

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم الاجتماع

برامج التعليم العالي ودورها في بناء الثقافة المهنية لدى طلاب الماجستير  
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في قسم علم الاجتماع : تسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتورة:  
بوخاري أم هاني

إعداد الطالبة:  
بوشعير سارة

الجامعة	الصفة	الرتبة	الاستاذ
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	رئيسا	استاذ محاضر ب	د. بن حمزة كحلي
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	مشرفا	استاذ محاضر ب	د. بوخاري ام هاني
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	عضوا	استاذ مساعد ب	أ غوماري زعرة

السنة الجامعية: 2015 / 2016

## شكر خالص

نتقدم بالشكر الخاص الخالص لله الواحد الأحد الفرد  
الصمد الذي لم يلد و لم يولد و لم يكن له كفواً أحد  
الذي أماننا بفضله و رحمته على إتمام هذا البحث و  
ندعوه أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم

## شكر الأستاذة

لا يسعني بعد الانتهاء من هذا البحث الا ان اتقدم بجزيل الشكر و عظيم الامتنان للاستاذة الدكتورة بوخاري ام هاني التي تفضلت بالاشراف على هذه الدراسة . حيث قدمت لي كل النصح و الارشاد طيلة فترة الاعداد و ساعدتني على تجاوز هذه المرحلة الصعبة فلكي مني كل الشكر و التقدير  
كما اتمنى لكي حياتا مليئة بالنجاح و الأفراح اسأل الله عز وجل ان يرزقني بما تتمنين و يجعل لكي من كل ضيق مخرجا و من كل هم فرجا

## اهـداء

اولا و قبل كل شي الفضل في عملي هذا يعود الى رب العزة و الجلال الذي اعانني في كل خطوة قمت بها ورسولنا الكريم صلى الله عليه و سلم

بكل احساس صادق صادق صادقة نابغة من اعماقي قلبي اهدي ثمرة جهدي الى من قال في شأنهما رب العزة و الجلال و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا

الى اقرب الناس الى قلبي الى رمز الحنان والتي قاسمتني العناء و المشقة و هونت علي الصعاب امي الغالية **سامية** اللهم ارزقها عيشا قارا ، ورزقا دارا ، وعملا بارا

الى من افتخر بحمل اسمه و افنى عمره في تعليمي الى الذي كرس حياته لاجل نجاحي و احسن تربيتي اللهم لا تجعل له في هذه الدنيا همًا إلا فرجته ولا دينًا إلا قضيته ولا حاجة من حوائج الدنيا والآخرة إلا يسرتها له برحمتك يا أرحم الراحمين ابي الغالي **خميس**

الى من كانت دعواتها سر نجاحي جدتي الغاليتان **وناسة و كلثوم** اطال الله عمرهما اللهم ارزقهما مغفرتك بلا عذاب وجنتك بلا حساب ورؤيتك بلا حجاب

الى روح جدي **نوار و محمد الصالح** اللهم ارحمهما و اغفر لهما ما تقدم و ما تأخر من ذنب و ادخلهم جنة الفردوس الاعلى

الى سندي في الحياة و اجزاء من فؤادي اخوتي **ريمة و علاء و عصام** هداهم الله و يسر دربهم فيما يحبه و يرضاه

الى خالي **مراد و خالي كمال** خاصة الذي لم يتردد ابدا في مد يد العون لي بارك الله فيه و اسأل الله عز وجل ان يعينه على متاعب الحياة كما مد يد العون لي

الى خالاتي جميعا احبكم كثيرا يامن كانت تشجيعاتكم سندا لي و املا لي في مساري الدراسي حفظكم الله من كل شر و اعانكم ووقفكم لما يحبه و يرضاه و خاصة خالتي **بيبة و منى** اللتين كانت نصائحهما ترافقني دائما

الى ارواح عمات في الوجود **يقوتة و حسينة و وردة و عمي مبارك** وزوجته **فريدة** و كل اولادهم اللهم اجعلهم ممن يورثون الجنان ويبشرون بروح وريحان ورب غير غضبان

الى من اسعد برؤيتها و يفرح قلبي بوجودها طاطا **منيرة وراضية هناء و ندير**

الى رفقاء دربي الاتي عشت معهن اللحظات المرة و الحلوة الاتي افتخر بصحبتهن اعز صديقات في الوجود **خاتمة و حنان** بارك الله فيهم و اسأل لهم الله عز و جل النجاح و التوفيق

# فهرس المحتويات

## مقدمة

### الفصل الأول: البناء الإشكالي و المنهجي للدراسة

- أولاً: تحديد مشكله الدراسة و صياغتها ..... 03
- ثانياً: أهميه موضوع الدراسة و دوافع اختياره ..... 05
- ثالثاً : أهداف الدراسة ..... 06
- رابعاً: تحديد المفاهيم ..... 07
- خامساً : نظريات الدراسة ..... 12
- سادساً : المعالجة المنهجية للدراسة ..... 17

### الفصل الثاني : التعليم العالي ومتطلبات العمل

- أولاً: نشأه التعليم العالي ..... 19
- ثانياً : اهمية و دور التعليم العالي ..... 24
- ثالثاً : انماط التعليم العالي ..... 29
- رابعاً: أسس و تحديات التعليم العالي ..... 32
- سادساً: خصائص الطالب الجامعي ..... 33
- سابعاً : التعليم العالي في ظل نظام LMD ..... 35

### الفصل الثالث: الثقافة المهنية في التعليم العالي

- أولاً : مؤشرات بناء الثقافة المهنية ..... 40
- ثانياً : منظومة التعليم العالي و تعزيز ريادة الاعمال ..... 48
- ثالثاً : اعداد الموارد البشرية للحياة المهنية ..... 50
- رابعاً التوجيه المهني لسوق العمل ..... 52
- خامساً: المهنة في مناهج التعليم ..... 55
- سادساً : المواثمة بين أنظمة التعليم والتدريب واحتياجات قطعات العمل ..... 56

## الفصل الخامس: المعالجة الميدانية للدراسة

58 ..... أولاً : مجالات الدراسة

58 ..... المجال المكاني

59 ..... المجال الزمني

60 ..... المجال البشري

62 ..... ثانياً : عرض البيانات الميدانية

107 ..... ثالثاً : النتائج العامة

113 ..... **الخاتمة**

..... المراجع

الملاحق

## فهرس الجدول

رقم الجدول	عنوان الجدول
الجدول رقم (1)	يبين توزيع الطلبة في كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية 20015 - 201
الجدول رقم (2)	يبين عدد العينة من كل فئة طبقية
الجدول رقم (3)	يبين توزيع العينة حسب الجنس
الجدول رقم (4)	يبين توزيع العينة حسب التخصص والمستوى التعليمي.
الجدول رقم (5)	يبين توزيع العينة حسب الفئة التي تملك منصب عمل
الجدول رقم (6)	يبين توزيع العينة حسب الخبرة المهنية لفئة العاملة منها
الجدول رقم (7)	توزيع العينة حسب درايتها بفرص العمل المتاحة في مجال التخصص
الجدول رقم (8)	يبين فرص العمل المقترحة من قبل طلاب الماستير
الجدول رقم (9)	يبين توزيع العينة حسب الإستراتيجيات التي تلجأ إليها الطلاب للحصول على فرص عمل عند تخرجهم
الجدول رقم (10)	قدرة على تبني المشاريع الإستثمارية أو الانتاجية
الجدول رقم (11)	توزيع آراء العينة حول المشاريع الإستثمارية التي يمكن تبنيها
الجدول رقم (12)	يبين توزيع العينة حسب تحكمهم بالقوانين التي تسيروهم مستقبلا مجال عملهم
الجدول رقم (13)	يبين القوانين التي تجدها العينة مهمة لتسيروهم لهم في مجال عملهم
الجدول رقم (14)	يبين توزيع العينة حسب دراية الطلاب بحقوقهم وواجباتهم في مجال العمل
الجدول رقم (15)	يبين توزيع العينة حسب درايتهم بالحقوق والواجبات
الجدول رقم (16)	يبين توزيع العينة حسب قدرتها على حل النزاع مستقبلا في مجال العمل
الجدول رقم (17)	يبين توزيع العينة حسب الأساليب المتبعة لحل النزاعات في مجال العمل

الجدول رقم (18)	يبين توزيع العينة حسب إمتلاك الطلاب للمهارات التفاوضية يعتمد عليها في مجال العمل
الجدول رقم (19)	يبين توزيع العينة حسب قدرة الطلاب على تشخيص و تحليل المشكلات المهنية في مجال العمل
الجدول رقم (20)	توزيع العينة حول المهارات اللازمة للطلاب لإنجاز المعاملات الإدارية
الجدول رقم (21)	يبين توزيع العينة حول المهارات اللازمة لإنجاز المعاملات الإدارية المذكورة من قبل طلاب الماستير
الجدول رقم (22)	يبين توزيع العينة حسب إطلاعاً على مفهوم الصفقات العمومية
الجدول رقم (23)	يبين توزيع العينة حسب إمتلاكها للمهارات الكافية لإستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إطار العمل
الجدول رقم (24)	يبين توزيع العينة حسب أهم الوسائل التكنولوجية إستخداماً من قبل الطلاب
الجدول رقم (25)	يبين توزيع العينة حسب قدرتها على التحكم في برامج ميكروسوفت وحسن إستغلالها
الجدول رقم (26)	يبين توزيع العينة حسب تحكمها في برامج ميكروسوفت
الجدول رقم (27)	يبين آراء العينة حول البرامج التعليمية في نظام ل م د والتي تساعد الطلاب على بناء شخصيتهم وتنمية ذواتهم للنجاح في مجال عملهم مستقبلاً
الجدول رقم (28)	يبين آراء العينة حول كيفية مساعدة البرامج التعليمية في منظومة التعليم العالي الطلاب على تنمية ذواتهم وبناء شخصيتهم
الجدول رقم (29)	يبين توزيع العينة حسب البرامج التعليمية التي تمنحهم الفرص التدريبية والتكوينية التي تجعل الطلاب أكثر إندماجاً في المهن مجال التخصص
الجدول رقم (30)	يبين توزيع العينة حسب البرامج الموجودة في منظومة التعليم العالي والتي تبني الثقافة المهنية لدى الطلاب
الجدول رقم (31)	يبين توزيع العينة حسب دور الخبرة المكتسبة في مجال العمل في إكساب الثقافة المهنية لديهم
الجدول رقم (32)	يبين توزيع العينة حسب قدرتهم على القيام بتحرير بعض الوثائق الادارية
الجدول رقم (33)	توزيع العينة حسب الوثائق الإدارية التي يجيد الطلاب تحريرها
الجدول رقم (34)	يبين توزيع العينة حسب رأيهم حول المقصود بالسلم الإداري
الجدول رقم (35)	يبين توزيع العينة حسب إطلاعها على مؤسسات الحماية الإجتماعية

الجدول رقم (36)	يبين توزيع العينة حسب المؤسسات التي تعرف اليها أو سبق و أن تعامل معها
الجدول رقم (37)	يبين توزيع العينة حسب ما تعنيه النقابة بالنسبة للفرد العامل
الجدول رقم (38)	يبين رأي العينة حول أدوار النقابة الرئيسية
الجدول رقم (39)	يبين توزيع العينة حسب إعتبار الاضراب وسيلة ناجعة للمطالبة بحقوقهم كعمال وتحقيق أهدافهم
الجدول رقم (40)	يبين توزيع العينة حسب رأيهم في دور المؤسسات التعليم العالي في بناء الثقافة المهنية
الجدول رقم (41)	يبين توزيع العينة حسب إسهام برامج ل م د في بناء الثقافة المهنية
الجدول رقم (42)	يبين توزيع آراء العينة حول مقاييس برامج التعليم العالي في نظام ل م د التي يجدونها تساهم في بناء الثقافة المهنية

## ملخص الدراسة باللغة العربية :

تختص الدراسة الراهنة بأهمية برامج التعليم العالي في ظل نظام LMD ودورها في دفع عجلة التنمية و تخريج كوادر ومؤهلات و كفاءات تساهم في تطور المجتمع و تحقيق اهدافه واهداف قطاعات العمل و منه ثم جاءت إشكالية بحثنا و المتمثلة في قدرة برامج التعليم العالي في ظل نظام LMD على بناء الثقافة المهنية لدى طلاب الماستير بكلية العلوم الإجتماعية الإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف. و بغرض جمع البيانات اللازمة للإجابة على هذا التساؤل تم إعتقاد المنهج الوصفي التحليلي لبحث هذا الموضوع مع الإستعانة بأهم أدواته و المتمثلة في الإستمارة بالإضافة الملاحظة بالمشاركة بحكم أن البحثة طالبة و تتوفر بها شروط العينة وهم طلاب الماستير بجامعة الشاذلي بن جديد- الطارف-. لقد توصلت الدراسة في شقيها النظري و الميداني إلى مجموعة من النتائج تلخصت في كون الطلاب في مؤسسات التعليم العالي يعتبرون ثروة إقتصادية واجتماعية وثقافية تساهم في تقدم و تطور المجتمعات في مختلف المجالات، وأن منظومة التعليم العالي في ظل ل م د و على رغم من توفرها على البرامج التكوينية و التدريبية التي تسمح ببناء الثقافة المهنية لدى الطلاب إلا أننا لمسنا غيابا لهذه الثقافة، و تلعب الخبرة المهنية دورا كبيرا في ترسيخها لدى فئة الطالب العامل. كما لمسنا نقصا على مستوى محتوى برامج التعليم العالي ل م د على مستوى التدريب الميداني و لاسيما لتخصص الإتصال بعلم الإجتماع.

الكلمات المفتاحية:

الثقافة المهنية – التعليم العالي – نظام التعليم ل م د – الطالب الجامعي – جامعة الشاذلي بن جديد.

## **résumé:**

Spécialisé dans l'étude actuelle, l'importance des programmes d'enseignement supérieur dans le cadre du système LMD et son rôle dans la promotion du développement et des diplômés des qualifications et des compétences qualifiées contribuent au développement de la société et d'atteindre ses buts et objectifs des secteurs d'activité et de celle-ci est venu le problème de notre recherche et de la capacité des programmes d'enseignement supérieur dans le cadre du LMD pour construire une culture professionnelle chez les étudiants du système LMD Faculté des sciences sociales et humaines à l'Université Chadli Ben Djedid El-Tarf.

Et dans le but nécessaire de répondre aux questions de la collecte des données, il a été approuvé l'approche descriptive et analytique pour discuter de cette question avec l'aide des outils les plus importants et de la forme ainsi que l'observation des participants par le fait que les étudiants de l'échantillon de recherche et sont disponibles par les termes de l'œillet.

L'étude a conclu sur les deux niveaux théorique et sur le terrain à un ensemble de résultats résumés dans le fait que les étudiants des établissements d'enseignement supérieur considèrent que la richesse sociale, culturelle économique contribuent au progrès et au développement des communautés dans divers domaines, et que le système d'enseignement supérieur dans le cadre du LMD Bien que disponible sur les programmes de formation et de formation qui permettent la construction d'une culture professionnelle parmi les étudiants, mais nous avons vu un manque de cette culture, et de l'expérience professionnelle joue un rôle majeur dans la consolidation de la catégorie étudiant travailleur.

Comme nous l'avons vu sur la pénurie de programmes d'enseignement supérieur LMD au niveau du domaine de la formation, en particulier dans le contact de spécialité avec la connaissance de la réunion.

Mots clés : culture professionnelle - enseignement supérieur - le système d'éducation pour LMD - Etudiant universitaire - Université Chadli Ben Djedid.

# مقدمة

## مقدمة :

يعتبر التعليم العالي المرحلة الأخيرة في المسيرة العلمية وأرقى مستويات التعليم وابرز وسيلة لإكساب العلم والمعرفة في شتى المجالات ونيل الثقافة الفكرية، وأنشأت مؤسسات التعليم العالي لتخدم هذا الغرض كما أنها تعتبر أهم مراكز للعلم والفكر و مصدر من مصادر نمو المجتمع و هي منظمات تعليمية متميزة يقع عليها مسؤولية التعليم و البحث و خدمة المجتمع و الإنسانية و كذا تتأثر بكافة التغيرات الثقافية و التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية السائدة على المستوى المحلي والعالمي و لها أهمية كبيرة خاصة فيما يتعلق بإعداد القوى البشرية ذات المهارات العلمية المؤهلة لتسخير معارفهم لخدمة الاحتياجات الاجتماعية وإحداث التقدم العلمي والاجتماعي و تطورت مع مرور الوقت وأصبحت مصدر للتنمية الشاملة، كما أنها مرت بعدة مراحل تاريخية متعددة، ثم أنها كانت متواجدة منذ العصور السابقة، وتعرضت لضغوط وتحديات مختلفة عبر فترات طويلة من الزمن و لكنها استطاعت الصمود و البقاء وكذا الاستمرار في تطور مستمر وتكيف مع احتياجات المجتمع ومنه التكيف مع المتغيرات سواء ما يتعلق بالبيئة الداخلية لهذه المؤسسات أو البيئة الخارجية خاصة فيما يخص عالم العمل.

حيث إن عالم العمل أو الشغل في تغير مستمر سواء من حيث أساليب العمل و كذا بروز مهن جديدة تعتمد على المعلوماتية وأصبحت شبكات المعلومات والاتصال أداة لا غنى عنها وحلت محل الوسائل التقليدية وبالتالي أصبح من الضروري توفير القدرات البشرية التي تمتلك المهارات و الكفاءات اللازمة في مختلف المجالات والتي تستطيع تحويل المعارف وتطبيقها في مجال التخصص كذلك يترتب على الجهات المسؤولة في أي بلد أن تكثف مجهوداتها لمواكبة هذه التطورات وليس بعيدا أو صعبا على مؤسسات التعليم العالي إن تقوم بهذه الخطوة ويتضح ذلك من خلال التغيرات الحديثة في نظام التعليم والتحول من النظام التقليدي إلى النظام الحديث LMD حتى يتماشى مع المتغيرات الجديدة التي يعرفها العالم و وذلك من خلال البرامج التعليمية وطرق التدريس وتوفير برامج التدريب في العديد من المجالات و غرس الثقافة المهنية لدى الطلاب التي تخول لهم الانخراط أو الاندماج في مجال العمل وبهذا تكون قد وفرت الكفاءات اللازمة لقطاعات العمل المختلفة وبالتالي تساهم في تحقيق التقدم والرقي في المجتمعات وفي عدة مجالات وبالتالي تحقيق خاصية المنافسة، وعليه قمنا في هذه الدراسة قمنا برسم خطة جاءت على النحو التالي:

**الفصل الأول:** و يتعلق بالإطار النظري والمنهجي للدراسة بدءا من تحديد الإشكالية وصياغتها وأهمية وأسباب الدراسة وكذا المفاهيم الأساسية لهذه الدراسة ووسائل جمع البيانات من ملاحظة واستمارة والمنهج المستخدم بالإضافة إلى ادراج النظريات التي لها علاقة بهذه الدراسة.

**الفصل الثاني :** وتم فيه تناول مفهوم التعليم العالي والعناصر المرتبطة به من نشأة وتحديات و انماطه ثم حصصنا الحديث عن نظام LMD هيكلته و أهدافه و كذا الطالب الجامعي وخصائصه.

**الفصل الثالث :** تضمن دور التعليم العالي في بناء الثقافة المهنية لدى الطلاب من خلال تبيان مؤشرات الثقافة المهنية ودور التعليم العالي في تعزيز ريادة الأعمال وكذا دوره في التوجيه المهني ومنه توضيح وسائل بناء الثقافة المهنية وضرورة تبني هذه الثقافة في مناهج التعليم وكذا المواءمة بين أنظمة التعليم والتدريب وقطاعات العمل وهذا ما يوضح العلاقة بين برامج التعليم العالي وبناء الثقافة المهنية.

**الفصل الرابع :** وهو الجانب الميداني للدراسة وفيه تعرضنا إلى مجتمع البحث وعينة الدراسة وقمنا فيه بتحليل النتائج الجزئية للدراسة وعرض النتائج العامة ومناقشتها ومنه الإجابة عن تساؤلات الإشكالية .

## الفصل الأول

### البناء الإشكالي والمنهجي للدراسة

أولاً: تحديد مشكله الدراسة وصياغتها

ثانياً: أهميه الموضوع ودوافع إختياره

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: تحديد المفاهيم

خامساً: الاطر النظرية للتعليم العالي

سادساً: المعالجة المنهجية للدراسة

## أولاً: تحديد مشكله البحث وصياغتها

يعتبر التعليم أساس حياه الفرد والمجتمعات وكذلك سبب رقي البلدان وتحضرها وتفوقها على باقي البلدان في كافة المجالات سواء إجتماعيا أو ثقافيا أو اقتصاديا أو عسكريا...، كما أنه يخلق روح الإبداع و الابتكار أي أن التعليم هو أحد المحركات الأساسية للتنمية، ومصدر للمعارف، إذ يعتبر الأداة الفعالة لنقل الخبرة الثقافية والتقنية التي أنتجتها الإنسانية عبر مسيرتها التاريخية الطويلة، وكان لا بد من أن تكتسي المنظومة التعليمية بنيتها الأساسية ومرافقها أهمية كبيرة في المجتمعات، والتعليم متواجد منذ القدم وأحد الرسائل السماوية المهمة في كل الأديان إذ أن الرسل جاءوا بالدرجة الأولى معلمين للإنسانية و استطاعوا أن يوصلوا هذه الأخيرة إلى مرحلة يكون الناس فيها قادرين على الإعتماد على ذواتهم وهذا ما يظهر بشكل واضح من خلال آخر ما أنزل من القرآن الكريم وهو قوله تعالى ( اليوم أكملت لكم دينكم و أتممت عليكم نعمتي و رضيت لكم الإسلام ديناً)<sup>1</sup>.

كما أن التعليم يمر بعده مراحل أساسيه من أهمها التعليم العالي الذي يعتبر آخر مرحلة وهي ضرورية في ظل المجتمعات المعاصرة والذي يعمل على إعداد كوادر مدربة ومؤهلة تمتاز بإنتاجيه عاليه ما يساعد على النمو الاقتصادي، أي أن التعليم العالي يحظى بإهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتباره الرصيد الإستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشرية، من أجل دفع عجلة التنمية في مجالات الحياة المختلفة ونجد كل الدول تسعى جاهدة لضمان برامج تعليمية تكوينية ذات نوعية وفعالية، وقد تجسد ذلك في النظرة العالمية الجديدة إلى المهنة و إجادتها و التكيف مع المتغيرات المستمرة على أنها قضية تشكل العمود الفقري لتطوير الإنتاج وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أهميته إذ إنه يكسب الأفراد المعارف والمهارات الجديدة والمتنوعة وأهمها أنه يمد سوق الشغل برأس المال البشري المكون والمتكون في شتى الميادين وكذا القادر على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية المحلية والعالمية.

كما يقوم التعليم العالي بتقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات وتهيئه الأفراد للعمل والإسهام في غرس الثقافة المهنية التي تعتبر عنصر هام من الضروري توفرها عند الطلاب والتي تمكنهم من تنميه ذواتهم وتجعل منهم عناصر مفيدة وفعاله سواء في المجتمع ككل أو في محيط العمل. كما أنه في ظل الحياة المعاصرة دعت الحاجة إلى إيجاد برنامج توجيهي يثري ثقافة العمل لدى الأفراد وخاصة الطلاب المقبلين على التخرج ويعزز مفهوم العمل لديهم ويساعدهم على حل المشكلات المهنية

<sup>1</sup> سورة المائدة: الآية 3.

## الفصل الأول : البناء الإشكالي والمنهجي للدراسة

الطارئة دون الحاجة إلى مختص وتغيرت المفاهيم السلبية لديهم كما أن نظام التعليم الحديث ل م د جاء ليسمح لطلاب مؤسسات التعليم العالي وبالتشاور مع قطاع الشغل من إحداث تغييرات على مستوى التكوين الجامعي حتى يكون هذا التكوين أكثر فعالية وأكثر صلة بالحرفة والإندماج المباشر في عالم الشغل وانطلاقاً من تخصصنا وهو تسيير الموارد البشرية وفي إطار بحث هذا الموضوع قمنا بطرح السؤال الرئيسي التالي:

هل يسمح محتوى برامج التعليم العالي في ظل نظام ل م د ببناء ثقافة مهنية لدى طلاب الماستير بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف تساعدهم على التكيف في العمل بكفاءة عالية؟

و يتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة المقاييس الموجهة لطلبة الماستير في ظل نظام ل م د والتي من شأنها بناء الثقافة المهنية لديهم؟
- ما هي المهارات الشخصية والإبداعية لطلاب الماستير والتي تم تنميتها لبناء الثقافة المهنية لديهم؟
- هل التكوين الجامعي في ظل نظام ل م د يساعد طلبة الماستير إكتساب مهارات إدارية وتكنولوجية تساعدهم في مجال العمل؟

## ثانياً: أهمية الموضوع ودوافع إختياره:

لا شك أن أي بحث إجتماعي لا يخلو من هدف يسعى إلى بلوغه أي إلى تكوين فكرة عن الحياة الاجتماعية، جماعات ونظم إجتماعيه مختلفة إستنادا إلى أصول البحث العلمي ومنهجه فالبحث الإجتماعي مغزى ألا وهو دراسة المجتمع بمؤسساته وظواهره ونظمه المتعددة بغية الوصول إلى معرفه الأمور كما هي في الواقع الاجتماعي وتتمثل أهميه بحثنا هذا ودوافع إختياره في ما يلي :

1. التعرف على أهميه ودور التعليم العالي وبرامجه في انتاج قدرات وكفاءات بشريه لترسيخ ما يسمى بالثقافة المهنية.
2. التعرف على مدى استفادة الطلاب من هذه البرامج .
3. أهمية الجامعة بإعتبارها إحدى المؤسسات الاجتماعية في تحقيق التنمية الإقتصادية والاجتماعية .

### ثالثاً: أهداف الدراسة

1. إبراز دور التعليم العالي في تزويد قطاع العمل بالقدرات التي تمتلك الثقافة المهنية وغرس مفهوم حب المهنة والتشجيع على العمل.
2. نشر الثقافة المهنية بين الأفراد وخاصة الطلاب المقبلين على التخرج والانخراط في المجال المهني.
3. الكشف عن الوضع الحقيقي لإطارات وخريجي الجامعة من ناحية تبنيتهم للثقافة المهنية
4. التعرف على أهميه و دور التعليم العالي و التكوين الجامعي في تكوين قدرات بشريه و كفاءات تتوافق مع متطلبات العمل.

رابعاً: تحديد المفاهيم:

1. الثقافة:

أ. التعريف اللغوي:

تقف بثقف ثقفا وثقافة، صار حاذقا وخفيفا، فطنا.

و الثقافة كلمة عامة ولتخصيصها في مجال ما وتحديد ماهيتها تضاف إلى علم أو فن خاص مثلا: الثقافة الشرعية، الثقافة الأدبية، الثقافة الطبية<sup>1</sup>.

ب. التعريف الاصطلاحي:

تعرف ادوارد تايلور:

و هو أول من وضع تعريفا للثقافة وعرفها بأنها ذلك الكل الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والعادات وأي قدرات إكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع<sup>2</sup>.

يمكن تعريف الثقافة على أنها مجموعة القيم المادية والروحية ووسائل نقلها وخلقها واستخدامها أفرزها المجتمع عبر التاريخ، وهي ذات ارتباط وثيق بتطور النظم الإقتصادية والإجتماعية فكل مجتمع نظام ثقافي خاص به يوجه ويؤثر على قيم وتصرفات أفراده بحيث تتكون مجموعة من المعايير الثقافية تحدد سلوك وتصرفات غالبية الأفراد ويعتبر التمسك بها أمرا بديهيا وملزما كما تكون هذه المعايير الأساس لقياس ولتقييم سلوك وتصرفات الأفراد المنتمين لمجتمعات أخرى ويمكن إن توجد معايير ثقافية ومشاركة ومتباينة بين مجتمعات أخرى، وما يعتبر قيمة أساسية في مجتمع ما يمكن إن تكون قيمة هامشية أو غير مقبولة في مجتمع آخر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خير الدين جمعة : ثقافة المؤسسة في تحسين اداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، دراسة حالة KEN ICAB ، شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد و تسبير المؤسسة ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2014 / 2015 ، ص 3  
<sup>2</sup> منير السعيداني : مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، (ترجمة لـ دنيس كوش)، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 2007 ، ص 31 .  
<sup>3</sup> خير الدين جمعة : مرجع سابق ، ص 4 .

## 2. المهنة

### أ. التعريف اللغوي:

جمع مهن ومهن : الحذق في العمل والخدمة<sup>1</sup>.

### ب. التعريف الاصطلاحي:

تعرف المهنة على أنها مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبيه ويقول أحد الباحثين أن المهنة هي عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظريه كافية وتدريباً عملياً طويلاً في مراكز علمية أو معاهد وجامعات متخصصة، فالمهنة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها، كمهنة الطب والهندسة والتعليم.

و تعرف ايضا على أنها: عبارة عن عمل يحتوي ويتضمن مجموعة من النشاطات يقوم بها العامل من أجل تحقيق أهداف الوظيفة بشكل خاص وأهداف المؤسسات والمجتمع بصفة عامة<sup>2</sup>.

ثم من عرفها أنها مرادف لكلمة وظيفة حيث تشير إلى مجموعة الوظائف المتشابهة التي يكون لها مسمى عام معروف<sup>3</sup>.

## 3. الثقافة المهنية

### أ. التعريف الاصطلاحي:

هي مجموعة سمات ثقافية فرعية مرتبطة تقليدياً بمهنة معينة وتنتقل إلى من يدخلون المهنة حديثاً ويمكن أن تنطوي الثقافة المهنية على المعتقدات والاتجاهات والطقوس، واللهجات، والكثير من العناصر الثقافية الأخرى<sup>4</sup>.

و تعرف أيضاً على أنها مجموعة القيم والعادات والتقاليد والمبادئ التي يتبناها العاملون في المنظمة بحيث تصبح موجهة للسلوك الإداري والإنتاجي لهم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المنجد في اللغة و الاعلام : بيروت ، طبعة جديدة . ص 109 .

<sup>2</sup> احلام عبايدية :محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير في الارشاد النفسي و التوجيه التربوي المهني ، باجي مختار ، عنابة ، 2006 / 2007 ، ص 14

<sup>3</sup> محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الاردن، ط 1 ، 2009 ، ص

19.

<sup>4</sup> محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2005 ، ص 308.

<sup>5</sup> فوزية البكر ، ثقافة العمل كما تطلبها القطاع الخاص، ورقة عمل مقدمة الى ندوة خريجات الجامعات السعودية للاقسام النسائية و التوظيف في القطاع الخاص، الرياض ، 2008 ، ص 3

كما أن الثقافة المهنية تعبر عن المواقف المشتركة والقيم الموزعة ناهيك عن السلوك القائم بين الطلاب الذين سيصبحون في المستقبل موظفين والتي تساعدهم على التأقلم والتكيف مستقبلا مع ظروف العمل سواء كانت هذه الظروف متعلقة بالمشكلات المهنية والأزمات أو وقائع أخرى متعلقة بالعلاقات المختلفة وأساليب العمل وغيرها<sup>1</sup>.

### ب. التعريف الإجرائي:

إن الثقافة المهنية عنصر من الضروري توفره لدى طلاب الجامعات خاصة المقبلين على التخرج و هي تعني الإلمام الكافي بالمعارف والمعايير والتقنيات والمهارات اللازمة لأداء مهنة معينة بأسلوب احترافي ومنظم يكتسب من خلال التعلم والممارسة والتدريب كما أن الثقافة المهنية تمكن الطلاب من تنمية ذواتهم و تجعل منهم عناصر مهمة وذات كفاءة سواء في المجتمع ككل أو في مجال عملهم مستقبلا.

### 4. البرامج

#### أ. التعريف اللغوي:

مفرد برنامج و هو خطة يخطتها المرء لعمل ما يريده أو الورقة الجامعة للحساب أو شروط المباريات<sup>2</sup>.

#### ب. التعريف الاصطلاحي :

وهي جمع لكلمة برنامج وهي ترجمة لكلمة curriculum والأصح تعني برنامج تربوي لأن برنامج ترجمة لكلمة programme في اللغة الفرنسية، و قديما كان مصطلح برنامج يعني مقررات دراسية تفرضها المدرسة على تلاميذها، أو تلك المقررات الدراسية في كل مادة من المواد أو ما يتطلب من التلاميذ معرفته خلال العام الدراسي.

كما يعرف أيضا على أنه ما يتضمنه من معارف تختار وتكيف وتحدد أهميتها وقدرها حتى تتلاءم وقدرات الطالب والمستوى التعليمي له وكذا مطالب البيئة، أو هو المجموعة الكلية للخبرات التعليمية المنظمة لمستوى معين من التعليم<sup>3</sup>.

كما يعرفه البعض الآخر على أنه جملة من الأنشطة المصاغة من أجل الاستجابة لغايات ومقاصد النظام التربوي. وهو يتميز عن المنهاج، لأنه يشكل لائحة المحتويات التي يجب تدريسها والتي عادة ما ترافقها توجيهات منهجية. وبهذا المعنى، يتم الحديث عن البرنامج الدراسي الذي يشير إلى محتويات

<sup>1</sup> بورزة زهور: ثقافة العمل داخل الإدارة المغربية، مجلة الحوار بين الجامعة والفاعلين، العدد 4، 2009، ص 82.

<sup>2</sup> المنجد في اللغة والأعلام: مرجع سابق، ص 907.

<sup>3</sup> بومزين جلا و آخرون: إصلاح البرامج التعليمية وتأثيرها على التحصيل الدراسي للتلميذ، دراسة ميدانية بمتوسطة عباس احمد الطارف، مذكرة ليسانس في علم اجتماع التربية، الطارف، 2008، 2009، ص - ص 11 - 12.

التكوين، أي ما ينبغي أن يتعلمه التلميذ ضمن مستوى من مستويات المنظومة المدرسية وفي فترة زمنية محددة<sup>1</sup>.

### 5. التعليم

#### أ. التعريف اللغوي :

التعليم لغة كما ورد في لسان العرب، يشتق من علم بالشيء أحاطه و أدركه وعلمه العلم والصنعة تعليماً وعلماً جعله يتعلمها و من معانيه الإتيان، فيقال: علم الأمر وتعلمه، أتقنه علمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته<sup>2</sup>.

#### ب. التعريف الاصطلاحي :

يعرف التعليم على أنه توفير الشروط المادية والنفسية، التي تساعد المتعلم على التفاعل النشط مع عناصر البيئة التعليمية في الموقف التعليمي، و اكتساب الخبرة، والمهارات، والإتجاهات، والقيم التي يحتاج إليها المتعلم وتناسبه بأبسط الطرق الممكنة.

و يعرف العلماء التعليم على أنه: التغيير الناتج في سلوك المتعلم كإنتاجه للخبرة، أما المتغيرات القصيرة الأمد الحادثة في السلوك أما المتغيرات المتعلقة بالنمو والنضج، فإنها لا تعد تعلماً. وليكون التعليم فعال يجب توفر البيئة التعليمية المناسبة، كما يجب على الطالب أن يكون مشاركاً فعالاً في العملية إذ لا يكفي أن يصغي، أو يراقب عندما تقدم المعلومات في العمل، و بإختصار يتطلب التعليم الفعال أن يفكر الطالب في المعلومات لا أن يسجل المعلومات فقط<sup>3</sup>.

### 6. التعليم العالي

#### أ. التعريف الاصطلاحي :

يحظى التعليم العالي بمكانة إجتماعية مهمة لدوره في تكوين وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة لشغل المناصب التنموية في الدولة، وتشير الأدبيات التربوية إلى مرحلة التعليم العالي، على أنه تلك

<sup>1</sup> عصام سليمان: الفرق بين المنهاج و البرنامج الدراسي [http://www.mohitona.com/2015/04/blog-post\\_27.html](http://www.mohitona.com/2015/04/blog-post_27.html) ، يوم 03/12، الساعة 14:30.

<sup>2</sup> نوال نمور : كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، قسم علوم التسيير ، تخصص ادارة موارد البشرية ، 2011-2012 ، ص 10 .

<sup>3</sup> محمد عصام طربيه : استراتيجيات التعليم و التعلم الفعال ، دار بنان أبو عيد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009 ، ص-ص 10-11.

## الفصل الأول : البناء الإشكالي والمنهجي للدراسة

المرحلة التالية لمرحلة التعليم الثانوي، و التي ينخرط فيها المتعلم في سن الثامنة عشر بعد قضاءه إثننا عشرة سنة دراسية في التعليم قبل العالي. والتعليم العالي وفق ما استقر في الأدبيات التربوية المعاصرة هو التعليم في الجامعات والمعاهد العليا، وكذا المعاهد الفنية والتقنية التي تلي مرحلة التعليم الثانوي، أي كل تعليم يتم بعد المرحلة الثانوية يسمى تعليم عالي. كما يعرف التعليم العالي من خلال وثيقة المؤتمر العام لليونسكو في دورته السابعة والعشرون على أنه:

برنامج الدراسة أوالتدريب على البحوث في المستوى بعد الثانوي التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بها بصفقتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة أو الدولة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سمية الزاحي: مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، رسالة دكتوراه علوم في علم الكتابات ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2013 / 2014 ، ص 51.

**خامسا : الأطر النظرية للتعليم العالي :**

**1. النظرية البنائية الوظيفية:**

و تتلخص الأفكار العامة لهذه النظرية في معظم الأطر والتصورات العامة والتي تعود إلى المؤسسين الأوائل من الجيل الأول لهذه النظرية مثل اوجست كونت و دوركهايم وباريطو وفبير فقد جاءت أفكارهم من خلال نظرتهم العامة للمجتمع بإعتباره مجموعة من البناءات والنظم والمؤسسات والأنساق الإجتماعية، التي يرتبط كل جزء منها بالآخر إرتباطا وظيفيا قصد التكامل والتعاون فيما بينها لأداء وظيفة عامة، وتتجسد في المحافظة على البناء الكلي وهو النسق الأكبر المتمثل في المجتمع ككل، وهذا التكامل يسمى التساند البنائي و الوظيفي، قصد المحافظة على البناءات الإجتماعية العامة.

و لقد تميز الجيل الأول لهذه النظرية بالنظرة الشمولية في دراسة المجتمع، و ذلك من خلال تبنيتها ما يسمى بالإتجاه السوسولوجي الكلي في دراسة المجتمع أوالوحدات الكبرى، الذي عادل التركيز على دراسة قضايا ومشكلات المجتمع بالتركيز على طبيعة المجتمع ككل، وذلك بتحليل النسق الأكبر واعتباره، وحدة التحليل الإجتماعي وجاءت تصورات الجيل الثاني من رواد هذه النظرية لاسيما في تحليلات بارسونز وميرتون ودايفيز، وسميلسر، وغيرهم، بتسليط الضوء على أبعاد جديدة في دراسة قضايا المجتمع ومشكلاته المختلفة، وقد كشفت هذه التحليلات طبيعة المتغيرات السوسولوجية التي حدثت خلال النصف الأخير من القرن العشرين، كما تبنى الجيل الثاني لهذه النظرية مدخلا أقل شمولية من المدخل الذي تبناه الجيل الأول في دراساتهم للمجتمع خصوصا، بعد تفرع نظريات فرعية من النظرية الأصل مثل نظرية النسق الإجتماعي لبارسونز والنظريات المتوسطة المدى خصوصا في تحليلات ميرتون، وعلى العموم إن المحدثين تبنوا مدخلا سوسولوجيا للوحدات الصغرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> علي احمد بومعزة : تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة قسم علم الاجتماع نموذجا، رسالة ماجستير علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، قسنطينة، 2010/ 2009 ، ص 48.

ونستخلص أن الجيل الأول والثاني ركزوا على دراسة المجتمع الصناعي الحديث و تغير الأشكال الجديدة للطبقات والعلاقات الإجتماعية ومؤسساتها المختلفة، وكانت تحليلاتهم للمجتمع الحديث الرأسمالي تؤكد على أهمية هذا النظام الإجتماعي والإقتصادي والسياسي، الذي يحقق أهداف المشروع الإقتصادي وأهداف المجتمع ككل، قصد استمرار العمل وتوزيع الإنتاج بما يحقق التساند و لتكامل في إطار بلوغ الرفاهية الإجتماعية.

كما جاء تالكوت بارسونز الذي يعد من أبرز ممثلي الإتجاه الوظيفي المحدث نسبيا، كما يعد حلقة الربط بين الجيل الأول والجيل الثاني، لقد تناول بارسونز النظام التربوي أوالتعليمي كأحد النظم الذي يؤدي دور الضبط الإجتماعي والتعاون مما يساهم في الحفاظ على المجتمع كنسق عام و الأفراد و يعد من أبرز ممثلي الإتجاه الوظيفي المحدث نسبيا، كما يعد حلقة الربط بين الجيل الأول والجيل الثاني، لقد تناول بارسونز النظام التربوي أوالتعليمي كأحد النظم الذي يؤدي دور الضبط الإجتماعي والتعاون مما يساهم في الحفاظ على المجتمع كنسق عام والأفراد والجماعات وماتربطهم من علاقات ونظم مختلفة وعالج المدرسة كطبقة إجتماعية والثقافة المدرسية وناقش مسألة التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع بإعتبارها التنظيم الأم الذي يغذي جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة، كما حلل العلاقة بين المدرسة والجامعة والبيئة الخارجية المتواجدة فيها وهي المجتمع، بإعتباره النسق الأكبر الذي تنتشر فيه المؤسسات كأنساق فرعية.

إن اهتمام بارسونز بالتعليم العالي ودور الجامعة في تكوين إطارات كفؤة قادرة على العطاء وبواسطتها يضمن المجتمع بقاءه واستمراريته وهذا بتكوين أفراد قادرين على تفعيل و صقل المواهب الطلابية لصنع غد أفضل، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على الدور الاستراتيجي للجامعة خصوصا في مسألة تكوين وتزويد القطاعات الأخرى بالإطارات المهنية الفائقة التخصص والتجزء<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> علي احمد بومعزة : مرجع سابق ، ص 50 .

أي أنه ركز على أهمية العلاقة المتبادلة بين العملية التعليمية وأنشطة البحث العلمي واعتبر الجامعة تنظيم أكاديمي أو مجتمع محلي متماسك يؤدي وظائفه في المجتمع وعلى هذا، فإن الإتجاه الوظيفي يؤكد على الدور الوظيفي والبنائي للمجتمعات ومؤسسات التعليم العالي<sup>1</sup>.

إن النتيجة التي توصل إليها بارسونز تبرز في أن هياكل النظام الإجتماعي وخاصة منها نظام التعليم يسهل على الأفراد التمسك بالقواعد والضوابط الإجتماعية كما تمنحهم الحيوية والمبادرة في التكيف والتغيير مع التحكم في الظروف المستجدة باستمرار<sup>2</sup>.

## 2. نظرية الأنساق الإجتماعية:

إن الإسهامات السابقة أقرت بدور الجامعة والتعليم في تطوير وتنمية المجتمع فلا مجال إذن من التوقف عند نظرية الأنساق الإجتماعية هذه الأخيرة التي تعد من النظريات التي تجمع بين الكثير من التخصصات كعلم الاجتماع، الإدارة والتنظيم، ويمكن حوصلة أهم نقاط هذه النظرية فيما يلي :

- إعتبار الجامعة نسقا إجتماعيا مفتوحا على المحيط الخارجي وبالتالي فهذه المؤسسة التعليمية في علاقة تبادلية مع محيطها وهذه العلاقة عبر عنها بعلاقة تبادل المخرجات والمدخلات .
- تحليل الأهداف العامة للطلاب الدراسين رغم إختلافها والمحقة لعمليات الدافعية والإنجاز
- تحليل الواقع الفعلي للجامعة في ضوء النسق العام للمجتمع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مراد آيت عامر و آخرون : ابعاد الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي و الوسط السوسيو – اقتصادي ، دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الطارف، مذكرة ليسانس في علم اجتماع التربية ، الطارف ، 2010 / 2011 ، ص 38  
<sup>2</sup> سمية خدنة : واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية ، دراسة حالة جمعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في علم اجتماع تخصص التنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسنطينة ، 2007 / 2008 ، ص 83.  
<sup>3</sup> اسماء هارون : دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD ، رسالة ماجستير تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية، قسنطينة ، 2009 / 2010 ، ص 23 .

إن هذه النظرية أكدت على أن الجامعة في حالة تبادل مع المجتمع ولكنها أهملت العوامل المساعدة في تحقيق التفاعل مثل: الاقتصادية والمالية... إلخ فإعتبر الجامعة كنسق مفتوح بغياب شروط وظروف معينة تميزه عن الأنساق الأخرى، يجعلها لا تؤدي دورها في عملية التنمية لذلك وجب دراسة الجامعة دراسة تكاملية تحليلية لتغطية مختلف جوانب الظاهرة المدروسة<sup>1</sup>.

### 3. نظرية رأس المال البشري:

تعد هذه النظرية من النظريات الاقتصادية التي يسلط أصحابها الضوء على دور التعليم و التكوين في الإسهام الفعلي في التنمية، و هذا بفضل تحليل أصحاب هذه النظرية للعلاقة التبادلية بين العملية التعليمية التكوينية والمتغيرات الاقتصادية، ذلك إن مخرجات الجامعة من رأس المال البشري يعتبر إستثمار إنتاجي إستراتيجي وأساس العملية التنموية، لان الطاقات والمؤهلات والمعارف التي تتوفر عليها المؤسسات خاصة المؤسسات الجامعية لاقت الإعتراف الجمعي بها كعنصر مهم في الثروة، هذه الأخيرة أصبحت تعتبر من مصادر الإنتاج والدخل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> اسماء هارون : مرجع سابق ، ص 24 .

<sup>2</sup> علي احمد بو معزة : مرجع سابق ، ص 67 .

و هكذا تعتبر الجامعة كإطار لتكوين هذه المؤهلات والقدرات، و التي يحق لنا أن نسميها ثروة المجتمع ومصدر دخل مستقبلي، مثل مصادر الموارد الطبيعية والآلات والتجهيزات أي كرأسمال أي أن علماء الإقتصاد قاموا بدراسة العلاقة بين التعليم والتنمية من وجهات نظر إقتصادية بحتة مكرسين كتاباتهم لتحليل الجوانب الإقتصادية للعملية التعليمية و تكلفتها الإقتصادية في ضوء متغيرات كمية قياسية.

و من أشهر الإسهامات نذكر ثيودور شولتز حيث قام بتحليل العلاقة المتبادلة بين العملية التعليمية ومخرجاتها من القوى العاملة بإعتبار إنها نوع من إستثمار رأس المال وبين مايسمى بالتنمية الإقتصادية، وخصوصا التعليم العالي الذي أعتبر عملية إقتصادية وقدم لتحليلات هذا الإتجاه خاصة تحليلات كل من بيتر ومارك بلاج و جارفن تأثيرات على مؤسسات التعليم العالي والجامعات

<sup>1</sup> حيث بينو طبيعة التغيرات الإقتصادية كسبب في إنخفاض نفقات الإستثمار المادي للمؤسسات الجامعية<sup>2</sup>.

سادسا: المعالجة المنهجية للدراسة :

1. المنهج المستخدم :

إن القيام بأي عمل يستلزم وضع خطة ومنهج من شأنه تنظيم العلم ومعرفة المنهج المعتمد في أي دراسة ميدانية لأنه لأمر مهم بالنسبة للبحث العلمي وذلك من أجل الوصول إلى النتائج المراد تحقيقها ويعرف المنهج على أنه : "إختيار النهج المناسب الذي يرتبط بطبيعة المشكلة المبحوثة والمجال الذي ينتمي إليه و كذلك الإمكانية المتاحة " .

وبحكم الطبيعة الإستطلاعية لهذه الدراسة وللوقوف على أبعاد الظاهرة والعوامل المؤثرة في نجاحها وشرطها وتفسيرها وقع الإختيار على:

أ. المنهج الوصفي التحليلي :

ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي من أكثر المناهج إستخداما في جميع أنواع البحوث الإجتماعية والإنسانية ويستخدم هذا المنهج لبساطته، اذ يصف ويحلل الظاهرة أيا كان نوعها دون التعمق في أسباب حدوثها و لهذا يسمى منهجا وصفيا تحليليا، لأنه يصف ما هو كائن ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقع والنظري، و يحلل الظواهر الإجتماعية الطبيعية حسب طبيعة البحث وإختصاصه، ويستخدم النقد البناء الذي يسمح له بالوصول إلى النتائج المرجوة معتمدا على الدعائم المادية (إحصائيات) و المعنوية (وجهات نظر) <sup>1</sup> .

و بما أن موضوع الدراسة حول برامج العليم العالي ومدى قدرتها على بناء الثقافة المهنية وكذا معرفة التحديات التي تواجهه ومختلف أدواره وما إذا كان قادر على تخريج أفراد أكفاء قادرين على الإنخراط في مجال العمل وكذا وصف العوامل المؤدية إلى بناء الثقافة المهنية بإعتبار أن المنهج الوصفي التحليلي طريقة من طرق الوصف والتحليل بشكل علمي ومنتظم.

ولقد استندنا إلى أسلوب تحليل مضمون عن طريق جمع وثائق تتعلق ببرامج التعليم العالي في ظل نظام ل م د لطبقة ماستير تسيير موارد بشرية وطبقة ماستير إتصال للتعرف على محتوى هذه البرامج أو المواد الأكثر إتصالا بتخصص الطلبة والتي تشير لبناء الثقافة المهنية لديهم وتوظيفها في مجال العمل مستقبلا .

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان و محمد علي البدوي : مناهج و طرق البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، دون طبعة ، دون سنة ، ص 383 .

## 2. أدوات جمع البيانات :

### أ. الملاحظة:

تعد الملاحظة من الأدوات البحثية التي يمكن إستخدامها للحصول على بيانات تتعلق، ببعض الحوادث والوقائع ويفضل إستخدام الملاحظة كأداة بحثية على غيرها من الأدوات وخاصة عندما تكون ممكنة حيث يتم فيها تحديد ما هو مطلوب التركيز عليه وتدوين ما يراه الباحث أو ما يسمعه بدقة تامة<sup>1</sup>.

و لقد تم إستخدام الملاحظة في كافة مراحل هذه الدراسة الإستطلاعية حيث تم تحديد أولا مدى ملاءمة المؤسسة لهذه الدراسة وماذا توفر لي من معلومات وحقائق عن موضوع الدراسة ثم تحديد البيئة الموجودة فيها العينة المدروسة وخصائصها ثم، ومن خلال الملاحظة تم تحديد الإشكالية وطبيعة الأسئلة المطروحة لعينة الدراسة ومدى مساهمتها وخدمة موضوع الدراسة.

### ب. الإستمارة:

تعد الإستمارة الوسيلة الأكثر شيوعا من حيث الإستخدام وذلك لأنها تقلص من الوقت المستغرق، وتعطي للمبحوث وقتا كافيا لفهم الأسئلة والإجابة عليها<sup>2</sup>.

ولقد إعتدنا في دراستنا هذه على الإستمارة الموزعة و لقد إحتوت بدورها على المحاور التالية:

- **المحور الاول :** خاص بالبيانات الشخصية الذي يشتمل على 5 أسئلة.
- **المحور الثاني :** خاص بالمهارات الشخصية والإبداعية لطلاب الماستير الذي يشتمل على 8 أسئلة.
- **المحور الثالث :** خاص بالمهارات الإدارية والتكنولوجية التي يتحكم فيها طلبة الماستير ويشتمل على 4 أسئلة
- **المحور الرابع:** خاص بدور برامج التعليم العالي في بناء الثقافة المهنية لدى طلاب الماستير ويحتوي على 11 سؤال

<sup>1</sup> سهيل رزق دياب ، مرجع سابق ، ص 50 .

<sup>2</sup> علام عتيقة : دور التمكين الاداري في اصلاح الخدمة العمومية، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بالطارف 2000 سرير ، رسالة ماستير اكاديمي تخصص تنمية و تسيير موارد بشرية ، الطارف ، 2014 / 2015 ، ص 105 .

## الفصل الثاني

### التعليم العالي و متطلبات العمل

أولاً : نشأة و تطور التعليم العالي

ثانياً: أهمية و دور التعليم العالي

ثالثاً: أنماط التعليم العالي

رابعاً: أسس و تحديات التعليم العالي

سادساً: خصائص الطالب في التعليم العالي

سابعاً: التعليم العالي في ظل نظام LMD

## أولاً: التطور التاريخي للتعليم العالي: (النشأة)

شكل ظهور الجامعة نقطة تحول مهمة في تاريخ التعليم والثقافة، حققت للبشرية تقدماً ملموساً في مجالات الحصول على المعرفة والتبادل العلمي والثقافات بين الحضارات والدول، وارتبط ظهور الجامعة لأول مرة في التاريخ بظهور الكتابة في أرض سومر في بلاد الرافدين، خلال الألف الثالث قبل الميلاد هكذا شهد العراق القديم أول نظام للتعليم في العالم منذ أن شيدت على أرضه أول مدرسة منظمة ذات مناهج وبرامج واضحة وكوادر تعليمية متخصصة في عهد حمورابي ما بين 1750-1792، قبل الميلاد في مدينة سبأ الواقعة حالياً قرب مدينة المحمودية لكم التاريخ كشف عن أهم مرحلتين لنشأة وتطور فكر الجامعة والتعليم العالي<sup>1</sup>. من أهمهما الآتي.

### 1. التعليم العالي في الحضارات القديمة:

اعتبر المتصفّحون في التاريخ القديم أن مكان نشأة أول الجامعة مثار جدل كبير، هناك من يقول أن أول جامعة عرفها التاريخ هي جامعة بيت مومي التي أقامها البابليون في تل حرمل على مقربة من بغداد قبل خمسة آلاف سنة تخرج منها علماء مصريين ويونانيون وغيرهم وفيها وضع العراقيون القدماء أسس الجبر وأهم نظريات الهندسة، غير أن البعض يقول أن أولى محاولات التعليم العالي هي الأشرام في بلاد الهند التي يعود تاريخها إلى ألف سنة قبل الميلاد ظهرت في شكل مدارس لتعليم البالغين دفعت بالشاعر الهندي طاغور إلى إنشاء أول جامعة سانتنيكيان في البنغال كما يمكن أن يعود أول ظهور للجامعة في الفترة نفسها إلى شعوب آسيا عندما طورت حضارتها القديمة حين حكم الإمبراطور سون الفترة ما قبل الميلاد حيث قام بتعيين موظفين الدولة على أساس الامتحانات السنوية ومنح الشهادات في تعليم الكبار. ولعل أقرب اتجاه للجامعة موجود في أكاديمية أفلاطون التي تأسست في أثينا في القرن الخامس قبل الميلاد، حيث تم إنشاء المعهد العلمي المعروف باسم الأكاديمية وفيها استمر التعليم أربعين سنة إلى غاية أن أمر الإمبراطور جوستيانيان بإقفالها سنة 529 كذلك يعود إقامة المدارس والجامعات إلى عهد العباسيون قبل ألف سنة، حين أسس الخليفة "هارون الرشيد" بيت الحكمة في بغداد الذي توسع بدوره في عهد المأمون بعدها تأسست المدرسة النظامية سنة 459 هـ وفتحت أبوابها للتدريس ثم تلتها المدرسة المستنصرية سنة 1239 هـ وعليه يمكن اعتبار الأكاديميات العربية في الرياضيات والطب والقانون والفلسفة أسلافاً للجامعات الأوروبية إلى غاية القرون الوسطى والحديثة أين ظهرت أول جامعة في مدينة بولونا في إيطاليا سنة 1076 م<sup>2</sup>

### 2. التعليم العالي في الحضارة الإسلامية:

كان المسجد النواة الأولى للمدرسة في الحضارة الإسلامية، حيث لم يكن مكاناً للعبادة فقط إنما كان مدرسة يتعلم فيها المسلمون القراءة والكتابة والقرآن وعلوم الشريعة واللغة وفروع العلوم المختلفة. ثم أقيم الكُتّاب بجانب المسجد لتعليم القراءة والكتابة والقرآن وشيء من علوم العربية والرياضيات، وكان يشبه المدرسة الابتدائية في عصرنا الحاضر، وكانت الكتاتيب من الكثرة بحيث عد ابن حوقل ثلاثمائة كتاب في مدينة واحدة من مدن صقلية، وكانت من الإتساع بحيث

<sup>1</sup> مجلة المؤسسة : مجلة دورية محكمة في العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، صادرة عن مخبر ادارة التغيير في المؤسسة الجزائرية ، جامعة الجزائر 3 ، العدد 4 ، 2015 ، ص 9 .

<sup>2</sup> مجلة المؤسسة : مرجع سابق ، ص - ص 9 - 10 .

ضم الواحد منها مئات الطلاب أحيانا. كما كانت هذه المساجد مراكز للتعليم العالي في الحواضر الإسلامية إبان القرون الأولى للإسلام، كما في البصرة والكوفة وبغداد ودمشق وغيرها، ومن أمثلة هذه المساجد<sup>1</sup>

### • جامع الزيتونة:

وهو أول جامعة في العالم الإسلامي وهو جامعة وجامع بمدينة تونس، يعد ثاني الجوامع التي بنيت في " أفريقيا " بعد جامع عقبة بن نافع في القيروان، يرجح المؤرخون أن من أمر ببنائه هو حسان بن النعمان عام 79 هـ وقام عبيد الله بن الحباب بإتمام عمارته في 116 هـ / 736 م.

### • جامع القرويين:

أو مسجد القرويين هو جامع في مدينة فاس المغربية قامت ببنائه فاطمة الفهرية حيث وهبت كل ما ورثته لبناء المسجد . كان أهل المدينة وحكامها يقومون بتوسيع المسجد وترميمه والقيام بشؤونه، وأضاف الأمراء الزناتيون بمساعدة من أمويي الأندلس حوالي 3 آلاف متر مربع إلى المسجد وقام بعدهم المرابطون بإجراء توسيع آخر.

### • الجامع الأزهر 360 هـ 970 م :

حيث كان مسجدا تقام فيه حلقات للدراسة، تحيط به من جهاته المتعددة غرف لسكن الطلاب تسمى بالأروقة، يسكنها طلاب كل بلد بجانب واحد، حيث كان هناك رواق للشاميين، ورواق للمغاربة، ورواق للأتراك، ورواق للسودانيين وهكذا، وظهرت قبل نشأة الجامعات في أوروبا بقرون عديدة، وكانت الدراسة فيها تشبه الدراسة الثانوية والعالية في عصرنا الحاضر، كان التعليم فيها مجانيا ولمختلف الطبقات، فلم يكن يدفع الطلاب في دراستهم الثانوية والعالية رسما ما من رسوم الدراسة التي يدفعها الطلاب اليوم . ولم يكن التعليم فيها محصورا على فئة معينة، بل كانت فرصة التعليم متاحة لجميع أبناء الشعب<sup>2</sup>.

وجعل للمدرسين فيها رواتب شهرية. ولم يكن يجلس للتدريس إلا من شهد له الشيوخ بالكفاءة، كما جعل فيما بعد للمتخرجين إجازات علمية يعطيها شيخ المدرسة، وهي شبيهة بالشهادات الجامعية الحديثة. وقد كان للمدرسين زي خاص يميزهم عن غيرهم من أرباب المهن، واختلف هذا اللباس بين المشرق والأندلس، وقد أخذ الغربيون عن مدرسي الأندلس زيهم، فكان هو أصل الزي العلمي المعروف الآن في الجامعات الأوروبية<sup>3</sup>.

و من هنا نرى انه قد كان للحضارة الإسلامية شأن معلوم في التعليم العالي، فقد تعرف المسلمون على حضارات الأمم القديمة، واطلعوا على ثقافتهم، بعد استلامهم زمام الأمور في بلاد هذه الأمم. فأخذوا معارفهم، واستفادوا من علومهم وتجارتهم في شتى المجالات، وترجموا كثيرا من كتبهم إلى اللغة العربية وتدارسوها وتعلموا ما فيها. ولم يقفوا عند الذي

<sup>1</sup> سمية الزاحي : مرجع سابق ، ص 52.

<sup>2</sup> سمية الزاحي المرجع نفسه 52 .

<sup>3</sup> سمية الزاحي : المرجع نفسه ، ص - ص 53 - 54 .

عرفوه وأخذوه منهم، بل انطلقوا لإتمامه وإكماله، فأضافوا إلى علوم القدماء وأعمالهم، وزادوا فيها نتائج فكرهم وما وصلت إليه أعمالهم، وما كشفته وأثبتته تجاربهم. كما صححوا وقوموا ما فيها من الخلل حتى بنو حضارة زاهية زاهرة، بلغت مرتبة من الغنى والتقدم والازدهار لم تبلغها أي حضارة سابقة، وقادت الإنسانية جمعاء، في العصور الوسطى، مدة ثمانية قرون، في طريق النور والحرية والكرامة الإنسانية<sup>1</sup>.

### 3. التعليم العالي عند الغرب:

وفي ظل الإنحطاط الذي أصاب العالم الإسلامي واصل العالم الأوروبي الاكتشافات العلمية بشيء من التحفظ، التي أوجدتها الثورة الصناعية إلى غاية القرن التاسع عشر و بداية القرن العشرين.

في القرن التاسع عشر كانت الجامعات على شكل مؤسسات للتعليم والتكوين وكان جامعة البحث ببرلين " Whillhem Von Humbold "البحث فيها وليد الصدفة حتى أسست، والتي كانت مثال لعدة بلدان أخرى فيما بعد، حتى أنه قبل بداية القرن العشرين كان عدد مهم من الطلاب يسافرون إلى ألمانيا لمزاولة الدراسات العليا، ولم تنظم آنذاك في الولايات المتحدة الأمريكية، وحتى منتصف ذلك القرن كانت الجامعة بأوروبا مؤسسة خاصة بالنبذة كما كان معظم الإطارات من تقنيين وتجاريين يزاولون دراستهم خارج الجامعة، أي بمعاهد التكنولوجيا كالمهندسين على سبيل المثال<sup>2</sup>.

**ويمكن شرح المراحل التي مرت بها الجامعة في أوروبا بإختصار فيما يلي:**

#### • المرحلة الأولى:

وهي مرحلة التقليد للمدارس العربية الكبرى، وعرفت فيها الجامعة نجاحا كبيرا في قيادة الحركة الفكرية والثقافية للمجتمع.

#### • المرحلة الثانية:

ابتداء من القرن السادس عشر بدأت الجامعة مضادة للمجتمع وأهملت العلوم التجريبية حديثة الولادة بإستثناء الطب، وتخلت عن مجالات المعرفة الصانعة للمستقبل، وعجزت عن مواكبة المعارف الجديدة التي توسعت بفعل التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهمشها المجتمع.

#### • المرحلة الثالث:

إبتداء من نهاية القرن 19 وعرفت إنبعثا جديدا ولعبت دورا رائدا في صناعة الإيديولوجيات الليبرالية، ونشر فلسفة التنوير وإنتاج فئة ثقافية جديدة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سمية الزاحي : مرجع سابق ، ص 55 .

<sup>2</sup> ايمن يوسف : تطور التعليم العالي الاصلاح و الافاق السياسية ، دراسة ميدانية بجامعة بن يوسف بن خدة، رسالة ماستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2007 / 2008 ، ص 32 .

<sup>3</sup> ايمن يوسف : المرجع نفسه ، ص 32 .

#### 4. التعليم العالي في العصر الحديث:

إذا ما استثنينا الجامعات التقليدية التي ترجع جذورها إلى عصور ازدهار الحضارة العربية والإسلامية كالجامعة المستنصرية في العراق وجامعة الأزهر في مصر وجامعة الزيتونة في تونس وجامعة القيروان في المغرب، فإن عمر المؤسسات الجامعية العربية بالمنظور الحديث ليس طويلاً ، فعلى سبيل المثال، بدأ التعليم الجامعي في العراق ومصر 1908م، وفي الجزائر سنة 1909 م، وفي السودان تأسست كلية غوردون عام 1902 م، وسميت جامعة الخرطوم عقب الإستقلال سنة 1956 م، كما أفتحت في ذات السنة الجامعة الليبية . وفي لبنان تأسست جامعتها عام 1951 م، وكانت من قبل تعتمد على الجامعة الأمريكية التي أنشأت عام 1920 م، أما المملكة العربية السعودية فأقدم جامعات هي جامعة الملك سعود التي أنشأت عام 1957 م وأنشأت جامعة بغداد عام 1958 م<sup>1</sup>.

ومنذ أوائل الستينات من القرن العشرين تتابع تأسيس الجامعات في الوطن العربي، حيث أنشأت جامعة الكويت، والجامعة الأردنية، وكذا جامعات في اليمن وتونس والمغرب والبحرين والإمارات وغيرها في حين أن جامعة طرابلس في ليبيا تأسست في 1974 م لقد ارتبطت بدايات التعليم العالي بالشكل الحديث في العديد من الدول العربية بالجامعات التي أنشأتها القوات المستعمرة بها ، وكذلك الأمر في العديد من دول العالم الأخرى كالهند التي أنشأت جامعات كلكتا، بومباي ومدراس في عام 1857 م، وجامعة أوتاقوا في نيوزلندة عام 1869 م، وجامعة كيب تاون بجنوب إفريقيا عام 1873، وقد قامت مختلف الدول بتطوير منظومتها التعليمية بعد الإستقلال وإنشاء أو توسيع مؤسسات التعليم العالي.

وجرت النقلة النوعية في عدد الجامعات العربية في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية نتيجة لجملة من

التطورات السياسية والإقتصادية والثقافية التي شهدتها الوطن العربي آنذاك، وفي مقدمتها:

- تعاظم الوعي القومي العربي وتنامي الحركات الوطنية،
  - نشوء كيانات سياسية عربية مستقلة،
  - تبلور الأفكار الديمقراطية، وإعتبار التعليم العالي من مظاهر إستكمال الإستقلال الوطني.
- فمن بضعة جامعات قبل الحرب العالمية الأولى، تزايدت في المدة ما بين 1953 م 1959 م. وقد شهد التعليم العالي العربي الرسمي والخاص خلال السنوات القليلة تطورا كبيرا وبوتيرة متصاعدة لعوامل ثلاثة هي:

1. استمرار تدفق أعداد من خريجي المدارس الثانوية وصل عددهم سنة 1996 م أكثر من 7 مليونا.
2. استمرار تبني الدول العربية لسياسة الباب المفتوح في القبول بالجامعات.
3. السماح للقطاع الخاص بولوج ميدان تأسيس وإدارة وتمويل مؤسسات تعليمية عالية.

<sup>1</sup> سمية الزاحي : مرجع سابق، ص 57 .

وتشير بعض الدراسات إلى أن % 60 من البلدان العربية سمحت للقطاع الخاص بإدارة وتمويل مؤسسات التعليم العالي، حيث بلغ نصيبه في سنة 1997 م ما نسبته % 34 من مجموع عدد الكليات الجامعية و % 27 من الجامعات و % 22 من مجموع المعاهد الفنية.

كما حققت استثمارات البلدان العربية في التعليم العالي أرقاما مرتفعة في سنة 1996 م، إذ بلغت 9.6 مليار دولار أمريكي مقابل 4 مليار دولار في سنة 1990 م أي بزيادة سنوية قدرها % 15 ويعادل هذا الرقم ما يقارب % 1,8 من مجمل الدخل القومي العربي

وشهدت الجامعات تطورا في أهدافها العلمية والتربوية، وازداد عدد المتخرجين في التعليم العالي بصورة مطردة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سمية الزاحي : مرجع سابق ، ص - ص 57 - 58.

## ثالثاً: أهمية ودور التعليم العالي

تكمن أهمية التعليم العالي في تكوينه لرأس المال البشري المؤهل والمكيف مع إحتياجات التنمية الإقتصادية، والقادر على الإستجابة لمتطلباته والتغيرات المستمرة، سواء كانت محلية أو عالمية.

### 1. دور التعليم العالي في البحث العلمي:

بدأ هذا الدور في الجامعات الألمانية في بداية القرن التاسع عشر و يمكن القول بأن الجامعات الألمانية كان لها تأثير في فلسفة التعليم العالي حتى الآن من ناحية:

- الجامعة مركز البحث العلمي الأكاديمي والغرض منه البحث عن الحقيقة لذاتها و من ثم إعلانها .
- العمل بقدر الإمكان على الإرتقاء بالبحث العلمي من خلال المؤسسات التي تضم الأساتذة والعلماء والمفكرين.
- مفهوم حرية التعلم والذي يتضمن حرية الطالب في إختياره للمجال الدراسي وفي العيش مستقلاً داخل الجامعة وحقه بالإنتقال من جامعة إلى أخرى .
- مفهوم حرية التدريس والذي يتضمن حرية الأستاذ في الكشف عن الحقيقة وانتشرت هذه الأفكار بعد ذلك في الجامعات الأوروبية والأمريكية<sup>1</sup>.

### 2. دور التعليم العالي في خدمة المجتمع:

برز هذا الدور بداية بإنتشار التعليم العالي في أمريكا وتكون نتيجة مناخ فكري وإجتماعي وثقافي خاصة بهذا المجتمع ولقد أقيمت العديد من الجامعات على أداء هذا الدور وأصبحت تقوم بعدة أنشطة فرعية إلى جانب أدوارها الأساسية في إنتاج المعرفة ونقلها وتطبيقها .

و يتطلب تحقيق هذا الدور من الجامعة أن تضع نفسها بإمكانياتها البشرية والمادية في خدمة المجتمع بما في ذلك البيئة المحيطة بها التي تتلقى منها السند والتأييد لتحقيق أقصى ما تستطيع من نتائج في حدود إمكانياتها وإن الإبداع والإبتكار لا يزدهر ويتطور إلا في ظل تراكم الخبرات التي تتواصل وتشابك بين شبكات المجتمع.

و في الحديث عن دور الجامعة في المجتمع يقول (flecher) بأن استجابة الجامعة للمتطلبات التي تقتضيها التطورات السريعة في العلوم والتكنولوجيا تأثيراً في حياة الأمة الاجتماعية والإقتصادية فإما أن يكون هذا التأثير كبيراً ينعكس على تطوير هذه الأمة وتقوية روابطها وهناك ما يسمى بإستيراد القيم والمفاهيم العلمية التي يؤدي عدم توافقها مع بيئة المجتمع العربي وحضارته وطبيعة تاريخه إلى خلق تناقضاً كبيراً بين الموجود والمستورد، أنتجت هذه التناقضات أزمة اجتماعية حقيقية أثرت سلباً في عدم تكامل البنى الاجتماعية في الدول النامية وقد تعقدت الأزمة اليوم بسبب

<sup>1</sup> هاشم فوزي العبادي و يوسف حبيب الطائي: التعليم الجامعي من منظور اداري، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، الاردن ، عمان ، ط1 ، 2011، ص

تكنولوجيا المعلومات و عصر الاقمار الصناعية في ما يجعل العالم العربي مهددا ليس فقط في سياسته و اقتصاده و انما بحضارته و ثقافته و انتاجاته العلمية ايضا.

و بعض الباحثين يشير إلى المؤشرات التي توضح دور الجامعة في خدمة المجتمع و منها:

- ربط التخصصات المختلفة في الجامعات العربية باحتياجات المجتمع المحيط بها.
- ربط البحث العلمي بمشكلات المجتمع بغية ايجاد الحلول لها.
- التفاعل بين الجامعة بمواردها البشرية و البحثية و الفكرية و بين المجتمع بقطاعاته الانتاجية و الخدمية.

لذا يعد التعليم الجامعي قائدا لحركة التقدم و الازدهار الحضاري في المجالات كافة، و عليه تعلق الدول آمالها و طموحاتها في تحقيق الرقي لمجتمعاتها، و اجتياز مراحل التقدم و النمو و النهوض بها إلى أعلى الآفاق الحضارية و المادية. و هو من اهم الوسائل لتطوير المجتمع ساسيا و اقتصاديا و اجتماعيا.<sup>1</sup>

### 1. دور التعليم العالي في تطوير المورد البشري:

يعتبر التعليم العالي بمختلف مستوياته الركيزة الاساسية في بناء المجتمع و تطوره من خلال الاستثمار الامثل للموارد البشرية بشكل يتناسب مع طموحاته و الحصول على العوائد الاقتصادية و الاجتماعية، و التعليم لافراد المجتمع ضرورة ملحة لاجل تكوين الشخصية و بناء المستقبل منذ القدم، و بتطور المجتمعات تكون الحاجة الى التعليم الاكثر الحاحا، فكلما تقدمت العلوم و هيمنت التكنولوجيا الحديثة على مختلف مرافق الحياة زادت حاجة المجتمع الى تعليم ابناءه و تدريبهم على مختلف صنوف العلم و التكنولوجيا . ان التعليم العالي بكافة مراحل و مستوياته يعتبر الاداة الاساسية في تطوير و تنمية العنصر البشري او ما يسمى بالاستثمار في رأس المال البشري، وحيث ان التعليم يفترض ان يمارس في هذا المجال مهمة مزدوجة وهي:

- تزويد الافراد بمؤهلات من شأنها ان توسع فرص العمل المتاحة لهم
- تحسين القدرات الانتاجية لافراد من اجل رفع مستويات مساهمتهم الاقتصادية في تكوين الناتج المحلي القومي.

حيث ان العلاقة بين التعليم العالي و التنمية تستند على مبدأ زيادة الانتاجية في حالة التنمية البشرية او تحقيق مستوى معين من الانتاجية كما هو في التنمية الاقتصادية، فالتعليم يرفع من مساهمة القوى العاملة في الناتج اضافة الى انه يكفل حد معين من الناتج من خلال توفير الايدي العاملة الماهرة الفنية و المدربة على احدث مناهج التدريب العملية . لذلك فإن دور و وظيفة اى نظام تعليمي ض من اي تشكيلة اجتماعية و اقتصادية لبلد ما تتحدد وفق اعتبارات و خصوصيات و على وفق الاتي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> هاشم فوزي العبادي و يوسف حجيم الطائي ، مرجع سابق ص ، 293..

<sup>2</sup> باسمه محمد صادق الشبيبي و اسيل عوض عبد الحميد: دور التعليم و التدريب في تطوير الموارد البشرية مع اشارة الى تجربة كوريا الجنوبية، وزارة التخطيط و التعاون الانمائي ، دائرة التنمية البشرية ، قسم سياسة التشغيل ، ص 4

- تلبية الاحتياجات من القوى العاملة الضرورية لانجاز عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- تهيئة واعداد الهيئات التدريسية والملاكات التدريسية لمستويات التربية والتعليم كافة وحسب التخصصات المطلوبة.
- تهيئة القوى العاملة عالية المستوى من النواحي العلمية والفنية المسؤولة عن التعامل مع العلم والتكنولوجيا والبحث العلمي والتطوير لمواجهة تحديات العصر وفق حاجات البلد

ان الدور الذي يسهم به التعليم العالي في النمو الاقتصادي يبدو واضحا من خلال المخرجات التي تدخل الى سوق العمل من مختلف الاختصاصات والمستويات التعليمية والتي كانت تساهم في عملية التنمية وزيادة الانتاج والانتاجية خاصة خلال عقد السبعينات ، وان يكن القياس الدقيق لانتاجية التعليم مازال موضع جدل<sup>1</sup>.

## 2. دور التعليم العالي في الإعداد المهني :

أخذت الجامعات في القرون الوسطى على عاتقها الإعداد المهني في الحقوق والطب واللاهوت والتدريس، و بمرور أنواع جديدة من المهن نتيجة للتقدم الصناعي والإقتصادي قامت مؤسسات مستقلة على مستوى الجامعة للتدريب على تلك المهن بينما لم تبادر الجامعات على تحمل تلك المسؤولية

و مع تطور تلك المؤسسات، و تقدم العلوم و المعارف فيها وجدت نفسها تتحول إلى جامعات مما دفع الجامعات الأخرى إلى إستكشاف طريقها في هذا المجال و يتحمل الإعداد المهني للمهن الحديثة.

و كان لدعم الحكومات والمؤسسات الصناعية للجامعات أثره في ان ترعى الجامعات حاجة المجتمع المعاصر في إعداد للمهن المختلفة، مع ربط هذا الإعداد المهني بمجال أوسع من الثقافة العامة يساعد الطالب على معرفة مكان تخصصه المهني بالنسبة للتخصصات والمهن الأخرى وذلك في سبيل تحقيق الهدف العام للجامعة<sup>2</sup>.

## 3. دور الجامعة في تحقيق التقدم الإصلاحي الإداري:

فهي تعمل على توفير القدرات الإدارية والفنية التي تغذي الأجهزة الحكومية بالأفراد الذين يشاركون مسؤولية الإدارة و لا تقوم بهذا فقط عن طريق التدريس بل تساهم في توفير الطاقات والقدرات الإدارية عن طريق برامج التدريب التي تمتد خارج أسوار الجامعة والتوسع في مد الخدمات التعليمية عن طريق الدراسات المسائية أو ما تنشأه من معاهد إدارية في خططها لخدمة أهداف التعليم والتدريب وتلبية إحتياجات الأجهزة والمؤسسات الحكومية للمهارات الإدارية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> باسمه محمد صادق الشبيبي و اسيل عوض عبد الحميد: مرجع سابق، ص 4.

<sup>2</sup> احمد العلي الصباب : دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، الدار البيضاء ، دون طبعة ، 1976 ، ص 95 .

<sup>3</sup> احمد العلي الصباب : المرجع نفسه، ص 95 .

#### 4. دور الجامعة في تغيير السلوك والإتجاهات:

و تلعب الجامعة دورا أساسيا في تغيير السلوك والإتجاهات، فالجامعة تحقق أكبر قدر من الترابط بين الفرد والعمل والمجتمع و تنبه إلى تنمية النظم التي تحكم التنظيم والمنظمات وكذلك التي تحكم الحقوق الوظيفية للفرد وهي أمور في منتهى الأهمية لتحقيق التنمية الإدارية بصورة عامة وبصورة خاصة في العنصر البشري فالجامعة تدرس ما يتصل بأساليب الإختيار والخدمة المدنية والترقيات والحوافز وما إلى ذلك من أجل تحقيق تكافؤ الفرص و تحقيق الأمن الوظيفي و الإنتماء الحقيقي إلى الدولة من خلال تلك الضمانات التي تساهم فيها والحقيقية نجد أن الدراسات الإنسانية والسلوكية والنفسية التي تساهم بها الجامعة في منتهى الأهمية فهي تحقق الشعور بالإطمئنان عند الموظفين و تهيأ السبيل لزيادة الإنتاجية<sup>1</sup>.

#### 5. دور الجامعة في التدريب والتكوين :

و هذا التدريب يهدف إلى تحقيق أهداف إقتصادية في النفقات بتخفيضها على وجه الخصوص في ممارسة الموظفين لأنشطة تتعلق بوظائفهم فيتعلم الموظف التوفير في النفقة وفي التوجيه والإشراف والرقابة والإتصالات وقد أصبح التدريب الإقتصادي اليوم من أهم الأمور ويستهدف التدريب زيادة المعرفة في ما يتعلق بأهداف وواجبات الوظائف ومسؤولياتها وممارسة الأنشطة على أفضل وجه وتتضمن المعرفة زيادة المهارة والخبرة وتحقيق التخصص وتمكين الموظف من الوسائل الحديثة والمتطورة اولا باول .

و لعل ما يأخذ به النظام الانجليزي من مبدأ قيام الجامعات و المعاهد بإنشاء برامج دراسية شبه تدريبية في داخل برامجها العلمية الدراسية ما جعل خريجي جامعات معينة كيمبردج و اكسفورد ومدرسة لندن للإقتصاد والعلوم السياسية وغيرها افضل للخدمة المدنية لما تتمتع به من سمعة ممتازة فيفترض نظام الخدمة المدنية الثقة في خريجي هذه الجامعات وفي قدرتهم على تحمل أعباء الوظائف الإدارية لكونهم قد تلقوا برامج تعليمية وشبه تدريبية تتسم بالعمومية في العلوم الإجتماعية تؤهلهم للقيام بالعمل الإداري<sup>2</sup>.

كذلك إن مساهمة الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تتوقف على نوعية الموارد البشرية المكونة. وعليه ينبغي أن تستجيب فعالية البرامج المدرسة لعدد المقاييس:

- تكوين مسابير بإستمرار للتطور، أي الاخذ بعين الإعتبار كل الإبداعات وفي نفس الوقت يلبي إحتياجات المجتمع
- تكوين فعال يسمح للطلبة باكتساب الكفاءات والوسائل الضرورية قصد إندماجهم في مجال العمل، وأيضا تقوم بتوجيه العناية نحو تعدد المواهب بصفة تسمح للأشخاص أن يتطوروا و يتحسنوا في حياتهم المهنية، كما يسمح تكوين مواطني المستقل أي الطلبة بإدماج المعارف الأساسية والمعارف المتخصصة والمهارات التقنية الخاصة

<sup>1</sup> احمد علي الصباب: مرجع سابق ، ص-ص، 95 - 96 .

<sup>2</sup> احمد علي الصباب: المرجع نفسه ، ص-ص 76 - 77 .

بمجال دراستهم من جهة وكذا بإدراك المعارف العامة وقدرات العمل التي تسمح لهم برفع تحديات الحياة المهنية التي هي تطور مستمر من جهة أخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> احمد زرزور: تقييم تطبيق الاصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس. ماجستير. دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة الى عالم الشغل ، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة و المركز الجامعي بام البواقي، مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي و تنمية الموارد البشرية ، قسنطينة ، 2005 / 2006 ، ص 66 .

### ثالثاً: أنماط التعليم العالي

الحديث عن تطوير التعليم العالي واسع و ينطوي على الرغبة في إرساء دعائم التطور والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع و الابتكار وإعتماد المنافسة الاقتصادية من خلال إعادة النظر في أدوار الجامعات و كيفية توفير مخرجات ملائمة لسوق العمل والتأكيد على تطوير الأداء الجامعي بغية ضمان التنمية للعملية التعليمية والدخول إلى مجالات العلم الحديثة كالتعليم عن بعد والتعليم المفتوح والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي وباعتبارها نظاماً تربوياً متاحاً لقطاع عريض من فئة الشعب وكأحد أسرع ميادين التعليم والتدريب في التنمية البشرية<sup>1</sup>.

لم تحدد الدراسات و البحوث في مجال التعليم عن بعد و التعليم المفتوح و التعليم الإلكتروني و التعليم الافتراضي على مفهوم شامل يوضح هذه الأنماط بدقة وسنبين أهم التعريفات التي جاءت في هذا المجال :

#### 1. مفهوم التعليم عن بعد :

لتحديد مفهوم التعليم عن بعد يمكن الوقوف على بعض ما كتبه الباحثين والتربويين في هذا المجال:

##### أ. تعريف dodaz Tony 1987:

هو نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر مستمر من قبل المعلم أي إنفصال المعلم عن المتعلم شبه الدائم مع خلق تواصل ثنائي متبادل بينهما عبر وسائط متعددة بما فيها الكلمة المطبوعة والوسائط التعليمية المسموعة والمرئية .

##### ب. تعريف dohmen :

هو شكل من أشكال الدراسة الذاتية المنظمة يقوم فيها فريق من المرربين لعمليات ارشاد الطلبة وتقديم المواد التعليمية و تأمين ومراقبة نجاحهم و يتم ذلك عن طريق وسائط يمكنها تغطية مسافات طويلة، وعليه و مما تقدم يعني التعليم عن بعد بأبسط مفاهيمه هو نقل مواد التعليم إلى النتعلم في موقع عمله أو إقامته و هذا يعني عملياً الفصل الجغرافي بين المتعلم و المعلم حيث لا يتوقع أن يكون اللقاء في قاعة المحاضرات هو الخط الأساسي للعلاقة بينهما، و للتعويض من اللقاء الفعلي يقوم الطاب بالحصول على المعرفة من خلال وسائل تعليمية حديثة وذلك للوصول الى كل راغب في التعليم العالي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> هاشم فوزي دباس العبادي وآخرون : ادارة التعليم الجامعي ، الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2008 ، ص 323 .

<sup>2</sup> هاشم فوزي دباس العبادي وآخرون : المرجع نفسه، 324.

## 2. تعريف التعليم المفتوح

من اجل تحديد مفهوم التعليم المفتوح وضع الباحثون التعريفات التالية:

### أ. تعريف 1992 :rowtrre:

هو نظام يتضمن ترتيبات تجعل من الممكن للناس أن يتعلموا بالوقت والمكان والسرعة التي تتلاءم مع ظروفهم ومتطلباتهم حيث يكون التركيز على إيجاد فرص أكثر للتعلم من خلال التغلب على الصعوبات والحوجز الناتجة عن العزلة الجغرافية أو الإلتزامات الشخصية للفرد وظروفه المعاشية.

### ب. تعريف pain:

هو عملية تركز على الوصول إلى الفرص التعليمية و فلسفة تجعل التعليم أكثر شعبية للدارس<sup>1</sup>.

### ت. تعريف ليديكات 2005 :

هو مصطلح يستخدم لوصف مقررات مصممة بمرونة لتلبية حاجات ومتطلبات فردية وغالبا تطبق ظروف تحاول إزالة العوائق التي تحول دون الالتحاق بالتعليم التقليدي ولكنها بالمقابل تقترح فلسفة تركز على المتعلم<sup>2</sup>.

## 3. تعريف التعليم الإلكتروني

و لتحديد مفهوم التعليم الإلكتروني يمكننا الإطلاع على بعض آراء المختصين:

### أ. تعريف 1955 :taylor:

هو المزوجة بين تكنولوجيا الإتصال و التربية والمعلومات والتدريب، ويعد عنصرا جوهريا في إستراتيجيات الإقتصاد، فالإقتصاد الشبكي الجديد (نسبة إلى شبكة الانترنت) يتطلب تطوير معرفة الأفراد العاملين وتحديثها بإستمرار<sup>3</sup>.

## 4. تعريف التعليم الافتراضي

يبرز مصطلح التعليم الافتراضي من بين مجموعة من مصطلحات التقنيات التربوية و يتداخل مع الكثير مع المفاهيم و أنماط التعليم الحديثة ولتحديد مفهوم التعليم الافتراضي ويعطي الباحثين عددا من التعريفات نورد البعض منها:

<sup>1</sup> هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : مرجع سابق ، ص 324 .

<sup>2</sup> هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : المرجع نفسه ، ص 325 .

<sup>3</sup> هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : المرجع نفسه ، ص 326 .

### أ. تعريف سيد 1992:

هو المكان الذي يتيح فرصة الإطلاع والإستماع والمشاهدة الضرورية والجماعية ويتيح فرصة للمعلم أن يواجه المتعلم و يقود عملية التعلم، و يكون محتواه شاملا لكل الموارد التعليمية التقليدية وغير التقليدية كالكتب والمطبوعات بأنواعها والخرائط والتسجيلات الصوتية المصورة والوثائق والافلام السنمائية وآلات التعلم والإختبارات التربوي

### ب. تعريف سوداني 2005:

وهو نوع من التعليم الإلكتروني يتيح للمتعلم الإستفادة من كل خدمات الدراسة التقليدية (كتب، خدمات طلابية، تدريس وإمتحانات) فضلا عن كل ما تتيحه شبكات المعلومات على الانترنت ويختصر بطريقة فعالة فترة البحث عن المعلومة في التعليم التقليدي، و يجنب المتعلم مشاكل الروتين التقليدي الأخرى من تسجيل ومراجعات، كما يوفر إمكانات إقتصادية هائلة من خلال إختصار عملية البناء للجامعات والمكتبات ومايتبعها من خدمات و عمالة إدارية وفنية. و من خلال ماتقدم فإن التعريف الأول محتويا لبعض مفردات التعليم التقليدي والفرق بينهما هو أن الأول موجود كمنبنى و اشخاص والثاني مفترض، والتعليم الإفتراضي لا يحتاج إلى صفوف دراسية داخل جدران أو تجمع الطلبة في قاعات إمتحانية أو تلقين مباشر من الأستاذ أو الطالب أو قدوم الطلبة الى أقسام الدراسة في الجامعة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : مرجع سابق ، ص 328 .

#### رابعاً: أسس التعليم العالي وتحدياته:

يمر العالم بتغيرات كبيرة في جميع النواحي وتتناثر الدول بهذا التغيير، ومنظومة التعليم العالي تؤثر وتتأثر أيضاً بكل هذه الاجواء وهو ما يضعها أمام جملة من التحديات بعض هذه التحديات ذات طابع محلي و أخرى عالمية ومن ضمن التحديات التي يواجهها التعليم العالي بصفة نجد :

- التوسع في التعليم العالي لمواجهة الطلب المتزايد.
  - تطوير جودة ونوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي.
  - مواءمة مخرجات التعليم مع قطاعات العمل وتنوع و سرعة التغيير ومتطلبات سوق العمل.
  - التغيير المستمر في تصميم البرامج والتخصصات وتطويرها بما يتلائم مع احتياجات المجتمع.
  - تقليص الإتجاه المتزايد نحو الإختصاصات الإنسانية والأدبية ومواجهة التحديات المتعلقة بالعولمة وخصوصاً ما يتعلق بتحرير خدمات التعليم العالي.
  - زيادة تكلفة تمويل التعليم العالي.
  - تعاضم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي.
- إن التحديات المتلاحقة التي تمر بها منظومة التعليم العالي أهلتها لتكون قادرة على مواكبة التطورات وعلى المساهمة في صنع التغيرات داخل المجتمعات ومجاهاة اي تحديات طارئة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سعيد بن حمد الربيعي : التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات و التحديات و آفاق المستقبل ، الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2008 ، 32

## خامسا : خصائص الطالب في التعليم العالي :

### 1. الخصائص العقلية:

إن الحديث عن الخصائص العقلية للطالب يجرنا للحديث عن الذكاء والخصائص العقلية للطالب هي محصلة لمجموع قدراته، بحيث تدل كل قدرة على نوع ما من أنواع النشاط العقلي، إذ تبرز القدرة العددية في إجراء العمليات الحسابية بكل سهولة والقدرة المنطقية التي تساعد من جانبها على التفكير المجرد والقدرة اللغوية التي تظهر من خلال العلاقات بين الكلمات واستخدامها في الإتصال .

كما تظهر لدى الطالب القدرة على الإستقلال في التفكير، و الحكم على الأشياء وهو ما يتضح في مناقشته في مختلف المواضيع لأنه يريد أن يكون لنفسه مبادئ عن الحياة والمجتمع<sup>1</sup>.

### 2. الخصائص النفسية :

و تختلف خصائص النمو العاطفي للأفراد باختلاف قدراتهم و خبراتهم ، الا انه ما يميز الطالب في هذه الفترة هو ذلك النمو العاطفي الذي ينحو نحو النضج الانفعالي ، و هو مشروط باستعداد الطالب لتحمل المسؤولية اللازمة لقضاء حاجاته و قضاء حاجات الاخرين ، و بمواجهة الاوضاع المحيطة مواجهة عقلية و موضوعية ، و يعبر النضج الانفعالي عن الحالة النفسية بالثبات الانفعالي و الذي يكون فيه متمتعاً بالتكيف مع الذات و البيئة المحيطة و متمسكاً بالاتزان الانفعالي و الذي يشجع على نمو القدرة على تحقيق الذات و من مميزات النمو النفسي للطالب الجامعي هو ظهور و نمو و تطور بعض القدرات النفسية و يمكن إن تعد اهمها في :

- القدرة على تحقيق التقبل الاجتماعي نظراً لتمييز الطالب مما يجعله محبوب عند الغير.
- القدرة على المشاركة الإنفعالية والأخذ والعطاء.
- القدرة على ضبط النفس في المواقف التي تثير الانفعال والبعد و التهور والإندفاع .
- القدرة على تحقيق الذات، إذن الطالب المتمتع بنمو نفسي سليم يسعى دائماً إلى النجاح في تعليمه و خاصة إذا كان هذا التعلم يناسب قدراته ويستطيع من خلاله ممارسة قدراته الإبداعية وإشباع حاجاته النفسية فيشعر بالإرتياح النفسي.

و بصورة عامة نستطيع أن نقول إن الطلبة والطالبات يشتركون في معظم الخصائص وخاصة بنمو القدرات

النفسية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> اسماء هارون : مرجع سابق ص 47 .  
<sup>2</sup> اسماء هارون : المرجع نفسه، ص 48 .

### 3. الخصائص الجسمية:

إن النمو الجسدي أهم جوانب النمو في هذه المرحلة، حيث يشتمل على مظهرين من مظاهر النمو الفزيولوجي أو التشريحي والنمو العضوي .  
وتبرز أهمية هذه الخاصية في الأثر الذي تتركه على سلوك الطالب سواء من الناحية النفسية أو الإجتماعية بسبب علاقة الطالب مع نفسه وعلاقته بالآخرين وكلها نتائج لنظرة الطالب التي تنتقل بفضل التربية والإحتكاك بالآخرين، لا يمكن فصلها عن بعضها البعض، وهذا ما يفسر لنا أن كل مجتمع له تربيته الخاصة النابعة من جذوره التاريخية وإنتمائه الحضاري وواقعه المعيش المتفاعل مع العوامل الداخلية والخارجية<sup>1</sup>.

### 4. الخصائص الإجتماعية:

و يمكن تلخيصها في النقاط التالية :

- يبدو الطلاب الجامعيين غير راضين ثم يتجه نحو التعقل و النقد الذاتي.
- إبداء الرغبة في الإصلاح، ثم الإتجاه نحو ممارسة الإصلاح نفسه.
- يبدو في بادئ الأمر إهتمام الطلاب بالمحيط الجامعي ثم تطور الإهتمام فيهتم بالمجتمع ككل.
- مواصلة المشروعات حتى نهايتها ثم العمل ثم العمل على إنجاز المسؤوليات.
- الرغبة في الترويج الذاتي ثم الإنتقال إلى الترويج الإجتماعي .
- التفكير في المهنة ثم في الممارسة المهنية .
- التفكير في الأسرة الجديدة ثم المسؤوليات الإجتماعية.
- الشباب له درجة عالية من الدينامية والمرونة تبلغ ذروتها في تلك الفترة من العمر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مخنفر حفيفة : خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سطيف 1 و سطيف 2 ، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تخصص علم اجتماع التربية ، سطيف ، 2012/ 2013 ، ص 189.

<sup>2</sup> مخنفر حفيفة : مرجع سابق، ص 190.

## سادسا: النظام الجديد LMD:

قبل الخوض في ثنايا نظام ل.م.د بالجزائر كهندسة جديدة بالتعليم العالي لابد من التعرّيج إلى تاريخ ظهور الحديث عن أهميته في ميدان إصلاح التعليم العالي وعلى أهم أهدافه على الصعيد الدولي بإعتباره أحد التوجهات العالمية في هذا المجال .

حيث أنه نظام جامعي طبقته الدول الانجلوسكسونية وبدأ بإعلان مشترك لأربع وزراء للتربية لكل من فرنسا، إيطاليا، ألمانيا، بريطانيا وتم بمناسبة إحياء الذكرى الثمانمائة لإنشاء جامعة السربون بفرنسا ويعد كلود الاغر الوصي على هذا المشروع.

و في 19 جوان 1999 و قعت على تبني هذا المشروع 29 دولة أوروبية ممثلة في وزرائها للتربية وهذا بجامعة بولونيا ومن ثم أطلق عليه اسم إتفاق بولوني الذي أصبح يعرف فيما بعد بنظام الليسانس، ماستر دكتوراه والذي يؤكد على ضرورة خلق فضاء أوروبي للتعليم العالي، وإعتماده كمشروع سياسي إستراتيجي في مجال التربية بهدف تفعيل النمو الإقتصادي لمواجهة المد الإقتصادي التكنولوجي خاصة الأمريكي منه ومن جهة أخرى خلق تناسق وانسجام في هندسة نظام التعليم العالي بأروبا وقد سخرت كل دولة من هذه الدول مجموعات عمل لتقييم هذا النظام وعلى غرارته ثم عقد ملتقيات وندوات للإجابة على بعض التساؤلات وتتمفصل بنية هذا النظام حول ثلاث أطوار للتكوين يتوج كل منها بشهادة جامعية سنتطرق إليهم لاحقا<sup>1</sup>.

### 1. ما يوفره نظام ل م د للطالب :

يسعى إصلاح التعليم العالي على الصعيد البيداغوجي في إرساء نظام، تعليمي غايته تمكين الطالب من :

- اكتساب المعارف تعميقها و تنويعها في مجالات أساسية تتوافق مع المحيط الاجتماعي و المهني .مع توسيع فرص التكوين من خلال اندماج وحدات تعليمية استكشافية و أخرى للثقافة العامة باعتبارها العناصر المكونة لمقاربة متداخلة التخصصات تتيح بصفتها تلك؛ معابر في مختلف المراحل المشكلة للمسالك التكوينية؛
- اكتساب مناهج عمل تنمي الحس النقدي، القدرة على التحليل و التركيب بالإضافة إلى القدرة على التكيف
- الاستفادة من توجيه ناجع و ملائم يوفق بين رغباته و استعداداته قصد تحضيره الجيد إما للحياة العملية أو لمتابعة الدراسة الجامعية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> احمد زرزور : مرجع سابق ، ص 83.

<sup>2</sup> نوال نمور : مرجع سابق ، ص - ص 120.

## 2. أهداف نظام ل.م.د:

يهدف إصلاح النظام الجامعي الجديد المدرج من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى جعل الشهادات وطلبات التكوين والتخصصات أكثر وضوحاً. إنّه يرمي من جهة أخرى إلى إحداث انسجام محكم في المسارات الجامعية، مع التسهيل في مقارنة الإجراءات ومحتويات التكوين على المستوى الوطني والدولي. إنّ هذا الإصلاح، المبني أساساً على نظام ل.م.د. (ليسانس – ماستر – دكتوراه) سيساهم في ضبط المبادئ الكبرى للتكوين والمتمثل في:

- تحسين نوعية التكوين الجامعي
- تلاؤم نظام التكوين العالي مع باقي الأنظمة التكوينية في العالم
- تسهيل حركية الطلبة وتوجيههم
- تثمين العمل الذاتي للطلبة
- اقتراح مسارات تكوينية متنوّعة وتكييفها مع الحاجيات الاقتصادية.
- تنصيب إجراءات لمرافقة الطلبة في أعمالهم
- تنمية التكوين عبر مختلف مراحل الحياة، إلى جانب التكوين الأوّلي.
- فتح الجامعة والتكوين على الخارج<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> منتدى كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير: حول نظام LMD ، جامعة البليدة،

<http://www.univ-blida2.dz/eco/%D8%AE%D9%84%D9%8A%D8%A9-lmd> يوم 05 / 30 ، الساعة 21.00 .

### 3. هيكل نظام LMD :

يعتمد نظام LMD في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل واحدة منها بشهادة جامعية :

- مرحلة أولى : و يقصد بها شهادة البكالوريا + 3 و تتوج بشهادة ليسانس.
- مرحلة ثانية : و يقصد بها شهادة البكالوريا + 5 و تتوج بشهادة الماستر.
- مرحلة ثالثة : و يقصد بها شهادة البكالوريا + 8 و تتوج بشهادة دكتوراه.

و في كل مرحلة من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات في كل مرحلة. وتتميز وحدة التعليم بكونها قابلة للإحتفاظ والتحويل و هذا يعني أن الحصول عليها يكون نهائيا ويمكن إستعماله في مسار تكويني آخر، يمكن هذا الإحتفاظ و هذا التحويل من فتح معابر بين مختلف المسارات التكوينية و يخلق حركية لدى الطلبة الذين بإمكانهم متابعة الدراسة في مسار تكويني جامعي ناتج عن إختيارهم و يكون الإنتقال سداسيا. وتهدف مسارات الشهادة ليسانس و ماستر اساسا الى اكتساب معارف و مهارات لازمة.

يفرز هذا النظام مخططا عاما يسمح بتوجيه تدريجي و مضبوط من خلال تنظيم محكم للتعليم و ملامح التكوين.

#### أ. شهادة ليسانس :

تنظم هذه المرحلة التكوينية في طورين و تشمل تكوين قاعدي أي أولي متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد الى أربعة سداسيات، تخصص للحصول على مبادئ أولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها، و يتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين:

- فرع أكاديمي يتوج بشهادة ليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة الدراسات الجامعية مباشرة، أكثر طولا وأكثر إختصاصا. ويسمح بهذه الإمكانيات بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الإلتحاق.
- فرع مهني ومؤهلات تتوج بشهادة الليسانس التي تسمح لصاحبها بالإندماج المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتشاور الوطيد مع قطاع الشغل و يتطلب هذا الفرع أنواعا مختلفة من شهادات الليسانس المهنية لضمان فعالية وضرورة تحديث التخصص الذي له صلة بالحرفة. و يكون لذلك أثر مزدوج، من جهة تتمين هذا النوع من الشهادة في سوق العمل كالمختصين الذين تسمح لهم مؤهلاتهم بالتطوير فيما بعد ومن جهة أخرى يفتح المجال أمام الطلبة الذين يصعب عليهم إيجاد موقع يساعدهم في نظام البكالوريا + 15.

<sup>1</sup> احمد زرزور: مرجع سابق ، ص- ص 91 - 92 .

## ب. شهادة ماستر :

تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس أكاديمية والذي تتوفر فيهم شروط الالتحاق، كما أنها لا تقصي من مشاركة الحائزين على شهادة ليسانس ذات ابعاد مهنية، الذين بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل .

يحضر هذا التكوين إلى إختصاصين مختلفين:

- تخصص مهني يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما، يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية. ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهنيا أي ماستر مهني.
- تخصص في البحث يمتاز بتحضير معنوي إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في قطاع جامعي أو إقتصادي أي ماستر بحث وتميز شهادة الماستر سمة اداء للمؤسسة الجامعية<sup>1</sup>.

## ت. شهادة دكتوراه:

على التكوين في الدكتوراه وتبلغ مدته الدنيا ستة سدايسات وأمام التطور المعترف للمعلومات والتخصصات التي تزداد دقة، والطابع التطبيقي للبحث، أن يضمن على التوالي:

- تعميق المعارف في الإختصاص
- و تكوين بالبحث من أجل البحث أي تنمية الإستعداد لممارسة البحث ومعنى العمل الجماعي ....

و يتوج هذا التكوين بشهادة دكتوراه بعد تحضير رسالة البحث<sup>2</sup>.

## التعليم العالي في الجزائر:

و في ظل الإختلالات التي سجلت في منظومة التعليم العالي، فإن الإصلاح للتعليم العالي يرمي إلى تكريس ديمقراطية الالتحاق بالجامعة، وإلى التكفل بالمتطلبات الجديدة التالية:

- ضمان تكوين كمي من خلال الإستجابة للطلب الإجتماعي للتعليم العالي.
- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط الإجتماعي/الاقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات بين الجامعة وعالم الشغل.
- تطوير آليات التكيف المستمر مع تطورات المهن.
- التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا.
- تشجيع التبادل و لتعاون الدوليين وتنويعهما.

<sup>1</sup> احمد زر زور: مرجع سابق ، ص 96  
<sup>2</sup> احمد زر زور : المرجع نفسه ، ص 97 .

- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصعدة الوطنية، الإقليمية والدولية.
- إن نظام التعليم العالي، أصبح من الضروري إصلاحه على نحو يجعله قادرا على إعداد الطلبة إعدادا ملائما يؤدي بهم إلى إكتساب المعرفة ولمهارات الفكرية والعملية؛ التي تمكنهم من التكيف مع متطلبات عصرهم. والإتجاهات الإيجابية نحو العمل والمواطنة؛ مما يجعلهم مبادرين في العمل ومهتمين به وقادرين على الإسهام الإيجابي في بناء المجتمع وتنميته<sup>1</sup>.

#### 4. خصائص نظام LMD المطلوب في الجزائر:

إن تطبيق نظام LMD يندرج في مجال التحول والتطور الذي يعرفه نظام التعليم العالي في الجزائر الذي يجب أن يكون :

- كفؤ يجمع بين الجودة والتنافسية.
- عادل؛ يضمن مساواة الحظوظ.
- قادر على توجيه البحث العلمي والتكنولوجي نحو إبداعية وإبتكاريه أكثر لتوليد المعرفة وقادر على توفير منتجات جديدة ومنه تطوير العلاقة جامعة-مؤسسة.
- مبدع لديناميكية تكوين المكونين والباحثين المؤهلين على مستوى عال، لتلبية الإحتياجات الكبيرة لتأطير عمليات التكوين والبحث خاصة في مرحلتي الماجستير والدكتوراه.
- مزود بنظام تقييم داخلي وخارجي ضروري من أجل ضمان جودة التكوينات السارية.
- و يضاف إلى كل تلك المتطلبات، البعد الدولي للتعليم العالي والذي يبرز من خلال التفتح والتنافسية اللتان أصبحتا ميزتان لأنظمة التعليم العالي، حيث تستأثر الأنظمة الأكثر نجاعة بإستقطاب أفضل الكفاءات والإستفادة منها؛
- نشوء فضاءات جامعية إقليمية ودولية تسهل حركية الطلبة والأساتذة والباحثين من مختلف الأقطار ومن ثم تشجيع التبادلات العلمية والتكنولوجية والثقافية على مستوى التعليم والبحث .

فمن خلال انخراط الجامعة الجزائرية في هذه الفضاءات تتمكن من إرساء مصداقيتها على الصعيد الدولي وأن تحقق أفضل استفادة من هذه التبادلات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عمر بلخير: واقع اصلاح التعليم العالي في الجزائر ، دراسة تحليلية بجامعة مولود و عمري ، ص- ص 6 - 7 .

<sup>2</sup> نوال نمور : مرجع سابق ، ص 119 .

## الفصل الثالث

### الثقافة المهنية في التعليم العالي

أولاً: دلائل تبني الطلاب للثقافة المهنية

ثانياً : منظومة التعليم العالي و تعزيز ريادة الأعمال

ثالثاً: اعداد الموارد البشرية للحياة المهنية

رابعاً : التوجيه المهني لسوق العمل

خامساً: المهنة في مناهج التعليم العالي

سادساً: الموائمة بين أنظمة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل

## تمهيد:

من أهم الأشياء التي يبحث عنها قطاع العمل اليوم هي استقطاب اليد العاملة المؤهلة لشغل وظيفة ما في مؤسسة أو إدارة ولم يعد من الكافي أن يكون لدى الفرد المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة المتاحة في قطاع معين بل أصبح يحتاج إلى العديد من الكفايات المتعلقة بالجانب الذهني والتي يتم إمتلاكها من خلال إحتكاك الفرد قبل وأثناء الوظيفة بالقراءات وخاصة أثناء مساره الجامعي والتي يمكنه من خلالها تكوين شخصيته العلمية والعملية بصورة تتناسب مع الوضع الراهن لعالم العمل ومقوماته، و من هنا سنتطرق إلى بعض العناصر أو المؤشرات الهامة التي تشكل وتبني الثقافة المهنية لدى الطلاب والتي تجعلهم أكثر إندماجا وكذا نجاحا في مجال العمل وكيفية التطور مع المهن مجال التخصص، وجاء هذا الفصل ليركز على مخرجات الجامعة من أجل الإستجابة لمتطلبات المؤسسات الإقتصادية ولاسيما فيما يتعلق في بناء الثقافة المهنية.

## اولا : دلائل تبني الطلاب للثقافة المهنية :

يعلق قطاع العمل العديد من الآمال على مؤسسات التعليم العالي لتمده بكفاءات لها من المؤهلات ما يكفل لها النمو والتطور والقدرة على المنافسة في زمن أصبح الإبداع والإبتكار هو الرهان الأساسي لسمود المؤسسات، ومن هذه المؤهلات نجد:

### 1. القدرة على إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال :

و هي عبارة عن تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات التي تساعد الإدارة على إستخدام المعلومات لدعم إحتياجاتها في مجال إتخاذ القرارات والعمليات التشغيلية في المؤسسة ويتم إستخدامها في عدة مجالات كالتعليم وتطويره وكذا في المؤسسات ومختلف الإدارات كما تتميز الموارد البشرية بمجموعة من المهارات والمعارف، لإنجاز مهام المؤسسة، ويعد المورد البشري من أهم مكونات تقانة المعلومات لأنه المسؤول عن السيطرة وإدارة وتشغيل المكونات الأخرى فيها، ويقاس تفوق المؤسسة بما تملكه من معلومات وخبرات و مهارات وقدرة المحافظة على مستوى متفوق منها داخل المؤسسة بما يدعم و يعزز أدائها التنافسي من خلال التطوير المبدع والإستراتيجي لمخرجاتها وهذا يمنحها القدرة على الإستجابة بشكل دائم لبيئة العمل المتغيرة بسرعة كما أنها تستخدم في مجال التسيير داخل المؤسسات وإن التدفق المتزايد للمعلومات والحاجة الماسة لمعالجتها داخل المؤسسة من ناحية، وحجم مبادلة هذه المعلومات مع بقية المصالح من ناحية أخرى، دفعت بالمؤسسة لتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فكانت من بين الوسائل الناجعة الموجه لحل مشاكل التسيير خاصة، فمع تعقد المحيط وتطور تكنولوجيا

المعلومات، إحتل الحاسوب مكانة هامة في الإدارة وتوسعت مجالات إستعماله خاصة لتسيير العمليات الروتينية<sup>1</sup>.

ومن الكفايات التي ينبغي توفرها في الكادر البشري اليوم هو القدرة على استغلال الأنظمة الخبيرة المساعدة على إتخاذ القرارات وإيجاد الحلول المتعلقة بمشاكل التسيير، تسيير أجور العمال إذ نرى من هنا أنه يجب على مؤسسات التعليم العالي إن تطور من برامجها و تجعلها ملائمة لإحتياجات قطاعات العمل والتي تساعد الطلاب بدورها على إكتساب الثقافة المهنية وتطوير المهارات اللازمة لها وبالتالي النجاح في مجال عمله<sup>2</sup>.

## 2. القدرة على الإبداع و الإبتكار :

إن التغير والتطور الكبير الذي يشهده العالم الآن في المجال الإداري والمؤسسي وخاصة فيما يخص أساليب العمل في مختلف المؤسسات ومنها المؤسسات التعليم العالي، حيث إزدادت أهمية التميز والإبداع، لتصبح أحد العناصر الهامة في تسيير أعمالها ونشاطاتها وإنجاز عملياتها وحل العديد من مشاكلها، فالإداريون بحاجة ماسة لتلك الأفكار الإبداعية، لمواجهة التحديات والتغلب على المعوقات في العمل. ومعالجة العقبات التي تعيق مسار المؤسسة، والإرتقاء بالفكر الإداري داخلها، ويشير مصطلح الإبداع والإبتكار داخل المؤسسة أو الإدارة إلى التجديد إذ يعتمد بشكل أساسي على المبادرة، فإنطلاقاً من الأفكار ومعارف يتم تكوين أشياء جديدة ومبتكرة لم تكن سابقاً، وقد يكون الإبداع إدارياً أو علمياً أو أدبياً أو فنياً أو متمثلاً في طرح أفكار جديدة ومفيدة أو إيجاد سلعة أو خدمة جديدة أو طريقة للعمل حيث ميز معظم الباحثين بين نوعين من الإبداع هما: الإبداع الفني الذي يشمل تغيرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، والإبداع الإداري الذي يتضمن الإجراءات والأدوار والبناء التنظيمي والقواعد وإعادة تصميم العمل بالإضافة إلى النشاطات الإبداعية التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المعنية بها المنظمة<sup>3</sup>.

كما ان الإبداع في المؤسسات في المؤسسة أمر ضروري إذا ارادت المؤسسة البقاء والإزدهار و عليها أن تجعل منها أسلوب عملها وممارساتها اليومية ويتحقق ذلك بتوفر شروط التالية :

<sup>1</sup> عمارة كهينة : أهمية تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين أداء المورد البشري داخل المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمنظفات و مواد الصيانة enad بوحدة الاخضرية، رسالة ماستير في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، 2014/ 2015 ، ص

<sup>2</sup> عمار كهينة : مرجع سابق، ص 8 .

<sup>3</sup> خراز الاخضر : دور الابداع في اكساب المؤسسة ميزة تنافسية ، دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب حمام ربي سعيدة نموذجاً، رسالة ماجستير في التسيير الدولي تخصص مالية دولية، تلمسان ، 2011 ، ص 44

- ضرورة إدراك إن الإبداع و الابتكار وكذا الريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق و لتنمية هذا التفكير لدى الأفراد لابد من أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بتوفير فرص التعلم و التدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات.
- ضرورة تعلم حل المشكلات بطريقة إبداعية، و هذا يعني تكيف التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة.
- ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها مما يساعد على تنمية المهارات الإبداعية والتعود على التفكير المطلق والشامل وتقصي أبعاد أي مشكلة<sup>1</sup>.

و ليكون الطلاب قادرين على التفكير الإبداعي والابتكار على مؤسسات التعليم العالي بناء برامج جيدة لإدارة الأفكار فهذا النوع من البرامج عالي الجودة إذ يخلق إنطبعا إيجابيا طويل المدى لدى فيما إذا انتقل الطلاب إلى الحياة العملية، و يمكنهم من أن يكونوا أطراف فاعلين في المؤسسات أو الإدارات مجال العمل وموارد ثمينة لا يستغنى عنهم إذ أنهم يحققون التطور المستمر وكذا النجاح والإزدهار داخل المؤسسات بمختلف أنواعها وفي أي مجال كما أنه يخلق روح المنافسة لدى العمال و كذا إكساب المؤسسة الميزة التنافسية المطلوبة<sup>2</sup>.

### 3. القدرة على إستيعاب اللغات الأجنبية و إجادتها:

أصبح تعلم لغة إلى جانب اللغة الأم ضرورة من ضرورات هذا العصر. لهذا إتجهت أنظار التربويين والإداريين والسياسيين، بالإضافة إلى أولياء الأمور إلى التأكيد بل والتشديد على ضرورة وأهمية تعلم اللغات، ونجد إهتماما متزايدا لدى الدول بتعليم اللغات في مراحل عمرية مختلفة وخاصة في مرحلة التعليم العالي. وأثبتت التجارب العلمية أن تعلم واستعمال اللغات الأجنبية يعود على الفرد والمجتمع بفوائد تربوية وثقافية وشخصية واقتصادية وسياسية جمّة. فمن الناحية التربوية، أثبتت التجارب أن تعلم اللغات الأجنبية يفيد الطلاب في عدة مجالات. كما أن هناك دلائل على أن تعلم اللغات في مراحل التي يمر بها الطلاب في مؤسسات التعليم العالي يسهم على نحو فعال في تطور أنماط الفكر لدى الطلاب و كذا تحسن نتائجه الدراسية على نحو ملموس. هذا و قد ثبت أن هناك إرتباط بين ثنائية اللغة والقدرات اللغوية وإمكانية الطلاب.

<sup>1</sup> خراز الاخضر:مرجع سابق ، ص 44 .

<sup>2</sup> خراز الاخضر:المرجع نفسه ، ص 44 .

كما أنها تعطي الطلاب مرونة في التفكير وحساسية أكبر للغة وقدرة أفضل على الإستماع، ومن ثم فتعلم اللغات الجديدة تفتح للفرد أبواب ثقافات وحضارات جديدة. فهي الوسيلة التي تسمح للفرد بتعلم ثقافات جديدة ومتنوعة كما أنها تؤدي إلى إتساع آراء المرء عن العالم لتضم فهم أعمق لكيفية تفكير الآخرين، وتتحد الفوائد الإقتصادية والسياسية في كونها فوائد تعود على المجتمع بالخير الكثير. فاللغة ستسمح للمجتمع بالإتصال والتشاور سياسيين واقتصاديين من مجتمعات أخرى لتحقيق تفاهم إقتصادي وسياسي يعود على الفرد والمجتمع بأوجه عديدة من النفع. كما أنها ستسهم في رفع مكانة المجتمع بين دول العالم ورفقيه، وخاصة اللغة الإنجليزية فهي اللغة الأولى في العالم وهي لغة العلوم فهي اللغة المستعملة في قنوات الأخبار والمعلومات ولا بد من التأكيد عليها للأسباب التالية:

- معروفة بلغة الأعمال والحكومات، كما أنها لغة الإتصالات والخطوط الجوية...
- لغة مشاهير الثقافة والترفيه وعلى رأسها الأفلام والموسيقى.
- لغة الكمبيوتر والانترنت.
- لغة مستعملة للتواصل في السياحة وبين السائحين في العالم...

و من هنا يتبين لنا أن العالم اليوم يتجه إلى تعلم وتعليم اللغات وخصوصا اللغة الإنجليزية لما توفره من فرص للعمل والدراسة والثقافة إلى جانب التواصل الاقتصادي والسياسي والسياحي. وبالتالي الرقي للمجتمعات وهذا دون التقليل من شأن اللغة الام<sup>1</sup>.

#### 4. القدرة على إتقان فن التفاوض وأسلوب الحوار:

التفاوض بصفة عامة هو عملية حول مباحثات بين طرفين أو أكثر حول قضية خلافية مشتركة بهدف الوصول إلى حلول وهو أيضا عملية يتفاعل من خلالها طرفين التفاوض هو عملية يتفاعل من خلالها طرفان أو أكثر لديهم إعتقاد بوجود مصالح وإهتمامات مشتركة ومتداخلة وأن تحقيق أهدافهم وحصولهم علي نتائج مرغوبة تتطلب لإتصال فيما بينهم كوسيلة أكثر ملائمة لتضييق مساحة الإختلاف وتوسيع منطقة الإشتراك بينهم بالحوار والنقاش والإقناع للتوصل إلى إتفاق مقبول لجميع الأطراف بشأن موضوعات ما<sup>2</sup>.

ومنه على مؤسسات العليم العالي توفير المتطلبات اللازمة ووضع هذه المفاهيم في إعتبراته وتخصيص فترات زمنية لا بأس بها من أجل إحاطة هؤلاء الطلاب بالمعلومات الكافية واللازمة وكذا

<sup>1</sup> انتصار الشريف: أهمية تعلم اللغات في عالم اليوم ، كلية التربية ، طرابلس

<sup>2</sup> فالتة اليمن: محاضرات في مقياس التفاوض و ادارة النزاعات، بسكرة، الجزائر ، دون طبعة ، 2014 / 2015 ، ص 5.

إستخدامها في المهنة مجال العمل في المستقبل عند التخرج ومنه ففقدرة الطالب على إستخدام الأسلوب الجيد في التفاوض ومنه الحوار البناء يجعله أكثر إندماجا في مهنته مجال التخصص وكذا سهولة التعامل مع المشكلات المهنية والنزاعات بين أطراف العمل والوصول إلى حلول بطرق سلمية وودية ومحاولة إيجاد حل وسط وبدائل مقترحة ترضي جميع أطراف محل النزاع .

## 5. القدرة على الإختيار المهني وتحديد الهدف الوظيفي:

والإختيار المهني نقصد به في دارستنا هو عملية إختيار الطالب لمهنة المستقبل من بين عدة مهن متوفرة في متناول إختياره، لشغل وظيفة أو مهنة معينة على أن يقدم فيها أحسن إنتاج وذلك من خلال قيامه بمجموعة من النشاطات تحتوي عليها المهنة المختارة، و إن يستغل فيها كل طاقاته، و إمكاناته وينمي من أجل النجاح فيها قدراته ويعمل بإستمرار على تطويرها بإعتبار أن ميدان الشغل في تطور مستمر، لكي يكون أكثر رضى عن ذاته بالدرجة الأولى وعن وظيفته بالدرجة الثانية وهذان أهم الأهداف التي يطمح لها كل طالب على وشك الإنخراط في مجال العمل، حيث لا يتحقق هذا إلا إذا كان إختيار الطالب لمهنة المستقبل متناسبا مع ميوله، إستعداداته وإمكاناته ورغباته وذلك من خلال إدراكه لصورة ذاته الحقيقية وما الذي يستطيع فعلا القيام به على أرض الواقع أي معرفة قدراته الحقيقية، ليصل من خلال ممارسته المهنية إلى درجة الإبداع<sup>1</sup>.

و منه يخضع الإختيار المهني لعدة إعتبرات ومعايير يأتي في طليعتها المستوى العلمي لطالب المهنة وميوله وقدراته وحاجات قطاعات العمل فالبحث عن المهنة المناسبة يعد مهمة أساسية ينشغل بها كل طالب على وشك التخرج ثم لا نغفل جانب مهم أيضا فيما يخص هذا الشأن وهو تحديد الهدف الوظيفي والذي نعني به فبعد قيام الطالب بإكتشاف سماته الشخصية وقدراته ومهاراته عليه تحديد هدفه الوظيفي، و هو تعبير واضح عن شيء يريد أن يعمله أو ينجزه ويرسم هذا الهدف إتجاها لبحثه عن عمل ويحتاج كباحث عن عمل أن يكون واضحا فيما يتعلق بنوع العمل الذي يريده فبدون هذا الهدف سيصاب بالإضطراب ومن المهم أن يكون الهدف الوظيفي واقعا وممكن البحث عنه من خلال تحديد الجهات التي يلجا إليها عند البحث عن عمل وكذا الأساليب اللازمة للظفر بمنصب عمل مثل اللجوء إلى مكاتب التشغيل والإعلانات والبحث عبر الانترنت والصحف وغيرها وهذا يعتبر من مهام ومسؤوليات منظومة التعليم العالي وهذا من خلال توفير مقاييس مختلفة لتعريف الطلبة على هذه الجهات والمصادر للبحث عن مهن

<sup>1</sup> احلام عبايدية : مرجع سابق ، ص 13.

و هذا من خلال وضع برامج للتوجيه المهني لإختيار المهن التي تتناسب مع إختصاصاتهم في كافة المجالات<sup>1</sup>.

## 6. القدرة على تطوير الذات و إدارة المهام:

من أجل بناء الثقافة المهنية لدى الطلاب على المؤسسات التعليمية المنتمين إليها القيام بمسؤولياتها إتجاههم وذلك من خلال إكسابهم المهارات المهمة في عالم العمل اليوم منها :

- محاولة دفع الطلاب للشعور بالثقة في إمكاناتهم و قدراتهم و محاولة توظيفها في العمل الذي يلائمها.
- ضرورة التأني في في شغل وظيفة إذ أنه لا يجب التسرع ودخول مهنة لا تتلائم مع ميولات و رغبات الطالب لمجرد العمل فقط.
- غرس قيم الصبر الإجتهد ودرس وتحليل كل وظيفة ونوعها ونمط العمل فيها وعدم المجازفة في شغل هذه الوظيفة .
- خلق روح التجديد وعدم الوقوف على مستوى ثابت بل على الطلاب إن يطوروا أنفسهم دائما في مختلف المجالات.
- التوضيح أن الهدف من العمل ليس المادة فقط أي المال بل هناك في المقام الأول عدة أعمال كثيرة تكسب الطالب خبرات لها قيمة أعلى من المادة<sup>2</sup>.

كما أن التطوير المهني هو ذلك النوع من النمو والتقدم الذي يخطط له الشخص بنفسه و بمحض رغبته وإرادته بغية تحقيق أهداف محددة وهو تغيير مستمر نحو الأفضل وتجديد دائم يجعله يشعر دائما بقيمته في الحياة العلمية أو العملية.

و يمكن أن يتعلم الطلاب ذاتيا من خلال:

- كشف الطلاب عن أفكارهم وسلوكياتهم في مجال عملهم.
- عدم الافراط في تحليل سلوك وردود أفعال الزملاء، و لكن البحث عن المفيد منها.
- البحث عن المعرفة من مصادر مختلفة سواء المنظومة التربوية التي ينتمي إليها الطالب أو البيئة الحياتية له أو البيئة العملية.

<sup>1</sup> نايف بن هشال الرومي و اسامة ماهر حسين : التربية المهنية، السعودية ، وزارة التربية و التعليم ، ط2 ، 2009 / 2010 ، ص 47 .  
<sup>2</sup> نايف بن هشال الرومي و اسامة ماهر حسين ، مرجع سابق، ص 41 .

- القيام بتجربة وممارسة أنماط جديدة للسلوك والفكر غير المعتاد عليه في عملية التعليم والتربية.
- تطبيق ما يتعلمه الطلاب في حياته العلمية أو العملية واستخلاص النتائج الواقعية.
- تنمية روح المبادرة وعدم التردد في تعلم كل ما هو جديد.
- تبادل المعلومات وتحديث المعارف وتطوير المهارات بكافة الوسائل والطرق والأساليب الممكنة والمتاحة.
- استثمار جميع المواقف سواء الإيجابية أو السلبية و تحويلها إلى محطات تعلم ينتج عنها سلوك إيجابي جديد<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> منتدى التربية و التعليم بمحافظة بيشة، مفهوم تطوير الذات و اهميته و اشكاله ، <http://www.bishaedu.gov.sa/vb/showthread.php?t=25343> ، يوم 06 /01 ، الساعة 17.15 .

و نذكر أيضا من الخصائص والمؤشرات التي تساعد على بناء الثقافة المهنية التناسب بين الوظيفة والإختصاص، والإستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة بإتقان والرغبة الذاتية للطلاب في العمل والمعرفة الواسعة في مجال التخصص والإطلاع على التطورات العلمية الحديثة وكذا الإطلاع على دراسات وأبحاث علمية عديدة ومتابعة الإجتتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل، الإطلاع على مشاكل البيئة وأيضا المشاركة في الندوات الثقافية ومتابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام ومتابعة المنشورات الصحفية وكذا الإهتمام بالأحداث المحلية والأحداث العالمية وكذا التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل والقدرة على إدارة الوقت بشكل فعال، والقدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونيا، تقبل الرأي الآخر، و القدرة على النقاش الهادف<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> نايف بن هشال الرومي و اسامة ماهر حسين ، مرجع سابق ، ص 79 .

## ثانياً: منظومة التعليم العالي وتعزيز ريادة الأعمال:

و يعرف بعض الباحثين ريادة الأعمال على أنها عملية إبتكار و تطوير طرق وأساليب جديدة لإستغلال الفرص التجارية وتحقيق قيمة مضافة عن طريق توظيف المهارات والخبرات التي يحتويها المورد البشري، من هنا فإن التعليم العالي أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال ويقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية منها ما يلي:

- توفير رأس المال البشري الموجه للعمل والرغبة في المبادرة للعمل.
- التدريب على توليد الأفكار الإبداعية والإبتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات إقتصادية.
- التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الصغيرة.
- الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق.
- إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الإستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه<sup>1</sup>.

يهدف التعليم للريادة إلى خلق ذهنية وثقافة المبادرة التي تتبنى الإبتكار وحل المشكلات والمواطنة النشطة، حيث نجد أفراداً مؤمنين بقدرتهم على النجاح في كل ما يختارون. و الهدف من التعليم للريادة هو مساعدة الشباب لكي يصبحوا مبتكرين ومشاركين فاعلين في مجال العمل، و يتم التعليم للريادة من خلال مجموعة من التجارب المختلفة التي تؤمن للطلبة القدرة والرؤية للإستفادة من الفرص المختلفة. وتشجيع الطلاب على تطوير ذاتهم وإتخاذ المبادرات وتحمل المسؤولية والأخطار، كما يساهم التعليم العالي ودوره في ريادة الأعمال على تخفيض معدلات البطالة بين الشباب كونه يوفر لهم المعرفة والكفايات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الإجتماعية والإقتصادية والتغيرات في جميع مراحل حياتهم وتعليم الريادة يعزو فرص التنمية البشرية و العدالة الإجتماعية كما يسهم التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال في تحقيق التعليم والتدريب لإعداد الطلبة للحياة المهنية وجعلهم قادرين على إعالة أنفسهم وأفراد فاعلين في المجتمع<sup>2</sup>.

و تعتبر الثقافة الريادية إتجاهاً حديثاً تتبناه العديد من حكومات الدول المتقدمة وذلك لدورها الإيجابي في تشجيع الأفراد نحو المبادرات والسلوكيات الريادية كالمخاطرة والابتكار والإستقلالية، ومن الأمور الرئيسية التي تنبثق من الثقافة الريادية التعليم في مراحلها المختلفة وبالذات التعليم الجامعي القائم على الإبداع والإبتكار وتوليد الأفكار. إن التفكير لإبتكاري والإبداعي والريادي توجه يجب أن تتبناه الجامعات عن طريق وضع العديد من الخطط لتطبيق الفكر الريادي حيث أن هناك العديد من العوامل التي تساهم في تشجيع أفراد المجتمع نحو ريادة الأعمال ولهذه العوامل تأثير متصل

<sup>1</sup> المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال،: ابحاث المؤتمر ، نحو بيئة داعمة لريادة الاعمال في الشرق الاوسط ، السعودية دون طبعة ، 2014 ، ص42

<sup>2</sup> المؤتمر الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال : مرجع سابق ص 68.

ومباشر بزيادة الأعمال وتتفاعل مع الأعمال الريادية ولولا وجود هذه العوامل لا يمكن أن تنمو وتزدهر زيادة الأعمال في أي مجتمع، ومن أهم وأبرز هذه العوامل الأبحاث العلمية حيث تعتبر منبع الأفكار الابتكارية والتي من خلالها تتقدم الدول نحو التطور التكنولوجي والعالمية والتنافسية، فالباحث العلمي يعزز المعرفة العلمية والتقدم والتطور في كافة المجالات. وبالتالي كلما كان هناك إهتمام أكبر من قبل الجامعات بالعلماء والدعم المقدم لهم ولأبحاثهم العلمية التطبيقية كلما كان هناك تقدم على مستوى المجتمع ككل في تعزيز المعرفة العلمية في المجالات كافة وربطها في الابتكار والإبداع في أساليب الإنتاج ورفع الكفاءة الإنتاجية وتطبيق ممارسات مثلى في المنظمات الريادية. ومن هنا أيضاً تأتي أهمية البعد عن القوانين والتشريعات التقليدية القاتلة والإبداع والابتكار وخصوصاً في الجامعات وتوفير سياسة تشريعية وقانونية مرنة وبسيطة ومشجعة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار ولزيادة الأعمال من جانب آخر فمن الضروري اهتمام وتركيز الجامعات على تدريس زيادة الأعمال لما لها من أهمية كبيرة في تبني مفاهيم الابتكار والإبداع والمخاطرة والمهنية في أداء الأعمال حيث بينت الدراسات أن نسبة إمكانية إنشاء مشروع خاص للذين يدرسون زيادة الأعمال تساوي أربعة أضعاف الذين لا يدرسون زيادة الأعمال ، كما بينت الإحصاءات المنشورة أن نسبة الجامعات التي تدرس مادة زيادة الأعمال مرتفع في الولايات المتحدة الأمريكية وفي الجامعات الأوروبية حيث تصل الى 85% بينما تنخفض في الدول النامية إلى أقل من 10%<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عطا الله الشرعة : دور الجامعات في دعم و نمو زيادة الاعمال ، <https://www.assawsana.com/portal/pages.php?newsid=258853> ، اليوم 03 /12 ، الساعة 17.00 .

### ثالثا : إعداد الموارد البشرية للحياة المهنية :

تؤكد اليونسكو ومنظمة العمل الدولية على أن تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب تساهمان إسهاما كبيرا في تعزيز مصالح الافراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع . وتعمل على تحويل الأفراد إلى مواطنين صالحين للعمل ومسلحين بالمعرفة مما يدعم التنمية الاقتصادية، و يوفر العمالة المؤهلة ويعزز الإدماج في المجتمع، و بذلك يستفيد الإقتصاد والمجتمع بوجه عام. و يصبح الإقتصاد أكثر إنتاجية وغداعا وقدرة على المنافسة من خلال وجود الطاقات البشرية الماهرة، و لذا لا بد من الإهتمام بالتعليم والتدريب واعطائه مزيدا من العناية والإهتمام.

و يتمحور دور التعليم العالي حول تقديم خدمات تعليمية تخصصية تتميز بارتباطها المباشر بخطط التنمية، و تسعى إلى خدمة التنمية و ذلك بتزويدها بالموارد البشرية القادرة على إدارة عملياتها بصورة واعية تؤدي إلى الوصول إلى غاياتها المنشودة. و حتى تتحقق هذه الغاية لابد من توفر ثلاث عوامل أساسية في هذه الخدمة تشكل بمجملها عناصر الرسالة التي ينبغي على الجامعة أن تسعى إلى تحقيقها وهي كالاتي :

1. قدرة الجامعة على توفير أجواء تعليمية مناسبة تتيح للطالب أن يتلقى تعليما تفاعليا من قبل أستاذ متخصص ومؤهل و قادر على تحويل التعليم لدى الطالب من مجرد حقائق معرفية إلى مزيج من المهارات التطبيقية والفنية التي تمكن الطالب بعد تخرجه من الإنخراط مباشرة في مجال العمل والخوض في أنشطة إنتاجية تنسم بالكفاءة والفعالية وتؤدي إلى رفع مستويات إنتاجية الفرد فهذا العامل يتطلب إدخال التطورات الجديدة كالتكنولوجيا في العملية التعليمية لتمكين الخريج من إكتساب المهارات التي تواكب التطورات الحديثة في مجال العمل الخوض في المهن ذات الإختصاص.

2. إيجاد وسيلة فعالة للتعليم لأعضاء الهيئات التدريسية عن طريق البعثات إلى جامعات عالمية ذات سمعة أكاديمية وتعليمية متميزة لأن من خلال الجودة التعليمية لتلك الجامعات يتكون لنا طلاب يمتلكون الشخصية المعدة لأدوار قيادية ذات اثر بالنسبة للوطن وتقدم المجتمع<sup>1</sup>.

3. وهذا يتعلق بالظروف الاقتصادية والاجتماعية للطالب فهو يعيش في بيئة مختلفة من حيث متطلباتها و لها نظام قيمي خاص بها بحيث يتعلم فيها ويتزود من مخزونها الثقافي في شتى المجالات و التخصصات و بذلك يسعى جاهدا لتطوير مهارات التعامل مع الآخرين بما في ذلك

<sup>1</sup> سعيد بن حمد الربيعي : مرجع سابق، ص، 229 .

الاساتذة و طلبة و إداريين في الجامعة و بذلك يهيئ و يكيف نفسه إجتماعيا و ثقافيا و مهنيا بإعتباره خاض هذه المرحلة و بما فيها من عوامل و متغيرات مختلفة و إكتساب المهارة اللازمة و الكفايات من أجل الخوض في غمار المجال المهني .

ومن هنا نرى أن مؤسسات التعليم العالي على تحقيق غاية التعليم الموجهة نحو تقوية قدرات المتعلم في كل جوانبها الحسية و الفكرية و العملية، كما تقوم على غرس الإتجاهات الإجتماعية و الثقافية و القيم الأخلاقية التي تمكنه من أداء مهامه في الحياه بكفاءة لإتساع القاعدة المعرفية و تعاضم دور المعرفة الإقتصادي و ضرورة بناء القابلية عند المتعلم بإستمرار في إكتساب المعارف و المهارات المتجددة ليكون قادرا على تطوير ذاته و التكيف مع المعطيات و المتغيرات في بيئة العمل و مما لا شك فيه أن التوجهات الجديدة في ربط التعليم بالعالم المهني قد فرضها واقع مجال العمل الذي يخضع للمنافسة و الجودة في الإنتاج و احد الإفتراضات المهمة التي تواجه الخرجين اليوم هو مدى قدرتهم على تطوير القدرة التنافسية للقطاعات و الشركات التي يلتحقون بها.

ومع تزايد المتخرجين و تقلص الدور الحكومي نتيجة لخصخصة المشاريع الحكومية فقد أصبح القطاع الخاص يتحكم في عملية التوظيف و هذا القطاع يضع على قمة أولياته التنافسية، و تحقيق الربح المادي و لا يقبل ما دون ذلك. و من هنا يقع الدور الآخر لمؤسسات التعليم العالي و هو غرس الثقافة المهنية فيما يخص القطاع الخاص و الحث على المبادرة و تبني أفكار جديدة في العمل و الإنتاج و يتطلب ذلك تطوير السياسات التعليمية و احتواءها على بعض المفاهيم و القيم و المبادئ في البرامج و المقررات الدراسية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سعيد بن حمد الربيعي : مرجع سابق ، ص 230 .

## رابعاً: التوجيه المهني لسوق العمل:

إن التوجيه المهني في ظل المتغيرات المهنية والتقنية المختلفة التي طرأت على البلاد أصبح ضرورة ملحة في جميع مؤسسات التعليم العالي ومراحله، بل إنه يمكن القول أن أي برنامج للتعليم يفنقر إلى توافر خدمات التوجيه المهني هو برنامج ناقص، كما لوحظ أن العديد من الطلاب يعانون من عدم معرفة قدراتهم لتحديد أي أنواع التعليم الذي يصلح لهم والمهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم مما يضطر غالبية الطلبة للإتجاه نحو بعض التخصصات دون توجيه سليم مما يترتب عليه ضياع للوقت والجهد.

وعلى مؤسسات التعليم العالي تبني برامج توعوية وتوجيهية للطلاب وذلك بهدف ترسيخ المبادئ والقيم ورفع درجة الوعي بالمهن والوظائف المختلفة في كافة القطاعات المتنوعة وإحترام الوظائف والمهن مهما كان نوعها واختلاف بيئتها.

### 1. التوجيه المهني:

هو مساعدة الفرد على إختيار المهنة التي تتناسب وقدراته وإستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل كما تم تعريفه في مجال علم النفس الصناعي أوالمهني على أنه توجيه الطلاب في تخصص ما نحو المهنة الأكثر ملءمة لمعارفهم واستعداداتهم الجسمية والعقلية والنفسية والحركية، ولميولاتهم وشخصياتهم<sup>1</sup>.

### 2. أهداف التوجيه المهني في التعليم العالي :

- يسعى التوجيه المهني إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي :
- مساعدة الفرد على التعرف على ذاته وتكوين صورة واقعية ودقيقة عنها وتقبلها بما فيها من قدرات وميول واتجاهات وقيم.
- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة التي تتوفر في المحيط الذي يعيش فيه، ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها، وجميع الفرص المتوافرة فيها من ترقى وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.
- مساعدة الفرد على إتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من إختيار المهنة التي تحقق له أفضل توافق بين ذاته من جهة وبين عالم العمل من جهة ثانية بشكل يضمن له الشعور بالرضا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نور بن بكر بن سعيد بالحرمر: واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية، دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الاهلية و الحكومية في مدينتي مكة و جدة، مذكرة ماجستير في علم النفس تخصص توجيه مهني و تربوي ، جامعة ام القرى ، السعودية ، 1432/1433 هـ ص 11 .

<sup>2</sup> نور بن بكر بن سعيد بالحرمر: المرجع نفسه، ص 11 .

- إحاطة الفرد بمعلومات عن المعاهد والمؤسسات التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لمن يرغب بالإلتحاق بالوظائف المختلفة، وكذلك شروط الإلتحاق بهذه المعاهد ومدة الدراسة فيها.
- المساهمة في رعاية الطلبة المتفوقين دراسيا ومهنيا للحفاظ على تفوقهم وتنظيم البرامج المناسبة لهم .
- التزام الفرد بمهنته و النجاح فيها و كذا تطويرها<sup>1</sup>.

### 3. أسس التوجيه المهني في التعليم العالي:

- إن عملية التوجيه المهني ليست بالعملية التي تعتمد على الإجتهد والرغبات الشخصية وعلى عملية منظمة تستند إلى أسس عدة أهمها:
- إن التوجيه ليس إرغاما من جانب وخضوع من جانب آخر، إنما هو عمل مشترك بين شخصين يقدم كل واحد منهما ما لديه من معلومات وخبرات ووسائل، لشخص يشعر بأنه إزاء مشكلة لا يستطيع ان يتغلب عليها بنفسه، ولا يعني أن الأول ملزم بتقديم النصيحة وان الأخير مكلف بالإلتزام بها .
- النظر إلى الطالب على أنه ذاتية متميزة بالرغم التشابه بين البشر، فإن ثمة فروق بينهم في النواحي الجسمية والعقلية والإنفعالية والجسمية.
- إحترام الطلاب والإعتراف بكرامتهم و حقهم في إختيار المهنة المناسبة.
- مساعدة الطلاب على معرفة مصادر قوتهم و ضعفهم عند إتخاذ القرار المناسب لإختيار المهنة.
- ينبغي أن يكون التوجيه مبنيا على أساس معرفة الفرد وقدراته وتحصيله الدراسي ومستواه الوظيفي من ناحية، و فرص العمالة المتوافرة وحاجاته ومستوى التطور الإقتصادي والثقافي والإجتماعي من ناحية أخرى.
- أن تغطي خدمات التوجيه المهني جميع الطلاب بمختلف التخصصات و يجب أن تشمل هذه الخدمات على معلومات عن فرص العمل والتعليم، و ظروف الإستخدام وتسرعات العمل وغير ذلك.
- ضرورة وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني وتنفيذها و تطويرها بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والهيئات العمالية والجهات المعنية الأخرى.
- إن عملية التوجيه المهني ليست قرارا أنيا بل هي عملية متكاملة تستغرق سنوات يتمكن الطالب من خلالها إدراك ذاته و قدراته و إستعداداته وميوله.

<sup>1</sup> جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،الاردن ، ط 2 ، 2014 ، ص 21.

- إن برنامج التوجيه المهني في مراحله ينبغي أن يتزامن مع مراحل النمو التي يمر بها الطالب، وهذا يتطلب من المرشد المتخصص التخطيط لبرنامج التوجيه المهني حسب هذه المراحل، حيث أن إختيار مهنة معينة يتأثر بمستوى النضج العقلي والإنفعالي والإجتماعي الذي يصل إليه الطالب
- إن عملية التوجه المهني لا تتجزأ عن العملية التربوية ويتبعي تهيئة الإمكانيات لتطعيم العملية التربوية بالتوجيه المهني من خلال المناهج والتدريس وإارشاد والنشاطات التربوية المختلفة، وعلى مدى العام الدراسي وخلال المراحل الدراسية المختلفة.
- إن التوجيه التربوي والمهني للطلاب ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والإجتماعي، فالمجتمع بحاجة إلى متخصصين في مختلف المجالات، وإن توجيه الأفراد يساعدهم على إختيار الأعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : مرجع سابق ، ص - ص 24 - 25.

### خامسا : المهنة في مناهج التعليم العالي:

الكثير من مشكلات توظيف العمالة الوطنية التي نواجهها الآن يمكن حلها من خلال تطوير وتحديث مناهج التعليم لتشمل مواد وتخصصات تكون موجهة خصيصا لتوسيع دائرة الوعي والمعرفة لدى الطلاب وخاصة في التخصصات والمهن التي ستحظى مستقبلا بأفضلية في سوق العمل كما نرى فإن العديد من الشركات لكي تواكب متطلبات السوق فيما يخص التطورات التقنية والإحتياجات وأساليب التدريب<sup>1</sup>.

إن عملية القيام بتطوير المناهج تقوم من أجل التقليل من حدوث فجوة بين ما يتعلمه الطالب وبين الواقع العملي وذلك عن طريق تحليل إحتياجات السوق والتحليل الوظيفي للتخصص المتعلق بمهنة معينه وتطوير مستويات ومعايير المهارات المهنية ثم تأتي مرحلة التصميم والتطوير ثم تليها مرحلتي التطبيق والتقويم ولتقويم البرنامج المعدة تتم أولا مراقبة المرحلة التطبيقية خلال السنة الأولى عن طريق رؤساء الأقسام بالتعاون مع اللجنة المسؤولة وخلالها يتم التأكد من أن المهارات الجديدة قد تم التركيز عليها باستخدام الوسائل المناسبة ثم الحصول على التغذية الراجعة من المعلمين والمدربين والمتدربين في نهاية كل فصل، و لهذا لا بد من تصميم إستبيانات تقيس مدى نجاح البرنامج على أن توزع في نهاية الفصل على المعلمين والمتدربين كما يجب أن تركز هذه الإستبيانات على الأهداف والمحتوى والوسائل والأنشطة المصاحبة وأي مقترحات أخرى تهدف إلى تطوير البرنامج في المستقبل.

وفي نهاية السنة تجتمع اللجنة المعنية بتطوير المناهج مع المشرفين والباحثين والممثلين والمدربين لاستعراض ما تم إنجازه وما ينبغي تعديله، بعد فترة من الزمن و يتم تقويم البرنامج من خلال قياس مخرجاته في سوق العمل للتأكد من المهارات التي إكتسبها المتدرب تتوافق مع حاجة سوق العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> احمد خليل القرعان : التعليم و التدريب المهني ، دار حمورابي للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2009 ، ص 220 .  
<sup>2</sup> احمد خليل القرعان : المرجع نفسه ، ص 221 .

### سادسا: الموائمة بين أنظمة التعليم والتدريب واحتياجات قطاعات العمل:

لا يمكن الفصل بين مخرجات التعليم والتدريب والتي هي أساس مدخلات سوق العمل وإحتياجاته الفعلية، وإلا يحدث الخلل في الواقع الإقتصادي الذي يلقي بثقله على الواقع الاجتماعي والسياسي والمهني لأي مجتمع. لقد أدركت العديد من الدول هذه الحقيقة واستوعبت تلك المعادلة إستيعابا كاملا في وقت مبكر، فهبت لإصلاح الخلل وإعادة حالة التوازن لمعادلة الربط بين أساليب ومناهج وآليات التعليم والتدريب والإحتياجات الفعلية في سوق العمل.

حيث إن تلك الإحتياجات عرضة للتغيير بين الحين والآخر نظرا لتأثرها بالعديد من المعادلات الأخرى، فقد تمحورت مختلف العلاجات التي إعتمدها تلك الدول حول إيجاد أنظمة للتعليم والتدريب تتسم بالمرونة و القدرة الفائقة على التكيف مع متغيرات المحيط الذي تعمل فيه.<sup>1</sup>

و بالإضافة إلى أهمية تشريعات سوق العمل من جهة والتشريعات المرتبطة بالتعليم والتدريب من جهة أخرى لا تزال تعاني من الجمود الواضح وعدم القدرة على مواكبة وتيرة التغيرات المتسارعة في الواقع الاقتصادي وفي أسواق العمل و خاصة في الدول العربية (قانون العمل).

و تتمثل الفجوة بين التعليم و التدريب وسوق العمل في ما يلي:

- عدم التوافق بين مخرجات أنظمة التعليم والتدريب والإحتياجات الفعلية في سوق العمل.
- عدم وجود جهة مركزية للتخطيط للتعليم والتدريب في ضوء إحتياجات سوق العمل، على مستوى الدولة.
- قيام حالة التجزؤ في أنظمة التعليم والتدريب، حيث تتبع أنظمة التعليم وزارات التربية والتعليم، بينما تتبع أنظمة التدريب وزارات العمل.
- عدم وجود جهة مركزية لمتابعة أداء ومنجزات التعليم والتدريب في ضوء الخطط العامة للدولة لاسيما خطط التنمية الاقتصادية والبشرية واحتياجات سوق العمل.
- القصور في التخطيط العام للأنظمة التعليم و التدريب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> احمد خليل قرعان : مرجع سابق ، ص 228  
<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص - ص 231 - 233 .

ولتقليص الفجوة بين أنظمة التعليم و التدريب و سوق العمل ينبغي إيجاد و تطبيق آلية فعالة للربط بين هذه الأطراف وهي كالتالي:

- الشراكة الحقيقية في صياغة المناهج و طرائق التعليم و التدريب بين المزود و المستفيد.
- وضوح الأهداف و الإتفاق عليها.
- وضوح المسارات الأكاديمية و المهنية لكل من المزود و المستفيد.
- المرونة و إمكانية التحديث و التطوير.

و يمكن الوصول إلى هذه النتيجة من خلال إيجاد جهاز مركزي يتولى عملية التخطيط لعمليتي التعليم و التدريب المهني و الإشراف عليها و تقييم أداء هاتين العمليتين بصورة مستمرة، و يشرك أصحاب الأعمال في هياكله الإستراتيجية و العملية، فيما توكل عملية التنفيذ لجهات عدة تتمثل في المدارس و المعاهد و مراكز التدريب و التنمية البشرية، و ذلك في منظومة واحدة تكفل و ضع إطار وطني و من ثم إقليمي للمؤهلات المهنية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> احمد خليل قرعان : مرجع سابق، ص 232 .

## الفصل الرابع

### المعالجة الميدانية للدراسة

أولاً : مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

ثانياً : عرض البيانات الميدانية

ثالثاً : النتائج العامة للدراسة

## أولاً : مجالات الدراسة

### 1. المجال المكاني :

لم نجد صعوبة في اختيار المجال المكاني لإجراء الدراسة الميدانية، فتماشياً مع موضوع الدراسة تم اختيار كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية – جامعة الشاذلي بن جديد - الطرف – حيث وقع الإختيار عليها لكونها تستجيب لمتطلبات الدراسة.

### أ. التعريف بالكلية :

تم إنشاء كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بداية السنة الجامعية 2012/2013 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 242/12 المؤرخ في 14 جوان 2012، و ذلك في إطار الهيكلية الجديدة التي عرفها إصلاح التعليم العالي.

### ب. أهداف الكلية :

- المساهمة في توفير سبل العلم والمعرفة العامة لجميع طلبة الجامعة من خلال تصميم و تقديم مجموعة من مساقات التعليم التي تعزز التخصص في مختلف المواد التي تقدمها الكلية لتنمية المعارف و المهارات بموجب المناهج الدراسية الأساسية.
- تلبية احتياجات التخصص في الكليات عن طريق تقديم مساقات في العلوم الانسانية ، و الفنون و التصميم ، و العلوم الاجتماعية و السلوكية .

بالإضافة الى ذلك تقدم الكلية مجموعة مساقات تخصصية ومتعددة في البرامج الدراسية الأساسية، و كذلك مساقات لدعم التخصصات الأخرى وهذه البرامج هي:

- علم الاجتماع .
- منهجية.
- تاريخ المجتمعات

و تضم الكلية عدد من الطلبة يوضحه الجدول التالي:  
جدول رقم (1) توزيع الطلبة في كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية (2016/2015)

العدد	المستوى	الطور
248	السنة الأولى	الطور الأول ( ليسانس)
114	السنة الثانية	
149	السنة الثالثة	
208	السنة الأولى	الطور الثاني (ماستر)
117	السنة الثانية	
/	/	الطور الثالث ( دكتوراه)

## 2. المجال الزمني:

انطلقت الدراسة الميدانية ابتداء من 01 فيفري 2016 إلى غاية 22 ماي 2016، حيث قمنا بداية بزيارة استطلاعية للمؤسسة حيث تعرفنا عليها وجمعنا المعلومات حولها وحددنا الزمن المناسب لإجراء الدراسة الميدانية والاتصال بأفراد العينة لتطبيق الاستمارة و توزيعها واسترجاعها، حيث كانت البداية عبارة عن ملاحظات وبحث في مضمون المناهج المدرسة ثم بدأنا بالعمل الميداني وفقا للفترات الزمنية التالية :

**الفترة الزمنية الأولى:** من 01 فيفري إلى 17 مارس: قبول المؤسسة لطلب التربص وبالتالي

بداية الزيارة الاستطلاعية الأولية للكلية.

**الفترة الزمنية الثانية :** من 10 أبريل إلى 08 ماي : جمع المعلومات عن الكلية وعن عينة

الدراسة.

**الفترة الزمنية الثالثة :** من 11 ماي إلى 22 ماي: توزيع الاستمارات على العينة و

استرجاعها.

### 3. المجال البشري :

بما إن موضوع الدراسة موسوم ب " برامج التعليم العالي ودورها في بناء الثقافة المهنية لدى طلاب الماجستير " فلقد تمثل مجتمع الدراسة في فئة طلاب ماجستير تخصص تسيير موارد بشرية وفئة ماجستير تخصص اتصال في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد – الطارف.

و كان مجموع الطلاب في كلتا الفئتين ماجستير تسيير موارد بشرية وماجستير اتصال 251 طالب وينقسمون الى :

- سنة اولى ماجستير تخصص تسيير موارد بشرية و عددهم 60 طالب
- سنة اولى ماجستير تخصص اتصال و عددهم 74 طالب
- سنة اولى ماجستير في كلتا الفئتين بلغ عددهم الاجمالي 134 طالب
- سنة ثانية ماجستير تخصص تسيير موارد بشرية و عددهم 68 طالب
- سنة ثانية ماجستير تخصص اتصال عددهم 49 طالب
- سنة ثانية ماجستير في كلتا الفئتين بلغ عددهم الاجمالي 117

### العينة :

و هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفقا لقواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة<sup>1</sup>.

و تجدر الإشارة إلى إن العينة التي تم اختيارها للبحث هم طلاب الماجستير تخصص تسيير موارد بشرية و تخصص اتصال لنوضح من خلالها دور برامج التعليم العالي في بناء الثقافة المهنية لدى هذه الفئة وكان نوع العينة هي الطبقية المنتظمة وبالتالي تم أخذ 20% من كل مستوى فجاءت العينة على النحو التالي:

- طلاب سنة أولى ماجستير تخصص تسيير موارد بشرية: العينة 12 طالب
- طلاب سنة ثانية ماجستير تخصص تسيير موارد بشرية: العينة 14 طالب
- طلاب سنة أولى ماجستير تخصص اتصال علم اجتماع: العينة 15 طالب
- طلاب سنة ثانية ماجستير تخصص اتصال علم اجتماع: العينة 10 طالب

<sup>1</sup> محمد عبد العال النعيمي و آخرون : طرق و مناهج البحث العلمي ، دار الوراق للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2009 ، ص 80

ليكون في النهاية مجموع أفراد العينة المبحوثة 51 طالب تجمع بين تخصص الماجستير في إدارة الأعمال  
موارد بشرية واتصال علم اجتماع.

الجدول رقم (2) : يبين عدد العينة من كل طبقة

التخصص	المستوى	عدد العينة
ماجستير في إدارة الأعمال	سنة أولى	12
ماجستير في إدارة الأعمال	سنة ثانية	14
ماجستير في إدارة الأعمال	سنة أولى	15
ماجستير في إدارة الأعمال	سنة ثانية	10
المجموع	/	51

ثانيا : عرض البيانات الميدانية :

جدول رقم (3): يبين توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية الاجمالية	المجموع العام	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%34.61	18	%40	10	% 30.77	8	ذكر
%65.39	34	%60	15	%69.23	19	انثى
100 %	52	%100	25	%100	26	المجموع

من خلال قراءتنا للبيانات الواردة في الجدول أعلاه نجد أن مجموع الإناث يمثل 65.39 % وهي نسبة أعلى من نسبة عدد الذكور التي تمثل 34.31 % وذلك في كلا التخصصين المتمثلة في فئة الماستر تسيير موارد بشرية وفئة الاتصال علم الإجتماع وهذا راجع إلى أن الذكور يفضلون الإلتحاق بالتخصصات العلمية أو الاقتصادية ذلك إنخفاض عدد الملتحقين بالجامعة من الذكور وتوجههم إلى قطاعات أخرى لا تتطلب تكوين نوعي كالمجال العسكري أو قطاعات الأشغال كالبناء وما الى ذلك مقابل وجود دافعية لدى الإناث في العديد من التخصصات لإكمال دراستهن و يطمحن للالتحاق بالمهن والمناصب النوعية من بينها التعليم.

جدول رقم (4): يبين توزيع العينة حسب التخصص والمستوى التعليمي.

النسبة المئوية الاجمالية	المجموع العام	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%52.94	27	%60	15	%46.16	12	سنة اولى
%47.06	24	%40	10	%53.84	14	سنة ثانية
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

تبين النتائج الاحصائية للجدول أعلاه بأن معدل الملحقين في مرحلة السنة أولى ماستير تسيير موارد بشرية و سنة أولى إتصال المقدره نسبتها بـ 52.94 % أكثر من معدل الدارسين في السنة الثانية في كلا الفئتين والتي تقدر نسبتها بـ 47.06 % أي أن معدلها منخفض بنسبة قليلة ويعود ذلك لكون عدد من الطلبة توجهوا إلى الحياة المهنية ورسوب البعض منهم وعدم رغبة بعض الطلبة في إكمال مسارهم التعليمي، كما أن نسبة الطلاب الملحقين بتخصص ماستير تسيير موارد بشرية قريبة من نسبة الطلاب الملحقين بتخصص ماستير اتصال أي أن هناك نوعاً من التوازن بين كلا الفئتين فيما يخص المستوى التعليمي لكل فئة و نسبة الالتحاق بالتخصص في كلا الفئتين وهذا راجع لعدد المناصب البيداغوجية التي يتم فتحها من طرف الكلية والتي تكون عادة متساوية .

الجدول رقم (5): يبين توزيع العينة حسب الفئة التي تملك منصب عمل

النسبة المئوية الاجمالية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%19.60	10	12%	3	%26.92	7	أعمل
%80.40	41	%88	22	%73.08	19	لا أعمل
% 100	51	%100	25	%100	26	المجموع

و تبين النتائج الاحصائية للجدول أعلاه بأن نسبة الطلاب الذين يعملون في كلا الفئتين ماستير  
تسيير موارد بشرية وماستير اتصال تقدر بـ 19.60% وهي أقل من نسبة الطلاب الذين لا يعملون  
والذين قرت نسبتهم بـ 80.40% وهذا يرجع إلى ولوج هذه الفئة العمل بشهادة اليسانس ثم رغبتهم بعد  
ذلك في في إكمال مسارهم الجامعي وهم معظمهم إناث. و يعود ذلك كذلك الى عدم توافر فرص العمل  
أونقص عروض العمل من خلال مسابقات التوظيف بالإضافة الى انخفاض نسبة ادماج فئة العمال  
المتعاقدين ويتقلد معظمهم مناصب نوعية مهمة ويرجع اقبالهم على التكوين علة مستوى الماستير لرغبتهم  
في زيادة المستوى العلمي من جهة والولج الى درجات مهنية أرفع وهي تزداد لدى فئة تخصص الموارد  
البشرية بحيث بلغت نسبة العاملين بها بـ 26.92% أما في فئة تخصص ماستير اتصال قدرت نسبة  
العاملين بها 19.60% أما الذين لا يعملون في فئة ماستير إتصال قدرت بـ 80.40% أكثر من نسبة الذين  
لا يعملون في فئة الماستير تسيير موارد بشرية التي قدرت بـ 73.08% وهذا ربما يرجع الى إن فئة  
تسيير الموارد البشرية يحضون بفرص عمل أكثر من فئة ماستير اتصال وفقا لسياسة التوظيف العمومي  
وهذا راجع الى طبيعة البرامج المقدمة للطلاب فب هذا التخصص ومن بين هذه المقاييس حسب البرامج  
التي اطلعنا عليها في مجال الدراسة نجد علم الاجتماع تنظيم والعمل، التحليل السسيولوجي للمؤسسة  
الجزائرية، سسيولوجيا سوق العمل والتشغيل، قانون العمل والتحليلي الاستراتيجي للمؤسسة الجزائرية  
ودينامية الجماعة وادارة التفاوض، اعلام آلي، قانون إداري .. الخ أما المقاييس المعتمدة في فئة ماستير  
إتصال كما لاحظنا في البرنامج المتحصل عليه والاقتراحات الموضوعية من قبل الطلاب عند توزيع  
الإستمارات عليهم فإن المقاييس التي تؤهلهم للدخول في مجال العمل هي التحليل السسيولوجي لمؤسسات  
الاعلام والاتصال،

وقانون الإعلام أي أن طلاب تسيير موارد بشرية يحضون بمقاييس أكثر إتصالا بقطاع العمل.

جدول رقم (6): يبين توزيع العينة حسب الخبرة المهنية لفئة العاملة منها

النسبة المئوية الاجمالية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		في حالة الخبرة المهنية				
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%80	08	%100	3	%71.42	5	من 1 إلى 4 سنوات
%00	00	%00	00	% 00	00	من 4 إلى 8 سنوات
%00	00	%00	00	% 00	00	من 8 إلى 12 سنة
%10	1	%00	00	%14.29	1	من 12 إلى 16 سنة
%10	1	%00	00	%14.29	1	أكثر حدها 25
%100	10	%100	3	%100	7	المجموع

تبين النتائج الاحصائية للجدول أعلاه إن نسبة الطلاب الذين لديهم خبرة مهنية من 1 إلى 4 سنوات تقدر بـ 80 % وهي أكثر من نسبة الطلاب الذين يمتلكون خبرة مهنية من 4 إلى 8 سنوات و من 8 إلى 12 سنة التي تقدر نسبتهم بـ 00 % وكذلك أكثر من الطلاب الذين يمتلكون الخبرة المهنية من 12 سنة إلى 16 سنة والذين تقدر نسبتهم بـ 10 % ويوجد طالب حدد خبرته المهنية بأكثر من 25 سنة و وذلك بنسبة 10 % وهذا يرجع ربما الى أن الطلبة الذين يمتلكون الخبرة المهنية من 1 إلى 4 سنوات التحقوا بالمهن مجال التخصص حديثا وهم من حملة الليسانس في إطار نظام ل م د وبالتالي يجدون مرونة في دخول للماستير على خلاف طلبة النظام الكلاسيكي أما الذين حددو خبرتهم المهنية من 12 إلى 16 سنة وأكثر من 25 سنة هم ممن يملكون دراية كبيرة بمهامهم في المؤسسة و يمتلكون الكفاءة و المهارات اللازمة لأداء مهنتهم بالشكل المطلوب اي إن الخبرة الطويلة في مجال العمل تلعب دور مهم في زيادة المعارف والمهارات ويستفيد منها حتى الطلاب الآخرين الذين يحتكون بهم والذين يتجهون للبحث عن مناصب لهم و يمكن أن تنتقل الخبرة لهم .

جدول رقم (7): يبين توزيع العينة حسب درايتها بفرص العمل المتاحة في مجال التخصص

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
84.31	43	80	20	88.47	23	نعم
15.69	8	20	5	11.53	3	لا
100	51	100	25	100	26	المجموع

تبين النتائج الاحصائية للجدول أعلاه أن معدل دراية الطلاب بفرص العمل المتاحة في مجال تخصصهم كبيرة إذ أن نسبة الطلاب فئة ماستر تسيير موارد بشرية تقدر بـ 88.47% أما فئة طلاب ماستر إتصال فتقدر بـ 80% وهي نسب متقاربة، أما الذين لا يملكون فكرة عن فرص العمل نجدها تقدر بـ 11.53% أما الفئة الثانية فقدرت بـ 20% وهذا يعود إلى إن فئة طلاب الماستر تسيير موارد بشرية هم أكثر إطلاعاً على كل ما هو جديد في قطاعات العمل وأكثر إطلاعاً على مؤسسات التشغيل .

جدول رقم (8): يبين فرص العمل المقترحة من قبل طلاب الماجستير

النسبة المئوية الاجمالية	المجموع	فئة ماجستير اتصال		فئة ماجستير تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%32.08	17	%16.12	5	%54.55	12	مجال ادارة الموارد البشرية
%26.41	14	%22.59	7	%31.82	7	المجال التعليمي والقانوني
%24.52	13	%41.93	13	%00	00	الاذاعة و الصحافة
%5.66	3	%9.68	3	%00	00	البريد و المواصلات
%5.66	3	%9.68	3	%00	00	اتصالات الجزائر
%5.66	3	%00	00	%13.63	3	العمل مع جماعات محلية
%100	53	%100	31	%100	22	المجموع

إن نتائج الجدول المدون أعلاه تشير إلى أن نسبة الذين اقترحوا مجال إدارة الموارد البشرية من فئة ماجستير إدارة الموارد البشرية تقدر بـ 54.55 % منها العمل كمدير موارد بشرية، رئيس مصلحة الموارد البشرية وغيرها أما فئة ماجستير اتصال التي اقترحت هذا المجال فقدرت بـ 12,16 % و هذا راجع لكون ماجستير موارد بشرية أقرب لمجال إدارة الموارد البشرية أكثر من فئة ماجستير اتصال بحكم أنهم يدرسون هذا التخصص كما ذكرنا سابقا وقدرت النسبة الإجمالية بـ 32.08 % أما المجال التعليم فكلتا الفئتين متقاربتين إذ قدرت نسبة الفئة الأولى بـ 31.82 % أما الفئة الثانية فقدرت نسبتها بـ 22.59 % و هذا يرجع لأن مجال التعليم مجال مشترك بين الفئتين و متاح للعديد من التخصصات الجامعية أما مجال الاذاعة والصحافة قدرت نسبته بـ 41.93 % أما النسبة الإجمالية قدرت بـ 24.52 % بالإضافة إلى مجال البريد والمواصلات الذي قدرت نسبته بـ 9.68 % أما النسبة الإجمالية فقدرت بـ 5.66 % أما العمل بإتصالات الجزائر قدرت نسبته بـ 9.68 % أما النسبة الإجمالية قدرت بـ 5.66 % وهذه الاقتراحات تم اقتراحها من قبل طلاب فئة ماجستير إتصال أما طلاب فئة تسيير الموارد البشرية قدرت نسبتهم المئوية في هذه المجالات بـ 00 % و هذا يرجع إلى طبيعة اختصاص الطلبة فطلبة تخصص ماجستير إتصال هم أكثر إتصالا بهذه المهن ناهيك على إن المقاييس المعتمدة في تدريسهم على صلة وثيقة بهذه المجالات المهنية المقترحة.

ثم إقتراح العمل مع الجماعات المحلية فقدرت نسبته بـ 13.63% وكلها تمثل طلبة الماستر فئة تسيير موارد بشرية مراد إذ أنهم أكثر دراية بهذا المجال بحكم تخصصهم، و من هنا نلاحظ إن طلاب كل فئة يميلون إلى إقتراح مجالات مرتبطة أكثر بمجال تخصصهم والتي تم اعتمادها بناء على البرامج المقدمة لهم والمقاييس المدرسة واحتكاكهم بالملبة المتخرجين في هذا الميدان .

الجدول رقم (9) يبين توزيع العينة حسب الاستراتيجيات التي تلجأ إليها للحصول على فرص عمل عند تخرجهم

النسبة المئوية الاجمالية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
10.67%	8	00	00	17.40%	8	الرشوة و النفوذ بمختلف أنواعه
41.33%	31	48.27%	14	36.96%	17	اجتياز الامتحانات الوظيفية
24%	18	24.13%	7	23.91%	11	اللجوء الى مؤسسات التشغيل
9.33%	7	10.34%	3	8.70%	4	عقود ما قبل التشغيل
4%	3	10.34%	3	00%	00	البحث عبر الانترنت
10.67%	8	6.90%	2	13.04%	6	SNDL قاعدة المعلومات الوطنية
100%	75	100%	29	100%	46	المجموع

بينت النتائج الاحصائية للجدول أعلاه أنه من الاستراتيجيات التي يلجأ إليها الطلاب للحصول على فرص عمل عند تخرجهم هي الرشوة والمحسوبة والنفوذ بمختلف أنواعه أي مختلف الطرق غير الشرعية والتي تعتبر غير أخلاقية فقدرت نسبتها بـ 17.40% وكانوا معظمهم من طلاب فئة ماستر تسيير موارد بشرية أما النسبة الاجمالية فقدرت بـ 10.69% وهذا ربما يرجع لعدم قدرة هؤلاء الطلاب على الحصول على عمل بالوسائل القانونية والمشروعة لانتشار الرشوة و الفساد حسب نظرهم في المؤسسات الجزائرية و ظغيات ثقافة المحسوبة التي تأتي من أصحاب السلطة ورؤساء العمل بالدرجة الأولى ثم تنتقل إلى المجتمع وتنتشر شيئا فشيئا ثم نستطيع إن نرجع السبب أيضا إلى ضعف دور مؤسسات التعليم

العالي في ترسيخ ثقافات تقوم بالتقليل من هذا التفكير لدى الطلاب وخاصة المقبلين على التخرج وضرورة تبنيتها لبرامج توعوية في هذا الشأن للتقليل من إنتشار هذا النمط الفكري في أوساط الجامعة وكذا المجتمع وتثمين كفاءات الطالب ودورها في الحصول على منصب عمل حتى ينشئ جيل واعي يتسم بالاخلاق والمبادئ غير الجيل الذي يهتم بالوصول إلى أهدافه بطريق غير شرعية، ثم قدم طلاب آخرون إقتراح إجتياز الإمتحانات الوظيفية ونسبتهم الإجمالية 41.33% إذ أنها من الإستراتيجيات الأساسية المتبعة في الحصول على وظيفة في مجال التخصص وكانت النسب المئوية لكل فئة متقاربة إذ قدرت في فئة ماستر تسيير موارد بشرية بـ 36.96% أما في فئة ماستر إتصال فقدرت بـ 48.27% إذ أن هذه الوسيلة هي المشتركة والمعتمدة في أغلب الأحيان في كل التخصصات للحصول على عمل، أما فيما يخص اللجوء إلى مؤسسات التشغيل فقدرت النسبة الإجمالية لهذا الإقتراح بـ 24% وكانت كلتا الفئتين متقاربتين جدا في النسب التي تخص هذا الإحتمال إذ قدرت نسبتهم في الفئة الأولى بـ 23.91% أما الفئة الثانية قدرت بنسبة 24.13% وهذا ربما يرجع إلى أن الطلاب يرون هذه المؤسسات وسيلة مساعدة في الحصول وهي في متناول الجميع وموثوق بها ثم نجد من بين الإحتمالات المقترحة عقود ما قبل التشغيل إذ بلغت النسبة المئوية الإجمالية لها 9.33% وهي نسبة قليلة بالنسبة لإحتمالات السابقة وربما هذا يعود إلى أن الطلاب لا يجدون أنها تؤدي الغرض المنشود في الحصول على عمل وهي مؤقتة وما إن تنتهي مدة العقد تنتهي خدمة العمل المتفق عليها ثم يبدأ الطلاب بالبحث مجددا عن عمل. ثم نجد إحتمال البحث عن عمل عبر الانترنت و قدرت نسبتهم الاجمالية بـ 4% واقترحت من طرف طلاب ماستر اتصال و قدرت نسبتهم بـ 10.34% وهي نسبة ضئيلة بالنسبة للإحتمالات الأخرى و هذا يرجع إلى عدم ثقة الطلاب بمصادر الانترنت و هذا أمر رائج إذ إنه ليست كل المواقع موثوق بها ناهيك عن وجود مصادر مشبوهة ثم احتمال اللجوء إلى قاعدة المعلومات الوطنية SNDL و قدرت نسبتها المئوية الإجمالية بـ 10.67% ونلاحظ أن هناك خلط من طرف الطلبة حثت أن هذه القاعدة مخصصة للبحث العلمي فقط.

الجدول رقم (10): يبين قدرة على تبني المشاريع الإستثمارية أو الانتاجية

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%31.38	16	%36	9	%26.92	7	نعم
%68.62	35	%64	16	%73.08	19	لا
100%	51	%100	25	%100	26	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الطلاب الذين لهم قدرة على إنجاز المشاريع الإستثمارية أو الإنتاجية في فئة ماستر موارد بشرية والتي قدرت بـ 26.92% وكذلك في فئة ماستر اتصال و قدرت نسبتها بـ 36% وهي اقل بكثير من نسبة الطلاب الذين يعجزون عن القيام بإنجاز هذه المشاريع فلقد بلغت نسبة الغير قادرين على انجاز هذا النوع من المشاريع في الفئة الأولى 37.08% أما في الفئة الثانية قدرت النسبة بـ 64% أما الطلاب الذين أبدوا قدرتهم على إنجاز هذه المشاريع فقدرت النسبة الاجمالية لهم بـ 31.38% أما الغير القادرين فقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ 68.62% كما نلاحظ في الجدول أعلاه أن الفرق كبير وهذا قد يعود إلى أن مؤسسات التعليم العالي لم تولي إهتماما فيما يخص هذا الجانب كما انها لم تقم بترسيخ ثقافة الريادة التي تحدثنا عنها في الجانب النظري للدراسة إذ أنه من الضروري توفير مقاييس تدرس في هذا الشأن والتي تساعد الطلاب عند التخرج لإنجاز المشاريع الإستثمارية و كذا الانتاجية، بحيث تجعلهم قادرين على خلق فرص وظيفية وأعمال خاصة بهم وتزودهم بالمهارات والكفايات اللازمة وتشجع روح المنافسة لديهم ومنه تحقيق النمو الإقتصادي، أي من المهم وجود أو توفر مقررات و برامج تعليمية تخدم هذا الغرض ثم من الممكن أن يعود السبب أيضا إلى عدم إمتلاك هؤلاء الطلاب لرأس المال الذي يساعدهم في إنجاز هذه المشاريع أو الدراية بالفرص التي تمنحها الدولة الجزائرية في هذا الميدان.

جدول رقم (11): يبين توزيع آراء العينة حول المشاريع الإستثمارية التي يمكن تبنيها

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%4.77	1	%00	00	%9.09	1	مؤسسات مختصة في سبر الآراء
%19.04	4	%30	3	%9.09	1	افتتاح مكتب تدريب و تكوين الموارد البشرية في مجال الاختصاص
%4.77	1	%00	00	%9.09	1	مشروع كراء السيارات
%42.86	9	%30	3	%54.54	6	الشركات الصغيرة و المتوسطة
%9.52	2	%00	00	%18.18	2	افتتاح شركة صنع الاواني البلاستيكية
%19.04	4	%40	4	%00	00	مشاريع البناء و الفلاحة
%100	21	%100	10	%100	11	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أنه من المشاريع التي تم إقترحها من قبل الطلاب والتي لهم القدرة على إنجازها هي مؤسسات خاصة بسبر الآراء و قدرت نسبة هذا الإقتراح بـ 9.09% في فئة ماستير موارد بشرية أما في فئة ماستر إتصال قدرت النسبة بـ 00% والنسبة الاجمالية هي كالتالي 4.77% وهذه نسب ضئيلة جدا و هذا ربما يعود لعدم تطرق الطلاب لهذا المفهوم أو عدم الالمام الكافي بالمعلومات التي تخص هذا المشروع على الرغم من أنه يخص فئة تخصص اتصال بشكل كبير أما إقتراح إفتتاح مكتب تدريب لتكوين الموارد البشرية في مجال الإختصاص قدرت نسبته في الفئة الأولى بـ 9.09% أما في الفئة الثانية قدرت بـ 30% والنسبة الاجمالية لكلتا الفئتين قدرت بـ 19.04%، وهذا يرجع ربما لمدى أهمية مراكز التكوين و التدريب للموارد البشرية ومدى مساهمتها في بناء أفراد مؤهلين لدخول مجال الاعمال والمهن وتكون أكثر تخصص وأكثر إرتباطا بالمهن مجال الإختصاص وهذا ربما ما عجزت عن تحقيقه مؤسسات التعليم العالي، ثم ننقل إلى إقتراح انشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة و قدرت نسبته المؤوية في الفئة الاولى بـ 54.54% أما الفئة الثانية فقدرت بـ 30% والنسبة الاجمالية لكلتا الفئتين فقدرت بـ 42.86% وذلك لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي من المشاريع التي يمتلك الطلاب عنها المعلومات و هي الأكثر رواجاً حالياً لاسيما دعم الدولة الجزائرية لها والتي تحقق أرباح مادية معتبرة ثم إحتمال إفتتاح شركة صنع الاواني البلاستيكية و قدرت نسبته في الفئة الاولى بـ 18.18% أما في الفئة الثانية فقدرت النسبة بـ 00.00% بنسبة إجمالية كانت 9.52% ثم إحتمال يخص مشاريع البناء والفلاحة و قدرت نسبته في الفئة الأولى بـ 00.00 أما الفئة الثانية قدرت النسبة بـ 40% وكانت النسبة المئوية الإجمالية 19.04%

جدول رقم (12): يبين توزيع العينة حسب تحكمهم بالقوانين التي تسيروهم مستقبلا مجال عملهم

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
39.21%	20	20%	5	57.70%	15	نعم
60.79%	31	80%	20	42.30%	11	لا
100%	51	100%	25	100%	26	المجموع

تبين النتائج الاحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الطلاب الذين على دراية بالقوانين التي تسيروهم مجال عملهم في فئة ماستير تسيير موارد بشرية هي 57.70% أما في فئة ماستير إتصال فقدرت بـ 20% ثم قدرت النسبة الإجمالية لكلتا الفئتين بـ 39.21% ونلاحظ أن نسبة الطلاب الذين هم على علم بالقوانين في مجال العمل في فئة ماستير تسيير موارد بشرية أكثر من نسبة الطلاب في فئة ماستير إتصال و هذا راجع

لكون الطلاب في الفئة الأولى لفتوا مقاييس متنوعة في ما يخص القوانين المتعلقة بالعمل مثل مقياس القانون الإداري و مقياس قانون العمل أما الفئة الثانية فهناك مقياس قانون الإعلام، ثم نجد أن الطلاب الذين هم ليسوا على دراية بالقوانين التي تسيير مجال عملهم في المستقبل بلغت نسبتهم في الفئة الأولى 42.30%، أما في الفئة الثانية بلغت نسبتهم 80% ثم النسبة الاجمالية قدرت بـ 60.79% وهي نسبة كبيرة وهذا يرجع اما لعدم حضور الطلاب والغياب الكثير في الحصص وعدم الانتباه والإهتمام بمثل هذه البرامج وادراك أهميتها بالنسبة لمسارهم المهني.

جدول رقم(13): يبين القوانين التي تجدها العينة مهمة لتسييرهم لهم في مجال عملهم

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
41.67%	10	00%	00	41.67%	10	قانون 11/90
25%	6	00%	00	25%	6	قانون 14/90
29.17%	7	00%	00	29.17%	7	قانون الوظيفة العمومية
4.16%	1	00%	00	4.16%	1	قانون الاعلام والاتصال
100%	24	00%	00	100%	24	المجموع

و تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن الطلاب الذين اقترحوا قانون 11 /90 وهو قانون حماية العمال كانوا جميعا من فئة ماستر تسيير موارد بشرية وبلغت نسبته 41.67 و كذلك نسبته الإجمالية قدرت بـ 41.67% ثم قانون 14 /90 وهو قانون يخص نقابات العمال و قدرت نسبته بـ 25% وذلك من طلاب فئة ماستر موارد بشرية على الرغم من كون هذه القوانين تمس جميع العاملين في كافة القطاعات والتخصصات أما فئة ماستر اتصال فنسبتهم 00.00% والنسبة الاجمالية للفئتين 25% أما قانون الوظيفة العمومية ف قدرت نسبته بـ 29.17 في الفئة الأولى أما في الفئة الثانية ف قدرت بـ 00.00% والنسبة الإجمالية بلغت 29.17% أما طلاب فئة ماستر اتصال ليس لديهم علم بهذا القانون و قدرت نسبتهم بـ 00.00% وهذا راجع ربما لطبيعة المقاييس الملقنة لطلاب الفئة الاولى والتي تحتوي على دروس في هذا المجال وهذا لا بد من الاهتمام به في منظومة التعليم العالي إذ يجب يستفيد منه كافة الإختصاصات وعلى

رأسها قوانين حماية العامل مثل القوانين المذكورة أعلاه و لا تحصرها في اختصاص معين بعد ذلك كان اقتراح قانون الإعلام والاتصال الذي قدرت نسبته بـ 4.16% وتم اقتراحه من قبل طلبة فئة ماستر اتصال و أما فئة ماستر موارد بشرية فقدرت نسبتهم بـ 00.00% وهذا يعود لأنواع الإختصاص وارتباط هذا القانون بمجال إختصاص ماستر اتصال .

جدول رقم (14) يبين توزيع العينة حسب دراية الطلاب بحقوقهم وواجباتهم في مجال العمل

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
72.54%	37	68%	17	76.92%	20	نعم
27.46%	14	32%	8	23.08%	6	لا
100%	51	100%	25	100%	26	المجموع

من خلال النتائج الاحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الطلاب الذين هم على دراية بحقوقهم وواجباتهم في مجال العمل في كلتا الفئتين تفوق نسبة الطلاب الذين ليسوا على دراية بها فلقد بلغت نسبة الطلاب الذين على دراية بالحقوق والواجبات في فئة ماستر موارد بشرية 76.92% أما في فئة ماستر إتصال فبلغت 68% والنسبة الإجمالية قدرت بـ 72.54% أي أن معظم الطلاب على دراية بحقوقهم وواجباتهم في مجال العمل أما فيما يخص الطلاب الذين ليسوا على دراية بحقوقهم وواجباتهم فبلغت نسبتهم في الفئة الأولى 23.08% وفي الفئة الثانية 32%، بالرغم من وجود بعض المقاييس التي توضح هذه الحقوق والواجبات، مثل مقياس قانون العمل و سسيولوجيا النقابات العمالية والمهنية إلا أنه هناك بعض الطلبة ليس لديهم القدرة على إستيعاب هذه المقاييس وفهم الغرض من دراستها، أو أن الحخم الساعي المخصص لها بين النظري والتطبيقي غير كاف لإيصال هذه المعلومات إلى الطلاب بشكل كافي.

جدول رقم (15): يبين توزيع العينة حسب درابتهم بالحقوق والواجبات

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
		الحقوق المذكورة من قبل طلاب الماستر				
%32.14	%18	%25.92	07	%37.93	11	الحقوق المادية
%44.64	%25	%51.86	14	%37.93	11	الحقوق المعنوية
%23.21	%13	%22.22	06	%24.13	07	الحماية الاجتماعية
%100	%56	%100	27	%100	29	المجموع
الواجبات المذكورة من قبل طلاب الماستر						
%70.50	%43	%66.67	16	%72.98	27	الالتزام بالقانون الداخلي
%27.87	%17	%33.33	08	%24.32	09	المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمل
%01.63	01	%00	00	%02.70	01	زيادة الانتاجية
%100	61	%100	24	%100	37	المجموع

وبينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن الحقوق التي تم ذكرها من قبل الطلاب تتعلق بالحقوق المادية التي إحتلت أعلى نسبة وقدرت بـ %37.93 في الفئة الأولى أما في الفئة الثانية فقدرت بـ %25.92 والنسبة الاجمالية لكلاهما بلغت %32.14 ثم تليها في المقام الثاني الحقوق المعنوية وقدرت ونسبتها في الفئة الأولى %37.93 أما الفئة الثانية فقدرت بـ %51.86 والنسبة الإجمالية بلغت %44.64 ثم الحماية الاجتماعية وكانت النسبة في الفئة الأولى كما يلي %14.13 وفي الفئة الثانية %22.22 بلغت النسبة الإجمالية لها %23.21 وكما نلاحظ إن الحقوق المادية هي التي احتلت المرتبة الأولى بالنسبة للفئة الأولى عكس الحقوق المعنوية فاحتلت المرتبة الأولى في الفئة الثانية ومن هنا نجد أن هناك إختلاف في نمط التفكير لدى طلاب الفئتين إذ نجد طلاب الفئة الأولى يهتمون بالراتب وزيادة الأجر والحوافز المادية بصفة عامة وهذا نظرا لأن هذه الفئة ترى إن الحوافز المادية أهم في تحقيق حياة أفضل وتحسين الوضع المعيشي أما الفئة الثانية فتهتم بالحقوق المعنوية مثل الترقية والتقدير والشعور بالإنتماء للمؤسسة والعدالة والحق في المساواة وكذا العطل المرضية والبعثات السياحية وكذلك المشاركة في إتخاذ القرارات أي أن هذه الفئة ترى بأن الحوافز المعنوية هي التي تجعل الفرد مهم وناجح في حياته

الإجتماعية والعملية وبالتالي تساعده على تحقيق ذاته ومن ثم زيادة الإنتاجية ومن بعد ذلك زيادة الأجر ثم ذكر الحق في الحماية الإجتماعية واعتباره حق لا بد منه ولقد بلغت نسبة لا بأس بها إذ قدرت في الفئة الأولى بـ24.13% أما في الفئة الثانية 22.22% و نسبتها الإجمالية بـ 23.21% وكل النسب متقاربة إذ أن كل طلاب الفئتين يرون أنه من الضروري توفير الحماية الإجتماعية للعمال ولو بنسبة ضئيلة إذ أن توفير الحماية الإجتماعية للعمال مكان العمل تشعرهم بأهميتهم في المؤسسة وكذا في المجتمع ككل وتجعلهم أفرادا فاعلين سواء في مكان العمل أو خارجه، بحيث يحس بأنه مورد لا غنى عنه في المؤسسة.

أما فيما يخص الواجبات التي تم ذكرها من قبل الطلاب بينت النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه أن أهم واجب ينبغي الإلتزام به هو إحترام القانون الداخلي للمؤسسة ولقد إحتل النسبة الأكبر من بين الواجبات الأخرى إذ بلغت نسبته في فئة ماستير موارد بشرية 72.98% أما في فئة ماستير إصال فقدرت نسبته بـ66.67% والنسبة الإجمالية لهما كانت بـ 70.50% ثم تليه في المرتبة الثانية واجب المسؤولية الإجتماعية تجاه العمل وبلغت نسبته في الفئة الأولى 24.32% أما في الفئة الثاني 33.33% والنسبة الإجمالية قدرت بـ 27.87% و نستخلص منهما أي الواجبين أن الطلاب في كلتا الفئتين على دراية كافية بواجباتهم في مجال العمل ومهنيين لإحترامها مثل الحفاظ على السر المهني والطاعة لأرباب العمل والإلتزام بالوقت و تنفيذ المراسيم و القرارات المنصوصة من قبل الإدارة أو الهيئات وكذا على إستعداد للقيام بمهامهم على أكمل وجه وذلك عن طريق الصدق والأمانة في أداء العمل، ثم واجب العمل على زيادة الإنتاجية ولقد حضي هذا الواجب بنسبة ضئيلة مقارنة بالواجبات الأخرى بحيث بلغت نسبته الإجمالية 1.63 أي شبه معدومة وهذا يعود ربما لأن المؤسسات لاتوفر بعض الحقوق للعامل كالحماية الإجتماعية اللازمة للعمال أولا تعتبر العامل كمورد بشري مهم في الدورة الإنتاجية للمؤسسة وتعتبره كآلة ولا تشعره بكرامته ولا تهتم بالنقائص التي تتعلق به وأيضا لعدم توافر الظروف الفيزيائية الملائمة في المؤسسات الجزائرية التي تجعل الطلاب يعتقدون إن زيادة الإنتاجية في هذه المؤسسات أمر من غير الممكن تحقيقه في ظل ظروف العمل.

جدول رقم (16): يبين توزيع العينة حسب قدرتها على حل النزاع مستقبلا في مجال العمل

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%74.50	38	%72	18	%76.92	20	نعم
%25.50	13	%28	7	%23.08	6	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن معظم الطلاب في كلتا الفئتين يعبرون على قدرتهم على حل النزاعات في مجال العمل وهذا ما تبينه النتائج الإحصائية التالية إذ بلغت نسبتهم في الفئة الأولى %76.92 وفي الفئة الثانية بلغت %72 والنسبة الإجمالية قدرت بـ %74.50 وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على إمتلاك الطلاب للمهارات الكافية والكفاءة في هذا المجال وربما يعود إلى دور منظومة التعليم العالي في إكسابهم هذه المهارات سواء عن طريق المقررات والبرامج الدراسية الملقنة للطلاب خلال مسارهم التعليمي.

جدول رقم (17): يبين توزيع العينة حسب الأساليب المتبعة لحل النزاعات في مجال العمل

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستير اتصال		فئة ماستير تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%5.27	2	%00	00	%11.77	2	عن طريق الخبرة المهنية
%10.52	4	%9.52	2	%11.77	2	التمكن من القانون في مجال المهنة
%15.79	6	%23.80	5	%5.88	1	المرونة في التعامل مع اطراف النزاع
%26.31	10	%23.80	5	%29.41	5	اسلوب الحوار مع الاطراف المتنازعة
%28.94	11	%19.08	4	%41.17	7	مهارات التفاوض في حل النزاعات
%13.16	5	%23.80	5	%00	00	دراسة المشكلة ووضع استراتيجيات لحل النزاع
%100	38	%100	21	%100	17	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أنه من الأساليب المتبعة في حل النزاعات في مجال العمل تم ذكر مهارات التفاوض في حل النزاعات واحتل هذا الإحتمال المرتبة الأولى حيث بلغت نسبته %41.17 من قبل طلاب فئة ماستير موارد بشرية وأما في فئة ماستير إتصال فبلغت %19.08 وقدرت النسبة الإجمالية بـ %28.94 ثم يليها أسلوب الحوار مع الأطراف المتنازعة وبلغت نسبته %29.41 في الفئة الأولى ونسبة %23.80 في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية بـ %26.31 وهذا نظرا لتوافر مقاييس في هذا المضمون مثل مقياس دينامية الجماعة وفن التفاوض عند الفئة الأولى و مقياس الإتصال والعمليات الإجتماعية في الفئة الثانية الذي يكسب الطلاب المهارات والكفايات اللازمة والتي تتعلق بأساليب التفاوض في المؤسسات و كيفية حل النزاعات وتحقيق الأهداف المرجوة و كذا إكساب مهارة الحوار والتوصل للوصول الى الحلول الوسط التي ترضي جميع الأطراف في حالة النزاع والمشكلات المهنية المختلفة وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن منظومة التعليم العالي لم تغفل هذا الجانب وخصصت له فترة حجم ساعي كاف لتدريبه لإستيعاب الطلاب لهذه المقاييس، ثم يليهم أسلوب المرونة في التعامل مع أطراف النزاع والمشكلات المهنية والتي بلغت نسبته %5.88 في الفئة الأولى و

23.28% في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية بـ 15.79% و هناك من ذكر أكثر من إقتراح في فئة ماستير إتصال و ربما يعود السبب لأن هذه الفئة أدرى بعناصر الإتصال الرسمي غير الرسمي وذلك من خلال البرنامج المقدم لهم والمقاييس المدرسة مثل مادة مجتمع الإعلام والإتصال والتحليل السسيولوجي لمؤسسات الإعلام والاتصال ، إذ أن وجود هذا النوع من الإتصال يساعد على حل المشكلات ويكون أكثر مرونة وفعالية في حل المشكلات و النزاعات بين الأفراد عكس الإتصال الرسمي المبني على الصرامة وتطبيق القواعد والقوانين والذي يقيد أطراف العمل ويصيبهم بالتوتر ويخلق الصراع ثم الإحتمالين التاليين وهما التمكن من القوانين في مجال المهنة وبلغت نسبته 11.77% في الفئة الأولى و 9.5% في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية بـ 10.52% وهذا يرجع كما قلنا سابقا إلى طبيعة المقاييس المدرسة لكل من الفئتين ومن امثلة ذلك مقياس قانون العمل ومقياس القانون الإداري في الفئة الأولى و مقياس قانون الإعلام في الفئة الثانية ثم يأتي إحتمال الخبرة المهنية وبلغت نسبته 11.77% في الفئة الأولى و نسبة معدومة 00.00% في الفئة الثانية و قدرت النسبة الإجمالية له بـ 5.27% وهي نسبة ضئيلة جدا بالنسبة لنسب الإحتمالات السابقة والسبب يعود لكون هناك نسبة معينة من الطلاب الذين يتقلدون مناصب شغل وهم من ذكرو هذا الإحتمال نظرا للخبرة المكتسبة في مجال عملهم.

جدول رقم (18): يبين توزيع العينة حسب إمتلاك الطلاب للمهارات التفاوضية يعتمد عليها في مجال العمل

النسبة المئوية	المجموع	ماستير اتصال		ماستير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%66.67	34	%44	11	%88.47	23	نعم
%33.33	17	%56	14	%11.53	3	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة من يمتلكون المهارات التفاوضية بلغت بفئة ماستير موارد بشرية 88.47 % وبلغت في فئة ماستير إتصال 44 % وقدرت النسبة الإجمالية لكلتا الفئتين بـ 66.67 % وهي نسبة ليست بهيئة و هذا ما وضحه تحليل الجدول السابق من مهارات حل النزاع إذ أن الطلاب قاموا بإكتساب المهارات التفاوضية من خلال بعض المقاييس المدرسة كمقياس دينامية الجماعة في الفئة الأولى ومقياس مجتمع الاعلام والاتصال والتحليل السسيولوجي لمؤسسات الإعلام و الإتصال.

أما نسبة الأفراد الذين لا يمتلكون المهارات التفاوضية فبلغت نسبتهم في الفئة الأولى 11.53 % و بلغت في الفئة الثانية 56 % وقدرت النسبة الإجمالية بـ 33.33 % وهذا يرجع الى أن هؤلاء الطلبة لم يستوعبو مدى أهمية هذه البرامج في بناء الثقافة المهنية لديهم مستقبلا أو تغييبهم المستمرا أو عدم قدرة النظام البيداغوجي المعتمد بين النظري والتطبيقي على إيصال المعلومة بشكل كافي للطلاب إذ ليس كل الطلاب يمتلكون نفس القدرة على الفهم و مستوى الذكاء أو ربما يجدون أن هذا المقياس لا يفيدهم في مجال العمل.

جدول رقم (19): يبين توزيع العينة حسب قدرة الطلاب على تشخيص و تحليل المشكلات المهنية في مجال العمل

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%80.40	41	%76	19	%84.61	22	نعم
%19.60	10	%24	6	%15.39	4	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الطلاب الذين لديهم القدرة على تحليل وتشخيص المشكلات المهنية أكثر من نسبة الطلاب الذين لا يقدرّون على تحليل و تشخيص المشكلات المهنية في كلتا الفئتين فقد بلغت نسبتهم في الفئة الأولى 84.61 % وبلغت في الفئة الثانية 76% وقدرت النسبة الإجمالية للفئتين بـ 80.40 % ويرجع السبب هنا لقدرة الطلاب على التفكير الإبداعي والإبتكاري من أجل تحليل المشكلات المهنية وتشخيصها وإفرازهم أكبر عدد من الأفكار المبتكرة والحديثة مما يزيد من سرعة إيجاد الحلول للمشكلات، و كذا قدرة الطلاب على إدراك المشكلة وجمع المعلومات حولها ثم تحديد بدائل لهذه المشكلات واختيار البدائل الأمثل والوصول إلى قرار تنفيذها ومن ثم حل لهذه المشكلات و هنا يتبين دور مؤسسات التعليم العالي في نشر الثقافة الإبتكارية في أوساط الطلاب و ذلك عن طريق وضع برامج تتعلق بهذا الغرض ومن شأنها تنمية هذا الفكر الإبداعي لديهم و تطويره مثلا من خلال دفع الطلاب لإنجاز مشاريع بحثية ووضع أمثلة عن المشاكل المهنية في الإدارات والمؤسسات وترك المجال للطلاب والحرية في تحليل هذه المشكلات ومحاولة إيجاد حلول مناسبة لها ومن ثم تقييمهم وتبيان نقاط القوة لهم ونقاط الضعف ومحاولة القضاء على النقائص، وهناك مقياس تم دراستها من قبل طلاب الفئة الأولى في مرحلة ما من مراحل المسار الجامعي و تتمثل في تحليل العمل والعامل، ثم نرى إن نسبة الأفراد الغير قادرين على تحليل هذه المشكلات وتشخيصها بلغت نسبتهم 15.39 % في الفئة الأولى وبلغت في الفئة الثانية 24 % وقدرت النسبة الإجمالية للفئتين بـ 19.60 % وهي نسبة ضئيلة نوعا ما إذ من الممكن أنهم لا يمتلكون المهارات الكافية لتحليل وتشخيص المشاكل.

جدول رقم (20): يبين توزيع العينة حول المهارات اللازمة للطلاب لإنجاز المعاملات الإدارية

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%27.46	14	%20	5	%34.61	9	نعم
%72.54	37	%80	20	%65.39	17	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

و بينت النتائج الإحصائية في هذا الجدول أن نسبة الطلاب الذين لا يمتلكون المهارات اللازمة لإنجاز المعاملات الإدارية تفوق نسبة الطلاب الذين يمتلكون المهارات اللازمة لإنجاز هذه المعاملات إذ بلغت نسبتهم في فئة ماستر موارد بشرية 65.39% وبلغت نسبتهم في فئة ماستر إتصال 80% وقدرت النسبة الإجمالية لكلتا الفئتين بـ 72.54% أما الطلاب الذين يمتلكون هذه المهارات فبلغت نسبتهم في الفئة الأولى 34.61% وفي الفئة الثانية 20% و قدرت النسبة الإجمالية لهما بـ 27.46% وهذا يرجع لعدم إنخراط الطلاب في المجال المهني والإداري بعد ولم يتتسن لهم المشاركة في إنجاز المعاملات الإدارية بمختلف أنواعها أما من يمتلكون هذه المهارات فربما يمتلكون وظائف معينة في هذا المجال واكتسبوا هذه المهارات عن طريق الممارسة .

جدول رقم (21): يبين توزيع العينة حول المهارات اللازمة لإنجاز المعاملات الإدارية المذكورة من قبل طلاب الماجستير

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماجستير اتصال		فئة ماجستير تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
42.86%	9	57.14%	4	35.71%	5	المهارات الفنية
28.58%	6	28.58%	2	28.58%	4	المهارات الذهنية
14.28%	3	14.29%	1	14.29%	2	المهارات الانسانية
14.28%	3	00%	00	21.42%	3	مهارة صنع و اتخاذ القرارات في المواقف العاجلة
100%	21	100%	7	100%	14	المجموع

و بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أنه من بين المهارات اللازمة لإنجاز المعاملات الإدارية التي تم ذكرها من قبل الطلاب المهارات الفنية وهي تحتل أكبر نسبة وبلغت 35.71% في فئة ماجستير موارد بشرية و بلغت في فئة ماجستير إتصال 57.14% و قدرت نسبتها الإجمالية في كلتا الفئتين بـ 42.86% ومن بين هذه المهارات الفنية تم ذكر الطباعة وسرعة كتابة النشاطات الإدارية، كتابة التقارير، المحاسبة... إلخ و هذه المهارات لا تأتي عبثاً وإنما تكتسب عن طريق الخبرة المهنية في مجال العمل و ديمومة الممارسة لهذه الأعمال والنشاطات ثم نجد المهارات الذهنية و بلغت نسبتها 28.58% في الفئة الأولى وفي الفئة الثانية بلغت 28.58% و قدرت نسبتها الإجمالية في الفئتين بـ 28.58% وهي نسب متساوية و كذا المهارات الإنسانية وبلغت نسبتها 14.49% في الفئة الأولى وبلغت في الفئة الثانية أيضا 19.49% و قدرت النسبة الإجمالية لهما بـ 19.49% ومن هنا نستنتج أن المهارات الذهنية والإنسانية لدى طلاب ماجستير موارد بشرية وطلاب ماجستير إتصال شبه متساوية إن لم تكن متطابقة ومن المهارات الذهنية التي تم ذكرها سرعة البديهة والذكاء واكتشاف الأخطاء ومن المهارات الإنسانية تم ذكر الصبر، قوة الشخصية وهذه المهارات يمكن أن تكون عند جميع الطلاب إذ أنها لا تكتسب من الممارسة الدائمة لهذه النشاطات الإدارية و غيرها إذ تنبع من قوة شخصية الطلاب ونمط تفكيرهم وسرعة استجابتهم للأفكار الجديدة وتبنيها في مختلف المجالات عكس المهارات الفنية ثم مهارة صنع القرارات في المواقف العاجلة وهي مهارة تتطلب أن تكون لدى الطلاب كاريزمة القائد الناجح والمهارات القيادية الأخرى و

القدرة على جمع المعلومات والخروج بقرار والتأثير على الأطراف العاملة ومشاركتهم في إتخاذ القرار و منه السرعة في إتخاذ القرار الصائب في المواقف العاجلة وتنفيذها وبلغت نسبة هذه المهارة 21.42% في فئة ماستير موارد بشرية أما في فئة ماستير إتصال فهي معدومة 00.00% وهذا راجع ربما لأن الطلاب الذين وضعو هذه المهارات من بين الإقتراحات لديهم الخبرة المهنية اللازمة في هذا المجال و لديهم كاريزما القائد الناجح .

جدول رقم (22): يبين توزيع العينة حسب إطلاعاً على مفهوم الصفقات العمومية

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستير اتصال		فئة ماستير تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%28.33	17	%8	2	%36	9	مشاريع استثمارية ممولة من طرف الدولة
%1.66	1	%00	00	%4	1	الاتفاق حول الاشراف على انجاز مقرات
%3.33	2	%8	2	%00	00	مناقصات أو مزاد علني
%60	36	%84	21	%60	15	لا اعرف
%100	60	%100	25	%100	25	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن أكثر من نصف الطلاب لا يعرفون شيئاً على الصفقات العمومية وبلغت نسبتهم في فئة ماستير موارد بشرية 60% وفي فئة ماستير اتصال بلغت 84% وقدرت النسبة الاجمالية بـ 60% وهي نسبة كبيرة مقارنة بالذين يعرفون معنى الصفقات العمومية وهذا حسب ما لاحظته في ميدان الدراسة والتحدث مع المبحوثين فإنهم لم يتعرضوا في مسارهم التكويني لهذا المفهوم وليست لديهم أدنى فكرة عن معناه وهذا راجع لنقص كامن في البرامج و المقررات الدراسية إذ لا يوجد مقياس أو مفاهيم حول الصفقات العمومية حتى وإن كان مبسطاً إذ أن هذا المفهوم سيتعرض اليه هؤلاء الطلاب دون مرحلة من مراحل حياتهم المهنية و على منظومة التعليم العالي أن تولي إهتمام لمثل هذه الجوانب القانونية ولا تقوم بإهماله كلياً ثم تأتي الإقتراحات الموائية والمتمثلة في الصفقات العمومية على أنها مشاريع استثمارية ممولة من طرف الدولة كما وضع فرد من أفراد العينة أن مجالها البلدية فقط و بلغت نسبتها في الفئة الأولى 36% وفي الفئة الثانية بلغت 8% وقدرت النسبة الإجمالية لهذا الإقتراح بـ 28.33% ويكون هؤلاء من أصحاب مناصب تتعلق بهذا الشأن كما لاحظنا في الدراسة الميدانية أن البعض أخذ هذا المفهوم من المعارف ويضم المفهوم إحتمال الإتفاق حول الإشراف على انجاز مشاريع و إتمامها و بلغت نسبة هذا الإحتمال في أول فئة 4% و أما في الفئة الثانية فنسبته معدومة 00.00% والنسبة الاجمالية قدرت بـ 1.66% وهي نسبة ضئيلة لكنها قريبة من المطلوب نوعاً ما لضعف توافر المعلومات عن هذا المفهوم من قبل هؤلاء الطلاب ثم يأتي في الرتبة الأخيرة إحتمال مناقصات ومزاد

علني ونسبته معدومة في الفئة الأولى 00.00 % أما في الفئة الثانية بلغت نسبته 8 % و قدرت النسبة الإجمالية له في كلتا الفئتين بـ3.33% و هو مفهوم بعيد عن مفهوم الصفقات العمومية وهذا يبين أن هؤلاء الطلاب لا يعرفون المعنى الحقيقي لهذا المصطلح و هذه النسب السلبية تبين النقائص الموجودة في منظومة التعليم على هذا المستوى.

جدول رقم (23): يبين توزيع العينة حسب إمتلاكها للمهارات الكافية لإستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إطار العمل

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%92.16	47	%96	24	%88.47	23	نعم
%7.84	4	%4	1	%11:53	3	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الطلاب الذين لديهم المهارات الكافية لإستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إطار العمل بلغت في فئة ماستر موارد بشرية هي 88.47% أما في فئة ماستر إتصال بلغت نسبتهم 96% و قدرت النسبة الإجمالية لهم بـ 92.16% وهي نسب إيجابية و تبين أن معظم الطلاب تقريبا لديهم المهارات اللازمة لإستغلال تكنولوجيا المعلومات والإتصال في كلتا الفئتين وهذا راجع للتطور الحاصل في العصر الحالي والتطور التكنولوجي الحاصل في شتى مجالات الحياة وتعامل الطلاب معها مما زاد من قدرتهم على استيعابها بشكل سريع كما نلاحظ في الجدول اعلاه كما إن هذه التكنولوجيا اصبحت في كل مكان و في مختلف المجتمعات من حواسيب ولوحات ذكية وغيرها تتيح التحكم بالانترنت واستخدامها بشكل سليم بالتالي و استغلالها في مختلف المجالات بالرغم من أن منظومة التعليم العالي ولاسيما بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في ولاية الطارف لا توفر وسائل تكنولوجيا المعلومات و الإتصال بالشكل اللازم وعلى مؤسسات التعليم العالي الانتباه أكثر له و محاولة تخصيص هذه الوسائل لمواكبة المجتمعات المتطورة وكذا تطوير التعليم وكذلك استخدام هذه التكنولوجيا في مجال العمل مستقبلا لتحسين أداء العمل وسرعة تنفيذ المهام وسهولة الإتصال بين الأفراد العمال في الإدارات والمؤسسات المختلفة وانجاز المهام بإتقان وسرعة.

جدول رقم (24): يبين توزيع العينة حسب أهم الوسائل التكنولوجية إستخداما من قبل الطلاب

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%51.94	40	%55.27	21	%48.71	19	التحكم في استخدام البريد الالكتروني
%25.98	20	%26.31	10	%25.64	10	القدرة على انشاء و ادارة قواعد البيانات
%22.08	17	%18.42	7	%25.64	10	القدرة على تطوير مواقع الويب
%00	00	%00	00	%00	00	أخرى اذكرها
%100	60	%100	38	%100	39	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن أهم الوسائل التكنولوجية إستخداما من قبل الطلاب هي التحكم في إستخدام البريد الالكتروني بحيث بلغت نسبته في فئة ماستير موارد بشرية 48.71% أما في فئة ماستير اتصال فبلغت 55.27% وقدرت النسبة الإجمالية بـ 51.94% لقد عبر عنه بأعلى نسبة و هذا يرجع لسهولة إنشاء بريد الكتروني وسهولة التحكم فيه واستخدامه في نقل المعلومات وتبادلها بين الطلبة والأساتذة و كذا بين العمال في مجال العمل مستقبلا وسهولة وصول المعلومات المختلفة ومرونة الإتصال ثم يليه القدرة على إنشاء و ادارة قواعد البيانات بنسبة 25.64% في الفئة الاولى و نسبة 26.31% في الفئة الثانية و قدرت النسبة الإجمالية لهما بـ 25.98%، وهذه نسب إيجابية فإستخدم هؤلاء الطلاب لقواعد البيانات والتحكم فيها وذلك لتسهيل عمليات البحث وأداء المهام و خاصة وأنه تم انتشارها داخل المؤسسات الجزائرية و يستخدمها موظفون بشكل يومي و تسهل عليهم الأعمال الإدارية، وأعمالهم التجارية في الوصول للبيانات وتحديثها، ثم القدرة على تطوير مواقع الويب بنسبة 25.64% في أول فئة ونسبة 18.42 في ثاني فئة و قدرت النسبة الإجمالية بـ 22.88% و هي نسبة لا بأس بها ان أعتبرت صادقة و هذا الإحتمال جد مهم في حياة الطلاب أثناء إندماجه في قطاع الأعمال بحيث إن قدرتهم على إنشاء وتطوير مواقع ويب يسهل عليهم أداء العمل وكذا خلق هوية للمشاريع التي ينجزها وزيادة العملاء والربح ومن ثم خلق المنافسة وكذا يستطيعون التسويق لمنتجات معينة وبالتالي نجاح المشاريع ونشر صورة جيدة عن المؤسسة التي يعمل بها وبالتالي زيادة انتاجيتها من خلال إستقطاب الزبائن ونستنتج من

هذه النسب أن معظم طلاب الماجستير في كلتا الفئتين قادرون على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتحكم فيها لكن يغيب هنا دور الجامعة وبرامجها لخدمة هذا الغرض فمن خلال احتكاكي بالأفراد المبحوثين وبحكم اننا ننتمي لهذه الفئة ندرك غياب دور الجامعة في هذا المجال بالرغم من إن كلا الفئتين خصص لهم مقياس الاعلام الالي لكن وضحوا أنه غير كاف و يتم تلقينهم امور بسيطة لا تكفي للدخول لمجال العمل و ابرزوا الدور المهم لمراكز التكوين المهني في هذا الامر، اذ ينبغي على الجامعة تطوير هذه البرامج أكثر لتتماشى مع ما يتطلبه قطاع العمل .

جدول رقم (25): يبين توزيع العينة حسب قدرتها على التحكم في برامج ميكروسوفت وحسن إستغلالها

النسبة المئوية	المجموع	ماجستير اتصال		ماجستير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
98.03%	50	100%	25	96.17%	25	نعم
1.97%	1	00%	00	3.84%	1	لا
100%	51	100%	25	100%	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه إن نسبة الطلاب القادرين على التحكم في برامج ميكروسوفت وحسن إستغلالها بلغت نسبتهم في فئة ماجستير موارد بشرية بلغت 96.17% أما في فئة ماجستير اتصال فبلغت نسبتهم 100% وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ 98.03% وهي نسب جد مرتفعة و ايجابية في هذا الشأن اذ أن كل الطلاب تقريبا يجيدون استخدام برامج ميكروسوفت و لهم القدرة على التحكم فيها وحسن إستغلالها ومن خلال املحظتنا واحتكاكنا بالطلاب والتحدث إليهم و جدنا أنهم يرجعون السبب في ذلك إلى تكوينهم بمراكز التكوين المهني و كذا حبهم للإطلاع وتعلم أشياء جديدة وقدرتهم الكبيرة على استيعاب هذه البرامج و تعلمها بسرعة وهذا انطلاقا من وعيهم بأهمية إستخدامها في مجال العمل مستقبلا اذ أن أي إدارة أو مؤسسة لا تخلو من العمل بهذه البرامج فهي كثيرة الاستخدام و كثيرا ما يلجأ إليها في كل الامور مثلا في كتابة المعاملات الادارية و الانشطة المختلفة و كتابة التقارير و حفظ المراسيم و برامج هذه المؤسسات و في تخزين كل مايتعلق بالقانون الداخلي للمؤسسة و ميزانيتها وغير ذلك واستخدامها في العديد من المجالات وعلى الطلاب إن يكونوا على اطلاع بها و حسن استخدامها و التحكم فيها و هذا أيضا ما أهملته مؤسسة التعليم العالي مجال الدراسة بالرغم من أنها توفر لكليات اللغات الاجنبية سواء في اللغة الفرنسية واللغة الاجنبية دروس في اللغات عن طريق توفير الظروف الفيزيقية والوسائل التكنولوجية الملائمة لهذا الغرض بينما نجدها غير كافية بالنسبة للكليات عينة الدراسة وعليه ينبغي سد النقص في هذا المجال ثم نرى إن الذين لا يستطيعون التحكم في هذه البرامج قدرت نسبتهم الإجمالية بـ 1.97%.

جدول رقم (26): يبين توزيع العينة حسب تحكمها في برامج ميكروسوفت

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستير اتصال		فئة ماستير تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%35.16	45	%37.70	23	%32.83	22	Word
%28.12	36	%29.50	18	%26.87	18	Exel
%18.76	24	%16.40	10	%20.90	14	Power point
%11.71	15	%16.40	10	%7.47	5	paint
%1.57	2	%00	00	%2.69	2	frontpage
%4.69	6	%00	00	%8.96	6	Publisher
%100	128	%100	61	%100	67	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن برامج word و Exel من أكثر برامج الميكروسوفت التي يتحكم فيها الطلاب حيث بلغت نسبة الأول في فئة ماستير موارد بشرية 32.83% وفي فئة ماستير إتصال بلغت نسبته 37.70% وقدرت نسبته الإجمالية بـ 35.16% و بلغت نسبة الثاني في الفئة الأولى 26.87% وفي الفئة الثانية بلغت 29.50% وقدرت النسبة الإجمالية له بـ 28.12% وهذه البرامج تعتبر من أهم برامج ميكروسوفت دون التقليل من شأن البرامج الأخرى وكما وضحنا في الجدول السابق إن هذه البرامج يحتاجها الطلاب بشكل كبير عند الإنخراط في قطاع العمل ولقد تحصلنا في هذا الشأن على نتائج إيجابية توضح إستطاعة الطلاب التأقلم مع مهنتهم بمجال التخصص والتقدم في العمل والسير مع التطورات الحاصلة ثم يلي هذا الإحتمال برنامج power point وبلغت نسبته 20.90% في الفئة الأولى و 16.40% في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية بـ 18.76% وهذا لا يقل أهمية عن سابقه إذ إن الطالب يحتاج هذا البرنامج سواء في مساره الجامعي أو مجال عمله بحيث يستخدمه في عرض المواضيع والبحوث أو عرض الافكار والجديدة والمبتكرة في مجال العمل ثم نجد برنامج paint و frontpage و publisher و وقدرت النسبة الاجمالية للاول 11.71% و الثاني 1.57% و الثالث 4.69% وهذه البرامج أيضا لها أهميتها أيضا في عدة مجالات لكنها لا تستخدم بكثرة أو بنسبة كبيرة من طرف الطلبة.

جدول رقم (27): يبين آراء العينة حول البرامج التعليمية في نظام ل م د والتي تساعد الطلاب على بناء شخصيتهم وتنمية ذواتهم للنجاح في مجال عملهم مستقبلا

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%58.82	30	%60	15	%57.70	15	نعم
%41.18	21	%40	10	%42.30	11	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الطلاب الذين يقرون أن البرامج التعليمية في منظومة التعليم العالي ساعدتهم على بناء شخصيتهم وتنمية ذاتهم لينجحوا في مجال عملهم مستقبلا بلغت نسبتهم %57.70 في فئة ماستر موارد بشرية أما في فئة ماستر إتصال بلغت نسبتهم %60 وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %58.82 ومن خلال هذه النسب فإن البرامج التعليمية في منظومة التعليم العالي حسب رأيهم نجحت نوعا ما في بناء شخصية الطلاب وتنمية ذواتهم لينجحوا في مجال عملهم مستقبلا إذ أن بعض المبحوثين صرحوا بأن منظومة التعليم العالي جعلت منهم أفراد قادرين على تجاوز الصعوبات العمل بجد واجتهاد من أجل تحقيق أهدافهم في الحياة و جعلت منهم أشخاص أقوىاء ويستطيعون تحمل الضغوطات النفسية والجسدية أثناء اندماجهم في المهن مجال التخصص أما من لم يجدوا أن الجامعة ساعدتهم على بناء شخصيتهم وتنمية ذواتهم بلغت نسبتهم %42.30 في الفئة الأولى أما في الفئة الثانية بلغت %40 وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %41.18 وهذا راجع لعدم التحاقهم بمناصب العمل وقدرتهم على تشخيص النقائص الموجودة في منظومة التعليم العالي على هذا المستوى.

جدول رقم (28): يبين آراء العينة حول كيفية مساعدة البرامج التعليمية في منظومة التعليم العالي الطلاب على تنمية ذواتهم وبناء شخصيتهم.

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر تسيير موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%35.49	11	%46.67	7	%25	4	من خلال التحصيل الأكاديمي
%3.22	1	%00	00	%6.25	1	من خلال البحوث و الاستطلاعات الميدانية
%25.80	8	%13.33	2	%37.5	6	اسس العمل في المؤسسات و الادارات
%22.59	7	%20	3	%25	4	زيادة المعارف و العلوم في التخصص (رفع المستوى الثقافي)
%12.90	4	%20	3	%6.25	1	اكساب الشخصية القوية
%100	31	%100	15	%100	16	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه إن من الطرق التي تم ذكرها من قبل الطلاب التي تعتمد عليها مؤسسات التعليم في بناء شخصية الطلاب و تنمية ذواتهم من خلال التحصيل الأكاديمي بلغت نسبتها الاجمالية 35.49% في فئة في كلتا الفئتين ثم من خلال تعريفهم بأسس العمل في المؤسسات و قدرت نسبته الاجمالية بـ 25.80% ثم من خلال زيادة المعارف و العلوم و قدرت النسبة الاجمالية لهذا الاحتمال بـ 22.59% و عن طريق اكساب الشخصية القوية بنسبة اجمالية تقدر بـ 12.90% و كذلك من خلال البحوث و الاستطلاعات الميدانية و قدرت النسبة الاجمالية لهذا الاحتمال بـ 3.22% اي إن معظم الطلاب وافقوا على إن مؤسسات العليم العالي نجت في اكساب الشخصية القوية و تنمية ذوات و منه عن طريق الرفع من المستوى الثقافي لهم في مجال تخصصهم .

جدول رقم (29): يبين توزيع العينة حسب البرامج التعليمية التي تمنحهم الفرص التدريبية والتكوينية التي تجعل الطلاب أكثر إندماجاً في المهن مجال التخصص

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%00	00	%00	00	%00	00	نعم
%100	51	%100	25	%100	26	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن كل الطلاب في كلتا الفئتين ماستر موارد بشرية وماستر إتصال أجمعوا بأن الجامعة لا تمنحهم الفرص التدريبية والتكوينية التي تجعلهم أكثر إندماجاً في المهن مجال التخصص وقدرت نسبت كل فئة في هذا الشأن بـ 100 % مقابل 00.00 % ونلاحظ أن منظومة التعليم العالي تركز فقط على إلقاء الدروس النظرية دون محاولة جعل الطلاب أكثر معرفة بواقع الحياة المهنية .

جدول رقم (30): يبين توزيع العينة حسب البرامج الموجودة في منظومة التعليم العالي والتي تبني الثقافة المهنية لدى الطلاب

النسبة المئوية	المجموع	فئة ماستر اتصال		فئة ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%82.35	42	%76	19	%88.46	23	نعم
%17.64	9	%24	6	%11.53	3	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الطلاب الذين قالوا إن برامج منظومة التعليم تبني الثقافة المهنية لدى الطلاب بلغت %88.46 في فئة ماستر موارد بشرية و بلغت 76 % في فئة ماستر إتصال و قدرت نسبتها الإجمالية بـ %82.35 وهذا يرجع لمجهودات مؤسسات التعليم العالي في وضع برامج ومقررات دراسية ذات محتوى مهم في مجال بناء الثقافة المهنية لدى هؤلاء الطلاب إذ أن المقاييس الملقنة للطلاب في فترات زمنية معينة مثل مقياس سوسولوجية سوق العمل والتشغيل وقانون العمل وسوسولوجية العلاقات الإنسانية والمهنية والحكم الراشد والتنمية البشرية المستدامة، سوسولوجيا الحركات العمالية والمقاربة الحديثة لسوسولوجيا التنظيمات ومدخل إلى علم إدارة الموارد البشرية لدى الفئة الأولى أما مقياس النظرية السوسولوجية المعاصرة والاتصال وقانون الإعلام والتحليل

السوسيولوجي لمؤسسات الإعلام والاتصال في الجزائر جعلتهم على دراية بمختلف المجالات التي تخص ميدان العمل مثل الصراع، الهيكل التنظيمي، إتخاذ القرارات، وأهم النظريات في هذا المجال وأهم روادها أي أن الطلاب لديهم فكرة شاملة عن ما هو موجود في المؤسسات والإدارات مستقبلا اذا ما استوعبوا جيدا مضامين محتوى المسار التكويني الجامعي وأحسنوا استغلاله لكن يبقى كل هذا في الإطار النظري فقط .

جدول رقم (31): يبين توزيع العينة حسب دور الخبرة المكتسبة في مجال العمل في إكساب الثقافة المهنية لديهم

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصا		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%81	44	%81.49	22	%81.49	22	لا اعمل
%1.86	1	%00	00	%3.70	1	اكتشاف كواليس الادارة الجزائرية السلبية
%3.70	2	%00	00	%7.40	2	القدرة على التعامل مع الزبائن و العملاء
%7.40	4	%7.40	2	%7.40	2	تحسين الاداء الفعلي للعمل
%5.56	3	%11.11	3	%00	00	لا توجد اجابات
%100	54	%100	27	%100	27	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه دور الخبرة المهنية في إكساب الثقافة للطلاب في حالة العمل و استنتجنا أن هنا نسبة 81.49 % من الطلاب الذين لا يعملون في فئة ماستر موارد بشرية ونسبة 81.49 % أيضا في فئة ماستر إتصال قدرت نسبتهم الاجمالية بـ 81 % و من هنا نستنتج أن هؤلاء لا يمتلكون الخبرة المهنية التي تكسبهم الثقافة المهنية المطلوبة في مجال العمل ثم نذهب لمجموعة الطلاب الذين يمتلكون الخبرة المهنية وضعوا مجموعة من الإقتراحات من أهمها إكتشاف كواليس الادارة الجزائرية السلبية أي أن الطالب الذي لديه الخبرة المهنية يستطيع الكشف عن خبايا الإدارات السلبية من أمثلة ذلك الفساد الإداري بمختلف أنواعه كما ذكرنا في الجداول السابقة وبلغت نسبة هذا الإحتمال 3.70% في الفئة الأولى ومعدومة بنسبة 00.00% في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية للفئتين بـ 1.86% ثم إحتمال القدرة على التعامل مع الزبائن و العملاء وذلك عن طريق أساليب الحوار والتفاوض مع العملاء والزبائن أو الترويج و التسويق لمنتوج معين أو خدمة ما في المهنة مجال التخصص ومنه كسب ثقتهم وديمومة التعامل معهم ونشر صورة حسنة عن المؤسسة أو الإدارة التي يعملون بها، ثم تم ذكر إحتمال تحسين

الأداء الفعلي للعمل وبلغت نسبتهم 7.40% في الفئة الأولى و بلغت نسبته 7.40% أيضا في الفئة الثانية وكذلك النسبة المئوية الإجمالية قدرت ب 7.40% و لتحسين الأداء الفعلي في العمل يتطلب ذلك خبرة مهنية في مجال العمل و بالتالي هذه الخبرة تزرع في الفرد العامل صفات القائد الناجح في المؤسسة وبالتالي يستطيع أن يشعر كل موظف في الإدارة بأهميته و كيانه وأن لهذا الموظف أهداف و دور مهم في نجاح واستمرارية المؤسسة وتحقيق أهدافها وكذلك خلق فرق عمل منسجمة في العمل وتعزيز الإحترام والتعاون فيما بينهم وبالتالي تحسين الأداء الفعلي في العمل داخل المؤسسة المعنية ثم هناك نسبة معينة من الطلاب لم يضعوا إجابات و قدرت نسبتهم 11.11% في فئة ماستر إتصال ومعدومة في فئة ماستر موارد بشرية 00.00% و قدرت النسبة الإجمالية لهم ب 5.56%. وذلك لعدم درايتهم بالدور الذي تلعبه الخبرة المهنية في مجال العمل.

جدول رقم (32): يبين توزيع العينة حسب قدرتهم على القيام بتحرير بعض الوثائق الادارية

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
96.08%	49	96%	24	96.16%	25	نعم
3.92%	2	4%	1	3.84%	1	لا
100%	51	100%	25	100%	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن الطلاب الذين يستطيعون القيام بتحرير بعض الوثائق الإدارية بلغت نسبتهم 96.16% في فئة ماستر موارد بشرية وبلغت في فئة ماستر إتصال 96% و قدرت النسبة الإجمالية لهم ب 96.08% أما الذين لا يستطيعون القيام بتحرير الوثائق الإدارية بلغت نسبتهم 3.84% في الفئة الأولى و 4% في الفئة الثانية أي أن معظم الطلاب قاذون على تحرير بعض الوثائق الإدارية وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على إن الطلاب على دراية كافية بكيفية كتابة وتحرير الوثائق و الأنشطة الإدارية المختلفة التي تخص المهنة مجال التخصص وحسب ملاحظتنا للمبوحثين والاستماع لهم وجدنا أن السبب في ذلك يعود لأسباب متفرقة منها أن الطلاب في فترات البحث عن وظائف أو محاولة الحصول على فرص وظيفية وتمكنوا من التعامل مع بعض المؤسسات واجبروا على تعلم كيفية كتابة وتحرير هذه الوثائق التي سيتم ذكرها في الجدول الموالي وهذا أيضا يعتبر من النقائص التي اغفلتها منظومة التعليم العالي في برامجها و مقرراتها إذ أن معظم الطلاب نفوا دورها في هذا المجال .

جدول رقم (33): يبين توزيع العينة حسب الوثائق الإدارية التي يجيد الطلاب تحريرها

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%27.46	28	%30.50	18	%23.26	10	سيرة ذاتية
%34.31	35	%35.59	21	%32.56	14	طلب خطي
%18.62	19	%16.94	10	%20.93	9	تقرير اداري
%9.80	10	%8.48	5	%11.62	5	جدول ارسال
%9.80	10	%8.48	5	%11.62	5	رسالة تحفيز
%100	102	%100	59	%100	43	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن من أكثر الوثائق الإدارية التي يجيد الطلاب تحريرها هي الطلب الخطي و يأتي في المرتبة الأولى إذ بلغت نسبته %32.56 في فئة ماستر موارد بشرية وفي فئة ماستر إتصال بلغت نسبته %35.59 وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %34.31 ثم يليه تحرير السيرة الذاتية إذ بلغت نسبتها %23.26 في الفئة الأولى و %30.50 في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية بـ %27.46 وهذا راجع ربما لأن هذه الوثائق من أكثرها تداولاً من قبل الطلاب ويحتاجها في كثير من الأحيان للحصول على فرص عمل أو التعامل مع مؤسسة ما والزامهم بكتابة طلب خطي و ما مكنهم من كتابة هذه الوثائق بشكل صحيح ودقيق ثم يأتي في المرتبة التالية القيام بتحرير تقرير إداري وبلغت نسبته في أول فئة %20.93 وفي ثاني فئة %16.94 والنسبة الإجمالية قدرت بـ %18.62 ومعظم من وضع هذا الإحتمال من الموظفين إذ يتعرضون في كثير من المواقف إلى كتابة التقرير الإداري أما تحرير جداول إرسال ورسالة تحفيز فكانت نسبتهم الإجمالية في كلتا الحالتين بـ %9.80 وهنا وجدت أن عدد الطلاب وخاصة العاملين و الذين لديهم الخبرة و الإطلاع في هذا الشأن وضحو رسالة التحفيز هي نفسها الطلب الخطي في حالة طلب شغل ومحاولة الحصول على وظيفة في حين توجد اختلافات طفيفة بينها إلا إن معظم الطلاب الآخرون لا يملكون إطلاعا عليها ويبين هذا أن حالة العمل التي يتواجد بها الطلاب هي من تحتمل على تعلم كيفية تحرير هذه الوثائق.

جدول رقم (34): يبين توزيع العينة حسب رأيهم حول المقصود بالسلم الإداري

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%42.86	21	%38.47	10	%47.82	11	لا اعرف
%48.98	24	%61.53	16	%34.79	8	احترام الرتب الإدارية و التدرج الوظيفي في المهن
%8.17	4	%00	00	%17.40	4	احترام المسؤولين و عدم تجاوزهم
%100	49	%100	26	%100	23	المجموع

تبين النتائج الاحصائية للجدول أعلاه إن نسبة الطلاب الذين لا يعرفون المقصود بالسلم الإداري بلغت نسبتهم في فئة ماستر موارد بشرية %47.42 و في فئة ماستر إتصال بلغت نسبتهم %38.47 وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %42.86 و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على إن هؤلاء الطلبة لم يتمكنوا من استيعاب المقاييس التي تشير إلى هذا المفهوم أو عدم التعرض له مسبقا لعدة عوامل أهمها تغيب هؤلاء الطلبة عن الحصص أو ضعف مستواهم واستيعاب المعلومات الملقنة وتوظيفهم لها ونقص التدريب في هذا المجال. أما الطلاب الذين يعرفون المقصود بالسلم الإداري وضعوا إحتمال أنه إحترام الرتب الإدارية التدرج الوظيفي في المهن وبلغت نسبتهم %34.79 في فئة ماستير موارد بشرية و في فئة ماستر اتصال بلغت %61.53 وقدرت النسبة الإجمالية بـ %48.98 ووضح البعض منهم أن هذا يعني أن ينتقل الموظفون من وظيفة ما إلى وظيفة أعلى رتبة في نفس التخصص السابق وذلك عن طريق إحترام والقوانين و الضوابط في الادارة والمؤسسة مجال العمل وعن طريق المرور بمراحل عدة قبل ذلك وعن طريق أساليب قانونية و عدم تجاوز القواعد المعمول بها والإنتقال أيضا عن طريق الترقية والأقدمية المهنية شيئا فشيئا للوصول إلى أعلى الناصب وكذا إحترام المسؤولين الأكثر منهم في الرتبة وهذه نسب لا بأس بها إذ أن عددهم ليس بقليل ويعرف المقصود بالسلم الإداري الدراية بالمراحل التي يسير عليها وهذا راجع لبعض المقاييس التي تم تدريسها بحيث أنها احتوت على مفاهيم عدة فيما يخص الهيكل التنظيمي والترقية و الأقدمية المهنية والخبرة المهنية مجال العمل وغيرها والتي لها علاقة بمفهوم إحترام السلم الإداري ثم هناك من ذكر أنه إحترام المسؤولين وعدم تجاوزهم و بلغت نسبتهم في الفئة الأولى %17.40 أما في الفئة الثانية بلغت نسبته %4 وقدرت النسبة الإجمالية لهم في كلتا الفئتين بـ

8.17% وهي نسبة قليلة ولا تؤدي إلى المفهوم بشكل سليم وصحيح تماما وإنما هذا جزء صغير من المفهوم الشامل لإحترام السلم الإداري وكما ذكرنا سابقا ربما يرجع إلى ضعف أو نقص في استيعاب الطلاب أو دم القدرة على إيصال المعلومة لهؤلاء الطلاب بالقدر الكافي.

جدول رقم (35): يبين توزيع العينة حسب إطلاعها على مؤسسات الحماية الإجتماعية .

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%45.09	23	%28	7	%61.53	16	نعم
%54.90	28	%72	18	%38.47	10	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الذين هم على إطلاع بمؤسسات الحماية الإجتماعية في فئة ماستر موارد بشرية بلغت نسبتهم %61.53 أما في فئة ماستر إتصال فبلغت نسبتهم %28 وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %45.09 أي إن نسبة طلاب الفئة الأولى أكثر من نسبة طلاب الفئة الثانية وهذا دائما يعود لنوع المقاييس التي درسها طلاب الفئة الأولى من أمثلة ذلك مقياس الحماية الإجتماعية وسوسيولوجيا سوق العمل إذ تطرقوا إلى مؤسسات الحماية الإجتماعية أما فيما يخص فئة ماستر إتصال فقد تعرضوا لها خلال فترة البحث عن الوظائف كاللجوء إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أو الوكالة الوطنية للتشغيل أما بالنسبة للعمال فتعرضوا لها عند البحث عن للتأمين على حياتهم بعد الموت أو عند التعرض لحوادث العمل وغيرها مثل الصندوق الوطني للتأمين للعمال الأجراء الصندوق الوطني للتأمين للعمال الغير أجراء وهذا يشير إلى غياب مؤسسات التعليم العالي في هذا الباب بالنسبة لبعض التخصصات عكس طلاب الفئة الأولى بحكم نوع التكوين وهو تسيير الموارد البشرية. أما الذين ليسوا على إطلاع بمؤسسات الحماية الإجتماعية فبلغت نسبتهم في الفئة الأولى %38.47 أما في الفئة الثانية بلغت %72 وقدرت النسبة المئوية الإجمالية لهم بـ %54.90 وهذا لا شك يرجع لتقصير الطلاب والغيابات المتكررة لهم أثناء المحاضرات.

جدول رقم (36): يبين توزيع العينة حسب المؤسسات التي تعرف إليها أوسبق و أن تعامل معها

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%33.97	18	%21.42	3	%46.15	18	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء
%16.99	9	%21.42	3	%15.39	6	الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الغير اجراء
%15.09	8	%7.14	1	%17.94	7	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
%11.32	6	%21.42	3	%7.70	3	مؤسسة حماية الامومة و الطفولة
%3.78	2	%00	00	%5.12	2	وكالة التنمية الاجتماعية
%1.89	1	%00	00	%2.57	1	مديرية النشاطات الاجتماعية و الرياضية
%3.78	2	%7.14	1	%2.57	1	مديرية النشاط الاجتماعي
%7.54	4	%21.42	3	%2.57	1	الوكالة الوطنية للتشغيل
%100	53	%100	14	%100	39	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أنه من بين أكثر المؤسسات التي إطلع عليها الطلاب وتعاملوا معها هي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وبلغت نسبتهم في فئة ماستر موارد بشرية %46.15 وفي فئة ماستر إتصال بلغت %21.42 وقدرت نسبتهم الإجمالية بـ %33.97 و لقد احتلت النسبة الأعلى ويشمل الطلبة الموظفون والذين يتقاضون الأجور بصفة عامة، وكذلك بعض الفئات الأخرى، كالمعاقين، ويليهما الصندوق الوطني للتأمينات للعمال غير الأجراء هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل بصفة عامة وكل من يمتلك محل تجاري فهو ملزم بتسديد إشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل، وكذا للحصول على التقاعد . و كانت نسبتهم في الفئة الأولى %15.39 وفي الفئة الثانية نسبتهم %21.42 و قدرت النسبة الإجمالية بـ %16.99 ثم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تضمن هذه الهيئة للعمال الذين يتم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية تدفع أجرة شهرية لهم لفترة زمنية معينة و بلغت نسبتهم في أول فئة %17.94 وفي ثاني فئة بلغت نسبته %7.4 والنسبة الإجمالية %15.09

% ونجد أن الإحتمال الأول من أكثر الإحتمالات إطلاعا من قبل الطلاب إذ أنها المؤسسات الرئيسية التي يجب أن يتعامل معها الطلاب عند الدخول والإنخراط في المجال المهني ثم يليهم مؤسسة حماية الأمومة والطفولة وقدرت نسبتها الإجمالية بـ 32،11 ووكالة التنمية الإجتماعية بلغت نسبتها الإجمالية 3.78 ومديرية النشاطات الإجتماعية والرياضية و نسبتها الإجمالية 1.89 % ومديرية النشاط الإجتماعي ونسبتها الإجمالية 3.78 % والوكالة الوطنية للتشغيل بنسبة اجمالية 7.54 % ومن هنا نستنتج أن معظم الطلاب على دراية بمؤسسات الحماية الإجتماعية وخاصة فئة ماستر موارد بشرية وذلك بحكم طبيعة المقاييس المتنوعة التي لها علاقة بهذا الشأن.

جدول رقم (37): يبين توزيع العينة حسب ما تعنيه النقابة بالنسبة للفرد العامل

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%14.81	8	%00	00	%29.62	8	مصالح شخصية لا تؤدي المطلوب ولا تساعد العامل
%61.11	33	%66.67	18	%55.56	15	الدفاع عن مصالح العمال المهنية و الدفاع عن حقوقهم
%3.70	2	%00	00	%7.40	2	تمثيل العمال
%20.38	11	%33.33	9	%7.40	2	لا اعرف
%100	54	%100	27	%100	27	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن هناك عدد من الطلاب الذين أقرروا بأن النقابة مهمة جدا في حياة الطلاب كأفراد عاملين إذ أنها تقوم بالدفاع عن مصالح العمال المهنية والدفاع عن حقوقهم وبلغت نسبة هذا الإحتمال %55.56 في فئة ماستر موارد بشرية و %66.67 في فئة ماستر إتصال وقدرت النسبة الإجمالية بـ %61.11 إذ أن معظم الطلاب وضحو أن المهمة الأكثر أهمية لدى النقابات هي الدفاع عن حقوق العمال وحماية مصالحهم ثم إحتمال تمثيل العمال وهو أيضا أقرب للإحتمال الأول أي النقابة تمثل العمال والزاعي الرسمي لهم فهي تتحدث عنهم وتعمل بإسم العمال و بلغت النسبة الإجمالية لهذا الإحتمال %3.70 ويرجع السبب في هذا أن الطلاب يعتبرون أن النقابات تحقق حاجات العمال الإجتماعية وتحقق لهم الإنتماء و تشعره بالإستقرار و الأمان النفسي وكذا توعيتهم بواجباتهم وحقوقهم ومن المقاييس التي تمت دراستها في هذا الشأن مقياس سوسيولوجيا النقابات العمالية والمهنية وتشريعات العمل وكذا سوسيولوجيا سوق الشغل والعمل ثم هناك من اعتبر النقابة تدافع عن المصالح الشخصية ونجد نسبة معينة من الذين لا يعرفون شيئا عن النقابات و قدرت نسبتهم الإجمالية بـ %20.38.

جدول رقم (38): يبين رأي العينة حول أدوار النقابة الرئيسية

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%11.20	13	%13.63	6	%12.07	7	تحسين الوضع المعيشي
%25.87	30	%31.81	14	%27.59	16	تحسين ظروف العمل
%21.56	25	%20.45	9	%27.59	16	المفاوضة حول ساعات العمل و الاجر
%32.76	38	%25	11	%22.41	13	تحقيق العدالة الاجتماعية
%5.18	6	%00	00	%10.34	6	أخرى (الدفاع عن المصالح الشخصية، التودد الى المسؤولين ، السعي وراء اهداف مادية فقط )
%3.44	4	%9.09	4	%00	00	لا اعرف
%100	116	%100	44	%100	58	المجموع

تبين النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أنه من بين الأدوار الرئيسية التي إحتلت النسبة الأكبر من قبل الطلاب هي تحقيق العدالة الاجتماعية التي بلغت نسبتها الإجمالية لكلا الفئتين %32.76 ويليها تحسين ظروف العمل التي قدرت نسبتها بـ %25.87 ثم المفاوضة حول الأجر وساعات العمل بنسبة إجمالية قدرت بـ %21.56 ومن ثم تحسين الوضع المعيشي بنسبة إجمالية تقدر بـ %11.20 وهي أهم أدوار تم ذكرها من قبل الطلاب ومن هذه النسب نستنتج أن هؤلاء الطلاب يهتمون بالجانب الإجتماعي والنفسي للدور الذي تقوم به النقابة إذ أن العدالة الإجتماعية تجعل منهم أفرادا يشعرون بكيانهم وأهميتهم في المجتمع أو مكان العمل وتشعرهم بالإنتماء وكذلك تحسين ظروف العمل الفيزيكية والدفاع عن مختلف حقوقهم و تلبية إحتياجاتهم وتحقيق الرفاهية الإجتماعية ثم هناك مجموعة من الطلاب من أعطى أدوار سلبية للنقابات وصرح بأنها تسعى وراء تحقيق أهداف مادية فقط وتحقيق المصالح الشخصية والتودد إلى المسؤولين وكانوا من فئة الطلبة العاملين (حسب الملاحظة لعينة البحث محل الدراسة وهذا ربما يرجع لعدم تحقيق النقابة للأهداف والمصالح المشتركة للعمال ولم تحقق الغرض المطلوب لهذه الفئة من الطلاب العاملة وبلغت نسبتهم الاجمالية %5.18 وهناك أيضا من لا يمتلك أدنى فكرة عن أدوار النقابة وبلغت

النسبة المئوية الإجمالية لهم 3.44% فلربما لم يتعرضوا هؤلاء الطلاب لهذا المفهوم إما لعدم حضورهم المحاضرات أو انعدام الخبرة المهنية لديهم.

جدول رقم (39): يبين توزيع العينة حسب إعتبار الاضراب وسيلة ناجعة للمطالبة بحقوقهم كعمال وتحقيق أهدافهم

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%78.43	40	%88	22	%69.23	18	نعم
%21.56	11	%12	3	%30.76	8	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

و بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة الأفراد الذين صرحوا أن الاضراب وسيلة ناجعة للمطالبة بحقوق العمال وتحقيق أهدافهم بلغت نسبتهم المئوية في فئة ماستر موارد بشرية 73.07% وفي فئة ماستر إتصال 88% وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ 78.43% أما الذين لا يعتبرونه وسيلة ناجعة للمطالبة بالحقوق وتحقيق الأهداف بلغت نسبتهم في الفئة الأولى 30.76% وفي الفئة الثانية 12% وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ 21.56% ونستنتج من خلال هذه النسب أن معظم الطلاب صرحوا بفعالية ونجاعة الإضراب في تحقيق أهدافهم والمطالبة بحقوقهم إذ يعتبرون أن الإضراب وسيلة للضغط على أرباب العمل عن طريق التوقف عن العمل بصفة مؤقتة وهذا ما يجعل أصحاب المؤسسات في حالة قلق و توتر إذ أن هذا الأمر ينتج عنه خفض الإنتاج و الإنتاجية وبالتالي تؤدي إلى خسائر لأرباب العمل والمؤسسات محل العمل و ذلك من أجل إرضاخ هؤلاء و تلبية مطالبهم وكذلك ذكر بعض الطلاب أنه مادام الإضراب وسيلة قانونية فمن حق العامل اللجوء إليه ومن جهة أخرى هناك نسبة لا بأس بها ترى أن الإضراب ليس وسيلة ناجعة للوصول للأهداف المرجوة والمطالبة بحقوق العمال وأكثرهم من طلاب الفئة الأولى ومن خلال ما لاحظناه في ميدان الدراسة واستماعنا للمبوحثين هناك من يدلي الى أن الإضراب من الوسائل الأكثر عنفا و يتم اللجوء إليه إلا بعد استنفاد الوسائل الودية كلها وهناك من قال إن هناك فئة من العمال يستخدمون وسيلة الإضراب بصفة متكررة ودائمة للمطالبة فقط بالحقوق المادية كزيادة الأجر بالرغم من وجود عدة حقوق أهم من زيادة الأجر مثل تحسين ظروف العمل والمطالبة بتوفير شروط السلامة المهنية و توفير الظروف الفيزيائية الملائمة للعمل وغيرها إذ اعتبروا هذا الامر إهانة للعامل و إهانة لمهنته.

جدول رقم (40): يبين توزيع العينة حسب رأيهم في دور المؤسسات التعليم العالي في بناء الثقافة المهنية

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%7.84	4	%12	3	%3.84	1	وفقت
%19.60	10	%24	6	%15.38	4	وفقت نسبيا
%72.54	37	%64	16	%80.77	21	لم توفق
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه رأي الطلاب حول دور مؤسسات التعليم العالي من خلال من خلال برامجها في إعداد طالب قادر على الظفر بمنصب عمل والقيام بمهامه دون صعوبات وهذا ربما راجع إلى خلل أو نقص وفجوة كبيرة في هذه البرامج ونستطيع القول من خلال متابعتنا لعينة الدراسة أن نسبة معتبرة من الطلاب أرجعوا هذا إلى كثافة البرامج وضيق الوقت أدى إلى الإجهاد النفسي والجسدي ناهيك عن المعلومات المكررة في بعض المقاييس مقياس مما يسبب الملل وتعويضها بالنقائص الأخرى في بعض المقاييس ويرجعها البعض الآخر الافتقار للكفاءات من أعضاء هيئة التدريس وأيضا كثرة البحوث النظرية و إغفال البحوث الميدانية وكذا قلة المراجع وعدم ارتباطها مع الإختصاص وبلغت نسبة هؤلاء %80.77 في فئة ماستر موارد بشرية و %37 في فئة ماستر إتصال وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %72.54 واحتلت أعلى نسبة ثم هناك من صرحوا انها وفقت نسبيا وبلغت نسبة هؤلاء %15.38 في الفئة الأولى و24 في الفئة الثانية وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ %19.60 وهذا يرجع لاعتقاد الطلاب أنه من خلال البحوث العلمية التي شجعتهم على الإبداع و الابتكار الذي يحتاجونه مستقبلا في مجال العمل وفي محاولة الظفر بوظائف، ثم هناك من قال بأنها وفقت بنسب إجمالية قدرت بـ %7.84 وهذا في معتقد الطلاب أن هذه المؤسسات تمنحهم شهادة معترف بها تؤهلهم للقبول والدخول مجال العمل في إختصاصهم.

جدول رقم (41): يبين توزيع العينة حسب إسهام برامج ل م د في بناء الثقافة المهنية

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%35.30	18	%44	11	%26.92	7	نعم
%64.70	33	%56	14	%73.08	19	لا
%100	51	%100	25	%100	26	المجموع

و بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه إن الطلاب الذين نفوا إسهامات برامج LMD في بناء الثقافة المهنية لديهم بلغت نسبتهم الإجمالية 64.70% وهي نسبة عالية نوعا ما وهؤلاء الطلاب أرجعوا السبب إلى ضعف استيعاب الطلاب للمقاييس الملقنة لهم وذلك بسبب ضيق الوقت وعدم كفاءة أعضاء هيئة التدريس من بينهم الذين يعملون في الإدارة والذين ليس لديهم القدرة على توزيع ساعات الدراسة بما يتلائم مع إحتياجات الطلاب وطبيعة لإختصاص ناهيك عن التكرار الدائم لنفس المقاييس في كل سنة جامعية ثم هناك نسبة أخرى من الطلاب في كلتا الفئتين الذين وضحو الدور الإيجابي لبرامج التعليم العالي LMD في تحقيق الثقافة المهنية لدى طلاب الماستر وقدرت نسبتهم الإجمالية بـ 35.30% أي أن هذه النسبة من الطلبة يستوعبون هذه البرامج لكنها نسبة ضئيلة مقارنة بالنسبة للأولى.

جدول رقم (42): يبين توزيع آراء العينة حول مقاييس برامج التعليم العالي في نظام ل م د التي يجدونها تساهم في بناء الثقافة المهنية.

النسبة المئوية	المجموع	ماستر اتصال		ماستر موارد بشرية		الفئات الاحتمالية
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%9.52	4	%00	00	%18.18	4	قانون العمل
%4.77	2	%00	00	%9.09	2	حماية الاجتماعية
%33.33	14	%30	6	%36.37	8	التحليل السوسولوجي للمؤسسة الجزائرية
%4.77	2	%00	00	%9.09	2	سسيولوجيا العلاقات المهنية
%4.77	2	%00	00	%9.09	2	سسيولوجيا الحركات العمالية
2.39%	1	%00	00	%4.54	1	سسيولوجيا سوق العمل و التشغيل
%4.77	2	%00	00	%9.09	2	قانون اداري
%7.14	3	%10	2	%4.54	1	اعلام الي
%4.77	2	%10	2	%00	00	قانون الاعلام
%4.77	2	%10	2	%00	00	الانهيال المؤسساتي
%19.04	8	%40	8	%00	00	الاتصال داخل المؤسسة
%100	42	%100	20	%100	22	المجموع

بينت النتائج الإحصائية للجدول أعلاه أن نسبة من الطلبة حددوا عدة مقاييس تساهم في بناء الثقافة المهنية لديهم اهم هذه المقاييس في فئة ماستر موارد بشرية مقياس قانون العمل و نسبته الإجمالية %9.52 ومقياس الحماية الاجتماعية بنسبة %4.77 و مقياس سسيولوجيا الحركات العمالية والعلاقات المهنية % 4.77 بنسبة ثم مقياس سسيولوجيا سوق العمل والتشغيل بنسبه %2.39 و مقياس التحليل السسيولوجي للمؤسسة الجزائرية بنسبة % 33.33 ثم قانون الاعلام 4.77 بنسبة وقانون إداري بنسبة % 4.77 و كذلك الانهيال المؤسساتي بنسبة اجمالية تقدر بـ %4.77 و اعلام آلي بنسبة %7.14 و الاتصال داخل المؤسسة % 19.04 اي انه هناك العديد من المقاييس التي تمس مجال العمل الذي سينتمي اليه الطلاب في المستقبل و تضم محتويات عديدة ذات ارتباط بالمجال المهني لكن يبقى دائما ضعف

استيعاب الطلبة لهذه البرامج قائما و منه ضعف كفاءة هيئة التدريس و كذا عدم توفير البيئة الملائمة من اجل تحصيلها و عدم ملائمة طرق التدريس للطلبة و منه ضيق الوقت و كثافة هذه البرامج ايضا يآثر بشكل كبير على درجة استيعاب هذه المقاييس .

### ثالثا : النتائج العامة للدراسة

#### 1. نتائج الدراسة في ضوء النظريات المعتمدة:

من خلال البيانات التي تم التوصل إليها ميدانيا تبين لنا الدور الكبير الذي تلعبه برامج التعليم العالي و خاصة نظام LMD من خلال التكوين والتدريب الجامعي في تخريج كوادر مؤهلة ومدربة والتي تساهم في تحقيق أهداف وغايات المجتمع المحلي سواء الإقتصادية أو الثقافية و غيرها ومنه تحقيق التنمية و تزويد قطاع العمل بمختلف الكفاءات في مختلف التخصصات التي تحقق لها الربح وزيادة الإنتاجية وكذا تحقيق الميزة التنافسية فهنا نجد أن **البنائية الوظيفية** والتي من أحدث روادها تالكوت بارسونز الذي إعتبر الجامعة نسق إجتماعي يحكمها ترابط وظيفي والمكون الأساسي لها هو الجماعات المهنية والتي تحقق و وظيفة الجامعة الأساسية و هي المعرفة ولن تحقق هذا الغرض إلا بوجود تدريب مهني كفو لهذه الجماعات وهذا ما توضحه لنا النتائج حيث يشير الطلاب إلى سوء توزيع البرامج الدراسية والحجم الساعي لها بما يتلائم مع نوع الإختصاص، ناهيك عن التكرار لنفس المقاييس في كل موسم دراسي جديد عوضا عن الإهتمام بمحتوى جديد بما يخدم الطلاب في مؤسسات التعليم العالي فعليا وهذا ما تحدثت عنه النظرية البنائية الوظيفية بحيث تشير إلى أن مؤسسات التعليم العالي نسق إجتماعي وعبرة عن بناءات وأنظمة مرتبطة بعضها ببعض ومتكاملة وظيفيا لتحقيق أهداف المجتمع المحلي والمجتمع ككل عن طريق تخريج مهارات بشرية ذات تكوين وتدريب عالي في مجال الإختصاص ومن خلال نتائج الجدولين المذكورين أعلاه نجد أن الجامعة لا تحقق التكامل الوظيفي وتعاني من نقائص اذ يجب بالضرورة معالجتها وسد النقص بما يتلائم مع حاجات هذه المؤسسات وحاجات طلابها و فئاتها المهنية وكذا حاجات العالم الخارجي.

و نجد أن **نظرية الأنساق** تعتبر أن مؤسسات التعليم العالي هي نسق إجتماعي مفتوح على المحيط الخارجي وبالتالي فهذه المؤسسات في علاقة تبادلية مع محيطها وهذه العلاقة عبر عنها بعلاقة تبادل المخرجات و المدخلات إذ أن الجامعة كما ذكرنا تساهم في تزويد المحيط الخارجي من قطاعات الأعمال المختلفة بالكوادر المؤهلة والمدربة والتي تمتلك الثقافة المهنية اللازمة لشغل مناصب مهنية في الإختصاص من خلال البرامج أو المقاييس المعتمدة وتلقينها للطلاب وكذلك البرامج التدريبية المختلفة في عدة مجالات والتي تخص مجال العمل لكن نتائج الجدول رقم (10) و الجدول رقم (11) توضح عكس ذلك أن نسبة كبيرة من الطلاب في مؤسسات التعليم العالي من فئة ماستر تسيير موارد بشرية وفئة ماستر إتصال لا يمتلكون القدرة على إنجاز المشاريع الإستثمارية والإنتاجية وهذا بسبب أن مؤسسات أو نظام

التعليم في هذه المؤسسات أهمل جانب تطوير وتنمية الفكر الريادي لدى هؤلاء الطلاب وأفكارهم في هذا المجال محدودة وهذا لا يساهم في تحقيق التنمية أو تحقيق أهداف المجتمع فهؤلاء الطلاب لا يحصلون على وظائف في مجال إختصاصهم لعدة أسباب أهمها ضعف ميزانية الدولة وبالتالي ينبغي التطوير من ذواتهم حتى يجد لنفسه ولغيره منصبا من خلال تنمية فيهم القدرة على بعث المشاريع الإستثمارية عن العمل إذا يجب على مؤسسات التعليم العالي تطوير برامجها لمواجهة هذه المخاطر ونجد نتائج الجدول رقم (34) والجدول رقم (22) تشير أن الطلاب ليسوا على علم كاف ببعض الإجراءات الإدارية كمفهوم السلم الإداري أو مفهوم الصفقات العمومية وممن يعرفون هذين المصطلحين يمثلون نسبة ضئيلة وهنا ينبغي تكوين الطلاب للتحكم في الإجراءات الإدارية التي يتعرضون لها مستقبلا في مجال العمل لاسيما لدى تخصص ماستر تسيير موارد بشرية إذ أن هذه المفاهيم تدرج ضمن اختصاصهم بقوة ويجب عليهم الإحاطة بها، كما نجد نتائج الجدول رقم (33) تشير إلى أن معظم الطلبة يجيدون تحرير أهم الوثائق الإدارية إلا أنهم أرجعوا السبب في ذلك إلى كثرة إحتكاكهم بمؤسسات التشغيل وإجراءات التوظيف وغيرها وليس برامج دور مؤسسات العليم العالي في هذا الدور أي أنهم إكتسبوا هذه القدرة بحكم إحتكاكهم بعالم الشغل والبحث عن وظائف إذ نرى أن مؤسسات التعليم العالي تهمل العديد من الجوانب التي تخول للطلاب التحكم في مثل هذه الإجراءات الإدارية، ثم نجد نتائج الجدول رقم (26) والجدول رقم (23) والجدول رقم (25) تشير الى أن معظم الطلاب إن لم نقل جميعهم لهم القدرة الكافية واللازمة لإستخدام وسائل التكنولوجيا المتنوعة وسرعة استيعابها والعمل بها وكذا تطويرها وكذلك القدرة على إستخدام برامج المتاحة لهذه الأغراض وأهمها برامج ميكروسفت المختلفة واستخدامها في تحسين أداء العمل وتطويره والتي تم اكتسابها خارج مؤسسات التعليم العالي بالرغم من أن البعض ذكر أنه يوجد مقياس الإعلام آلي لكن صرحوا أنه يتضمن معلومات جد بسيطة ولا تفيدهم كثيرا في مجال العمل وكل هذا يتعارض مع **نظرية الانساق** إذ أن مؤسسات التعليم العالي تعاني الكثير من النقائص وبالتالي لا تفيد البيئة الخارجية بمختلف عناصرها بمخرجات ذات كفاءات ومهارات التي تحتاجها فعلا، و بالرغم من هذا نجد مقاييس أخرى إستطاعت بناء الثقافة المهنية لدى الطلبة وتمثلت في مقياس قانون العمل ومقياس التحليل السسيولوجي للمؤسسة الجزائرية وسسيولوجيا الحركة العمالية والعلاقات المهنية والقانون الإداري وغيرها التي تجعل الطالب على إطلاع بالقوانين المختلفة والحقوق والواجبات داخل مجال عمله لكنها ليست بالمستوى المطلوب إذ أن معظمها نظري ولا تخول للطلاب معرفة الواقع في مجال العمل.

ثم نجد **نظرية رأس المال البشري** التي تفيد أن مخرجات الجامعة من رأس المال البشري يعتبر إستثمار إنتاجي إستراتيجي و أساس العملية التنموية، لأن الطاقات والمؤهلات والمعارف التي تتوفر عليها المؤسسات خاصة المؤسسات الجامعية لاقت الإعتراف الجمعي بها كعنصر مهم في الثروة، هذه

الأخيرة أصبحت تعتبر من مصادر الإنتاج والدخل وهذا نظريا صحيح ولكن واقعا يعاني هذا المنظور من عدة إختلالات كما تشير نتائج الجدول رقم (29) والجدول رقم (30) حيث جمع العديد من الطلاب على أن الجامعة تمنحهم الفرص التدريبية والتكوينية اللازمة التي تؤهلهم للانخراط في مجال الأعمال وتحقيق الإستثمار الإنتاجي وتحقيق عملية التنمية وبشكل أوضح تحقيق الثروة وذلك بسبب ضعفهم التكويني والتدريبي وحتى لو باشرؤا مهتهم مجال التخصص فلن يؤدوا مهامهم بشكل جيد وفعال وربما يتسببون في ضعف الإنتاج وكذا بطأ نمو المؤسسة و إنعدام الميزة التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى أو الإدارات.

## 2. نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول :

هل يسمح محتوى برامج التعليم العالي في ظل نظام ل م د ببناء ثقافة مهنية لدى طلاب الماستر بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد بالطرف تساعدهم على التكيف في العمل بكفاءة عالية؟

و لقد تبين من خلال المعطيات الميدانية وقدرت النسبة الإجمالية لهم بـ 72.54 % أن هناك عدة مقاييس أو برامج معتمدة في نظام التعليم العالي وخاصة نظام LMD التي لها إرتباط وثيق بعالم المهن والشغل والتي تبني الثقافة المهنية لدى الطلاب وخاصة في فنة ماستر تسيير موارد بشرية لكن يغلب عليها الجانب النظري وغياب الجانب التطبيقي، وارتباطها بالواقع العملي والإجتماعي ضعيف إذ أن معظم الطلاب أشاروا إلى أنهم لم يستوعبوا كافة المقاييس التي تعتمد على نقل المعارف نقل المعارف على وسائل تقليدية و على أسلوب التلقين فقط أي إلقاء المحاضرات ويرجع الطالب المحتوى الذي قدم له دون ادراك تام لها، كما أشار بعض الطلاب إلى أن المقاييس والبرامج المطروحة عليهم لا تحفز دافع الإنجاز و لا تنمي الفكر المهني لديهم أوبناء الثقافة المهنية لديهم ناهيك على مجموعة كبيرة من الطلاب وتقدر نسبتها بـ 64.70 % بينوا أيضا أن هناك خلل في توزيع هذه البرامج بما يتلائم مع إحتياجات الطلبة وطبيعة اختصاصهم وطبيعة معارفهم ومنه كثافة هذه البرامج والتسبب للطلاب بالإجهاد النفسي وكذلك الجسدي حسب ما وضحه الطلبة مع الإعادة والتكرار لعدة مقاييس في كل سنة وإهمال ما يحتاجه الفرد من مكتسبات تساعده على تبني الثقافة المهنية التي تلزمه للدخول مجال الأعمال والشغل أي بكل اختصار تبقى هذه المقاييس بشكل نظري فقط ولا تراعي الواقع العملي المعاش حسب الدراسة وحسب البيانات الميدانية.

### 3. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني :

- ما هي طبيعة المقاييس الموجهة لطلبة الماستر في ظل نظام ل م د والتي من شأنها بناء الثقافة المهنية لديهم؟

و لقد تبين من خلال المعطيات الميدانية المتحصل عليها أن هناك مجموعة من المقاييس النوعية التي تستهدف بناء ثقافة مهنية لدى طلاب الماستر في ظل نظام التعليم ل م د من أهمها قانون العمل و نسبته الإجمالية 9.52 % ومقياس الحماية الإجتماعية بنسبة 4.77 % ومقياس سسيولوجيا الحركات العمالية والعلاقات المهنية ب ثم مقياس سسيولوجيا سوق العمل والتشغيل بنسبه 2.39 % ومقياس التحليل السسيولوجي للمؤسسة الجزائرية بنسبة 33.33 ثم اعلام آلي بنسبة 4.77 % وقانون إداري بنسبة 7.14 % إن الطلاب في مؤسسات التعليم العالي و في ظل نظام LMD .

كذلك لمسنا من خلال النتائج الميدانية عدم التوازن بين البرامج وعدم تقسيمها بطريقة تتلائم والمسار الدراسي وتتوافق مع إمكانات الطلبة الفكرية وكذا تخصيص فترات زمنية كافية لذلك، ثم هناك من ذكر أن اللغات الأجنبية الأجنبية لا تفيدهم في مجال العمل أثناء التخرج وليست كافية من حيث المحتوى ولا تنمي أي مهارة للطلاب فهي بسيطة وليست ثرية بالمعلومات والمعارف المتخصصة كما أن الحجم الساعي المخصص لها غير كاف، وبالمقابل نجد أن كلية اللغات وفرت لهم دروس في الانجليزية والفرنسية بشكل مكثف وهي برنامج اكثر فعالية وخصصت لهم من أجل ذلك الوسائل التكنولوجية اللازمة من أجل تعلم هذه اللغات، والبعض من الطلاب كذلك وضحوا أن مقياس اللغة الفرنسية مخصص شكلا فقط لا يحقق الغرض المطلوب لا من الناحية النظرية ولا من الناحية العملية .

### 4. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث:

- هل التكوين الجامعي في ظل نظام ل م د يساعد طلبة الماستر إكتساب مهارات إدرارية وتكنولوجية تساعدهم في مجال العمل ؟

و كما بينت المعطيات الميدانية أن نسبة كبيرة وهي نسبة 72.54 % من الطلاب أقروا أن برامج التعليم العالي ل م د لا يمتلكون المهارات اللازمة لإنجاز المعاملات الإدارية، ومن بين هذه المهارات الفنية تم ذكر الطباعة وسرعة كتابة النشاطات الإدارية، كتابة التقارير، المحاسبة ... إلخ وهذه المهارات لا تأتي عبثا وإنما تكتسب عن طريق الخبرة المهنية في مجال العمل وديمومة الممارسة لهذه الأعمال والنشاطات. وعبرت نسبة كبيرة من العينة المبحوثة وهي ب 92.16 % عن قدرتها في التحكم في التكنولوجيا.

وأهم هذه التكنولوجيا نجد استخدام البريد الإلكتروني بحيث بلغت نسبتها بـ 51.94 % واستخدامه في نقل المعلومات وتبادلها بين الطلبة والأساتذة وكذلك بين الزملاء في العمل مستقبلا وسهولة وصول المعلومات المختلفة ومرونة الإتصال. بالإضافة إلى القدرة على إنشاء وتطوير مواقع ويب وذلك بنسبة 22.88 % لأنه يسهل عليهم أداء العمل وكذا خلق هوية للمشاريع التي ينجزها وزيادة العملاء والربح ومن ثم خلق المنافسة وكذا يستطيعون التسويق لمنتجات معينة وبالتالي نجاح المشاريع ونشر صورة جيدة عن المؤسسة التي يعمل بها وبالتالي زيادة إنتاجيتها من خلال إستقطاب الزبائن وبالرغم من أن الطلاب خصص لهم مقياس الإعلام الآلي لكن وضحوا أنه غير كاف ويتم تلقينهم أشياء بسيطة لا تكفي للدخول لمجال العمل و المنافسة و ابرزوا الدور المهم لمراكز التكوين المهني في هذا المجال، اذ ينبغي على الجامعة تطوير هذه البرامج أكثر لتتماشى مع ما يتطلبه قطاع العمل .

# الخاتمة

## خاتمة

وفي نهاية هذه الدراسة وجدنا أن التطور الحاصل في المجتمعات في العالم اليوم سواء إقتصاديا أو إجتماعيا أو ثقافيا أو سياسيا والتكيف مع التغيرات التي تفرضها العولمة من تكنولوجيا وتقانة ويعتمد على المستوى العلمي والفكري وكذا الثقافي لكل أمة من الأمم لذلك وجب الإهتمام المتزايد بقطاع التعليم العالي الذي يعتبر حجر الأساس في تخريج الكوادر البشرية المؤهلة والمجهزة بالمهارات والكفاءات ومنه الخبرات اللازمة سواء في المجال العلمي والبحثي أو العملي والتي تساهم بدورها في تحقيق النمو في مختلف المجالات وتحقيق المنافسة.

نستنتج أن أهمية التعليم العالي تكمن في طبيعة البرامج التي تعمل بها منظومة التعليم العالي ومدى توفيرها لبرامج تعليمية تتوافق مع النمط الفكري وقدرة إستيعاب الطلاب لهذه البرامج ومدى توفيرها للفرص التدريبية والتكوينية للطلاب في فترات متتابة وربط هذه البرامج بقطاعات العمل والبيئة الخارجية بمختلف جوانبها وكذا محاولة توفير كل الوسائل المتاحة وتسخيرها من أجل تعليم أفضل واهداف كتوفير الوسائل التكنولوجية المعمول بها في هذا العصر وتدريبهم عليها وكذا تعويدهم على إستخدام تقنيات الإتصال والمعلومات إذ أنه حاليا تطورت أساليب العمل وظهرت العديد من المهن والوظائف المختلفة والتي تتطلب مجهودات فكرية وتتطلب جهد فكري والإبداع والإبتكار ولا ننسى تنظيم برامج تدريبية وفي مجال تعلم اللغات الاجنبية إلى جانب اللغة الأم لأنه في ظل إنفتاح المجتمعات على بعضها البعض توجب تعلم اللغات ولا نغفل أنه في هذا العصر يوجد ما يسمى بالشركات المتعددة الجنسيات، كذلك وجب على مؤسسات التعليم العالي توفير الحاجيات اللازمة من حاجات نفسية وأمنية وغيرها لجعل الطلاب أكثر حماسا للدخول في هذا المجال ولسير العملية التعليمية بشكل سوي ومع مرور الوقت و شيئا فشيئا يكتسب الطلاب القدرة على الإندماج في المجال المهني والإنخراط فيها دون عراقيل ويؤدون المهام المطلوبة بكل كفاءة و فعالية ويطورون مهاراتهم بشكل مستمر وهذا ما لمسناه في الجانب النظري بالثقافة المهنية.

و في الأخير يمكننا القول أن هؤلاء الطلاب هم الوسيلة التي تحقق الثروة والرفي للمجتمعات وما إن تنجح هذه المؤسسات بإنتاج طلاب فاعلين وأكفاء يصبح من السهل تحقيق غايات التنمية وإحتلال مكانة عالمية بين المجتمعات الأخرى و بالتالي إعتراف الدول المتقدمة في العالم بالسياسة التعليمية لهذا المجتمع أو البلد.

# المراجع

## قائمة المراجع

### القرآن الكريم:

1. سورة المائدة:الاية 3

### الكتب باللغة العربية :

1. ابحاث المؤتمر: المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات و مراكز ريادة الاعمال، ، نحو بيئة داعمة لريادة الاعمال في الشرق الاوسط ، السعودية، دون طبعة ، 2014.
2. احمد العلي الصباب : دور الجامعة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، الدار البيضاء ، دون طبعة ، 1976 .
3. احمد خليل القرعان : التعليم و التدريب المهني ، دار حمورابي للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2009 .
4. باسمة محمد صادق الشيبلي و اسيل عوض عبد الحميد: دور التعليم و التدريب في تطوير الموارد البشرية مع اشارة الى تجربة كوريا الجنوبية، وزارة التخطيط و التعاون الانمائي ، دائرة التنمية البشرية ، ص 4.
5. جودت عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة : التوجيه المهني و نظرياته ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الاردن ، ط 2 ، 2014.
6. سعيد بن حمد الربيعي : التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات و التحديات و آفاق المستقبل ، الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2008 .
7. سهيل رزق دياب ، مناهج البحث العلمي ، غزة ، فلسطين ، دون طبعة ، 2003 .
8. عبد الله محمد عبد الرحمان و محمد علي البدوي : مناهج و طرق البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، دون طبعة ، دون سنة .
9. فائزة اليمن: محاضرات في مقياس التفاوض و ادارة النزاعات، بسكرة ، الجزائر ، دون طبعة ، 2015 / 2014.
10. محمد عصام طربييه : استراتيجيات التعليم و التعلم الفعال ، دار بنان أبو عيد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009 .
11. محمد محمود الجزهري: علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الاردن، ط 1 ، 2009 .

12. مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، (ترجمة لـ دنيس كوش)، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 2007.
13. نايف بن هشال الرومي و أسامة ماهر حسين : التربية المهنية، السعودية ، وزارة التربية و التعليم ، ط 2 ، 2009 / 2010 .
14. هاشم فوزي العبادي و يوسف حجيم الطائي: التعليم الجامعي من منظور اداري، دار اليازوري للنشر و التوزيع ، الاردن ، عمان ، ط 1 ، 2011.
15. هاشم فوزي دباس العبادي و آخرون : ادارة التعليم الجامعي ، الوراق للنشر و التوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2008 .

المذكرات :

- 1 خير الدين جمعة : ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، دراسة حالة KEN ICAB ، شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسة ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2014 / 2015 .
- 2 احلام عبايدية :محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، رسالة ماجستير في الارشاد النفسي و التوجيه التربوي المهني ، باجي مختار ، عنابة ، 2006 / 2007 ، ص 14
- 3 بومزين جلا و آخرون :اصلاح البرامج التعليمية و تأثيرها على التحصيل الدراسي للتلميذ، دراسة ميدانية بمتوسطة عباس احمد الطارف، مذكرة ليسانس في علم اجتماع التربية ، الطارف ، 2008، 2009
- 4 نوال نمور : كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، قسم علوم التسيير ، تخصص ادارة موارد البشرية ، 2011-2012 .
- 5 فوزية البكر ، ثقافة العمل كما تطلبها القطاع الخاص، ورقة عمل مقدمة الى ندوة خريجات الجامعات السعودية للاقسام النسائية و التوظيف في القطاع الخاص، الرياض ، 2008 .
- 6 سمية الزاحي: مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر،دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة،رسالة دكتوراه علوم في علم الكتابات ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2013 / 2014.
- 7 علي احمد بومعزة : تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة قسم علم الاجتماع نموذجاً، رسالة ماجستير علم اجتماع تنمية و تسيير الموارد البشرية، قسنطينة، 2009 / 2010 .
- 8 مراد آيت عامر و آخرون : ابعاد الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي و الوسط السوسيو – اقتصادي ، دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الطارف، مذكرة ليسانس في علم اجتماع التربية ، الطارف ، 2010 / 2011 .
- 9 سمية خدنة :واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية ، دراسة حالة جمعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في علم اجتماع تخصص التنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسنطينة ، 2007 / 2008 .

- 10 اسماء هارون : دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام LMD ، رسالة ماجستير تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية، قسنطينة ، 2009 / 2010 .
- 11 <sup>1</sup> علام عتيقة : دور التمكين الاداري في اصلاح الخدمة العمومية، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بالطارف 2000 سرير ، رسالة ماستير اكاديمي تخصص تنمية و تسيير موارد بشرية ، الطارف ، 2014 / 2015 ، ص 105
- 12 ايمن يوسف : تطور التعليم العالي الاصلاح و الآفاق السياسية ، دراسة ميدانية بجامعة بن يوسف بن خدة، رسالة ماستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2007 / 2008 .
- 13 احمد زرور: تقييم تطبيق الاصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس. ماستير. دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة الى عالم الشغل ، دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة و المركز الجامعي بام البواقي، مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي و تنمية الموارد البشرية ، قسنطينة ، 2005 / 2006 .
- 14 مخنفر حفيظة : خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سطيف 1 و سطيف 2 ، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تخصص علم اجتماع التربية ، سطيف ، 2012 / 2013.
- 15 عمر بلخير : واقع اصلاح التعليم العالي في الجزائر ، دراسة تحليلية بجامعة مولود و عمري .
- 16 عمارة كهينة : اهمية تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين اداء المورد البشري داخل المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمنظفات و مواد الصيانة enad بوحدة الاخضرية، رسالة ماستير في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، 2014 / 2015 .
- 17 خراز الاخضر: دور الابداع في اكساب المؤسسة ميزة تنافسية ، دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب حمام ربي سعيدة نموذجا، رسالة ماجستير في التسيير الدولي تخصص مالية دولية، تلمسان ، 2011 .
- 18 نور بن بكر بن سعيد بالحر: واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية، دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الاهلية و الحكومية في مدينتي مكة و جدة، مذكرة ماجستير في علم النفس تخصص توجيه مهني و تربوي ، جامعة ام القرى ، السعودية ، 1432 / 1433 هـ .

## المجلات:

1. بورزة زهور: ثقافة العمل داخل الادارة المغربية ، مجلة الحوار بين الجامعة و الفاعلين ، العدد 4 ، 2009.

## المعاجم أو القواميس:

1. المنجد في اللغة و الاعلام : بيروت ، طبعة جديدة
2. محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2005

## المواقع الالكترونية :

1. انتصار الشريف:اهمية تعلم اللغات في عالم اليوم ، كلية التربية ، طرابلس  
. <https://sites.google.com/site/entisarelsherif/learning-english>
2. عطا الله الشرعة : دور الجامعات في دعم و نمو ريادة الاعمال  
. <https://www.assawsana.com/portal/pages.php?newsid=258853>،
3. منتدى التربية و التعليم بمحافظة بيشة، مفهوم تطوير الذات و اهميته و اشكاله ،  
. <http://www.bishaedu.gov.sa/vb/showthread.php?t=25343>
4. منتدى كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير:حول نظام LMD ، جامعة  
البلدية، <http://www.univ-blida2.dz/eco/%D8%AE%D9%84%D9%8A%D8%A9-lmd>
5. عصام سليمانى : الفرق بين المنهاج و البرنامج الدراسي  
[http://www.mohitona.com/2015/04/blog-post\\_27.html](http://www.mohitona.com/2015/04/blog-post_27.html)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعه الشاذلي بن جديد الطارف  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

برامج التعليم العالي ودورها في بناء الثقافة المهنية لدى طلاب الماستير  
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
جامعه الشاذلي بن جديد الطارق

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستير في قسم علم الاجتماع : تسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتورة:  
بوخاري أم هاني

إعداد الطالبة:  
وبشعير سارة

**ملاحظة:**

إن الإجابات والبيانات التي ستدلون بها سوف تحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، وأرجو أن تكون الإجابات تعبر عن عمق تجربتكم خلال تكوينكم الجامعي، وشكرا على تعاونكم وتفهمكم.

السنة الجامعية: 2015 / 2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس :  ذكر  انسى
2. التخصص:  ماستير موارد بشرية  ماستي ير اتصال
3. المستوى التعليمي:  سنة أولى  سنة ثانية
4. العمل:  اعمل  لا اعمل
5. في حالة العمل الخبرة المهنية:  
 من 1 إلى 4 سنوات  4 سنوات إلى 8 سنوات فما فوق   
 8 إلى 12 سنة فما فوق  12 سنة إلى 16 سنة فما فوق   
 أكثر  حدد.....

المحور الثاني: المهارات الشخصية والإبداعية للطلاب الماستر

6. هل أنت على دراية بفرص العمل المتاحة في مجال تخصصك ؟  نعم  لا

أذكر البعض منها .....

7. ما هي الاستراتيجيات التي تلجأ إليها للحصول على فرصة عمل عند تخرجك؟

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

8. هل لديك القدرة على تبني المشاريع الاستثمارية أو الإنتاجية ؟  نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي أهم هذه المشاريع؟ .....

9. هل أنت على دراية بالقوانين التي تسير مستقبلا مجال عملك؟  نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم اذكر بعض هذه القوانين

.....  
.....

10. هل أنت على دراية بأهم حقوقك وواجباتك في مجال العمل؟ نعم  لا

اذكر بعضها باختصار.....  
.....  
.....

11. هل تجد نفسك قادرا على حل النزاعات مستقبلا في مكان عملك؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم كيف؟.....  
.....  
.....

12. هل تملك مهارات تفاوضية تعتمد عليها في مجال عملك؟ نعم  لا

13. هل أنت قادرا على تشخيص وتحليل المشكلات المهنية في مجال العمل؟

نعم  لا

المحور الثالث : المهارات الإدارية و التكنولوجيا التي يتحكم فيها طلبة الماستر

14. هل لديك المهارات لانجاز المعاملات الإدارية وغيرها؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم أذكر بعض هذه المهارات.....  
.....  
.....

15. ما الذي تعرفه عن الصفقات العمومية؟.....  
.....  
.....

16. هل تملك المهارة الكافية لاستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إطار العمل؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي أهم هذه الوسائل التكنولوجية؟

- التحكم في استخدام البريد الإلكتروني  القدرة على إنشاء وإدارة قواعد البيانات   
 القدرة على تطوير مواقع الويب  أخرى

17. هل لديكم القدرة على التحكم في برامج ميكروسوفت وحسن استغلالها ؟

- Word  Excel  Power point   
 paint  FrontPage  Publisher

**المحور الثالث: دور برامج التعليم العالي في بناء الثقافة المهنية لدى الطلاب الماستر**

18. هل تجد أن البرامج التعليمية الموجودة في منظومة التعليم العالي تساعدك على بناء شخصيتك و تنميه ذاتك لتتجح في عملك مستقبلا ؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم كيف؟  
.....  
.....  
.....

19. هل البرامج الجامعية تمنحك الفرص التدريبية والتكوينية التي تجعلك أكثر اندماج في المهن مجال تخصصك؟ نعم  لا   
كيف.....  
.....  
.....

20. هل تجد أن البرامج الموجودة في منظومة التعليم العالي تبني الثقافة المهنية لديك؟

- نعم  لا

21. إذا كنت تعمل ما دور الخبرة التي اكتسبتها في مجال عملك في بناء الثقافة المهنية لديك ؟

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

22. هل تستطيع القيام بتحرير بعض الوثائق الإدارية؟ نعم  لا

حدد الوثائق التي تجيد تحريرها

سيرة ذاتية  طلب خطي  تقرير إداري   
جدول إرسال  رسالة تحفيز

23. ما المقصود باحترام السلم الإداري؟  
.....  
.....  
.....

24. هل أنت على إطلاع بمؤسسات الحماية الاجتماعية؟ نعم  لا

ما هي المؤسسات التي تعرفها أو سبق وتعاملت معها؟  
.....  
.....  
.....

25. ماذا تعني لك النقابة كفرد تعمل؟  
.....  
.....  
.....

ما هي أدوارها الرئيسية حسب رأيك؟

تحسين الوضع المعيشي  المفاوضات حول ساعات العمل والأجور   
تحسين ظروف العمل  تحقيق العدالة الاجتماعية   
أدوار أخرى  أذكرها.....

26. هل تعتبر الإضراب من الأساليب الناجعة للمطالبة بحقوقك وتحقيق أهدافك؟

نعم  لا

27. هل تجد أن مؤسسات التعليم العالي وفقت من خلال برامجها في إعداد طالب قادر على الظفر بمنصب عمل والقيام بمهامه دون صعوبات؟  
.....  
.....  
.....

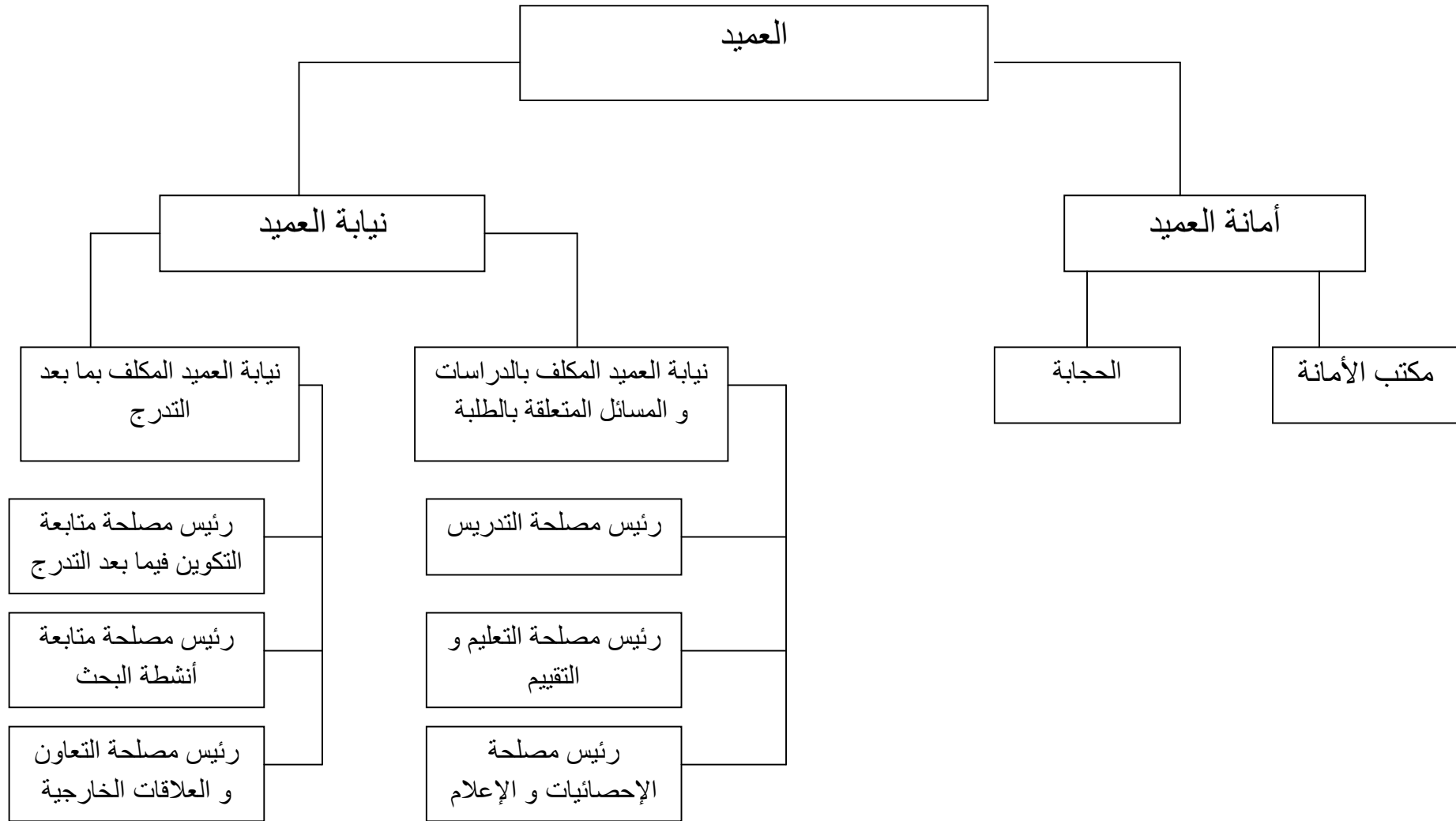
28. هل ترى بأن برامج التعليم العالي لم تساهم في بناء الثقافة المهنية لديك؟

نعم  لا

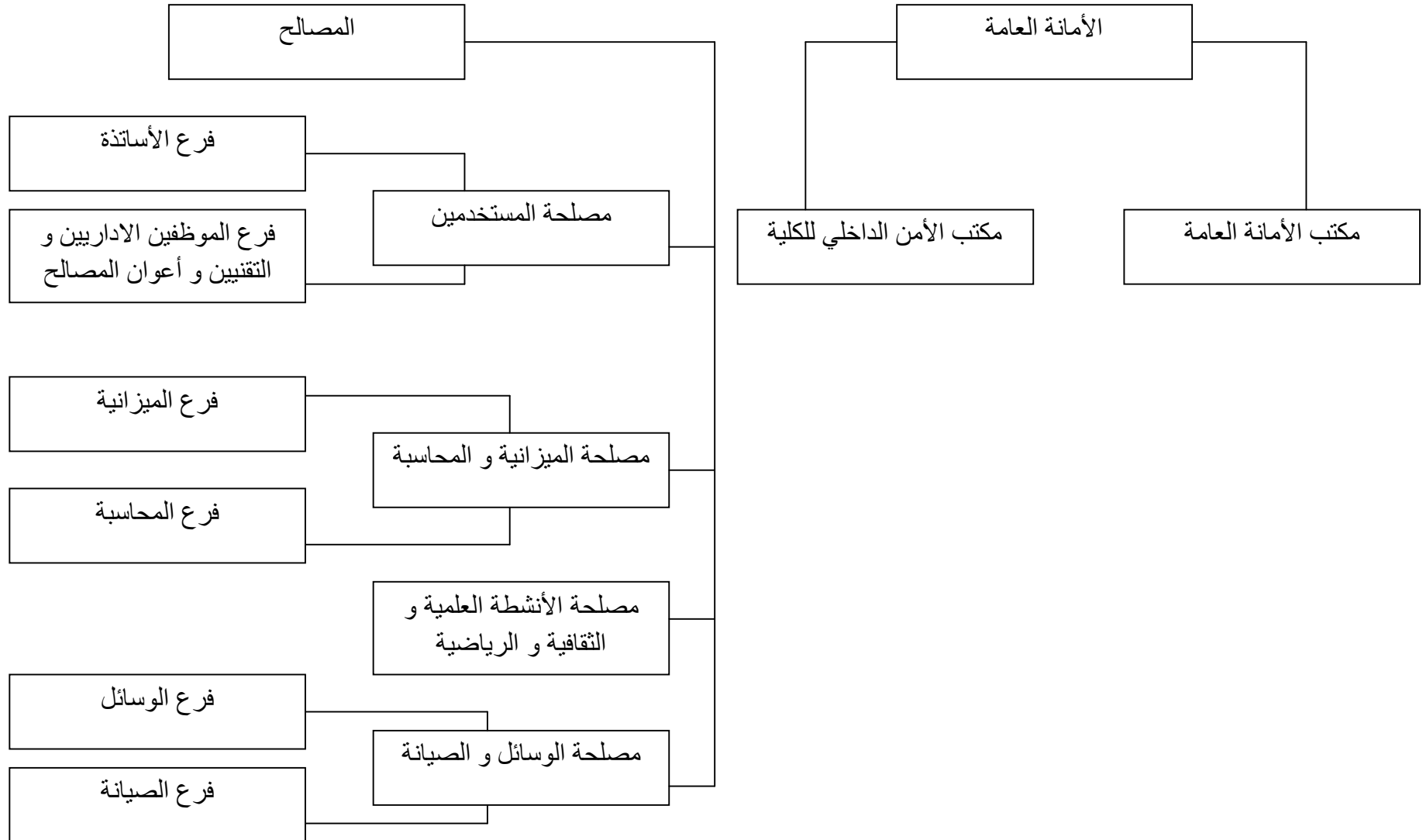
في حالة الإجابة بنعم ما هي المقاييس التي تجدها تخدم هذا الغرض؟

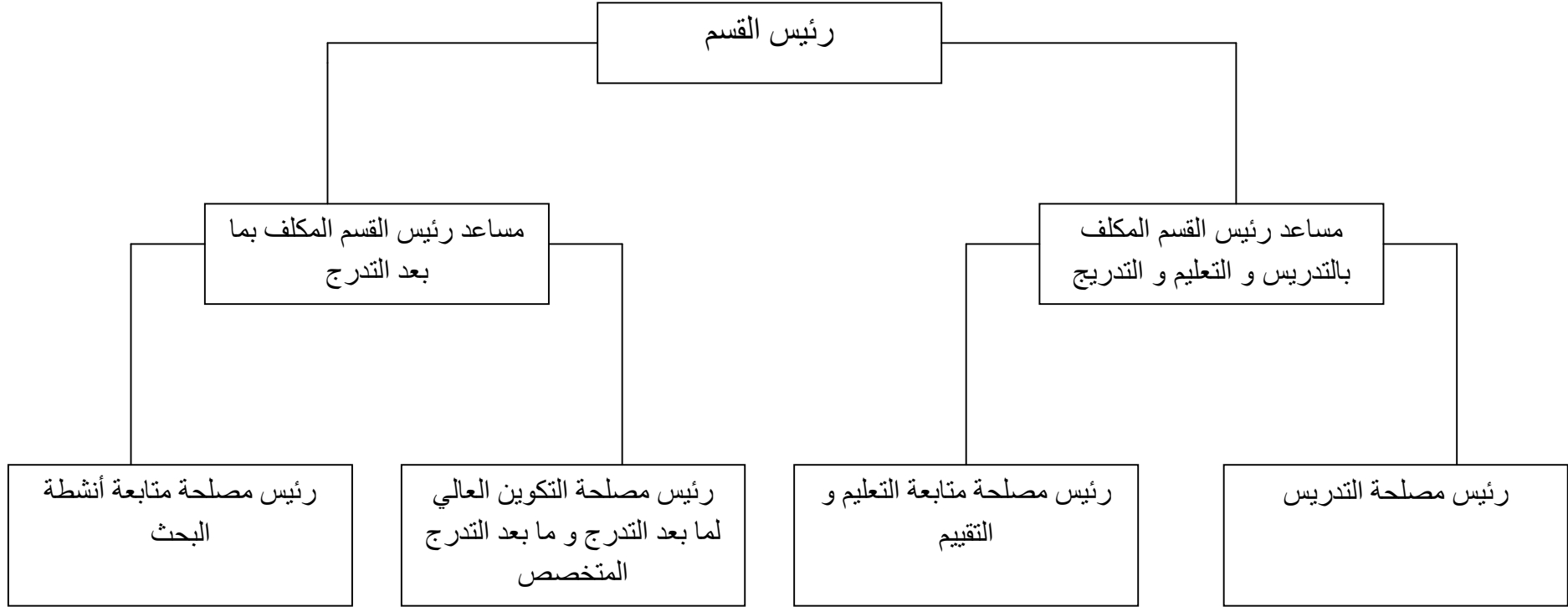
.....  
.....  
.....

## الهيكل التنظيمي للكلية :



# الأمين العام





المكتبة

مصلحة التوجيه و البحث  
البيداغوجي

مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

عرض تكوين

ل . م . د

ماستر أكاديمي

المؤسسة	الكلية/ المعهد	القسم
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	العلوم الاجتماعية والإنسانية	علم الاجتماع

الميدان	الشعبة	التخصص
العلوم الاجتماعية	علم الاجتماع	علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية

مسؤول فرقة ميدان التكوين :

**OFFRE DE FORMATION  
L.M.D.**

**MASTER ACADEMIQUE**

<b>Etablissement</b>	<b>Faculté / Institut</b>	<b>Département</b>
Universite d -El TARF	<b>Faculté de sciences sociales et humaines</b>	Sociologie

<b>Domaine</b>	<b>Filière</b>	<b>Spécialité</b>
Sciences Sociales	Sociologie	Sociologie de développement et gestion des ressources humaines

**Responsable de l'équipe du domaine de formation :**

## الفهرس

- I- بطاقة تعريف الماستر-----
- 1- تحديد مكان التكوين-----
  - 2- المنسقون-----
  - 3- المشاركون الآخرون-----
  - 4- إطار وأهداف التكوين-----
- أ - التنظيم العام للتكوين: مكانة المشروع-----
  - ب- شروط الإلتحاق بالماستر-----
  - ج- أهداف التكوين-----
  - د- المؤهلات و القدرات المستهدفة-----
  - هـ- القدرات الجهوية و الوطنية لقابلية التشغيل-----
  - و- الجسور نحو تخصصات أخرى-----
  - ز- مؤشرات متابعة مشروع التكوين-----
- 5-الإمكانيات البشرية المتوفرة-----
- أ- قدرات التأطير-----
  - ب- فرقة تأطير التكوين-----
- ب 1-التأطير الداخلي-----
  - ب 2-التأطير الخارجي-----
  - ب 3-الحوصلة الإجمالية للموارد البشرية-----
  - ب 4-مستخدموا الدعم الدائمين-----
- 6-الإمكانيات المادية المتوفرة-----
- أ- المخابر البيداغوجية والتجهيزات-----
  - ب- ميادين التربص والتكوين في المؤسسات-----
  - ج-مخابر البحث لدعم التكوين المقترح-----
  - د- مشاريع البحث لدعم التكوين المقترح-----
  - و-التوثيق المتوفر-----
  - هـ- فضاءات الأعمال الشخصية و تكنولوجيات الإعلام والاتصال-----
- II- بطاقات التنظيم السداسي للتعليم-----
- 1- السداسي الأول-----
  - 2- السداسي الثاني-----
  - 3- السداسي الثالث-----
  - 4- السداسي الرابع-----
  - 5- حوصلة شاملة للتكوين-----
- III- بطاقات تنظيم وحدات التعليم-----
- IV- البرنامج المفصل لكل مادة-----
- V- العقود/الاتفاقيات-----
- VI-السيرة الذاتية للمنسقين-----
- VII - رأي وتأشيرة الهيئات الإدارية والاستشارية-----
- VIII- تأشيرة الندوة الجهوية-----

## I- بطاقة تعريف الماجستير

## 1-تحديد مكان التكوين:

- كلية: العلوم الاجتماعية والانسانية
- قسم : علم الاجتماع
- مجموعة: علم اجتماع تنمية وتيسر الموارد البشرية

## 2- المنسقون:

- مسؤول فرقة ميدان التكوين ( أستاذ التعليم العالي أو أستاذ محاضر )

• الاسم واللقب : منية غريب

• الرتبة : أستاذ محاضراً

☎ : 05-05-30-0669 فاكس: . البريد الإلكتروني: gherib @ live . fr

\* (المطلوب إدراج السيرة الذاتية في ملحق عرض التكوين لا تزيد عن 3 صفحات)

- منسق / مسؤول فرقة شعبة التكوين ( أستاذ محاضر قسم أ أو ب أو أستاذ مساعد قسم أ )

• الاسم واللقب :\_عماد بن تروش

• الرتبة : أستاذ محاضر ب

☎ : 41 03 90 76 (0) فاكس: البريد الإلكتروني:

\* (المطلوب إدراج السيرة الذاتية في ملحق عرض التكوين لا تزيد عن 3 صفحات)

منسق / مسؤول التخصص(على الأقل أستاذ مساعد قسم أ)

• الاسم واللقب : مهدية هامل

• الدرجة العلمية : أستاذ محاضر أ

☎ 0773532480 فاكس:038610535 البريد الإلكتروني: hamemahdia@yahoo.fr

\* (المطلوب إدراج السيرة الذاتية في ملحق عرض التكوين لا تزيد عن 3 صفحات)

**II- بطاقة التنظيم السداسي للتعليم**  
**(الرجاء تقديم بطاقات الأربع (4) سداسيات)**

## 1 - السداسي الأول:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
إمتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
								وحدات التعليم الأساسية	
								وت أ 1 (إج/إخ)	
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 علم اجتماع التنظيم والعمل
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 2 مدخل إلى علم إدارة الموارد البشرية (1)
									وت أ 2 (إج/إخ)
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 التحليل السوسولوجي للمؤسسة الجزائرية 1
									المادة 2
									إلخ
									وحدات التعليم المنهجية
									وت م 1 (إج/إخ)
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 منهجية البحث 1
X	X	3	2			1.30	1.30	45	المادة 2 إحصاء
									وت م 2 (إج/إخ)
									المادة 1
									المادة 2
									وحدات التعليم الإسكتشافية
									وت إ 1 (إج/إخ)
X	X	1	2			1.30	1.30	45	المادة 1 ديناميات الجماعة وإدارة التفاوض
X	X	1	2			1.30	1.30	45	المادة 2 علم الاجتماع الاقتصادي
									وت إ 2 (إج/إخ)
									إلخ
									وحدة التعليم الأفقية
									وت أ ف 1 (إج/إخ)
X	X	1	2			2		30	المادة 1 لغة أجنبية
									المادة 2
									وت أ ف 2 (إج/إخ)
									إلخ
		30	28					345	مجموع السداسي 1

2- السداسي الثاني:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي 14-16 أسبوع	وحدة التعليم	
إمتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة			محاضرة
								وحدات التعليم الأساسية	
								وت أ 1 (إج/إخ)	
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 المقاربة الحديثة لسوسولوجيا التنظيمات
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 2 مدخل إلى علم إدارة الموارد البشرية (2)
									وت أ 2 (إج/إخ)
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 التحليل الاستراتيجي للمؤسسات الجزائرية 2 دراسة حالات نموذجية
									المادة 2
									إلخ
									وحدات التعليم المنهجية
									وت م 1 (إج/إخ)
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 منهجية البحث 2
X	X	3	2			1.30	1.30	45	المادة 2 إحصاء 2
									وت م 2 (إج/إخ)
									المادة 1
									المادة 2
									وحدات التعليم الإستشفائية
									وت أ 1 (إج/إخ)
X	X	1	2			1.30	1.30	45	المادة 1 سوسولوجية سوق العمل والتشغيل
X	X	1	2			1.30	1.30	45	المادة 2 قانون العمل
									وت أ 2 (إج/إخ)
									إلخ
									وحدة التعليم الأفقية
									وت أ ف 1 (إج/إخ)

X	X	1	2			2		30	المادة 1 لغة اجنبية
									المادة 2
									وت أ 2 ف (إج/إخ)
									إلخ
		30	28					345	مجموع السداسي 2

### 3 - السداسي الثالث:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي 14-16 أسبوع	وحدة التعليم	
إمتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة			محاضرة
								وحدات التعليم الأساسية	
								وت أ 1 (إج/إخ)	
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 سوسولوجية العلاقات الإنسانية والمهنية
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 2 الحكم الراشد والتنمية البشرية المستدامة
									وت أ 2 (إج/إخ)
X	X	6	5			1.30	1.30	45	المادة 1 سوسولوجيا الحركات العمالية
									المادة 2
									إلخ
									وحدات التعليم المنهجية
									وت م 1 (إج/إخ)
X		6	5	ملتقى + تربص ميداني لمدة قصيرة 5 ساعات			2 على شكل ملتقى	60	المادة 1 ملتقى تدريب على إعداد مذكرة التخرج
X	X	2	1		2			30	المادة 2 إعلام آلي
									وت م 2 (إج/إخ)
									المادة 1
									المادة 2

وحدات التعليم الإستشفائية								
								وت 1 (إج/إخ)
X	X	2	3		1.30	1.30	45	المادة 1 اتصال المؤسسة
X	X	1	3		1.30	1.30	45	المادة 2 الحماية الاجتماعية للموارد البشرية
								وت 2 (إج/إخ)
								إلخ
وحدة التعليم الأفقية								
								وت أف 1 (إج/إخ)
X	X	1	1		2		30	المادة 1 لغة أجنبية
								المادة 2
								وت أف 2 (إج/إخ)
								إلخ
		30	28				345	مجموع السداسي 3

4 - السداسي الرابع:

الميدان : العلوم الاجتماعية

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص : علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية وعلاقات العمل

تربص في مؤسسة يتوج بمذكرة تناقش

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي	
15	10	45	العمل الشخصي
9	8	22.5	التربص في المؤسسة
6	5	20	الملتقيات
			أعمال أخرى (حدد)
30	23	87.5	مجموع السداسي 4

5- حوصلة شاملة للتكوين :

( يرجى ذكر الحجم الساعي الإجمالي موزع بين المحاضرات والتطبيقات، للسداسيات الأربعة بالنسبة لمختلف وحدات التعليم حسب الجدول التالي)

ح س	وت	الأساسية	المنهجية	الاستكشافية	الأفقية	المجموع
محاضرة	199.50	120	135	409.5		
أعمال موجهة	199.50	90	135	469.5	90	
أعمال تطبيقية		30		30		
عمل شخصي	45			45		
الملتقيات	20			20		
عمل آخر (محدد)	22.5	30		52.5		
المجموع	466.5	270	270		90	
الأرصدة	84	26	7	120	9	
% الأرصدة لكل وحدة تعليم	70	21.66	5.83	100	2.5	