

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية  
من وجهة نظر خريجي الجامعات. (دراسة ميدانية).

Compatibility of university training and work requirements in social institutions  
from the point of view of University graduates (Field study).

العبد قرين\*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، الجزائر، laid.grine@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/10/22

تاريخ الاستلام: 2021/09/13

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة وجهة نظر خريجي الجامعات الجزائرية حول مدى توافق مخرجات التكوين الجامعي بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية، وباستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبيان توافق مخرجات التكوين الجامعي بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية، إعداد الباحث، على عينة من خريجي الجامعات الجزائرية الموظفين بقطاع التعليم العالي والتربية الوطنية قوامها (67) موظف وموظفة، بولاية برج بوعريريج، أظهرت النتائج ما يلي:

- وجود توافق متوسط بين عملية التكوين الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية تقدر نسبته بـ(49,78%).
- وجود توافق ضعيف بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية تقدر نسبته بـ(60,44%).
- وجود تنسيق وتعاون ضعيف بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية، تقدر نسبته بـ(54,87%).

وفسرت النتائج حسب ما أسفر عنه التراث النظري والنظريات المفسرة والدراسات السابقة في الموضوع، وتوجت هذه الدراسة في الأخير بجملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، متطلبات المؤسسات الاجتماعية، خريجي الجامعة.

ترميز JEL : J0,I2

**Abstract:**

The present study aimed to know the opinion of Algerian universities graduates on the compatibility of the outputs of the university training with the requirements of the social institutions. By using the descriptive approach and applying the questionnaire of the outputs of the university training to the requirements of the social institutions prepared by the researchers on a sample composed of (67) graduates both males and females employed both in the higher education and education sectors, in the District of Bordj Bou Arreridj, the results showed the following:

- There is an average correlation between the process of university training and the requirements of social institutions estimated at (49.78%)
- The existence of a weak consensus between the outputs of university training and the requirements of social institutions estimated at (60.44%)
- The existence of low coordination and cooperation between the university and social institutions, estimated at (54.87%)

And interpreted the results, according to the outcome of the theoretical heritage and theories of explanatory and previous studies on the subject, and this study culminated in the last set of recommendations and proposals.

**Keywords:** University training, Requirements of social institutions, University graduates.

**JEL Classification Codes:** J0,I2

## 1. مقدمة:

تعد الجامعة من أهم المؤسسات في المجتمع على اعتبار أن مخرجاتها هي الرافد الأكبر الذي يزود مؤسسات المجتمع بمختلف قطاعاته بالموظفين والإطارات والكوادر التي تحتاجها، وفي ضوء التغيرات العلمية والاقتصادية المتسارعة التي يشهدها العالم في السنوات الاخيرة خصوصا، يواجه نظام التعليم العالي تحدياً كبيراً يفرض عليه تحسين جودة التعليم الذي تقدمه مؤسساته من جامعات ومدارس عليا ومعاهد وطنية، لتلبي حاجة تلك القطاعات على المستوى الداخلي من جهة ومن جهة أخر تحقق المواكبة على المستوى الخارجي، وبالتالي لها مسؤولية مباشرة في تنمية القوى البشرية، لدفع عجلة التنمية نحو الأمام، وتضطلع الجامعات بمسؤولية إعداد وتأهيل الطالب إعداداً يؤهله لمواجهة متطلبات المهنة ومقتضيات المستقبل، ويتوقف نجاح الطالب بعد التخرج في أداء وظيفته بالكفاءة اللازمة، على نوعية التكوين الجامعي ومدى توافق مخرجات هذا الأخير بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية التي تمثل مختلف القطاعات ويتوقف هذا أيضا على مدى التنسيق والتعاون بين الجامعة.

ومن خلال هذه الدراسة نحاول الكشف عن مدى توافق مخرجات تكوين الجامعة الجزائرية بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجها.

### 1.1. الإشكالية:

يعتبر التكوين في مؤسسات التعليم العالي أحد أهم أساسيات تحقيق التنمية الشاملة، ذلك من خلال وظائفه وأهدافه المتعلقة بشكل أساسي بإعداد الأفراد للحياة الاجتماعية عموما والمهنية خصوصا، ولا يخفى على أحد الدور الهام الذي تلعبه الجامعات في تحريك التنمية، بصفتها تحتل قمة الهرم التعليمي وآخر مرحلة من مراحلها ومن أهم مؤسسات المجتمع القادرة على التغيير فيه والمحافظة عليه، كونها الرافد لكل القطاعات والمؤسسات الموجودة فيه، فهي التي تُعد قاداتها وإطاراتها ويخرج منها الموظفين المؤهلين لتولي مختلف المناصب على مختلف المهن والتخصصات التي تحتاجها التنظيمات الأخرى. ولكي تلبي الجامعة الاحتياجات الكمية والكيفية للمؤسسات الاجتماعية وتقدم خدمة أفضل للمجتمع، لا بد لها أن تضع تصورات واضحة المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمؤسسات والمجتمع والتفكير في برامج التكوين التي تقدمها من خلال مختلف التخصصات المفتوحة (كواشي، 2005).

ومن هذا المنطلق فإن تعزيز وتحسين جودة التعليم يشكل ضرورة للجامعات والمدارس العليا والمعاهد الوطنية، مما دفع بالتعليم العلي إلى تفعيل دوره من حيث الإعداد والتكوين ما يحقق الجودة لمخرجاته، من خلال الاصلاحات التي عرفتها الجامعة الجزائرية في العقدين الأخيرين باستحداث برامج جديدة ومرنة تلبي متطلبات تطوير مهارات الموارد البشرية وفقا للظروف الاقتصادية والاجتماعية، مما يجعل التعليم العالي قادرا على التأثير الجدي في المؤسسات الاجتماعية عبر تطوير العمل البحثي وتكوين المعرفة وإنتاجها ثم نقلها إلى المجتمع لكي تصب في خدمة الإنسان والمواطن والوطن والأمة، فالترابط بين التعليم العالي والمؤسسات الاجتماعية هو معيار نجاح مشروع التعليم العالي ودليل جودته (غربي، 2014)، إن الارتباط بين الجامعة

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات.(دراسة ميدانية).

والمجتمع وبين الجامعة ومختلف مؤسسات المجتمع كونها تأخذ مُدخلاتها الرئيسية من المجتمع من طلبة وأساتذة وعمال في مختلف الأسلاك وتقوم بعمليات أساسية لتحويل الطلبة كمدخل رئيسي إلى مخرج رئيسي في العملية التكوينية كالمحاضرات والأعمال الموجهة والتطبيقات وأساليب التقويم وتقدم للمجتمع خريجين مؤهلين لشغل مناصب مختلفة في كل مؤسسات المجتمع بمختلف قطاعات، ثم تتلقى الجامعة بعد ذلك تغذية راجعة بعد التحاق مخرجاتها بالعمل المتمثلة في مدى توافقيهم في مؤسسات المجتمع، وكذا مدى كفاءة هذه المخرجات في وظيفتها، وعلى أساس معطيات هذه التغذية الراجعة يفترض بالجامعة أن تعيد النظر في أساليب تكوينها وتصحيح ما يشوبها من نقص.

إن الاهتمام بدور الجامعة في التنمية بمختلف أبعادها وعلاقتها بمختلف القطاعات والمؤسسات الاجتماعية في الجزائر لم يأخذ حقه بالدراسة والبحث الذي يستمد مؤشرات من الواقع الاجتماعي إلى غاية فترة السبعينيات، حيث بدأ الاهتمام بالمشكلات والمعوقات التي تعترض مؤسسة الجامعة. ويرى (عنصر، 1998) بالنسبة لمختلف المراحل والإصلاحات التي مرت بها الجامعة الجزائرية، فإن أهم ما عرفته هو الإصلاح الجامعي "1971" الذي أكد على ضرورة تهيئة دور الجامعة بما تقدمه مخرجاتها من الكوادر والإطارات ذات التأهيل العالي التي دعت الحاجة إليها لدفع عجلة التنمية الشاملة وبناء قاعدة تكنولوجية محلية صلبة، كذلك ما نص عليه إصلاح "1995" حول ضرورة تماشي التكوين مع الانشغالات التي تتطلبها المؤسسات الاجتماعية. وجاءت الإصلاحات الأخيرة محاولة تدارك النقائص بإقحام الجامعة وجعلها أداة لتنمية الموارد البشرية فتم استحداث نظام تعليمي، تكويني جديد (LMD) وهو نظام ليسانس - ماستر - دكتوراه، (بوزيد، 2010) الذي يخضع الجامعة لمحيطها المحلي بجعلها تستجيب لمتطلبات القطاعات وتتفاعل معها من حيث نوعية التكوين المطلوب، ومردود العملية التكوينية بالجامعة يُقيم بمدى تأثير الخبرة والكفاءة والتأهيل الذي تصبغه المؤسسة الجامعية على الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، لذا وجب تتبع نتائج التكوين في الميدان العملي ومعرفة الرصيد الذي يحمله المُكوّنون في الجامعة ومدى نجاحهم في تأدية مهامهم في وظائفهم بالمؤسسات الاجتماعية.

وعليه جاءت هذه الدراسة الميدانية لتحاول معرفة مدى توافق مخرجات الجامعة الجزائرية بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجها ، ذلك من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما مدى توافق التكوين الجامعي من حيث "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية؟

- ما مدى توافق مخرجات التكوين الجامعي بمتطلبات العمل المؤسسات الاجتماعية ؟

- ما مدى التنسيق والتعاون بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية ؟

## 2.1. الفرضيات:

بالرجوع إلى طبيعة الموضوع (توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية)، والهدف منه(مستوى التوافق بين التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية)، وخصوصيات عينة الدراسة

المتمثلة في الأفراد الذين يشغلون مناصب عمل في أحد مؤسسات الوظيف العمومي ميدان الدراسة، وللإجابة عن التساؤلات السابقة صيغت الفرضيات التالية :

- يوجد توافق عالي بين عملية التكوين الجامعي من حيث "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية.

- يوجد توافق عالي بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية.

- يوجد تنسيق وتعاون عاليين بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية.

### 3.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في: تركيزها على واقع توافق مخرجات الجامعة الجزائرية بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجها، وتتبع وضعية خريج الجامعة كونه مدخل رئيسي للتعليم العالي وتحويله إلى مخرج رئيسي له، في حياته المهنية داخل المؤسسات الاجتماعية.

- إبراز واقع القطيعة أو الصلة بين التكوين الجامعي ومختلف القطاعات ومؤسسات المجتمع من حيث التخصصات المفتوحة وما تخرجه من أعداد هائلة من الإطارات وحاجات المؤسسات من جهة ومن جهة أخرى إبراز واقع التغذية الراجعة من المؤسسات إلى الجامعة لإيضاح سلبيات التكوين الجامعي وإيجابياته وتحديد متطلباتها.

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية التعليم العالي وعلاقته بالتنمية الشاملة في المجتمع، و وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات المؤسسات الاجتماعية.

- إبراز أهمية التعليم العالي في تفعيل دور خريجها في المؤسسات الاجتماعية. وأيضا يمكن أن تفتح هذه الدراسة الباب لمزيد من الأبحاث والدراسات من خلال النتائج المتوصل إليها.

### 4.1. أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى: الإجابة عن التساؤلات المطروحة والاستدلال على صحة الفروض، والتعرف على واقع التكوين بالجامعة الجزائرية ومدى توافقه بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية في ضوء أداء خريجها أثناء تأديتهم لمهامهم من خلال.

معرفة مدى توافق التكوين الجامعي من حيث (الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم)، ومخرجات التكوين الجامعي)، بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية، وكذا مدى التنسيق والتعاون بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية .

### 5.1. تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

#### 1.5.1. التكوين الجامعي:

\* **الجامعة:** اختلفت تعارفها وتباينت باختلاف الزوايا التي يتناولها الباحثين، إذ يعرفها عبد الله، (1991) أنها "إحدى المؤسسات الاجتماعية والعلمية وهي بمثابة تنظيمات معقدة تتغير باستمرار مع طبيعة المجتمع المحلي والعالمى أو ما يسمى بالبيئة الخارجية" (عبد الله، 1991، ص 25) ، وترى كواشي، (2005) أن تعريف

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات. (دراسة ميدانية).

الجامعة على اختلاف العلماء والمنظرين واختلاف تخصصاتهم النظرية والإيديولوجية اعتبروا الجامعة مؤسسة تعليمية، تكوينية، مجتمعية، إنتاجية، تتأثر بالمناخ الفكري، الاقتصادي، والاجتماعي السائد وتؤثر فيه بصفة مستمرة، وحسب **الجريدة الرسمية** " هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد " (**الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: المرسوم التنفيذي 544/83 المؤرخ في 24/09/1983**).

\* **التكوين**: يتقاطع هذا المفهوم في تعريفه مع الكثير من المفاهيم منها التدريب التعليم إذ يعرف على أنه " تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية، هدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاجها الفرد من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط الضرورية لإتقان العمل " (**بوفلجة، 1984، ص 05**) كما أنه "وسيلة لإعداد الكفاءات تتزوج فيها المعارف، المهارات، والسلوكيات بحيث تؤهله هذه الكفاءات للعمل الناجح القابل للتوظيف الفوري في سوق العمل وعليه يستجيب الطالب المتكون للمتطلبات المهنية، وإعادة استثمار المعارف والمهارات المكتسبة، وممارسة الدور المهني بكفاءة وفاعلية دون تلقي صعوبات " (**كواشي، 2005، ص 44**)، وفي هذه الدراسة نستعمل مفهوم التكوين الجامعي كمرادف للتعليم العالي.

\* **إجرائيا**: التكوين الجامعي وهو كل أشكال التعليم وأنواعه التي تلي المرحلة الثانوية، وتقدمه الجامعات والكليات الجامعية والمعاهد والمدارس العليا من خلال "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" للحصول على الشهادة الجامعية. كما هو العملية أو مجموع العمليات التي تتم بالجامعة وتكسب المتكون المعارف والمعلومات التي تسهم في بناء قدراته كمدخل رئيسي لها وتحويله إلى مخرج يتحكم في المهارات اللازمة والكافية في تخصصه لشغل منصب في سوق العمل.

### 2.5.1. متطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية:

حيث استخدم هذا المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال، وعرفته هذه اللجنة بأنه "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي توجد أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال" (**عطيوي، 2007، ص 02**). كما يرى **حمدي، (2008)** أنه مجال عرض وطلب العمل، يتحدّد على أساسها الأجور وشروط العمل، يعبر عليه بسوق العمل يتكون من جانبين:

\* **العرض**: ويقصد به كما الأيدي العاملة -القوى العاملة- المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً المستعد للعمل من الفئة السكانية النشطة اقتصاديا خلال فترة زمنية معينة، وكيفا الأيدي العاملة المؤهلة لشغل منصب حسب المتطلبات.

\* **الطلب**: و يقصد به الطلب على العمل، والذي يمثل الجانب الآخر من سوق العمل، ويقصد به الجهود البشرية المطلوبة كما ونوعا من قبل أصحاب العمل من المؤسسات العامة والخاصة مقابل مزايا معينة. من

خلال هذا يمكن القول أن سوق العمل هو عبارة عن مصطلح تتحكم فيه ثلاث متغيرات: العرض، الطلب، الأجر، وهي بالإضافة إلى قوانين العمل بدوله ما، تشكل مجتمعة ما يعرف بسوق العمل.

\* **إجرائيا:** في هذه الدراسة هو تلبية احتياجات ومؤسسات قطاع الوظيف العمومي، من الإطارات والكوادر خريجي الجامعات الجزائرية، ممن لديهم التحكم في المعارف والمعلومات والمؤهلات والمهارات اللازمة والكافية في تخصصهم، ويشغلون في قطاع الوظيف العمومي المتمثلة في هذه الدراسة الجامعة وبعض متوسطات وثانوية بولاية برج بوعرييج، بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة المتاحة.

### 3.5.1. خريج الجامعة:

نعرفه إجرائيا في الدراسة الحالية: على أنه الطالب الذي أكمل دراسته بمرحلة التعليم العالي، والذي زاول دراسته حسب النظام الكلاسيكي لمدة 04 سنوات فأكثر أو زاول دراسته لمدة 03 سنوات فأكثر في نظام "LMD" وتخرج من الجامعة، وهو الآن يشغل منصب عمل في أحد مؤسسات الوظيف العمومي.

### 6.1. التعليم العالي وعلاقته بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية:

لقد بين "بورديو ياسرون" أهمية العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وتوظيفها في مؤسسات المجتمع وخدمة قضايا التنمية، وأكد بأن النظام التعليمي لا بد أن يعيد ما اسماه (توليد وخدمة المجتمع الذي ولده) ويتوقف تقدم المجتمع على كفاءة ونوع تلك المخرجات من التعليم العالي وفقا لنوعية الكفاءة لا كميتها، ورغبة هؤلاء في الدفع بعجلة الإنتاج والعمل الجاد على تقدم مجتمعاتها والأخذ بمشارف الدول المتقدمة، ذلك أن العبرة في تقدم الشعوب لا تكمن في وفرة الإمكانيات بل في استخراج التقنية المتاحة أو الممكن إتاحتها من قبل كفاءات تمتلك الإدارة والتصميم لقيادة عمليات التحول ونقل مجتمعاتهم من التخلف إلى التقدم، ولعل أزمة سوق العمل الذي يعتبر عاجزا في عرضه لكفاءات عالية، واستيعابه للأعداد الهائلة إنما يرجع إلى خلل في التخطيط وقصور في دقة التنبؤات المستقبلية لحاجة المؤسسات الاجتماعية في جميع القطاعات لذا لا بد من التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي واحتياجات مؤسسات المجتمع (حيدر، 2003، ص10).

إن انسجام التعليم العالي مع المؤسسات الاجتماعية المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذه المؤسسات والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير مرونة التكوين الملائمة لمتطلباتها، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال، وإحداث لاتصال بينهما، ولو نظرنا إلى واقع التعليم العالي وعلاقته المؤسسات الاجتماعية والتوافق بينهما في الجزائر، لوجدنا القطيعة شبه التامة بين التكوين الجامعي ومختلف القطاعات ومؤسسات المجتمع من حيث التخصصات المفتوحة وما تخرجه سنويا من أعداد هائلة من الإطارات ومتطلبات سوق العمل من جهة ومن جهة أخرى الغياب التام للتغذية الراجعة من المؤسسات إلى الجامعة لإيضاح سلبيات التكوين الجامعي وإيجابياته وتحديد متطلباتها، فلا الجامعة تسعى إلى معرفة مستوى أداء خريجيه وكفاءتهم ولا المؤسسات تتصل بالجامعة لتحديد متطلباتها كما وكيفا. في حين على المستوى البروتوكولي توجد العديد من الاتفاقيات بين وزارة التعليم العالي ومختلف وزارات القطاعات الأخرى غير المفعلة بما يجسد الانسجام والتعاون والشراكة التوافق بين التعليم العالي مع المؤسسات الاجتماعية.

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات.(دراسة ميدانية).

## 2. المنهجية والأدوات:

### 1.2. مجالات الدراسة:

تمت الدراسة الميدانية لموضوع البحث، على عينة من الموظفين من خريجي الجامعات الجزائرية الذين يعملون بالمؤسسات الاجتماعية، المتمثلة في هذه الدراسة في الجامعة، وأربع متوسطات وثانوية بولاية برج بوعريريج خلال السداسي الأول من السنة الجامعية(2020-2021).

### 2.2. منهج الدراسة:

طبيعة موضوع والهدف من الدراسة يحددان المنهج، والدراسة الحالية جاءت لتكشف عن مدى توافق مخرجات الجامعة الجزائرية بمتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجها، وعليه فالمنهج المناسب لهذا البحث هو: **المنهج الوصفي** (دراسة وصفية تحليلية)، الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث، من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.

### 3.2. مجتمع وعينة الدراسة:

#### 1.3.2. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في، الأفراد الموظفين من خريجي الجامعات الجزائرية الذين يعملون بجامعة محمد البشير الإبراهيمي، و متوسطة: مونة مسعود، عثمانى ع القادر، معيزة ع الرحمن، كوشيت عبد الحميد بلدية الياشير، وثانوية هوارى بومدين بلدية الياشير ولاية برج بوعريريج البالغ عددهم(87 فردا)، خلال السنة الجامعية (2021/2020).

### 2.3.2. عينة الدراسة:

اقتضت طبيعة الموضوع والمجال البشري للدراسة اللجوء إلى أسلوب المعاينة غير الاحتمالي، وإلى نوع العينة القصدية، لاعتقادنا أنها تخدم أهداف البحث، وبالرجوع إلى طبيعة الموضوع تم تحديد الموظفين من خريجي الجامعات الجزائرية الذين زاولوا دراستهم حسب النظام الكلاسيكي لمدة 04 سنوات فأكثر أو زاولوا دراستهم لمدة 03 سنوات فأكثر في نظام "LMD" وتخرجوا من الجامعة، وهم الآن يشغلون مناصب عمل في أحد المؤسسات، المتمثلة في جامعة محمد البشير الإبراهيمي لولاية برج بوعريريج، وأربع متوسطات وثانوية بولاية برج بوعريريج والبالغ عددهم (87) موظف وموظفة، بعد ذلك تم استثناء(10) موظفين ذكور وإناث بطريقة عشوائية، لحساب الصدق والثبات ، وبذلك أصبح عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية(77) موظف وموظفة الذين يمثلون عينة الدراسة الأساسية.

### \* خصائص العينة:

تمثلت خصائص عينة الدراسة حسب المؤسسة كما هي موضحة في الجدول رقم(01) :

## قرين العيد

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤسسة ومكان العمل.

الرقم	اسم المؤسسة	المكان	عدد الموظفين	النسبة
01	جامعة محمد البشير الإبراهيمي	برج بوعريريج	42	48,27%
02	متوسطة: مونة مسعود، عثمان ع القادر، معيزة ع الرحمن، كوشيت عبد المجيد	بلدية الياشير	36	41,37%
03	ثانوية هواري بومدين	بلدية الياشير	09	10,34%
	المجموع		87	100%

### 4.2. أدوات جمع البيانات:

لجمع بيانات الدراسة تم استخدام استبيان توافق مخرجات التكوين الجامعي بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية المتكون من (40) بند، حيث قام الباحثان بإعداد هاته الأداة وذلك بإتباع الإجراءات المنهجية لبناء استبيان، فبعد التحليل المفهومي لفروض الدراسة وتحديد المعلومات المراد الحصول عليها، وبعد الاطلاع على التراث النظري في مجالات، التكوين الجامعي، مخرجات التعليم الجامعي، حاجات المؤسسات، العلاقة بين الجامعة ومؤسسات العمل، أداء خريجي الجامعات في مؤسسات العمل، وبعد تحديد نمط الاستبيان و نوعية التحليل المزمع إجراؤه، وخصائص الفئة المقصودة في الدراسة وأيضا من خلال الاطلاع على نماذج لاستبيانات مختلفة مثل استبيان كواشي،(2005) للكشف عن العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية، الموجه لخريجي الجامعات العاملين بالمؤسسات الاقتصادية، مقياس الاتجاهات نحو دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي لغربي،(2014) المتعلق بدراسة توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، ووظائف التعليم العالي وأهميتها في التنمية البشرية، والآليات المقترحة لتطوير التعليم العالي في خدمة المجتمع، استبيان بوزيد، (2010) حول وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية تناولت محاوره: التوظيف بين المؤهل والكفاءة، الحراك المهني، الاتصال ونظام الإجازات والمكافآت، نمط التكوين بالجامعة والبرامج وطرائق التدريس والتقييم، الجامعة وعلاقتها بالمحيط الاقتصادي، استبيان زكلال،(2013) حول أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بعد الاطلاع على كل هذه النماذج، تمت صياغة استبيان الدراسة الحالية في شكله الأولي، ثم عرضه للتحكيم على (08) محكمين، منهم (05) أساتذة بقسم علم النفس جامعة برج بوعريريج، و ثلاثة موظفين بقطاع التربية من خريجي الجامعات، وهو ما أدى إلى حذف مجموعة من البنود وتعديل بعضها، وإعادة صياغة البعض الآخر، بعدها تم تطبيق هذا الأخير على عينة من خريجي الجامعات وهم الآن يشغلون مناصب عمل في أحد المؤسسات المبينة آنفا في مجتمع وعينة الدراسة، قوامها (08) موظفين من أجل حساب الخصائص السيكمترية، ثم إخراج الاستبيان في صورته النهائية بحيث تكون من جزأين، تضمن الجزء الأول بيانات عامة عن مؤسسة العمل والجنس والشهادة، وتكون الجزء الثاني من ثلاثة محاور تكشف، واقع توافق مخرجات التكوين الجامعي بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية، حيث تناول المحور الأول، توافق عملية تكوين ومتطلبات المؤسسات، وبلغ عدد بنوده (15) بندا، وتناول المحور الثاني، توافق مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات المؤسسات، وبلغ عدد بنوده (13) بندا، وتناول المحور الثالث،



توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات. (دراسة ميدانية).

التنسيق والتعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل، وبلغ عدد بنوده (12) بندا، وتم إعطاء ثلاثة بدائل للإجابة كالتالي: (يوجد، للتعبير عن وجود توافق عالي)، (إلى حد ما، للتعبير عن وجود توافق متوسط)، (لا يوجد، للتعبير عن وجود توافق ضعيف).

#### 1.4.2. صدق الاستبيان:

- صدق المحكمين: بتطبيق القانون (صدق المحكمين = عدد الاتفاقات / عدد المحكمين × 100)، على بيانات التحكيم تم الحصول على نسبة صدق تساوي: (76.96%) وهي نسبة عالية.

- صدق الاتساق الداخلي: من خلال ارتباط الأبعاد بالمقياس ككل كما هي موضحة النتائج في الجدول رقم (02).

- الجدول رقم (02): يبين معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان بالاستبيان ككل .

الرقم	المجال	معامل الارتباط	عدد العبارات
1	توافق العملية التكوينية ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية	** 0,711	15
2	توافق مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية	** 0,703	13
3	التنسيق والتعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل	** 0,780	12

\_ (\*\*\*) معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0,01).

ومنه يمكن القول: أن أبعاد المقياس صادقة وتقيس فعلا لما وضعت لقياسه.

#### 2.4.2. ثبات الاستبيان:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Crombach Alpha): قدر الثبات بـ (0,73) وهو معامل ثبات عال ودال.

- معاملات ثبات (التجزئة النصفية، وجتمان): قدرت على التوالي بـ (0,68)، (0,75) وهي معاملات ثبات دالة.

#### 5.2. الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة أثناء تحليل البيانات على النسب المئوية، حساب التكرارات.

#### 3. نتائج الدراسة:

#### 1.3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات:

#### 1.2.3. عرض وتحليل نتائج ومناقشة نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها:

نصت على وجود توافق عالي بين عملية التكوين من حيث "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية، للتحقق من صحة الفرضية، واعتمادا على معطيات المحور الأول من الاستبيان المطبق وبعد تفريغ الاستجابات وحساب التكرارات والنسبة المئوية لكل بند في المحور، وحساب مجموع التكرارات والنسب المئوية حسب البدائل المقترحة، في المحور الأول ككل تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (03):

قرين العيد

- الجدول رقم(03) يمثل النسب المئوية لمدى توافق عملية التكوين ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية في المحور الأول.

توافق العملية التكوينية "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية								رقم البند
مجموع نسب البند	مجموع تكرارات البند	لا يوجد		إلى حد ما		يوجد		
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	77	12,99	10	48,05	37	38,96	30	1
100%	77	22,08	17	42,86	33	35,06	27	2
100%	77	7,79	6	58,44	45	33,77	26	3
100%	77	24,68	19	44,16	34	31,17	24	4
100%	77	10,39	8	61,04	47	28,57	22	5
100%	77	15,58	12	59,74	46	24,68	19	6
100%	77	18,18	14	54,55	42	27,27	21	7
100%	77	23,38	18	55,84	43	20,78	16	8
100%	77	16,88	13	50,65	39	32,47	25	9
100%	77	22,08	17	48,05	37	29,87	23	10
100%	77	16,88	13	46,75	36	36,36	28	11
100%	77	27,27	21	41,56	32	31,17	24	12
100%	77	22,08	17	51,95	40	25,97	20	13
100%	77	32,47	25	38,96	30	28,57	22	14
100%	77	22,08	17	44,16	34	33,77	26	15
1500	1155	%19,65	227	%49,78	575	%30,56	353	مجموع التكرارات والنسب المئوية للمحور الأول

يتضح من خلال الجدول رقم(03)، أن استجابات خريجي الجامعات الجزائرية حول مدى وجود التوافق بين التكوين الذي تلقوه في الجامعة من حيث "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" ومتطلبات العمل التي وجدوها في مؤسساتهم، كان متوسط، حيث بلغت نسبة المبحوثين المعبرين بوجود توافق متوسط بين التكوين الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية (49,78%)، في حين كانت النسبة المعبرة عن وجود توافق كبير (30,56%)، أما النسبة المعبرة عن وجود توافق ضعيف (19,65%) وهي نسبة منخفضة، أي أن ما نتيجته العملية التكوينية للطالب الجزائري من حيث أهداف التكوين الجامعي ومحتوى برامجه وطرق التدريس وأساليب التقييم تتوافق نوعا ما مع ما تتطلبه وظائفهم الحالية، وهذا ما تعكسه بيانات الجدول رقم (03) حيث نجد أن أغلب البنود تتحقق فيها نسب تراوحت بين (40% و 60%)، وبدرجة أقل التي تقول بوجود توافق كبير بين ما تلقوه أثناء تكوينهم الجامعي ومقتضيات وظائفهم الحالية حيث نجد أن أغلب البنود تتحقق فيها نسب تراوحت بين (20% و 39%) وهذا ما لمسناه خصوصا لمن وظائفهم الحالية تتوافق مع تخصصاتهم المدروسة في الجامعة.

في ضوء هذا يمكن القول: فيما يتعلق بالعملية التكوينية في الجامعة ومدى فعاليتها وكفاءاتها وارتباطها بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية فإن العملية التكوينية المعتمدة لتحويل المدخلات الأساسية (الطلبة) إلى مخرجات تمتلك المعارف والمهارات اللازمة للعمل، وتتوافق مع ما تتطلبه وظائف هذه المخرجات، تنحصر أساسا في مجموع الأنشطة المتمثلة في البرامج وطرق التدريس و أساليب التقويم المعتمدة، والمعروف أن

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات. (دراسة ميدانية).

تخصصات الجامعة متفرعة ومتنوعة فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاسترجاع والاستظهار ومنها ما يحتاج إلى الابتكار والإبداع ومنها ما يحتاج إلى الأداء والممارسة العملية، التطبيقية، لهذا تختلف طرق التدريس فهناك المحاضرات، والأعمال الموجهة والتطبيقية والتمارين الميدانية، وتبعاً لذلك فإن أساليب التقييم تختلف باختلاف الأهداف المراد الوصول إليها وتحقيقها، فهناك الامتحانات الكتابية على اختلاف أنواعها و الشفهية و التجارب والمشاريع، لذلك سعت دائما الجامعة الجزائرية إلى اعتماد الطرق التطبيقية والعملية أكثر، خاصة بالنسبة في التخصصات التقنية لتسهيل الإدماج الوظيفي وربط التكوين الجامعي بالمحيط المهني، حيث أكدت أغلب الإصلاحات منذ الاستقلال حتى الآن على ضرورة إجراء التريصات والدراسات الميدانية والخبرات العلمية للتعرف والاحتكاك بميدان العمل ومقتضيات الوظائف إلا أن هذا في الواقع بقي إلى حد بعيد رهين النصوص فقط.

فحسب أفراد عينة الدراسة إن الطرائق الشائعة في التدريس على اختلاف تخصصاتهم هي الطرق الإلقائية التي تعتمد على حشو الأذهان بالمعلومات والمطالبة باسترجاعها في الامتحانات (رد البضاعة) دون تنمية مهارات الإبداع والاعتماد على النفس عند الطلب كما أن المقالات الكتابية هي الأسلوب الأكثر شيوعاً للتقييم في الامتحانات والتي تعتمد على الاسترجاع والتذكر وتهمل الفهم والتحليل و التطبيق للمعلومات والمعارف، وحسب نتائج الدراسة أيضا فقد أعرب أفراد العينة عن قدم البرامج التي تلقوها في تكوينهم ويرجع هؤلاء ذلك لعدم التجديد الدوري للبرامج التي من المفروض أن تعدل أو تغير حسب رأيهم كما أنها لا تعد من قبل المختصين وغير مدروسة ولا محضرة جيدا، وأن أهدافها المتمثلة في إعداد إطارات ذات كفاءة و قدرات كافية على تأدية مهامه لم يتحقق كما هو مُخطط له، ولم تتمكن البرامج التكوينية من تزويد الطلبة بالمعلومات الكافية التي يتطلبها عمله بالإضافة إلى أن العملية التكوينية بالجامعة تغيب فيها الطرق الحديثة والتطبيقية وأساليب المناقشة وإشراك الطالب في العملية التكوينية واعتماد الأساليب التقليدية فقط.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه بعض الدراسات الخاصة بتقويم العملية التكوينية بالجامعة الجزائرية من حيث ربطها بمعطيات مؤسسات العمل ومدى توافقها مع متطلبات هذا الأخير، أنها تمكنت من تحقيق أهدافها إلى حد ما فقط، كدراسة زكلال، (2013)، التي هدفت إلى معرفة أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ودراسة كواشي، (2005)، التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية، ودراسة غربي، (2014)، التي هدفت إلى معرفة دور التكوين العالي في تنمية المجتمع.

- ومنه نستنتج: وجود توافق متوسط بين العملية التكوينية في الجامعة من حيث "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم" ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية تقدر نسبته بـ(49,78%) وعليه فالفرضية الأولى لم تتحقق.

### 2.2.3. عرض وتحليل نتائج ومناقشة نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

التي نصت على وجود توافق عالي بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية، للتحقق من صحة هذه الفرضية، واعتمادا على معطيات المحور الثاني من الاستبيان وبعد تفرغ الاستجابات وحساب التكرارات والنسبة المئوية لكل بند في المحور، وحساب مجموع التكرارات والنسب المئوية حسب البدائل المقترحة في المحور الثاني ككل، تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم(04):

- الجدول رقم(04) يمثل النسب المئوية لمدى توافق مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية في المحور الثاني.

توافق مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية								رقم البند
مجموع النسب للبند	مجموع تكرارات البند	لا يوجد		إلى حد ما		يوجد		
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	77	53,25	41	33,77	26	12,99	10	1
100%	77	46,75	36	31,17	24	22,08	17	2
100%	77	61,04	47	28,57	22	10,39	8	3
100%	77	59,74	46	27,27	21	12,99	10	4
100%	77	59,74	46	22,08	17	18,18	14	5
100%	77	55,84	43	23,38	18	20,78	16	6
100%	77	63,64	49	24,68	19	11,69	9	7
100%	77	67,53	52	22,08	17	10,39	8	8
100%	77	68,83	53	16,88	13	14,29	11	9
100%	77	61,04	47	25,97	20	12,99	10	10
100%	77	54,55	42	24,68	19	20,78	16	11
100%	77	72,73	56	18,18	14	9,09	7	12
100%	77	61,04	47	27,27	21	11,69	9	13
1300	1001	%60,44	605	%25,07	251	%14,49	145	مجموع التكرارات والنسب المئوية للمحور الثاني

يتضح من خلال الجدول رقم(04)، أن استجابات خريجي الجامعات الجزائرية حول مدى وجود توافق بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية، كان ضعيف، حيث بلغت نسبة المبحوثين المعبرين بوجود توافق ضعيف بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية (60,44%)، في حين كانت النسبة المعبرة عن وجود توافق متوسط أقل حيث بلغت (25,07%)، أما النسبة المعبرة وجود توافق كبير (14,49%) وهي نسبة منخفضة، أي ما نتيجته العملية التكوينية لخريجي الجامعة الجزائرية من حيث المعارف والقدرات والمهارات الأدائية التي يمتلكونها فعلا كمخرج للتعليم الجامعي، لا تتوافق مع (الكفاءات) اللازمة والمناسبة التي تتطلبها وظائفهم الحالية، وهذا ما تعكسه بيانات الجدول رقم(04) حيث نجد أغلب البنود تتحقق فيها نسب تراوحت بين (46% و 68%) وهي نسب عالية تقرر بضعف التوافق ومؤشر خطير ينم عن المصاعب التي يُصدم بها المتخرجون خصوصا الجدد منهم في العمل، كما يُنم عن وجود فجوة و فراغ بين العملية التكوينية وما يمتلكه الطالب كمخرج لها، وما يجب أن يمتلكه من كفاءات، وهذا ما لمسناه عند

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات. (دراسة ميدانية).

المبوهون من كانت تخصصاتهم المدروسة في الجامعة تطبيقية عملية أكثر منها نظرية، في حين كانت نسبة الفئة التي تقول بوجود توافق متوسط بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات وظائفهم الحالية أقل، حيث نجد أن أغلب البنود تراوحت نسبها بين (18% و33%) وهذا ما لمسناه عند المبوهون من كانت تخصصاتهم المدروسة في الجامعة في العلوم الإنسانية.

من خلال هذا وفي ضوء استجابات المبوهون يمكن القول: فيما يخص عدم امتلاك خريجي الجامعة للمعارف والقدرات اللازمة والمناسبة لمنصب العمل الذي يشغله بالمؤسسة المستخدمة له، والعوامل التي تساهم في عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات العمل تمثلت في عدم حرص التعليم الجامعي على الربط بين نوعية التكوين ومشاكل المجتمع المحلي، عدم تهيئة نتائج الأبحاث ونشرها للاستفادة منها في المجتمع، عدم إتاحة الفرصة أمام هيئة التدريس من ذوي الخبرة للاستفادة منهم في المؤسسات المختلفة، عدم الحرص على تبني سياسات تشغيل متطورة تأخذ في حسابها الصعوبات الراهنة والتحديات المستقبلية، عدم التشجيع على أن توظف الإدارة الجامعية في توجهاتها التجارب الدولية الناجحة في مجال التشغيل. ويمكن القول أيضا أن خريج الجامعة هو رسالة من الجامعة إلى المحيط الاجتماعي والمهني إذ ينتج هذا الخريج من العمليات والأنشطة المختلفة، ويتوقف هذا على نوعية المدخلات ومستوى هذه العمليات، وتعتمد الجامعة على المؤسسات المختلفة للاستخدام والتوظيف في امتصاص خريجها، وفي ضوء تدني المستوى فإن رفض هذه القطاعات لهؤلاء الخريجين يهدد بفقد الجامعة لدورها وانحصاره، لهذا يتوجب تعديل عملياتها و تغيير مخرجاتها بما يتلاءم مع حاجات المؤسسات المستخدمة، لذلك فإن الجامعة الجزائرية خرجت ولازالت دفعات متتالية بأعداد هائلة ومتزايدة سنويا، هذا في الجانب الكمي للمخرجات، أما من الناحية النوعية تردى كبير في مستوى التكوين وقدرات ضعيفة لدى المتخرجين، كما أن سياسات الدولة لتوسيع التعليم من خلال مجانيته وديمقراطيته وكذا إجباريته والالتحاق المفتوح بمؤسساته بما فيها الجامعة، أفضى بالتعليم الجامعي خاصة، إلى الانتقال من الحاجة إلى الفائض و بالتالي تشعب المؤسسات من حيث الحاجة إلى الإطارات كما و كيفا واتضح ذلك في ازدياد نسب البطالة بين ذوي الشهادات، ففي الوقت الذي نرى مؤسسات المجتمع متشعب بعدد من التخصصات الإنسانية والتي لم يعد له أي احتياج لها بالمطلق نجد أن مؤسسات التعليم العالي لازالت تقبل أعداد كبيرة من الطلاب في تلك التخصصات الأمر الذي يتسبب في بطالة خريجي الجامعات، ويرجع المبوهون ذلك إلى عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات مؤسسات مختلف القطاعات من التخصصات والكفاءات لتكون الموجه لسياسات القبول وتوزيع الطلبة على التخصصات المختلفة. كما أوضح المبوهون أن الجامعة ليست متهمة فحسب بالتأطير الضعيف والنظري بل حتى التكوين في مجالات لا علاقة لها بالواقع و تخصصات تجاوزها الزمن، وكما علق ذوي التخصصات العلمية أن العالم يتجه اليوم نحو التخصصية الدقيقة، ورغم أننا في تخصصات علمية لا نعرف شيئا عن العمل حين كنا طلاب، وبعد التحاقهم بمنصب العمل وجد أغلبهم أنه لا بد من تكوين إضافي حتى يؤدي عمله بكفاءة، وفي هذا السياق أكدت دراسة " للعشري " حول كفاءة استخدام الموارد المتاحة للتعليم العالي في الوطن العربي أنه يتسم بجمود النظام التعليمي و التكويني وعدم مواكبته للتغيرات والتطورات وعدم مسابرة متطلبات التنمية، مما يقلل من كفاءته الداخلية والخارجية، ذلك إضافة إلى

## قرين العيد

ما يعرف عنه من ثبات هيكل التعليم مما نتج عنه تراكم فائض كفي لتخصصات لا تجد صداها من حيث توفر الشغل نظرا لأن الزمن تجاوزها (بوزيد 2010)، كما توصلت دراسة (غربي 2014) التي هدفت إلى معرفة دور التكوين العالي في تنمية المجتمع أن معظم خريجي الجامعة الجزائرية العاملين بالمؤسسات من أفراد عينة الدراسة يجدون صعوبة في التكيف مع متطلبات العمل خصوصا منهم الملتحقين الجدد بالعمل. وقد أكدت أيضا دراسة "أنور معزب" حول مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجمهورية اليمنية ذلك، حيث توصل الباحث إلى وجود فجوة حقيقية بين سياسة القبول والتكوين من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى (غربي 2014).

- ومنه نستنتج: وجود توافق ضعيف بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية تقدر نسبته بـ (60,44%)، وعليه فالفرضية الثانية لم تتحقق.

### 3.2.3. عرض وتحليل نتائج ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

التي نصت على وجود تنسيق وتعاون عاليين بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية، للتحقق من صحة هذه الفرضية، واعتمادا على معطيات المحور الثالث من للاستبيان، وبعد تفريغ الاستجابات وحساب التكرارات والنسب المئوية لكل بند في المحور، وحساب مجموع التكرارات والنسب المئوية حسب البدائل المقترحة، في المحور الثالث ككل تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم (05):

- الجدول رقم (05) يمثل النسب المئوية لمدى التنسيق والتعاون بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية في المحور الثالث.

التنسيق والتعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل								رقم البند
مجموع النسب للبند	مجموع تكرارات البند	لا يوجد		إلى حد ما		يوجد		
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	77	58,44	45	22,08	17	19,48	15	1
100%	77	57,14	44	25,97	20	16,88	13	2
100%	77	64,94	50	20,78	16	14,29	11	3
100%	77	59,74	46	27,27	21	12,99	10	4
100%	77	59,74	46	22,08	17	18,18	14	5
100%	77	55,84	43	23,38	18	20,78	16	6
100%	77	57,14	44	24,68	19	18,18	14	7
100%	77	53,25	41	25,97	20	20,78	16	8
100%	77	50,65	39	25,97	20	23,38	18	9
100%	77	49,35	38	31,17	24	19,48	15	10
100%	77	45,45	35	33,77	26	20,78	16	11
100%	77	46,75	36	27,27	21	25,97	20	12
1200	924	%54,87	507	%25,87	239	%19,26	178	مجموع التكرارات والنسب المئوية للمحور الثالث

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن استجابات المبحوثين خريجي الجامعات الجزائرية حول مدى التنسيق والتعاون بين الجامعة ومتطلبات المؤسسات الاجتماعية كان ضعيف، حيث بلغت نسبة المبحوثين المعبرين عن وجود تنسيق وتعاون ضعيف بين الجامعة والمؤسسات الاجتماعية (54,87%)، في حين كانت النسبة المعبرة

توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات. (دراسة ميدانية).

عن وجود تنسيق وتعاون متوسط أقل حيث بلغت (25,87%)، أما النسبة المعبرة وجود تنسيق وتعاون كبير (19,26%) وهي نسبة منخفضة، أي واقع علاقة الجامعة بمؤسسات العمل يبين وجود قطيعة كبيرة وفجوة في التنسيق والتعاون بين التكوين الجامعي ومختلف القطاعات ومؤسسات المجتمع من حيث التخصصات المفتوحة وما تخرجه سنويا من أعداد هائلة من الإطارات حاجات المؤسسات من جهة، ومن جهة أخرى الغياب التام للتغذية الراجعة من المؤسسات إلى الجامعة لإيضاح سليات التكوين الجامعي وإيجابياته وتحديد متطلباتها، فلا الجامعة تسعى إلى معرفة مستوى أداء خريجها وكفاءتهم ولا المؤسسات تتصل بالجامعة لتحديد متطلباتها كما وكيفا، وهذا ما تعكسه بيانات الجدول رقم (05) حيث نجد أن أغلب البنود تتحقق فيها نسب تراوحت بين (45% و 59%) وهي نسب مرتفعة تعبر عن وجود تنسيق وتعاون ضعيف ومؤشر خطير يدل على أن الترابط بين التعليم العالي ومؤسسات العمل هو معيار نجاح مشروع التعليم العالي وغياب التنسيق والتعاون هو فشل هذا المشروع، في حين كانت نسبة الفئة التي تقول وجود تنسيق وتعاون متوسط بين الجامعة ومؤسسات العمل أقل، حيث نجد أن أغلب البنود تراوحت نسبها بين (20% و 33%) وعليه يمكن القول أن مردود العملية التكوينية بالجامعة يقيم بمدى تأثير الخبرة والتأهيل التي تصنعها المؤسسة الجامعية على الحياة الاجتماعية والمهنية، لذا وجب تتبع نتائج التكوين في الميدان العملي ومعرفة الرصيد الذي يحمله المتكويين في الجامعة ومدى نجاحهم في تأدية مهامهم في وظائفهم. وأشار المبحوثون من الخريجين لابد لمؤسسات المجتمع أن تبادر للاتصال بالجامعة والتصريح عن احتياجاتها سواء تعلق الأمر بالإطارات و نمط التكوين أو مجالات البحث التطبيقي وتفعيل الاتفاقيات المبرمة.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصلت إليه دراسة بوزيد نبيل، وشرفي محمد الصغير (2004) حول تقييم نوعية التكوين الجامعي وعلاقته بنشغيل حاملي الشهادات، التي دلت على غياب أي نظام للتقييم لصيرورة العملية التكوينية بالجامعة فليس هناك أي متابعة أو مراقبة من شأنها التعرف على الأداء المهني للمكويين بعد تخرجهم بغرض التعرف على مواطن القوة والضعف وحتى لعب دور الوساطة بين كل المعنيين. وهذا ما أكدته أيضا دراسة كواشي، (2005) التي دلت نتائجها على غياب التعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل وفسرت ذلك بغياب الأطر القانونية والتشريعات الملزمة للتعاون بين الطرفين، وغياب ثقافة الاتصال والاقتراب وتكريس سبل التعاون، وغياب التغذية الراجعة من المؤسسات إلى الجامعة وغياب متابعة الجامعة لخريجها في العمل.

- ومنه نستنتج: وجود تنسيق وتعاون ضعيف بين الجامعة ومؤسسات العمل في ضوء أداء خريجها، تقدر نسبته بـ(54,87%)، وعليه، الفرضية الثالثة لم تتحقق.

### 2.3. خاتمة ومقترحات الدراسة:

لاشك أن هذا البحث هدف إلى معرفة وجهة نظر خريجي الجامعات الجزائرية حول مدى توافق مخرجات التكوين الجامعي بمتطلبات المؤسسات الاجتماعية، حيث أن الارتباط بين الجامعة ومختلف مؤسسات المجتمع كونها تستورد مداخلها الرئيسية من المجتمع من طلبة وأساتذة وعمال في مختلف الأسلاك وتقوم بعمليات أساسية لتحويل الطلبة كمدخل رئيسي إلى مخرج رئيسي في العملية التكوينية كالمحاضرات والأعمال الموجهة والتطبيقات وأساليب التقييم، وتقدم للمجتمع خريجين مؤهلين لشغل مناصب مختلفة في كل مؤسسات المجتمع

## قرين العيد

وفي مختلف القطاعات، ثم تتلقى الجامعة بعد ذلك تغذية راجعة بعد التحاق مخرجاتها بالعمل المتمثلة في مدى تقبل مؤسسات المجتمع ومدى كفاءة هذه المخرجات في وظيفتها، وعلى أساس معطيات هذه التغذية الراجعة تعيد الجامعة النظر في أساليب تكوينها وتصحيح ما يشوبها من نقص.

أخيرا في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من الاقتراحات نوجزها في النقاط التالية :

- وضع آليات حقيقية للربط بين العملية التكوينية من حيث "الأهداف، البرامج، طرق التدريس، التقييم..." وحاجات مؤسسات العمل .

- تفعيل الاتفاقيات وإيجاد أطر قانونية ملزمة للتعاون بين الجامعة ومؤسسات العمل، وتكريس سبل التنسيق والتعاون وثقافة الاتصال والاقتراب.

- خلق آليات تمكن الجامعة من الحصول على التغذية الراجعة من مؤسسات العمل ومتابعة خريجها في العمل حتى تتمكن من تصحيح ما يشوب التعليم الجامعي من نقص.

- اعتماد التتبع الدوري للتعليم الجامعي ليوكب متطلبات التنمية وتحسين أداء مخرجاته.

- تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون متوافقة لطبيعة الأهداف التي ينشدها المجتمع، ويفرضها الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية.

- التأكيد على أن التعليم العالي ليس عملية خدمائية ولكنه عملية إنتاجية، وأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة.

- قائمة المراجع:

- أولا/ مراجع باللغة العربية:

. الكتب:

- بوفلجة. غياث،(1981)، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- مرسي. محمد منير، (2002)، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، ط، القاهرة: عالم الكتب.

- عبد الله.محمد عبد الرحمن، (1991)،سوسيولوجيا التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

- عطوي. عدوي ناجي،(2007)، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق، بغداد: الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، وزارة التخطيط.

- عنصر. العياشي، (1998) نحو علم اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .

. الرسائل والأطروحات:

- بوزيد. نجوى، (2010)، وضعية خريج الجامعة في المؤسسة الصناعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر .



توافق التكوين الجامعي ومتطلبات العمل في المؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر خريجي الجامعات.(دراسة ميدانية).

- زكلال. يمينة (2013)، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات، قسم علوم التسيير، محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- كواشي. سامية، (2005)، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.

- غربي. صباح، (2014)، دور التكوين العالي في تنمية المجتمع، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.

. المقالات:

- تركي. رابح، (1981)، وظائف التعليم في المرحلتين الثانوية والجامعية، مجلة الثقافة، العدد 63، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر.

المدخلات:

- حيدر. أحمد سيف، (المؤتمر المنعقد في 27، 28 /12 /2003)، جامعة المستقبل وارتباطها بسوق العمل وخطط التنمية، المؤتمر العاشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.

- حمدي. علي، تنظيم وتطوير أسواق العمل في الدول العربية، (المنتدى المنعقد 15 /16 نوفمبر 2008)، دراسة مقدمة المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر.

- طنيش. علي السيد، (المؤتمر المنعقد في 22/02/1998)، التعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية، المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، مصر.

. القوانين والمراسيم:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: المرسوم التنفيذي 544/83 المؤرخ في (1983/09/24).

- ثانيا/ مراجع باللغة الأجنبية:

15- Bouzid. Nabil et Chofri. Mohamed Sghir, (2004), **Evaluation de qualite de la formation universitaire**, Universite Mohamed Khider. Biskra , Alger.

-