

مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة من وجهة نظر الطلبة

-دراسة استطلاعية بجامعة أم البواقي-

د. الزهراء فضلون

جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي

Zahrafad24@yahoo.fr

تاريخ الوصول: 2018/07/26 القبول: 2019/01/02 / النشر على الخط: 2019/01/05

Received :26/07/2018 l Accepted :.....l Published online :.....

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استجابة التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة بالجامعة الجزائرية. ولأجل تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بدراسة استطلاعية قامت من خلالها بتوزيع استمارة مقابلة على عينة من طلبة العلوم الاجتماعية طور الماستر قدرت بـ 25 طالبا، وقد خرجت الدراسة بنتائج مفادها بأن التكوين الجامعي (برامج التكوين) بالجامعة الجزائرية يستجيب بدرجة غير كافية لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة. وفي الأخير مكنتنا نتائج هذه الدراسة بالخروج بمجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين التكوين بما يتوافق ومتطلبات الشغل.

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، الشغل، عصر مجتمع المعرفة

The extent of the response of the university training programs to the requirements of employment in the age of the knowledge society from the point of view of the students .

- Exploratory study at the University of Oum El Bouaghi -

Abstract:

This study aims to identify the extent to which the university formation responds to the job requirements in the age of the knowledge society at the Algerian university. In order to achieve this goal, the researcher conducted an exploratory study in which an interview form was distributed to a sample of social sciences students. The master's degree was estimated at 25 students. The study concluded that the university training

(training programs) in the Algerian university responds insufficiently to the job requirements in the age of the knowledge society . Finally, the results of this study enabled us to come up with a set of suggestions that may contribute to the improvement of the composition according to the requirements of the job.

Keywords: university formation, occupation, the age of the knowledge society

مقدمة:

إن التغيرات الحاصلة في العالم وما صاحبته من ثورة معلوماتية ولدت ما يعرف بمجتمع المعرفة والمعلومات، الذي فرض ولازال يفرض تحدياته على مختلف المجتمعات وفي شتى القطاعات والمجالات. ويعد قطاع التعليم العالي من القطاعات التي يجدر بها مسايرة هذه التطورات والتكنولوجيات الجديدة لما لها من أهمية إستراتيجية من خلال تحديث نظامها التعليمي وتطوير العملية التعليمية السائدة والمعتمدة على وسائل ونشاطات لا تتماشى وعصر المعرفة المعلومات الذي يتميز بظهور الجامعات الاستثمارية والجامعات الافتراضية والتعلم مدى الحياة.

فالتعليم الجامعي تطور وتحول من مجرد القيام بالعملية التعليمية داخل القسم وحضور الطلبة والأستاذ والكتابة على السبورة لإيضاح الأفكار وانتظار الطالب المعلومات فقط من الأستاذ الذي ربما لا يلم بكل ما يوجد من معارف ومعلومات بدلا من تحصيلها بمفرده، إلى التعلم من أي مكان عبر الشبكة العالمية الانترنت؛ وحتى التعليم داخل الجامعات وفي الأقسام تطورت وسائله فأصبح يعتمد على الحاسوب والمحاضرات عن بعد والأجهزة التلفزيونية التعليمية وجهاز الإسقاط كل هذه الوسائل الاتصالية تساعد الطلبة على الانتباه أكثر والاعتماد على الذات أكثر وتحسين الأداء وتجويد العملية التعليمية داخل الجامعة.

يشير مراد بن اشنهو في هذا الصدد إلى : "ضرورة إعادة النظر في بناء العملية التعليمية على أسس جديدة تتفق مع الواقع الجديد"¹.

¹ Benachenhou; Mourad. Vers l'université Algérienne . Réflexions sur une stratégie universitaire. Alger ;1998 .p 4

فالتكوين الجامعي هو البوابة الرئيسية لإدماج الطلبة وتأهيلهم للولوج إلى عالم الشغل المليء بالتطورات والتغيرات خاصة في عصر تعتبر المعرفة والعلم المقياس الأساسي للتميز والريادة، وبالتالي فالمقررات وبرامج التكوين التي يتلقاها الطالب في الجامعة تساعده إلى حد بعيد في اكتساب المعارف النظرية والمهارات التقنية استعدادا لما سيتلقاه من مهام ووظائف في عالم الشغل، خاصة وأن مجتمع المعرفة يتصف بمميزات وسمات تفرض على مجتمعات اليوم التحلي أكثر بطلب العلم والمعرفة والاستزادة في تحصيلهما بالطرق الحديثة والمتطورة، والعمل على المشاركة في الملحمة المعرفية المستمرة والمتغيرة؛ اعتمادا على برامج التكوين والتدريب في اكتساب المعلومات وتجديدها والتعرف على أحدثها بغية تطبيقها فعليا في الحياة العملية.

وهذا من خلال الاستفادة القصوى من التعليم والتكوين الجامعي بما فيه من برامج التكوين الجامعي الذي تقدمها مؤسسات التعليم العالي نظريا وتطبيقيا لطلابها لتكسيهم مهارات المرونة في التعامل مع متطلبات الوظيفة مستقبلا. وجاء هذا المقال العلمي لمعالجة مشكلة هذا البحث والمتمثلة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات وظائف عالم الشغل في عصر مجتمع المعرفة؟

- أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى إبراز مدى استجابة التكوين الجامعي للطلاب لمتطلبات الشغل في مجتمع المعرفة ومدى إتاحة الفرص له للاندماج في إحدى مؤسسات سوق العمل.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في أهمية متغيري البحث (التكوين الجامعي وسوق العمل) في عصر مجتمع المعرفة لما لهما من ارتباط وظيفي كبير في تحقيق التنمية لاسيما وأن الطالب الجامعي يمتلك من الطموحات والخبرات والرؤى المستقبلية ما قد لا يتوفر في الشباب العادي -من طالبي العمل- غير المنتمي إلى مؤسسات التعليم العالي باعتبار أن خريج الجامعة هو المعول عليه في معالجة المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها قصد ترقية وتطوير المجتمع.

– الإطار النظري للدراسة:

أولاً: التكوين الجامعي:

قبل أن نتناول ماهية التكوين الجامعي سوف نشير بصورة موجزة إلى تعريف التكوين عموماً حيث يُعرف على أنه: "مفهوم علمي يقصد به صفة مسندة إلى شيئين أو أكثر تُستمد من الملاحظة والمقارنة. أما التكوين الافتراضي فهو تكوين يفترض وجوده وكأنه واقع فعلاً، بيد أنه لم يصبح بعد قابلاً للملاحظة الشاملة."¹

كما يمكن تعريفه على أنه: "مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي."² فالتكوين هو مفهوم علمي يهدف إلى تزويد الأفراد الخاضعين له بالمعارف والمهارات والكفاءات، اعتماداً على منهجية علمية معينة وانطلاقاً من الملاحظة العلمية للجوانب الواجب تنميتها في المورد البشري المراد تكوينه، ثم العمل على إخضاعه بأسلوب علمي ومنهجي للتكوين للاستفادة من البرامج التكوينية وتطبيقها فعلياً في المجال الذي يتكون الفرد في إطاره لتطويره بغية التكيف مع المجتمع. أما بخصوص التكوين الجامعي فإن الآراء قد اختلفت في تعريفه كل حسب وجهة نظره وانتماءاته.

– حسب **Morineau Menager. N**: "فالتكوين مفهوم بيداغوجي يكتسب وينبغي، وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، فالتكوين ينبغي أن يسع إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية وإلى توضيح المكتسب المعرفي، وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكانية

¹ شحاتة حسن والنجار زينب، مراجعة عمار، حامد، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط1، الدار المصرية اللبنانية القاهرة، 2003. ص152

² بوحفص عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر، 2010. ص37

استثمارها من جديد في التكوين وفي تعديل السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان.¹

- التكوين الجامعي يسعى إلى: "إحداث سلسلة متميزة من التغييرات والتعديلات وفق نهج...أو نسق معين من أجل تغيير الحالة الأولية القائمة إلى حالة متوقعة مسبقا."²

- من خلال عرضنا لهذه التعاريف تبرز لنا أهمية التكوين عموما والتكوين الجامعي خصوصا انطلاقا من تفعيل الطاقات الجامعية خاصة الطلبة منهم باعتباره وسيلة تنمية تهدف إلى إكساب المتكويين المعارف والمهارات؛ التي تؤهلهم لتحقيق أهدافهم الذاتية وأهداف الجامعة ككل.

- أهمية التكوين الجامعي:

"بحكم أن للجامعة مهام في التكوين والبحث والإشعاع في المجتمع، وتستثمر مكتسبات وتراكمات المعارف ونتائج البحث العلمي والتقني عبر برامج نقل المعارف والخبرات، وأداة هذا النقل هي التكوين الجامعي المستمر، ويشكل التكوين المستمر حاليا مهمة متميزة من بين كل المهام الأخرى في المؤسسات الجامعية، ولكنها تعرف ازدهارا أهم في المؤسسات العلمية والتقنية المتخصصة في تطوير التعليم التطبيقي والتكنولوجي. وبناء على ذلك فإنه ينظر إلى التكوين الجامعي على أساس الدور المتميز الذي يؤديه في تقدم المجتمعات وتطورها وتنميتها وذلك عن طريق إعداد الكوادر وتنمية الطاقات البشرية الفنية والعلمية والثقافية والمهنية من خلال التكوين. وعليه ينبغي على التكوين المستمر أولا أن يستجيب لأهداف متعددة ولكنها محددة بدقة، ثانيا أن يتوفر على طرق بيداغوجية خاصة، ثالثا أن يستجيب للحاجيات المتعددة للمكونين المستهدفين، رابعا أن يتوفر على تنظيم مناسب.

¹ بوعبد الله حسن وجبالي نور الدين، قراءات في التكوين، ط1، كتاب الرواسي الأول، مطبعة عمار قرني باتنة، 1993. ص 302

² مسمودي زين الدين، عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا للأساتذة نحو مهنة التدريس، أطروحة دكتوراه دولة جامعة قسنطينة، 1998. ص 17

وتسليماً بأهمية التكوين الجامعي فإن الجامعات تعتمد على اعتبار أنه وسيلة لتنمية الموارد البشرية، ويحظى باهتمام معتبر في كل عمليات تسيير الموارد البشرية بالموازاة والتقاطع مع أهدافه الاقتصادية.¹

ثانياً: متطلبات العمل في عصر المعرفة:

إن الاهتمام والتركيز الذي توليه جل المؤسسات بالموارد البشرية وخاصة الجامعية منها وإدارتها وتسييرها راجع إلى مدى تأهيل هذه الموارد ومدى قدرتها على إنتاج المعارف والمعلومات وكيفية الحصول عليها، وإعادة إنتاجها وتحصيل معارف جديدة ومبتكرة تقود هذه المؤسسات إلى الإبداع والتميز. فأصبحت المعرفة وتحصيلها من سمة هذا العصر الموسوم بعصر المعرفة وما يندرج تحته من مسميات: مجتمع المعرفة، اقتصاد المعرفة... الخ من المسميات. وحتى تتمكن المؤسسات من التعامل مع هذا الكم المتزايد من المعارف والمعلومات ظهر مدخل إدارة المعرفة وتسيير الكفاءات لتنظيم و ترتيب والاستفادة من تلك المعارف المحصلة.

إن صدور مقال "بيتر دركر" المعنون بـ "قدوم التنظيم الجديد" الذي تنبأ فيه ومنذ ما يقرب عشرين عاماً عن ظهور اتجاه إداري حديث ، وحصول تحولات كبيرة في مختلف التنظيمات تختلف على ما كانت عليه سابقاً في اهتماماتها وطريقة إدارتها وتسييرها. حيث أشار هذا المقال إلى : " أن العامل المحرك لتلك التحولات التنظيمية هو تقني المعلومات حيث ستكون المعلومات هي العنصر الحقيقي والمحرك للنشاط في التنظيم و هي الأساس الذي ستعتمده الإدارة في اتخاذ القرارات ومن ثم يصبح التنظيم موجهاً ومستنداً إلى المعلومات (...). و قد ادخل "بيتر دركر تعبير "عمال المعرفة " للدلالة على التحول الجذري الذي يحدث فبمختلف مجالات العمل، حيث ركيزة النجاح الآن ليست من يستخدم

¹ جباري عبد الغني وزعيمي رمزي، إستراتيجية الجامعة الجزائرية في تنمية الموارد البشرية لمسايرة التوجهات الاقتصادية المعاصرة. الملتقى الوطني الأول: دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الطاقات الجامعية. جامعة خنشلة، 2012.

السلطة، بل من يستخدم المعرفة من باحثين وخبراء ومصممين في فروع العلم والمعرفة المختلفة، والتي يجب توظيفها لتحقيق أهداف منظماتهم. كما أشار إلى أن مجتمع ما بعد الرأسمالية، وهو مجتمع المعرفة سوف يتميز بأن المورد الرئيسي فيه هو المعرفة، وليس رأس المال المادي وغيره من عناصر الإنتاج، وهو مجتمع يضم طبقات جديدة تختلف عما كان سائدا في المجتمع الرأسمالي الذي كان ينقسم إلى طبقتين: وهما العمال والرأسماليون. أما في مجتمع المعرفة فهناك طبقتين رئيسيتين وهما: عمال المعرفة وعمال الخدمات، وتعتبر الأنشطة المعرفية هي ساس إنتاج الثروة وأهم أدواتها هما الإنتاجية والابتكار، وبالتالي فإن المهارة الإدارية الأساسية هي كيفية توظيف المعرفة المتخصصة على عكس ما كان سائدا وهو المعرفة العمومية.¹

1 تعريف المعرفة واقتصاد المعرفة :

* تعريف المعرفة :

المعرفة هي: ذلك الكم غير المقدر من الأفكار والمدرجات والمعلومات التي تنتجها عقول وأدمغة الموارد البشرية المبدعة، حيث تساهم هذه الأخيرة في نشرها وانتقالها عبر الأجيال المتفاوتة وحتى عبر أفراد الجيل الواحد، كما تعمل على تعميمها بين الأفراد وحتى داخل المؤسسات ليتم استخدامها والاستفادة من تطبيقاتها ونتائجها، و تتراوح نوعية المعارف ما بين معارف عامة وأخرى علمية متخصصة كل يفهمها حسب مجاله ومستواه العلمي والثقافي، كما نجد المعارف والمعلومات المعروفة (عامة) ومعارف أخرى غير معروفة (خاصة) تبقى كذلك إلى حين يستطيع الفرد تحصيلها و استخدامها في حياته العملية.

تعريف اقتصاد المعرفة :

" هو الاقتصاد الذي يقوم على المعلومة (المعرفة) أي أن المعرفة أو المعلومة هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية، وهي المنتج الوحيد في هذا الاقتصاد وهي التي تشكل أو تحدد أساليب الإنتاج و فرص

¹ بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن، 2008. ص ص

التسويق ومجالاته، فهو الاقتصاد الذي يحول مركز الثقل من المواد الأولية والمعدات الرأسمالية إلى المعلومة والمعرفة ومراكز التدريب والتعليم و البحث العلمي. فالمعرفة هي الموجه للنمو الاقتصادي فهي من تخلق الثروة وتعود لها القدرة على تعظيم القيمة المضافة ، وبذلك فان هذا الاقتصاد الجديد يتأسس و يقوم على ضرورة توافر:

- الرأس المال البشري : و يقصد به المهارات والخبرات التي تحوزها العناصر البشرية .
- مزيج معين من الثقافة: (ثقافة المعلومة) و قصد بها القيم اللازمة للتعامل مع عصر المعلومات.
- قيمة للمكون المعرفي: أي أن قيمة هذا المكون تتحدد باستخدامه وليس بمجرد اقتنائه أو حيازته واكتنازه (لان قيمة المعرفة تساوي صفرا عند اكتنازها).
- قدرة تحرير الاقتصاد: إن هذا المكون المعرفي يحرر اقتصاده من مشكل الندرة التي عاش لها و بها علم الاقتصاد، فليس في المعارف والمعلومات ندر بل تزداد المعارف والمعلومات بالاستخدام، فاستخدام المعلومة تولد معلومات واستخدام المعرفة يولد معارف.
- قدرة الإفلات من القيود : أي أن هذا المكون المعرفي له القدرة على الإفلات من القيود الزمانية و المكانية والقانونية مثل القيود الضريبي والجمركية.¹
- إن قدرة الاقتصاد المعرفي على التطور والارتقاء والاستمرار لفترة زمنية غير محدودة، مرتبطة بمدى قدرة الموارد البشرية على إنتاج الأفكار المتميزة و المبدعة والاستمرارية في ذلك عبر السنين بل وتطوير التفكير الإبداعي والارتقاء بالفكر البشري إلى أعلى الدرجات، وهذا لن يتأتى إلا بالاهتمام بهذه الموارد البشرية (رعاية الإبداع والمبدعين والمبتكرين العابرة) و توفير الدعم المادي والمعنوي لها.

2. الإدارة و المعرفة و إدارة المعرفة :

" لقد أنتجت الثورة المعرفية أثارا هائلة في فكر و منطق الإدارة يمكن رصدها فيما يلي :

¹ بوحنية قوي. المرجع السابق، ص 343

- اكتشاف الإدارة أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات و القدرات الفكرية التي يوظفونها في أنواع متميزة في الأنشطة ، وتشمل تلك العناصر كل من يقومون بأعمال ذهنية في المنظمة المعاصرة(الباحثون المخططون ،منتجو الأفكار ، العاملون في الموارد البشرية ، محلي المعلومات).

- اكتشاف أهمية المصادر الخارجية للمعرفة ، حيث يمكن للإدارة الاستفادة من الرصيد الفكري المتاح لديهم من خلال فهم الظروف المحيطة وابتكار آليات أفضل لاستثمار الفرص المتاحة، وتشمل تلك المصادر(العملاء، الموردين، الموزعون ورجال الفكر والكتاب والعلماء ورجال الإعلام والصحافة والمنافسين...الخ).

- إدراك أن المعرفة هي أساس التطور،و بالتالي فان ما يتوفر للإدارة من معرفة يجب أن ينعكس على تشكيل وترتيب المنظمة لتناسب مع متطلبات العصر.

- اكتشاف طبيعة المعرفة المتميزة التي تفرقها عن باقي الموارد الأخرى، و ذلك أن المعرفة خلافا لغيرها من الموارد لا تنقص بالاستخدام ولا تهلك بالتداول، بل على العكس فان المعرفة تنمو و تتطور كلما زاد انتشارها وتداولها بين الناس، وعلى هذا الأساس اكتسبت الإدارة بعدا جديدا يركز على أهمية فتح قنوات الاتصال وتيسير تدفقات المعلومات والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول و التعامل معها.

- إدراك حقيقة أن الجانب الأكبر من أنشطة أي منظمة(...) إنما هو في الأساس أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة، وهي أساس تكوين القدرات الأساسية للمنظمة ، وتكوين الميز التنافسية لها.¹ من خلال هذه الآثار والنتائج الناجمة عن الثورة المعرفية والمعلوماتية المؤثرة في أداء النظم الإدارية تطورت أهمية اتخاذ المعرفة وسيلة وأداة لتحقيق الجودة ولنوعية في العمل الإداري الجامعي فأصبحت الإدارة

¹السلمي علي، الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية . معهد التنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، المجلد 02، العدد 2، 1997. ص ص 174-176

بالمعرفة الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة في التحكيم إليها واعتبارها سبيلا للبحث عن الحلول و تطوير ذاتها من خلال التزود بمختلف المعلومات والمعارف الداخلية والخارجية المساعدة على ذلك. إن إدراك أهمية إدارة المعرفة بالنسبة للمنظمات و وعيها بضرورة الأخذ بها في بنائها التنظيمي يعني انتهاز المنظمة السبيل المؤدي إلى زيادة الإنتاجية و تحقيق الميزة التنافسية داخل الأسواق المحلية وحتى العالمية.

- الإجراءات المنهجية:

جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل المحوري التالي:

- ما مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات وظائف عالم الشغل في عصر المعرفة؟

عينة الدراسة:

تتمثل عينة هذه الدراسة الاستطلاعية في طلبة العلوم الاجتماعية المقبلين على التخرج وممن يزاولون دراستهم بطور الماستر، وجاء تحديد العينة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي لطلبة الماستر (سنة أولى + سنة ثانية ماستر) من قسم العلوم الاجتماعية وتم توزيع أداء الدراسة استمارة المقابلة على عينة قدرت بـ: 25 فردا.

أداة الدراسة: تم الاعتماد على استمارة المقابلة كأداة أساسية لجمع البيانات من عينة الدراسة الاستطلاعية تضمنت خمسة أسئلة مغلقة ومفتوحة حتى ندع للمبحوث حرية التعبير وتزويدنا بأكبر قدر ممكن من المعلومات التي قد تفيدنا في هذه الدراسة.

منهج الدراسة:

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لتحقيق الأهداف المرجوة من هذا البحث.

- نتائج الدراسة:

بعد تفريغ البيانات المحصل عليها عن طريق استمارة المقابلة توصلنا إلى النتائج التالية:

جدول رقم 01: يوضح مدى استجابة برامج التكوين - حسب رأيك - إلى تحديد في محتوياتها وفق المتغيرات المعرفية والتقنية.

النسب المئوية	التكرارات	
4%	01	نعم
96%	24	لا
100%	25	مج

- تخضع برامج التكوين إلى تجديد في محتوياتها وفق المتغيرات المعرفية والتقنية لهذا العصر بصورة ضعيفة كانت هذه إجابات الباحثين والنتائج موضحة في الجدول رقم 1، ويمكن تفسير هذه النتيجة بضعف العلاقة بين الجامعة من حيث مقرراتها الدراسية وبين الاستجابة لمتغيرات البيئة المعرفية والتقنية التي تحيط بها وبالتالي فإن حركة المراجعة المرحلية هي حركة ضعيفة وبطيئة من حيث وضع برامج تكوينية ومقررات دراسية وبالتالي فتح الجامعة على محيطها؛ من خلال جعلها في خدمة اقتصاد المعرفة ومن خلال تنوع التعليم وفتح تخصصات يتطلبها عالم الشغل في عصر المعرفة. كذلك لا بد من الأخذ بعين الاعتبار قدرات الطلبة المبدعين ومتابعتهم ما بعد التخرج، إضافة إلى ذلك تنوع التعليم وتعدد فروع له لا بد وأن يكون حسب قدرات واحتياجات مؤسسات عالم الشغل. وهذا ما أشار إليه الباحث (بوزيد، 2001) بأن سوق العمل في تغير مستمر ومناصب العمل في تطوير متواصل، لذلك فالبرامج الجامعية والمقررات الدراسية المتخصصة ملزمة بإدخال التغيرات على محتوياتها من أجل إعطاء تكوين ملائماً.

جدول رقم 2: يوضح مدى توافق محتويات برامج التكوين التي تتكون وفقها مع ما تتطلبه الوظيفة في عصر المعرفة والتكنولوجيا.

النسب المئوية	التكرارات	
40%	10	نعم
60%	15	لا
100%	25	مج

- برامج التكوين التي تتكون وفقها تتوافق في محتوياتها مع ما تتطلبه الوظيفة في عصر المعرفة والتكنولوجيا بصورة متوسطة تكاد تكون ضعيفة والنتيجة موضحة من خلال الجدول رقم 2، ويمكن تفسير هذه النتيجة بمدى اتساع الهوة بين مقررات البرامج التكوينية وبين متطلبات وظائف عالم الشغل. وبالتالي فإن هذه النتيجة تعكس ضعف عملية التخطيط التربوي بين الجامعة ومحيطها السوسيو اقتصادي التي تنم بدورها عن وجود خلل بين العرض والطلب كما تشير إلى ضعف الاتصال الموجود بين الجامعة ومؤسسات عالم الشغل من حيث تحديد احتياجاته والتخصصات المطلوبة في مؤسساته؛ خاصة وأن الجامعة مطالبة بمهمة تحضير الطلبة لعالم الشغل إضافة إلى مهمتي التدريس والبحث العلمي.

كذلك من حيث توفير التربصات الميدانية والدورات التدريبية لطلبة الجامعة بغية تزويدهم بالمهارات المهنية اللازمة للتعرف على عالم الشغل، ومن هذا المنطلق و حتى يتسم التكوين الجامعي بالتنوع والجودة لابد من الاتصال المتبادل بين الجامعة ومؤسسات عالم الشغل وهذا يقتضي تحديد مقررات البرنامج الدراسي والمقاييس والتخصصات وفق متطلبات وظائف عصر المعرفة المتجددة والمتسمة في معظمها بالطابع المعرفي. كما أن أفراد العينة يشيرون إلى أن الشهادات التي تمنح في الجامعة هي شهادات أكاديمية حيث لا تسمح لهم بالالتحاق بمعظم الوظائف.

جدول رقم 03: يوضح مدى توفير التربصات الميدانية.

التكرارات	النسب المئوية	
02	8%	نعم
23	92%	لا
25	100%	مج

- توفر الجامعة قبل تخرج الطلبة تربصات ميدانية (بدرجة قليلة) وان صح القول غير كافية في مؤسسات عالم الشغل التي تحتاج إلى مختصين لإكسابك المهارات المهنية اللازمة لذلك. وتتضح هذه النتيجة في الجدول رقم 3 إلا أننا نلاحظ أن الجامعة توفر التربص في نهاية السنة لطلبة الماستر إضافة إلى انجاز

المذكورة وهذا بغرض تعلم الطالب بعض أساسيات مهنته المستقبلية، وتُعز هذه النتيجة إلى ضعف الأنشطة التعليمية المتعلقة بالجانب المهني للطالب الجامعي (وجود الماستر الأكاديمي فقط الشيء الذي يحد من التفاعل المباشر مع سوق العمل)؛ والتي تمارسها الجامعة لأجل إكساب طلبتها المهارات المهنية التي تساعدهم وتسهل اندماجهم في عالم الشغل. وهذا مؤشر آخر - إلى جانب المؤشرات السابقة - يعكس اتساع الفجوة بين ما يتم تدريسه وبين إمكانية التدريب عليه مهنيًا في مؤسسات عالم الشغل، وبالتالي ضعف العلاقة بين الجامعة وما تقدمه من تكوين وبين مؤسسات عالم الشغل من ناحية تمكين هذه الأخيرة للطلبة من التدريب والتربص مهنيًا على مختلف وظائفها. وهذا ما يشير بدوره إلى ضعف قنوات التدريب المهني والتربصات التي تترجم وتطبق ما تعلمه الطالب في الجامعة نظريًا ضمن مؤسسات عالم الشغل.

تنوعية الطالب الجامعي وجودته تستنبط من نوعية التكوين الجامعي وهذا ما أشار إليه (مذكور، 2000): إلى أنه يجب الاهتمام بالنوعية في التدريس والتدريب بحيث يتمكن الطلبة من التعامل بكفاءة وفعالية مع مجموعة واسعة ومتنوعة من الوظائف المهنية فيما بعد.

جدول رقم 04: يوضح مدى مساهمة الجامعة في نشر ثقافة المقاولاتية للطالب الجامعي.

التكرارات	النسب المئوية	
05	20%	نعم
20	80%	لا
25	100%	مج

- فيما يخص نشر الجامعة لثقافة المقاولاتية في تعليم طلابها طرق إنشاء عمل بدل البحث عنه بعد التخرج من خلال إدراج مقاييس تكوينية للطلبة غير موجودة حسب رأي أفراد العينة الموضحة في الجدول رقم 4 ويمكن تفسير هذه النتيجة بضعف انتشار ثقافة المقاولاتية في الجامعة ونقص الوعي بأهميتها كبديل لبطالة حاملي الشهادات. (بالرغم من أنه مؤخرًا أصبحت تقام دورات تدريبية للطلبة حول ثقافة المقاولاتية لكن تكون ذات فائدة إذا ما تم إدماجها في التكوين كمادة أساسية وكذا ما إذا لم

تكن دورات واسعة تشمل جميع الاختصاصات والشعب والاهم من ذلك هو استمراريته وتطويرها إلى الفعل). فهذا عامل مهم من عوامل امتصاص بطالة خريجي الجامعة وحاملي الشهادات انطلاقا من إكسابهم المهارات اللازمة التي تعدهم للعمل على إنشاء أعمال ووظائف خاصة بهم ومن مسؤولياتهم؛ كإنشاء مؤسسات مثلا. وهذا ما تمت الدعوة إليه من طرف الباحث(بوزيد، 2001) إلى تشجيع روح المبادرة... لإنتاج حاملي شهادات قادرين ليس فقط على البحث عن عمل و لكن كذلك على صنع العمل عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة

الاستنتاج العام:

من خلال الشواهد الإحصائية التي تم الحصول عليها انطلاقا من دراستنا الاستطلاعية ومن خلال عرضنا لنتائج استمارة المقابلة تبين لنا أن برامج التكوين الجامعي لا تستجيب لمتطلبات الشغل في عصر المعرفة بالقدر الكافي، خاصة وأننا نعيش في عصر التكنولوجيا والمعلومات وعصر تجدد الوظائف والمهن، هذا العصر بمتغيراته يفرض على الجامعة أن تعمل على ربط علاقتها بمحيطها السوسيو اقتصادي من جهة وتعمل على تجديد برامجها وما يتوافق مع مستجدات الوظيفة في عصر المعرفة من جهة أخرى. وهذا ما يساهم في تحسين نوعية التكوين الجامعي ويسهل للطلبة للاندماج السريع في عالم الشغل. بالنسبة للسؤال الأخير: كل الاقتراحات كانت حول ضرورة فتح الماستر المهني في العلوم الاجتماعية إلى جانب الماستر الأكاديمي حتى يتمكن الطلبة من التكوين في إطار برامج التكوين في الماستر المهني.

خاتمة:

جاء هذه الدراسة الاستطلاعية كمحاولة للوقوف على واقع التكوين الجامعي في ظل التغيرات المعرفية المعاصرة ومدى استجابة هذا التكوين لها، وبالتالي يمكننا القول أن التكوين الجامعي(برامج التكوين) مازال يعاني من بعض المشكلات التي يمكننا اقتراح بعض الحلول لها في العنصر الموالي. وفي الأخير مكنتنا نتائج هذه الدراسة بالخروج بمجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تحسين التكوين بما يتوافق ومتطلبات الشغل:

- ضرورة تحديد برامج التكوين الجامعي وفق متطلبات الوظيفة في عالم الشغل وبما يتوافق والمتغيرات المعرفية والتقنية.
- العمل على إدراج مقاييس خاصة بالفكر المقاولاتي كمقاييس أساسية في المقرر الدراسي لطلبة الجامعي تساهم في تكوينهم على القيام بأعمال أساسها تطبيقي بحت.
- زيادة فترة التربصات الميدانية الخاصة بالطلبة وتنويع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية التي يتوجهون إليها.
- استشارة الجامعة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية أثناء هيكلتها للبرنامج الدراسي وما يتوافق مع ميدان الشغل.
- العمل على فتح الماستر المهني في مختلف الاختصاصات بجامعة ام البواقي وخاصة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

- قائمة المراجع:

- السلمي علي، الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية . معهد التنمية الإدارية الإمارات العربية المتحدة، المجلد 02، العدد 2، 1997.
- بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان الأردن، 2008.
- بوعبد الله لحسن وجبالي نور الدين، قراءات في التقويم، ط1، كتاب الرواسي الأول، مطبعة عمار قرني باتنة، 1993.
- بوحفص عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر، 2010.
- جباري عبد الغني وزعيمي رمزي، إستراتيجية الجامعة الجزائرية في تنمية الموارد البشرية لمسيرة التوجهات الاقتصادية المعاصرة. الملتقى الوطني الأول: دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الطاقات الجامعية. جامعة خنشلة، 2012.

- شحاتة حسن والنجار زينب، مراجعة عمار، حامد، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط 1 ،
الدار المصرية اللبنانية القاهرة، 2003.

- مصمودي زين الدين، عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا للأساتذة نحو مهنة
التدريس، أطروحة دكتوراه دولة جامعة قسنطينة، 1998.

- Benachenhou; Mourad ;Vers l'université Algérienne

-Réflexions sur une stratégie universitaire - Alger . 1998.

الملحق الخاص باستمارة المقابلة

في إطار انجاز بحث علمي بعنوان: مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة في عصر
المعرفة يشرفني أن أتقدم إليكم بهذه الاستمارة قصد التجاوب معها خدمة للبحث العلمي وذلك
بالإجابة وفق وجهة نظركم على الأسئلة المرفقة وشكرا.

أسئلة الاستمارة:

- هل تستجيب برامج التكوين - حسب رأيك - إلى تحديد في محتوياتها وفق المتغيرات المعرفية والتقنية

لهذا العصر؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بلا لماذا ؟

.....

- هل ترى أن برامج التكوين التي تتكون وفقها تتوافق في محتوياتها مع ما تتطلبه الوظيفة في عصر المعرفة

والتكنولوجيا؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بلا ماهي الأسباب التي تحول دون ذلك؟

.....

- هل توفر لك الجامعة تربية ميدانية في إطار برامج التكوين التي تتكون وفقها؟

نعم ☐ لا ☐

هل هذه التربصات تكفيك لتطبيق ما تمكنت من تعلمه نظريا في ميدان الشغل؟ وضح ذلك.....

.....

- المقاولاتية من الآليات الحديثة التي تربط برمج التكوين بعالم الشغل ، هل يحتوي البرنامج التكويني

على مقاييس تدعم هذا المسار وتعمل على نشر هذه الثقافة في أوساط الطلبة؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بلا ماذا تقترح؟.....

.....

- ماهي مقترحاتك لأجل برامج تكوين نوعية تتماشى مع متطلبات سوق العمل؟

.....

.....