وإلى غاية التسعينيات)

إن الحديث عن سياسة التشغيل وما يتعلق بها، كان موجودا منذ بداية الاستقلال، ولو أنها وضعت بشكل غير مدروس وغير مكتمل لخطوات صنع السياسة العامة بعد الاستقلال مباشرة، حيث أن لكل مرحلة ظروفها الخاصة بها، وقد مرت سياسات التشغيل الأولية بثلاث مراحل: سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الذاتي، وسياسة تشغيل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي، سياسة التشغيل خلال مرحلة إعادة الهيكلة.

أ) سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الذاتي:

إن عيش الجزائريين في كنف الاستعمار الفرنسي في ظل السياسة الزراعية الفرنسية تسببت في نقص القوى العاملة وذلك من خلال منح الأراضي كامتيازات للمعمرين الجدد كما أن قوة العمل التي يقدمها الجزائريون بقيت أيضا قليلة، فاصطدم تراكم رأس المال بندرة قوة العمل بندرة وتعرضت أعمال الفلاحة والحصاد إلى الكثير من التعقيدات بسبب فقدان اليد العاملة المحلية. (مساعد، 2014، ص226) ويؤكد عددها القليل أن البنية الاجتماعية للمجتمع الفلاحي المسلم لم يصبها تحول يذكر، كما اشتكى المعمرين سنة 1868 من تقييد حرية العمل عند الغرب حيث ورد: "اليد العاملة العربية ليست حرة، الجدية لا توجد عند العرب، يجب على الذين يريدون العمل عندنا القيام بالعديد من الاجراءات... إذا خرج العربي من المنطقة المخصصة لقبيلته بدون ترخيص يبحث عنه ليعاد الى القبيلة بعد ان تفرض عليه غرامة".

كانت هذه حالة الجزائريين أثناء الاستعمار الذي تغلبت فيه الفلاحة على الصناعة كون المجتمع الجزائري مجتمع ريفي بالدرجة الأولى.

أما بعد الاستقلال تغيرت خريطة التشغيل التي تبنتها فرنسا خدمة لمصالحها ذلك ما حدث فعلا حيث أصبحت المؤسسات العمومية شاغرة من الإطارات ومسيريها وبهذا وجدت الطبقة العاملة نفسها

عاجزة عن استغلال طاقتها الإنتاجية أمام غلق جل المؤسسات وتوقيفها عن التشغيل. (آيت عيسى، 2010، ص88)

وقد أدى انسداد منافذ التشغيل إلى الهجرة اتجاه فرنسا ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب والتي في الحقيقة كلها لصالح فرنسا من خلال:

- قبول العامل الجزائري بالعمل تحت شروط سيئة كالبعد عن مقر سكناه والعمل في المناطق النائية وكل ذلك لحاجته الماسة للعمل.
- قبول العمل الذي يتسم بالمخاطر كما هو الحال فب العمل بالمناجم.
- عدم الاهتمام بالعمل دائم أو مؤقت، قصير أو لمدة طويلة.
- الاكتفاء بأجر قد يظهر جد متدني مقارنة بأجور العمال الأوروبيين.

رغم ذلك قررت فرنسا غلق باب الهجرة وارتفعت البطالة بسبب غلق منافذ الهجرة باتجاه فرنسا التي عرفت هي الأخرى تدفق أبنائها من الجزائر وهكذا عرفت هذه الفترة سن العديد من الاتفاقيات من بينها اتفاقية 10 أبريل 1964 في مجال الهجرة التي أصبحت تخضع لشروط وتقييد أكبر. فقد تضمنت هذه الاتفاقية:

- السماح بهجرة الطالب، السياح، التجار دون تأشيرة شرط عد. تجاوز 03 أشهر.
- بالنسبة للعمال لا يمكن تجاوز عدد 12000 عامل في السنة.

بعد ذلك أمرت فرنسا بطرد 4000 عامل بين سنة 1963 و1964 وهكذا احتجت الجزائر على هذا التصرف الذي لم تصطحبه أي استشارة، إضافة إلى المعاملة غير اللائقة للمهاجرين الجزائريين، في حين لاحظ الفرنسيون أن العديد من الجزائريين يدخلون فرنسا كسياح ثم يتحولون فيما بعد إلى عمال. (بنجامين، 2004، ص13)

من جهة أخرى عرفت التنمية مراحل عديدة كانت فيها عملية التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بسبب تغير أساليب التسيير بصفة خاصة والنظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة. فنتيجة الاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 والأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار من اقتصاد مفكك، بطالة، فقر، جهل، أمية... حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد.

قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو اعلان أملاك المعمرين "دون مالك" الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية، أو منح ادارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية (فنادق، مقاهي، قاعات سينما...)، كما قررت الدولة حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها إلى

ذوي الأموال من المواطنين من صغار الملاك، والعمال الزراعيون الموسميون، أي أعيان العهد الاستعماري، وكذلك لتجنب تحويل قيمتها إلى فرنسا ووضع حاجز لهروب رؤوس الأموال.

هكذا توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين الامر الذي أدى في نفس الوقت إلى هروب هذه الاموال واكتنازها أو استخدامها في عمليات المضاربة خوفا من استثمارها العلني، وبالتالي ظهرت الدولة غداة الاستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد، بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة. (بن دحمان، 2014، ص48)

ومن هنا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية:

- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما منها المزارع والوحدات الاقتصادية التي ترمها المعمرون.
 - إنشاء دواوين وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب، سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات. (بوصبيغات، 2007، ص27)
- ب) سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي:

بدأت الدولة ابتداء من عام 1965 في انشاء الأدوات التي تمكنها من القيام بتخطيط واضح للاقتصاد وخلق الشروط الملائمة لذلك وهكذا أسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأميم المناجم، فالاستقرار السياسي في الحكم أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإلزامية. وذلك التنظيم المعتمد على احتكار الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات سمح بتخطيط أكثر صرامة في قواعده.

هكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967 - 1969 انطلق المخطط الرباعي الأول 1970 - 1973 وكان هدف ذلك المخطط انشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد انشاء صناعات خفيفة، ولذلك الغرض ظهرت كتابة الدولة للتخطيط، وتقرر توظيف 30 مليار دينار منها 15 مليار دينار لقطاع المحروقات. (رافع، 2020، ص 92)

ثم جاء المخطط الثاني 1974 - 1977 تقرر من خلاله توظيف 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات وأدت هاته المخططات إلى بروز عدم التوازن لفائدة قطاع الصادرات أي قطاع البترول والغاز، مما تسبب في تعطيل في انجازها وظهور ما يسمى بالبقايا التي تتطلب انجازا، ومن أسباب ذلك التعطيل عدم المرونة في النشاطات الأخرى التي كانت تعاني من البيروقراطية أو التي لا تستطيع القيام

بإنتاج ملائم. وكان هذا التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات أكثر مما كان انسجاما عينا لمختلف النشاطات والإنتاجيات. (عليواش، 2007، ص 41)

ج) سياسة التشغيل خلال مرحلة التسيير الاشتراكي:

قامت السلطات الجزائرية بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع العام ابتداء من سنة 1982 وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا. (زيرمي، 2011، ص 103)

ويمثل الجدول التالي نسب النمو خلال هذه الفترة:

جدول رقم (02) يمثل نسب النمو خلال فترة إعادة الهيكلة:

السنوات	1985	1986	1987	1988	1989	1990
النمو الاقتصادي السنوي (بالحجم)	5.4+	1.3+	0.8+	2-	3.4+	1-

المصدر: (زيرمي، 2011، ص 104)

ومنه تميز النمو الاقتصادي بالانخفاض التدريجي خلال مرحلة إعادة الهيكلة خاصة في سنة 1988 والتي تمثل عمق الازمة الاقتصادية. جاء هذا على أثر الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الخيارات وهكذا اكتشفت الجزائر أن الشغل وحده هو أساس الثروة لإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الحكومة الجزائرية آنذاك بإعادة تنظيم القطاعين الصناعي والزراعي ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها 1987-1988 وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي.

بعد إعادة الهيكلة التنظيمية قامت الدولة بحل مشكل ديون الشركات السابقة أو كما قيل إعادة هيكلة مالية للمؤسسات حتى تنطلق الشركات العمومية في نشاطها على أسس مالية سليمة.

هكذا تحملت الخزينة العمومية سد الديون التي كانت تربط الشركات السابقة ببعضها البعض وبعد تصفية مثل هذه الأعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية، الشيء الذي تم تحقيقه سنة 1987. وإذا كانت الشركات الوطنية من قبل كادت أن تصبح إدارات، فالقانون الجديد جعل حدا لذلك ومنح للشركات الحق في إدارة مستقلة في شؤونها دون تدخل من طرف الوصاية الوزارية

أو سلطات محلية أو مركزية في مقابل ذلك كانت مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والمالية. وطبقا لهذه السياسة تم إلغاء وزارة التخطيط سنة 1987 واستبدالها بالمجلس الأعلى للتخطيط. (كوسة، 2006، ص ص 75-76)

2.2 سياسات دعم وتشغيل الشباب الحديثة: (منذ التسعينيات)

تعد هيئات التشغيل الوسيط بين طالب الشغل عارضه، إذ تحاول تحقيق التوازن المنشود في سوق العمل بين قطبيه (العارضين والطالبين)، وفي هذا المجال فقد أنشئت العديد من الوكالات والمؤسسات التي تعمل على إيصال طلبات الشباب وربطها بمتطلبات السوق واحتياجات المؤسسات، كما تعمل على نشر المعلومات عن عالم الشغل ونشرها للاستفادة منها. كما أن جل هذه الهيئات ظهر في فترتي الإصلاح الأساسيتين التي مرت بهما الجزائر ألا وهما التعديل الهيكلي والإنعاش الاقتصادي. أهمها، المؤسسات العمومية والتي تضم الأجهزة التالية:

1.2.2 مديرية التشغيل على مستوى الولاية:

والتي أنشأت بموجب المرسوم رقم 02-50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 والذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل بالولاية وعملها وتمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي مهمتها تطوير التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته ووضعها حيز التنفيذ. (ناجي، ساحلي، 2016، ص 213)

مهام مديرية التشغيل:

تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع تدابير الرامية الى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعه حيز التنفيذ، لذا فهي تقوم بالمهام التالية:

- في مجال ترقية التشغيل:
 - تنظيم تنفيذ برامج تشغيل وتنشيطها ومراقبتها.
 - تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في انجاز برامجها الهادفة الى تنمية امكانيات التشغيل بها.
 - دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.
 - تقييم برامج ترقية التشغيل واسرائها وتعزيزها.
 - التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع وعند الاقتضاء بتكليفها الضروري.
 - تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.

- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل أو تكليف من يقوم بذلك.
- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية الى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامها في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، وفي هذا الصدد قامت مديرية التشغيل بإحصاء لولاية أم البواقي. (أنظر الملحق رقم: 11)
- **في مجال تنظيم التشغيل:**
- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل مع الشركاء المعنيين.
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.
- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية.
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات والاحصائيات الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها.
- تجميع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.
- **في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:**
- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.
- الحث على جمع المبادرات الهادفة الى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.
- تأطير تحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعة وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق حروف وتشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقيات وحصائل دورية مرتبطة بها.
- بالإضافة إلى كل هذه المهام تسهر مديرية التشغيل في الولاية على متابعة نشاط قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومراكزها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.
- تشكل مديرية التشغيل من عدة مصالح أهمها مصلحة الإدارة العامة والميزانية، مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني، مصلحة تنظيم سوق الشغل وتسيير سوق العمل، وكذا مصلحة الإحصائيات والتقييم تتفرع عن هذه المصالح مكاتب.

▪ البرامج المسيرة من طرف مديرية التشغيل في الولاية:

تجدر الإشارة إلى أن مديرية التشغيل كانت تقوم إلى غاية منتصف سنة 2008، بتنفيذ ثلاث برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية.

وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة وممولة من طرف الدولة وهي:

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL).
- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO).
- وأخيرا برنامج عقود ما قبل التشغيل.

ولكن وبعد الحاق قطاع التشغيل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي بدلا من وزارة التضامن الوطني أصبحت هذه البرامج تدير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بدلا من مديرية التشغيل، هذه الأخيرة التي كلفت فيما بعد بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008. (المرسوم التنفيذي 08-126)

وتتوزع المديرية الولائية للتشغيل عبر 48 ولاية منها مديرية التشغيل بولاية أم البواقي، حيث تقع داخل الحي الإداري للولاية. والشكل رقم (01) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل مديرية التشغيل لولاية أم البواقي. (أنظر الملحق رقم 01)

2.2.2 الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 19 فيفري 2006، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

النشأة والتطور:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أقدم هيئة من هيئات واجهزة التشغيل في الجزائر، حيث تأسست سنة 1962 باسم المكتب الوطني لليد العاملة، بموجب المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 والمتضمن إحداث المكتب الوطني لليد العاملة.

عرفت الوكالة أول تعديل سنة 1971 بمقتضى الأمر 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة والذي اشتهر باسم (ONAMO) وتغيرت هذه التسمية إلى اسم الوكالة الوطنية للتشغيل بداية من سنة 1990 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-25 المؤرخ في 08

سبتمبر 1990 يعدل ويتم الامر رقم 71-42 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة والتغيير تسميته، كما تمت الوصاية بموجب بنفس المرسوم، ليحل الوزير المكلف بالتشغيل محل وزير العمل والشؤون الاجتماعية في ممارسة سلطة الوصاية على الوكالة.

غير أن نقطة تحول الحقيقية وأكبر تطور عرفته الوكالة كان بداية من سنة 2006، حيث عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل واصلاحات تشريعية وتنظيمية كبيرة وذلك من أجل تطوير مناهجها وطرق عملها، وجاء هذا على إثر اقرار الحكومة بتخصيص الوكالة ببرنامج خاص 2006-2008 وقد شرعت وزاره العمل في اصلاح الوكالة منذ 2006 وتنظيم لقاءات تقييمية لها في كل ثلاثي، وقد تجسدت الاصلاحات ميدانيا من خلال تدعيم الوكالة بالوسائل المادية وبالموارد البشرية حيث انتقلت نسبة التأطير من 16% سنة 2006 الى حوالي 46% سنة 2008، كما يخضع إطارات الوكالة إلى التكوين والتأهيل، في هذا الاطار فقد تم تكوين معظم مستشاري التشغيل ورؤساء الوكالات لغرض تحسين الخدمات المقدمة وتطويره وعصرنة طرق العمل، كما ان هناك برامج لفتح وكالات محلية جديدة عبر كامل التراب الوطني ووضع شبكة معلوماتية على مستوى الوكالات هذا فضلا عن تجهيزها بوسائل العمل الضرورية.

ويعود السبب لهذه الإصلاحات وتفعيل دور الوكالة في سوق التشغيل، إلى اتجاه سياسة الدولة على تنظيم سوق العمل الذي يعرف نوعا من العشوائية، وتجسد هذا نهاية سنة 2004 بصدر القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل تحت طائلة العقوبة.

دور وأهمية الوكالة:

الملاحظ ان الوكالة وبعد أن استفادت من خطط التأهيل وإعادة الاعتبار 2006-2008 والذي يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
- اتخاذ اجراءات عصرنة الطرق تسييرها وتدخلها تمشيها مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالب العمل أو المؤسسات المستخدمة.

الملاحظ أنها أصبحت تلعب دورا أساسيا ومهما للغاية في سوق الشغل وهو الدور المنوط بها منذ تأسيسها سنة 1962 والمتمثل اساسا في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وهي في هذا الشأن تمارس مهمتها الأساسية المتمثلة في التقريب بين:

- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.
- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص باستثناء طبعاً الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والتي يخضع التنصيب فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

مهام الوكالة:

- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك، وتكثف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق الشغل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل ودراسة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحقيق له صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكثف بهذه الصفة بما يلي:
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم، عن طريق استمارة البحث عن منصب عمل. (أنظر الملحق رقم: 13)
- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- تنظيم عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقاً للتنظيم المعمول به، وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكثف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسيير سوق الشغل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها.
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة ببنشاطات التنصيب.

- متابعه تطور اليد العاملة الاجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- ضمان تطبيق التدبير النجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها.
- ولأداء مهامها على أحسن وجه زودت الوكالة الوطنية للتشغيل بـ:
 - مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات.
 - وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي الى حدود الولاية.
 - وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي الى عدة بلديات.

وعليه فالوكالات الوطنية للتشغيل تحتوي على إحدى عشرة (11) مديرية جهوية للتشغيل ثمانية وأربعون (48) وكالة ولائية للتشغيل، وأكثر من مئتان وعشرين (220) وكالة محلية للتشغيل عبر كامل التراب الوطني.

ومن أجل جعلها تواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية وتقوم بدور أفضل استفادت الوكالة من خطط تأهيل تهدف إلى تدعيم إمكانياتها وحل المشاكل المصاحبة لسوق الشغل بالإضافة إلى عصرنه تسييرها وتحسين خدماتها. والشكل رقم (02) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM). (أنظر الملحق رقم 02)

3.2.2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية. (ج.ج.د.ش، 1994)

- تعويض البطالة:

إبتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية من مهن الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006:

أكثر من 189.830 عاملاً مسجلاً، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة يناهز عدد المستفيدين الذين تم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة أو بقاءهم بالمؤسسات المؤهلة للتصنيف 5.275 مستفيداً.

أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، عدا ذلك، بدء منحى الانتساب في النقص.

– الإجراءات الاحتياطية:

انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في الدراسة عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن، بهذا تم تسجيل النتائج الآتية:

- أكثر من 11.583 بطّالاً تم تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات الدراسة عن الشغل
- أكثر من 2.311 بطّالاً تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة.
- أكثر من 12.780 بطّالاً تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.
- منذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.
- دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة.
- في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية وتطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة وعدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، انطلاقاً من سنة 2004 أولويات، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع لبالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان 2010.
- جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة.
- ابتداءً من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى

خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

وللصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) فروع في كل ولايات الجزائر، والتي من بينها فرع ولاية أم البواقي الواقع مقررة في شارع هواري بومدين، كما ان لفرع أم البواقي ملحقة تمثله وتقع في دائرة عين مليلة، والشكل رقم (03) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC). (أنظر الملحق رقم 03)

4.2.2 وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

هي هيئة ذات طابع خاص، تم انشاء وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم رقم 99-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 كأداة لتنفيذ سياسة دعم الدولة للفئات الاجتماعية المعوزة وذلك بانتقاء المشاريع وتمويلها والإشراف على إنجازها في الميدان.

يتابع نشاط هذه الوكالة وزير التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج في ظل مخطط الحفاظ على الفئات الاجتماعية الهشة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش وعليه فإن مهمتها تتمثل فيما يلي:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية الهشة.
- تقوم بتنفيذ السياسة الاجتماعية لدعم السلطات العمومية من خلال تسيير برامج اجتماعية.
- ولتحقيق أهداف الوكالة تم إنشاء فروع جهوية في كل من وهران، قسنطينة، باتنة، بشار وتبسة. كما تعتمد في إنجاز البرامج التنموية والاجتماعية على:

- فروعها الجهوية.
- مديريات النشاط الاجتماعي.
- الخلايا الجوارية.
- لجان الشؤون الاجتماعية على مستوى البلديات.
- جمعيات المجتمع المدني.

■ البرامج المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية: تسيير البرامج التالية:

- أ) برنامج الشبكة الاجتماعية: وهي عبارة عن عقود عمل محددة موجهة للشباب بدون مستوى.
- ب) برامج الاشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة: وهي أيضا عبارة عن عقود عمل محددة موجهة للشباب بدون مستوى.

(ج) **التنمية الجماعية:** الهادفة الى تزويد الفئات السكانية القاطنة بمناطق محرومة بتجهيزات وهياكل أساسية قاعدية التي من شأنها تحسين ظروف معاشها، وتتجز هذه المشاريع بمساهمة الفئات السكانية المستفيدة.

(د) **النشاط الاجتماعي الجوّاري:** يضمن عن طريق خلايا جوّارية مجهزة بوسائل تدخل من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، وتتكون هذه الخلايا من فرق متعددة الخدمات والاختصاصات: اطباء، منشطون، أخصائون نفسانيون، ومساعدون اجتماعيون.

تشط هذه الخلايا في مناطق الفئات السكانية المحرومة لمساعدتهم في ميدان الصحة، النظافة.

فيما يخص برامج التشغيل التي تمويلها هذه الوكالة الوطنية وتسيرها هيئات ومديريات ولائية فتمثل فيما يلي:

- برامج الشبكة الاجتماعية.
- برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل أو ما أصبح يعرف اليوم بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- جهاز المنحة الجرافية للتضامن.
- جهاز القرض المصغر.
- جهاز مشروع الجزائر البيضاء. (المرسوم رقم 99-126، 1996).
- والشكل رقم (04) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل وكالة التنمية الاجتماعية (ADS). (أنظر الملاحق)

5.2.2 الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ:

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) من أهم هيئات دعم وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا إلى مساهمتها الكبيرة في تطور هذا النوع من المؤسسات من خلال الخدمات والامتيازات التي تمنحها في إطار ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 8 سبتمبر 1996، وتم تحديد قانونها الأساسي حيث عدل وتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 3-288 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

وتعرف الوكالة على أنها هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، حيث تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش فئة الشباب، من خلال إقامة مؤسسات صغيرة

ومتوسطة لإنتاج السلع والخدمات. ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة لجميع نشاطات الوكالة. ويمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي بناء على قرار من مجلسها التوجيهي.

وفيما يخص فرع الوكالة في ولاية أم البواقي فهو يقع في شارع 18 فيفري، وكان تاريخ بداية نشاطه في 01 جانفي 1998. وتتفرع منه أربع ملاحق هي ملحقة أم البواقي، ملحقة عين فكرون، ملحقة عين البيضاء، وملحقة عين مليلة.

– مهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ):

- مركز دعم، استشارة، ومرافقة للشباب أصحاب المشاريع لخلق مؤسساتهم الخاصة.
- توفر للشباب أصحاب المشاريع المعلومات الاقتصادية، التقنية التشريعية، والتنظيمية المتعلقة بأنشطتهم.
- تكثيف وتطوير العلاقات مع مختلف شركاء الوكالة (البنوك، الضرائب، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية).
- تطوير الشراكة بين القطاعات المختلفة لتحديد فرص الاستثمار.
- تدريب وتكوين الشباب أصحاب المشاريع وتأهيلهم.
- تشجيع مختلف الإجراءات والتدابير لتعزيز خلق وإنشاء الأعمال والمؤسسات. (الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع أم البواقي)

والشكل رقم (05) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل فرع أم البواقي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ). (أنظر الملحق رقم 05)

6.2.2 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ذات طابع إداري، أنشئت بموجب القانون رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2001، ص5) خلفا لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار APSI المنشأة سنة 1996 والتي اعتبرت بأنها لم تنجز المهام المخولة لها من حيث متابعة مشاريع الاستثمار المنجزة وتقييمها بعد حصولها على القبول، وجاءت ANDI من أجل إعلام ومساعدة المستثمرين ومحاولة تسهيل الإجراءات الخاصة بتأسيس وإنجاز مشاريعهم. (CNES, 2004, p118)

يوجد مقر الوكالة بالجزائر العاصمة، وللوكالة هياكل لامركزية على المستوى المحلي، وتوضع هذه الهياكل في شكل الشباك الوحيد اللامركزي منصب على مستوى مقر الولاية يضم أربعة مراكز وهي:

مركز تسيير المزايا مركز استيفاء الإجراءات، مركز الدعم لإنشاء المؤسسات، ومركز الترقية الإقليمية (المرسوم التنفيذي 17-100، 2017، ص5). تكلف الوكالة بالمهام التالية:

- جمع ومعالجة ونشر المعلومة المرتبطة بالمؤسسة والاستثمار لفائدة المستثمرين.
- مساعدة ومرافقة المستثمرين في كل مراحل المشروع، بما فيها ما بعد الإنجاز.
- تسجيل الاستثمارات ومتابعة تقدم المشاريع وإعداد الإحصائيات الإنجاز وتحليلها.
- تسهيل بالتعاون مع الإدارات المعنية الترتيبات للمستثمرين وتبسيط إجراءات وشكليات إنشاء المؤسسات وشروط استغلالها وإنجاز المشاريع. وتساهم بهذا الصدد في تحسين مناخ الاستثمار في كل جوانبه.
- ترقية الشراكة والفرص الجزائرية للاستثمار عبر الإقليم الوطني وفي الخارج.
- تسيير المزايا، طبقا لأحكام المواد 26 و 35 و 36 من القانون رقم -16 09 المؤرخ 3 أوت 2016، والمتعلقة بحافظة المشاريع المصرح بها قبل تاريخ نشر القانون الجديد. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2017، ص4)

وفي ولاية أم البواقي، يقع مقر الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) بحي الإداري لولاية أم البواقي العمارة B. والشكل رقم (06) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI). (أنظر الملحق رقم 06)

7.2.2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) هي الأخرى أحد أهم الهيئات التي تساهم في دعم وتمويل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق لـ 22 جانفي 2004 المعدل.

ويعرف جهاز تسيير القرض المصغر (ANGEM) على أنه هيئة وطنية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي ممثلة على المستوى المحلي من خلال 49 تنسيقية وولائية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن، منها تنسيقيتين اثنتين بالجزائر العاصمة. كما أن هذه الشبكة مدعمة بخلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر. ومن بين هذه التنسيقات نجد فرع أم البواقي، الذي يقع في الحي الإداري القديم، والذي بدأ نشاطه في أكتوبر 2005، ويوظف حاليا 39 موظف.

- مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم.
- منح قروض بدون فوائد.
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ضمان متابعه الأنشطة التي ينجزها المستفيدون، مع الحرص على احترام بنود دفاتر شروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة، بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

وبهذه الصفة تكلف الوكالة على وجه أخص بما يلي:

- تشكيل قاعدة المعطيات حول الأنشطة والأشخاص المستفيدين.
- نصح ودعم المستفيدين من جهاز القرض المصغر في عملية التركيب المالي ورصد القروض.
- تكوين علاقات دائمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.
- إبرام اتفاقيات مع كل هيئة ومؤسسة أو منظمة هدفها القيام بأنشطة إعلامية وتحسيسية، وكذا مرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار تنفيذ أنشطتهم، وذلك لحساب الوكالة. (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع أم البواقي)

الشكل رقم (07) يوضح الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل فرع أم البواقي للوكالة

الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) (أنظر الملحق رقم 07)

← الأمر الذي يمكننا كملاحظين تسجيله بالنسبة إلى هذه الوكالات، هو أن جلها ظهر في المرحلة الحرجة التي كان يمر بها الاقتصاد الجزائري والمرتبطة بفترة الإصلاحات الخاصة بالتعديل الهيكلي المفروض من قبل الهيئات الدولية والذي كانت فاتورته على الصعيد الاجتماعي عالية جدا، الباقي منها ظهر في مرحلة الإنعاش الاقتصادي الموسوم بالمخططات الرامية إلى إعادة الاعتبار إلى الجوانب الاجتماعية في ظل الوفرة المالية (عودة أسعار النفط إلى الارتفاع). (دراني، 2011، ص114)

3. مشكلة البطالة في الجزائر:

تعد البطالة من المعضلات التي تواجه كل الدول تقريبا مع اختلاف خصوصية كل دولة وظروفها الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بأنظمتها والتي تجعل من التشغيل إحدى الأولويات الكبرى للحد من الاضطرابات الاجتماعية التي تستهدفها والتي تعد البطالة أحد أسبابها الرئيسية. والجزائر لا تخرج عن القاعدة بل هي ضمنها إذ نجد أن كل الاحتجاجات الاجتماعية لا يمكن إلا أن نجد وراءها أو نصل إلى أن أحد عوامل الدفع إليها هي مشكلة البطالة، خاصة لدى الشباب وذلك ابتداء من أحداث أكتوبر 1988 وإلى يومنا هذا، وفي مناطق عديدة منها تلك التي تكثر فيها الشركات الأجنبية والتي تعد بمنصب عمل مغرية، وما يحدث من احتجاجات للبطالين في ولايات الجنوب وخاصة ولاية ورقلة لأكثر دليل على ذلك.

تعتبر البطالة إحدى التحديات الكبرى التي تواجه الجزائر نظرا لآثارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الخطيرة، إذ لا تتوقف الصيحات والإنذارات خاصة منها تلك الصادرة عن الخبراء الاقتصاديين حول خطورة هذه الظاهرة وانعكاساتها السلبية حتى على النظام العام. ولذلك فقد كان ولا يزال وسيبقى التعامل مع مواجهة ظاهرة البطالة جزءا لا يتجزأ من السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، في محاولة توفير فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه خاصة.

والبطالة كظاهرة اقتصادية واجتماعية لم تكن لتطفو على سطح الأحداث في سنوات الستينيات والسبعينيات (حادثة الاستقلال مع نقص الطلب الداخلي على العمل خاصة من ذوي الشهادات العليا) وإلى منتصف الثمانينيات بسبب الظروف السائدة آنذاك والسياسة الاشتراكية المنتهجة وإضافة إلى دور المخططات التنموية وما صاحبها من ارتفاع في أسعار النفط، والدليل على ذلك هو أنه وبمجرد أن بدأت أسعار النفط في الانخفاض منتصف الثمانينات حتى شهدت ظاهرة البطالة غزوا للساحة وتوسعا، وما لبثت أن شكلت إحدى التحديات والانشغالات والمشكلات الاقتصادية والاجتماعية الأكبر والأقوى للجهات الرسمية من جهة وللمواطن من جهة أخرى حيث أوضحت العديد من التقارير الرسمية أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع والتفاقم وهو ما أوضحت الأرقام، حيث انتقل من 17% سنة 1987 إلى 28% سنة 1995 ليصل إلى حدود 30% سنة 1999. (أحمية، 2009)

1.3 تطور حجم البطالة في الجزائر:

تعرف الجزائر ومعها غالبية الدول العربية بأن لها الأعداد والنسب الأضخم في إعداد العاطلين عن العمل وبالتالي فحالتها بالنسبة لهذا الموضوع تعتبر الأسوأ وسط دول العالم.

وهذا حسب تقارير وبيانات منظمة العمل العربية نفسها والتي تشير أيضا إلى أنه ورغم الانخفاض التدريجي لهذه المعدلات إلا أنها لا زالت تجعل من الجزائر الرائدة حتى مقارنة بدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إضافة إلى تسجيلها أعلى المستويات أيضا في صفوف الشباب مقارنة ببقية الدول، حيث تم تسجيل معدل البطالة يقدر بـ 3.24% سنة 1994 النسبة التي ارتفعت إلى حدود 5.29% سنة 2000 ثم عرفت تراجعا محسوسا سنة 2010 إذ بلغت نسبة 10% سنة 2013. -حسب الإحصائيات الرسمية-

رغم أن المتوسط العام للبطالة قد انخفض من 66.23% في الفترة 1986 - 2000 إلى 4.16% في الفترة 2001 - 2010 مقابل المعدل العالمي البالغ 7.5% تبقى الجزائر من بين الدول التي تعرف أعلى المعدلات للبطالة. (منظمة العمل العربية، 2010، ص 196)

كما تجدر الإشارة إلى أن انخفاض معدل البطالة في الجزائر في السنوات الأخيرة بشكل لافت أوعز إلى عدة أسباب من بينها دخول القطاع الخاص ميدان التشغيل، إضافة إلى نقطتين هامتين هما تناقص معدلات الخصوبة ومعدلات نمو عدد السكان الذين هم في سن العمل مقابل زيادة في معدل المشاركة في قوة العمل خاصة من قبل المرأة.

فبالنسبة إلى معدلات الخصوبة والتي كانت تتجاوز 06 أطفال لكل امرأة كمعدل للدول المغربية في الفترة 1980 - 1990 فقد عرفت تراجعا ابتداء من نهاية هذا العقد من القرن الماضي، حيث سجل معدل نمو سكاني سنة 2010 يقدر بـ 1.47%، إذ أن معدل الخصوبة في الجزائر عرف انخفاضا مستمرا ووصل فيها إلى حدود 2.26% للمرأة الواحدة خلال سنة 2010 بعد أن كان في حدود 5.93% سنة 1985، هذا الانخفاض يعود إلى التحسن في المستوى المعيشي وإلى مشاركة المرأة في ميادين مختلفة للعمل وخاصة إلى ارتفاع معدلات سن الزواج وغيرها من الوسائل المتعلقة بالتنظيم الأسري، هذا لا يعني أن نسبة البطالة لا تزال مرتفعة بأوساط الشباب وخاصة الإناث (15-24 سنة) خاصة الشباب حاملي الشهادات العليا.

لذا يمكننا تحديد ثالث فترات من الزمن عرفها الاقتصاد الجزائري وتأثرت بظروفها اتجاهات البطالة، هذه الفترات هي:

- الفترة التي سبقت الأزمة وسبقت بالتالي الإصلاحات الاقتصادية في جيلها الأول أي من بداية السبعينيات إلى سنة 1985 والتي اتسمت بمعدلات بطالة منخفضة نتيجة عوامل اقتصادية وسياسية عديدة أهمها إضافة إلى الاستقرار، تبني استراتيجية الصناعات المصنعة وبالتالي الوصول إلى حتمية

الاستعمال الكبير لليد العاملة، فقد تطورت فيها العمالة نتيجة حجم الاستثمارات الكبير، والظروف المالية السابقة.

- الفترة الممتدة ما بين سنتي 1986 و 2000 والتي تزامنت مع الأزمة الكبيرة وانخفاض أسعار النفط وبالتالي التراجع المحسوس في موارد الجزائر، وبما أن الشر لا يأتي منفردا فإن انخفاض أسعار النفط أدى (إضافة إلى الخلل على جميع الأصعدة) إلى ارتفاع معدل البطالة، حيث ارتفع هذا الأخير من 13.59% سنة 1985 إلى 20.04% سنة 1989 ليصل إلى غاية 29.5% عام 2000 ومع الإشارة إلى تزامن الازمة وإتباعها بحزمة من الإصلاحات الهيكلية -في جيلها الثاني-

- المرحلة الثالثة والتي يمكن التأريخ لها ابتداء من بداية العقد الثاني من هذا القرن أي انطلاقا من سنة 2001 إلى غاية يومنا هذا، والتي تميزت بالتحسن المالي للجزائر بفضل ارتفاع أسعار المحروقات وارتفاع مداخيل الجزائر (الارتباط الأوحده والدائم بالنفط) وعدم التخلص من الاقتصاد الرجعي. الشيء الذي سمح بالتحسن وانخفاض في معدلات البطالة وبشكل واضح حيث انتقل وحسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء من 29.50% سنة 1985 إلى 10% سنة 2010 إلى سنة 2013-2014 الشيء الذي لا ينفي بقاء المعدلات مرتفعة في أوساط السكان خاصة حاملي الشهادات نتيجة عدم التنسيق بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل. مع ذلك وحسب وجهة رأينا تبقى طريقة حساب البطالين من قبل الجهات الرسمية في الجزائر، من أهم الأمور التي تجعل نسب البطالة منخفضة مقارنة بما تقدمه المنظمات الدولية أو حتى ما تظهره الساحة الوطنية من خلال الغليان الاجتماعي الذي ما فتئ يتصاعد والأرقام غير الرسمية المقدمة.

حيث لا يعقل اعتبار من عمل شهرا أو حتى أكثر بقليل اعتباره عاملا وبالتالي إقصاؤه من قائمة البطالين أو الطالبين للعمل، كما يعتبر من التغليب عد من عمل عمال موسميا (فترات جني التمور أو الزيتون أو غيرها) ضمن قوائم الفئة الشغيلة، فهو نوع من التغليب. ويحسب معدل البطالة وفق معادلة. (أنظر الملحق رقم: 12)

2.3 خصائص وسمات البطالة في الجزائر:

عانى الاقتصاد الجزائري ولا يزال يعاني من معضلة البطالة وبأشكال متنوعة لهذه الأخيرة والتي لا تزال تصل إلى معدلات مرتفعة مقارنة بمعدلات عالمية، وسط أجواء سياسية واقتصادية تتسم بمعدلات نمو اقتصادي ضعيفة خلال هذه الفترة.

- البطالة حسب الجنس:

بالنسبة إلى الجنس فنلاحظ تفشي ظاهرة البطالة وارتفاع نسبتها لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور، رغم أنهم يشكلون نصف المجتمع، أين تظهر آخر الإحصائيات أن الإناث يمثلن نسبة 15.15% سنة 2010 من حجم القوة العاملة، مقابل 84.85% للذكور وأن نسبة البطالة في صفوف النساء تصل إلى حدود 26% مقابل 9% أو 10% بالنسبة إلى الرجال الأمر الذي يعزى إلى أسباب عديدة منها أنه لا زالت النظرة إلى عمل المرأة تسودها تحفظات عديدة وفي مناطق كثيرة، وخاصة منها العمل في بعض القطاعات أو لدى الخواص، ولا تزال النظرة القائلة بضرورة اقتصار عمل المرأة على ميادين التعليم والصحة سائدة لدى الكثير من الدهنيات.

أضف إلى ذلك أسباب أكثر موضوعية منها ارتفاع عدد البنات المتعلمات وخريجات المعاهد وبالتالي ولوجهن إلى سوق العمل، إضافة إلى تراجع دور القطاع العام والذي يشكل الملجأ الرئيسي للإناث في طلبهن للعمل، الشيء الذي غلق أبوابا عديدة في وجوههن.

• البطالة تمس المتعلمين خاصة:

من الملاحظ أن البطالة في الجزائر من سماتها أنها تصيب فئة الشباب الطالب للعمل لأول مرة وبأعداد رهيبه تجعل من هؤلاء موردا هاما للأنشطة غير الرسمية وتدفع بهم إلى العزلة الاجتماعية مما يفتح الباب على مصراعيه أمام الأعمال غير المشروعة وأمام الانحرافات الاجتماعية والسلوكيات الغير مرغوبة والخطيرة التي تهدد ركائز المجتمع، أو إلى انضمامهم إلى صفوف الفئات المحتجة والثائرة، فالبطالة بين المتعلمين وخاصة منهم حاملي الشهادات العليا أصبحت هاجسا وتحديا إذ أن حالة الجزائر تتفي النظرة التي سادت في حقبة ماضية حول زيادة فرص العمل بارتفاع المستوى التعليمي، بل وتؤكد الخلل القائم بين ما تنتجه الجامعات والمعاهد العليا وما يعرضه سوق العمل من فرص لهؤلاء، ويؤكد أن السياسات التنموية متحيزة لغير المتعلمين. الأمر الذي تسبب في خلق الكثير من التشاؤم وعدم الرضا والصدمات لدى الفئات المتعلمة وأدى إلى حدوث العديد من حالات التصادم والتعبير عن عدم الرضا.

والملاحظ لهذا الشأن وكأنه يرى عدم ملاءمة المهارات المتخرجة من المعاهد والجامعات لسوق الشغل، لكن المشكل هو مشكل عرض وطلب في نفس الوقت، إذ لا يمكن لعملية إنتاج خريجي المعاهد والجامعات أن تحل مشكلة البطالة إلا إذا تم ذلك متلازما مع زيادة الطلب على هذه الفئة المتعلمة من اليد العاملة.

كما أنه من الطبيعي أن نلاحظ العدد الهائل من البطالين في صفوف المتعلمين ما دامت الجامعة وفي إطار السياسات المنتهجة وفي نظر الشباب لا يمكنها أن تحقق لهم الرغبة في الوصول على بعض المهن، أو الحصول على بعض الامتيازات والأجور المتوفرة لمن هم أقل منهم مستوى.

وقد بينت الإحصائيات ولأول مرة سنة 2008 بأن بطالة حاملي الشهادات العليا تجاوزت نسبتها تلك الخاصة بالفئات دون تحصيل علمي وذوو المستوى الابتدائي، الأمر الذي يدل على وقوع الجزائر في حالة من عدم الكفاءة الاقتصادية في مجال تخصيص الموارد يعود إلى ثلاثة أسباب رئيسية هي أن التعليم العالي أصبح يشكل هدرا للموارد التي تم استثمارها في تراكم رأس المال البشري، دون أن يساهم هذا الأخير في النمو الاقتصادي.

بطالة الشباب المتعلم تؤثر سلبا في توليد الحافز لدى الشباب للاستثمار في رأس المال البشري، وبالتالي فإننا نجدهم يفضلون تخصيص الوقت المتاح لهم في العمل في السوق غير الرسمية، الأمر الذي لا يشجع على تراكم رأس المال البشري برغم أنه يمثل عاملا أساسيا في تحقيق النمو الاقتصادي .

بطالة حاملي الشهادات تخلق صدمة اجتماعية لدى الفئات الشابة المقبلة على مواصلة تعليمها، وبالتالي فهي تولد وتكرس حالة التشاؤم من الأوضاع السائدة.

• بطالة طويلة الأمد:

مدة البطالة تعد عنصرا هاما في تقدير التنمية البشرية، حيث تصبح مقلقة إذا تعدت السنة، والشباب الجزائري وخاصة منه المتعلم يعيش في حالة تتسم بطول مدة البحث عن عمل تتجاوز في كثير من الأحيان السنة خاصة إذا تعلق الأمر بالمناصب الدائمة.

تتأثر البطالة في الجزائر بمساوئ الاقتصاد الرجعي، أي بالتذبذبات التي تعرفها أسعار النفط على المستوى العالمي وبالتالي بالهبوط أو الضائقة المالية. وما الصدمات النفطية التي عرفها العالم سنوات 1974 و1980 و1986 و2008 وما صاحبها من سقوط حر أو ارتفاع كبير في أسعار النفط ومن تذبذب في النمو الاقتصادي بالنسبة إلى الجزائر إلا دليل على ذلك.

والأمر يتأكد مع عودة الأزمة وانخفاض أسعار النفط سنة (2005) وما سيصطحبه من إجراءات تقشفية وكبح لعجلة التوظيف والتي تتزامن مع نهاية المخطط الخماسي لدعم النمو الذي شرع فيه منذ سنة 2010. (BOUCHOUAR, AL-ZAOU,2010,p112)

3.3 أسباب البطالة في الجزائر:

لأي ظاهرة اقتصادية واجتماعية وسياسة أسباب ونتائج، سواء تعلق الأمر بالسياسة المتبعة في ميداني الشغل والتعليم أو بالجانب التنظيمي أو بالعامل السكاني أو تعلق بالظروف الاقتصادية والسياسية على المستويين الداخلي والخارجي، والتي سيتم ذكرها فيما يلي:

1.3.3 أسباب فرضتها التحولات الداخلية والخارجية:

- **انخفاض أسعار المحروقات:** كما أشرنا إليها سابقا بما أن الجزائر بلد تحتل فيه المحروقات المرتبة الأولى إن لم نقل الوحيدة في الصادرات (اقتصاد ريعي)؛ فانخفاض أسعار المحروقات أدى وبالضرورة الحتمية إلى انكماش اقتصادي وبالتالي تقلص حجم الاستثمارات صاحبه تقلص إمكانيات إيجاد فرص عمل ومناصب شغل جديدة.
 - **انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية:** حيث أن انكماش اقتصاديات هذه الدول تولد عنه تقلص وارداتها من الدول النامية بما فيها الجزائر طبعاً، حيث أدت ظاهرة الركود العالمي إلى التأثير على مستوى الدخل وبالتالي على قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.
 - **تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:** بمعنى إضعاف القوة الشرائية للجزائر بسبب انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي (أي الدولار) من 124.3% في (1984-1985) إلى 101.9% سنة 1986 بسبب بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي، فتأثر استيرادها أيضاً من السلع المصنعة بما أن سعر صرف الدولار انخفض إلى حدود 30% و20% أمام الين الياباني والمارك الألماني على التوالي، في بداية الثمانينيات، وبالتالي أثر ذلك على قدرة الجزائر في خلق فرص جديدة بسبب انخفاض مستوى الدخل الوطني. (بن شهرة، 2009، ص ص 252-254)
 - **المشكلة الديمغرافية:** حيث أن نسبة تزايد السكان (بالرغم من أن نسبة نمو السكان انخفضت بوتيرة كبيرة وصلت إلى النصف خلال عقد واحد من 3% في الثمانينات إلى 1.46% عام 2000) بالإضافة إلى عدم وجود سياسة ناجعة وواضحة لامتناس البطالة المتزايدة أدت إلى تفاقم وتدهور الوضع. (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2001، ص 68)
- 2.3.3 أسباب مرتبطة بسوق العمل الجزائرية والخيارات المتبناة:**
- بالرغم من أن برنامج التعديل الهيكلي يرى بأن ارتفاع معدلات البطالة يعود إلى تدخل الدولة، وغياب القدرة التنافسية للأسواق، إلا أن للبطالة وارتفاع نسبها أسباب أخرى ساعدت على تفشيها منها:
- **عدم ملائمة نظام التعليم لسوق العمل:** حيث أن هذه الأخيرة لم تكن قادرة على استيعاب خريجي التعليم الذين لا يتلاءمون مع متطلبات السوق الجزائرية، حتى ذوو الشهادات العليا منهم. (Ferroukhi, 2000, pp 63-64)
 - **معدل النمو السكاني وارتفاعه وكل ما ينجر عنه:** إن مشاكل ديمغرافية، إذ نجد أن هناك نسبة كبيرة من السكان دون سن العمل القانوني، بمعنى آخر انخفاض في قوة العمل المتاحة مقارنة بعدد السكان.
 - **سياسة تخفيض الإنفاق العام:** بمعنى تقليص دور الدولة في الاقتصاد الأمر الذي أدى بدوره إلى انخفاض الطلب على العمالة، أضف إلى ذلك العجز الذي عانت منه المؤسسات العمومية. (CNES, 2004, P10) وبالتالي فقد شهدت الكثير من هذه المؤسسات إما إفلاسا أو حلا.

- **التوقف عن تعيين خريجي الجامعات والمعاهد:** إن السياسة الاجتماعية والمتجهة نحو تشغيل خريجي الجامعات وحاملي الشهادات في القطاع الحكومي (بمعنى الوظيف العمومي) والمؤسسات الاقتصادية العمومية أدت إلى ظهور وتفاقم ظاهرة البطالة المقنعة، وبظهور الأزمة النفطية منصف الثمانينيات تغيرت السياسة وأفرزت الأزمة ظهور بطالة المتعلمين بدلا عن بطالة الأميين.
 - **انعدام التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل:** في هذا المجال نلاحظ عدة إشكالات تعاني منها سوق العمل في الجزائر، منها عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف الشيء الذي أدى إلى تراجع قيمة الشهادة المتوخاة بسبب عدم مراعاة التخصص، بالإضافة إلى تسجيل جيوش من المتخرجين بدون عمل في بعض التخصصات والعكس في تخصصات أخرى والتي شهدت عجزا، فالجزائر تعرف ظاهرة عدم التنسيق بين مختلف الأطوار التعليمية من جهة وبين هذه الأخيرة وسوق العمل، إضافة إلى ضعف المنظومة التربوية المتنامي.
 - **قلة الإنتاج العلمي والبحثي لدى المؤسسات:** بمعنى عدم وجود مخابر بحث تساهم في تطوير الإنتاج ورفع التنافسية مما أضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني وأثر بالتالي على مستوى الدخل والعمالة معا، إضافة إلى انعدام التنسيق بين المؤسسات ومراكز الدراسات والبحوث العلمية، الذي شكل أحد أسباب ارتفاع ظاهرة البطالة حيث يرى بعض المفكرين أن ثبات حجم الإنتاج مع ارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض عدد العاملين، بمعنى أن التكنولوجيا الحديثة المتطورة وعدم المواكبة في زيادة الإنتاج يؤديان إلى ارتفاع نسبة البطالة. (البنان، 2002، ص26)
 - **تخطيط القوى العاملة:** هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق المزيد من الوظائف والمناصب حتى يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وقد يصل إلى تحقيق تراكم رأسمالي يعاد استثماره وبالتالي يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، (محمد، 1993، ص258) لكن ما حدث في الجزائر وغيرها من الدول النامية، هو المرور بفترات طويلة من سوء تخطيط القوى العاملة.
- وهذا يعود إلى عدة عوامل منها:
- (أ) نقص البيانات والدارسات الإحصائية وإن وجدت قد تكون متناقضة.
 - (ب) عدم وجود أجهزة تقوم بوظيفة التنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين كما سبق ذكره.
 - (ج) غياب الأجهزة التي تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدات العمل التي تمكن من تحديد حجم العمالة الزائد (بمعنى البطالة المقنعة والبطالة الجزئية) والتي نستطيع تحويلها إلى مجالات وقطاعات أخرى ذات إنتاجية أعلى.
- **التوزيع الجغرافي للسكان:** أدت السياسة التوزيعية اللامتساوية واللامتوازنة للإنفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية وظهور مدن أكثر جاذبية لفرص العمل من غيرها، إضافة إلى

الظروف الأمنية السيئة في العشرية السوداء التي مرت بها الجزائر إلى تفاقم أزمة البطالة في المدن وهجرة الأرياف. (بن شهرة، 2009، ص 260) وعلى العموم فإن معدلات البطالة في الجزائر تختلف من منطقة إلى أخرى، وذلك انطلاقاً من التوزيع السكاني المرتبط بالظروف الأفضل وتوزيع الاستثمارات والبرامج وبالتالي توفير وخلق فرص العمل.

• **برنامج الخصوصية:** والذي يعد من الأساليب الجديدة المنتهجة للتنمية بعد فشل وإخفاق المؤسسات الاقتصادية العمومية، إذ كانت الخصوصية إحدى الآليات المهمة في برنامج الإصلاح لكنها وحسب الدراسات وواقع المؤسسات فإن هذا الأسلوب لم يقي العدد الزائد من العمال من التسريح ولكنه سمح بحل مشاكل هذه المؤسسات المنتقلة إلى القطاع الخاص. ورغم أن سياسة الخصوصية كان يمكن أن يكون لها آثاراً إيجابية على الاقتصاد الجزائري إلا أنها كشفت عن الكثير من الآثار السلبية على مستوى التشغيل مما ساهم في تفاقم مشكلة البطالة إضافة إلى الآثار الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، فإنها تسببت في هدم جزء من قيمة العمل الإنساني. خاصة وأن الكثير من المسرحين يعدون عمالاً مهرة ومؤهلين. والتخلي عنهم يعتبر هدراً لهذه الموارد والطاقات.

عموماً يمكن ملاحظة أن الفترة الممتدة بين (1989-2000) قد سجلت ارتفاعاً لمعدلات البطالة حيث انتقلت من 20.04 عام 1989 إلى 29.8 عام 2000 نتيجة الأزمة المالية التي مرت بها الجزائر، حيث أن الواقع يثبت بأن تزايد البطالة يجد تفسيراً له في انخفاض النشاط التنموي في هذه الفترة بسبب ضعف الاستثمار المرافق للاتفاقيات التي نجمت عنها الإصلاحات التي أمالها صندوق النقد الدولي، وغياب سياسة واضحة للتشغيل ساعدت في ظهور واستفحال العمل الموازي (غير رسمي) خاصة في التجارة، مما رفع نسب التسرب المدرسي. (شلالي، 2005، ص 70)

▪ النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015:

خلال سبتمبر 2015، بلغ حجم السكان الناشطين اقتصادياً 11.932.000 نسمة مع حجم الفئة النسوية الذي بلغ 2.317.000 أي ما يعادل 19.4 % من إجمالي هذه الفئة. وبلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 41.8 % مسجلة بذلك ارتفاعاً فوق النقطة الواحدة مقارنة بسبتمبر 2014. وتفاوتت هذه النسبة حسب الجنس لتبلغ 66.8 % لدى الذكور و16.4 % لدى الإناث.

بصفة عامة، تميزت وضعية سوق العمل خلال سبتمبر 2015 بارتفاع في حجم السكان الناشطين اقتصادياً بعد التراجع المسجل خلال سبتمبر 2014 حيث بلغت نسبة هذا التزايد 4.2 % وهو ما يعادل زيادة في الحجم بلغت 479.000 شخصاً. وتعود هذه الزيادة أساساً إلى ارتفاع حجم الفئة المشتغلة وفئة الباحثين عن العمل في آن واحد مقارنة بنفس الفترة من السنة الماضية.

وبلغ إجمالي السكان المشتغلين 10.594.000 شخصا، أي بنسبة 26.4% من إجمالي السكان. يشكل حجم الفئة العاملة النسوية 1.934.000 مشتغلة وهو ما يمثل 18.3% من إجمالي اليد العاملة.

أما نسبة العمالة - المعرفة كحاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر - فقد بلغت 37.1% على المستوى الوطني، مسجلة ارتفاعا بلغ 0.7 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014. وتعود هذه الزيادة أساسا إلى الارتفاع المعتبر لنسبة العمالة لدى النساء والتي ارتفعت بـ 1.3 نقطة حيث انتقلت من 12.3% إلى 13.6% خلال نفس الفترة.

وتظهر النتائج أن الأجراء يمثلون ما يعادل سبعة مشتغلين من ضمن عشرة (69.8%)، وترتفع هذه النسبة لدى الإناث لتمس ثمان مشتغلات من ضمن عشرة (78.8%)، من جهة أخرى نسجل ارتفاعا في حجم المستخدمين وأصحاب المهن الحرة مقارنة بسبتمبر 2014 (231.000)، وكذلك ارتفاع عدد الأجراء (زيادة بـ 134.000 مقارنة بنفس الفترة) بينما شهدت فئة المساعدين العائليين تراجعاً بلغ 10.000.

وتظهر التركيبة النسبية حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع والذي يشغل 61.6% من إجمالي اليد العاملة. يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 16.8% ثم قطاع الصناعة بنسبة 13.03%، وأخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 8.7%

ويظهر التوزيع حسب القطاع القانوني أن القطاع الخاص يشغل 58.0% من إجمالي اليد العاملة وهو يوافق حجما بلغ 6.139.000 مشتغلا، مسجلا بذلك نفس المستوى الذي بلغه خلال سبتمبر 2014 ونلاحظ تباينا معتبرا حسب الجنس، حيث تتميز اليد العاملة النسوية بتمركز أكبر في القطاع العام (64.1% من إجمالي اليد العاملة النسوية)

وبلغت فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل حجما قدر بـ 1.337.000 شخصا، وبلغ بذلك معدل البطالة 11.2% على المستوى الوطني، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014. وبلغ 9,9% لدى الذكور و16.6% لدى الإناث.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الارتفاع يعود أساسا إلى تزايد معدل البطالة لدى الذكور والذي عرف ارتفاعا بلغ 0.7 نقطة، بينما شهد هذا المؤشر انخفاضا لدى الإناث قدر بـ 0.5 نقطة خلال نفس الفترة مع تباينات معتبرة حسب السن والمستوى التعليمي والشهادة. أما معدل البطالة لدى الشباب (16-24 سنة) فقد بلغ 29.9%.

وتظهر النتائج أن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجل تراجعاً ما بين سبتمبر 2014 وسبتمبر 2015، حيث انتقل من 16.4% إلى 14.1%. بينما سجل ارتفاعاً لدى فئة الأشخاص بدون شهادة خلال نفس الفترة بلغ 2.1 نقطة حيث انتقل من 8.6% إلى 9.8% وعرفت فئة خريجي معاهد التكوين المهني ارتفاعاً هي الأخرى في هذا المؤشر بلغ 0.7 نقطة خلال نفس الفترة. وتجدر الإشارة في هذا السياق أن التركيبة النسبية لفئة البطالين حسب الشهادة المحصل عليها أن 55.7% من إجمالي هذه الفئة غير حاملة لأي شهادة وهو ما يعادل 745.000 شخصاً، بينما 23.3% حائزين على شهادة من معاهد التكوين المهني، أما أصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا فيمثلون 21% من إجمالي هذه الشريحة.

كما تظهر النتائج أن بطالا واحداً من ضمن أربعة هو في حالة بحث عن عمل منذ أقل من (25.8%) وهو ما يعادل 336.000 شخصاً، أما البطالة الطويلة الأمد (البحث عن منصب لمدة سنة أو أكثر) فهي تمس 71.2% من إجمالي هذه الفئة.

ومن جهة أخرى بلغ حجم فئة البطالين الذين سبق لهم وأن اشتغلوا 461.000 شخصاً، وهم يشكلون 34.4% من إجمالي البطالين. ثلث هذه الفئة سبق لهم وأن اشتغلوا كأجراء غير دائمين و68.5% كانوا يشتغلون في القطاع الخاص.

أما فئة السكان التي تندرج فيما يسمى "بحيز البطالة" والتي يعرفها المختصون بكونها تلك الفئة في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) والتي صرحت أنها مستعدة للعمل إلا أنها لم تقم بإجراءات للبحث عن منصب شغل خلال الشهر الذي سبق المسح (سبتمبر 2015)، فقد بلغت 939.000 شخصاً: 399.000 ذكراً و540.000 أنثى.

تتميز هذه الفئة بكونها شابة (50.2% لم يتعدوا الثلاثين من العمر) وثالث أرباع هذه الفئة لم تتعد سن الأربعين، كما تتميز بمستوى تعليمي متدني نسبياً: 71.7% ليس لديهم أية شهادة و58.1% لم يتعدوا مستوى التعليم المتوسط.

ومن بين هذه الفئة 18.6% أي ما يعادل 175.000 شخصاً لم يقوموا بمساعي للبحث عن منصب شغل خلال شهر سبتمبر 2015 لاعتقادهم بعدم وجود مناصب شغل شاغرة، و9.2% لم يجدوا مناصب عمل في الماضي و25.8% منهم قد قاموا بمساعي للبحث عن منصب شغل قبل سبتمبر 2015. (الديوان الوطني للإحصائيات، 2015)

4.3 منحة البطالة 2022:

في 28 مارس 2022 ، بدأت الجزائر في صرف منحة البطالة لأول مرة في 28 مارس 2022 لتشمل أكثر من 30.00 شاب من طالبي العمل. وكانت الوكالة الوطنية للتشغيل قد شرعت في 25 فبراير، في دراسة ملفات المرشحين للحصول على هذه الإعانات، ووضعت منصة رقمية لاستقبال ومعالجة طلبات الوافدين لأول مرة على سوق الشغل. تم تسجيل 49 مليون مشاهدة منذ افتتاح هذه المنصة واستطاع 3 ملايين شخص من الولوج إليها فيما تم حجز أكثر من 657.000 موعد. كما أكد المتحدث باسم الوكالة بأن مصالحه أعطت موافقتها الى غاية اليوم لأكثر من 747، 125 ألف ملف على مستوى مختلف الوكالات على المستوى الوطني. (جريدة الشروق الجزائرية)

خلاصة الفصل:

تعاني الجزائر من معضلة البطالة منذ أكثر من 10 سنوات بالتحديد ابتداء من التسعينيات حيث بدأ شبح البطالة يظهر ويكبر، ورغم أنها تمس كل فئات المجتمع ومختلف أطيافه إلا أن فئة الشباب هي المتضرر الأكبر البطالة، وهذا ما أدى إلى استحداث العديد من هيئات وأجهزة التشغيل بمختلف صيغها، سواء الموجهة لفائدة الخريجين الجامعيين، أو لغير الجامعيين. وسيتم التركيز في الدراسة الحالية على الهيئات التي تختص بتشغيل خريجي الجامعات وهي: مديرية النشاط الاجتماعي ADS، الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، ومديرية التشغيل بالولاية.



الجانب الميداني.



الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد.

1. الدراسة الاستطلاعية.

1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.

2.1 مجالات

2.2 الدراسة الاستطلاعية.

1.2.1 المجال الزمني للدراسة.

2.2.1 المجال المكاني للدراسة.

3.2.1 المجال البشري للدراسة.

3.1 أدوات الدراسة الاستطلاعية.

4.1 النتائج الخاصة بالدراسة الاستطلاعية.

2. الدراسة الأساسية.

1.2 مجالات الدراسة.

1.1.2 المجال الزمني للدراسة.

2.1.2 المجال المكاني للدراسة.

3.1.2 المجال البشري للدراسة.

2.2 منهج الدراسة.

3.2 مجتمع الدراسة.

4.2 عينة الدراسة.

5.2 أدوات الدراسة.

6.2 الشروط السيكومترية لأدوات الدراسة.

7.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

من الضروري في أي دراسة ميدانية أن يقف الباحث على مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يرى بأنها ضرورية في دراسته. فالدراسة العلمية تحتاج إلى الربط بين ما هو نظري وبين ما هو ميداني على اعتبار أن الميدان هو المحك الذي نختبر فيه ما تم التطرق إليه في الدراسة النظرية. وسنستعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والملاحم العامة التي تميز مجتمع وحالات الدراسة ويهدف هذا الفصل إلى الإلمام والاحاطة بالمشكلة المراد دراستها من الناحية الميدانية.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية لأي دراسة علمية، فمن خلالها تمكنا من المعرفة الأولية لمكان الدراسة وأيضاً معرفة مجالات الدراسة وأبعادها، وكذلك ساعدتنا في تحديد التقنيات المناسبة لإجراء الدراسة، كما مكنتنا الدراسة الاستطلاعية من كسر الحواجز النفسية بيننا وبين أفراد العينة وبالتالي مكنتنا من الحصول على معلومات ذات مصداقية علمية. وبالنظر إلى أهمية وجدية الدراسة وانطلاقاً من موضوع دراستنا المعنون: "تحديد هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل ودورها في تحسين نوعية التكوين الجامعي في الجزائر" فإن دراستنا تمت بالهيئات الموجهة لخريجي الجامعات:

- جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (أساتذة الجامعة)

وفي المديريات والوكالات المكلفة بتشغيل خريجي الجامعة ممثلة في كل من:

- المديرية الولائية للتشغيل بأم البواقي.
- مديرية النشاط الاجتماعي بأم البواقي.
- الوكالة الوطنية للتشغيل بأم البواقي.

1.1 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- جمع المادة العلمية لموضوع الدراسة وتعميق المعرفة بالموضوع من الناحيتين النظرية والميدانية من خلال قراءة ما جاء في التراث النظري حول الموضوع.
- التعرف عن قرب على ميدان الدراسة وتكوين صورة أولية عنه.
- التدرب أكثر على خطوات الدراسة.

- التعرف على مدى استعداد عينة الدراسة للتجاوب مع الموضوع من خلال زيارات ميدانية تتخللها إجراء بعض المقابلات مع مسيري وكالات التشغيل والاساتذة ورؤساء الأقسام.
- الكشف عن الصعوبات التي قد تعترض الباحث أثناء دراسته للموضوع ومحاولة التقليل من حدتها أو تقاديتها في الدراسة الأساسية.
- اختيار وبناء الأداة المناسبة لجمع البيانات وتجهيزها للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2.1 مجالات الدراسة الاستطلاعية:

1.2.1 المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية:

أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 19 ديسمبر 2020 إلى غاية 10 فيفري 2022

2.2.1 المجال المكاني للدراسة الاستطلاعية:

أجريت الاستطلاعية على مستوى مديرية التشغيل وكذا مديرية النشاط الاجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل بأم البواقي، وجامعة العربي بن مهيدي.

3.2.1 المجال البشري للدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على:

- مسيري أجهزة التشغيل الموجهة للخريجين الجامعيين والمقدر عددهم ب (03) مسؤولين على مستوى مديرية التشغيل وكذا مديرية النشاط الاجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل بأم البواقي.
- عينة عشوائية من الأساتذة بجامعة العربي بن مهيدي من مختلف الكليات.

3.1 الأدوات المعتمدة في الدراسة الاستطلاعية:

- **المقابلة نصف موجهة:** تطرقنا في المقابلات إلى عدة أسئلة معظمها أسئلة مفتوحة بغية جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة:
- ❖ **أسئلة موجهة للأساتذة:**

الجدول رقم (03): أسئلة المقابلة الموجهة للأساتذة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	السؤال
01	ما هو تصوركم حول عالم الشغل في الجزائر؟
02	حسب رأيكم هل هناك تناغم بين محتويات التكوين الجامعي ومتطلبات عالم الشغل؟
03	هل تُدرِّسون مقاييس تدخل في إطار تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

04	حسب رأيكم هل التربصات الميدانية مهمة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟
05	ماهي أنواع التربصات الميدانية الموجودة في الجامعة؟
06	هل سبق لكم وان أطرتم تربص ميداني؟ إذا كانت الإجابة نعم، هل هناك نموذج موحد في كليتكم لهيكله التربصات الميدانية؟ إذا كانت الإجابة لا، ما هو البديل وكيف تم إنشاؤه؟
07	هل توجد هيئات وساطة بين الجامعة وعالم الشغل (داخل الجامعة)؟ هل وجودها مهم؟ فيما تكمن هذه الأهمية؟

تم إجراء مقابلات غير مباشرة عن طريق إرسال أسئلة المقابلة في شكل استبيان إلكتروني مصغر عن طريق الايميلات الشخصية لـ (50) أستاذ وأستاذة موزعين على مختلف كليات جامعة العربي بن مهيدي، حيث تم الحصول على (28) إجابة. والجدول الموالية توضح رتبهم، سنوات عملهم وكذا القسم الذي يدرسون به.

الجدول رقم (04): توزيع الأساتذة حسب الرتبة (الدراسة الاستطلاعية)

الرتبة	التعداد	النسبة
أستاذ التعليم العالي	04	14.28%
أستاذ محاضر أ	17	60.71%
أستاذ محاضر ب	02	7.14%
أستاذ مساعد أ	05	17.85%
المجموع	28	

الجدول رقم (05): توزيع الأساتذة حسب عدد سنوات العمل بالجامعة (الدراسة الاستطلاعية)

عدد السنوات	التعداد	النسبة
من (4) إلى (7) سنوات	07	25%
من ثمانية (8) إلى (11) سنة	07	25%
أكثر من (12) سنة	14	50%
المجموع	28	

الجدول رقم (06): توزيع الأساتذة حسب القسم (الدراسة الاستطلاعية)

النسبة	التعداد	عدد السنوات
17.85%	05	الهندسة الكهربائية
3.57%	01	الهندسة الميكانيكية
7.14%	02	رياضيات وإعلام آلي
3.57%	01	علوم الطبيعة والحياة
3.57%	01	العلوم الاقتصادية
39.28%	11	العلوم الاجتماعية
3.57%	01	العلوم الانسانية
3.57%	01	الهندسة المعمارية
17.85%	05	التربية البدنية والرياضية
	28	المجموع

وبعد طرح التساؤلات على عينة الدراسة الاستطلاعية تحصلنا على الآتي:

بالنسبة للسؤال الأول: ما هو تصوركم حول عالم الشغل في الجزائر؟ فكانت إجابات الأساتذة كالتالي:

الجدول رقم (07): استجابات الأساتذة على السؤال الأول من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	دون المستوى المطلوب.
02	يحتاج إلى تطوير، وهناك نقص كبير في مجال الاستثمار من أجل خلق مناصب.
03	جملة من التحديات التي يجب على الجزائر مواجهتها آجلا. وعليه فإن التساؤل الأساسي الذي يطرح يتمثل في: ما هي التوجهات الكبرى لسوق العمل في الجزائر؟ وكيف ستساعدنا القراءة في هذه التوجهات على التنبؤ بتلك التحديات الجديدة؟
04	متعب
05	تواجهه مشكلات كثيرة، يحتاج للكثير من الإرادة السياسية والاقتصادية.
06	لازال يعتمد بشكل كبير على المحسوبية على حساب الكفاءة المهنية.
07	غامض.
08	الكثير من فرص العمل لكن غير مستغلة او لا نعرف الوصول اليها.
09	يشهد ركودا حاليا لكن له مستقبل واعد بحاجة المجتمع الكثير من الوظائف.

10	غير منظم وغير كافي.
11	ارتفاع نسبة البطالة خاصة بين الشباب حاملي الشهادات.
12	ضبابي.
13	مازال لم يحظى بالرقى والجودة.
14	لكل وظيفة متطلبات خاصة بها وأغلب الوظائف يتم التكوين عليها بعد الالتحاق بها وذلك لأن عروض التكوين في الجامعة لا تتطابق تماما مع متطلبات عالم الشغل.
15	فيه إشكاليات كبيرة بحاجة لإعادة تنظيم ونظر.
16	عالم تترامى أطرافه بين جدية وروتين وبيروقراطية وتهميش وتمييز.
17	عالم الشغل في الجزائر يعاني العديد من المشاكل وبعيد عن احتياجات المواطنين.
18	إستراتيجية الشغل لا نزال غير واضحة المعالم.
19	عالم الشغل في الجزائر يعاني كثيرا سواء على المستوى الخاص أو على مستوى الوظائف الحكومية. هناك سوء تسيير في هذا الجانب. فلا يوجد استراتيجية أو نظرة شاملة أو خطة محكمة للنهوض بعالم الشغل في بلادنا نظرا لعدة أسباب.
20	رديء
21	Les étudiants gradués doivent explorer de nouveaux domaines de travail libre loin de celui de l'état qui se voit étouffé et n'arrivent pas à remplir toutes les demandes des jeunes diplômés.
22	مزري
23	يسوده سوء التسيير. ولا يخضع لمعايير واضحة.
24	محدوديته
25	هناك تفاوت في توفر مناصب الشغل حسب الاختصاصات.
26	عالم واعد لا يزال فيه فرص كبيرة وكثيرة لم تستغل في ميدان الصناعة والخدمات.
27	لا توجد سوق حقيقية للعمل في الجزائر.
28	عالم الشغل في الجزائر مغلق جدا ولا يتيح فرص كثيرة للمتخرجين بسبب النمطية وتكرار نفس المشاريع وعدم فتح مشاريع جديدة ومبتكرة.

لـ التعليق: تظهر جليا النظرة السلبية والغامضة للأساتذة الجامعيين حول عالم الشغل في الجزائر، بحث أجمع معظمهم على محدودية المناصب المتوفرة وعدم قدرتها على تغطية الطلب المتزايد على الشغل من طرف الخريجين الجامعيين، وهذا راجع حسبهم (الأساتذة) إلى سوء التسيير وغياب خطط ومشاريع لفتح آفاق شغل جديدة وأكثر اتساعا.

– بالنسبة للسؤال الثاني: حسب رأيكم هل هناك تناغم بين محتويات التكوين الجامعي ومتطلبات عالم الشغل؟ وكانت إجاباتهم كالتالي:

الجدول رقم (08): استجابات الأساتذة على السؤال الثاني من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	عدم توافق
02	هناك بعض التناغم لكن عموما مازلت الفجوة كبيرة بين محتويات التكوين ومتطلبات الشغل
03	نعم هناك توافق
04	نوعا ما وحسب الاختصاصات
05	التكوين الجامعي لا يزال بعيدا عن واقع سوق العمل.
06	لا
07	متباينة هناك تخصصات تراعي عالم الشغل ولكن هناك تخصصات خارج مجال تغطية سوق الشغل
08	نعم هنا عدم انسجام بين ما يدرس وما يتطلبه عالم الشغل
09	ليس بالمستوى المطلوب
10	لا يوجد تناغم اطلاقا
11	لا يوجد تناغم منذ امد بعيد
12	لا
13	انيا نعم أصبح هناك تناغم بين محتويات التكوين الجامعي ومتطلبات عالم الشغل في بعض التخصصات
14	لا يوجد تناغم تام
15	في أغلب التخصصات الجامعة بعيدة عن سوق العمل
16	أكد ولكن يتفارق حسب التخصصات
17	لا، هناك هوة كبيرة بينهما
18	غياب الانتقال إلى حد كبير
19	رأبي انه لا يوجد تناغم بين التكوين ومخرجات الجامعة وما يتطلبه سوق العمل أو المحيط الاقتصادي والاجتماعي فلنقل ان نسبة الارتباط بين التكوين الجامعي ومتطلبات المحيط اقل من المتوسط

20	ليس كثيرا
21	Pas dans tous les domaines, certains domaines doivent collaborer avec des stages et des conventions pour les étudiants .Sinon le domaine pratique restera loin de la réalité du terrain.
22	للأسف لا
23	لا يوجد تناغم.
24	متوسطة
25	هناك تناغم ضئيل
26	تناغم قليل وشراكة محتشمة
27	لا يوجد توافق كبير بين التكوين الجامعي وعالم الشغل
28	الواضح أنه لا يوجد تناغم بين محتويات التكوين الجامعي وعالم الشغل لأنه لا يوجد تحيين لعروض التكوين وحتى أنه فقط بعض المقاييس هي التي تساهم قليلا في ذلك

← **التعليق:** نلاحظ من خلال عرض اجابات الاساتذة عن هذا السؤال إجماع معظم الأجوبة على أنه لا يوجد توافق بين محتويات التكوين الجامعي ومتطلبات عالم الشغل، فيما يرى بعض الأساتذة أن التوافق بين محتويات التكوين الجامعي ومتطلبات عالم الشغل مرتبط بالميدان أو التخصص الذي يدرس به الطلبة.

بالنسبة للسؤال الثالث: هل تُدرِّسون مقاييس تدخل في إطار تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟ فكانت إجابات الأساتذة كالتالي:

الجدول رقم (09): استجابات الأساتذة على السؤال الثالث من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	لا
02	نعم
03	لا
04	بنسبة قليلة
05	نعم، ولكن طريقة التدريس وعدم جدية الطلبة. نظريا هناك كثير من المقاييس التطبيق.
06	لا
07	نعم

08	لا للأسف انا تخصص إلكترونيك
09	نعم
10	نعم
11	نعم كبناء البرامج الارشادية
12	نعم
13	نعم
14	نعم التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر أحاول دائما ربطه بالميدان وأيضا التكيف المدرسي والمهني
15	سبق تدريس ذلك
16	نعم
17	القليل، في بعض الاختصاصات، لكن أغليبتها لا علاقة لها بعالم الشغل ومتطلباته
18	نعم
19	نحن بحكم طبيعة تخصصنا في الرياضيات خاصة الجانب النظري منها تحضر الطلبة في اتجاه واحد ووحيد تقريبا هو التعليم أما فيما يخص تخصص الإعلام ونظرا لأن المحيط والحياة المعاصرة أصبحت تعتمد على الالكترونيات والتكنولوجيا فهذا التخصص يخرج طلبة إلى حد مقبول ملائم لعالم الشغل.
20	نوعا ما
21	Oui, Atelier, architecture, qui ne peut se dissocier du terrain pour plusieurs paliers d'études.
22	نعم
23	لا
24	البعض منها
25	بعض المقاييس تدخل بطريقة غير مباشرة والباقي لا تدخل وإنما هي تكوين أكاديمي
26	نعم مقاييس لها علاقة مباشرة بالميدان
27	نعم
28	نعم ندرس بعض المقاييس لكنها غير كافية تماما خاصة في ظل جائزة كوفيد 19

← **التعليق:** نلاحظ من خلال عرض اجابات الأساتذة على هذا السؤال نلاحظ وجود عدد لا بأس به صرحوا بأنهم يدرسون مقاييس يمكن اعتبار أنها على صلة وثيقة بعالم الشغل، والملاحظ هنا أن الاختلاف في الاجابات بين الاساتذة يرجع إلى اختلاف تخصصاتهم، بمعنى أن بعض التخصصات تتضمن مقاييس مرتبطة بعالم الشغل، فيما توجد تخصصات تضم مقاييس أكاديمية فقط بعيدة كل البعد عن عالم الشغل.

بالنسبة للسؤال الرابع: حسب رأيكم هل التربصات الميدانية مهمة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟ فكانت إجابات الأساتذة كالتالي:

الجدول رقم (10): استجابات الأساتذة على السؤال الرابع من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	أكد.
02	مهمة جدا.
03	أكد.
04	طبعاً وضروري.
05	مهمة جدا، لكن واقعي لا يستفيد الطلبة من الميدان.
06	أكد.
07	أكد.
08	هذا أكيد هي مفيدة حيث تهيئة الطالب لعالم الشغل.
09	مهمة جدا.
10	نعم.
11	أكد هي مهمة جدا.
12	لا.
13	أكد لها دور هام في تحضير الطالب وخاصة في السنوات الأخيرة قبل التخرج.
14	مهمة جدا جدا فقط يجب تنظيمها بشكل أفضل.
15	جدا.
16	مهمة جدا.
17	نعم، مهمة جدا، لأن الواقع والميدان مختلف عن المحاضرات النظرية التي يتلقاها الطالب في المدرج.
18	جد مهمة.
19	نعم بكل تأكيد ودون أي تردد الخرجات والتربصات الميدانية مهمة جدا لتكوين الطلبة وتهيئتهم لعالم الشغل بل ضرورة ملحة.
20	نعم جدا.
21	J'affirme, l'importance réside dans le fait que les étudiants sont incapables de comprendre les processus d'élaborations des projets, mais surtout de ceux des problèmes liés aux chantiers de construction. Ou même ceux liés aux administrations publiques.
22	لو كانت مكثفة، هي جد ضئيلة ولا توفي بالغرض.

23	نعم.
24	نوعا ما، كان من الاجدر حضور أساتذة مؤطرين على ذلك.
25	نعم مهمة جدا إذا كان هناك متابعة ميدانية.
26	مهمة جدا فهو مرحلة جدا مهمة كتحضير لولوج علم الشغل.
27	أكد.
28	أكد نعتبر أن التربصات الميدانية أهم نقطة في التكوين الجامعي لأنها تسمح للطالب بالاطلاع الحقيقي على ما يتطلبه عالم الشغل، لكنها تبقى غير كافية.

التعليق: بعد عرض إجابات الأساتذة على هذا السؤال يتبين لنا اتفاقهم جميعا على الأهمية البالغة للتربصات الميدانية فيما يخص تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، وما لها من دور في اطلاعهم على متطلبات سوق العمل. لكن وحسب الاساتذة تبقى هذه التربصات محدودة الاستفادة وهذا لغياب تأطير حقيقي وعلمي.

بالنسبة للسؤال الخامس: ماهي أنواع التربصات الميدانية الموجودة في الجامعة؟ فكانت إجابات الأساتذة كالتالي:

الجدول رقم (11): استجابات الأساتذة على السؤال الخامس من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	ليس لدي تصور شامل.
02	العديد.
03	بيئة طبيعية واجتماعية.
04	ليس هناك تربصات على حد علمي.
05	تربصات نحو كل ما له علاقة بالتخصص.
06	لا علم لي.
07	تربص داخل المؤسسة، مثلا تربص لقيادة الفريق.
08	لا أدري بالضبط لكن هناك الكثير.
09	يستفيد الطلبة في نهاية الطورين الأول والثاني من تربصات في مؤسسات اجتماعية واقتصادية ذات الصلة بالتخصص في حين تستفيد كلية ما بعد التدرج من تربصات محلية وبالخارج في مؤسسات الدراسة لغير الإجراء لكن بنسبة منخفضة.

10	تربصات بسيطة وغير متابعة حقيقة في مؤسسات ذات علاقة بالدراسة.
11	العمل في أحد المؤسسات التربوية تحت اشراف مختص.
12	نهاية السنة.
13	تربصات ارشاد وتوجيه وأرطوفونيا وعيادي وتربوية...الخ حسب كل كلية وما تدرس.
14	تختلف باختلاف التخصصات فكل تخصص خصوصيته.
15	تربص ميداني لطلبة السنة الثالثة إعلام واتصال مدته ثلاثة أيام غير كافية.
16	تربصات قصيرة المدى حسب ميادين الدراسة.
17	هناك العديد من التربصات الميدانية، تختلف باختلاف الاختصاصات.
18	تربصات. بمؤسسات الدولة القطاع العمومي والمؤسسات الخاصة.
19	بالنسبة لتخصص الاعلام الآلي قلة هم الطلبة الذين يتربصون أصلا لا يوجد آلية واضحة لهذا لكن هناك تخصصات أخرى توجد فيها تربصات كالبيولوجيا والهندسة الحضرية.
20	تربص ميداني
21	Des stages de 15 jours mais l'enseignant n'arrive pas à les superviser car ils se font pendant les périodes des vacances. La rentabilité reste très limitée Même la nature des conventions n'est pas exigeante pour les organismes récepteurs.
22	توجيه الطلبة الى مختلف المراكز المختصة للمعوقين.
23	منها التربصات الميدانية ومنها الإدارية.
24	أظن تربصات ميدانية بالمؤسسات التربوية. والمستشفيات خاصة بطلبة العيادي. وكذلك مؤسسات صناعية خاصة بطلبة العمل والتنظيم....
25	في الوقت الحالي لا يوجد وخاصة منذ بداية كورونا.
26	في اختصاصي التربصات في الفرق الرياضية والمؤسسات التعليمية.
27	التربصات لا تعطى قيمة كبيرة لها خاصة لطلبة المقبلين على التخرج للأسف.
28	تربصات تدوم 15 يوم في مؤسسات لها علاقة بتخصص علم النفس.

لـ التعليق: بعد عرض إجابات الأساتذة على هذا السؤال يتبين لنا أن أغلب الأساتذة يجمعون أن معظم التربصات وإن وجدت فهي تجرى في مؤسسات لها علاقة بتخصصات الطلبة

بالنسبة للسؤال السادس: هل سبق لكم وإن أظرتم تربص ميداني؟ إذا كانت الإجابة نعم، هل هناك نموذج موحد في كليتكم لهيكله التربصات الميدانية؟ إذا كانت الإجابة لا، ما هو البديل وكيف تم إنشاؤه؟ فكانت إجابات الأساتذة كالتالي:

الجدول رقم (12): استجابات الأساتذة على السؤال السادس من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	لا.
02	نعم، بالنسبة لنموذج هيكله التربصات في الكلية، لا أعتقد ذلك.
03	نعم، ولكن صعب توحيد هيكله التربصات في كليتنا لاختلاف اتجاهات مواضيع الدراسة الميدانية ولوجود بعض العراقيل المادية والبشرية.
04	لا كل تأطيري على شكل نماذج simulation numérique.
05	هناك نموذج ميداني للتربص التطبيقي.
06	لا.
07	نعم، ولكن لا يوجد نموذج موحد، بل يعتمد على خبرة المشرف.
08	لا للأسف.
09	نعم هناك نموذج لكن يحتاج إلى متابعة فعلية من اجل التنفيع أكثر.
10	قمت بتأطير العديد من الطلبة مع تربصات ميدانية لكن في الحقيقة لا تستطيع تأطيرهم كما يجب وبشكل جيد، لأن المعلومات والمعطيات المأخوذة من المؤسسات جد محدودة. لا يوجد نموذج موحد في كليتنا لهيكله التربصات الميدانية. تختلف الدراسات بحسب التخصص والموضوع المراد دراسته.
11	نعم كل طالب يشرف عليه يؤطر في التربص، لا يوجد نموذج موحد، بل كل مسؤول تخصص اجتهد في وضع نموذج لتخصصه.
12	نعم.
13	نعم. لا يمكن توحيد التربصات لأن كل تربص واختصاصه وكل يدرس من زاوية مختلفة على سبيل المثال العيادي يدرس الجانب النفسي للشخص. أما علم النفس التربوي يقوم بدراسة الجانب التربوي في المنظومة التربوية أو كل ما تعلم بالتعليم والتعلم والمتعلم.
14	نعم الكثير هناك نموذج موحد لكل تخصص وليس مشكل التربص في النموذج بل في تأطير التربص خارج الجامعة وفي التنسيق بين الجامعة ومكان التربص
15	نعم.
16	لا.
17	لا لم يسبق لي، ونحن ننتظر في البديل من إدارة الجامعة.

18	نعم. يوجد نموذج موحد واضح المعالم والتفاصيل لهيكله التربص الميداني.
19	لا. أرى أنه لا بد ربط التكوين الجامعي بالتربص الميداني ولو بنسب قليلة وذلك من خلال عقد اتفاقيات مع الجانب الاجتماعي والاقتصادي والحكومي المحيط وحقيقة دون مجاملة جامعتنا بدأت تتحرك في هذا المسار.
20	نعم نظريا فقط التأثير بعيد كل البعد عن الميدان.
21	En réalité j'ai créé moi-même une sorte de ' charte stage', ou les étapes sont préconisées au préalable. en essayant de garder contact avec les étudiants par email, mais ça reste très limité. Les stages prennent beaucoup plus l'état de "forme" plus que de "contenu"
22	نعم ويوجد نموذج موحد.
23	نعم، لا يوجد نموذج معين. مع غياب المتابعة الميدانية.
24	نعم. كل تخصص له نموذج خاص به.
25	لا.
26	هناك بديل فقط يتمثل في الأيام الدراسية أو التكوينية.
27	نعم هناك نموذج.
28	نعم أطرت أكثر من 10 تربصات ميدانية. ويوجد نموذج موحد لهيكله التربصات. لكن تبقى المشكلة في جدية الطالب في التربص وحتى مدى تجاوب المؤسسة المستقبلة له في إطار التربص.

← التعليق: من خلال عرض استجابات الأساتذة على هذا السؤال نلاحظ أن معظمهم قاموا بتأطير تربصات ميدانية لكن الأغلبية أجمعوا على عدم وجود نموذج موحد وحتى وإن وجد فهو عبارات عن اجتهادات فردية لرؤساء التخصصات، في انتظار إعداد نموذج موحد من طرف الجامعة.

بالنسبة للسؤال السابع: هل توجد هيئات وساطة بين الجامعة وعالم الشغل (داخل الجامعة)؟ هل وجودها مهم؟ فيما تكمن هذه الأهمية؟ فكانت إجابات الأساتذة كالتالي:

الجدول رقم (13): استجابات الأساتذة على السؤال السابع من أسئلة المقابلة (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	الإجابة
01	نظريا، لكن واقيا لا اعتقد
02	نعم، مهم جدا، تسهل إدماج الطلبة في عالم الشغل، وتسهل عملية الاتصال، لكن الاشكال المطروح هو قلة مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات
03	لا توجد، نعم وجودها مهم، امتصاص مشكل البطالة

04	لا يوجد وإن وجد لم نعلم به. وجودها مهم جدا لإعلام الطلبة وتسهيل عملية الاندماج في عالم الشغل.
05	ليست لي دراية بذلك.
06	لا أعلم.
07	لا أعلم بوجودها، ولكن وجودها مهم جد لشرح سوق العمل بالنسبة للطلبة وكذا شرح الاختصاصات العلمية لأرباب العمل.
08	لست متأكد.
09	لا توجد هيئة مختصة في ذلك حسب علمي إلا أن وجود مثل هذه الهيئات يعزز العلاقة بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي.
10	لا توجد هيئات وساطة بين الجامعة وعالم الشغل، وإن وجدت فهي شكلية فقط. وجود وساطة مهم جدا أكيد، فهو يبين احتياجات عالم الشغل وما على الجامعة إخراجها من إطار.
11	لا أعلم، لكن وجودها مهم جدا، في التنسيق واختيار الموضوعات والمؤسسات وتقييم فعالية الممارسة.
12	نعم.
13	لا يوجد نعم مهم. يمكن توفير للطلاب بعد تخرجه مناصب شغل، وكما أن الوساطة في الجامعة تمكن من جعل الطالب متحفز للإبداع من أجل الحصول على فرصة عمل بعد تخرجه، وتكون هناك روح المنافسة بين الطلبة.
14	مهمة جدا بل هي أساس التبرص فقد تكون هي حلقة الوصل بين الجامعة ومكان التبرص وتحضر الطالب بشكل صحيح حتى يستفيد أكثر.
15	لا توجد.
16	لا أظن... أكيد أن وجودها مهم يكمن في توجيه وتسهيل وتنظيم عملية الانتقال من الحياة الدراسية إلى الحياة المهنية.
17	في السنوات الأخيرة أصبحت أغلبية الجامعات تقوم بعمليات شراكة وتوأمة بين العديد من المؤسسات خاصة الخاصة مثل سوناطراك، موبيليس... وهي مبادرات هامة ومفيدة، حيث تسمح باحتكاك الطلبة بعالم الشغل وتساهم في عملية الوصاية والتدعيم المادي للمشاريع والبحوث العلمية في الجامعة.
18	نعم وجودها جد مهم (تقريب الطالب من سوق العمل وتفعيل خاصية الاحتكاك بالميدان)
19	من المفروض حسب علمي يوجد هيئة لا يحضرني اسمها، بالطبع وجودها مهم جدا فهي همزة الوصل وهي الوسيط بين الجامعة والمحيط الخارجي فلا بد منها وتكون مدعمة بقوانين وآليات وكفاءات للمضي قدما في هذا المسار.
20	لا توجد.
21	Des efforts sont établis par l'université d'OEB dans ce sens, mais ça nécessite la collaboration de tous.

22	موجودة ولكن جد ضعيفة ولم ألاحظ متابعة ربما نتيجة الجائحة.
23	لا يوجد. وجود هذه الهيئات مهم جدا. يسمح بربط الجامعة مع الوسط المجتمعي والمؤسساتي، وبالتالي تفتح الجامعة على المجتمع.
24	نعم، وجودها ضروري، بغرض ربط الجامعة بسوق العمل، والاعلام بكل مستجدات سوق العمل لتحضير الاطارات المتخصصة في ذلك.
25	حسب علمي لا توجد ووجودها مهم بالطبع لتحضير الطلبة لعالم الشغل وقد تسمح هذه الوساطة بانتقاء أحسن العناصر من طرف المؤسسات المعنية كما هو معمول به في كثير من الدول.
26	دار المقاولاتية، مهمة جدا لولوج عالم الشغل وإظهار الفرص الممكنة فيه حسب كل اختصاص.
27	الوساطة مهمة لأنها تجعل الطالب قريب من المجتمع وتعطيه فكرة عن فرص العمل الموجودة.... كي نضمن تحيين دوري لعروض التكوين بما يتوافق وما هو موجود.
28	نعم توجد هيئات وساطة بين الجامعة وعالم الشغل لكنها حديثة العهد وهي تحاول أن تكون في الواجهة مثل دار المقاولاتية وغيرها. أكيد وجودها مهم جدا وينبغي استغلالها وتطوير وتوسيعها أهدافها على أكبر نطاق

← التعليق: نلاحظ أن معظم الأساتذة يقرون بعدم وجود مثل هذه الهيئات داخل الجامعة، وفي هذا الصدد أكد أساتذة جامعة العربي بن مهيدي على أهمية هذه الهيئات في الربط بين الجامعة وعالم الشغل وتقييم فاعلية العملية التكوينية، وضمان إدماج الخريجين في عالم الشغل والحد من مشكلة البطالة.

من خلال تحليل استجابات الباحثين، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في الموضوع، تم تحديد المحاور الكبرى للاستبيان الأولي (الموجه للأساتذة) كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): المحاور الكبرى للاستبيان الأولي الموجه للأساتذة

الرقم	عنوان المحور
1	محتوى برامج التكوين
2	التأطير (الأساتذة)
3	التربصات الميدانية
4	التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل

❖ أسئلة موجهة للمسؤولين بهيئات التشغيل:

الجدول رقم (15): أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين بهيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الرقم	السؤال
01	ماهي البرامج التي تقدمها وكالتكم (مديريتكم) في إطار إدماج الخريجين الجامعيين في عالم الشغل؟
02	حسب رأيكم، هل العروض والبرامج المتوفرة كافية لاستيعاب الكم الهائل من الخريجين الجامعيين سنويا؟
03	هل خصصتم فضاء لاستقبال وتوجيه الباحثين عن العمل من خريجي الجامعة؟ في حالة الإجابة بنعم، ما مدى اقبال خريجي الجامعة على وكالتكم(مديريتكم)؟
04	حسب رأيكم، هل هناك مخططات تشغيل تربط بين البرامج التكوينية وعالم الشغل؟
05	ما مدى وعي الخريجين الجامعيين بوجود أجهزة وهيئات تختص بتشغيلهم؟
06	حسب رأيكم، هل هناك مخططات تشغيل تربط بين البرامج التكوينية وعالم الشغل؟
07	هل تقومون بحملات توعوية لتتوير الخريجين الجامعيين بمختلف الصيغ والبرامج الموجهة لإدماجهم في عالم الشغل؟
08	هل تتلقون تعليمات من الجهة الوصية بإجراء دراسات حول مدى تماشي قدرات ومؤهلات طالبي العمل من فئة الخريجين الجامعيين مع متطلبات عالم الشغل.

تم إجراء مقابلات مباشرة مع المسؤولين بمديريات ووكالات التشغيل من خلال طرح مجموعة الأسئلة المبينة أعلاه، وفيما يلي توزيع أفراد العينة على مستوى هيئات ووكالات التشغيل بأبوابي:

الجدول رقم (16): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على مستوى هيئات التشغيل

العدد	الرتبة	مكان العمل
01	رئيس مكتب التأهيلات والمهن	مديرية التشغيل بالولاية
01	رئيس مصلحة	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
01	رئيس مصلحة	الوكالة الوطنية للتشغيل
03	المجموع	

وبعد طرح التساؤلات على عينة الدراسة الاستطلاعية تحصلنا على الآتي:

بالنسبة للسؤال الأول: ماهي البرامج التي تقدمها وكالتكم (مديريتكم) في إطار إدماج الخريجين الجامعيين في عالم الشغل؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (17): الاستجابات على السؤال الأول من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
<p>تقدم المديرية ثلاث برامج هامة من أجل خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة وممولة من طرف الدولة وهي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية. ▪ برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة. ▪ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل. 	مديرية التشغيل بالولاية
<p>تشرف المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي على تسيير برامج التشغيل الممولة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية وتتمثل هذه البرامج في:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ جهاز عقود ما قبل التشغيل (CPE). ▪ جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID). 	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
<p>تقدم الوكالة الوطنية للتشغيل عدة أنواع من العقود هي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) ▪ عقد الإدماج المهني (CIP) ▪ عقد تكوين-إدماج-(CFI) ▪ عقد العمل المدعم (CTA) 	الوكالة الوطنية للتشغيل

لـ التعليق: تم عرض استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية والتي تمثلت في ذكر البرامج التي تقدمها مختلف وكالات ومديريات التشغيل في إطار توفير مناصب عمل سواء كانت محدودة المدة أو بعقود عمل مفتوحة، وسيتم التطرق إلى مختلف هذه الصيغ وبرامج التشغيل بالشرح الكافي في الفصل الرابع: التشغيل في الجزائر وهيئات التشغيل.

بالنسبة للسؤال الثاني: حسب رأيكم، هل العروض والبرامج المتوفرة كافية لاستيعاب الكم الهائل من الخريجين الجامعيين سنويا؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (18): الاستجابات على السؤال الثاني من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
البرامج متوفرة ومتنوعة، لكنها غير كافية.	مديرية التشغيل بالولاية
للأسف هناك عجز واضح في إدماج خريجي الجامعات في مناصب عمل، مع العلم أن الجامعة ليست الوحيدة التي تخرج حاملي الشهادات، بل هناك أيضا مراكز التكوين المهني والتكوين المتخصص وكذا المعاهد الخاصة للتكوين. بمعنى أن عدد طالبي العمل كبير مقارنة بالعروض الموجودة على مستوى وكالتنا.	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
لا يوجد توافق بين العرض والطلب على مناصب الشغل.	الوكالة الوطنية للتشغيل

التعليق: من خلال عرض استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية، نلاحظ إجماعهم على عدم قدرة برامج وعروض العمل المقدمة من مختلف الهيئات على إدماج الكم الهائل من الخريجين الجامعيين في مناصب عمل.

بالنسبة للسؤال الثالث: هل خصصتم فضاء لاستقبال وتوجيه الباحثين عن العمل من خريجي الجامعة؟ في حالة الإجابة بنعم، ما مدى إقبال خريجي الجامعة على وكالتكم (مديريتكم)؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (19): الاستجابات على السؤال الثالث من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
نعم يوجد مكتب استقبال وتوجيه على مستوى مديريتنا والذي يختص باستقبال طالبي العمل وتزويدهم بمختلف المعلومات وعروض العمل الموجودة حسب الشهادة التي يمتلكونها.	مديرية التشغيل بالولاية
أكيد، والإقبال كبير جدا وبشكل يومي.	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
نعم بالطبع يوجد مكتب استقبال على مستوانا يتكفل بطالبي الشغل، أما عن إقبالهم فهو بشكل كبير خصوصا في بداية الموسم سواء كانوا طلبة جامعيين أو خريجي معاهد التكوين.	الوكالة الوطنية للتشغيل

← التعليق: حسب استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية يمكننا القول إن وكالات التشغيل توفر الاستقبال والتوجيه والارشادات التي يحتاجها خريجي الجامعة.

بالنسبة للسؤال الرابع: حسب رأيكم، هل هناك مخططات تشغيل تربط بين البرامج التكوينية وعالم الشغل؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (20): الاستجابات على السؤال الرابع من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
نظريا نعم، لكنها لا تطبق حيث أن اجتماع اللجنة الولائية لترقية التشغيل يضم رئيس الجامعة ومن بين المقترحات التي تقدم ربط التكوين الجامعي بمتطلبات عالم الشغل لكنها غالبا لا تجسد على أرض الواقع.	مديرية التشغيل بالولاية
المخططات موجودة وواقعا غير موجودة.	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
لا توجد الجامعة بعيدة كل البعد عن عالم الشغل والدليل الأرقام المرعبة للبطالة.	الوكالة الوطنية للتشغيل

← التعليق: من خلال عرض استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية نلاحظ أن هناك فجوة واضحة بين محتويات التكوين الجامعي ومتطلبات عالم الشغل وهذا ما يفسر الارتفاع المستمر في معدلات البطالة.

بالنسبة للسؤال الخامس: ما مدى وعي الخريجين الجامعيين بوجود أجهزة وهيئات تختص بتشغيلهم؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (21): الاستجابات على السؤال الخامس من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
نعم هناك وعي كبير.	مديرية التشغيل بالولاية
كل الخريجين يعرفون وكالات التشغيل، وهي اول وجهة لهم بعد التخرج للظفر بمنصب عمل.	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
أكد	الوكالة الوطنية للتشغيل

← التعليق: من خلال عرض استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية نلاحظ إجماعهم على معرفة الخريجين بوكالات التشغيل، وتوجههم إليها عند تخرجهم وانتهاء مشوارهم الدراسي من أجل الشروع في المشوار المهني.

بالنسبة للسؤال السادس: هل تقومون بحملات توعوية لتنوير الخريجين الجامعيين بمختلف الصيغ والبرامج الموجهة لإدماجهم في عالم الشغل؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (22): الاستجابات على السؤال السادس من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
لا	مديرية التشغيل بالولاية
نعم نقوم سنويا بتنظيم أيام مفتوحة لتعريف طالبي العمل بمختلف صيغ وبرامج التشغيل.	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
للأسف لا توجد، رغم أنها ضرورية جدا لكن أظن ان وسائل التواصل الاجتماعي والانترنت تلعب دورها في هذا الإطار.	الوكالة الوطنية للتشغيل

← التعليق: من خلال عرض استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية نلاحظ نقص التوعية من طرف هذه الوكالات رغم أهمية الحملات التوعوية.

بالنسبة للسؤال السابع: هل تتلقون تعليمات من الجهة الوصية بإجراء دراسات حول مدى تماشي قدرات ومؤهلات طالبي العمل من فئة الخريجين الجامعيين مع متطلبات عالم الشغل؟ فكانت الإجابات كالتالي:

الجدول رقم (23): الاستجابات على السؤال السابع من أسئلة المقابلة الموجهة للمسؤولين في هيئات التشغيل (الدراسة الاستطلاعية)

الإجابة	الهيئة
نعم بشكل مستمر	مديرية التشغيل بالولاية
نعم	المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي
نعم	الوكالة الوطنية للتشغيل

← التعليق: من خلال عرض استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية نلاحظ اتفاقهم على وجود تعليمات من الجهة الوصية بإجراء دراسات حول مدى تماشي قدرات ومؤهلات طالبي العمل من فئة الخريجين الجامعيين مع متطلبات عالم الشغل من أجل الوصول إلى حلول جذرية لمشكلة البطالة.

من خلال تحليل استجابات المبحوثين، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، تم تحديد الشكل العام للاستبيان الأولي (الموجه لمسيري وكالات التشغيل) وقد فضلت الباحثة إدراج كل العبارات ضمن محور واحد.

4.1 النتائج الخاصة بالدراسة الاستطلاعية: بفضل الدراسة الاستطلاعية:

- تحصلنا على معلومات مهمة متعلقة بصيغ وبرامج التشغيل التي تستعملها كل وكالة او مديرية.
- تمكنا من جمع أكبر قدر من المعلومات حول الاساتذة ورؤساء الاقسام الذين سنجري معهم الدراسة الأساسية.
- تم الاتصال بأفراد العينة وإعلامهم بأهداف دراستنا وحثهم على التعاون معنا.
- تم اختيار وتحديد الاداة المناسب للدراسة وهي الاستبيان.
- تم تحيد محاور الاستبيان وعباراته، ثم تصميم الاستبيان في صورته الأولية.

2. الدراسة الأساسية:

سننترق في هذا الجزء إلى مجالات الدراسة بأنواعها وكذا المنهج المعتمد، مجتمع الدراسة وبعدها العينة، ثم أداة جمع البيانات والشروط السيكميتريّة (الصدق والثبات)، وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات المتحصل عليها بعد تطبيق أداة جمع البيانات.

1.2 مجالات الدراسة:

1.1.2 المجال الزمني: أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من شهر فيفري 2022 إلى غاية شهر فيفري 2023.

2.1.2 المجال المكاني: أجريت الأساسية على مستوى جامعة العربي بن مهدي، مديرية التشغيل وكذا مديرية النشاط الاجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل بأم البواقي.

3.1.2 المجال البشري: أجريت الدراسة على مسؤولي الميادين وكذا رؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب ومسؤولي التخصصات بكليات جامعة العربي بن مهدي.

2.2 منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الركيزة الأساسية لأي محاولة علمية لدراسة موضوع من الموضوعات. ولأن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة المشاكل المطروحة على مستوى الجامعة، وعلى مستوى هيئات التشغيل، والتي تعرقل عملية الاندماج المهني للخريجين الجامعيين، وهذا من أجل التوصل إلى اقتراحات تساهم في تعديل برامج التكوين، واقتراحات تساهم في زيادة فعالية هيئات التشغيل الموجودة على مستوى سوق العمل وعالم الشغل، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كمنهج أساسي للدراسة لاعتباره يتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة.

3.2 مجتمع الدراسة:

يتمثل المجتمع الأصلي للدراسة في كل رؤساء الميادين ورؤساء الأقسام ورؤساء الشعب ورؤساء التخصصات بكليات ومعاهد جامعة العربي بن مهيدي، وكذا مدراء ومسيري وكالات وهيئات التشغيل بأم البواقي. والمقدر عددهم بـ (166) موزعين كالتالي:

1.3.2 على مستوى الجامعة:

1.1.3.2 التعريف بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -:

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -، هي جامعة جزائرية تقع في مدينة أم البواقي بولاية أم البواقي. كانت الجامعة قد مرت على عدة مراحل قبل أن يتم تحويلها إلى جامعة بموجب مرسوم تنفيذي في جانفي 2009.

■ تاريخ الجامعة:

أُنشئت الجامعة في 07 ماي 1983 كمدرسة عليا للأساتذة، ثم أنشئ بالموازاة لها المعهد العالي للتعليم للميكانيك في عام 1984. وفي عام 1997 تم تحويل المعهدين إلى مركز جامعي يضم أربعة معاهد، تم فيما بعد تسميتها باسم الشهيد العربي بن مهيدي في عام 1999. وارتقى المركز الجامعي ليصبح جامعة في عام 2009. وفي عام 2013، صدر مرسوم تنفيذي أصبحت من خلاله جامعة العربي بن مهيدي تضم سبعة كليات وثلاثة معاهد متوزعة على خمسة فروع للجامعة، ثلاثة منهم بمدينة أم البواقي وواحدة بمدينة عين البيضاء وأخرى بمدينة عين مليلة.

تضم جامعة العربي بن مهيدي حاليا أربع مجتمعات وملحقة تتكون من: سبع كليات وثلاث معاهد. يبلغ عدد طلابها 26370 منهم 25523 في التدرج (ليسانس 20658 وماستر 4018) و847 فيما بعد التدرج.

▪ فروع الجامعة (الكليات والمعاهد والمدارس التي يدرس فيها)

- كلية العلوم والعلوم التطبيقية.
- كلية العلوم الدقيقة والعلوم الطبيعية والحياة.
- كلية العلوم الإنسانية واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية الدراسات التجارية والعلوم الإدارية.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية.
- معهد الإدارة التقنية في المناطق الحضرية.
- معهد العلوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية.
- معهد التكنولوجيا.

تتوفر جامعة أم البواقي على عدة تخصصات تشمل المستوى التعليمي والدراسة الأكاديمية في عدة شعب (الرياضيات، الفيزياء، الكيمياء، العلوم الطبيعية والحياة) وأيضاً في ميداني العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الاقتصادية والتجارية.

وتغطي عروض التكوين المقترحة بالجامعة تقريباً كل التخصصات التي تتدرج في الخارطة الأكاديمية الجامعية، وتشمل الأطوار الثلاثة (ليسانس ماستر ودكتوراه)، كما تتدرج أيضاً عروض التكوين في إطار مشترك لاستراتيجية التنمية المحلية والوطنية التي تسمح للطلبة باكتساب المعارف عبر مؤسسات التعليم العالي التابعة للندوة الجهوية للشرق خلال سنوات قليلة أبرمت جامعة العربي بن مهيدي اتفاقيات تعاون هامة مع جامعات أجنبية (أوروبية، عربية وأمريكية) وهذا لتعزيز التعاون والتبادل العلمي.

تجدر الإشارة إلى أن جامعة أم البواقي تنتمي إلى شبكات جامعات اقليمية على وجه الخصوص شبكه الجامعات الأوروبية، الوكالة الجامعية الفرنكوفونية، اتحاد الجامعات الإفريقية، اتحاد الجامعات العربية. كما تنتمي إلى شبكه المشاريع الأوروبية (افيروس).

تتوفر جامعة العربي بن مهيدي على بنيه تحتية هامة موضوع تحت تصرف الطلبة والموظفين والأساتذة وذلك لاستعمالها فيما يعود عليهم بالفائدة والنفع، وتتمثل في المنشآت التالية: ملعبين، مسبح نصف أولمبي، قاعة لتقوية العضلات، وقاعتين متعددة الرياضات.

كما تتوفر الجامعة على مركز طبي اجتماعي (CMS) يسيه طاقم مكون من خمسة أطباء عامون، جراح أسنان، ومساعدين مخبريين يسهرون على صحة الأسرة الجامعية، حيث يسمح هذا المركز منذ نشأته لأفراد الأسرة الجامعية بأجراء الفحوصات الطبية الدوري.

▪ مراسيم إنشاء جامعة أم البواقي 1983-2013

1. المرسوم التنفيذي رقم 88-314 المؤرخ في 7 ماي 1983 المتضمن إنشاء المدرسة العليا للأساتذة.
2. المرسوم التنفيذي رقم 84-255 المؤرخ في 18 أوت 1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي للميكانيك.
3. المرسوم التنفيذي رقم 84-204 المؤرخ في 18 أوت 1984 متضمن إنشاء المدرسة العليا للأساتذة للعلوم الأساسية.
4. المرسوم التنفيذي رقم 97-158 المؤرخ في 10 ماي 1997 المتضمن إنشاء المركز الجامعي.
5. المرسوم التنفيذي رقم 06-274 مؤرخ في 16 أوت 2006 المتضمن تعديل القرار 97-185 في إنشاء المركز الجامعي بأم البواقي.
6. المرسوم التنفيذي رقم 06-09 المؤرخ في 04 جانفي 2009 المتضمن إنشاء جامعة أم البواقي.
7. المرسوم التنفيذي رقم 13-164 المؤرخ في 15 أفريل 2013 المتضمن تعديل القرار 09-06 فيما يخص إنشاء جامعة أم البواقي.

← وفي دراستنا الحالية تمثل مجتمع الدراسة في كل من رؤساء الميادين رؤساء الأقسام، رؤساء الشعب، ورؤساء التخصصات بكل كليات ومعاهد جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.

▪ التنظيم الداخلي لمجلس ميدان التكوين: يتشكل مجلس ميدان التكوين لكل كلية أو معهد من الأعضاء الآتيين:

- مدير المعهد.
- المدير المساعد المكلف بالمسائل المرتبطة بالطلبة.
- المدير المساعد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي.
- رؤساء الأقسام.
- رئيس المجلس العلمي.
- مسؤول فريق ميدان التكوين.
- مسؤولي فريق شعب التكوين.

يترأس مسؤول فريق ميدان التكوين الاجتماع ويسهر على السير الحسن لمهامه، يجتمع مجلس ميدان التكوين مرة كل شهرين في دورة عادية ويمكن ان يجتمع في دورة استثنائية بطلب من مسؤول فريق ميدان التكوين أو مدير المعهد، يحدد مسؤول فريق ميدان التكوين جدول أعمال المجلس بالتنسيق مع المدير المساعد المكلف بالدراسات.

يكلف المدير المساعد المكلف بالمسائل المرتبطة بالطلبة بدعوة أعضاء المجلس للاجتماع ويحفظ أرشيف المجلس.

يساعد مسؤول فريق ميدان التكوين المدير المساعد المكلف بالمسائل المرتبطة بالطلبة في جمع الملفات والوثائق الضرورية الخاصة بالنقاط المدرجة في جدول أعمال، يمكن لرئيس المجلس دعوة خبير لحضور اجتماعات المجلس بحكم معارفه وكفاءته العلمية في التخصص.

يمكن لمجلس ميدان التكوين تعويض مجلس الشعب والتخصصات في حال تعذر انعقاد جلساتها. وتلتزم مجالس الشعب والتخصصات بالقانون الداخلي للمجلس. بحيث يتولى عميد الكلية أو مدير المعهد تسيير المجلس في حال غياب مسؤول فريق ميدان التكوين.

■ مهام وصلاحيات مجلس ميدان التكوين:

- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين (الليسانس- الماستر -الدكتوراه) في الميادين المختلفة.
- مطابقة عرض التكوين مع التأطير البيداغوجي والهياكل المسخرة من قبل المؤسسة لضمان انجاز هذا التكوين.
- إعداد معابر بين مختلف مسارات التكوين لتوجيه الطلبة نحو مختلف الفروع والتخصصات وتمكين الطالب من تعديا مسلك تكوينه في مؤسسته الأصلية أو مؤسسة أخرى طبقا لمبدأ الحركة.
- تحيين وتقييم المحتوى البيداغوجي للبرنامج والمسارات وفقا لمختلف أشكال التدريس (دروس-أعمال موجهة- أعمال تطبيقية- محاضرات- ملتقيات- مشاريع- تربية).
- تنظيم توحيد طريقة تقييم مختلف أشكال التدريس (دروس-أعمال موجهة- أعمال تطبيقية- محاضرات- ملتقيات).
- إبداء الرأي فيما يخص جدوى فتح أو تعديل أو تجميد مسارات التكوين في الميدان المختلفة "الليسانس، الماستر، الدكتوراه".
- السهر على متابعة التربيصات الميدانية للطلبة ومطابقة الاتفاقيات المبرمة مع مختلف القطاعات.
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من اجل السير الحسن لمسارات التكوين (الليسانس- الماستر -الدكتوراه).
- تنظيم محتوى التعليم وتوزيع المهام البيداغوجية لمختلف أشكال التدريس (دروس-أعمال موجهة- أعمال تطبيقية- محاضرات- ملتقيات- مشاريع- تربية).

- إعداد تقارير سنوية للحصائل البيداغوجية لمسارات التكوين والتي ترسل لمدير الجامعة مرفقة بآراء المجلس وتوصياته.
- يبدي رايه في كل مسألة تتعلق بالجانب البيداغوجي التي يعرضها فريق الشعبة أو التخصص أو رؤساء الأقسام او المدير المساعد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة.
- **النظام الداخلي لمجلس فريق الشعبة ومجلس فريق التخصص:** يتشكل فريق شعبة التكوين من الأعضاء الآتيين:
 1. رئيس القسم.
 2. مسؤول فريق ميدان التكوين.
 3. مسؤول الشعبة.
 4. مسؤول التخصص.
 5. مسؤولي الوحدات.
 6. مسؤولي المقاييس.
- يتشكل فريق تخصص من الأعضاء الآتيين:
 1. رئيس القسم.
 2. مسؤول فريق شعبة التكوين.
 3. مسؤول التخصص.
 4. مسؤولي الوحدات.
 5. مسؤولي المقاييس.
- يتأسس مسؤول فريق الشعبة / التخصص التكوين الاجتماع ويسهر على السير الحسن لمهامه.
- يجتمع مجلس فريق الشعبة / التخصص مرة كل شهر في دورة عادية ويمكن أن يجتمع في دورة استثنائية بطلب من مسؤول فريق الشعبة / التخصص أو رئيس القسم.
- يحدد مسؤول فريق الشعبة / التخصص التكوين جدول أعمال المجلس بالتنسيق مع رئيس القسم.
- يكلف رئيس القسم بدعوة أعضاء المجلس للاجتماع ويحفظ أرشيف المجلس.
- يساعد مسؤول فريق الشعبة / التخصص التكوين رئيس القسم في جمع الملفات والوثائق الضرورية الخاصة بالنقاط المدرجة في جدول أعمال.
- يمكن لرئيس المجلس دعوة خبير لحضور اجتماعات المجلس بحكم معارفه وكفاءته العلمية في التخصص، كما يمكن لمجلس فريق الشعبة تعويض مجلس التخصصات في حال تعذر انعقاد جلساتها.
- تلتزم مجالس الشعب والتخصصات بالقانون الداخلي لمجلس ميدان التكوين.
- يتولى رئيس القسم تسيير المجلس في حال غياب مسؤول فريق الشعبة / التخصص التكوين.

- مهام وصلاحيات مجلس فريق الشعبة / التخصص التكوين:
- المتابعة البيداغوجية لعملية سير الدروس "محاضرات، أعمال موجهة، أعمال تطبيقية، مراقبة مستمرة
- يسهر على الالتزام بالمحتوى البيداغوجي للمقياس طبقاً لعروض التكوين.
- إعداد تقارير شهرية للحصائل البيداغوجية للشعبة أو التخصص وتحديد نسبة التقدم التي يجب أن ترسل إلى المدير المساعد المكلف بالدراسات عن طريق رئيس القسم.
- يسهر فريق الشعبة أو التخصص على دراسة بطاقة المتابعة البيداغوجية والتي يجب أن ترسل إلى رئيس القسم كل شهر.
- يسهر على توحيد عملية التقييم في مختلف أشكال التدريس "محاضرات، أعمال تطبيقية، أعمال موجهة" بين الفروع والتخصصات في المقاييس المشتركة وذلك بالتنسيق مع مسؤولي المقاييس.
- يسهر فريق التخصص على وضع آليات لا نجاز التبرعات الميدانية للطلبة.
- يقترح فريق الشعبة أو التخصص تنظيم أيام دراسية وندوات علمية لتحسين مستوى الطلبة.
- يبدي رأيه في كل مسألة بيداغوجية يعرضها رئيس القسم.
- يبدي رأيه في اقتراح فتح أو تعديل أو غلق في الفرع بالنسبة لفريق الشعبة وفي التخصصات بالنسبة لفريق التخصص.
- توزيع المهام البيداغوجية لمختلف أشكال التدريس واقتراح مسؤولي الوحدات التعليمية "الأساسية، الاستكشافية، العرضية". (قرار 62، 2004)

الجدول رقم (24): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الكليات بجامعة العربي بن مهيدي

العدد	الصفة	الكلية/المعهد
01	مسؤول ميدان	كلية الحقوق والعلوم السياسية
02	رئيس قسم	
02	مسؤول شعبة	
07	مسؤول تخصص	
02	مسؤول ميدان	كلية الآداب واللغات
03	رئيس قسم	
03	مسؤول شعبة	
05	مسؤول تخصص	
01	مسؤول ميدان	كلية الاجتماعية والإنسانية
02	رئيس قسم	

05	مسؤول شعبة	
13	مسؤول تخصص	
02	مسؤول ميدان	كلية علوم الأرض والهندسة المعمارية
03	رئيس قسم	
02	مسؤول شعبة	
05	مسؤول تخصص	
01	مسؤول ميدان	
06	رئيس قسم	كلية العلوم والعلوم التطبيقية
03	مسؤول شعبة	
09	مسؤول تخصص	
01	مسؤول ميدان	
04	رئيس قسم	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
02	مسؤول شعبة	
08	مسؤول تخصص	
02	مسؤول ميدان	
03	رئيس قسم	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
02	مسؤول شعبة	
22	مسؤول تخصص	
01	مسؤول ميدان	
01	رئيس قسم	معهد تسيير التقنيات الحضرية
01	مسؤول شعبة	
02	مسؤول تخصص	
02	مسؤول ميدان	
02	رئيس قسم	معهد التكنولوجيا
02	مسؤول شعبة	
03	مسؤول تخصص	
01	مسؤول ميدان	
01	رئيس قسم	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

04	مسؤول شعبة	
04	مسؤول تخصص	
145	العدد الإجمالي	

2.3.2 على مستوى هيئات التشغيل:

تتمثل هيئات التشغيل بولاية أم البواقي فيما يلي:

- مديرية التشغيل بولاية أم البواقي.
- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).
- التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).
- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).
- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ).
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).
- التعريف بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

الجدول رقم (25): توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مستوى هيئات التشغيل

العدد	الرتبة	مكان العمل
01	مدير	مديرية التشغيل على مستوى الولاية
02	رئيس مصلحة	
01	مدير	الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
02	رئيس مصلحة	
01	مدير	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)
03	رئيس مصلحة	
01	مدير	وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)
02	رئيس مصلحة	
01	مدير	الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)
02	رئيس مصلحة	

01	مدير	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)
02	رئيس مصلحة	
01	مدير	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)
02	رئيس مصلحة	
21	المجموع	

4.2 عينة الدراسة:

1.4.2 على مستوى جامعة العربي بن مهيدي:

نظرا لصعوبة الوصول إلى كل أفراد مجتمع الدراسة والمقدر عددهم الإجمالي بـ (145) بين رؤساء الميادين، رؤساء الأقسام، رؤساء الشعب، ورؤساء التخصصات. اخترنا طريقة المعاينة القصدية وتم اختيار 3 كليات/ معاهد (معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، كلية الآداب واللغات، كلية الاجتماعية والإنسانية) وهي التي تلقينا تفاعلا أكبر من أساتذتها خلال الدراسة الاستطلاعية، ضمانا للحصول على أكبر قدر من الاستجابات، حيث تم توزيع (45) استبيان استرجعنا منهم (40) استبيان، والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة على مستوى جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي:

الجدول رقم (26): توزيع أفراد العينة على مستوى جامعة العربي بن مهيدي

العدد	الصفة	الكلية/ المعهد
01	مسؤول ميدان	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
01	رئيس قسم	
04	مسؤول شعبة	
04	مسؤول تخصص	
02	مسؤول ميدان	كلية الآداب واللغات
03	رئيس قسم	
03	مسؤول شعبة	
05	مسؤول تخصص	
01	مسؤول ميدان	كلية الاجتماعية والإنسانية
02	رئيس قسم	

05	مسؤول شعبة	
13	مسؤول تخصص	
44	المجموع	

2.4.2 على مستوى هيئات ووكالات التشغيل بالولاية:

بعد إجرائنا للدراسة الاستطلاعية وخاصة على مستوى مديرية التشغيل بمقر ولاية أم البواقي، وبعد الاطلاع على التراث الأدبي والدراسات التي تناولت موضوع التشغيل وهيئات التشغيل، اتضح لنا أنه من بين وكالات وهيئات التشغيل الكثيرة والمتواجدة ولأثنا توجد ثلاث (03) هيئات فقط موجهة لخريجي الجامعات، أما عن بقية الهيئات فهي موجهة بالمقام الأول للبطالين أصحاب الشهادات غير الجامعية وأصحاب المهن والحرف اليدوية، ولهذا اقتصرنا عينة الدراسة على كل من وكالة التشغيل بولاية أم البواقي، الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، وكالة التنمية الاجتماعية (ADS). حيث تم إجراء مقابلات مع مدراء وإطارات الوكالات السالفة الذكر والمقدر عددهم بـ (18)، والجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة على مستوى هيئات التشغيل:

الجدول رقم (27): توزيع أفراد العينة على مستوى هيئات التشغيل

العدد	الرتبة	مكان العمل
01	مدير	مديرية التشغيل على مستوى الولاية
03	رئيس مصلحة	
04	رئيس مكتب	
01	مدير	الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
04	رئيس مصلحة	
01	مدير	وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)
05	رئيس مصلحة	
18	المجموع	

5.2 أدوات الدراسة:

بهدف جمع المعلومات من ميدان الدراسة تم الاعتماد على الأدوات الأكثر ملائمة وهي الملاحظة، المقابلة، الاستبيان نظرا للمعلومات المطلوبة والظروف المتاحة، ومدى ملائمة هذه الأدوات للمنهج المتبع والأهداف المراد الوصول إليها وأدوات جمع البيانات تعتبر من العناصر الأساسية في بناء أي دراسة علمية، فبالإضافة إلى وظيفتها في جمع البيانات فهي تفرض على الباحث التقيد بموضوع الدراسة.

1.5.2 الملاحظة:

الملاحظة من الأدوات المستخدمة في المواقف الطبيعية بهدف رصد الأداء الفعلي لسلوك الأفراد، وهي وسيلة مفيدة للغاية، وتعد أقوى أدوات جمع البيانات التي يمكن أن تستخدم، لأنها ترصد الواقع الطبيعي، أو الفعلي لأداء أو سلوك الفرد، وعادة ما تستخدم الملاحظة في البحوث الكمية.

ويتم تعريف الملاحظة على أنها مراقبة سلوك أو ظاهرة، وتسجيل الملاحظات والاستعانة بأساليب مناسبة لدراسة السلوك، أو الظاهرة بغرض تحقيق نتائج أو الوصول إلى معلومات دقيقة.

- خطوات الملاحظة:

- تحديد الهدف من الملاحظة.
- تقنين تسجيل البيانات.
- وصف هذه البيانات وتفسيرها وقت حدوثها.
- تدريب الباحث على أدوات الملاحظة، وتدوين الملاحظات والنتائج.
- التأكد من صحة المعلومات والبيانات.
- جمع المعلومات بشكل منظم.

- أنواع الملاحظة:

• الملاحظة البسيطة:

وهي ملاحظة وجود بعض الأفراد الذين يعانون من اضطراب معين، يطلق عليه الملاحظة البسيطة وهي من أنواع الملاحظة غير العلمية يقوم الباحث بملاحظة الظواهر والأحداث عن طريق الصدفة بدون إعداد وتخطيط مسبقين وبدون استخدام وسائل وأدوات مقننة.

وهذا النوع من الملاحظة مفيد في الدراسات الاستطلاعية وفي الدراسات الأولية لمشكلة التي يريد الباحث أن يبحثها ويجمع المعلومات عنها.

- **الملاحظة المنظمة:**

ملاحظة أنماط التفاعل الصفي اعتماداً على إعداد مخطط سابق، مع تحديد المكان والزمان، والاستعانة بكل الوسائل السمعية والبصرية لتجميع المعلومات وتسجيلها ويطلق عليه الملاحظة المنظمة ويستعان بها غالباً في الدراسات العلمية. والملاحظة المنظمة الدقيقة تفيد الباحث في اختيار الفروض.

- **الملاحظة المشاركة:**

يقوم فيها الباحث بتجميع المعلومات عن طريق مشاركته في حياة الجماعة، بمعنى أن يعيش الباحث مع أفراد الجماعة فترة معينة ويشاركهم في كل نشاطاتهم، وأثناء معيشته معهم يقوم بتسجيل كل ملاحظته بانتظام، ويستخدم الدراسات المتعلقة بالانحراف أن السلوكية.

وهذا النوع من الملاحظة يحتاج لمهارة دقيقة في كيفية التكيف مع الجماعة التي يريد أن يدرسها الباحث، ويحتاج لعلاقة وجهد كبير أثناء مدة الدراسة.

كامل أن هذا النوع من الملاحظة يؤدي أحياناً إلى أخطار تؤدي بحياة الباحث، إذا اكتشفت الجماعة التي يريد أن يدرسها هويته، ومثال على ذلك رصد خصائص ذوي الإعاقات العقلية بغرض إعداد برنامج ملائم لخصائصهم.

- **الملاحظة الغير مشاركة:**

وهي ملاحظة تتضمن أكثر من النظر أو الاستمتاع في موقف اجتماعي معين دون المشاركة فيه، ويحاول الملاحظ عدم الظهور في الموقف بقدر الإمكان، ولكنه ينصت إلى ما يدور بين الأفراد من أحاديث، وما ينطبع على وجوههم من انفعالات.

وتتميز هذه الطريقة بالتخلص من آثار الموقف المصطنع في الطرق الشكلية، مثل الإجابة على الأسئلة المحددة، كتابة أو شفها. وقد لا يعطي الشخص عنها إجابات صريحة، بل يبني إجابته على أساس ما يتوقعه القائم بالمقابل.

- **مزايا الملاحظة:**

- لتعد وسيلة لدراسة جوانب التصرفات الإنسانية.
- لا تحتاج إلى مجهود كبير.
- لا تعتمد كثيراً على الاستنتاجات.

- تساعد الباحث على جمع المعلومات مباشرة وقت حدوثها.
- لا تعتمد على الأشياء الماضية والانعكاسات كالوسائل الأخرى.
- تتطلب دراسة عيبات أقل من المفحوصين.

- عيوب الملاحظة:

- يتظاهر بعض الناس أحياناً بانطباعات مصطنعة عندما يشعرون بأنهم تحت الملاحظة.
- قد تدخل عوامل خارجيو تؤثر في عملية الملاحظة كالعوامل الجغرافية والعوامل الطارئة الشخصية التي تواجه الباحث.
- تستغرق الملاحظة في بعض الأحيان مدة طويلة.
- تحتاج الملاحظة إلى التدريب المستمر لكيفية استعمال الآلات والأجهزة والوسائل التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات. (العبيدي، 2010، ص ص 126-131)

2.5.2 المقابلة:

لقاء يتم بين المقابل او الباحث الذي يقوم بطرح الأسئلة على المبحوث وجهاً لوجه، ويقوم الباحث بتسجيل الإجابات على الاستمارات.

- الهدف من المقابلة:

تهدف المقابلة للحصول على المعلومات التي يريدها الباحث من المبحوث، والتعرف على ملامحهم ومشاعرهم وتصرفاتهم ف موقف معين.

وهي مهمة عن باقي أدوات القياس، لأنها تستخدم مع الأطفال والأشخاص الذين لا يعرفون القراءة والكتابة، وكبار السن أو العجزة أو المعاقين أو المرضى، والمفحوصين الذين لا يرغبون في إعطاء آرائهم ومعلومات عن كتابتهم، وحينما يتطلب موضوع الدراسة اطلاع الباحث بنفسه على الظاهرة أو مجتمع الدراسة، أو جمع المعلومات من عدد من الأفراد يعيشون ويعملون معاً كالعمال في المصانع، أو المعلمين في المدارس - يجعله يلجأ للبحث عن خطوات تصميم استمارة المقابلة - مثلاً أو الحصول على وصف كفي للواقع وليس كمياً أو رقمياً.

- أنواع المقابلة:

على عكس أنواع المقابلات الشخصية تنقسم المقابلة من حيث الأسلوب إلى نوعين:

■ المقابلة المرنة:

وهي تتميز بروح المودة بين المقابل والمستجيب وقد ترتقي العلاقة بينهم الي الصداقة، وتأخذ شكل الحديث البسيط في تناول القضايا مع المستجيب، وهذا النوع من القابلة يستخدم في دراسة الحالات الفردية في خدمة الفرد وتشخيصها وعلاجها.

■ المقابلة المقننة:

هي المقابلة التي تعد اسئلتها بشكل مقنن من حيث اللغة والأسلوب وتضاف بشكل نهائي في استمارة مقابلة يتقيد المستجيب بالإجابة عليها ويتقيظ الباحث بتسجيل تلك الاجابات أثناء إجراء عملية المقابلة، ويعلم المستجيب دون الإخفاء عنه.

ومن أنواع المقابلة من حيث الغرض ما يلي:

■ مقابلة تجميع المعلومات والبيانات:

وتكون من أجل اختيار أو من أجل دراسات استطلاعية، وتجميع أكبر قدر من المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالموضوع والمعلومات والبيانات الثانوية التي لها صلة بالموضوع. وبشكل غير مباشر فيهتم المقابل بمعرفة تاريخ الحالة، والمستوى التعليمي للفرد، والمستوى الاقتصادي، ونوع العمل والمهنة أو الحرفة، والديانة والجنسية.

■ المقابلة التشخيصية:

تعتمد على المعلومات التي يتم تجميعها عن الحالة أو الظاهرة أو المشكلة، ويتم التركيز على العوامل المتداخلة من حيث تباينها وتباين العلاقات التي تربطها ببعضها البعض. والتي أظهرت الظاهرة أو الحالة من الكمون إلى العلانية السلوكية، ويعتمد هذا النوع على مبدأ المشاركة بين المقابل والمستجيب.

■ المقابلة العلاجية:

تهدف إلى مشاركة المقابل في اختيار الحلول المناسبة، والتي تتماشى مع قدراته وإمكاناته الذاتية والشخصية والبيئية، حتى لا يحدث نكوس للفرد.

➤ بينما المقابلة تنقسم من حيث درجة الاهتمام وتنقسم إلى نوعين هما:

▪ المقابلة الشاملة:

تهتم بالموضوع بشكل عام سواء كانت مقابلة بتجمع المعلومات، أو مقابلة تشخيصية، وقد تستهدف أيضاً وحدة الموضوع.

▪ المقابلة البؤرية

يقوم بها الباحث بعد اتضاح المعالم الرئيسية الأساسية للحالة أو الظاهر وبعد معرفة الأسباب والافراد الذين كانوا وراء حدوث الظاهرة، وتهدف أيضاً إلى التركيز على صلب الموضوع سواء من حيث جمع المعلومات أو التشخيص.

➤ والمقابلة تنقسم من حيث عدد مصادر المعلومات إلى:

- المقابلة الفردية أو الشخصية:

مقابلة الباحث مع المبحوث كطرف وحيد في وجود المشكلة، وتسمى الدراسة بدراسة الحالة الفردية. ويمكن أن تتمثل أهمية المقابلة الشخصية في أنها تهدف للحصول على المعلومات التي يريدها الباحث من المبحوث، والتعرف على ملامحهم ومشاعرهم وتصرفاتهم في موقف معين.

- المقابلة ثنائية:

يكون عدد المشتركين في ارتكابها اثنين، مما يجعل الباحث يقوم بإجراء مقابلات مشتركة أثناء تجميع البيانات.

- المقابلة الجماعية:

مقابلة يشترك فيها أكثر من اثنين، والأصل إلى حجم المجتمع. مثل جماعة النشاط الرياضي أو الثقافي أو الفني.

- المقابلة المجتمعية:

هي مقابلة يقوم بها الباحث مع المجتمع المحلي أو مجتمع القرية وقد تكون وفق أسئلة معدة في استمارة مقابلة. (الزهيري، 2017، ص ص 135-143)

3.5.2 الاستبيان:

هو عبارة عن أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.

– كيف يصمم الاستبيان:

يصمم الاستبيان عن طريق عدة خطوات كالآتي:

1. تحديد موضوع الدراسة بشكل عام والموضوعات الفرعية المنبثقة عنه.
2. يصاغ مجموعة من الأسئلة حول كل موضوع فرعي، بحيث تكون جميع الاسئلة ضرورية وغير متكررة.
3. إجراء اختبار تجريبي عليها عن طريق عرضها على عدد محدد من أفراد مجتمع الدراسة قبل إقرارها بصورتها النهائية.
4. تعديل الاستبيان بناء على الاقتراحات السابقة وطباعتها بشكل نهائي.
5. توزيعها على غير الدراسة بطريقة مناسبة.

– صياغة أسئلة الاستبيان:

يجب مراعاة بعض الأمور عند صياغة أسئلة الاستبيان وهي كما يلي:

- يجب صياغة الأسئلة بشكل واضح، وبلغة تتناسب مع مستوى المبحوثين.
- تجنب استخدام تعابير ومصطلحات غير مفهومة.
- يكون طول السؤال مناسب وتجنب الأسئلة الطويلة.
- في حالة الأسئلة التي تضمن الاختبارات والاجابات المحتملة، يجب وضع جميع الاحتمالات الممكنة للإجابة، وأن يترك بند مفتوح لاحتمالية وجود خيارات أخرى.
- البدء بالأسئلة السهلة التي لا تحتاج للتفكير.
- البدء بالأسئلة العامة ثم الاسئلة الخاصة أو الشخصية.
- التأكد من أن محتوى الفكرة ينطبق على جميع افراد العينة.
- إبراز الكلمة التي تشكل مفتاح الفقرة.
- تجنب الكلمات الرثة المعنى والبدائل الغير مناسبة.
- استخدام الكلمات والمصطلحات التي يسهل تفسيرها.

– أنواع أسئلة الاستبيان:

1. أسئلة مغلقة محددة الإجابات:

وهي أسئلة تطرح السؤال وتكتب الاجابات المحددة، ولا يوجد فرصة للمفحوص أن يبدي برأيه، وهي أسئلة مميزة وسهلة للغاية، وهي لا تقيس قدرات المفحوص.

2. أسئلة مفتوحة:

وهي تعطي المفحوص فرصة أن يبرر اختياره، صعوبة عمل إحصاء بسبب أن كل شيء له سبب، الاستبيان فئة لا يعتمد على محتوى مكتوب.

- مزايا الاستبيان:

- يوفر الكثير من الوقت والجهد على الباحث في عملية جمع المعلومات.
- إمكانية تغطية مناطق كثيرة في فترة زمنية معقولة.
- يعطي الحرية الكاملة للمبحوث في اختيار الوقت والظروف المناسبة.
- يقلل من فرص التحيز سواء عند الباحث أو المبحوث.
- يمكن الباحث من جمع بيانات من عينة كبيرة في فترة زمنية قصيرة.
- يتعرض أفراد العينة لنفس الفقرات وبنفس الصورة.
- لا يفسح المجال أمام الباحث أن يتدخل في اجابات المفحوص.

- عيوب الاستبيان:

- قلة طرق الكشف عن الصدق والثبات.
- تأثر صدق الاستبيان بمدى تقبل المستجيب لها.
- قد يترك المستجيب عدداً من فقرات الاستبانة لأنه لا يتذكر معلومات تدل على هوية المستجيب.
- يصعب تحديد من لم يقيم بإعادة الاستبيان لأنه لا يتذكر معلومات تدل على هوية المستجيب.
- تحتاج إلى متابعة للحصول على العدد المناسب.
- عدم فهم المبحوث لبعض أسئلة الاستبيان فيعطي إجابة مختلفة.
- وجود أسئلة غير مجاب عليها من قبل المستجيب بسبب النسيان أو لعدم الرغبة. (العبيدي، 2010،

ص ص 144-150)

وفي دراستنا الحالية تم الاستعانة بالاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات دراسة أساسية، حيث تم تصميم استبيان موجه لكل من: (رؤساء الميادين، رؤساء الأقسام، رؤساء الشعب، رؤساء التخصصات) بكليات جامعة العربي بن مهدي أم البواقي (أنظر الاستبيان في الملحق رقم (09))، أما عن المقابلة فهي موجهة لمسيرو وكالات وهيئات التشغيل على مستوى أم البواقي، نظراً لأن عددهم قليل ويمكن الوصول لهم بسهولة. (أنظر أسئلة المقابلة في الملحق رقم (10))

الجدول رقم (28): توزيع البنود ضمن محاور الاستبيان الموجه للأساتذة

الرقم	عنوان المحور	عدد العبارات	ترتيب العبارات في المحور
1	محتوى برامج التكوين	04	04-03-02-01
2	التأطير (الأساتذة)	05	05-04-03-02-01
3	التربصات الميدانية	05	05-04-03-02-01
4	التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل	07	-05-04-03-02-01 07-06
المجموع		21	

6.2 الشروط السيكومترية للاستبيان:

1.6.2 الصدق:

إن المقصود بصدق الاستبيان هو شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل التحليل هذا من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى. بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. (رافع، 2020، ص174)

وفي هذا السياق ومن أجل التأكد من مدى صدق الاستبيان اعتمدنا على صدق المحتوى للأداة. حيث تم عرضها على مجموعة من الأساتذة الجامعيين بلغ عددهم (5) أساتذة (قائمة الأساتذة المحكمين أنظر الملحق رقم 08) وفيما يلي أهم التعديلات التي طرأت على أداة الدراسة بعد التحكيم:

الجدول رقم (29): يوضح توزيع بنود الاستبيان قبل وبعد التحكيم

الرقم	عنوان المحور	عدد البنود قبل التحكيم	عدد البنود بعد التحكيم
1	محتوى برامج التكوين	04	05
2	التأطير (الأساتذة)	05	06
3	التربصات الميدانية	05	05
4	التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل	07	07
المجموع		21	23

بعد خضوع أداة الدراسة للتحكيم وإدخال التعديلات المناسبة عليها، قمنا بحساب صدق الاستبيان باستخدام معادلة لوشي Lawshe، بعد تطبيق المعادلة على استبيان الدراسة تحصلنا على النتائج التالية:

$$CVR = 0,89$$

بما أن قيمة الصدق في هذه الحالة أكبر من (0,60) ، يمكننا القول بأن الاستبيان صادق.

2.6.2 الثبات:

حيث يختص الثبات بمدى الوثوق بالدرجات المتحصل عليها بعد تطبيق أداة الدراسة، بمعنى أن البيانات أو النتائج يجب ألا تتأثر بالعوامل التي تعود إلى أخطاء الصدفة فهو يعني دقة الاختبار أو اتساقه. (السيد، 2006، ص 32)

وقد تم اختبار ثبات استبيان هذه الدراسة باستخدام مقياس ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach كما يلي:

بعد توزيع الاستبيان على 28 أستاذ تم حساب الثبات وفقاً لمعادلة α كرونباخ Alpha de Cronbach (الاتساق الداخلي) باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (30): يوضح قيمة ثبات الاستبيان

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre de question
,711	19

معامل ألف كرونباخ في هذه الحالة يساوي (0.711) وهي نتيجة قريبة من (1)، ومنه فالاستبيان ثباته مقبول، بحيث نستطيع الاعتماد عليه وتعميم نتائجه.

والجدول الموالي يمثل التغيرات التي من الممكن أن تطرأ على ثبات الاستبيان في حالة حذفنا أي بند من بنوده، وكما نلاحظ أن كل قيم الثبات المقترحة أقل من قيمة الثبات المتحصل عليها (0.711)، وبالتالي لا يمكننا حذف أي بند من بنود الاستبيان لأن قيمة الثبات ستتناقص في هذه الحالة.

الجدول رقم (31): يوضح قيمة ثبات الاستبيان عند حذف أحد البنود

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'une question	Variance de l'échelle en cas de suppression d'une question	Corrélation complète des questions corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression d'une question
Question1	29,2500	4,194	,215	,700
Qusetion2	29,4643	4,406	,423	,693
Question3	28,6071	3,877	,646	,660
Question4	28,6071	4,321	,273	,701
Question5	28,5714	4,328	,349	,694
Question6	28,5357	4,406	,423	,693
Question7	28,5357	4,406	,423	,693
Question8	29,3929	4,321	,273	,701
Question9	28,7500	3,750	,488	,674
Question10	29,4643	4,406	,423	,693
Question11	29,4286	4,254	,421	,688
Question12	28,5357	4,776	-,042	,701
Question13	28,7857	3,656	,517	,669
Question14	28,5357	4,702	,048	,706
Question15	29,4286	4,698	,009	,703
Question16	28,5357	4,406	,423	,693
Question17	28,6071	4,618	,045	,704
Question18	28,5357	4,702	,048	,716
Question19	29,4286	4,550	,142	,712

7.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة:

تم معالجة بيانات الدراسة باستخدام البرامج التالية:

- برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V 26 .
 - برنامج المعالج العربي في الإحصاء الاجتماعي (Arab Processor In Social Statistics).
 - برنامج المجدول إكسل (Excel 2021)
- أما عن الأساليب الإحصائية المعتمدة فكانت كالتالي:
- **صدق المحتوى** (المحكمين) باستخدام معادلة لوشي (Lawshe) للتحقق من صدق الاستبيان، ويحسب وفق المعادلة التالية:

$$CVR = \frac{N1 - N2}{N}$$

حيث أن:

CVR : نسبة صدق المحتوى.

N1 : عدد المحكمين الذين يعتبرون أن البند له علاقة بالموضوع المدروس.

N2 : عدد المحكمين الذين يعتبرون أن البند ليس علاقة بالموضوع المدروس.

N : مجموع المحكمين.

- مقياس ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) للتحقق من ثبات الاستبيان. (سليمان، 2019، ص ص 80-140)
- المتوسط الحسابي: يعكس الرأي العام المتفق عليه من طرف أفراد العينة حول موضوع الدراسة، ويحسب وفق المعادلة التالية:

$$\frac{\text{مجموع (التكرار} \times \text{الدرجة)}}{\text{حجم العينة}} = \text{المتوسط الحسابي}$$

- الانحراف المعياري (σ): من مقاييس التشتت واستعملناه لمعرفة مدى تشتت آراء الأفراد، أي مدى اتفاق أو اختلاف أفراد العينة في الآراء فيما يخص موضوع الدراسة ويحسب وفق للمعادلة التالية:

$$\sigma = \frac{\sqrt{\text{مجموع (مربع الدرجة} \times \text{التكرار)} - \text{مربع المتوسط} \times \text{حجم العينة}}}{\text{حجم العينة} - 1}$$

- التباين (σ^2): لتوضيح مدى تباين استجابات عينة الدراسة ويمثل مربع الانحراف المعياري.
- النسب المئوية: لمعرفة استجابات أفراد العينة.
- مقياس ليكارت الخماسي (Likart Scale): حيث أنه أسلوب لقياس الاتجاهات أو الآراء، ويستخدم في العديد من الاستمارات والاستبيانات أو استطلاع الآراء ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما.

اخترعه عالم النفس الأمريكي (LIKART Rensis)، ليكون بعد مدة قصيرة أكثر المقاييس الإحصائية استخداما في الدراسات التي تعتمد على المنهج المسحي في العلوم النفسية. وبالنظر لنجاح استخدامه وتحقيقه لنتائج علمية دقيقة، خاصة في الدراسات التي تهدف في قياس ردود الأفعال لعينة من المجتمع. (ساعاتي، 2014، 82)

توضيح مقياس ليكارت الخماسي:

يطرح هذا المقياس سؤال لمعرفة درجة الموافقة حول موضوع معين وتكون الإجابة عادة في خمس بدائل: "موافق بشدة" تقابله الدرجة 5، "موافق" تقابله الدرجة 4، "محايد" تقابله الدرجة 3، "غير موافق" تقابله الدرجة 2، "غير موافق بشدة" تقابله الدرجة 1، ولتحديد اتجاه العينة نحسبها وفق المعادلة التالية:

$$\text{اتجاه العينة} = \frac{\text{درجة أكبر} - \text{درجة أقل}}{\text{درجة أكبر}}$$

ونجدها في هذه الحالة: 0,8، ومنه في كل مرة نضيف قيمة 0,8 كي نحدد اتجاه العينة، والجدول الموالي يوضح اتجاه العينة حسب هذا المقياس:

الجدول رقم (32): يوضح اتجاه العينة حسب مقياس ليكارت الخماسي.

الاتجاه	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الفئة	1 5-4,2]	1 4,2-3,4]	1 3,4-2,6]	1 2,6-1,8]	1 1,8-1]

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل المعطيات المتعلقة بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية، كما تمت الإشارة إلى حدود ومجالات الدراسة بما فيها الحدود المكانية والزمانية والبشرية. والتعريف بالمنهج المستخدم والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة، ثم التعريف بأدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان الموجه لمسؤولي الميادين، مسؤولي الشعب، رؤساء الأقسام، ومسؤولي التخصصات. إضافة إلى المقابلة الموجهة ومسيري وكالات ومديريات التشغيل، ثم التحقق من صدق وثبات الاستبيانين، وذكر الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الفصل السادس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد.

1. عرض نتائج الدراسة.

1.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.

2.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.

3.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.

4.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.

5.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.

2. مناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

1.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى.

2.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية.

3.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة.

4.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة.

5.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً ومناقشة وتحليلاً مفصلاً للبيانات المحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد العينة ومعالجة المعطيات إحصائياً، لنصل إلى تحليلها وتفسيرها من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

1. عرض نتائج الدراسة.

1.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

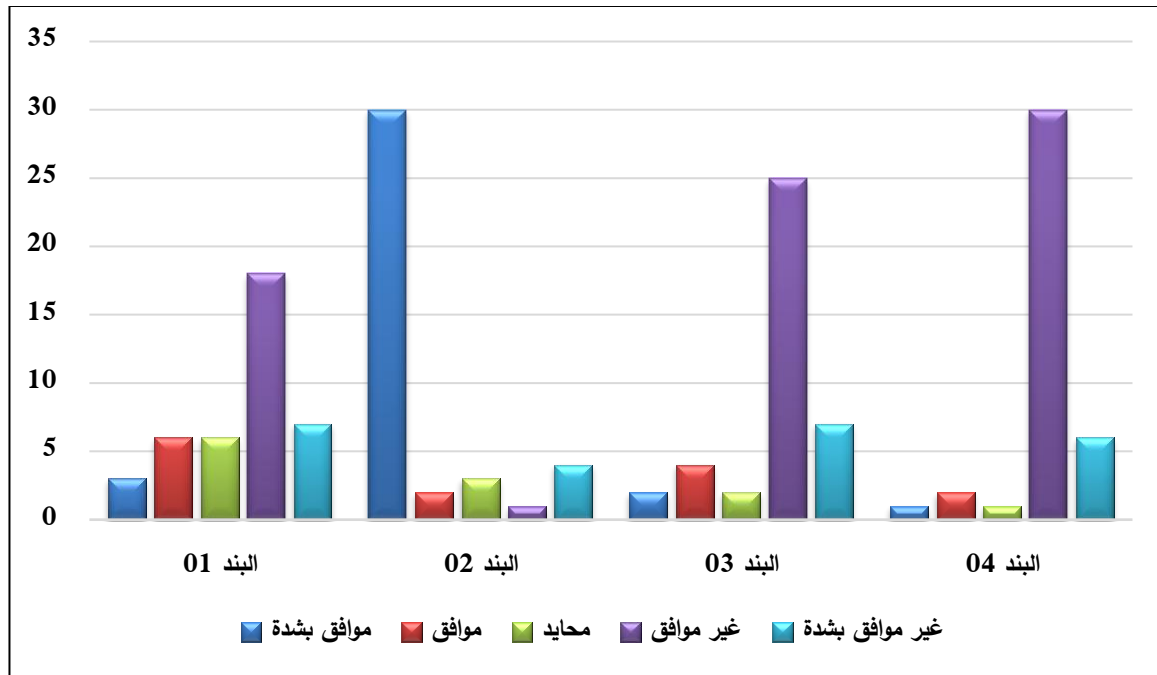
"تساهم برامج التكوين في جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل".

وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية للأفراد على المحور الأول من الاستبيان المتعلق بالفرضية الأولى، والذي سوف يتم توضيحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (33): يوضح استجابات الأفراد على بنود المحور الأول من الاستبيان:

المحور	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	النسبة المئوية	اتجاه العينة
محتوى برامج التكوين	01	3	6	6	18	7	2,50	1,20	1,44	50	غير موافق
	02	30	2	3	1	4	4,33	1,33	1,76	87	موافق بشدة
	03	2	4	2	25	7	2,23	1,03	1,05	45	غير موافق
	04	1	2	1	30	6	2,05	0,78	0,61	41	غير موافق

ملاحظة: لم يدرج البند رقم (05) ضمن الجدول أعلاه لأنه عبارة عن اقتراحات الأساتذة فيما يخص محور محتوى برامج التكوين.



الشكل رقم (03): يوضح التمثيل البياني لاستجابات أفراد العينة على بنود المحور الأول من الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن أغلب أفراد عينة الدراسة أي نسبة 50% قد أجابوا بأنهم "غير موافقين" على أن برامج التكوين المعتمدة على مستوى القسم الذي يعملون به تساهم بالقدر الكافي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (01) من المحور رقم (01): 2,50، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1,20، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 1,44.

كما أن 87% منهم قد أجابوا بأنهم "موافقين بشدة" على أنه من الضروري إحداث تعديلات على مستوى برامج التكوين المعتمدة على مستوى القسم الذي يعملون به، من أجل زيادة مساهمتها في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (02) من المحور رقم (01): 4,33، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1,33، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 1,76.

وصرح أفراد عينة الدراسة بنسبة 45% أنهم "غير موافقين" على وجود نظام تقييم دوري لعروض التكوين على مستوى القسم الذي يعملون به. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (03) من المحور رقم (01): 2,23، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1,03، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 1,05.

كما نرى أن نسبة 41% "غير موافقين" على أنه يتم إشراك الأطراف الأوساط المهنية في عملية بناء البرامج التكوينية، على مستوى القسم الذي يعملون به، من أجل زيادة مساهمتها في تحضير الطلبة إلى عالم

الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (04) من المحور رقم (01): 2,05، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,78، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,61.

2.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

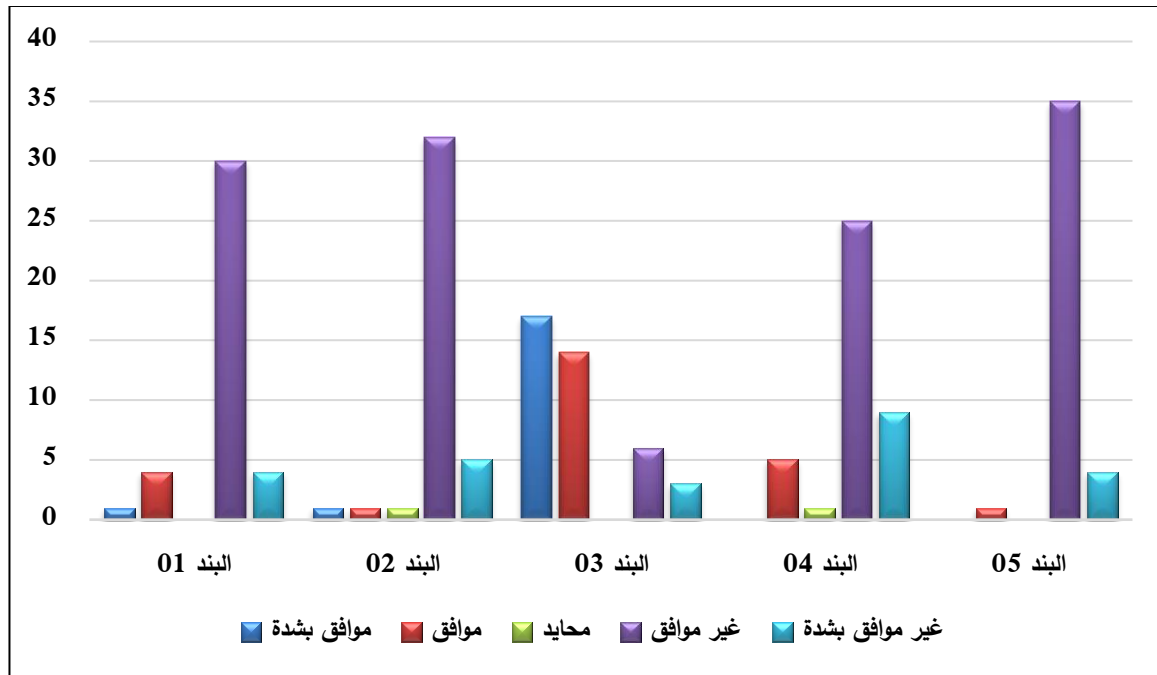
" يساهم أساتذة جامعة العربي بن مهدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل."

وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية للأفراد على المحور الثاني من الاستبيان المتعلق بالفرضية الثانية، والذي سوف يتم توضيحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (34): يوضح استجابات الأفراد على بنود المحور الثاني من الاستبيان:

المحور	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	النسبة المئوية	اتجاه العينة
التأطير (الأساتذة)	01	1	4	0	30	4	2,13	0,84	0,71	43	غير موافق
	02	1	1	1	32	5	2,03	0,70	0,49	41	غير موافق
	03	17	14	0	6	3	3,90	1,32	1,73	78	موافق
	04	0	5	1	25	9	2,05	0,88	0,77	41	غير موافق
	05	0	1	0	35	4	1,95	0,45	0,20	39	غير موافق

ملاحظة: لم يدرج البند رقم (06) ضمن الجدول أعلاه لأنه عبارة عن اقتراحات الأساتذة فيما يخص محور التأطير (الأساتذة)



الشكل رقم (04): يوضح التمثيل البياني لاستجابات أفراد العينة على بنود المحور الثاني من الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) أن 43% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بأنهم "غير موافقين" على أنه يتم الاستعانة بإطارات الأوساط المهنية في تدريس المقاييس التي لها طابع مهني على مستوى القسم الذي يعملون. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (01) من المحور رقم (02): 2,13، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,84، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,71.

كما صرح 41% من أفراد العينة بأنهم "غير موافقين" على أنهم يتلقون تكويناً مهنياً خاصاً بالمقاييس التي يدرسونها. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (02) من المحور رقم (02): 2,03، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,70، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,49.

وصرح أغلب أفراد عينة الدراسة بنسبة 78% بأنهم "موافقون" على أنهم يتلقون تكويناً من أجل الأداء الجيد لمهامهم. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (03) من المحور رقم (02): 3,90، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 1,32، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 1,73.

كما نرى أن 41% من أفراد العينة أجابوا بأنهم "غير موافقين" على أنه يتم الأخذ بعين الاعتبار معيار الخبرة المهنية عند توظيف الأساتذة على مستوى القسم الذي يعملون به. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (04) من المحور رقم (02): 2,05، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,88، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,77.

ونرى أن 39% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "غير موافقين" على وجود ملتقيات وأيام دراسية على مستوى القسم الذي يعملون به، والتي من شأنها إثراء الرصيد المعرفي للأستاذ الجامعي من ناحية سوق العمل وعالم الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (05) من المحور رقم (02): 1,95، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,45، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,20.

3.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

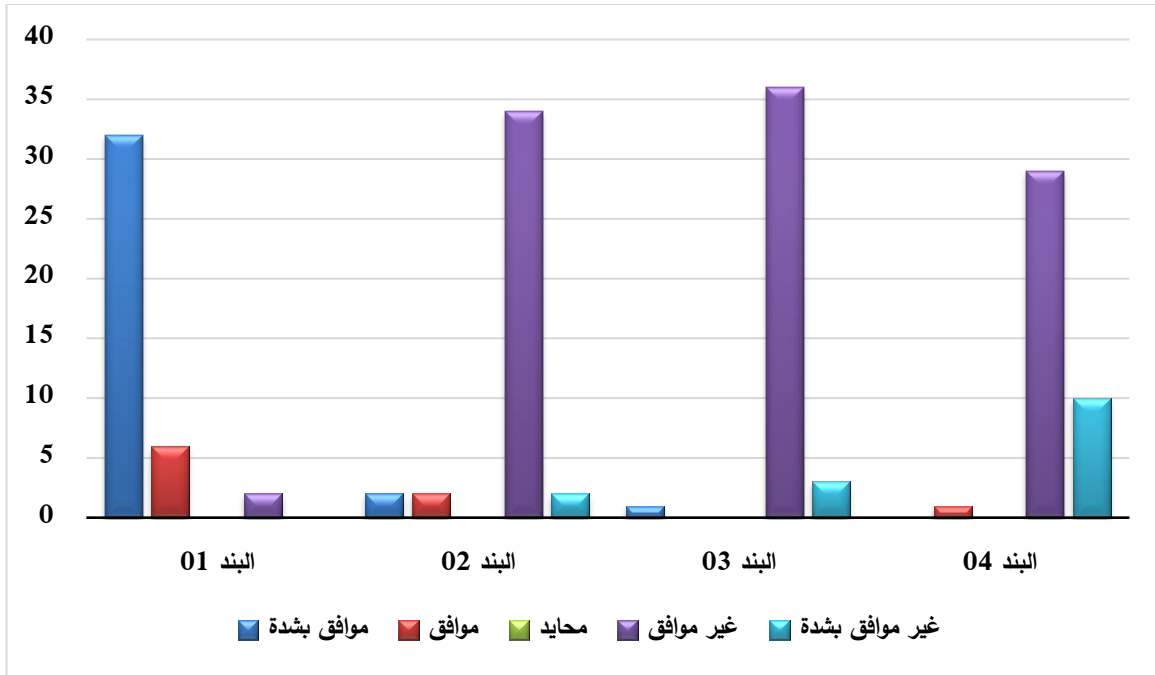
"تساهم التربصات الميدانية بجامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل."

وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية للأفراد على المحور الثالث من الاستبيان المتعلق بالفرضية الثالثة، والذي سوف يتم توضيحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (35): يوضح استجابات الأفراد على بنود المحور الثالث من الاستبيان:

المحور	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	النسبة المئوية	اتجاه العينة
التربصات الميدانية	01	32	6	0	2	0	4,70	0,72	0,52	94	موافق بشدة
	02	2	2	0	34	2	2,20	0,82	0,68	44	غير موافق
	03	1	0	0	36	3	2,00	0,55	0,31	40	غير موافق
	04	0	1	0	29	10	1,80	0,56	0,32	36	غير موافق

ملاحظة: لم يدرج البند رقم (05) ضمن الجدول أعلاه لأنه عبارة عن اقتراحات الأساتذة فيما يخص محور التربصات الميدانية.



الشكل رقم (05): يوضح التمثيل البياني لاستجابات أفراد العينة على بنود المحور الثالث من الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن 94% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "موافقين بشدة" على أنه يتم الحرص على إجراء التبريصات الميدانية للطلبة أثناء مساهمهم الدراسي، على مستوى القسم الذي يعملون به. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (01) من المحور رقم (03): 4,70، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,72، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,52.

كما نلاحظ 44% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "غير موافقين" على أن النموذج المنظم لعملية التبريص الميداني المعتمد على مستوى القسم الذي يعملون به غير فعال ولا يضمن استفادة حقيقية للطلبة. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (02) من المحور رقم (03): 2,20، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,82، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,68.

وصرح 40% من أفراد العينة بأنهم "غير موافقين" على أن القسم الذي يعملون به لم يسبق له وأن نظم خرجات ميدانية للوقوف فعلا على متطلبات عالم الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (03) من المحور رقم (03): 2,00، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,55، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,31.

كما نرى أن 36% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "غير موافقين" على أن الطلبة الجامعيين على مستوى القسم الذي يعملون به، يعطون صورة إيجابية أثناء فترة تربيصه تجعل صاحب العمل يسعى لتوظيفهم مستقبلا.

حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (04) من المحور رقم (03): 1,80، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,56، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,32.

4.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

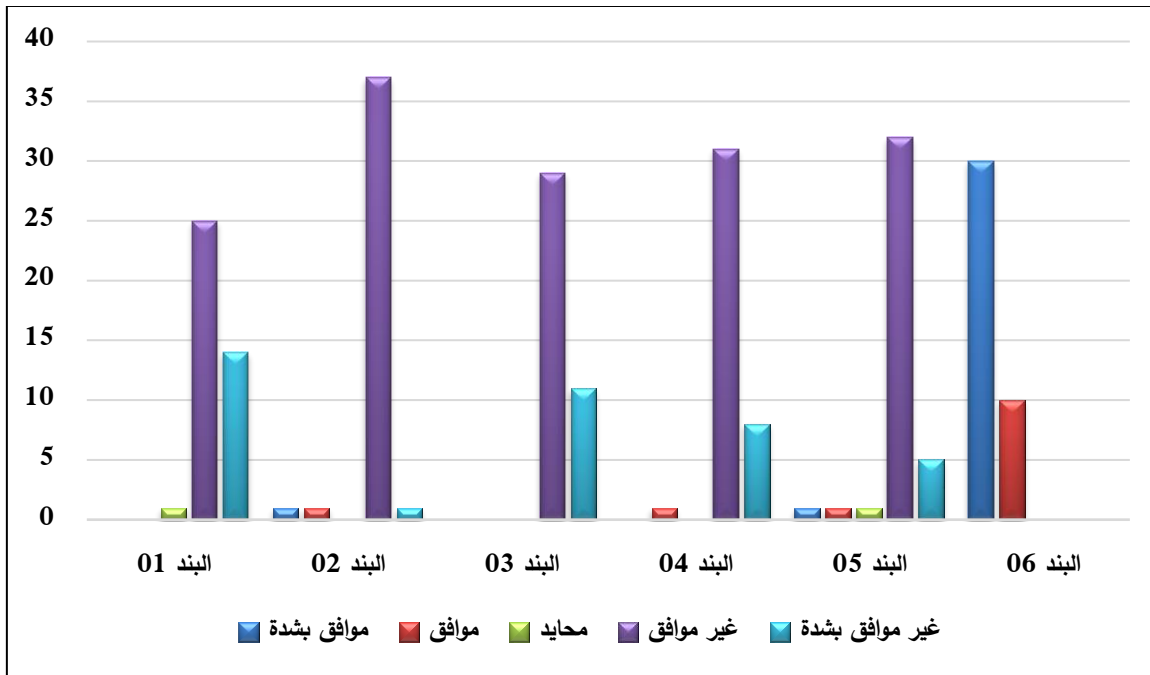
"يوجد تنسيق بين الجامعة وعالم الشغل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل."

وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية للأفراد على المحور الرابع من الاستبيان المتعلق بالفرضية الرابعة، والذي سوف يتم توضيحه في الجدول الموالي:

الجدول رقم (36): يوضح استجابات الأفراد على بنود المحور الرابع من الاستبيان:

المحور	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	النسبة المئوية	اتجاه العينة
التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل	01	0	0	1	25	14	1,68	0,53	0,28	34	غير موافق بشدة
	02	1	1	0	37	1	2,10	0,59	0,35	42	غير موافق
	03	0	0	0	29	11	1,73	0,45	0,20	35	غير موافق بشدة
	04	0	1	0	31	8	1,85	0,53	0,28	37	غير موافق
	05	1	1	1	32	5	2,03	0,70	0,49	41	غير موافق
	06	30	10	0	0	0	4,70	0,44	0,19	94	موافق بشدة

ملاحظة: لم يدرج البند رقم (07) ضمن الجدول أعلاه لأنه عبارة عن اقتراحات الأساتذة فيما يخص محور التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل.



الشكل رقم (06): يوضح التمثيل البياني لاستجابات أفراد العينة على بنود المحور الرابع من الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) أن 34% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "غير موافقين بشدة" على أنها توجد مصالح بالقسم الذي يعملون به، تسعى لمساعدة وتوجيه الطلبة نحو الوظائف والمهن ذات العلاقة بتخصصاتهم. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البنود رقم (01) من المحور رقم (04): 1,68، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,53، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,28.

كما صرح 42% من أفراد العينة بأنهم "غير موافقين" على أنها توجد داخل جامعة العربي بن مهيدي خاصة بتوجيه وتشجيع الطلبة على فكرة خلق مناصب عمل بعد التخرج بدل الاكتفاء بالبحث عن وظائف بدخل شهري. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البنود رقم (02) من المحور رقم (04): 2,10، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,59، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,35.

كما نلاحظ أن 35% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "غير موافقين بشدة" على أنها توجد مرصد خاصة بالطلبة تهتم بجمع المعلومات على مستوى سوق العمل من أجل تسهيل عملية الاندماج المهني لخريجي الجامعة. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البنود رقم (03) من المحور رقم (04): 1,73، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,45، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,20.

كما صرح 37% من أفراد العينة بأنهم "غير موافقين" على وجود اتفاقيات بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، تعمل على تسهيل الاندماج المهني للخريجين الجامعيين. حيث بلغ المتوسط الحسابي

للاستجابات على البند رقم (04) من المحور رقم (04): 1,85، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,53، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,28.

وصرح 41% من أفراد العينة بأنهم "غير موافقين" على أن القسم الذي يعملون ينظم أبوابا مفتوحة لوكالات وهيئات التشغيل الموجودة على مستوى عالم الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (05) من المحور رقم (04): 2,03، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,70، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,49.

كما نلاحظ أن 94% من أفراد العينة قد أجابوا بأنهم "موافقين بشدة" على أن مثل هذه الأبواب المفتوحة من شأنها أن تساهم في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للاستجابات على البند رقم (06) من المحور رقم (04): 4,70، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,44، في حين قدرت قيمة التباين بـ: 0,19.

5.1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

"تساهم برامج هيئات التشغيل بأمر البواق في إدماج الخريجين الجامعيين".

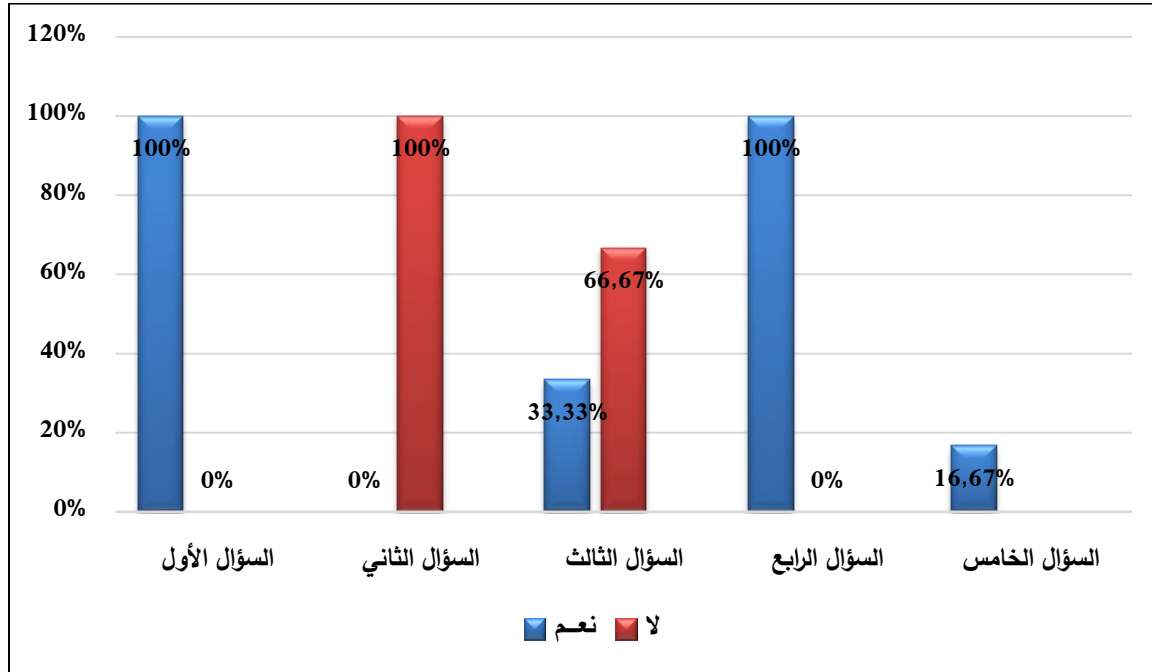
وفيما يلي عرض للنتائج الإجمالية للأفراد بعد إجراء المقابلة التي تتعلق أسئلتها بالفرضية الخامسة، والتي سوف يتم توضيحها في الجدول الموالي:

الجدول رقم (37): يوضح استجابات الأفراد على أسئلة المقابلة:

لا	نعم	السؤال
00%	100%	1. حسب رأيكم، هل تساهم الخدمات الميدانية التي تقدمها هيئات التشغيل لخريجي الجامعة في تسهيل اندماجهم المهني على مستوى سوق العمل؟
100%	00%	2. حسب علمكم، هل هناك اتفاقيات بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي خاصة بإمكانيات توظيف الخريجين الجامعيين؟
66,67%	33,33%	3. هل لدى وكالتكم (مديريتكم) نظام معلومات حول الادماج المهني لخريجي الجامعة؟
00%	100%	4. هل تنظم وكالتكم (مديريتكم) دورات تكوينية وأبواب مفتوحة لاستقبال طالبي العمل من الخريجين الجامعيين وتعريفهم بعروض وصيغ التشغيل؟

5. حسب رأيكم، هل التخصصات الجامعية الموجودة حالياً على مستوى التكوين الجامعي تتماشى مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل وعالم الشغل؟	16,67%	83,33%
---	--------	--------

ملاحظة: لم يدرج البند رقم (06) ضمن الجدول أعلاه لأنه عبارة عن اقتراحات إدارات هيئات التشغيل.



الشكل رقم (07): يوضح استجابات إدارات هيئات التشغيل على أسئلة المقابلة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37) أن 100% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بـ "نعم"، بمعنى أنهم موافقون على أن الخدمات الميدانية التي تقدمها هيئات التشغيل لخريجي الجامعة تساهم في تسهيل اندماجهم المهني على مستوى سوق العمل.

كما نرى أن 100% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بـ "لا"، بمعنى أنها لا توجد اتفاقيات بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي خاصة بإمكانيات توظيف الخريجين الجامعيين.

ونلاحظ أن 66,67% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بـ "لا"، بمعنى أنها لا توجد على مستوى هيئات التشغيل نظام معلومات حول الادمج المهني لخريجي الجامعة.

كما نرى أن 100% من أفراد عينة الدراسة قد أجابوا بـ "نعم"، بمعنى أن هيئات التشغيل تنظم دورات تكوينية وأبواب مفتوحة لاستقبال طالبي العمل من الخريجين الجامعيين وتعريفهم بعروض وصيغ التشغيل.

وصرح 83,33% من أفراد عينة الدراسة بـ "لا"، بمعنى أن التخصصات الجامعية الموجودة حالياً على مستوى التكوين الجامعي تتماشى مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل وعالم الشغل.

2. مناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

1.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

"تساهم برامج التكوين في جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل".

وفق النتائج التي تحصلنا عليها والتي عرضناها من خلال الجدول رقم (33)، والتي تصب في مجملها حول أن برامج التكوين بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي لا تساهم بالشكل المطلوب في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، كما تؤكد النتائج المتحصل عليها وبإجماع أفراد العينة من مسؤولي ميادين، رؤساء أقسام، مسؤولي شعب، ومسؤولي تخصصات، أنه من الضروري إحداث تعديلات في محتوى برامج التكوين الجامعي من أجل تحقيق فعالية التكوين الجامعي في تحضير الطلبة لعالم الشغل، والذي يعتبر من بين المؤشرات القوية لجودة التكوين الجامعي. وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها العديد من الدراسات، مثل دراسة زرور أحمد (2014)، والتي أكدت على أن المؤشرات المدروسة: (محتوى برامج التكوين - تقييم التكوين - مصالحي مساعدة وإرشاد الطلبة) غير فعالة ولا تلعب دورها في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. ودراسة للمنظمة الأوروبية من أجل التكوين ETF (2014).

ومنه فالفرضية الأولى لم تتحقق، أي لا تساهم برامج التكوين في جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

2.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

"يساهم أساتذة جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل".

وفق النتائج التي تحصلنا عليها والتي عرضناها من خلال الجدول رقم (34)، والتي تصب في مجملها حول أن أساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي لا يساهمون بالشكل المطلوب في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. حيث لاحظنا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بمختلف رتبهم من مسؤولي ميادين، رؤساء أقسام، مسؤولي شعب، ومسؤولي تخصصات حول بنود الاستبيان المتعلقة بهذه الفرضية.

ومنه فالفرضية الثانية لم تتحقق، أي لا يساهم أساتذة جامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

3.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

" تساهم التبرصات الميدانية بجامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل."

وفق النتائج التي تحصلنا عليها والتي عرضناها من خلال الجدول رقم (35)، والتي تصب في مجملها أنه وبالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه التبرصات الميدانية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، إلا أن طريقة إجراء هذه التبرصات وغياب متابعة فعلية للنماذج المنظمة لها، يحول دون استفادة الطلبة منها في الشق المتعلق بتكوين صورة عن عالم الشغل، والمساهمة في زيادة قابلية التشغيل لخريجي الجامعة. حيث لاحظنا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بمختلف رتبهم من مسؤولي ميادين، رؤساء أقسام، مسؤولي شعب، ومسؤولي تخصصات حول بنود الاستبيان المتعلقة بهذه الفرضية.

ومنه فالفرضية الثالثة لم تتحقق، أي لا تساهم التبرصات الميدانية بجامعة العربي بن مهيدي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

4.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

"يوجد تنسيق بين الجامعة وعالم الشغل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل."

وفق النتائج التي تحصلنا عليها والتي عرضناها من خلال الجدول رقم (36)، حيث لاحظنا عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بمختلف رتبهم من مسؤولي ميادين، رؤساء أقسام، مسؤولي شعب، ومسؤولي تخصصات حول بنود الاستبيان المتعلقة بهذه الفرضية. أي أنها لا يوجد تنسيق بين الجامعة وعالم الشغل في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، وهذا ما جعل عملية اندماج الخريجين الجامعيين في سوق العمل وشغل مناصب مهمة صعبة. وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة Mirreille bruyère, Philippe Lemistre (2011)

ومنه فالفرضية الرابعة لم تتحقق، أي: لا يوجد تنسيق بين الجامعة وعالم الشغل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

5.2 مناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

"تساهم برامج هيئات التشغيل بأمر البواقى فى إدماج الخريجين الجامعيين".

وفق النتائج التى حصلنا عليها والتى عرضناها من خلال الجدول رقم (37)، وبعد حساب النسب المئوية لاستجابات إدارات هيئات التشغيل، حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم على السؤال الأول: 100%، ونسبة الإجابة بـ لا: 00%. بمعنى أن الخدمات التى تقدمها هيئات التشغيل لخريجي الجامعة تساهم وبشكل كبير فى إدماج الخريجين الجامعيين فى مناصب عمل تتماشى مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم.

أما عن السؤال الثانى فبلغت نسبة الإجابة بنعم 00%، ونسبة الإجابة بـ لا: 100%، بمعنى أنه لا توجد اتفاقيات مفعلة بين الجامعة والمحيط الاجتماعى والاقتصادى تسهل عملية الاندماج المهني.

أما عن السؤال الثالث فبلغت نسبة الإجابة بنعم 33,33%، ونسبة الإجابة بـ لا: 66,67%، بمعنى أنه هيئات التشغيل لا تمتلك معلومات دقيقة عن خريجي الجامعة من حيث عددهم، تخصصاتهم، مؤهلاتهم.

أما عن السؤال الرابع فبلغت نسبة الإجابة بنعم 100%، ونسبة الإجابة بـ لا: 00%، بمعنى أنه هيئات التشغيل تنظم دورات تكوينية وأبواب مفتوحة للتعريف بعروض العمل المتوفرة (وإن كانت قليلة)، وتكون هذه الأيام المفتوحة سواء على مستوى وكالات التشغيل أو دور الثقافة لولاية أم البواقى، بغية تقريب حملة الشهادات الجامعية من هيئات الوساطة، والتى يمكنها مساعدة البطالين فى إيجاد مناصب عمل، وحسب تصريحات إدارات هيئات التشغيل بالولاية فإن الاقبال على إيداع طلبات العمل تراجع بشكل ملحوظ خلال سنتي 2022-2023 وذلك بسبب إقرار الحكومة الجزائرية لمنحة البطالة.

أما عن السؤال الخامس فبلغت نسبة الإجابة بنعم 16,67%، ونسبة الإجابة بـ لا: 83,33%، بمعنى أنه وحسب إدارات هيئات التشغيل فإن التخصصات التى تضمها جامعة العربي بن مهيدي بعيدة كل البعد عما يحتاجه ويتطلبه عالم الشغل وسوق العمل.

من خلال تحليل ومناقشة استجابات عينة الدراسة على أسئلة المقابلة الموجهة لمدراء ومسيري وكالات وهيئات التشغيل بولاية أم البواقى، نلاحظ أن 3 أسئلة من أصل 5 أسئلة كانت الإجابات سلبية أي أن برامج ومخططات هيئات التشغيل بولاية أم البواقى لم تصل إلى درجة تجعلها تساهم بشكل مباشر فى عملية الإدماج المهني لخريجي الجامعة.

ومنه بالفرضية الخامسة لم تتحقق أي: لا تساهم برامج هيئات التشغيل بأهم البواقي في إدماج الخريجين الجامعيين.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل عرض ومناقشة وتحليل بشكل مفصل للنتائج المتوصل إليها. حيث تم عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى من خلال محور محتوى التكوين الجامعي، ثم عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية من خلال محور التأطير (الأساتذة)، بعدها تم عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة من خلال محور التربصات الميدانية، ثم عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة من خلال محور التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل.



خاتمة ومقترحات الدراسة.



خاتمة ومقترحات الدراسة

1. خاتمة الدراسة:

انطلقت الدراسة من موضوع شائع ومنتشر تعاني منه كل المجتمعات بشكل عام والجزائر على وجه الخصوص، وهو مشكلة بطالة خريجي الجامعة، حيث قمنا بربط هذه المشكلة بأنجع الحلول وهو تفعيل دور هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل، من أجل المساهمة في تحقيق قابلية تشغيل خريجي الجامعة.

حيث تعتبر قابلية التشغيل (L'employabilité) أحد أهم مساعي نظام ضمان الجودة، الذي ينادي الباحثون بضرورة تفعيله لإبراز الدور الحقيقي للجامعة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية للبلاد. ولعل أبرز النتائج التي توصلت إليها دراستنا كالتالي:

- أن برامج التكوين الجامعي المعتمدة في جامعة العربي بن مهيدي لا تساهم بالشكل المطلوب في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن المؤطرين (الأساتذة) لا يساهمون بالشكل الكافي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن الترتيبات الميدانية التي يجريها طلبة جامعة العربي بن مهيدي لا تساهم بالقدر الكافي في تحضيرهم إلى عالم الشغل.
- أنه لا يوجد تنسيق بين جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، وهيئات التشغيل من أجل تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- أن برامج هيئات التشغيل بأب البواقي لا تساهم بالشكل المطلوب في إدماج الخريجين الجامعيين.

2. مقترحات الدراسة:

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها، واستناداً للاقتراحات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه لمسؤولي الميادين، رؤساء الأقسام، رؤساء الشعب، ومسؤولي التخصصات، وكذا الاقتراحات المقدمة من طرف مسؤولي هيئات التشغيل، نقترح ما يلي:

- إعادة النظر في عروض التكوين ومضامينها مع إدراج مقاييس في المقررات التعليمية تتعلق بالاندماج المهني.
- تجسيد فكرة "التكوين تحت الطلب" من خلال فتح تخصصات تقترحها المؤسسات الاقتصادية، وتضمن توظيف المتخرجين.

خاتمة ومقترحات الدراسة

- ضرورة إشراك إطارات الأوساط المهنية في عملية إعادة بناء وتصميم برامج التكوين الجامعي، أو على الأقل إدخال تعديلات عليها، من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل، وجعلها تساهم فعليا في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- فتح المجال أمام إطارات الأوساط المهنية لتدريس مقاييس لها طابع مهني، تدخل في إطار تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- منح الأساتذة الجامعيين فرص أكثر للتكوين وتحسين المستوى، لا سيما من الناحية المهنية للتخصصات التي يدرسونها، حتى يتمكن أساتذة الجامعة من المساهمة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.
- عقد اتفاقيات مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي للجامعة، في إطار تبادل الخبرات بحيث تتيح هذه الاتفاقيات لمختلف المؤسسات الاستفادة من الخدمات والأبحاث التي تقدمها الجامعة من جهة، وتسهيل الاندماج المهني للخريجين الجامعيين من جهة أخرى، لتحقيق مبدأ الاقتصاد في الجهد والوقت وبأكثر فعالية.
- تنظيم خرجات ميدانية دورية للطلبة، مع وضع أطر قانونية في إطار الشراكة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي.
- تفعيل شهادتي الليسانس والماستر المهنيين.
- توفير آليات جديدة لمتابعة التربصات الميدانية وتفعيلها، مع تكثيفها وجعلها لا تقتصر على الطلبة المقبلين على التخرج فقط، وتكون هذه التربصات الميدانية موجهة لجميع المستويات دون استثناء، مع توفير الظروف المحفزة للطلاب.
- خلق قنوات اتصال دائمة مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، كي لا تكون الجامعة معزولة عن محيطها.
- البحث عن المشاريع الابتكارية وتشجيع الطلبة والأساتذة على اقتراح آفاق جديدة للشغل، مع تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة: في إطار تشجيع فكرة خلق الشغل بدل طلب الشغل من طرف خريجي الجامعة.



قائمة المراجع.



المراجع العربية:

1. إبراهيم، أنيس، وآخرون (د ت): المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي، ط2، الجزء1، بيروت، لبنان.
2. ابن منظور (1997): لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
3. أبو عودة، محمد منصور (2016): مدى ملائمة مخرجات التكوين الجامعي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني حالة دراسية بكليات التجارة في قطاع غزة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، غزة فلسطين.
4. أبيض، مليكة (1990): التعليم العالي تغيرات في السياق واستجابات لاحقة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، دار الكرمل للنشر والتوزيع، الأردن.
5. أنعم، ميهوب علي، وكويران، عبد الوهاب عوض (2008): ضمان الجودة في التعليم العالي النموذج البريطاني، المؤتمر الثاني للتعليم العالي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل (12-13 مارس 2008)، صنعاء، اليمن.
6. آيت عيسى، عيسى (2010): سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير.
7. باشيوة، لحسن (2008): أنموذج رياضي للمقارنة بين فعالية جودة برامج التعليم العالي في الجامعات الجزائرية وتحسين نوعيتها بناء على معطيات الجودة الشاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
8. البرعي، وفاء محمد (2002): دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر.
9. بروال، مختار (2015): كفاءة التواصل البيداغوجي الجامعي في ضوء معايير الجودة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
10. البكر، محمد (2000): أسس ومعايير نظام الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية، المجلة التربوية، المجلد 15، العدد 60، الكويت.

قائمة المراجع

11. بن اشهو، مراد (1981): نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول المخطط الجامعي، ترجمة عايدة بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
12. بن حسين، سمير (2016): ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر -على المستوى المؤسساتي- الإمكانيات والمتطلبات، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر.
13. بن دحمان، سارة (2014): واقع الجزائر الاجتماعي والثقافي 1962-1978، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
14. بن شهرة، مدني (2009): الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
15. بن صويلح، ليليا (2010): سياسة التشغيل في الجزائر، المؤسسة النسوية بعنابة نموذجا، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنموية، كلية علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر.
16. بن عبد الرحمن، عبد الله محمد (1991): سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دراسة علم الاجتماع التربوي، دط، دار المعرفة الجامعية، مصر.
17. بن علي، أمحمد (2001): إدارة التعليم العالي في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
18. البنان، أشرف محمد جمعة (2002): دور الصناعات الصغيرة في مشكلة البطالة في مصر، أطروحة دكتوراه من جامعة القاهرة، مصر.
19. بنجامين، ستورا (2004): تاريخ الجزائر بعد الاستقلال 1962-1988، ترجمة صباح ممدوح كعدان، ط4، دار الاكتشاف، باريس، فرنسا.
20. بوخزر، علي (2003): مدى مساهمة المشروع البيداغوجي للمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة في تكوين الطلبة الأساتذة، حسب وجهة نظر المكونين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر.
21. بوساحة، نجاه (2005): دور البحث العلمي في التنمية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر.
22. بوصبيعات، سوسن (2007): الطبيعة القانونية لحق المستفيد من المستثمرات الفلاحية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

قائمة المراجع

23. بوطانة، عبد الله (1998): الجامعة وتحديات المستقبل للتركيز على المنطقة العربية، مجلة عالم الفكر، مجلد 19، العدد 02.
24. تركي، رابح (1990): أصول التربية والتعليم، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
25. التل، سعيد، وآخرون (1997): قواعد الدراسة في الجامعة، ط1، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
26. تومي، عبد الرحمان (2005): العولة الاقتصادية وأثرها على الوطن العربي، الاستثمار الاجنبي المباشر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد6.
27. الثبتي، مليحان معيض (2015): الجامعات نشأتها مفهومها، وظائفها، دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، المجلد 14 العدد 54.
28. ج.ج.د.ش، القانون رقم (188/64) المؤرخ في (1994/06/06): المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
29. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (22 أوت، 2001): المادة من 6 الأمر رقم -01 03 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار (47)، الجزائر.
30. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، (مارس، 2017): المادة 3 المرسوم التنفيذي رقم 17-100 المؤرخ في 5 مارس 2017 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 9 أكتوبر 2006 والمتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها (16)، الجزائر.
31. جريدة الشروق الجزائرية، منحة البطالة: مدير وكالة التشغيل يكشف عن عدد المستفيدين في الدفعة الأولى.
32. جغوري، كمال (2018): الموائمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية: دراسة حالة خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة باتنة 1، الجزائر.
33. حامد، عمار (2002): الجامعة رسالة ومؤسسة، دراسات ثقافية، القاهرة، مصر.
34. حرز الله، عبد الكريم، وباداري كمال (2008): نظام ل م د (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، النسخة العربية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
35. الحريري، رافدة عمر (2010): القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، دط، دار الثقافة، الأردن.

قائمة المراجع

36. خضر، عبد الفتاح (1981): أزمة البحث العلمي في الوطن العربي، معهد الإدارة العامة السعودية، ط1، السعودية.
37. درادكة، مأمون، وطارق الشبلي (2002): الجودة في المنظمات الحديثة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
38. دراني، سميرة (2011): صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر.
39. دكيرتز، ستفين (1975): الجامعات والعالم، ترجمة عبد العزيز سليمان وإبراهيم عصمت مطاوع، دط، دار نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
40. دليو، فضيل، ولوكيا، الهاشمي، وسفاري، ميلود (2006): المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، معهد علم النفس وعلوم التربية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
41. دوش، غسان رشاد (2015): أنموذج مقترح للقطاع الخاص بهدف معالجة مشكلة البطالة للخريجين.
42. الديوان الوطني للإحصائيات (2015): التشغيل والبطالة.
43. رافع، نور الدين (2020): مقارنة توجهات المحاسبة الإدارية الحديثة من منظور بناء ميزة تنافسية للمؤسسات الاقتصادية -دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
44. رجي، قدار طاهر (1998): المداخل إلى إدارة الجودة الشاملة والأيزو 9000، دار الحصاد، ط1، دمشق، سوريا.
45. رواب، عمار، وغربي، صباح (2011): التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية 3(1)66-73.
46. زررور، أحمد (2014): مساهمة الجامعات وهيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل، دراسة ميدانية بولاية أم البواقي، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم. أم البواقي، الجزائر.
47. الزهيري، حيدر عبد الكريم (2017): مناهج البحث التربوي، ط 1، مركز ديونو لتعليم التفكير، عمان، الأردن.

قائمة المراجع

48. الزواوي، خالد محمد (2003): الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي، دط، مجموعة النيل، القاهرة، مصر.
49. زيرمي، نعيمة (2011): التجارة الخارجية الجزائرية من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
50. ساعاتي، فهد سيف الدين غازي (2014): مناهج البحث في الإدارة الرياضية، ط1، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
51. سليمان، أحمية (2009): السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، محاضرة أقيمت بالملتقى العلمي حول "السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع" المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الطاهر مولاي. سعيدة ما بين 26 و 27 أبريل 2009، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
52. سليمان، حسن أبو بدر (2019): استخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الاجتماعية مع دليل كامل لبرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS، ط1، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر.
53. السيد، لمياء محمد أحمد (2002): العولمة ورسالة الجامعة، رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
54. السيد، محمد أبو هاشم حسن (2006): الخصائص السيكميتريية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية، محاضرات منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
55. الشافعي، ابراهيم حسن (1986): تعليم اللغة العربية في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 21، السعودية
56. الشبلي، هيثم حمود. والنسور، مروان محمد (2009): إدارة المنشآت المعاصرة، ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
57. شرقي، خليل (2016): دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
58. شلالى فارس (2005): دور سياسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2004-2005، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.

قائمة المراجع

59. الطائي، يوسف حجيم، وآخرون (2008): إدارة الجودة الشاملة: في التعليم العالي، ط1. عمان: دار الوراق.
60. طعيمة، رشدي أحمد وآخرون (2008): الجودة الشاملة في التعليم، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
61. الطيب، حسين (1999): الممارسة السوسولوجية في الجامعة واقعها وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع (دراسة ميدانية بجامعة عنابة)، رسالة لنيل الماجستير علم الاجتماع التتمية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر
62. عبد الله، محمد عبد الرحمان (2000): دراسات في علم الاجتماع، ط1، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
63. عبيدات، ذوقان عدس عبد الرحمان (1983): البحث العلمي مفهومه أساليبه، د ط، دار مجدلاوي عمان، الأردن.
64. العبيدي، محمد جاسم، والعبيدي، ألاء محمد (2010): طرق البحث العلمي، دار المنهل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
65. عدون، ناصر دادي، والعايب، عبد الرحمن (2010): البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
66. عذاوري، مسعودة (2006): التكوين الجامعي بين الواقع المأمول، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوي (غير منشورة)، جامعة الجزائر.
67. عريفج، سامي سلطي (2001): الجامعة والبحث العلمي، ط1، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
68. عزب محمد علي (2011): التعليم الجامعي وقضايا التتمية، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1 ، القاهرة، مصر.
69. عفريج، سيد علي (2001): تموين أساتذة التعليم العالي في الخارج وعلاقته بالكفاءة الوظيفية، مذكرة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، بوزريعة، الجزائر.
70. العقيلي، عمر وصفي (2001): المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، دط، دار وائل، عمان، الأردن.
71. العلوي، محمد الطيب (1982): الإدارة التربوية، الجزء 1، د ط، دار البحث قسنطينة، الجزائر.

قائمة المراجع

72. عليمات، صالح ناصر (2004): إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، التطبيق ومقترحات التطوير، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن، عمان.
73. عليواش، أمين عبد القادر (2007): أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر.
74. فقيه العيد (2016): تجربة التنوع ومهنية عرض التكوين الجامعي في الجزائر في إطار الشراكة بين الاتحاد الأوروبي ووزارة التعليم العالي -PAPS.ESRS- خطوة جريئة نحو تطوير معايير الجودة للدراسات العليا والبحث العلمي المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
75. قادري، حليلة، وبن نابي، نصيرة (2017): إشكالية جودة التكوين في نظام ل.م.د من خلال تطبيق المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع العدد 23.
76. القانون التوجيهي للتعليم العالي المصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني في 1999/01/27، والذي صدر بموجب المرسوم التنفيذي 153/98 المؤرخ في 1998/08/17.
77. قرار رقم 62 مؤرخ 04 أوت 2004 يحدد تنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة.
78. قطاف، ليلي، وبن عواق ش.ا (2013): تقييم تأثير الاستثمارات العمومية على التوجهات العامة لسياسة التشغيل والتوظيف الوطنية للفترة 2001-2014، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر.
79. قميحة، رابح (2013): سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص التنظيم والسياسات العامة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو كلية الحقوق العلوم السياسية.
80. كاون، داود (1987): الجامعات في طليعة تقدم الشعوب، كتاب الأصالة: محاضرات الملتقى الفكري الاسلامي الثاني عشر، وزارة الشؤون الدينية، الجزء الثاني، باتنة، الجزائر.
81. كوسة، بوجمعة (2006): سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، دراسة ميدانية بمديرية التعمير البناء لولاية سطيف، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

قائمة المراجع

82. لرقط، علي (2009): إمكانية إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
83. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (2001): تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001، الدورة العامة التاسعة عشر، الجزائر.
84. محمد، عمر (1993): إدارة وتخطيط القوى العاملة، ط 3، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
85. محمود، السمرة (1993): الجامعات ومشكلات العصر، وزارة التراث القومي والثقافة، عمان، الأردن.
86. مذكور، علي أحمد (2000): الشهرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، د ط، القاهرة، مصر.
87. المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 23 أوت 2003، والذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها العدد 51، الجزائر.
88. المرسوم التنفيذي رقم 17-100 المؤرخ في 6 جمادى الثانية 1438 الموافق لـ 7 مارس 2017، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 16 رمضان 1427 الموافق لـ 9 أكتوبر 2006، والمتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها.
89. المرسوم رقم 62-515 الصادر في 7 سبتمبر 1962.
90. مرسي، محمد منير (2002): التعليم الجامعي المعاصر، ط1، عالم الكتب، مصر.
91. مساعد، أسامة صاحب منعم (2014): الاوضاع الاقتصادية العامة للجزائر في ظل الإدارة الفرنسية 1830-1962، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، تصدر عن مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية، المجلد4، العدد3، العراق.
92. مصمودي، زين الدين (1998): عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا نحو مهنة التدريس، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر.
93. مكروم، عبد الودود (1996): الأهداف التربوية بين صناعة القرار ومسؤولية التنفيذ، دراسة تحليلية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة للمؤسسات التعليمية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 32، مصر.
94. منظمة العمل العربية (2010): التقرير العربي حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، مصر.
95. ناجي، عبد النور، وساحلي مبروك (2016): تحليل السياسة العامة للدولة، تأثير السياسة التشغيلية للدولة بالوضع السياسي والإيديولوجي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.

قائمة المراجع

96. نجار، فريد (2002): إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، إيتارك للنشر والتوزيع ط 02، القاهرة، مصر.

97. وكالة التنمية الاجتماعية (2007): مجموعة النصوص التطبيقية والتنفيذية، الجزائر.

98. اليازوري، أيمن وآخرون (2012): الخريجون وسوق العمل، وزارة التخطيط الخارجية، فلسطين.

المراجع الأجنبية:

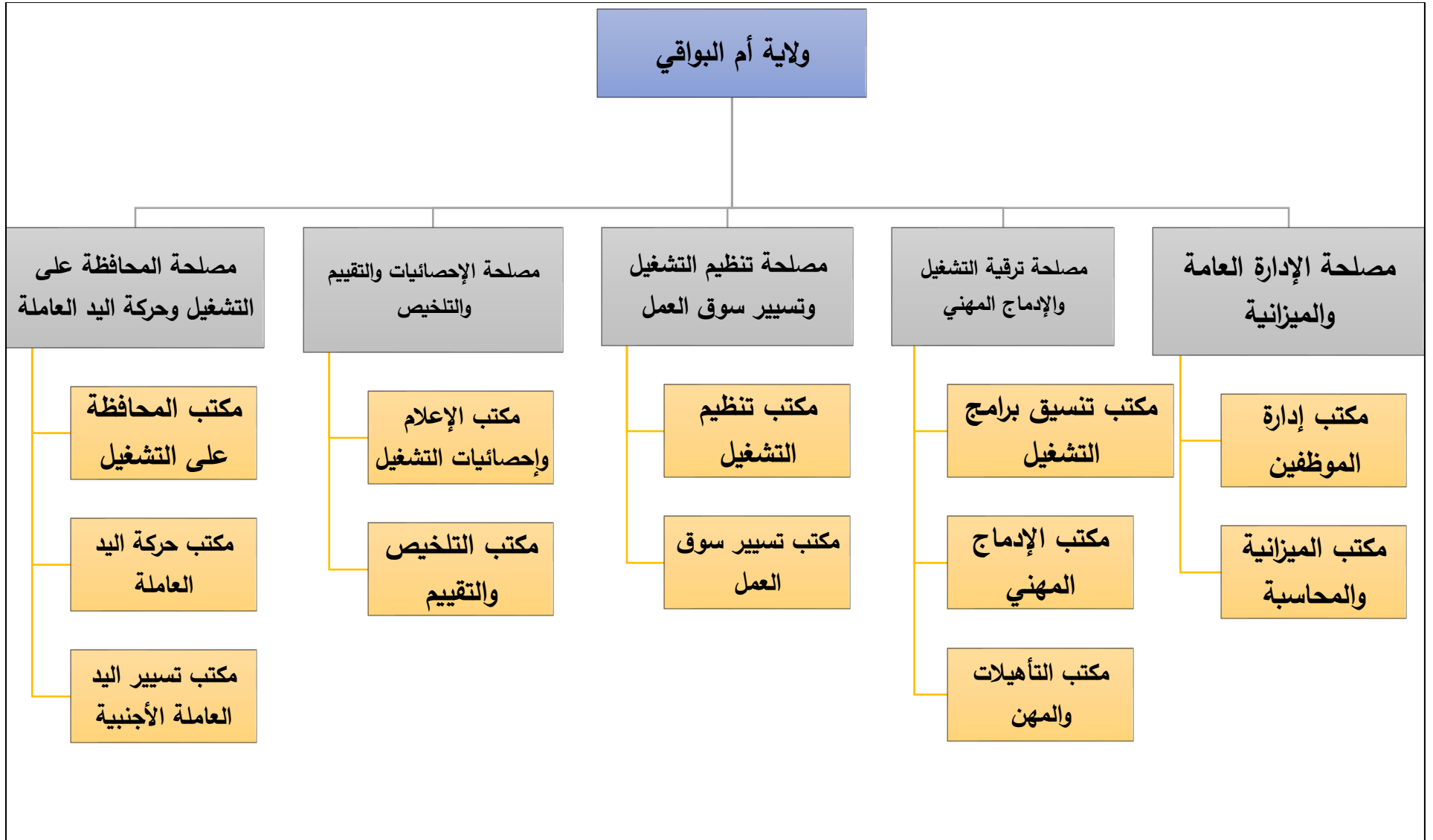
99. BOUCHOUAR Cherifa et AL-ZAOUD Hussen Ali (2010): Oil price Distortion and their impact on Algerian macroeconomic, international journal of business and amangement, Vol7, n18.
100. BOUZID, Nabil (2003) : Formation Universitaire Et Préparation Des Etudiants Au Monde Du Travail Et A L'emploi, Thèse doctorat.
101. CNES (2004) : Rapport pour la conjoncture, 1ere semestre.
102. DETRIE, Philippe (2001): Conduire une démarche qualité, 4ème édition. Paris : édition d'organisation.
103. DOUCETTE.D (1998): higher education in the United States, Bucharest, CEPES UNESCO.
104. ETF (2014) : Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie.
105. EVANS, James &William M Lind say (2011): The Management and Control of Quality, (8 the d), Thomson, south- western, Australia.
106. FERROUKHI A. Sid Laiche (2000) : les modèles de recherche d'emploi de l'enseignement supérieure, les cahiers de CREAD, (V 51), deuxième semestre, Algérie
107. <https://www.pnst.cerist.dz/cartographie.php?id=200>
108. JACK.D (1985): the futur for higher education, preceding of the 19 annual conference of the society for research, higher education, Guilford, U.K.
109. JANE Knight (1999) : internalisation de l'enseignement supérieur, I.M.H.E, O.C.D.E.
110. JOHN Brenan : les expériences vécues et les points de vue exprimés par les diplômés, O.C.D.E, G.E.S, vol6 N3.
111. LOUAPRE, Bertnard (1992): La qualité s'il vous plait, : les éditions d'organisation, Paris, France.
112. MOOR, M. (1980) : Evaluation récente et problème de la diversification de l'enseignement tertiaire dans les pays européennes, information universitaire et professionnelles internationales, paris, France.
113. PIERRE- André Julien (2008) : trente ans de théorie en PME : de l'approche économique à la complexité Revue internationale PME : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol21, n°2.
114. SNDL (Système Nationale De Documentation En Ligne)
115. www. Univ-tsel.fr\LRHE.

- 116.** ZAIRI, Mohamed et Juran, chairin (2012): Building a Thriving and Sustainable Future through a National Quality Strategy Inspirations from Best Practices around the World, TQM executive chair manecbpm.



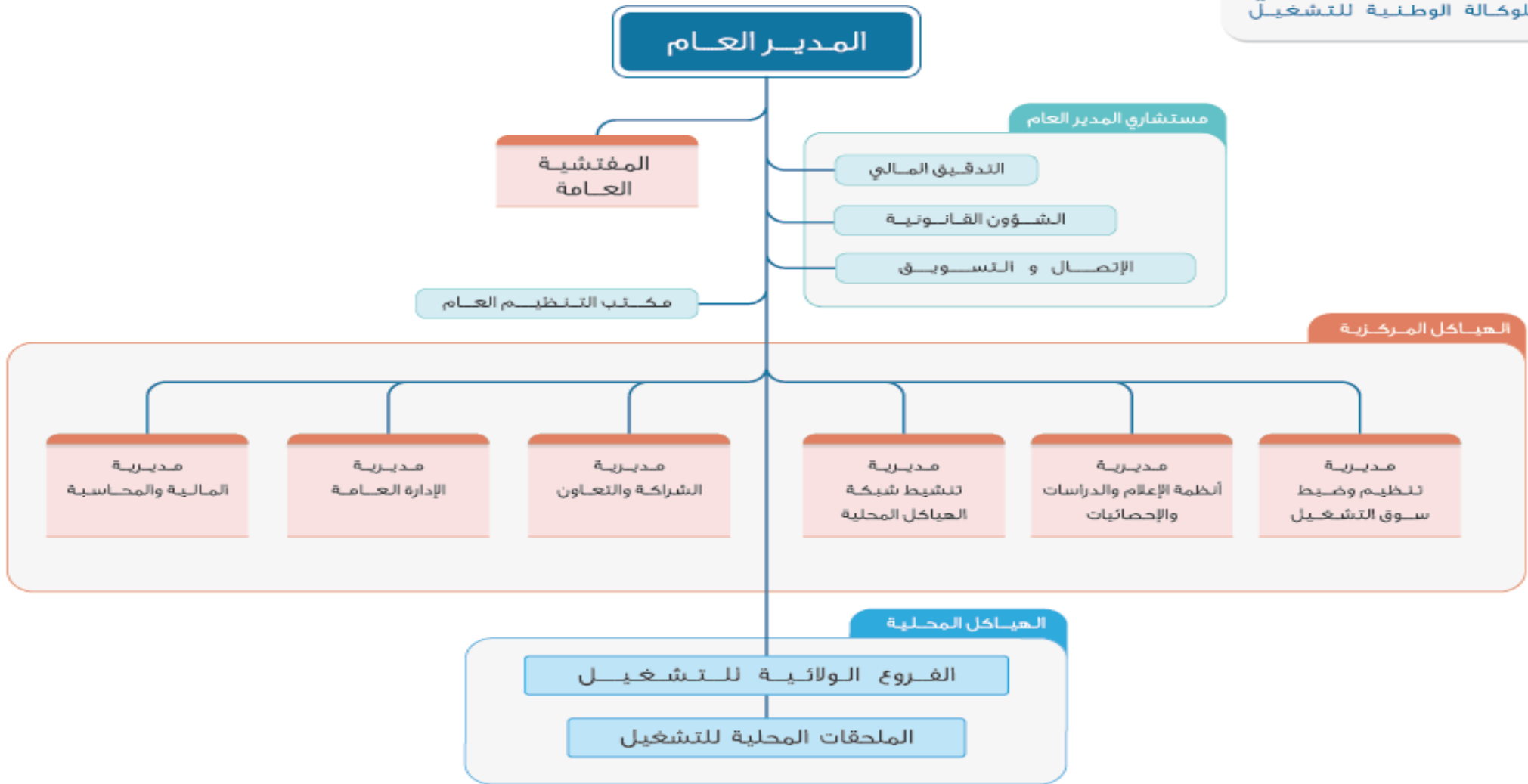
الملاحق.





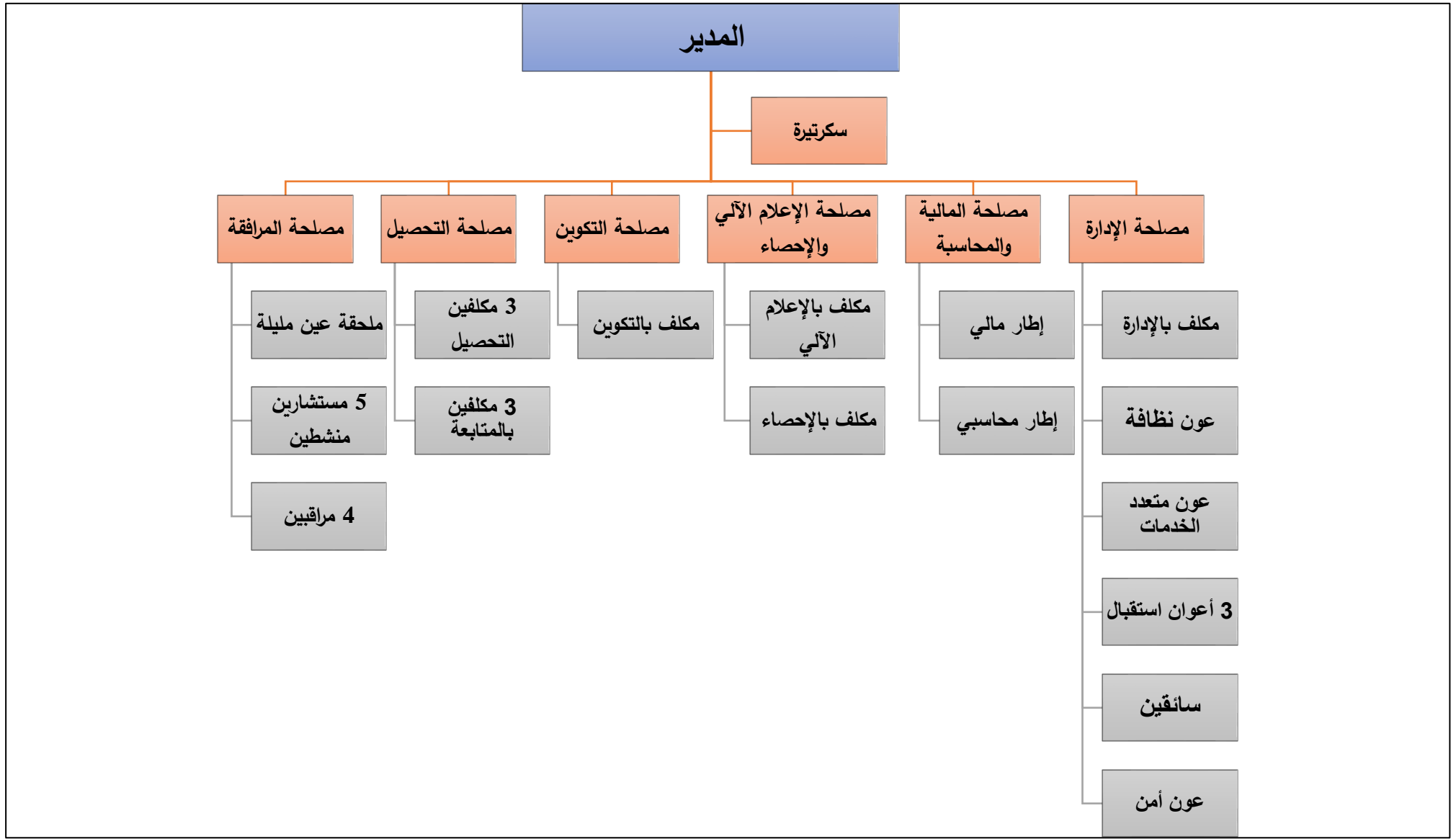
الملحق رقم (01): الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل لولاية أم البواقي

(المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على المعطيات المتحصل عليها من مديرية التشغيل)



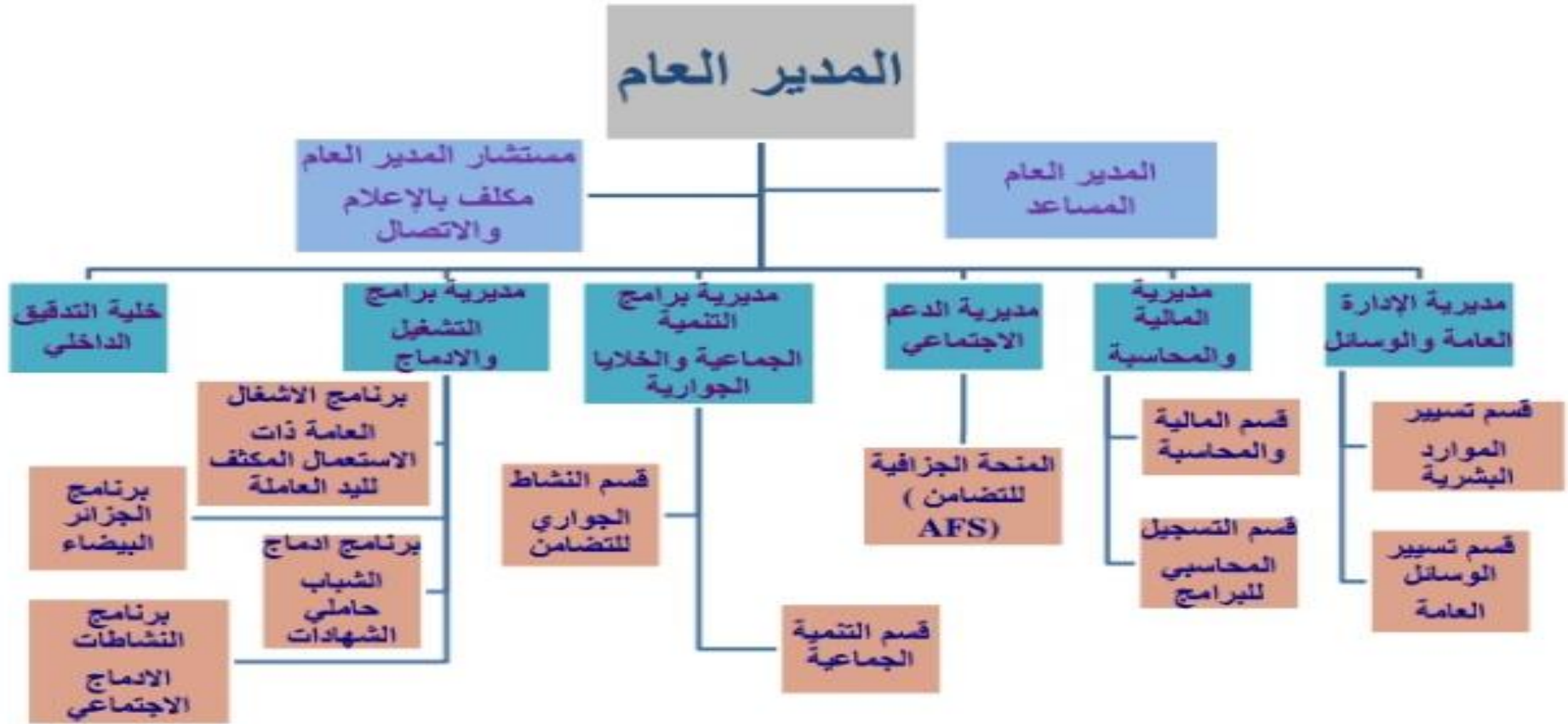
الملحق رقم (02): الهيكل التنظيمي الكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

(المصدر: الموقع الرسمي للكالة الوطنية للتشغيل)



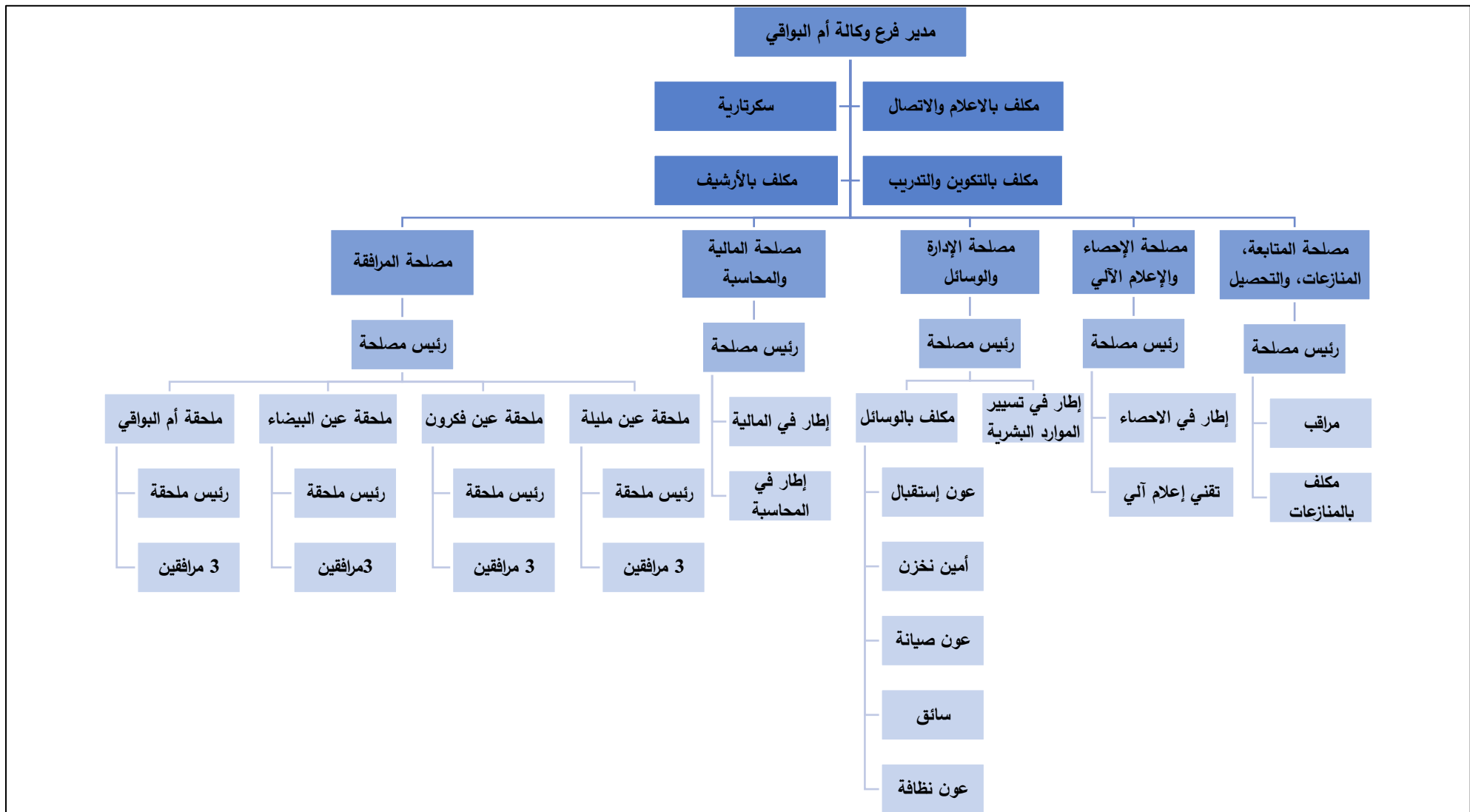
الملحق رقم (03): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

(المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أم البواقي)



الملحق رقم (04): الهيكل التنظيمي الذي يسير عليه عمل وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).

(المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية)



الملحق رقم (05): الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل شباب (ANSEJ) فرع أم البواقي

(المصدر: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع أم البواقي)

مدير الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
ANDI - أم البواقي -

سكرتيرة

مصلحة تسيير المزايا

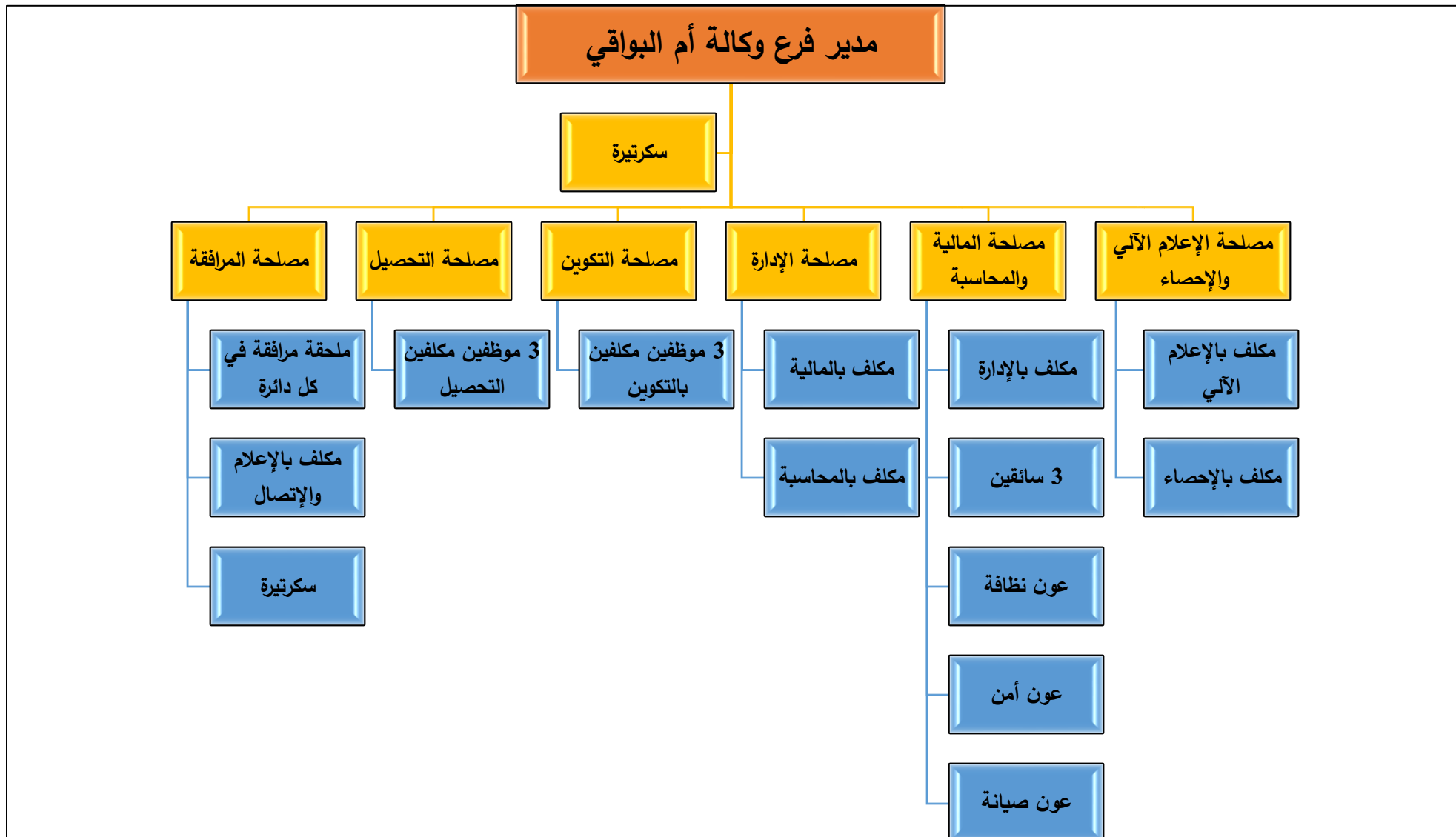
مصلحة استفتاء
الإجراءات

مصلحة الدعم لإنشاء
المؤسسات

مصلحة الترقية الإقليمية

الملحق رقم (06) الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

(المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المرسوم التنفيذي رقم 17-100)



الملحق رقم (07): الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) فرع أم البواقي

(المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع أم البواقي)

الملحق رقم (08): قائمة الأساتذة المحكمين.

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة
01	أحمد زرزور	أستاذ محاضر "أ"
02	زهرة فضلون	أستاذ محاضر "أ"
03	خير بارة	أستاذ محاضر "ب"
04	سمير بن حسين	أستاذ محاضر "ب"
05	نورة تيلاييج	أستاذ محاضر "ب"

المصدر: من إعداد الطالبة

الملحق رقم (09): الاستبيان الموجه لمسؤولي الميادين ورؤساء الأقسام ورؤساء الشعب ومسؤولي التخصصات.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي-
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

تحديد هيئات الوساطة بين الجامعة وعالم الشغل ودورها في
تحسين نوعية التكوين الجامعي في
-دراسة ميدانية بأم البواقي-

الأستاذ المشرف:

أ. د بوزيد نبيل

إعداد الطالبة:

هادف سومية

الرجاء منكم التكرم بالإجابة على بنود الاستبيان، وأكد أن إجاباتكم لن تستخدم إلا في أغراض علمية، ولكم منا جزيل الشكر والامتنان.

السنة الجامعية: 2021-2022

المحور الأول: محتوى برامج التكوين

1. تساهم برامج التكوين المعمول بها على مستوى قسمكم في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

2. من الضروري إحداث تعديلات على مستوى برامج التكوين من أجل زيادة مساهمتها تحضير الطلبة

إلى عالم الشغل.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

3. يوجد نظام تقييم دوري لعروض التكوين على مستوى قسمكم.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

4. يتم إشراك إطارات الأوساط المهنية في عملية بناء البرامج التكوينية على مستوى قسمكم.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

5. ماهي مقترحاتكم لزيادة مساهمة برامج التكوين الجامعي في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

.....

.....

المحور الثاني: التآطير (الأساتذة)

1. حسب علمكم، يتم الاستعانة بإطارات الأوساط المهنية في تدريس المقاييس التي لها طابع مهني.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

2. حسب رأيكم، يتلقى أساتذة قسمكم تكويناً مهنيًا خاصاً ببعض المقاييس التي يدرسونها.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

3. يخضع الأستاذ الجامعي في قسمكم للتكوين المستمر لتحسين أدائه.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

4. يؤخذ بعين الاعتبار معيار الخبرة المهنية عند توظيف الأساتذة بقسمكم.

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

5. هناك ملتقيات وأيام دراسية على مستوى قسمكم تفيد الأستاذ من ناحية تكوين صورة عن متطلبات

سوق العمل وعالم الشغل؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

6. ماهي مقترحاتكم لزيادة مساهمة الأساتذة الجامعيين في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

.....
.....

المحور الثالث: التربصات الميدانية

1. يحرص قسمكم على إجراء التربصات الميدانية للطلبة أثناء المسار الدراسي؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

2. النموذج المنظم لعملية التربص المعتمد في قسمكم فعال ويضمن للطلبة استفادة ميدانية ملموسة؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

3. سبق وأن نُظمت خرجات ميدانية لطلبة قسمكم للوقوف فعلا على متطلبات عالم الشغل؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

4. الطالب الجامعي في قسمكم يعطي صورة ايجابية أثناء تربصه تجعل صاحب العمل يسعى لتوظيفه

مستقبلا؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

5. ماهي مقترحاتكم لزيادة مساهمة التربصات الميدانية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

.....
.....

المحور الرابع: التنسيق بين الجامعة وعالم الشغل

1. هناك مصالح بقسمكم تسعى لمساعدة وإرشاد الطلبة نحو الوظائف والمهن ذات العلاقة مع تخصصاتهم؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

2. توجد داخل جامعة العربي بن مهيدي هيئات خاصة بتوجيه وتشجيع الطلبة حول فكرة خلق مناصب عمل بعد التخرج؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

3. تحتوي جامعتكم على مرصد (Observatoires) خاصة بالطلبة تهتم بجمع المعلومات على مستوى سوق العمل من أجل تسهيل عملية الاندماج المهني لخريجي الجامعة؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

4. توجد اتفاقيات فعالة بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي تعمل على تسهيل الاندماج المهني للخريجين الجامعيين؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

5. سبق لقسمكم تنظيم أبوابا مفتوحة لوكالات التشغيل الموجودة على مستوى عالم الشغل؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

6. يمكن أن تساهم هذه الأبواب المفتوحة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل؟

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

7. ماهي مقترحاتك من أجل ربط الجامعة بعالم الشغل وتحضير الطلبة لسوق العمل؟

الملحق رقم (10): أسئلة المقابلة الموجهة لمسيري وإطارات هيئات التشغيل بأم البواقي

الرقم	السؤال
01	حسب رأيكم، هل تساهم الخدمات الميدانية التي تقدمها هيئات التشغيل بأم البواقي لخريجي الجامعة في تسهيل اندماجهم المهني على مستوى سوق العمل؟
02	حسب علمكم، هل هناك اتفاقيات بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي خاصة بإمكانيات توظيف الخريجين الجامعيين؟
03	هل لدى وكالتكم (مديريتكم) نظام معلومات حول الادمج المهني لخريجي الجامعة؟
04	هل تنظم وكالتكم (مديريتكم) دورات تكوينية وأبواب مفتوحة لاستقبال طالبي العمل من الخريجين الجامعيين وتعريفهم بعروض وصيغ التشغيل؟
05	حسب رأيكم، هل التخصصات الجامعية الموجودة حاليا على مستوى التكوين الجامعي تتماشى مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل وعالم الشغل؟
06	ماهي مقترحاتكم لزيادة مساهمة هيئات التشغيل في تسهيل اندماج خريجي الجامعة في عالم الشغل؟

الملحق رقم (11): دراسة لولاية أم البواقي

* MONOGRAPHIE DE LA WILAYA :

Superficie totale de la wilaya	6187km2
Nombre de communes	29
Nombre de Daïras	12
Population totale	797 050
Population active	220 580
Population occupée	199 878
Population en chômage	20 702
Taux de chômage	9.38%
Taux d'occupation	25.07%
Taux d'emploi	37.93%
Taux d'activité	41.86%

المصدر: مديرية التشغيل بولاية أم البواقي

الملحق رقم (12): طريقة حساب معدل البطالة

حساب معدل البطالة

$$\text{السكان الناشطين} = \text{السكان المشغلين} + \text{البطالين}$$

السكان المشغلين = جمع المعلومات من طرف مديرية التشغيل
(السجل التجاري ، الغرفة الفلاحية ، السياحة و الصناعات
التقليدية، النشاط الاجتماعي ، CNAS CASNOS EMJEM ،
CNAC ANSEJ.....
التكوين-الجامعة-التربية.....

$$\text{نسبة البطالة} = \frac{\text{عدد البطالين}}{\text{عدد السكان الناشطين}} * 100$$

$$\text{نسبة النشاط} = \frac{\text{السكان الناشطين}}{\text{السكان في سن العمل}} * 100$$

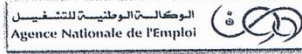
$$\text{نسبة المشغلين} = \frac{\text{السكان المشغلين}}{\text{المجموع العام للسكان}} * 100$$

$$\text{نسبة التشغيل} = \frac{\text{السكان المشغلين}}{\text{السكان في سن العمل}} * 100$$

المصدر: مديرية التشغيل بولاية أم البواقي

الملحق رقم (13): استمارة البحث عن منصب عمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي



إستمارة البحث عن منصب عمل

في إطار عقد العمل المدعم
- عقود تكوين - ادماج -

أيها المستخدمون!...

إذا قمتم بتوظيف الشاب الحامل لهذه الاستمارة، المرفقة بسيرته الذاتية ظهر هذه الاستمارة في إطار عقد عمل مدعم ، ستستفيدون من الامتيازات التالية:

- 1) مساهمة شهرية من الدولة في أجر المنصب لمدة سنة واحدة (01) غير قابلة للتجديد تقدر بـ 6 000 دج صافي .
- 2) تخفيض أعباء صاحب العمل المقررة في إطار التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن كل توظيف لطالب عمل لمدة لا تقل عن اثنا عشر 12 شهرا كما يأتي:
عوضا عن 25% من حصة صاحب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي، لا تدفعون حصنكم إلا بنسبة:
 - 15% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل.
 - 5% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدئ.
 - 2.5% عندما يتعلق الأمر بكل توظيف في مناطق الهضاب العليا والجنوب.
- 3) إضافة إلى هذه الامتيازات، تستفيدون أيضا من إعانة مالية شهرية تقدر بـ 1 000 دج عن كل توظيف لمدة غير محددة.

إذا كنتم تنشطون في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري وكذا مؤسسات الخدمات وتوظفون عمال لمدة مؤقتة لا تقل عن ستة (06) أشهر وتقل عن اثنا عشر (12) شهرا، ستستفيدون من الامتيازات التالية:

- عوضا عن 25% من حصة صاحب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي، لا تدفعون حصنكم إلا بنسبة:
- 20% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل سبق له العمل
 - 18% عندما يتعلق الأمر بطالب عمل مبتدئ
 - 16% عندما يتعلق الأمر بكل توظيف في مناطق الهضاب العليا والجنوب

تمنح هذه الامتيازات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.
ملاحظة: للاستفادة من هذه الامتيازات، يكفيكم تقديم الطلب لدى:
وكالة التشغيل لولايتكم بالنسبة للامتيازات المتعلقة بعقد العمل المدعم.
وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء لولايتكم بخصوص تخفيضات أعباء أصحاب العمل.

المراجع:

- القانون رقم 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم ترقية التشغيل.
- القانون رقم 01-09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009 (المادة 106).
- القانون رقم 11-11 المؤرخ في 18 جويلية 2011 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011 (المادة 50).
- المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 الذي يحدد مستوى وكيفية منح الامتيازات.
- المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008
- المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كيفية تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل.

لكل معلومة إضافية، تبقى الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والوكالات الولائية للتشغيل و مديريات التشغيل الولائية تحت تصرفكم، فلا تترددوا في استشارتها

السيرة الذاتية للمترشح

الاسم:
اللقب:
تاريخ ومكان الازدياد:
الجنس: ذ: أ: رقم الهاتف: البريد الإلكتروني:
العنوان:
المستوى التعليمي:
الشهادات:
التخصص:
مؤهلات أخرى:
اللغات الأجنبية:
التحكم في استعمال جهاز الإعلام الآلي:
تاريخ التسجيل: رقم التسجيل:
الوكالة- الوكالة الوطنية للتشغيل..... وكالة التعويض:

توقيع رئيس وكالة التشغيل

ملاحظة: هذه الإستمارة صالحة فقط في حدود ولاية مقر تسجيل طالب العمل.

موافقة الهيئة المستخدمة:

أنا الممضي أسفله، السيد(ة):
الوظيفة:
الهيئة: رقم الهاتف:
العنوان:
أتعهد بتوظيف في إطار عقد العمل المدعم (ع ع م)
السيدة /الآنسة / السيد
بصفة:
إبتداء من تاريخ:
بأجر منصب شهري يقدر ب:

اسم وعنوان الهيئة المستخدمة
التوقيع والختم

ملاحظة: تسلم وكالة التشغيل هذه الإستمارة الموقعة إلى طالب العمل، الذي يسلمها بدوره إلى المستخدم. بعد حصوله على موافقة المستخدم كتابيا، يعاد تسليم هذه الإستمارة إلى وكالة التشغيل.

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل أم البواقي