

فاعلية تكوين الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين

د/ سعد الدين بوطبال⁽¹⁾ ود/ سامية يحي⁽²⁾ (1) جامعة خيس مليانة، (2) جامعة الجزائر 2

ملخص:

هدفت الدراسة الراهنة إلى تقصي فاعلية تكوين طلاب الجامعة الجزائرية من خلال مُعطيات الأساتذة الباحثين؛ من خلال دراسة ميدانية قائمة على تطبيق استبيان على عينة من الأساتذة الباحثين قدرها 100 أستاذ يعملون في جامعات جزائرية مختلفة. وبعد الحصول على النتائج وتحليلها بواسطة برنامج (SPSS) الإصدار 22، بينت الدراسة الراهنة في أهم نتائجها وجود نقائص تُضعف فاعلية التكوين الجامعي، خاصة مع وجود فجوة بين التكوين الجامعي واحتياجات المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية. كما كشفت النتائج أن المناخ الجامعي لا يساعد على بذل مجهودات لتحقيق التميز والنجاح.

لأجل حل هذا المشكل يجب التفكير بجد في بناء علاقة تكاملية فاعلة بين الجامعة ومحيطها بجميع عناصره، خاصة المحيط الاقتصادي من خلال تجسيد مخطط استراتيجي فاعل على المدى المتوسط والبعيد، لإرساء دعائم قوية ومتينة تبنى عليها قضية تكوين الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الجامعة - التكوين - الموارد البشرية - الفاعلية - المحيط الاجتماعي والاقتصادي - الأستاذ الباحث.

مقدمة:

عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة عدة إصلاحات في قطاعات مختلفة، والتي من بينها الجامعة، حيث تبنت الجامعة الجزائرية نظاما تعليميا جديدا (ل.م.د) تماشيا مع المستجدات التي طرأت على الساحة العالمية من جهة، والعمل على توحيد أنماط التكوين الجامعي، بما يجعله يتوافق مع ما هو معمول به في الدول المتقدمة.

لا شك في أن التكوين الجامعي يسهم في إنتاج المعرفة وتنظيمها للاستفادة الفاعلة منها لمن هو بحاجة إليها، كما أنه وبحكم أهميته يعمل على تحريك التنمية الشاملة التي ينشدها كل مجتمع، ولكن يبدو الأمر في حياتنا الاجتماعية عكس ذلك تماما، إذ يتزايد من سنة لأخرى عدد الجامعيين المتخرجين من البطالين الذين لم يجدوا منصب عمل يوظفوا فيه مهاراتهم المكتسبة في الجامعة. أو يوصفون من طرف بعض المتعاملين الاقتصاديين بأنهم ليسوا في مستوى علمي وفي يؤهلهم لمواكبة احتياجات المؤسسات

الاقتصادية، وهو ما دفع ببعض المؤسسات إلى تحمل تكاليف إعادة تكوين مواردها البشرية. وهنا يبدو الأمر محيرا كيف لنا أن نكوّن الأفراد الذين يقصدون الجامعة بالشكل المناسب بما يتوافق مع قدراتهم ورغباتهم من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى، لأجل حل هذا الإشكال عكفت الجزائر على تعميم نظام ل.م.د على كل مؤسسات التعليم العالي ببلادنا منذ الموسم الجامعي 2010 / 2011، علما أن هذا النظام طبق بصفة تدريجية ابتداء من سنة 2004، وبعد هذه المدة يمكننا أن نتناول قضية فاعلية التكوين الجامعي الجديد في مد المحيط الاقتصادي بمختلف عناصره بموارد بشرية تستجيب لحاجاته وتطلعاته.

أولاً: الإطار العام للدراسة

1- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يحتل التكوين الجامعي مكانة هامة في إعداد الاستراتيجيات المستقبلية للمجتمعات المتقدمة، نظرا لما له من آثار على مختلف المؤسسات الاجتماعية المساهمة في تسيير الحياة الاجتماعية التفاعلية سواء سلبا أو إيجابا. بالفعل تتوفر الجامعة على تخصصات عديدة كل منها يختص بدراسة عنصر من عناصر المحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي يؤثر ويتأثر بالعنصر البشري، حيث يعتبر هذا الأخير بمثابة المحرك الرئيس للتنمية الشاملة بمختلف أبعادها.

حقيقة يتم تداول المعارف وإنتاجها بصفة منظمة ومنهجية في مؤسسات التعليم وخاصة مؤسسات التعليم العالي التي تعنى بتكوين الموارد البشرية المؤهلة، والتي تحتاجها المؤسسات الاجتماعية بصفة عامة. وعليه أصبح التعليم بشكل عام والتعليم العالي بصفة خاصة رهان الدول من أجل تكوين الطاقات البشرية المؤهلة لتحقيق التكيف مع متغيرات هذا العصر والتحكم في دواليبه، واستثمار تقنياته الحديثة ونظرياته العلمية. ولا يتأتى ذلك إلا بالتحكم في المعارف والمعلومات بصفة فعلية.

لذلك تهتم الجامعات في جميع المجتمعات ومنها المجتمع الجزائري بتزويد الطلبة بالقدرات والمهارات الضرورية للبحث عن المعلومات والتحكم فيها، قصد خدمة المجتمع الذي يعيشون فيه. وما كان الطالب الجامعي ليحقق مكتسبات علمية وقدرة على التغيير والاستفادة مما تمنحه التطورات الحديثة من تقنيات ومعلومات، بدون تكوين وتأهيل متغير ومستمر بمنحه القدرة على الوصول إلى المعلومات من مصادرها المتعددة واستغلالها بشكل إيجابي لتوسيع معارفه ودعم بحوثه وتطوير نتائجه وإبداعاته، فيزيد الرصيد الفكري بشكل تراكمي بناء على المكتسبات الذاتية المستمرة والواعية للطالب. لذلك

تبنت بلادنا نظام التعليم LMD والذي يهدف حسب بلقدريم (2008) Belkedrim، إلى وضع الجامعة الجزائرية في تشكيلة علمية وجعلها فعالة في سياق عالمي تسوده الأصالة، الابداع والمنافسة (Morana et all,2011,p65)، وأكثر ما يركز عليه هذا النظام هو الطالب، باعتباره محور العملية التعليمية والفاعل فيها، وهذا ما هو بارز في تقرير الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظام ل م د، التي اقيمت في (جانفي2016) من أن نظام ل م د يسعى إلى ضمان تكوين نوعي وتشغيلي للطالب الجامعي.

والحقيقة أنه لا يمكن إغفال جميع الفاعلين في الجامعة قصد تحريك التنمية الشاملة ببلادنا بمختلف جوانبها. ولعل الالتفات إلى التنمية يقودنا مباشرة إلى التفكير في الجانب الاقتصادي للبلاد والذي تحركه المؤسسات الاقتصادية بمختلف أنواعها، انطلاقا من الموارد البشرية التي تنتجها الجامعة، ومنه تستغل المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية مخرجات الجامعة لتفعيل دورها في الحياة الاجتماعية وضمان بقائها واستمراريتها. لذلك فالمنطق يقودنا إلى تمحيص مدخلات الجامعة من الطلبة وظروف تكوينهم حتى يكونوا مخرجات فاعلة تلبي الحاجات الاجتماعية برمتها ومن بينها متطلبات المؤسسات الاقتصادية.

انطلاقا مما سبق تقوم الدراسة الراهنة على التساؤلات الآتية:

- ما مستوى فاعلية التكوين الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الباحثين؟
- ما تصورات الأساتذة الباحثين حول المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية؟
- ما مستوى التكامل بين الجامعة ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي من وجهة نظر الأساتذة الباحثين؟

2- أهمية الدراسة:

يستمد موضوع الدراسة أهميته من حساسية قضية التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية خاصة في إطار تكوين الموارد البشرية، وذلك لضمان فاعلية الجامعة وكفاءتها من جهة، إضافة إلى تفعيل المؤسسات الاقتصادية وتلبية مختلف حاجيات المجتمع. وعليه؛ للدراسة الراهنة أهمية نظرية كونها تمثل إسهاما علميا في وضع معلومات علمية حول فاعلية التكوين بصفة عامة، وأهمية عملية تلخص في إمكانية الاستفادة من نتائجها في بلورة حلول قابلة للتطبيق في سبيل الرفع من مستوى التكوين الجامعي بما يتوافق مع حاجات المحيط الاجتماعي والاقتصادي، كل هذا في سبيل دعم حركية التنمية الشاملة بمختلف أبعادها.

3- أهداف الدراسة:

لدراسة الحالية مجموعة من الأهداف تسعى إلى تحقيقها وهي كالاتي:

- دراسة وفهم خصائص التكوين الجامعي ببلادنا خاصة في ظل تعميم نظام تعليمي جديد في العشرية الأخيرة.
- وصف وتحليل المناخ التنظيمي الجامعي في ظل نظام ل م د، والعلاقة الموجودة بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.
- محاولة التعرف على مدى فاعلية التكوين الجامعي في الموارد البشرية انطلاقا من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.
- إبراز آليات التكامل بين الجامعة ومحيطها الذي تتواجد فيه.

4- تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة:

1-4- تعريف الجامعة:

تعرف الجامعة حسب وزارة التعليم العالي الجزائرية بأنها " مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد" (فضيل دليلو؛ الهاشمي لوكيا، 2001، ص 79).

ويعرف عبد الله عبد الرحمان الجامعة بأنها " إحدى المؤسسات أو التنظيمات الاجتماعية التي تسهم في عملية تنمية المجتمع بصفة عامة ولها وظائف متعددة هي: العملية التعليمية، زيادة المعرفة، إجراء البحوث المتنوعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع المحلي الذي توجد فيه، كما أنها المؤسسة الأكاديمية التي تزود جميع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية بكافة التخصصات والإطارات البشرية اللازمة لمتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع " (سامي عريفج، 2001، ص 26).

والجامعة في مقصودنا تمثل مؤسسة تعليمية ذات مستوى عال، تضم مجموعة من المعاهد أو الكليات حيث تدرس فيها مختلف العلوم وتمنح لطلابها شهادات علمية تؤهلهم لتقديم خبرة معينة للمجتمع. وأبرز وظائفها التعليم والتكوين والبحث العلمي.

2-4- تعريف المؤسسة الاقتصادية:

لعل من أهم تعريفات المؤسسة الاقتصادية هو " أنها كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج و/أو تبادل سلع و/أو تبادل

خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه " (ناصر دادي عدون، 1998، ص 11). ومنه يمكننا أن نبين بأن المؤسسة الاقتصادية هي كل منظمة تتفاعل فيها مجموعة من الموارد البشرية والمادية والمالية، تنشط في المجال الاقتصادي وتهدف إلى تحقيق الربح.

4-3-تعريف التكوين:

يعرف التكوين على أنه " عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية، فنية وذهنية لمقابلة احتياجات حالية ومستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير " (علي محمد عبد الوهاب، 1981، 19). وعليه فالتكوين الجامعي عملية تعليمية متخصصة تهدف إلى إكساب الطالب الجامعي المعارف والمهارات، القدرات والأفكار، والآراء اللازمة لأداء عمل معين وإشباع حاجات معينة، إضافة إلى المساهمة في حركية التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

4-4-تعريف الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية بأنها " مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات " (حسين ابراهيم بلوط، 2002، ص 18). وتعرف أيضاً على أنها " ذلك المورد الذي يمكن أن يحقق ثروة وإيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته " (وسيلة حمداوي، 2004، 25). نقصد بالموارد البشرية في دراستنا الحالية مجموع الطلبة الذين يقصدون الجامعة قصد الحصول على تكوين وشهادات تؤهلهم للعمل بها في مختلف المؤسسات.

أما فاعلية تكوين الموارد البشرية فنقصد بها مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، ونعني بها في الدراسة الراهنة مدى تحقيق المؤسسة الجامعية لأهداف التكوين الجامعي النوعي للطلاب (المدخلات) لبلوغ تشغيلية أكبر وأكفاً عند تخرجهم (مخرجات) وفق احتياجات المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية، ونستدل عليه إجرائياً من خلال استجابات المبحوث على استبيان فاعلية التكوين الجامعي المطبق في هذه الدراسة.

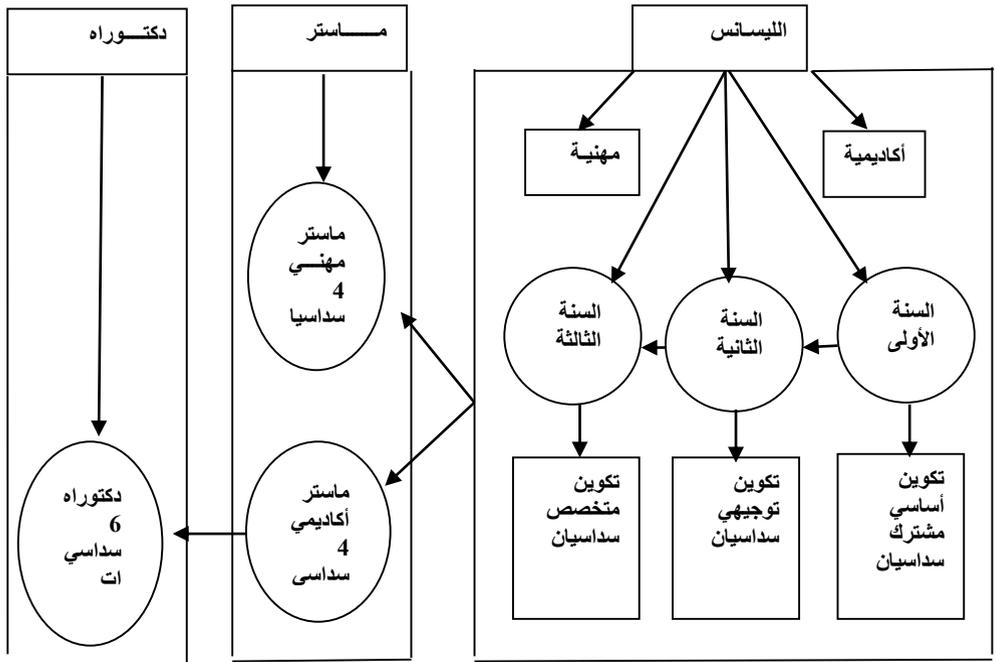
4-5-المناخ التنظيمي: هو وصف لخصائص وميزات بيئة العمل الداخلية بكل أبعادها وعناصرها

والتي تتمتع بقدر من الثبات النسبي وتميز المنظمة بعينها، حيث يدركها العاملون ويفهمونها وتنعكس على اتجاهاتهم وقيمهم وتدفع العاملين إلى تبني أنماط سلوكية معينة (القريوتي، 2003: ص 148-149).

ومنه نقصد بالمناخ التنظيمي الجامعي مجمل عناصر وخصائص البيئة الجامعية، ومختلف التفاعلات بين جميع عناصرها، التي تظهر من خلال السلوكيات الاجتماعية التفاعلية في الوسط الجامعي.

4-6- الأستاذ الباحث: ونقصد به الأستاذ الذي يمارس مهام التدريس والبحث في إحدى المؤسسات الجامعية الجزائرية بصفة دائمة ويخضع لأحكام قانون الأستاذ الباحث الصادر سنة 2008.

4-7- تعريف نظام ل.م.د: يستند هذا النظام على تكوين وفق ثلاث مستويات (ليسانس، ماستر، دكتوراه) يتوج كل منها بشهادة حيث انخرطت بلادنا منذ سبتمبر من سنة 2004 في السياق الخاص بإصلاح نظام التعليم العالي، وذلك على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية للمخطط الخاص بإصلاح النظام التربوي المتبني من طرف مجلس الوزراء في 20 أبريل سنة 2002 حيث تم تسطير هدف استراتيجي للمرحلة الممتدة ما بين (2004/2013) يتمثل في إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي مصحوبا بتحسين البرامج البيداغوجية وإعادة تنظيم التسيير البيداغوجي، وتجدر الإشارة إلى أن نظام ل.م.د تم تعميمه على جميع المؤسسات الجامعية مع انطلاق الموسم الجامعي 2010/2011، بهدف تكيف الجامعة مع التغيرات الداخلية والخارجية للبلاد، والرّفع من مستوى التكوين وربطه بسوق العمل. ويتضمن هذا النظام 03 مستويات كما يوضحها المخطط الآتي:



الشكل رقم (01): مخطط يبين مراحل التكوين الجامعي وفق نظام (ل م د)

يبين المخطط السابق ما يلي:

مستوى الليسانس = بكالوريا + 03 سنوات دراسة (ليسانس أكاديمي، لسانس مهني).
مستوى الماستر = بكالوريا + 05 سنوات دراسة أو ليسانس + سنتين دراسة (ماستر أكاديمي، ماستر مهني).
مستوى الدكتوراه = بكالوريا + 08 سنوات دراسة أو ماستر + 03 سنوات دراسة.
ويمكن تلخيص الأهداف الأساسية من تطبيق النظام الجديد ل.م.د وفقا للندوة الوطنية لتقييم الجامعات (2016) فيما يلي:

- إرساء دعائم تكوين نوعي يستجيب لمتطلبات المجتمع والقابلية للتشغيل في سوق العمل
- تفعيل علاقات الشراكة مع القطاع الاجتماعي الاقتصادي.
- تفتح الجامعة الجزائرية على العالم، وتكثيف التكوين الجامعي مع التكوين الأجنبي.

5-محددات الدراسة:

تتحدد الدراسة الراهنة بمحدود الموضوع الذي نتناوله، والمتمثل في فاعلية التكوين الجامعي للموارد البشرية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين وبعينة البحث المؤلفة من (100) أستاذ باحث، ويمكن البحث المتمثل في مجموعة من المؤسسات الجامعية الجزائرية، وتتحدد الدراسة الحالية كذلك بإطارها الزمني المحدد بين شهري جويلية وأوت من سنة 2016.

ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الحالية لأنه يلائم طبيعة الدراسة التي أجريناها، والتي قمنا من خلالها بوصف فاعلية التكوين الجامعي انطلاقاً من تصورات الأساتذة الباحثين.

2. مجتمع الدراسة والعينة: يتحدد مجتمع الدراسة بالأساتذة الباحثين الذين يزاولون مهامهم التدريسية بإحدى الجامعات الجزائرية أما عينة الدراسة فكانت قصدية شملت 100 أستاذ، منهم (60%) إناث و(40%) ذكور، يتوزعون على عدة جامعات جزائرية بالنواحي الشرقية والوسطى والغربية للبلاد، أما رتبته العلمية فضمت (42%) أساتذة باحثين محاضرين قسم (ب)، و(17%) أستاذ مساعد قسم (ب)، (24%)، أستاذ مساعد قسم (أ)، و(17%) أستاذ محاضر قسم (أ). يُدرسون في عدة كليات منها: العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، كلية الحقوق والعلوم السياسية. كما نجد أقدميتهم التدريسية في نظام ل م د تراوحت من سنة واحدة إلى 10 سنوات.

3. أداة الدراسة: تم استخدام أداة الاستبيان في الدراسة الراهنة، وهو احد الأدوات المهمة في الدراسات

الوصفية لما يوفره للباحث من معلومات تساعده على الإحاطة بالمشكلة المدروسة؛ حيث تكون من 24 سؤالاً مغلقاً، وفق سلم تنقيط من 3 (نعم) 2 (شيثا ما) 1 (لا)، حيث تعتبر الدرجة القريبة من 1 دليل على ضعف الفاعلية في التكوين الجامعي، وبالمقابل كلما اقتربت درجة البند من 3 دل ذلك على الفاعلية، مع اعدا البنود رقم (6، 8، 10، 11) فإن متوسطها كلما اقترب من 3 دل على مؤشر لضعف فاعلية التكوين الجامعي، ونزوع المتوسط إلى القيمة 1 يؤشر على فاعلية في التكوين الجامعي، كما تم اعتبار المتوسط النظري 2 كقيمة اختبارية للكشف عن فاعلية مؤشرات التكوين الجامعي، وضمت أداة الدراسة في نهايتها سؤالاً مفتوحاً حول آليات تجسيد فاعلية التكوين الجامعي، بغية استغلال آراء واتجاهات أفراد عينة الدراسة في تحليل النتائج في صورتها الكلية، وللإطلاع على أداة الدراسة أنظر الملحق رقم (01).

4. الخصائص السيكومترية للاستبيان: للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة استخدمنا طريقة ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات فوجد مساويا لـ (0,742) وهي قيمة تدل على موثوقية أداة الدراسة. كما تم حساب صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الداخلي فتباينت معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للاستبيان بين (0,225⁺) و(0,675⁺⁺) وجاءت دالة إحصائياً عند مستوى الخطأ (0,05) و(0,01).

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: شملت الدراسة الحالية استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي واختبارات لعينة واحدة، معامل الارتباط بيرسون.

ثالثاً: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

1- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول (ما مستوى فاعلية التكوين الجامعي من

وجهة نظر الأساتذة الباحثين؟)

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (01) المتعلق باستجابات الأساتذة الباحثين حول مستوى فاعلية التكوين الجامعي أن الظروف الحالية غير مناسبة لتطبيق نظام ل م د وفق خصوصياته ومبادئه، وهذا ما أيده (95%) من الباحثين، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (0,051)، بفارق دال إحصائياً عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وتفسر هذه النتيجة بغياب الظروف المادية والبيداغوجية المطلوبة، زيادة على ضعف مرافقة الطالب في إطار ترابط بين الجامعة وميولاته، والحاجات الاجتماعية والاقتصادية فيما يخص فروع التكوين المختلفة،

إضافة إلى نقص في الهياكل والتجهيزات الضرورية في مختلف ميادين التكوين، وهذا ما يؤثر سلبا على فاعلية التكوين بصفة عامة.

كما أن الجامعة حسب المبحوثين لا تتبنى معايير الجودة الشاملة في تكوين الطلاب، وهذا ما أصر عليه (88%) من أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (121،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (001،). حيث نلاحظ غياب تحديث البرامج التدريسية، وعدم ملاءمتها للتطور العلمي وتغيرات متطلبات المجتمع من المهن، مع غياب ثقافة تنظيمية داخل المؤسسة الجامعية تعطي قيمة للعمل الجاد والمثابرة وتحقيق النجاح، وقلة استخدام تكنولوجيا التعليم في التعاون العلمي الدولي.

تبرز النتائج أيضا أن التكوين الجامعي الحالي لا يؤهل الطالب الجامعي لدخول عالم الشغل بسهولة، وهذا ما أيده (82%) من المبحوثين، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (181،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (001،). وهذا يدل على عدم تناسق برامج التكوين وآلياته مع تطور سوق العمل وحاجاته، حيث يحتاج هذا الأخير إلى دراسات علمية بصفة مستمرة لتحديد متطلباته وإدراجها في التكوين الجامعي، زيادة على ضرورة مساهمة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية في التدريب الميداني لطلبة الجامعات وهذا جزء من واجباتها الرئيسية. وتأكيدها لما سبق لا تغطي المقررات الجامعية كل المهارات الأساسية لتكوين المورد البشري، وهذا ما بينه (77%) من أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (231،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (001،). وتفسر هذه النتيجة بأن المقررات الدراسية لم تتغير كثيرا عن تلك التي كانت معتمدة في النظام الكلاسيكي، وهذا ما يظهر جليا في عروض التكوين المختلفة التي تم اعتمادها، ويحدث ذلك بالرغم من إيجابيات نظام م د في إتاحة الفرصة لفريق التكوين لاستحداث أي معلومات جديدة تثري الرصيد المعرفي والمهاري للطالب، وهذا ما جعل الجهات الوصية تعمل على توحيد المقررات الدراسية بين الجامعات انطلاقا من عمل اللجنة الوطنية لرؤساء الميدان.

ونتيجة لما سبق لا يتوافق التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، وهذا ما أيده (64%) من المبحوثين، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (421،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (001،). فالتكوين الجامعي لا يتماشى مع خصوصية

ومتطلبات المحيط السوسيو اقتصادي المحلي، حتى أن إعلام الطلبة بالتخصصات المطلوبة في الحياة الاجتماعية يشوبه عدة نقائص، لذلك نجد الطلبة حيارى أمام اختيار التخصصات المدروسة في الجامعة، وهذا ينم عن نقص في مرافقة المتعلم لبناء مشروعه الشخصي والمهني في الثانوية ويستمر في الجامعة، خاصة في ظل عدم الاهتمام الجدي بالمرافقة التي تقرها قوانين الجامعة لفائدة الطلبة السنة الأولى جامعي فقط، بالإضافة إلى هذا فإن برامج تكوين الطلبة ليست حديثة وهذا ما بينه (53%) من أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (591،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0.001). خاصة مع الضغط في فتح عروض التكوين في مستوى الليسانس والماستر جعل الأساتذة يعيدون تقديم برامج قديمة بكامل محتوياتها دون البحث والتمحيص في الإضافة المستمرة للجديد النوعي الذي يتطلبه التكوين الجامعي الحديث.

كل ما سبق يظهر بجلاء أن الجامعة حسب الأساتذة المستجوبين (77%) لا تساهم في تكوين المورد البشري المؤهل؛ حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (651،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0.001). وتدل هذه النتيجة على وجود فاصل بين الجامعة كمؤسسة تكوين الموارد البشرية، ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي الذي ينتظر أن تمده بالموارد البشرية المناسبة لضمان النجاح والتميز والاستمرارية.

من مميزات ضعف التكوين والتدريس بالجامعات قلة استخدام تكنولوجيا التعليم في تقديم الدروس والأعمال الموجهة والتطبيقية، وهذا ما أصر عليه ما نسبته (64%) من الأساتذة الباحثين المستجوبين، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (76،) بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0.001). وتشير هذه النتيجة لضعف نسبة استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، رغم ما لها مميزات عديدة في اثاره انتباه وتركيز الطلاب، وزيادة مستوى تفاعلهم مع الدروس ومشاركتهم الفاعلة في تنفيذها، مما يضفي فاعلية أكبر للعملية التعليمية. وهذا ما بينته نتائج الجدول أعلاه أن مستوى التكوين متوسط الفعالية في كليات الجامعة، وهذا ما ركز عليه (70%) من افراد عينة الدراسة؛ حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (821،) بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0.027).

كما أن أهداف التكوين الجامعي غير واضحة وغير محددة شيئا ما، وهذا ما ركز عليه (65%) من أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (871،)، بفارق دال

إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وهذا يعني غموض في دور ومهام الأستاذ كونه يؤدي رسالة سامية، زيادة على غموض في ملمح المنتج الذي يسعى الى تحقيقه من خلال مخرجات العملية التعليمية، وهذا يجعله يحدد مكن الخلل والنجاح والسعي الى تحسينها باستمرار.

الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب استجاباتهم حول مستوى فاعلية التكوين الجامعي							
مستوى الدلالة	قيمة ت	المتوسط الحسابي	لا %	شينا ما %	نعم %	المتوسط النظري= 2	
						الرقم	البند
.001	-3,462	1,82	24	70	06	01	هل مستوى التكوين فعال في الكلية التي تدرسون بها؟
.001	-43,370	1,05	95	05	00	02	هل الظروف مهيبة لتطبيق نظام ل م د وفق مبادئه؟
.001	-5,877	1,59	53	35	12	03	هل برامج تكوين الطلبة حديثة؟
.001	-21,237	1,18	82	18	00	04	هل التكوين الجامعي الحالي يؤهل الطالب لدخول عالم الشغل بسهولة؟
.001	-4,543	1,65	53	29	18	05	هل تساهم الجامعة في تكوين المورد البشري المؤهل؟
.001	15,199	2,70	00	30	70	06	هل التكوين الجامعي نظري أكثر منه عملي؟
.027	-2,241	1,87	24	65	11	07	هل التكوين الجامعي أهدافه واضحة ومحددة؟
.001	4,144	2,31	17	35	48	08	هل التقييم في الجامعة قائم على التحصيل العلمي فقط؟
.001	-18,205	1,23	77	23	00	09	هل المقررات الجامعية تغطي كل المهارات الأساسية لتكوين المورد البشري؟
.001	9,183	2,46	00	54	46	10	هل يعاني التكوين الجامعي من ضعف التأطير؟
.001	-9,570	,421	64	30	06	17	هل التكوين الجامعي يتوافق مع متطلبات سوق العمل؟
.001	-26,944	,121	88	12	00	18	هل تتبنى الجامعة معايير الجودة الشاملة في تكوين الطلاب؟
.001	-4,342	,761	30	64	06	20	هل تستخدم تكنولوجيا التعليم في مهمتك التعليمية؟
الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب استجاباتهم حول مستوى فاعلية التكوين الجامعي							
مستوى الدلالة	قيمة ت	المتوسط الحسابي	لا %	شينا ما %	نعم %	المتوسط النظري= 2	
						الرقم	البند
.001	-3,462	1,82	24	70	06	01	هل مستوى التكوين فعال في الكلية التي تدرسون بها؟
.001	-43,370	1,05	95	05	00	02	هل الظروف مهيبة لتطبيق نظام ل م د وفق مبادئه؟
.001	-5,877	1,59	53	35	12	03	هل برامج تكوين الطلبة حديثة؟
.001	-21,237	1,18	82	18	00	04	هل التكوين الجامعي الحالي يؤهل الطالب لدخول عالم الشغل بسهولة؟
.001	-4,543	1,65	53	29	18	05	هل تساهم الجامعة في تكوين المورد البشري المؤهل؟
.001	15,199	2,70	00	30	70	06	هل التكوين الجامعي نظري أكثر منه عملي؟
.027	-2,241	1,87	24	65	11	07	هل التكوين الجامعي أهدافه واضحة ومحددة؟
.001	4,144	2,31	17	35	48	08	هل التقييم في الجامعة قائم على التحصيل العلمي فقط؟
.001	-18,205	1,23	77	23	00	09	هل المقررات الجامعية تغطي كل المهارات الأساسية لتكوين المورد البشري؟
.001	9,183	2,46	00	54	46	10	هل يعاني التكوين الجامعي من ضعف التأطير؟
.001	-9,570	,421	64	30	06	17	هل التكوين الجامعي يتوافق مع متطلبات سوق العمل؟
.001	-26,944	,121	88	12	00	18	هل تتبنى الجامعة معايير الجودة الشاملة في تكوين الطلاب؟
.001	-4,342	,761	30	64	06	20	هل تستخدم تكنولوجيا التعليم في مهمتك التعليمية؟

والتكوين الجامعي جله نظري أكثر منه عملي، وهذا ما بينه (70%) من أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (702)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وتعني هذه النتيجة وجود خلل في الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية، حيث أنها تبقى بعيدة عن الواقع الميداني، وهذا من مؤشرات ضعف العلاقة بين المؤسسة الجامعية ومحيطها بمختلف مؤسساته.

زيادة على معاناة التكوين الجامعي من ضعف التأطير شيئا ما، وهذا ما أكده كل أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (462)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وهذا واقع في مؤسساتنا الجامعية حيث لازال الحائزون على درجة الماجستير يمثلون الأغلبية المعتبرة من حيث أعضاء هيئات التدريس بالجامعات، فهؤلاء لازالوا في الواقع في إطار التكوين.

بينت النتائج أن التقييم في الجامعات قائم على التحصيل العلمي فقط، وهذا ما أشار إليه (48%) من أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (312)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وتفسر هذه النتيجة باستخدام الاختبارات التحصيلية كأداة وحيدة أو رئيسية للتقييم على نطاق واسع، خاصة مع إغفال أهمية التقييم على التريصات والتقارير الميدانية والأعمال التطبيقية، بالاعتماد على التقييم المستمر وتطبيق مختلف الاختبارات التحصيلية الموضوعية، باعتبار أن النظام التعليمي ل م د يتضمن نظاما تقييميا جيدا يسمح بتشجيع الطلبة على العمل أكثر، إضافة إلى إعطائه أهمية كبيرة للمتابعة المستمرة لتكوينهم من خلال اعتماد نظام المرافقة، إلا أن كل هذه الإيجابيات متوقفة على مدى التطبيق الفعلي لهذا في الميدان.

2- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني (ما تصورات الأساتذة الباحثين حول المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية؟).

توضح نتائج الجدول رقم (02) المتعلقة بتصورات الأساتذة الباحثين للمناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية أن أهم ميزة فيه هي الضغط الكبير لعدد الطلبة، وهذا ما بينه من نسبته (77%) من الباحثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (772)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). والحقيقة أن كثرة أعداد الطلبة في المدرجات وقاعات الدراسة يؤثر سلبا على حسن سير العملية التعليمية، خاصة من حيث المشاركة الفاعلة لجميع الطلبة ومتابعتهم باستمرار، وهذا ما ينقص من فاعلية التكوين الجامعي.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب تصوراتهم للمناخ التنظيمي الجامعي									
الرقم	البند	المتوسط النظري = 2		نعم %	شينا ما %	لا %	المتوسط الحسابي	قيمة ت	مستوى الدلالة
11	هل تعاني الجامعة من ضغط العدد الكبير للطلبة؟	77	23	00	2,77	18,205	,001		
12	هل يحفز النظام الجامعي الطالب على الاجتهاد؟	00	24	76	1,24	-17,706	,001		
13	هل يتحكم الأساتذة في مبادئ نظام ل. م. د؟	24	29	47	1,77	-2,823	,006		
14	هل يدرك الطلبة نظام ل.م.د؟	00	47	53	1,47	-10,566	,001		
19	هل المناخ التنظيمي في الجامعة يساعد على بذل مجهود لتحقيق تكوين عالي؟	00	12	88	,121	-26,944	,001		

كما أوضحت نتائج الجدول أعلاه أن الجو السائد في الجامعات لا يساعد على بذل مجهود أكبر لتحقيق تكوين عالي، هذا ما ركز عليه حوالي (88%) من المبحوثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (1,21)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وتدل هذه النتيجة على أن المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية تشوبه عدة مشكلات، منها ما هو متعلق بضغط المهنة، والتعامل مع الإدارة الجامعية، صعوبة في اتمام الرسائل العلمية، ضعف المكتبات الجامعية ومراجعها، نقص وسائل تكنولوجيا التعليم،... الخ من المشكلات التي تجعل الوسط المهني للأستاذ والوسط التعليمي للطالب غير محفز ومثبط للجهود وهذا ما صرح بما للأساتذة الجامعيون حينما أكدوا بأن النظام الجامعي لا يحفز الطالب على الاجتهاد وما أيدته نسبة (76%) من المبحوثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (2,41)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). فالطالب الجامعي قد يجد نفسه في مواجهة مشكلات عديدة تفقده العزيمة والمثابرة في بذل المجهودات بدءا بالتوجيه الالكتروني ضد رغباته إلى ظروف غير متوازنة في متابعة التكوين والعلاقة الهشة مع الإدارة الجامعية وهيئة التدريس، زيادة على مشكلات متعلقة بضعف أداء المكتبات وقلة فضاءات الانترنت المخصصة للبحث العلمي، ومشكلات النقل والإقامة الجامعية وظروفها، كل هذه العوامل وغيرها تساهم في بروز وضعية غير مستقرة يكون فيها الطالب فاقدا الهمة والدافع للتعلم وتحقيق النجاح بتميز.

اللافت للنظر من خلال نتائج الجدول أعلاه أن طلاب الجامعة لا يدركون الحثيات الكاملة لنظام التعليم ل م د، وهذا ما أكدده من نسبته (53%) من المبحوثين؛ في حين رأى (47%) من الأساتذة أن طلاب الجامعة يدركون شيئا ما فقط نظام ل م د؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات

على البند يساوي (471،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (001). وتعني هذه النتيجة وجود خلل في تقديم تفاصيل النظام الجامعي ل م د حتى بعد مرور مدة زمنية معتبرة على تعميمه على المؤسسات الجامعية، وهذا ما يجعل الطلبة مجهولون القوانين البيداغوجية المسيرة لنظام دراستهم.

كما بينت نتائج الجدول أنه حتى الأساتذة لا يدركون جيدا أو يتحكمون شيئا ما فقط في نظام ل م د، وهذا ما أيدته من نسبته (76%) من المبحوثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (771،)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (006). وتشير هذه النتيجة إلى ضعف في إعلام الأساتذة بمجثيات نظام ل م د وخصوصياته، خاصة تلك المتعلقة بنمط وطرائق التدريس، وتقويم الطلبة، ومختلف القوانين البيداغوجية المسيرة للعملية التعليمية، وهذا ما ينعكس سلبا على الأداء الفاعل للأستاذ والعلاقة المثمرة مع جميع العناصر الفاعلة في المؤسسة الجامعية، والمناخ التنظيمي في المؤسسة الجامعية.

3- عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث (ما مستوى التكامل بين الجامعة ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي من وجهة نظر الأساتذة الباحثين؟).

الجدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستوى التكامل بين الجامعة ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي							
الرقم	البند	المتوسط النظري = 2					
		نعم %	شيثا ما لا %	المتوسط الحسابي	قيمة ت	مستوى الدلالة	
15	هل المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية على دراية بنظام ل.م.د؟	00	12	88	1,12	-26,94	,001
16	هل لديكم معلومات شاملة عن احتياجات المؤسسات الاقتصادية من الموارد البشرية ضمن تخصصكم؟	06	40	54	1,52	-7,86	,001
21	هل الجامعة مفتوحة على المحيط الاجتماعي والاقتصادي؟	06	28	66	1,40	-9,95	,001
22	هل توجد علاقات شراكة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى فيما يتعلق بتكوين الموارد البشرية؟	00	52	48	1,52	-9,56	,001
23	هل التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية يعد ضروريا لتكوين مورد بشري مؤهل؟	100	00	00	//	//	//
24	هل نظام ل.م.د قادر على إحداث علاقة فاعلة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية؟	24	53	23	,012	,145	,885

تُظهر نتائج الجدول رقم (03) المتعلقة بقضية التكامل بين الجامعة ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي أن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية ليست على دراية كافية بنظام ل م د، وهذا ما أكدته نسبة (88%) من المبحوثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (121،)،

بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). وتعني هذه النتيجة أن المؤسسة الجامعية لم تفتح على محيطها للتعريف بمستجدات نظام التعليم بما وخصائصه وميزاته، وهذا ما جعل مخرجات الجامعة من نظام ل م د مجهولة بالنسبة للقائمين على مختلف المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية، كما تبين هذه النتيجة أن المحيط السوسيو اقتصادي لم يكن شريكا في بناء نظام ل م د ولا في مساهمته قصد نجاحه. وهذا ما دعمه نسبة (66%) من المبحوثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (401)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). كما أكد المستجوبون بنسبة (52%) على وجود علاقة شراكة ضعيفة بين الجامعة ومختلف المؤسسات، وبالمقابل بين (48%) منهم عدم وجود علاقة شراكة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى في تكوين الموارد البشرية، حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (521)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001).

كشفت النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن الأساتذة الباحثين أنفسهم لا يعلمون باحتياجات المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية من الموارد البشرية، وهذا ما أيده ما نسبته (54%) من المبحوثين؛ حيث أن المتوسط الحسابي للإجابات على البند يساوي (521)، بفارق دال إحصائيا عن المتوسط النظري (2) عند مستوى الخطأ (0,001). تدل النتائج السالفة الذكر على وجود نقص في الحملات الإعلامية التي تقوم بها الجامعات حول نظام ل.م.د سواء لجمهورها الداخلي المتمثل في الطلبة، أو حتى الجمهور الخارجي والمتعاملين من الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، الشيء الذي قد يعيق من عملية التواصل والتفاعل الإيجابي بين الجامعة ومحيطها السوسيو-اقتصادي.

كما أوضحت النتائج أن كل أفراد عينة الدراسة أصروا على ضرورة إحداث علاقة تكاملية بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية لتكوين مورد بشري مؤهل يستجيب لاحتياجات المحيط السوسيو اقتصادي، وفي هذا المنحى بين أفراد عينة البحث بنسبة (53%) أن نظام ل م د قادرا شيئا ما على إحداث علاقة فاعلة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية باعتبار أن هذا النظام جاء خصيصا لهذا الغرض، شرط أن تكون هناك جدية من الطرفين ووضوح في واجبات وحقوق كل منهما، وهذا من أجل تكييف التكوين الجامعي حتى يصبح أكثر استجابة لاحتياجات تلك المؤسسات، إضافة إلى مساهمة الجامعة في تأهيل الموارد البشرية لتلك المؤسسات، ومساعدتها على حل مختلف المشاكل التي تواجهها.

جدول رقم(10): حصر استجابات الباحثين فيما يخص تصوراتهم لآليات تفعيل نظام ل.م.د بشكل يحدث تكاملا بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية خاصة في مجال تكوين الموارد البشرية. حيث أكد الأساتذة الباحثون على جملة من التوصيات الهادفة إلى تفعيل العلاقة التكاملية بين الجامعة ومحيطها بما ينعكس إيجابا على التكوين الفاعل للموارد البشرية، حيث كانت توصياتهم مرتبة كالآتي:

ضرورة تفعيل تعاون وثيق بين الجامعة ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي من خلال تكوين مشترك بينهما.
تكوين الأساتذة بجدية لأداء مهنتهم التدريسية بفاعلية، خاصة بالاعتماد على وسائل تكنولوجيا التعليم.
توفير الهياكل والوسائط التكنولوجية.
تطبيق نظام الجودة الشاملة في الجامعة، وعلى كل العناصر الفاعلة فيها.
الاهتمام بالوضع الاجتماعي والاقتصادي للأستاذ
الاهتمام بالمناخ التنظيمي السائد في الجامعات، وتدعيم الاتصال التنظيمي بين الإدارة الجامعية والطلاب والأساتذة والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.
توجيه الطلبة حسب توجهات سوق العمل وفق تخطيط متكامل بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

من خلال ما سبق نكتشف إدراك الأساتذة الباحثين لمشكلة فاعلية تكوين الموارد البشرية في جامعاتنا، خاصة ما تعلق منها بقضية التكامل بين الجامعة ومحيطها بمختلف عناصره، وهذا تأكيد على أهمية المشكلة ووجوب السعي الجدي لحلها، لتساهم الجامعة بفاعلية في حركية التنمية الشاملة التي ينشدها المجتمع.

4-مناقشة نتائج الدراسة

كشفت الدراسة عن وجود خلل في المؤسسات الجامعية فيما يخص شروط تطبيق نظام التعليم (ل م د)، من حيث عدم الالتزام بمعايير الجودة الشاملة في تكوين الموارد البشرية، إذ تشير الجودة الشاملة (Total Quality) في المجال التربوي إلى مجموعة من المعايير والإجراءات يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي، وتوفر أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية (نقلا عن الكبيسي: كنعان، 2005م: 66). ثم إن البرامج ليست حديثة، والتكوين أغلبه نظري، مع تسجيل ضعف في التأطير واستخدام تكنولوجيا التعليم، والاعتماد على التحصيل الدراسي بشكل كبير في تقويم الطلاب، وهذا ما أوضحته نتائج دراسة محمد بودوح (2012) حول واقع تطبيق نظام ل م د من وجهة نظر الطلبة والذين أكدوا أن التكوين الذي تلقوه في الجامعة غير فعال، فهم يعانون من اكتظاظ المواد الدراسية، ولا يحظون بالتأطير والمتابعة الازمين، ضف الى ذلك قلة المراجع

العلمية المتخصصة التي يحتاجونها، وهم متشائمون بخصوص مستقبلهم المهني (محمد بودوح، 2012، ص153-154) لذلك فالطالب الجامعي المتخرج يكون غير مؤهل لولوج عالم الشغل بسهولة، وعليه فإن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى تأهيل كوادرها وتدريبهم على الخطوات التكنولوجية في ممارساتهم التربوية بالإضافة إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس على استخدامها وذلك بتوفيرها لهم وتدريبهم على الخطوات الإجرائية للتعامل معها (نقلا عن الكبيسي: زرعه: 2002م: ص204)، فمعايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئات التدريس في الكثير من النماذج التي اعتمدها الجامعات، وأن جودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني لعضو هيئة التدريس (Naidoo, 2002 : p. 13). ولهذا فإن التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال تنويع طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم يتطلب ضرورة تنظيم برامج تطوير مهني تستند إلى تدريب فعال لهذه الغاية (عن الكبيسي: علي، 2002: ص 7).

بينت نتائج الدراسة أن المناخ التنظيمي في الجامعة لا يساعد على بذل مجهودات حثيثة لتحقيق التميز الناجح سواء لدى الطالب أو الاستاذ، خاصة وأن الجامعة تعاني من ضغط كبير لأعداد الطلبة، إضافة الى عدم دراية الطلاب والاساتذة الجامعيين بحثيات نظام (ل م د) خاصة وأنه يظم اجراءات تنظيمية وبيداغوجية توضح سير العملية التعليمية، وهذا ما يتوافق مع ما توصلت اليه الباحثة (هارون، 2010) التي أكدت أن (5857%) من الاساتذة لا يملكون معلومات مسبقة عن نظام (ل م د) ، وفي نفس المنحى بينت بالفعل نتائج دراسة كركوش فتيحة (2012) والتي هدفت الى تحديد اتجاهات أساتذة جامعة سعد دحلب بالبليدة نحو تطبيق نظام ل م من أن معظمهم لم يبدووا دافعية كبيرة تجاه هذا النظام الجديد بسبب عدم تكوينهم ومعرفتهم بتطبيقه، بالإضافة الى قلة الآليات والتجهيزات البيداغوجية، والبشرية، والعلمية، والهيكلية، والاعلامية لا نجاح هذا النظام.(سالمة ليمام، سمير بارة، بوحنية قوي، 2014، ص167).

ومنه نستنتج أن مشكل التعريف بهذا النظام بطريقة مدققة لا يزال مستمرا الى غاية وقتنا الراهن. وعن أهمية المناخ التنظيمي في الجامعة فإن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والأفراد (حمود، 2002، ص166). أي أننا نستطيع دون شك الإحساس بتأثير هذا المناخ على أداء التدريس بين وروحهم المعنوية ودرجة رضاهم عن العمل ومدى ولائهم وانضباطهم وغير ذلك من السلوك التنظيمي (القريوتي، 1994، ص73).

أوضحت نتائج الدراسة أيضا أن المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية ليست على دراية بالتغيرات الحاصلة في الجامعة خاصة في ظل تعميم نظام (ل م د)، وحتى الأساتذة لا يملكون نظرة شاملة عن ملامح احتياجات المؤسسات للموارد البشرية، باعتبار أن الجامعة غير متفتحة على المحيط الذي تتواجد فيه، وهذا ما جعل الأساتذة الباحثين يؤكدون على ضرورة إقامة علاقة تكاملية فاعلة بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية بغرض تكوين مورد بشري متمكن ويلبي احتياجات تلك المؤسسات من المعلومات والمهارات المختلفة كل هذا في سبيل زيادة فاعلية عملية التكوين الجامعي حيث أن أساتذة الجامعة لديهم القدرة الفكرية والمعرفية التي تمكنهم من معالجة قضايا المجتمع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية معالجة علمية موضوعية أكثر من غيرهم من فئات المجتمع الأخرى (Mohony, David, 1992, p.7-9). والهدف الرئيس للجامعة هو التعليم وإعداد القوى البشرية، والبحث العلمي، إضافة إلى خدمة المجتمع (السمادوني، واحمد، 2005: ص17).

خلاصة:

لا شك في أن الجامعة أصبحت في العصر الراهن محرك الحياة الاجتماعية برمتها، نظرا لارتباطها الوثيق بتكوين الموارد البشرية التي يحتاجها المجتمع لتحقيق التنمية الشاملة التي يشدها، ولا يتأتى ذلك إلا في إطار علاقة فاعلة بين الجامعة ومحيطها بجميع عناصره خاصة المحيط الاقتصادي. لذلك لا بد من التخطيط لإستراتيجية فاعلة على المدى المتوسط والبعيد ترسي دعائم قوية ومتينة تبنى عليها قضية تكوين الموارد البشرية، من خلال الاعتماد على نظام تعليمي متميز يتميز بالدقة والوضوح إضافة إلى الجدية والصرامة، لأنه حينما تكون لدينا منظومة جامعية قوية يعني بالضرورة تكوين إطارات ذات كفاءة عالية؛ أي تكون قادرة على تحريك وتطوير الحياة الاقتصادية والاجتماعية في شتى المجالات، وبالتالي المساهمة الفاعلة في التنمية الفردية والمجتمعية للبلاد. ومن خلال نتائج الدراسة الحالية يمكن أن نوجز أهم التوصيات كالاتي:

- العمل على ترقية التعاون الوثيق بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي، والشراكة الفاعلة في اقتراح مسارات تكوين ومرافقتها.
- تدعيم إجراء تربصات ميدانية اجبارية للطلبة في مختلف المؤسسات العمومية والخاصة دون عراقيل أو صعوبات، مع إشراك المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية في التكوين الجامعي، خاصة التربصات وكل ما يتعلق بالجانب التطبيقي للمواد المدرسة.
- إحداث هيئة على مستوى الجامعات مهمتها الأساسية التقريب بين الجامعة والمحيط الاقتصادي، وتفعيل العلاقة بينهما، وذلك في إطار قانوني محدد ينظم هذه العلاقة.

- العمل على التكوين النوعي للأساتذة الجامعيين وذلك من أجل مواكبة المستجدات العلمية العالمية، مع تجديد وتحديث للمكتبات ووضع بنك معلومات يتقاسم من خلاله الأساتذة من مختلف الأوساط الجامعية أفكارهم وتجاربهم.
- تحديد استراتيجية واضحة للجامعة لتقديم تكوين نوعي مع وضع ملتح الطالب الجامعي الذي يتخرج منها.
- التدريب المستمر لمختلف المهارات والكفاءات للأساتذة الجامعيين خاصة ما يتعلق بتكنولوجيا التعليم.
- تكوين الأساتذة الجامعيين على التقويم المستمر وإعداد مختلف الاختبارات التحصيلية الموضوعية.
- تنظيم الجامعة لأيام مفتوحة، وندوات للتعريف أكثر بالنظام الجامعي ل. م. د وأن يكون ذلك بمنهجية مدروسة وعلمية لكل الفاعلين من طلبة وإداريين ومؤسسات اجتماعية واقتصادية؛ لأن هذا النظام يبدو مجهولا لدى الاقتصاديين وحتى العديد من الأساتذة والطلبة.
- العمل على تحسين ظروف المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية بما يساعد الطلبة والأساتذة على بذل مجهودات متزايدة لتحقيق التميز والنجاح.
- سن سياسة علمية جامعية رشيدة تضع المورد البشري في مقدمة أولويتها.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم، مجدي عزيز (2002). المنهج التربوي وتحديات العصر، القاهرة: عالم الكتب.
2. أبو ملحم، أحمد (1999). أزمات التعليم العالي، بيروت: مجلة الفكر العربي، العدد 98.
3. حمداوي، وسيلة (2004). إدارة الموارد البشرية، الجزائر: مديرية النشر جامعة قلمة.
4. دادي عدون، ناصر (1998). اقتصاد المؤسسة، الجزائر: دار المحمدية العامة.
5. دليلو، فضيلو لوكيا، الهاشمي (2001). إشكالية الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، الجزائر: منشورات جامعة منتوري بقسنطينة.
6. زرع، سوسن بن محمد بن عبد العزيز (2002). تطوير أداء المهام الإدارية للهيئة التعليمية والإدارية بكليات البنات باستخدام مجالات الحاسب الآلي - نموذج مقترح -، رسالة دكتوراه غير منشورة، وكالة كليات البنات كلية التربية الاقسام الأدبية بالرياض.
7. سلمة ليام، سمير بارة، بوحنية قوي (2014). جودة نظام المرافقة (الإشراف) كمدخل لتحسين الأداء التعليمي الجامعي في كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ورقلة - الجزائر - منوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد السابع، العدد 17
8. السمدوني، إبراهيم عبد الرافع، سهام ياسين أحمد (2005). تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 127.

9. عبد الوهاب، علي محمد (1981). التدريب والتطوير مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، السعودية: معهد الإدارة العامة.

10. عريفج، ساميسلطي (2001). الجامعة والبحث العلمي، الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

11. القريوتي، محمد قاسم (1994). السلوك التنظيمي، عمان: دار الصفاء، ط2.

12. كنعان، أحمد علي (2005). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية بين الواقع والمأمول، دراسة ميدانية في كلية التربية في جامعة دمشق، برنامج إعداد المعلم أنموذجا، المؤتمر التربوي الخامس - جودة التعليم الجامعية، مملكة البحرين، 11-13 ابريل.

13. محمد بودوح (2012). واقع تطبيق نظام ل م د من وجهة نظر الطلبة بجامعة البليدة، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 3.

14. هارون، أسماء (2010). دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية: تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي بالجزائر نظام ل م د، ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر.

15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظام ل م د، جانفي 2016.

16. الكبيسي، عبد الواحد حميد، دور الجامعة في جودة التدريس، مدير مركز طرائق التدريس، جامعة الأنبار.

17. Naidoo, Kogi (2002). Staff Development: Alener for Quality Assurance. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)

18. Mahony, David. Autonomy and the Demands of the Modern State Systematic Study. Higher Education Review. Vol, 24 (1992), p. 2-20.

19- Morana, Joëlle ; Fernandez, Dominique Bonet ; brahimi, Fouzia. (2011). La gestion des compétences en Algérie : Une analyse du discours des professionnels et des étudiants. Maghreb - Machrek/3/n209/p65à80

rooad.net/uploads/news/dwr_algam3t_fy_algwtdt.doc (19 - 08 - 2016 à 80 :00

Résumé :

La présente étude a pour objet l'investigation de l'efficacité de la formation des étudiants universitaires Algériens selon les données des enseignants chercheurs ; A travers une étude pratique se basant sur l'extrapolation de ce qui ressort d'un échantillon d'enseignants chercheurs composé de 100 enseignants exerçant au sein d'universités algériennes différentes. Après la collecte et l'analyse des données par le logiciel (SPSS version 22), la présente étude a montré au niveau de ses principaux résultats, la présence de lacunes réduisant l'efficacité de la formation universitaire, surtout en présence d'une rupture entre la formation universitaire et les besoins des structures socio-économiques. Les résultats de l'étude ont aussi fait apparaître que le climat organisationnel universitaire ne favorise pas la réalisation de l'excellence et du succès.

Dans le but de résoudre ce problème, il faut réfléchir sérieusement à la construction d'une relation complémentaire efficace entre l'université et son environnement au niveau de tous ses organes notamment l'environnement économique. Ceci à partir de la mise en place d'un plan stratégique efficace à moyen et long terme, pour l'ancrage d'un support solide et fort sur lequel peut être construite la problématique de la formation des ressources humaines.

Mots clés : l'université, la formation, ressources humaines, l'efficacité, l'environnement socio-économique, l'enseignant chercheur.

استبيان فاعلية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الجامعية
 الأستاذ (ة) المحترم (ة)، نود من حضرتمكم مساعدتنا على إجراء دراسة ميدانية حول فاعلية التكوين الجامعي، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستبيان بوضع علامة (X) أمام البديل الذي ترونه يعبر عن الواقع في مؤسسة عملكم، علما انه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وان النتائج تستخدم لأغراض البحث العلمي.
 شكرا على تعاونكم، لكم منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

بيانات عامة:

الجنس: مؤسسة العمل (الجامعة): الرتبة:
 الكلية: الخبرة في تدريس طلبة ل. م. د :

الرقم	البند	ن	ن	ن
01	هل مستوى التكوين فعال في الكلية التي تدرسون بها؟			
02	هل الظروف مهينة لتطبيق نظام ل م د وفق مبادئه؟			
03	هل برامج تكوين الطلبة حديثة؟			
04	هل التكوين الجامعي الحالي يؤهل الطالب لدخول عالم الشغل بسهولة؟			
05	هل تساهم الجامعة في تكوين المورد البشري المؤهل؟			
06	هل التكوين الجامعي نظري أكثر منه عملي؟			
07	هل التكوين الجامعي أهدافه واضحة ومحددة؟			
08	هل التقويم في الجامعة قائم على التحصيل العلمي فقط؟			
09	هل المقررات الجامعية تغطي كل المهارات الأساسية لتكوين المورد البشري؟			
10	هل يعاني التكوين الجامعي من ضعف التأطير؟			
11	هل تعاني الجامعة من ضغط العدد الكبير للطلبة؟			
12	هل يخفر النظام الجامعي الطالب على الاجتهاد؟			
13	هل يتحكم الأساتذة في مبادئ نظام ل. م. د؟			
14	هل يدرك الطلبة نظام ل.م.د؟			
15	هل المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية على دراية بنظام ل.م.د؟			
16	هل لديكم معلومات شاملة عن احتياجات المؤسسات الاقتصادية من الموارد البشرية ضمن تخصصكم؟			
17	هل التكوين الجامعي يتوافق مع متطلبات سوق العمل؟			
18	هل تتبنى الجامعة معايير الجودة الشاملة في تكوين الطلاب؟			
19	هل المناخ التنظيمي في الجامعة يساعد على بذل جهود لتحقيق تكوين عالي؟			
20	هل تستخدم تكنولوجيا التعليم في مهمتك التعليمية؟			
21	هل الجامعة منفتحة على المحيط الاجتماعي والاقتصادي؟			
22	هل توجد علاقات شراكة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى فيما يتعلق بتكوين الموارد البشرية؟			
23	هل التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية يعد ضروريا لتكوين مورد بشري مؤهل؟			
24	هل نظام ل.م.د قادر على إحداث علاقة فاعلة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية؟			

ما هي آليات تفعيل تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الجامعية؟