



جامعة علم الاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع

التكوين الجامعي وعلاقته بالممارسات المهنية

دراسة ميدانية لفئة الإطارات بمقر ولاية الاغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ

لزھاري بن عيسى

من إعداد الطالبتين :

سعدية حوداشي

إيمان صحراوي

لجنة المناقشة

الدكتور العربي حران رئيسا

الدكتور النوعي عطالله مناقشا

الدكتور لزھاري بن عيسى مشرفا ومقرا

السنة الجامعية 2018/2017

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى كفاية التكوين الجامعي لفئة الإطار لتمكنهم من النجاح والوفاء في متطلبات العمل بالمؤسسة والنظر في مدى ملائمة المناصب التي يشغلها خريجي الجامعة بالمؤسسات لتخصصاتهم وقدراتهم ومعارفهم المكتسبة من خلال التكوين بالجامعة وهذا من خلال طرحنا لإشكالية مدى تأثير التكوين الجامعي لفئة الإطار وعلاقتهم بالممارسات المهنية ؟ ولتحقق من هذا التساؤل قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصل منهجي خاص بالدراسة طرقتنا فيها إلى أهم الأسباب الدراسة وأهمية وأهداف هذه الدراسة كما طرحنا بعض الدراسات السابقة التي تطرقت إلى التكوين الجامعي وكذا الإطار وقمنا بالتعقيب عليها ، ثم جاء الفصل الثاني لنعرض فيها الجانب النظري لدراستنا لتعرف على التكوين الجامعي والإطارات ، بعد ذلك خصصنا الجانب الميداني في فصلين حيث كان الفصل الثالث خاص بالمجالات الدراسة والتعرف على المنهج المستخدم فيها وهو المنهج الوصفي التحليلي ، وقمنا باستعمال المسح الشامل لكل مجتمع البحث التي كانت الدراسة الميدانية بمقر الولاية بالاغواط واستعملنا تقنية الاستبيان ، أما الفصل الرابع فخصصناه لتحليل واستنتاج أهم النتائج وكانت أهمها :

– أن محتوى التكوين الجامعي ليس له علاقة بمتطلبات الوظائف وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها في الفرضية الأولى .

– ووجدنا انه هناك فروق في استجابة لمتطلبات الوظيفة وذلك حسب التخصصات الجامعية وذلك من خلال نتائج الفرضية الثانية .

الكلمات المفتاحية : التكوين الجامعي – الإطار – متطلبات الوظيفة .

Résumé: Cette étude vise à tenir sur le caractère adéquat des pneus de classe de formation universitaire pour leur permettre de réussir et remplir les conditions de travail de l'institution et d'examiner la pertinence des positions occupées par les diplômés universitaires des institutions de leurs spécialités, les capacités et les connaissances acquises à l'université de formation, et ce grâce à l'introduction de notre problème sur les pneus de classe à effet de configuration universitaires et leurs relations Avec des pratiques professionnelles? Pour vérifier cette question, nous avons divisé notre étude à une séparation systématique spéciale étudier nos façons dont les raisons les plus importantes pour l'étude et l'importance des objectifs de cette étude mettent également en avant certaines études précédentes qui ont abordé la formation universitaire, ainsi que les pneus et nous les commenter, puis le deuxième chapitre est venu pour montrer l'aspect théorique de notre étude pour connaître la configuration université et pneus, alors nous avons consacré le côté sur le terrain dans les deux chapitres où le troisième chapitre des domaines d'étude spéciaux et identifier la méthodologie utilisée dans laquelle une approche analytique descriptive, et nous avons l'utilisation de l'enquête complète de chaque communauté de la recherche, l'étude sur le terrain au siège de la L'état Balaghat et utilisé le questionnaire technique, le quatrième chapitre analyse Fajssnah et la conclusion des résultats les plus importants ont été les plus importants: Que le contenu de la formation universitaire n'a rien à voir avec les exigences du travail et ceci à travers les résultats obtenus dans la première hypothèse. Et nous avons constaté qu'il existe des différences en réponse aux exigences du poste, selon les spécialités universitaires et à travers les résultats de la deuxième hypothèse

Summary : The aim of this study is to determine the adequacy of the university training for the tires category to enable them to succeed in fulfilling the requirements of the institution's work and to consider the suitability of positions held by the university graduates in the institutions for their specialization, abilities and knowledge gained through the university training. With professional practices? In order to verify this question, we divided our study into a systematic chapter on the study, in which we studied the most important reasons. The study and the importance and objectives of this study, as we have presented some previous studies that dealt with the university training as well as the frames and we commented on them. Then the second chapter presents the theoretical aspect of our study of the composition And then we allocated the field side in two semesters where the third chapter was specific to the fields of study and the methodology used in the analytical descriptive approach. We used the comprehensive survey for each research society which was the field study at The state Balaghat and used the technical questionnaire, the fourth chapter Fajssnah analysis and conclusion of the most important results were the most important: That the content of the university formation has nothing to do with the job requirements and this through the results obtained in the first hypothesis. And we found that there are differences in response to the requirements of the post, according to university specialties and through the results of the second hypothesis.

شكر و تقدير

نشكر الله على جزيل نعمائه، فالحمد لله الكريم الوهاب أولاً

وأخيراً الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

نوجه عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف

بن عيسى الازهاري الذي لم يبخل علينا يوماً

بعطائه وتوجيهاته في سبيل إتمام هذه المذكرة ،

كما نخص بالشكر والعرفان لكل من أعطانا من حصيلة

أفكاره

الأستاذ الفاضل: **براهمي بلقاسم**

كما لا ننسى أن نوجه شكرنا لكل اساتذة و عمال إدارة

علم الاجتماع الذين مدوا لنا

يد العون إلى كوثر ، خديجة ، مسعودة ، عائشة ،

شكراً

اهداء

الهي لا يطيب الليل الا بشكرك ... و لا يطيب النهار الا بطاعتك ... و لا تطيب
اللحظات الا بذكرك ... و لا تطيب الجنة الا برؤيتك
إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ... و نصح الأمة ... إلى نبي الرحمة و نور العالمين ...
سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم
إلى من كللها الله بالهبة و الوقار .. إلى من علمتني العطاء بدون انتظار
نرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا حان قطافها بعد طول انتظار
و ستبقي كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم و في الغد و إلى الأبد
والدتي العزيزة ...

إلى روح أي الطاهرة إلى معني الحب و التفاني و سر الوجود إلى من كان دعاؤه سر
نجاحي إلى أغلى الأحباب أبي الحبيب رحمه الله...
إلى من بسم أكبر و عليهم اعتمد .. إلى شموع تضيء ظلمة حياتي إلى من بوجودهم
أكتسب قوة و محبة لا حدود لها إلى من عرفت معهم معنى الحياة إلى أخوة :
مصطفى و سليمان و بن حرز الله و زوجته و أولاده و لاء , محمد السلمي , تسنيم , ملك
ابتسام و اخواتي فتيحة و فاطمة الزهراء و ابنتها فرح و صليحة و خيرة و أولادها
فاطمة و خديجة , محمد و خالد و الى زوج أختي و أخي الذي لم تلده أمي صيفية عمار
و أولاده زهير , زياد , وائل زين الدين , محمد علي , هبة فاطمة الزهراء
إلى ابنة خالي و أختي زهية
و الى من تقاسمتوا معها كل ايام اعطاء و النجاح صديقتي الغالية " إيمان "
إلى كل من وسعهم قلبي و لم تسعهم كلماتي

سعودية

اهداء

أهدي عملي هذا إلى أغلى ما عندي في الوجود إلى والدي
العزيزين

حفظهما الله وأطال من عمرهما.

إلى أخواتي جلال ، عباس . كريمة . وداد

حماهم الله برعايته

إلى زوجي الغالي أنار الله دربه

إلى كل عماتي، أعمامي، خالاتي، وأخوالي، إلى كل فرد من أفراد
أسرهم

إلى أروع صديقة أمضيت معها خمس سنوات من مسك الصداقة
والحب والوفاء "سعدية "

إلى كل هؤلاء الناس الذين لهم مكانة مميزة في قلبي اهدي

عملي

إيمان
إيمان

فهرس المحتويات

	ملخص
	الشكر والعرفان
	الاهداء
أ ب	مقدمة
الفصل الاول الإطار العام للدراسة	
05	تمهيد
06	اولا اسباب اختيار الموضوع
06	ثانيا اهمية الدراسة
07	ثالثا اهداف الدراسة
08	رابعا الاشكالية
09	خامسا الفرضيات
10	سادسا تحديد المفاهيم
15	سابعا الدراسات السابقة وتعقيب عليها
الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة	
24	تمهيد
25	اولا مفهوم الجامعة
25	ثانيا مفهوم الجامعة الجزائرية
26	ثالثا تطور الجامعة الجزائرية
30	رابعا وظائف الجامعة
33	خامسا ماهية التكوين الجامعي
33	سادسا مفهوم التكوين الجامعي
33	سابعا نماذج التكوين الجامعي
36	ثامنا اهداف التكوين الجامعي
44	تاسعا الاطارات في المؤسسة الجزائرية
45	عشرا اصناف الاطارات
46	حادى عشر مهام الاطارات
الفصل الثالث الاجراءات المنهجية للدراسة	
50	تمهيد

51	اولا مجالات الدراسة وتقنيات الدراسة
55	ثانيا منهجية البحث وتقنيات جمع البيانات
57	ثالثا الاساليب الاحصائية
الفصل الرابع عرض وتحليل نتائج الدراسة 57	
59	اولا عرض وتحليل نتائج الفرضية الاولى
67	ثانيا عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
80	استنتاج عام
83	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
59	توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
60	توزيع المبحوثين حسب السن	02
61	توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	03
62	توزيع المبحوثين حسب النظام المستوى الجامعي	04
63	توزيع المبحوثين حسب النظام الذي درسه	05
64	توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في المنصب	06
65	توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي	07
66	توزيع المبحوثين حسب كيفية التوظيف	08
67	تقييم المبحوثين لمحتوى التكوين حسب نظام الدراسة	09
68	تقييم المبحوثين للمقاييس التي درسوها حسب نظام الدراسة	10
69	مدى كفاية المعارف في اعداد للجامعي للاطارات حسب نظام الدراسة	11
70	مدى عمل المبحوثين في مجال التخصص حسب نظام الدراسة	12
71	مدى تناسب مؤهلات المبحوثين مع ادوارهم في المؤسسة حسب المستوى الدراسي	13
72	تقييم المبحوثين لمحتوى التكوين حسب مستواهم الدراسي	14

73	تقييم المبحوثين للدوار التي يقومون بها حسب انتمائهم لكلية اثناء تكوينهم الجامعي	15
74	مدى استجابة المبحوثين لمعارفهم التي تلقوها في الجامعة اثناء مهامهم حسب انتمائهم لكلية	16
75	مدى سهولة المهام التي يقوم بها المبحوثين حسب انتمائهم لكلية	17
76	اكثر المشاكل التي تعيق اداء المبحوثين حسب انتمائهم لكلية في الجامعة	18
77	مدى تأقلم المبحوثين مع تغير في اساليب العمل حسب انتمائهم لكلية	19

فهرس الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	مخطط لمهام الاطارات	48
02	الهيكل التنظيمي لولاية	54
03	المبحوثين حسب الجنس	59
04	المبحوثين حسب السن	60
05	المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	61
06	المبحوثين حسب النظام المستوى الجامعي	62
07	المبحوثين حسب النظام الذي درسه	63
08	المبحوثين حسب الاقدمية في المنصب	64
09	المبحوثين حسب التخصص الجامعي	65
10	المبحوثين حسب كيفية التوظيف	66

مقدمة

يحظى التعليم العالي باهتمام متزايد في معظم المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتباره الرصيد الإستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الطاقات البشرية التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة، ويوفر الرؤية العلمية والفنية المتخصصة حول مختلف القضايا المتعلقة بكافة مجالات التطور، والتعليم العالي يساهم في نشر المعرفة من خلال عملية التدريس وتطبيق مناهج المعرفة في حل مشكلات المجتمع من خلال ما يقدمه من أبحاث ودراسات ومعارف جديدة.

وتعتبر الجامعة أهم صرح للتعلم والبحث والتطوير وإنتاج القدرات العلمية للأمة، فهي منارة الفكر والعلم فزيادة على كونها تعلمنا كيفية القيام بأعمال ما، فهي كذلك تمكننا من معرفة بعض الأمور وفق تعبير برتراند راسل إنها وعاء يتوسع ويتنوع باستمرار وفق مسارات العلوم المتجددة، فليس هناك حد للعلوم ولتناميها إلا حد الخيال البشري

ولا شك أن الجامعة كانت ولا تزال تحتل أهمية كبرى في نظم الابتكار والاختراع خاصة فيما يتصل بتكوين الإطارات ذات المهارات العلمية، العليا والمتخصصة والمؤهلة لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات والمتطلبات الملحة لمجتمعاتها لإحداث التقدم العلمي الاقتصادي والاجتماعي. ولا يحدث هذا إلا بالصقل الجيد للقدرات والمهارات التي تستطيع التكيف مع المواقف والمستجدات جميعها.

إن الجامعة عينة من المؤسسات الرائدة في تحقيق التنمية البشرية لكونها ذات طابع علمي معرفي، ثقافي وإنتاجي متميز، لتزويد المؤسسات بإطارات تمثل أدمغة المؤسسات العصرية. من هذا المنطلق يتجه اهتمامنا إلى التكوين بالجامعة كأحد المهام الرئيسية للجامعة ووسيلة وإعداد الكفاءات وتنمية المعارف وامتلاك المهارات وإعادة استثمارها تحقيقا لأهداف مهنية بالمؤسسات إذ يرتبط التكوين بعلاقات وظيفية في البناء التنظيمي للمؤسسات ويعد أحد المتغيرات الأساسية فيه، كما يحتل موقعا استراتيجيا داخل نسق العمل بالمؤسسات

هذا الارتباط بين التكوين والمؤسسة زاد من اهتمام العلماء والمتخصصين في العلوم الإنسانية والاجتماعية بدراسة وتحليل جوانب العلاقة بين التكوين والعمل لمعرفة مدى التأثير الذي تصنعه الجامعة كمركز للتكوين العالي والمتخصص على المؤسسات المجتمعية الأخرى هذا الاهتمام أبرز أهمية ودور النسق المفتوح في تحليل المؤسسات الجامعية للكشف عن طبيعة

مقدمة

العلاقة بينها وبين المحيط المتواجدة فيه، بصفقتها تستورد المدخلات من محيطها في صورة موارد مادية هياكل وموارد بشرية من طلبة، أساتذة وعامل، وتقوم بعمليات مختلفة لتحويل الطالب كمدخل أساسي إلى مخرج رئيسي لنسق التكوين كالمحاضرات، الأعمال الموجهة وأساليب التقييم، وتقدم الجامعة للمجتمع خريجين مؤهلين للقيام بالبحث العلمي وشغل مناصب مختلفة في عالم الشغل، وتنتقل الجامعة تغذية رجعية بعد تصدير مخرجاتها إلى المحيط تتمثل في معلومات عن مدى تقبل المحيط لهذه المخرجات هذه المعلومات تتحقق منها الجامعة وتعيد صياغتها لاستغلالها في تقييم عملها وتصحيح انحرافاتهما.

يعد موضوع الإطار الادارية موضوعا سيبيولوجيا جديرا بالاهتمام والبحث فيها، نظرا للمكانة التي يحتلونها في بناء المؤسسة الاقتصادية والتنظيمات ككل، إضافة إلى كونهم فئة مهنية واجتماعية من فئات المجتمع وشريحة من شرائحه الوسطى التي أفرزتها السيورة، أي التحول والتطور في المجال التقني الذي جعل من هذه الفئة تظهر التطور الإجتماعي للمجتمعات الإنسانية المعاصرة. وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتطرح العلاقة بين التكوين الجامعي و متطلبات الوظيفة لفئة الاطارات.

وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تناولنا هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي قسمت إلى اربعة فصول :

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة ، الذي يحتوي على أسباب اختيار الموضوع، وأهداف الموضوع وأهمية الموضوع،الإشكالية ، الفرضيات ، تحديد المفاهيم ، الدراسات السابقة والتعقب عليها .

الفصل الثاني : خصص لموضوع التعريف بالجامعة والجامعة الجزائرية على الخصوص ووظائفها ثم ترقطنا الى التكوين الجامعي من خلال التعريف وأهداف التكوين ونماذج منه وبعدها الإطار بالتعريف والاصناف والمهام.

الفصل الثالث : وهو الجانب التطبيقي للدراسة احتوى على الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وقد

تضمن مجال البحث المكاني والزمني والبشري والمنهج المتبع للدراسة، ومجتمع الدراسة وأدوات البحث

الفصل الرابع : تضمن تحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشة النتائج المتوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة واستخلاص نتائجها العامة.

تمهيد

يحتاج أي عمل في بدايته إلى تخطيط مسبقا ورصما للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها والبحث العلمي كعمل بحثي يقوم أساسا على تحديد الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال رسم إطار تصوري ومفهومي يتحرك الباحث ضمنه، ليعي موقعه داخل الإشكالية الواحدة، ويعي تصوره بين إشكاليات وقضايا عديدة أنتجتها الأطر والاتجاهات الفكرية والنظرية المختلفة، كما يعطى هذا الإطار الفرصة للباحث لكي يحدد المسائل الجوهرية في بحثه من تلك التي يراها ثانوية محددًا بذلك الأسئلة التي يود الإجابة عنها باتباع طرق علمية وأدوات منهجية محكمة.

ومن هذه المنطلقات يأتي هذا الفصل الأول ليتناول الإطار المفهومي والإجراءات المنهجية للدراسة، ويتضمن دوافع اختيارنا للدراسة، أهمية الموضوع، أهداف الدراسة، الإشكالية، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أولا : أسباب اختيار الموضوع:

إن لكل دراسة علمية خلفية تكون سبب رغبة الباحث في دراسة ظاهرة ما، فهناك أسباب ذاتية تخص الباحث نفسه وهناك أخرى تفرض نفسها لانتشارها أو لأهميتها في المجتمع، أما الأسباب التي دفعتنا للقيام بهذه الدراسة نوردتها كالاتي :

1 _ الأسباب الذاتية:

- الرغبة الذاتية والميل الشخصي في معالجة ودراسة المواضيع المتعلقة بالتكوين الجامعي .
- معايشة واقعا جامعييا يطرح تساؤلات كثيرة و معقدة و يعرض إشكاليات متنوعة تنتظر المعالجة
- الرغبة بالإلمام أكثر بهذا الموضوع الجدير بالبحث والدراسة .
- الرغبة في دراسة هذا الموضوع ميدانيا
- الرغبة في إثراء المكتبة بمرجع عن التكوين الجامعي وعلاقته بالممارسات المهنية لفئة الإطار.

2- _ الأسباب الموضوعية:

- محاولة تقديم بحث ميداني يتناسب مع مجال التخصص
- المساهمة في فتح مجاله لدراسة جوانب في الموضوع مستقبلا .
- محاولة معرفة أهمية التكوين الجامعي وأثره على الممارسات المهنية .

ثانيا : أهمية الدراسة :

- يعتبر موضوع الممارسات المهنية والتكوين الجامعي لفئة الإطار من أهم المواضيع التي تطرح نفسها بحيث توضح العلاقة بين التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة .
- تكمن الأهمية العلمية للدراسة في إثراء المعلومات وزيادة المعارف العلمية في هذا الموضوع كونه من المواضيع المهمة في مجال الدراسات التنظيمية .
- الخروج بنتائج واقتراحات من شأنها أن تكون أساس لأبحاث مستقبلية في هذا الميدان ..

ثالثا : أهداف الدراسة :

- إضافة دراسة جديدة في هذا الموضوع لتصبح كمرجع علمي يستفيد منها ذوي الاختصاص.
- محاولة معرفة أهمية التكوين الجامعي وأثره على الممارسات المهنية .
- تحديد طبيعة ونوعية التكوين الجامعي من حيث المفهوم وكذا الأهمية .
- التعرف على دور الجامعة في بناء الإطارات من الجوانب المختلفة معرفيا ومهنيا.
- سنحاول من خلال دراستنا الخروج بنتائج عملية كمساهمة في إثراء الحلول لموضوعنا .
- التعرف على مدى كفاية التكوين بالجامعة للتحكم في متطلبات العمل بالمؤسسة والنظر في مدى ملائمة المناصب التي يشغلها خريجي الجامعة للإطارات بالمؤسسات لتخصصاتهم وقدراتهم ومعارفهم المكتسبة من خلال التكوين بالجامعة.
- التعرف على مدى تماشي العملية التكوينية بالجامعة (برامج، طرق التدريس أساليب التقييم...) مع متطلبات العمل بالمؤسسة.

رابعاً : الإشكالية:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد في المؤسسة الجزائرية ليس فقط كونهم هم العنصر المحرك لمختلف انشطتها بل لأن لإدارة الموارد البشرية هي القلب النابض للإدارات والتي تنتسب إليه باقي الإدارات حيث أن الاهتمام الحديث في الدراسات العالمية اتجه إلى وضع التعريف الأنسب للموارد البشرية والعمل على تنميتها وتطويرها.

ففي الجزائر وبعد الاستقلال تحديداً كان دور التعليم الجامعي مقترنا بالفكرة الوطنية التي تنص على تكوين طبقة مثقفة تتولى قيادة الاستقلالية الفكرية والإدارية والفنية في البلاد، بينما حالياً في المرحلة الراهنة أصبح هذا الدور أكبر وأعمق بكثير منه في السابق حيث يتمثل في إلحاق المجتمع بالركب الحضاري ومسايرته في مختلف المجالات.

فالتكوين الجامعي يعد مكسبا رئيسا هاما في كل المجتمعات، حيث يستمد منه الطاقات التي من منظوره هي مستقبل الإدارات والمؤسسات من خلال استغلال الإطارات الكفوة من خريجي الجامعات في مختلف الاختصاصات بهدف النهوض بالمجتمع في مختلف الميادين والمجالات.

فالساسة المنتهجة في إطار التكوين الجامعي ما بين نظري وتطبيقي وخلال السنوات التي يقضيها الطالب بين أسوار الجامعة هي من أبرز الوسائل التي تعتمد عليها لمد الإدارات والمؤسسات الجزائرية بالطاقات البشرية وتنمية مهاراتها بالعلم والمعرفة وذلك لان التكوين الجامعي اليوم هو أداة المعاصرة والطريق إلى استيعابها والإسهام فيها إنتاجا وارتقاء .

وتأتي هذه الدراسة لمعالجة طبيعة العلاقة بين التكوين بالجامعة كمصدر لتخريج الإطارات في مختلف التخصصات بمعارف ومهارات معينة والمؤسسة كمستقطب لهذه الإطارات بتوظيفها والاستثمار في قدراتها.

وعليه سنحاول من خلال دراستنا هذه الوقوف على مدى وجود علاقة بين التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة لفئة الإطارات في مقر الولاية بمدينة الاغواط.

التساؤل العام :

- ما مدى تأثير التكوين الجامعي لفئة الإطارات على ممارساتهم المهنية ؟

اما التساؤلات الفرعية :

1 - هل هناك علاقة بين محتوى التكوين الجامعي لفئة الإطارات ومتطلبات وظائفهم في المؤسسة؟

2 - هل هناك علاقة بين طبيعة التخصص الجامعي لفئة الإطارات والاستجابة لمتطلبات العمل؟

فرضيات الدراسة :

الفرضيات الفرعية :

- لا توجد علاقة بين محتوى التكوين الجامعي لفئة الإطارات ومتطلبات وظائفهم في المؤسسة .

- لا توجد فروق في استجابة فئة الإطارات مع متطلبات وظائفهم حسب التخصص الجامعي .

خامسا : تحديد المفاهيم:

وهي مجموعة الرموز التي يستعين بها الفرد لتوصيل ما يريد من معاني لغيره من الناس، ومن المهم التعبير عن المفاهيم الملموسة ومن الصعب التعبير عن بعض المفاهيم التي تحتاج الى كثير من التحديد وكثيرا ما يرتبط المفهوم بالتعريفات السابقة له كما يتجرد المفهوم بتحديد الخصائص البنائية الوظيفية له.¹

1- الجامعة:

لغة: جامعة من فعل جَمَعَ، يُجْمَعُ، جَمَعًا.

جمع المتفرق جمعا أي ضم بعضه إلى بعض، وتجمع، انضم.

ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة، وجمعتهم جامعة، أمر جامع. والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم، والفنون والآداب.²

وهي مأخوذة من الكلمة اللاتينية، "University" والجامعة ترجمة الكلمة الإنجليزية والتي تعني الرابطة المهتمة بعمل، أو حرفة معينة، فقد كانت تعني عند الرومان الجمعية "universitas" أو الهيئة، ولم يكن يشترط أن تكون لها صلة بالتعليم، ليصبح اللفظ فيما بعد يطلق على الاتحاد العلمي، أو النقابة التي تشمل عددًا من رجال العلم، سواء كانوا طلبة، أو أساتذة، لتدل على التجمع لهؤلاء من مختلف البلاد لمباشرة نشاط ثقافي³.

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

اصطلاحا : لقد تباينت، واختلفت الرؤى في تحديدها للجامعة كمفهوم باختلاف الكتاب والباحثين وانتماءاتهم الأيديولوجية، والعلمية.

وبحكم المكانة المتميزة التي تحتلها الجامعة في المجتمعات، والدول جميعها - إذ تعد من المؤسسات الإستراتيجية، والهامة في نظم هذه المجتمعات - فقد حظيت بالدراسة من قبل العلماء، والباحثين في

¹ امين ساعاتي، تبسيط كتابة البحث العلمي، الشركة السعودية للتوزيع، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 36.

² ابراهيم انس واخرون ، المعجم الوسيط، بيروت، دار احياء التراث العربي ، ط الثانية ، دون تاريخ نشر، الجزء الاول ص135.

³ دواد كاون، الجامعات في طليعة تقدم الشعوب (كتاب الاصاله ، محاضرات ملتقى الفكري الاسلامي الثاني عشر الجزائر)، وزارة الشؤون الدينية، باتنة من 7 الى 14/09/1987 ، الجزء الثاني ، ص105.

مختلف العلوم، والفروع، والتخصصات التربوية، والاقتصاد، والتسيير، والاجتماع، وبهذا اختلفت التعاريف باختلاف المحكمات المعتمدة في تحديد المفهوم .

فهناك من يرى أن الجامعة (ليست شيئاً منعزلاً، وليست شيئاً تاريخياً لا يكاد يتأثر بالقوى والمؤثرات الجديدة إنها تعبير عن العصر، كما أنها عامل له أثره في الحاضر والمستقبل¹)

كما أنها: "مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها، واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها، بل تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه، والذي يعطيها وحده حياة، ومعنى ووجود"²

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

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

2 - التكوين:

- التكوين لغة: كَوّن الشيء بمعنى ركبّه بالتأليف بين أجزائه .

وتكوّن الشيء بمعنى حدث، ويقال كونه، فتكوّن، وتحرك³

والتكوين ترجمة للكلمة الفرنسية formation والتي تعني التركيب، والتأليف لشيء معني وتحويله من

حالة إلى أخرى⁴

- اصطلاحاً : رغم الغموض الذي يعتري مفهوم التكوين، واحتوائه على الكثير من الرؤى والتوجهات التي

أضفت عليه الكثير من الضبابية، إلا أن العلماء، والباحثين حاولوا إزالة الغموض عن هذا المفهوم بإعطائها العديد من التعاريف المعبرة نسبياً عنه، بالإضافة إلى أنه يتداخل مع العديد من المفاهيم التي

تلتصق به كالتعليم، والتدريب.

¹ مراد بن اشتهو، نحو الجامعة الجزائرية تأملات حول مخطط جامعي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1981، ص 3.

² سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، عمان، دار الفكر، الطبعة الأولى، 2001، ص 30 .

³ إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، المرجع السابق، الجزء الثاني، ص 806 .

⁴ سهيل إدريس، المنهل قاموس فرنسي -عربي، بيروت ، دار الآداب، الطبعة 2000 ، ص 28.

التكوين مجال اهتمام الكثير من المفكرين، اختلفت وتعددت وجهات النظر لكل مفكر وتجلت ذلك من خلال تباين التعاريف والتي سنذكر البعض منها:

- التعريف الاصطلاحي للتكوين:

رغم الغموض الذي يعنري مفهوم التكوين، واحتوائه على الكثير من الرؤى والتوجهات التي أضفت عليه الكثير من الضبابية، إلا أن العلماء، والباحثين حاولوا إزالة الغموض عن هذا المفهوم بإعطائها العديد من التعاريف المعبرة نسبياً عنه، بالإضافة إلى أنه يتداخل مع العديد من المفاهيم التي تلتصق به كالتعليم، والتدريب.

" فالتكوين هو إحداث إرادي في سلوك الراشدين، في أعمال ذات طبيعة مهنية، كما يعبر عن مجموع النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف، والكفاءات المهنية المناسبة"¹ ويرى باحث آخر بأن " التكوين تنمية منظمة، وتحسين للاتجاهات، والمعرفة، والمهارات، ونماذج السلوكيات المتصلة بمواقف العمل المختلفة، من أجل قيام الأفراد بمهامهم أحسن قيام، وفي أقل وقت ممكن"²

والتكوين بهذا " تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية، أو الوظيفة، وهدفه اكتساب المعارف، والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط الضرورية لإتقان العمل"³

من خلال هذه التعاريف الموضحة لمفهوم التكوين يتضح أنه وسيلة لإعداد الكفاءات تتزوج فيها المعارف، المهارات، والسلوكيات .

بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الوسط المهني.

ومن هذا المنطلق فإن التكوين يهدف إلى إحداث تغيير على مستوى الفرد المتكون بتنمية معارفه أولاً، وامتلاكه للمهارات، ورفع مستواه ثانياً، وتعديل سلوكياته أخيراً.

و بهذا يستجيب الفرد المتكون للمتطلبات المهنية، وإعادة استثمار المعارف والمهارات المكتسبة وممارسة الدور المهني بتوظيف المعارف، والمهارات خدمة لأهداف مهنية دون مجابهة الصعوبات.

¹ سعيد برغل ، تقويم العملية التكوينية بالجامعة ، دراسة ميدانية ببعض معاهد المراكز الجامعي بمستغانم ، الجامعة اليوم (أعمال ندوة) ص 78.

² بوفلجة اعيان، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 1984، ص5.

³ بوعبدالله لحسن ومحمد مقداد، تقويم العملية التكوينية بالجامعة، دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1998، ص10.

التكوين الجامعي : يعرفه مراد بن اشنهو " هو التكوين التدريجي ويشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوهبها الطالب، وتهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة على السيطرة الجزئية على قطاع علمي او تقني محدد وينقسم هذا التكوين عند الضرورة الى برامج وطرق تعليمية....¹

يعرف أيضا : تأهيل القوى البشرية العليا او رفيعة المستوى لكي تقوم بالدراسة والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.²

التعريف الإجرائي للتكوين الجامعي

تلك العملية التي تهدف إلى إعداد كفاءات ومؤهلات معرفية وتقنية لدى الإطارات المتخرجة على ان تكون قابلة للترجمة الميدانية مهنيا .

مفهوم الإطار

يجمع المتخصصين في المنهجية على صعوبة تحديد تعريف ثابت. وصالح لكل الوضعيات لمفهوم الإطار ويرجعون ذلك لعدة اعتبارات أهمها" التخصص لوجود إطارات تجارية، مهندسين، أساتذة أو على مستوى المكانة في السلم الهرمي لوجود إطارات متوسطة وإطارات مسيرة، أو على المستوى السلطوي في المنظمة كوجود إطارات مهيمنة وإطارات خاضعة"³ ولهذا سنورد بعض تعريفات العلماء لمفهوم الإطار هو الشخص المتحصل على شهادة جامعية أو تكوين عالي أو حاصل لخبرة في ميدان معين يمكنها أن تعادل الشهادة الجامعية، أو التكوين العالي ويشغل هذا الأخير مناصب عمل ذات مسؤوليات يمكن من خلالها أن يقوم ببعض المبادرات ويتخذ بعض القرارات⁴. من مسيري المؤسسة لضمان سير قطاع محدد وعليه فهو يتحمل مسؤوليات التسيير، التنظيم والدراسة. هذه المسؤوليات التي تتضمن أو لا تتضمن سلطة قيادية⁵

¹ مراد بن اشنهو، نحو الجامعة الجزائرية ، المرجع السابق ، ص8.

² مختار بشتلة، ملائمة التكوين لاختيار التكنولوجي - ماجستير علم اجتماع ، قسنطينة ، 97/96 ، ص 87.

³ Groux (G), **Les cadres, Edition la découverte**, Maspero, Paris, 1983, p 8.

⁴ Spielmann (M), **Quel avenir pour les cadres**, l'encadrement dans l'entreprise de demain, Edition L'harmattan, Paris, 1997, pp 12-13.

⁵ Vatiez (R) et Lietard (B), **Le perfectionnement des cadres**, "Que sais-je" 2ème édition. P.U.F. Paris 1974, p 13.

فالإطارات التي تتمتع بسلطة قيادية تعرف بفئة الإطارات العليا وغالبا ما تحمل ألقاب رئيس مدير عام أو مدير وإطارات أخرى مسؤولياتها لا تتضمن سلطة قيادية وتكون هذه الأخيرة مسؤولة عن أشخاص ليسوا بإطارات. فحسب "بول روبر" فالإطار ينتمي إلى أعلى الفئات .المهنية المتواجدة في المؤسسة¹ انطلاقا من هذه التعريفات العامة للإطار فيمكننا توقعته كفئة مهنية من مستوى عالي تتواجد في أعلى السلم الهرمي في التنظيمات الحديثة، تتميز بخصوصية أدوارها ومسؤولياتها، وكذا بدرجة من السلطة تتمتع بها هذه الفئة مقارنة بمختلف الفئات المهنية الأخرى، كما أن الصور التي تظهر عليها المجتمعات الحديثة بوصفها مجتمعات مكونة من منظمات يتقلد أعضاؤها مناصب ووظائف قد تختلف من حيث درجة أهميتها يجعل من الممكن اعتبار الإطار عضوا في منظمة ما.

أما تعريف الإطارات " فيقول الباحث عبد القادر بليازدية الإطارات هم الذين تحصلوا على شهادة من التكوين العالي، كما عرفهم بالإطارات التقنية، أي كل من له القدرة الفكرية ذات خصوصية قادر علي مواجهة أي وضعية كما يستعين بالوسائل الدائمة لتغين الوضع وتحديثه وتطويره إلى حالة جديدة²

التعريف الإجرائي لتخصص الجامعي :

هو تلك المعارف والمعلومات التي يتلقاها الطالب وتتباين حسب التخصص، ان هناك تخصصات تختلف باختلاف الكليات والأقسام منها العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم التكنولوجية والتقنية .

التعريف الإجرائي لمتطلبات الوظيفة :

مجموعة العناصر والشروط المتعلقة بكل وظيفة كالمهارات والمعارف الضرورية لاداء مختلف المهام التي محتو فيها تلك الوظائف اضافة الى كل العناصر الاخرى كالحجم الساعي وكمية العمل المطلوبة .

¹ Robert (P) , *Le petit Robert, Tome I*, Les dictionnaires Robert, Paris, 1990, p 13

² Belazdia « AK », *les cadres techniques* « ,Revue de Bates et critiques , centre National d'études et d'analyses pour la planification , Alger,1984 ,p 95.

سابعاً : الدراسات السابقة:

الدراسات العربية :

الدراسة الأولى: دراسة عبد الله عبد الرحمان

هذه الدراسة تحت عنوان " الجامعة والمجتمع " بسلطنة عمان في سنة 1990.

هدفت هذه الدراسة لمعالجة، وبيان دور الجامعة، والتعليم الجامعي في عمليات التنمية، والتحديث في المجتمع العماني، ومواكبتها لمسيرة البحث العلمي، بتحليل العلاقة بين التعليم، والمجتمع مركزة على الدور الذي تقوم به جامعة السلطان قابوس لتنمية وتحديث المجتمع العماني، وفي ضوء السياسات الراهنة (فترة إجراء الدراسة)، والتطلعات المستقبلية.

للإجابة على تساؤلات الدراسة ركز الباحث على اختيار العينة من مجتمع بحث يتكون من طلبة السنة النهائية، والذين استفادوا من الحياة الجامعية، وتم تحديد الطلبة في كليات: التربية، العلوم الإسلامية الهندسة، العلوم والطب.

وعينة أخرى من المسؤولين في مختلف الوزارات، والمؤسسات لسير آرائهم حول العلاقة المتبادلة بين الجامعة، والمجتمع العماني، وأوجه التعاون بين الجامعة وقطاعاتهم، وتوقعاتهم من مخرجات الجامعة. هذه الدراسة من نوع الدراسات الاستطلاعية، بصفتها تهدف إلى التعرف على دور الجامعة في المجتمع العماني، وما مدى إسهامها في عمليات التنمية .

واستخدمت دراسة الحالة كأحدى الطرق المنهجية، باعتبار الدراسة طبقت على جامعة بعينها لمعرفة واقعية تأثيرها على المجتمع، وقد استخدم الباحث لجمع البيانات استمارة استبيان موجهة للطلبة، وشملت ثمان وعشرين (28) سؤالاً تنوعت حسب متغيرات الدراسة، ودليل مقابلة مفتوحة مع المسؤولين، وكذا الإحصائيات كأحد المصادر الهامة.

ومنها توصل الباحث الى ما يلي :

- تحديث العملية التعليمية، والعمل على تطوير المقررات، والمناهج الدراسية،.... مع ربط التعليم العالي بالمراحل التعليمية السابقة له، كذلك الاهتمام بالبحوث التطبيقية لرفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة، والتعرف على مشكلات المهن.

- ضرورة الاهتمام بالتوجيه، والاختيار المهني للطلاب، بربط التخصصات باحتياجات سوق العمل مما يسهم في استثمار الطاقة المدرية، وعدم ترك الفرصة لظهور بطالة المتخرجين كنتيجة لسوء توجيه الطاقات وسوء استثمارها.

- زيادة الاهتمام بتسمية الفرد وتحديثه، والعمل على إعداد المتخرجين من النواحي كلها، مع مراعاة غرس القيم القومية والاجتماعية.

- أخذ سبل المبادرة المستمرة من طرف الجامعة لتعزيز أوجه التعاون، والتنسيق المستمر بينها، وبين المؤسسات المجتمعية الأخرى، وإجراء البحوث التقييمية المستمرة لسير عمل العملية التعليمية، وتقييم الجهود المبذولة لإسهامات الجامعة وأدوارها الوظيفية.

الدراسة الثانية: دراسة حبيب الله بن محمد التركستاني

هذه الدراسة تحت عنوان " دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي" لسنة 1997 عالج الباحث في هذه الدراسة مشكلة عدم التلاؤم بين خريجي الجامعة وسوق العمل السعودي وشروط هذا الأخير المفروضة على مخرجات الجامعة وعجزهم عن توفيرها . وبهذا تكون الدراسة قد عالجت مشكلة على جانب كبير من الأهمية، وهي مشكلة عدم التلاؤم بين الجامعة، وهياكل الاستخدام ومتطلبات العمل.

-هدفت الدراسة إلى اختبار بعض العوامل المؤدية إلى عدم قبول سوق العمل السعودي لمخرجات التعليم العالي، والمسؤوليات التي تقع على كاهل الجامعات السعودية لمواءمة مخرجاتها مع سوق العمل ومتطلباته، والأسباب التي دفعت إلى رفض القطاع الخاص لمخرجات الجامعة .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي على حد تعبير الباحث، بصفته يصف، ويشخص الأسباب التي دفعت إلى عدم التلاؤم بين مخرجات الجامعة وسوق العمل السعودي، واستخدم لجمع المعلومات من الميدان استمارات استبيان وزعت على رجال الأعمال، وأعضاء هيئة التدريس.

وقد تم توزيع استمارات الاستبيان لكل فئة 350 استمارة، في مجموعها، وقد تم اختيار رجال الأعمال من خلال قائمة الشركات المسجلة بالغرفة التجارية لمدينة جدة، وتوزيع استمارات أخرى على رجال الأعمال المشاركين في يوم المهنة بجامعة الملك عبد العزيز السعودية وتم اختيار أعضاء هيئة التدريس من كليات الجامعة المختلفة، بالإضافة إلى المشاركين في يوم المهنة .وقد تحصل الباحث على استجابة 192استمارة شكلت % 56 من رجال الأعمال، و % 44 من أعضاء هيئة التدريس.

وتوصل الباحث للنتائج التالية :

بمقارنة إجابات رجال الأعمال مع إجابات أعضاء هيئة التدريس تم التوصل إلى أن هناك أربعة عوامل حالت دون قبول سوق العمل السعودي لمخرجات الجامعة والتعليم العالي وهي:

- الجانب السلوكي للخريج ومنه إعادة النظر في سياسات القبول.
- الجانب الأكاديمي، ومنه إعادة النظر في تكوين الأستاذ الجامعي، والمناهج التعليمية.
- قدرات ومهارات خريج الجامعة، ويطورها بالاستفادة من الدورات التدريبية.
- الجانب المرتبط بالأجور، وهو من مسؤولية الجهات الوصية.

وعن مسؤولية الجامعات في تضيق الهوة بينها وبين سوق العمل، فإنه ليس بالضرورة أن تهتم بأمور التأهيل والتدريب على العمل، ولكن يطلب منها دراسة احتياجات للتخصصات، واستحداث تخصصات جديدة ملائمة له، وهذا ما يتطلب تعديلا لا في مناهجها، وقد توصلت الدراسة إلى توصيات ومقترحات تقضي وتحدد في مجملها بأن مستقبل التعليم العالي مرتبط بدرجة كبيرة بالبيئية الخارجية، وما تحتويه من أهداف، وبرامج تنموية في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية...إلخ. لذلك فإن مفهوم التعليم وأسلوبه لا بد أن يتغير بحيث يستطيع الوقوف أمام التغيرات المستجدة في سوق العمل.

الدراسات الجزائرية:

الدراسة الاولى : دراسة :مصطفى بوتفوشت،

هذه الدراسة بعنوان "التلاؤم بين التكوين الجامعي، والشغل :الوضعية الحالية والمستقبلية " إجراء الدراسة 1988 :

وقد طرحت الدراسة إحدى إشكالات الجامعة الجزائرية، والمتمثلة في علاقة التكوين الجامعي بالعمل الدراسة ميدانية، قامت على المنهج الوصفي مع تطبيق استمارة من 36 سؤالاً، مع استمارتين ملحقتين الأولى للمتخرجين العاملين لمعرفة مدى تكيفهم مع العمل، والثانية للذين مازالوا يبحثون عن عمل. حددت عينة الدراسة في المؤسسات، المعاهد، العمال، المسيرين في نشاطات الصناعة، التجارة والخدمات في ولايات :العاصمة، تيزي وزو، تيبازة، البويرة، بومرداس، غرداية والأغواط.

حيث أجريت الدراسة على 232 مؤسسة تضم 192 ألف عاملا الاهتمام على 7400 عامل إطار منهم 4300متخرج من الجامعة، أي بنسبة 58.1%

وقد توصلت الدراسة إلى التوصيات الآتية:

-إيجاد بنية فعالة لرفع مستوى التكوين الإضافي، وتحسين مستوى الإطارات.

- ربط العلاقات بين مختلف الوزارات لتوجيه المتخرجين، وضبط الحاصلين على البكالوريا، ليلتحقوا بالجامعة وفقا للاحتياجات سوق العمل.

-إنشاء بنك العمل للإطارات حيث يقوم وزير التعليم العالي بالاتصال بوزارة التخطيط لتقديم حصة باحتياجات المؤسسات للمتخرجين.

-إجراء دراسة تقييمية على التكوين والجامعة كل سنتين.

الدراسة الثانية : دراسة نورة دريدي. 1999

هذه الدراسة تحت عنوان " خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل " رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تمحورت هذه الدراسة في إشكالية الوظيفة الحقيقية للجامعة والمتمثلة في تكوين نخبة حقيقية مثقفة، قادرة على التكيف مع مستجدات الواقع و فهمه من أجل تغييره وإصلاحه، وبالتالي المشاركة في تنميته، ولتشخيص هذه المسألة تساءلت الباحثة حول خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل من خلال المعطيات الواقعية التي تجعل خريجي الجامعة يعانون من البطالة التقنية أي يعملون في إطار خارج تخصصاتهم، لذلك جاء التساؤل المركزي حول :ماهية التكوين وانعكاساته في عالم الشغل. للإجابة على السؤال جاءت الفرضية الأساسية التالية:

-للتكوين النظري الجامعي انعكاسات في واقع الشغل، أما الفرضيتين الفرعيتين فهما:

1-تعتبر الدراسات العليا تكوينا من أجل التكوين.

2-تمثل البطالة التقنية مظهر من مظاهر التشغيل.

من خلال هذه الفرضيات يتضح أن الباحثة تسعى لإبراز العلاقة بين:

الجامعة والتكوين والتشغيل من خلال إيضاح واقع خريجي الجامعة بين تكوينهم النظري .

الذي أصبح لا يستفاد منه فعليا، وبين تشغيلهم من حيث توفير مناصب أو معايير الالتحاق به.

تمحور هدف الدراسة في الوصول لمدى فعالية التكوين الجامعي في عالم الشغل، لتحقيق هذه الغاية اعتمدت على المنهج الوصفي و أدوات الملاحظة بالمشاركة والاستمارة والمقابلة التي كانت مع الخبراء الشبيهة بتقنية دلفاي، لكنها تختلف عنها في أنها لا تعتمد على الدراسات المستقبلية بل الوصف والتشخيص، هذه الأدوات جعلت الباحثة تصل إلى نتائج هامة أهمها:

-البطالة التقنية مظهر من مظاهر التشغيل وهذا ما يؤكد على أن للتكوين الجامعي انعكاسات في واقع

الشغل، بالرغم من تلقي الطلبة تكوين عالي إلا أنهم يعانون من هذه البطالة وهذا يجعل الدراسات العليا

تصبح تكويننا من أجل التكوين في ظل غياب الاهتمام من قبل السياسات بالوظيفة الحقيقية للجامعة التي تتعدى مجرد إنتاج المعرفة، وبالتالي عدم قدرة سوق العمل على استيعاب الكم الهائل لخريجي الجامعة. لذلك قدم مجموعة من الاقتراحات والتي في مجملها المطالبة بضرورة اهتمام الدولة بوضع نظام خاص بالجامعات في إطار الإنجاز الاجتماعي لأهداف المجتمع.

عملا بهذه الاقتراحات المقدمة جاءت دراستنا لتكون في نفس السياق ولتبحث في جملة الإصلاحات الجامعية التي قامت بها الدولة في إطار إعادة تأهيل نظام التكوين الجامعي، وهذا لنحاول إبراز الظروف المحيطة به و تتبع نتائج تطبيقه في إطار تحقيقه LMD فيما يسمى ب نظام لمعرفة علمية راقية كما أن مجرد عرض هذه الدراسة هو إثراء لموضوعنا من حيث النتائج والإحصاءات والتحليلات التي تم التوصل إليها.

الدراسة الثالثة : دراسة آمنة سعدون.

هذه الدراسة تحت عنوان " التعليم العالي وتنمية قدرات الطالب الجامعي " 2005.

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، قسنطينة، الجزائر، تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول تنمية طاقات وقدرات الطلبة وعلاقتها بمتطلبات التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية للمجتمع، ومن هذا المنطلق فقد ركزت الباحثة على إبراز الوظيفة الحقيقية للتعليم العالي عامة وفي الجامعة الجزائرية خاصة وطرحت التساؤلات التالية:

- ما هي أهم الصفات الواجب توفرها في برامج ونظام التعليم العالي؟.

- هل سياسة التعليم العالي تساهم في بناء الطالب المتكامل الشخصية من خلال ابتكار وتطوير بعض القوانين والنظم؟

- هل يقيم الطالب على أساس العلامات أو على أساس قدراته ومهاراته في ربط حقائق المعرفة مع واقع الحياة؟

- هل تعكس الأعداد المتزايدة للطلبة والطالبات الحاصلين على الشهادات فعالية التعليم العالي في تحقيق التنمية؟

وقد تم طرح التساؤل المركزي التالي:

هل يساهم التعليم العالي في تنمية قدرات الطالب الجامعي؟ وماذا أضاف إلى تجاربه وقدراته وإمكاناته العقلية والجسمية والنفسية والاجتماعية؟.

للإجابة عن هذه الأسئلة قامت الباحثة بصياغة فرضية عامة مفادها:

-التعليم العالي لا يلعب دور أساسيا في تنمية قدرات الطالب الجامعي، تندرج تحتها فرضيتين فرعيتين هما:

1-تتخصص وظيفة التعليم العالي في إلقاء المعلومات وتكرار ما في المقررات.

2-ضعف مستوى الطالب الجامعي وتأثيره على مصداقية شهادته الجامعية.

هذه الفرضيات تعبر على أن الباحثة حاولت الوصول لهدفين أساسيين:

-تحديد معالم التعليم العالي والمساعدة على رسم خطاه وذلك بتقويمه لمعالجة مشاكله الحالية وإيجاد حلول مستقبلية لها.

-البحث عن السبل لإعداد طلبة جامعيين يحتاجهم عملية التنمية من خلال توفيرهم على قدرات معينة يرأسها العطاء الدائم والمستمر.

لتحقيق هذه الأهداف والكشف عن الظاهرة ميدانيا بكل جوانبها اختارت الباحثة منهج المسح الاجتماعي لمجتمع الدراسة- الجامعة -ومنهج المسح بالعينة لمجتمع الطلبة وتقنيات المنهج الإحصائي، وهذا بالاستعانة بأدوات منهجية هي الملاحظة بدون مشاركة والاستمارة التي كانت مقسمة إلى بيانات شخصية و بيانات عامة متضمنة لمحورين، وتشمل على أسئلة مغلقة ومفتوحة والنصف مغلقة والمزودة بالأجوبة المتوقعة واستعانته بالوثائق والمنشورات.

بعد هذه الإجراءات أسفرت الدراسة على مجموعة نتائج أكدت الفرضيات، بالنسبة لنتائج الفرضية الأولى كانت كما يلي:

-الطالب يتأثر بنظام التعليم العالي وأكدته نسبة 31.06% والسبب سوء التوجيه من طرف الجامعة وسوء الاختيار من طرف الطالب.

-مستوى المعرفة المكتسبة لدى الطالب شيء ضروري ولكنه غير كاف للالتحاق بالجامعة فيجب توفيره على استعداد ورغبة في متابعة تعليمه.

-أكدت نسبة 81.06% أن التكوين يخضع لمقاييس عددية رقمية أكثر منها نوعية كيفية ونسبة 65.15%أكدت عدم تمكنهم من اكتساب أي مهارات وقدرات.

أفادت نسبة 70.45% أن سياسة التعليم العالي بعيدة عن إعداد وبناء الطالب لذلك وجب إعداد مخطط بديل لتلك السياسة يراعى فيه التأقلم مع الأوضاع المتغيرة.

أثبتت هذه النتائج أن البرنامج الجامعي مكثف يقتل المبادرات الشخصية وطويل دون فائدة علمية يعتمد على أسلوب الحفظ ومنه أكدت الفرضية الأولى.

أما بالنسبة لنتائج الفرضية الثانية فقد أثبتت من خلال أن 45.45% من المبحوثين أكدوا على ضعف مستوى الطالب، أما 53.03% أكدوا على أن البرامج التعليمية مكثفة مما أدى بالطالب للاعتماد على الحفظ في الامتحان أو الغش والاحتيال.

اخترنا لهذه الدراسة لحداتها ولأنها تثير نقاط حساسة يمكن الاستفادة منها في دراستنا التي نتقارب معها في أكثر من نقطة، فالتلاؤم بين التعليم العالي وقدرات الطالب الجامعي قد يغطي جانبا أساسيا في دراستنا خاصة إذا تعلق الأمر بسياسة التكوين الجامعي ومدى مساهمة البرامج واللوائح التعليمية الجديدة في الرفع من قيمة المعرفة العلمية، وذلك ببناء طالب متكامل الشخصية معرفيا وعمليا، أضف إلا أن نتائجها تعتبر معطيات تثير الكثير من نقاط بحثنا وتهم تحليلاتنا حيث أنها كانت حوصلة لنظام التعليم العالي في الجامعة الذي فقد وظيفته الأساسية وأصبح يتجه لكم الشهادات على حساب أداء الكفاءات وإعداد الإطارات القادرة على التكيف مع الظروف المحيطة بها، كما أن اقتراح هذه الدراسة لضرورة وضع سياسة تكوينية على أساس إستراتيجي يقوم على دعم المجتمع، والتغيير كان بمثابة انطلاقة جوهرية لدراستنا التي سوف نحاول التعرف من خلالها على ظروف هذه الإصلاحات وأهدافها والنتائج التي تم التوصل إليها.

الدراسة الرابعة : دراسة شليل عبد اللطيف

هذه الدراسة تحت عنوان " من التكوين إلى تطوير الكفاءات " أطروحة دكتوراه في المؤسسة "بكلية علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان 2009 وعينه كانت بمؤسسة MANTAL، SEROR، SOITEX، GIPLAIT بتلمسان .وتمحورت إشكالية حول:

إلى أي مدى يؤثر التكوين على تطوير الكفاءة ؟

فترض فرضيتين الأولى ،التكوين أداة ضرورية من أجل تطوير الكفاءة ،أما الفرضية الثانية ،إذا كان تطوير الكفاءة لا يمكن أن يكتفي بطرائق تقليدية(التكوين و التمهين)تظهر الرجوع إلى طرائق أقل اتفاق ضرورية بالخصوص ،التكوين عن بعد.

وأستنتج الباحث أن المخرجات الخاصة بطاقم المؤسسات الجزائرية من طرف أنظمة التعليم والجامعات والتكوين المهني يجعلنا ندرك فعلا التكافؤ بين التكوين في العمل من أجل تطوير الكفاءات في أي مؤسسة.

إن اهتمام الباحث بالمخرجات الجامعية بعد توظيفها في المؤسسات وضرورة حصولها على التكوين المهني من أجل توظيف القدرات في الأداء وكذا اكتساب مهارات وطرق عمل جديدة واستراتيجيات

تسهل في برقيق الأهداف والأداء الجيد والفعال في المؤسسة ضرورة في محلها إلا أن الباحث بالغ في تركيزه على التكوين، ذلك أن ليس كل الأفراد في المؤسسات يخضعون إلى التكوين بل البعض فقط إلا انو عنصرًا فعالًا في المؤسسة خاصة في خلق كفاءات.

نستخلص من الدراسات :

- إن هذه الدراسات أجريت في مجتمعات مختلفة (عربية و جزائرية)
- إن اغلب الدراسات التي تناولت التكوين الجامعي قد تنوعت بين المؤسسات

التعقيب على الدراسات السابقة :

- أجريت هذه الدراسات خلال الفترة 1988 حتى 2009 في مؤسسات مختلفة تنوعت الأساليب المنهجية ما بين المنهج الوصفي التحليلي والمسح الاجتماعي والمسح بالعينة والمنهج الإحصائي
- اعتمدت هذه الدراسات على أسلوب الاستبيان لقياس متغيرات الدراسة وكذلك على الملاحظة بدون مشاركة لقد عالجت الدراسات السابقة مواضيع ذات علاقة بالتكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل فقد قام الباحثون في هذه الدراسات بتقديم جهود مختلفة دعمت موضوع الدراسة، وقد استفادت دراستنا من هذه الدراسات في تحديد مشكلة الدراسة وإثراء الجانب النظري لدراستنا، كما أنها ساعدتنا في اختيار الأدوات الملائمة لموضوع الدراسة وقد كان هناك أوجه تشابه بين دراستنا وبين الدراسات السابقة ، كما توجد هناك اختلاف ميزت دراستنا عن الدراسات السابقة والمتمثلة في :

أوجه الشبه : تتمثل في ان دراستنا تناولت التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة كمتغيرات للدراسة مثل بعض الدراسات السابقة كما تشترك دراستنا مع هذه الدراسات السابقة في استخدامها الذي يتمثل في المنهج الوصفي التحليلي ، اضافة الى اعتمدنا على نفس الاداة لجمع المعلومات وقياس المتغيرات والمتمثلة في الاستبيان.

اوجه الاختلاف : تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة في تناولنا لتكوين الجامعي وبعديها التخصص الجامعي وكذا محتوى التكوين الجامعي ، كما اختلفت دراستنا عن باقي الدراسات في مجتمعات البحث وقطاعات التعليم العالي وغيرها اما دراستنا فقد كانت في مقر الولاية لمدينة الاغواط.

تمهيد:

الجامعة الجزائرية كغيرها من جامعات العالم الثالث التي وضعت ركائزها منذ الاستقلال وكانت غايتها تكوين نوعي لإطارات في شتى التخصصات استطاعت من خلالها أن تنشط في مراكز التعليم العالي والبحث العلمي في العالم لكن في الحقيقة ليست بالبعيدة عرف التعليم العالي في الجزائر مشاكل وتحديات جعل القائمين على هذا القطاع يعيدون النظر في إصلاحه وتغييره.

ففي هذا الفصل نتناول الموضوع التعريف بالجامعة والجامعة الجزائرية على الخصوص ووظائفها ثم تطرقنا الى التكوين الجامعي من خلال التعريف وأهداف التكوين ونماذج منه وبعدها الإطارات بالتعريف والاصناف والمهام.

اولا : مفهوم الجامعة

1: تعريف الجامعة:

يعرف MAN MACIAMANSO : الجامعة على أنها " :مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل الوسائل وتنسق بينها مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا"¹ أما عند تركي رايح هي مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا " ولكنه ركز بذلك على الطلبة والأساتذة فقط².

كذلك يقول عنها جمال صليبية إن معنى الجامعة لا يدل فقط على تلك المؤسسة التي تدرس جميع العلوم فحسب بل يدل على جميع مدرسيها وطلابها الذين يؤلفون أسرة واحدة ومن شروطها أن يكون التدريب المهني فيها متناسبا مع البحث العلمي³. هذا التعريف يضيف إلى كون الجامعة تدرس كل العلوم وتمارس البحث العلمي إلى جانب تدريب الأفراد على المهن.

كما تعتبر الجامعة أيضا " :مؤسسة تعليمية ومركز إشعاع ثقافي، ونظما ديناميكيا متفاعل العناصر، تنطبق عليه مواصفات المجتمع البشري، حيث يؤثر في الظروف المحيطة به ويتأثر بها ". إذن فالخلاصة أن الجامعة مؤسسة تكوين وبحث في مختلف العلوم هي ناتجة من المجتمع وهدفها تحقيق رغباته، والمجتمع هو الذي يكون الجامعة، وهي التي تكون نخبة المجتمع، فلا يمكن للجامعة العيش في إطار مختلف بل طبيعتها تحتم عليها التفتح على المجتمع والأخذ منه، وتزويده بما يحتاجه من إطارات ذات كفاءة عالية، فإذا لم تستطع تحقيق التكيف تم الاستغناء عنها وأصبح المجتمع يبحث عن مصادر أخرى لتزويد نفسه بما يحتاجه من أجل التقدم والرقي .

2 : مفهوم الجامعة الجزائرية:

-حسب المرسوم رقم 03 / 579 المؤرخ في 23 أوت 2004 المتضمن القانون الأساسي النموذجي في الجامعة، تعتبر الجامعة في الجزائر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و الجامعة في الجزائر مؤسسة تعليمية تتكون من ثلاث أبنية وهي:

1: الهاشمي لوكيا وميلود سيفاري .إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية .منشورات منتوري قسنطينة، 2006 ، ص 77.

2: تركي رايح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 7.

3: جمال صليبية، مستقبل التربية في البلاد العربية، منشورات عويدات، ط2 ، لبنان، 2000، ص 328.

2-1 البنية البشرية :وتتكون من :

2-1-1 العمال الإداريون : إذا كل مؤسسة تحتاج إلى تنظيم إداري يقوم على أساس الهرمي الذي يضبط علاقات الرئيس بالمرؤوسين داخل إطار التنظيم لتحقيق أهداف المؤسسة، ويختص العمال الإداريون بتسيير الناحيتين الإدارية والمالية ، و لا علاقة لهم بالأمور التربوية.

2-1-2 العمال البسطاء : وهم الذين يزولون الأعمال البسيطة الخدمية.

2-1-3 الأساتذة :يمثلون الفئة العاملة بالتدريس، يقومون بتنفيذ العملية التربوية وهم قسمان :

قسم يباشر العملية التعليمية، والآخر يشرف على حسن سيرها مثل عمداء الكليات، رؤساء الأقسام ... إلخ، وتعتبر هذه الأخيرة جزء من العمال الإداريون من حيث ما يوكل إليها من أعمال لا من حيث كونها قانونيا ورسميا، أما الفئة الأولى فتقوم بالعمل التعليمي، ولها احتكاك أكبر مع الطلبة من جهة ومع العمال من جهة أخرى لأن وظيفتهم تتطلب التنسيق بين عملهم كمدرسين و بين ما تتطلبه الإدارة من التعليمات

الطلبة :و تعتبر أهم فئة في البنية البشرية للجامعة إلى جانب المد رسين وتمثل أكبر فئة من حيث الكم ولها علاقة دائمة مع العاملين الأساتذة.

2-2 - البنية القانونية : على اعتبار الجامعة مؤسسة رسمية تنشأ بموجب مرسوم صادر عن الحكومة كما هو مبين أعلاه، فالجامعة منظمة ومسيرة بمجموعة من القوانين والأنظمة التي تضبط أعمالها وعلاقات عمالها وأساتذتها وكذا طلبتها... إلخ

2-3 - البنية المادية :وتتمثل في الهياكل والأبنية والمنشآت الموجودة للقيام بعدة وظائف أهمها : الوظيفة التعليمية _ الإدارية _ البحثية _ والثقافية.فتكون الجامعة مؤسسة ذات طبيعة إدارية وتعليمية، فهي تحتاج إلى قاعات المحاضرات وأقسام ومكتبات ومخابر كما هي بحاجة إلى مكاتب ومختلف اللوازم الضرورية لإجراء العملية الإدارية¹.

3 : تطور الجامعة الجزائرية:

3-1الجامعة الجزائرية في العهد الاستعماري:

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، فتاريخ تأسيسها يرجع إلى سنة 1909 م، أما بدورها الأولى فترجع إلى سنة 1877 م، وقد تخرج منها :

¹ سعيد برغل ، تقويم العملية التكوينية بالجامعة ، مرجع سابق ، ص 88

أول طالب سنة 1920 م من معهد الحقوق كمحام وكانت منذ تأسيسها تابعة لوزارة التربية الوطنية الفرنسية وخاضعة لقوانين التعليم العالي الفرنسي، أي أنها كانت فرنسية المنشأ والنمط لقد كانت لهذه الجامعة هدفين رئيسيين أنشأت لأجلهما، الأول هو تثقيف وتعليم أبناء الفرنسيين والمعمرين الأوروبيين المتواجدين في الجزائر آنذاك.

أما الهدف الثاني فمحاولة تكوين نخبة من المثقفين الجزائريين من أجل استخدامهم والاستعانة بهم في تنفيذ السياسة الاستعمارية، وهذا ما عبر عنه أحد المختصين في النظريات الخاصة بالتعليم الاستعماري بقوله " : إن أحسن وسيلة لتغيير الشعوب البدائية في مستعمراتها جعلهم أكثر ولاء وأخلص في خدمتهم لمشاريعنا، وهو أن نقوم بتنشئة أبناء الأهالي منذ الطفولة وإن نتيح لهم الفرصة لمعاشرتنا باستمرار، وبذلك يتأثرون بعاداتنا وتقاليدينا فالمقصود باختصار هو أن نقوم بتنشئة أبناء الأهالي منذ الطفولة وأن نتيح لهم الفرصة لمعاشرتنا باستمرار، وبذلك يتأثرون بعاداتنا وتقاليدينا، فالمقصود باختصار هو أن نفتح لهم بعض المدارس لكي تتكيف فيها عقولهم حسب ما نريد إن السائد في الجزائر في مرحلة الاستعمار الفرنسي هو حرمان الجزائريين من التعليم إلا في أضيق الحدود، ففي سنة 1954 زار وفد فرنسي يتكون من عدة شخصيات سياسة وصحفية ورجال علم ودين بهدف الإطلاع على أحوال بها، أعلن رئيس الوفد عند عودته إلى فرنسا إلى رجال الصحافة قائلاً " : رأينا الجزائريين لا يشاركون في التعليم الابتدائي إلا بنسبة % 10 فقط، وليس لهم في التعليم العالي إلا نحو 300 طالب، ورأينا الأبواب موصدة في وجه الجزائريين، وخرجنا من كل ذلك بنتيجة عظيمة هي :

إذا كنا في فرنسا نجهل معنى العنصرية، فإن العنصرية في القطر الجزائري هي القانون المعمول به"¹ وقد أورد رابح تركي في كتابه التعليم القومي والشخصية الجزائرية النقاط التي تميز السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر وهي:

- ✓ حصر تعليم الجزائريين في أضيق الحدود .
- ✓ التقليل من إقامة المدارس الخاصة في مختلف مراحل التعليم .
- ✓ تحديد عدد التلاميذ الجزائريين في كل مراحل التعليم .
- ✓ خفض ميزانية تعليم الجزائريين إلى أقل حد ممكن .
- ✓ الاهتمام بالتعليم النظري على حساب التعليم الفني و المهني .

¹ بوعبدالله لحسن ومحمد مقداد، تقويم العملية التكوينية بالجامعة، مرجع سابق ، ص 12

✓ تصعب الامتحانات أمام الطلبة الجزائريين ووضع شروط قاسية لهم معظم الجزائريين¹.

3-2 الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال:

➤ مرحلة 1970/1962 :

ورثت الجزائر عند فجر الاستقلال عن الاستعمار الفرنسي هياكل جامعية محدودة جدا وأغلبها غير صالح للدراسة، وكانت متمركزة في الجزائر العاصمة كجامعة الجزائر والمعهد الفلاحي بالحراش، فلم تجد الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال أي قاعدة متينة للانطلاق العلمي على مستوى هيئة التدريس والمرافق والإداريين المتخصصين في شئون التسيير الجامعي².

واجهت هيئة التدريس هذه المعضلة وحملت على عاتقها مهمة التدريس والتسيير الإداري معا، لكنه كان بمثابة الحل الاضطراري المؤقت ولقد استطاعت الجامعة الجزائرية الاستمرار رغم نقص الإمكانيات المادية والبشرية بفضل التحاق بعض الجزائريين المقيمين بالخارج، وكذلك الاستعانة ببعض المدرسين من المدارس الثانوية بالإضافة إلى المتعاونين من البلدان الشقيقة والصديقة، حتى وصل عدد الأساتذة إلى 360 أستاذ جامعي بلغت نسبة الجزائريين منهم 40% بعد عدة سنوات من الاستقلال لم تتغير الجامعة الجزائرية يقول كولون حول هذه الفترة " : الجامعة الجزائرية في 1970 لا تزال تدور على Coulon " ساعة باريس، فالسنة الأولى في كليات العلوم والآداب بها هي السنة التحضيرية في الجامعة الفرنسية المعروفة قبل 1966 ولم تكن هناك وزارة خاصة بالتكوين العالي بل كانت إدارة الجامعة مديرية تابعة لوزارة التربية الوطنية، حتى سنة 1970 أين تم تأسيس وزارة التعليم العالي والبحث العلمي³.

➤ مرحلة 1980/1971 : وتميزت بإصلاح التعليم العالي في سنة 1971 في هذه المرحلة بدأت بواد الإصلاح الأولى حيث تم تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة تضم الدوائر المتجانسة، واعتماد نظام السداسيات المستقلة، وأجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:

• **مرحلة اليسانس** : وأصبح يطلق عليها مرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات السداسية فهي المقاييس الدراسية.

¹ سعيد برغل ، تقويم العملية التكوينية بالجامعة ، مرجع سابق ، ص 90.

² مراد بن اشتهو ، نحو الجامعة الجزائرية تأملات حول مخطط جامعي، مرجع سابق . ص 4.

³ بوعبدالله لحسن ومحمد مقداد، تقويم العملية التكوينية بالجامعة، مرجع سابق ، ص 13.

- **مرحلة الماجستير:** ويطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأول، وتدوم سنتين على الأقل وتحتوي على جزئين، الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية وتهتم بالتعمق في الدراسة المنهجية، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث في صورة أطروحة.
 - **مرحلة الدكتوراه:** وهي مرحلة ما بعد التدرج الثاني وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي، كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج التعليمية، إلى جانب التريصات الميدانية.
 - **مرحلة الخريطة الجامعية:** تبدأ من سنة 1981 وتطابقت مع تنفيذ المخطط (1984 و امتدت حتى آفاق سنة - الخماسي الأول للتنمية في الجزائر 1980)
- 2000م وتهدف إلى تخطيط التعليم العالي، معتمدة على احتياجات الاقتصادي الوطني بقطاعاته المختلفة وتحديد هذه الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل ، كالتخصصات التكنولوجية، والحد من توجيه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق والطب التي نجد فيها فائض من الطلبة فوق احتياجات الاقتصاد التنموي الوطني.

➤ **مرحلة 2000 إلى يومنا هذا:**

وتميزت بإدخال إصلاحات على نظام الدراسة الجامعية حيث استحدث نظام LMD (ليسانس - ماستر - دكتوراه) الذي يمثل هيكلًا تعليميًا مستوحى مما هو سار في الدول الأنجو سكسونية، و أخذ هذا النظام مكانته في بلادنا تدريجيا ابتداء من السنة الجامعية 2004 / 2005.

يعتمد نظام (LMD) في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل منه بشهادة جامعية وهي:

○ ليسانس :شهادة البكالوريا + ثلاث سنوات .

○ ماستر :شهادة البكالوريا + خمس تدوم سنوات .

○ دكتوراه :شهادة ماستر + ثلاث سنوات .

في كل مرحلة من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل مرحلة، وتتميز وحدة التعليم بكونها قابلة للاحتفاظ والتحويل وهذا يعني أن الحصول عليها يكون نهائيا ويمكن استعماله في مسار تكويني آخر¹.

¹ سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي ، مرجع سابق ، ص 32.

4 - وظائف الجامعة :

1-4 : البيداغوجية:

تتمثل هذه الوظيفة للجامعة في تقديم تعليم عال و تكوين متخصص للطلاب ، يسمح له بالاندماج في مهنة معينة في المجتمع ، و هذا التكوين لا يتم إلا عن طريق إيصال المعرفة وذلك من خلال عملية معقدة سماتها التكامل و الشمول و التفاعل بين طرفيها الذين هما الأستاذ من جهة و الطالب من جهة أخرى . و من هنا يتضح الدور الرئيسي للجامعة بأنها من خلال تلك العملية إنما تسعى لتكوين الشخصية العلمية للطالب بفضل مسؤولية الأستاذ القائم على تدريسه و تعليمه ، و درجة تأثيره عليه من مختلف الجوانب العلمية و الثقافية و الخلقية. إن تنمية عقل الطالب و قدرته على التفكير السليم تكوين الشخصية العلمية للطالب يعني والصائب ، و الإستقراء العلمي ، و تكوين القيم الخلقية والتعود على السلوك الجماعي ، وتنمية الإتجاه العلمي الصحيح بالتزود بالمهارات والمناهج العلمية التي تمكن الطالب من تحصيل العلم و المعرفة بنفسه ، معتمدا على مجهوداته الذاتية في أغلب الأوقات¹

-4- 2 : الوظيفة الاقتصادية:

إن الجامعة من خلال أداء وظيفتها الأولى إنما تهدف إلى تكوين الإطارات القيادية في شتى المجالات إذ من المفروض أن التعليم الجامعي من شأنه أن يكسب الأفراد المهارات وأن ينمي لديهم الإمكانيات والقدرات الفكرية و العقلية قصد تأهيلهم لقيادة حركة الفكر و الثقافة و التجديد في المجتمع ، و لإدارة شؤون هذا المجتمع بما يتفق و طموحاته و ما يستجيب لمطالبه .فحاجة المجتمع إلى الجامعة تتمثل في إعداد مختصين في مختلف المهن سواء كان ذلك في ميدان الإنتاج أو الخدمات . الأمر الذي من شأنه تحريك طاقات المجتمع و دفعها بما يكفل تحقيق التقدم فضلا عن توليه حل (أو على الأقل معالجة) ما يعترضه من مشكلات حلا قائما على أسس علمية سليمة . و من هنا كان لزاما على المجتمع أن يوفر لخريج الجامعة مجالا يبرز فيه قدرته على العطاء والإبداع ، و هي الميزة التي يجب أن يختص بها الإطار الجامعي إذا ما كان " إذ يجب أن يتمكن الإطار موجودا في مجتمع يعرف حركة تغير سريعة كالمجتمع الجزائري الذي يتكون في الجامعة الجزائرية من الاندماج بسهولة في مسيرة الإنتاج الذي يحمل مظاهر و هذا حتى يتمكن من احتواء دوره الاجتماعي كفرد تقنية و أيضا اجتماعية وثقافية "2 فاعل وفعال في آن واحد.

: بوخلخال عبد الله " الجامعة الجزائرية ووظائفها البيداغوجية ، حوليات الجزائر ، العدد 7 ، السنة 93/92 ، ص 92¹.

² : مراد بن اشتهو : نحو الجامعة الجزائرية ، تاملات حول مخطط جامعي ، مرجع سابق ، ص5.

على العموم تبقى الوظيفة الاقتصادية للجامعة (من حيث أن التكوين الذي تقدمه يعد خدمة أفراد المجتمع و إستثمارا لهم) هي إعداد الإطارات التي يحتاجها المجتمع في مختلف قطاعاته حتى يتجنب هذا المجتمع إستيراد الخبرة مثل ما هو يستريد الأجهزة الصناعية والتكنولوجية.

كما يجب أن تكون هذه الإطارات عاكسة لشخصية مجتمعها ، وواعية بمقوماتها الأساسية ، و هنا تظهر مسألة أخرى يمكن اعتبارها جزء من الوظيفة الاقتصادية للجامعة أو هدفا من أهدافها الأساسية ، و هي السعي لتحقيق التطبيع الاجتماعي والثقافي للفرد(طالب) بما يؤدي إلى تكامل شخصيته و نمو وعيه الأمر الذي يجعله قادرا على التوافق مع ذاته ومع ما يحيط به و يمكنه من المساهمة الإيجابية و الفعالة في البناء الحضاري للمجتمع (ولعل هذا يعني بشكل مباشر الوظيفة الثقافية للجامعة).

إلا أن التأمل في عدد الإطارات التي تتخرج سنويا و التزايد الملحوظ في هذا العدد من سنة إلى أخرى ، و في مختلف الاختصاصات ، و دون أن يجد هذا العدد مكانه في قطاعات العمل ، يمكن القول بأن الوظيفة الاقتصادية للجامعة لا تكاد تذكر ، و هذا لا يخص الجامعة في حد ذاتها ، ذلك لأن مسألة التشغيل قضية المجتمع و لا شأن للجامعة فيها . فلماذا لا يستوعب سوق العمل هؤلاء الخريجين في الوقت الذي تخصص فيه تكاليف باهضة لتنفق على التكوين و هل هذا الوضع يعكس معانات سوق العمل في اختلال العلاقة بين العرض و الطلب أم يعكس خضوع تعي ما لا تريد أكثر مما تريد ؟ سلطة لا تريد أن يتآكل نفر الكبير من " لسلطة " الطلب أبناء المجتمع بالأخص حاملي الشهادات الجامعية(تحت شبح البطالة ، و لا تريد أن يكونوا أفرادا مهمشين في المجتمع و لا تريد أن يسلك هؤلاء الأفراد الطرق أو الأساليب¹.

3-4 : الوظيفة الإيديولوجية:

الجامعة في أي مجتمع توكل إليها مهام فكرية و تكوينية ، و في أداءها لهذه المهام هي ملزمة بالوفاء لطبيعة النظام السائد في المجتمع ، و بالحفاظ على شخصية الدولة ومقوماتها فالجامعة يتوافد عليها جماعات طلابية بذهنيات مختلفة ، برصيد من الأفكار المختلفة والمتناقضة في بعض الأحيان ، فضلا عن احتواءها لاتجاهات سياسية معينة

و بهذا تتعدد في الجامعة و من خلال الطلاب ، الخلفيات الثقافية و الفلسفات و كذا الاهتمامات العلمية و الأحكام المسبقة².

¹ سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي ، مرجع سابق ، ص 33.

² سعيد برغل ، تقويم العملية التكوينية بالجامعة ، مرجع سابق ، ص 91.

و لعل هذا ما يحدد صعوبة الجامعة في التأثير على شخصية هؤلاء . حيث أن الاختلاف الموجود بين الطلبة يقابله أيضا اختلاف في الأفكار و الاتجاهات بالنسبة للأساتذة . وبهذا تكون الجامعة إلى حد ما مركز صراع بين أفكار و اتجاهات الطلاب من جهة ، و أفكار و اتجاهات الأساتذة من جهة أخرى . و حدود هذا الصراع هي ما يعبر عنه بالإيديولوجيا . فيمكن القول إذا "أن الإيديولوجيا هي نظام للأفكار و النظريات المعبرة عن فهم معين للنظام الاجتماعي و اتجاهات تطوره والإيديولوجيا بهذا التعريف تتضمن مختلف أشكال الوعي الاجتماعي(...من نظريات و آراء اجتماعية وسياسية و قانونية وأخلاقية وغيرها"¹.

4-4 : الوظيفة العلمية:

إن الجامعة ليست فقط معاهد للتدريس ، إذ مما لا شك فيه "أن كل مشتغل في التعليم يعرف أن من الأولويات التي لا تقبل المناقشة أن رسالة الجامعة ذات شقين هما التعليم ممثلا في تدريس الطلاب و تربيتهم ، و العلم ممثلا في البحث العلمي ، و كل محاولة لتجاهل أحد هذين الشقين يخرج الجامعة عن رسالتها ويهدم كيانها الجامعي"² و تبعا لذلك فالوظيفة العلمية للجامعة تتمثل في إنتاج المعرفة و نشرها في مختلف مستوياتها وهذا عن طريق الأبحاث التي تقوم بها حول مختلف الانشغالات الاقتصادية والاجتماعية الثقافية و السياسية المطروحة في المجتمع . و قد تكون هذه الأبحاث من طرف أساتذة متفرغين فقط للبحث ، أو أساتذة يجمعون بين التدريس و البحث في الوسط الجامعي . أما البحث خارج الجامعة فهو مهمة بعض المراكز أو المنظمات الخاصة ، والتي مهما كانت طبيعتها فهي بشكل أو بآخر امتدادا للجامعة من حيث أن الباحثين فيها هم قبل كل شيء خريجي الجامعة و أساتذتها . و الواقع أن البحث العلمي قبل فترة الثمانينات كان محددًا في إطار العلوم التكنولوجية ، و كان يتم خارج المؤسسة الجامعية، أي في بعض المراكز و الدواوين أما فيما يخص ميدان العلوم الاجتماعية و غيرها ، فإن انطلاقة البحث العلمي كانت مع بداية الثمانينات ، كما بدأت في الجامعة أيضا تجربة البحث العلمي عن طريق ما يسمى فرق البحث و هذا مع بداية 1985 ، حيث تتولى مجموعات من الباحثين دراسة بعض المواضيع أو الإشكالات التي لا يمكن أن يلتزم بها باحث بمفرده³.

1 : العدل رضا،الاتجاهات الايديولوجية في النظم الاجتماعية،،دار الفكر العربي،ط1،مصر،1971،ص16.

2 : لويس عوض،الجامعة والمجتمع الجديد،الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، بدون السنة، ص 140 .

3 دواد كاون، الجامعات في ظلعية تقدم الشعوب ، مرجع سابق ، ص 106

ثانيا : ماهية التكوين الجامعي

1- مفهوم التكوين الجامعي:

يعتبر التكوين الجامعي من أعلى مستويات التكوين، فيطلق عليه:التعليم العالي وكذلك التعليم الثالثي ويأتي هذا النوع من التكوين ليتوج مراحل سبقتة، فبعد التكوين أو التعليم الابتدائي وقبله التحضيري ثم التكوين المتوسط وبعدها التكوين الثانوي الذي يتوج بامتحان شهادة البكالوريا.

وعند الحصول عليها يتسنى لحاملها الدخول إلى الجامعة لإتمام الدراسة والتكوين الجامعي.ومفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي لهما نفس الدلالة ويعب ارن عن مفهوم محوري في البحث وهو التكوين. لان التكوين الجامعي العالي يقف لمواجهة تطورات تغيرات سريعة متلاحقة.الأمر الذي جعل الجامعة تضطر لإعادة النظر دوريا في منطلقاتها وأهدافها وبرامجها ووسائلها وطرق التدريس فيها، حتى تواكب هذه التطورات وحتى يتمكن خريجوها من رفع التحديات التي تواجه مستقبل حياتهم المهنية¹ ويعرف ايضا على انه عبارة عن عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنية او وظيفية وهدفه اكتساب معرف وخبرات من اجل رفع المستوى، فهو وسيلة لإعداد الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح والقابلة لتوظيف الفوري في الاطار المهني ليغير المستوى المعرفي من جهة بتميمته وتزويده بالمعارف المطلوبة ومستوى المهارات وكذلك السلوكات من جانب اخر.² وقد في هذا الصدد جاء النظام العالمي الجديد الذي يقوم في مجتمع المعلومات أساسا على التكنولوجيا المتطورة والثروة المعلوماتية الفائقة فضلا عن الموارد البشرية عالية التكوين والتدريب وهو ما تتحمل الجامعات والمعاهد العليا مسؤولية كبيرة في إعداده، لان الجامعة اليوم هي قاطرة التقدم ومحرك البحث العلمي ودعامة المستقبل.³

2- نماذج التكوين الجامعي:

"إن الطالب عند التحاقه بالجامعة لا يملك مكوناته الشخصية العملية بصورة دقيقة و هنا يتجلى دور التعليم و التكوين الجامعي من خلال طريقة التدريس التي تلعب دور كيبير في تطوير شخصية الطالب

شرفية يعقوبي: التكوين الجامعي المتخصص واداء العمل الصحفي الاداعي. مذكرة ماجستر في تنمية الموارد

¹ ، ص 2008 ، ، قسنطينة منتوري ، جامعة البشرية .

² .لحسن بوعبد الله، محمد مقداد:تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية

الطبعة 2 ، ص 89

³ العدل رضا ،الاتجاهات الايديولوجية في النظم الاجتماعية ،دار الفكر العربي،ط1،مصر،1971،ص18.

العلمية. لكن طرائق التدريس في الجامعة الجزائرية لم تكن بهذه الصورة التي عليها الآن و إنما مرت بما رحل تكوينية تقليدية و أخرى حديثة.

أ/-النموذج التقليدي للتكوين:

و يتمركز هذا النموذج حول مسألة تبليغ أو تلقين المعرفة على مستوى الأهداف والوسائل الديدانكية وأساليب التقييم فهو غالبا ما يهدف إلى تهذيب سلوك المتعلم و خضوعه لسلطة الواجب والحق مع تلقينه نماذج و صور جاهزة من المعارف غالبا تعتبر ماضية مع الحرص على تحصيل اكبر قدر ممكن من المعلومات و المعرفة¹

و للتطبيق يجد الطالب نفسه عند نقطة المعرفة و التذكر و التحصيل و الاستظهار لا غير .

* على مستوى الوسائل الديدانكية:

حيث تكون المحتويات متمركزة حول المادة تتسم بنترا كميتها و طابعها اليقيني الرفض لأي تعديل أو تغيير .في حين تخضع العلاقة البيداغوجية لسلطة المعلم و خضوع المتعلم.

كما تتسم طرائق التعليم و التعلم بكونها تعتمد أساسا على التبليغ و الإلقاء أو الحوار الموجه سؤال وجواب.يعتبر هذا النموذج من التكوين تلقين قوالب جاهزة من المعارف التي يتم نقلها إلى المتعلم بواسطة المعلم و الذي يعتبر من خلال هذا النموذج للتكوين أساس النشاط و الحركة في العملية التعليمية .فهو تكوين يتم بمعزل عن الفرد بإبعادها المختلفة النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية . لأنه غالبا ما يشغل نماذج جاهزة من المعرفة تجاوزها الزمن.

و يبرز من خلال ذلك إغفال هذا النموذج من التكوين لتحديد الاحتياجات و الأهداف و الطرق والوسائل و التقويم التي تتضمنها العملية التكوينية²

ونظار لعدم فعالية هذا النموذج و الذي استنزف الجهود و الأموال جاء النموذج الموالي

ب/-النموذج الحديث للتكوين:

و يتمركز حول تعديل سلوك المتعلم من خلال تخطيط و برمجة تمكن من تحديد السلوكات المراد تغييرها لدى المتعلم و العمل من خلال أنشطة ديدانكية على إحداث ذلك التغيير .

¹ خير الله عصار:مدخل إلى قضايا التعليم في العلوم الاجتماعية .ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3 ،الجزائر، 1989 ص،8

² شريفة يعقوبي: التكوين الجامعي المتخصص واداء العمل الصحفي الاذاعي ،،مرجع سبق ،ص83 .

لذلك فقد ظهر اتجاه جديد يدعو إلى التنظيم المعقلن للفعل التربوي الذي بدا مع أبحاث تايلور عام 1934 وبعده بلوم ومساعديه 1956 الذين وضعوا تصنيفة الأهداف العقلية والتي شكلت فيما بعد منطلق الاهتمام بنماذج التدريس بواسطة الأهداف¹. و التي أثمرت نموذجا جديدا للتكوين يستهدف تنظيم العملية التعليمية بغية إحداث تغيير في سلوك المتعلم ،ومن أهم ما جاء في النموذج الحديث ما يلي:

* على مستوى الأهداف:

من خلال تنمية مواقف الفر دانية و المنافسة النفعية مع تدعيم قيم الإنتاجية و المر دودية لدى الفرد وتأهيله للتمكن من العلم و المعرفة المختصة.

في حين تميز هذا النموذج على مستوى الوسائل الديدانكتية بكون المحتويات مصبوغة على شكل سلوكيات و انجازات يقوم بها المتعلم في وضعيات دقيقة أما عن العلاقة البيداغوجية بين المتعلم و المعلم فهي على أساس مبدأ العقد و التعاقد البيداغوجي فالكل يعمل على تنفيذ العقد و بلوغ الأهداف المسطرة أما عن طرق التعليم و التعلم فهي تعتمد بالأساس على احت ا رم الإيقاع الخاص بالمتعلم في العملية التعليمية و التدخل لتصحيح مساره (بيداغوجية الأهداف .التعليم المبرمج ..²) كما .ويهدف هذا النموذج إلى إعداد إطار ذي كفاءة عالية و حتى تكون العملية مجدية يجب مراعاة مردودية التكوين و مدى استجابته لمختلف احتياجات المجتمع الاقتصادية... .

وبذلك يصبح التكوين الجامعي عملية استثمارية هامة في ظل هذا الاتجاه يجب قياس نتائجها في الميدان.

لكن لا يخفى علينا ان الجامعة لا تعمل في فارغ اجتماعي و ثقافي فان لها وظائف اجتماعية هي في الأساس جزء من طبيعة وجودها ذاته ،و قد أوضح كل من بارسونز و بلات parsonz/bllatt صاحب التحليل البنائي الوظيفي بان النظام الجامعي يمثل نظاما متكاملًا في حد ذاته بكل ما يمثله مفهوم النظام من خصائص³

لكن الجامعة كما يبين بارسونز تمثل جزءا من البنيان الاجتماعي الثقافي العام و تضطلع بالجوانب المعرفية للمجتمع.

1 يسمينة خدنة: واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية.مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ،جامعة منتوري قسنطينة ،الجزائر، 2008،ص90..

2 يسمينة خدنة: واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، مرجع سبق ذكره ،ص90

3شريعة يعقوبي: التكوين الجامعي المتخصص واداء العمل الصحفي الاذاعي، مرجع سبق ،ص 8.

و قد اثبت التطور التاريخي للجامعة في العصور الوسطى إلى وقتنا الحالي بان الاتجاه العام للجامعة ووظيفتها يتجه عموما إلى أقله الواقع الجامعي مع الواقع الاجتماعي¹

3- أهداف التكوين الجامعي:

تختلف الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها التكوين الجامعي باختلاف المجتمعات و نظامها التعليمي الذي يحتكم لفسفتها و ارثها الثقافي وللتكوين الجامعي أهداف مستخلصة من المهنة الأساسية والمتمثلة في إنتاج ونشر المعرفة في النقاط التالية:

-الحفاظ على الحضارة الإنسانية وتنميتها لنشر المعرفة.

-تكوين الإطارات و تهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية.

-العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات، بالإضافة هناك مجموعة من الأهداف التي تتخذها معظم الفلسفات وتتبنها أكثر المجتمعات²

3-1 أهداف تربوية تعليمية:

إن التربية والتعليم موضوع رئيسي وله أبعاد عالمية للغاية، لأنه يهم كل من يعمل لتحسين ظروف الحياة الإنسانية في الوقت الحاضر، وإعداد ظروف الحياة في المستقبل، ولذلك فقد أسمى من الضروري أن تتعكس التطورات الجارية في معالجة البيانات والمعلومات على مناهج التعليم العالي، بحيث تتضمن مناهج المستقبل التغيرات الحادثة في مجال معالجة المعلومات ويمكن تركيز المناهج الدراسية في المعاهد العليا و الكليات على إدارة مصادر المعلومات و تحليل وتصميم النظم و من الأهداف التي يرمي لها التكوين الجامعي، إنتاج و نشر المعرفة لتبليغها، دعما لمختلف الجهود التنموية في ميدان العمل وتبادل الخبرات مع ترجمة تلك المعارف على ساحة التطبيق. ولذلك فالتكوين الجامعي يهدف إلى:

-تكوين الإطارات و تهيئتهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية.

-العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات، بالإضافة هناك مجموعة من الأهداف التي تتخذها معظم الفلسفات وتتبنها أكثر المجتمعات³

¹ مصطفى زايد "التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص21.

² لحسن بوعبد الله، و محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية ، مرجع سابق، ص 89.

³ العدل رضا، الاتجاهات الايديولوجية في النظم الاجتماعية، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1971، ص18

3-2 أهداف تربوية تعليمية:

إن التربية والتعليم موضوع رئيسي وله أبعاد عالمية للغاية، لأنه يهتم كل من يعمل لتحسين ظروف الحياة الإنسانية في الوقت الحاضر، وإعداد ظروف الحياة في المستقبل، ولذلك فقد أمسى من الضروري أن تنعكس التطورات الجارية في معالجة البيانات والمعلومات على مناهج التعليم العالي، بحيث تتضمن مناهج المستقبل التغيرات الحادثة في مجال معالجة المعلومات ويمكن تركيز المناهج الدراسية في المعاهد العليا و الكليات على إدارة مصادر المعلومات و تحليل وتصميم النظم.

ومن هنا كان على التكوين الجامعي الاتجاه إلى نظام التربية التي تقوم على أساس تكيف المناهج الدراسية في مختلف ما رحل التعليم لكي تكون في خدمة التكوين الشخصي المستقل للمتعلم، وتزويده بالمهارات والقدرات التي تساعده على أن يكون معلم نفسه¹

3-3 أهداف اجتماعية ثقافية:

ينظر للتكوين الجامعي على أنه ضرورة من ضروريات رقي المجتمع وتقدمه، فنظام التعليم العالي منظومة واسعة من العلاقات والتعاونات أعمق وأشمل من كونها أبنية و معلمين وطلاب وعمال ومن هنا فإن أهداف التعليم العالي الأساسية هي التغيير الاجتماعي الهادف بمفهومه الشامل مما يؤدي إلى ازدهار المجتمع

3-4 أهداف سوسيو اقتصادية:

من المعروف أن التكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات كل فرد وميوله ورغباته، ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع والتي تنعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع، إن من أولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل من الفنيين والمختصين الاقتصاديين والاجتماعيين والتربويين والعاملين في الحقول الفكرية والثقافية، وهذا من شأنه أن يضمن تنمية متكاملة من العلماء للمجتمع بكافة جوانبه المادية والبشرية.²

¹ مصطفى زايد: "التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 21.

² يسمينة خدنة: واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 91

4- البرامج والأهداف:

إن تحديد الهدف في أي فعل اجتماعي، تربوي، وحتى حياتي عملية ضرورية، ودون تحديد الأهداف فإننا لن نصل إلى ما نصبو إليه، كذلك تحديد الأهداف التي يرمي إليها أي برنامج ضرورية في العملية التكوينية بالجامعة.

ويرى أحد الباحثين أن التربية ترشيد للعملية التعليمية، ذلك أن كل عمل رشيد يحتاج إلى ضبط مسبق للأعمال التي ينوي الفرد الوصول إليها¹

إن وضع الأهداف يشكل خطوة أولى في أية عملية تعليمية، وتكوينية، ويعتبرها الموجّه الرئيسي للمعلم والمتعلم على حد سواء. فعلى الأستاذ أن يعرف ماذا يريد طلبته، وكيف يجب أن يسلكوا بعد التكوين، كما يجب أن يعرف الأداء الذي يترتب عليه، وعليه فإن تحديد الأهداف بدقة ووضوح، يمثل الأساس لكل نشاط تعليمي هادف، ومصدر لتوجيه العمل التكويني إلى تحقيق غاياته، والنتائج المرغوب فيها.

وعلى أساس الأهداف توضع البرامج، وتعديل لتتماشى والواقع المعيش، ومعيار لاختيار طرق التدريس وهذا كله بواسطة المراجعة الدورية للأهداف التي تسمح بحذف الأهداف غير الملائمة، والاحتفاظ بالتي تعتبر مناسبة، وإضافة أخرى تبدو ملائمة، وبهذا يمكن اعتبار الأهداف من أهم مكونات المنهج التكويني، إذ تعتمد عليها جميع العناصر، فاختيار المحتوى والخبرات التعليمية ينظم كل منهما في ضوء الأهداف، كما يساعد عنصر التقويم على التأكد من تحقيق الأهداف، ولكي تظهر قيمة هذه الأهداف وتتضح أهميتها يجب تحويلها من صورتها العامة إلى أهداف إجرائية واقعية يشترك في صنعها المكون والمكون، لذا وجب انتقاء الأهداف. إذ دون أهداف واضحة يستحيل الاتفاق على (خطة لمحتوى معين أو تقويم، وقياس ما اكتسبه الطالب في الميدان العلمي والعمل²) ولأن ما يحدد برنامج ما هو هدفه العام أي ما هي نوعية الإطار التي نريد أن يقدمها للعمل في القطاع المستخدم؟ وعليه يجب اختيار المعلومات التي تبدا أساسية والتي من المحتمل أن يحتاج إليها إطار المستقبل لأداء واجبه على أحسن وجه، والتي تتضمن في برنامج تكوين الإطار .

وعليه فالبرامج هي المناهج على الرغم من أن كلمة برنامج تعني programme أي توقيت أحداث معينة، تم توزيعها على فترة زمنية محددة، كبرنامج المحاضرات مثلا أما المنهج فيعني الطريق الواجب

¹ محمد مقداد وحسن بوعبد الله ، تقويم العملية التكوينية بالجامعة ، مرجع سابق ، ص 17

² محمد مقداد وحسن بوعبد الله ، مرجع نفسه ، ص 26،27 .

اتباعه دون اعتبار لعامل الزمن والتوقيت، أي أنه عموماً ليس أكثر من مجموع المعارف التي خطط لتعليمها في فترة زمنية محددة، وفي الجزائر يؤخذ بكلمة برنامج¹ وتشكل البرامج مجموع المقررات الدراسية التي يتعين على الطالب دراستها بنجاح ليتم تكوينه علمياً وتأهيله للحصول على الدرجة العلمية المقيد لها.

وعن معدي هذه البرامج في الجزائر فإن لجنة تعيينها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تقوم بوضع محتوى البرامج لكل المقاييس المقررة في كافة فروع الدراسة الجامعية، وعندما يباشر الأستاذ تعليمه لمقياس ما، يجد المحتوى جاهزاً، ويبقى حبيساً له، وبما أن هذا الأخير مقرر سلفاً، فإن الأستاذ مقيد بهذا المحتوى من جهة، وله من جهة أخرى الحرية في طريقة التدريس، وصلب المحتوى باعتباره أستاذاً جامعياً في إطار الحرية الأكاديمية.

كما أن تفريد البرامج وتوحيدها يمنع الطالب من حق اختيار مقاييس دون أخرى، وهذا التفريد للبرامج واحد من أزمات الجامعة والبرامج التعليمية، أضف إلى ذلك أزمة التوسع والتراكم المعرفي الشديد، وهذا ما صعباً من مهمة واضعي البرامج وتحديد محتوياتها، أي ماذا سيقدمون

للطالب أمام هذا التراكم المعرفي الهائل، حيث سيكون استيعابه أكثر صعوبة، كذلك اختلاف الخلفيات والمصادر بالنسبة لهذه البرامج من مجتمع متقدم إلى مجتمع آخر متخلف، وهذا ما يتجسد في المحتويات من خلال تبني النماذج الغربية المستوردة، رغم محاولات المسؤولين لإضفاء الصبغة المحلية والوطنية على البرامج، أيضاً نقص المراجع وعدم توافقها مع محتوى البرامج والاعتماد على المطبوعات كلياً فيقلص حجم برنامج مقرر لمقياس معين في مطبوعة واحدة، مع أن موقف الأستاذ ينبغي أن يكون تحليلاً تركيبياً للخصائص التي يرمي واضعي البرنامج إلى تطويرها في الطلبة مهنيًا وعلميًا وشخصياً ليخدموا محيطهم في مجال تخصصهم²

وتتميز البرامج الحديثة بالاهتمام بالمقررات التطبيقية، الدروس العلمية، التدريبات الميدانية، والتوسع في البرامج الدراسية في مجال الفنون الإنتاجية، التطبيقية، والتكنولوجية لتخريج الكفاءات الفنية العالية في هذه المجالات. وقد أخذت الكثير من الجامعات على عاتقها توفير البرامج في المجالات الأكاديمية، العلمية، وفي المجالات التطبيقية، وتوفير قدر كبير من المرونة. حيث لا تلزم جميع الطلبة بمقررات واحدة. إنما تترك لكل طالب حرية اختيار عدد من المقررات التي تتفق وميوله ورغباته كما أنها

1 خير الله عصار ، مدخل إلى قضايا التعليم في العلوم الاجتماعية ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 1985 ، الجزء الثالث ، ص 144 .

2 خير الله عصار ، مدخل إلى قضايا التعليم في العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ، ص 154 .

لا تؤهله في أحد التخصصات التقليدية فحسب، بل تفتح له آفاقا جديدة لمهنة حديثة التطور العلمي والتكنولوجي، كذلك تبادل الآراء بين أعضاء هيئة التدريس، وبين الخبراء في مواقع العمل لإعداد البرامج وتشكيلها لضمان المحافظة على المستوى العصري للبرامج، وكذا خضوعها للتقييم المستمر¹ وعلى ضوء هذه المميزات الحديثة للبرامج، فإن الجامعة الجزائرية ستتجه إلى تعديل في برامجها من خلال الإصلاح الجديد في إطار LMD

ب-العمليات:

سنركز على العمليات الأساسية في نسق التكوين في الجامعة والتي تنحصر بصفة خاصة في طرق التدريس، وأساليب التقييم، والتي تمثل العمليات الرئيسية لتحويل المدخلات (الطلبة) إلى مخرجات تتمثل في الخبرات، والمهارات التي يتمتع بها خريجي الجامعة، وكذا مجموع البحوث التي تنتجها الجامعة. ويقتضي التكوين من المكون أن يأخذ بأيدي المتكويين من المستوى الذي وصلوا إليه، محاولا الرقي بهم إلى الهدف المنشود.

ولتحقيق ذلك ينبغي استعمال بعض الطرق لتسيير نقل المعارف والمهارات إلى المتكويين، ويرى الباحثون أن التكوين وسيلة لتحقيق التزاوج بين النظريات المطروحة والتطبيقات العملية لكي يسهل على المتكويين استيعاب المعلومات والمفاهيم وكذلك النهوض بمستواه الفكري.

إن التنظيم العلمي من المنظور الجامعي يقتضي توفر العديد من طرق التكوين لمسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي... والسعي للربط بين التعليم الجامعي والممارسة الميدانية. وهكذا بدأت معظم الجامعات في إعادة النظر في طرق التكوين نظراً لما أحدثته التحولات العميقة التي يشهدها المحيط من تغيرات في مهام الجامعة.

وفي هذه الصدد تبين أن الممارسة البيداغوجية الجامعية تتمحور حول الأهداف المسطرة من طرف الأساتذة المجددين الذين يسعون إلى وضع حد للإخفاق التعليمي من جهة ومن جهة أخرى تحقيق تكوين يتيح الإدماج المهني لخريجي الجامعة، حيث أصبح استخدام طرق التكوين الحديثة في ميدان التعليم العالي، يشكل ضرورة حيوية لأحداث التوازن بين الخلق والابتكار من جهة، وتحقيق المتطلبات المهنية والتنظيمية من جهة أخرى.

¹ عبد اللطيف الفارابي وعبد العزيز الغرضاف ، البرامج والمناهج الى النسق ، المغرب ، دار الحطابي ، 1992 ، ص

وهناك الكثير من الطرق المستخدمة في التعليم العالي لإيصال الرسالة التعليمية والتكوينية، وهي متعددة ومتنوعة، وعلى كثرتها سنكتفي بعرض أهمها وأكثرها استخداما في الجامعة الجزائرية

طرق التدريس :

من المعلوم أن من خصائص الجامعة أن موادها متنوعة، فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاستظهار، ومنها ما يحتاج إلى قدرات الخلق والإبداع، ومنها ما يحتاج إلى الممارسة العملية.

*المحاضرة :

وهي مجموعة من المعلومات النظرية تعطى للطالب، والخاصة بمقاييس بعض المواد التي تشكل برنامج التكوين، وتعرف بأنها الموقف الذي يقدم فيه شخص ما يدعى المحاضر، والذي يجب أن تتوفر فيه صفات معينة وخليفة علمية جيدة عن موضوع المحاضرة، تؤهله لعرض المعلومات المتعلقة بها خلال فترة زمنية محددة أمام عدد كبير أو صغير من الأفراد، يكونون بمثابة المستمعين والمستفيدين من المعلومات التي يلقونها المحاضر¹

ويشترط في المحاضرة أن تكون واضحة الهدف، وتحديد المحاضر لهذا الأخير بدقة وأن تعرض بأسلوب فيه نوع من التشويق، ومراعاة المحاضر لحاجات المستمعين، العمل على إثارة رغبتهم في الاستماع، مع مراعاة أن تكون عناصرها أيضا مرتبة ومنسقة، وأن تشرح كل فكرة فيها شرحا كافيا قبل الانتقال إلى الفكرة التالية، وأن تنتهي بمخلص ونتيجة تجعلان المستمعين يخرجون بانطباع جيد، وبفكرة واضحة² ويؤكد العاملون في الحقل التعليمي، أن المحاضرة هي الطريقة الأكثر شيوعا في التعليم العالي في كل بلدان العالم، وفي كل التخصصات تقريبا، وهي من أقدم الطرق التدريسية، وقد بينوا أن

استخدامها مستحيل التخلي عنه، كون المادة التعليمية المدرسة نظرية في أغلب الأحيان، مع كثرة أعداد الطلبة في المدرجات، كما أنها تساعد الطلبة على الربط بين جوانب المقرر المختلفة. لذا وجب تحسين مضمون المحاضرة، وطريقة إلقائها بالابتعاد عن أسلوب الإملاء والتركيز على الشروحات، ووجهات النظر في الموضوع المعروض، ومن المفيد الاستعانة بالوسائل التعليمية الحديثة، لتصبح المحاضرة موقفا تعليميا مثمرا.

1 عمرو وصفي عقيلي ، ادارة الافراد ، منشورات جامعة ، حلب 1988 ، ص 308.
حسن شحاتة ، التعليم الجامعي ، التقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق ، مكتبة الدار العربية ، الطبعة الاولى ، 2001

2، ص 113.

وعلى الطلبة تدوين بعض الأفكار لا تسجيل كل ما يسمعونه، وأن يوزع عليهم المحاضر في بداية المحاضرة، الأفكار الأساسية المتناولة والمراجع المعتمدة والمتصلة بالموضوع، مع ضرورة ترتيب الأفكار ومواقف إلقاء الأسئلة، مع اختبار الطلبة أثناء الموقف.

*الأعمال الموجهة :

وهي مجموعة من الحصص يقوم من خلالها الطالب بمساعدة أستاذ بتريخ المعرفة التي تلقاها أثناء المحاضرة، حيث تضع الطالب في موضع المكتشف عن طريق تقديم مشكلة عليه أن يقوم بحلها، وهذه الدروس تحقق الموقف العلمي المتكامل، حيث البحث عن الحقائق والقوانين المتعلقة بظاهرة محددة واستخدامها في تفسير ظواهر أخرى أو في مجالات تطبيقية. ومن خلال هذه الأعمال يتدرب الطالب على أسلوب التفكير العلمي الجيد، ويجمع بين الدراسات النظرية والدراسات العملية، وهذه المواقف يخطط فيها الطالب، ويصمم تجارب، ويخلق مشكلات، ويجمع البيانات ليحلها ويفسرها ويصل إلى نتائج وحلول لهذه المشكلات، وبالتالي خلق روح النقد والإبداع والابتعاد عن الاتباع اللاوعي¹

*الأعمال التطبيقية :

تنظيم لطلبة الفروع العلمية والتقنية خاصة، من أجل التدريب على استعمال بعض التقنيات في المخابر حيث يقوم الطلبة بإجراء التجارب بأنفسهم، وتمكن هذه الحصص الطالب من استخدام الأجهزة المعملية لتعلم المهارات المختلفة، وكذا التأكد من مبادئ نظرية وقوانين تمت دراستها من قبل لتعلم المهارات المختلفة، وكذا التأكد من مبادئ نظرية، وقوانين تمت دراستها من قبل (أثناء المحاضرة مثلا) وتكون هذه الأعمال مرسومة الأهداف، والخطوات مسبقاً، وعلى الطالب تنفيذها.

*التمارين الميدانية :

وفيها يخرج الطالب إلى الواقع الفعلي للدراسة وجمع البيانات عنه، ومنه التدريب على العمليات المتصلة بمهنة وعمل المستقبل، أي أن بيئة العمل الحقيقية هي معمل الدراسة، وتؤمن هذه التمارين الانتقال من المحسوس إلى المجرد، وإدخال الواقع المعيش إلى قاعات الدراسة، وفي هذا الصدد يرى الفيلسوف الأمريكي وليام جيمس، وفي حديثه عن العالم السويسري أغاسير، " اذهب إلى الطبيعة، وخذ الحقائق...، وانظر وشاهد لنفسك " ²

*طريقة المشاريع :تستعمل طريقة المشاريع في التدريس الجامعي وفي المدارس العليا، بغية وضع المتكون أمام الحقائق الاجتماعية والاقتصادية.

1 حسن شحاتة ، التعليم الجامعي ، التقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق ، مرجع سابق ، ص 114.

2 محمد فاضل ، من مشاكل الجامعة في عالمنا الاسلامي ، مرجع سابق ص 62.

وتمكن هذه الطريقة المتكوّن من اكتساب القدرات والمهارات والخصائص الشخصية عن طريق الشروع في إعداد مشروع ما، وإنجازه، حيث يعتبر نشاطاً جماعياً يسعى إلى تحقيق أهداف اجتماعية ومادة المشروع مستمدة من الواقع وتقوم على تكليف فريق من المكونين بدراسة مشروع معين بغية إيجاد الحلول الملائمة للمسائل التي يمكن أن يثيرها هذا المشروع، وعلى الفريق أن يقوم بدراسة المشروع والمشاكل الناشئة عنه مما يفرض القيام بأعمال البحث والتحقيقات، وجمع المعلومات، وكل ما من شأنه أن يساعد على إيجاد حل سليم لمشاكل المشروع، وهذا لتقريب واقع العمل من المتكونين¹

***الملتقيات والمؤتمرات:** وهي اجتماعات يشترك فيها عدد من المختصين لدراسة موضوع

معين له أهميته في نظر أعضاء الملتقى، وذلك بهدف الوصول إلى توصيات بشأن مسائل معينة.

وتتم الاستفادة من هذه الطريقة من خلال تبادل الآراء حول المواضيع التي يناقشها المشاركون في ضوء معارفهم وخبراتهم...ولهذه الطريقة فوائد في ميدان التكوين، بحيث تعتبر أفضل الطرق وأبسطها لتبادل المعلومات والمعارف المستجدة في ميدان معين لتجديد المعلومات لدى الحاضرين الذين يتعرضون لا محالة للتقادم المعرفي²

هذه هي أهم الطرق التدريسية التي تتم في مدرجات، أقسام ومخابر الجامعة، وباختلاف التخصصات والفروع، تختلف الطرق والأساليب التدريسية. تضاف إلى هذه الطرق طرق أخرى كالمناقشة مثلا والتي تتضمن في الطرق جميعها تقريبا، حيث تقوم على تبادل الرأي، والتأثير من خلال العمل الجماعي والعناية بإيجابيات كل طالب في المناقشة، وتقوم على أساس علمي، وألا تخرج المناقشة عن موضوعها وفي الجزائر وعلى غرار الدول العربية والنامية عموماً يؤخذ بطريقة المحاضرة، الأعمال الموجهة والتطبيقية، وتعطى لها حصة الأسد في البرنامج الدراسي .

1. محمد مقداد ولحسن بوعبدالله ، تقويم العملية التكوينية بالجامعة ، مرجع سابق ، ص ص40 42.

العدل رضا، الاتجاهات الايديولوجية في النظم الاجتماعية، دار الفكر العربي، ط1، مصر، 1971، ص 16.

ثالثا: الإطارات في المؤسسات الجزائرية

1- أصل مفهوم كلمة الإطار :

إن كلمة الإطار "Cadre" ترجع إلى اللغة اللاتينية القديمة "Cadrum" فدلالة كلمة "الإطار" قد دخلت الحقل الاجتماعي بعدما كانت محصورة في المجال العسكري حيث سنة 1796 ظهرت كلمة "الإطار" في النظام العسكري في عهد "نابليون" الذي كاف يقسم جنوده إلى حلقات على شكل مربعات تحيط به حاشية من الضباط وضباط الصف وقد نتجت عن ذلك وحدات محدودة العدد هي أشبه بالخلايا أو الكنائس

1-1 مفهوم الإطارات :

تعريف J. Doublet et Passeleq: يعرفان الإطار : " أصل كلمة الإطار يرجع إلى التعبير العسكري إذا يعنى مربع () الذي يعنى تشكيل جماعة أو فروع على شكل مربع حتى تستهل عملية تأطير، وانه يمكن أن نجد أصوله من جهة أخرى في تسجيل الإطار في لوائح القائمة حسب فئات المستخدمين الخاصة بالجيش".¹

وفي سنة 1930 سنة تخطى لفظ الإطار عن معناه المتصل بالتنظيم العسكري يدخل بدلالة الاجتماعية في تحديد قواعد الحياة المهنية حيث أصبح يشير إلى :

- " إن الإطارات هم فاعلين في مستويات وشهادات ودخل مرتفع هؤلاء الإجراء يمارسون عن طريق تفويض من صاحب المؤسسة وظيفة المبادرة أو المسؤولية التي يتميز فيها بالكفاءة والتقنية وهذا الضمان التنظيم والمراقبة ومن تنفيذ العمل المطلوب".²

❖ كما عرفها أيضا Doublet et Passeleq :

" أن الإطار أجيرا يمارس وظيفة المبادرة أو قيادة ويتحمل المسؤولية في نشاط المؤسسة أو الإدارة ويملك تكوينيا عاليا محصلا عليه أما عن طريق دبلوم أو مكتب شخصا في الميدان التقني والإداري والقانوني والتجاري والمالي".³

¹ Doublet (J) et Passeleq (O), *les cadres, Collections que sais-je?* P.U.F, Paris, 1973, p.p. 5-6.

² Gille Ferréolot, *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Armand Colin, 2004, p 8

³ Doublet (J) et Passeleq (O), *Op. Cit*, p 5-6

❖ يعرفها **Guy Groux** : فيحدد الإطار في أدبيات التسيير **Managériale** :

" كجماعة مركزية ونموذج يضطلع على مستوى المؤسسة بسلطة اقتصادية حقيقية يرتكز على الملكية وإنما للمعرفة العقلانية، والكفاءة والفعالية " ¹

❖ عرفها **Hadj Hassene** :

" الإطار موظفا ساميا يستثمر لشغل وظيفة القيادة والمراقبة والإدارة ومن خلال تدخل مسؤولية التي وكلت إليه على أساس شروط معينة يتوفر فيها، ويتم ذلك في مؤسسة عمومية عامة أو إدارة خاصة أو مكتب بحيث يكون تلقى تكوينا إداريا أو قانونيا " ²

2- أصناف الإطارات :

بعد إعطاء تعاريف مختلفة للإطارات نحاول الآن بقدر المستطاع تباين أصناف الإطارات فالإطارات الكفاءة تختلف فيما بينها، من حيث نوعية التكوين الذي تتلقاه ومن حيث مناصب العمل التي تحتلها في إطار التقييم للعمل داخل المؤسسة ويمكن تباينها كالتالي :

2-1 إطارات عليا :

أن الإطارات العليا هي الفئة التي حصلت على تكوين عالي ممثل بشهادة سواء تلقت هذا التكوين في الجامعة وفي المعاهد تقنية عليا او تكوين تتحصل عليه عن طريق التجربة كما هو الحال بالنسبة لبعض الإطارات العليا التي تم الاعتراف بها بفضل الوظائف التي تشغلها في المؤسسات الإنتاجية أن هذه الفئة تمارس مهامها في قيمة الهرم التنظيم حيث أن عملها يتمثل في التخطيط ورسم السياسات العامة للمؤسسة وذلك بتنسيق جهود ونشاطات مع الإطارات المتوسطة، والتأكيد من سلامة المخرجات (Output) النهائية في القاعدة ولها سلطة التعبئة وجمع العمال حولها وحتى في حالة الصراعات يملكون مهارات تنظيمية أي القدرة على التخطيط والتنسيق وتحقيق التكامل بين مختلف المصالح والأنشطة داخل التنظيم ويندرج ضمن هذه الفئة

2-2 المهندسين :

كإطارات المؤسسات الإنتاجية الصناعية ويمتازون بامتلاكهم لشهادة جامعية او من المعاهد العليا إلا أنهم غالبا يمارسون وظائف إدارية وتجارية ويمكن إدراجهم ضمن الإطارات المسيرة .
الإطارات الإدارية والتجارية والقانونية : ويمثلون فئة المدراء ويطلق عنهم "Mangers"

¹ G. Roux (G), **les cadres**, ed. **La découverte**, Paris, 1983, p 08

² Hadj Hassene (F): **contribution à une réflexion sur les cadres en Algérie**, D.E.A, institut sociologie, d'Alger, 1983, p 76. de

المميزين ومجموعهم يمثلون نخبة المؤسسة (منشطي المؤسسة)

2-3 إطارات متوسطة :

وهم الذين يقومون بوظيفة ولهم نشاط ذو مستوى عالي يمثلون حلقة الوصل بين الإطارات البسيطة والإدارة يشمل دورهم في تنظيم الاجتماعات وإجراء الاتصالات لتأمين وصول المعلومة من القمة إلى القاعدة والعكس مع تقديم الشرح والإيضاح اللازمين لهم سلطة تنظيمية حيث يضبطون العلاقة ما بين العمال وأولئك الموجهين عن طريق الإجراءات واتخاذ القرارات كما أن وظائف الإطارات الوسطى تقام على مستوى اتخاذ القرار الذي يقوم به الإطارات العليا.¹

2-4 إطارات بسيطة :

يقومون بالإشراف على المستخدمين وعلى استخدام الموارد في ادنى المستويات التنظيمية تتمثل في التأكيد من تنفيذ المهام الموكلة إليهم للعمال المنفذين بشكل مناسب بالإضافة إلى دور التوجيه وتصحيح بعض الأخطاء الواردة في التصاميم مثلا كما ان لهم معرفة كبيرة وذلك من خلال خبرتهم وتفوقهم من الناحية النفسية وهي القدرة على استعمال التقنيات وتطبيق الإجراءات والأساليب المختصة في مجال عملهم ويندرج ضمن هذه الفئة

2-5 **التقنيون Techniciens** : متحصلين على شهادة من معاهد تقنى جامعي ودور هذه الإطارات محدود من ناحية القيادة لهم سلطة وتطبيقية يعنى ذلك حسب الوظيفة التي يقومون بها ويأخذون عادة مكان وسببيا بين العمال والإطارات المتوسطة العليا

2-6 **رجال التحكم Agent de maîtrise** : يظهرون في المؤسسات الصناعية كمراقبين ورؤساء الفروق الذين يسهرون على سيرورة العمل ويؤطرون العمال لأنهم اقرب إليهم من الأصناف الأخرى من الإطارات

وما يمكن الأخذ به في النهاية هو ان الإطارات بالمؤسسات الإنتاجية يمثلون تلك الفئة المرتبطة مباشرة بالمؤسسة وسير الأعمال ومراقبة التنفيذ .

3- مهام الإطارات :

تقوم الاطارات بوظائف متعددة مثل تسير الموارد البشرية والمادية والمالية مع تقليد مسؤوليات وسطية بين المسيرين واعوان التحكم وذلك من اجل تحقيق أهداف المصلحة العامة للمؤسسة وتلخص المهام فما يلي:

¹ محمد المهدي حسان، الإطار بين المصلحة الفردية والمصلحة العامة للمؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع،

معهد علم . الاجتماع، جامعة الجزائر، 1996، ص 52

3-1 التخطيط Planifier:

يستعمل الاطار التخطيط كطريقة تفكير قبل اتخاذ أي عمل او اجرا أي وضع خطط وبرامج وميزانية المصلحة لمدى القصير والمتوسط لأهداف متوقع تحقيقها

3-2 التنظيم Organiser:

وتعنى وضع كل في مكانه الأفراد في وظائفهم، والآلات في أماكنهم ا، وتحديد طريقة العمل المتبعة والاستراتيجية المطبقة لتحقيق الأهداف وتحسين النشاطات وتوجيهها عن طريق، تحويل الصلاحيات وتحديد المسؤولية سواء للإطارات أو للمرؤوس.

3-3 التنسيق Diriger:

توحيد الجهود والعمليات، تخطيطها وتنظيمها لتعمل بانسجام متكامل مع بعضها لبعض وهي تعبئة فريق عمل تعنى قيادة إطار لتحقيق أهداف المؤسسة ووضع الخطة في التطبيق.¹

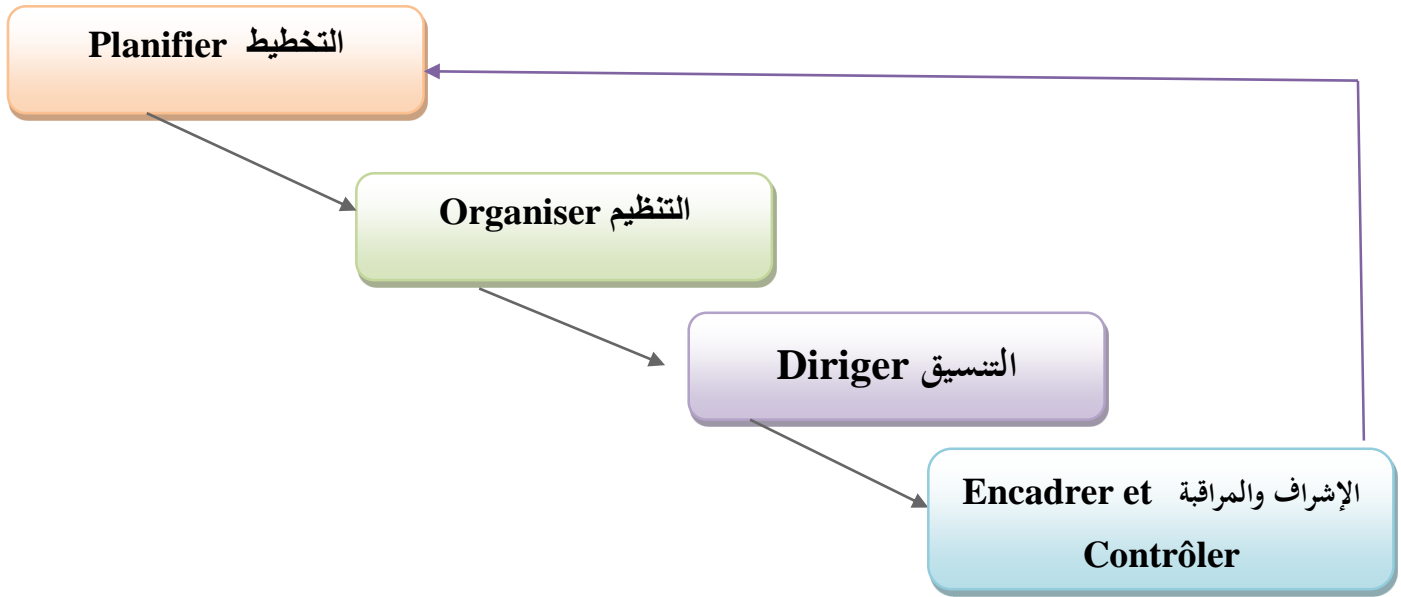
3-4 الإشراف والمراقبة Encadrer et Contrôler:

تعنى معرفة الإطار لكل كبيرة وصغيرة في العمل مع إعطاء بعض النصائح للمرؤوسين ومتابعة العمل اذا كان قد تم حسب المعايير المحددة والملاحظة أي مشاركة التي يمكن إعاقة السير الحسن حتى يتسنى التدخل في الوقت المناسب كذلك لمراقبة نوعية الإنتاج وكمية الأزيمة.²

¹Collectif EPBI – Diriger M. Belaid – Guide pratique pour la gestion des ressources humaines – Editions – Pages Bleus internationales, Alger – 2009, p 95.

² محمد المهدي حسان، الإطار بين المصلحة الفردية والمصلحة العامة للمؤسسة، مرجع سابق، ص53.

مخطط لمهام الإطارات :



LES FONCTIONS DES CADRES INDUSTRIELS

Collectif EPBI – Diriger M. Belaid – Guide pratique pour la gestion des
ressources humaines

– Editions – Pages Bleus internationales, Alger – 2009, p 95.

تمهيد :

بعد أن تعرضنا للجانب النظري لموضوع الدراسة يأتي الجانب الميداني الذي يدعمه بهدف الوصول إلى تكامل في العمل البحثي لذلك فقد جاء هذا الفصل لعرض الاجراءات المنهجية للدراسة من خلال مختلف الاجراءات والمتمثلة في التقنيات التي تساعد الباحث في جمع المعطيات والبيانات وتفرغها وتبويبها وتحليلها ويمكن تحديدها بدءا بمجال الدراسة ثم تحديد المنهج المتبع اخيرا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية.

اولا : مجالات الدراسة وتقنيات الدراسة :

1-المجال المكاني :

أجريت الدراسة في مقر ولاية الاغواط وقبل الحديث عن المجالات الزمانية والبشرية قد حاولنا تقديم لمحة عامة عن مقر الولاية في ما يلي :

1-1 : تعريف الولاية :

الولاية هي جماعة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتشكل مقاطعة ادارية للدولة حيث تنشأ الولاية بقانون :

المادة 2 : للولاية اقليم واسم ومقر

المادة 3 : للولاية مجلس منتخب يسمى المجلس الشعبي الولائي .

المادة 4 : يحدد اسم الولاية ومقرها بمرسوم يصدر بناء على تقرير وزير الداخلية باقتراح من المجلس الشعبي الولائي

ويتم كل تعديل بالطريقة نفسها

1-2: الاطار الاقليمي

المادة 5 : يطابق اقليم الولاية اقاليم البلديات التي تتكون منها

المادة 6 : تكون تعديلات الحدود الاقليمية للولايات والمتمثلة في فصل جزء من تراب ولاية ما لضمه الى ولاية اخرى من اختصاص القانون وتتم هذه التعديلات بعد استشارة المجالس الشعبية الولائية المعنية .

المادة 7 : في حالة تعديل الحدود الاقليمية فان حقوق الولايات المعنية والتزاماتها تعدل تبعا لذلك حسب كيفيات تحدد عن طريق التنظيم¹.

1 : المادة الاولى من القانون رقم 90 -09 مؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 ابريل سنة 1990 المتعلق بالولاية ، الجريدة الرسمية العدد 15 .

2 : هيئات الولاية

المادة 8 : للولاية هيئتان هما

- المجلس الشعبي الولائي

- الوالي

2-1 : المجلس الشعبي الولائي

2-1-1 : عمل المجلس¹.

المادة 9 : المجلس الشعبي الولائي هو هيئة المداولة في الولاية

يعد المجلس الشعبي الولائي نظامه الداخلي ويصادق عليه .

عدد دورات المجلس الولائي : حسب المادة 11 من قانون يعقد المجلس الشعبي الولائي اربع دورات عادية في السنة مدة كل دورة منها خمسة عشر يوما على الاكثر يمكن تمديدتها عند الاقتضاء بقرار من اغلبية اعضائه لمدة لا تتجاوز سبعة ايام او بطلب من الوالي وتتعد هذه الدورات خلال اشهر مارس وجوان وسبتمبر وديسمبر

ويجب ان تجرى وتحرر مداولات واشغال المجلس الشعبي الولائي باللغة العربية .

كما يمكن المجلس الشعبي الولائي ان يعقد دورة استثنائية بطلب من رئيسه او ثلث اعضائه او بطلب من الوالي

و يرسل الرئيس الاستدعاءات لاجتماعات المجلس الشعبي الولائي ويشعر الوالي بذلك تدون في سجل المداولات الخاص بالولاية بعد ذلك².

ترسل هذه الاستدعاءات المرفقة بجدول الاعمال كتابيا الى محل اقامة اعضاء المجلس الشعبي الولائي قبل 10 ايام كاملة من تاريخ الاجتماع، ويمكن تقليص هذا الاجل الى 5 ايام في حالة عقد دورة استثنائية وكذا تخفيض هذا الاجل في حالة الاستعجال دون ان يقل عن يوم كامل وفي الاخير .

يتخذ رئيس المجلس الشعبي الولائي في هذه الحالة التدابير اللازمة لتسليم الاستدعاءات وفور استدعاء اعضاء المجلس الشعبي الولائي يعلق جدول اعمال الاجتماع بمدخل قاعة المداولات وفي اماكن الاشهار المخصصة لأعلام الجمهور³ .

1 المادة الثانية ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص 505.

2 المادة 09 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص 505

3 المادة 10 ، الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص 505

وكملاحظة لا يمكن المجلس الشعبي الولائي ان يعقد اجتماعاته الا بحضور اغلبية اعضاءه الممارسين واذا لم يعقد اجتماعه لعدم اكتمال النصاب القانوني بعد استدعاء بين متتابعين يفضل بينهما ثلاثة ايام على الاقل فان مداوات المجلس المتخذة بعد الاستدعاء الثالث تصبح صحيحة مهما يكن عدد الاعضاء الحاضرين .

ويقوم العضو المجلس الشعبي الولائي الذي يحصل له مانع من حضور اجتماع ان يوكل كتابيا احد زملائك الذي يختاره للتصويت. باسمه

لا يجوز لعضو واحد ان يحمل في المجلس اكثر من وكالة واحدة .

لا تصلح الوكالة لأكثر من جلسة واحدة . كما لا يمكن له ان يقدم وكالة لاكثر من جلسة واحدة.

جلسات المجلس الشعبي الولائي

1- تتميز بانها تتم بصفة علنية

2- هناك استثناء بعقد جلسات مغلقة في حالتين :

- دراسة حالات تأديبه خاصة بالمنتخبين .

- المسائل المتعلقة بالأمن والحفاظ على النظام

و يحضر الوالي اجتماعات المجلس الشعبي الولائي ويتناول الكلمة بناء على طلبه او بطلب من أعضاء المجلس¹ .

كما يتولى كتابة الجلسة موظف يختاره رئيس المجلس الشعبي الولائي من بين الموظفين الملحقين بديوانة ويعلن مستخلص عن مداولة المجلس الشعبي الولائي خلال الأيام الثمانية التي تلي الدورة بالمكان المخصص لأعلام الجمهور في مقر الولاية

يتم مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بسرية الإعلام، يحق لكل شخص أن يطلع في عين المكان على محاضر مداوات المجلس الشعبي الولائي وان يأخذ نسخة منها على نفقته تلزم المصالح المعنية بتنفيذ هذا الإجراء

¹ المادة ، 19 من الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص 506

الشكل رقم (2) الهيكل التنظيمي العام لمقر الولاية

2- المجال الزمني :

لقد مرت دراستنا الميدانية في مقر الولاية محل الدراسة بثلاث مراحل زمنية نوضحها كالاتي :

1-2 المرحلة الأولى : وفيه قمنا بالاستطلاع على ميدان الدراسة (مقر الولاية) كما تم قبول الترخيص بالبحث الميداني وذلك بتاريخ 2018/01/21.

2-2 المرحلة الثانية : حيث كانت زيارتنا الثانية بالمقر وذلك في يوم 2018/ 02/11 حيث قمنا فيها بأخذ المعلومات الخاصة بمقر الولاية من قبل رئيس مصلحة المستخدمين .

2-3 المرحلة الثالثة : تم في هذه المرحلة توزيع الاستمارات على المبحوثين للحصول على البيانات المطلوبة وذلك بتاريخ 11 /03/ 2018 واسترجاعنا يوم : 2018/03/18 .

3- المجال البشري :

يبلغ العدد الإجمالي للإطارات بمقر الولاية بمدينة الاغواط 50 حيث تم إجراء دراستنا هذه على كل مجتمع الدراسة .

4- منهجية البحث وتقنيات جمع البيانات:

من خلال هذا العنصر سنتطرق للمنهج الذي استعملنا من أجل البرهنة والتحقق من الفرضيات المطروحة في الإشكالية .

1-4 منهج الدراسة:

في الواقع لا توجد طريقة علمية واحدة يمكن الاعتماد عليها بمفردها للكشف عن الحقيقة لان طرق العلم تختلف باختلاف المواضيع التي يدرسها كل باحث ولهذا فقد استعمل كبار المفكرين عدة مناهج حيث تختلف باختلاف المواضيع ولكل منهج وظيفة وخصائص يستخدمها كل مفكر وعالم وباحث في ميدان تخصصه.

تعريف المنهج: مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم.

"أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة."

"فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة أما من اجل الكشف عن الحقيقة حيث نكون بها جاهلين وإما من اجل البرهنة عليها للآخرين حيث تكون بها عارفين "

المنهج الوصفي التحليلي يقوم على جميع البيانات وتصنيفها وتدوينها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة تأثير العوامل على إحداث الظاهرة ومعرفة كيفية ضبط والتحكم في هذه العوامل وأيضاً التنبؤ بسلوك ظاهرة محل الدراسة في المستقبل¹.

سنعتمد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لأنه المناسب للإجابة على الفرضيات والإشكالية. تماشياً مع طبيعة الموضوع وأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها ومتمثلة في الممارسات المهنية لفئة الإطارات بين التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة في معرفة العلاقة بينهما في مؤسسة فإننا استخدم المنهج الوصفي التحليلي لكونه أكثر ملائمة لموضوع بحثنا .

4-2 التقنيات المستخدمة في جمع بيانات الدراسة :

للبهنة على مشكلة دراسة ما هناك عدة تقنيات وآليات يعتمد عليها الباحث ليتحقق من اشكاليته وهذه الأخيرة" تقنيات البحث "تختلف باختلاف المواضيع والمناهج التي اعتمد عليها الباحث، ففي دراستنا هذه اعتمدنا على الاستبانة والملاحظة البسيطة لأنهما الوسيلة الأنجع في المناهج الوصفية التي يمكن من خلالها البرهنة عن صحة الفرضيات .

الملاحظة البسيطة : ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظرفها الطبيعي ، دون إخضاعها للضبط العلمي وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس للتأكيد من دقة الملاحظة وموضوعيتها وهي المستخدمة غالباً في الدراسات الاستكشافية إذ يلاحظ الباحث ظاهرة او حالة دون أن يكون لديه مخطط مسبق لنوعية المعلومات او الأهداف او السلوك الذي سيخضعه للملاحظة .
وتم استعمالها في الدراسات الاستكشافية التي قمنا بيها قبل الخضوع في الدراسة الميدانية وقد افادتنا كثيراً في الميدان ايضاً .

تعريف الاستمارة :أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يتطلب من المفحوصين الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث

صياغة استمارة أولية معتمدين على الجانب النظري وأسئلة البحث ومختلف أهدافه ثم عرضت على الأستاذ المشرف لإبداء رايه على الطريقة المنهجية في صياغتها، حتى تؤدي غرضها ثم أعيد تصميم الاستمارة براء الأستاذ واقتراحاته ، والتي ركزت على الصياغة اللفظية للأسئلة بعدها تم إعادة صياغة الاستمارة بموضوع البحث ونوع الأسئلة المطروحة لنصل للصورة النهائية للاستمارة حيث تتكون استمارة من 32 سؤالاً موزعين منطقياً ضمن نوعين من البيانات:

1 : عثمان حسن عثمان ، منهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية ، منشورات الشهاب ، باتنة ، الجزائر ، 1، ص 24 .1998

أ -البيانات الشخصية :شكلت المحور الأول للاستمارة وتضمنت الأسئلة المرقمة من 1 إلى 8

ب - البيانات العامة :شكلت المحور الثاني، المحور الثالث.

المحور الثاني :خاص بالسؤال الذي مفاده ما هو تقييم محتوى التكوين الجامعي وتتضمن الأسئلة المرقمة من 9 إلى 17.

المحور الثالث :خاص بالسؤال الذي مفاده :هل توجد الفروق في استجابة لوظيفة حسب التخصص. وتتضمن الاسئلة المرقمة من 18 الى 32.

5- الأساليب الإحصائية :

لأن الإحصاء يلعب دورا هاما في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، ويعالج النتائج المتحصل عليها عند تطبيق الاختبارات والمقاييس تم الاعتماد على برنامج SPSS 21 .

كما تم استخدام الجداول الاحصائية البسيطة لعرض البيانات الشخصية للمبحوثين .

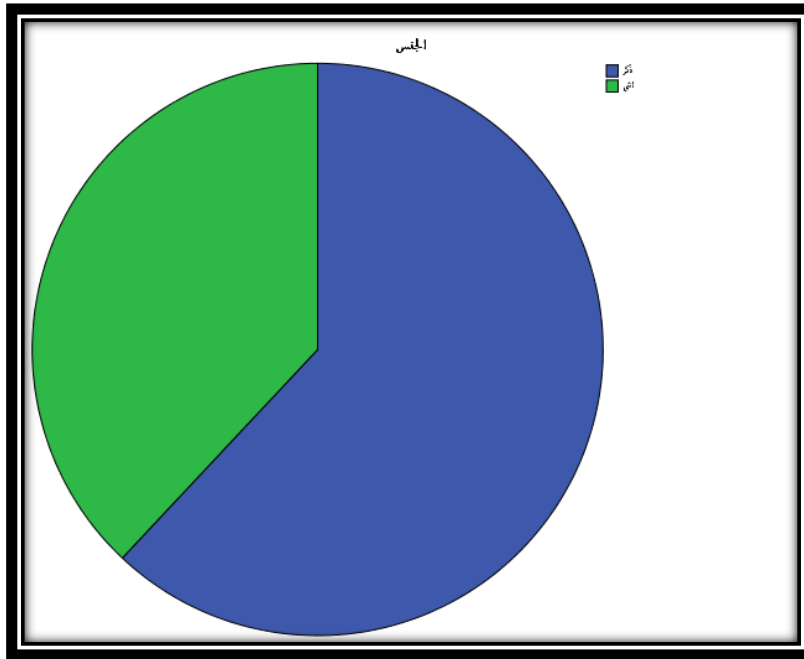
اضافة الى الاستعانة بالأشكال البيانية

واعتمدنا ايضا الجداول المركبة لتوقيع العلاقة بين اهم المؤشرات التي تم الاعتماد على الاداة المحسوبة في جميع البيانات .

1- عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية للمبحوثين

الجدول رقم 01 : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
62.0%	31	ذكر
38.0%	19	انثى
100%	50	المجموع



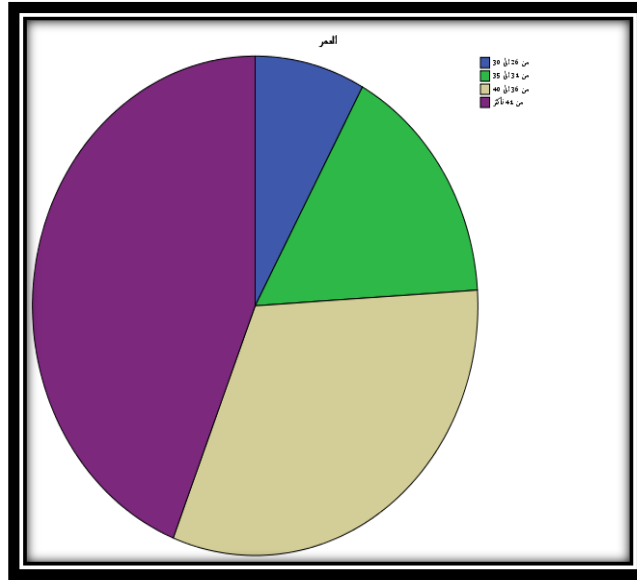
الشكل رقم 1 يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

يهتم الجدول رقم (1) الذي بين أيدينا بجنس المبحوثين ليلاحظ ان النسبة الأعلى تمثيلا هي لدى فئة الذكور بقيمة 31 التي تمثل نسبة 62% ، تقابلها لدى جنس الإناث القيمة 19 بنسبة 38 % من إجمالي عدد الإطارات المقدرة بـ 50 إطار 100% .

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول ان نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث بفارق كبير حيث يمكن إرجاع هذا إلى طبيعة الوظيفة التي يشغلها المبحوثين .

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
8%	4	من 26-30 سنة
16%	8	من 31-35 سنة
32%	46	من 36-40 سنة
44%	22	من 41 سنة فأكثر
100%	50	المجموع



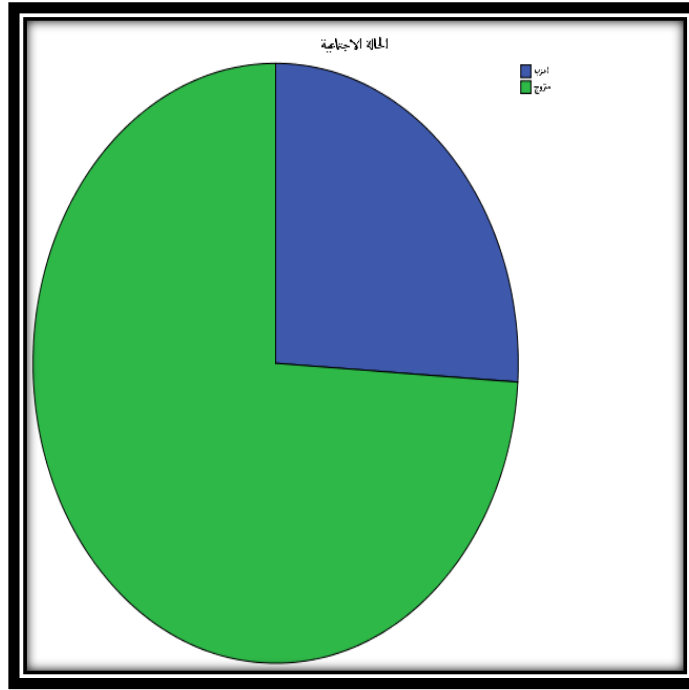
الشكل رقم 2 : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

يبين الجدول رقم (2) الذي أمامنا توزيع المبحوثين حسب سن لنجد ان الفئة الأكثر تمثيلا هي التي تتراوح أعمارهم بين اكبر من 41 سنة بعدد 22 الذي يمثل نسبة 44% يتلوها فئة {36-40} سنة بنسبة 32% ، ثم فئة {31-35} سنة بنسبة 16% وأخيرا فئة {26-30} سنة بنسبة 8% من المجموع الكلي للعينة البالغ 50 اي 100% .

يتضح لنا من خلال معطيات الإحصائية المبينة أن اغلب المبحوثين هم كهول بينما نجد أن نسبة الشباب قليلة جدا ، وعليه يمكن القول أن مقر الولاية يعتمد على فئة الكهول كون الوظيفة تتطلب مرحلة عمرية جيرة بشغل هذه الوظيفة ، بينما ترجع قلة نسبة الشباب إلى كون الوظيفة في مقر الولاية تتطلب نضج أكثر .

الجدول رقم (03) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
26%	13	أعزب
74%	37	متزوج
100%	50	المجموع



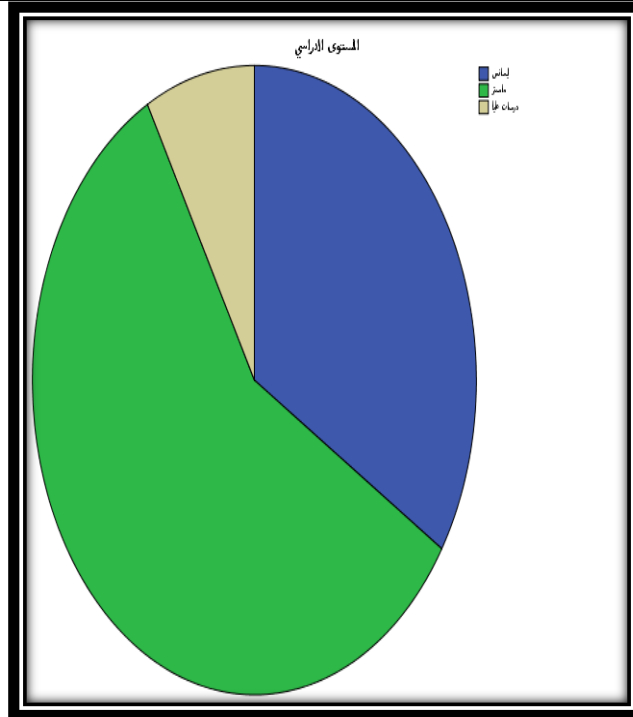
الشكل رقم (03) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول رقم (03) بتوزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية فنلاحظ أن الحالة الاجتماعية الأكثر تمثيلاً لدى المتزوجين بنسبة 74% ، تليها الحالة أعزب بنسبة 26% من مجموع إجمالي عدد العينة 50 بنسبة 100% .

يتضح لنا من خلال المعطيات الإحصائية المبينة إن أغلب أفراد العينة هم متزوجين وبنسبة كبيرة جداً مقارنة بعزاب الأمر الذي يفسر لنا كون هذه الفئة من الكهول .

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الدراسي
34%	17	ليسانس
58%	29	ماستر
8.0%	4	دراسات عليا
100%	50	المجموع



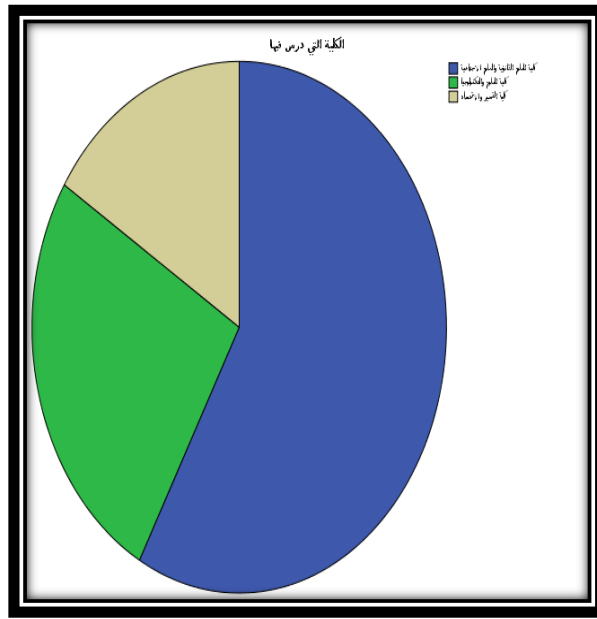
الشكل رقم 4 : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي

يهتم الجدول رقم (04) بتوزيع المبحوثين حسب مستواهم الدراسي فنلاحظ أن المستوى الأكبر تمثيلا لدى خريجي ماستر مدعمة بنسبة 58% تليها على التوالي خريجي ليسانس مدعمة بنسبة 34% في حين بلغت مرحلة ما بعد التدرج نسبة 8% .

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول ان نسبة خريجي الماستر اكبر الحديث عن نظام العبور من الكلاسيك الى LMD من اجل الحصول على الترقية الالية في السلم الاداري

الجدول رقم (05) يوضح توزيع المبحوثين حسب النظام الذي درسوه

النسبة المئوية	التكرار	النظام الذي درسوه
64%	32	نظام كلاسيك
36%	18	نظام LMD
100%	50	المجموع



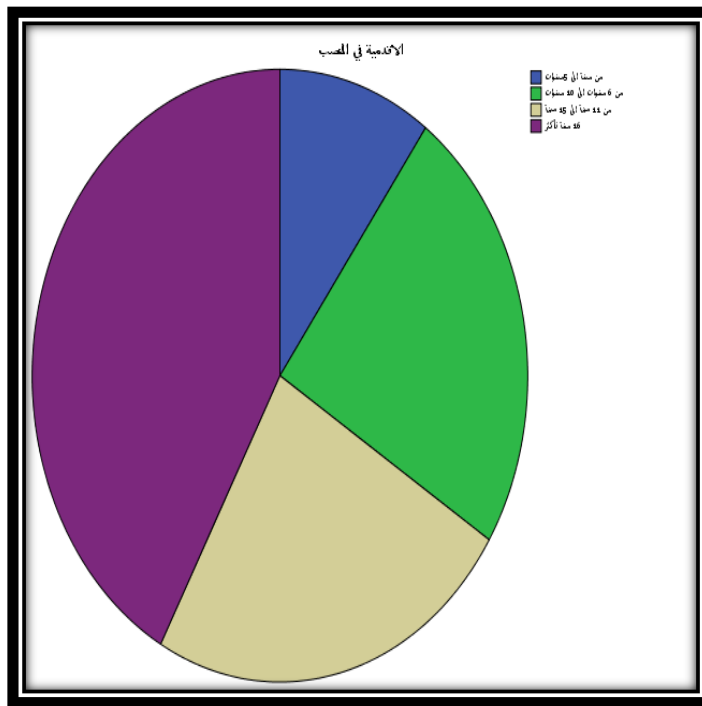
الشكل رقم 05 : يوضح توزيع المبحوثين حسب النظام الذي درسوه

نلاحظ من خلال الجدول المبين اعلاه ان اغلب المبحوثين ممن درسوا ضمن نظام كلاسيك بنسبة قدرت بـ 64% اي ما يعادل 32 مفردة من عدد افراد العينة في مقابل ذلك كانت نسبة الذين درسوا نظام LMD بنسبة 36% أي ما يعادل 18 مفردة من عدد افراد العينة .

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول ان نسبة الذين درسوا نظام كلاسيك اكبر بكثير من الذين درسوا نظام LMD وهذا بحكم توظيف المؤسسة على اطارات ذات مستوى تكويني قديم.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في المنصب

النسبة المئوية	التكرار	الاقدمية في المنصب
10%	5	من سنة الى 5 سنوات
24%	12	من 6 سنوات الى 10 سنوات
24%	12	من 11 سنة الى 15 سنة
42%	21	من 16 سنة فاكثر
100%	50	المجموع



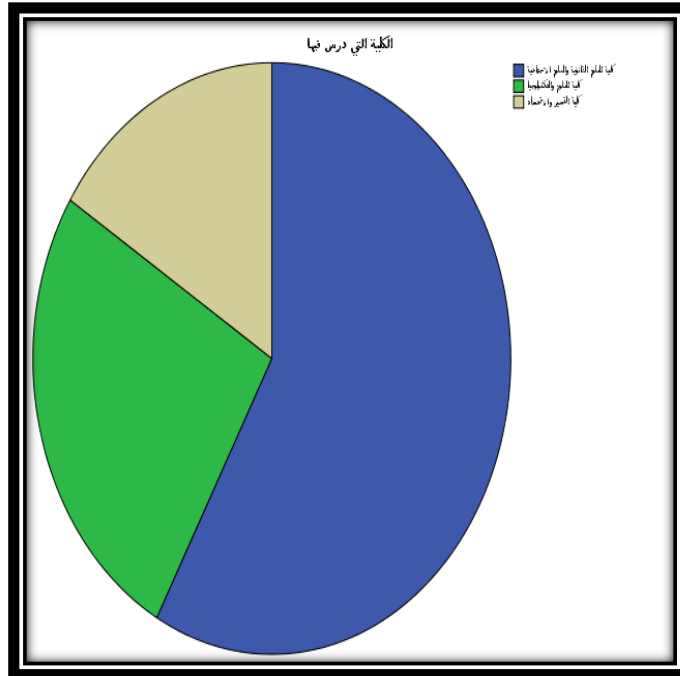
الشكل رقم 06 : يوضح توزيع المبحوثين حسب النظام الذي درسه

نلاحظ الجدول رقم 06 بتوزيع المبحوثين حسب الاقدمية في منصب العمل حيث تمثل نسبة 42% اكير نسبة في الجدول والتي تعبر عن الفئة التي لديها خبرة مهنية كبيرة اي ما يفوق 16 سنة وهذا ما يترجم ان معظم افراد العينة ذو خبرة كبيرة في مجال عملهم ، ومن خلال الجدول ايضا نلاحظ ان الفئة الممتدة من {6 سنوات الى 10 سنوات} و { من 11 سنة الى 15 سنة } تتساوى في النسبة وذلك بـ 24% لتتخض نسبة الاقدمية بـ 10% وذلك في الفئة من سنة الى 5 سنوات .

من خلال تحليل الاحصائي لهذا الجدول يتضح لنا ان من لديهم سنوات خبرة اكبر هم اكثر الاطارات كون المؤسسة بحاجة لخبرتهم المهنية .

الجدول رقم (07) : يوضح توزيع المبحوثين حسب تخصص الجامعي

النسبة المئوية	التكرار	تخصص الجامعي
20%	10	كلية التسيير والاقتصاد
50%	25	كلية العلوم القانونية
30%	15	كلية العلوم والتكنولوجيا
100%	50	المجموع

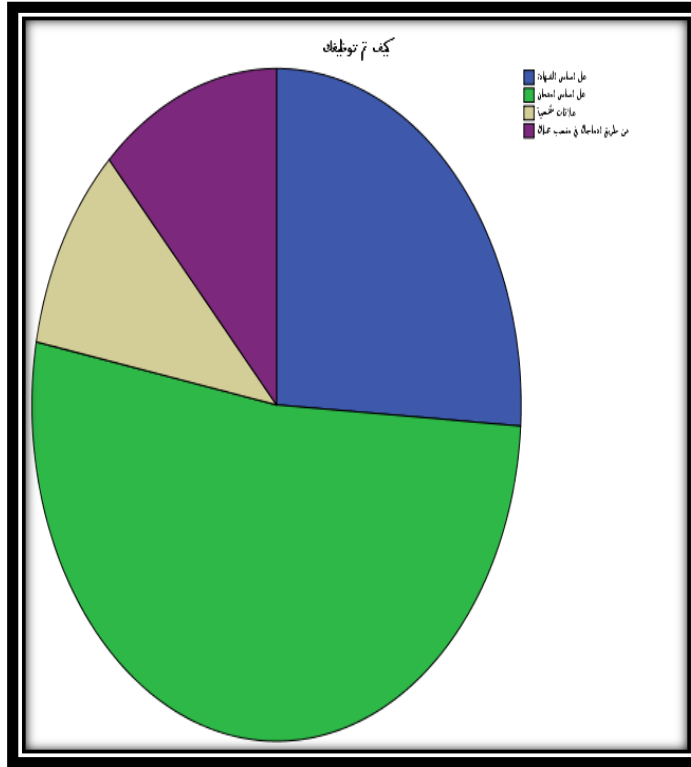


الجدول رقم 07 : يمثل توزيع المبحوثين حسب تخصص الجامعي

نلاحظ من خلال الجدول المبين اعلاه ان نصف المبحوثين ممن تخرجوا من كلية العلوم القانونية وهذا بنسبة 50% أي ما يعادل 25 مفردة من مجتمع البحث في مقابل ذلك جاءت نسبة المبحوثين الذين تخرجوا من كلية العلوم والتكنولوجيا 30% أي ما يعادل 15 مفردات من مجتمع البحث في حين كانت اقل نسبة لدى المبحوثين الذين تخرجوا من كلية التسيير والاقتصاد وهي بنسبة 20% أي ما يعادل 10 مفردات من مجتمع البحث.

الجدول رقم (08) : يوضح توزيع المبحوثين حسب كيفية التوظيف

النسبة المئوية	التكرار	كيفية التوظيف
26%	13	على أساس الشهادة
52%	26	على أساس امتحان
10%	5	علاقات شخصية
12%	6	عن طريق ادمج في منصب عمل
100%	50	المجموع



الجدول رقم 08 : يوضح توزيع المبحوثين حسب كيفية التوظيف

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه ان اغلب المبحوثين ممن وظفوا على أساس امتحان بنسبة عالية قدرت بـ 52% اي 26 مفردة من مجموع افراد العينة في مقابل 26% ممن توظفوا على أساس الشهادة ما يعادل 13 مفردة . في حين جاءت النسب متقاربة لكل توظفوا عن طريق علاقات شخصية وعن طريق إدماجهم في منصبهم بنسبة 12% و 10% لكل منهما أي 6 و 5 مفردات من مجتمع البحث من خلال هذا الجدول يتضح لنا ان الاطارات تم توظيفها عن طريق اجراءهم لامتحانات على اساسها تم توظيفهم في مناصب عملهم .

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

الجدول (09) : يوضح تقييم المبحوثين لمحتوى التكوين حسب نظام الدراسة

المجموع		نظام LMD		نظام كلاسيك		النظام الذي درسه في الجامعة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
78%	39	50%	9	93.8%	30	ذو طابع نظري
4%	2	11.1%	2	0%	0	ذو طابع تطبيقي
18%	9	38.9%	7	6.3%	2	ذو طابع نظري وتطبيقي
100%	50	100%	18	100%	32	المجموع

تظهر من خلال هذا الجدول اعلى نسبة عند المبحوثين ممن يرون ان محتوى التكوين الجامعي ذو طابع نظري وهذا بنسبة 78% كان اغلبهم ممن درسوا ضمن نظام كلاسيك مدعمة بنسبة 93.8% في حين سجلت نسبة 50% ممن درسوا ضمن نظام LMD. في مقابل سجلت نسبة ضئيلة جدا ممن يرون ان محتوى التكوين الجامعي ذو طابع تطبيقي بنسبة 4% كلهم ممن درسوا ضمن نظام LMD.

يمكن ان نخلص الى ان الذين تدرجوا في الدراسات الجامعية بنظام كلاسيك ونظام LMD يركزون ويرون ان التكوين في الجامعات بغض النظر عن التخصص المدروس وحتى عدد السنوات المدروسة في الجامعة فهو برنامج نظري بحت كونهم عايشو الواقع في الجامعة طيلة لمدة لمصرح بها فهم يرون ان المواد وبرامجها تعبر عن النظري فقط لم يكن لهم التطرق الى التطبيقي رغم الحضور في المحاضرات والاعمال الموجهة فهي عبارة عن كلام مقدم من طرف الاستاذ المحاضر الذي اغلب الاحيان يعتمد على مجموعة مطبوعة مسبقا وبرنامج مكرر يلقى على مسامعهم وفي الاعمال الموجهة التي تعتمد على تقديم البحوث التي هي ايضا في مجملها مقدم من طرف الطلاب من مراجع معتمدة على الأنترنت او بحوث مقدمة مسبقا ومنقولة ومنه فهم لا يرون ان هناك تطبيق في العملية التدريسية والمنهج المعتمد في التدريس وحتى الطالب لا يحاول التطوير يرجى امكانياته البحثية ليصطدم بالواقع المهني ليؤكد ان الدراسة عبارة عن نظري فقط.

الجدول رقم (10) : يوضح تقييم المبحوثين للمقاييس التي درسوها حسب نظام الدراسة

المجموع		نظام LMD		نظام كلاسيك		النظام الذي درسه في الجامعة المقاييس التي درسها كانت مفيدة وضرورية في تكوينك
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
30%	15	50%	9	18.8 %	6	مفيدة
60%	30	50%	9	65.6 %	21	بعضها فقط
10%	5	0%	0	15.6 %	5	غير مفيدة
100 %	50	100%	18	100 %	32	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة المبحوثين الذين يرون ان المقاييس التي درسوها بعضها فقط ضروري ومفيدة وهذا بنسبة 60% ممن صرحوا بانهم تلقوا تكوينهم ضمن نظام الكلاسيكي مدعومة بنسبة 65.6 % في مقابل 50% ممن درسوا وفق نظام LMD، في حين قدرت نسبة ضئيلة للمبحوثين الذين يرون ان المقاييس التي درسها كانت غير مفيدة في تكوينهم الجامعي بـ 10% كلهم ممن درسوا وفق نظام كلاسيك بنسبة 15.6% .

نستنتج ان المبحوثين يصرحون بان المقاييس التي درسوها في تكوينهم الجامعي تنوعت ما بين الوحدات الاساسية والوحدات المنهجية و الوحدات الاستكشافية سواء كانت في المحاضرات او في اعمالهم الموجهة او التطبيقية لا تحقق الاجماع على انها مفيدة وانما بعضها فقط ن فقد تكون مقاييس نظرية بعيدة كل البعد من الواقع المعاش ، فالنظام الكلاسيكي من المعروف انه ليس مثل النظام LMD الجديد لكنه لم يكد ان يخلو من بعض الاخطاء والشوائب ، رغم ان البعض يعترف بأحقية النظام الكلاسيكي وتحقيقه لأهداف الجامعة ، وعدم الرضا عن نظام LMD الذي تغيرت به مسيرة التكوين الجامعي وتغيرت بعض المقاييس المدروسة ولكن الاله ان المبحوثين يرون ان بعض المقاييس مفيدة فقط .

الجدول رقم (11) : يوضح مدى كفاية المعارف في اعداد للجامعي لإطارات حسب نظام الدراسة

المجموع		نظام LMD		نظام كلاسيك		النظام الذي درسه في الجامعة ترى انما تلقيته من معارف خلال دراستك كافي لإعدادك للوظيفة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20%	10	27.8%	5	15.6%	5	كاف
48%	24	38.9%	7	53.1%	17	نوعا ما
32%	16	33.3%	6	31.3%	10	غير كاف
100%	50	100%	18	100%	32	المجموع

تظهر اكبر نسبة في هذا الجدول في ان ما تلقوه المبحوثين من معارف خلال دراستهم نوعا ما كافي في اعدادهم للوظيفة التي يشغلونها وهذا بنسبة 48% حيث تمركزت أعلى نسبة عند من درسوا نظام كلاسيك وهي مدعمة بنسبة 53.1% في مقابل 38.9% ممن درسوا نظام LMD ، في حين قدرت اقل نسبة لدى المبحوثين الذين يرون ان المعارف التي تلقاها خلال تكوينهم الجامعي كانت كافية في اعدادهم لوظيفتهم وهي بنسبة 20% لدى المبحوثين الذين تلقوا دراستهم ضمن نظام LMD وهي مدعمة بنسبة 27.8% مقابل 15.6% لدى الذين درسوا لنظام كلاسيك .

من خلال نتائج احصائية للجدول فان الدارسون بالتكوين بنظام الكلاسيك يصرحون بانهم نوعا ما يرون ان ما تلقوه من معارف في تكوينهم الجامعي لم يكن كافيا لهم للدخول في عالم الشغل والاندماج في الوظيفة التي التحق بها فباختيارهم الاجابة بنوع ما لا يدل بالضرورة على ان نظام الكلاسيك لم يهدف الى تحقيق اهداف الجامعة ولكن ربما يكون الخلل في الطالب الجامعي او حتى الوظيفة او المؤسسة التي التحق بها ن بينما بنظام LMD الجديد على الجامعات الجزائرية فهم يصرحون بانهم من خلال ماتلقوه من تكوين يمكن ان يسهل عليهم استغلال ماجنوه خلال السنوات الثلاث الاولى من الدخول والالتحاق بركب الوظيفة من خلال معارفهم ومؤهلاتهم من تكوين الجامعي.

الجدول رقم (12) يوضح مدى عمل المبحوثين في مجال التخصص حسب نظام الدراسة

المجموع		نظام LMD		نظام كلاسيك		النظام الذي درسه في الجامعة هل تعمل في مجال تخصصك
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
62%	31	44.4%	8	71.9%	23	نعم
38%	19	55.6%	10	28.1%	9	لا
100%	50	100%	18	100%	32	المجموع

من خلال هذا الجدول كانت اعلى نسبة سجلت من طرف المبحوثين ممن اكادوا انهم يعملون في مجال تخصصهم وهذا بنسبة 62 % وتمحورت جلها في من درسوا نظام كلاسيك وهي مدعمة بنسبة 71.9% في المقابل 44.4% من المبحوثين الذين درسوا ضمن نظام LMD في حين سجلت نسبة 38% ممن لا تعملون في مجال تخصصهم و كانت النسبة الاكبر عند نظام LMD مدعمة بنسبة 55.6 % و 28.1% عند نظام كلاسيك .

من خلال النتائج الاحصائية يمكن ان نستنتج ان المبحوثين من نظام التكوين الكلاسيكي ونظام LMD رغم الاختلاف في سنوات التكوين والبرامج والاساليب المتبعة فلكل نظام نظامه الخاص واساليبه لكن المبحوثين من افراد مجتمع البحث يرون انهم يعملون في مجال تخصصهم أي في مجال التخصص الذي درسوه في تكوينهم الجامعي فالتحاقهم بأماكن عملهم لم يصعب عليهم ولم يكن عائقا لهم لظالما التحقوا بمناصب عمل في مجال التخصص فمن النظري في الجامعات الى التطبيق في المناصب التي التحقوا بها

الجدول رقم (13): يوضح مدى تناسب مؤهلات المبحوثين مع ادوارهم في المؤسسة حسب المستوى

الدراسي

المجموع		دراسات عليا		ماستر		ليسانس		المستوى الدراسي الدور الذي تقوم به في المؤسسة يتناسب مع مؤهلاتك العلمية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
24 %	12	25 %	1	31 %	9	11.8 %	2	مهامي لا تتناسب مع مؤهلاتي
30 %	15	25 %	1	17.2 %	5	52.9 %	9	تتناسب مع مؤهلاتي
46 %	23	50 %	2	51.7 %	15	35.3 %	6	في بعض الاحيان
100 %	50	100 %	4	100 %	29	100 %	17	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ ان المبحوثين في بعض الاحيان فقط تتناسب مؤهلاتهم العلمية مع الدور الذين يقومون به في المؤسسة بنسبة 46% جاءت النسب متقاربة لدى كل من متخرجي الماستر بنسبة 51.7 % وبنسبة 50% للإطارات التي الذين لديهم مستوى دراسات العليا في حين جاءت النسبة الاقل لدى الذين صرحوا بان مهامهم لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية بنسبة 24% وكانت اكبر نسبة لدي الاطارات الذين لديهم مستوى ماستر بنسبة 31 % وكانت اقل نسبة لدى متخرجي ليسانس بنسبة 11.8 %

يمكن ان نخلص الى ان المؤسسة تسعى الى استقطاب افراد ذو مؤهلات علمية وعملية ولكن لان يكون المؤهل العلمي لحصل عليه عائق امام اداء المهام او الدور المنسوب اليه داخلا .وكون المبحوثين يرون ان الوظيفة التي يشغلها في منصب عمله تتناسب في بعض الاحيان فقط مع المؤهل العلمي الحاصل عليه في حين ان المنتسبين الى كلية الحقوق يرون ان الوظيفة التي يشغلها تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية بحكم ان القوانين

الجدول رقم (14) : تقييم المبحوثين لمحتوى التكوين حسب مستواهم الدراسي

المجموع		دراسات عليا		ماستر		ليسانس		المستوى الدراسي تقييم محتوى التكوين الجامعي
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
78	39	75	3	75.9	22	82.4	14	ذو طابع نظري
4	2	0	0	0	0	11.8	2	ذو طابع تطبيقي
18	9	25	1	24.1	7	5.9	1	ذو نظري وتطبيقي
100	50	100	4	100	29	100	17	المجموع

من خلال هذا الجدول اعلى نسبة كانت ممن يرون ان محتوى تكوين الجامعي ذو طابع نظري فقط وهي بنسبة 78% حيث جاءت النسبة متقاربة لدى متخرجي ليسانس وهي مدعمة بنسبة 82.4% و متخرجي من الدراسات العليا بنسبة 75% في مقابل كانت نسبة ضئيلة جدا عند الذين يرون محتوى الجامعي ذو طابع تطبيقي بنسبة 4% كلهم ممن تحصلوا على شهادة ليسانس بنسبة 11.8% .

من خلال هذا الجدول وبعد التحليل الاحصائي نستنتج ان المبحوثين عندما كانوا يزاولين تكوينهم الجامعي اجمعوا على ان التكوين الجامعي ذو طابع نظري فقط ، حيث ان من كانوا يدرسون ليسانس سواء في نظام كلاسيك او LMD ، ومن خلال هذا يتضح لنا ان التكوين الجامعي يغلب عليه محاضرات فقط .

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم 15 : تقييم المبحوثين للأدوار التي يقومون بها حسب انتمائهم للكلية اثناء تكوينهم الجامعي

المجموع		كلية التسيير والاقتصاد		كلية العلوم والتكنولوجيا		كلية العلوم القانونية		الانتماء لكلية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	هل ترى بانك تساهم فعلا في تقديم خدمة للمؤسسة
80	40	87.5	7	76.9	10	79.3	23	نعم
20	10	12.5	1	23.1	3	20.7	6	لا
100	50	100%	8	100%	13	100	29	المجموع

في هذا الجدول تركزت أغلبية الاجابات لدى المبحوثين في انهم يساهمون في تقديم خدمة للمؤسسة وهذا بنسبة 80 % من المجموع العام تركزت اغلبها في من تخرجوا من كلية التسيير والاقتصاد وهي مدعمة بنسبة 87.6 % في حين تقارب النسبة بالنسبة لكل من كلية العلوم القانونية بنسبة 79.3 % ونسبة 76.9 % بالنسبة لكلية العلوم والتكنولوجيا . في مقابل جاءت اقل نسبة 20 % ممن صرحوا بان لا يرون بانهم يساهمون فعلا في تقديم خدمة للمؤسسة وقد جاءت النسب متقاربة جدا لكل من متخرجي كلية العلوم القانونية والاجتماعية بنسبة 20.7 % و 23.1 % لكلية العلوم والتكنولوجيا .

ومنه فيمكن ان نستنتج ان المساهمة الفعلية في المؤسسة التي يعمل بها الموظف هو تقديم

لأحسن ما لديه من إمكانيات والقدرات التي يميزها فالتوافق بين ما درسه خلال تكوينه الجامعي وتخصصه فالموظف او الطالب لمتخصص في مجال العلوم القانونية دراسته في الجامعة يمكن ان تكون عبارة عن التركيز عن مجموعة القوانين والتشريعات التي يسعى الى دراستها وتحليلها على مستوى سنوات دراسته فهي نظرية والدارسين للتسيير والاقتصاد فهي دروس ومحاضرات عن التسيير والاحصائيات والحسابات فهي عبارة عن قواعد معتمدة يمكن تطبيقها على مستوى الاجراءات .

الجدول رقم 16 : مدى استجابة المبحوثين لمعارفهم التي تلقوها في الجامعة اثناء مهامهم حسب انتمائهم لكلية

المجموع		كلية التسيير والاقتصاد		كلية العلوم والتكنولوجيا		كلية العلوم القانونية		الانتماء لكلية هل تستثمر ماتلقيته في الاعمال التطبيقية خلال ادائك الوظيفي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
60%	30	50%	4	76.9	10	55.2%	16	نعم
40%	20	50%	4	23.1	3	44.8%	13	لا
100%	50	100%	8	100%	13	100%	29	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان اغلب المبحوثين يستثمرون اعمال التطبيقية التي تلقاها خلال تكوينهم الجامعي في ادائهم الوظيفي بنسبة 60 % كان اغلبهم من متخرجي كلية العلوم والتكنولوجيا مدعمة بنسبة 76.9 % و تقارب النسب لدى كل من متخرجي كلية العلوم القانونية بنسبة 55.2% وخارجي كلية التسيير والاقتصاد بنسبة 50 % في حين صرح المبحوثين بانهم لم يستثمروا اعمالهم التطبيقية التي تلقاها خلال تكوينهم الجامعي في ادائهم لوظيفتهم بنسبة 40% وكانت اعلى نسبة سجلت عند كلية التسيير والاقتصاد بنسبة 50% واقل نسبة 23.1% من متخرجي كلية العلوم والتكنولوجيا .

من خلال نتائج الجدول الاحصائية المبحوثين لمتخرجين بعد تكوين جامعي بمختلف مراحل ليسانس الماستر الدراسات العليا ودعولهم لعالم الشغل فهم يقدمون احسن ما لديهم من امكانيات ومهارات في ادائهم لمهامهم فهم حسب تصريحهم يستثمرون ما تلقوه من دروس واعمال موجهة تطبيقية ونجد دائما تميز لمتكون في كلية العلوم والتكنولوجيا التي هي تطبيقية اكثر من كونها نظري في اطار التكوين الجامعي ويساعد هذا في اداء لمهام لمكلف بها واعتماده على ما تلقاه في تكوينه التكوين الجامعي للتطبيق من شأنه ان يعود بالفائدة على الاطار لموظف في ادائه لوظيفته ليلقى تلك السهولة المطلوبة والسير الحسن له والسبرته المعنية

الجدول رقم 17 : مدى سهولة المهام التي يقوم بها المبحوثين حسب انتمائهم للكلية

المجموع	كلية التسير والاقتصاد		كلية العلوم والتكنولوجيا		كلية العلوم القانونية		الانتماء لكلية	هل المهام التي تقوم بها	
	النسبة	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار			
	22%	11	37.5	3	7.7	1	24.1	7	سهلة
	52%	26	50%	4	53.8	7	51.7	15	سهلة نوعا ما
	26%	13	12.5	1	38.5	5	24.1	7	معقدة
	100	50	100	8	100	13	100	29	المجموع

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان المهام التي يقوم بها المبحوثين سهلة نوعا ما وهذا بنسبة 52 % حيث سجلت النسب متقاربة في الكليات وجاءت النسبة لدى خريجي كلية العلوم والتكنولوجيا وهي مدعمة بنسبة 53.8% في مقابل ذلك سجلت نسبة 50 % لدى خريجي كلية التسير والاقتصاد في مقابل ذلك سجلت اقل نسبة لدى المبحوثين الذين صرحوا بان المهام التي يقومون بها سهلة بنسبة 20 % كانت اعلى نسبة لدى خريجي كلية التسير والاقتصاد و 24. % لدى خريجي كلية العلوم القانونية.

من خلال نتائج الجدول نستنتج ان المهام التي تقوم بها الاطار في المؤسسة الذي التحق بها يراها سهلة نوعا ما تظهر الكلية التي كان يدرس بها في اطار تكوينه الجامعي فهو تكوين نظري وتطبيقي فلقد يكون لمتخرج من كلية العلوم والتكنولوجيا بدرجة المهندسين يجد في وظيفته ما يتوافق مع تخصصه المدروس وهذا ما اكده المبحوثين في اجاباتهم فهم لا يرون ما بين السهولة والتعقيد سوى ان العمل في سهولة نوعا ما فالتوافق في الوظيفة والتكوين يساعد في تسهيل المهام .

الجدول رقم 18 : اكثر المشاكل التي تعيق اداء المبحوثين حسب انتمائهم للكلية في الجامعة

المجموع		كلية التسير والاقتصاد		كلية العلوم والتكنولوجيا		كلية العلوم القانونية		الانتماء لكلية ماهي اكثر المشاكل التي تعيق ادائك
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
18	9	25	2	23.1	3	13.8	14	عدم التحكم في اداء العمل
36	18	37.5	3	38.5	5	34.5	10	كثرة المهام
20	10	12.5	1	7.7	1	27.6	8	الصراع (زملاء او مسؤولين)
26	13	25	2	30.8	4	24.1	7	تداخل الصلاحيات
100	50	100	8	100	13	100	29	المجموع

من خلال الجدول الذين بين ايدينا والذين يبين ان كثرة المهام التي يقوم بها المبحوثين من اكثر المشاكل التي تعيق ادائهم وهذا بنسبة 36 % حيث اسفرت النتائج على تقارب في النسب لكل الكليات وهي 38.5 % و 37.5 % و 34.5 % لخرجي الكليات العلوم والتكنولوجيا و كلية التسير والاقتصاد وكلية العلوم القانونية على التوالي ، في حين جاءت اقل نسبة لدى المبحوثين الذين صرحوا ان عدم التحكم في ادائهم لعمل هو من اكثر المشاكل التي تعيق ادائهم وهذا بنسبة 18% وجاءت النسب متقاربة لكل من كلية التسير والاقتصاد وكلية العلوم والتكنولوجيا بنسبة 25 % و 23.1 % لكل منهما .

النتائج الإحصائية للجدول أعلاه تدفعنا الى الاستنتاج التالي الإطار في المؤسسة الجزائرية ليس بذلك لمفهوم الذي يتطرق الى الذهن عند سماع كلمة اطار فهو يجد مجموعة المشاكل في العمل قد تكون يوميا وهذا ما يفسر حسب للمبحوثين بكثرة لمهام التي يجب عليه ان يقوم بها وعند الخوض في الكلية التي تخرج بها فان كلية العلوم والتكنولوجيا تتداخل المهام فيها بحكم ان المهندسين يشتغلون في مصالح عديدة وهذا بحكم الاعلام الالي في كل المصالح ما يضطرون الى التنقل الى العديد من الاقسام.

الجدول رقم 19: مدى تأقلم المبحوثين مع التغيير في اساليب العمل حسب انتمائهم للكلية

المجموع		كلية التسيير والاقتصاد		كلية العلوم والتكنولوجيا		كلية العلوم القانونية		الانتماء لكلية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
60	30	62.5	5	69.2	9	55.2	16	عند اجراء المؤسسة بتغيير ما (اسلوب العمل)
40	20	37.5	3	30.8	4	44.8	13	تتأقلم بسرعة
100	50	100	8	100	13	100	29	اجد صعوبة
								المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان 60 % من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يتأقلمون بسرعة عند اجراء أي تغيير بمؤسستهم حيث جاءت اكر نسبة 69.2 % لخريجي كلية العلوم والتكنولوجيا وفي حين جاءت اقل نسبة عند خريجي كلية العلوم القانونية بنسبة 55.2 % في مقابل ذلك صرحا المبحوثين بانهم يجدون صعوبة في التأقلم في التغيير الذي تجريه مؤسستهم وهذا بنسبة 40 وجاءت اكر نسبة لدى خريجي كلية العلوم القانونية وهذا بنسبة 44.8 % و مقابل 30.8 % لدى خريجي كلية العلوم والتكنولوجيا .

من خلال النتائج الذي تجيب عن اجراء تغيير في المؤسسة وحاولت التركيز كان يكون ادخال وسائل حديثة في المؤسسة التي تحتاج الى موارد واطارات للتحكم فيها والعمل عليها فالمؤسسة الحديثة تسعى دائما على مواكبة التطور الحاصل ومحاولة العمل على مواكبة عمالها لهذا التطور سواء من خلال التدريب او التكوين فالسرعة في التأقلم حسب المبحوثين وحسب التخصص المدروس عوامل تساعد على حصول ذلك ، فاطر الدارس للتكوين الجامعي تخصص كلية العلوم والتكنولوجيا يحد تلك السرعة على التأقلم بحكم الدراسة على الجانب التطبيقي خلال المسار الدراسي الجامعي دون النفي للتخصصات الاخرى ولكن ركزنا على اعلى نسبة في الاحصائيات وكون التكوينات الجامعية في الوقت الحالي يمكن ان يطغى الجانب النظري على التطبيقي فهناك من يجد صعوبة في التأقلم وهذا ما نعتبره غير خارج عن المعتاد وليس الحالة الشاذة في مؤسساتنا .

4- تفسير نتائج الفرضيات

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى :

لا توجد علاقة بين محتوى التكوين الجامعي لفئة الإطارات ومتطلبات وظائفهم

من خلال ما جاءت به النتائج الميدانية وتحليل الجداول الإحصائية ومن خلال التحليل السوسولوجي لها، توصلنا إلى الاستنتاجات التالية :

- اغلب المبحوثين أكدوا بان التكوين الذي تلقوه في الجامعة يغلب عليه الطابع النظري وذلك بنسبة

78% كما هو واضح في الجدول رقم 09 .

- اغلب المبحوثين صرحوا أن المقاييس التي درسوها خلال تكوينهم الجامعي كانت بعضها فقط مفيد وذلك بنسبة 60% كما هو موضح في الجدول رقم 10 .

- كما أكد المبحوثين أن المعارف التي تلقوها خلال تكوينهم الجامعي لم تكن كافية بقدر كبير إنما نوعا ما فقط وذلك بنسبة 48% كما هو موضح في الجدول رقم 11 .

- أن المبحوثين صرحوا بأنهم يعملون في مجال تخصصهم وهذا بنسبة 62% كما هو موضح في الجدول رقم 12.

- صرحا المبحوثين أن الدور الذي يقومون به المؤسسة تتناسب في بعض الأحيان فقط مع مؤهلاتهم وهذا بنسبة 46% كما هو موضح في الجدول رقم 13.

- وقد صرحا الاطارات ان اكثر المشاكل التي تعيق التكوين الجامعي يعود الى اساليب ومناهج الدراسة وهذا بنسبة 40% كما هو موضح في الجدول رقم 14 .

من خلال النتائج التي توصلنا اليها في الفرضية الاولى عدم وجود تأثير مستقل على التابع ببحث ام جل المبحوثين اجابوا بعد تألم الجانب التكوين مع الجانب العملي في الوظيفة بحث كان يمثل نسبتهم 60% من مجتمع البحث.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية :

بعد عرض وتحليل الجداول الإحصائية والتحليل السوسولوجي المتعلقة بالفرضية الثانية لا توجد فروق في استجابة فئة الإطارات مع متطلبات وظائفهم حسب التخصص الجامعي توصلنا الى الاستنتاجات التالية :

– اغلب المبحوثين صرحوا على انهم يساهمون في تقديم خدمة للمؤسسة وهذا بنسبة 82 % كما هو موضح في الجدول رقم 15.

– اغلب المبحوثين اكدوا بانهم يستثمرون ما تلقوه في اعمالهم التطبيقية خلال ادائهم لوظائفهم وذلك بنسبة 60 % كما هو موضح في الجدول رقم 16.

– اكدا المبحوثين ان مهامهم التي يقومون بيها سهلة نوعا ما فقط وذلك بنسبة 54% كما هو موضح في الجدول رقم 17.

– صرح المبحوثين ان اكثر المشاكل التي تعيق عملهم هي كثرت المهام التي يقومون بيها وذلك بنسبة 36 % كما هو موضح في الجدول رقم 18.

– اغلب المبحوثين صرحوا بانهم يتأقلمون بسرعة مع اي تغير يحدث في المؤسسة وذلك بنسبة

60 % كما هو موضح في الجدول رقم 19.

من خلال النتائج التي توصلنا اليها في الفرضية الثانية وجود تأثير مستقل على التابع بحث وجدنا ان الموظفين المتكويين في الجانب التقني والمالي يجدون سهولة في التعامل مع الوظائف التي يشغلونها بحيث اننا وجدنا ما نسبته 69.2 % تكوينهم في كلية العلوم والتكنولوجيا وما نسبته 62.5 % لكلية التسيير الاقتصاد وذلك راجع لطبيعة التكوين الذي يتماشى مع طبيعة الوظيفة بينما وجدنا ان ما نسبته 55.2 % لكلية العلوم القانونية نوع من السهولة في تأقلم مع الوظيفة وذلك نظرا لمتطلبات وظيفتهم

الاستنتاج العام

كنا قد انطلقنا في هذه الدراسة الى ما مدى تأثير التكوين الجامعي لفئة الاطارات على ممارستهم المهنية ؟ ولدراسة هذه الاشكالية قمنا بدراسة منهجية لهذا الموضوع بتناولنا فيها الاسباب الموضوعية والذاتية واهم الاهداف وتطرقنا الى اهم الدراسات العربية والجزائرية التي تناولت هذا الموضوع واستعملنا المنهج الانسب لهذه الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي ، حيث استعملنا مسح شاملنا لكل مجتمع البحث حيث توصلنا الى الاستنتاجات الخاصة بكل فرضية توصلنا إلى استنتاج عام للدراسة فبالنسبة للفرضية الأولى فلقد تم إثباتها وهو انه لا توجد علاقة بين التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة لدى فئة الإطارات وذلك بمقر ولاية الاغواط وهذا من خلال تأكيدهم على أن التكوين ذو طابع نظري أكثر منهم تطبيقي بحيث أنهم لم يتدربوا على أهم النقاط التي تتطلبها وظائفهم في الجانب التطبيقي ، وكذلك يرى الباحثين أن جل المقاييس المعمول بها في مسارهم التكوين في الجامعة كانت بعضها فقط مفيد وليست كلها بحيث أنها لم يستفيد منها في وظيفتهم بشكل كبير ، وقد صرحا جل الباحثين ان المهام التي يشغلونها لأن تتناسب في بعض المهام فقط مع مؤهلاتهم العلمية ، وليست كلها ما يثبت أن محتوى التكوين الجامعي لهذه الفئة لم يستفيدوا منه بشكل كبير في وظائفهم .

أما بالنسبة لفرضية الثانية والتي مفادها وجود لا توجد فروق في استجابة فئة الإطارات وهذا حسب تخصصاتهم الجامعية أكدوا بأنهم يستثمرون ما تلقوه في أعمالهم التطبيقية خلال أدائهم لوظائفهم ولاحظنا ان اغلب من صرحوا بهذا هم مهندسين بحيث يطبقون ما تلقوه في أعمالهم التطبيقية سواء في الأعلام الآلي او في الهندسة المعمارية وهنا لمسنا الفروق في الكليات ، وقد صرحوا اغلب الإطارات على أنهم يساهمون في تقديم خدمة للمؤسسة وهذا حسب المهام الموكل إليه حيث لاحظنا أن الإطارات الذين يشتغلون في المحاسبة هم أكثر من يقدموا خدمة لمؤسسة بحيث أن الميزانية والأجور تحت تصرفهم وهنا أيضا لمسنا نوع من الفرق في مدى الاستجابة في الكليات .

وقد أكدنا الإطارات ان مهامهم التي يقومون بيها سهلة نوعا ما فقط بحيث لاحظنا أن التقنيين والمهندسين هم من أكدوا ذلك مهامهم ليست سهلة وهذا نظر لصعوبة المهام التي يقومون بيها على غيرار المناصب الأخرى وهذا أيضا ما يبين لنا انه توجد فروق في استجابة الإطارات لمهام التي يقومون بيها حسب انتمائهم لكليات ، وقد صرحا الإطارات أن أكثر المشاكل التي تعيق عملهم هي كثرة المهام التي يقومون بيها وهذا ما لمسناهم عند المهندسين في الأعلام الآلي حيث أكدوا أن فترة الانتخابات

تتضاعف المهام التي يقومون بيها ، وهنا نلاحظ وجود فروق في الاستجابة في الوظائف وذلك حسب الكليات .

في حين كان اغلب الإطارات من المهندسين خاصة صرحوا بأنهم يتأقلمون بسرعة مع أي تغير يحدث في المؤسسة وهذا بدخول نوع من التكنولوجيا مثال في المؤسسة بما أنهم متخصصين في الإعلام الآلي لا يجدون صعوبة كبير في دخول هذا النوع من التغير وهذا ما يبين انه توجد فروق في الاستجابة لمتطلبات الوظيفة وذلك حسب الكليات التي تخرج منها هذه الفئة من الاطارات .

إن مستقبل الأمم والمجتمعات وتطورهم الاقتصادي والاجتماعي وقدرتهم على الاندماج في سيرورة العولمة والاستفادة منها يعتمد بالدرجة الأولى على مستواهم العلمي والمعرفي، ومن هنا جاء الاهتمام بقطاع التعليم العالي الذي يساهم في تكوين وتأهيل الموارد البشرية المؤهلة علميا وعمليا وحرصا على فعالية الوظيفة التكوينية لهذا القطاع فقد أصبح الإصلاح حتمية ضرورية لإحداث التغيرات النوعية في المحيط الجامعي، والجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات تسعى في بحثها المستمر عن الجودة إلى إعادة تصحيح مسارها التكويني الحالي في المدى القصير، و إعادة التمتع صامم في المدى الطويل، وهذا التصحيح كان بتبنيها نظام عالمي يحمل في طياته تطلعات كبرى في إطار نظام العولمة وهو نظام التعليم " ل م د " الذي نشأ في الدول الأنجلوساكسونية لدواعي تحسين نوعية وجودة التعليم العالي لمواكبة الجامعات العالمية في إطار مشروع عالمي يدعو إلى المنافسة في امتلاك المعرفة، لكن هذا الإصلاح الذي بدأ تطبيقه ابتداء من الموسم الجامعي 2004-2005 طرح ولا يزال يطرح إشكالا واسعا في عدم ملاءمته مع البيئة الاجتماعية والاقتصادية للجامعة الجزائرية ، وقد لمسنا من خلال هذه الدراسة فجوة كبيرة بين الإجراءات النظرية والممارسات التطبيقية لهذه الهيكلة الجديدة التي عرفت فترة إعداد محدودة جدا تكاد لا تذكر، وهذا أدى إلى إدخال هذا الإصلاح دون القيام بعملية تقييم فعلي للنظام الحالي يقف عند السلبيات ليحد منها والإيجابيات ليدعمها، فلا دروس تستخلص ولا تجارب تحفظ ولا نقاشات تقام، كل ما في الأمر اجتماعات إخبارية مع الأساتذة ورؤساء الأقسام والمؤسسات يتم فيها إعلامهم بما يتم اتخاذه من قرارات ، يعتبر العملية التعليمية وسيلة وليست غاية، والأكد أن أهمية جودة المعلومات لا تكفي وحدها لضمان جودة المخرجات- خريجي الجامعة - ما لم يتم قياسها، وذلك من خلال زيادة التنسيق بين محتويات مختلف المقاييس والتخصصات من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى الذي يعتبر أول المشاركين في عروض التكوين، لكن لوحظ غياب أي تدخل من طرف هذه المؤسسات اتجاه الجامعة أو خريجها وهذا يعود لغياب الإطار التشريعي الذي يلزم المؤسسات باستقبال الطلبة خلال التبرصات، كما أن غياب تصور على المدى الطويل والمتوسط وتحديد أهداف دقيقة للجامعة يجعل من الصعب تحديد الحاجات وتقديم العروض الملائمة، ورغم أننا لا نستطيع الوقوف على كل جوانب التقصير في نظام " ل م د " ورغم الجفاء الذي لاحظ بداية تطبيقه فإن هذا النظام يبقى من أهم معايير جودة التعليم العالي لأنه الوحيد القادر على خلق الجامعة بهوية وخصوصية داخل مجتمع عالمي استهلاكه وإنتاجه واستعماله معرفة ، غاياته التفوق والتميز والتنافس، و إن تحقيقه لهذا الهدف في الجامعة

الجزائرية لن يتحقق ما لم تولي اهتماما لبعض الجوانب التي من شأنها أن تحول الرفض إلى قبول والسلب إلى إيجاب ويمكن إجمالها في ما يلي:

-إعادة النظر في حجم المعلومات عن طريق التحديد الدقيق للوحدات التعليمية لتوفير تكوين أساسي في الاختصاصات، وضرورة النظر في توزيع الحجم الساعي وتبني طرق تقييم جديدة حتى تعطي أهمية أكثر للعمل الفردي للطالب لتغرس فيه روح البحث العلمي الذي ينمي مواهبه وقدراته ويجعله يندمج ويتوافق مع ظروف العمل.

- ✓ إعطاء الحرية للطالب في اختيار مجال تكوينه وتغيير مساراته حتى يدرك أنه شريك رئيسي في هذه المنظومة التي تؤمن تكوينه وتعد مستقبه ليتحمل مسؤولية أكبر في اختيار مستقبه المهني.
- ✓ تحديد وسائل الحصول على المعلومات بالاهتمام بالطرق البيداغوجية وطرق التكوين.
- ✓ خلق وتعزيز الجهات المكلفة بالدورات التكوينية لضمان التأطير ولزيادة تكوين الأستاذ في نظام "ل م د ."

✓ ضرورة إيضاح معالم الموافقة البيداغوجية وترجمتها ميدانيا وإعطائها الأهمية القصوى بدمج طلبية السنوات النهائية والماستر حتى لا يكون الإشراف مقتصر على الأستاذ الذي يحتاج إلى نظام تحضير حتى ينخرط أكثر في إنجاح هذا الجانب من النظام.

✓ توفير الإمكانيات المادية- المالية- البشرية اللازمة والكافية كعدد القاعات لتقليل عدد الطلبة خاصة في التطبيقات، المكتبات المجهزة بالوسائل الحديثة، المراجع، المخابر، فضاءات الأنترنت للطالب والأستاذ، كل هذه الدعائم تشجع وتعزز روح البحث والتطوير ولتفعيل روح الإبداع والابتكار في مجال البحث وتقوية العزيمة على العمل.

✓ تجسيد العلاقات بين الجامعة والمؤسسات بتبني نصوص قانونية تثير اهتمام الأطراف واتفاقيات تحدد متطلبات كل طرف وذلك لضمان التعاون بين القطاعين، ويكون إنعاش هذه العلاقة بتنظيم زيارات الطلاب للمؤسسات وتنفيذ مشاريع التكوين، هذه الدورات التكوينية تعتبر حافزا لتحسين الطالب لمستواه حيث أن المؤسسة تقيم الطالب وفق هذه الدورات وعلى أساسها تختار الأوائل لتعجل على تنصيبهم في العمل وتشجعهم بذلك على الدراسة ، هذا يدعو لضرورة وجود هيئات وجهات مختصة للتنسيق بين الجامعات.

الخاتمة

✓ التجارب الناجحة في بلدان أخرى ليست بالضرورة صالحة في بلدنا وعليه يجب التحلي بالحذر بالموضوعية في التصورات ، والتنفيذ لن يتحقق إلا بإجراء تقويم لسياستنا التعليمية على أساس استراتيجي لتطور وتعديل بالشكل الذي يتفق مع احتياجات مجتمعنا ومتطلباته التنموية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

- 1- سهيل إدريس، المنهل قاموس فرنسي -عربي، بيروت ، دار الآداب، الطبعة 2000 .
- 2- ابراهيم انس واخرون ، المعجم الوسيط، بيروت، دار احياء التراث العربي ، ط الثانية ، دون تاريخ نشر، الجزء الاول.

قائمة المراجع:

الكتب:

- 3- امين ساعاتي، تبسيط كتابة البحث العلمي، الشركة السعودية للتوزيع، المملكة العربية السعودية، 1991.
- 4- بوعبدالله لحسن ومحمد مقداد، تقويم العملية التكوينية بالجامعة، دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1998.
- 5- بوفلجة اعيث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 1984.
- 6- تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- 7- خير الله عصار :مدخل إلى قضايا التعليم في العلوم الاجتماعية .ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، الجزائر، 1982،
- 8- د.لحسن بوعبد الله،د محمد مقداد : تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية. ديوان المطبوعات الجامعية
- 9- سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، عمان، دار الفكر، الطبعة الأولى، 2001 .
- 10- لعدل رضا، (الاتجاهات الايدولوجية في النظم الاجتماعية)، دار الفكر العربي، ط1، مصر ، 1971.
- 11- لويس عوض ،(الجامعة والمجتمع الجديد)، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، بدون السنة.
- 12- مراد بن اشتهو : نحو الجامعة الجزائرية، تأملات حول مخطط جامعي ، تر عايدة بامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981.
- 13- مراد بن اشتهو، نحو الجامعة الجزائرية تأملات حول مخطط جامعي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1981.
- 14- مصطفى زايد :"التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986،
- 15- الهاشمي لوكيا وميلود سيفاري .إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية .

قائمة المصادر والمراجع

الرسائل والأطروحات الجامعية:

- 16- اسماء هارون : دور التكوين في ترقية المعرفة العلمية ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر 2010 ،
- 17- شريفة يعقوبي: **التكوين الجامعي المتخصص واداء العمل الصحفي الاذاعي**. مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2008.
- 18- محمد المهدي حسان، الإطار بين المصلحة الفردية والمصلحة العامة للمؤسسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، معهد علم . الاجتماع، جامعة الجزائر، 1996 .
- 19- مختار بشتلة، **ملائمة التكوين لاختيار التكنولوجيا** - ماجستير علم اجتماع ، قسنطينة ، 97/96.

المحاضرات والملتقيات:

- 20- . دواد كاون، **الجامعات في طليعة تقدم الشعوب** (كتاب الاصاله ، محاضرات ملتقى الفكري الاسلامي الثاني عشر الجزائر) ، وزارة الشؤون الدينية، باتنة من 7 الى 14/09/1987 ، الجزء الثاني.

الندوات:

- 21- .سعيد برغل ، **تقويم العملية التكوينية بالجامعة** ، دراسة ميدانية ببعض معاهد المراكز الجامعي بمستغانم ، الجامعة اليوم (أعمال ندوة) .

المنشورات والمجلات:

- 22- ابراهيم توهامي : اية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرون ؟ ، مجلة الباحث الاجتماعي ، العدد 4 ، قسنطينة 2003
- 23- بوخلخال عبد الله " **الجامعة الجزائرية ووظائفها البيداغوجية**، حوليات الجزائر، العدد 7، السنة 93/92،

- 24- جمال صليبية، **مستقبل التربية في البلاد العربية**، منشورات عويدات، ط2 ، لبنان، 2000،
- 25- عثمان حسن عثمان ، **منهدية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية** ، منشورات الشهاب ، باتنة ، الجزائر ، 1998،

القوانين:

- 26- القانون رقم 90 -09 مؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 ابريل سنة 1990 يتعلق قانون الولاية الجريدة الرسمية العدد 15.

الكتب باللغة الأجنبية:

- 27Belazdia « AK », **les cadres techniques** « ,Revue de Bates et critiques , centre National
- 28Collectif EPBI – Diriger M. Belaid – Guide pratique pour la gestion des ressources humaines – Editions – Pages Bleus internationales, Alger – 2009,.
- 29d'études et d'analyses pour la planification , Alger,1984 ,
- 30Doublet (J) et Passeleq (O), les cadres, Collections que sais-je? P.U.F, Paris, 1973,.
- 31Doublet (J) et Passeleq (O), Op. Cit, p 5-6
- 32G. Roux (G), les cadres, ed. La découverte, Paris, 1983, p 08
- 33Gille Ferréolot, Dictionnaire de sociologie, Paris, Armand Colin, 2004,
- 34Groux (G), **Les cadres, Edition la découverte**, Maspero, Paris, 1983.
- 35Hadj Hassene (F) : contribution à une réflexion sur les cadres en Algérie, D.E.A, institut de
- 36Robert (P) , **Le petit Robert, Tome I**, Les dictionnaires Robert, Paris, 1990
- 37sociologie, d'Alger, 1983, p 76.
- 38Spielmann (M), **Quel avenir pour les cadres**, l'encadrement dans l'entreprise de demain, Edition L'harmattan, Paris, 1997,.
- 39Vatier (R) et Lietard (B), **Le perfectionnement des cadres**, "Que sais-je" 2éme édition. P.U.F. Paris 1974,

جامعة عمار طيحي بالاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل



استمارة حول

التكوين الجامعي وعلاقته بالممارسات المهنية

دراسة على فئة من الاطارات في مقر الولاية بالاغواط

المحور الأول : البيانات الشخصية :

1- الجنس : ذكر أنثى

2- العمر :

3- الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج مطلق أرمل

4- المستوى الدراسي : ليسانس ماستر ماجستير دكتوراه

5- ما هو تخصصك الجامعي :

6 - الاقدمية في العمل : من سنة إلى 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات من 11 إلى
15 سنة من 16 سنة فأكثر

7- ما هو نظام الذي درسته في الجامعة : نظام كلاسيك نظام LMD

8- كيف تم توظيفك : عن أساس الشهادة عن أساس امتحان علاقات شخصية

عن طريق إدماجك في منصب عمالك

المحور الثاني : محتوى التكوين الجامعي

9- هل تعمل في مجال تخصصك ؟

نعم لا

10 - هل ترى ان كل المقاييس التي درستها كانت ضرورية ومفيدة في تكوينك ؟

مفيدة بعضها فقط غير مفيدة

11- هل ترى أنما تلقينته من معارف خلال دراستك كافي لإعدادك للوظيفة ؟

كاف نوعا ما غير كاف

12- هل ترى أن فترة التكوين الجامعي كافية لتكوين إطار كفاء ؟

فترة كافية فترة غير كافية

13- هل الدور الذي تقوم به في المؤسسة يتناسب مع مؤهلاتك العلمية ؟

مهمي لا تتناسب مع مؤهلاتي

تتناسب مع مؤهلاتي

في بعض الأحيان

14 - ما هي أكثر المشاكل التي تعيق التكوين الجامعي لفئة الإطارات ؟

- محتوى التكوين

- أساليب ومناهج التكوين

- نقص فترة التكوين

15 - كيف تقيم محتوى التكوين الجامعي ؟

- ذو طابع نظري

- ذو طابع تطبيقي

- نظري وتطبيقي

16- هل مكنك تكوينك الجامعي من تسيير تفاعلك مع من تعمل معهم ؟

نعم لا

17 . هل ترى أن الإعداد المهني للإطار يجعله متميزا عن الآخرين في أدائه الوظيفي ؟

متميزا غير متميز نوعا ما

المحور الثالث : الاستجابة لمتطلبات الوظيفة.

18- هل تستثمر معارفك الجامعية خلال ممارستك المهنية ؟

نعم لا

19- هل ترى بأنك تساهم فعلا في تقديم خدمة للمؤسسة؟

نعم لا

20- إذا كان جوابك بنعم، في أي مجال ؟

- التقني التسيير

- اتخاذ القرار

- في تكوين العمال

أخرى.....

21- هل تستثمر ماتلقيته في الأعمال التطبيقية خلال أدائك الوظيفي ؟

نعم لا

22- ما هي المشكلات التي تحول دون أدائك لمهامك بشكل جيد ؟

.....
.....
.....

23- هل تمارس سلطة حقيقية في وظيفتك ؟

نعم لا

24 - إذا كان جوابك بنعم، ما طبيعة هذه السلطة في تقديرك ؟

- استشارية وظيفية

- اتخاذ قرار

25- هل ترى بأنك تشارك بالفعل في اتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة التي تعمل بها؟

دائماً أحياناً أبداً

26 - في تقديرك ما هي الخصائص التي تميز الإطار الحقيقي ؟

.....
.....

27- كيف تقيم زملاءك من الإطارات ؟

ذوو كفاءة ذوو كفاءة ولكن غير مستغلين بدون كفاءة

28 - كيف تقيم طبيعة العلاقة بين الإطارات ؟

تضامن وتعاون تنافس نزيه صراع وتوتر

29 - هل المهام التي تقوم بها ؟

سهلة سهلة نوعاً ما معقدة

30 - هل أنت بحاجة إلى القيام بتكوين لرفع مستواك ؟

نعم لا

31 - ما هي أكثر المشاكل التي تعيق أدائك ؟

- عدم التحكم في أداء العمل

- كثرة المهام

- الصراع (زملاء او مسؤولين)

- تداخل الصلاحيات

32- عند إجراء المؤسسة بتغيير ما (أسلوب العمل) ؟

تتأقلم بسرعة أجد صعوبة

Crosstabulation هل ترى ان كل المقاييس التي درستها كانت ضرورية ومفيدة في تكوينك * ماهو نظام الذي درستته في الجامعة

			ماهو نظام الذي درستته في الجامعة		Total
			نظام كلاسيك	نظام LMD	
هل ترى ان كل المقاييس التي درستها كانت ضرورية ومفيدة في تكوينك	مفيدة	Count	7	8	15
		% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	21.2%	47.1%	30.0%
بعضها فقط	Count	21	9	30	
	% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	63.6%	52.9%	60.0%	
غير مفيدة	Count	5	0	5	
	% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	15.2%	.0%	10.0%	
Total	Count	33	17	50	
	% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	100.0%	100.0%	100.0%	

Crosstabulation هل تعمل في مجال تخصصك * ماهو نظام الذي درستته في الجامعة

			ماهو نظام الذي درستته في الجامعة		Total
			نظام كلاسيك	نظام LMD	
هل تعمل في مجال تخصصك	نعم	Count	24	7	31
		% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	72.7%	41.2%	62.0%
لا	Count	9	10	19	
	% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	27.3%	58.8%	38.0%	
Total	Count	33	17	50	
	% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	100.0%	100.0%	100.0%	

Crosstabulation هل ترى انما تلقيته من معارف خلال دراستك كافي لاعدادك للوظيفة * ماهو نظام الذي درستته في الجامعة

			ماهو نظام الذي درستته في الجامعة		Total
			نظام كلاسيك	نظام LMD	
هل ترى انما تلقيته من معارف خلال دراستك كافي لاعدادك للوظيفة	كاف	Count	5	5	10
		% within الذي نظام ماهو الذي درستته في الجامعة	15.2%	29.4%	20.0%
نوعا ما	Count	17	7	24	

	الذي نظام ماهو % within الجامعة في درسته	51.5%	41.2%	48.0%
غير كاف	Count	11	5	16
	الذي نظام ماهو % within الجامعة في درسته	33.3%	29.4%	32.0%
Total	Count	33	17	50
	الذي نظام ماهو % within الجامعة في درسته	100.0%	100.0%	100.0%

Crosstabulation هل الدور الذي تقوم به في المؤسسة يتناسب مع مؤهلاتك العلمية * المستوى الدراسي

		المستوى الدراسي			Total	
		ليسانس	ماستر	درسات عليا		
هل الدور الذي تقوم به في المؤسسة يتناسب مع مؤهلاتك العلمية	مهامي لانتناسب مع مؤهلاتي	Count	2	9	1	12
		% within المستوى الدراسي	11.8%	31.0%	25.0%	24.0%
	تتناسب مع مؤهلاتي	Count	9	5	1	15
		% within المستوى الدراسي	52.9%	17.2%	25.0%	30.0%
	في بعض الاحيان	Count	6	15	2	23
		% within المستوى الدراسي	35.3%	51.7%	50.0%	46.0%
Total	Count	17	29	4	50	
	% within المستوى الدراسي	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	