

مهورى  
رىة الءىمقة راطىة الشعبىة

ن مهىء - -

كلىة العلوم الاجتماعىة و الإنسانىة

قسم العلوم الاجتماعىة رقم التسىجىل : .....

..... :

## مءى مساهمة نظام ل.م.ء فى الإءماج المهنى لءرىجى الجامعة من وجة نظر الأساتءة الجامعىن

- ءراسة مىءانىة بجامعة العربى بن مهىءى بام البوافى

اطروحة مقءمة لنىل شهاءة ءكءوراه علوم فى علم النفس الاجتماعى

:

:

ء. ء. اءمء زىن الءىن بوعامر

ء. نءىره الىزىء

### لجنة المناقشة

رئىسا	جامعه ام البوافى	استاء التعلىم العالى	ء.ء بن نوارصالح
مشرفا و مقرر	جامعه ام البوافى	استاء التعلىم العالى	ء.ء اءمء زىن الءىن بوعامر
عضوا مناقشا	جامعه سطفىف	استاء التعلىم العالى	ء.ء لوتىس على
عضوا مناقشا		استاء مءاضر	ء. ء. ءءىء ىوسف
عضوا مناقشا		استاء مءاضر	ء. ء. لعرىط بئسىر
عضوا مناقشا	جامعه ام البوافى	استاء مءاضر	ء. ء. برىعم سامىه
عضوا مءعوا	جامعه ام البوافى	استاء مءاضر ب	ء. بن عبىء عبء الرءىم

السنة الجامعىة 2015 / 2016

# الإهداء

إلى أبي و أمي

إلى زوجي و ابنائي: عزالدين، عماد الدين و امجد إياد

إلى إخوتي و اخواتي

إلى كل صديقاتي اللاتي نبي و نبي و على راسهن: امينة،  
جليلة و اسماء.

إلى الج ال والراغب في ولم يجده.

إلى كل من يساهم في خلق مناصب الشغل.

نديره

# التشكرات

(....رب اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي وان  
اعمل صالحا ترضاه وادخلي برحمتك في عبادك الصالحين...)

## الاية 19 سورة النمل

اشكر الله الذي وفقني لإتمام هذا البحث.

بصدق الوفاء والإخلاص اتقدم إلى مشرفي الدكتور بوعامرزين الدين  
على نصائحه القيمة التي مكنتني من إخراج المذكرة في شكلها النهائي.

شكر خاص لاستاذي القدير ا.د بلقاسم سلاطنية الذي لن انسى فضله مدى  
الحياة.

واتقدم بخالص شكري وعظيم إمتناني إلى: ا.د نبيل بوزيد ا.د مصمودي زين  
الدين ، د.فضلون زهرة د.فنيقة نورة، وا. فالي جنات انسى  
استاذي ا.د سلاطنية بلقاسم، وجميع اساتذة لجنة المناقشة. وجميع اساتذة  
ام البواقي قدموه لي من مساعدة.

إلى كل اساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ام البواقي.

إلى كل من وقف معنا ودعمنا من بعيد او قريب على إنجاز هذا البحث بجهد  
ووقته ودعائه، ودام ودمنا معه اوفياء.

## فهرس اختويات

الصفحه	العند وان
١٠ ج	المقدمه العامه.....
02	الفصل الاول: تحديد موضوع الدراسه
03	1 تحديد مشكله البحث.....
07	2 فرضيات الدراسه.....
08	3 اهداف الدراسه.....
08	4 اهمية الدراسه.....
08	5 اسباب اختيار الموضوع.....
09	6 تحديد المفاهيم.....
11	7 الدراسات السابقه.....
36	الفصل الثاني: التكوين وفق نظام ل م د
37	تمهيد.....
38	1 نظام ( م.د ) على الصعيد الدولي.....
48	2 المفاهيم الاساسيه لنظام ( م.د ).....
51	3 المرافقه البيداغوجيه.....
52	4 هيكله التعليم داخل نظام ( م.د ).....
55	5 واقع نظام ( م.د ) في الجامعه الجزائريه.....
62	6 الإجراءات المرافقه لنظام ( م.د ).....
65	7 التعاون الوطني و الدولي.....
69	8 انتقادات موجهه لنظام ( م.د ).....
72	خلاصه الفصل.....
73	الفصل الثالث: سوق العمل والإدماج المهني في الجزائر.....
74	تمهيد.....
75	1 سوق العمل.....

## فهرس اأنتويات

84	2 وظائف سوق العمل .....
85	3 سوق العمل في الجزائر .....
90	4 ظاهرة البطالة .....
100	5 بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر .....
109	6 سياسات علاج بطالة الجامعيين .....
113	7 اجهزة الإدماج المهني في الجزائر .....
120	8 تقييم مختلف اليات الإدماج المهني في الجزائر .....
122	خلاصة الفصل .....
123	<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>
124	تمهيد .....
125	اولا: الدراسة الاستطلاعية .....
126	1 اهمية الدراسة الاستطلاعية .....
126	2 مجالات الدراسة الاستطلاعية .....
128	3 عينة الدراسة الاستطلاعية .....
130	4 المنهج المستخدم في الدراسة .....
130	5 ادوات جمع البيانات .....
132	6- الخصائص السيكمترية لادوات الدراسة .....
143	7 نتائج الدراسة الاستطلاعية .....
160	- الدراسة النهائية .....
160	1 مجال الدراسة النهائية .....
162	2 عينة الدراسة النهائية .....
165	3 منهج الدراسة .....
166	4 ادوات الدراسة .....

## فهرس اأأوأأ

169	5 · اساللب المعالآة الإأصائبة .....
173	ألاصة الفصل.....
174	الفصل أأامس: عرض وأفسبر النأأج.....
175	أأمهب .....
176	1- عرض النأأج .....
247	2 مناقشة و أفسبر النأأج.....
256	3 · النأأج العامة للدراسة.....
257	4 بعض الإأأراأاأ النابعة من نأأج الدراسة.....
259	5 بعض صعوبأا الدراسة .....
260	ألاصة الفصل.....
262	.....
264	أانمه المراجآ.....
	الملاحق.....
	ملأص الدراسة باللآة العربية و اللآة الفرنسية .....

اولا: فهرس الجداول

	عنوان الجدول	
85	تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي.....	1
88	تطور التشغيل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي.....	2
101	عدد الطلاب المسجلين في التدرج لسنة 2009 2010 .....	3
102	تطور إعداد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج من سنة 1998 الى 2008	4
103	عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع والفروع.....	5
104	عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع.....	6
105	عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع والفروع العلمية والتكنولوجية لسنة 2009 2010.....	7
129	النوع الاول من الدراسة الاستطلاعية.....	8
129	النوع الثاني من الدراسة الاستطلاعية.....	9
134	نتائج صدق المحكميين.....	10
136	نتائج الاتساق الداخلي.....	11
139	نتائج تبات الاستبيان وفق طريقة التطبيق وإعادة التطبيق.....	12
141	نتائج تبات الاستبيان وفق طريقه التجزئه النصفية.....	13
144	محاور الاستبيان.....	14
163	الاساتذة بكل كلية من ذوي الاقدمية 5 سنوات وما فوق داخل العينة.....	15
167	طريقة تصحيح استمارة الدراسة النهائية.....	16
167	المحك المعتمد في الدراسة.....	17
176	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 01 .....	18
178	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 02 .....	19
180	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 03 .....	20
182	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 04 .....	21
184	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 05 .....	22
186	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 06 .....	23
188	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 07 .....	24
190	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 08 .....	25
192	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 09 .....	26

194	نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الاول.....	27
197	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم10.....	28
199	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم11.....	29
201	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم12.....	30
203	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم13.....	31
205	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم14.....	32
207	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم15.....	33
209	نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الثاني.....	34
212	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم16.....	35
214	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم17.....	36
216	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم18.....	37
218	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم19.....	38
220	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم20.....	39
222	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم21.....	40
224	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم22.....	41
226	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم23.....	42
228	نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الثالث.....	43
231	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم24.....	44
233	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم25.....	45
235	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم26.....	46
237	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم27.....	47
239	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم28.....	48
241	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم29.....	49
243	نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم30.....	50
245	نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الرابع.....	51

تانيا: فهرس الاشكال البيانية

	عنوان الشكل	
83	هيكل وبنية السكان.....	1
85	هيكل سوق العمل في الجزائر.....	2
176	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 01.....	3
178	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 02.....	4
180	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 03.....	5
182	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 04.....	6
184	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 05.....	7
186	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 06.....	8
188	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 07.....	9
190	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 08.....	10
192	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 09.....	11
194	التمثيل البياني لنتائج المحور الاول.....	12
197	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 10.....	13
199	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 11.....	14
201	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 12.....	15
203	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 13.....	16
205	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 14.....	17
207	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 15.....	18
209	التمثيل البياني لنتائج المحور الثاني.....	19
212	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 16.....	20
214	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 17.....	21
216	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 18.....	22
218	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 19.....	23
220	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 20.....	24
222	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 21.....	25
224	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 22.....	26
226	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 23.....	27

228	التمثيل البياني لنتائج المحور الثالث .....	28
231	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 24.....	29
233	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 25 .....	30
235	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 26 .....	31
237	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 27.....	32
239	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 28 .....	33
241	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 29.....	34
243	التمثيل البياني لنتائج البند رقم 30 .....	35
245	التمثيل البياني لنتائج المحور الرابع .....	36

### تالنتا: فهرس الملاحق

عنوان الملحق	
استمارة الدراسة الاستطلاعية.	01
دليل مقابلات الدراسة الدراسة الاستطلاعية.	02
استبيان الدراسة النهائية.	03
قرار وزاري رقم 712 المؤرخ في 03/11/2011.	04
المرسوم التنفيذي رقم 360/13 المؤرخ في 31/08/2013 .	05
قرار وزاري رقم 19 المؤرخ في 21/01/2015 .	06
المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30/04/2008 .	07

## مقدم

الجامعة تحتل مكانه رائدة في المجتمع وتمتل فمه الطموح بالنسبه للاجيال الصاعدة وحلما لهم، باعتبار ان لها مكانه مرموقة في سلم القيم الاجتماعية ولانها تشكل في المعيار الاجتماعي رمزا للعلم والمعرفة والرفي والتطور والازدهار، ومصدرا لتحرير وخلق وإبداع افكار جديدة.

اهمية الجامعة ودورها الإيجابي في التنمية بمختلف جوانبها جعلها تحتل في مختلف بلدان العالم محل الصدارة خاصة في البلدان المتقدمة التي اثبتت لها التجارب الميدانية ان مردودها تفوقها اليوم يعود الفضل إلى تلك المنابر الحرة التي كانت ميدانا للحوار الجاد وحقلا للتجارب ومصدرا اساسيا من مصادر الانتقاء والاختيار لانجع الافكار البشرية. لذا كانت وستظل الجامعات بالنسبة لرجل العالم المتقدم والإنسان الواعي هي المصدر الذي من يتم التخطيط والتحضير لتجاوز التخلف وتحقيق الرفي، وطرق جديدة في عالم الاكتشافات والاختراعات.

الجامعة اليوم قادرة على إحداث تغييرات اجتماعية و هي لا تعمل في فراغ اجتماعي وتفاقي لها مهام هي في الاساس جزء من طبيعه وجودها والتي منها التربوية، الاجتماعية، الثقافية والتعليمية ولعل المهمة الاخيرة من اهم وظائفها على الإطلاق، حيث انها تعمل على إعداد وتكوين إطارات المستقبل الا وهم الطلبة من جميع النواحي الفكرية، الاجتماعية...

الجزائر سانها شان بفيه دول العالم اولت اهتماما خاصا و واضحا بالعلم والمعرفة جسده من خلال جامعاتها المقامة هنا و هناك، سعيها منها لمسايرة عجلة التنمية والتغيرات الحاصلة في محيطها الواسع.

ونظرا لهذه التحولات والتغيرات الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية، العلمية والتكنولوجية، التي طرات على المستوى الدولي بشكل عام و العربي بشكل خاص، فقد ادركت هذه الدول ومن بينها الجزائر ان هناك تداخلا كبيرا بين التعليم العالي و البحث

العلمي من جهة، و التنمية من جهة اخرى، مما استوجب حصول تحول كبير في رساله التعليم العالي، حيث اصبح مطلوبا منه مواكبه هذه المستجدات و مواجهه التحديات والرهانات و استيعابها. فقد بات مطلوبا من الجامعات المساهمة في حل المشكلات اليومية للمحيط و المجتمع في شتى المجالات.

تشكل البطالة إحدى اكبر مشكلات العصر لا سيما في الدول العربية منها الجزائر وترکز تقارير المنظمات الدوليه على حاجه بلدان المنطفه إلى إيجاد فرص عمل جديدة كافيه يقدرها الباحثون بما يزيد على 25 مليون وظيفة خلال السنوات المقبله. فلا بد من ربط التشغيل بخطط النمو و الاهتمام به اهتماما بالغا، من خلال تراجع التشغيل الحكومي و فرص العمل في القطاع العام. و في مختلف الحالات فإن مشكله الصله بين التعليم و سوق العمل تطرح بشكل حاد ضرورة إيجاد حلول ملائمة لتراجع الإنتاجية و ارتفاع تكلفه العمل و من تمه التدهور في معدلات النمو و عدم استدامتها.

لهذا فقد اخدت دول العالم ومن بينها الجزائر تتخصص انظمتها التربويه بحثا عن مواقع الخلل والاضطراب، فتولدت فناعه بان الجامعه بصورتها التقليديه لم تعد قادرة على الاضطلاع بمسؤوليتها و ادوارها الجديدة التي افرزتها المتغيرات العالميه وبالتالي يستوجب مراجعة جذريه وشامله لدمجها في سياق هذه التحولات.

الاعتقاد بتطوير التعليم العالي اضحت ضرورة ملحه في ظل ما تشهده الجامعه الجزائريه من انخفاض في مستوى الكفاءة و النوعيه و الازدياد المطرد لعدد الطلبة وكلفه الإنفاق، مقابل انخفاض في عدد المؤطرين و الهياكل و ما صاحبها من اختلالات عديدة ومنتشعبه على المستوى البيداغوجي والعلمي؛ لهذا عملت الجزائر على تجاوز النظام التعليمي الموروث من خلال إصلاحات متعددة لتكييفه مع الواقع و مستجداته، و اخرها ما يعيشه اليوم من إصلاح جديد تجلى في نظام ل.م.د (ليسانس ماستر دكتوراه) الذي شمل هيكله التعليم و محتويات البرامج، طرق التوجيه و التقويم، الانتقال، وتسيير مختلف الهيئات البيداغوجيه، بغية تصحيح مختلف الاختلالات، من خلال خلق تلاؤم بين المتطلبات الشرعيه لديمقراطيه التعليم و ضرورة الوصول لتكوين نوعي، و إعطاء

حقيقي لمفهومي الاداء والمناقشه، كما جاء في فلسفه و إجراءات هذا الإصلاح، و هذا ليكون للتعليم العالي وزنا ثقيلًا، ويساهم مساهمة فعالة في التنمية، فجل مشاريعه تشهد

---

---

تحولاً في التنوع الاقتصادي و النمو المطرد السريع لراس المال البشري يفود عمليات التنمية. ذلك ان التقدم الاقتصادي لا يمكن ان يتحقق دون توفر القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة وهذا لا يأتي إلا من خلال تطوير التعليم العالي و إصلاحه وفق نظرة شاملة لكل جوانبه و مكوناته.

من هذا الاتجاه جاء موضوع الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة هذا الإصلاح الجديد ومدى إدماج المتخرجين الجامعيين ، من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين؛ و هذا من اجل تحقيق نظام تعليمي صالح بالجامعة الجزائرية، والكشف عن واقع ، الدولة الجزائرية من خلال إدماجها لطلبة خريجي الجامعات.

# الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

- 1 تحديد مشكلة البحث.
- 2 فرضيات الدراسة.
- 3 اهداف الدراسة.
- 4 اهمية الدراسة.
- 5 اسباب اختيار الموضوع.
- 6 تحديد المفاهيم.
- 7 الدراسات السابقة.

**1 تحديد متكله البحث :**

ما يميز عالم اليوم هو تدفق سريع للمعرفة العلمية، و كذلك التطور الكبير في وسائل الإنتاج و اساليبه، و التغيير السريع في مستوى الاداء الوظيفي للعمل، الامر الذي يتطلب يد عاملة ماهرة و مؤهلة. و حتى تؤدي المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية مهامها بفعاليه تنسجم و متطلبات العصر فإنه لا بد من تطوير مهارات العاملين فيها و تنميتها باستمرار. تعتبر الجامعة من المؤسسات الأولى المعنية بهذه التغييرات باعتبارها المؤسسة التعليمية و التكوينية الحديثة، حيث اسندت لها مهمة توفير الإطارات البشرية المؤهلة معرفيا و مهنيا لمسايرة متطلبات النمو، و كما تفرضها حركة الاقتصاد المعاصر.

الجامعة بصفتها نظاما اجتماعيا مفتوحا من اهم سماته التفاعل مع البيئه المحيطة به فهو لا يتأثر بها فحسب بل يؤثر فيها، حيث انها المسؤول عن توفير هذه المتطلبات التي يحتاجها المجتمع. فالجامعة اليوم جزء لا يتجزأ من المجتمع، فمنه تستق قيمتها و مواردها و معلوماتها و اهدافها التي : إعداد و تكوين إطارات في مختلف المجالات المعرفيه الإسهام في حل المشكلات المحلية و العالمية، تشجيع التعاون الفكري و نشر الدراسات الابحاث، إعداد التخصصات المستقبلية و التي تفرضها الظروف العالمية و التطورات العلمية و التكنولوجية .(حسين شحاته 2001، ص 13 ص 14).

ان الجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات العالمية تسعى لتحقيق هذه الاهداف، اين كانت لها وظائف عديدة، منها نشر العلم و المعرفة، تعليم المهن الرفيعة لاجل الحصول على إطارات تفود البلاد، التربيه و التكوين و المساهمه في تحسين و تطوير المجتمع.

(تركي رايح : 1990 ص 77 ) و عليها حددت الجامعة الجزائرية مجموعة من المبادئ منها ديمقراطية التعليم، التعريب، الجزارة .والجامعة تحقق اهدافها وتسعى لقيام تكوين جامعي ناجح قائم على مبادئها المسطرة فقد اتبنت إرادته الفويه في التغيير من

الإصلاحات التي عرفتها منذ سنة 1971 إلى غاية إصلاح 2004 وكان إصلاح 1971

يهدف إلى تكوين أكبر عدد ممكن من الإطارات تكلفه ممكنة، ويكون الإطار المكون له صفات ملائمة للمستوى المطلوب، من أجل تكوين الإطارات التي تحتاجها الجزائر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما اعتمد هذا الإصلاح هيكله في شكل معاهد، تم على شكل كليات سنة 1998، تم إنشاء أكاديميات جهوية. بعدها تم إلغاؤها (بوفج غيات 1992 ص 118).

لم تتوقف الجامعة الجزائرية عند هذا الإصلاح بل واصلت التجديد و التغيير لمواكبه متغيرات العصر و الاندماج في النظام الدولي الجديد، كون الجزائر بموقعها الجيو استراتيجي لا يمكن لها ان تبقى بعيدة عن ما يحدث في العالم و يدور في الدول الغربية المجاورة لها. هذا ما دفع بها إلى اتخاذ إصلاح مكنها من استخدام نظام جديد يهدف إلى إعادة هيكلة التكوين الجامعي، من أجل زيادة كفاءته و فعاليته في المجتمع المحل و الدولي هو نظام ل م د.

لعل من أهم أهداف هذا الإصلاح هو ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار تلبية الطلب الاجتماعي، الاقتصادي، لتحقيق تأثير متبادل و فعلي مع المحيط الاجتماعي و الاقتصادي، تمكين الجامعة من التفتح أكثر على العالم، تقوية المهمة الثقافية للجامعة، تشجيع التعاون الدولي في هذا المجال و ضمان تكوين و إدماج مهني احسن للإطارات الجامعية (نونيس علي وتغليت صلاح الدين، 2005 ص 240).

نظام ل.م.د، هو نظام من الانظمة المعمول بها عالميا يعتمد في هيكلته على ثلاثه مراحل تكوينه تتوج كل مرحلة بشهادة ( ليسانس، ماستر، دكتوراه). يهدف هذا النظام إلى تسهيل الحرية و التعاون، الاعتراف بالشهادات، و يمكن الجامعة الجزائرية من الاندماج أكثر في محيطها الاجتماعي و الاقتصادي، مع التمسك بمردودها الداخلي و الخارجي كما يتسم هذا النظام الجديد بالمرونة و القدرة على التكيف، و يوفر حرية

أكبر للطالب حتى يصل إلى اسمى مستوى حسب مهاراته و قدراته(ملف إصلاح التعليم العالي و البحث العلمي، 2004 ص 5 ص18).

الفارئ لهذا النظام الجديد يرى في سعيه إلى تدارك الوضع و إصلاح الإختلالات التي تمس مجموعة من المستويات منها هيكله التكويني محتويات البرامج البيداغوجية، طرق التوجيه والتقييم، و انتقال الطلبة، و تنظيم مختلف هيئات البحث. كما ان هذا النظام الجديد يفوم على رؤيه اكثر انسجاما بخصوص ما يوفره من تكوين في مختلف التخصصات خاصة التطبيقية منها، و يتجلى ذلك من خلال مجالات التكوين، المسارات النمودجية وحدات التعليم، الارصدة، التقييم و الانتقال، التكوين مدى الحياة.

اتخذت الوزارة الوصية مجموعة من الإجراءات المرافقة لتطبيق هذا النظام بنجاح منها ما يتعلق بمجال التاطير حيث قدرت الاحتياجات بـ 23173 استاد إضافي و 13400 عون تقني و اعوان مصالح، فيما يخص قدرات الاستقبال قدرت الاحتياجات بـ 209 الف مفعد بيذاغوجي و 221 الف سرير. فد تم وضع تقيم اولي قدر بـ 60 مليون دينار جزائري لكل شعبه خاصه ما يتعلق منها بالعلمية و التكنولوجية(ونيس علي وتغليت صلاح الدين، 2005 ص 244).

تم تطبيق هذا النظام الجديد تدريجيا بمختلف الجامعات الجزائرية ابتداء من سنة 2004 واليوم يغطي كل التخصصات الموجودة، التي تحاول تقديم عروض جديدة تتوافق و سوق العمل منظمه و منوعه تراعي فيها فرق التكوين البعد المهني للتعليم الجامعي، مع إشتراك مهنيين من القطاع الاقتصادي والاجتماعي في بناء هذه العروض، كذلك تامين مرافقه بيذاغوجية للطالب التي تمكنه من اختيار مسلك التكوين الذي يرغب فيه. واعتماد طرق في التدريس مستمدة من المداخل الحديثه في التكوين بهدف تحقيق تكوين نوعي. ينتاسب وقدرات المتكون ويحضره للتكيف مع متطلبات سوق العمل. وعلى الجامعة ان توفر لطلابها المناخ المناسب الذي يؤهلهم للاندماج في عالم الشغل وذلك بتوفير التربصات

الميدانية التي تتيح لهم فرصة التدريب على العمل أثناء مسارهم التكويني. ف رؤية جديدة على التكوين العالي ترتكز على استقلاليه الجامعه، و على اساس تسيير انجع وإعداد مشاريع جامعيه تشمل الانشغالات المحليه و الوطنيه، على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، بيداغوجيا نشيطة يشارك فيها الطالب،وتقويم مستمر لمؤسسات التعليم وبرامجها. في الواقع لا بد من الإلتارة إلى ان هذه السياسه الجديدة للتكوين العالي تدخل في إطار اقتصاد المعرفة الذي يهدف إلى تنظيم و عقلانية و ترشيد النفقات الخاصة بهذا القطاع، و تقليص مدة التكوين مع الرفع من مردود يت .

لمواصله الإصلاحات التي شرعت فيها الجامعه الجزائريه يجب على قطاعات سوق العمل تجديد انماط التنميه من خلال استخدام الموارد البشريه والماديه الاستخدام الامثل مع استحداث مناصب شغل، واعتماد سياسه تشغيل مندمجه في سياسه التكوين والتعليم وترفيه المهارات والتخصصات التي تشهد نقصا في سوق العمل و تقديم استثمارات لمناصب الشغل ، كتشجيع روح المبادرة المقاولاتيه من اجل انشاء اكبر عدد من المؤسسات الصغيره والمتوسطه الاكثر قدرة على استحداث مناصب العمل.

ان النظرة الحديثه ترى في مؤسسات العمل على انها مؤسسات تعليميه إضافه إلى وظيفتها الإنتاجيه حيث تعنتي بخدمات التاهيل وتطوير المهارات وتنميه الموارد البشريه والراس المال البشري ، لذلك تقوم هذه المؤسسات بوضع شروط مناسبه لترفيه التكوين المتواصل لصالح عمالها مواكبه للتطور التكنولوجي.لذلك على الجامعه ا الدائم والمباشر مع هذه المؤسسات فصد تكييف البرامج والوسائل التعليميه مع متطلبات الشغل بمساعدة اجهزة الاندماج المهني التي تعمل على تكييف هذه الكفاءات مع احتياجات سوق العمل.

إن القانون التوجيهي الذي كرس نظام ( م.د.)، يفرض على الجامعه و كل هيئاتها واجهزتها الاخذ بعين الإعتبار انشغالات و مطالب المجال الاقتصادي عند وضع

مسارات التكوين و تقديمها للطلبة، لنشر ثقافته تدعيم العلاقة بين الجامعة و محيطها الاقتصادي و الاجتماعي، هذا الاخير يبرز من خلال و ضع ميكانزمات التوجيه و الإعلام و مرافقة المترشحين لنيل شهادات التعليم العالي. فالى اي مدى و كيف يستطيع هذا النظام ان يقدم اجوب و حلول للمشاكل المطروحة من طرف التشغيل و الإدماج المهني لاصحاب الشهادات الجامعية؟

بناء على هذه المعطيات جاءت تساؤلات هذه الدراسة كما يلي:

التساؤل الرئيسي:

ما مدى مساهمه نظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة الجزائرية العربي بن المهدي .

ينبتق عن هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية منها:

- 1 هل تساهم برامج التكوين بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة ،
- 2 هل تساهم طرق التدريس بنظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة ،
- 3 هل تساهم طرق التقييم بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة ،
- 4 هل تساهم التربصات الميدانية بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .

2 فرضيات الدراسة :

\*الفرضيه العامه: يساهم نظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين.

\*الفرضيات الجزئيه:

- تساهم برامج التكوين ( المحتوى) بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة ،
- تساهم طرق التدريس بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .
- تساهم طرق التقييم بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .
- تساهم التربصات الميدانية بنظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة ،

**3 أهداف الدراسة :**

- إن الهدف الرئيسي للبحث هو الكشف عن مدى مساهمة نظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة ، و مدى مساهمته في التحضير الجيد للطلبة و وفق متطلبات عالم الشغل و تسهيل عملية الإدماج المهني، حسب رأي الاساتذة الجامعيين.
- الكشف عن المجهودات المبذولة من طرف الجامعة الجزائرية لربط الطالب الجامعي بسوق العمل.
- الكشف عن دور الاستاد الجامعي تحضير الطلبة لعالم الشغل و إدماجهم .
- الكشف عن مدى نجاعه و جودة برامج التكوين في نظام ل.م.د و ربطها بالنظام الكلاسيكي و دورها في إدماج الطلبة مهنيا.

**4 اهمية الدراسة:**

إن القانون التوجيهي للتعليم العالي في الجزائر قد كرس نظام جديد هو ل.م.د هذا النظام يفرض الاخذ بعين الاعتبار انشغالات و مطالب المجال الاقتصادي عند وضع مسارات التكوين و تقديمها للطلبة، و يشجع بالتالي ثقافة تدعيم العلاقة بين الجامعة و محيطها الاقتصادي و الاجتماعي. هذا الاخير يبرز عبر وضع مكانزمات التوجيه و الإعلام و مرافقة المترشحين لنيل شهادات التعليم العالي، و من هنا على هذا النظام ان يقدم اجوبة و حلول للمشاكل المطروحة من طرف التشغيل و الإدماج المهني لاصحاب الشهادات الجامعية.

**5 اسباب اختيار الموضوع:**

إن اهتمامنا بالبحث و الدراسة في موضوع مدى مساهمة نظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة الجزائرية، لم يكن و ليد الصدفة، و لكن كان نتيجة الإيمان الكبير ؛ الموضوع و الكشف عن اهم الوقائع المتعلقة به، و من بين الدوافع الاساسية ما ؛ :

- الطلب المتزايد على سوق العمل من طرف الطلبة المتخرجين الجامعيين.
- الإضرابات المختلفة التي قام بها الطلبة خلال سنوات تطبيق نظام ل.م.د.
- عدم مقروئية شهادات نظام ل.م.د من طرف الجهات المختصة في سوق العمل.
- البحث عن اسباب ضعف الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل.
- فله البحوث العلمية حول نظام ل.م.د و علاقتها بسوق العمل .
- دراستي لموضوع صعوبات تطبيق نظام ل.م.د بالجامعة الجزائرية في شهادة الماجستير ولدت عندي الرغبة في التعرف اكثر على ما حققه هذا النظام للطلبة الجزائريين وخاصة فيما يتعلق بالتحضير الفعال لعالم الشغل و المساهمة في تسهيل عملية الإدماج المهني لخرجي الجامعة.

## 6 تحديد المفاهيم:

**1 6** نظام LMD: "يقوم نظام ل.م.د. على هيكله جديدة مؤسسه حول ثلاثة شهادات هي الليسانس، الماستر والدكتوراه.

- الليسانس: بعد حصوله على البكالوريا، يسجل الطالب نفسه في مسار تكويني يؤهله إلى الليسانس (بكالوريا + 03 سنوات). وسواء كانت الليسانس اكااديمية ام مهنية، فإنها تجرى في ستة (06) سداسيات وتتطلب الحصول على 180 فرض (اي 30 فرضا في السداسي الواحد).

- الماستر: وهي شهادة من المستوى الثاني للتعليم العالي وتعادل (البكالوريا + 05 سنوات). تكون إما من نوع الاكاديمي او المهني، وتتطلب الحصول على 120 فرض بعد الحصول على الليسانس.

- الدكتوراه: شهادة من المستوى الثالث وتعادل (البكالوريا + 08 سنوات). ويتم الحصول عليها بتقديم عمل بحثي يدوم ثلاث سنوات على الاقل بعد الحصول على الماستر. الليسدنس والماستر يكونان إما من النوع :

- الأكاديمي: الذي يسمح للطالب بالدخول المباشر في دراسات أكثر طولاً وأكثر تخصصاً، أي في مستوى الماستر أو الدكتوراه.  
وإما من النوع:

- المهني: الذي يسمح للطالب بالدخول المباشر في عالم الشغل، أي على مستوى الليسانس أو الماستر". (ملف إصلاح التعليم العلي، 2004)

\*التعريف الإجرائي: ونقصد في هذه الدراسة بنظام LMD هو استحداث للنظام التعليمي والتكويني بالجامعة الجزائرية حيث يهدف إلى تكوين الطلاب تكويناً علمياً وتأهيلهم عملياً، لكي يصبحوا مؤهلين للعمل وفي أي وسط مهني، كما يسعى إلى إعطاء البعد الدولي للتعليم العالي، والدراسة تكون في شكل سداسيات وكل سداسي يحتوي على مجموعه من الوحدات التعليمية، كما أن المدة الزمنية لليسانس تكون ثلاث سنوات، الماستر عامين أما الدكتوراه ثلاث سنوات، والدراسة به تكون إما مهنية وإما أكاديمية ( ) .

## 6 2 الإدماج المهني:

مفهوم الإدماج: يعكس لنا تكيف الأفراد في إطار مجتمع منظم من خلال أنشطة

. و درجة اندماج الفرد تكون حسب قدرات التفاعل المتبادل بين أعضاء المجز

(الأكاديمية لدراسات الاجتماعية و الإنسانية، 2013، ص40).

يعرفه إبراهيم مدكور "هو تكيف الجماعات أو الأفراد بطريقه تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات أوجه النقد ااط الذي ينصرفون إليه بأقل قدر من التوتر أو النزاع" (إبراهيم مدكور 1975، ص174).

\*التعريف الإجرائي: نقصد بالإدماج المهني في هذه الدراسة التوظيف أو الحصول على وظيفة في سوق العمل تتناسب و التكوين الجامعي المتوج بشهادة نهاية هذا التكوين، والدراسة الحالية تتعلق على وجه الخصوص بمدى مساهمة الجامعة في هذا الإدماج.

## 3 6 : الاستاذ الجامعي:

يعرفه TOURANE: خبير إذا اتجه إلى الخارج وباحت إذا اتجه إلى داخل الجامعة .  
 اما بران فيعرفه: " مختص يستجيب لطلب اجتماعي ليتحكم في عدد لا باس به من  
 المعرفة وكذا المعرفة العلمية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على  
 حريه المبادرة و الاستقلاليه توافق وبكل حساسيه منفعه المستخدمين

( TOURANE.A., sans année P163)

\*التعريف الإجرائي: نقصد بالاستاذ الجامعي في بحثنا هو مسير العملي في التعليم  
 و التكويني بالطور الجامعي و هو يختلف عن معلمي الاطوار الاخرى بعدة خصائص  
 حيث يحمل در. ( ماجستير او دكتوراه)، كما يشغل بالدرجة الاولى  
 المنصب البيداغوجي إضافة إلى كونه إداري في بعض الحالات .

## 7 الدراسات السابقة

1 7 الدراسات السابقة الخاص بنظام ل.م.د :

\* دراسة السعيد بن عيسى و بلفاسم بلفيدوم (2005):

اجرى كل من الباحثين دراسة وصفية حول نظام (ل م د) في الجامعة الجزائرية وهذا  
 تحت عنوان : "التحديات التي تواجه تطبيق نظام (ل م د) في الجامعة الجزائرية."  
 حاولت هذه الدراسة التطرق إلى واقع الجامعة الجزائرية و التحديات و الصعوبات التي  
 تواجهها على مستويات و هذا في ضوء مستجدات المحيط الخارجي الذي يتسم بتغيرات  
 متسارعه من جهة و مع متطلبات الواقع المحلي و تعفدياته من جهة اخرى .  
 توصل الباحثان إلى مايلي: التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية : في مجال الاستقبال  
 و التوجيه و انتقال الطلبة، في مجال هيكله تعليم و تنظيمه، في مجال التاطير و منح  
 الشهادات، في مجال البحث العلمي .

- ضرورة إيجاد حلول لمجمل التحديات السابقة المذكورة ضرورة إصلاح نظام التعليم العالي.

- التعريف بنظام الدراسة و اهم المميزات لهذا النظام.

كما اشار الباحثان ان تنفيذ هذا النظام يتطلب إجراءات مرافقة تسمح على الاقل بتهيئة الظروف لإنجاح هذا المشروع . وجدا ان هذا النظام قد قبل ببرودة من الاسرة الجامعية خاصة الطلبة و الاساتذة الذين هم غير متحمسين كثيرا لتقبل هذا الإصلاح ، و ان هذا الاخير يبقى كمشروع طموح و يجب توفير كل الوسائل لإنجاحه مع إعادة النظر في النصوص التنظيمية و القانونية حتى تتسجم مع متطلبات المرحلة و التي تعتبر قليلة وضعيفة ، كما لا بد من مواصلة الإصلاحات في مختلف مستويات المنظومة التربوية حتى تكون هناك رؤية إستراتيجية شاملة تعبر عن اهداف محددة وواضحة في مجال التكوين والتعليم . (السعيد بن عيسى و بلقاسم بلفيدوم .2005.ص275)

- اهمية هذه الدراة . هو التاكيد على ان الجامعة الجزائرية فعلا تعيش ازمة و لهذا و يجب من حل لإخراجها من مجمل المشاكل التي تعترضها ، كما تم الإشارة في هذه الدراسة إلى ان الجامعة الجزائرية قد اعتمدت على إصلاح نظام (ل م د) و التي تسعى من خلاله إلى التقليل من حدة هذه المشاكل التي :

حيث تمكنت الاستفادة منها في التعرف على اهم التحديات التي تواجه هذا النظام و من ذلك التعرف على اهم الاسباب التي تعرفل تحقيق اهداف هذا النظام و تطبيق الياته لاسيما المساهمة في الإدماج المهني للطلبة المتخرجين.

\* دراسه " باروتس زين الدين" و " ابركان يوسف" (2006):

اجرى الباحثان " يوسف ابركان " و " باروتس زين الدين " دراسة نظرية وصفية حول نظام (ل م د) و هذا تحت عنوان " إصلاح التعليم العالي نظام (ل م د) بين الامل والتشكيك - تجربة جامعات الشرق الجزائري " ، حيث قدمت هذه الدراسة في المؤتمر

الدولي الذي كان حول الإصلاحات الجامعية للدول الفرانكوافريقيا بتاريخ 23- 25 ماي 2006 بالمملكة المغربية .

صرح الباحثان في الدراسة بان نظام ( ل م د ) تم اقتراحه من قبل الوزارة الوصية 2002 و تم تطبيقه في بعض الجامعات سنة 2004. بمعنى مرت سنتين على تطبيق هذا الاخير. و حسب الباحثان فإن مدة تطبيق هذا النظام في الجامعة الجزائرية -عامين - غير كافية لوضع تقييم شامل لهذا الاخير و عليه فإن هذه الدراسة ستعتمد على وصف الحالة الوضعية و هذا من خلال عرض تجارب بعض جامعات الشرق الجزائري ، حيث سيتم التركيز على الصعوبات المعروفة التي تواجه هذه الجامعات و الذي ادى اقتضاء الامر بها إلى التكيف مع هذا النظام الجديد ( ل م د ) و كذلك محاولة شرح الاسباب الخفية التي قد تعيق تطبيقه في هذه الجامعات .

بعدها تم عرض مجمل الإختلالات و المشاكل الهامة الناجمة عن التوسع في إعداد الطلبة الجامعيين والتي اترت لا محالة على نوعية التكوين.

تم تم التطرق للتعريف بهذا النظام، تم عرض مجمل لاهدافه على المستوى الوطني وهيكله هذا النظام داخل الجامعة الجزائرية؛ بعدها تم عرض ص هذا النظام من حيث العناصر الجديدة للتسيير البيداغوجي لهذه الجامعات ( جامعات الشرق الجزائري )

انتقل الباحثان إلى عرض حصيلة عامه لتطبيق نظام ( ل م د ) في جامعات الشرق ليختم الباحثان دراستهما بتحديد بعض الصعوبات المصاحبة لتطبيق نظام ( ل م د ) التي استوحاها من خلال اللقاءان المنظمين في باتنة و قسنطينة حول الصعوبات التي تواجهها جامعات الشرق الجزائري.

- اعطت هذه الدراسة توضيح من الجانب النظري لنظام ( ل م د ) و هذا على المستوى الوطني و الدولي فيما يخص الاهداف و الخصائص ، كذلك تم إعطاء حصيلة عامه لهذا

النظام بعد تطبيق لمدة سنتين تم تم حصر بعض الصعوبات التي تواجه هذا الاخير في جامعات الشرق الجزائري، و من بينها جامعه ميدان دراسه البحت الحالي.

لاسيما فيما يخص تاثير اهم هذه الصعوبات و التي ساعدتنا التعرف على هذه الصعوبات و مدى تاثيرها على جودة و نوعية التكوين في نظام ( م.د.) و من تمه عدم التحضير الجيد للمتخرجين الجامعيين ة تسهيل عمليه إدماجهم المهني.

#### \*دراسه صيرة مزعاش: 2008

تحت عنوان: Des préalables à l'adoption du système LMD. حددت

- الباحثة مجموعة من الإجراءات يجب اتخاذها لمساندة إصلاحات نظام ل.م.د منها:
- إعادة النظر في مهام الجامعة التي يتطلب منها الانفتاح على محيطها استجابة لمتطلبات سوق العمل.
  - التقليل من تباعيه الجامعة للمركزية، وتطوير قدراتها في مجال التسيير الحر.
  - فتح المجال لتنوع المصادر الماليه للانشطة الجامعيه و فد اوصت الباحثة في الاخير بضرورة تكوين الكفاءات في مجال التسيير الجامعي و التقويم، كذلك ضرورة تبادل التجارب بين العديد من جامعات دول العالم (نصيرة مزعاش، 2008، ص 86).
  - تعد اهمية هذه الدراسة بالنسبة إلى الدراسة الحالية في ان نظام ل.م.د يؤدي إلى التغيير الدهنيات و الموافف المكتسبه، لاسيما تبني منطق الكفاءات في برنامج تطوير الجامعة، هذا ما سعدنا في توضيح احد الاهداف التي جاء من اجلها نظام ل.م.د، عمليه توظيفهم و إدماجهم في عالم الشغل.

#### \*دراسه عبد الكريم بن عراب: 2008

تحت عنوان: Le système LMD en Algérie vu par ses étudiants. حاول

الباحث في هذه الدراسة التعريف بمهمة الجامعة و علاقتها بسوق العمل من حيث إعداد

الكفاءات الازمة من الموارد البشرية التي يحتاجها عالم الشغل، كما تطرق إلى نظام ( م.د.) من حيث انه نظام طبق من اجل تحديد تمهينيه التكوين الجامعي لاسيما في ظل عولمة سوق العمل و عرض الباحثة تلاته دراسات واحدة صادرة عن مجلة صدى الكلية و دراستين صادرتين عن مخبر الاقتصاد و التجهيز، عرضت فيها موقف الطلبة من هذا النظام الجديد.

حيث اسفرت نتائج هذه الدراسات عن 64 من الطلبة ياملون في الوصول إلى الدكتوراه، 36 يعرفون صعوبات وفق هذا النظام، و 72 يفضلون نظام القديم على نظام ( م.د.) ، فيما يخص نوعيه النظام كانت النسبة تتراوح ما بين 35 - 36 ، اما اكثر من 63 ترى في افضليه عدم تعميم هذا النظام ، من حيث نوعية التنظيم في ل.م.د 41 يرون فيه متوسط و 38 يرونه ضعيف، من حيث محتوى البرامج في ل.م.د 52 يحكمون على انها متوسطة ، 61 يجيبون على سؤال ما هو مستقبل نظام ( م.د.) بانه الفشل. ( عبد الكريم بن عراب 2008 ص 24)

- تعتبر اهمية هذه الدراسة بالنسبة لموضوع البحث في التعرف على موقف الطلبة من نظام ل.م.د، لاسيما من حيث تحضيرهم لعالم الشغل سواء من خلال البرامج التكوينية، نوعية التنظيم. و من حيث الصعوبات التي يعرفونها خلال الدراسة بهذا النظام، خاصة انه جاء لتحقيق هدف تمهينية المتخرجين الجامعيين.

#### \* دراسة عباد حبيب: 2009

تحت عنوان :مكانة الجودة في نظام ل.م.د بالجامعة الجزائرية حسب رأي هيئة التدريس -دراسة ميدانية بجامعة ام البواقي: تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع و مكانة ضمان الجودة في نظام ( م.د.) وفق هيئة التدريس.

كانت نتائج البحث كالتالي : ( عباد حبيب 2010 ، ص 201).

- إن مكانه نظام الجودة في التكوين في نظام ( م.د ) في الجامعة الجزائرية موجود نظريا و لكن الواقع حسب هيئته التدريس لا يعكس ذلك .
  - تطبيق نظام الجودة في محتويات البرامج في بعض البنود و هناك قصور في التكوين لاسيما بربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي و الاجتماعي .
  - عدم تحضير الطالب إلى عالم الشغل .
  - غياب الوسائل التعليمية و التأطير في الجامعة ضعيف بسبب الاستعانة بالاساتذة المؤقتين .
  - هناك نقص في التنسيق بين اعضاء هيئته التدريس مما جعل التقويم غير ناجح .
  - هناك نقص في ترفيه نوعيه التكوين و عدم تناسب طرائق التدريس مع متطلبات عالم الشغل .
- خلص صاحب البحث إلى التأكيد على ضرورة الاهتمام بموضع ضمان الجودة وغرس ثقافته جديد حتى تتحقق جودة عالية في التعليم العالي في الجامعات الجزائرية .
- **تكمن اهميه هذه الدراسة في التطلع على جوانب النقص التي عرفها نظام ( م.د )** لاسيما انه نظام جاء لتحقيق جودة مخرجات التكوين الجامعي بما يتلاءم و المحيط الاقتصادي و الاجتماعي للطلاب الجامعي، كذلك على اعتبار برامج التكوين هي مؤشر من المؤشرات التي من خلالها نتعرف على المساهمه الفعلية لنظام ل.م.د في إدماج المتخرجيين الجامعيين، كما ان مجال الدراسة هو نفسه مجال الدراسة الحالية .
- \*دراسه وردة تغيلت :2010**

بعنوان مدى مساهمة الإجراءات التطبيقية لنظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل بغية المساهمة في تخفيض بطالتهم: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة نظام ل.م.د في تحضير الطلبة لعلم الشغل و إدماجهم المهني بعد

التخرج، بغية المساهم. في تخفيض بطالتهم المرتفعة حسب تصريحات العديد من المسؤولين المعنيين.

بما ان اهم اهداف نظام ل.م.د هو التحضير الفعال لسوق العمل و تسهيل عملية الاندماج المهني، وبما ان هناك مجموعة من الإجراءات التي تخدم هذا الهدف و التي يجب الاهتمام بها و إتباعها و تطبيقها ميدانيا، فقد تم محاولة تقييم العلاقة بين الإجراءات التطبيقية لهذا الإصلاح الجديد و الاستجابة إلى هذا الهدف الاساسي و هو تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

اتبعت الباحثة مجموعه من الإجراءات و مؤشرات على شكل محاور موزعه على استمارتين، طبقت على 79 طالب للاستمارة الاولى و 23 استمارة للاستمارة الثانية و توصلت نتائج الدراسة إلى ان الإجراءات التطبيقية لنظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية لا تساهم بدرجة مقبولة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، و بالتالي لا تساهم في تخفيض نسبة بطالتهم. (وردة تغليت 2010 ص57)

- تكمن اهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسة الحالية، في التعرف على اهم الإجراءات التطبيقية التي تخدم تحقيق هدف الإدماج المهني لخريجي الجامعة حسب نظام ل.م.د، و اهم النقص التي تعاني منها تطبيق نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية.

### \*دراسة حاجي العججه: 2013 :

تحت عنوان: جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواف و الافاق - دراسة تحليلية تقييمية للاصطلاحات الجديدة ل.م.د. جامعة الجزائر. جاءت هذه الدراسة لتبرز اهمية الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي و بالتحديد إصلاح ل.م.د م و التحليل بهدف تحديد النقص و تشخيصها و رسم الملامح لعلاجها و تقويمها بما توفر الجودة في مدخلات التعليم العالي و مخرجاته و يجعله قادرا للعب دور ريادي في تحقيق التنمية المستدامة. (حاجي العا 2013، ص40)

- تطرقت الباحثة خلال دراستها إلى توضيح مجموعة من المفاهيم مرتبطة بالتعليم العالي و النشأة و الاهداف، موقعه، مؤشرات الجودة، الإنفاق العام و تطوره في الجزائر، مجال التمويل، تحديات التعليم العالي معوقات الإصدار، متطلبات تفوي م و تقييم الإصلاح. و توصلت الباحثة في الاخير إلى مجموعة من التوصيات منها :
- ضرورة إعادة تقييم و تفويم إصلاح نظام ل.م.د للوقوف على مواطن الخلل و رسم السياسات الكفيلة بحلها.
- توفير الظروف المادية و الهياكل و ضمان الصيانة و النظافة لهذه الهياكل و تواجدها بالمناطق التي تجعل الدارسين و الدارسين يشعرون بالراحة و الاطمئنان فيها.
- توفير هيئات تدريسيه لازمه بمواصفات و علمية ذات جودة عالية.
- تحقيق نقله نوعية في مجال تكنولوجيا الاتصال و المعلوماتية و جعلها في متناول الطلبة و الباحثين و الاساتذة لتمكن من الاستفادة من الخبرات الدولية.
- اهمية هذه الدراسة تتمثل في التعرف على اهم النقص التي عرفها تطبيق نظام ل.م.د. في الجامعة الجزائرية ، اسبابها و نتائجها، و تحديد سبل علاجها و استدراكها و التي افادتنا في التعرف اكثر و التحكم بمتغير دراستنا و هو نظام ل.م.د.

## 7 2 تعليق عام حول الدراسات المتعلقة بنظام ل.م.د :

بعد استعراضنا لبعض الدراسات السابقة المتعلقة بنظام ل.م.د بشكل مباشر او غير مباشر، يمكن القول ان الدراسة الحالية استفادت من هذه الدراسات بشكل كبير سواء فيما يخص إترء الجانب النظري، او فيما يتعلق بالمعالجة المنهجية و الميدانية لمتغير الدراسة.

كما ساعدتنا هذه الدراسات في التعرف على و اقع تطبيق نظام ل.م.د بالجامعة الجزائرية ، سواء من حيث البرامج، طرق التدريس، طرق التقييم و صعوبات واجهه تطبيقه، على مستوى بعض الجامعات الجزائرية في مختلف الجهات من الوطن. لكن تناول

هذا المتغير في دراستنا الحالية ليس من نفس الجوانب التي تطرق له الدراسات السابقة بل من جانب تحقيق هدف توظيفيه نظام ل.م.د. للمتخرج الجامعي، هذا ما سنعالجه في مناقشتنا لهذه الدراسات.

7 3 الدراسات المتعلقة بالإدماج المهني.

\*دراسه فاسمي ناصر: 1992.

بعنوان: خربجو الجامعة وسوق العمل، دراسة سوسولوجي لعينه من حاملي الشهادة ليسانس في العلوم الإنسانية، جامعه الجزائر، كانت اهداف الدراسة كما يلي: الإتسار إلى خطوة مشكله البطالة و انعكاساتها السلبية في كل النواحي:

التنبيه إلى حداته البطالة في اوساط الجامعيين مما يعني انها موضوع يحتاج إلى البحث توصل الباحث إلى النتائج التاليه كان للبطاله انعكاساتها على المجتمعات الراسماليه، فمن الجانب الاجتماعي كان الاتر على الزواج في النظرة إليه و إلى ضرورته وغايته وإلى سن الزواج، كما كان الاتر من ناحية التعاون و الجريمة و الهجرة والانتحار و الإدمان بمختلف انواعه والفقر والعنف.(فاسمي ناصر، 1991، ص 25)

الجزائر فإن الحديث عن البطالة الجامعية لم يعد له حديث إلا منذ منتصف الثمانيات، وانها اتناء الاحتلال و اتناء السنوات الاولى من الاستقلال كانت البطاله تمس بالخصوص الفلاحين، وكانت الهجرة خاصة إلى فرنسا، والنزوح الريفي. إهمال فئة الفلاحين و عدم إعطائهم قيمتهم الحقيقية من الناحية الاجتماعية والسياسية، بل وضع الصعوبات في طريقها احيانا عن جهل و احيانا عن قصد مما يرغمهم عن الانعزال و الهجرة.

- اهمية هذه الدراسة بالنسبة لموضوع البحث، تكوين نظرة شاملة وواضحة عن ظاهرة البطالة وكذلك من حيث النتائج التي اعطت صورة حقيقية لهذه الظاهرة، وجعلتنا نفهم

معنى البطالة وما هي اهمية الشغل والتوظيف، و بالتالي التعرف على اكبر هاجس يهدد إدماج المتخرجين الجامعيين.

### \*دراسه نجاح ياسين :1995

بعنوان :البطالة عند خرجي مراكز التكوين و اسبابها ونتائجها: إستكاليه البحث لوحظ عبر البرامج البيداغوجيه التي تدرس في مراكز التكوين انه هناك تخصصات عديدة ومختلفة فهل هذه البرامج تتماشى واحتياجات سوق العمل، وهل تتجاوب واحتياجات المؤسسات الصناعيه والإداريه؟

توصلت الباحثة إلى النتائج التاليه:(نجاح ياسين 1995 ، ص94 95 )

- الشريحة الاكثر إصابة بالبطالة هي الشبيهة.
- العوامل الرئيسييه التي كانت سببا في عدم تشغيل الشباب ورفضهم من طرف الشركات تمثلت في : غياب التجربة المهنيه، التخصص المتحصل عليه نهاية التكوين لا يتماشى واحتياجات المؤسسات الاقتصادية والإداريه، عدم اداء الخدمه الوطنييه، اغلبيه طالبي الشغل يسكنون قرب المراكز الصناعيه وبالتالي يفضلون العمل في الشركات الموجوده قرب مساكنهم
- العاقل عن العمل يعبر عن حالته بالسلوك التالي :من اسباب حالات التخريب والتمرد
- عدم وجود سياسه متينه علميه وموضوعيه تتكفل بانشغالات الشباب فكل السياسات المتعلقة بالشباب وتكوين ما هي إلا برامج وضعت من طرف حكومات لزمان معين ولظروف معينه.

- اهمية هذه الدراسة بالنسبة لدراسة الحالية تتمثل في كونها تبحت عن مساهمة وكالات التشغيل في التقليل من البطالة، اعتبرت وكالات التشغيل احدى الوسائل والاليات التي وضعتها الجزائر من اجل التكفل بالشباب البطال والحد من البطالة. فقد استعنا بهذه الدراسة لفهم اسباب البطالة في الجزائر ونتائجها، لاسيما بطالة المتخرجين الجامعيين على اعتبارهم جزءا من هذه المتكلة.

### \*دراسة ليليان بن صويلح: 2003

بعنوان: دور برامج تشغيل الشباب في ترفيه العمل و تطوير الكفاءات: تطرقت الباحثة إلى الواقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من احد برامج التشغيل الموجهة للشباب وذلك لتعرف على ما توفره هذه البرامج في مجال تطوير الكفاءات وترفيه العمل.

اما النتائج التي توصلت اليها هي: المشاريع الموجهة للشباب هي الفادرة على مواجهة مشكل البطالة ولكن بشكل مؤقت وهي نفس الاستراتيجيات التي تعتمدھا الدولة الحديثه في مواجهه مشكل البطالة.(ليليان بن صويلح، 2003، ص21)

- اهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسة الحالية تتمثل في الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برامج التشغيل، والذي ساعدنا في التمييز بين البرامج الموجهة للشباب الجامعي وبين البرامج الموجهة إلى باقي الفئات. و كيف لهذه البرامج من ان تنفص من حدة البطالة لدى الشباب الجامعي المتخرج، و بالتالي التسهيل في عمليه إدماجهم في سوق العمل.

**\*دراسه على عبد الوهاب نجا سنه 2005:**

تحت عنوان: مشكلة البطالة واطر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها : دراسة تحليلية تطبيقية بمصر، تمثلت اهداف هذه الدراسة: الوقوف على الوضع الراهن لمشكلة البطالة في ظل تطبيق الإصلاح الاقتصادي.

- معرفه مدى فدره ادوات الإصلاح الاقتصادي على خلق فرص العمل والحد من البطالة.
- التنبؤ بمسار حجم البطاله و معدلها في المستقبل فضلا عن التنبؤ بالطلب على العمل على المستوى القطاعي وتحديد القطاعات الاقتصادية الرائدة في استيعاب العماله في المستقبل.

توصل الكاتب في دراسته إلى مجموعه من النتائج منها: (عبد الوهاب نجا 2005، ص120)

- عانى المجتمع المصري من صور مختلفه للبطاله - خلال الفترة السابقة على تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي ( 1974 - 1991 ) سواء اكانت سافرة ام مفعنه ام اختيارية.
- لا تؤثر مشكلة البطاله في المجتمع المصري خلال فترة الركود الاقتصادي في زيادة حجم البطاله ومعدلها فحسب بل تمكن - بدرجة اكبر - في هيكل المتعطلين وخصائصهم، فقد ارتفع معدل البطاله في كل من الريف و الحضر و ان ارتفع معدل اسرع في الريف مقارنة بالحضر، مما يعكس إهمال التنمية الريفية بصفة عامه، والزراعيه بصفه خاصه.

- تبين الدراسة انه في ظل إتباع السياسات الحالية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي يمكن التوصل إلى نتائج التنبؤ في سوق العمل المصري خلال الفترة ( 2001 - 2010 ) على النحو التالي:

- يتوقع ان يزداد عرض العمل خلال تلك الفترة.

- يتوقع ان تزداد الطلب على العمل خلال تلك الفترة.

- زيادة حدة مشكلة البطالة.

- اهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسة الحالية تتمثل في الاستفادة من الناحية النظرية، حيث تحصلنا على كثير من المعلومات فيما يخص البطالة وانواعها، وكذلك في مجال النظريات، فلقد ساعدتنا كثيرا من خلال شرح وتفسير هذه النظريات المتعلقة بالبطالة.

كما ان نتائج هذه الدراسة كانت انطلاقه حقيقه لنا للبحث في هذا الموضوع، لكن في مكان وزمان اخر فهو اجرى دراسته بمصر ونحن في الجزائر، إلا انه يوجد تشابه فيما بينهما فكلاهما عانى من الاستعمار وويلاته، والذي اتر سلبا على الجانب الاجتماعي والاقتصادي لهما ومن خلال هذه النتائج نرى ان لبرامج الإصلاح الاقتصادي الدور الفعال في زيادة نسبة البطالة او الحد منها، ومن هذا المنطلق تعرفنا على السياسة العامه التي اتخذتها الجزائر للحد من هذه الظاهرة، و الاخذ في عين الاعتبار المتخرج الجامعي البطال.

**\*دراسة محمود سعيدة: 2006**

بعنوان : برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعيه، دراسه ميدانيه على خريجي الجامعه

لمدينة بسكرة هدفت الدراسة إلى:

- الإطلاع والتعرف على واقع التشغيل للقوة العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل المعمول بها حاليا وقد تم اختيار قوة العمل المؤهلة ذات التكوين الجامعي من اجل معرفه ما توفره من مناصب تتلاءم مع المؤهلات العلمية التي يمتلكها اي شاب خريج الجامعة الجزائري.

- معرفه مدى توافق المطالب المهنيه للمستفيدين مع توفر البرامج وما يرتبط بها من مزايا مادية وتكوينية للإطارات جامعیه: الكشّف عن الخدمات التي تقوم بها مكاتب التوظيف المكلفة بتسيير برامج التشغيل من اجل التخفيف من البطالة وكذا معرفة ما إذا كانت هذه البرامج التشغيلية هي حلول جذرية للبطالة وحل ازمه تشغيل القوى الجامعية العاملة ام هي حلول مؤقتة. توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي: (حمود سعيدة،2006، ص3 9).

- برامج التشغيل تقدم تسهيلات إدارية للحصول على وظائف وهذا من خلال الامتيازات التي تقدمها البرامج من سهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب او عند تجديد العقد.

- تحاول برامج التشغيل إدراج الخريجين الجدد فقط و كذا القداماء ممن لم يسبق لهم العمل في هذه البرامج .

- كون برنامج عقود ما قبل التشغيل موجهة اساسا لفئة جامعیه وعدد المناصب لا تتوافق كليا مع طلبات العمل فهناك برامج اخرى تحاول امتصاص البطالة مثل برنامج دعم تشغيل الشباب الذي يساهم في تخفيف البطالة من خلال المشاريع التي ينميها عامه.

- رغم التسهيلات الوظيفية سواء من الكم او من حيث الكيف عن طريق التوظيف وما ن ترتيبيات إلا ان هذه الوظائف تراعي التخصصات العملية والمهنية للمستفيدين.

- إن برامج التشغيل المعتمدة تركز على العامل الديمغرافي بحيث اعطت الاولوية للكم على حساب الكيف إذ عملت على تشغيل القوى العاملة الجامعية من خلال العدد ولم تهتم بإشكالية الوظيفة في إطارها المناسب.

- جميع الوظائف والمناصب المتوفرة خضعت للعامل الديمغرافي والاقتصادي اللذان يؤثران في عدد المناصب المفتوحة وطبيعتها، اد ان المؤسسات الاقتصادية هي التي تحدد نوع المناصب الوظيفية وايضا عددها وتخضع لبرامج النمو الاقتصادي المعتمدة.

- إن عملية التشغيل للقوى العاملة هي عملية حسابية إحصائية تهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل وبحكم العوامل الديمغرافية و الاقتصادية عملية شكلية لا تخضع إلا للمعايير الكمية والنفعية التبادلية بين الافراد ولا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب .

اهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسة الحالية تتمثل في التعرف على سوق العمل اكثر من ناحية سياسه التشغيل في الجزائر،بالاخص برامج التشغيل، سواء في إطار القروض الموجهة لحاملي الشهادات الجامعية،او عقود التشغيل للكشف عن حقيقة مدى مساهمتها و الخدمات التي تقدمها من اجل التقليل او الحد من ظاهرة البطالة،لاسيما بطالة الجامعيين.

#### \*دراسة بومدين سليمان والعلمي عبد الفاتح:2008

تحت عنوان قابلية التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي ،هدف هذه الدراسة هو تحديد الدور الذي تستطيع ان تلعبه الجامعة في ترفيه قابلية التشغيل والإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية في الجزائر على ضوء التجارب المقامة.( بومدين سليمان والعلمي عبد الفاتح 2008 ص7 8).

تم توضيح بعض الافكار العامة حول الإدماج المهني منها مايلي :

- قابلية التشغيل هي فكرة تسبق الإدماج المهني، ويقصد بها قدرة الشخص على الاندماج في عالم الشغل والتأقلم المتواصل مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يفرزها التطور التكنولوجي.
  - من عوامل تحقيق قابلية التشغيل التجانس بين نوع التكوين ومتطلبات سوق العمل، والمحيط الجغرافي والزمني المتغير للتشغيل بشهادة تابتة.
  - من اهداف قابلية التشغيل الرفع من مستوى نسبة التوظيف الدائم لاصحاب الشهادات الجامعية.
  - تقديم يد المساعدة للشباب المتخرج حديثا من الجامعة وفق منظور وإستراتيجيه حكومية خاصة بالشغل.
- اهمية هذه الدراسات تتمثل في اعتبارها اولى الدراسات التي تحدثت عن الإدماج المهني في الجزائر للطلبة الجامعيين في ظل الإصلاح الجديد نظام ل.م.د و هذا هو موضوع الدراسة الحالية.
- حيث اكدت هذه الدراسة على ضرورة تغيير النظرة التقليدية في العمليه التكوينية التي تركز على مبدا (مادا تعرف؟) إلى نظرة حديثه (كيف تستثمر ما تعرف؟) . و بدل من تخريج باحثين عن العمل ل اصبح ا ه نحو خريجين باحثين عن العمل و مستحدثين لفرص العمل في ان واحد، كإدخال التكوين في المبادرة المفاوضية.

\*دراسه بن عيسى: 2008

تحت عنوان الجامعة الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية، الوطنية و الدولية ، دراسه اجريت في جوان 2007 حول اربع مجموعات من خريجي المركز الجامعي بالمدينة لدفعات متخصصة و مختلفة تبين الصورة الحقيقية لهؤلاء الخريجين في محيطهم الاجتماعي.

من النتائج التي توصلت لها الدراسة مايلي: (علال بن عيسى 2008 ص123).

- هناك عائق اللغة لدى المتخرجين و الذي يعتبر مطلب اساسي للاندماج المهني، اللغة الفرنسية و احيانا اللغة الانجليزية.
- إن اصحاب التخصصات العلمية و الخبرات العملية اكثر انسجاما مع مهنتهم حيث كلما كانت شهادة المتخرج الجامعي تتماشى مع عمله و تخصصه كلما قدم هذا المتخصص عمل مفيد و منتج.
- لا توجد فرقة بحث او مصلحة خاصة بالجامعة تقوم بعملية المتابعة لجمع اكبر عدد ممكن من المعلومات التي تسمح بتقييم و قياس اهمية، و نجاعة البرامج التعليمية و الشهادات الممنوحة اخر الدراسات .
- اهمية هذه الدراسات تتمثل في التعرف على بعض المشاكل التي يعاني منها الطلبة الجامعين بعد تخرجهم في جامعات مختلفة من الوطن، وهذا ما جعلنا نحاول عقد مقارنة بين المتخرج الجامعي بجامعة ام البواقي و المتخرجين الجامعيين من الجامعات الجزائرية الاخرى.

#### \*دراسة مدني بن شهرة: 2009

- كتاب تحت عنوان: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ( التجربة الجزائرية).
- حدد الدكتور الباحثة اهداف هذه الدراسة كالتالي:
- تحليل الاتار الاجتماعية و الاقتصادية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، وخاصة الاتر على الشغل والبطالة وتقويم الالية التي انشأت لمواجهة هذه الاتار فيما يعرف بالبرامج المرافقة.

- إن التقييم الاقتصادي باتاره الاقتصادية والاجتماعية، فلا يكفي ان نبين اذ مستوى معين، وفشل في مستوى اخر، وان الغالب في ذلك لقياس مؤشرات الانجازات المالية والنقدية والمنهج المتبع .
- تحليل الاتار الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي، بوضع جدوى استمرار هذه البرامج في التطبيق بالجزائر لان التحول الاقتصادي في الجزائر بفعل سياسة التعديل الهيكلي يعتبر تحولا جذريا.
- لقد خلصت دراسته إلى مجموعة من النتائج وهي : (مدني بن شهرة، 2009، ص223).
- سياسة الإصلاح الاقتصادي مرتبطة اساسا بالإختلالات الهيكلية الداخلية والخارجية المتمثلة في ارتفاع عجز الموازنة العامة للدولة وارتفاع معدل التضخم، وانخفاض نسبة التمويل المحلي مما ادى إلى تطبيق مجموعة من الإصلاحات وكذلك عجز ميزان المدفوعات وارتفاع الديون الخارجية.
- انجر عن تطبيق برنامج التعديل الهيكلي انعكاسات اقتصادية واجتماعية بحيث حقق الاقتصاد الوطني نتائج ايجابية على مستوى التحكم في التضخم.
- عانى المجتمع الجزائري خلال فترة تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي من مختلف صور البطالة سواء كانت سافرة او مقنعة او اختيارية او موسمية حيث اترت الإصلاحات تاثيرا سلبيا في معدل نمو التشغيل او زيادته بمعدل لا تتناسب مع زيادة في قوة العمل.
- نقص التنسيق بين مختلف الوظائف وضعف العلاقة بين التشغيل والتكوين والتعليم، والاخذ بعين الاعتبار عدم تلاؤم التكوين مع التكنولوجيا الحديثة.
- الطابع المؤقت والمتدبب في التشغيل الذي انجز عن استحداث اجهزة التشغيل.

- ضعف اجهزة التشغيل في تقديم الإطار المنهجي، والقيام بالدراسات والتحقيقات للوصول إلى حقائق عن سوق العمل.

- اجهزة التشغيل المواجهة للبطالة في ظل تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي شديدة التواضع، وغير كفاية.

اهميه هذه الدراسات معرفة بعض الحقائق التي كانت غامضة حول سوق العمل، البطالة و اجهزة التشغيل، كما اعطتنا هذه الدراسة نظرة واضحة وشاملة عن البطالة في الجزائر ما تاتير البرامج الإصلاحية على جانب الشغل فهذه الدراسة هي البنية الاساسيه التي اعتمدنا عليها في إجراء الدراسة الحاليه، لاسيما الاخذ بالنتائج المتوصل إليها و التي ساعدتنا كثيرا في صياغه اسباب واهداف موضوع هذه الدراسات، و محاولة التفكير في حلول قد تكون مفيدة للقضاء على هذه الظاهرة.

#### \*دراسه لجمعيه الأطارات و الطلبة الجامعين لولاية ام البواقي: 2009

تحت عنوان: تشغيل الأطارات الجامعيه البطاله في ولاية ام البواقي، جاءت الدراسة من اجل تحقيق الاهداف التاليه: إلقاء الضوء على مشكله البطاله في الجزائر و في ولاية ام البواقي بالتحديد لدى الكوادر الجامعيه و حاملي الشهادات من معاهد و مراكز التكوين المهني و العالي.

- تحسيس الأطارات من حاملي الشهادات و كذلك الهيئات الإداريه بدورهم الفعال في المساهمة في الحد من ظاهرة البطاله.

- توضيح البعد الحيفي لمشكله البطاله و علاقته بالتخصصات الجامعيه.

- تحسيس حاملي الشهادات الجامعيه بضرورة الوعي في الحصول على العمل و ذلك من خلال إلزام الهيئات الإداريه على تفادي مدلولات غير موضوعيه كالمحسوبيه في التوظيف الرشوة، الابتزاز، الاحتكار.

- توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التالية: (ا. لخضر بن ساهل واخرون، 2009 ص 23).
- تم إثبات ان الإطارات الجزائرية بإقليم عين مليله على وعي إجمالي بوجود برامج التشغيل عن طريق الاجهزة الإدارية.
  - اتبنت هذه البرامج عن عدم نجاعتها التي تعود المستفيد على الخمول و الكسل و ابدأ لا تحفزه على المتابعة و الجديه و التفاني في عمله بغية تسهيل إدماجه.
  - و من ناحية اخرى الإطارات الجامعية ليست على رضا بكفاءة هذه البرامج، لانها محدودة الافاق في حل مشكلة البطالة بدرجة ما نتيجة فصور ذاتي او معرفي بهم، ومن جهة اخرى الاجهزة الإدارية المكلفه من طرف الهيئات العليا لحل البطالة على مستوى مدينه عين مليله لا تتشط إعلاميا بالقدر الذي يستدعيه حجم البطالين.
  - إقبال الإطارات بمدينه عين مليله ضئيل بدرجة ملحوظة جدا و ذلك بسبب الإعلام المتدبذب و الغير فعال و الثقة في الهيئات و برامجها و اجهزتها، حيث تتشعر الإطارات بمدينه عين مليله ان السوق التجاري قد سيطر على الواقع و فعاليتيه الاقتصادية و بالتالي حدثت تجمد في النشاط، كما يفقدهم الشعور بالامل الطمانيه، لاسيما بان هذه الهيئات مجبرة على ذلك العمل مع فهد القابليه للاداء في القيام بالعمل لانه محدود المدة.
  - اليات الاستقطاب في برامج التشغيل التي تحت المتخرجين على اللجوء إليها و طلب العمل غير كافية، هذا ما ادى إلى تضاؤل اكتسابها ثقة الإطارات في هذا السياق.
  - وجود فجوة بين مسير الهيئات و الاجهزة المنتسطة للبرامج المكلفه من طرف الدولة، من خلال المتعاملين مع الإطارات باختلاف المراكز التي خلفت فجوة، وتعززها بالتعامل اليومي، و عدم إدراكهم للهويه الاجتماعيه و التاريخيه للإطار

الجزائري، على انه مواطن حر له الحق في الحصول على العمل ليس لكسب القوة بل إبتات الدات.

- وضعية الإطارات الجامعية بمدينة عين مليله تعاني درجة من التهميش وهذا ليس سبب عدم كفاءة البرامج في حد ذاتها، بل لان الإطارات ذوي طموح انجازي و ادائي اعلى مما تقدمه الإمكانيات المادية.

اهمية هذه الدراسات التعرف اكثر على مجال الدراسة الحالية و هي جامعة ام البواقي و خريجيتها، كذلك التعرف على اهم المشاكل التي تعترض سبيل المتخرج الجامعي، لاسيما اجهزة التشغيل و اليات استقطابها، بالإضافة إلى الكشف عن النقص الذي يعرفه هذا المتخرج سواء من حيث المستوى الفكري و التكويني، او من حيث الاستعداد النفسي و الذهني.

من حيث كمية المعلومات و المعارف حول سوق الشغل، و هذا ما يعود إلى اقتصار المسار الدراسي بما فيه المرحلة الجامعية على الجانب النظري و إهمال الجانب التطبيقي. و كذلك سيطرة الافكار السلبي على ادهان البطالين بخصوص برامج التشغيل إضافة إلى انعدام الاحتكاك للطلبة الجامعيين مع هيئات و إدارات التشغيل.

#### \*دراسة احمد زرزور: 2013

تحت عنوان: مساهمة الجامعة و هيئات التشغيل في إدماج الخرجين الجامعيين بسوق العمل، دراسة ميدانية بولاية ام البواقي، تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مساهمة الجامع و هيئات التشغيل في إدماج خرجي التعليم العالي في عالم الشغل.

بعد تحليل البيانات كانت النتائج التالية: ( احمد زرزور، 2013، ص 122 ).

- غياب تحضير الطلبة إلى عالم الشغل جعل من الجامع لا تساهم في الإدماج لخريجيتها.

- عدم فعاليات هيئات التشغيل من خلال عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين، جعل من هذه الهيئات لا تساهم في الإدماج المهني لهم.
  - انطلاقا من هذه النتائج قام الباحث بتقديم مجموعة من الاقتراحات:
  - التركيز على استثمار نتائج البحوث العلمية و الدراسات و عقد الملتقيات بهدف تطوير المناهج و المناهج بما يتفق و متطلبات سوق العمل.
  - استخدام اساليب التعليم الحديثة من اجل إعداد إطارات علمية كفئة و متخصصة.
  - تفعيل دور اللجنة الوطنية لتقييم التعليم العالي لجميع برامج التكوين.
  - توجيه الطلبة إلى دراسته التخصصات الاكثر طلبا بسوق العمل لتحقيق نسبة عالية بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل .
  - تكتيف التربصات التطبيقية بعقد اتفاقيات مع مختلف الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين.
  - إشراك ممثلي القطاع العام و الخاص بصورة جدية في تطوير البرامج و المناهج.
  - إعادة النظر في مضامين عروض التكوين و توحيدها.
- اهميه هذه الدراسة للدراسة الحالية تتمثل ! التعرف على ظروف الجامعه الجزائرية و مشاكل التكوين بها لاسيما بنظام ل.م.د و الذي جاء بهدف تحقيق تشعب الطالب الجامعي و ربط الجامعه بسوق العمل، لكن ما حصل كان العكس، هو زيادة في حجم المتخرجين البطالين بنسب كبيرة و في فترات وجيزة، في الوقت الذي تشعب سوق العمل بهذه الوظائف، كما ان مجال هذه الدراسة هو نفس مجال الدراسة الحالية.

#### 7 4 تعليق عام حول الدراسات المتعلقة بالإدماج المهني:

بعد تطرفنا لجزء من الدراسات المتعلقة بمتغير الإدماج المهني بشكل مباشر او غير مباشر، يمكن القول ان الدراسة الحالية استفادت من هذه الدراسات بشكل كبير سواء فيما يخص إتراء الجانب النظري، او فيما يتعلق بالمعالجة المنهجية والميدانية لمتغير الدراسة،

إضافة إلى تحديد بعض المفاهيم بدقة موضوعية، وتحديد بعض النقاط في الإطار التطبيقي من خلال التعرف على مختلف طرق الطرح والتحليل والمناقشة.

#### 7 5 مناقشة وتحليل الدراسات السابقة الخاصة بنظام ل.م.د والإدماج المهني :

سنحاول في هذا العنصر تناول جميع الدراسات السابقة بالمناقشة والتحليل، حيث قدمنا دراسات لها صلة مباشرة ووثيقة بمتغيرات موضوع دراستنا الحالية الجامعة الجزائرية (جامعة العربي بن المهدي ام البواقي). ودراسات لها صلة غير مباشرة بتلك المتغيرات، حيث تمس الموضوع في جانبه العام كالدراسات المتعلقة بالتشغيل وسوق العمل، وكذا الدراسات التي تتكلم عن نوعيه وجودة التكوين الجامعي لاسيما في إطار نظام ل.م.د.

هذا ولم نتمكن من رصد جميع الدراسات السابقة التي اطلعنا عليها ولم نتناولها لأنها في اعتقادنا تخدم موضوع الدراسة بشكل بعيد وغير مباشر، كذلك ما لاحظناه هو عدم وجود دراسات مطابقة للدراسة الحالية، بل اخدنا بالدراسات التي تخدم اكثر متغيرات الموضوع.

هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الاهداف والمرامي التي سعت لتحقيقها، وايضا باختلاف المجالات التي تناولتها بالدراسة باختلاف البيئات التي تمت فيها، حيث ركزت هذه الدراسات السابقة على مايلي :

- التحديات التي تواجه تطبيق نظام ل.م.د.
- معوقات تطبيق نظام ل.م.د بالجامعة الجزائرية.
- تقييم نظام ل.م.د من حيث البرامج، مسالك التكوين، التوجيه التقييم والمتابعه، والتنظيم.
- مكانة الجودة في التكوين بنظام ل.م.د، وعلاقتها بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي

- مساهمة نظام ل.م.د في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل .
- بطاله الجامعيين، اسبابها، نتائجها، والواقع المهني الذي يعيشه الشباب الجزائري.
- كما تباينت عينات تلك الدراسات وإطارها الزمني والمكاني تبعا لنوع الدراسة وطبيعة هدف . استخدمت هذه الدراسات ادوات قياس مختلفة كالمقابلة، الملاحظة، الاستمارة... الخ حسب طبيعة الموضوع.
- معظم هذه الدراسات هي عبارة عن دراسات تطبيقية إلى جانب بعض الدراسات النظرية. استخدمت هذه الدراسات ادوات إحصائية واساليب مختلفة لجمع وتبويب وتحليل النتائج.
- لقد وجدنا اختلافات كثيرة بين تلك الدراسات السابقة ودراستنا الحالية وتدور في معظمها حول طريقة تناول موضوع الدراسة الحالية، بالإضافة إلى طبيعة الموضوع واهدافه، اهميته، واسباب اختياره... الخ .
- سنحاول في العنصر الموالي تحديد اهم خصوصيات الدراسة الحالية كمايلي :
- 7 5 1 جوانب اهتمام الدراسة:
- تركز الدراسة الحالية على معرفة الواقع الفعلي لنظام ل.م.د، ومساهمته في التحضير الجيد للطلبة بعالم الشغل بغية إدماجهم مهنيا، انطلاقا من جمع الترات النظرية لموضوع الدراسة وتطبيقه.
- تهدف الدراسة الحالية إلى مساهمة نظام ل.م.د في تسهيل عملية الإدماج المهني للمتخرجين الجامعيين، مع الكشف عن المجهودات المبذولة من طرف الجامعة الجزائرية بربط الطالب الجامعي بسوق العمل، والكشف عن دور الاستاد الجامعي في هذه العملية، ومدى نجاعة برامج التكوين، ومدى استجابتها لسوق العمل. ذلك بغية الوصول إلى نتائج علمية ودقيقة تم الخروج بمجموعة من الافتراضات.

2 5 7 منهج الدراسة:

تفرض طبيعة موضوع الدراسة الحالية إتباع المنهج الوصفي التحليلي، من أجل دراسة الموضوع بشكل علمي ودقيق، انطلاقاً بوصف الظاهرة المدروسة وصفاً علمياً وصولاً إلى تحقيق النتائج.

نتسبر هنا إلى اختلاف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في المنهج الوصفي، ليس في المنهج في حد ذاته بل في طريقة معالجة متغيرات الدراسة وفقاً لهذا المنهج، انطلاقاً من طبيعة أهداف كل منها، وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

3 5 7 عينه الدراسة:

تم تطبيق أدوات جمع البيانات على أعضاء هيئة التدريس بجميع الكليات والمعاهد. الاختلاف الموجود على مستوى هذه الدراسة هو التعرف على واقع مساهمة نظام ل.م.د في إدماج المتخرجين الجامعيين، حسب رأي الأساتذة الجامعيين كمؤثرين، ومشرفين ومرافقين بيداغوجيين للطلبة الجامعيين. هذا على غرار الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التشغيل والتوظيف من منظور المسؤولين أو الطلبة.

4 5 7 الإطار الميداني والزمني :

مجال الدراسة الحالية جامعه العربي بن مهدي بام البواقي، حيث كانت هذه الجامعة إطاراً مكانياً للقيام بالإجراءات الميدانية وجمع البيانات منها.

انطلقت هذه الدراسة منذ السنة الجامعية 2010-2011 وامتدت إلى العام الدراسي

2015-2016 .

# الفصل الثاني: التكوين وفق نظام ل.م.د.

تمهيد.

- 1 نظام ( م.د. ) على الصعيد الدولي.
- 2 المفاهيم الاساسيه لنظام ( م.د. ).
- 3 المرافقه البيداغوجيه.
- 4 هيكله التعليم داخل نظام ( م.د. ).
- 5 واقع نظام ( م.د. ) في الجامعة الجزائرية.
- 6 الاجراءات المرافقه لنظام ( م.د. ).
- 7 التعاون الوطني و الدولي .
- 8 انتقادات موجهه لنظام ( م.د. ).

الفصل.

**مهيد:**

يشهد العالم احداثا بالغه الاهميه وسط تحولات في مختلف الميادين وشتى المجالات، وقد شكلت هذه التحولات تحدي امام المؤسسات التعليميه لمواجهتها واصبح لزاما إصلاح هذه المؤسسات لكي تتفاعل مع ما يستجد من هذه التحولات التي احدثتها الثورة العلمية والعولمة.

ولما كانت الجامعة واحدة من اهم المؤسسات التعليميه التي لها القدرة على مواجهه هذه التحديات عملت جميع الدول على إجراء إصلاحات وتعديلات تتماشى وهذه التحولات العالمية. وإيماننا من الجزائر بهذا الدور الذي تلعبه الجامعة، فقد عملت هي الاخرى كباقي دول العالم على إصلاح تعليمها العالي وبحثها العلمي لتدارك تلك الإختلالات والخروج من ازمتهما الحاليه بتطبيقها لإصلاح جديد يتمثل في نظام ( م.د). وبما ان مشكله الدراسه الحاليه تتعرض لموضوع الإصلاح المتمثل في نظام ( م.د)، وبما انه متغير مركزي في هذا البحث اصبح ضروري التعرض لهذا النظام بالكثير من التفصيل في هذا الفصل.

## 1 نظام (م.د) على الصعيد الدولي:

## 1-1 الجدور التاريخيه لنظام (م.د):

كانت الخطوة الاولى التي فامت بها اوروبا للتحسيس بوضعيه التعليم انداك سنه 1957 وقد تمثلت في إنشاء "اتحاد" يعمل على تحسيس ومحاولة تغيير الوضعيه الراهنه للتعليم في تلك الفتره، كما دعى هذا الاخير إلى توحيد انظمه التعليم خاصه منها انظمه التعليم العالي في اوروبا.

بعدها وفي الستينات بدأت مجهودات نوعا ما جديده تعمل على خلق تنسيق و توافق بين المجتمعات الاوروبيه، وهذا في مختلف الميادين سواء كانت اقتصاديه، تربويه، عسكريه... الخ، بهدف توحيد اوروبا في جميع الميادين حتى تتمكن من مواجهه التنافس الامريكى والاسيوي .

1992 تم خلق السوق الاوروبيه المشتركه، كذلك ظهور عملة الاورو، و نفس المضمار كانت الجهود تبدل في الجانب التربوي، حيث كان هناك التعاون بين دول الاتحاد الاوروبي والمؤسسات الاوروبيه الاخرى التي كانت تسعى إلى إنشاء برامج مشتركه في التعليم العالي والتكوين المهني.

في عام 1998 وبالضبط في 25 ماي كانت ذكرى عيد التمانائه (800) لإنشاء جامعه السربون بباريس وفيها صرح اربعة من الوزراء المكلفين بالتعليم العالي للدول الاوروبيه الا وهي: فرنسا، ايطاليا، المانيا وبريطانيا في هذه المناسبه بتنسيق انظمه التعليم العالي لهذه الدول تحت نظام اوروبي للتعليم العالي، وقد سمي هذا النظام (م.د) كما سمي هذا التصريح "بتصريح السربون".

وكما جاء في تصريحهم: "...لا يجب ان ينسبنا ان اوروبا التي بنيناها ليست فقط اوروبا البنوك و الاورو، والاقتصاد، بل يجب ان تكون اوروبا المعرفة، ولتحقيق هذا يجب ان ندمج ونستعمل في بناء مجتمع المعرفة الاوروبي مفاهيم ثقافية وادبيه واجتماعيه واقتصادية وتقنيه... ونحن في فترة تغيير كبير في التربية خاصة في ظل شروط العمل المتغيرة وفترة تنوع المسارات المهنية... كما اصبحت التربية والتكوين مدى الحياة ضرورة وحتميه لابد منها... كما ان الاتحاد الاوروبي يشجع الطلاب والباحثين والاساتذة على التنقل والحركية من دولة إلى اخرى... وفي الاخير ندعو دول اوروبا المنظمة او الغير المنظمة إلى الاتحاد الاوروبي إلى الانضمام وتدعيم الاهداف التي نرجو الوصول إليها، كما ان هذا التصريح هو بمثابة دعوة لباقي الجامعات الاوروبيه وهذا لتعزيز مكانه اوروبا في عالم متقدم ( Déclaration de l'enseignement supérieur, 1998 )

ويعتبر تصريح السربون بمثابة اولى اللبانات التي بدا يتجسد فيها نظام ( م.د. ) في الجامعات الاوروبيه وبافي دول العالم.

في جوان 1999 تم الإعلان عن "الفضاء الاوروبي للتعليم العالي" وامضت عليه 29 دولة ممثلة في وزرائها، وكان ذلك في جامعة بولونيا ومن تم اطلق عليه اسم "اتفاق بولوني" او "قمة بولونيا"، وكانت اهم مشاريعه منبثقه من تصريح السربون، وقد تضمن النقاط التالية ( Déclaration commune des ministres européens, 1999 )

تبني نظام لشهادات متميزة والتي تؤسس على دورتين يعني مؤسسه على شهادتين: شهادة البكالوريا، والثانية يتم الحصول من خلالها على الماستر او مواصلة التكوين إلى الدكتوراه.

- ✓ إنشاء نظام للفروض مثل E.C.T.S والتي تعني نظام تحويل الفروض الاوروبي.
- ✓ ترقية الحركية الطلابية، مع إلغاء الصعوبات وتسهيل الحصول على الشهادات.
- ✓ ترقية التعاون الاوروبي في مجال تامين نوعي وكذلك تطوير خصائص ومنهجيات المقارنه.
- ✓ ضرورة ترفيه البعد الاوروبي في مجال التعليم العالي وهذا عن طريق سلسله واسعه من المعايير مثل برامج التكوين والبحث.
- ✓ نقل انظمة التكوين الاوروبي من محيط جامعي يعاني من مشاكل وعدم التناسق فيما بينه إلى محيط جامعي اوروبي متناسق.
- وفي عام 2000 عقد مجلس الوزراء الاوروبي فمه سميت بفمه "برتلون" وهذا نسبة إلى المكان الذي عقدت فيه، حيث توصلت إلى قرار مفاده جعل اوروبا اكثر الاماكن تنافسا في العالم وهذا ابتداء من العام الذي عقدت فيه الفمه اي عام 2000 إلى غاية عام 2010.

ومن اجل تحقيق هذا الهدف فام مجلس الوزراء الاوروبي بعدة إصلاحات وفي ميادين عدة من بينها: الاقتصاد، سوق العمل، البيئه، وخاصة تطوير الموارد البشرية والتي اصبح ينظر إليها على انها من بين الميادين التي تغير حياة المواطنين.

بعدها وفي 19ماي 2001 عقد مجلس الوزراء الاوروبي اجتماعا تم في "براق" la conférence des ministres de l'enseignement supérieur, ) كان الهدف منه هو (2001). تدعيم وإعادة تأكيد الحركية سواء للطلبة او الاساتذة او الباحثين او العمال الإداريين، كما طلب من هؤلاء الاستفادة قدر الإمكان من التسهيلات التي يقدمها الفضاء الاوروبي للتعليم العالي المبنية على مبادئ الديمقراطية، وهذا رغم الاختلاف في اللغات والثقافات. كما تم إدخال ركيزة جديدة لبرنامج بولونيا الا وهو التلميح إلى اهمية الطلاب باعتبارهم طرف مشارك في التعليم العالي، وكذلك تمت الإشارة إلى

الدور الفعال الذي تلعبه المنظمات الوطنية الطلابية في أوروبا في تدعيم عملية بولونيا.

كما تطرقت قمة براق إلى التربية المتنوعة الاجنبية فهو حسب الوزراء له اهمية كبيرة في التنافس الاجنبي (غير الاوروبي). والنفطه الفويه والتي تم التطرق إليها هي التعليم والتكوين مدى الحياة، حيث اعتبرت الخط الرئيسي في التعليم العالي الاوروبي اي النقطة الاساسية للنظام.

### 1 2 الاهداف الرئيسية لنظام ( ل.م.د ) من المنظور الدولي:

يمكننا تلخيص اهم الاهداف الاساسية لهذا النظام في النقاط التالية : (اشرف السعيد احمد محمد 2007.ص 2015)

- تسهيل الحركة الطلابية؛ ونفصد بها تسهيل تغير او تحويل الطلبة من جامعه إلى اخرى وذلك على الصعيد الاوروبي او الدولي، مما يتيح لهم فرص التكوين في مختلف الجامعات، فالطالب ليس مجبر على إكمال دراسته في نفس الجامعة او في س البلد، بل يستطيع ان يدرس بعض المواد في دولة ويكمل باقي المواد في اي دولة اخرى حتى يكمل دراسته.
- كما ان تسهيل الحركية الطلابية او للاساتذة او الباحثين تساهم في جعل أوروبا تقف على قمة مجتمع المعرفة الدولي، و هذا من خلال سهولة التنقل بين مؤسسات التعليم العالي، وكذلك التبادل المعرفي الحاصل بين مختلف الجامعات الاوروبية.
- يضمن هذا النظام تجانس الشهادات بالرغم من اختلاف الجامعات والدول.
- القابلية للاستخدام او التوظيف؛ فلقد كان لتصريح بولوني اترا فويا وإيجابيا بخصوص العلاقات بين التعليم العالي و الحياة المهنية لاسيما في تحضير ذوي الشهادات لقابلية استخدام.

فقد ركز هذا التصريح على اهمية المساله كون اوربا كلها معنيه بهذا الهدف. وقد دعم مفهوم التوظيفية بطريقة ملموسة في قمة لشبونة للشغل في شهر مارس من سنة 2000، حيث ركزت على الربط بين التعليم العالي بالتكوين وبسوق العمل والاحتياجات السوسيو اقتصادية للمجتمع الاوروبي وفتح باب التوظيف امام خريجي الجامعة.

- التكوين مدى الحياة؛ اي ان نظام التعليم العالي في هذا النظام يسعى إلى التكوين مدى الحياة وذلك لتكيف الشهادات مع المستجدات العلمية ومع التقييم الدائم للمهن ومناصب العمل، لان ما يتلفاه الطالب من معارف وخبرات اليوم قد لا يصلح
- عصرنة الانظمة البيداغوجية للدول الاوربية وهذا من خلال إضفاء طابع المرونة والوضوح بغية ترقية النوعية في التعليم العالي، حيث اصبح هناك مسارين في الدراسة؛ اكايمي ومهني، ظهور تخصصات وإلغاء اخرى، تقليص مدة التكوين.
- دعم التعاون بين الجامعات وبين الدول من اجل جعل هذا النظام اكثر انتشارا على المستوى الدولي.
- مواجهة المنافسة الامريكية في استقطاب الطلبة الجامعيين من مختلف الدول اولئك الذين يملكون مهارات ومؤهلات عالية من الادمغه الغير اوروبيه.

### 1 3 اهم توجهات نظام ( ل.م.د ) على الصعيد الدولي:

#### 1 3 1 التوجه نحو تطبيق المعايير الاقتصادية للاقتصاد الحر في التعليم العالي:

هدفه هو إيجاد تكامل بين الكم والكيف في التعليم العالي، واهم المعايير الاقتصادية المطبقة على الانظمة التعليمية الجامعية لنظام ( ل.م.د ) نجد:

## ١- تجير وتسليع التعليم العالي:

تعتبر منظمه التجارة الدوليه هي اولى المؤسسات التجاربه التي ادخلت التربيه والتكوين في جدول اعمالها، كما تعتبر اولى من استخدم مفهوم تجير وتسليع التعليم. وقد اعتمد نظام ( ل.م.د ) هذا التوجه كاحد ابرز توجهاته في التعليم العالي حيث اعتبره على انه منتج قابل للتسويق يباع ويشترى متله مثل اي سلعه او بضاعة اخرى، والحقيقه ان ما شجع على تجير التعليم العالي هو:

اولا: تغير اتجاهات الافراد نحو التعليم العالي حيث في السابق كان ينظر إليه على انه خدمة عموميه يستفيد منها المجتمع، اما في الوقت الحالي فان اتجاهات المجتمع نحو التعليم العالي قد تغيرت او بدأت تتغير واصبح الناس ينظرون إليه على انه منفعة شخصيه، يستفيد منها اولئك الذين يدرسون ويبحثون، ومن هنا فان على المستفيدين من تلك المنفعة ان يدفعوا التمن مقابل الحصول عليها كما يدفعون للحصول على اي منفعة اخرى.

: تغير مصادر التمويل؛ إذ كان في السابق المصدر الممول الوحيد لمؤسسات التعليم العالي هي الدولة، غير ان هذه الاخيرة شرعت ومنذ سنوات في التقليل مما تقدمه من اموال وميزانية لمؤسسات التعليم العالي، وهذا بسبب تزايد اعداد الطلبة الضخم لهذا فقد اضطرت مؤسسات التعليم العالي إلى ان تفكر كما تفكر المؤسسات الاقتصادية في السبل المختلفه التي تمكنها من الخروج من المازق الذي وقعت فيه وقد وجدت ان بيع العلم هو المنفذ الوحيد لتقليل من المشاكل التي ظهرت جراء نقص التمويل. (محمد مفداد 2005، ص11).

## ب- خصوصه التعليم العالي:

حيث تبنى نظام ( ل.م.د ) هذا المعيار كاستجابة لعدم وفاء الحكومات بمتطلبات توفير نوعيه جيده من التعليم ومن اشكال خصوصه التعليم:

✓ ظهور المدارس والجامعات الخاصه وانتشارها بسرعه كبيره.  
 ✓ تحميل الطلاب التكلفة الكاملة للتعليم او جزء منها في صورة رسوم وضرائب وغيرها.

✓ تطبيق نظام القروض الطلابيه، حيث يقوم احد البنوك بإفراض الطالب تكلفه دراسته، تم يقوم البنك باستردادها بعد تخرجه، مع فائدة محددة.

ج التعاون و الشراكه مع المنظمات و الهيئات الدوليه:

ينص هذا المعيار على التشجيع الصريح للتعاون الدولي في قطاع التعليم العالي والفانم على التضامن والاعتراف والدعم المتبادل. إذ لا يمكن لاي مؤسسه من مؤسسات التعليم العالي ان تبقى معزوله اذا كانت تريد ان تلعب دور مهم في تنميه وتطوير المجتمع، حيث نجد في كل مناطق العالم هناك تأكيد على دور الاعتراف بالدروس وبالشهادات وعلى إنشاء وتطوير الشبكات لتسهيل عمليه التعاون، كما تمس العلاقات الدوليه في هذا المضمار التبادل الطلابي والاساتدة والموظفين ونشاطات اخرى للتعاون الجامعي. (نبيل بوزيد، 2002 ، ص7).

د: الجودة في التعليم العالي:

يسعى نظام ( ل.م.د) من خلال هذا المعيار إلى رفع مستويات الجودة في هذه المرحله من التعليم، بما يكفل رفع جودة الخريج في عصر يسود فيه التنافس ولا يتعرف إلا بالخريج ذو الجودة العاليه. (صلاح الدين متولي، 2003، ص188).

والجودة هنا تشمل كل الوظائف والنشاطات الاساسيه للتعليم العالي والتي نذكر منها: البرامج الدراسيه، طرق التدريس، البحث و مستوى الباحثين، الاساتدة، الطلبة، المنشات والمصالح في الوسط الجامعي... الخ. (نبيل بوزيد، مرجع سابق، ص7).

- تمويل التعليم العالي:

كانت الجامعات تحصل على معظم الموارد المالية من طرف حكومات بلدانها، وكانت تلك الموارد كافية لتسيير كل شؤونها، ولما زادت اعداد الطلبة اصبحت الحكومات غير قادرة على مواصلة تمويل الجامعات، حيث اصبحت الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في موقف صعب لا بد من البحث مصادر مالية اخرى بديله تضيفها إلى النفقات المخصصة من طرف الدولة. (محمد مفداد:، مرجع سابق، ص12).

لهذا فان نظام ( ل.م.د) يعتبر ان تمويل التعليم العالي من اهم الاستثمارات التي يجب على الدول التخطيط لها، إذ يجب على الدول حكومة وشعبا ان تساهم في تدعيم التعليم العالي وهذا بالنظر إلى دوره الفعال في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عات، و لتدعيم هذا القطاع يجب مشاركة القطاع العام والخاص وهذا ما دع. إليه المؤتمر العالمي حول التعليم العالي بالضبط المادة 14. (Conférence Mondiale , 1998, p5-9.)

1 3 2 التوجه نحو تنويع ملامح التكوين :

اما في هذا التوجه فقد دعا نظام ( ل.م.د) إلى ضرورة اعتماد التكوين العام الذي يعتمد على نظرة شاملة وتكاملية تتضمن كل ما ينبغي ان يعرفه الفرد المتقف كالفلسفة والاخلاق والاداب والمنطق بشكل خاص وبالتالي هو تكوين متفتح على كل شيء، ويجب ان يحتوي على دروس في العلوم الاجتماعية والعلوم التقنية، اما هدفه فهو: كيف نتعلم النقد، وان نتعلم التحليل الدكي، وان نتعرف على فواعد الحياة الاجتماعية. (برتراد ، 2001، ص233).

التعليم و التكوين مدى الحياة: وجاء هذا النمط من التعليم كاستجابة من طرف المؤسسات التعليمية للتغيرات المتسارعة التي طرات على سوق المهن، حيث " تغيرت انماط العمل والاتصال بصورة كبيرة وعلى الافراد ان يطوروا من قدراتهم للتكيف مع متطلبات التغيير المستمر.

فلم يعد التعليم مفصورا على السنوات التي يفضيها الفرد في مراحل التعليم الرسمي وإنما أصبح جزءا من الخبرة المكتسبة طوال عمر الفرد، و من تم فالتعليم أصبح ضروري لمساعدة الافراد على التكيف مع التحديات المرتبطة بالتغيرات المستمرة في مستويات التكنولوجيا والمناخ الاقتصادي والاجتماعي. إذ أصبح التعلم مدى الحياة ضروريا للأفراد في الاقتصاد المبني على المعرفة، وهذا من أجل إتاحة الفرص لتنمية مهاراته ومعارفه طوال حياته." (وسف احمد إبراهيم ، 2004، ص106).

كما نجد من بين اهداف التكوين مدى الحياة مايلي: (رشيد احمد الطعيمة ، مرجع سابق، ص364).

- ✓ تحديث المعلومات وتطويرها في حفل العمل بصورة مستمرة وهذا لمواكبه اخر التطورات التكنولوجية في مجال تخصص كل عامل.
- ✓ تاهيل العاملين في عالم الشغل لتخصصات جديدة وفق متطلبات خطط التنمية.
- ✓ إيجاد تواصل و ترابط بين مؤسسات التعليم العالي وعالم الشغل وهذا من أجل ضمان تفاعل مستمر بينهما للوصول إلى افضل الطرق في متطلبات وشروط العمل.

1 3 3 التوجه نحو تطبيق الحركة التمهينية في التكوين:

يفسد بالتمهين في التعليم العالي نوع من تكوين الطلبة متعدد التخصصات لكي يتكيفوا مع سوق العمل، وبعبارة اخرى هو ذلك التكوين الذي يتم حسب احتياجات المهنة او سوق العمل عموما، حيث يهدف إلى الحصول على تكوين جيد يمكن الطلبة من الحصول على منصب عمل في ظل اقتصاد مبني على المعرفة.ومن بين مؤشرات تطور حركة التمهين في التعليم العالي نجد:

- ✓تطور مضامين ومحتويات برامج التعليم.
- ✓تطور الشعب والتخصصات وظهور اخرى جديدة.
- ✓توجيه مضامين التكوين نحو غايات مهنية، هذا الذي ادى إلى ظهور تخصصات

دات طابع مهني محض.(Françoise Massif-Folléa, 1992, p49).

## 1 3 4 التوجه نحو إعادة النظر في بنى التعليم العالي:

كأحد أبرز الاتجاهات الحديثة في تجديد التعليم العالي والتي تبناها نظام ( ل.م.د. )، هو البحث عن كيانات جديدة تتلاءم مع الاغراض الجديدة للتعليم العالي، ومن أجل تحقيق هذا الهدف يستلزم إعادة النظر إلى مسؤوليات هيئة التدريس وإدارة مؤسسات التعليم العالي وتسييرها، وفي الهياكل البنائية للجامعات وكثيراً من المسائل الأخرى. (عبد الله عبد الدايم، دون سنة ص201).

كما يتبع هذا التغيير، تغيير في محتوى مناهج الدراسة حيث يجب أن تكون محتويات البرامج المقررة مقسمة إلى جانب نظري أكاديمي وجانب تطبيقي كما يجب أن تكون هناك علاقة بين محتويات البرامج والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع وهذا من أجل تدعيم وتسهيل الحركة التمهينية في التعليم العالي، كذلك إزالة الفواصل والحوازر بين الاختصاصات المختلفة وهذا بسبب التغيير السريع الذي يشهده العالم من حيث المعارف والتكنولوجيات.

كما أولت الضرورة إلى التغيير في طرائق التدريس المتبعة، إذ لا بد من إتباع الطرائق الأكثر ملائمة للتطورات والتكنولوجيات المتسارعة، وعليه لتحقيق هذا الاتجاه وجب تحقيق مرونة في بنى التعليم العالي.

## 1 3 5 التوجه نحو تحقيق الحرية الأكاديمية واستقلال التسيير في الجامعة:

يعتبر تحقيق الحرية الأكاديمية والاستقلال المالي من السمات المميزة للجامعات المعاصرة لهذا فقد سعى نظام ( ل.م.د. ) إلى تحقيق ذلك، ونعني بالحرية الأكاديمية؛ حرية الجامعة في اختيار نظامها وبرامجها ومناهجها وطرائق التدريس واختيار هيئة التدريس كما يعني أيضاً حيادها الفكري وعدم انحيازها، وهذا يتطلب منها عدم الدخول في المسائل المتعلقة بالإيديولوجيات السياسية والأمور العقائدية والدينية.

كذلك عدم وضع قيود على ما تدرسه الجامعة أو ما يقوله وينشره أساتذتها أو ما يعبرون عنه من آراء علمية أو أكاديمية داخل الجامعة، والاستقلال الأكاديمي جانب هام

في تسير الجامعة، كما ان الجامعة لا يمكنها القيام بمسؤوليات كاملة في البحث العلمي إذا لم تتوفر لها هذه الحرية العلمية. (محمد منير مرسي 2002، ص32).

1 3 6 التوجه نحو تطوير البحث العلمي في التعليم العالي:

من الطبيعي ان الابحاث العلمية هي التي تؤدي إلى التكنولوجيا المتطورة والتقدم الذي تشهده اليوم المناطق المتطورة من العالم، فقد اصبح لمعدل النشاطات في الابحاث وكثافتها علاقة ايجابية بمعدل التنمية، والواقع ان الابحاث لم تعد اليوم موضعا للنقاش بل اصبحت عنصرا هاما لمرحلة التنمية وما بعدها.

وبعبارة اخرى اصبح البحث العلمي يتجه نحو حل المشكلات الكبيرة الناجمة عن مرحلة التنمية وهي مشكلات اجتماعية، اقتصادية... الخ، والتي تظهر نتيجة تزايد في معدلات النمو والتطور في هذه المجالات. (صلاح عباس 2004، ص213). كما اصبح البحث العلمي اليوم من اهم السلع والخدمات التي تنتجها وتبيعها مؤسسات البحث العلمي ومختلف مراكز البحث الاخرى.

## 2 المفاهيم الاساسية لنظام ( ل.م.د ):

يتم توضيح المفاهيم الاساسية لهذه الهيكلية : (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2007 ص16 17 18).

**2 1 عرض التكوين:** عرض التكوين هو عبارة عن دفتر شروط يحدد الاهداف والمضامين البيداغوجية للتكوين المقترح، والشهادات المتوجه وكذا الإمكانيات البشرية والمادية الضرورية التاطير والتجهيز والتمويل.

✓ يتقرر عرض التكوين إلى ميدان وفرع وتخصص، ويقدم - كان ذلك مسالك متنوعة ومعابر بين هذه المسالك، تضمن توجيهها تدريجيا للطلبة.

- ✓ يتضمن عرض التكوين وحدات استكتسافية تسمح بانفتاح مجالات معرفية اخرى، وتدرج بعدا متعدد التخصصات، للطالب افاقا جديدة.
- ✓ يتضمن عرض التكوين وحدات افقية تكوين الطالب، من حيث كونها توسع معارفه عن طريق اكتساب ثقافته وتعلم لغات اجنبية، والاستتناس بادوات الإعلاميه والتحكم التقنيات المنهجية لإنجاز وقيادة المشاريع المهنية.
- 2 2 ميدان التكوين: الميدان هو عدد من التخصصات مجموعة سواء من حيث وحدتها الاكاديمية والمعرفية او من حيث فرص التشغيل التي .**

المتال يمكن ذكر ميادين: العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير علوم وتقنيات، اداب ولغات، العلوم الاجتماعية، العلوم القانونية والإدارية والعلوم الـ .

- 2 3 المسلك النمودجي: المسلك النمودجي هو مجموعة منسجمة لوحدات للاحتفاظ والتحويل وفق منطق تدرج ملائم تحدده الفرق البيداغوجيه حسب اهداف محددة. تدمج المسالك المختلفة مقاربات متعددة التخصصات، وتتيح معابر تمكن الطالب من إنجاز مشروعات دراسية وفق رغباته واستعداداته.**

- 2 4 الوحدة التعليمية: الوحدة التعليمية مجموعة من المقاييس والمواد او الانشطة المنسجمة بيداغوجيا، صممت وفق منطق تدرج بغية اكتساب كفاءات ومهارات محددة. تقدم الوحدات التعليمية سداسيا وتتوزع :**

✓ وحدات اساسيه ضم المواد التعليمية القاعدية الضرورية لمواصلة الدراسة تخصص معين.

✓ وحدات استكتسافية تضم المواد التعليمية التي تسمح بتوسيع الافاق المعرفية للطالب، وتفتح افاق اخرى إعادة التوجيه، وهذا التداخل بين التخصصات الذي يميز تصميم هذه المواد.

- ✓ وحدات افقيه تضم مواد توفر الادوات الاساسيه لاكتساب وتقنيات تنمي استعدادات الاندماج والتكيف المهنيين محيط يتميز بالتطور الدائم (لغات، إعلاميه، تكنولوجيات الإعلام والاتصال، إنسانيات).
- وحدة محددة بالارصدة واكتساب الوحدة التعليمية يعد اكتسابا .
- 5 2 الرصيد:** هو وحدة قياس اكتسبه الطالب من معارف ومهارات، معبر عدديه. يتم تحديد عدد الارصدة وحدة اساس حجم العمل المطلوب القيام من طرف الطالب للحصول الوحدة.
- ويجب ان يراعي هذا الحجم النشاطات الواجبه الطالب، وخاصة الاحجام الساعية للتعليم المقدم وطبيعته (محاضرات، اعمال موجهة، اعمال تطبيقية) والعمل الشخصي، والتربصات، والمدكرات، والمشاريع، والنشاطات الاخرى. وبغية تيسير حراك الطلبة من مؤسسه إلى اخرى المجال الوطني وحتى الدولي، فقد تم اعتماد مرجع موحد يسمح بتحديد الشهادات
- ارصدة بحيث تم تحديد 180 رصيда لشهادة الليسانس ( اساس 30 رصيда لكل سداسي)، و 300 رصيда (180+120) لشهادة الماستر.
- 6 2 الإكساب (الاحتفاظ):** يعد اكتساب الطالب لوحدة بالارصدة اكتسابا وعليه هذه الوحدة بارصدها. لذلك انها للاكتساب او للاحتفاظ.
- 7 2 التحويل:** عندما تؤخذ وحدة التعليم المكتسبه الحسبان ضمن مسلك تكويني اخر، نقول بان تلك الوحدة للتحويل.

**2 8 المعبر: تصمم المعابر مرونة المسالك، وتسمح المعابر للطلبة بإعادة**

توجيه انفسهم اتناء تدرجهم الجامعي.

توضح المفاهيم الاساسية السالف ذكرها الإطار العام للمخطط الجديد المقترح: ليسانس (L) ماستر (M)، دكتوراه (D).

### 3 المرافقه البيداعويه:

مبدا المرافقه او الكفاله هو من مبادئ النظام الجديد وقد اعتمد حتى:

✓ يسهل على الطالب اختيار مساره الدراسي ( مساعدته على اكتشاف قدراته وإعطائه معلومات عن سائر مجالات التكوين المتاحة واهدافها).

✓ إعلامه عن سائر المعابر الموجودة بين تخصصات المجال الواحد.

✓ مساعدته وتوجيهه في انجاز اعماله الفرديه.

✓ تعليمه تقنيات البحث عن المعلومة وكيفية الاستفادة منها ومساندته سيكولوجيا (

اصداء الجامعة، 2009 ص 11- 12).

فالمرافقه هي عبارة عن متابعة مؤطرة وتوجيه للطلاب ابتداء من دخوله إلى الجامعة وهي تاخذ عدة اشكال:

### 3 1 مرافقه الطالب في التربص:

للتربص فوائد كثيرة يسمح للطلاب باخذ معلومات عن المؤسسات وتنمية قدراته

المهنية، البحث عن مكان التربص، يمكن ان يكون بمساعدة مباشرة من طرف الاستاد

بفضل اتصالاته مع المؤسسات الاقتصادية والإدارية والعمومية.

### 3 2 مرافقه الطالب في حال تعرضه للصعوبات:

من الضروري وجود الوصي الذي يوجه الطلبة إذا واجهوا صعوبات والحوار

معهم ومساعدتهم على تنظيم انفسهم وتنظيم عملهم. من المهم إبلاغ الوصي من طرف

استاد الاعمال الموجهه الاعمال التطبيقية عن الصعوبات التي يواجهها داك الطالب والتي تكون عموما ظاهرة اساسا في نتائج المرافبه المستمرة المنتظمة.

### 3 3 المراففه بالطرق البيداغوجيه الخاصه:

المرافقه تكون بواسطة خطة بيداغوجيه توضع من طرف الاستاد الوصي او الطالب في نهاية الطور، توضع قائمه للاختصاصات المتوفرة مما يشجع استعمال قاعات الموارد.

### 4 هيكله التعليم داخل نظام ( م.د.):

يعتمد نظام ليسانس، الماستر، الدكتوراه، في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينيه، تتوج كل واحده منها بشهادة جامعيه: (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2004، ص 3 7).

- المرحلة الاولى: و يقصد بها شهادة البكالوريا +3 وتتوج بشهادة الليسانس.
  - المرحلة الثانيه: ويقصد بها شهادة البكالوريا +5 و تتوج بشهادة الماستر.
  - المرحلة الثالثه : و يقصد بها شهادة البكالوريا +8 وتتوج بشهادة الدكتوراه.
- وفي كل مرحله من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسيه في شكل وحدات تعليميه تجمع في سداسيات لكل مرحله.

### 4 1 شهادة الليسانس:

تنظم هذه المرحلة التكوينية في طورين. وتشمل على تكوين فاعدي (اولي) متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى اربع سداسيات وهذا للحصول على المبادئ الاولى للتخصصات المعنيه بالشهادة ومعرفة مبادئ منهجية الجامعي، ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص يتفرع إلى فرعين:

1- فرع اكايمي: يتوج بتهادة ليسانس لصاحبها بمواصلة الدراسات الجامعية مباشرة، اكر طولاً واكر اختصاصاً. ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة و النتائج المحصل عليها و شروط الالتحاق.

ب- الفرع المهني: يتوج بفرع ليسانس التي تسمح لصاحبها بالاندماج المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتشاور الوطيد مع القطاع المشغل. يتطلب هذا الفرع انواع مختلفة من شهادات الليسانس المهنية لضمان فعاليته، وضرورة تحديد التخصص الذي له صلة بالحرفة، ويكون لذلك اترفي تتمين هذا النوع من الشهادة في سوق العمل كالمختصين الذين تسمح لهم مؤهلاتهم بالتطور فيما بعد.

#### 2 4 دة الماستر:

تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين، ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة الليسانس "اكاديمية" والذي تتوفر فيه شروط الالتحاق، كما انها لا تقصي من المشاركة الحائزين على شهادة ليسانس ذات ابعاد مهنية، والذين بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل. يتفرع هذا التكوين بدوره إلى اختصاصين مختلفين:

1- تخصص مهني: حيث يمتاز بالحصول على تدريب اوسع في مجال ما، كما يؤهل صاحبه إلى مستويات اعلى من الاداء والمنافسة، حيث يبقى هذا المسار دائماً مهنياً (ماستر مهني).

ب- تخصص اكايمي: ويمتاز بتحضير الطالب إلى البحث العلمي والذي يؤهله إلى نشاط البحث بالقطاع الجامعي او الاقتصادي (ماستر بحث).

#### 3 4 شهادة الدكتوراه:

يضمن هذا الطور من التكوين والذي تبلغ مدته الدنيا ستة سدايات اي ثلاث سنوات:

✓ تعميق المعارف تخصص محدد، خاصة ونحن امام التطور المعتبر للمعلومات والتخصصات التي تزداد دقة.

✓ تحسين المستوى عن طريق البحث ومن اجل البحث ( الاستعدادات للبحث ومعنى العمل فريق...).

ويتوج هذا التكوين بشهادة دكتوراه بعد تحضير رساله الدكتوراه، كما ان هذا النوع من التكوين لا يمس إلا الطلبة المتحصلين على شهادة الماستر اكايمي (ماستر بحت).

إن هذه الهيكلية الجديدة توفر متعلم وفي مرحلة من مراحل الحياة، ومهما كان المستوى الذي تم بلوغه، والدوافع المعبر عنها، فرصة الإقبال تكوين جديد او تحسين تكوين سابق سواء ممارسة او بعد تجربة . إنها تقدم رؤية جديدة للتكوين الجامعي تركز : (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، 2007، ص15

(.16)

✓ وضع مخطط لتطوير الجامعة يأخذ الحسبان مجمل الانشغالات سواء الاقتصادية والعلمية او الاجتماعية والثقافية، وهذا الاصعدة المحلية والجهوية والوطنية.

✓ عروض تكوين متنوعة ومعدة، بالتشاور القطاع الاقتصادي.

✓ بيداغوجية نشطة، حيث يكون الطالب الفاعل الاساسي في رسم مسار تكوينه، من مشاركته بناء مشروعه المستقبلي، وضمان مرافقته من فرقة بيداغوجية تمده بالنصح والإسناد طوال مساره التكويني.

✓ تقييم دائم ومستمر للتعليم وللمؤسسات التعليمية.

وهكذا فإن الامر يتعلق، ببناء جديدة وعصرية، تصغي لمحيطها ومتفتحة العالم.

## 5 واقع نظام ( م.د. ) في الجامعة الجزائرية:

## 5 1 اهداف الإصلاح نظام ( م.د. ) في الجامعة الجزائرية:

يستمد هذا الإصلاح اهدافه من الاهداف التي يسعى إلى تحقيقها، والتي يمكن ان نقدمها على النحو التالي: (لونيس علي وتغليت صلاح الدين 2005، ص240).

✓ ضمان تكوين نوعي، يأخذ بعين الاعتبار تلبية الطلب الاجتماعي والاقتصادي والشرعي للمجتمع.

✓ تحقيق تاتير متبادل وفعلي مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا بإحداث كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة والحيز الفضائي الذي تتواجد فيه.

✓ تمكين الجامعة من التفتح اكثر على العالم وما يحدث فيه من تطور، خاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا.

✓ تشجيع التعاون الدولي في هذا المجال وفق السبل و الاشكال الممكنة.

✓ ضمان تكوين وإدماج مهني احسن للإطارات الجامعية.

✓ ترسيخ اسس تسيير تقوم على التشاور والمشاركة.

✓ تفويبه المهمة التفاعليه للجامعة من خلال ترفيه القيم التي يعبر عنها الفكر الجامعي.

✓ يهدف ايضا هذا النظام في الجامعة الجزائرية إلى تسهيل الحركة الطلابية بين مختلف الجامعات الوطنية والدولية. (ملف إصلاح التعليم العالي، مرجع سابق، ص6).

✓ ترفيه القيم العالمية والتي يعبر عنها الفكر الجامعي خاصة تلك المتعلقة بمفاهيم التسامح، احترام الاخر، السلام... الخ.

✓ يهدف إصلاح النظام الجامعي الجديد المدرج من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى جعل الشهادات وطلبات التكوين والتخصصات اكثر وضوحا.

✓ إنه يرمي من جهة اخرى إلى إحداث انسجام محكم في المسارات الجامعية، مع التسهيل في مفرانه الإجراءات ومحتويات التكوين على المستوى الوطني

والدولي. (الاضبارة الإعلامية الخاصة بنظام ( م.د. ) 2004)

إذا تمعنا جيدا في اهداف هذا الإصلاح على الصعيد الدولي واهدافه على المستوى المحلي؛ فإننا نجدها تهدف إلى نفس المرامي بالرغم من الاختلاف الجغرافي والحضاري والاقتصادي.

## 5 2 تنفيذ الإصلاح نظام ( ل.م.د ) في الجامعة الجزائرية:

### 5 1 2 المسعى المعتمد:

لقد افرزت إصلاح التعليم العالي الجارية ممارسات وعلاقات جديدة بين المؤسسات الجامعية والإدارة المركزية، تمتلث تحرير المبادرات وتشجيع الإبداع والابتكار ضمن إطار منسجم لنسق التعليم العالي والبحث العلمي يرتكز المسعى المعتمد عدة اليات للوساطة والتفوييم (وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، مرجع سابق ، ص 19 20).

1- مستوى المؤسسة: عاتق مؤسسة التعليم العالي القيام ببناء عروض التكوين بالارتكاز قدراتها العلمية والبيداغوجية الخاصة بها، مسخرة ذلك إمكانياتها البحث، الشريك الوطني وحتى الاجنبي، س فقط من اجل تغطيه احتياجاتها الخاصة ايضا من اجل الاستجابة لطلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

وتسهر مؤسسة التعليم العالي ان يكون عرض التكوين المقترح المجالات الكبرى وان يوفر مسالك متنوعه، ومعايير بين مختلف المسالك توجيه الطلبة وإعادة توجيههم، لهذا الغرض يتعين المؤسسة تعبئه وتجديد فرق تكوين متعددة التخصصات.

ب- المستوى الجهوي : تبدي اللجان الجهوية للتقييم برأيها مدى انسجام عروض التكوين وجدواها ونوعيتها وملاءمتها وكذا الإمكانيات البشرية والمادية المتأ. والهيكل

المسخرة من طرف مؤسسه التعليم العالي المعنيه، وهذا إطار الاحترام الصارم لاحكام دفتر الشروط.

ج المستوى الوطني: اللجنة الوطنية اعتماد عروض التكوين المقدمه من طرف اللجان الجهويه للتقييم وتاهيلها وتقييم اثار هذه العروض البلاد من وضعها في الإطار الشامل لإستراتيجيه التكوين التي سطرته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، طبقا لتوجهات السياسات العمومية.

وعلى اللجنة الوطنية ان تتأكد كذلك، عن ذلك، من نوعية وسمعة مختلف الشركاء الذين يسهمون عروض التكوين، إلى جانب فحص تقدمه مختلف اتفاقيات التعاون الوطنية والدولية المرافقة لعروض التكوين.

وتمثل هذه اللجنة بحكم المكونه من خبراء جامعيين وممّلي مختلف القطاعات الاجتماعيه والاقتصاديّه، ضامنه لانسجام خريطة التكوين العالي وضمان تنسيق كوناتها.

وقد تم تطوير هذه الميكانيزمات برنامج عمل مكثف للإعلام لفائدة الاسرة الجامعية وحتى الجمهور العريض، من تنظيم لقاءات وتظاهرات ذات طابع وبيداغوجي، ومن عقد ملتقيات وطنية ودولية.

هذا الإطار فإن الملتقى الدولي الذي نظم يومي 30 و 31 مايو 2007 بالجزائر حول موضوع «نظام ( ل.م.د ) بين الممارسه والافاق» بمشاركة الاسرة الجامعية والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين إلى خبراء دوليين قدموا من امريكا (الولايات المتحدة، كندا) واوروبا (فرنسا، بلجيكا، المانيا، إسبانيا، بريطانيا) والبلدان العربية (المغرب، تونس، الاردن، الإمارات العربية المتحدة) وإفريقيا (السنغال)

بتبادل متمر للاراء، كما تميز بمنافسات وادات مستوى رفيع، تناولت مختلف تجارب إصلاح التعليم العالي عبر العالم.

وقد مكنت اشغال هذا الملتقى من توطيد الإصلاح الذي اعتمده بلادنا، وكانت من بين توصياته البارزة انعقاد هذا الملتقى دوريه.

5 2 2 خلية المتابعة لنظام ( م.د ) :

هي عبارة عن خلية إعلامية توضع على مستوى كل المعاهد و الكليات لعمليات مهمة و اساسية تقوم بها نذكر منها ما يلي :

- ✓ تنشيط التغيير و المعلومة حول نظام ( م.د ) في المعاهد.
- ✓ تشجيع النشاط التكويني للمجموعات البيداغوجية من اجل إعطاء مقترحات للمعطيات التكوينية.
- ✓ متابعة مسيرة وضع نظام ( م.د ) .
- ✓ كما تقوم الخلية بدور إعلامي و توعوي للطلبة حول كيفية تطبيق نظام ( م.د ) و كل ما جاء به هذا النظام الجديد من طرق بيداغوجية جديدة وتقييم كل ما يتعلق بنظام ( م.د ).

وفي الاخير يمكننا القول ان هذه المصادر الإعلامية موجودة على مستوى الجامعة وتقوم بدور إعلامي للطلبة حول نظام ل.م.د ، فكل مصدر من هذه المصادر يقوم بمهمة الإعلام بطريقته الخاصة و باستعمال وسائل معينة وبدرجات متفاوتة في إيصال المعلومات إلى الطلبة خاصة ، باعتبار انهم يتكونون وفق هذا النظام ويحتاجون إلى التعرف على كل ما يتعلق به .

## 3 5 خصائص هذا النظام في الجامعة الجزائرية:

## 1 3 5 مبداء التقييم:

1- شرح كيفية تقييم وحدة تعليمية : تقدم الوحدة التعليمية (اساسية، استكشافية، افيه) والتي تتكون من مادتين (مفياسين) او اكثر في شكل من اشكال التعليم (دروس نظريه اعمال تطبيقية، اعمال موجهة، محاضرات، ندوات، تدريبات...) وتقاس بالارصدة والمعدل العام والذي نقصد به مجموع العلامات المحصلة في المواد المكونه لها والمرجحه بمعاملاتها يساوي او يفوق 20/10، وهو الذي يتبت ما إذا كانت الوحدة مكتسبه؛ اي يعد الطالب ناجحا في الوحدة التعليمية. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ، المادة 12 2005).

اما في حالة عدم اكتساب الوحدة التعليمية تكون للطالب فرصة لاكتسابها في دورة (امتحان استدراكي)، وإذا لم يتحصل عليها تعاد دراستها بالكامل او جزئيا في السنة اللاحقة.

ب- شروط التقييم: لكل وحدة تعليمية امتحان نهائي إضافة إلى اختبارات متواصلة اختبارات TD، اختبارات TP...، وهذا لتقييم العمل الشخصي، وكل هذه التقييمات تدخل في العلام النهائية. (l'université mentouri Constantine, 2004, p18.)

✓ حساب المعدل يتوقف على مبداء التعويض التثائي النمط.

✓ المعدل العام يتم التحصل عليه انطلاقا من معدلات كل وحدة تعليمية والمرجحه

✓ كل طالب لديه معدل يساوي او يفوق 20/10 يتمكن من الحصول على العام

وبالتالي يتمكن من الانتقال. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ، المادة 13 2005.)

✓ كل طالب لم يتحصل على المعدل في دورة جوان بإمكانه التسجيل في الدورة

التانية (امتحان الاستدراك) للوحدات الغير المحصل فيها على الاقل 20/10.

- ✓ العلامة المحصلة عليها في الامتحان الاستدراكي تعوض العلامة النظرية للوحدة التعليمية المحصل عليها في الفحوصات الماضية، كما ان علامة التطبيق TD او TP محافظ عليها.
- ✓ احترام مدة شهرين على الاقل بين الفحوصات العادية وامتحان الاستدراكي.
- ✓ تقييم الكفاءات واكتساب المعارف المتعلقة بكل وحدة تعليمية سداسيا إما عن طريق المراقبة المستمرة والمنتظمة او عن طريق امتحان نهائي او بالتوفيق بينهما ويحظى تطبيق نمط المراقبة المستمرة والمنتظمة بالاولوية ما امكن ذلك.
- ✓ تنظم دورتان، لكل سداسي تعليمي لمراقبة المعارف والكفاءات، حيث تعد دورة الاستدراك هي الدورة الثانية.
- ✓ تنظم الدورات الاستدراكية بعنوان كل سداسي من سداسيات السنة الجامعية في شهر سبتمبر.
- ✓ يحصل الطالب على السداسي إذا ما تحصل على الوحدات التعليمية المكونه للسداسي طبقا للشروط المحددة اي الحصول على 20/10 او اكثر ويمكن الحصول على السداسي بالمفاصله بين مختلف وحدات التعليميه بالكيفيه الاتيه: يحسب المعدل العام على اساس المعدلات المحصله في الوحدات التعليمية المكونه للسداسي والمرجحة بمعاملاتها. ويعتبر السداسي متحصلا عليه إذا كان هذا المعدل العام يساوي او يفوق 20/10.
- ✓ الوحدات التعليمية المحصل عليها قابله للاحتفاظ.
- ✓ اما إذا كان المعدل اقل من 20/10 ومجموع قيم الوحدات التعليمية يتعدى 50% من قيم السنة فالانتقال يكون طبيعيا ولكن يبقى على الطالب ان يعيد دراسه الوحدات التعليمية الغير المكتسبه (crédit).

## 5 3 2 مبدأ الانتقال:

أما فيما يخص الانتقال فإنه يتم من سنه إلى أخرى وذلك من خلال مايلي:(الإضبارة الإعلامية 2008 2009)

أ- المرور من السنة الأولى إلى السنة الثانية: يسمح للطالب بالمرور إلى السنة الثانية إذا حصل على الأقل 50% من الارصدة اي 30 رصيد، وهذا بعد فرار الفرقة البيداغوجية. ويجب على الطالب ان يحصل على الوحدات التعليمية التي تنقصه فيما بعد.

ب- المرور من السنة الثانية إلى السنة الثالثة: ينتقل إلى السنة الثالثة كل طالب تحصل على المعدل في السنتين السابقتين اي لديه 120 رصيد. ينتقل إلى السنة الثالثة كل طالب 80% من الارصدة للسنتين الماضيتين اي إذا لم تتراكم عليه الديون اكثر من 20% من الديون المطالب بها للسنة الأولى والثانية وهذا مع نجاح في الوحدات التعليمية الاساسية. و يبقى عليه ان ينجح في الوحدات التعليمية التي اخفق فيها فيما بعد.

ج- الحصول على شهادة الليسانس: يتم الحصول على شهادة الليسانس بعد ان يتثبت الطالب انه تحصل على 180 رصيد في مسار الليسانس.

د- الاستدراك: هو عبارة عن امتحان للفرصة الثانية تعطى للطالب عوضا عن الفرصة الثالثة التي كان يمثلها في النظام الكلاسيكي، وكما سبق الذكر فهي تعطى للطالب الذي لم يتحصل على المعدل اكثر او يساوي 10 في مادة او وحدة تعليمية ما.

## 5 3 3 مبدأ التعويض:(عبد الرشيد حراوييه 2004،ص1)

يسمح نظام ( ل.م.د.) بالتعويض عند الحصول على علامات اقل من المعدل المطلوب لمادة (مقياس) او وحدة تعليمية ما، حيث يوجد نمطان من التعويض:

أ- التعويض الداخلي: والذي نقصد به ان نعوض بمقاييس التي تم التحصل فيها على علامات مرتفعة لمقاييس لم نتحصل فيها على 10، وهذا لوحدة تعليمية واحدة، بمعنى اخر ان التعويض يكون بين مقاييس وحدة تعليمية واحدة.

ب- التعويض الخارجي: والذي نقصد به ان تعويض علامات وحدة تعليمية ما ينقص علامات وحدة تعليمية اخرى، بمعنى اخر ان التعويض يكون بين الوحدات التعليمية.

5 3 4 مبدأ التحويل:

والذي نقصد به إمكانية تغيير الاختيار من اختصاص إلى اخر او تغيير من جامعه إلى اخرى مع المحافظة على المكتسبات الخاصة بالمسارات الاولى اي الاحتفاظ بالوحدات التعليمية التي هي قابلة بالاحتفاظ.

5 3 5 مبدأ المرافقة المتواصلة:

ونقصد بها تقييم الكفاءات واكتساب المعارف المتعلقة بكل وحدة من وحدات التعليم حيث يجب اختبار الطلبة عن طريق المرافقة المستمرة والمنتظمة وهذا من خلال اختبارات شفوية او كتابية او اعمال البحوث او تقارير ذاتيه، تربصات... الخ، على مدى السنة

## 6 الاجراءات المرافقة لنظام ( ل.م.د.):

ترتكز إنجاز إصلاح من هذا الحجم رصين ومحكم مدعوم بالتزام مكونات الاسرة الجامعية وانخراطها الطوعي مسار هذا الإصلاح. وقد تم تجسيد هذا المسعى من خلال الطابع التدريجي والتشاركي الذي اعتمدته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مقاربتها لتنفيذ الإصلاح وفي حرصها على مرافقته بإجراءات : (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2005 ص 33).

## 1 6 التاطير:

- ✓ وضع مخطط لتكوين المكونين مدعوم إعادة تفعيل البحث والبحت التكويني.
- ✓ تشجيع التكوين "مدى الحياة" للأساتذة والباحثين، والإطارات.
- ✓ تسخير الإمكانيات الضرورية لاهداف التاطير قصد التحضير مليون ونصف مليون طالب افاق 2009 2010.
- ✓ الكفاءات الجزائرية المقيمة الخارج، ن اتخاذ تدابير تحفيزية وإضفاء مرونة المعاملات الإجرائية.
- ✓ تدعيم مشاركة الإطارات والكفاءات والخبرات من خارج القطاع قصد المساهمة تصميم عروض التكوين وتنشيط الاعمال الموجهة والاعمال التطبيقية، والمشاركة الندوات وتاطير التربصات المهنية.
- ✓ ترقية وتطوير الطرائق التعليمية الحديثة، عبر تعميم استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال المطبقة التعليم (الانترنات وباقي الشبكات، التعليم الالكتروني...).
- ✓ إعلام الاساتذة ومسيري البيداغوجيا وتحسينهم بمضامين الإصلاح، من برمجته دورات (ندوات، لقاءات، تربصات...).

## 2 6 البيداغوجيا:

- ✓ تكييف انظمة الالتحاق والتقييم والتدرج والتوجيه البيداغوجي.
- ✓ تتمين الاعمال التطبيقية عبر توفير الوسائل المادية على مستوى مخابر التدرج والبحت وان مخابر البحث النواة المركزية تكوين بعد التدرج.
- ✓ بين التربصات الاوساط المهنية.
- ✓ تطوير انماط تكوين جديدة تعتمد اساسا تكنولوجيات الإعلام والاتصال التعليم عن طريق الخط، التعليم الالكتروني...

✓ مراجعه رزنامه العطل الجامعية من اجل تسيير للزمن البيداغوجي.

3 6 الخريطة الجامعية:

إعادة توزيع هذه الخريطة تدمج مفهوم سياسة الموقع، والتنظيم الشبكي للمؤسسات الجامعية، وترقية اقطاب الامتياز من اجل ضمان تناغم متوازن مابين الطلب التكوين، وإمكانيات مختلف المؤسسات الجامعية، والواقع الاجتماعي والاقتصادي للبلاد المستويين المحلي والوطني .

4 6 تنظيم الهياكل البيداغوجية وهياكل البحث :

وضع :

✓ استقبال الطلبة وتوجيههم ( LMD ).

✓ تنظيم التربصات الوسط المهني ومتابعتها.

✓ تقييم التعليم.

✓ فرق بيداغوجية وفرق التكوين.

✓ تاسيس نظام الوصي (Tutorat) لضمان مرافقة الطلبة طوال مسارهم الدراسي.

5 6 تسيير وتقييم المؤسسات الجامعية:

إدخال نمط جديد للتسيير اسس الحكمة الرائدة بهدف:

✓ تحسين القدرات التسييرية لمسؤولي المؤسسات.

✓ تدعيم روح الحوار والتساور باحترام الفواعد اخلاق المهنة الجامعية وادابها.

✓ تاسيس الاجهزة الما بالتقييم وضمان الجودة التعليم العالي.

✓ قيادة الجامعة نحو مزيد من الاستقلالية والمسؤولية البيداغوجية.

6 6 التعاون الدولي:

- تدعيم الشراكة  
 البحت العلمي بالارتكاز :  
 تكوين المكونين، وإرساء تعليم جديد وإعادة  
 وضع فضاءات إقليمية ودولية ( تعاوني مغاربي- ارو متوسطي... )  
 ترمي إلى ترقية تعاون ومتعدد الاطراف دي نوعية، حراك الطلبة  
 والاساتذة والباحثين، ويشجع التبادلات العلمية والتكنولوجية والثقافية مستوى  
 التعليم والبحت.  
 ✓ تدعيم مدارس الدكتوراه وتوسيعها صد تحسين نوعيه التكوين الدكتوراه ورفع  
 مردوديته.  
 ✓ ترقية جادبية الجامعة من توفير افضل الشروط الكفيلة باستقطاب الكفاءات  
 الوطنية المقيمة الخارج عن جذب التاطير الاجنبي دي المستوى العالي.  
 7 6 تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية:

- ✓ وإستراتيجي ترميان إلى إرساء اسس مناخ جامعي تطبعه الرصانه إطار  
 الحوار والتشاور.  
 ✓ إصدار قانون اساسي خاص للاستاد الباحث يكون جادبا ومحفزا ويضع الاستاد  
 مصف النخبه الوطنيه.  
 7 التعاون الوطني و الدولي:

يدعوا نظام ( . م . د ) إلى تنمية الاواصر بين الجامعة و المجتمع ، اي بين ما هو  
 نظري و ما هو تطبيقي ، سواء كان في المجتمع الوطني او الدولي و هذا في إطار  
 الشراكة ، و هذه الاخيرة تكون لها اه داف مسطرة من طرف الجامع ه الجزائري  
 و المجتمع الوطني ، الدولي إذ يكون مجمل محتواها في التكوين ، إعداد برامج ج جديدة  
 و تنشيط البحت العلمي و الذي يجب ان يتوج بالنفاط التالية :

- ✓ إنشاء جامعات مختلطة و هدفها ترفيه التعاون حيث يجمع اقطاب الامتياز لكل طرف و لكل بلد .
  - ✓ إنشاء مخابر وطنية و دولية قائمة على الشراكة الاجنبية.
  - ✓ كذلك استغلال الشراكة الموجودة في جميع المجالات .
- من اجل تفعيل دور الجامعة في المحيط و تدعيم اوامر الشراكة و التعاون تسعى جامعاتنا الجزائرية إلى عقد اتفاقيات سواء على مستوى الوطني او الدولي .

### 7 1 الجامعة الجزائرية و محيطها :

إن فلسفة الجامعة هـ تتطلق اساسا من فلسفة المجتمع و بالتالي فهي تسعى إلى تنميته و تنظيمه و هذا من خلال تتمين العلاقات و تطويرها بين الجامعة و مختلف مؤسسات المجتمع . اما في الجزائر فإننا نجد عملية التقارب بين المؤسسات و الجامعة ليس بالعملية السهلة التجسيد وهذا راجع حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى سببين مهمين هما :

- ✓ الصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها المؤسسات حيث يطغى حاليا الاهتمام بالتوازن المالي و المعيشي على حساب جوانب تكوين مواردها البشرية .
  - ✓ يغلب على الاقتصاد الجزائري انتشار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اللتان تسيطران على منظر الاقتصاد اذ الجزائري ، و بالتالي فان بلادنا في الميدان الصناعي و الاقتصادي بصفة عامة موجهة أكثر نحو الاستيراد الامر الذي يحول دون إمكانية تطبيق الجزائر لنموذج التفاوض و التقارب بين الطرفين (مؤسسات المجتمع و الجامعة) متلما هو موجود في الدول المتقدمة.
- لكن بعد تطبيق نظام ( ل.م.د ) في الجامعة الجزائرية نجد ان من بين اهم توجيهات و اهداف هذا الاخير هو الدعوة إلى ربط العلاقات و المصالح بين الجامعة و محيطها و هذا من خلال تدعيم و ترفية الحركة التمهينية في التكوين كما دعت CNRSE في هذا المضمار اي من اجل تتمين إقامه شركات فعالة بين الطرفين إلى: (وزارة التعليم العالي ، مديرية التعليم و التكوين ، مرجع سابق ، ص 18 ) .

- ✓ ان تجد التربصات التي تجرى في الوسط المهني مكانتها في برامج التكوين.
- ✓ إدخال التنظيمات الرسمية التي يمكن إدماجها في مخطط إعداد و مصادفة البرامج و تحديد الشهادات وهذا حتى تضمن فعالية المنتج الذي بدوره سيؤثر على منتج مؤسسات المجتمع كمنظمة المهندسين، منظمة خبراء المحاسبين... الخ. كما يمكن لجمعيات ارباب العمل و الجمعيات المهنية المساهمة في هذا المسار.
- ✓ على الجامعة ان تتشارك المؤسسات (غرفة التجارة و الصناعة. مؤسسات التكوين والمصالح التشغيل و الجماعات المحلية والجمهورية) في تطبيق البرامج وتكييفها مع المضمون المحلي.
- نجد من بين الجامعات الجزائرية التي فامت بخلق علاقه مع مؤسسات المجتمع 8ماي1945. يوم 2005/02/01 ابرمت جامعة قالمة مجموعة من الاتفاقيات مع خمس مؤسسات اقتصادية جزائرية هي (النشرية الإعلامية الدورية ، 2006 ، ص 14)
- ✓ المؤسسه الوطنيه للدرجات و الدرجات الناريه و تطبيقها .
- ✓ وحدة الرخام بقالمه .
- ✓ مقاولة الترصيص و الكهرباء و التكييف بقالمه .
- ✓ شركة الاشغال الري و الغابات بقالمه .
- ✓ شركة تكرير السكر بقالمه .
- تهدف هذه الاتفاقيات إلى تحسين المستوى النظري و التطبيقي بفتح فرص التكوين للطلبة داخل المؤسسات الاقتصادية خاصة مع تداعيات نظام ل.م.د الجديد و متطلبات اختصاص ليسانس مهني و كذلك الجامع به دورها تود استغلال إمكاناتها العلمي و البيداغوجيه و هذا برسكله دو جودة عاليه لعمال تلك المؤسسات و تمكينهم من الحصول على شهادات و بالتالي تطوير و ترقية نشاطات المؤسسات .

## 7 2 الجامعة الجزائرية و التعاون الدولي:

إن التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام و الاتصال فرض على الجامعة الاستجابة إلى تحولات وتحديات النظام العالمي الجديد خاصة في توجهه نحو اقتصاد السوق والذي من بين إفرزاته اقتصاد المعرفة ومجتمع المعلومات .

وبما ان الجزائر تبنت اقتصاد السوق يعنى انها بدأت تتصهر في توجيهات النظام العالمي الجديد والذي فرض عليها بناء علاقات على المستوى الدولي من خلال عقد اتفاقيات مع الجامعات الاجنبية خاصة ان التكوين بالمؤسسات الجامعية الجزائرية يعا: الكثير من العوائق و هذا بسبب نقص الخبرة ونقص التكنولوجيات ...الخ. ولهذا وجب على هذه الاخيرة ان تستجد بتجارب الدول الناجحة في هذا الميدان .

كذلك خاصة بعد انتشار مفاهيم و افكار عديدة منها: ان العالم عبارة عن قرية والجزائر جزء من هذه القرية لهذا لا يجب عليها ان تعيش منعزلة عن العالم و عليه فان الانفتاح نحو الخارج من شأنه إترء التفاعل بين اعضاء هيئات التدريس والباحثين وحتى الطلبة عالميا و بالتالي دفع عجلة الاحتكاك بنظائرنا من الجامعات و اعضائها .

وفي هذا المضمار نجد من بين مجموع الاتفاقيات المبرمه مع الجامعات الاجنبية خاصة في ظل تطبيق نظام ا.م.د , "اتفاقيه اليرموك".

➤ **اتفاقيه اليرموك :** (النشرية الإعلامية الدورية ، مرجع سابق، ص 15).

وقعت جامعة 08 ماي 1945 الممتلة بالسيد الدكتور "نور الدين بو مهرة" عميد كلية الحقوق و الاداب و العلوم الإنسانيه يوم 05 ماي 2005 مذكرة تفاهم مع نظيره من جامعة اليرموك بالمملكة الاردنية الهاشمية ، وهذا لتدعيم اواصر الصداقة و التعاون العلمي و الثقافي بين الجامعتين .

فقد نصت بنود هذه المدكرة على تشجيع عملية التبادل على مختلف الاصعدة سواء فيما يخص اعضاء هيئة التدريس ، الباحثين ، المشاركة في الندوات و المؤتمرات ، عقد

دورات تدريبية ، تبادل الزيارات العلمية و الثقافية و الرياضية للوفود الطلابية و الإشراف المتبادل على رسائل طلبة الدراسات العليا و تبادل المطبوعات و غيرها هذا إضافة إلى احكام عامة نصت عليها المدكرة لضبط عملية التبادل بين الجامعتين .

### 8 انتقادات موجهة لنظام ( ل.م.د. ) :

إن النقاش الذي سجل هنا و هناك حول نظام ل.م.د. اظهر بعض النقاط التي يجب توضيحها، نعرض هنا على نقطتين و هما: الشهادة و الاعتراض على هذا النظام.

#### 1 8 الخصائص الوطنية للشهادات :

يرى بعض النقاد ان نظام ل.م.د. قد يمس الخاصية الوطنية للشهادات الممنوحة إلى يومنا هذا، صحيح ان نظام ل.م.د. يحدث فطبعة بين الصيغه المعمول بها قديما في نظام الشهادات و هذا يترك حرية كبيرة للمؤسسات الجامعية في تحديد مجالات التكوين و الشهادات المرفقة، حيث ان صياغة برامج التكوين و الحجم الساعي له تعتبر من صلاحيات المؤسسات الجامعية، إذ ان دور الوزارة الوصية في هذا النظام هو التقييم و المتابعة بواسطة لجان جهويه او وطنيه لضمان تجانس عروض التكوين قبل تطبيقها نذكر بالخصوص :

- ✓ على المستوى الخارجي ، مبدا المقروئيه يقوي من قيمة الشهادة و الاعتراف بها.
- ✓ عمليا نلاحظ بقوة ان الشهادة الوطنية لا مكان لها عند المستخدمين الخواص الذين يرتبون الجامعات فيما بينها.

#### 8 2 توضيحات خاصة للانتقادات الموجهة لنظام ( ل.م.د. ) :

في هذا الوقت الذي تجاوزت فيه معظم الدول مرحلة التفكير الخاص بضرورة إعادة كلة نظام ل.م.د. التعليم عندها و البحث عن ايجابيات الإصلاحات ، و في الوقت الذي اصبح فيه الاستاد مساهما في هذا التكوين و ضامنا له، هناك بعض الاراء التي ترفض التغيير و تنادي بعدم الجدوى منه.

هذا الاعتراض يعود في غالب الاحيان إلى سوء الفهم او عدم المعرفة ، و الالات قليلة إلى القراءة الإيديولوجية الضيقة للمشروع، و من اجل إظهار عدم شرعية

- هذا الرفض، مجرد التغييرات التي طرأت على المستوى الداخلي بالجامعة بالنسبة لللائحة السابقة : .(عبد الكريم حرز الله وكمال بداري 2008 ص37):
- ✓التقييم المستمر للطالب خلال السداسي، و الامتحان في نهاية هذا السداسي يحضر الطالب بصفة احسن لانه يقوم فعلا بعمل منتظم مما يزيد من حظوظ نجاحه.
  - ✓ كفيته تدرج الطالب في دراسته تجعله يشعر بالمسؤولية، وتضعه امام اختياريين إما الانتقال او إعادة السنة.
  - ✓ الطالب غير موجود في هيكل انبوبي، وبإمكانه ان يندمج في مسلكه حسب قدراته للوصول لتخصص المراد.
  - ✓التقييم المستمر والاجتماعات التنسيقيه والبيداغوجيه المرافقه تساعد على التقارب بين الاستاد والطالب.
  - ✓الاستاد يدرك عروض العمل، يقيّمها ويكفيها مع التطورات العلمية والتكنولوجية للبلد.
  - ✓الشهادة تظل وطنيه ولكن باكثر مفرونيه.
  - وبالنسبة للخصوصيات، فإن الشهادات الجامعية الجزائرية ستحظى لا محالة بمفرونيه دولية، الطلبة والاساتذة سيحضون بدورهم بحركية اكثر، وستكون هناك شراكة بين المؤسسات والجامعات، مخابر البحث، ستحظى كذلك بمصداقيه عالميه.
  - إن كل تغيير يحمل ايجابيات وسلبيات وهذا متفق - بحيث يجب:
  - ✓مواصله دعم هذا الإصلاح لإزالة كل سوء فهم.
  - ✓تحسين وتطوير الإعلام حول هذا النظام.
  - ✓إقامة حكم راشد من اجل التجديد البيداغوجي، وضمان جودة التكوين ومقارنه المؤسسات فيما بينها.
  - ✓وضع اسس هيكلية للتنسيق بين جميع المؤسسات التعليمية.

واخيرا يجب التذكير بالمبدأ الاساسي الخاص بالمدكرة التوجيهية لإصلاح التعليم العالي هذا الإصلاح ليس له نهاية في ذاته، بل يجب ان يلبي تطلعات المجتمع، ويجب عليه تدعيم صفة القطاع العمومي للمؤسسات الجامعية، الحفاظ على ديمقراطية التعليم العالي وإعطاء فرصة للجامعة الجزائرية لتأمين تكوين ذو جودة يتجاوب مع المعايير الدولية وتمكين مؤسسات التعليم العالي من الاندماج في المحيط الاجتماعي والاقتصادي والعمل التجديد الدائم للتعليم العالي لإدماج حاملي الشهادات العالية لمواجهة التطورات المهنية وتدعيم الية التكوين الداتي.

## صه الفصل:

إن هذا الإصلاح الشامل تصوره، جاء لترسيخ وتكريس الخدمة العمومية للتعليم العالي، وتعزيز ديمقراطية الالتحاق بالتعليم العالي، الحرص تمكين الجامعة الجزائرية من ضمان تكوين نوعي يستجيب باستمرار، للمعايير الدولية.

الجهودات المبدولة التطوير والإصلاح غايتها إيجاد الظروف الملائمة البيداغوجية والعلمية والتنظيمية والاجتماعية الكفيلة بتكوين الموارد البشرية وتطويرها بوصفها الرافع الاستراتيجي الذي يزود البلاد بميزة أكيدة عالم يشهد تحولات متسارعة المجالات.

يرمي هذا الإصلاح إلى توفير اندماج أفضل للمؤسسات الجامعية في محيطها الاجتماعي والاقتصادي والتأسيس للتكوين المستمر مدى الحياة، التكيف الدائم للخريجين التطورات التي تعرفها المهن والمعارف لاسيما في سوق العمل وما يشهد من مشاكل البطالة، وهذا ما سنتطرق له في الفصل التالي.

# الفصل الثالث: سوق العمل و الإدماج المهني

تمهيد.

- 1 سوق العمل.
- 2 وظائف سوق العمل.
- 3 سوق العمل في الجزائر.
- 4 ظاهرة البطالة.
- 5 بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر.
- 6 سياسات علاج بطالة الجامعيين.
- 7 اجهزة الإدماج المهني بالجزائر.
- 8 تقييم مختلف اليات الإدماج المهني في الجزائر.

**تمهيد:**

يشهد سوق العمل تغيرات هيكلية كظهور مهن جديدة وليدة التطور التكنولوجي الحاصل بالتوازي تراجع مهن اخرى هي في طريق الزوال، كما يشبر مكتب العمل الدولي إلى فقدان ما لا يقل عن 20 مليون منصب عمل في العالم، نتيجة الازمة الاقتصادية العالمية، و كثير من دول متقدمة بدأت تشهد تسريح للعمال و ازدياد معدل البطالة فيها، ما يستدعي على الجهات المعنية تكوين يد عاملة مؤهلة و إطارات قادرة على التكيف مع الاوضاع الجديدة.

فعالم اليوم يقوم فيه البناء الاقتصادي على المعرفة و المهارات و يهدف إلى ترقية الكفاءات و الانتقال من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة، و الموارد البشرية هي العنصر المنتج للمعرفة و المستثمر فيها.

من خلال هذا الفصل سنحاول التعرض إلى سوق العمل في الجزائر اكثر تفصيل و التعريف بظاهرة البطالة لاسيما عند خرجي الجامعة.

## 1 سوق العمل.

## 1 1 المفاهيم الأساسية الخاصة بالعمل:

## 1 1 1 مفهوم العمل:

المقصود بالعمل" هو كل جهد إنساني، سواء كان جسديا ام ذهنيا، يبذل في العملية الإنتاجية ويحصل صاحبه على الاجر كعائد له مقابل مساهمته تلك، ويعتمد حجم هذا العنصر في اي مجتمع على عدة عوامل اهمها: حجم السكان؛ هيكل السكان؛ مستوى التعليم والتدريب والخبرة لدى القوى العاملة إضافة إلى ما تتمتع به هذه الفئة من الصحة العامة. وبالنظر إلى هذه العوامل المؤثرة على حجم العمل في اي مجتمع يلاحظ انها عوامل طويلة الاجل". (عبد الله الطاهر واخرون 2002، ص 24).

كما يمكن النظر إلى عنصر العمل من زاوية خلق المنفعة فيمكن ان نورد هذا المفهوم: "هو المجهود الإنساني سواء كان فكريا او جسديا الذي يؤدي إلى خلق المنفعة او زيادتها، اي انه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الاعمال، تختلف هذه الاعمال حسب نوعها ونضمامها والهدف المقصود فهناك عمل الابتكار والتفكير وعمل الإدارة والتنظيم". (طارق الحاج، 1998، ص 24).

من خلال المفهومين السابقين يمكن استنتاج التعريف التالي: "العمل هو ذلك الجهد المبذول من طرف الإنسان مهما كان نوعه سواء كان عضليا او فكريا يساهم من خلاله في زيادة المنفعة العامة مقابل حصوله على اجر معين مقابل ما قدمه من عمل".

## 1 1 2 أنظمة العمل:

لقد عرف تطور العمل ظهور عدة أنظمة منها(احمد هني 1993، ص 57 56):

1- نظام الرق: وهو يعني إمتلاك واستخدام شخص ما لشخص اخر كما يتشاء، ونميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات والرق المتعلق بالخدمات المنزلية، النوع الاول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في امريكا بعد استعمارها من طرف الاوربيين، وانتهى بالحرب الاهلية الامريكية سنة 1865، اما النوع الثاني فهو منتشر في جميع انحاء العالم، وهو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق

ب: نظام العمل المضطر (العبودية): وهو يصف حاله وجود اسياذ يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم احرار في المبدأ، يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في اوربا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث ادى إلى ظهور الراسمالية والعمل بالاجرة في المصنع، من مميزات هذا النظام:

- ان العبد يقوم باعمال مجانيه لسيده لاسيما خدمه الارض.
- في حالة زراعة قطعة ارضه الشخصيه (للعبد) يدفع قسط معين من التمار لسيده.
- الالتزام لبقاء على قطعة ارضه ولا يغادره.

ج: نظام العمل بالاجرة: هو العمل الذي اصبح اليوم شاملا، وما يميزه عن العمل المضطر هو ان العامل حر في شخصه، ضف إلى ذلك انه يتقاضى اجرة نفيه مقابل عمله لصاحب الورشة او المصنع، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل، يوضح من خلاله مدة العمل.

د: انظمة اخرى للعمل: هناك انظمة اخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبداه هو اداء عمل مقابل خمس تماره، كذلك نجد العمل بالمكافئه وهو يصف حاله العامل الذي يقوم بمهمه معينه مقابل مكافئه على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمه.

## 1 2 علاقة العمل بالتنمية:

هناك علاقة وثيقة بين العمل و التنمية وذلك من خلال:العلاقة الجدلية بين التنمية والعمل:"يرتكز مفهوم التنمية الاقتصادية على نمو الناتج الوطني مصحوبا بزيادة متوسط الدخل الحقيقي للفرد، من خلال تغيير في هيكل توزيع الدخل، وفي هيكل الإنتاج، وفي نوعية السلع والخدمات المقدمة،فصد تحسين نوعية الحياة". (عبد القادر محمد عبد القادر عطية 1999، ص16 17)

وعلى هذا الاساس فإن التنمية البشرية هي التي توفر خيارات امام الفرد لضمان متطلبات الحياة من دخل؛ تعليم؛ صحة وعمل...الخ، وقد إتخدا مفهوم التنمية على المستوى العربي اتجاهين هما: (مؤتمر العمل الدولي، 1998 ص24).

الاتجاه الاول: تجريدي حافل بالتمنيات وما ينبغي ان تكون عليه التنمية.

الاتجاه الثاني: حاول الإجابة على السؤال: كيف، ولماذا في ظل المحددات والشروط الدولية والإقليمية والقطرية؟

ويقوم مفهوم التنمية في هذا الإطار على الاسس والركائز التالية:

✓ ضرورة البدا بتعبئة الطاقات البشرية وتوفير الشروط التدريبية لجعل العاملين يتعلمون وهم يعملون ويعملون وهم يتعلمون.

✓ تعزيز وتتمين قيمة العمل، بتحميس العامل من خلال منحه الدخل المستحق مقابل ما قدمه من عمل، وتحفيزه من خلال إبراز دوره في المشاركة في رفع التحدي للنهوض بالاقتصاد الوطني، للوصول إلى مستوى الرفاهية وسد الحاجيات، بما في ذلك حاجة الجيل القادم لمناصب العمل.

✓ تعبئة الموارد المتاحة لاستيعاب الموارد البشرية المهذرة نتيجة للبطالة السائدة.

✓ التخطيط للمستقبل، مع ضرورة الربط بين العمل والتنمية وتحديد مكانته فيها.

ومن هنا يمكن القول انه لتحقيق اهداف التنمية لابد من الاهتمام بعنصر العمل لانه

يعتبر المحور الاساسي لتحفيها.

### 1 3 ماهية سوق العمل:

"يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بانه الآليه . اي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل . التي تتحدد من خلالها مستويات الاجور والتوظيف" (جيب إبراهيم نعمه الله، 1997 ، ص 11)، كما يمكن تعريفه على انه ذلك: "المكان الذي يلتقي فيه عرض العمل . الآتي من الفئة النشيطة . والطلب على العمل . الآتي من المنتجين . اين يحدد نظريا حجم العمل والاجر التوازني". (Gilbert Abraham et all , 1998, P19)

من خلال التعريفين السابقين يمكن القول ان سوق العمل كغيره من الاسواق يتكون من جانبيين، جانب الطلب على خدمات العمل وجانب العرض اي عرض خدمات العمل.

### 1 4 مكونات سوق العمل:

كما اشرنا سابقا ان سوق العمل يتكون من جانبيين وهما جانب الطلب على العمل وجانب عرض العمل.

1 4 4 الطلب على العمل: إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج، إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

1 4 2 عرض العمل: بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم من خلالها تحديد ظروف عرض العمل.

#### 1 5 خصائص ومميزات سوق العمل:

يتميز سوق العمل بمجموعه من الخصائص والمواصفات المعينه التي تميزه عن غيره من الاسواق، وتعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، فخدمة العمل وهي السلعة محل التبادل في هذا السوق لا يمكن فصلها عن يقوم بتأديتها، وهذا الترابط غير قابل بين خدمة العمل التي تباع وتشتري في السوق والإنسان يعطي اهمية لعوامل كثيرة غير نفديه لا وجود لها اصلا في الاسواق العادية الاخرى، كظروف العمل مثلا ومكانه وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، ومن اهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الاسواق: (نجيب إبراهيم نعمه الله، مرجع سبق ص 16 15).

#### 1 5 1 غياب المنافسة الكاملة:

وهذا يعني عدم وجود اجر واحد يسود انحاء السوق مقابل الاعمال المتشابهة، ومن اسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل: نقص المعلومات لدى العامل عن فرص التوظيف المتاحة ذات الاجور العالية هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال لحركة الانتقال الجغرافي او المهني حيث الاجور العالية وقد يرجع ذلك إلى عدة اسباب :

- ✓ شعور العامل بان فرص العمل تقل امامه كلما تقدم في السن.
- ✓ عدم شعوره بالرضي لكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- ✓ تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل.

✓ وجود عوامل اجتماعيه لارتباط العائلي او العلاقات المهنيه مما لا يحفزها على تغيير موقعه الجغرافي.

✓ مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة او كلما زادت المتطلبات لمهنة معينة، كلما زادت امام العامل فرصه تغيير مهنته.

1 5 2 سهولة التمييز بين خدمات العمل:

حتى ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لاسباب عنصرية مثل الجنس، اللون والدين او لاسباب اختلاف السن او الثقافة.

1 5 3 ارتباط عرض العمل بسلوك العمال:

وذلك راجع لسلوك العمال وتفضيلهم لكميات مختلفه من وقت الفراغ، ولمستويات مختلفه من الدخل، او لتاثرهم بظروف العمل نفسها ونوعيه العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذلك تاثر سوق العمل بعدة عوامل مثل نظام التامينات الاجتماعيه والتامينات ضد البطالة والمعاشات والإجازات ... الخ، وهذا يختلف بطبيعة الحال عن حالة عرض السلع والخدمات الاخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئه الاقتصاديه للإنتاج.

1 5 4 تاثر سوق العمل بالتقدم التكنولوجي :

حيث ينعكس اثر هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في احد المظهرين:

✓ عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

✓ تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة، ومستوى تعليمي اعلى بما يضمن سلامه التعامل مع الآلة والبطالة الناتجه في هذه الحاله يمكن التقليل منها من خلال مسايرة المتطلبات الجديدة.

سوق العمل كاي سوق اخر يتطلب توافر عنصري العرض والطلب حتى يصبح سوقا الاقتصادي، ولكن يتميز عن باقي الاسواق بالاختلافات التاليه فيما يخص جانبي

العرض والطلب: (سوق فوزي، 2009 ، ص69 )

1- جانب الطلب: بينما يعكس الطلب على المنتج النهائي المنفعة المباشرة التي يحصل عليها المستهلك من السلعة المنتجة مهما كان نوعها، في حين نجد ان طلب المنتج على خدمات العمل لا يعكس منفعة مباشرة تعود عليه من تاجير خدمات عامل معين (ماعدا بعض الخدمات المباشرة كالطب والتعليم؛ ... الخ) ولكن طلبه هذا يعتمد على الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بانه طلب مشتق.

ب- بالنسبة لجانب العرض: فإننا نواجه عدة حقائق لا يمكن إهمالها، تتمثل في ان العامل يبيع خدمات عمله محتقظا براس ماله في نفسه، وتظهر هذه الحقيفة بوضوح في حالة تقديم خدمات مباشرة كالطبيب والمعلم فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة. هذا إلى جانب استحاله الفصل بين خدمات العمل وهي السلعة محل التبادل في سوق العمل، والعامل الذي يقدمها، فبائع خدمة العمل عليه ان يقوم بتسليم الخدمة المباعة بنفسه، اي عليه ان يكون موجودا بنفسه طوال الفترة التي يقوم فيها ببيع خدمته. كما يتطلب عرض العمل تقديم قدرات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل فترة طويلة لإعدادها (التعليم، التدريب،... الخ).

هذه الحقائق وما لها من تأثيرات كبيرة على سوق العمل، فهناك عوامل اخرى غير نفيه ذات تاثير كبير على سوق العمل، فالتكاليف والاجور لم تعد العامل الاساسي المحدد لظروف عرض العمل، بل هناك عوامل اخرى تتمثل في ظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الاسبوعية وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ.

### 1 6 نيه السكان:

إن مجموع السكان يتكون من السكان النشطين حيث هذه الاخيرة تمثل الفئة النشيطة والدين يمثلون القوة العاملة، والسكان غير النشطين حيث تلون الفئة غير النشيطة ويمتلون بذلك السكان خارج القوة العاملة، وفي هذا السياق سنتعرف على ما تعنيه كل من الفئة النشيطة وغير النشيطة.

## 1 6 1 الفئة النشيطة:

هي تلك الفئة من الافراد البالغين والقادرين على العمل فعليا او الباحثين عنه وفق شروط عملية تدرج ضمن ما يسمى بالمهارات والخبرات الضرورية لكل عمل، والواجب توفرها في تلك القوى العاملة.

وبعبارة اخرى هي مجموع السكان القادرين على العمل فعلا، والمؤهلين له من الناحية العضليه او العلميه او التدريبيه سواء كانوا عاملين او لا يعملون او يبحثون عن عمل في الوقت الذي يجري فيه إحصاء العمل ( مهدي كلو، 2003 ، ص.2)، الفئة النشيطة تتمثل في الفئة السكانية بين (16 و 59 ) والتي تملك القدرة والرغبة والاستعداد للعمل والدين يقدرون على اداء هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه، وتنقسم الفئة النشيطة إلى قسمين بارزين :

1- المشتغلون فعلا: وتتمثل هذه الفئة في الاشخاص الذين يمارسون عملا سواء كانوا يعملون باجر معين او يعملون لحسابهم او اصحاب اعمال يديرونها او يعملون لدى الاسرة بدون اجر او يعملون لدى الغير بدون اجر.

ب- غير المشتغلون: وهم الافراد القادرون على دخول سوق العمل و لكنهم لا يجدون العمل على الرغم من رغبتهم فيه وبحثهم عنه، إذ يعتبر الفرد متعطلا خلال فترة البحث حتى ولو كان تعاقد على عمل، مادام قد تحدد لتسلمه هذا العمل تاريخ لاحق لإنهاء فترة البحث المفررة. وحسب المكتب الدولي للعمل فهذه الفئة تمثل الاشخاص الذين تجاوزوا سنا معيناً، ووجدوا انفسهم في يوم معين في إحدى الفئات التاليه:

- ✓ بدون عمل: اي الدين لا يعملون مقابل اجر.
- ✓ متاح للعمل: اي الاشخاص الذين باستطاعتهم القيام بعمل فورا.
- ✓ يبحث عن العمل: اي الدين اتخدوا خطوة محددة في فترة فريبه للبحث عن العمل باجر.

1 6 2 الفئة غير النشيطة: (نفس المرجع، ص 2 .)

وهم الافراد الفادرون على العمل، ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن العمل، سواء بسبب عدم رغبتهم فيه او لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل او بسبب عدم إمكانهم الدخول في سوق العمل، وتنظم هذه الفئة ما يلي:

✓ ربات البيوت وغيرهن من النساء المتفرغات للاعمال المنزلية.

✓ الطلبة المتفرغون للتعليم من الجنسين.

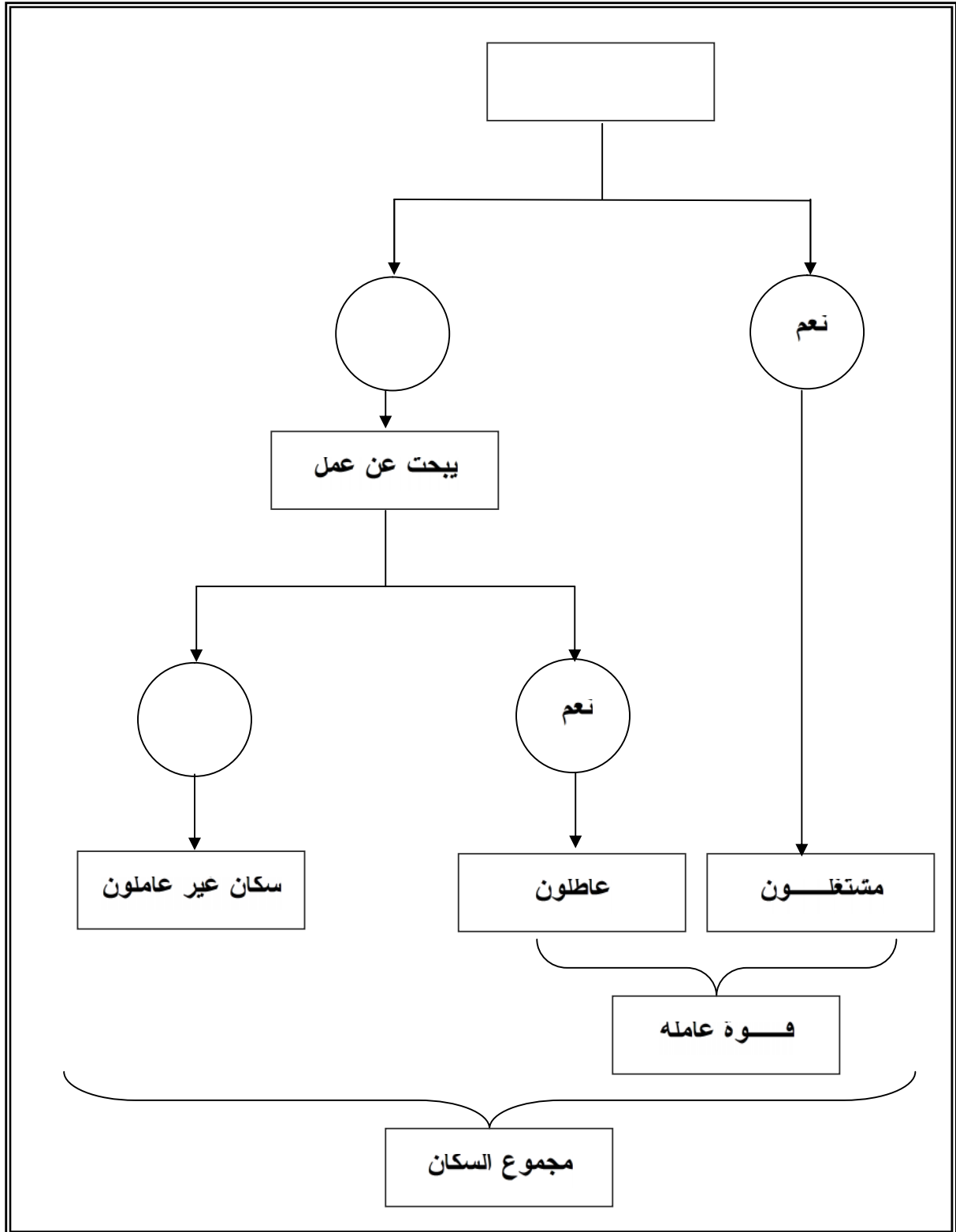
✓ ارباب المعاشات وهم الافراد (اكبر من 65 ) الذين تركوا اعمالهم، واصبحوا يعتمدون بصفة اساسية على معاشات او تعويضات عن المدة التي قضوها في عملهم السابق.

✓ الافراد الذين لا يزاولون عملا ولا يبحثون عنه رغم قدرتهم عليه، وذلك بسبب اكتفائهم بما يحصلون عليه من دخول خاصة او إعانات دورية.

✓ نزلاء السجون.

من خلال التطرق لتعريف الفئة النشيطة والفئة الغير النشيطة يمكن القول ان بنيه السكان لاي مجتمع تتكون من الفئتين السابقتين، والشكل البياني يوضح ذلك.

## - رقم 01 بين هيكل وبنية السكان



(Source: Jacque Freyssinet, 2004, P 63.)

**2 وظائف سوق العمل :**

يؤدي سوق العمل وظائف اقتصادية هامة اهمهم (نعمة الله ابراهيم 2002 ص 17) :

- ✓ تحقيق التوازن بين الطلب على العمل و بين عرض العمل.
- ✓ تحديد مستويات الاجور على ضوء تفاعل قوى الطلب وقوى العرض.
- ✓ المساهمة في تغيير خدمة العمل .
- ✓ تحديد اجور فئات العمل المختلفة على حسب ظروف العرض و الطلب.
- ✓ المساهمة في تغيير خدمة العمل.
- ✓ كما يؤدي سوق العمل وظيفة اخرى في مجال توزيع العمال في القطاعات و الانشطة على ضوء حركة الاجور إذ يلاحظ انه كلما زادت حرية العمل في الحركة و سهوله الانتقال كلما استطاع سوق العمل ممارسه فوته في توزيع العمل و انتقال العمال إلى المجالات التي تمنح اجور اعلى .
- و على العموم يمكن القول بان سوق العمل يؤدي العديد من الوظائف الهامة والتي تكتسي اهمية كبيرة من حيث ما تمتله هذه الاخيرة من عناصر استقرار في العمل ، وفي الاجور او في الموارد سواء كانت مادية او بشرية لتحقيق النمو والتخفيف من إتكاليه الاختلافات التي تفرضها بين قوى العرض وقوى الطلب. (رمزي زكي 1997 ص 224).

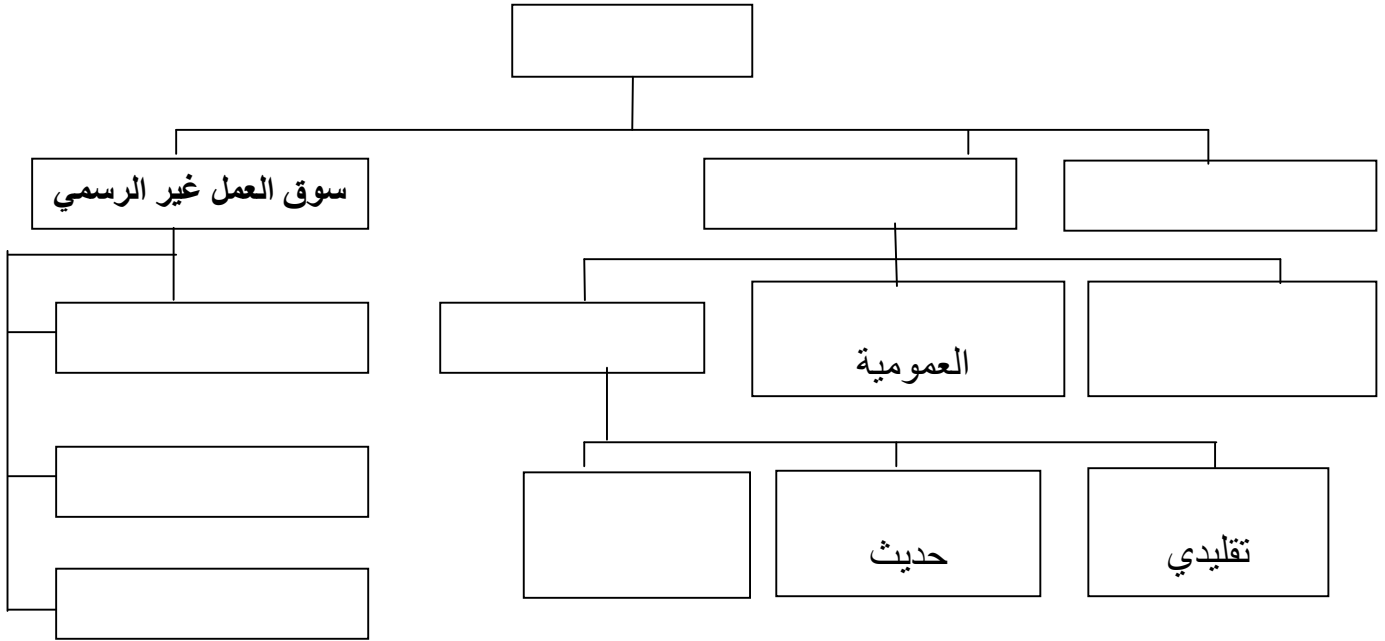
**3 سوق العمل في الجزائر****3 1 خصائص سوق العمل بالجزائر :**

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص اهمها تجزؤه إلى اسواق رئيسية التي تتفرع إلى اسواق فرعية وجموده وظهور البطالة الصريحة فيه، ونقص التشغيل واخيرا طول فترة البقاء في قوة العمل (مدني بن شهرة 2009 ص 196) .

**3 1 1 تجزؤ سوق العمل:**

ينقسم سوق العمل الجزائري على سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى اسواق فرعية، و الشكل التالي يوضح ذلك (مولود ديدان، دون سنة، ص 78 78)

رقم:02 يبين هيكل سوق العمل في الجزائر



( المصدر، مدني بن شهرة ، ص 197 )

1- سوق العمل الرسمي : وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومه ويخضع لمجموعه من القوانين الملزم لاطراف التقاعد ومن بينها:

- القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامه في ضوء اوضاع لاثحيه او تعافديه توفر قدر كبير من الاستقرار في العمل وتبات الدخل .كما تفتح فرص زياده التاهيل ومن تم الترفيه وتتميز هذه المجموعه بتمتعها بنظام التامين الاجتماعي و العمل النقابي.

جدول رقم:01 يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي

السنوات	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبه %	33.8%	54.2%	64.5%	54.0%	50.8%	55.0%	56.3%	50.6%	50.6%

( المصدر، مدني بن شهرة ، ص 197 )

• قطاع المؤسسات العمومية :

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ، ولكن الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات ، جعل المؤسسات العمومية تستغني عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات الماليه العالميه حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام.

وبفعل سن التقاعد المسبق و التقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى اهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر وما سرى من امتيازات في قطاع الإدارة ،سري على القطاع العمومي إلا انه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الاجور ، حيث تتسم اجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنه بقطاع الإدارة ، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء اكانت الحوافز فردية او جماعية وفق الاتفاقيات التثنائية بين العمال وارباب الـ .

• القطاع الخاص:

هي فئة من العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من افراد العائلة ونجد ذلك في الارياف في مجال الزراعة او في المدن في مجال الحرف وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتله الرئيسييه من مجمل العماله في المجتمع.

يشترك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الاعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي، بدا ظهوره كتحريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة و خاصه بعد تطبيق خوصصة المؤسسات العمومية وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة و خاصة لدى المؤسسات المصغرة ويتميز القطاع الخاص بتلاته انواع من اسواق العمل:(شوق فوزي،مرجع سابق،ص76)

### ➤ سوق القطاع الخاص التقليدي:

وتمتله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 م ويستخدم تكنولوجيا بسيطة وبه متوسط عدد العمال 4 اشخاص وبه راس مال منخفض.

### ➤ سوق القطاع الخاص الحديث :

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة راس المال ومتوسط عدد العمال به : 15  
20 عامل ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

### ➤ القطاع الاجنبي:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا لراس المال وهو فروع الشركات الدولية المتعافدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة ودات خبرة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية او الخارجية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة اقل في قطاع البناء و الاشغال العمومية ويخص العاملون في هذا القطاع بالاجور العاليه و مستويات عاليه من التدريب و التكوين.

ب: سوق العمل غير الرسمي: إنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه اي تشريع او تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمه قليله فان من الضروري ان تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وان نمو العمل في القطاع الغير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث انه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين ينكمش او يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود .

ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التامينات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق و الولوج فيه بسهولة.

جدول رقم:02 يبين تطور التوظيف حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي (بالآلاف )

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل غير الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

(مدني بن شهرة مرجع سابق، ص 198)

3 1 2 جمود سوق العمل:

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لآخرى جعل من سوق العمل الجزائري جامدا ويكون ذلك إما جمودا افقيا وهو الانتقال من عمل إلى آخر افضل من حيث ظروف العمل كالترفيه و التكوين والاجر و المكافآت وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، او جمودا راسيا و يعني ذلك ضعف الترفيات بناء على الكفاءة دون اعتبارات اخرى و بالتالي زيادة الاجور زيادة ملموسة.

3 1 3 انتشار ظاهرة البطالة:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع انواعها فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشعب قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينات ومع بدايه الثمانينات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات و المعاهد وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص مع العمال سواء بالتقاعد المبكر او المسبق، او بالتسريح الجماعي، ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري و خاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا.

3 1 4 ظاهرة نقص التشغيل :

إن سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل وهي فله استغلال احد العناصر المكونة للإنتاج و خاصة العمل البشري ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا ولكن الوقت اقل من المعتاد و تسمى بالبطالة الجزئية او بنقص التشغيل الظاهر.

## 3 2 الاطر القانونية و التنظيميه لسوق العمل و التشغيل بالجزائر:

تم تاخير سياسه التشغيل بالجزائر بمجوعه من النصوص القانونية و التنظيميه التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا وندكر :

- ✓ قانون رقم 04 19: الذي يتعلق بتصويب العمال و مرافبه التشغيل.
- ✓ قانون رقم 06 21: الذي يتعلق بالتدابير التشجيعيه لدعم و ترفيه التشغيل.
- ✓ قانون رقم 90 03: الذي يتعلق بمفتتسيه العمل معدل و متمم بالامر 96 11.
- ✓ قانون رقم 90 02: الذي يتعلق بالوفايه من النزاعات الجماعيه في العمل و تسويتها و ممارسه حق الإضراب.
- ✓ قانون رقم 88 07: الذي يتعلق بالوقايه الصحيه و طب و الامن و طب الد و امر رقم 97 03 الذي يحدد المده القانونيه للعمل.
- ✓ قانون رقم 90 11: الذي يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 29 المعدل بالمرسوم التشريعي رقم: 94 03 المعدل و المتمم بالامر رقم 96 21 و المتمم بالامر رقم 97 21. (المرسوم التنفيذي رقم 232 99 1999).
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 06 77 : الذي يحدد مهام الوكالة الوطنيه للتشغيل و تنظيمها و سيرها.
- ✓ المرسوم التشريعي رقم 94 04: الذي يتضمن الحفاظ على الشغل و حمايه الاجراء الدين قد يفقدون عملهم بصفه لا إراديه.
- ✓ المرسوم التشريعي رقم 94 11 الذي يحدد التامين عن البطاله لفائدة الاجراء الدين قد يفقدون عملهم بصفه لا إراديه لاسباب اقتصاديه، معدل و متمم بالقانون رقم 98 07. و المرسوم التنفيذي الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التامين عن البطاله و كفيات حساب ذلك.
- ✓ المرسوم رقم 66 211: المتعلق بوضعيه الاجانب العاملين في الجزائر.
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 07 123: الخاص بضبط شروط كفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصه لتصويب العمال و سحبه منها.

## 4 ظاهرة البطالة:

## 4 1 مفهوم البطالة:

هناك صعوبة بين الاقتصاديين تتعلق بامر الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة، حيث تعددت التعاريف التي تناولتها، ويرى بعض الاقتصاديين ان البطالة هي الحالة التي تنطبق على الاشخاص القادرين على العمل ولا يعملون، ولكنهم يبحثون بصورة جديده عن فرصه عمل، ويرى بعضهم الاخر ان البطالة تمثل اختلالا بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة، تلك التي يتمخض عنها عدم استغلال جزء من قوة العمل بصورة كلية او جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه، ولإلمام بمفهوم البطالة سيتم التمييز بين المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي، ولتوضيح اكثر سيتم إعطاء تعريف للبطالة من منظور المكتب الدولي للعمل.

## 4 1 1 المفهوم الرسمي للبطالة: (نجا علي عبد الوهاب 2005، ص 03).

تتمثل البطالة وفق المفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروف وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستوى الاجور السائدة، ومن تم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الاجور.

يلاحظ ان التعريف السابق للبطالة هو المتفق عليه دوليا، ويقضي ان تتوافر معا المعايير الثلاثة الآتية كي يعد الفرد عاطلا، خلال فترة البحث:

- ✓ ان يكون الفرد بدون عمل.
- ✓ ان يكون الفرد متاحا للعمل.
- ✓ ان يكون الفرد باحثا عن العمل.

## 4 1 2 المفهوم العلمي للبطالة: (فس المرجع، ص 09).

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بانها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا و/او امتلا، ومن تم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع اقل من الناتج المحتمل، (الناتج المحتمل: وهو يمثل ناتج التوظيف الكامل غير التضخمي). مما يؤدي إلى

تدني مستوى رفاهيه افراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه".ومن هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:

1- البعد الاول: يتمثل هذا البعد في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، وذلك في حالتها البطالة السافرة والبطالة الجزئية، وتتمثل البطالة السافرة في وجود افراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون فرصا للعمل، وبالتالي لا يشاركون في عملية الإنتاج.

وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما يوضحه المفهوم الرسمي، بينما البطالة الجزئية تتمثل في الافراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط او الطبيعي المتعارف عليه في العمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم او لايام محدودة في الاسبوع او لاشهر محدودة في السنة، مثل: العمالة الموسمية، وبالتالي يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية اقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع.

ب- البعد الثاني: ويتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الامثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه ان تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد اقل من حد ادنى معين، ومن ثم فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك.

4 1 3 تعريف البطالة حسب المكتب الدولي :

"البطالة تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل وراغبين في العمل، وباحتين عنه ولكنهم لا يجدونه، وذلك خلال فترة الإسناد". (صالح خصاوند 1995، ص 106).

ويمكن اعتبار شخص ما عاطل عن العمل إذا توفرت فيه الشروط الآتية حسب المكتب الدولي للعمل:

✓ يكون في سن العمل وهو يتحدد بين 16 60 سنة، ويمثل السن 16 الحد الأدنى

للدخول إلى سوق العمل وذلك بعد مرحلة التعليم والتأهيل والتدريب.

✓ دون عمل اي انه لم يزاوول اي نشاط اقتصادي فترة الإسناد (الفترة

المرجعية).

- ✓ ان يفوم المتعطل بالبحث الجدي عن العمل، وهذا يوضح الرغبة الحقيقيه في العمل من عدمها،ويمكن اعتبار الشخص باحث عن العمل إذا ما قام بالبحث عن العمل باي وسيلة من وسائل البحث المختلفة مثل التسجيل او تقديم طلب لدى ديوان الخدمة المدنية او لدى مكاتب الاستخدام او الإعلان في الصحف،او تقديم طلبات عمل مباشرة إلى الشركات واصحاب العمل ... الخ.
- ✓ دون عمل ومستعد له، وقد وجد عملا سيشغله لاحقا.
- ✓ مستعد للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما.

من خلال المفاهيم السابفة والتعريف السابق يمكن استنتاج التعريف التالي: "البطالة هي عدم حصول الافراد على عمل وهم قادرون عليه (القوة العاملة) ويبحثون عنه إلا انهم لا يجدونه عند مستوى الاجر السائد في سوق العمل، وهي ظاهرة تعاني منها كل المجتمعات المعاصرة، وخاصة الدول النامية". (شوق فوزي، مرجع سابق، ص79)

#### 4 2 : قياس البطالة:

لقد فررنا فيما سبق بين المفهومين الرسمي والعلمي للبطالة، ومن هذا المنطلق يتعين ان نفرق بين المقياس الرسمي والمقياس العلمي للبطالة.

4 2 1 المقياس الرسمي: (عبد القادر محمد عبد القادر عطيه 1997 ص 311 310).

عادة ما يفاص معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبه عدد المتعطلين إلى القوى العاملة بالمجتمع عند نقطة زمنية معينة حيث:

$$\text{معدل البطالة} = \left( \frac{\text{عدد المتعطلين}}{\text{عدد افراد القوى العاملة}} \right) \times 100.$$

والقوى العاملة تحتوي على كل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون فعلا او ملون (المجتمع النشط)، وفي هذا الصدد نفرق بين العناصر التي تدخل ضمن القوى العاملة والتي تستبعد منها:

1- العناصر التي تستبعد من القوى العاملة:

- ✓ الافراد دون سن معينة، وتختلف هذه السن من دولة إلى اخرى ففي مصر يستبعد الاطفال دون سن السادسة وفي الولايات المتحدة والجزائر يستبعد الافراد دون سن السادسة عشر.

- ✓ الافراد فوق سن معينه، وهي سن التقاعد والتي غالبا ما تكون بين 60 65 .
- ✓ الافراد من فئات معينه غير قادرة على العمل لاسباب مختلفه، مثال ذلك المرضى والعجزة والمساجين وطلبة المدارس.
- ✓ الافراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل ولا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت.

ب) العناصر التي تتضمنها القوى العاملة:

- ✓ العاملون ويمتلون إما عماله مقابل اجر لدى الغير او عماله ذاتيه في مؤسسه خاصه، وسواء عماله طول الوقت او عماله لبعض الوقت، وسواء عماله مؤقتة او عماله دائمه، وسواء عماله في اعمال مدنيه او عماله في المجالات العسكريه، وإن كان هناك بعض الدول التي تستبعد العماله في المجال العسكري.
  - ✓ المتعطلون ويشملون على كل من كان لديه القدرة على العمل ويبحت عن عمل وليس لديه وظيفة.
- وعلى الرغم من بساطه هذا المقياس واتصافه بعدم الدقه إلا انه اكثر مفاييس سوق العمل انتشارا، ويعتبر هذا المقياس معيارا تاخذ به منظمه العمل الدوليه عند المقارنه بين معدلات البطاله فيما بين الدول المختلفه، وفي داخل الدوله الواحده على مدى الفترات الزمنيه المختلفه رغم تلك الماخذ السابقه عليه.

4 2 2 المقياس العلمي: (نفس المرجع ، ص 312 313).

وفقا للمقياس العلمي فإن العماله الكامله تتحقق في المجتمع إذا كان الناتج المحتمل يساوي الناتج الفعلي، اما إذا كان الناتج الفعلي اقل من الناتج المحتمل فإن هذا يعني وجود بطاله إما لعدم الاستخدام الكامل للعماله، او لعدم الاستخدام الامثل لها، والاستخدام الامثل يتطلب ان لا تقل إنتاجيه العمل عن حد ادنى معين يطلق عليه "الإنتاجيه المحتمل" والإنتاجيه المحتمل نعرفها بانها اعلى الإنتاجيات المتوسطه بين قطاعات المجتمع ومن :

$$X = \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة.}$$

## 4 3 صعوبا فياس البطاله:

رغم بساطه حساب معدل البطاله، فإن حسابه يواجه صعوبات كثيرة ليس اقلها الصعوبات المفاهيمية التي تتعلق بتحديد ما المقصود بالعاطل، وفيما يلي نورد بعض الصعوبات. (رمزي زكي، مرجع سابق ص 16 17)

- صعوبة تحديد من هو العاطل، ان هذا المصطلح يشير إلى مجموعة مركبة من اختيارات الافراد والظروف الخاصة بكل اقتصاد، من حيث الاطر والمؤسسات التنظيمية والقانونية وحالة عرض العمل والطلب عليه، في اسواق العمل المختلفة.
- هناك صعوبات إحصائية لا يستهان بها تتعلق بالحصر الدقيق للعاطلين عن العمل بعد تعريفهم وايضا بشأن حصر قوة العمل.
- هناك مشكله تتعلق بدوريه إعلان معدل البطاله، والمقصود بذلك هل يعلن معدل البطاله كل شهر، ام كل ثلاثة اشهر، ام كل نصف سنة، ام كل سنة، ففي بعض الدول التي تقل فيها الإمكانيات المادية والإحصائية كما هو الحال في البلاد النامية يكتفي بتقدير وإعلان هذا المعدل كل سنة و احيانا حسب الظروف، اما في البلدان الصناعية المتقدمة فإن هذا المعدل يعلن شهريا (كما هو الحال في الولايات المتحدة الامريكيه).
- كما توجد صعوبات اخرى تتجلى بوضوح في حجم الإمكانيات، ففي كثير من البلاد ذات الإمكانيات المحدودة غالبا ما يعتمد على التعدادات السكانية في حساب هذا المعدل، وفي البلدان الصناعية المتقدمة يحسب هذا المعدل من خلال المسوحات الإحصائية التي تقوم بها مكاتب إحصاءات العمل، ونظرا لانه من الصعوبة بمكان سؤال جميع الافراد لمعرفة من يعمل ومن لا يعمل، فإنه عادة ما يكتفي سؤال عينة من العائلات، وتحليل نتائج هذه العينة وحساب معدل البطاله.
- قد لا يشمل إحصاءات البطاله جانبا مهما من المتعطلين فعلا، ولكن مجرد انهم قد كفوا عن البحث عن فرصة للعمل بسبب إحباطهم وتشاؤمهم وهو ما يطلق عليه مصطلح العمالة المحبطة.

• في حالة فترات الكساد فمن المعلوم انه حينما يعم الكساد لفترة ويطغى التناؤم على حالة السوق، يكف عدد كبير من العاطلين، نظرا لحالة الياس التي تسيطر عليهم، البحث عن فرص العمل، وفي هذه الحالة تكون الإحصاءات الرسمية وكذلك ايضا معدلات البطالة اقل من المعدلات الحقيقية، كما انه في حالة الكساد لا يجد عدد كبير من الافراد وظائف لكل الوقت بل لبعض الوقت فقط.

• وهؤلاء كما راينا فيما تقدم، تدرجهم الإحصاءات الرسمية ضمن العاملين لا العاطلين، حتى لو كان الفرد يعمل لمدة ساعة واحدة في الاسبوع، وبغير إرادته وكان جاد في البحث عن فرصه عمل توفر له عملا كل وقت. (نفس المرجع، ص 18 19).

كل هذه الصعوبات تجعل معدل البطالة المعلن عنه غير حقيقي خاصة في البلدان النامية التي تعاني كثيرا فيما يخص الإمكانيات المتاحة للقيام بعملية الإحصاء.

#### 4 4 انواع البطالة:

للبطالة اشكال متعددة، كل منها يرجع لاسباب خاصة، وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة، فمعرفة نوع البطالة مهم جدا، إذ تبعا لذلك نعرف الاسباب ونتمكن من تشخيص العلاج المناسب لهذه المشكله، وسوف يتم عرض هذه الانواع في شكل مجموعات على النحو التالي:

4 4 1 البطالة الاحتكاكية والهيكلية والدورية: (عبد المجيد قدي، مرجع سابق، ص 39).

##### 1- البطالة الاحتكاكية:

وهي البطالة التي تنتج بسبب تنقل العاملين المستمر بين المناطق والمهن المختلفة وتنتشا بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين على العمل ولدى اصحاب الاعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، ذلك ان انتقال عامل من منطقة إلى اخرى، او من مهنة إلى اخرى يتطلب فترة يتم فيها البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضله بينها، وقد تطول فترة البحث عن العمل لعدم توفر المعلومات الكافية او لنقصها، ويؤدي نقص المعلومات إلى عدم التفاء رغبة الطرفين، وبفدر توفر المعلومات بفدر ما تنقلص فترة انتظار العمل.

يقف هذا النوع من البطالة كلما ارتفعت تكلفه البحث عن العمل والتي هي عبارة عن الدخل المفقود الناتج عن التعطل بالإضافة إلى تكاليف التنقلات والمقابلات والنشر والإعلان في الصحف ووسائل الإعلام.

ب: البطالة الهيكلية (البنائية):

وهي البطالة الناشئة عن تغيرات هيكلية في الاقتصاد ترتب عليها انعدام التوافق بين الاعمال المتاحة والعمال الراغبين في العمل، وتستمر فرص العمل لان العمال غير المشغلين لا تؤهلهم إمكانياتهم للالتحاق (بن عصمان محفوظ 2003، ص 65).

كما يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين:

العامل الأول: يفسر وجود هذا النوع من البطالة في حاله عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة وبين المهارات التي يملكها الافراد الباحثين عن العمل كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل وبين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الافراد الباحثون.

العامل الثاني: يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المفدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني، والتي تنتج أساساً بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن ان يخلقها الاقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً. (محمد علي الليتي وآخرون 1997، ص 258-259).

وبصفة عامة نستطيع القول ان هذه البطالة تحدث عند تعرض بعض الصناعات وبعض اصناف العمال المهرة وبعض المناطق في الدولة إلى الانهيار في الوقت الذي تتعرض فيه مناطق وعمال صناعات اخرى إلى التوسع، وتؤدي هذه النتيجة إلى اختلال التوازن، عندما يزيد عرض العمل في القطاعات التي اصابها انكماش في الوقت الذي يزيد طلب العمل في القطاعات التي توسعت.

سيتحول العمال إذن من القطاعات التي تعرضت للانكماش إلى القطاعات التي توسعت، إلا ان هذه الإجراءات والتنقلات تحتاج إلى وقت لا تكتمل لاسباب تنظيمية قل وإعادة التدريب وإعادة تكوين المهارات تحتاج لإجراءات قد يطول بها الوقت. (ضياء مجيد الموسوي 2005، ص 87). ومما سبق نجد انه هناك عدة اسباب لحدوث هذا النوع نلخصها في النقاط التالية:

- ✓ التغييرات في التركيب العمري لقوة العمل.
- ✓ صعوبات التنقل الجغرافي الداخلي.
- ✓ التطورات التكنولوجية التي تحدث في العالم بسرعة تساعد أيضا على نمو هاته البطالة.

في الدول المتقدمة تجد سهولة في معالجه هذا النوع من البطالة، نتيجة لتوفر الإمكانيات المادية والفنية لإعادة التاهيل وتدريب العمال المستغنى عنهم، لالتحاق مرة اخرى بالعمل، اما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة في معالجه دا النوع من البطالة لانخفاض الإمكانيات لهذا ينادي بعض الاقتصاديين إلى إدراج هذه البطالة في الدول النامية تحت البطالة الإجباريه وليست الاختياريه.

#### ج البطالة الدورية:

هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات الكساد والتي تنتج عن قصور الطلب على الإنتاج، وما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الاسعار والاجور الساندة، فينكمش الإنتاج وقد تتوقف بعض المشاريع كليا او جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من العمال وهذا النوع من البطالة يسمى بالبطالة العابرة. (احمد عبد الرحمان يسري ، 1997، ص 282).

يحدث هذا النوع من البطالة عادة في الاقتصاديات الصناعية فمثلا عندما تم حظر النفط في سنة 1973 من قبل الدول العربية على امريكا حدث ركود اقتصادي السيارات الامريكيه التي تستهلك كميه كبيرة من الوفود مما ادى إلى الاستغناء عن كثير من العاملين في هذه الصناعة والصناعات الاخرى المرتبطة بها.

من خلال ما سبق يمكن القول ان معدل البطالة يرتفع في حالة او مرحلة الكساد، وفي مرحلة التوسع (الرواج) يكون معدل البطالة منخفض ،هذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

#### 4 4 2 البطالة الاختيارية والإجبارية:

1- البطالة الاختيارية: (عبد القادر محمد ،عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 301)

وهي التي تشير إلى وجود افراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عند الاجور الساندة رغم وجود وظائف لهم، ومن امتله هؤلاء: الاغنياء العاطلون، وبعض الفقراء

المتسولين والافراد الدين تركوا وظائف كانوا يحصلون على اجور عاليه فيها ولا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثله باجور اقل لتعودهم على الاجور المرتفعه.  
ب: البطالة الإجبارية:

وهي تشير إلى وجود افراد قادرين على العمل وراغبين فيه، عند الاجور السائدة ولكن لا يجدونه ويرى اقتصاديو المدرسه الكلاسيكيه انه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فإن مرونة الاجور والاسعار تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن بحيث ان كل فرد يقدر على العمل ويرغب فيه عند اجر التوازن يجد وظيفه، وبالتالي فإنه في حاله سوق العمل الحرة لا توجد بطاله إجباريه، وإذا وجدت بطاله فلا بد ان تكون اختياريه.

#### 4 4 3 البطالة المفنعه والسافرة والجزنيه:

1- البطالة المفنعه: (السيد عطيه عبد الواحد، 2002، ص 236).

المعنى المراد بها هو تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عماله زائدة او فائضه لا تنتج شيئاً تقريباً وبحيث إذا ما سحبت من اماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض. نحن هنا إزاء فئة من العماله تبدو من الناحية الظاهرية انها في حاله عمل،اي انها تتشغل وظيفه وتتقاضى عنها اجراء، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئاً إلى الإنتاج وهو الامر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.

تقليدياً كانت البطالة المفنعه توجد في القطاع الزراعي بالبلاد الناميه نظراً لما يوجد به من فائض نسبي للسكان، يضغط باستمرار على الاراضي الزراعيه المتاحة، تم انتقال هذا النوع من البطالة إلى قطاع الخدمات الحكوميه في كثير من البلاد بسبب زيادة التوظيف الحكومي والتزام الحكومات بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد العليا والفنيه.

ب: البطالة السافرة: (نفس المرجع، ص 236).

يقصد بالبطالة السافرة حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، اي وجود عدد من الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه

عند مستوى الاجر السائد، دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون اي عمل.

كما ان البطالة السافرة يمكن ان تكون احتكاكية او هيكلية او دورية، ومدتها الزمنية قد تطول او تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد القومي. في البلدان النامية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري، وعادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة واشكال اخرى من المساعدات الحكومية، وهي اكثر قسوة وإيلاما بسبب عدم وجود نظام لإعانة البطالة، وبسبب غياب او ضالة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية.

ج البطالة الجزئية: (عبد الكريم البشير، 2004، ص 166).

إنها شكل من اشكال البطالة المقنعة وتتمثل في الافراد الذين يعملون لبعض الوقت لكنها تختلف عن البطالة المقنعة نظرا للإنتاجية الحدية الموجبة للعاملين لبعض الوقت ويلجا اصحاب الاعمال إلى هذا الشكل من اشكال التشغيل عند انخفاض الطلب على منتجاتهم، كما يلجا الافراد إلى هذا العمل الجزئي عند انعدام توفر فرص عمل بالوقت الكامل، وهذا النوع من البطالة يساعد على تكييف العماله والاجور حسب الظروف الاقتصادية السائدة واخذت تعمل به كثير من الدول خاصة الدول المتقدمة.

رغم اعتبار العمل لبعض الوقت بطالة جزئية بالنسبة لبعض الافراد ، فإن له مزايا بالنسبة لافراد اخرين، فهو يسهل اندماج الشباب في الحياة المهنية، كما يسهل للفرد التوفيق للقيام بعدة اعمال وخاصة النساء، بحيث يجمعن بين عمل البيت والعمل في الخارج، ويكفي انه وسيلة لتمكين الشباب من العمل اي انه حل جزئي لمشكل البطالة.

4 4 4 البطالة الموسمية والطبيعية و بطالة الفقر:

1- البطالة الموسمية:

هي زيادة عرض العمل خلال مواسم معينة من السنة كفترات تخرج الطلبة من الجامعات وغيرها من مراكز التعليم والتدريب او فترات إنتهاء العمل في جني المحاصيل الزراعية. (مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد 2004، ص 331).

كما يمكن القول ان هذا النوع من البطالة يمكن ان يمس قطاعات اخرى مثل السياحة حيث يشتغل العمال في الاوقات التي يتوفر فيها العمل ويتعطلون في الاوقات الاخرى، ففي الجنوب الجزائري مثلا الذي يشهد إقبالا للسواح الاجانب في فصل الصيف، إذ يوظف العمال من طرف الوكالات السياحية ويتعطلون في الفصول الاخرى.

ب البطالة الطبيعية: (رمزي زكي ، مرجع سابق، ص 31 )

يمكن شرح هذا النوع من البطالة انه حينما يصل اقتصاد قومي ما إلى مستوى التوظيف الكامل فإن ذلك لا يعني باي حال من الاحوال ان معدل تشغيل قوة العمل يساوي 100%، او ان معدل البطالة يساوي الصفر، فهناك قدر من البطالة يوجد في اي لحظة ولا يمكن اختفاؤه، وانه عند مستوى التوظيف الكامل، وهذا ما يعني اختفاء البطالة الدورية، يسود ما يسمى معدل البطالة الطبيعي الذي يشمل على البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية. وهذا يعني وجود بطالة طبيعية.

ج بطالة الفقر: (عبد الكريم البشير، مر. بق ، ص 168).

وهي الناشئة بسبب النقص في التنمية كما نعلم ان الاستخدام له علاقة مباشرة بمعدل النمو فإذا تراخى هذا الاخير تقلص الطلب عن العمل وظهرت البطالة، والغالب في هذه البطالة ان افرادها لا يجدون في البلدان القليلة النمو التي يسودها الركود وضعف النمو كما ينتسب لدى افرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول بدول الإرسال والبلدان الموظفة لهذه العمالة بدول الاستقبال.

## 5 بطالة الخريجين الجامعيين بالجزائر:

### 5 1 واقع بطالة الخريجين الجامعيين:

يشير التحقيق الذي اعده الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل و البطالة بالجزائر 2010 ان معدل البطالة لحاملي الشهادات الجامعية بلغ 18.5% وهي اعلى نسبة مقارنة بالفئات الاخرى ويرجع السبب إلى مجموعه من العوامل (احمد زرزور، 2014، ص130) منها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية فالتوسع التعليم العالي وارتفاع عدد المؤسسات الجامعية إلى 82 مؤسسة جامعية ونسب النجاح المرتفعة في شهادة البكالوريا ادى إلى

ازدياد عدد المسجلين و الملتحقين بمقاعد الجامعة حيث بلغ عدد طلاب 466000  
2000 ليصل إلى 722000 طالب سنة 2004 ليرتفع عدد سنة 2009 / 2010 إلى  
1034313 طالب وهذا حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و الجدول  
التالي يوضح عدد الطلاب المسجلين في التدرج سنة 2010/2009.

**جدول رقم: 03 يوضح عدد الطلاب المسجلين في التدرج لسنة 2010/2009**

%		ماجستير ل. .	ليسانس ل. .	5	6	
%100	1034313	35087	322547	10256	666423	
%59.32	613565	21084	176687	4686	411108	

(عبد الحكيم فريشي، 2012، ص16)

ما يلاحظ من الجدول السابق ان نسبة الإناث اكبر من نسبة الذكور حيث  
نسبتهم تقريبا 60 % مقارنة بالذكور الذين تبلغ نسبتهم 40 % فاعداد الخريجين  
الجامعيين في تزايد مستمر وهذا حسب دراسة اجراها الاستاد عبد الحكيم فريشي حول  
التكوين (عبد الحكيم فريشي، 2012، ص16) في الجزائر و الجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم: 04 يوضح تطور اعداد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج  
من سنة 1998/1997 إلى سنة 2008/2007

08/07	07/06	06/05	05/04	04/03	03/02	02/01	01/00	00/98	99/98	98/97	
1784	1539	1488	1221	1291	1202	1579	1718	1657	1463	1383	. دقيقة
59	58	50	45	33	41	90	166	79	68	56	. تطبيقية
8038	8182	6707	6458	5624	5500	5139	4398	4517	4148	4170	جيا
2521	2695	2229	1877	1529	1316	1177	962	1062	997	1443	
475	563	433	402	391	324	228	326	231	221	249	.
699	673	563	439	576	493	278	204	197	181	185	صيدلة
379	414	340	336	257	325	362	319	272	245	253	بيطرة
6535	6012	4754	4426	3543	3248	3541	2981	2233	1773	1765	. طبيعية
925	850	796	605	539	516	691	577	542	322	312	. أرضية
18838	16192	15111	13627	12090	10269	8313	7370	5768	3801	2693	. اقتصادية
13478	10031	11478	12301	11467	9950	6940	4937	2709	2027	1471	. قانونية
3176	2356	2634	1773	1609	998	1127	789	361	396	317	. السياسة
12111	8212	8615	8726	6661	3178	4173	5204	4494	3615	2395	. اجتماعية
14864	9125	6794	8425	6672	4042	3677	3879	2709	2263	1134	لغة عربية
9214	7529	6195	5019	3847	2942	3839	3365	2487	2223	1770	. الأجنبية
93096	74431	68187	65680	56127	44345	41154	37195	29318	23743	19596	
25.08	9.16	3.82	17.02	26.57	7.75	10.64	26.87	23.48	21.16	14.19	

(عبد الحكيم فريشي، 2012، ص16)

وحسب نفس الباحثة فإنه يلاحظ عدم توازن بين اعداد الخريجين (عبد الحكيم فريشي، نفس المرجع، ص209) من الفروع المختلفة ويظهر هذا جليا في ارتفاع عدد الخريجين الجامعيين في العلوم الاقتصادية و الاجتماعية بالمقارنة مع اعداد الخريجين في العلوم التكنولوجية مما قد يسبب خلا في سوق العمل و الجدول التالي يوضح عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع لسنة 2010/2009 .

## دول رقم: 05 يبين عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع

		( )		ليسانس ( )		5		6		
3298	4909	130	185	1724	.	22	60	1422	2204	ع دقيقة
71	215	.	.	.	.	.	.	71	215	ع تطبيقية
9819	2769 9	369	813	3828	.	844	3557	4778	1349 4	تكنولوجيا
6008	4059	.	.	.	.	.	.	2608	4059	
590	949	.	.	.	.	.	.	590	949	
979	1456	.	.	.	.	.	.	979	1456	صيدلة
463	1012	.	.	28	.	13	28	422	945	ع بيطرة
8161	1019 5	491	623	2614	.	166	239	4890	6276	ع طبيعية
1209	2469	27	60	91	.	49	89	1042	2076	
2059 2	3358 3	60	94	3134	.	1514	2596	1588 4	2643 1	اقتصادية
1095 7	1683 4	.	.	984	.	.	.	9973	1546 5	قانونية
3889	5830	.	.	264	.	.	.	3625	5453	السياسية
1051 4	1674 8	12	33	1392	.	218	387	8892	1419 3	اجتماعية
1017 7	1211 7	.	.	1273	.	.	.	8904	1069 9	لغة عربية
9519	1193 9	275	364	1757	.	.	.	7487	9406	ل الأجنبية
<b>92846</b>	<b>150014</b>	<b>1364</b>	<b>2172</b>	<b>17089</b>	.	<b>2826</b>	<b>6956</b>	<b>71567</b>	<b>113321</b>	
61.89	%100	62.80	100	61.99	100	40.63	100	63.15	%100	%

تجدر الإشارة ان عدد الخريجين الجامعيين في فروع العلوم القانونية و الاقتصادية و الإنسانية و الاجتماعية للسنة الجامعية 2010/2009 قدر بـ 97051 خريج منهم 65648 طالبة حيث تتفوق الطالبات بنسبة 67,46 % في كل انواع التكوين و تزداد هذه النسبة في عدد الحاصلات على شهادات ليسانس (ل م د) : 73,80 % والماستر : 70,67%. الجدول التالي يوضح عدد الحاصلين على الشهادات حسب النوع و الفروع.

جدول رقم 06: عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج

				ليسانس ل م د		5		6		
20592	33583	60	94	3134	4462	1514	2596	15884	26431	ع اقتصادية
10957	16834	.	.	984	1369	.	.	9973	15465	نونية
3889	5830	.	.	264	377	.	.	3625	5453	ع سياسية
10514	16748	12	33	1392	2135	218	387	8892	14193	ع اجتماعية
10177	12117	.	.	1273	1418	.	.	8904	10699	ل عربية
9519	11939	275	364	1757	2169	.	.	7487	9406	ل أجنبية
65648	97051	347	491	8804	11930	1732	2983	54765	81647	
%67.64	%100	%70.67	%100	%73.80	%100	%59.77	%100	%67.07	%100	

(عبد الحكيم فريشي، 2012، ص16)

اما فيما يخص عدد الخريجين الإجمالي في الفروع العلمية و التكنولوجية 2010/2009 فيقدر بـ: 52963 خريج لإتات: منهم 27198 خريجه اي بنسب 51.35 % كما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 07 يبين عدد الطلاب الحاصلين على الشهادات في التدرج حسب النوع و الفروع العلمية و التكنولوجية لسنة 2010/2009

		( )		ليسانس ( )		5		6		
3298	4909	130	185	1724	2466	22	60	1422	2204	ع دقيقة
71	215	.	.		.	.	.	71	215	طبيعية
9819	27699	369	813	3828	9835	844	3557	4778	13494	تكنولوجيا
2608	4059	.	.	.	.	.	.	2608	4059	
590	949	.	.	.	.	.	.	590	949	
979	1456	.	.	.	.	.	.	979	1456	صيدلة
463	1012	.	.	28	39	13	28	422	945	ع بيطرة
8161	10195	491	623	2614	3057	166	239	4890	6276	ع طبيعية
1209	2469	27	60	91	244	49	89	1042	2076	
27198	52963	1017	1681	8285	15641	1094	3973	16802	31770	
%51.35	%100	%60.50	%100	%52.97	%100	%27.53	%100	%52.87	%100	

(المصدر ، احمد زررور، 2014، ص134)

5- 2 عوامل زيادة بطالة الخريجين الجامعيين :

✓ تراجع نسب النمو الاقتصادي فحسب الخبير الدولي مالك سراي فان نسب النمو الاقتصادي المحففة في الجزائر على مدار السنوات الخمس الماضية و التي تراوحت بين 4,5 % و 5 % غير كافية لتوظيف اكثر من 280 الف شاب يقبل على سوق العمل سنويا ويرى ان البلاد بحاجة إلى نسبة نمو مستقرة عند معدل 6 % في غضون السنوات الخمس المقبلة للحد من معضله البطالة.(نفس المرجع، ص،134)

✓ اما الخبير الاقتصادي عبد الحق العميري فيحصر العرافيل التي تواجه عملية التوظيف في الجزائر بنقص في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور في الحرف وعدم التوافق بين التكوين و احتياجات سوق العمل وضعف الوساطة .

✓ فله الاستثمارات الداخليه و الخارجييه التي لم تتجاوز 220 مليون دولار .

✓ تزايد اليد العاملة سنويا بمعدل 30000 طلب سنويا.

✓ فشل سياسة الخصخصة في الجزائر ر بسبب سوء الإدارة الاقتصادية ونقص الخبرة و انعدام الكفاءة ( عبد الحكيم فريشي مرجع سابق ص 17)

✓ عجز الدولة عن خلق فرص عمل جديدة وهي حالة اعترف بها رئيس الجمهورية في خطابه الذي طلب من الشعب المزيد من الصبر لانه كما قال لا يملك عصا سحرية.

✓ هشاشته النظام الاقتصادي الجزائري القائم على النفط و العجز على مواجهة تحديات النمو الديمغرافي.

✓ تبنى الدولة لبرنامج الإصلاح الهيكلي الذي تعمل على تطبيق نظام الخصخصة بمختلف اشكالها حيث تنازلت الدولة عن المؤسسات العمومية لمصلحة القطاع الخاص مما ادى إلى فقدان 360 الف منصب عمل خلال (فترة الإصلاحات).

✓ ارتفاع و تزايد في اعداد الخريجين الجامعيين سنه بعد اخرى .

✓ ارتفاع نسبه الشباب في المجتمع الجزائري حيث تقدر الـ 75 % من المجتمع الجزائري وتمس البطالة 73,4 % من الذين تقل اعمارهم عن 30 سنة و ان 86,8 % لم يتجاوزوا 35 .

✓ الثقافة الاجتماعية السائدة التي تبعد الخريجين الجامعيين عن قبول العمل البسيط او الاعمال المنخفضة المستوى (فيصل الزعنون، 2011، ص 12)

✓ ضاله الخريجين الجامعيين المؤهلين سيما وان سوق العمل بالجزائر متغير باستمرار وبيحت عن كفاءات جديدة في خضم التطور السريع في تكنولوجيات الإعلام و الاتصال مما جعل من مناصب العمل هي الاخرى في تغيير مستمر .

وللحد من بطاله الشباب بصفه عامه انتهجت الجزائر سياسه جديدة في مجال التشغيل من خلال إنشاء هيئات وطنية وبرامج تقوم بدور الإدماج المهني و الاجتماعي وذلك بتوفير عقود عمل وإنشاء المؤسسات الخاصة وسنتعرض إلى هذه الهيئات و البرامج في الـ التالي.

### 5 3 الآثار المترتبة عن ظاهره البطاله لدى الجامعيين:

تعتبر البطاله من الظواهر غير المرغوب فيها في اي مجتمع وذلك نظرا لما تخلفه من مخاطر، وما تعكسه من آثار سلبية على الافراد والمجتمع على حد سواء خاصة لدى حاملي الشهادات الجامعية، ويمكن حصر آثار البطالة على العموم في آثار نفسية واقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية.

## 5 3 4 الأثار النفسية:

تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي إضافة إلى كثير من العاطلين عن العمل يصابون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية فمتلا يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة. مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم ومن ابرز الاتار النفسية (فضيلة رباحي فاطمة خلفاوي 2008، ص 208).

1- الاكتئاب: تظهر حالة الاكتئاب بنسب اكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة باولئك ممن يلتزمون اداء اعمال ثابتة، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار بوجود حالة البطالة عند الفرد مما يؤدي إلى الانعزالية والانسحاب نحو الدات.

ب تدني اعتبار الدات: تؤدي البطالة إلى حالة من العجز والضعف وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني او عدم احترامها، لهذا فإن فقدان تحقيق الدات لدى الفرد قد يولد لديه الشعور بعدم الارتباط والانتماء للمجتمع، وهذا بدوره يؤثر في روح المواطنه السليمة والصحيحة، التي تتطلب سلوكا مستقيما ينسجم مع اهداف المجتمع وقيمه.

ج جانب الصحة الجسميه: ينعكس التأثير السلبي للبطالة على الصحة النفسية للفرد بالتاثير على الصحة الجسميه ايضا، إذ ان الحالة النفسية والعزلة التي يعانيها كثير من العاطلين تكون سببا للإصابة بكثير من الامراض وحالة الإعياء البدني، ولعل من اهم مظاهر الإعياء الجسدي والبدني التي تصاحب العاطلين عن الد : الإصابة بالتهاب المفاصل، ارتفاع ضغط الدم، ارتفاع نسبه الكوليسترول التي من الممكن ان تؤدي إلى امراض القلب او الإصابة بالدبحة الصدرية.

## 5 3 2 الأثار الإجتماعية والثقافية: (نفس المرجع ، ص 208).

✓ فقر وبؤس وجوع وعدم القدرة على تامين متطلبات الحياة الكريمة اي انها إهانته ودل لإنسانيه الإنسان.

- ✓ عنوسه وطلاق و اتار اجتماعيه ونفسيه مدمرة وارتفاع نسبه الفاحشه والخروج عن التقاليد والاداب العامه.
- ✓ حرمان ورشوة وفساد وتخريب مؤسسات المجتمع والدولة والنظام الإداري.
- ✓ إرتفاع معدل الجريمة وانتشار السرقة والقتل والاعتصاب والنهب والتهديد.
- ✓ ارتفاع معدل الإعالة حيث يعيل كل فرد منتج خمسة او ستة افراد بينما عند الدول المتقدمة المنتج يعيل نفسه او فرد اخر معه.
- ✓ العجز عن شراء ادوات المعرفة والثقافة وبالتالي اميه ثقافيه حضارية والاميه كما هو معلوم تخفض الناتج الفكري والزراعي والصناعي وغيره.
- ✓ تاخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير السكن وغير ذلك وهذا يترك اتار سيئه متنوعه ومتعددة على الإناث والذكور.
- ✓ قتل إبداع المفكرين وغيرهم ومن العاملين في الحقل الثقافي بسبب عدم الإقبال على إنتاجهم الفكري وتخلف الوعي الاجتماعي.

### 5 3 3 الاتار السياسي والاقتصادي:

- ✓ ضعف الوحدة الوطنية التي تبنى بإسمنت العدالة الاجتماعية.
- ✓ ضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وافراد المجتمع.
- ✓ تناقضات اجتماعيه وصراعات طبقيه.
- ✓ قتل واضطراب البرامج السياسييه وعدم الاهتمام بالشان العام (انعدام التقه في البرامج السياسييه).
- ✓ عدم التفاعل والتنسيق مع برامج الحكومه الراميه إلى التطوير والتغيير.
- ✓ تعني البطالة حاله عدم التشغيل الكامل او عدم التوظيف الكامل والذي يؤثر بدوره على عدم وصول الاقتصاد الوطني إلى وضعيه التوازن.
- ✓ يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، وعدم استغلال هذا العنصر يضيع على الاقتصاد الوطني فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها

تلك القوة العاملة الراغبة والفادرة على العمل والإنتاج كما ونوعا من خلال تكثيف الإنتاج والاستخدام اللامتناه للطاقات الإنتاجية والتكنولوجيات الحديثة.

✓ تعتبر البطالة هذرا وتبديرا وتضييعا للطاقات الاقتصادية والتقريط في مورد نادر هو عنصر العمل، خاصة بطالة الإطارات الجامعية والإطارات التي تجاوزت سنا معيناً.

✓ إن تعطيل جزء من قوة العمل من شأنه ان يكلف الدولة اعباء إضافية تتمثل في زيادة الاستهلاك من القوة المعطلة وانخفاض في الناتج الوطني جراء تعطيل تلك القوة التي يمكن إدماجها لخدمه الاستثمار. (الاخضر عزي، 2006، ص 7 8).

✓ اختلال مستوى الاسعار في المجتمع، حيث ان وجود البطالة في مجتمع ما يؤدي إلى اختلال جهاز الاسعار بها فتصبح غير مستقرة وهذا يؤدي إلى ارتفاع معدل التضخم وهذا يهدد بدوره الاستقرار الاقتصادي في المجتمع.

✓ انخفاض مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، وهذا يترتب على انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي.

تتسبب البطالة في خسارة الحكومة لجزء من إيراداتها المتوقعة، حيث يتعذر على من لا يعمل، ومن ليس له وظيفة، ان يقوم بدفع ضرائب عن دخله، اللهم إذا كان له مصادر اخرى للدخل غير عمله، كما انه يستحق من لا يعمل، ومن ليس له وظيفة محددة الحصول على الضمان الاجتماعي وغيرها من التحويلات الحكومية، وبالتالي فإن هذا من شأنه ان يستنزف الموارد الحكومية والتي كان من الممكن استعء في تمويل نفقات اخرى. (اسامه بشير الدباع واتيل عبد الجبار الجومرد، 2003، ص378).

## 6 سياسات علاج بطالة الجامعيين:

تختلف معالجة البطالة من دولة إلى دولة اخرى، حيث ان كل دولة تتبع سياسة خاصة في مسالة الحد من البطالة وذلك للوصول إلى الاستخدام الكامل، وهذا لا يعني مجرد حصول المتعطل على فرصة عمل فحسب بل وجود وظائف شاغرة تفوق عدد المتعطلين

عن العمل والباحثين والراغبين فيه، ولذلك فإن الدولة يجب ان تتدخل لعلاج او الحد من ظاهرة البطالة. سوف يتم التطرق إلى السياسة المالية والنقدية ، وسياسات علاج اخرى.

#### 6 1 1 السياسة المالية والنقدية:

حيث يمكن علاج البطالة كما اقترح "كينز" بواسطة السياسة المالية والنقدية، سوف يتم التطرق إليها فيما يلي:(مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مرجع سابق، ص 335).

#### 6 1 1 1 السياسة المالية:

إن حالة الركود الاقتصادي يصحبها ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض حركة البيع والشراء والاستثمار والإنتاج، ولذا فإن السياسة الحالية التي تدرجها الدولة في هذه الحالة تعتمد على زيادة الإنفاق الحكومي سواء الاستهلاكي منها او الاستثماري، وزيادة الإنفاق الحكومي تعني مزيدا من الطلب الكلي ويترتب على هذه مزيدا من الإنتاج الذي يتطلب زيادة التوظيف، ومن تم ينخفض معدل البطالة.

كذلك استخدام الضرائب كاداة من ادوات السياسة المالية ففي حالة الركود الاقتصادي تخفض الدولة ضريبة الدخل والإنتاج، ويعني تخفيض ضريبة الدخل زيادة الدخل المتاح للأفراد ومن تم زيادة الإنفاق على السلع والخدمات. تخفيض ضرائب الإنتاج تعني تخفيض تكلفة الإنتاج وبالتالي زيادة الإنتاج وزيادة معدل التوظيف وانخفاض معدل البطالة.

هنا يجب الإشارة إلى ان دفع إعانات للمتعطلين عن العمل مسالة في غاية الاهمية وهذه العملية المتبعة في كثير من الدول الصناعية، كون العاطل عن العمل هو فرد اجتماعي لا يستهلك بالمعنى العام للاستهلاك، فإذا ما حصل على إعانات حكومية فإنه كغيره من العاملين يستطيع إنفاق هذه الإعانات على الاستهلاك ومن تم يزيد الطلب على المنتجات الامر الذي يؤدي إلى زيادة الاستثمارات التي بدورها تعمل على استيعاب البطالة والوصول إلى مساله التوظيف الكامل، ويتم ذلك عن طريق مكاتب العمل.

#### 6 1 2 السياسة النقدية:

تمثل السياسة النقدية تلك الإجراءات التي تتخذها السلطات النقدية بغرض تغيير عرض النقد، وفي حالة الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة تلجأ السلطات النقدية إلى

زيادة عرض النقود، حيث ان زيادة عرض اي سلعة مع إبقاء المتغيرات الاخرى على حالها يترتب عليه انخفاض في سعر السلعة.

كذلك بالنسبة للنقود فإن زيادة عرض النقود يترتب عليه انخفاض في سعر الفائدة حيث ان سعر الفائدة يشكل جزءا كبيرا من تكاليف الاستثمار، فإن خفض سعر الفائدة يعني خفض تكلفه الاستثمار ومن تم فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الاستثمار الذي يعني زيادة الإنتاج ومن تم زيادة معدل التشغيل وانخفاض معدل البطالة.

## 6 2 سياسات علاج اخرى للبطالة:

إضافة إلى السياسة المالية والنقدية هناك إجراءات اخرى يمكن اعتبارها ادوات معالجة للبطالة نوجزها فيما يلي: (عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 319 320)

- يمكن تخفيض معدل البطالة الإجمالية وفقا للمفهوم الكلاسيكي بتخفيض الحد الأدنى للاجور لبعض فئات العمالة بغرض تشجيع المشروعات الخاصة على استخدام مزيد من الايدي العاملة الرخيصة.
- وضع سياسات تحفيزية لإقامة مشروعات إنتاجية جديدة سواء من قبل القطاع الخاص الوطني او القطاع الاجنبي وذلك حتى تستوعب الاعداد المتزايدة من الايدي العاملة الناجمة عن الزيادة السريعة في السكان وارتفاع نسبة مشاركة المرأة في العمل.
- إقامة مراكز للمعلومات في المناطق المختلفة يكون الهدف منها هو تسجيل اسماء الباحثين عن العمل واماكن تواجدهم وتخصصاتهم بصفه دوريه، كما تقوم بجمع بيانات عن الوظائف الشاغرة في المناطق التي توجد فيها، على ان تجعل هذه المعلومات متاحة امام الباحثين عن العمل ورجال الاعمال (اصحاب الوظائف الشاغرة) في بعض الاقاليم، ويساعد هذا الاسلوب على تخفيف حدة البطالة الاحتكاكية.
- إقامة مراكز لتدريب القوى العاملة العاطلة لتكون ملائمة للوظائف الشاغرة المتاحة وهو ما يقلل من البطالة الهيكلية.

• تشجيع فكرة التقاعد المبكر لبعض عناصر الايدي العاملة وتعويضهم عن ذلك مما يترك فرصة لعناصر شابة لتأخذ دورها في العملية الإنتاجية، ومن تم يتم التقليل من حدة البطالة الراسية خاصة إذا كانت الايدي العاملة الجديدة أكثر كفاءة من العناصر القديمة.

• محاولة إحلال العناصر ذات الكفاءة العاليه من بين العاطلين محل العناصر ذات الكفاءة المنخفضة من العاملين مما يقلل من درجة البطالة الراسية في المجتمع.

### 6 3 اتر برنامج الإنعاش الاقتصادي على البطالة في الجزائر:

إن الكثير من الخبراء و الاقتصاديين يرجعون اسباب انخفاض معدلات البطالة في الاونه الاخيرة وخاصة بعد سنة 2001 إلى خلق مناصب الشغل من طرف الدولة في سياق برنامج الإنعاش الاقتصادي، الذي قدرت قيمته بـ: 525 مليار دج، انطلق سنة 2001 وامتد إلى غاية نهاية 2004، ويعكس هذا المخطط الرجوع إلى النفقة العمومية بهدف إنعاش الاقتصاد عن طريق تفعيل الطلب عبر ثلاثة اهداف محورية: ( المجلس الوطني الاقتصادي و ا 2004، ص 120 121).

✓ مكافحة الفقر.

✓ إنشاء مناصب الشغل.

✓ التوازن الجهوي وإعادة تنشيط فضاء الاقتصاد الجزائري.

إن مساهمة مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي في مجال إنشاء مناصب الشغل تستحق التنويه منذ انطلاقه سنة 2001 إلى نهاية 2004 ، حيث تم إنشاء 751812 منصب دائم (اي 61.8% من مجموع المناصب التي تم خلفها ) و 292882 منصب مؤقت (اي 38.2%). (المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، 2005، ص 113).

ويمكن الوقوف على إسهامات برنامج الإنعاش الاقتصادي فيما يخص القطاع الخاص ومناصب الشغل التي تم خلفها عبر بعض الولايات من الوطن وذلك من خلال: (نفس المرجع، ص 114)

- لقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر من مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، فقد بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة خاصة مع نهاية جوان 2004 حيث هذه المؤسسات تنجز حوالي 16698 مشروعاً.
- كما ان توزيع حصة المناصب الجديدة لكل الف ساكن حسب المناطق، يبرز حركيه شديدة في منطقته الجنوب (40 منصب شغل لكل 1000 ساكن) منطقة الهضاب العليا (28منصب شغل لكل 1000ساكن)، ووصلت هذه الحصة إلى 11 1000 ساكن في ولاية وهران.
- من حيث الارقام، سجل بولاية الجزائر العاصمة اهم عدد من المناصب الجديدة (50918 منصب شغل ) وسجل اضعف عدد بولاية تندوف (3381 منصب ).

إن هذا التوزيع يترجم حرص السلطات العمومية على تخفيف الفوارق الجهوية كما جاء في مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي.

من خلال ما تم تناوله فيما يخص إسهامات برنامج الإنعاش الاقتصادي يمكن القول ان هذا النوع من التمويل اكيد ان يساهم في تعديل السوق لكنه مرهون ببرميل المحروفات حيث تبقى سوق العمل تتميز بالهشاشة، ومعدلات البطالة يمكنها ان ترتفع بمجرد حدوث تفهقر في اسعار البترول، فإن مثل هذه المعالجة تبقى ظرفية ومرهونة بعائدات المحروفات، لذلك يقر خبراء اقتصاد العمل ان الحل يكمن في معدلات النمو خارج قطاع المحروفات، وذلك بتدعيم قطاع الزراعة، الصناعة، البناء والاشغال العمومية،السياحة ...، إنها القطاعات المولدة

## 7 اجهزة الإدماج المهني بالجزائر :

1 7 الاجهزة المسيره من طرف الوزارة :

1 1 7 برنامج تشغيل الشباب:

هذا البرنامج موجه لفئات الشباب المتراوح اعمارهم ما بين 16 و 30 سنة، يتعلق بمنح المستفيد منه تكوينا خاصا، يندمجون بعده في ورشات متنوعة عامه في قطاعات الفلاحة والرعي والبناء والاشغال العمومية، وتكوين طالب العمل لأول مرة دون تاهيل مهني

خاص، وقد تكفل هذا البرنامج بـ 100000 شاب خلال سنتين. (شفيق احمين، السنة 1999، ص 160)

2 1 7 جهاز الإدماج المهني *DIPJ*:

يهدف هذا الجهاز إلى إزالته وتصحيح النقص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب وإلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترفيه روح المبادرة، حيث يتضمن هذا الجهاز :

\*الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (*ESIL*): وهي مناصب عمل مؤقتة مدتها سنة واحدة، ومنذ سنة 1996 أصبحت تمويل من طرف صندوق مساعدة تشغيل الشباب (*FAEJ*) يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

(année 2000, P 51. A. BRAHIMI )

\*المساعدة على خلق نشاطات يقترحها الشباب لتشكيل تعاونيات فردية او جماعية حيث 30% من قيمة المشروع تقدم من طرف صندوق ترقية التشغيل، والباقي تقدمه البنوك على شكل فروض مصرفيه على ان لا تتعدى قيمه المشروع 3000.000 دج.  
(CNES, année 2002. P 95.)

\*كويين مستمر في التعاونيات لمدة 16 شهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة وذلك للسماح لهم باكتساب تجربة التحكم في اجهزة المشروع وتسييره.

\*ساهم فرع الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (*ESIL*) في إنشاء 160000 منصب عمل مؤقت، لكن عدد الشباب الذين تحصلوا على منصب عمل دائم بقي ضعيف حيث لم يتجاوز 11000 منصب عمل اي 3.3% من إجمالي الإدماجات المنجزة خلال الفترة (1990 1994). (رشيد بلخريصات و عبد الجليل جميل، 2006، ص 379).

2 7 · الاجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية:

الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماع: هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، انشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربه البطالة والفقر والتهميش.

وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الإجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة إقتصادية وإجتماعية تستعمل في إنجازها عماله كتيفه اي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع. (محمد فرغب 2005، ص 10).

وتتمثل هذه البرامج التابعة للوكالة الوطنية للتنمية الإجتماعية في:

1 2 7 التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة (IAIG): Les activités d'intérêt (générale.):

نتيجة للفيود التي فرضها برنامج التعديل الهيكلي، تم الشروع في إنشاء انشطه ذات منفعة عامة من خلال تقديم منح مالية في هذا الإطار (IAIG) بدعم وبموافقة من البنك العالمي وذلك منذ اكتوبر 1994 من اجل توفير مداخيل لفئه البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام باشغال وانشطة للصالح العام.

حيث يتعامل هذا الفرع من الشبكة الاجتماعية مع الاشخاص الذين بلغوا السن القانونيه للعمل، وكذا العاطلين عن العمل، وتحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، ويعطى حق الاستفادة من اجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ، 2002 ص 82).

ويحق للمستفيد من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة ودوي حقوق الإستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي.

2 2 7 الاشغال ذات المنفعة العامة ودات الإستعمال المكتف لليد العاملة (TUP-HIMO): (TUP-HIMO): Les travaux d'utilité publique a haute intensité de main-d'œuvre)

انشا هذا الجهاز سنة 1997، ويهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطاله خاصه بطاله الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة او الضعيفة. ويتميز هذا الجهاز بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالٍ من التقنية ولا معدات ضخمة، ويبقى عامل اليد العاملة اهم عامل.

7 2 3 عقود ما قبل التشغيل (CPE): (CPE: Les contrats de pré-emploi.)  
 وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى اصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة. (محمد فرقب، مرجع سابق، ص 8.)

هذا البرنامج موجه للشباب ذوي الشهادات العاطلين عن العمل، الجامعيين منهم أو التقنيين السامين، والذين تتراوح اعمارهم بين 19 و 35 سنة، كما يدمج هذا البرنامج ضمن مستفيديه فئة البطالين الذين سبق لهم وان اشتغلوا في إطار برامج العمل المؤقت كالوظائف الماجورة بمبادرة محلية او النشاطات ذات المنفعة العامة.

وتستغرق مدة العقد سنة، وتموله وكالة التنمية الاجتماعية كليا من صندوق الخزينه، ويمكن تجديد هذا العقد مرة واحدة ولمدة ستة اشهر، بطلب من رب العمل وخلال الفترة الثانية من العقد يساهم رب العمل بنسبة تقرب 20% من الاجر الممنوح للمستفيد من العقد.

وخلال فترة التعاف قبل التشغيل كان يمنح اجر قيمته 6000 دج شهريا للجامعيين - اي ما يعادل الاجر الوطني الادنى المضمون ، و 4500 دينار شهريا للتقنيين السامين ويخصم من هذه الاجور ما يعادل 7% في إطار اشتراكات الضمان الاجتماعي، اما 8% التي يساهم بها رب العمل فتتكفل بها وكالة التنمية الاجتماعية. (المجلس

الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة الثانية عشر، مرجع سابق، ص 148.)  
 وابتداء من سنة 2004 عرف هذا البرنامج إعادة تميم الاجور الدين انتقل مبلغهم من 6000 دج إلى 8000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين ومن 4500 دج إلى 6000 دج شهريا بالنسبة للتقنيين السامين. (نفس المرجع، ص 112.)

رغم اهمية هذا البرنامج إلا ان السباب يعرف صعوبات كبيرة في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود، وإن حصل على هذا النوع من العقود فإن هناك صعوبات في

توظيفه بعد انتهاء العقد بصفه دائمه، حيث يعتبر هذا النوع من البرامج انه محدود وغير شامل، ومنعزل ولا يعوض العاطل عن منصب العمل الدائم.

4 2 7 برنامج القروض المصغرة (MC): (MC: Le micro-crédit)

دخل جهاز القروض المصغرة حيز التنفيذ سنة 1999، وهو موجه لكل شخص عاطل عن العمل، يتراوح سنه بين 18 و 60 سنة، بما في ذلك الفتيات والنساء الماكثات بالبيت، وهو يتمثل في منح فرض بنكي لدعم عمليه إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب، ويتراوح المبلغ الممنوح بين 50000 دج و 350.000 دج، وللحصول على هذه المساعدة يجب ان يتوفر صاحب الطلب بالضرورة من امواله الخاصة على نسبة 5% على الاقل من مبلغ القرض المطلوب منحه، وتمنح القروض من طرف البنوك لمدة تتراوح بين سنة و 05 سنوات، حيث تتوقف هذه المدة على مبلغ الفرض محل الطلب. اما الفوائد المتعلقة بالقرض، فتتولى تخفيضها الخزينة، حيث لا يدفع المستفيد من القرض سوى 02% من الفوائد البنكية، وعلاوة على ذلك تقرر إنشاء صندوق للضمان براسمال قدره 4 ملايين دينار ( 2.5 مليار تدفعها الخزينة)، قصد طمانه البنوك ومن تمه تسهيل عمليات منح القروض. (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة العادية الثانية عشر، مرجع سابق، ص 149 .150)

ومنذ سنة 2004 انشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 2004 كهيته ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفر عن طريق تدعيم اصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم. (محمد فرقب، مرجع سابق، ص 12).

3 7 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): (CNAC: La caisse nationale de l'Assurance Chômage)

عملت الجزائر على إنشاء جهاز جديد من التامين عن البطالة، وهو يعتبر تحديا كبيرا، والجزائر البلد الوحيد في الدول العربية التي طبقت هذه التجربة، كما ان ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار

وخاصه العمومي والفيليل التشغيل وزيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن حل المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني بين 3% اي 7580 منصب عمل في فترة سبتمبر 1993 - سبتمبر 1994 (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، وطاق الدورة العادية الثالثة للجمعية العامة (اراء، توصيات، تقارير ودراسات) 25 27 افريل 1995). مما ادى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ويعتبر هذا الجهاز انه مخصص للشخص المسرحون عن العمل لاسباب اقتصاديه، والذي يعمل على إعادة إدماجهم في العمل، وذلك من خلال المنحة المقدمه للبطالين مع البحث عن الشغل الذي يتكفل به مركز البحث عن الشغل التابع للصندوق وقد سمح هذا الجهاز بالإحتفاظ بـ 1837 منصب شغل.

7 4 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEG) والوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI):

7 4 1 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEG): Agence nationale de soutien de l'emploi de jeunes

انشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 296 المؤرخ في: 8 سبتمبر وتتمثل مهامها في: دعم المستثمرين الشباب واستشارتهم ومرافقتهم تسيير تمويلات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، سيما الإعانات وتخفيض نسبه الفائدة ضمان متابعة الإستثمارات التي انجزها المستثمرون الشباب تشجيع كل اشكال الإجراءات الرامية إلى ترفيه تشغيل الشباب، سيما عبر برامج التكوين التشغيل وما فبا التوظيف. (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي مرجع سابق ، ص 117).

7 4 2 الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI :

بمقتضى المرسوم 03 01 الذي افر تغير الوكالة من APSI إلى ANDI الوكالة مؤسسه عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وه مباشرة لرئيس الحكومة، ولها إمكانيات واهداف وتسعى لتحقيقها من خلال الخدمات التي تقدمها للمستثمرين، حيث تقوم الوكالة بالمهام التالية:

- تتولى ترفيه الاستثمارات الوطنية والاجنبيه وتطويرها ومتابعتها.

- تستقبل المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وتعلمهم وتساعدهم في إطار تنفيذ مشاريع الاستثمارات.
- تمنح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به.
- تتأكد من احترام المستثمرين خلال مرحلة الإعفاء من كل الالتزامات التي تعهدوا

كما بلغ عدد مشاريع الاستثمار التي تم التصريح بها على مستوى الوكالة 3484 مشروع سنة 2004 ومنذ إنشاء الوكالة اي منذ سنة 2001 بلغ عدد المشاريع التي دخلت فعلا في النشاط الإنتاجي 6616 743.97 مليار دج و178166 منصب شغل اي 27 منصب لكل مشروع.(المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة العادية السادسة والعشرون، مرجع سابق، ص 114).

7 5 دور المؤسسات المتوسطة والمصغرة في خلق مناصب الشغل: (عمار عماري ونبيلة فالي، 2006، ص 120)

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في الاقتصاديات المتقدمة حيث تمثل النسبة الاكبر من حيث العدد في مختلف الانشطة الاقتصادية وتساهم بجزء كبير في لاق القيمة المضافة، وتقاس اهميتها بمؤشرات عديدة منها نسبة مساهمتها في الاقتصاد الوطني في الميادين التالية:

- ضمن العمالة الموظفة؛ ضمن العدد الإجمالي للمؤسسات؛ ضمن الناتج المحلي الإجمالي؛ ضمن القيمة المضافة المتحققة، ضمن التركيب التكاملي للنسيج الاقتصادي.
- وهكذا فإن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في اي اقتصاد نظرا لمساهمتها في التشغيل وخلق مناصب الشغل وكذا في خلق القيمة المضافة والناتج الداخلي الخام، سوف لن نسترسل في تحليلنا لاهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من كل الجوانب، بل سوف يقتصر تحليلنا لجانب التشغيل ومدى مساهمتها في إيجاد مناصب شغل والمحافظة عليها.

**8 تقييم مختلف اليات الإدماج المهني في الجزائر:****1 8 الجوانب الإيجابية للتقييم:**

لقد ساعدت هذه الإجراءات على:

- ✓ إدخال ديناميكيه للتشغيل والتوظيف في وضع اقتصادي صعب.
- ✓ خلق مناصب شغل وانخفاض الضغوطات الاجتماعيه .
- ✓ إنشاء مناصب شغل بتكلفه اقل من منصب الشغل الإتقافي.
- ✓ تحريك الفضاء الاقتصادي المحلي.
- ✓ حمايه وإدماج الشباب في الحياة المهنية.
- ✓ الدور الفعال للدولة في وضع الإجراءات، تنظيمها، تاطيرها وتمويلها.

**2 8 الجوانب السلبيه للتقييم:** (مراد ناصر 2008، ص 39 40).

- ✓ ضعف الموارد الماليه المخصصه لبرامج التشغيل وارتباطها بتقلبات الفوائين الماليه.
- ✓ التحول من العمل الدائم إلى العمل المؤقت.
- ✓ عدم مساهمة البنوك بفاعليه في تمويل مشاريع الشباب.
- ✓ مركزيه مقرطه وتعدد المتدخلين في نفس الجهاز.
- ✓ النقائص الإداريه والتقنيه مثل تباطؤ الإجراءات وطول اجال إعداد المشاريع.
- ✓ عدم فعاليه الإطار المنهجي لتقييم البرامج نظرا لنقص الدراسات والمتابعه الدوريه.
- ✓ عدم ملائمة النصوص التي تسير الاجهزة فيما يتعلق بمعايير التاهيل، وبالنسبه لمستويات الإعانات والتعويضات المقدمه.
- ✓ غياب سياسه تشغيل فعاله تراعي جميع المتغيرات التي لها علاقه بتخطيط القوى العامله على المدى الطويل.

ولزيادة فعالية اليات دعم التشغيل يجب وضع إستراتيجيه شامله تراعي  
الاعتبارات التاليه:

- ✓ الاهتمام بالتكوين ورفع المهارات لإمداد القطاعات التي تعتمد على التكنولوجيات الحديثه باليد العامله الحديثه.
- ✓ الاهتمام بالنظم الحديثه للتدريب وتنميه المهارات الخاصه بالفوهه العامله.
- ✓ ضرورة التنسيق بين مراكز التكوين والتعليم مع احتياجات المؤسسه الاقتصاديه وسوق العمل.
- ✓ تطوير نظام المعلومات المتعلقه بسوق العمل لتمكين طالبي العمل والعارضين له من الالتقاء وفق حاجه المستثمر ومؤهلات العمال.
- ✓ التعرف على السياسات الاقتصاديه الفعاله للحد من الآثار السلبيه الناجمه عن تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي.
- ✓ إنشاء سوق عربيه مشتركه والتي تعمل على تشجيع تبادل اليد العامله بين الدول العربيه بما يؤدي إلى التقليل من حده البطاله ورفع مستويات التشغيل.

**خلاصه الفصل:**

في ظل التحولات التي يعرفها عالم اليوم وجب على سوق العمل اكتساب القدرة على التكيف مع الاوضاع الجديدة و على العامل ان يحصل على منصب عمل و يسعى للحفاظ من خلال تحسين كفاءته و التكوين المتواصل فمواقع العمل كان ينظر لها على انها مؤسسات إنتاجية بالدرجة الاولى اصبح ينظر لها بالنظرة الحديثة على انها مؤسسات اي انها إضافة إلى الإنتاج تي بخدمات التاهيل و تطوير المهارات و تنميه الموارد البشرية و راسمال البشري . و تماشيا مع التطور التكنولوجي و هذه النظرية الحديثة للمؤسسات الاقتصادية . مطلوب منها وضع شروط مناسبة لترقية التكوين المتواصل لصالح عمالها.

هذا ما يفرض على الوزارات المعنية تجديد انماط التنمية و استحداث مناصب شغل تركز على إصلاحات جديدة و شاملة شرعت فيها الجزائر وفق اجهزة التشغيل فيها. ومن خلال الفصل الموالي سنحاول الكشف عن الواقع الذي يعيشه الطالب الجامعي خلال فترة تكوينه، وبعد تخرجه.

# الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

د

اولا: الدراسة الاستطلاعية.

- 1- اهميه الدراسه الاستطلاعيه
- 2 مجالات الدراسه الاستطلاعيه.
- 3 عينه الدراسه الاستطلاعيه.
- 4 المنهج المستخدم في الدراسه الاستطلاعيه .
- 5 ادوات جمع البيانات.
- 6 الشروط السيكمترية لادوات الدراسه الاستطلاعيه.
- 7 الدراسه الاستطلاعيه.

:الدراسة النهائية.

- 1 الدراسه النهائية .
- 2 عينه الدراسه النهائية.
- 3 منهج الدراسه.
- 4 ادوات الدراسه.
- 5 اساليب المعالجه الإحصائية.

الفصل

**تمهيد:**

يعتبر الجانب التطبيقي مرحلة مهمة من مراحل البحث، إذ بواسطته يتمكن الباحث من جمع الحقائق و المعلومات حول موضوع الدراسة و هذا عن طريق النزول إلى الميدان للتحقق من صدق او نفي الفرضيات المطروحة .

و من خلال هذا الفصل سنعمل على توضيح الإطار المنهجي للدراسة الميدانية و ذلك من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية ، تم تحديد مجالات الدراسة و العينة المنهج المعتمد تم التطرق بعدها لتبيان الادوات التي ستم الاستعانه بها في جمع المعطيات البيانية حول الموضوع من ملاحظة و مقابلة و استمارة و مختلف الوثائق التي تتطلبها هذه الدراسة .

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

### 1 أهمية الدراسة الاستطلاعية :

بهذه الدراسة بهدف تحقيق ما يلي:

- \*التأكد من مدى صلاحية ادوات البحث من خلال حساب شروطها السيكومترية.
- \*التعرف على مجال الدراسة الميدانية بغية تحديده بدقة.
- \*تحديد اهم المحاور التي يمكن ان نركز عليها استمارة البحث الميداني.
- \*معرفة صعوبات التطبيق الميداني قصد تفاديها في الدراسة النهائية.
- \*تحديد عينة البحث.
- \* معرفة مدى استجابته افراد العينة لفترات الاستمارة واستيعابهم والتأكد من وضوحها وانها لا تحتمل التاويل.
- \*الكشف عن آراء المسؤولين حول مدى مساهمة نظام ل.م.د في تحضير الطلبة لعالم الشغل.

### 2 مجالات الدراسة الاستطلاعية :

- المجال المكاني:
- تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في ولاية ام البواقي وبالضبط بجامعة محمد العربي بن مهيدي ام البواقي وللتحديد اكثر تمت الدراسة بكل كليات الجامعة ومعاهده.
- التعريف بمكان إجراء الدراسة:
- بدأ التعليم العالي بجامعة محمد العربي بن مهيدي 1983 عن طريق إنشاء المدرسة العليا للأساتذة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 84 204 المؤرخ 18 7 1984. اما بتاريخ 10/5/1997 تمت ترفيه المدرسة العليا للأساتذة والمعاهد الوطنية للتعليم العالي إلى المركز الجامعي ام البواقي، بتاريخ 9/1/2008 تم تدشينها كجامعة.

عرفت الجامعة عدة ففزمات نوعيه من حيث إعداد الطلبة ومن حيث التخصصات والهيكل القاعدية، ودراسات ما بعد التدرج، ومن حيث تعداد الاساتذة والموظفين الإداريين إضافة إلى مختلف الهياكل البيداغوجية الإدارية... الخ (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2008 2009، ص1).

اما بالنسبة للكليات تحتوي الجامعة على 07 كليات ومعهدين، نذكره :

\*كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

\* الاداب واللغات .

\*كلية الحقوق والعلوم السياسية.

\*كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

\*كلية العلوم الدفيفة وعلوم الطبيعه والحياة .

\*كلية علوم الارض والهندسة المعمارية.

\* كلية العلوم والعلوم التطبيقية.

\*معهد تسيير التقنيات الحضارية.

\*معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية والرياضة .

بالتالي مجال الدراسة الميدانية تم تحديده في الكلية "التي تعتبر وحدة تعليم وبحث في الجامعة وتتشكل الكلية من مجموعة اقسام وايضا من مصالح خاصة بالموظفين... ويجتمع مجلس الكلية حسب المادة 38 لإبداء ارائه وتوصياته فيما يخص: افاق تطوير الكلية، برمجة اعمال التكوين والبحث في الكلية، افاق التعاون، برمجة اعمال التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف، مشروع ميزانية الكلية، مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية، تسيير الكلية وتقديم التقرير السنوي لنتشاطات الكلية... الخ" (مرسوم تنفيذي رقم 03 279 2003، ص9 10).

بعد تحديد مكان الدراسة بدقه وتعريفه، فمنا بعدد من الزيارات الميدانية الكليات للتعرف اكثر على مجال دراستنا وللحصول على الإحصائيات اللازم لتحديد عينة الدراسة النهائية.

تم اختيار الكليات والمعاهد بهدف تغطية جميع الاختصاصات الموجودة بجامعة محمد العربي بن مهدي وعلى هذا الاساس قسمنا مجتمع الدراسة إلى طبقات كل طبقة تمثل كلية واحدة او معهد .

#### • المجال الزمني :

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية خلال السنة الجامعية 2014/ 2015 حيث تم النزول إلى ميدان الدراسة على مراحل . لبحث الاستطلاعي بداية من شهر جانفي ودام حوالي تلاته اشهر، حيث استغل اكبر زمن في السعي لإجراء المقابلات مع المسؤولين المكلفين بالبيداغوجيه كنواب لعمداء الكليات.

### 3 عينة الدراسة الاستطلاعية:

اشتملت الدراسة الاستطلاعية على مرحلتين، ففي المرحلة الاولى اجريت فيها مقابلات نصف موجهة مع نواب العمداء المكلفين بالبيداغوجيه، وكذا نائب رئيس الجامعة المكلف بالبيداغوجيه، ونواب رؤساء المعاهد،اي مع عينة مفسودة تتكون من 10مسؤولي البيداغوجيه. وهذا من اجل الإلمام باهم النقاط التي بنينا بها الاستمارة فيما بعد.

اما في المرحلة الثانية فمنا باخذ عينة عشوائية تتكون من 20 استناد من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية و يجب الإشارة إلى ان جميع افراد العينة تم اخدهم من جامعة محمد العربي بن مهدي ام البواقي.

جدول رقم\*08\* يبين النوع الاول من عينه الدراسة الاستطلاعيه

الرقم	العينه
01	* نائب عميد كلية العلوم الاجتماعيه والإنسانيه
02	*نائب عميد كلية الاداب واللغات
03	* ب عميد كلية الحقوق والعلوم السياسيه
04	* نائب عميد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
05	* نائب عميد كلية العلوم الدقيقه وعلوم الطبيعه والحياة
06	* نائب عميد كلية علوم الارض والهندسه المعماريه
07	* نائب عميد كلية العلوم والعلوم التطبيقيه.
08	* نائب رئيس معهد تسيير التقنيات الحضاريه.
09	* نائب رئيس معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنيه والرياضيه.
10	* نائب رئيس الجامعه المكلف بالبيداغوجيه

جدول رقم\*09\* يبين النوع الثاني من عينه الدراسة الاستطلاعيه

الاختصاص	عدد الاساتدة
رياضيات	10
علوم اجتماعيه	05
علوم اقتصاديه	05
المجموع	<b>20</b>

**4 المنهج المستخدم في الدراسة :**

إن عملية اختيار المنهج خطوة أساسية في البحث لا بد من مراعاتها لان موضوعية و مصداقية الدراسة تتوقف على هذه الخطوة الهامة وبناءا على مشكلة البحث وفروضها عمدًا إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهذا لاننا بصدد وصف الواقع دون التدخل او إجراء اي تعديل او تغيير فيه .

**5 ادوات جمع البيانات :**

في هذه الدراسة تم الاعتماد على الادوات التالية:

**\*المقابله:**

تمت مع عدد من مسؤولي البيداغوجية كنواب لعمداء الكليات او لرؤساء المعاهد الموجودة بالجامعة، وكان الهدف من إجراء هذه المقابلات الاستماع إلى انتشغالاتهم حول نظام ل.م.د. وافترحاتهم لحل بعض المشاكل التي تعرفها كل كلية او معهد على مستواهم. مع تسجيل بعض الملاحظات والتي تهم موضوع دراستنا الحاليه.

**\*الملاحظة:**

تمت اثناء القيام بالمقابلات مع المسؤولين والهدف من استخدامها هو تسجيل بعض الملاحظات المباشرة واننا بعيدين كل البعد عن معظم الكليات ماعدا كلية العلوم الاجتماعية والتي زاولنا بها دراستنا. وسجلنا بعض الملاحظات افادتنا في هذا البحث منها :

\* استياء بعض الاساتذة من نظام ل.م.د. وهذا راجع للتسرع في تطبيق هذا النظام، وعدم الإعداد الجيد له قبل تعميمه في جميع الجامعات الجزائرية.

- \* رغبه بعض الاساتذة الملحه بالعودة إلى النظام الكلاسيكي.
- \* بيد و على بعض الاساتذة عدم ارتياحهم لما يقدمونه من برامج تكوينيه للطلبة لاسيما فيما يخص تحضيرهم لعالم الشغل.
- \* نقص الترقيات الميدانية وعدم كفاءتها، النقص في مرافقتها وتقييمها سواء من طرف الجامعة او من طرف مؤسسات سوق العمل.
- \* تردد بعض المسؤولين في إعطاء ارائهم بكل صراحة حول نظام ل.م.د لاسباب غير معروفة.
- \* تهرب بعض المسؤولين في البدايه من إجراء هذه المقابلة والسبب غير معروف.
- \* تكلم معظم المسؤولين على ما يجب ان يكون وليس على ماهو قائم وكائن.
- \* توفر جامعه العربي بن المهدي على هياكل بيداغوجيه ضخمة وممتازة ومجهزة في معظمها باجهزة حديثة ومتطورة.
- \* معظم المسؤولين ياملون في التجديد والتغيير، فهم رافضون كل الرفض الوضع الراهن والتمسك بتطبيق مبادئ واهداف نظام ل.م.د ،لانه نظام جيد وممتاز لتحقيق هدف الإدماج المهني للطلبة الجامعيين.
- \*الاستبيان:

عمدنا إلى استخدام الاستبيان البيانات من عينة الدراسة، وهي الاساتذة الجامعيين حول مدى مساهمة نظام ل.م.د في الإدماج المهني لخريجي الجامعة، هذا الاستبيان الذي يعد من ادوات البحث العلمي المستعمله بكثرة للحصول على حقائق و التوصل إلى الوقائع، و دراسة المواقف و الاتجاهات و الاراء ، وايضا لكبر حجم العينة .

تم استحاء محتوى البنود بالرجوع إلى الإطار النظري ، و الدراسات السابقة و نتائج الدراسة الاستطلاعية . و قد اشتملت الدراسة في صورتها الاولى على 38 بندا غطت العناصر الاساسية للمؤثرات الموجودة على مستوى الفرضيات الجزئية هذه الاخيرة التي حددت على اساسها محاور الاستبيان التي انقسمت إلى اربعة محاور، و قد جاءت البنود موزعة على المحاور بالشكل التالي :

المحور الاول:برامج التكوين (المحتوى) و يضم البنود من 01 إلى 11 و هي تعالج الفرضية الجزئية الاولى.

المحور الثاني:طرق التدريس ، و هي تضم البنود من 12 إلى 19 و هي تعالج الفرضية الجزئية الثانية.

المحور الثالث:طرق التقييم، و تضم البنود من 20 إلى 29 ، و هي تعالج الفرضية الجزئية الثالثة .

المحور الرابع:التربصات الميدانية، تضم البنود من 30 إلى 38، و هي تعالج الفرضية الجزئية الرابعة .

بما اننا بصدد معرفه اراء وقد اعتمدنا في تصميمنا هذا على استبيان دو ثلاث بدائل:

نعم، لا، نوعا ما .

#### 6- الخصائص السيكومترية لاداة الدراسة:

##### 6 1 حساب الصدق:

تم الاعتماد على مجموعة من الطرق لحساب صدق الاستبيان كالتالي:

##### 6 1 1 صدق المحكمين:

تم توزيع الاستمارة على مجموعه من الاساتذة، ذوي الخبرة، من جامعه العربي بن المهدي بام البواقي، وجامعات اخرى كجامعة بسكرة وجامعة سكيكدة لهم رتبة علمية استاذ التعليم العالي واساتذة محاضرين صنف ا. والذي بلغ عددهم 07 محكمين.

بعد تمرير الاستبيان على المحكمين المختصين في المنهجية و القياس النفسي فقد كانت ملاحظاتهم تصب في ما يلي:

\*إعادة صياغه بعض المفردات باكثر دقه.

\*تقديم بعض عبارات الاستبيان وتأخير البعض لضمان التناسق بين العبارات.

\*تجزئة العبارات المركبة إلى عبارات بسيطة.

\*إضافة بعض العبارات وحذف البعض الآخر.

هذا بالنسبه لصدق المحكمين النوعي، اما الصدق الكمي تم حساب كل بند بصفه منفردة وفقا للمعادلة الإحصائية التي اقترحها LAWSH والتي مفادها: (سامي محمد ملحم، 2005 ص307).

$$\frac{n \text{ ص م} = n \text{ و} - (n/2)}{n/2}$$

حيث : ن و = عدد المحكمين الذين اعتبروا ان البند يقيس السلوك المراد قياسه .

ن = عدد المحكمين الإجماليين وهو 07.

و بتجميع كل القيم المحصل عليها في البنود تم قسمتها على عدد هذه الاخيرة - البنود . تم

الحصول عل قيمة صدق المحتوى الإجمالي للاستبيان كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم \*10 نتائج صدق المحكمين

البنود	ع و	ص م	البنود	ع و	ص م	البنود	ع و	ص م	البنود	ع و	ص م
01	06	0.71	11	04	0.14	21	06	0.71	31	04	0.14
02	06	0.71	12	04	0.14	22	06	0.71	32	06	0.71
03	07	1	13	06	0.71	23	07	01	33	06	0.71
04	06	0.71	14	06	0.71	24	04	0.14	34	07	01
05	06	0.71	15	04	0.14	25	06	0.71	35	06	0.71
06	07	01	16	07	01	26	07	01	36	07	01
07	06	0.71	17	06	0.71	27	04	0.14	37	07	01
08	06	0.71	18	07	01	28	06	0.71	38	04	0.14
09	07	01	19	06	0.71	29	06	0.71	/	/	/
10	04	0.14	20	06	0.71	30	07	01	/	/	/

$$ن م ص = ن م ص 1 + ن م ص 2 + ..... ن م ص 38$$

$$\frac{ن م ص - 7}{2/7} = 2/7$$

من الجدول نستنتج ان قيمة ن ص م = 0.67 ، وهي نسبة تشير إلى صدق الاستبيان وانه يقيس ما اعد لاجله.

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان البنود ذات الارقام (10 11 12 15 24 27 31 38) قد تم حذفها لان معامل صدقها = 0.14 ، وهي كالتالي :

10\* تهتم برامج التكوين بنظام ل.م.د بعد الشخصية.

11\* يتم تكييف برامج التكوين بنظام ل.م.د مع قدرات و احتياجات الطلبة.

12\* طرق التدريس المتبعة بنظام ل.م.د تتطابق و محتوى عروض التكوين.

15\* تخضع طرق التدريس بنظام ل.م.د. للتقييم الداخلي.

24\* يراعى في تقييم الطالب بنظام ل.م.د. الإمكانيات اللغوية.

27\* يراعى في تقييم الطالب الحضور و الغياب في الحصص التطبيقية.

31\* تتوافق التربصات مع نوع التكوين الذي يتلقاه الطالب الجامعي.

38\* تعطي التربصات للطلبة تدريبات اولية بعالم الشغل.

\* صدق المحتوى: انطلاقا من الفيمه المتوصل إليها تم الاستنتاج بان الاستبيان صادق لقياس ما اعد لاجله.

6 1 2 الصدق الذاتي:

يقاس الصدق الذاتي عن طريق حساب جذر التبات وهو ال د الاعلى للصدق، ولا يمكن ان يصل معامل الارتباط لاي نوع من انواع الصدق الاخرى إلى اكثر من هذا الحد ( تيسير مفلح كوافحه، 2003، ص 105 ) ، وبالتالي يكون الصدق الذاتي للاستبيان انطلاقا من نتيجته حساب التبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق كما يلي:

$$= \sqrt{0.67} = 0.81 \text{ بما ان } 0.50 < \text{ص} \text{ فان الاستبيان صادق لما اعد له.}$$

6 1 3 صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لبنود الاستبيان على عينه تقدر ب 20 فرد وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للاستبيان وفق المعادلة الإحصائية ( الارتباط التثائي) والتي نصها : (معمريه بشير، 2002 ، ص 89 )

$$r = \frac{m-1}{c} \times \frac{m \times s}{m \times s}$$

حيث ان: م1=متوسط درجات الافراد في الاختبار ككل الدين اجابوا صح على البند.

م2=متوسط درجات الافراد في الاختبار ككل الدين اجابوا خطأ على البند.

ع=الانحراف المعياري لدرجة الاختبار ككل.

م س=معامل سهوله البند.

م ص=معامل صعوبة البند. والجدول التالي يوضح نتائج هذه المعادلة:

جدول رقم \*11\* صدق الاتساق الداخلي

الرقم	الفقرات	الارتباط	ستوى الدلالة
01	يتم تعديل البرامج التكوينية بنظام ل.م.دمع متطلبات سوق العمل.	0.59	0.01
02	يتم إشراك إطارات من سوق العمل في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.	0.59	0.01
03	يتم إشراك الاساتذة في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.	0.61	0.01
04	تهتم برامج التكوين بنظام ل.م.د. باكتساب المعارف و القدرات العامة.	0.63	0.01
05	تحضر برامج التكوين بنظام ل.م.د. الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة.	0.59	0.01
06	تنمي برامج التكوين ب ل.م.د. الكفاءات و القدرات الاجتماعية للطلاب.	0.65	0.01
07	برامج التكوين بنظام ل.م.د. تهتم اكثر بالجانب التطبيقي	0.61	0.01
08	تشجع برامج التكوين في نظام ل.م.د. على روح المبادرة لدى الطلبة	0.54	0.05
09	برامج التكوين بنظام ل.م.د. تساهم في تزويد الطالب بمهارات حل المشكلات.	0.65	0.01
10	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د. على طريقة إعداد المشروع.	0.65	0.01
11	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د. على طريقة . المشكلات.	0.63	0.01
12	تدفع طرق التدريس بنظام ل.م.د. الطالب على توظيف إمكانياته الفكرية في إيجاد الحل المناسب لمشكل معين.	0.65	0.01
13	تعتمد طرق التدريس على التكوين بالمواف الحيفية للطلاب	0.60	0.01
14	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د. على مختلف تكنولوجيات التعليم الحديثة	0.63	0.01
15	طرق التدريس بنظام ل.م.د. تحقق للطلاب تكوين يؤهله للقيام بدور فعال في سوق العمل	0.63	0.01
16	يتم تحديد معايير للتقييم بنظام ل.م.د. من طرف اللجنة البيداغوجية.	0.63	0.01

0.01	0.65	يتم الاعلان عن معايير التقييم المتفق عليها في اللجان البيداغوجية.بدايه كل	17
0.01	0.61	يراعى في التقييم بنظام ل.م.د معيار القدرات الفكرية للطالب .	18
0.01	0.63	يراعى في تقييم الطالب بنظام ل.م.د مشاركته في الحصص التطبيقية	19
0.05	0.54	يشتمل تقييم الطالب بنظام ل.م.د حسب مسلك التكوين على التقويم المستمر	20
0.05	0.54	يشمل تقييم الطالب بنظام ل.م.د على الاعمال التطبيقية والاعمال الموجهة.	21
0.01	0.61	يحقق التقييم بنظام ل.م.د مبدا المساواة بين جميع الطلبة امام فرص النجاح.	22
0.01	0.63	يتم تحليل عوامل فشل او نجاح الطلبة في نهاية كل سنة .	23
0.01	0.65	تركز التربصات على هدف ميدان التكوين المختار.	24
0.01	0.65	تعمل التربصات على تحقيق التوافق بين كفاءات مخرجات الجامعة و متطلبات الوظيفة بسوق العمل.	25
0.01	0.65	يتم إشراك إطارات من سوق العمل في عملية التأطير اثناء التربصات.	26
0.01	0.63	تسمح التربصات للطالب بتطبيق معارفه النظرية و المنهجية في ميدان سوق العمل.	27
0.01	0.61	تطور التربصات لدى الطالب القدرة على و ضع الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه بسوق العمل .	28
0.01	0.61	تتمى التربصات لدى الطالب القدرة على الاتصال	29
0.01	0.63	تندرج التربصات ضمن المسار البيداغوجي للطالب ( إجباريه).	30
0.01	0.62	معامل الارتباط الكلي :	

لاحظ من الجدول اعلاه ان معاملات الارتباط بين كل فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل تتراوح ما بين (0.54 0.65 ) وهي داله إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ، فمعاملات الفقرات ذات الارقام ( 1 2 3 4 5 6 7 9 ) من المحور الاول ومعاملات الفقرات ذات الارقام ( 10 11 12 13 14 15 ) من المحور الثاني .

معاملات الفقرات ذات الارقام ( 16 17 18 19 22 23 ) من المحور الثالث ومعاملات الفقرات ذات الارقام ( 24 25 26 27 28 29 30 ) من المحور الرابع

داله إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجه حريه 18 (ن 20=2 18=2) حيث المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية ، والتي تساوي ( 0.56 ) .

نجد ان معاملات الفقرات دات الارقام: ( 8 20 21 ) داله إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، ودرجه حريه 18 ، حيث قيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية ، والتي تساوي ( 0.44 ) . اما معامل الارتباط الكلي يساوي ( 0.62 ) فهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ، ودرجه حريه 18 ، وهذا ما يزيد في التاكيد من صدق اداة القياس في هذه الدراسة .

#### 6 2 حساب تبات الاستبيان:

تم الاعتماد على الطرق التاليه لحساب تبات الاستبيان وهي كالتالي :

6 2 1 طريقه التطبيق وإعادة التطبيق :

تم توزيع الاستمارة على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي عددها 20 مفردة ، بطريقه عشوائية ، تم تم تسجيل نتائج استجاباتهم في جدول، بعد 15 يوما اعيد توزيع نفس الاستمارة على نفس افراد العينه مع الحفاظ على ترفيمهم وتناسبهم مع ترفيم الاستمارة في التطبيق الثاني.

هنا نشير إلى ان حجم العينه لم يتقلص في التطبيق الثاني وقد وفقنا في الحصول على نفس افراد عينة التطبيق الاول، بعدها تم تسجيل نتائج التطبيق الثاني في نفس الجدول ليتسنى لنا حساب معامل ارتباط بيرسون وفقا للمعادله الإحصائيه التاليه : (نفس المرجع ص98)

$$r = \frac{\sum (ص \cdot ص) - \frac{(\sum ص)^2}{ن}}{\sqrt{(\sum ص^2 - \frac{(\sum ص)^2}{ن}) \times (\sum (ص)^2 - \frac{(\sum (ص))^2}{ن})}}$$

حيث ان: ن=العدد الكلي لافراد العينة.

س=التطبيق الاول.

ص=التطبيق الثاني

مج س ص=مجموع حاصل ضرب كل من المتغيرين س و ص.

مج س=مجموع قيم س.

مج ص=مجموع قيم ص.

والجدول التالي يوضح نتائج حساب التباين وفق هذه المعادله :

جدول رقم \*12\* نتائج تباين الاستبيان وفق طريقه التطبيق وإعادة التطبيق

الافراد	س	ص	س <sup>2</sup>	ص <sup>2</sup>	س.ص	الافراد	س	ص	س <sup>2</sup>	ص <sup>2</sup>	س.ص
01	79	82	6241	6724	6478	11	65	64	4225	4096	4160
02	64	67	4096	4489	4288	12	86	84	7396	7056	7224
03	64	60	4096	3600	3840	13	65	64	4225	4096	4160
04	63	62	3969	3844	3906	14	48	52	2304	2704	2496
05	74	74	5476	5476	5476	15	61	64	3721	4096	3904
06	76	77	5776	5929	5852	16	76	74	5776	5476	5624
07	70	69	4900	4761	4830	17	41	41	1681	1681	1681
08	52	53	2704	2809	2756	18	62	58	3844	3364	3596
09	71	71	5041	5041	5041	19	65	60	4225	3600	3900
10	46	50	2116	2500	2300	20	59	55	3481	3025	3245

من خلال هذا الجدول توصلنا إلى النتائج التالية :

$$20 = \text{مج س} = 1287, \text{مج ص} = 1281, \text{مج س}^2 = 85293$$

$$\text{مج ص}^2 = 84367, \text{مج س} \times \text{مج ص} = 84757.$$

تطبيقاً للمعادلة سابقة الذكر نجد ان قيمه  $r = 0.97$  داله إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهي درجة تبات مناسبة تجعلنا نعتد على هذه الاداة في الدراسة النهائية.

2 2 6 طريقة التجزئة النصفية لرون :

تم حساب التبات في هذه الطريقة بالاعتماد على تجزئة الاستبيان الى عبارات فردية وزوجية على عينه عددها 20 فرداً من عينه الدراسة الاستطلاعية ، وبعد التكرارات وتفرغ النتائج اتبعنا خطوات معادلة رولون الإحصائية والتي تنص على :

( نفس المرجع، ص101 )

$$رك = 1 = \frac{ع2ف}{ع2ك}$$

حيث ان : رك: تبات الاختبار كله

ف=الفرق في درجات افراد العينة بين نصفي الاختبار

ع2ف=تباين الفرق بين درجات نصف الاختبار.

ع2ك=تباين الدرجة الكلية على الاختبار.

جدوا. رقم\*13 نتائج تبات الاستبيان وفق طريقه التجزئه التصفيه

الافراد	النصف الفردي	النصف الزوجي	الفرق س	مربع الفرق س2	الدرجة الكلية	مربع الدرجة الكلية
01	40	39	01	01	79	6241
02	33	31	02	04	64	4096
03	33	31	02	04	64	4096
04	34	29	05	25	63	3969
05	38	36	02	04	74	5476
06	39	36	03	09	75	5625
07	36	34	02	04	70	4900
08	27	25	02	04	52	2704
09	34	37	03	09	71	5041
10	23	23	0	0	46	2116
11	31	33	02	04	64	4096
12	43	43	0	0	86	7396
13	31	34	03	09	65	4225
14	19	20	01	01	39	1521
15	30	31	01	01	61	3721
16	36	38	02	04	74	5476
17	19	22	03	09	41	1681
18	31	31	0	0	62	3844
19	34	37	03	09	71	5041
20	31	28	03	09	59	3481
	/	/	04	110	1280	84746
م	/	/	0.2	/	64	/
2ع	/	/	3.28	/	903.98	/

$$رك = 1 = 903.98 / 3.28 = 0.99$$

وتطبيقا للمعادلة سابقة الذكر نجد ان قيمة ر ك = 0.99 داله إحصائيا عند مستوى

الداله 0.01 وهي درجه تبات مناسبه تجعلنا نعتد على هذه الاداة في الدراسه النهائيه.

3 2 6 طريقة الكرومباخ :

بما ان احتمالات الإجابة على البنود ليست تتأثية ، تم الاعتماد في حساب معامل ثبات الاستبيان على الكرومباخ التي تصلح في حالة الاختيار المتعدد و صيغتها كالتالي:(سعيد عبد الرحمان 1998،ص127).

$$= \frac{N}{1-N} \times ( \text{مج ع}^2 - 1 )$$

حيث ان: ن = عدد البنود.

و: مج ع<sup>2</sup> ب = مجموع تباين البنود .بمعنى اننا نحسب تباين كل بند من

الدرجات في هذا البند وفق المعادلة:

$$= \frac{N}{N^2} \times ( \text{مج س}^2 - 2 )$$

حيث ان: ن = عدد البنود وهو 30 بند.

ع<sup>2</sup> ك = التباين الكلي للاستمارة .

تم نجد مجموع هذه التباينات والتي تساوي:

$= \frac{30}{11.65} \times ( 0.042 - 1 )$	
	$= 1.03 \times [ 0.36 - 1 ] = 0.65$

و عليه يكون:

. 0.60 < 0.65 = [ 0.36 - 1 ] × 1.03 = و منه فإن الاستبيان ثابت .

## 7 نتائج الدراسة الاستطلاعية :

7 1 نتائج المرحلة الاولى: من خلال دراستنا الاستطلاعية في مرحلتها الاولى تم تحقيق النتائج التالية:

\*نتائج متعلقة بعينه الدراسة النهائية: في ضوء الدراسة الاستطلاعية تمكنا من تحقيق

:

- التعرف على مجتمع البحث الاصلي، ظروفه، والإحصاءات الخاصة به.
- تحديد الصعوبات التي يمكن ان تواجهنا في ميدان الدراسة الاساسيه.
- تحديد اسلوب اختيار العينة في ضوء خصائصها المطلوبة في الفرضيات.
- تحديد اهم الاساليب الإحصائية الواجب إتباعها في تحليل نتائج الدراسة النهائية.

\* بادوات الدراسة النهائية: مكنتنا الدراسة الاستطلاعية :

- بناء ادوات الدراسة النهائية في ضوء الدراسة النظرية للموضوع والدراسات السابقة، وفي ضوء الدراسة الاستطلاعية وما شملته من مقابلات سبق ذكرها وملاحظات متعلقة

- تم صياغه بنود الاستمارة صياغه لها علاقه ؛ قصد الوصول إلى الهدف المسطر، ومن هذا المنطلق تكونت لدينا نظرة واسعة حول الموضوع ساعدتنا في بناء ادوات الدراسة.

- تقدير الخصائص السيكومترية للاستبيان والتحقق من صدقه وتباته، فهو صالح كاداة يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات بكل موضوعيه في الدراسة النهائية.

- التعرف على مدى استجابته افراد العينة لبنود الاستمارة ومدى استيعابهم والتأكد من وضوح المعلومات الموجودة بها.

- التمكن من إخراج الاستبيان في صورته النهائية كما :

القسم الاول: محور البيانات الشخصية: تضم الكلية، القسم، التخصص، الاقدمية.

تم استغلال هذه البيانات فقط اثناء عملية توزيع وفرز الاستمارات والتأكد من ان التخصصات المطلوبه قد تم حصرها، وكذلك تفاديا لتكرار التوزيع لنفس الفرد مرتين، إضافة إلى التأكد من ان الافراد المجيبين تتوفر فيهم الشروط المطلوبه.

القسم الثاني: محور البيانات العامه حول مدى مساهمه نظام ل م د في الإدماج المهني لخريج الجامعة: يندرج تحت هذا القسم مجموعة محاور يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم\*14\* محاور الاستبيان

عنوان المحور	عدد البنود	ترتيب المحور
برامج التكوين بنظام ل م د	09 بنود	01
طرق التدريس بنظام ل م د	06 بنود	02
طرق التقييم بنظام ل م د	08 بنود	03
التربصات الميدانية	07 بنود	04

## 7 2 نتائج المرحلة الثانية:

من خلال دراستنا الاستطلاعية في مرحلتها الثانية و مقابلتنا النصف موجهه مع نواب عمداء الكليات المكلفين بالبيداغوجيه بجامعة العربي بن مهيدي بام البواقي ، نحاول ان نسجل اهم ملاحظاتهم حول موضوع الدراسة الحالية:

\*نائب رئيس الجامعة المكلف بالبيداغوجيا:

- هناك نقص كبير في الشراكة بين الجامعة وسوق العمل وهذا راجع لاسباب كثيرة داخلية منها و خارجية،كالازمة الاقتصادية التي عرفتھا الدولة،عدم وجود قانون يفرض عقد اتفاقيات مع المؤسسات الاقتصادية، المؤسسات المستقبلية لا تقدم تسهيلات لهم و هذا لعدم وجود اطر قانونية تنظم الشراكة بينها و بين الجامعة كما ان هذه المؤسسات متتبعه و لا ترى في ضرورة هذه الاتفاقيات .
- المؤسسات الخاصة ايضا هي في تشعب لمخرجات الجامعة، بالإضافة لعد وجود تنافس بين المؤسسات الخاصة حول اكتساب المهارات.كل هذه الاسباب تحول دون تسهيل عملية إدماج الطلبة الجامعيين .
- البرامج في نظام ل.م.د تعتمد على التكوين التطبيقي و التربصات بشكل كبير،لكن يبقى العائق : مؤسسات سوق العمل .
- النقص في التجهيزات الجامعية لهياكلها كالمخابر في بعض التخصصات و التي تحول دون التكوين التطبيقي في ل.م.د .
- هناك مشكل في مقروئية الشهادات و التخصصات التي يكونها نظام ل.م.د، مما يجعل في تكيف المتخرج مع متطلبات سوق العمل مثل تخصص ايكولوجيا في البيولوجيا،هناك صعوبة في توظيفه.توجد تخصصات كثيرة في الشهادات لا تسي و متطلبات سوق العمل، وهذا راجع لعدم التنسيق بين وزارة التعليم العالي و الوزارت الاخرى، رغم ذلك فإن الوزارة الوصية قامت بعملية تسمى بتطهير التخصصات اي تقليصها ودمجها لتكون لها مقروئية من طرف الوظيف العمومي او حتى المؤسسات الخاصة، وتركت التخصصات الفرعية في الماستر و الدكتوراه فقط .
- نظام ل.م.د هو نظام جيد من حيث الاهداف لانه يسعى لتحسين النوعية لكن هناك عراقيل تحول دون ذلك منها ضعف الإمكانيات و قدم التجهيزات، عدم حداتها و انعدامها في بعض الكليات،كذلك هناك نقائص في عروض التكوين التي تم إعدادها بشكل عشوائي،و هذا السرعة في تطبيق نظام ل.م.د في بدايته ، حيث لا

تمتسى و احتياجات سوق العمل، هذا ما ظهر جليا من وجود نفاص في البرامج استدعت المراجع في ما بعد، فمتلا هناك عناوين لعروض التكوين خاصة جدا و غير موجودة في سوق العمل.

➤ نظام ل.م.د مسير للمعايير الدولية في اهدافه و مبادئه، لكن التطبيق واقع اخر لاسيما من حيث التقييم و الانضباط في الحضور الفعلي و اليومي هذا ما جعل هنا تحسين في نوعية التكوين في هذا النظام.

➤ المرافقة البيداغوجية لها إبعاد عديدة فهي الاسرة الثانية لطالب داخل الجامعة ورغم توفر المرافق الضرورية في الجامعة إلا انها لم تنجح لعدم وعي الطالب بها و عدم حضوره.

➤ تقوم الجامعة بايام تحسيسية و توجيهية بهدف تعريف الطلاب الجدد القادمين للجامعات لاختيار التخصصات المناسبة لهم و لمستقبلهم الوظيفي، إلا ان الطلبة لا يتوافقون و هذا راجع لغياب الوعي و ربما الإعلام لمتل هذه الايام، لذلك فاختيار الطالب للتخصص يكون مبني على ما هو مطلوب في سوق العمل، هذا ما يفسر كثرة الطلب على المدارس العليا، وعند عدم تحصلهم على هذا المطلب يكون اختيارهم التالي عشوائيا فيجد الطالب مشكلا فيما بعد و اثناء الدراسة اما التكيف او التوقف عن الدراسة.

➤ ل اهم سبب لبطالة الجامعين يرجع لعدم و جود توامه و شراكه مزوجه بين القطاع الاقتصادي و الاجتماعي و هذا راجع كذلك لضعف القطاع الاقتصادي لاسيما القطاع الخاص من جهة و تشبع سوق العمل (معظمها بالقطاع الحكومي) لعدم وجود الاستثمارات.

➤ ان مشكل تدني مستوى المتخرجين يرجع اساسا في المنظومة التربوية من الاساسي إلى الثانوي حتى الجامعي، كما ان التكوين في النظام الكلاسيكي قدم مردود احسن من نظام ل.م.د لاسيما من التاطير، من حيث حجم البرامج، الحجم الساعي للبرامج،.....

\*نائب رئيس معهد تسيير التقنيات الحضريه المكلف بالبيداغوجيا :

- الجامعة هي خزان سوق العمل و يمدّها باليد العاملة المؤهله الكفاة، و هناك تشاركه بين الجامعة و هذه المؤسسات الاقتصادية و هذا ما يترجمه الاطلاع الدائم للوظيف العمومي على التخصصات التي تعدها الجامعة، لاسيما في هذا المعهد، وهي دائما في تحديث تخصصاتها حسب متطلبات سوق العمل، اين تم تحديث حوالي 2900 شعبه حديثه مكيفه عن طريق القيام بدورات لتحديث المناصب في سوق العمل.
- لعبت الجامعة دورا في التعريف بالتخصصات التي يكونها المعهد، اين اصبحت هذه التخصصات مطلوبة، و بالتالي لعب الطالب الجامعي دور المحور الرابط بين الجامعة و سوق العمل.
- الظروف التي طبق فيها نظام ( م.د ) افقدته خصوصيته و اهدافه و الادوار التي جاء من اجلها.
- البرامج التكوينية متكيفه مع الواقع، فالدراسة في هذا المعهد من اجل معالجة الواقع و تحسينه رغم وجود بعض النفاثص، في بعض المقاييس التي تحتاج إلى مردوديه اكبر، وسائل، و مدة زمنية اكثر ( سداسي واحد غير كافي ).
- هناك تربصات يقوم بها الطلبة و المؤسسات الخاصة تقدم تسهيلات لهؤلاء الطلبة انتاء مدة تربصهم.
- نظام التقييم في ( م.د ) يساهم في نوعيه مخرجات الجامعة، لكن تبقى فدرات الطالب دورا كبيرا في ذلك.
- يسعى الاساتذة جاهدين في مساعدة طلبتهم من حيث توجيههم إلى التخصصات المناسبة، وتعريفهم اكثر بسوق العمل و تسهيل التربصات خارج الجامعة.
- تخصصات ( م.د ) مستمدة من الواقع اي من سوق العمل، و بالتالي فهي تخدم إدماج الطالب مهنيا، حيث تقوم الجامعة بعقد ايام دراسيه يحضرها اطراف من سوق العمل لتحديد اكثر التخصصات المناسبة لهم، و تخطي مشكل مقرؤيه الشهادات لدى الوظيف العمومي.

- التوجيه في ( م.د ) حسب المعدل الخاص بالطالب و لا علاقه له بما يحتاجه سوق العمل.
- نظام ( م.د ) لا يتم تفعيله مهنيا اين مازال التكوين الجامعي نظري و بعيد عن سوق العمل، و هذا راجع لاسباب اقتصادية، سياسية و اجتماعية.
- مزال التكوين بنظام ( م.د ) بعيد عن الادمج المهني.
- \*تائب عميد كلية الحقوق و العلوم الإداريه و السياسيه، المكلف بالبيداغوجيه:
- واقعا لا توجد علاقه بين الجامعة و سوق العمل، حيث نجد ان عروض التكوين نظريه و بعيدة عن سوق العمل لا يراعى في وضعها خصوصيات المنطقه، اي إعداد عروض التكوين مناسبة لما يحتاج له سوق عمل كل منطقه، رغم ان هناك بعض الجامعات اهتمت بذلك كجامعه ورفد ( تخصصات خاصه بالبت رول و الغاز). و هذا ما هو معمول به في الدول الاوروبيه التي تراعي طبيعه المنطق و التخصصات تخدمها.
- تفتقد عروض التكوين إلى تحديد اهدافها و توظيفاتها في سوق العمل و ذلك من خلال عقد شراكة و اتفاقية مع المؤسسات الاقتصادية.
- هناك خلل في برامج التكوين من حيث المدة الزمنية . ير كافيه لتمكين الطالب بالمؤهلات اللازمه خلال سداسي، وهذا ما يؤثر على مؤشر نوعيه التكوين في التخصص.
- نظام التقييم ( م.د ) لا يعكس القدرات الفعلية للطالب خاصة التقييم المستمر ( الاعتماد على الانترنت في انجاز البحوث دون بدل اي جهد )، و بالتالي يؤثر على المستوى الحقيقي لطالب. نظام ( م.د ) مازال يقدم بدهنيه النظام الكلاسيكي.
- هناك مجهودات مبدوله من طرف الوزارة الوصيه في مجال توحيد عروض التكوين عبر التراب الوطني.
- هناك تربصات لكن ردودها ضعيف لعدم تعاون المؤسسات الاقتصادية مع الجامعة و بالتالي يتم هذا التربص شكليا فقط، لذلك استبدلت بالملتقيات إن وجدت.

- التخصصات النظرية اكثر منها تطبيقية، وهذا راجع لانعدام التثراكه مع المؤسسات الاقتصادية، و كذلك راجع لسياسة التشغيل و سوق العمل في الجزائر.
- هناك مشكل مقروية الشهادة في تخصص العلوم السياسية بالوظيفة العمومي لعدم وجود مناصب عمل لهم.
- هناك مشروع لفتح ماستر في تسيير الإدارة المحلية، و بالتالي عقد اتفاقيه مع الولاية من اجل التربصات، و فتح افاق لتوظيف الطلبة المتخرجين مستقبلا.
- نظام ( م.د) مزال في فترة تقييم و لا نستطيع ان نحكم عليه بانه قد ساهم في الاندماج و الحد من ظاهرة البطالة.
- تجدي المرافق البيداغوجية في إعداد الطالب مهنيا، لكن مشكله عدم حضور الطلبة عائق امامها ان المرسوم القانوني ينص على اختيار اساتذة لهم خصائص لمرافق الطلبة.
- ضعف مردود المتخرج الجامعي يعزى لضعف المؤطرين.
- التوجيه يكون حسب رغبة الطالب و معدله المتحصل عليه و كذلك المناصب البيداغوجية المفتوحة.

\* ب عميد كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، المكلف بالبيداغوجيا:

- هناك علاقة بين الجامعة و سوق العمل، لكنها علاقة ضعيفة و هذا راجع لظروف القطاع الاقتصادي.
- بالنسبة لتخصصات العلوم الاقتصادية لنظام ( م.د) تتميز بمرونة التوظيف اين تجد مناصب عديدة في سوق العمل و .
- التكوين في نظام ( م.د) اعطى نتائج جيدة في نجاح الطلبة بحجم متدقق، لكن مستوى المتخرجين متدني و مرد ذلك لضعف بعض برامج التكوين و كذلك التقييم، حيث ان نظام الانتقال ( م.د) لا يساعد على تحسين مردود المتخرجين، لاسيما بعد الاستغناء على النقطة اقصائية مثل ما كان موجود في النظام الكلاسيكي.

- هناك انفتاح على التخصصات في ( م.د ) احسن مما سبق و هذا ما يزيد من مرونة التوظيف لدى المتخرجين الجامعيين.
  - كما ان مشكل التقييم بـ ( م.د ) مرتبط بالاستاد المؤطر الذي يعتمد في غالب الاحيان على طرق غير مناسبة في التقييم، ونجاعة هذا التقييم لا تتحقق إلا بالتطبيق الجيد من طرف الاستاد و تحكمه في ادوات التقييم، و الواقع ينمي إلى وجود بعض الاختلالات في ذلك.
  - هناك عجز في تنفيذ البرامج خلال السداسي، وهذا لعدم تلبية الحجم الساعي للمقاييس توى البرامج و هذا ما يؤثر على مستوى الطالب و ما يشكل ضغط عليه كما يؤثر على الاداء البيداغوجي للاستاد.
  - هناك تربصات لكنها غير مفيدة لعدم وجود شراكة بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية، ما خلق مشكلة عدم المتابعة الجدية لاطالب.
  - عدم نجاح المرافقة البيداغوجية لعدم وعي الطلبة و كذلك الاستاد بدور و اهمية هذه العملية، وهناك اقتراح لضرورة ضبط هذه العملية بفوانين اكثر صرامة للطالب و الاستاد معا.
  - شهادات نظام ( م.د ) لها مقروئية في سوق العمل و مطلوبة.
  - توجد فجوة بين سوق العمل و الجامعة و هذا راجع لتتبع سوق العمل لارتفاع عدد الخرجين بنظام ( م.د ). فعفود الإدماج هي مجرد مسكنات و العائق الحقيقي امام معرفة معدل البطالة في الجزائر هي مجرد معدلات وهمية غير حقيقية مبنية على إحصائيات غير رسمية. و العمل المؤقت يؤثر على معدلات البطالة غير الحقيقية.
- \*نائب عميد كلية الاداب و اللغات المكلف بالبيداغوجيا:

- هناك علاقة بين الجامعة و سوق العمل، حيث تدعم الكلية قطاع التربية بالاستادة 80٪ و الباقي يتوزعون على الإدارة، و القطاع الاقتصادي.
- التكوين وفق نظام ( م.د ) عمل على ربط الجامعة به بمحيطها الاقتصادي و الاجتماعي و ذلك من خلال قرارات التربصات نهاية الدراسة و التي اصدرتها الوزارة خلال السنة الدراسية 2015/2014، و فرضتها على الكلية بعقد اتفاقية مع

مديرية التربية، و هناك مرسوم تنفيذي مرافق لهذا القرار (نجده في ملاحق الدراسة)، كما ربطت نقطة التربص بشرط النجاح.

➤ التكوين بنظام ( م.د.) مازال يدرس بالدهنية الكلاسيكية، فالاساتذة يحتاجون إلى تكوين أيضا من أجل تحسين اداءهم و توجيههم نحو التكوين وفق اهداف هذا النظام و جعل الطالب باحث وليس متلقي للمعلومات فقط، و المؤطر هو الموجه للعملية التكوينية، و هنا يلعب الزمن دورا كبيرا في نجاح هذه العملية (مدة سداسي لتدريس مقياس غير كافية).

➤ برامج التكوين في نظام ( م.د.) لا تساعد على الإدماج المهني و هذا راجع لعدم اكتساب الطلبة المتخرجين الطرق البيداغوجية المناسبة أثناء اداء و وظيف التعليم - فرار التربص ليزيل نوع ما هذا الإشكال .

➤ هناك مفروئية للشهادات في الوظيف العمومي وهي مطلوبة، ويبقى مشكل تدفق مخرجات الجامعة يخلق نوعا من الازمة في استيعابها بسوق العمل.

➤ نظام التقييم بنظام ( م.د.) يساهم في تحسين مخرجات الجامعة لاسيما بعد إعداد فريق ميدان التكوين و الذي يرتبط بعملية التكوين و الإشراف عليها و يتم عملها على مستوى اللجنة الوطنية لميادين التكوين بهدف تقييم عملية التكوين بنظام ( م.د.) في مختلف الجامعات الجزائرية.

➤ المرافقه البيداغوجية منظمه منذ سنة 2013/2012، لكن المشكل هو عدم حضور الطلبة و الاساتذة، تحتاج هذه العملية لقوانين خاصة لضبطها.

➤ هناك مشكل متعلق بالاستاد المؤطر حيث يحتاج إلى تكوين اكثر التعرف على اليات نظام ( م.د.) ، الفروض و الارصدة... إلخ.

➤ التوجيه يكون على اساس احترام رغبة الطالب و كذلك المعدل المتحصل عليه ولا يوجد مشكل في التوجيه فالتخصصات مطلوبة بسوق العمل.

➤ نظام ( م.د.) لم يؤثر على الإدماج المهني و هذا راجع لسياسة التشغيل في الدولة.

\*نائب رئيس كلية العلوم الاجتماعية المكلف بالبيداغوجيا :

➤ هناك علاقة بين الجامعة و سوق العمل لكن طبيعته العلاقة مضطربة . لم يكن التأسيس لتحديد اهداف واضحة ومن جهة اخرى الاهتمام بالكم و هذا ما نتج عنه تدفق عالي في عدد الطلبة.عدم وجود دراسة موضوعية لما يحتاج له سوق العمل.و المنتبغ لتاريخ الجامعة في النظام الاشتراكي كانت تنتج كوادر تساهم بها في سوق العمل، اما حاليا فهي تنتج كفاءات لها الحرية الكاملة في إختيار مناصب العمل.

➤ نقص الدراسات الاكاديمية بحيث من المفروض ان تكون الجامعة مغروسة في المجتمع تحدد احتياجاته و مشاكله، و تعد كفاءات لازمة لسد هذه الاحتياجات و المتساكن.

➤ غياب هيئة عليا لمتابعة احتياجات سوق العمل، تم اعتماد وزارة تعرف بالاستشراف) هدفها دراسة مشاكل المجتمع و تقوم بعملية التخطيط على مدى طويل) لكن هذه الوزارة تم الاستغناء عنها لاسباب غير معروفة. و مثل هذه الوزارات مهمة جدا من اجل التخطيط، ففي الولايات المتحدة الامريكية اكبر هيئة في صبر الاراء من اجل الكشف على الواقع و إيجاد حلول على المدى البعيد وهذا ما تفتقده الجزائر .

➤ نظام ( م.د) هدفه الاسمي هو ربط الجامعة بالمحيط الاقتصادي و الاجتماعي ولكن هناك مشاكل تواجه تطبيق فلسفة هذا النظام منها: المؤسسات الاقتصادية لم تبلغ النضج في استثمار الكفاءات العلمية الجزائرية و لم تحاول ربط علاقة شراكة مع الجامعة، معظم هذه المؤسسات الاقتصادية شركات تجارية بسيطة تم تطويرها بجلب يد عاملة غير مؤهلة. اصحاب هذه المؤسسات كانوا تجار بسطاء وهذا ما ترجمه الإتهار العشوائي، اي غياب ثقافته علمية و ذهنية ضيفه الافاق لاصحاب هذه المؤسسات.

➤ لا ننكر وجود بعض المحاولات في ربط الجامعة بسوق العمل لكنها محتشمة : جامعة ورقلة عقدت اتفاقيات مع المؤسسات البيترولية، جامعة بجاية هناك

تعاون بينها و بين المؤسسات الاقتصادية، حيث تستقبل هذه الاخيرة المتربصين وتقوم بتكوينهم تم ادماجهم فيما بعد .

➤ هناك مجهودات للاستثمار في الكفاءات العلمية لكن مقارنة مع تدفق المتخرجين نجد النسيج الصناعي غير كفاء لاستعاب الكوادر الجامعية، فهي غير قادرة على خلق التنافس و الرفع من جودة المنتج.

➤ هناك عوامل عديدة ادت إلى تدني الكفاءات و تشكيك اصحاب العمل في الكفاءات الجامعية.

➤ تم تغيير الاسم من نظام كلاسيكي إلى نظام ( م.د) لكن الممارسات لم تتغير بعد فالمناهج، البرامج، الطرق البيداغوجية بقيت بممارسات كلاسيكية، كذلك الذهنية الاكاديمية لا تزال تتعامل مع المعلومات النظرية اكثر منها تطبيقية.

لكننا لا ننكر وجود بعض تغيرات في عروض التكوين التي تم التسرع في إعدادها هذا ما ترجمه نقص الاجهزة، الوسائل و الهياكل اللازمة في تطبيقها مثل تخصص الإعلام و الاتصال ( صحافه مكتوبه) رغم و جود 250 جريدة في الجزائر اسبوعية لكنها لا تساهم في استثمار الكفاءات الجامعية، كما ان القسم لا يوفر فضاء للكتابة و النشر، هذا ما ادى نفور الطلبة من هذا لتخصص.

هناك مركز السمعي البصري بجامعة العربي بن مهيدي لكنه في طور الانجاز.

➤ هناك مشكل اخر يخص الاستاد المكون الذي يحتاج إلى إعادة تكوين ورسكله لتوصيل المعلومات بطرق جيدة للمتكون، حيث توجد الطلبة ثقافه متميزة و على الاستاد ان يستوعب ذلك بتوجيههم.

➤ اشكال التربصات مؤطرة من طرف الاساتذة، المشكل هو الكم الهائل في عدد الطلبة و هذا ما يؤثر على جودة التكوين، و خلق عجز في التاطير، بسبب غياب المتابعة الجيدة لهذا التربص، رغم ان الإدارة تقوم بمجهودات كبيرة من خلال المتابعة و الاتصال بالمؤسسات لمد جسور التعاون و لو بشكل صوري

هناك اتفاقه بين كلية العلوم الإنسانية و قطاع الصحة، ويبقى غياب الإطار القانوني لجعل هذه الاتفاقية رسمية.

➤ التقييم في نظام ( م.د.) يمارس بالدهنية الكلاسيكي، حيث ترتبط هذه العملية بطبيعة الاساتذة فالبعض منهم فقط يعتمد على معايير حددتها الوزارة (التقويم المستمر و الامتحانات) لكن الاغلبيه تتم العملية بشكل صوري و هذا لصعوبه تطبيق هذه المعايير منها عدد الطلبة نجد مثلا: 400 طالب صعوبه في إعطاء نقطة الحضور المشاركة، اعمال الموجهة، القراءة،...الخ في مدة سداسي واحد لذلك يفضل الاغلبيه التمسك بالطرق التقليدية، وهذا ما يؤثر على ضمان جودة مخرجات الجامعة.

➤ هناك مقروئية للشهادات المتحصل عليها في الكلية لدى الوظيف العمومي.

➤ المرافقة البيداغوجية عملية داخلية تهدف إلى إدماج الطالب في المحيط الجامعي وترفع من روحه المعنوية، لتشجيع التنافسية بين الطلبة...الخ. لكن تعرف هذه العملية متشكل هو عدم حضور الطالب لعدم وجود نصوص قانونية تلزمه بذلك و عدم وعيه باهمية هذه العملي ة، كما ان انشغالات بعض الطلبة شخصيه و اجتماعية غير علمية.

➤ القراءة الموضوعية لظاهرة البطالة مرتبطة بنسبه تراجعها من 29٪ إلى 10 الدليل على ذلك وجود بعض القطاعات الاقتصادية التي تفتقد إلى اليد العاملة على المستوى الوطني.

➤ هناك حلول ترفيعية تمتص البطالة مؤقتا لكنها لا تفجر الطاقات الإبداعية للطلبة و المؤسسات الاقتصادية لا تستغل هذه الطاقات و لا تستثمرها في العمل، ما يدفع بالمتخرج الجامعي عدم إنتاج قيم مضافة في المناصب التي يعمل بها ، وهذا لعدم شعوره بالامان، فقط هو عامل لهدر الوقت مؤقت و متعافد.

\*نائب رئيس معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنيه و الرياضيه، المكلف بالبيداغوجيا:

- يقوم المعهد بإعداد متخرجين في تخصصين تدريب رياضي و تربيه حركيه، يتم توظيف المتخرجين تخصص تربيه حركيه كاساتدة التربية البدنيه بوزارة التربيه 70٪، في السنوات الماضيه اما حاليا هناك تتسبع بسوق العمل، ومصير مجهول للدفعات التي ستتخرج لاحقا.
- عدم وجود اتفاقيه بين الجامعه ووزارة الرياضه حتى تتمكن من تشغيل متخرجين اختصاص تدريب رياضي، يبقى التوظيف بصفه مؤقتة و هذا ما اتر على إقبال الطلبة على هذا التخصص. في الوظيف العمومي تقبل الشهادة الخاصه بالتخصصين.
- الجامعه على الإطلاع بسوق العمل، لكن الواقع عكس ذلك: عدم توافق عدد المتخرجين مع عدد المناصب و هذا لعدم وجود متابعة حقيقيه من طرف الجامعه لمعرفة احتياجات سوق العمل.
- توجيه الطلبة تتحكم فيه معايير معدلات الطلبة دون النظر إلى احتياجات سوق العمل.
- هناك إخفاق في تحقيق اهداف نظام ( م.د ) و هذا لعدم احترام شروط تطبيقه مثل عدد الطلبة في الفوج، توفر المخابر و الإمكانيات اللازمه للتدريس.
- هناك تقليص في البرامج من اجل تحديد التخصصات لكن الفترة الزمنيه غير كافيه في تطبيقه . إلى مشكل الدروس التطبيقيه اقل كثافه عن الدروس النظرية و هذا راجع لقله الحجم الساعي، وعدم توفر الاجهزة اللازمه للتطبيق.
- هناك تربصات لمدة سنه بمعدل يوم في الاسبوع و هذا في سنه التخرج بهدف إجراء دراسات ميدانيه و إعداد مذكره التخرج، كما توجد اتفاقيه مع مديريات التربيه و تسهيلات من طرف مدرء المؤسسات التربويه.
- المشكل المطروح هو عدم توفر متابعة من طرف الجامعه، هذا ما يدفع بتهاون بعض الطلبة في إنجاز التربص، رغم ان النص القانوني ينص على إعداد مراقبين

للمتربصين و هذا وفق اتفاقه مع وزارة التربية ( التهرب من تسديد مبلغ الاستفادة من التربص).

➤ طرق التقييم بنظام ( م.د ) محددة في عروض التكوين إما بالمتابعة او الامتحانات و هذا ما يستدعي الالتزام بمعايير محددة، لكنها تتم بشكل صوري فقط و لا بد لها ان تكون تفويمية من اجل المعالجة. إعطاء اهمية للاعمال الموجهة والاعمال التطبيقية فهي مساعدة الطلبة في النجاح دون تحسين في مردودهم العلمي ( إجراء البحث عن طريق الانترنت، اساليب الغش عند الطلبة متعددة ومتطورة مع وسائل الإعلام).

➤ المرافقة البيداغوجية عملية لا تتم في المعهد لانعدام مكاتب خاصة بالاساتذة لإجرائها و هذا لعدم إعطاءها اهمية من طرف الاستاد و الطالب معا.

➤ اساتذة جدد ليس لديهم الخبرة الكافية لتدريس الطلبة إضافة إلى الاساتذة المؤقتين كما يعرف الاستاد نقص في التحام و التكيف داخل الفصل الدراسي و هذا ما يقلل من نجاعة عملية التكوين.

➤ نظام ( م.د ) ساهم في تدفق كبير في مخرجات الجامعة و بالتالي عدم توفر مناصب العمل و الاعتماد على اليات اخرى كعقود الإدماج و التشغيل. الشيء الايجابي هو فتح المجال امام المتخرجين لفتح مؤسسات صغيرة او الحصول على فرض بالتخصص الذي تلفوه.

➤ حرك نظام ( م.د ) وتيرة سوق العمل نوعا ما و اعطى تدفق كبير زاد من حدة البطالة لاسيما للمدة القصير في التكوين.

\*تائب عميد كلية العلوم الدفيفة وعلوم الطبيعه والحياة المكلف بالبيداغوجيا :

➤ هناك علاقه بين الجامعة و سوق العمل لانها هي التي تربطها بالمحيط الاجتماعي و الاقتصادي

➤ نظام ل.م.د يرتكز على إعداد برامج تدريسية تكون لها علاقة مباشرة باحتياجات المحيط الذي يوجد فيه الطالب، في الواقع التكوين افرع من محتواه المفروض

حيث ان الاستاد يدرس وفق الاساليب الكلاسيكية و البرنامج يهدف لتكوين طالب له افكار اساسيه ليكون باحث في الدراسات العليا او تحضيره لعلم الشغل.

➤ التكوين وفق نظام ل.م. د جيد لان البرامج نجح في اغلبها تتماشى مع تطور العلوم و تقدم التخصصات ، الإشكال هو ان التكوين نافص من حيث الكفاءة نظرا للعدد الكبير للطلبة . العلافه بين الجامعه وسوق العمل موجوده و ترجع لعروض التكوين اغلبية التخصصات مطلوبه في سوق العمل: رياضيات، فيزياء نظريه... إلخ التقييم في ل.م.د جيد و اعطى نتيجة في تحسين مردود الطالب المرافقه البيداغوجية لم يتم تسييرها لعدم وجود النصوص القانونية المنظمة لها.

\*نائب عميد كلية علوم الارض والهندسه المعماريه المكلف بالبيداغوجيا :

➤ في الواقع لا توجد علاقته بين الجامعه و سوق العمل و السبب الدهنيات و هداراجع بالدرجة الاولى للمؤسسات الاقتصادية ، فالجامعه دائما في اتصال لكن هناك عدم استجابة من طرف مسؤولي هذه المؤسسات.

➤ التكوين بنظام ل.م.د عمل على ربط الجامعه بمحيطها ، فعروض التكوين تفتح على اساس احتياجات سوق العمل مثل تخصص الهندسة المعمارية من حيث البناءات ، المؤسسات ... إلخ

➤ برامج التكوين في ل.م.د ماخوذة من الميدان و هذا لتحقيق هدف النظام تقدم البرامج نظريا اكثر من التطبيق و هذا راجع للعدد الهائل للطلبة و لان الإمكانيات المتاحة خاصة لعدد اقل بكثير، و كذا النقص في التجهيزات .

➤ التربصات موجودة لكنها قليلة جدا و هذا راجع للمؤسسات ذات الطابع الخاص و ترفض استقبال الطالب و عدد الطلبة في تزايد و كذا تكاليف الخرجات الميدانية يرة .

➤ دفعات الكلية لم تتخرج بعد اما طلبه التقنيات الحضريه تم توظيفهم فالبرامج تساعد على إدماجهم مهنيا.

➤ نظام التقييم في نظام ل. م. د يساهم فعلا في تحسين نوعية مخرجات الجامعه والاستاد المؤطر يساعد في تاهيل الطالب ميدانيا في عالم الشغل.

\* عميد كلية العلوم والعلوم التطبيقية المكلف بالبيداغوجيا :

➤ هناك علاقه بين جامعه و سوق العمل و عروض التكوين مستمدة من احتياجات سوق العمل و خصائص المنطقه فنفس تخصصات النظام الكلاسيكي وضعت في نظام ل.م.د الفرق فقط في طريقه التدريس و تحسين البرامج التي اضافت التكنولوجيا و مواكبه التطورات الحديثه فالإمكانيات متوفرة لنقص عدد الطلبة في ميدان التكنولوجيا فالكليه منجزه لاستقبال 3000 طالب و حاليا فهي اذى لنفور الطلبة من هذه التخصصات.

➤ في التوجيه المعدل 10.00 مقبول فالمقاعد البيداغوجية متوفرة لكن عدد الطلبة قليل لنفورهم من التخصص، إضافة إلى بعد الكليه عن مركز مدينه عين البيضاء.

➤ هناك ربط غير منظم و اتصالات شخصية غير مبنية على قوانين تفرض على المؤسسات الاقتصادية و تحفزهم على العمل مع الجامعات بصفة عامه و منها الكليات بصفة خاصه و هذا لانعدام الاتصال و التواصل معها.

➤ هناك تربصات مع المؤسسات باجتهادات فرديه للطلبة مع حرمان اغلبية الطلبة من هذه الفرصه حيث تستقبل هذه المؤسسات الطلبة بشكل فردي دون العمل مع الكليه متلا و تنسق معها ، حيث ان هذه المؤسسات لا تستقبل كل الطلبة ويرجع ذلك لانعكاسات العشرية السوداء فهناك مشكل تفه كذلك.

➤ الدراسة في كل التخصصات نظرية اكاديمية و هذا المشكل سببه نقص التربصات الميدانية ، رغم ان مسؤولي هذه المؤسسات يشتكون ربما من جانب التحفيز من طرف الدولة لمؤسساتهم رغم انه هناك قانون يضبط تكاليف و تعويض الطالب الذي اجري تربصه و لا يفرض على المؤسسات استقبال الطالب لإجرائه فنحن و الطلبة في حاجه ماسه لقانون يفرض على المؤسسات الاقتصادية و الإنتاجية مع تحفيزهم و لما لا.

➤ التكوين في الكليه - عروض التكوين - اكاديمي و يحتاج الطالب فيه إلى التربص بصفة اكيدة حتى يكون في مستوى التاهيل اللازم لدخوله لعالم الشغل رغم ان لديه اعمال

تطبيقه و موجهه إلا انها لا تؤهله لسوق العمل، فمشاريع التخرج تنجز في الجامعة لعدم توفر التربصات فالمهندس غير مؤهل مئة بالمئة لسوق العمل.

➤ نظام التقييم في نظام ل.م.د محدد بمنشور وزارى و التقييم مرتبط بالاستاد و لكن غير موجود فانون يقيم الاستاد نفسه في تطبيقه ام لا لبرنامج التكوين بصفة فعالة صحيح انها توجد لجان بيداغوجية إلا انها تبقى غير فعالة و بعيدة عن الفعاليه المطلوبه حيث لا يعقل ان تتم مراقبة استاد من طرف الاساتدة انفسهم بل لا بد من إنشاء لجان تفتيش معتمدة لمراقبه نوعيه التعليم و تقييم عمل الاساتدة في الميدان .

➤ النقص في المؤطرين يؤثر بشكل اساسي في مردود الطالب عدم تحمل المسؤولية لدى الاساتدة و الطالب غافل عن ذلك فكيف يكون تقييم اساتدة لنفس الطلبة حيث يعطي الاول علامات من 5.00 إلى 6.00 و الاخر 15.00 إلى 18.00 هذا يؤثر كثيرا في مردود الطالب إن هدف التكوين حاليا هو الكم ليس الكيف و النوعيه.

➤ المرافقه البيداغوجية تم تطبيقها تم التراجع عنها بسبب عدم نجاعتها فمشكل الحضور كان هو السبب فالطلبة و امام عدم إجباريتها كانوا يغيبون دون ع در و ربما لعدم استفادتهم منها.

➤ وجود بعض الاساتدة يدرسون مفايس بعيدة كل البعد عن مجال تخصصهم.

➤ عروض التكوين مناسبة نراها لسوق العمل و لتوجيه الطالب شروط هي: رغبة الطالب و حسب ترتيبه بالمعدلات المتحصل عليها و كذلك حسب المقاعد المتوفرة في كل عرض.

➤ عدم وجود علاقة بين الجامعه و سوق العمل لعدم معرفتنا الدقيقه باحتياجات كذلك هذا السوق متغير و غير ثابت حيث تكون إلزاميه وجود اتصال و تنسيق دائم به.

➤ غلق بعض التخصصات التي ليست لها علاقه بسوق العمل المحلي متال الروبوتيك... لبداية تفتح عروض التكوين عشوائيا مع الانطلاق في تطبيق النظام

الجديد اما حاليا فقد قامت الوزارة بتوحيد التخصصات و البرامج على المستوى الوطني و حتى تكون الشهادة وطنية و مقروءة من طرف كل جامعات الوطن و حتى لدى سوق العمل.

➤ الجامعة تنتج الكفاءات و سوق العمل يستخدمها فدور الجامعة حاليا ينتهي بتخرج طلبتها فهي غير مسئولة عن التوظيف فدراسة سوق العمل غير متوفرة مع عدم وجود معلومات كافية عنه في كليتنا معظم الطلبة يكملون الماستر لقله الطلبة .  
إن الجامعة مفتوحة لكن هناك نقص في التسيير و غياب المراقبة.

- الدراسة النهائية:

\*التذكير بفرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: يساهم نظام ل.م.د في الإدماج المهني خرجي الجامعة الجزائرية من وجهه نظر الاساتذة الجامعيين.

الفرضيات الإجرائية:

- تساهم برامج التكوين ( المحتوى) بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .
- تساهم طرق التدريس بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .
- تساهم طرق التقييم بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .
- تساهم التربصات الميدانية بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .

**1 مجال الدراسة النهائية :**

تعتبر عملية تحديد المجال الجغرافي و البشري و الزمني للدراسة المراد القيام بها من طرف الباحثة امرا لا بد منه في عملية البحث، و تحديد مجال الدراسة عملية لا تقل اهمية عن تحديد منهج الدراسة و موضوعها و الادوات المستخدمة فيها.

**1 1 المجال المكاني:**

يتم تحديده في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية حيث اشترنا إليه بنوع من التفصيل أين تم إجراء هذه الدراسة بجميع كليات جامعة العربي بن المهدي بام البواقي:

\* الاداب واللغات .

\*كلية الحقوق والعلوم السياسية.

\*كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

\*كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.

\*كلية علوم العارض والهندسة المعمارية.

\*كلية العلوم والعلوم التطبيقية.

\*كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

\*معهد تسيير التقنيات الحضارية.

\*معهد تقنيات الرياضة والتربية البدنية.

**1 2 المجال الزمني:**

زء من الدراسة النهائية تم مع نهاية العام الدراسي لسنة 2014 2015 في شهر جوان و جويليه ،وفي شهر اوت ففد تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا ومناقشته نتائجها في ضوء الفرضيات.

**2 عينة الدراسة النهائية :**

تعد العينة إحدى الركائز الأساسية للبحث الإمبريقي لأنها تتيح فرصة الحصول في كثير من الأحيان على المعلومات المطلوبة مع اقتصد ماد ملموس في الموارد البشرية و الاقتصادية وفي الوقت و دون ان يؤدي هذا إلى الابتعاد عن الواقع المراد معرفته .

**2 1 مجتمع البحث:**

هو المجتمع الدراسي للاساتذة الجامعيين بجامعة العربي بن المهدي ام البواقي وعددهم 500 استاذ من ذوي 05 سنوات اقدمية فما فوق وهذا لتوفرهم على المعلومات والخبرات حول مدى مساهمة نظام ل م د في إدماج خريج الجامعة بحكم مسيرتهم مراحل تطبيق هذا النظام في الكليات مجال البحث. وقد اخترنا هذه العينة بالضبط لطبيعة موضوع الدراسة ولتحقيق الاهداف المرجوة من هذا البحث. و نظرا لان العينة لا تدرس جميع وحدات البحث، بل تدرس جزءا صغيرا من مجتمع البحث و هذا بعد اختيارها اختيارا عشوائيا او منظما وفقا لطبيعته المتغيرات و الظروف و السمات التي تميز مجتمع البحث.

**2 2 نوع العينة :**

ة عشوائية طبقية وتم اختيارها على مرحلتين :

- مرحلة تحليل المجتمع الاصلي " فالباحث بهذه الطريقة يعرف الاوصاف المختلفة المشتمل عليها، والنسب التي تتمثل بها كل صفة في هذا المجتمع ، وبعد هذه الدراسة يتبع نظاما يتحكم فيه بتوزيع الخاصية داخل العينة متفيدا بنتائج تحليله في الخطوة الاولى" (خيرى محمد، 1999، ص199).

- مرحلة الاختيار العشوائي في حدود صفات المجتمع الاصلي.

2 3 تحديد العينة:

تم تحديد حجم العينة التي ستطبق عليها الدراسة 50 من المجتمع الإحصائي للاساتذة وهذا على اعتبار: "في الدراسات الوصفية إذا كان مجتمع البحث صغيرا يحسب بالمئات" (بوعلاق محمد، 2009، ص 24) كما كلما زاد حجم العينة كلما قل خطأ الانحراف المعياري المتوسط (رجاء محمود، 2004، ص 179)

والجدول التالي يوضح نسب تمثيل العينة في كل كلية :

جدول رقم \*15\* . الاساتذة بكل كلية من ذوي الالفديمه 5 سنوات وما فوق داخل العينة

التقريب	التمثيل داخل العينة	المئوية	لي	
30	30	12	60	الاداب واللغات .
24	24	9.60	48	*كلية الحقوق والعلوم السياسية
25	25	10	50	*كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم لتسيير .
65	65	26	130	* بة العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.
18	17.5	07	35	*كلية علوم الارض والهندسه المعمارية.
45	45	18	90	*كلية العلوم والعلوم التطبيقية.
29	28.5	11.4	57	*كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
10	10	04	20	*معهد تسيير التقنيات الحضارية.
05	05	02	10	*معهد تقنيات الرياضة والتربية البدنيه.
250	250	100	500	

ن خلال هذا الجدول نلاحظ ان  $n = 500$  ، ولتمثيل المجتمع الاصلي تمثيلا

حقيقيا نأخذ نسبه بالتقريب 50 أي ما يقارب 250

$$250 = \frac{50 \times 500}{100} = \left\{ \begin{array}{l} 100 \longleftarrow 500 \\ 50 \longleftarrow \end{array} \right.$$

كما تم حساب النسب المئوية كما يلي:

$$100 \times \frac{\text{عدد الاساتذة بكل كلية}}{500} = \left\{ \begin{array}{l} 100 \longleftarrow 500 \\ \longleftarrow \end{array} \right.$$

إذن حجم العينة = 250 استاذ جامعي موزعين على سبع كليات ومعهدين ، وبالتالي تم الحصول على تمثيل كل طبقة داخل العينة كالتالي :

$$\begin{array}{l} \text{حجم العينة } 250 \longleftarrow 100 \\ \text{س} \longleftarrow \text{النسب المئوية لكل كلية س} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{النسب المئوية لكل كلية} \times \text{حجم العينة} \\ \text{ومنه س} = \\ 100 \end{array}$$

\* يتم اختيار الاساتذة من جميع الكليات والمعاهد بطريقه عشوائيه عن طريق الفرعه ولم نختر فسا عشوائيا لمحاولة الإلمام بجميع التخصصات لكشف واقع التكوين والإدماج المهني بها حتى نتمكن بعد التحليل من تعميم النتائج.

\* ان الاساتذة ممن لديهم خبرة 5 سنوات فما فوق داخل كل قسم هو عدد قليل.

ملاحظة :

تم استرجاع 220 استمارة عوضا عن 250 استمارة، وهذا راجع إلى عدم استرجاعنا لبعض الاستثمارات من طرف الاساتذة الواردة اسمائهم في الفرعه وبالتالي اللجوء إلى بعض رؤساء الاقسام و هذا ليستقر العدد النهائي لاستثمارات الاساتذة ب=254 استمارة.

### 3 منهج الدراسة :

يعتبر المنهج الطريفه التي يتبعها الباحث في دراسه المشكله لاكتشاف الحقيقه والإجابة عن الاسئلة و الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث و منه فإن المنهج هو الذي يتبعه الباحث في دراسته للوصول إلى حقيقه الموضوع و الإجابة عن التساؤلات التي يطرحها في بحثه.

كل دراسه تفتضي منهج بحث معين، إذ لا توجد طريقه واحده تستخدم فيه بل توجد عدة طرق تختلف باختلاف طبيعه موضوع البحث ، وبم ان الهدف من الدراسة هو محاوله الكشف عن مدى مساهمة نظام ل م د في الإدماج المهني للمتخرجين الجامعيين. فإن طبيعه الموضوع الوصفية تفرض علينا استخدام المنهج الوصفي التحليلي هذا الاخير الذي ظل مرتبطا منذ نشاته بدراسه المشكلات الإنسانيه و ذلك لصعوبه استخدام المنهج التجريبي فيها . (عمار بوحوش و محمد محمود، 1999، ص 139) .

## 4 أدوات الدراسة :

## 4 1 أدوات جمع البيانات :

من أجل الحصول على المعلومات اللازمة لإنجاز بحث موضوع الدراسة لابد من ان نعتمد على جملة من الأدوات نستخدمها في الجانب الميداني لإتمام الدراسة و هذا بغرض الوصول إلى الهدف المتوخى من الدراسة .

و نظرا لاهميه مرحله جمع البيانات في الدراسات الوصفيه تظهر ضرورة اختيار ادوات دقيقة و علمية قدر الإمكان لتمكننا من جمع اكبر قدر ممكن من البيانات.

من بين الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة و التي تتوافق مع المبحوث و مع طبيعه المشكله محل الدراسة :

\* الاستمارة:

في إطار هذه الدراسة اعتمدنا على استمارة موحدة كاداة لجمع المعلومات من المبحوثين للاساتذة ذوي الخبرة 5 سنوات بكل الكليات، والمعاهد الموجودة على مستوى جامعه العربي بن المهدي . بهدف التوصل إلى معرفة مدى مساهمة نظام ل م د في تحضير الطلبة لعالم الشغل، وإدماجهم مهنيا.

حيث قمنا بإعداد هذه الاستمارة بعد ان تم تحديد مختلف الجوانب الاساسية التي تكون محتوى الموضوع ،وبعد التأكد من صدق محتواها وتباتها. كنا قد تحدثنا عن ذلك في الدراسة الاستطلاعية.

#### 4 2 طريقه تصحيح الاستبيان:

تتكون استجابته كل بند من ثلاث بدائل ، ليختار افراد العينه احد هذه البدائل التي يعبر بها عن رايه في موضوع الدراسة ، حيث تم تصحيح البنود بالطريقة الموضحة بالجدول التالي:

جدول رقم\*16\* يوضح طريقه تصحيح استمارة الدراسة النهائيه

البدائل	نعم	نوعا	
الدرجات	03	02	01

ولمعرفة درجه مساهمه نظام ل م د في الإدماج المهني للطلبة تم تحديد طول الخلايا من خلال مقياس ليكرت عن طريق حساب المدى بين الدرجات (3=1 2) تم قمنا بتقسيمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية  $0.66=3/2$  تم اضفنا هذه القيمة إلى اصغر قيمة في المقياس وهي 01 صحيح وذلك لتحديد الحد الاعلى والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم\*17\* يوضح المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجه لمساهمه
من 01 إلى 01.66	33 إلى 55	
اكبر من 01.66 إلى 02.33	55 إلى 77	متوسطة
اكبر من 02.33 إلى 03	77 إلى 100	

#### 4 3 مراحل توزيع الاستبيان:

اما عن كيفية تطبيق الاستمارة فما بتوزيع بعد الحصول على فوائم الاساتذة الذين لديهم خبرة 5 سنوات فما فوق وبعد الاختيار العشوائي لافراد الدراسة تعرفنا على

تواجههم خلال الدراسة الاستطلاعية لاسيما فاعه الاساتذة وهم في نهاية العام الدراسي وبصدد مداولات نتائج النجاح.

وفي بعض التخصصات توجهنا إلى المدرجات لانهم بصدد إجراء الامتحانات الاستدراكية اما معهد التقنيات الحضارية فتوجهنا إلى الورشات لمزاوتهم للتدريس بسبب اضربات التي شهدها المعهد خلال العام الدراسي. وتم استرجاعها في نفس اليوم إلا البعض منهم احتفظ بها والبعض اودعها في إدارة القسم . و هنا تجدر الإشارة إلى صعوبات واجهت في تمرير الاستمارة و تتمثل في:

\* عدم استجابته بعض الاساتذة لموضوع البحث رغم التشرح و التوضيح. حيث امتنع بعضهم و ذلك بداعي انشغالهم و عدم توفر الوقت. و هناك من اتر عدم التحدث كليا حول موضوع مفروض من طرف الدولة بداعي عقم النقاش فيه .

\* بعض الاساتذة الذين الحين عليهم كثيرا ياخذ الاستمارة و من بعده يتعذر علينا استرجاعها لاسباب عديدة و اخرى مجهولة و غير منطقيه رغم اننا في مقدمه الاستبيان حاولنا استعطافهم و حثهم على الاستجابة خدمة للعلم و المعرفة، إلا ان ذلك و لسوء الحظ بقي حبرا على ورق .

المقابلة: و في إطار هذه الدراسة فمما بإجراء عدة مقابلات على مستويات عديدة على مستوى إدارة الكليات والمعاهد:

حيث تمت عدة مقابلات مع المسؤولين عن البيداغوجية من اساتذة و رؤساء الاقسام بكليات عينه البحث ، و هذا من اجل الحصول على البيانات و المعلومات المتعلقة بعدد الاساتذة ، هذا الامر الذي ساعد في الجانب الميداني من الدراسة .

\* على مستوى الاساتذة : و قد كان ذلك خلال توزيع الاستمارة ، حيث قدمنا فكرة عامة عن موضوعنا ، بعدها تم شرح كيفية ملء الاستمارة ، غير ان هذا الامر بين لنا الكثير

من الامور التي مازالت تحتاج إلى توضيح أكثر خاصة فيما يتعلق بطريفه ملء الاستمارة و كذلك صعوبة فهم مفردات اللغة العربية خصوصا لدى اساتذة الاقسام العلمية ، اللغة الانجليزية والفرنسية.

\*الوثائق و السجلات :

و كانت تتكون في مجملها من وثائق و تصريحات رسمية لمختلف المسؤولين الرسميين للدولة و النصوص التشريعية المختلفه ذات العلافه بالتعليم العالي، وبعض النصوص القانونية الخاصة بتنظيم عملية التربصات الميدانية

#### 5 اساليب المعالجه الإحصائية :

لقد تم استخدام عدة اساليب إحصائية لمعالجة البيانات المتحصل عليها و كانت :

#### 5 1 بالنسبه للدراسه الاستطلاعيه:

تم استخدام الاساليب التاليه:

- معادله لوشي لحساب صدق المحكمين.
- معامل الصدق الداتي.
- معامل الارتباط التثائي لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- معاملات سهوله وصعوبه البنود.
- معادله رولون للتجزئه النصفيه لحساب التبات.
- معامل ارتباط بيرسون لطريفه التطبيق وإعادة التطبيق لحساب تبات الاستبيان.
- معادله الفا كرومباخ.

- التباين والانحرافات المعيارية.
  - المتوسطات الحسابية.
- 2 5 بالنسبة للدراسة الأساسية :**
- تم استخدام الأساليب التالية:
- النسب المئوية لتحديد حجم العينة.
  - التكرارات لمعرفة عدد الافراد المجيبين على بدائل البنود.
  - النسب المئوية لإعطاء دلالة نسبية للتكرارات. و يستخدم هذا الأسلوب لمعرفة نسبة افراد العينة الذين اختاروا كل بديل من بدائل اسئلة الاستمارة.
  - المتوسط المرجح او الموزون لاختلاف اهمية كل بند عن اهمية باقي البنود، او كون بدائل البنود مقرونة باوزان مختلفة كما هو الحال في دراستنا هذه.
- حيث يعبر الرقم 3 عن اعلى درجه وهي نعم ، بينما يعبر الرقم 1 على اقل درجه وهي لا، وهذا لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض استجابات مفردات البحث في كل فقرة من فقرات المحور، مع العلم انه يفيدنا في ترتيب العبارات حسب اعلى متوسط موزون. ( المغربي كامل محمد 2011،ص178 )

$$\text{تكرار نعم} \times 3 + \text{تكرار نوعا} \times 2 + \text{تكرار} \times 1$$

= المتوسط الموزون

مجموع التكرارات

المتوسط الموزون  $\times 100$

النسب المئوية للمتوسط الموزون =

مجموع مستويات الفياس 3

(س  $\times$  و)

إذن المتوسط المرجح =

مج و

حيث ان : و = الوزن او الترجيح

تم استخدام الانحراف المعياري من اجل التعرف على مدى انحراف إجابات مفردات العينة لكل بند عن المتوسط الموزون وهو الجذر التربيعي الموجب لمتوسط مربع انحرافات القيم عن متوسطها الموزون.

$$\text{الإنحراف المعياري} = \frac{\text{تكرار نعم} \times 3^2 + \text{تكرار نوعا ما} \times 2^2 + \text{تكرار لا} \times 1^2}{\text{مجموع التكرارات} \times \text{المتوسط الموزون}^2}$$

مجموع التكرارات 1

يلاحظ ان الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات افراد العينه عن كل عبارة فكما اقتربت القيمة من الصفر ازداد تركز الإجابات وانخفض تشتته.

اختبار كا<sup>2</sup> :

يعد من الاختبارات الكثيرة الاستخدام في البحوث التربويه و النفسية بصفة عامه، حيث يستخدم لحساب دلالة الفروق الإحصائية بين التكرارات الملاحظة و المتوقعة لافراد العينه. و قد استخدم في هذه الدراسه و هذا لتلاؤمه مع هدفها ، و يحسب كما يلي : (طارق البدي و سهيله نجم ، 2008،ص 177 )

$$\text{التكرار الوافعي - التكرار المتوقع}^2 / \text{التكرار المتوقع}$$

$$84.66 = \frac{254}{3} = \frac{3ت + 2ت + 1ت}{3}$$

درجة الحرية = ن - 1 = 3 - 1 = 2

<sup>2</sup> الجدولية عند درجة حرية 2 و مستوى الدلالة 0.05 تساوي 5.991 .  
هناك فروق ذات دلالة إحصائية إذا كانت كا<sup>2</sup> المحسوبه < <sup>2</sup> الجدوليه

**خلاصه الفصل:**

إن تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية في هذا الفصل مكننا من تحديد مجال وعينه الدراسة والمنهج المستخدم، والتأكد من صلاحية الأدوات المراد تطبيقها .  
مجتمع الدراسة الاساسيه.

كما تمكنا من خلال هذا الفصل من تحديد الاساليب الإحصائية المناسبه لمعالجه البيانات وهذا ما ساعدنا في تحصيل نتائج هذه الدراسة بطريقه منهجيه ومنظمه، وفي الفصل الموالي نتطرق إلى اخر خطوة في هذه الدراسة وهو فصل عرض ومناقشه نتـ  
الدراسه.

# الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

تمهيد

- 1 عرض النتائج.
- 2 منافته و تفسير النتائج.
- 3 النتائج العامة لدراسة.
- 4 بعض الافتراضات النابعة من نتائج الدراسة.
- 5 بعض صعوبات بالدراسة.

الفصل.

**تمهيد:**

سنحاول من خلال هذا الفصل عرض البيانات التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية و كذلك التعليق . و ذلك عن طريق استخدام اسلوبين ، :  
التحليل الكمي المتمثل في عرض البيانات، و التحليل الكيفي و هو التعليق عليها و محاوله تفسيرها للوصول إلى نتائج عامه لهذه الدراسة.

1- عرض النتائج:

1 1 عرض النتائج المتعلقة بالفرضيه الجزئيه الاولى:

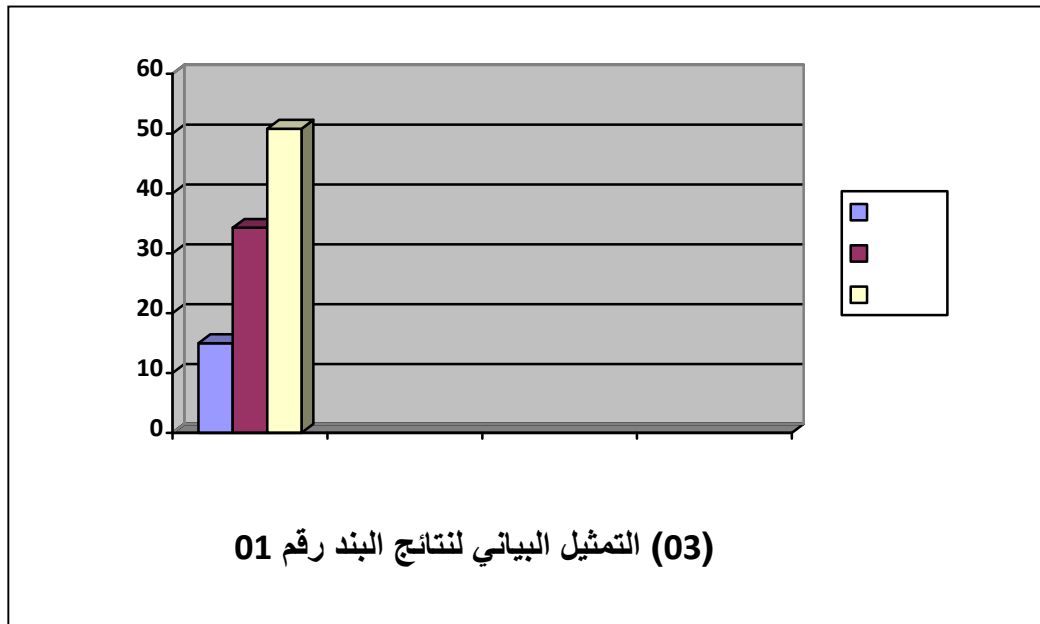
للتحقق من الفرضيه الاولى و المتمتله في: تساهم برامج التكوين بنظام ل م د في إدماج خريجي الجامعه . تم استخدام مجموعه من الاسئله تحت المحور الاول بعنوان: برامج التكوين بنظام ل م د .

و ا عرض لنتائج اسئله المحور الاول من السؤال 1 إلى السؤال 9 :

\* عرض نتائج بند: يتم تعديل البرامج التكوينية بنظام ل.م.د مع متطلبات سوق العمل

جدول رقم\*18\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 01

	38 :	14.96%	87 :	34.25%	129 :
					50.79 %
		01.64 =		54.66: %	
	انحراف المعياري = 0.73			$72.59 =^2$	
	08			درجة المساهمة	



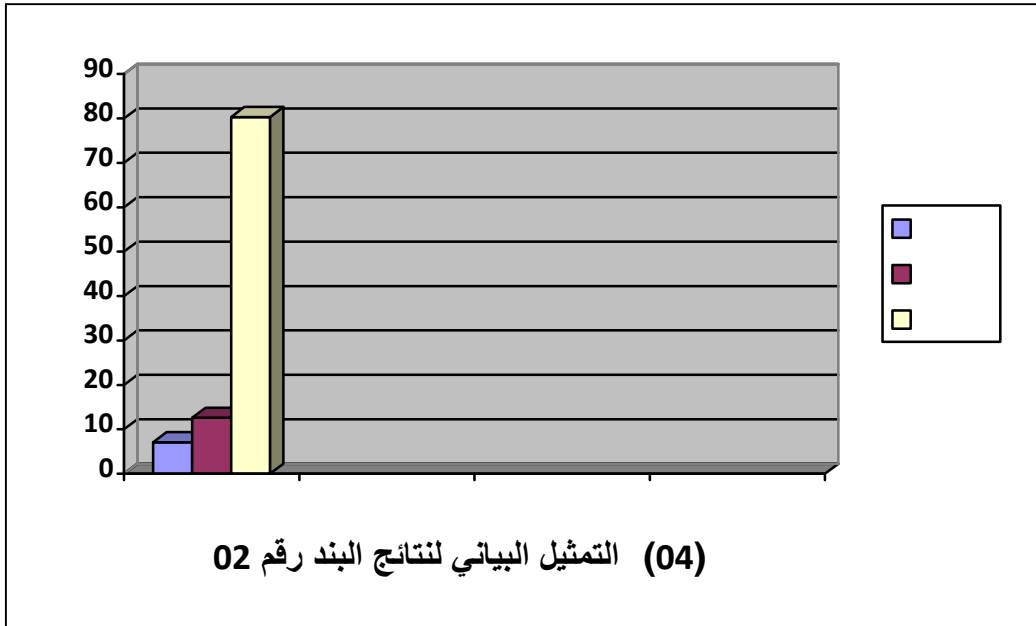
يتضح من خلال هذا الجدول، والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (1) من استمارة الدراسة ان المجيبين بلا ا اكبر نسبة حيث بلغت 50.79 % و المجيبين نوعا ما بلغت 34.25%، بينما كانت نسبة نعم اصغر نسبة حيث بلغت 14.96%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 1.46 ما نسبته المئوية 54.66 % وبانحراف معياري قيمته 0.73 وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابيه والتي قدرت ب: 72.59 اكبر من كا<sup>2</sup> الجدوليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، معنى ذلك انها دالة عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول البند الاول تحصلت هذه الففرة على المرتبه رقم 08 بنسبه موافقه منخفظه 14.96 % ودرجه مساهمه منخفظه. ويرجع ذلك إلى اهداف الجامعة الجزائرية التي مازالت بعيدة عن الواقع المعاش والظروف الاقتصادية التي تعرفها الدولة مع قلة العرض في سوق العمل وتشبعه باليد العاملة .

\* عرض نتائج بند: يتم إشراك إدارات من سوق العمل في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.

جدول رقم\*19\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 02

80.31	%	204	:	12.60	.%	32	:	07.09	.%	18	:
42.33:				1.27 =							
403.33= <sup>2</sup>				0.58 = انحراف المعياري							
درجة المساهمة								09			



يتضح من خلال الجدول والشكل و الذي يوضح استجابة الاساتذة نحوالبند رقم (2) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بتمثل اكبر نسبة حيث بلغت 80.31 %، و نسبة المجيبين بنوعا ، بلغت 12.60%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 07.09%.

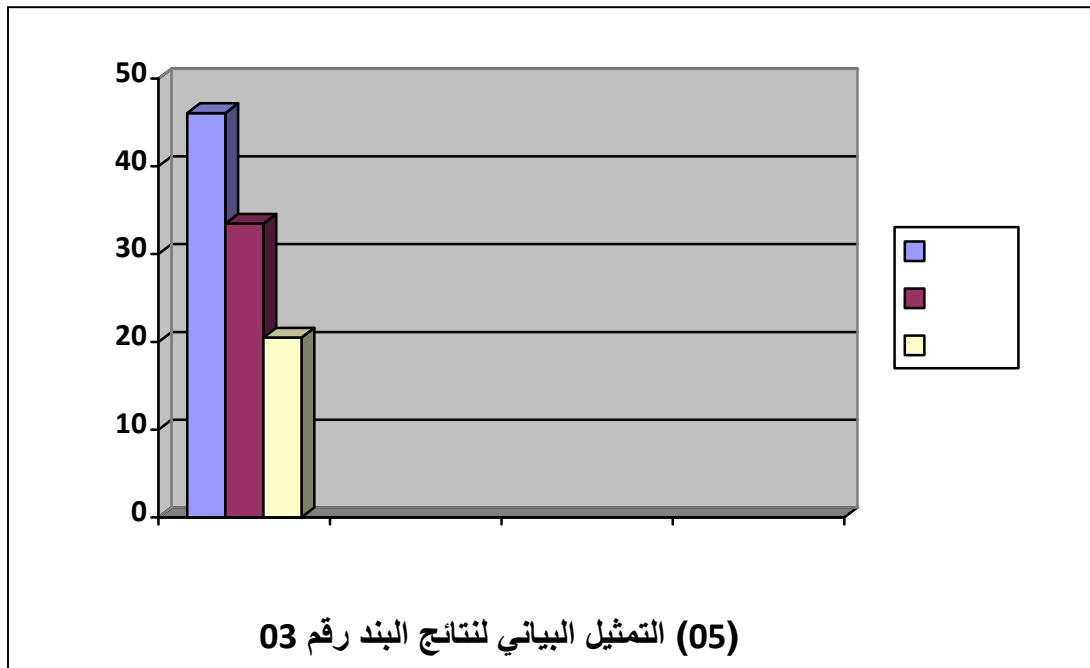
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 1.27 ما نسبته المتويه.42.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.58 ، وما يزيد الإجابة تدعيما

$F_{(2, 403.33)} = 5.991$  والتي قدرت ب:  $F_{(2, 403.33)} = 5.991$  اكبر من  $F_{(2, 403.33)} = 5.991$  الجدولية التي تساوي  $F_{(2, 403.33)} = 5.991$  عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، معنى ذلك انها دالة عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 09 بنسبه موافقه ، 07.09 % ودرجه ويرجع ذلك إلى ضعف التطير على مستوى سوق العمل وعدم وعيه باهميه هذا التكوين داخل الجامعه كما ان هذا الوضع جعل من الجامعه تسحب تفتها من هذه الإطارات لعدم قدراتها على التكوين الجيد للطالب.

عرض نتائج بند: يتم إشراك الاساتذة في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.

جدول رقم\*20\*نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 03

117:	46.06 %	85:	33.46 %	52 :	20.48 %	
				75:		02.25 =
راف المعياري	0.79 =			29.45= <sup>2</sup>		
	01			درجة المساهمة		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم(3) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 46.06 %، و نسبة المجيبين بنوعاما بلغت 33.46% هي اصغر نسبة حيث بلغت 20.48%.

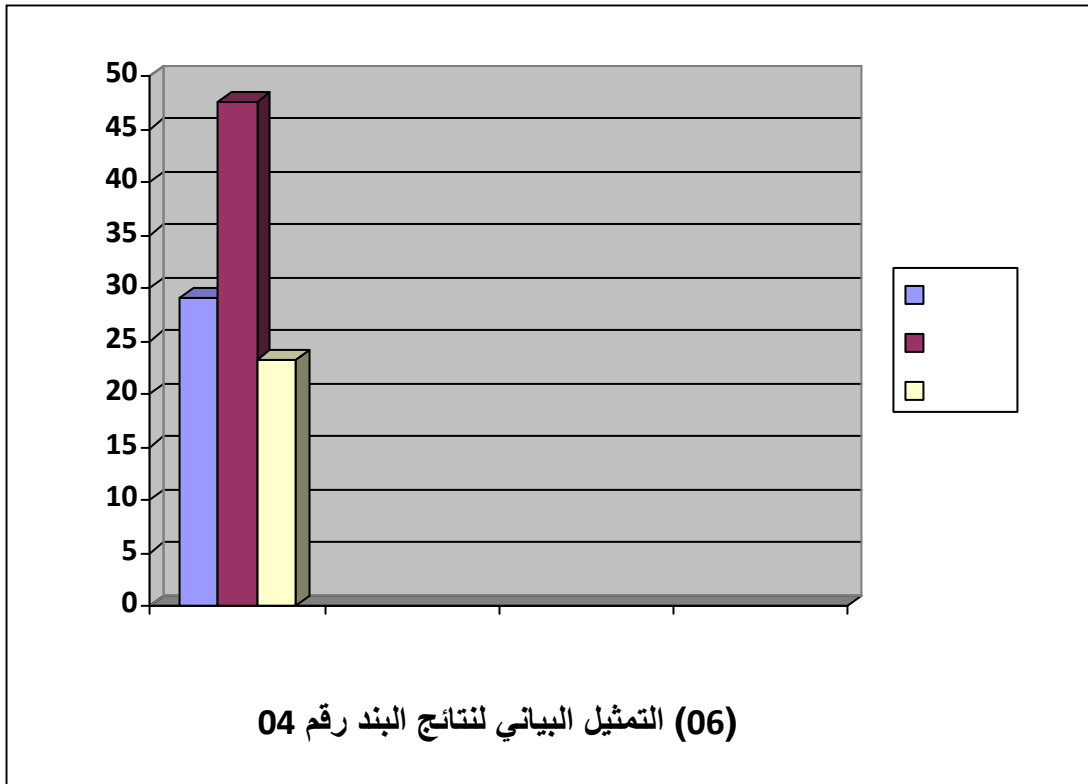
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.25 نسبه المتويه 75%، وبانحراف معياري قيمته 0.79 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي قيمه

$F$  الحسابية والتي قدرت ب: 29.45 اكبر من  $F_{\alpha}$  الجدولية التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، معنى ذلك انها دالة عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 01 بنسبه موافقه عاليه 46.06 % ودرجه مساهمه متوسطه. ويرجع ذلك إلى ان الاستاد هو احد اركان العملية التكوينية وله الدراية بما يحتاجه الطلبة من معارف وكفاءات وقدرات تحسن من تكوينهم في وقت قصير وغير مكلف في بعض الاحيان.

\* عرض نتائج بند: تهتم برامج التكوين بنظام ل.م.د. بإكتساب المعارف و القدرات العامة .

جدول رقم\*21\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 04

23.23	%	59	:	47.64	%	121:	29.13	%	74:
68.66:					02.06=				
23.61= <sup>2</sup>					0.72 = انحراف المعياري				
درجة المساهمة					02				



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (4) من

استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنو. تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 47.64 %

و نسبة المجيبين بنعم بلغت 29.13%، بينما كانت نسبة لا هي اصغر نسبة حيث بلغت

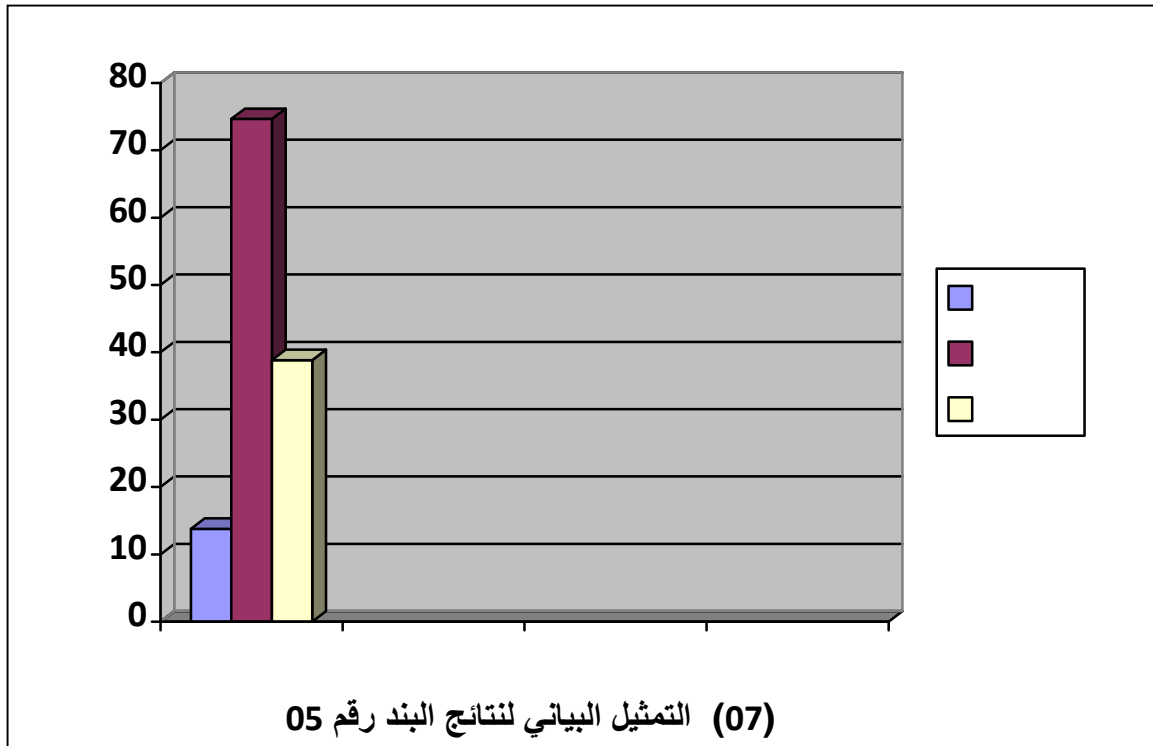
23.23%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.06 ما نسبته المئوية 68.66%، وبانحراف معياري قيمته 0.72 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 23.61 اكبر من كا<sup>2</sup> الجدولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 02 بنسبه موافقه منخفضه 29.13% ودرجه مساهمة متوسطة. ويرجع ذلك إلى حجم الطلبة المتزايد داخل الفصل الدراسي من جهة ومن جهة اخرى يرجع لعدم درايه الاساتدة المكونين بطرق التدريس الحديثه.

\* عرض نتائج بند: تحضر برامج التكوين بنظام ل.م.د الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة .

جدول رقم\*22\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 05

.%	38.85	98:	.%	47.64	121:
58.33:			01.75=		
83.19= <sup>2</sup>			0.69= انحراف المعياري		
درجة المساهمة			07		



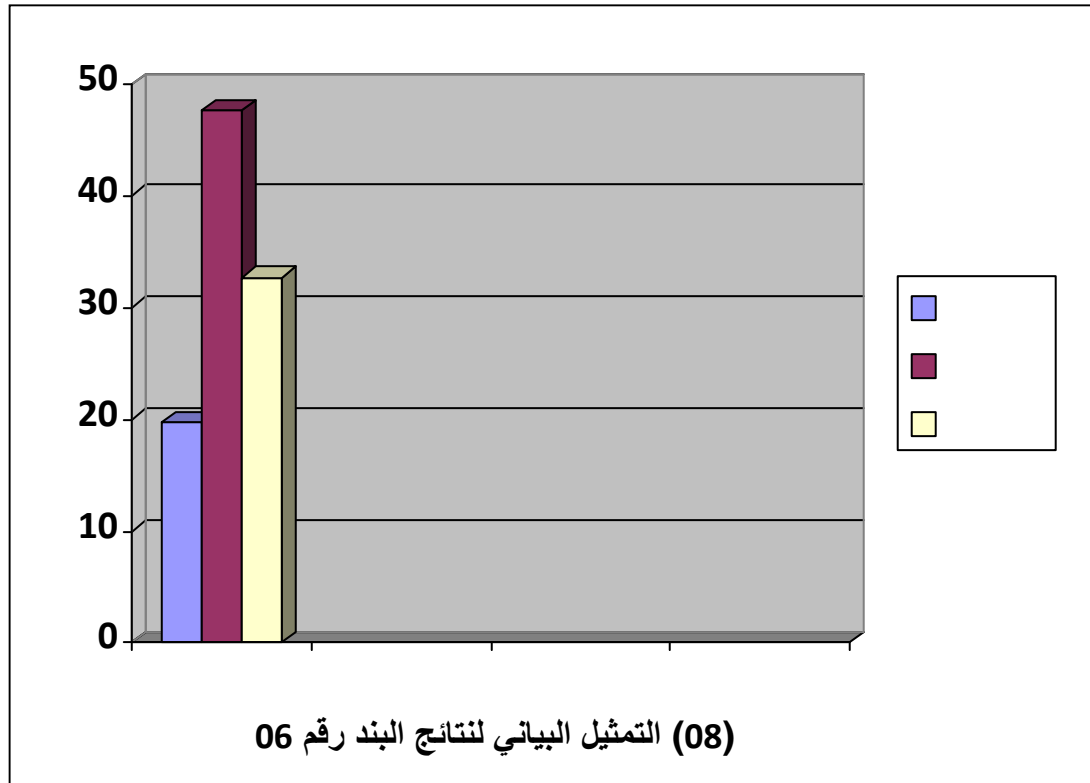
يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (5) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 47.64 % و نسبة المجيبين ؛ بلغت 38.85%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 13.78%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.75 نسبته المئوية 58.33%، وبانحراف معياري قيمته 0.69 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب:83.19 اكبر من <sup>2</sup>الجدولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 07 بنسبه موافقه منخفضه 13.78% ودرجه مساهمه متوسطه.ويرجع ذلك إلى ان الاستاد الجامعي مازال يستخدم برامج النظام القديم وعدم عقد دورات تكوينية من اجل تغيير البرامج والمناهج.

\* عرض نتائج بند: تنمي برامج التكوين ب ل.م.د الكفاءات و القدرات الاجتماعية للطالب

جدول رقم\*23\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 06

32.68	.%	83:	47.64	.%	121:	19.68	.%	50:
62.33:					01.87=			
34.96= <sup>2</sup>					0.71= انحراف المعياري			
درجة المساهمة							05	



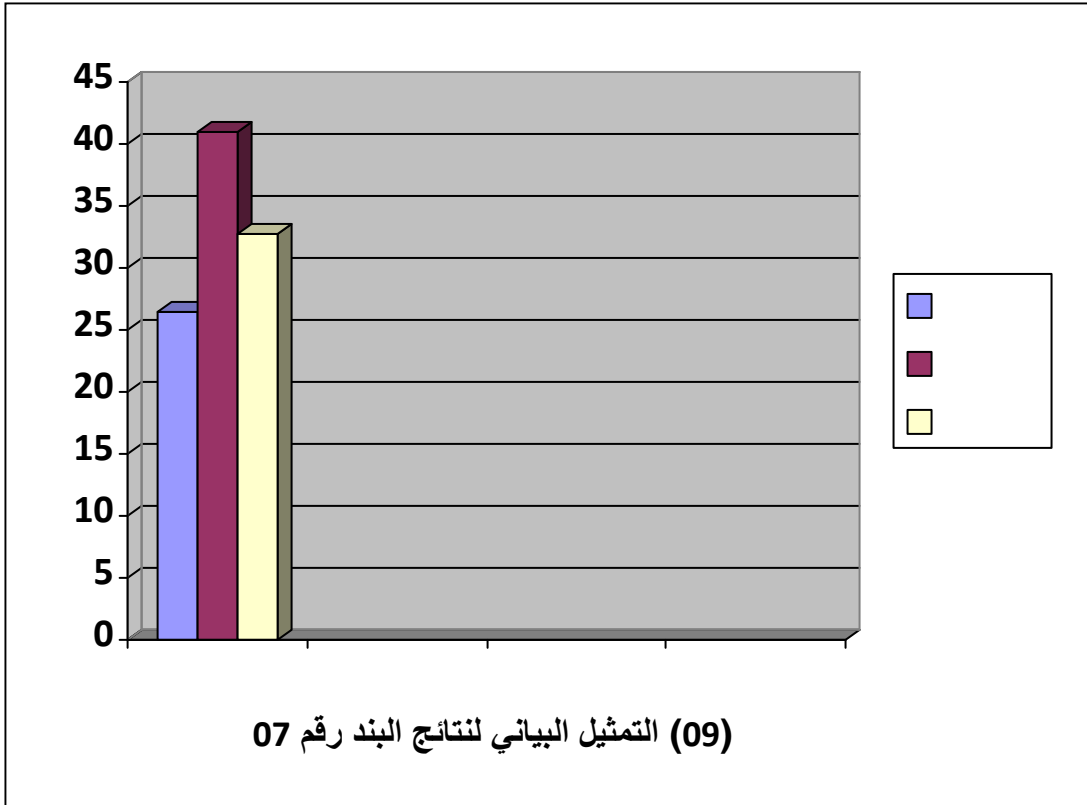
يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (6) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 47.64 % و نسبة المجيبين ب: بلغت 32.68%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 19.68%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.87 ما نسبته المئوية 62.33%، وبانحراف معياري قيمته 0.71 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب:34.96 اكبر من كا<sup>2</sup>الجدولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 05 بنسبه موافقه منخفضه 19.68% ودرجه مساهمة متوسطة. ويرجع ذلك إلى ان البرامج كلاسيكية ولا تصلح لتحقيق الاهداف التي جاء من اجلها نظام ل م د وهذا لتهون بعض الجهات المسؤولة على المستوى الوطني.

\* عرض نتائج بند: برامج التكوين بنظام ل.م.د تهتم اكثر بالجانب التطبيقي

دول رقم \*24\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 07

32.68	83:	40.94	104:	26.38	67:
.%		.%		.%	
64.66:			01.94=		
08.27= <sup>2</sup>			0.76= انحراف المعياري		
درجة المساهمة			04		



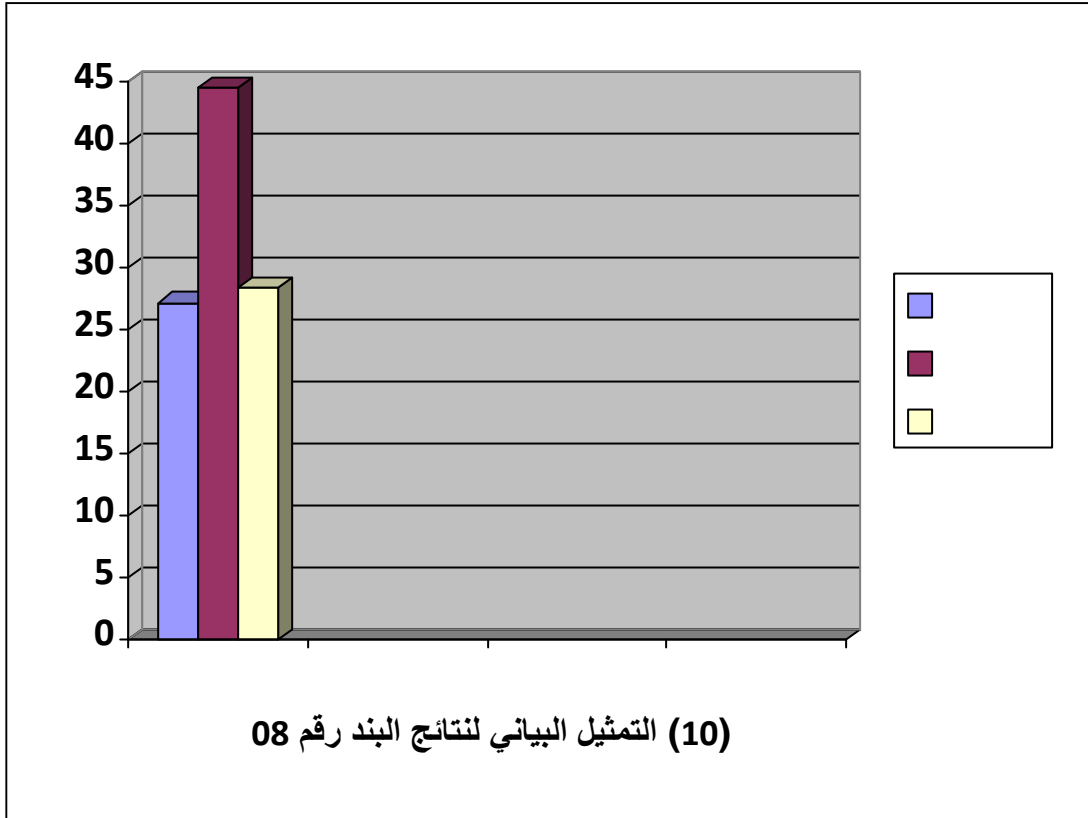
يتضح من خلال الجدول والتشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم (7) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا مما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 40.94 % المجيبين ؛ . بلغت 32.68%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 26.38%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.94 نسبته المئوية 64.66%، وبانحراف معياري قيمته 0.76 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب:08.27 اكبر من <sup>2</sup>الجدولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 04 بنسبه موافقه منخفضه 26.38% ودرجه مساهمه متوسطه.ويرجع ذلك إلى النقص الذي تعرفه بعض الكليات في مستوى الهياكل التي اصبحت لا تستوعب الاعداد الهائله للطلبة رغم ان جامعه العربي بن المهدي عرفت الاونه الاخيرة توسع ملحوظ على مستوى هياكلها.

\* عرض نتائج بند: تشجع برامج التكوين في نظام ل.م.د على روح المبادرة لدى الطلبة.

جدول رقم\*25\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 08

28.35	%	72:	44.49	%	113:	27.16	%	69:
66.33:					01.99=			
12.93= <sup>2</sup>					0.74= انحراف المعياري			
درجة المساهمة					03			



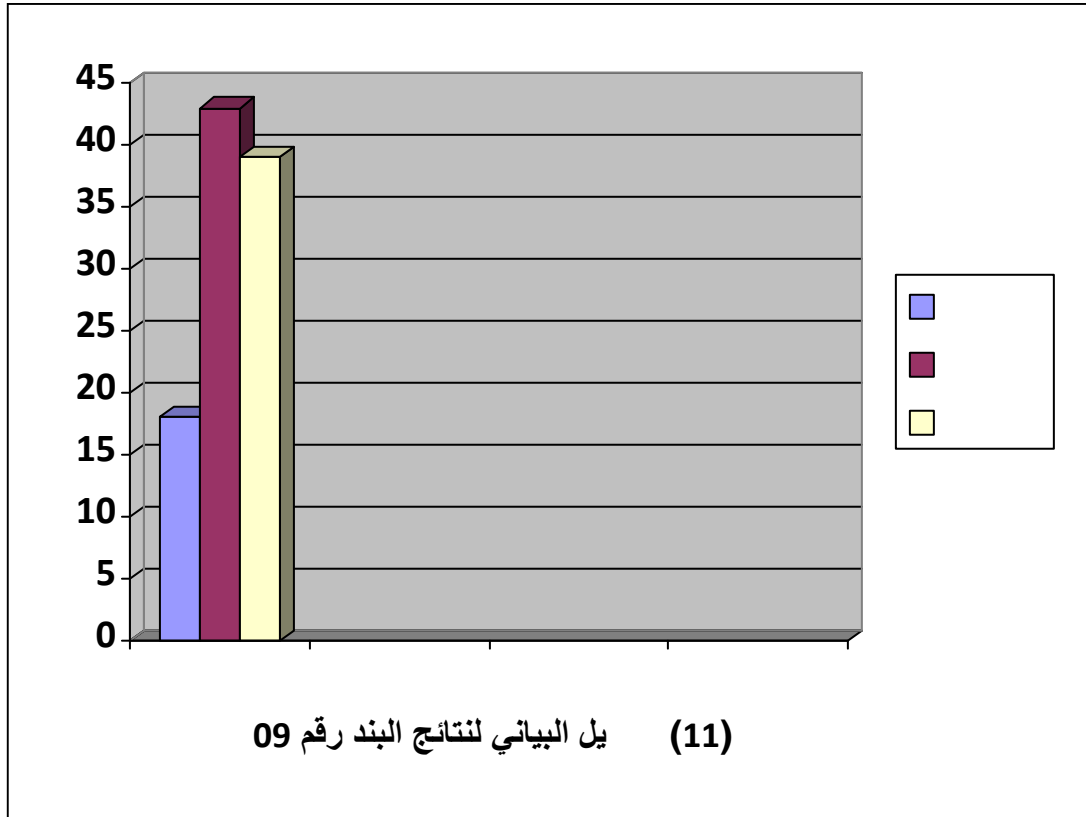
يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم (8) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 44.49 % و نسبة المجيبون بلغت 28.35%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 27.16%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.99 نسبته المئوية 66.33%، وبانحراف معياري قيمته 0.74 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي  $\chi^2$  الحسابية والتي قدرت ب: 12.93 اكبر من  $\chi^2$  الجدولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 03 بنسبه موافقه ، 27.16% ودرجه مساهمه متوسطه. ويرجع ذلك إلى كون البرامج قديمه تحتاج إلى التحديث بما يواكب الجامعات العالميه.

\* عرض نتائج بند: برامج التكوين بنظام ل.م.د تساهم في تزويد الطالب بمهارات حل المشكلات.

جدول رقم\*26\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 09

.%	38.98	99:	.%	42.91	109:
			01.79=		
59.66:			0.73=		
			انحراف المعياري		
			40= <sup>2</sup>		
			درجة المساهمة		
			06		

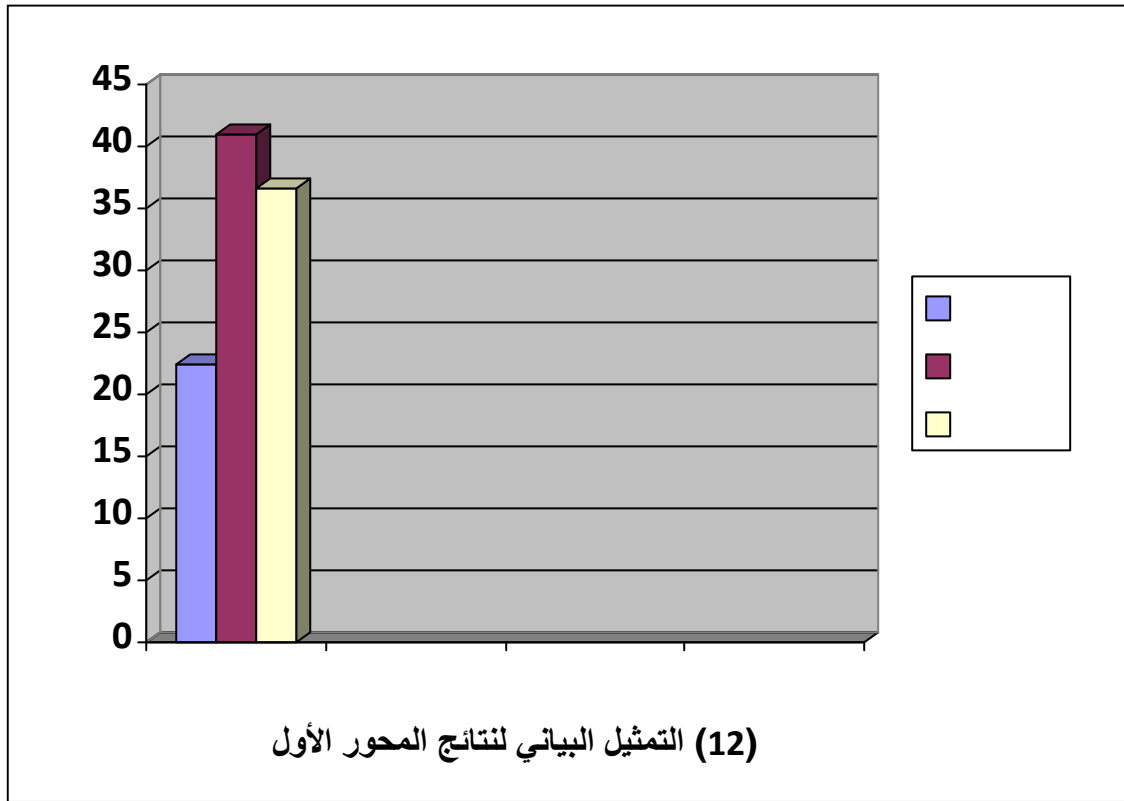


يتضح من خلال الجدول والشكل و الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (9) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 42.91 % و نسبه المجيبون بلا بلغت 38.98%، بينما كانت نسبه نعم هي اصغر نسبه حيث بلغت 18.11%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.79 نسبته المئوية 59.66%، وبانحراف معياري قيمته 0.73 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب:40 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوتين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 06 وافته ، و18.11% ودرجه مساهمه متوسطه.ويرجع ذلك إلى ان البرامج التي يتلقاها الطالب هي برامج نظريه بعيدة عن الواقع الذي يعيشه في محيطه الجامعي والاجتماعي.

دول رقم\*27\* نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الاول

البدائل	التكرار	النسب %	المتوسط الموزون	%	الانحراف المعياري	2 المحسوبة	2 الجدولية	درجة المساهمة
متوسط الاستجابات التي تخدم الفرضية	57.11	22.48	01.84	61.33	0.71	78.70	5.99	متوسطه
متوسط الاستجابات المحايدة	103.89	40.90						
متوسط الاستجابات التي لا تخدم الفرضية	93	36.62						
المجموع	254	100						



يتبين من الشكل و الجدول اعلاه و من خلال المعالجة الإحصائية للمحور الاول ان المتوسط الموزون العام تم تقديره ب 01.84 وبوزن نسبي يقدر ب 61.33 وانحراف معياري يساوي 0.71 يعبر عن عدم تركيز الإجابات وتشتتها عن متوسطها الموزون ، اما بالنسبة للموافقة العامة فقدرت ب 22.48% وهي نسبة ضعيفة ، وتدعمها قيمة 2

المحسوبة (78.70) اكبر من  $\chi^2$  الجدولية (5.99) عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (0.05). إذن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الاساتذة حول محتوى فقرات هذا المحور.

كما تحصلت فقرات هذا المحور على المراتب التالية: الفقرة رقم 03 المرتبة الاولى بدرجة مساهمة متوسطة، تم تليها الفقرة رقم 04 المرتبة الثانية بدرجة مساهمة متوسطة الفقرة رقم 08 المرتبة الثالثة بدرجة مساهمة متوسطة ، الفقرة رقم 07 المرتبة الرابعة بدرجة مساهمة متوسطة ، الفقرة رقم 06 المرتبة الخامسة بدرجة مساهمة متوسطة الفقرة رقم 09 المرتبة السادسة بدرجة مساهمة متوسطة ، الفقرة رقم 05 المرتبة السابعة بدرجة مساهمة متوسطة ، الفقرة رقم 01 المرتبة الثامنة بدرجة مساهمة منخفضة ، الفقرة رقم 02 المرتبة الاخيرة داخل المحور بدرجة مساهمة منخفضة.

تبين هذه النتيجة وجود مساهمة متوسطة الدرجة لمحتوى البرامج بنظام ل م د في تحضير طلابها لعالم الشغل وإدماجهم ، وذلك من خلال انفتاح الجامعة على محيطها الخارجي وإشراك إطارات من سوق العمل سواء في وضع البرامج او التكوين داخل الجامعة رغم ضعف هذه الإطارات من حيث القدرات الفكرية والعلمية وفي بعض الاحيان ضعف مهارات العمل لان اصحاب رؤوس الاموال دون مستوى فكري او وهذا عائق في حد ذاته تعرفه الجامعة والمتخرج الجامعي على حد سواء .

كذلك نشير هنا إلى ان جامعه العربي بن المهدي تهتم بإعادة صياغه بعض التخصصات وفق ما يحتاج له سوق العمل لاسيما التخصصات الادبية وحتى التكنولوجية حيث تسهل مقروؤية الشهادة من طرف الوظيف العمومي. ينقص هذه البرامج من جودة ونوعيه فالجامعة ليست المسؤول الوحيد بل الاقتصاد الجزائري ككل وما تعرفه دول العالم الثالث من تخلف ثقافي واجتماعي واقتصادي.

كذلك اشار المبحوثين إلى الاهتمام بالقدرات العامة للطالب والقدرات الاجتماعية مع تشجيع روح المبادرة لكن بقدر ضعيف يرجع في بعض الاحيان لحجم الطلبة داخل الفصل الدراسي وفي بعض الاحيان إلي ون بعض الاساتذة لشعورهم باليأس من الواقع المتخلف.

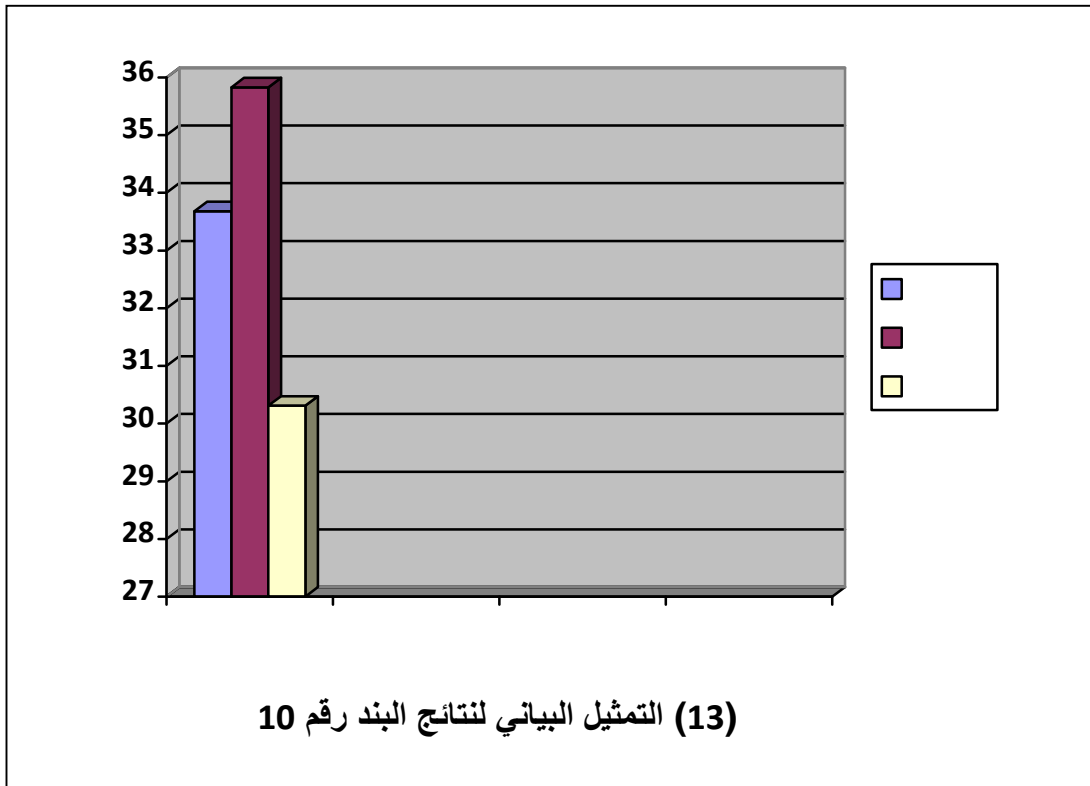
### 1 2 عرض النتائج المتعلقة بالفرضيه الجزئيه الثانيه:

للتحقق من الفرضيه الثانيه و المتمثله في: ساهم طرق التدريس في إدماج خريج جامعه مهنيًا. تم استخدام مجموعه من الاسئلة تحت المحور الثاني بعنوان: طرق التدريس بنظام ل.م.د. و فيما يلي عرض لنتائج استله المحور الثاني من السؤال 10 إلى السؤال 15 :

\* عرض نتائج بند: تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د على طريقة إعداد المشروع.

جدول رقم\*28\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 10

86:	33.86	91	35.83	77:	30.31
02.03=		67.66:			
انحراف المعياري =0.81		$01.22 =^2$			
01		درجة المساهمة			



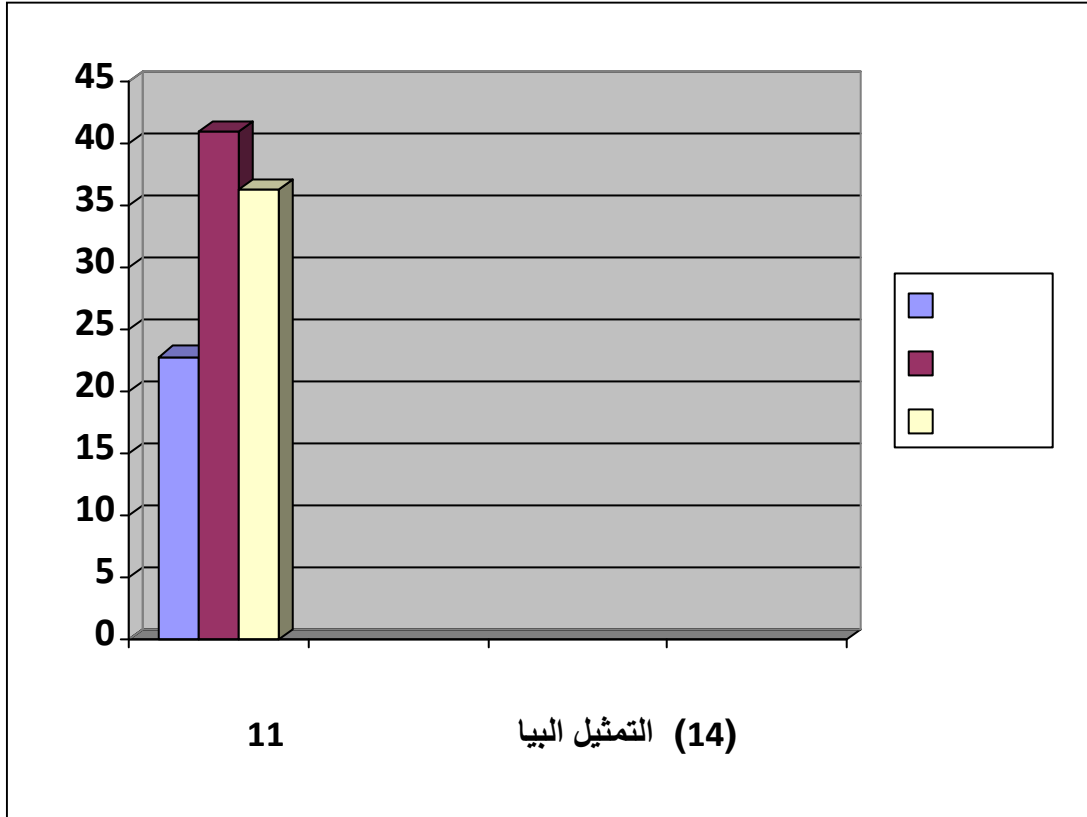
يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم (10) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنو عاما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 35.83 % و نسبة المجيبون بنعم بلغت 33.86%، بينما كانت نسبة لا هي اصغر نسبة حيث بلغت 30.31%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.03 ما نسبته المئوية 67.66%، وبانحراف معياري قيمته 0.81 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب:1.22 اقل من كا<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 01 بنسبه موافقه متوسطه 33.86% ودرجه مساهمه متوسطه.ويرجع ذلك إلى ان الطرق التي يستخدمها الاستاد الجامعي مازالت تقليديه عند البعض لاسيما الاساتذة المكونين حديثا لعدم تلقبهم تكويننا حول هذه الطرق الحديثه التي ينص عليها المدخل الحديث في التعليم.

\* عرض نتائج بند: تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د على طريقة . المشكلات.

جدول رقم\*29\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 11

.%	36.23	:	92	.%	40.94
			:	104	.%
			:	62	=
			:	01.86	=
			:	16.42	= <sup>2</sup>
			:	0.77	= انحراف المعياري
			:	04	درجة المساهمة



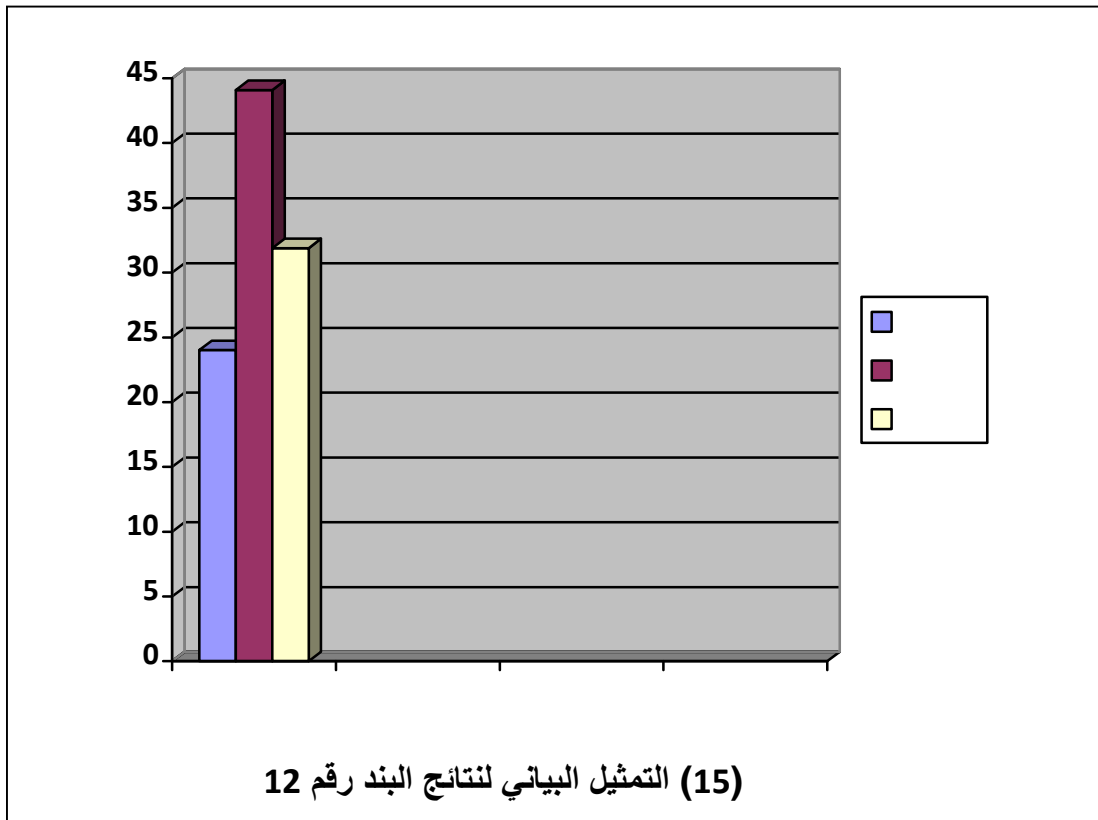
يتضح من خلال الجدول والتشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم (11) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 40.94 % و نسبة المجيبون بلغت 36.23%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 22.83%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.86 نسبته المئوية 62 %، وبانحراف معياري قيمته 0.77 وما يزيد الإجابة تدعيما هي قيمه<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 16.42 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوتين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 04 بنسبه موافقه ، 22.83% ودرجه مساهمه متوسطه. ويرجع ذلك إلى جهل بعض الاساتذة بهذه الطرق الحديثه والى عدم الامبالاات من البعض الاخر لضيق الوقت المقرر للمادة الدراسيه وكذلك لحجم الطلبة المتزايد.

\* عرض نتائج بند: تدفع طرق التدريس بنظام ل.م.د الطالب على توظيف إمكانياته الفكرية في إيجاد الحل المناسب لمشكل معين.

جدول رقم\*30 نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 12

31.89	%	81:	44.09	%	112:	24.02	%	61:
64:				01.92=				
16= <sup>2</sup>				0.75=				انحراف المعياري
درجة المساهمة				03				



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (12)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 44.09 %

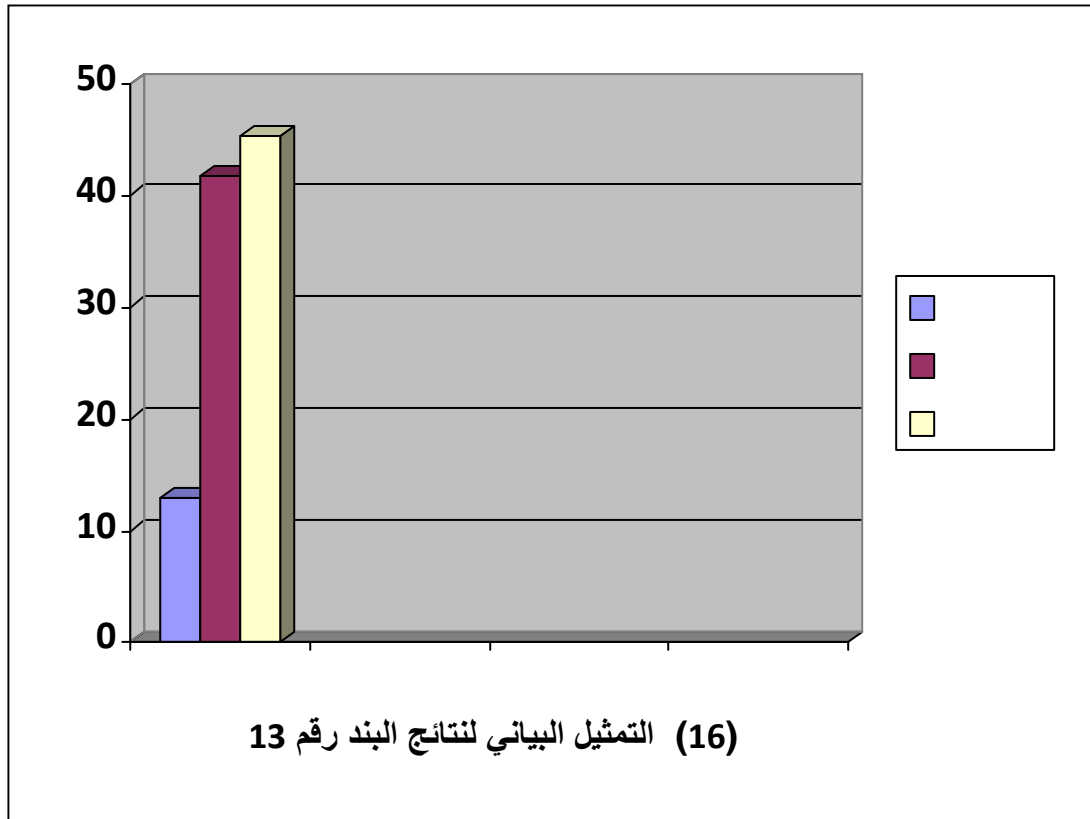
ونسبة المجيبين : بلغت 31.89% كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة والتي تمثل 24.02%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.92 نسبته المئوية 64%، وبانحراف معياري قيمته 0.75 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي قيمه<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب:16 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، معنى ذلك انها دالة عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 03 بنسبة موافقة ، 24.02% ودرجة مساهمة متوسطة. ويرجع ذلك إلى ان الظروف المادية التي تعيشها الجامعة الجزائرية وضعف التمويل فيها وكذا السياسة التعليمية التي تقوم على مبدأ الكم لا النوع انعكست سلبا على مردود الاستاد الجامعي والطالب معا .

\* عرض نتائج بند: تعتمد طرق التدريس على التكوين بالمواقف الحقيقية للطالب

جدول رقم\*31\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 13

.%	45.28	115:	.%	41.73	106:
55.66:			01.67=		
93.16= <sup>2</sup>			0.71= انحراف المعيار		
			درجة المساهمة		
			06		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (13)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين ؛ تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 45.28 %

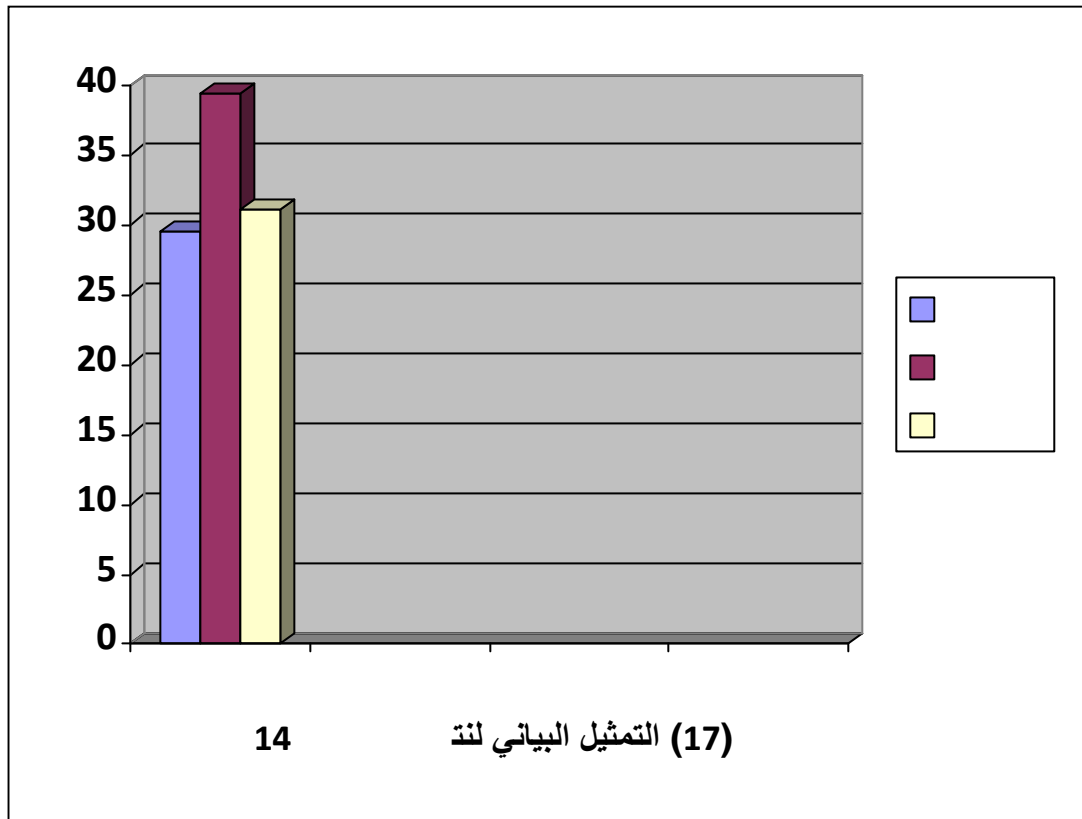
و نسبة المجيبين بنوعاما متقاربة معها حيث بلغت 41.73%، بينما كانت نسبة نعم اصغر نسبة حيث بلغت 12.99%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.67 ما نسبته المتويه 55.66 %، وبانحراف معياري قيمته 0.71 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسائية والتي قدرت ب: 93.16 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، معنى ذلك انها داله عند هذا المستوى وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 06 بنسبة موافقة ، 12.99% ودر. مساهمة متوسطة. يرجع ذلك إلى ان معظم الاساتذة متمسكين بالطرق التقليدية متحججين بعدم توفر الإمكانيات الازمه ورافضين التغيير الحاصل في نظام التعليم الجديد وهو نظام ل م د.

\* عرض نتائج بند: تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د على مختلف تكنولوجيات التعليم الحديثة

جدول رقم\*32\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 14

.%	31.10	79:	.%	39.37	100:
66:			01.98=		
03.99= <sup>2</sup>			0.79= انحراف المعياري		
درجة المساهمة			02		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (14)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 39.37 %

ونسبه المجيبين ب بلغت 31.10%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت

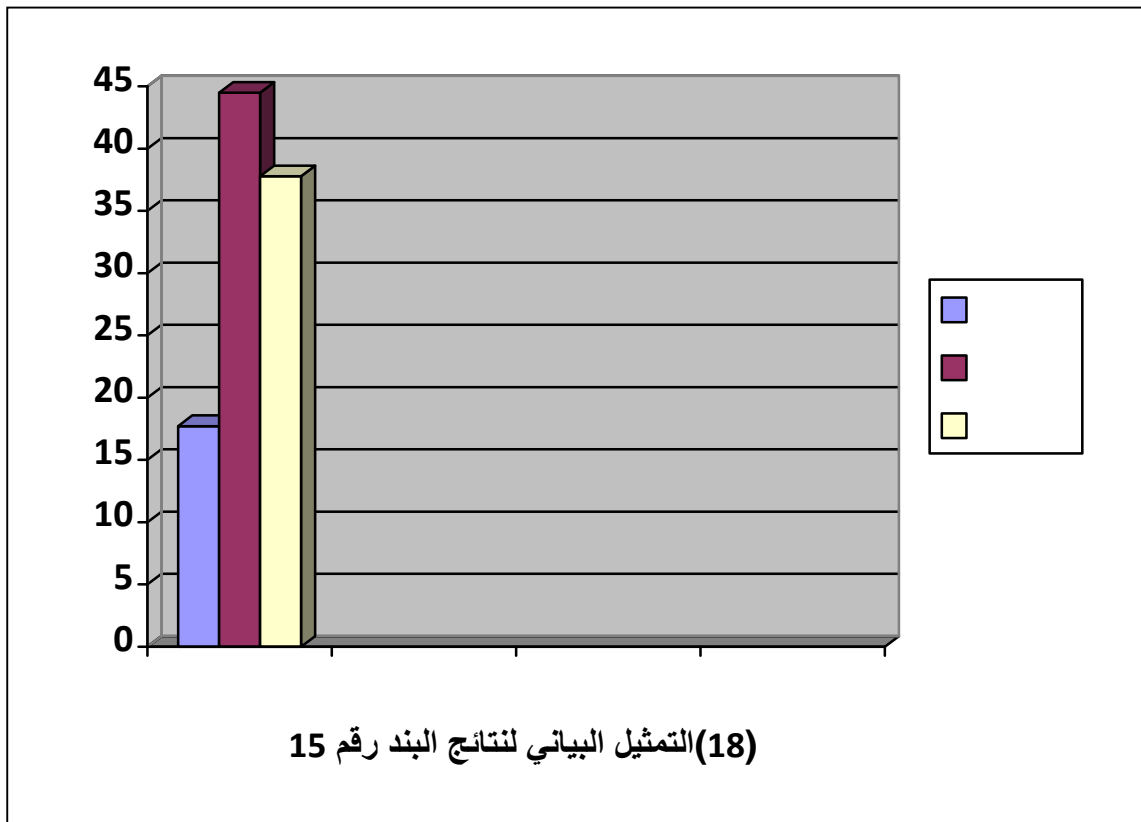
29.53%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.98 ما نسبته المئوية 66 %، وبانحراف معياري قيمته 0.79 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب:03.99 اصغر من <sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 02 موافقه ، 29.53% ودرجه مساهمه متوسطه. ويرجع ذلك إلى ان الجامعه الجزائرية مازالت تعاني من مشكل التجيز ومرد ذلك ضعف التمويل وعدم تنوع مصادره لضعف الممولين الجزائريين وهذا انعكاسا للتخلف الذي يعرفه الاقتصاد الوطني.

\* عرض نتائج بند : طرق التدريس بنظام ل.م.د تحقق للطالب تكوين يؤهله للقيام بدور فعال في سوق العمل

جدول رقم \*33 نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 15

37.79	96:	44.49	113:	17.72	45:
60:		01.80=			
43.38 <sup>2</sup>		0.71=		انحراف المعياري	
		درجة المساهمة		05	



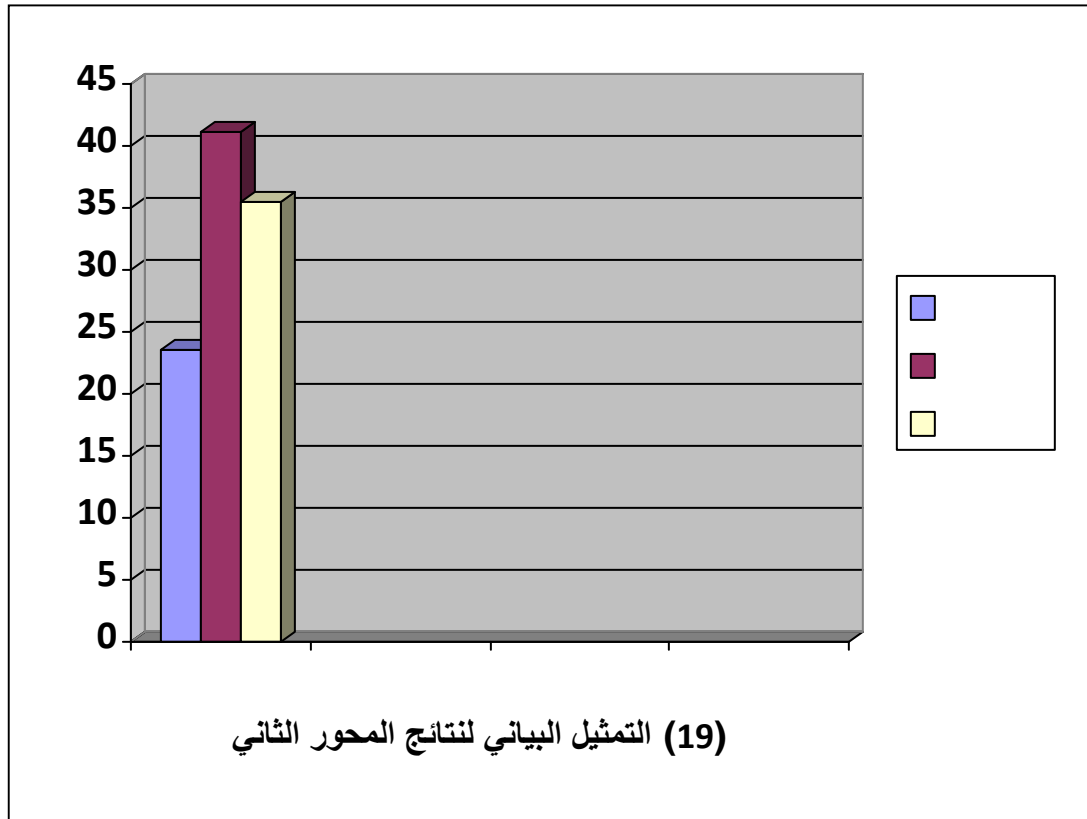
يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (15) من الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 44.49 %، و نسبة

المجيبين : بلغت 37.79%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 17.72%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.80 نسبته المئوية 60 %، وبانحراف معياري قيمته 0.71 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي قيمه<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 43.38 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 05 بنسبه موافقه 17.72% ودرجة مساهمة متوسطة. ويرجع ذلك إلى ان الطرق المتبعة مازالت مرتبطة بالبرامج الكلاسيكية و هي برامج نظرية بعيدة عن الواقع الذي يعيشه الطالب في محيطه الجامعي والاجتماعي.

جدول رقم\*34\* نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الثاني

البيانات	التكرار	النسب %	المتوسط الموزون	%	الانحراف المعياري	المحسوبة <sup>2</sup>	الجدولية <sup>2</sup>	درجة المساهمة
متوسط الاستجابات التي تخدم الفرضيه	59.66	23.49	01.87	62.33	0.75	29.03	05.99	متوسطه
متوسط الاستجابات المحايدة	104.33	41.08						
متوسط الاستجابات التي لا تخدم الفرضيه	90	35.43						
المجموع	254	100						



يتبين من الشكل و الجدول اعلاه و من خلال المعالجة الإحصائية للمحور الثاني ان المتوسط الموزون العام تم تقديره ب 01.87 وبوزن نسبي يقدر ب 62.33 وانحراف معياري يساوي 0.75 يعبر عن عدم تركيز الإجابات وتشتتها عن متوسطها الموزون ، اما

بالنسبة للموافقة العامة فقدرت ب 23.49% وهي نسبة ضعيفة ، وتدعمها قيمة  $\chi^2$  المحسوبة (29.03) اكبر من  $\chi^2$  الجدولية (5.99) عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (0.05). إذن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الاساتذة حول محتوى فقرات هذا المحور.

كما تحصلت فقرات هذا المحور على المراتب التالية: الفقرة رقم 10 المرتبة الاولى بدرجة مساهمة متوسطة، تم تليها الفقرة رقم 14 المرتبة الثانية بدرجة مساهمة متوسطة الفقرة رقم 12 المرتبة الثالثة بدرجة مساهمة متوسطة ، الفقرة رقم 11 المرتبة الرابعه بدرجة مساهمة متوسطة ، الفقرة رقم 15 المرتبة الخامسة بدرجة مساهمة متوسطة الفقرة رقم 13 المرتبة الاخيرة داخل المحور بدرجة مساهمة متوسطة.

تبين هذه النتيجة وجود مساهمة متوسطة الدرجة لطرق التدريس بنظام ل م د في تحضير طلابها لعالم الشغل وإدماجهم مهنيا، وذلك من خلال اعتماد بعض الاساتذة طرق التعليم الحديثه والتي تعتمدها الجامعات العالميه وذلك في بعض التخصصات اما الباقي فان المتساكك التي تعرفها الجامعه الجزائريه من متساكك التمويل والتجهيز إلى متساكك حجم الطلبة وكذا متساكك التاطير وتدهور النوعيه في التكوين حال دون ذلك وقتل روح الإبداع والتفان في ممارسه فن التعليم وإتقانه.

كذلك لا الاعباء التي باتت تتقل كاهل الاستاد الجامعي من اشرف إلى تدريس وتاطير و تربصات ميدانيه إدارة وتسير وبعض المشاريع الوطنيه كلها عوامل اضعفت دور الاستاد داخل فصله الدراسي وتفرغه لمهنة التدريس فقط. كما ان القانون الاساسي للاستاد الجامعي غير محفز لهذه المهنة. هذا من جهة ومن جهة اخرى هناك اساتذة ينفصهم التكوين البيداغوجي لاسيما الملتحقين الجدد بهذه المهنة ودورات تربصيه لدى الاساتذة الكفاء على مستوى كل كلية وحتى على مستوى الجامعات الوطنيه او الدوليه للرفع من جودة التكوين الجامعي.

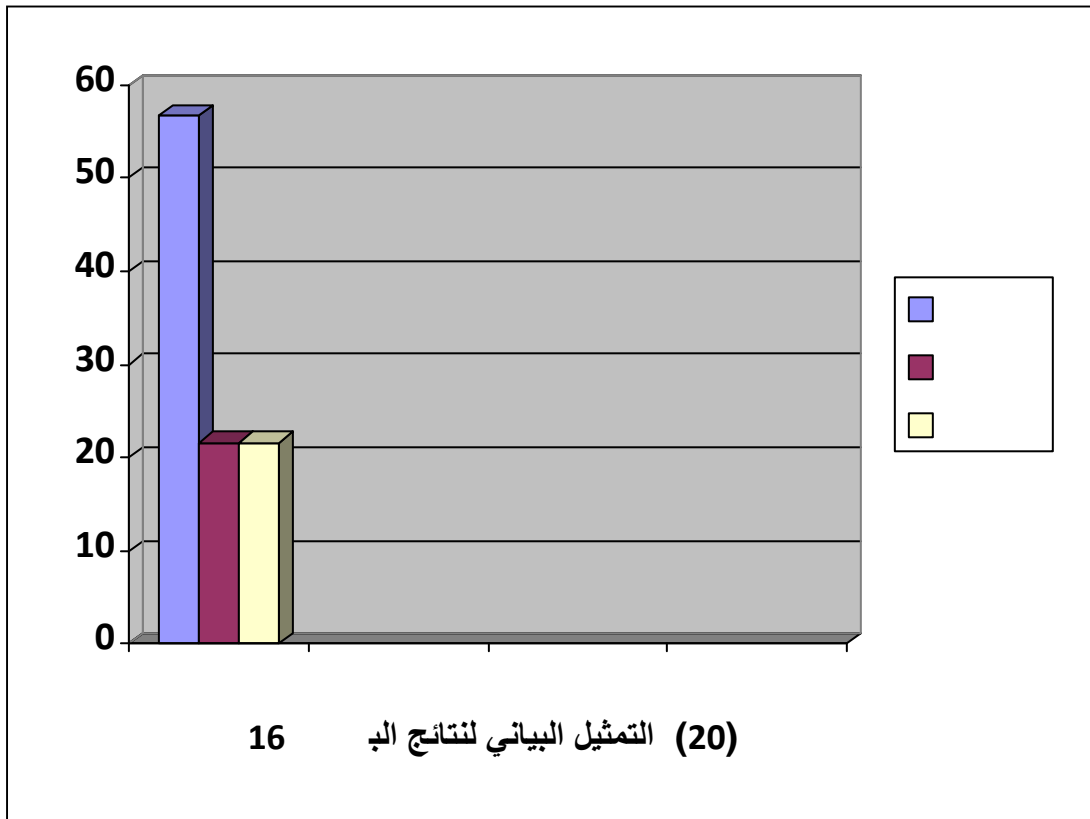
**1 3 عرض النتائج المتعلقة بالفرضيه الجزئيه الثالثه:**

للتحقق من الفرضيه الثالثه و المتمثله في: تساهم طرق التقييم بنظام ل.م.د في إدماج خريجي الجامعة مهنيا. تم استخدام مجموعه من الاسئله تحت المحور الثالث بعنوان: طرق التقييم بنظام ل.م.د. و فيما يلي عرض لنتائج اسئله المحور الثالث من السؤال 16 إلى السؤال 23:

\* عرض نتائج بند: يتم تحديد معايير للتقييم بنظام ل.م.د من طرف اللجنة البيداغوجية.

جدول رقم \*35\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 16

.%	21.65	55:	.%	21.65	55:	.%	56.70
78.33:				02.35=			
56.43= <sup>2</sup>				0.81= انحراف المعياري			
		الآلية		درجة المساهمة		05	



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (16) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 56.70 %، و نسبة المجيبين بنوعاما بلغت 21.65 % وهي مساوية لـ حيث بلغت 21.65 %.

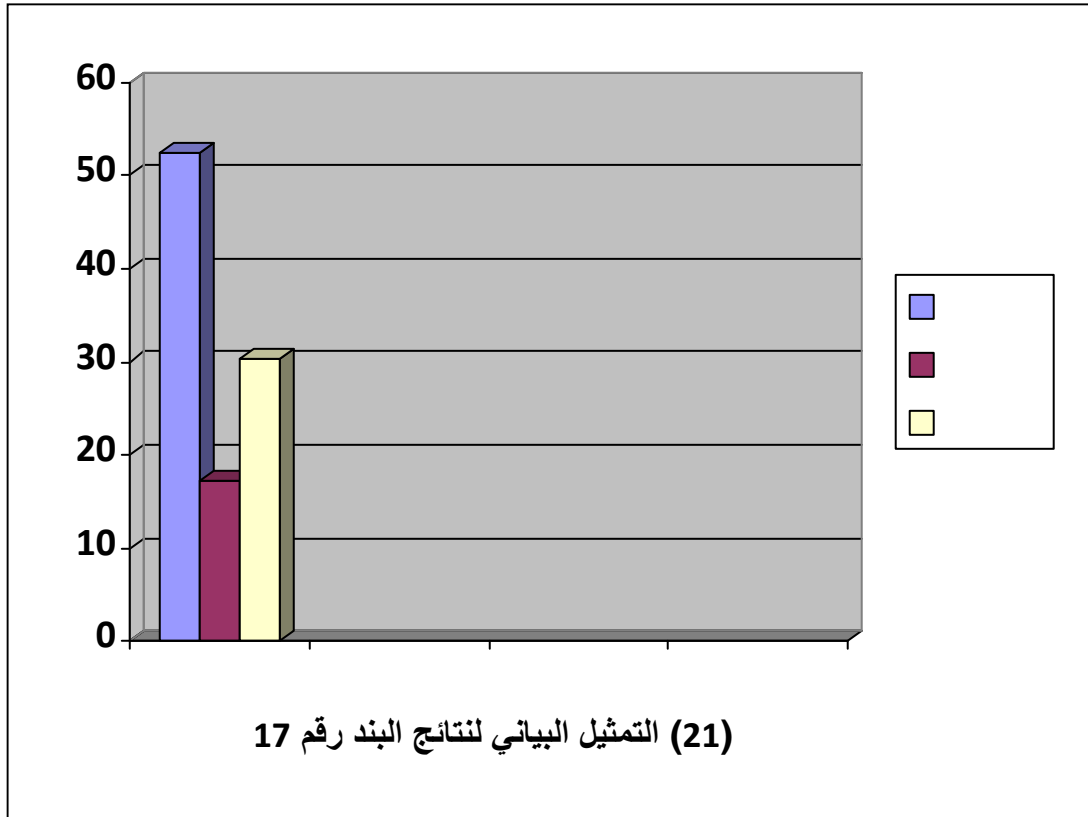
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.35 ما نسبته المئوية 78.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.81 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 56.43 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد ولية التي تساوي 5.991 ند درجه حريه 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 05 بنسبه موافقه مرتفعه 56.70% ودرجه مساهمه عاليه.

يرجع ذلك إلى ان طرق التقييم المتبعه تم استحداثها مع نظام ل م د فهي شرط اساسي لانتقال الطلبة مرتبط ببرنامج حاسب الي. كما ان تحديد هذه المعايير ضروري في بداية كل سنة من طرف اللجان البيداغوجية وفق التغيرات الحاصلة، لكن ما يحدث هو عدم التجديد في هذه المعايير حسب راي عينه البحث.

\* عرض نتائج بند: يتم الإعلان عن معايير التقييم المتفق عليها في اللجان البيداغوجية بداية كل سنة.

جدول رقم\*36\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 17

30.32 %	77:	17.32 %	44:	52.36 %	133:
74:			02.22=		
55.90= <sup>2</sup>			انحراف المعياري = 0.88		
درجة المساهمة			06		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (17) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 52.36 %، و نسبة المجيبين بلا بلغت 30.32%، بينما كانت نسبة نوعا ما هي اصغر نسبة حيث بلغت 17.32%.

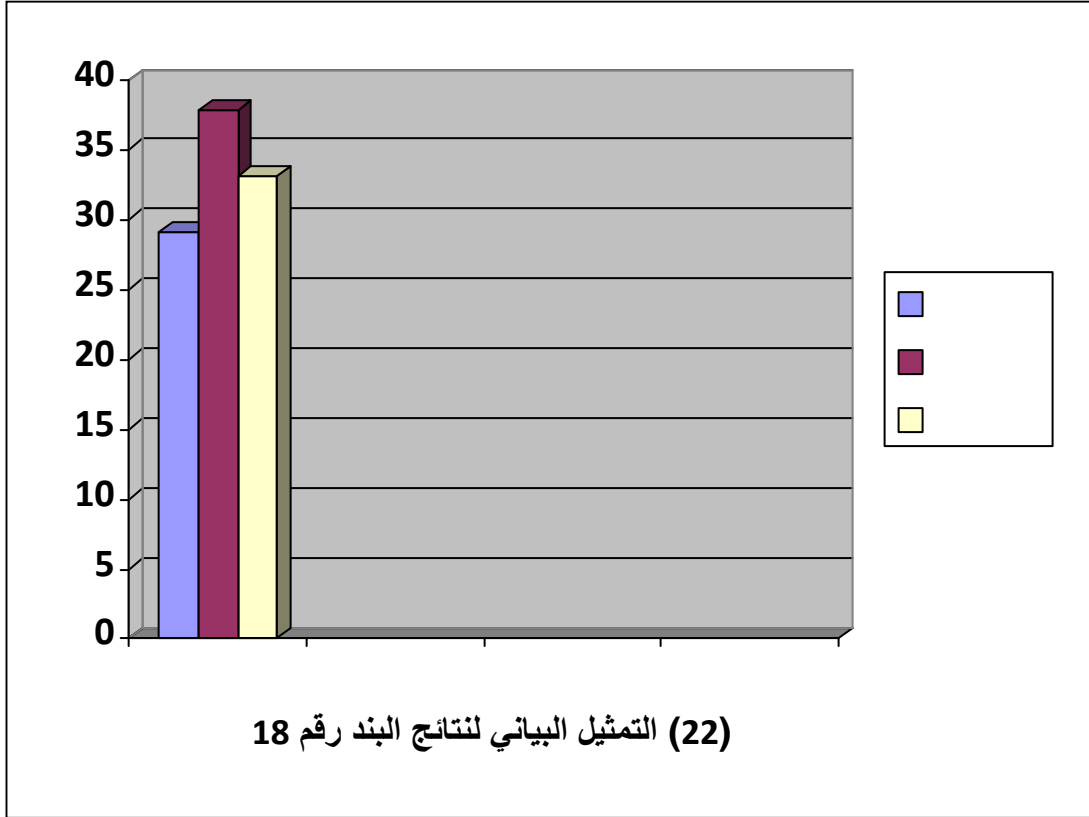
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.22 ما نسبته المئوية 74 %، وبانحراف معياري قيمته 0.88 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي  $^2$ الحسابية والتي قدرت ب:55.90 اكبر من  $^2$ الجد ولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوتين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 06 موافقه عاليه 52.36% ودرجه مساهمه متوسطه.

يرجع ذلك إلى انه يتم الإعلان عن هذه المعايير بدايه العام الدراسي لكن بشكل ثابت وغير متغير مع ما يحتاجه الطالب الجامعي في كل مرحلة من مراحل تكوينه وهذا راجع لعدم الاكترات من طرف الاساتذة من وجهة نظر عينه الدراسة.

\* عرض نتائج بند: يراعى في التقييم بنظام ل. د معيار القدرات الفكرية للطالب.

جدول رقم 37\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 18

33.08	84	37.79	96	29.13	74
%		%		%	
58.33:			01.75 =		
02.88= <sup>2</sup>			0.99= انحراف المعياري		
درجة المساهمة			07		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم (18) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 37.79 %، و نسبة المجيبين بـ بلغت 33.08 %، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 29.13 %.

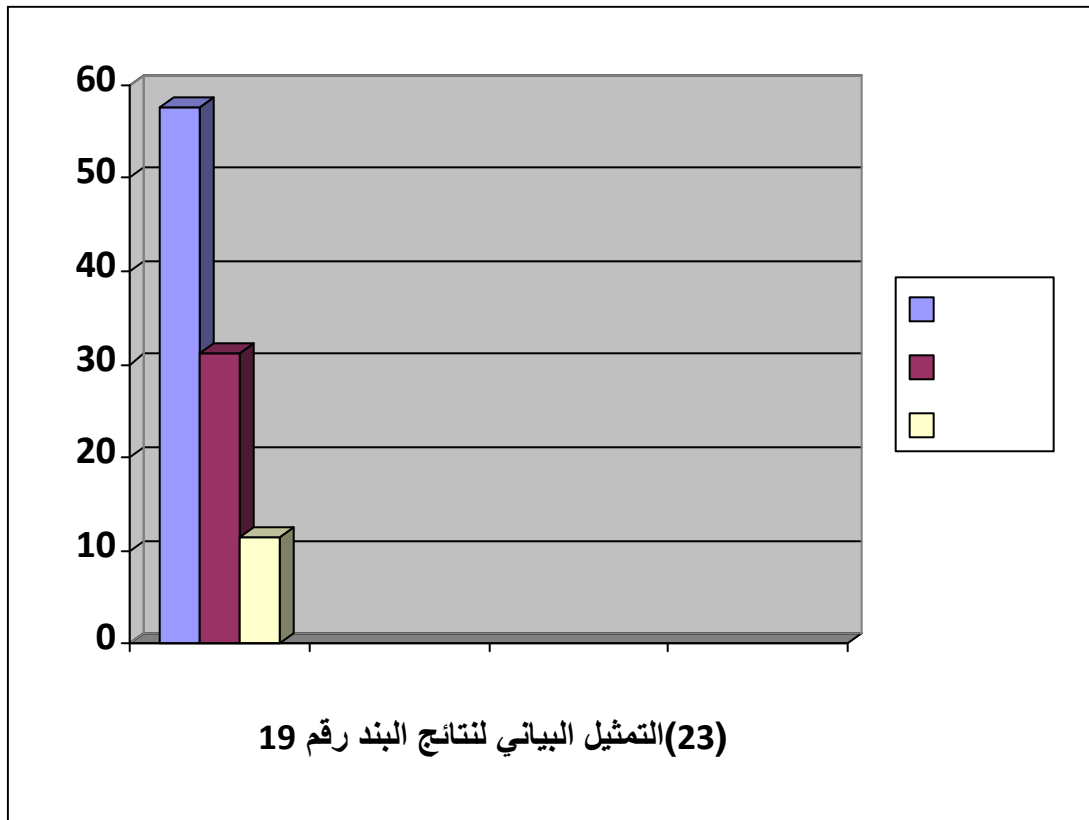
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.75 نسبته المئوية 58.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.99 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب:02.88 اصغر من <sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 07 موافقه ، 29.13% ودرجه مساهمه متوسطه.

يرجع ذلك إلى ان بعض الطرق المتبعه مازالت مرتبطه بالبرامج الكلاسيكيه و هي طرق تسعى لتقييم الطالب معرفيا فقط دون مراعاة القدرات الفكرية له ، وهذا ما ينقص من نجاعة التقويم والتكوين الجامعي وما ينعكس سلبا على كفاءة المتخرج الجامعي في سوق العمل.

\* عرض نتائج بند: يراعى في تقييم الطالب بنظام ل.م.د. مشاركته في الحصص التطبيقية ( حرية التعبير عن افكاره).

جدول رقم \*38 نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 19

146:	57.48 %	79:	31.10 %	29:	11.42 %
02.46=			82:		
انحراف المعياري = 0.69			133=2		
04			درجة المساهمة عالية		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابته الاساتذة نحو البند رقم (19) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 57.48 %، و نسبة

المجيبين بنوعا ما بلغت 31.10% بينما كانت نسبة لا هي اصغر نسبة حيث بلغت 11.42%.

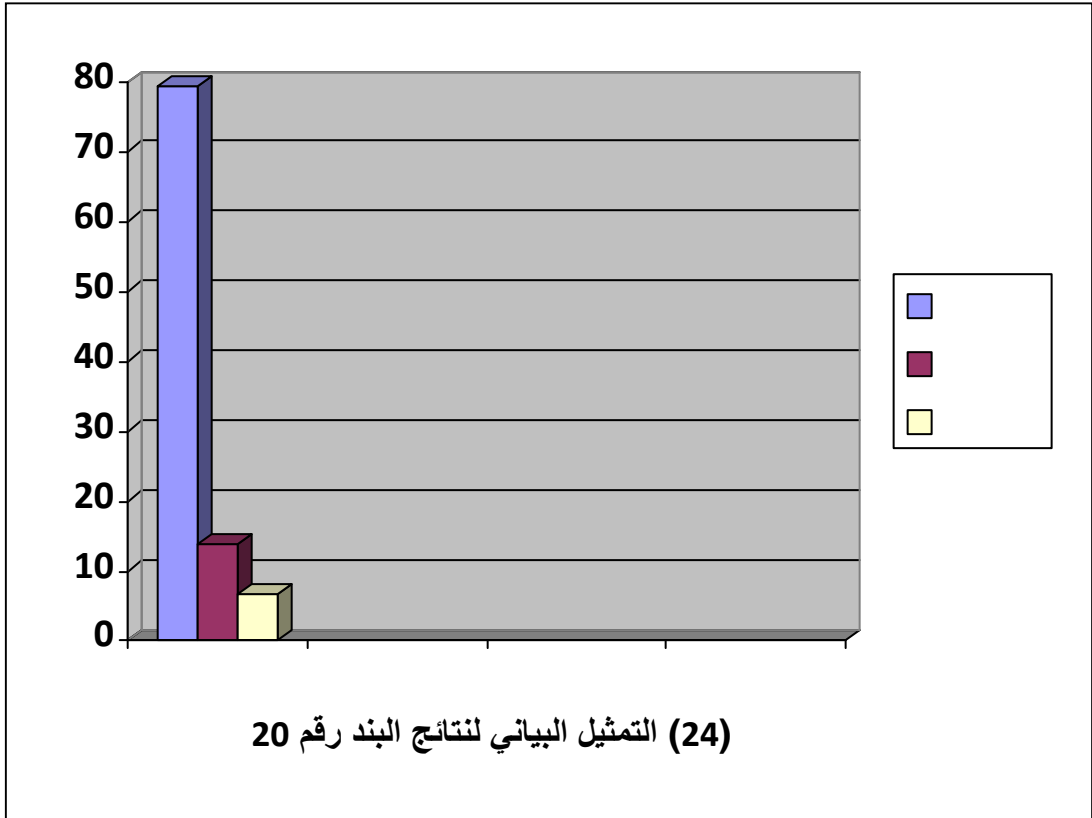
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.46 ما نسبته المتويه 82 %، وبانحراف معياري قيمته 0.69 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب:133 اكبر من ، <sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 04 موافقة مرتفعه 57.48% ودرجة مساهمة .

يرجع ذلك إلى ان طرق التقييم الحديثه تهتم بالقدرات الشخصية للطالب وبذلك فهي تنمي فيه حرية التعبير عن افكاره من خلال تشجيعه وتحفيزه بعلامه داخل الحصص التطبيقية. هذا ما يجعل من المتخرج الجامعي مبتكرا ومبدعا داخل وظيفته المستقبلية.

\* عرض نتائج بند: يشتمل تقييم الطالب بنظام ل.م.د حسب مسلك التكوين على التقويم المستمر

جدول رقم \*39 نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 20

.%	06.69	17:	.%	13.78	35:
90.66:			02.72=		
407.90= <sup>2</sup>			0.61= انحراف المعيار		
عالية			درجة المساهمة		02



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (20) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 79.35 %، و نسبة المجيبين بنو عاما بلغت 13.78% ت نسبة لا هي اصغر نسبة حيث بلغت 06.69%.

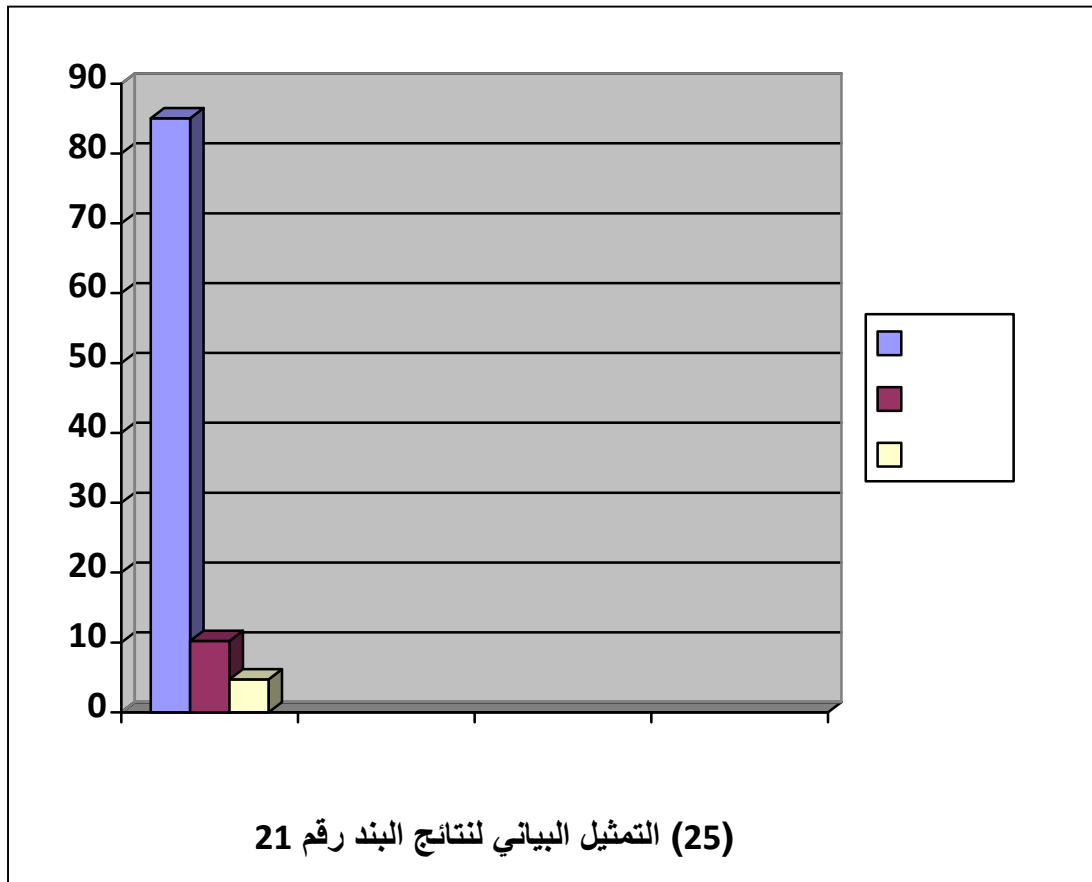
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.72 ما نسبته المئوية 90.66 %، وبانحراف معياري قيمته 0.61 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 407.90 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليد التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 02 بنسبه موافقه مرتفعه 79.35% ودرجه مساهمه عاليه.

يرجع ذلك إلى ان طرق التقييم الحديثه تهتم بالتفوييم المستمر للطالب حتى يكون نشيطا ومتابرا وملتزما طول العام الدراسي ولا يضيع مجهوده اثناء فترة الامتحانات الكتابية. فهي ميزة في نظام ل م د تعود المتخرج الجامعي على الانضباط والتحلي بالمسؤولية امام واجباته، وهذا ما يحتاج له في الوظيفة.

\* عرض نتائج بند: يشمل تقييم الطالب بنظام ل.م.د على الاعمال التطبيقية والاعمال الموجهة.

جدول رقم \*40\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 21

.%	04.72	12:	.%	10.24	26:
93.33:			02.80=		
652.15= <sup>2</sup>			0.52= انحراف المعياري		
عالية			درجة المساهمة		01



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (21) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 85.04 % و نسبة المجيبين بنوعاما بلغت 10.24%، بينما كانت نسبة لا هي اصغر نسبة حيث بلغت 04.72%.

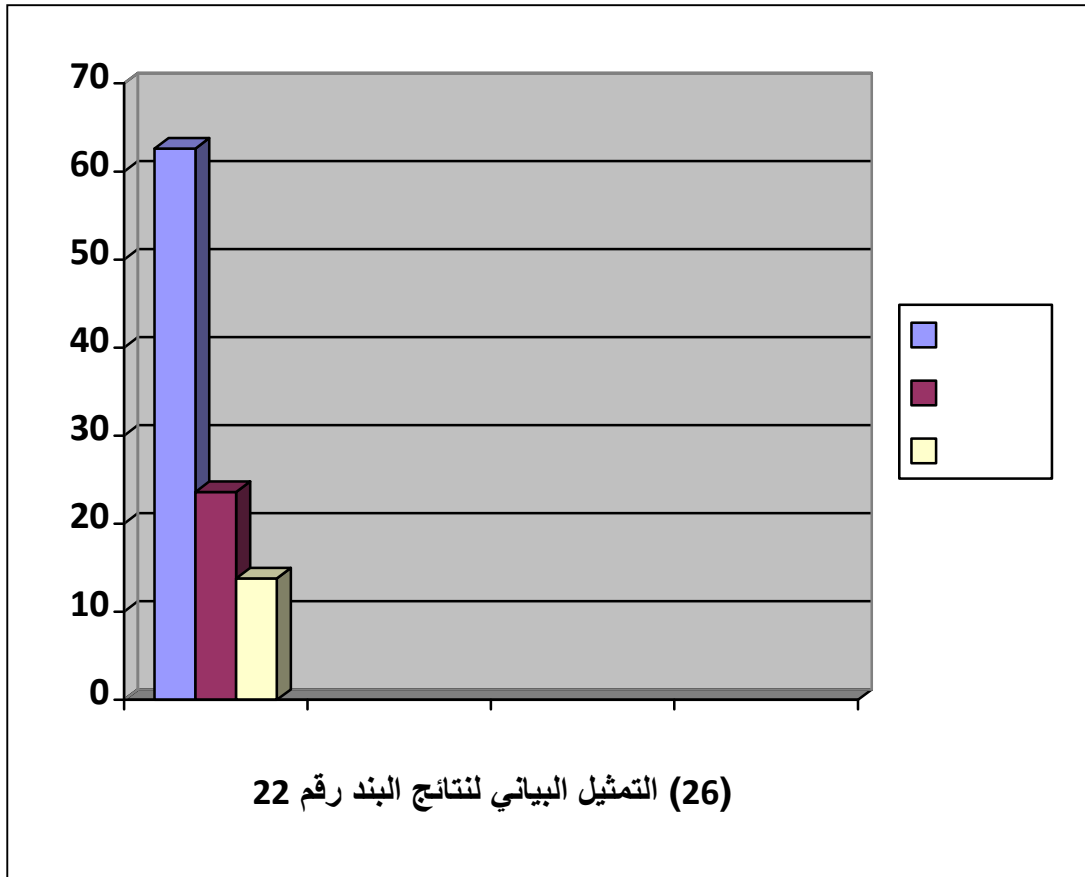
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.80 ما نسبته المئوية 93.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.52 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 652.15 اكبر من ك<sup>2</sup> الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 01 بنسبه موافقه مرتفعه 85.04% ودرجه م .

يرجع ذلك إلى ان طرق التقييم الحديثه تهتم بالمجهودات المبذوله من طرف الطالب تتمنها وتشجعها على العمل المستمر رغم ان بعض التخصصات ولنقص الإمكانيات فهي عبارة عن بحوث فردية او جماعية تعود الطالب على الاتكالية وليس التميز.

\* عرض نتائج بند: يحقق التقييم بنظام ل.م.د مبدا المساواة بين جميع الطلبة امام فرص النجاح.

جدول رقم\*41\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 22

.%	13.78	:	35	.%	23.62
			60:		
			83:	02.49=	
			$115.35=^2$	انحراف المعياري = 0.72	
			درجة المساهمة	03	
			عالية		



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (22) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 62.60 % و سبه المجيبين بنوعاما بلغت 23.62%، بينما كانت نسبة لا هي اصغر نسبة حيث بلغت 13.78%.

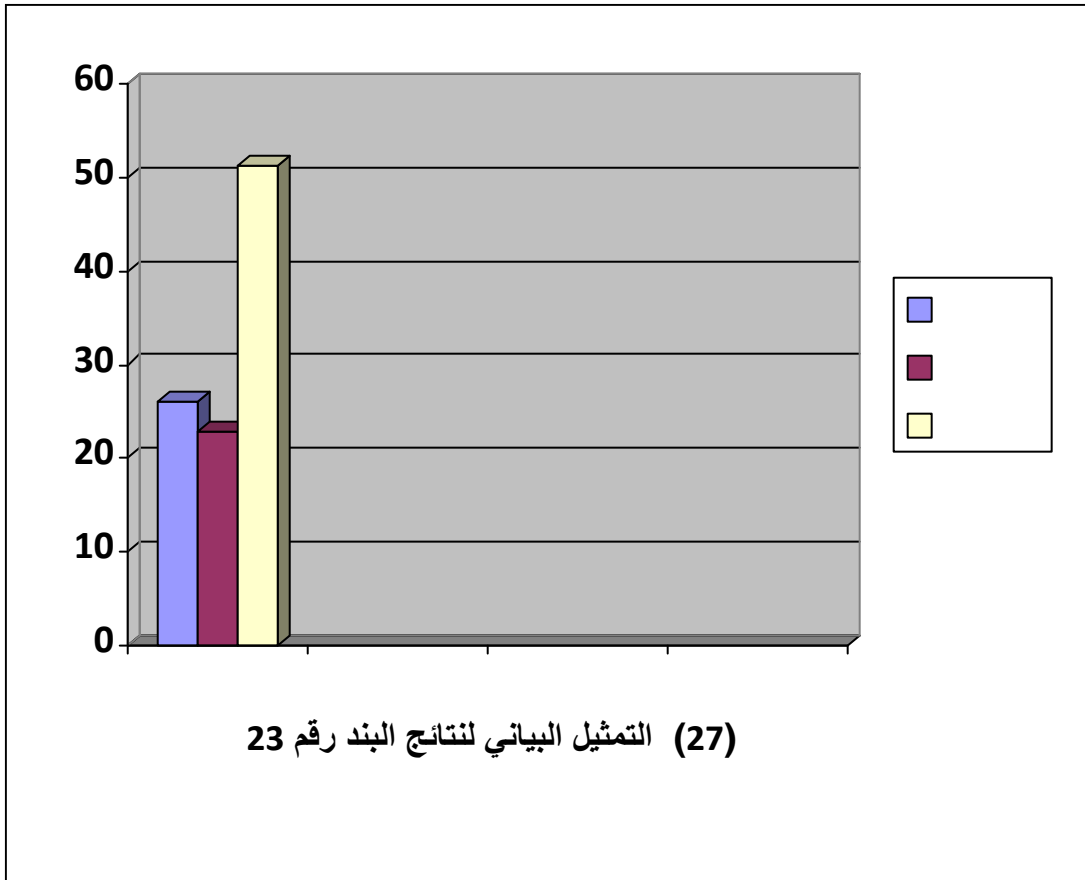
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.49 ما نسبته المئوية 83 %، وبانحراف معياري قيمته 0.72 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي  $^2$ الحسابية والتي قدرت ب: 115.35 اكبر من  $^2$ الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 03 موافقه مرتفعه 62.60% ودرجه مساهمه عا .

يرجع ذلك إلى ان طرق التقييم بنظام ل م د تعطي فرص متساويه للنجاح لطلبتها من خلال الاهتمام بالفروق الفردية وتقدير كل عمل يقومون به خلال مسلك التعليم وعلى الطلبة التحلي بالانضباط والاجتهاد فقط.

\* عرض نتائج بند: يتم تحليل عوامل فشل او نجاح الطلبة في نهاية كل سنة

جدول رقم \*42\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 23

.%	51.19	:	130	.%	22.83
			58:	.%	25.98
			66:		
			58.33:	01.75 =	
			$33.33=^2$	0.84 = انحراف المعياري	
			درجة المساهمة	07	



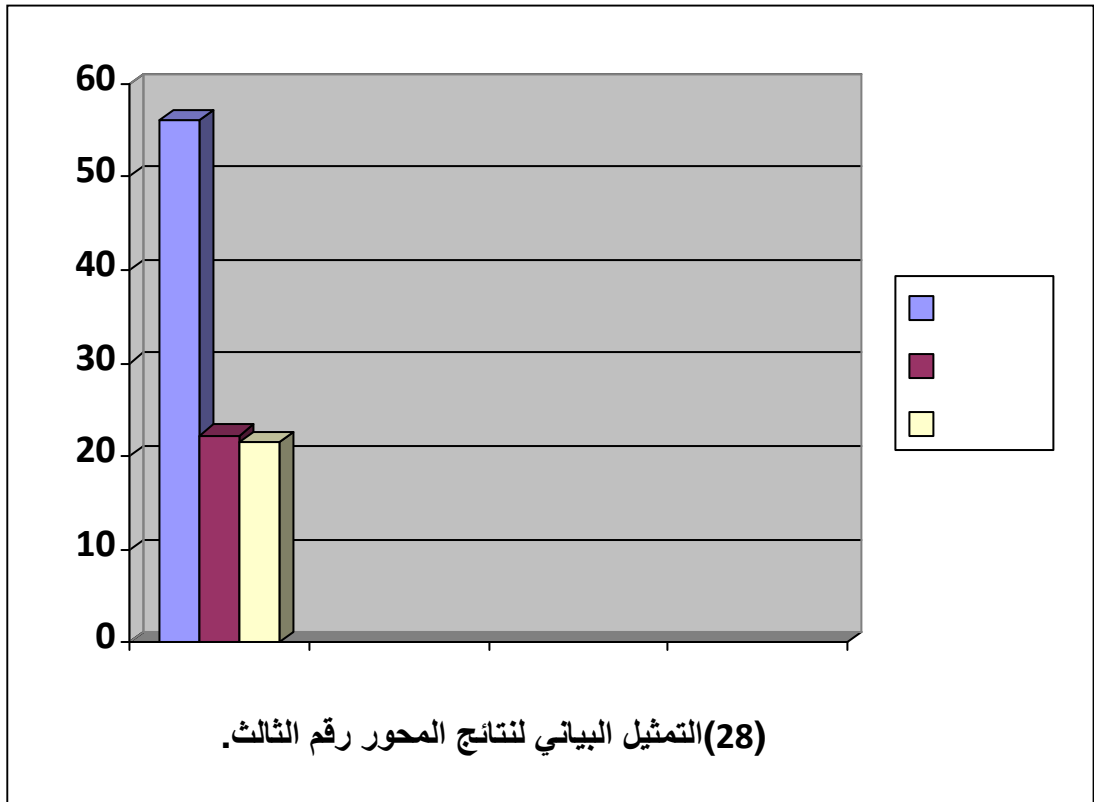
يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (23) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بتمثل اكبر نسبة حيث بلغت 51.19 % ونسبة المجيبين بنعم بلغت 25.98%، بينما كانت نسبة نوعا ما ي اصغر نسبة حيث بلغت 22.83%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.75 ما نسبته المئوية 58.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.84 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب: 33.33 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 07 بنسبه موافقه متوسطه 25.98% ودرجه مساهمه متوسطه.

يرجع ذلك إلى ان حجم الطلبة المتزايد والذي يحول دون تحليل عوامل الفشل والنجاح إلا ان بعض الاساتذة يقومون بذلك شكليا ، شفويا وعاميا في بداية السنة الدراسية دون الوقوف عند تفاصيل ذلك او اعتمادها في العام المقبل.

جدول رقم \*43 نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الثالث

البدائل	التكرار	النسب %	المتوسط الموزون	%	الانحراف المعياري	2 المحسوبة	2 الجدولية	درجة المساهمة
متوسط الاستجابات التي تخدم الفرضية	142.5	56.10	02.32	77.33	0.75	182.12	05.99	
متوسط الاستجابات المحايدة	56.62	22.29						
متوسط الاستجابات التي لا تخدم الفرضية	54.88	21.61						
المجموع	254	100						



يتبين من الجدول والشكل اعلاه من خلال المعالجة الإحصائية للمحور الثالث ان المتوسط الموزون العام تم تقديره ب 02.32 وبوزن نسبي يفدرب 77.33 وانحراف

معياري يساوي 0.75 يعبر عن عدم تركيز الإجابات وتشتتها عن متوسطها الموزون . اما بالنسبة للموافقة العامة فقدرت ب 56.10% وهي نسبة مرتفعة ، وتدعمها قيمة  $\chi^2$  المحسوبة (128.12) اكبر من  $\chi^2$  الجدولية (5.99) عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (0.05). إذن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الاساتذة حول محتوى فقرات هذا المحور.

كما تحصلت فقرات هذا المحور على المراتب التالية: الفقرة رقم 21 المرتبة الاولى بدرجة مساهمه عاليه، تم تليها الفقرة رقم 20 المرتبة الثانيه بدرجة مساهمه عاليه ، الفقرة رقم 22 المرتبة الثالثه بدرجة مساهمه عاليه ، الفقرة رقم 19 المرتبة الرابعه بدرجة مساهمه عاليه ، الفقرة رقم 16 المرتبة الخامسه بدرجة مساهمه عاليه ، الفقرة رقم 17 المرتبة السادسه بدرجة مساهمه متوسطه، اما الفقرة رقم 18 و رقم 23 فقد احتلتا نفس المرتبة داخل المحور وهي المرتبة السابعه والاخيره وبدرجة مساهمه متوسطه.

تبين هذه النتيجة وجود مساهمة . . . . . الدرجة لطرق التقييم بنظام ل م د في تحضير طلابها لعالم الشغل وإدماجهم مهنيا، وذلك من خلال تحديد معايير للتقييم بدايه كل سنه من طرف اللجان البيداغوجية. وتشمل هذه المعايير القدرات الفكرية للطلاب والتي افرت عينه البحث بضعف الاخذ بها عند البعض منهم ،المشاركة في الحصص التطبيقية، التقويم المستمر والامتحانات الكتابية ، الاعمال التطبيقية والاعمال الموجهه رغم ان العمل الجماعي ولد روح الاتكاليه لدى الطلبة .

كل ذلك اعطى فرص متساويه للنجاح امام جميع الطلبة ، رغم ان عينه البحث افرت بعدم احترام بعض الاساتذة لهذه المعايير وتطبيقها سوريا فقط.وتبقى الجامعة غير مستقلة في قراراتها عن السياسه العامه للبلاد المبنيه على الكم دون إعارة اهتمام لنوعيه مخرجاتها ما افقد الثقة لارباب العمل في قدرات الإطار الجامعي. افرت عينه البحث

لتحليل عوامل الفشل والنجاح بشكل صوري فقط وهذا ما يؤثر على نوعية التكوين الجامعي ونوعية مخرجاته.

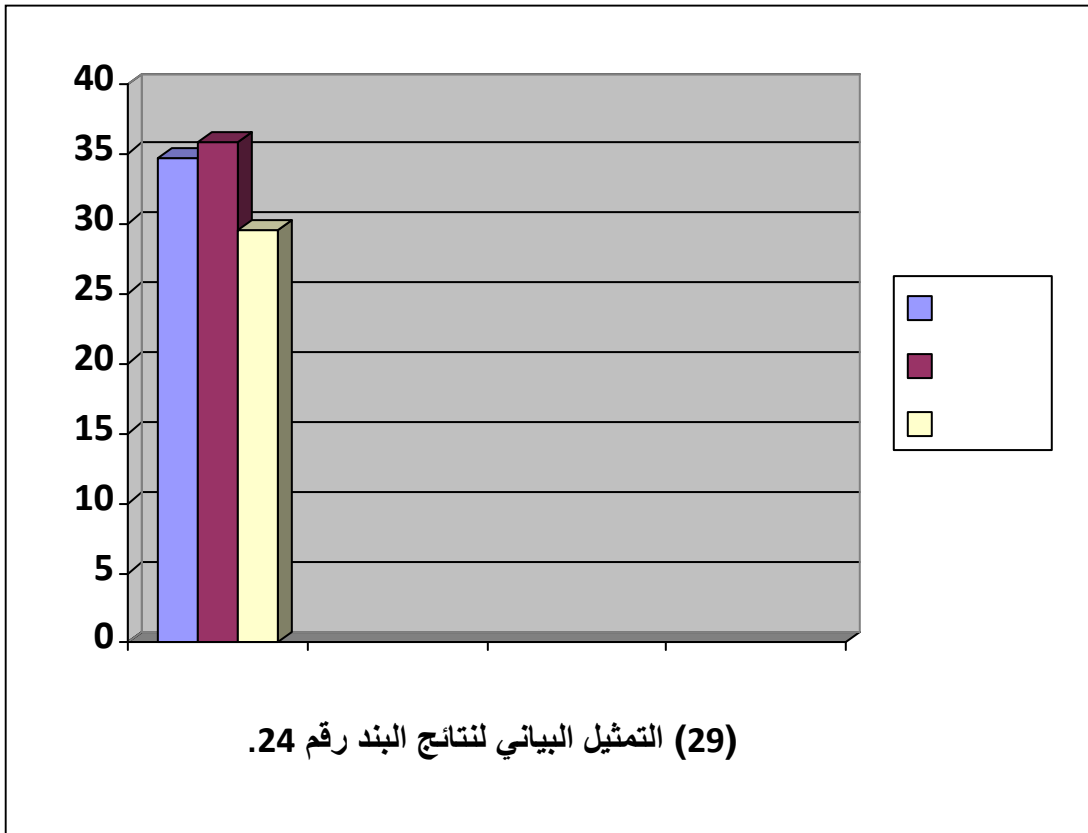
#### 1 4- عرض النتائج المتعلقة بالفرضيه الجزئيه الرابعه:

للتحقق من الفرضيه الرابعه و المتمتله في: تساهم التربصات الميدانيه بنظام ل.م.د. إدماج خريجي جامعه مهنيًا. تم استخدام مجموعه من الاسئله تحت المحور الرابع بعنوان: التربصات الميدانيه بنظام ل.م.د. و فيما يلي عرض لنتائج اسئله المحور الرابع من السؤال 24 إلى السؤال 30:

\* عرض نتائج بند: تركز التربصات على هدف ميدان التكوين المختار.

جدول رقم\*44\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 24

.%	29.52	75:	.%	35.83	91:
		68.33:		02.05 =	
		01.80= <sup>2</sup>		0.80 = انحراف المعياري	
		درجة المساهمة		03	



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (24)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 35.83 %

هي مقارنة لنسبة المجيبين بنعم بلغت 34.65%، بينما كانت نسبة "هي اصغر نسبة حيث بلغت 29.52%.

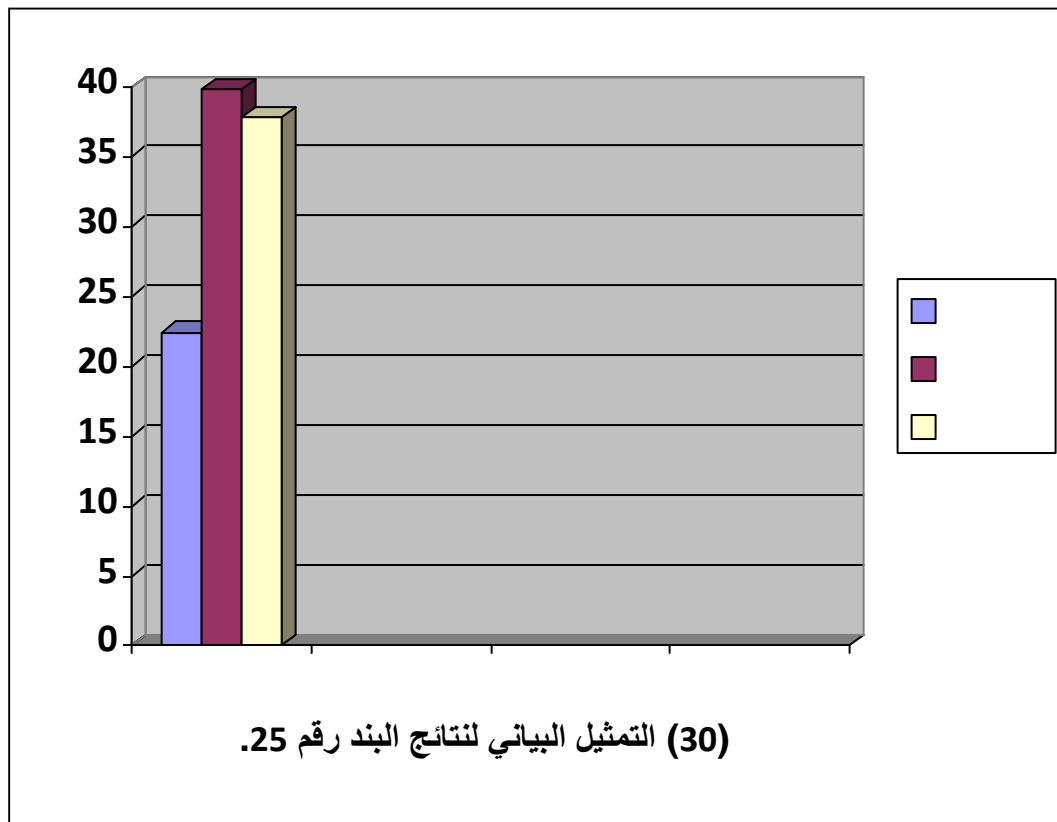
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.05 ما نسبته المنويه 68.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.80 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب:01.80 اقل من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 03 بنسبة موافقة متوسطة 34.65% ودرجة مساهمة متوسطة.

يرجع ذلك إلى ان التربصات في معظم التخصصات توافق ميدان التكوين المختار لاسيما عند نهاية فترة التكوين والتي تتوج بمدكرة التخرج وشهادة. لكن ما ينقص هذه التربصات هي نقص التزام المتكونين اثناء فترة التربص وكذلك صرامه مؤطر سوق العمل ومؤطر الجامعة.

\* عرض نتائج بند: تعمل التربصات على تحقيق التوافق بين كفاءات مخرجات الجامعة و متطلبات الوظيفة بسوق العمل.

جدول رقم\*45\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 25

37.80	96:	39.76	101:	22.44	57:
61.33:		01.84 =			
17.40= <sup>2</sup>		0.78 =		انحراف المعياري	
		درجة المساهمة		06	



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (25)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 39.76 %

مقاربة نسبة المجيبين بلا 37.80%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 22.44%.

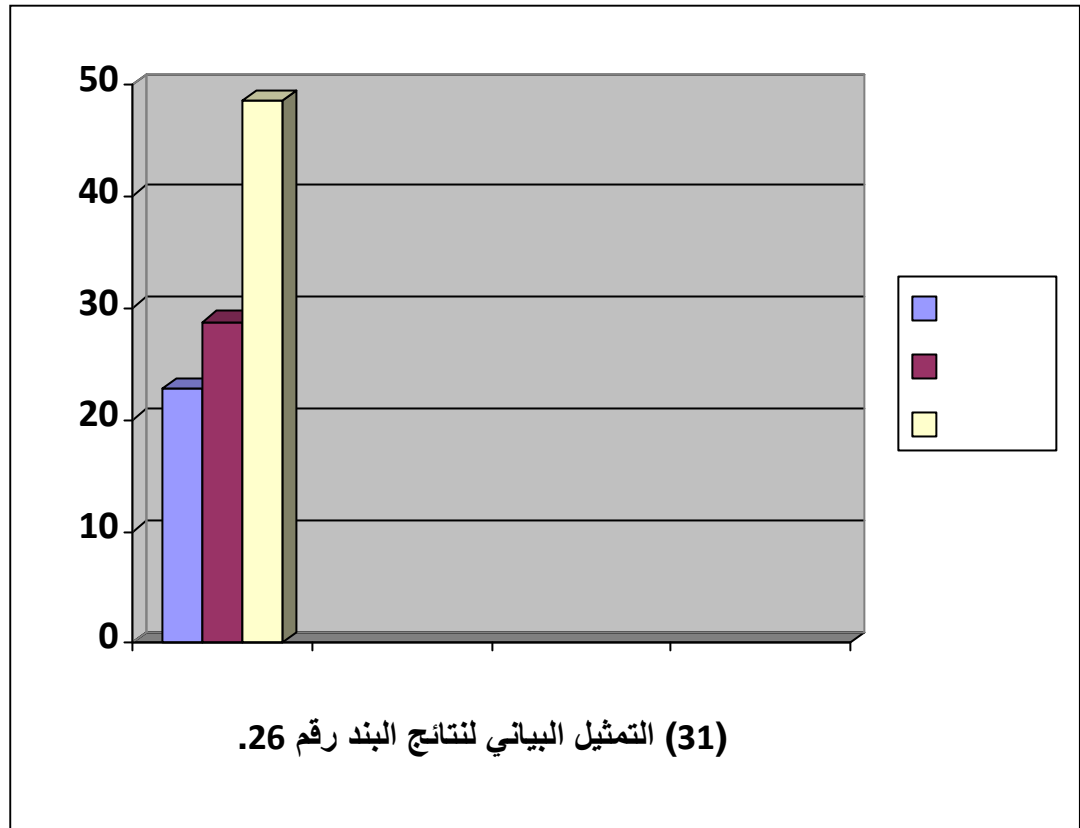
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.84 ما نسبته المتويه 61.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.78 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسائية والتي قدرت ب: 17.40 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 06 بنسبة موافقه ، 22.44 % درجة مساهمة متوسطة.

يرجع ذلك إلى ان حجم الطلبة المتزايد والذي يحول دون تحقيق هدف التوافق بين التكوين الجامعي الذي تحصل عليه الطالب وتوظيفه اثناء التربص ، كما ان بعض مؤسسات العمل بعيدة كل البعد في وظائفها عن التخصصات التي تكونها الجامعه.

\* عرض نتائج بند: يتم إشراك إطارات من سوق العمل في عملية التاثير اثناء التريصات

جدول رقم\*46\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 26

%	48.43	123:	%	28.74	73:	%	22.83
58 :				01.74 =			
26.06= <sup>2</sup>				0.81= انحراف المعياري			
درجة المساهمة				07			



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (26)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بلا تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 48.43 %

و نسبة المجيبين بنوعاما بلغت 28.74% نسبة المجيبين بنعم 22.83.

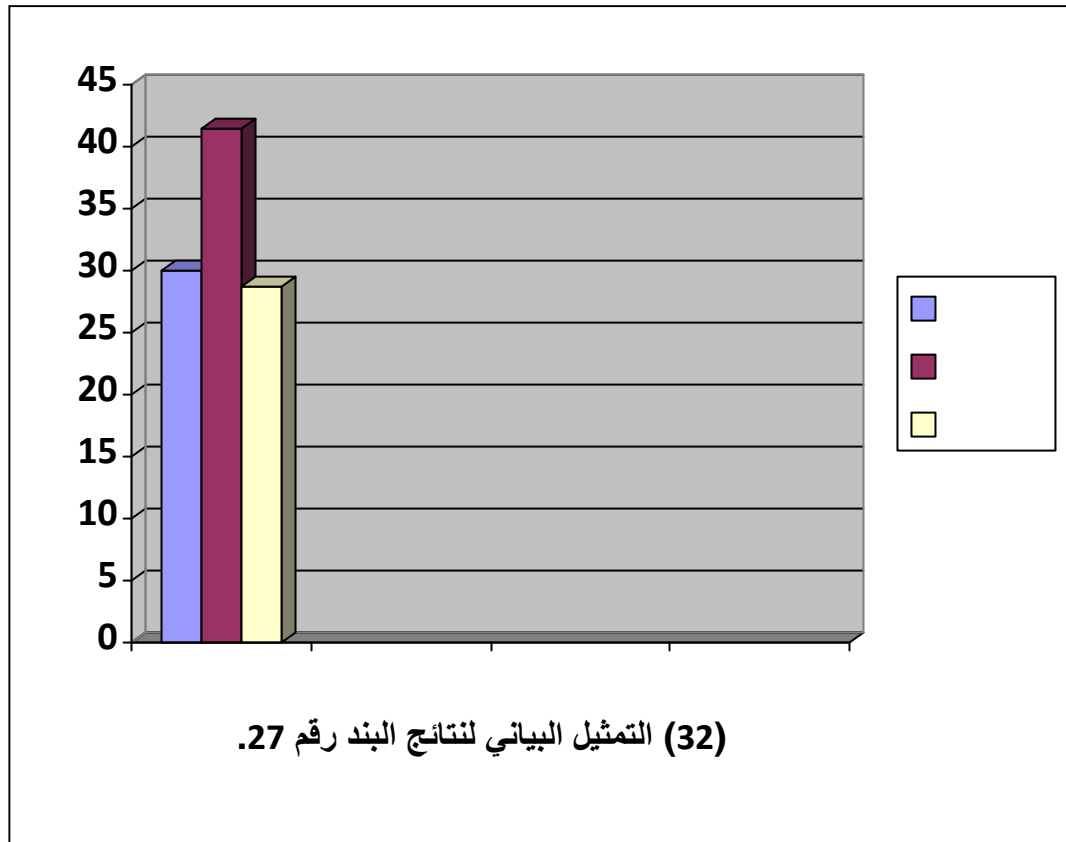
حظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.74 ما نسبته المئوية 58.0%، وبانحراف معياري قيمته 0.81 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي <sup>2</sup>الحسابية والتي قدرت ب: 26.06 اكبر من <sup>2</sup>الجد ولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوتين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 07 موافقه ، 22.83% درجه مساهمه متوسطه.

يرجع ذلك إلى ان سوق العمل يعرف تتبعا في التخصصات التي تنتجها الجامعه ، كذلك غياب وعي ارباب العمل باهمية هذه التربصات ، ومشكل البطالة يحول دون ذلك في كل الحالات والظروف.

\* عرض نتائج بند: تسمح التريصات للطالب بتطبيق معارفه النظرية و المنهجية في ميدان سوق العمل.

جدول رقم\*47\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 27

76:	29.92 %	105:	41.34 %	73:	28.74 %
= 02.01		67:			
انحراف المعياري = 0.77		$06.79=^2$			
04		درجة المساهمة			



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (27) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعا ما تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 41.34 % و نسبة المجيبين بنعم بلغت 29.92% و هي مقارنة لنسبة لا حيث بلغت 28.74%.

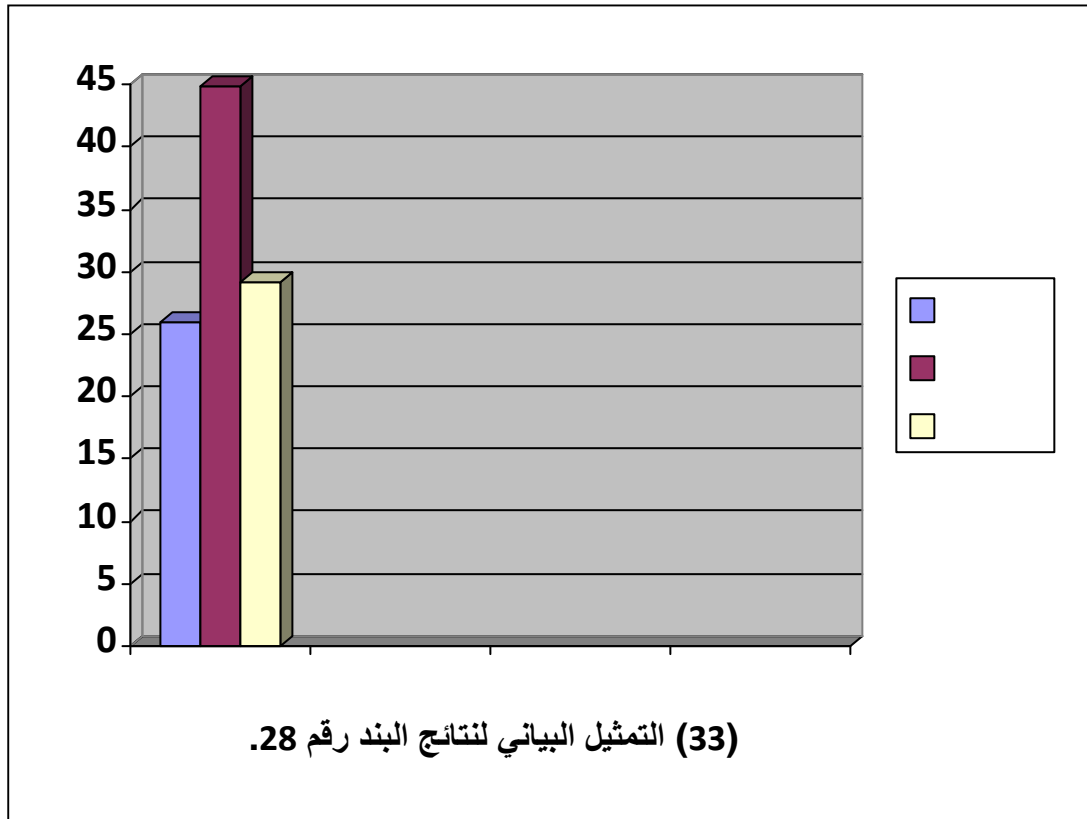
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.01 ما نسبته المئوية 67%، وبانحراف معياري قيمته 0.77 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي  $^2$ الحسابية والتي قدرت ب:06.79 اكبر من  $^2$ الجد ولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوتين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 04 موافقه متوسطه 29.92% درجه مساهمه متوسطه.

يرجع ذلك إلى ان بعض التخصصات التي تكونها الجامعه ليست لها علاقه بسوق العمل فالجامعه الجزائرية مازالت متمسكة بإنتاج المعرفة دون التاكيد على توظيفها لانعدام انفتاحها على المحيط الاقتصادي والاجتماعي لها.

\* عرض نتائج بند: تطور التربصات لدى الطالب القدرة على و ضع الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه بسوق العمل

جدول رقم\*48\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 28

.%	29.14	74:	.%	44.88	144:
		65.66:		01.97 =	
		14.35= <sup>2</sup>		0.74 = انحراف المعياري	
		درجة المساهمة		05	



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (28)

من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنوعاما البند تمثل اكبر نسبة حيث بلغت

44.88 %، و نسبة المجيبون بلغت 29.14%، بينما كانت نسبة نعم هي اصغر نسبة حيث بلغت 25.98%.

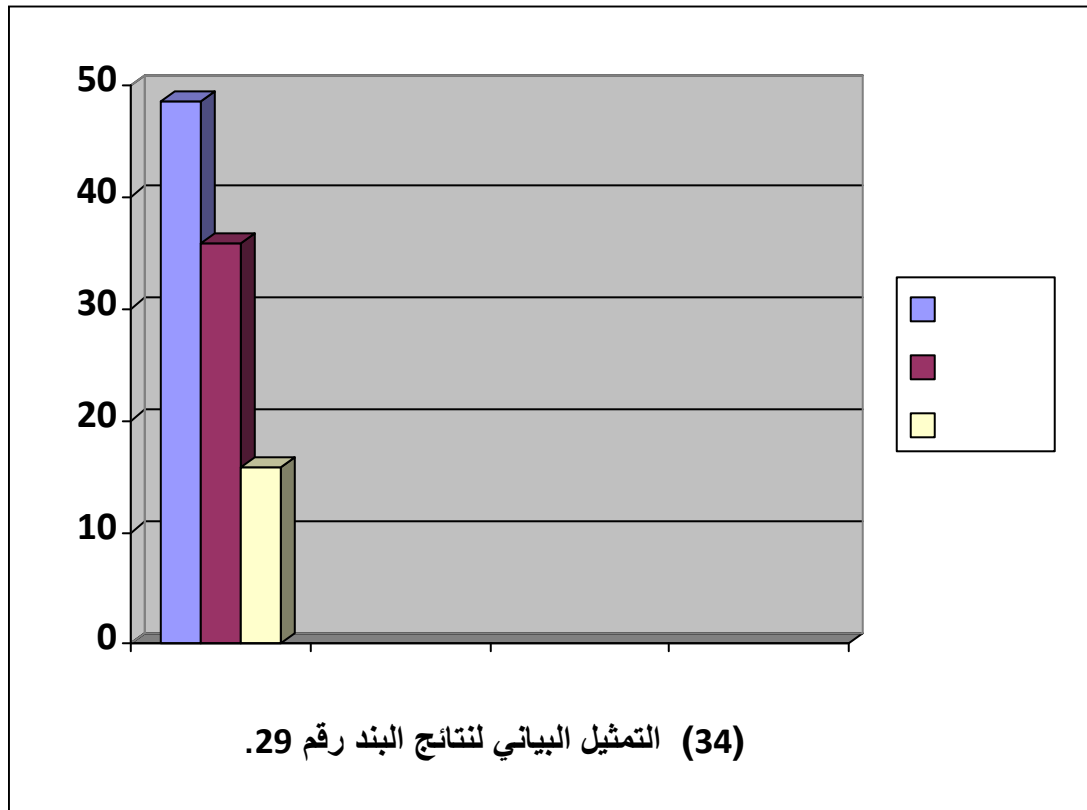
يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 01.97 ما نسبته المتويه 65.66 %، وبانحراف معياري قيمته 0.74 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسائية والتي قدرت ب: 14.35 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 05 بنسبة موافقه ، 25.98 % درجة مساهمة متوسطة.

يرجع ذلك إلى ضعف التاثير داخل مؤسسات التربص وإهمال البعض الاخر منهم كما ان الاستاد الجامعي المؤطر اثناء التربص لا يعير اهتماما بذلك والسبب الاعداد الهائله في حجم الطلبة.

\* عرض نتائج بند: تنمي التربصات لدى الطالب القدرة على الاتصال

جدول رقم\*49\* نتائج استجابات المبحوثين على البند رقم 29

.%	15.74	40:	.%	35.83	91:
77.33:			02.32 =		
62.25= <sup>2</sup>			0.75 = انحراف المعياري		
عالية			درجة المساهمة		01



يتضح من خلال الجدول والشكل الذي يوضح استجابة الاساتذة نحو البند رقم (29) من استمارة الدراسة ان نسبة المجيبين بنعم البند تمثل اكبر نسبة حيث بلغت 48.43 % بلغت نسبة المجيبين نوعا ما 35.83%، بينما كانت نسبة المجيبين ؛ اصغر نسبة حيث بلغت 15.74%.

يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.32 ما نسبته المئوية 77.33 %، وبانحراف معياري قيمته 0.75 ، وما يزيد الإجابة تدعيما<sup>2</sup> الحسابية والتي قدرت ب:62.25 اكبر من ك<sup>2</sup>الجد ولية التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبة رقم 01 به موافقه مرتفعه 48.43% درجة مساهمه .

يرجع ذلك إلى ان هذه التربصات تسمح لبعض الطلبة الملتزمين في تربصهم الانفتاح على المحيط الخارجي وتوظيف جزء مما تدربوا عليه اثناء تكوينهم الجامعي والاندماج اكثر مع زملاء العمل.

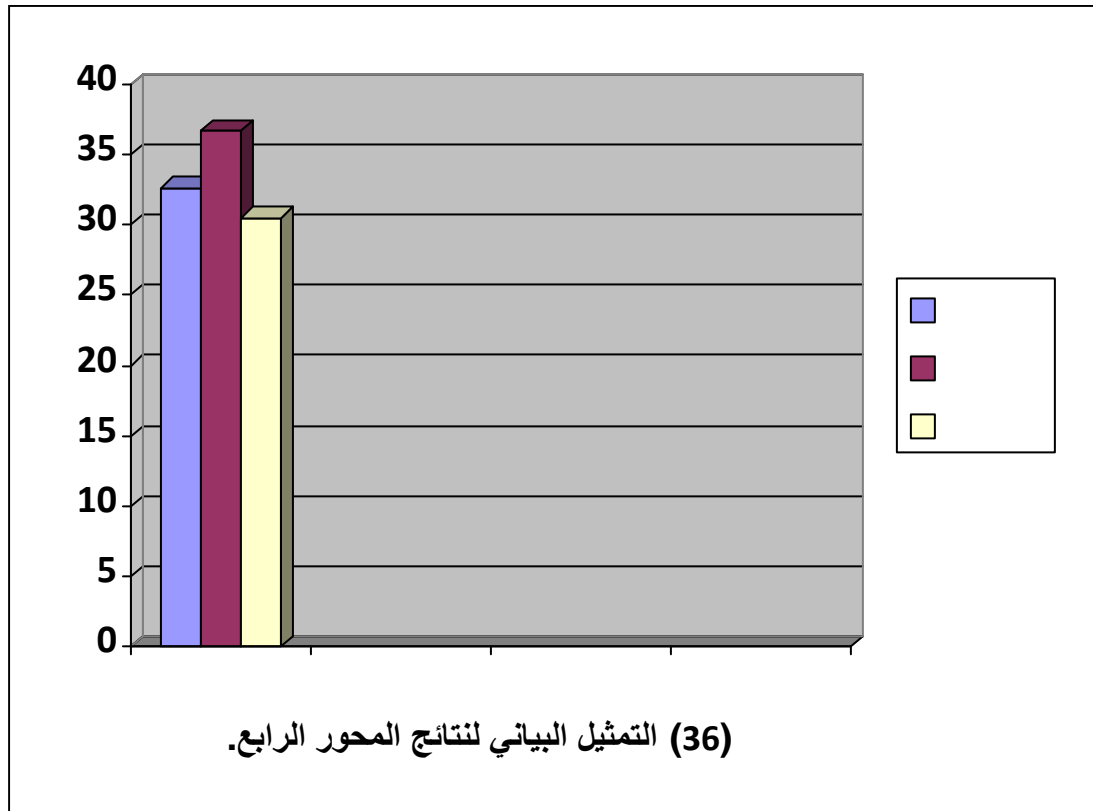


يلاحظ من خلال التحليل الإحصائي لهذا الجدول ان المتوسط الموزون يساوي 02.13 ما نسبته المئوية 71%، وبانحراف معياري قيمته 0.87 ، وما يزيد الإجابة تدعيما هي قيمة كاسم الحسابية والتي قدرت ب: 15.79 اكبر من كاسم الجد وليه التي تساوي 5.991 عند درجه حريه 2 ومستوى الدلاله 0.05 ، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوتين حول هذا البند ، كما تحصلت هذه الفقرة على المرتبه رقم 02 بنسبه موافقه . 44.49% ودرجه مساهمه متوسطه.

يرجع ذلك إلى ان نظام ل م د من احد اهدافه الكبرى هي توظيف المتخرجين الجامعيين ويكون ذلك من خلال إدراج التربصات اثناء المسار البيداغوجي للطالب.

جدول \*51 نتائج استجابات المبحوثين على بنود المحور الرابع

البدائل	التكرار	النسب %	المتوسط الموزون	%	الانحراف المعياري	المحسوبة <sup>2</sup>	الجدولية <sup>2</sup>	درجة المساهمة
متوسط الاستجابات التي تخدم الفرضية	83	32.68	02.01	67	0.79	20.63	05.99	متوسطه
متوسط الاستجابات المحايدة	93.43	36.78						
متوسط الاستجابات التي لا تخدم الفرضية	77.57	30.54						
المجموع	254	100						



ن من الجدول اعلاه و من خلال المعالجة الإحصائية للمحور الرابع ان المتوسط الموزون العام تم تقديره ب 02.01 وبوزن نسبي يقدر ب 67 وانحراف معياري يساوي 0.79 يعبر عن عدم تركيز الإجابات وتشتتها عن متوسطها الموزون ، اما بالنسبة للموافقة العامة فقدرت ب 32.68% وهي نسب متوسطة ، وتدعمها قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة (20.63)

أكبر من  $\chi^2$  الجدولية (5.99) عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (0.05). إذن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الاساتذة حول محتوى فقرات هذا المحور .

كما تحصلت فقرات هذا المحور على المراتب التالية: الفقرة رقم 29 المرتبة الاولى بدرجة مساهمه عاليه، تم تليها الفقرة رقم 30 المرتبه الثانيه بدرجة مساهمه متوسطه الفقرة رقم 24 المرتبه الثالثه بدرجة مساهمه متوسطه ، الفقرة رقم 27 المرتبه الرابعه بدرجة مساهمه متوسطه ، الفقرة رقم 28 المرتبه الخامسه بدرجة مساهمه متوسطه الفقرة رقم 25 المرتبه السادسه بدرجة مساهمه متوسطه، اما الفقرة رقم 26 فقد تحصلت المرتبه الاخيرة داخل المحور وبدرجة مساهمه متوسطه.

تبين هذه النتيجة وجود مساهمه متوسطه الدرجة للتربصات الميدانيه بنظام ل م د في تحضير طلابها لعالم الشغل وإدماجهم مهنيا، وذلك من خلال إدراج هذه التربصات الميدانيه بميادين التكوين المقررة حتى يتسنى للطلاب تكييف ما تحصل عليه من معارف وإمكانيات وقدرات مع متغيرات سوق العمل كي يجد صعوبه عند التخرج.

حتى تحقق هذه العمليه اهدافها على مؤطر الجامعة التنسيق مع مؤطر العمل ، لكن الواقع غير ذلك لسبب نقص وعي هذا الاخير . هذه التربصات من حيث انها لدى الطلبة القدرة على وضع الحلول المناسبه للمشكل مع القدرة على الاتصال.

إذن يجب إصدار قوانين من اجل المتابعة الصارمه لهذه التربصات تلزم المتربص والمؤطر الجامعي وكذا المؤسسات المستقبله للمتربصين. ننكر بوجود مجهودات من طرف جامعه العربي بن المهدي في ان يتحصل كل الطلبة على تربص خلال المسار التكويني لكن التغيرات والواقع المتردي لسوق العمل وما تعرفه السياسه العامه للبلاد يحول دون تحقيق ذلك، كما لا ننسى الحجم الهائل في عدد الطلبة والذي يرفع من التربص ، والإطعام وحتى منحه التربص.

**2 مناقشته و تفسير النتائج:**

لقد اسفرت مناقشته الفرضيات الجزئية للدراسة على مجموعة من النتائج و التحليلات المتعلقة ب مدى ، نظام ل.م.د في الإدماج المهني للمتخرجين الجامعيين من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين.

و فيما يلي تحليل هذه النتائج على ضوء كل فرضية من فرضيات البحث و بالنظر لما ورد في الدراسات السابقة و الجانب النظري للبحث و الهدف العام للبحث.

**2 1 مناقشته و تفسير ; الفرضية الجزئية الاولى:**

تعكس المؤشرات الإحصائية لهذه الفرضية جملة من الملاحظات و التحليلات نشير لها :

لقد اجمعت إجابات المبحوثين على ان نظام ل م د يساهم في إدماج خريجي الجامعة من خلال محتوى برامج التكوين مساهمة متوسطة نوعاما، حيث يتم إعداد وتعديل البرامج التكوينية مع متطلبات سوق العمل في بعض التخصصات فقط لاسيما التخصصات العلمية اما باقي التخصصات تعرف ركود و عدم التجديد. هذا ما توصل إليه كذلك الباحثة بن علال .

ان إشراك مؤسسات سوق العمل و الاساتذة إعداد البرامج التكوينية غير كافي لتجديد محتوى البرامج بما يتناسب و سوق العمل. فيما لاشك فيه ان بطالة حاملي شهادات التعليم العالي ترجع إلى عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة من محتوى البرامج الجامعية و الكفاءات التي يتطلبها عالم الشغل. فالمتخرج الجامعي اليوم امام سوق عمل يتميز بالتغيير المستمر مناصب عمل تفرض التطوير المستمر في البرامج الجامعية.

من اجل إعطاء تكوينا ملائما يجب ان تهتم البرامج التكوينية بإكساب الطالب المتخرج المعارف والقدرات العامة ، الكفاءات والقدرات الاجتماعية، والاهتمام ببعده الشخصية وتحضير الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة اي التكيف مع التغيرات الحاصلة في سوق العمل ، هذا ما ينفص برامج التكوين بجامعة العربي بن المهدي ما زالت تعتمد على برامج النظام الكلاسيكي ولا يتم استحداثها مع التغيرات الحالية، ويرجع ذلك إلى مجموعه من المشاكل التي تعرفها الجامعات الجزائرية- حسب ما توصلت إليها دراسته الباحثان السعيد بن عيسى وبلقاسم بلقيدوم 2005 منها عدم تناسب الحجم الطلابي مع إمكانيات الكليات وغياب التنظيم داخل نظام ل م د حسب الدراسة التي قام بها الباحثة عبد الكريم بن عراب سنة 2008 كذلك غياب الاليات الخاصة بدراسه مقترحات اعضاء هيئة التدريس هذا ما ينعكس على عرفله تطبيق نظام الجودة في محتويات البرامج وعدم التحضير الفعلي للطلبة لعالم الشغل هذا ما اسفرت دراسة الباحثة عباد حبيب 2010.

عدم التنسيق مع مؤسسات العمل لتحديد مواصفات الخريج وغياب التجديد المستمر لبرامج الدراسة حسب متطلبات سوق العمل وهذا لنقص التنسيق بين الجامعة ومؤسسات العمل. لعقد برامج ودورات تدريبية - هذا ما اسفرت عنه دراسته الباحثة احمد زرزور 2013- ، كما انعكس ذلك على المتخرج اين اصبح يعرف نقصا من حيث المستوى المعرفي والتكويني حسب دراسة لخضر بن ساهل واخرون 2009 .

عدم ملائمة ساعات الدراسة لطبيعة المادة، وعدم توفر الإمكانيات والوسائل الحديثة لجاء الحصص التطبيقية والاعمال الموجهة والتي تعتبر ضرورية واساسيه في بعض المقاييس الدراسية حسب دراسة محمود سعيدة سنة 2006 .

بالتالي على البرامج الجامعية ان تهتم اكثر في محتوياتها على تطوير القدرات الخاصة بالطالب الجامعي. وعلى جامعة العربي بن المهدي القيام بدراسات متواصلة على مستوى

سوق العمل من اجل إدخال تعديلات على برامجها التكوينية في معظم التخصصات من حين لآخر إلى تطور المعارف وتطور سوق العمل.

هذه البرامج حسب نتائج الدراسة التي قامت بها الباحثة سنة 2010 تحت عنوان صعوبات تطبيق نظام ل م د بالجامعة الجزائرية. تآثرت سلبا بالمشاكل التي يعاني منها التعليم الجامعي و بالاختصاص مشكل التمويل، إذ نجد من بين إفرازات ذلك تدهور النوعية النجاعة في التكوين، و يمكن إرجاع اسباب ذلك إلى: نقص التمويل إضافة إلى التزايد الرهيب في عدد الملتحقين بالجامعة. انعدام التكوين البيداغوجي للاستاد الجامعي المستوى العلمي غير الكافي خاصة اساتذة حصص الاعمال الموجهة و التطبيقية.

ضعف البرامج التكوينية و قدمها حيث اصبحت مناهجها الدراسية و انظمتها التعليمية ذات طابع تقليدي لا يمت بصله مع المجتمع وواقعه و متطلباته المختلفة، كما اشارت هذه الدراسة إلى نفضه مهمه و هي عدم وضوح اهداف برامج التكوين في مؤسسات التعليم العالي و وصفت على انها اهداف صيغت بطريقة إنشائية عامة. إضافة إلى انها لا ، باعتبارها احتياجات قطاعات العمل و الإنتاج، كم تركز على الجانب النظري في التكوين مع إهمال الجانب التطبيقي.

## 2 2 منافسته و تفسيره : الفرضيه الجزئيه الثانيه:

يمكن الخلاص له من ملاحظات و تحليلات من خلال المؤشرات الإحصائية للمحور الثاني و المتعلق بالفرضيه الجزئيه الثانيه حول: طرق التدريس نظام ل.م.د. الإدماج المهني للمتخرجين الجامعيين مايلي:

لقد اجمعت إجابات المبحوثين على البنود الإيجابية التي تخدم هذه الفرضيه بنسبه 23.49% و بدرجة مساهمة متوسطة ، و هذا ما يؤكد على عدم تحقق الفرضيه الجزئيه الثانيه. حيث اكدت مؤشرات المحور الثاني على عدم تطبيق مدخل التعليم الحديث في

الجامعة والدي يعتبر اكثر لائمه للتطورات الحاصلة في العالم. فهو يحقق روح المبادرة والإبداع والمشاركة ، وهو مدخل يوتق الصلة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية. اين م في عملية تحضير الطلبة لعالم الشغل ويسهل من إدماجهم بعد التخرج لاسيما بإتباع طريقه المشروع والتي تمكن المتكون من اكتساب القدرات والمهارات والخصائص الشخصية للطلاب في إعداد مشروع ما وانجازه حسب دراسه الباحث لحسن بو عبد الله- وهي تعطي الطالب اكبر قدر من الحرية في ممارسه إبداعه ومحاولة الربط بين الحياة الجامعية والواقع.

اما طريقة المشكلات فهي فرع من طريقة المشروع لكنها تهتم بمشاريع المشكلات حيث تضع هذه الطريقة الطالب امام مشكلة تدفعه إلى إيجاد الحل المناسب لها من خلال توظيف كافة إمكاناته وطاقاته الفكرية ، على ان تكون المشكله نابعه من الواقع. اما طريقة التكوين على الموافف الحقيقية تعتمد على تخيل المشتركين في العملية التكوينية كانهم في موقف حقيقي تم يشروعون في القيام بالعمل كله كما لو كان موقفا حقيقيا. وهذا ما يساهم في سد التفرات بين المعرفة و مجال تطبيقها العملي.

طريقة التعلم المبرمج وفيها يكون التعليم باستخدام جهاز تدريس او استعمال كتيبات ذات تصميم خاص ، يحدد من خلال هذه الطريقة معيار معين إذا وصل إليه المتعلم ينتهي التكوين وإذا لم يتمكن من باوغه يعيد التدريب على البرنامج. إن طرق التدريس حسب هذا النموذج الحديث تمكن الطالب الجامعي من الحصول على تكوين يؤهله للعب دور فعال داخل المجتمع وبسوق العمل ايضا.

رغم فعالية هذه الطرق إلا ان عينه البحث تشير لاستخدامها بقدر متوسط وفي بعض الإجابات بقدر منعدم ويعزى ذلك حسب ما توصلت إليه بعض الابحاث إلى :

\*وجود ضعف في إعداد الاستاد الجامعي بيداغوجيا لمهنة التدريس ففي مرحلة الماجستير يتلقى الطلبة تكويننا حول الطرق البيداغوجية التي تستخدم في التدريس لا الطرق القديمة ولا الحديثة ، حتى بالنسبة لاساتذة المتبتين ذوي خبرة مهنية لا يتلقون دورات تكوينية حول هذه الطرق الحديثة . حسب دراسة الباحثة فضلون زهرة 2014 . وانتاء رير الاستبيان معظم الاساتذة لم يتعرفوا على معنى هذه الطرق ، ما يدل على استخدامهم للطرق التقليدية.

\*عدم تناسب طرق التدريس مع متطلبات عالم الشغل وضعف التأطير بسبب الاستعانه بالاساتذة المؤقتين . حسب دراسة الباحثة عباد حبيب 2010 . كما يقتصر المسار الدراسي على الجانب النظري مع إهمال الجانب التطبيقي حسب ما توصل له الباحثة لخضر بن ساهل وآخرون 2009.

\*عدم تقييم الاداء التدريسي لاعضاء هيئه التدريس ، نقص المرافق والإمكانيات التي تساعد على الاداء الجيد في البحث والتدريس . حسب دراسة الباحثة مدني بن شهرة 2009- كذلك الانخفاض الملحوظ في مستوى التزام بعض اعضاء هذه الـ .

\*تبات الهيكل الدراسي وعدم تغييره وفق النتائج المتبعة، مع صعوبات توجه متابعة الاداء عدم تقدير الوقت وقيم الانضباط والنظام نزوع بعض اعضاء هيئه التدريس لمواجهه تيارات التجديد ومقاومتها لاسيما مع بدايه تطبيق نظام ل م د . ضعف الرقابة المنتظمة في اداء هيئه التدريس والعجز عن التحكم في مختلف التغييرات.

لذلك على الجامعة الجزائرية لاسيما جامعة العربي بن المهدي توفير الظروف المادية والهيكل وضمان الصيانه للمدرسين والمتمدرسين ، وتوفير هيئات تدريسيه بمواصفات علمية ذات جودة عالية حتى تنتج خريج جامعي ذو كفاءات وقدرات متميزة تساعد على الاندماج في عالم الشغل . حسب ما افرتة الباحثة حاجي العله 2013- .

أكدت دراسة الباحثان بومدين سليمان والعلمي عبد الفاتح 2008 على ضرورة  
ير النظرة التقليدية في العملية التكوينية التي تركز على مبدا ماذا تعرف إلى نظرة  
حديثه كيف تستمر ما تعرف حتى نتحصل على خريج جامعي مستحدث لمناصب العمل  
وليس باحت عن العمل فقط.

### 2 3 مناقشته و تفسيره : الفرضيه الجزئيه الثالثه:

في ضوء ما تم عرضه من إجابات و مؤشرات إحصائية نشير إلى مجموعة من  
الملاحظات و التحليلات المتعلقة بالفرضيه الجزئيه الثالثه: تساهم طرق التقييم نظام  
م.د في إدماج خريج الجامعه مهنيا . لقد اكدت مؤشرات المحور الثالث على تحقق  
الفرضيه الجزئيه الثالثه حيث تحصلت نسبة المجيبين على البنود الإيجابية على أكبر نسبة  
56.10% حيث تساهم طرق التقييم بنظام ل م د في إدماج الخرجين الجامعيين بدرجة  
مساهمه عاليه وذلك من خلال المؤشرات التي تتص على مايلي :

التقويم هو اخر عناصر العملية التكوينية وتتمثل اهميته في العمل على تحسين وتطوير  
العملية التكوينية بالنسبة للاستاد او الطالب حيث يزود الاستاد بمعلومات حول درجة  
تحقق الاهداف التعليمية، ويساعد على اختيار الطرق والوسائل الانسب للتدريس ، اما  
الطالب فيزوده بالتغديه الراجعه التي تساعد في عمليه التعلم والتحصيل والانجاز.

التقويم لم يعد سلوكا يمارس من قبل المدرس بل هو جزء من التكوين: وحسب دراسة  
لهاستينجس : فالتقويم الجيد يتضمن اساليب متعددة غير مقتصره على امتحانات المقال  
المعتادة بل يشمل مجموعه من المعايير تتفق عليها اللجان البيداغوجيه بدايه كل سنه منها:  
الإمكانيات الفكرية والمنهجية واللغوية التي يستعملها الطالب في تقديم ومناقشة بحثه  
المشاركة بالإتراء والتصحيح في الموضوعات المطروحة للمناقشة في الحصص  
التطبيقية.

بذلك يدرّب الطالب على التعبير عن افكاره حتى يكتسب فن المرافعة الرقابة المستمرة والامتحانات النهائية لاسيما الامتحانات التطبيقية التي يحدب إجرائها شفويا تحفيز الطالب ودفعه إلى النجاح في الدورة العادية على اعتبار نجاحه بها يمكنه من مواصلة الدراسة فيما بعد التدرج دون اي إتكال.

هذا ما هو جاري بجامعة العربي بن المهدي بام البواقي حيث تعتمد الكليات فيها على برنامج خاص بالإعلام الالي يتم فيه وضع نقاط التقويم بنفس المعير السابقة الذكر.

كما يحقق نظام ل م د مبداء المساواة بين جميع الطلبة امام فرص النجاح من خلال إجراء مداولات اوليه للمقياس بحضور جميع الاعضاء ليتمكن الاستاد المشرف على التطبيقات من المشاركة الفعالة في نجاح الطالب وإنقاد من يستحق ذلك الاخير يتم تحليل عوامل او نجاح الطلبة في نهاية كل سنة من طرف هذه اللجان البيداغوجية لاساتدة تقادي مثل هذه النفائص خلال سنوات الدراسة المقبلة ، و هذا ما لا يتم على مستوى جامعة العربي بن المهدي من وجهة نظر اغلبية الاساتدة .

تبقى بعض الصعوبات التي تواجه طرق التقييم بهذا النظام في بعض التخصصات مردها الاعداد الهائلة لحجم الطلبة ، وهذا اكدته دراسة الباحثان باروش زين الدين وابركان يوسف 2006.

هناك نقص في التنسيق بين اعضاء هيئة التدريس مما انقص من نجاعة التقويم ما اكدته دراسة الباحث عباد حبيب 2010. اسفرت دراسة عيسى بن علال 2008 على وجود عائق اللغة لدى المتخرجين لاسيما اللغة الفرند واصحاب التخصصات العلمية والخبرات العلمية اكثر انسجاما مع مهتهم من التخصصات الاخرى . كما لا توجد فرق بحث تقوم بعملية المتابعة لجمع اكبر عدد ممكن من المعلومات التي تسمح بتقييمهم.

التركيز على التقييم بمفهومه الضيق وهو مجرد القياس والتقدير المادي مع إغفال الأبعاد الأخرى للتقويم التي تستهدف التطوير والتحسين ، حسب دراسة رشيد احمد طعيمة وآخرون . غياب التطوير المستمر لنظم التقويم المتبعة، الانخفاض الملحوظ في مستوى التزام بعض أعضاء هيئة التدريس و عدم ملائمة أهداف عملية التقويم مع تحديات العصر ومستجداته.

## 2 4 منافسته و تفسيره : الفرضية الجزئية الرابعة:

أكدت مؤشرات المحور الرابع على عدم ق الفرضية الجزئية الرابعة: تساهم التربصات الميدانية نظام ل.م.د ا الإدماج المهني للمتخرجين الجامعيين حيث نسبة المجيبين على البنود الإيجابية هي 32.68% بدرجة مساهمة متوسطة. ونفسر هذه النتيجة من خلال :

تهتم معظم التخصصات بالتربصات الميدانية لكنها بشكل غير منظم وغير مراقب كما انها غير كافية لتحقيق تكوين ذو نوعية ناجحة ؛ الطالب في نهاية التربص للوظيفة المستقبلية ، وهذا راجع إلى مجموعة من الأسباب :

\* ني الجامعة الجزائرية من مشكل نقص التمويل وعدم انفتاحها على محيطها الاقتصادي والاجتماعي الدولي وحتى الوطني، والذي يمكنها من الحصول على موارد جديدة للتمويل بدل الاعتماد الكلي على ميزانية الدولة. فتكاليف التربص باهظة خارج الوطن ومع الاعداد الهائلة والمتزايدة للطلبة رغم ذلك هناك مجهودات مبدولة من طرف جامعه العربي بن المهدي لتحقيق ذلك وبالوسائل الممكنة.

\*النقص في عقد اتفاقيات بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل وهذا راجع لتتبع هذا الاخير باليد العاملة المؤهلة والكفئة ، إضافة إلى لعبه برامج الإصلاح الاقتصادي من

دور فعال في الرفع او الحد من زيادة البطالة هذا ما اكدته دراسته الباحثة علي عبد الوهاب نجا 2005.

\*العبء المتزايد . الجامعة والناج عن الارتفاع العددي للطلبة ، فكلما زاد عدد الطلبة تدنى مستوى التاطير داخل الجامعة ومؤسسات سوق العمل.

\*الإجراءات التطبيقية لنظام ل م د في الجامعة الجزائرية لا تساهم بدرجة مقبولة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل ولا تساهم في تخفيض نسبة بطالتهم حسب دراسته قامت بها الباحثة وردة تغليت 2010.

\*عدم التزام الطلبة اتناء التربص والتهون وعدم الاكترات للدور الفعال الذي يلعبه التربص في إعداد الطالب المتربص لمهنة المستقبل والمناسبه لتخصصه. ويرجع ذلك لانعدام القوانين الإلزامية والتي ترافق الطالب اتناء التربص وفترة تكوينه داخل مؤسسات سوق العمل، هذا ما اقره مستولو البيداغوجيه بالكليات مجال الدراسة ، واسفرت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية.

\*كما اكد المؤتمر العالمي حول التعليم العالي على ضرورة تعزيز التعاون بين مؤسسات التعليم العالي فيما بينها و مؤسسات عالم الشغل و هذا من اجل تحقيق مبدا الجودة مما لا نجده بالجامعة الجزائرية و يرجع ذلك لعوامل اقتصادية و سياسيه، فكيف نحقق هذا المبدأ و الجزائر تشهد نقص في المؤسسات الاقتصادية.

\*كما اكدت المؤتمر على اعتبار العمال و الطلبة كعناصر فعالة في التعليم العالي حيث تؤكد على ضرورة توفير الاطر المهنية و الاجتماعية المناسبة للعمل حتى يتمكنوا من اداء عملهم بصورة لانفه.

كما تقتضي الجودة ان يكون التعليم العالي متميزا ببعده الدولي و هذا يعني تبادل المعارف و المشاريع الدولية للبحوث، و هنا ما زالت الجامعة الجزائرية بعيدة عن تحقيق هذا الهدف.

### 3 النتائج العامة للدراسة:

إن النتائج التي توصلت لها الدراسة حول مدى ، نظام ل.م.د في الإدماج المهني لخرجي الجامعة ما هي إلا نتائج لدراسة فردية متواضعة من الصعب تعميمها على جل الآراء في كامل جامعات الجزائر نظرا لتباين وجهات النظر و الآراء بين الاساتذة كمدرسين و مسؤولين عن تطبيق هذا النظام.

تبدو اهمية هذه الدراسة من حيث الاستفادة من تجارب الماضي و خبرات الحاضر الذي من شأنه تعزيز الرؤية المستقبلية و التطلعات التي مازال ينظر إليها القائمون على رسم السياسات التعليمية و العديد من فئات المجتمع لتعزيز إسهامات الجامعة كمؤسسة اجتماعية، علمية، أكاديمية. وعموما نلقي الضوء على اهم النتائج العامة للدراسة مستمدة من الرؤية النظرية و الشواهد الإمبريقية التي توصلت لها الدراسة الحالية كالتالي:

\*لقد توصلنا إلى تحقق الفرضية العامة بدرجة مساهمة متوسطة وبنسب استجابة بالموافقة متباينه بين ، ومرتفعه او متوسطه حسب كل فرضيه جزئيه. من هنا نستطيع ان نفر بان نتائج هذه الدراسة كانت تشير إلى ان نظام ل م د بجامعة العربي بن المهدي بام البواقي لها دور متوسط الدرجة في إدماج خريجها مهنيا انطلاقا من الاهتمام المتوسط الدرجة بخريجها. وتتفق هذه النتيجة نسبيا مع ما جاء في التوجه النظري لهذه الدراسة والذي يهدف إلى تحقيق الإدماج المهني للمتخرجين الجامعيين من خلال الاهداف الكبرى لنظام ل م د.

\*تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود سعي متوسط الدرجة وغير كاف لتحقيق تكوين نوعي للطلبة يساهم في إدماجهم مهنيًا، وهذه المساهمة المتوسطة لا تفي بالغرض المطلوب في تحضير الطلبة لعالم الشغل من خلال برامج التكوين ، طرق التدريس، طرق التقييم والتربصات الميدانية .

\*هدف هذه الدراسة هو الكشف عن مدى مساهمة نظام ل م د في الإدماج المهني ريجي الجامعة وهي درجة مساهمة متوسطة وغير كافية كذلك بالنسبة للتحضير المتوسط وغير كاف للطلبة وفق متطلبات عالم الشغل من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين. يمكن القول ان هدف الدراسة قد تحقق في ضوء الفرضية العامة والفرضيات الجزئية المنبثقة منها.

\*هناك مجهودات مبدولة من طرف الجامعة لربط الطالب الجامعي بسوق العمل لكنها مجهودات ضعيفة من اجل تحقيق اكبر هدف جاء به نظام ل م د هو التوظيف لاصحاب الشهادات الجامعية.

\*كان استاد دور متوسط الدرجة في التحضير الجيد للطالب بعالم الشغل من خلال اعتماده الطرق التقليدية والابتعاد عن طرق المدخل الحديث في التكوين ، مع عدم الالتزام بتطبيق المرافقه البيداغوجيه للطالب اثناء فترة التكوين وفترة التربص.

#### 4 بعض الافتراحات النابعة من نتائج الدراسة:

\*توطيد العلاقة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل من اجل إعداد كفاءات حسب متطلبات سوق العمل ويكون ذلك بتوفير فرص تكوين مناسبة والقيام بتربصات مكثفه.

\*ضرورة الاعتماد على طرق التدريس الحديثه والمعمول بها في الجامعات العالميه حتى تحقق نجاعة التكوين وبالتالي إعداد يد مؤهلة للعمل.

\*الاعتماد على معايير موضوعية ودقيقة في التقويم حتى نضمن جودة مخرجات الجامعة ، مع توفير التدريب اللازم لاجزاء هيئة التدريس وتوجيه الطالب في الوقت إلى اسلوب التعلم الذاتي.

\*التقليص من كتافه البرامج و تعديلها بما يتناسب و القدرات الخاصة للطالب دون إجهاد عقلي و نفسي للاستاد و الطالب معا.

\*ضرورة إصدار قوانين إلزامية لتطبيق المرافقة البيداغوجية، وهي ذات اهمية كبرى في إعداد المشروع الشخصي للطالب وتحضيره لعالم الشغل.

\*تزويد الجامعة بالهيكل ذات طاقة استيعابية كبيرة جدا مع تجهيزها بتجهيزات تتميز بالتنوع من حيث الكم و الكيف معا.

\*دعم التكوين المستمر للاساتذة و وضع قانون خاص بالاستاد الجامعي مع سلم ترفيات وفق معايير موضوعية.

\*ضرورة الاخذ بالاساليب المستحدثة في التدريس و التقويم، مع توفير التدريب اللازم لاجزاء هيئة التدريس للممارسه تلك الاساليب و توجيه الطالب في الوقت نفسه إلى اسلوب التعليم الذاتي.

\*إعداد الطالب منذ التعليم الابتدائي بحيث يصل إلى الجامعة و هو يصاحب مشروعه الخاص و هذا ما يزيد من حظوظ نجاحه في نظام ل.م.د.

\* التخطيط المستمر و السليم للتحكم في التدفقات الطلابية بالتدقيق في التكوين في مختلف الاطوار مع التركيز على النوعية.

\*مراجعه البرامج الدراسيه وتجديدها بما يتوافق و المتغيرات المعرفيه والتفنيه، وضرورة توافقها مع مقتضيات الوظيفة التي يتطلبها عالم الشغل.

\*إصدار قوانين تنص على إلزامية وإجبارية التربصات داخل المسار الدراسي وهذا كساب الطلبة المهارات المهنية اللازمة والكافية في سوق العمل.

\*نشر ثقافة المقاولاتية في اوساط الطلبة لامتصاص بطالة خريجي الجامعة.

الاخير نفتح إجراءات مكمله لهذه الدراسه وجعل هذا الموضوع انطلاقه لبحث

جديد من طرف باحثين اخرين والتطرق إلى جوانب اخرى لم نتطرق لها.

### 5 بعض صعوبات الدراسه :

\*عدم استرجاع بعض الاستبيانات من طرف بعض المحكمين لاسيما في جامعات اخرى  
وتأخر البعض الاخر إرجاعها لاسباب .

\*صعوبة إجراء المقابلات مع مسئولو البيداغوجية لانشغالاتهم الكبيرة.

\*صعوبه تجميع استبيانات الدراسه النهائيه حيث تم ضياع ما يقارب 20 استبيان، وبعض

الاساتذة يرفضون ملئ الاستمارة لاسباب بعض اساتذة قسم العلوم  
الاجتماعيه، واساتذة ذوي المؤهل العلمي العالي.

**خلاصه الفصل:**

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض ومناقشته نتائج الدراسة في ضوء كل من الفرضيات واهداف الدراسة وكذا من خلال إطارها النظري وفي ضوء الدراسات السابقة. توصلنا من خلال النتائج إلى صياغة مجموعة من الافتراضات التي تفتح المجال لصيرورة البحث العلمي وتراكم المعرفة الإنسانية. الإلحاح على ضرورة الاخذ بعين الاعتبار نتائج هذا البحث من طرف الجهات المعنية، ومواصله الكشف عن حقائق اخرى لم نتمكن من الكشف عنها من طرف الباحث الجامعي.

:

علاقة التعليم بسوق العمل علاقة معقدة و متعددة الاتجاهات فالتعليم يؤثر في سوق العمل من خلال ما يقدمه إلى السوق من مهارات، و من خلال ما يسحبه من السوق من يد عاملة على شكل اساتذة و مديرين و طلبه، او من خلال ما يطلبه من الصناعات الاخرى التي تشغل جزء مهم من سوق العمل، و من جانب اخر يؤثر سوق العمل في التعليم من خلال الإفصاح عن حاجات من اليد العاملة المتعلمه و الماهرة ومن خلال تطويل مدة التعليم او العودة إليه نتيجة تبحر البطالة الذي قد يواجه المتعلمين.

الجزائر بدورها كدولة من الدول العربية النامية التي تسعى لتحقيق التنمية المستدامة في جميع الميادين لا سيما الميدان الاقتصادي فقد اهتمت ميدان التشغيل حيث و وضعت واليات عديدة و متنوعه ذات كتافه و اهميه لاستيعاب مخرجات قطاع التعليم.

اعتنت بنظامها التعليمي القاعدي و كذلك الجامعي فوضت سلسلة من التغيرات الجدرية في محتوى مضامين المناهج المدرسية و كذا عروض التكوين على مستوى التعليم العالي فكان نظام ل.م.د. حيث حاولت به ان تصل إلى تعليم ذات جودة و ترقى إلى مصاف الجامعات العالميه من خلال العمل على تطبيق المبادئ الكبرى التي جاء بها هذا النظام خاصة توظيفيه المتخرجين الجامعيين.

لتحقيق مثل هذا الهدف فهي تحتاج إلى نقله نوعيه في مستوى الهيد و التجهيزات تحديث محتوى البرامج الدراسية و إتباع طرق في التدريس و التقييم بمواصفات عالميه كما تعطي اهتماما كبيرا بالتربصات الميدانيه، هذا ما لم تتمكن من تحفيقه حسب نتائج الدراسه الحاليه من وجهه نظر الاساتذة الجامعيين. وهذا راجع لاسباب تم شرحها خلال البحث.

يمكن قول ان هذه الدراسه جاءت لتعطي قيمه مضافه في صيرورة البحث العلمي فيما يخص التعرف على المساهمه غير الكافيه لدور نظام ل م د في الإدماج المهني لخريجي الجامعه انطلاقا من الاهتمام المتوسط بطلبتها خلال مسارهم التكويني.

إن فنتائج هذه الدراسه يمكن الاخذ بها في مجال تحسين نوعيه التكوين الجامعي لتحقيق هدف التوظيف للمتخرجين.

## فائمة المراجع

1. المراجع ؛ العربية:
2. اولاً: الكتب:
3. إبراهيم مدكور معجم العلوم الاجتماعيه القاهر، الهيئة العامة، 1975.
4. احمد عبد الرحمان يسري، النظرية الإقتصادية الكلية، الدار الجامعية للطبع والنشر، الإسكندرية، مصر، 1997.
5. احمد هني، دروس في التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
6. اسامة بشير الدباغ وائل عبد الجبار الجومرد، المقدمة في الإقتصاد الكلي، الطبعة الاولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
7. اشرف السعيد احمد محمد الجودة الشامله و المؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الطبعة الاولى، الإسكندرية، مصر 2007.
8. برتراد النظريات التربويه المعاصرة، ترجمة محمد بوغلاق، قصر الكتاب، البلبيدة: الجزائر، 2001.
9. بوغلاق محمد، الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسيه والتربويه والاجتماعيه، د ط، دار الامل للنشر والتوزيع، الجزائر 2009.
10. تيسير مفلح كوافحة، القياس والتقييم واساليب القياس والتشخيص في التربيه الخاصه، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن، 2003.
11. حسين شحاته اصول التربيه و التعليم الجامعي بين النظرية و التطبيق، ط1 مكتبة دار العربية للكتاب 2001.
12. خيرى محمد، الإحصاء في البحوث النفسيه، ط1، دار الفكر العربي، 1999.
13. دحمانى ادريوش و اخرون: فعاليه نظام التعليم العالى و التكوين في الجزائر وانعكاساته على معدلات البطاله في الدول العربيه، القاهرة مصر مارس 2008.
14. رابح تركي اصول التربيه والتعليم ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ط2 1990.
15. رجاء محمود ابو علام ، مناهج البحث في العلوم النفسيه والتربويه، ط4، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر، 2004.
16. رشيد احمد الطعيمة و محمد بن سليمان البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع و رؤى التطوير ط1 ، دار الفكر العربية، مصر، 2004.

17. رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطاله(تحليل لاخطر مشكلات الراسماليه المعاصره)، سلسله عالم المعرفة، العدد226، الكويت، اكتوبر1997.
18. سعد عبد الرحمان، القياس النفسي النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي، ط2 الفاهرة، 1998.
19. السيد عطية عبد الواحد، التحليل الإقتصادي الكلم، دار النهضة العربية، الفاهرة، مصر، 2002.
20. شفير احمين، التحولات الإقتصادية وثارها على البطاله والتشغيل في بلدان المغرب العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النور، القليعة، الجزائر، 1999.
21. صالح خصاونة، مبادئ الإقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
22. صلاح الدين متولي التربيه ومشكلات المجتمع ط1 دارالوفاءلدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2003.
23. صلاح عباس العولمه و اثارها في بطاله والفقر التكنولوجي في العالم الثالث مؤسسه شباب الجامعة، مصر، 2004.
24. ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية (التحليل الإقتصادي الكلي) ط3 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
25. طارق البدري وسهيلة نجم، الإحصاء في المناهج البحثية التربويه والنفسيه ط1، دار الثقافة للنشر، الاردن، 2008.
26. طارق الحاج، علم الإقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الاردن، 1998.
27. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، اتجاهات حديثه في التميمه، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الفاهرة، مصر، 1999.
28. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الإقتصادية الكليه، الدار الجامعية للكتب، مصر، 1997.
29. عبد الله الطاهر واخرون، مبادئ الإقتصاد السياسي ط1 ، دار وائل للنشر، الاردن، 2002.
30. عبد الله عبد الدايم التربيه في البلاد العربية، حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها من 1950الى 2000 ط4، دار العم للملايين، لبنان، دون سنة.

## فائمة المراجع

31. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الإقتصادية الكلية (دراسة ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006).
32. على عبد الوهاب نجا، مشكله البطاله واطر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية ، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005 .
33. عمار بوحوش محمد محمود، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط2 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1999.
34. مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مقدمه في التحليل الإقتصادي الكلي ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
35. محمد علي الليثي وآخرون، مقدمه في الإقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997.
36. محمد منير مرسي الاتجاهات الحديثه في التعليم الجامعي المعاصر واساليب تدريسه، دار عالم الكتب، مصر، 2002.
37. مدني بن شهرة ، الإصلاح الإقتصادي وسياسه التشغيل ( التجربه الجزائريه) ط1، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ،الاردن، 2009.
38. معمريه بشير، محاضرات في علم النفس القياسي ، ط1 ج2 2002.
39. المغربي كامل محمد، اساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانيه والاجتماعيه ط4، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2011.
40. ملحم سامي محمد، مناهج البحث في التربيه وعلم النفس، ط3، دارالمسيره للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
41. مولود ديدان مدونه العمل ط1 ، دار بلفيس الجزائر العاصمة ، دون سنة.
42. نجا علي عبد الوهاب، مشكله البطاله واطر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها (دراسة تطبيقية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
43. نجيب إبراهيم نعمة الله، نظريه إقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
44. نعمة الله نجيب إبراهيم نظريه اقتصاد العمل كلية التجارة جامعة الإسكندرية مصر 2002 .

45. يوسف احمد إبراهيم التعلم و تنمية الموارد البشريه في الاقتصاد المبني على المعرفة ط1 ، مركز الدراسات والابحاث الإستراتيجية، الإمارات العربية، 2004.
- تانيا: الرسائل والاطروحات:
46. احمد زررور اهمه الجامعه و هيئات التشغيل في إدماج الخرجين الجامعين بسوق العمل،دراسه ميدانيه بولايه ام البواقي،اطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعيه والإنسانيه، جامعه ام البواقي ، 2013 2014.
47. حمود سعيدة ، برامج التشغيل والقوى العامله الجامعيه ، دراسه ميدانيه خريجي الجامعه لمدينه بسكرة ، رساله ماجستير في علم اجتماع التنمية ، جامعه بسكرة، 2006.
48. زهرة فضلون، دور إدارة الموارد البشريه في تحسين نوعيه التكوين الجامعي بالجزائر من وجهه نظر الهيئه التدريسيه والإداريه والطلبه، دراسة تطبيقية بكليات العربي بن مهدي بام البواقي،اطروحة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي ، كلية العلوم الاجتماعيه والإنسانيه، جامعه ام البواقي ، 2014 2015.
49. زين الدين مصمودي، عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبه المدرسه العليا للاساتدة نحو مهنة التدريس، اطروحة دكتوراه دولة، جامعه قسنطينة، 1998.
50. شوق فوزي ، التحليل النظري و الكمي لظاهرة البطاله خلال الفترة 1990 – 2006 ، رساله ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعه الجزائر، 2008 2009.
51. عباد حبيب تحت عنوان مكانه الجودة في نظام ل.م.د بالجامعه الجزائريه حسب راي هيئه التدريس دراسه ميدانيه بجامعه ام البواقي 2009.
52. ناصر، خرجوا الجامعه وسوق العمل، دراسه سوسيولوجي من شهادة ليسانس العلوم الإنسانية، رساله ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعه الجزائر، 1991 1992 .
53. ليليان بن صويلح ، دور برامج تشغيل الشباب في ترفيه العمل و تطوير الكفاءات، رساله ماجستير، معهد علم الاجتماع ، جامعه عنابة، 2002 2003 .
54. ، التصورات الاجتماعيه للطلبه حول عوامل التكوين وفقا لنظام ل م د، رساله ماجستير كلية العلوم الاجتماعيه والإنسانيه، جامعه ام البواقي ، 2009 2010.

## فائمة المراجع

55. مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفه (دراسه حاله عينه لحمله (الشاهدات العليا)، رساله ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعه الجزائر، 2002 2003.
56. نبيل بوزيد التكوين الجامعي وتحضير الطلبة إلى عالم الشغل ، رساله لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعه قسنطينة 2002.
57. نجاح ياسين ، البطاله عند متخرجي مراكز التكوين و اسبابها ونتائجها ، رساله ماجستير، معهد علم الاجتماع ، جامعه عنابة، 1995 .
- تالنا: المجلات والملتقيات:
58. إبراهيم تهامي اي جامعه تحتاج الجزائر في ظل عولمه القرن الحادي والعشرين"، مجله الباحث الاجتماعي، العدد04، جامعه قسنطينة، افريل 2003.
59. الاخضر عزي، فعاليه سياسه التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطاله (إشارة للبطاله اليانسه) مجله العلوم الإنسانيه، العدد26، الجزائر، جانفي2006.
60. الاضبارة الإعلامية الخاصة بنظام ل.م.د.: العربي بن مهدي ي يوم البواقي سبتمبر 2008 2009.
61. الاضبارة الإعلامية الخاصة بنظام ل.م.د. المركز الجامعي العربي بن مهدي ي يوم البواقي سبتمبر 2004.
62. الإظبارة الإعلامية لمديرية التشغيل بولاية ام البواقي ماي 2011.
63. الاكادميه لدراسات الاجتماعيه و الإنسانيه، جامعه حسيبه بن بو علي الشلف، ع10، جوان 2013.
64. بن عيسى علال، جامعه الجزائر في ظل التحولات الاقتصادية، الوطني و الدولي ، مجله البحوث والدراسات الإنسانية ، العدد03 ، جوان 2008 20 اوت 1955 سكيكدة.
65. تورت فتحي كامل مدخل تنميه التجديد والإبداع في الثقافه المصريه، المجلد 26، مجله عالم الفكر، العدد الثاني، 1997.
66. حمود بوسنة تاملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عمليه التنميه، عرض تجربته الجزائر مجله العلوم الإنسانية، العدد13 قسنطينة، الجزائر 2000.

## فائمة المراجع

67. رشيد بلخريصات وعبد الجليل جميل، سياسات التشغيل في الجزائر، بحوث واوراق عمل ندوة عربية حول "البطالة، اسبابها، معالجتها، و اثرها على المجتمع" الجزء الثاني، جامعه البليدة، الجزائر، 25 27 افريل 2006.
68. عبد الحكيم قريشي: التكوين في الجزائر بين إستراتيجيه الضرورة و ضرورة الإستراتيجيه ملتنقى دولي قابلية التشغيل و الإدماج المهني لحملة الشهادات الجامعيه ديناميكية جامعه من اجل التوافق و سوق العمل : جامعه ورقلة 2012.
69. عبد الرشيد حراوييه مجله نظام ل.م.د. جامعه قسنطينه، مطبوعات جامعه منتوري قسنطينه، نوفمبر 2004.
70. عبد الكريم البشير، تصنيفات البطاله ومحاولة قياس الهيكليه والمحبطه منها خلال عقد التسعينات، مجله اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، 2004.
71. عمار عماري ونبيله فالي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطه ودورها في التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر واليات تحسينه، جامعه الجزائر، 25 26 جوان 2008.
72. فضيلة رباحي وفاطمة خلفاوي، إشكاليه البطاله وعلاقتها بالجريمه في الوطن العربي، بحوث واوراق عمل ندوة عربية منعقدة بالجزائر حول "البطاله، اسبابها ومعالجتها، و اثرها على المجتمع"، جامعه البليدة، 26 الجزائر، 26- 28 افريل 2006.
73. الزعنون البطاله بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينيه مركز تطوير الاداء الجامعي، العدد الاول، جامعه المنصورة : فلسطين 2011، ص 12.
74. لحسن بو عبد الله واخرون: إشكاليه التكوين، مجله العلوم الإنسانيه والاجتماعيه مخبر إدارة الموارد البشرية، سطيف 2004.
75. لخضر بن و اخرون تشغيل الإطارات الجامعيه البطاله لإطارات و الطلبة الجامعيين ولايه ام البواقي : دراسة ميدانيه، ام البواقي، الجزائر 2009.
76. لونيس علي وتغليت صلاح الدين: التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات العالميه، اعمال الملتقى الدولي الاول، المركز الجامعي ام البواقي، 27 و 28 نوفمبر 2005.

## فائمة المراجع

77. المؤتمر الدولي الذي كان حول الإصلاحات الجامعية للدول الفرانكوافريقيا بتاريخ 23- 25 ماي 2006 بالمملكة المغربية .
78. مجلة اصداء الجامعة
79. مجلة العمل والتنمية في الوطن العربي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة والعشرون، القاهرة، مارس 1998.
80. محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برنامج واجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس، 13 11 جويلية 2005.
81. مدني بن شهرة، التجربة الجزائرية في مكافحه البطالة من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطـ بحوث واوراق عمل ندوة عربية منعقدة بالجزائر حول "البطالة، اسبابها ومعالجتها، و اثرها على المجتمع"، جامعة البليدة، الجزائر، 25 27 افريل 2006.
82. مراد ناصر، فعالية الليات دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر واليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 25 26 جوان 2008.
83. الملتقى الدولي تقييم التكوين الجامعي في الجزائر في عهد تدويل التعليم العالي و العولمة، ايام 27 28 افريل 2008 بالمركز الجامعي العربي بن المهدي ام البواقي
84. الملتقى الدولي حول ضمان الجودة في التعليم العالي بين الواقع والمتطلبات الجزائر 1 2 ، جوان 2008
85. ملتقى دولي بجامعة العربي بن مهدي ام البو في نظرة جديدة للتعليم العالي و البحث العلمي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الداتيه 2005.
86. ملتقى دولي تحت عنوان رهانات ضمان الجودة في التعليم العالي سكيكدة ايام 20 21 نوفمبر 2010.
87. ملتقى دولي تحت عنوان، فابليه التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادات التعليم العالي بسكرة 22 23 نوفمبر 2008 .
88. بوزيد التربييه و التعليم في الوطن العربي و مواجهه التحديات إصدارات مخبر التربييه و التنمية، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر 2004.

## فائمة المراجع

89. نبيل بوزيد اهميه تحضير الطلبة إلى الحياة المهنية في ضوء مشاكل التعليم العالي وعلافته بعالم الشغل المتغير، ندوة قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة البحرين، 2001.

90. النشرة الإعلامية الدورية ، اصدار مديرية النشر ، جامعة فالمة، العدد 11 فيفري 2006.

### رابعاً: الوثائق والتفارير:

91. المجلس الاقتصادي وال وناق الدورة العادية الثالثة للجمعية العامة (اراء، توصيات، تفارير ودراسات) 25 27 افريل 1995.

92. المجلس الوطني الاقتصادي وال تقرير حول الاتار الاقتصادي و اجتماعيه لبرنامج التعديل الهيكلي، الدورة العامة الثانية عشر ، افريل 1999.

93. المجلس الوطني الاقتصادي وال تقويم اجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان 2002.

94. المجلس الوطني الاقتصادي وال مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الاول من سنة 2004 الدورة العامة العادية الخامسة و العشرون ، ديسمبر 2004.

95. المجلس الوطني الاقتصادي وال مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004، الدورة العامة العادية السادسة و العشرون ، جويلية 2005.

96. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.

97. ملف اصلاح التعليم العالي و البحث العلمي، جانفي 2004 .

98. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ،مديرية التعليم و التكوين ،اعادة تنظيم التعليم العالي افتراحات 2001.

### خامساً: المراسيم:

99. المرسوم التنفيذي رقم 99 232 المؤرخ في 29 افريل 1999.

100. المرسوم التنفيذي رقم 03 279 المؤرخ في 24 جماد الثانية 1424هـ 2003 .

101. المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 افريل 2008.

102. المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 12 فيفري 1998.

## فائمة المراجع

103. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار 116 المؤرخ في 20 اكتوبر 2005 المتضمن تحديد قائمة مؤسسات العالي المؤهلة لضمان تكوينات عليا لنيل شهادة الليسانس .LMD
104. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ماي 2011.
105. الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية ، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، قرار المؤرخ 23 2005 تحديد و تنظيم التعليم ضبط كفيات مرافبه المعارف و الكفاءات و الانتفال في دراسات الليسانس -الماستار -الدكتوراه lmd المادة 12 .
106. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2008 ملف ترفيه المركز الجامعي العربي بن المهدي إلى جامعه.

### المراجع باللا الاجنبية:

#### 1<sup>ère</sup> - Livres:

107. Jhon Brennan et al : Les expériences vécues et les points de vue exprimés par les diplômés, indications fournies par quelque enquêtes récentes, OCDE, Vol 6, N° 3,1994
108. Françoise Massif-Folléa, L'Europe des universités, le document Français, Paris, 1992.
109. Helen Poissant : L'évaluation de l'enseignement supérieur, les édition logique, 1996.
110. Jaque Lecuyer :les procédures d'assurance de qualité dans les universités québécoise, OCDE, Vol 7, N°1,1995.
111. -TOURANE A ; Université et société aux états unis , edition de sevil paris , p163.

#### 3<sup>ème</sup> - Revues et Colloques:

112. .Bouزيد Nabil: L'interface enseignement supérieur / monde du travail en Algérie: de quoi s'agit-il, les cahiers du CREAD, N° 59-60, 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres, Alger, 2002.

113. .le système lmd a l'université mentouri ,Costantine , November , 2004 .
114. -BRAHIMI, **les réformes économiques (implications sociales)**, revue algérienne du travail n° 25-2000.

**4<sup>ème</sup> - Rapports et documents:**

115. CNES, **Rapport sur "les dispositifs d'emploi"**, juin 2002
116. Conférence Mondiale sur l'Enseignement Supérieure au 21<sup>e</sup> Siècle , réf.op.cit , article 14 .
117. Conférence Mondiale sur l'enseignement supérieure au 21<sup>e</sup> siècle, vision et action, Unesco, Paris, Octobre 1998.
118. Déclaration commune des ministres Européen de l'éducation , 19 juin 1999 , Bologne .
119. Déclaration conjointe des quatre ministres en charge de l'Enseignement supérieur en Allemagne, France ,Italie , Royaume-Uni a l'occasion du 800<sup>ème</sup> anniversaire de l'Université de Sorbonne , 25/05/98 .
120. ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique, dossier « reformes des enseignements supérieurs », juin 2003.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

\*\*\*\*\*

وزارة التعليم العالي

ة العربي بن مهدي لأم البواقي.

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

قسم العلوم الاجتماعية.

## استمارة بحث

مدى مساهمة نظام ال.م.د في الأدماج المهني لخريجي الجامعة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين

\*

ة ميداني

\*

لنيل شهادة دكتوراه

الرجاء من حضرتكم مساعدتنا في الإجابة على بنود هذه الاستمارة

(X)

مع العلم أن نتائج هذه الاستمارة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.  
كرين لكم تعاونكم معنا مسبقا.

: / احمد زين الدين بوعامر

: اليزيد نذيرة

ة الجامعية : 2014 2015 .

## 1/ المحور الاول : البيانات الشخصية.

- الكلية / القسم : .....
- التخصص: .....
- الاقدمية في العمل كاستاذ جامعي : .....

## 2/المحور الثاني : تساهم برامج التكوين ( المحتوى) بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة .

رقم	بنود الاستبيان				افراد العينة		المحكم		
	نعم	نوعا ما	لا تخدم	لا تخدم	نعم	نوعا ما	لا تخدم	لا تخدم	
01									يتم تعديل البرامج التكوينية بنظام ل.م.د مع متطلبات سوق العمل
02									يتم إشراك إطارات من سوق العمل في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د
03									يتم إشراك الاساتذة في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د
04									تهتم برامج التكوين بنظام ل.م.د بإكتساب المعارف و القدرات العامة
05									تحضر برامج التكوين بنظام ل.م.د الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة (التكيف مع التغيرات الخاصة في سوق العمل)
06									تتمى برامج التكوين ب ل.م.د الكفاءات و القدرات الاجتماعية للطلاب
07									برامج التكوين بنظام ل.م.د تهتم اكثر بالجانب التطبيقي
08									تشجع برامج التكوين في نظام ل.م.د على روح المبادرة لدى الطلبة
09									برامج التكوين بنظام ل.م.د تساهم في تزويد الطالب بمهارات حل المشكلات.
10									تهتم برامج التكوين بنظام ل م د ببعده الشخصية
11									يتم تكييف برامج التكوين بنظام ل م د مع قدرات واحتياجات الطلبة

3/المحور الثالث : تساهم طرق التدريس بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة.

رقم	بنود الاستبيان	افراد العينة			المحكم	
		نعم	نوعا ما	تخدم	لا تخدم	
12	طرق التدريس المتبعة بنظام ل.م.د تتطابق و محتوى عروض التكوين.					
13	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د على طريقة اعداد المشروع.					
14	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د على طريقه . المشكلات.					
15	تخضع طرق التدريس بنظام ل.م.د للتقييم الداخلي.					
16	تدفع طرق التدريس بنظام ل.م.د الطالب على توظيف امكانياته الفكرية في ايجاد الحل المناسب لمشكل معين.					
17	تعتمد طرق التدريس على التكوين بالمواقف الحقيقية للطالب					
18	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د على مختلف تكنولوجيات التعليم الحديثة					
19	طرق التدريس بنظام ل.م.د تحقق للطالب تكوين يؤهله للقيام دور فعال في سوق العمل					

4/المحور الرابع : تساهم طرق التقييم بنظام ل.م.د في إدماج خريج الجامعة.

رقم	بنود الاستبيان	افراد العينة			المحكم	
		نعم	نوعا ما	تخدم	لا تخدم	
20	يتم تحديد معايير للتقييم بنظام ل.م.د من طرف اللجن البيداغوجية.					
21	يتم الإعلان عن معايير التقييم المتفق عليها في اللجن البيداغوجية. بداية كل سنة.					
22	يراعى في تقييم الطالب بنظام ل.م.د مشاركته في الحصص التطبيقية( حرية التعبير عن افكاره).					
23	مل تقييم الطالب بنظام ل.م.د حسب مسلك التكوين على التقويم المستمر					
24	يراعى في تقييم الطالب بنظام ل.م.د الإمكانيات اللغوية.					
25	يشمل تقييم الطالب بنظام ل.م.د على الاعمال التطبيقية و الاعمال الموجهة.					

					26	يحقّق التقييم بنظام ل.م.د. مبدأ المساواة بين جميع الطلبة امام فرص النجاح.
					27	يراعى في تقييم الطالب الحضور و الغياب في الحصص التطبيقية.
					28	يتم تحليل عوامل فشل او نجاح الطلبة في نهاية كل سنة .
					29	يراعى في التقييم بـ . . د. معيار القدرات الفكرية .

6/المحور الخامس : تساهم التربصات الميدانية بنظام ل.م.د. في إدماج خريج الجامعة.

رقم	بنود الاستبيان	افراد العينه			المحكم	
		نعم	نوعا ما	تخدم	لا تخدم	
30	تركز التربصات على هدف ميدان التكوين المختار.					
31	تتوافق التربصات مع نوع التكوين الذي يتلقاه الطالب الجامعي.					
32	تعمل التربصات على توافق قدرات و كفاءات مخرجات الجامعة مع متطلبات الوظيفة بسوق العمل.					
33	يتم إشراك إطارات من سوق العمل في عملية التاطير اثناء التربصات.					
34	تسمح التربصات للطلاب بتطبيق معارفه النظرية و المنهجية في ميدان سوق العمل.					
35	تطور التربصات لدى الطالب القدرة على و ضع الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه بسوق العمل .					
36	تتمى التربصات لدى الطالب القدرة على الاتصال					
37	تتدرج التربصات ضمن المسار البيداغوجي للطلاب ( إجبارية).					
38	تعطي التربصات للطلبة تدريبات اولية بعالم الشغل.					

الكليات المكلفين بالبيداغوجيا لجامعة ام البواقي:

اسئله المفايله مع

- 
- 
- \*1 حسب رأيكم هل هناك علاقة بين الجامعة و سوق العمل؟
  - \*2 إذا كان الجواب بلا ما سبب ذلك حسب رأيكم؟
  - \*3 حسب رأيكم هل التكوين وفق نظام ل.م.د عمل على ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي و الاجتماعي؟
  - \*4 ما رأيكم في التكوين في نظام ل.م.د؟
  - \*5 هل برامج التكوين في نظام ل.م.د تساعد في نظركم على الإدماج المهني لمتخريه؟
  - \*6 حسب نظركم هل نظام التقييم في نظام ل. م. د يساهم في تحسين نوعيه مخرجات الجامعة؟
  - \*7 هل يساهم الاستاد المؤطر في نظام ل. م. د في تحضير الطلبة لسوق العمل؟
  - \*8 حسب رأيكم هل هناك علاقة بين توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يدرسونها و احتياجات سوق العمل؟
  - \*9 ما هي تصوراتكم عن البطالة في الجزائر؟
  - \*10 ما هي اسبابها؟ و هل تراجعت مؤخرا بسبب تطبيق نظام ل. م. د عنها في ظل النظام الكلاسيكي؟

## استمارة الدراسة النهائية

1/ القسم الاول : البيانات الشخصية.

- الكلية / القسم : .....

- الرتبة العلمية: .....الإقدمية في العمل كاستاد جامعي : .....

2/ القسم الثاني :البيانات العامة\* برامج التكوين ( المحتوى) بنظام ل.م.د .

رقم	بنود الاستبيان	افراد العينه		
		نوعا ما	نعم	
01	يتم تعديل البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.مع متطلبات سوق العمل			
02	يتم إثراء إطارات من سوق العمل في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.			
03	يتم إثراء الاساتذة في إعداد البرامج التكوينية بنظام ل.م.د.			
04	تهتم برامج التكوين بنظام ل.م.د.باكتساب المعارف و القدرات العامة ( التي تنقل الطالب من عالم التعلم إلى عالم الشغل)			
05	تحضر برامج التكوين بنظام ل.م.د.الطلبة لمعرفة كيفية التحلي بالمرونة (التكيف مع التغيرات الخاصة في سوق العمل)			
06	تتمى برامج التكوين ب ل.م.د.الكفاءات و القدرات الاجتماعية للطالب			
07	برامج التكوين بنظام ل.م.د.تهتم اكثر بالجانب التطبيقي			
08	تشجع برامج التكوين في نظام ل.م.د.على روح المبادرة لدى الطلبة			
09	برامج التكوين بنظام ل.م.د.تساهم في تزويد الطالب بمهارات حل المشكلات.			

\* طرق التدريس بنظام ل.م.د.

رقم	بنود الاستبيان	افراد العينه		
		نوعا ما	نعم	
10	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د.على طريقة اعداد المشروع.			
11	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د.على طريقة . المشكلات.			
12	تدفع طرق التدريس بنظام ل.م.د. الطالب على توظيف امكانياته الفكرية في ايجاد الحل المناسب لمشكل معين.			
13	تعتمد طرق التدريس على التكوين بالمواقف الحقيقية للطالب			
14	تعتمد طرق التدريس بنظام ل.م.د.على مختلف تكنولوجيات التعليم الحديثة			
15	طرق التدريس بنظام ل.م.د.تحقق للطالب تكوين يؤهله للقيام بدور العمل			

\* طرق التقييم بنظام ل.م.د .

رقم	بنود الاستبيان	افراد العينه		
		نوعا ما	نعم	

			16	يتم تحديد معايير للتقييم بنظام ل.م.د من طرف اللجن البيداغوجيه.
			17	يتم الاعلان عن معايير التقييم المتفق عليها في اللجن البيداغوجيه. بداية كل
			18	يراعى في التقييم بنظام ل. د معيار القدرات الفكرية للطالب.
			19	يراعى في تقييم الطالب بنظام ل.م.د مشاركته في الحصص التطبيقية( حرية التعبير عن افكاره).
			20	مل تقييم الطالب بنظام ل.م.د حسب مسلك التكوين على التكوين المستمر
			21	تقييم الطالب بنظام ل.م.د على الاعمال التطبيقية والاعمال الموجهة.
			22	يحقق التقييم بنظام ل.م.د مبدا المساواة بين جميع الطلبة امام فرص النجاح.
			23	يتم تحليل عوامل فشل او نجاح الطلبة في نهايه كل سنه .

\*التربصات الميدانية بنظام ل.م.د.

رغم	بنود الاستبيان	افراد العينه	
		نعم	نوعا ما
24	تركز التربصات على هدف ميدان التكوين المختار.		
25	تعمل التربصات على تحقيق التوافق بين كفاءات مخرجات الجامعة و متطلبات الوظيفة بسوق العمل.		
26	يتم إشراك إطارات من سوق العمل في عملية التاطير اتناء التربصات.		
27	تسمح التربصات للطالب بتطبيق معارفه النظرية و المنهجية في ميدان سوق العمل.		
28	تطور التربصات لدى الطالب القدرة على و ضع الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه بسوق العمل .		
29	تتمى التربصات لدى الطالب القدرة على الاتصال		
30	تندرج التربصات ضمن المسار البيداغوجي للطالب ( إجبارية).		

## الملخص:

اهتمت هذه الدراسة موضوع مدى مساهمة نظام ل م د في الإدماج المهني لخريجي الجامعة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين. بهدف الكشف عن مدى تحضير هذا النظام الطلبة لعالم العمل وتسهيل عملية إدماجهم في ضوء المتغيرات التالية: محتوى البرامج طرق التدريس التقويم التربصات الميدانية. ومن اجل تحقيق هذا الهدف ميدانيا تم اعتماد مجموعه من الادوات اهمها الاستمارة التي تكونت من 30 سؤالا، وكذلك المقابلة والملاحظة، وزعت على عينه تكونت من 254 استادا مدرسا بمختلف كليات جامعه العربي بن المهدي بام البواقي. ومقابلته مع نائب رئيس الجامعة والنواب عمداء الكليات المكلفين بالبيداغوجيه. تم استخدام المنهج الوصفي في البحث.

بعد التحليل والمعالجة الكيفيه والكميه للدراسه اتضح ان نظام ل م د له مساهمه متوسطه الدرجه الإدماج المهني للمتخرجين وهي درجه غير كافيه، ويرجع ذلك لما يعرفه سوق العمل من تغيرات وتاثر بالسياسه الاقتصاديه للدوله الجزائريه.. كما سمحت نتائج هذه الدراسه بتقديم مجموعه من الافتراحات التي يمكن ان تساهم في تحسين نوعيه التكوين ومن ذلك تسهيل الإدماج المهني للمتخرج الجامعي.

\*\*\*\*\*

## Résumé :

L'intitulé de cette recherche est : « L'apport du système L.M.D à l'insertion professionnelle aux sortants de l'université selon le point de vue des enseignants universitaires ». L'objectif principal de cette étude est de dévoiler l'apport du système L.M.D à l'insertion professionnelle aux sortants de l'université selon le contenu des programmes, les méthodes d'enseignements, l'évaluation et les stages pratiques ainsi que leurs rôles pour préparer l'étudiant au monde de travail et faciliter son insertion professionnelle. Afin d'atteindre cet objectif nous avons pris comme échantillon 254 enseignants appartenant aux différentes facultés de l'université Larbi ben m'hidi d'O.E.B en outre nous avons pris attache avec les vices doyens des facultés et les directeurs adjoints chargés de la pédagogie, et un entretien avec Mer. Le vice recteur chargé de la pédagogie et les affaires liées aux étudiants. Le degré du constat de la participation du système L.M.D à l'insertion professionnelle des sortants de l'université est un degré moyen selon les enseignants universitaires d'où l'insuffisance de ce degré vu les changements et les influences du monde de travail ; ainsi que la politique économique de l'état algérien. Enfin les résultats de cette étude nous ont amenés à plusieurs suggestions qui pourront apporter un plus pour la mise en œuvre des buts du système L.M.D afin d'améliorer la qualité de la formation et faciliter l'insertion au monde de travail.