

THE IMPORTANCE OF DEVELOPING COMPETENCIES IN UNIVERSITY INSTITUTIONS AND ITS EFFECTS ON HIGHER EDUCATION IN ALGERIA

أهمية تنمية الكفاءات في المؤسسات الجامعية وأثارها على التعليم العالي في الجزائر

جمال زلاقي*

لمدرسة الوطنية العليا للإحصاء وللاقتصاد التطبيقي

djamzell@yahoo.fr

زكان أحمد

المدرسة الوطنية العليا للإحصاء وللاقتصاد التطبيقي

a.zakane@gmail.com

تاريخ الوصول: 2021/01/03 تاريخ القبول: 2021/06/04 تاريخ النشر على الانترنت: 2022/05/02

ABSTRACT: Achieving educational quality is among the topics of great importance, especially in light of the tremendous scientific progress and the knowledge explosion. As universities are one of the important institutions that bear the responsibility of training to bring about development and development. This study aims to determine the importance of developing teaching competencies and their role in achieving educational quality. In order to achieve the objectives of the study, (50) questionnaires were distributed (110) of which were retrieved (102) of which were subject to study among faculty members, and to try to analyze the correlation and influence relationship between the two variables, the independent variable (developing competencies) and the dependent variable (educational quality), a group From statistical methods.

The study found, with statistical tools and the use of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program, many facts indicate that developing the competencies of the teaching staff is of great importance in achieving educational quality.

Keywords: Competency development, educational quality, knowledge management, talent management, behavior management.

JEL Classification : C51, C52, C49.

*المؤلف المراسل

ملخص: يعد الاهتمام بالموارد البشرية في أي مؤسسة كانت عاملا رئيسيا لتحقيق الأهداف المنشودة التي أنشأت لأجلها، ونظرا لمستوى التقدم العلمي الهائل والانفجار المعرفي والتكنولوجي الذي يعرف العالم اليوم أصبحت الجامعة مطالبة بتقديم مخرجات في مستوى هذا التقدم العلمي، وعليه، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهمية تنمية الكفاءات التدريسية وأثرها على الجودة التعليمية، حيث تم توزيع (110) استمارة تم استرجاع 102 منها قابلة للدراسة على أعضاء هيئة التدريس، ولمعرفة علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرين، المستقل (تنمية الكفاءات) والتابع (الجودة التعليمية)، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج SPSS الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، بحيث توصلت الدراسة إلى النتائج التي تبين أن تنمية الكفاءات لها أهمية بالغة في تحقيق الجودة التعليمية.

الكلمات الرئيسية: تنمية الكفاءات، الجودة التعليمية، إدارة المعرفة، إدارة المواهب، إدارة السلوك.

1 - مقدمة

يعتبر التعليم العالي من أهم المراحل العلمية التي يقوم بها الإنسان من أجل تطوير حياته و تقدم مجتمعه للوصول إلى أفضل الدرجات من الجودة في التعليم والفكر والإبداع، إن تحقيق هذه الجودة يتطلب توفير عوامل خاصة، سواء كانت مالية، مادية أو بشرية، و باعتبار هيئة التدريس من أهم العوامل التي تؤثر على العملية التعليمية، فإن كفاءة عضو هيئة التدريس تحدد نوعية وجودة التعليم. كما أن زيادة فعالية العملية التعليمية مرتبط بقدرة عضو هيئة التدريس على توفير مفاهيم جديدة في ميدان التدريس، واتباع وسائل حديثة تساعد في تحسين جودة التعليم، والتي يكتسبها من خلال التدريب و تنمية القدرات الفكرية لأعضاء هيئة التدريس، وانطلاقا مما سبق يمكن طرح إشكالية الدراسة على النحو الآتي:

ما أهمية تنمية الكفاءات كمتطلبات للجودة التعليمية من منظور هيئة التدريس؟

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية يمكن طرح بعض الإشكاليات الفرعية على النحو الآتي:

- هل تؤثر تنمية كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي؟
- هل هناك علاقة بين أهمية تنمية الكفاءات و جودة التعليم العالي؟
- هل يعمل الأستاذ الجامعي على تنمية كفاءاته من خلال البرامج التدريبية المقدمة له؟

2 - أهداف البحث:

هدفت هذه الدراسة الى التحقق مما يلي :

- دراسة العلاقة بين أهمية تنمية الكفاءات وجودة التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس.
- إبراز دور كفاءات أعضاء هيئة التدريس في جودة مخرجات التعليم العالي.
- تعتبر تنمية الكفاءات من المواضيع الهامة في جميع المؤسسات لتفعيل أداء المورد البشري فيها.
- أصبحت تنمية كفاءات هيئة التدريس حتمية لتحقيق جودة التعليم في ظل اقتصاد المعرفة.

3 - فرضيات الدراسة:

- يسعى البحث في سبيل تحقيق أهدافه وفي ضوء دراسة مشكلة البحث السابق عرضها إلى التحقق من صحة الفروض التالية:
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات و جودة التعليم العالي.

4 - تحديد مصطلحات الدراسة:

تنمية الكفاءات: وهي موقف أو سلوك تتبناه المؤسسة يتمثل في إعداد مجموعة من البرامج والخطط التعليمية لزيادة كفاءات أفرادها و اكتشاف امكانيات نمو محيطها (سعداوي نعيمة، 2015 ص.112)

التعليم العالي : هو مرحلة من مراحل التعليم يتلقاه الفرد بعد نجاحه في شهادة البكالوريا تقدم له الدروس وفق التخصص، قد يختار هو التخصص أو يوجه إليه حسب المعدل المتحصل عليه في الشهادة، و يتم التعليم داخل كليات أو معاهد جامعية (بن ونيسة ليلي، 2015-2016، ص.92).

الجودة التعليمية: هي مجموعة من الخصائص التي تعبر بدقة وشمولية عن التربية متضمنة الأبعاد المختلفة لعملية الجودة من مدخلات ومخرجات والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة للمجتمع (فاروق عبدو فيلة، 2007، ص.343).

5 - الدراسات السابقة

- دراسة تحت عنوان: "كفاءات الاستاذ الجامعي المتطلبة لتحقيق الجودة التدريسية"،
بواب رضوان، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة جيجل، المجلد 12، عدد 01، ديسمبر
2017.

"أصبح تحقيق الجودة في العملية التدريسية ضرورة ملحة يسعى إليها القائمون على الأنظمة التربوية
و المؤسسات التعليمية، ونجاح العملية التعليمية له ارتباط وثيق بوجود فاعل أساسي يسهر على
تحقيق هذه الجودة، ويمتلك من الكفاءات والمهارات والقدرات التي تعينه على تسيير عملية
التعليم والتعلم، فالأستاذ الجامعي بأدواره الجديدة مطالب بتطوير وتحقيق أهداف العملية
البيداغوجية والارتقاء بجودة الخدمات والعمليات على المخرجات والمدخلات داخل الحجرة
التدريسية بالقدر الذي يضمن حاجات التنمية ومتطلبات المجتمع عامة وحاجات مؤسسات
التعليم العالي خاصة."

- دراسة تحت عنوان: "معايير ضمان جودة التعليم العالي، عرض لبعض النماذج العلمية"
شناف خديجة، بلخيرى مراد، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر،
2016.

"يتناول هذا المقال جملة من العناصر النظرية التي تؤسس لوضع إطار عام للجودة في التعليم
العالي، من خلال تبيان أهميتها في التنمية المجتمعية، وذلك نظرا للدور الهام لمؤسسات التعليم
العالي في تنمية المجتمعات الانسانية، ولما كانت الجودة أساس البقاء والاستمرار لأي مؤسسة
كانت، توجهت العديد من مؤسسات التعليم العالي العالمية إلى وضع آليات تمكنها من بلوغ
مستوى الجودة، والسعي للمحافظة عليها لاعتلاء القمة في المنافسة، فالجامعة ملزمة بواكبة
التطورات والتغيرات العالمية، لتكون قادرة على مواكبة المتغيرات العصرية"

- دراسة تحت عنوان: "مدى تكيف الاستاذ الجامعي مع أهداف نظام ال LMD من
خلال عمليتي التدريس و التقييم" بسمه بن صالح، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2016-2017.

"هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على حقيقة تكيف الاستاذ الجامعي مع أهداف نظام
ال LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم، مع تحليل نتائج هذا التكيف وتحديد أسباب تقدمه
أو تأخره، حيث اعتمد في ذلك على خمس أبعاد أساسية تتمثل في: طرق التدريس، مهارات

التدريس، أساليب التقييم، أنواع التقييم. وقد تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن تكيف الأستاذ الجامعي مع هذه الأبعاد الخمسة ينحصر بين المستوى الضعيف و المتوسط، بل يميل أكثر إلى المستوى الضعيف."

- دراسة تحت عنوان: "برنامج مقترح لتطبيق معايير جودة التعليم العالي السودانية في ضوء التصنيف العالمي للجامعات جامعة الخرطوم نموذجا" ياسر محمد محبوب حمد السيد، المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي، الاردن، 2013
"هذه الورقة معالجة للطرق الحديثة لتطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي السودانية في ضوء التصنيف العالمي للجامعات، والذي يضع نصب عينيهما مهمتين وهما: التقنية والمعرفة، فالارتباط بينهما أصبح وثيقا ومتلازما لكي تنهض بعملياتها البحثية والعلمية والتعليمية، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم المنهج التجريبي، حيث يتوقع الباحث الافادة من نتائج هذه الدراسة في لفت نظر واضعي معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي باستراتيجية فعالة يمكن أن تؤثر على تطوير أنظمتها ومخرجاتها في ضوء معايير التصنيف العالمي للجامعات، وقد أكدت النتائج وجود اختلاف في تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي السودانية لدى المجموعتين: التجريبية والضابطة، مما يؤكد أن تطبيقها يؤدي إلى جودة تصنيفها العالمي."

I - الاطار النظري للدراسة :

1 - مفهوم تنمية الكفاءات :

لتنمية الكفاءات عدة تعاريف يمكن صياغتها على النحو الاتي :

- هي موقف أو سلوك تتبناه المؤسسة يتمثل في إعداد مجموعة من البرامج والخطط التعليمية لزيادة كفاءات أفرادها واكتشاف امكانيات نمو محيطها.(سعداوي نعيمة، 2015، ص.112)
- وتعرف كذلك على انها الاجراءات المتخذة من قبل المؤسسة لتطوير كفاءاتها، وذلك بالمزج بين الطرق والوسائل والنشاطات التي تساهم في رفع مستوى اداء الكفاءات التي تتوفر عليها المؤسسة.(مسغوني موني، 2013، ص.270)

2 - أهداف تنمية الكفاءات

- تشمل عملية التنمية مختلف أنواع الكفاءات داخل المؤسسة فردية او جماعية كانت، وهي تسعى لتحقيق مجموعة من الاهداف نذكر منها:(فاطمة الزهراء مهديد، آمال قبايلي، 2012، ص.07).
- زيادة وتنمية المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد.
 - تحسين الاداء الكلي للمؤسسة عن طريق تحسين اداء الافراد .
 - إكساب الافراد ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين .
 - هي عبارة عن مفتاح يهدف لزيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الابداع .
 - تحفيز الافراد وتوفير الدوافع الذاتية للعمل .
 - دفع الافراد إلى التعلم والتكيف مع كل الحالات، وفي جميع الظروف .

3 - اساليب تنمية الكفاءات :

- 3 - 1 التدريب :** عرّف على أنه: جهود إدارية وتنظيمية، تهدف إلى تغيير المهارات، والمعرف، والسلوك في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله، أو أن يطور أدائه العملي بشكل أفضل.(هاشم حمدي رضا، 2012، ص.16)
- 3 - 2 التعلم التنظيمي والتعلم الافتراضي :** ويعرفه سينج (enge,1990) على أنه الإختبار والمراجعة المستمرة للخبرات التنظيمية، وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها و توظيفها لأغراضها الرئيسية (بلقاسم جوادي، 2014-2015، ص.25).

4 - ضمان جودة التعليم العالي:

4 - 1 جودة التعليم العالي:

تعتبر جودة التعليم العالي القوة المرشدة وراء نجاح أي برنامج أو نظام أو مقرر دراسي، وهذا الأمر يستدعي أن تندمج آلياتها في جميع نشاطات المؤسسة التعليمية، وأنّ هدف ضمان الجودة هو دائما تفادي وقوع الأخطاء ومنع الفشل (رقاد صليخة، 2013-2014، ص.70).

وهي أيضا مجموعة من المعايير والمواصفات المتوقعة التي يجب أن تتوفر في كل من مدخلات وأعمال وأنشطة ومنتجات و مخرجات المؤسسة التعليمية، والتي تخدم و تحقق الأهداف المنشودة لها (اتحاد الجامعات العربية، 2017، ص.111).

4 - 2 أهداف ضمان جودة التعليم:

يمكن تحديد الهدف من ضمان الجودة من منظور الجامعات فيما يلي (عجال مسعود، 2009-

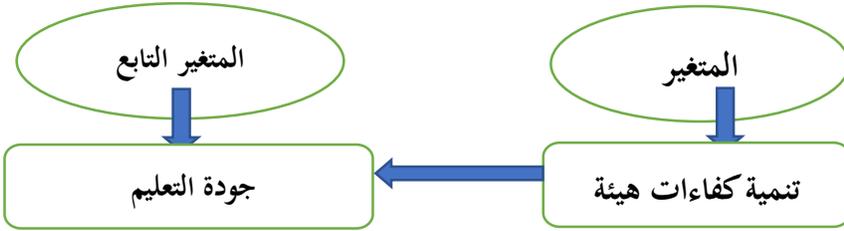
2010، ص.125):

- ضمان الوضوح والشفافية للبرامج الأكاديمية.
- ضمان أن الأنشطة التربوية للبرامج المتعددة تلبى متطلبات الاعتماد الأكاديمي وتتفق مع المعايير العالمية في التعليم العالي ومتطلبات المهن وكذا حاجات الجامعة، الطلبة، الدولة، والمجتمع.
- تعزيز ودعم ثقة الدولة والمجتمع بالبرامج التي تقدمها الجامعة.

II - الدراسة التطبيقية .

1 - متغيرات الدراسة :

الشكل رقم 01: متغيرات الدراسة



المصدر : من اعداد الباحثين .

2 - وصف مجتمع وعينة الدراسة:

من أجل إسقاط المفاهيم التي تعرضنا لها في الجانب النظري على واقع تبني المؤسسات الجامعية لتنمية الكفاءات، قمنا باختيار عينة الدراسة والمكونة من مجموعة من الكليات وهي عينة عشوائية طبقية من المجتمع الإحصائي، حيث تم اختيار العينة من مجتمع بحث يقدر 110 تم استعادة 102 استبيان مكتمل البيانات.

الجدول رقم (01) : مجتمع وعينة الدراسة

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
-----------	-----------	--------------------

50	51	ذكر	الجنس
50	51	أنثى	
100	102	المجموع	
14.7	15	ماجستير	المؤهل العلمي
73.5	75	دكتوراه	
11.8	12	التأهيل الجامعي	
100	102	المجموع	
02.9	03	من 25-29 سنة	السن
61.8	63	من 30-39 سنة	
35.3	36	من 40-49 سنة	
/	/	أكثر من 50 سنة	
100	102	المجموع	
05.9	06	أقل من 05 سنوات	سنوات الخبرة
47.1	48	من 05 إلى 10 سنوات	
44.1	45	من 11 إلى 15 سنة	
02.9	03	أكثر من 15 سنة	
100	102	المجموع	
/	/	أستاذ التعليم العالي	الرتب العلمية
35.30	36	أستاذ محاضر (أ)	
55.90	57	أستاذ محاضر (ب)	
/	/	أستاذ مساعد (أ)	
/	/	أستاذ مساعد (ب)	
08.80	09	أستاذ متعاقد	
100	102	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

توضح هذه البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة الجامعيين المبحوثين الذكور متساوية مع نسبة الإناث حيث بلغت كل منهما نسبة 50% من المجموع الكلي للعينة، كما ان أغلبية الأساتذة تتراوح أعمارهم في الفئة ما بين 30 إلى 39 سنة أي بنسبة 61.8% من مجتمع الدراسة، ثم تليها الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة بنسبة 35.3%، بعد ذلك نجد الفئة العمرية من 25 إلى 29 سنة بنسبة

02.9% ، و من خلال هذه النتائج يلاحظ أن مجتمع الدراسة غالبية لم يتجاوز 40 سنة وهي نتيجة تعكس شبابة العينة.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم أفراد العينة متحصلين على درجة دكتوراه بنسبة 73.5% من مجموع عينة البحث، في حين نجد نسبة 14.7% من المستجوبين متحصلين على درجة ماجستير ونسبة 11.8% متحصلين على درجة التأهيل الجامعي.

3 - ثبات أداة القياس:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل (الثبات ألفا كرونباخ) للاتساق الداخلي لكل متغير من متغيرات الدراسة وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) : قياس درجة الثبات لمتغيرات الدراسة

عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	المتغيرات
24	0.721	تنمية الكفاءات
09	0.861	الجودة التعليمية
33	0.857	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من خلال الجداول السابقة أن معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفعة ومناسبة لغرض البحث، حيث بلغت (0.721) بالنسبة لتنمية الكفاءات و(0.861) بالنسبة للجودة التعليمية وهي قيم مقبولة لأغراض البحث العلمي حيث أن الحد الأدنى لمعامل الثبات المقبول هو (0.60).

4 - نتائج اختبار الفرضيات:

4 - 1 دراسة الارتباط

الجدول رقم (03) : يمثل اختبار معامل الارتباط بين تنمية الكفاءات والجودة التعليمية

الجودة التعليمية		
معامل بيرسون	قيمة (SIG)	
0.683	0.000	تنمية الكفاءات
0.857	0.000	إدارة المعرفة
0.056	0.755	إدارة المواهب (المهارات)

0.003	0.506	إدارة السلوك
-------	-------	--------------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

- **إدارة المعرفة:** يتضح من خلال الجدول أن معامل بيرسون يساوي (0.857) عند مستوى المعنوية SIG (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية 05% أي أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وجودة التعليم.
- **إدارة المواهب (المهارات):** يتضح من خلال الجدول أن معامل بيرسون يساوي (0.056) عند مستوى المعنوية SIG (0.755) وهي أكبر من مستوى المعنوية 05% أي أنه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب (المهارات) وجودة التعليم.
- **إدارة السلوك:** يتضح من خلال الجدول أن معامل بيرسون يساوي (0.506) عند مستوى المعنوية SIG (0.003) وهي أصغر من مستوى المعنوية 05% أي أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة السلوك و جودة التعليم.
- **تنمية الكفاءات:** يتضح من خلال الجدول أن معامل بيرسون يساوي (0.683) عند مستوى المعنوية SIG (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية 05% أي أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين كل من تنمية الكفاءات وجودة التعليم.

4 - 2 الفرضية الرئيسية:

- فرضية العدم **H0**: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتنمية الكفاءات على الجودة التعليمية.
 الفرضية البديلة **H1**: يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتنمية الكفاءات على الجودة التعليمية.

الجدول رقم (04): تأثير تنمية الكفاءات على جودة التعليم

مستوى المعنوية SIG	معامل الانحدار	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد (R ²)	تنمية الكفاءات
0.000	0.521	5.201	0.466	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يوضح الجدول السابق أن قيمة (T) المحسوبة تساوي (5.201) وقيمة SIG لـ T تساوي (0.000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.05) و هذا يعني أن الانحدار معنوي وأن النموذج صالح لدراسة العلاقة بين تنمية الكفاءات وجودة التعليم وبما أن مستوى معنوية معامل الانحدار يساوي (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، أي أن تنمية الكفاءات تؤثر على الجودة التعليمية، وهذا التأثير معنوي إحصائيا كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد بلغت (0.466) ما يعني أن ما نسبته (46.6%) من تنمية الكفاءات يؤثر على مستوى الجودة التعليمية، وباقي النسبة تعود إلى عوامل أخرى .

خاتمة :

إن ثقافة الجودة التي غزت كل المؤسسات لابد أن تجد طريقها اتجاه المؤسسات التعليمية ومنها يكون الامتداد نحو العملية التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، فامتلاك الأستاذ الجامعي مجموعة من المهارات و الكفاءات و القدرات و ترجمتها من خلال أداءات و سلوكات من شأنها أن ترفع من مستويات الجودة التعليمية .

ومن خلال هذه الدراسة استخلصنا النتائج التالية لاختبار الفرضيات:

- بلغ معامل بيرسون بالنسبة لتنمية الكفاءات (0.683) عند مستوى المعنوية SIG (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية 5% وبالتالي نستنتج بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من تنمية الكفاءات والجودة التعليمية.
- بلغ معامل بيرسون بالنسبة لإدارة المعرفة (0.857) عند مستوى المعنوية SIG (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 5% وبالتالي نستنتج بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من إدارة المعرفة و الجودة التعليمية.
- بلغ معامل بيرسون بالنسبة للمهارات (0.056) عند مستوى المعنوية SIG (0.755) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% أي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من (المهارات) والجودة التعليمية.
- بلغ معامل بيرسون بالنسبة لسلوك هيئة التدريس (0.506) عند مستوى المعنوية SIG (0.003) وهي أقل من مستوى المعنوية 5% أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من سلوك هيئة التدريس و الجودة التعليمية.

هذا و قد توصلت الدراسة الى تقديم بعض المقترحات على النحو الاتي :

- ✓ اعداد برامج تكوينية و تدريبية بشكل دوري لهيئة التدريس لتنمية كفاءاتهم.
- ✓ الاهتمام اكثر بأعضاء هيئة التدريس و توفير الجو المناسب لهم للقدرة على توصيل الرسالة التعليمية بطريقة مرنة و سهلة.
- ✓ تطبيق مفهوم تنمية الكفاءات بما يضمن تحقيق الجودة التعليمية.
- ✓ استخدام التكنولوجيا و وسائل البرمجيات الحديثة في التدريس.
- ✓ إعادة النظر في طريقة التسيير الإداري الحالي للجامعات وإعطاءها استقلالية أكثر في التسيير خاصة ما تعلق بمخططات التكوين

المراجع باللغة العربية

- 1 - سعداوي نعيمة، تنمية الموارد البشرية في البلدان النامية من خلال آليات حوصلة الكفاءات والمصادقة على المكتسبات المهنية دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2015، ص 112.
- 2 - بن ونيسة ليلى، "اقتصاد المعرفة و جودة التعليم العالي في الجزائر - دراسة مقارنة-"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة معسكر، الجزائر، 2015-2016، ص 92.
- 3 - فاروق عبدو فليح، اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007، ص 343
- 4 - مسغوني منى، تسيير الكفاءات و الأداء التنافسي المتميز للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص 270 .
- 5 - فاطمة الزهراء مهديد، آمال قبائلي، دور تطوير الكفاءات وتنمية المهارات في تحقيق الأداء المتميز بالمؤسسة الاقتصادية، ورقة بحثية مقدمة في ملتقى حول تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 21 - 22 فيفري 2012، ص 07.
- 6 - هاشم حمدي رضا، التدريب الاداري: المفاهيم و الأساليب، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص 16.

- 7 - بلقاسم جوادي، **التعلم التنظيمي و علاقته بتمكين العاملين**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 25 .
- 8 - رقاد صليحة، **تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه و معوقاته**، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2013-2014، ص 70 .
- 9 - اتحاد الجامعات العربية، **دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي العربية**، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2017، ص 111 .
- 10 - عجال مسعودة، **القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009-2010، ص 125
- 11- جواهر القناديلي، **التقويم في التعليم العالي**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك القاهرة 2009
- 12 - باسل البستاني، **جدلية نهج التنمية البشرية المستدامة منابع التكوين وموانع التمكين**، مركز دراسات الوحدة العربية- بيروت 2009
- 13 - راوية حسن، **مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الدار الجامعية - الاسكندرية 2002
- 14 - الطاهر إبراهيم ، **وسيلة بن عمر، معايير نظم الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي في ظل ال (LMD)**، ورقة مقدمة للملتقى الوطني الرابع حول البيداغوجيا، جامعة بسكرة الجزائر 2008
- اللغة الاجنبية :

- 1 - Dwight H.Perklins, Steven Radelet et David L. Lindauer, « **Economie de Développement** », traduction de la 6^{ème} édition américaine par Bruno Baron –Renault, éditions de Boeck université, Bruxelles 2008
- 2 - Grivot Pierre, **économie de l'éducation**, economica, paris 1993
- 3 - Healy Tom, **investir dans le capital humain**, l'observateur de l'OCDE, N 212
- 4 - Kaci Tahar, « **réflexion sur le système éducatif** », éditions casbah Alger 2003
- 5 - Bernar Martory et Daniel Grozet, « **GRH** », 3^{ème} édition ; Nathan, Paris 1998
- 6 - J-M Peritti « **ressources humaines et gestion du personnel** », 5^{ème} édition Wibert éditions Paris 1996

- 7 - Ashenfelter Orley and Alan Krueger, "***Estimates of the economic returns to schooling from a new sample of twins***",
In : American economic review, vol 84, N5 1994
- 8 - "An interview with Gary Becker", the region review, federal
reserve bank of Minneapolis, Minnesota 2002