الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة لونيسي علي -البليدة 2

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

أهمية معايير ضمان جودة التعليم العالي لتأهيل المورد البشري لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ل.م.د شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة المواهب والكفاءات البشرية

إعداد الطالب:

بشطة بلال

-أمام اللجنة المشكلة من:

براق عيسى	**أستاذ**	**جامعة البليدة 02**	**رئيسا**
بورمانة عبد القادر	**أستاذ محاضر-أ-**	**المركز الجامعي تيبازة**	**مشرفا ومقررا**
قاشي خالد	**أستاذ**	**المركز الجامعي تيبازة**	**عضوا مناقشا**
طاطاي كمال	**أستاذ محاضر-أ-**	**جامعة البليدة 02**	**عضوا مناقشا**
يعقوبي محمد	**أستاذ محاضر-أ-**	**جامعة البليدة 02**	**عضوا مناقشا**
بلحسن بلال	**أستاذ محاضر-أ-**	**جامعة البليدة 02**	**عضوا مناقشا**

السنة الجامعية: 2021/2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة لونيسي علي -البليدة 2
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

أهمية معايير ضمان جودة التعليم العالي لتأهيل المورد البشري لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ل.م.د شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة المواهب والكفاءات البشرية

إعداد الطالب:
بشطة بلال

إشراف الدكتور:
بورمانة عبد القادر

السنة الجامعية: 2021/2020

شكـــر وتقـــديـــر

" الحمـد لله الـذي بنعمتـه تتـم الصـالحات"

الصلاة والسلام على النبي المصطفى وعلى آله وصحبه إذ قال:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

ما يفي أصحاب الحق حقهم ولا أصحاب العطاء عطاءهم، إلا دعاء بظهر الغيب ينالهم جزيل الشكر والامتنان والاحترام للأستاذ المشرف وأخي الدكتور بورمانة عبد القادر، كما لا أنسى الأساتذة المساعدون له على إشرافهم وتوجيههم وإرشادهم ونصحهم وإعانتهم على إكمال هذا العمل العلمي وخاصتهم الأستاذ يدو محمد والأستاذ زروقي محمد أمين والأستاذ نبيل بوزيد.

جـزاهم الله عنا كل خيـر

خالص الشكر والتقدير لجميع الأساتذة والزملاء من داخل البلاد وخارجها الذين أعانوني على إعداد هذا البحث، ولا أنسى بالذكر أيضا أعضاء الهيئة الإدارية للكلية وكذا قسم علوم التسيير بجامعـة لونيسي علـي البليـدة 2 كل باسمه وصفته حاليين وسابقين.

الشكر موصول إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على تفضلهم قبول مناقشة هذه الأطروحة وتوجيه النصح والبيان حول أوجه التقصير

أخص بالذكر في هذا الشكر أفراد العائلة على دعمهم ومساندتهم لإنجاز هذا العمل،

ولا أنسى بالذكر الأصدقاء والزملاء الذين دعموني لإكمال هذا العمل

الشكر والامتنان لكل من ساهم من بعيد وقريب في إخراج هذا العمل ولو بدعوة بظهر الغيب

صادقة أو كلمة طيبة

والحمد لله في الأولى والآخرة

ملخص:

تهدف هذه الأطروحة إلى الإحاطة بموضوع ذو أهمية بالغة يتعلق بجانب من جوانب تحقيق الموائمة بين مخرجات التعليم العالي (الخريجين) ومتطلبات سوق الشغل، من خلال مقاربة ضمان جودة التعليم العالي. حيث اهتمت بدراسة أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي وأثرها في تحقيق تأهيل جيد للخريجين يسمح لهم بولوج سوق الشغل. حيث أُعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة هذا الموضوع مع الاستعانة بالاستبيان كأداة وجِه إلى رؤساء خلايا الجودة على مستوى عينة من مؤسسات التعليم العالي.

أفضت نتائج البحث إلى أن تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي له علاقة قوية وأثر كبير على تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل، إلا أن الواقع يصف قصور كبير في تجسيد هذه المعايير في ممارسات المؤسسة الجامعية في الجزائر، طبعا في ظل فجوة تتعلق طبيعتها بالنوعية من حيث المهارات والتخصصات.

الكلمات المفتاحية: ضمان جودة، معايير، جامعة، تعليم عالي، سوق الشغل، تأهيل، خريجين، الجزائر.

Abstract:

This research aims to study an important topic related to an aspect of achieving harmonization between the outputs of higher education (graduates) and the requirements of the job market through the approach of ensuring the quality of higher education. The research highlights the importance of applying standards of ensuring the quality of higher education in achieving a good qualification to allowing the graduates to enter the labor market taking into

Where it relied on the descriptive analytical approach to address this issue with the use of the questionnaire as a tool directed to the heads of quality cells at the level of a sample of higher education institutions.

Its results have led us to the fact that the application of standards for ensuring the quality of higher education has a strong relationship and has a great impact on achieving the required qualifications in the job market, pointing out that the reality describes a major failure to embody these standards in the practices of the universities.

Key words: Higher Education; Quality Assurance ; Standards; University; Job Market; Qualifications; University Graduates; Algeria.

Résumé :

Cette thèse vise à donner une grande importance à un sujet lié à un aspect de l'harmonisation entre les sorties de l'enseignement supérieur (diplômés) et les exigences du marché du travail, à travers l'approche visant à assurer la qualité de l'enseignement supérieur. Cette recherche s'intéresse à l'étude de l'importance des normes (domaines) d'assurer la qualité de l'enseignement supérieur pour obtenir une bonne qualification des diplômés qui leur permettent d'entrer sur le marché du travail. L'approche analytique descriptive a été adoptée pour traitement du sujet, avec l'utilisation du questionnaire comme outil adressé aux responsables de cellules qualité au niveau d'un échantillon d'établissements d'enseignement supérieur.

Les résultats nous ont conduit que l'application de normes pour l'assurance de la qualité de l'enseignement supérieur à une relation étroite et un impact significatif sur l'obtention des qualifications requises. La réalité décrit un échec majeur dans l'application de ces normes dans les pratiques des différents établissements universitaire en Algérie, bien entendu au vu d'un écart lié à sa nature en termes de qualité en termes de Compétences et de spécialités.

Mots clés : L'enseignement supérieur, Normes, Assurance Qualité, Université, Marché du Travail, Qualification, Diplômés, Algérie.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنـــــــــوان
	شكـر وتقـديـر
	الملخصات
	قائمة المحتويـات
	قائمة الجـداول والأشكـال
	قائمة المختصرات
أ–ط	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الإطـار المفاهيمي لضمان جودة التعليم العالي
2	– تمهيد
3	– المبحث الأول: **مفاهيم حول ضمـان جـودة التعليم العالي**
3	– المطلب الأول: **جـودة الخدمـة التعليميـة في مؤسسات التعليم العالي**
10	– المطلب الثاني: **ضمـان جـودة التعليم العالي**
18	– المطلب الثالث: **آليات ونماذج ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي**
23	– المبحث الثاني: **معـاييـر ضمـان جـودة التعليم العـالي**
23	– المطلب الأول: **نشـأة معـاييـر ضمـان الجـودة**
28	– المطلب الثاني: **تحليل معايير ضمان جودة التعليم العالي**
34	– المبحث الثالث: **الاعتمـاد الأكـاديـمي في مؤسسـات التعليم العـالي**
34	– المطلب الأول: **مـاهـيــة الاعتمـاد الأكـاديمي**
42	– المطلب الثاني: **أدوات قـياس وتقـييم ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي**
47	– المطلب الثالث: **تقـييم الأداء لضمـان الجـودة في التعليـم العـالـي**
51	– خلاصة
	الفصل الثاني: تـأهيل المورد البشري لمتطلبات سوق الشغل
53	– تمهيد
54	– المبحث الأول: **التعليــم وسـوق الشغـل**
54	– المطلب الأول: **الإطـار العـام لسوق الشغل**

– المطلب الثاني: **منظومة التعليم العالي ومستقبل العمل**	**60**
– المطلب الثالث: **إشكالية ترابط الجامعة وسوق الشغل**	**66**
– المبحث الثاني: **تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي**	**69**
– المطلب الأول: **مفاهيم حول تأهيل المورد البشري في مؤسسات التعليم العالي**	**69**
– المطلب الثاني: **أساليب تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي**	**79**
– المبحث الثالث: **ملائمة مؤهلات خريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل**	**91**
– المطلب الأول: **آفاق علاقة مؤسسات التعليم العالي بسوق الشغل**	**91**
– المطلب الثاني: **حقيقة الفجوة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل**	**100**
– المطلب الثالث: **سبل معالجة هذه الفجوة**	**105**
– خلاصة	**110**
الفصل الثالث: تحليل عناصر ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر	
– تمهيد	**112**
– المبحث الأول: **إشكالية التعليم العالي في الجزائر في خضم إصلاح ل م د**	**113**
– المطلب الأول: **تحول الجامعة نحو إصلاح ل.م.د في الجزائر**	**113**
– المطلب الثاني: **مؤشرات تطور منظومة التعليم العالي**	**117**
– المطلب الثالث: **نظرة نقدية لنظام ل م د**	**123**
– المبحث الثاني: **مدخل ضمان الجودة ضمن منظومة التعليم العالي في الجزائر**	**127**
– المطلب الأول: **بداية تبني ضمان الجودة في الجزائر**	**127**
– المطلب الثاني: **الهيئات المستحدثة لضمان الجودة التعليم العالي**	**130**
– المطلب الثالث: **المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية للتعليم العالي**	**140**
– المبحث الثالث: **العلاقة بين منظومة التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر**	**148**
– المطلب الأول: **أسباب الاختلال الحاصل رغم إصلاح ل م د**	**148**
– المطلب الثاني: **جهود تأهيل الخريجين على مستوى مؤسسات التعليم العالي في الجزائر**	**152**
– المطلب الثالث: **مواءمة مؤهلات الخريجين لمتطلبات سوق الشغل**	

وحاجات المجتمع	**156**
- خلاصة	**161**
الفصل الرابع: دراسة مدى مساهمة معايير ضمان الجودة في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل في عينة من مؤسسات التعليم العالي في الجزائر	
- تمهيد	**163**
- المبحث الأول: **منهجية الدراسة الميدانية**	**164**
- المطلب الأول: **الدراسة الاستطلاعية**	**164**
- المطلب الثاني: **الدراسة الأساسية**	**166**
- المبحث الثاني: **وصف وتشخيص مكونات الاستبيان**	**174**
- المطلب الأول: **وصف المعلومات الشخصية**	**174**
- المطلب الثاني: **وصف وتشخيص معايير ضمان الجودة في مؤسسات عينة الدراسة**	**177**
- المطلب الثالث: **وصف وتحليل متطلبات تحقيق المؤهلات المطلوبة لسوق الشغل**	**195**
- المبحث الثالث: **اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج**	**208**
- المطلب الأول: **التحليل الإحصائي لاتجاه التأثير بين متغيرات الدراسة**	**208**
- المطلب الثاني: **عرض النتائج**	**222**
- خلاصة	**227**
خاتمة عامة	**229**
المصادر والمراجع	**236**
قائمة الملاحق	

قـــائمـــة الجـــداول

قـائمــة الجـــداول

رقم	العنـــــــوان	صفحة
01	معايير ضمان الجودة في و.م.أ وعدد من دول أوروبا	**27**
02	الفروقات بين مستويات الاعتماد	**40**
03	مؤشرات سوق العمل وتبويبها	**59**
04	عناصر مخرجات مؤسسات التعليم العالي	**95**
05	تطور الطلبة والأساتذة في قطاع التعليم العالي	**118**
06	تطور الشبكة الجامعية في الجزائر	**120**
07	المنشورات العلمية في الجزائر	**121**
08	تطور براءات الاختراع المسجلة	**121**
09	تطور التمويل الحكومي لقطاع التعليم العالي	**122**
10	مهام خلية ضمان الجودة	**137**
11	مكونات المرجعية الوطنية لضمان الجودة	**142**
12	توزع أفراد العينة حسب مؤسساتهم الجامعية جغرافيا	**167**
13	ملخص مكونات الاستبيان	**169**
14	مقياس سلم ليكـرت	**170**
15	قيمة معامل ألفا–كرونباخ لكل محور	**172**
16	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	**173**
17	وصف البيانات الشخصية للعينة	**174**
18	مؤشرات التحليل الوصفي لميدان التكوين	**177**
19	مؤشرات التحليل الوصفي لميدان البحث العلمي	**181**
20	مؤشرات التحليل الوصفي لميدان الحكامة	**183**

21	مؤشرات التحليل الوصفي لميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي	**188**
22	مؤشرات التحليل الوصفي لميدان التعاون	**190**
23	مؤشرات التحليل الوصفي لميدان الهياكل والحياة الجامعية	**192**
24	ملخص مؤشرات التحليل الوصفي للمتغير المستقل	**194**
25	مؤشرات التحليل الوصفي المتغير التابع	**195**
26	نتائج اختبار أثر التكوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**209**
27	نتائج اختبار أثر البحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**210**
28	نتائج اختبار أثر الحكامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**212**
29	نتائج اختبار أثر العلاقة مع المحيط على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**214**
30	نتائج اختبار أثر التعاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**216**
31	نتائج اختبار أثر الهياكل والحياة الج. على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**217**
32	نتائج اختبار أثر معايير ضمان الجودة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	**219**

قـــائمـــة الأشـــكال

قـائمـــة الأشكـــال

الرقـم	العنـــوان	الصفحة
01	نموذج الدراسة	**ط**
02	مكونات نظام العملية التعليمية	**7**
03	تداخل الحوكمة مع معايير ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي	**33**
04	أنواع (مستويات) الاعتماد	**40**
05	مستويات مؤشرات الأداء	**42**
06	العلاقة بين المقارنة المرجعية ومؤشرات الأداء	**46**
07	عناصر العملية التدريبية	**81**
08	التوجهات العالمية للتعليم العالي	**94**
09	موقع خلية ضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للجامعة	**139**
10	مكونات المرجع الوطني لضمان الجودة	**143**
11	نموذج الدراسة الإحصائية	**170**

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

الرقم	المختصر	الإسم
01	QAA	وكالة توكيد الجودة في التعليم العالي في بريطانيا
02	APQC	مركز الجودة والإنتاجية الأمريكي
03	CIAQES	اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي في الجزائر
04	CAQ	خلية ضمان الجودة في المؤسسة الجامعية
05	RAQ	مسؤول خلية ضمان الجودة في الجامعية
06	RNAQES	المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية للتعليم العالي في الجزائر
07	DRSDT	المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي
08	Tempus	برنامج للتعاون البيني والتعاون مع جامعات دول الشراكة مع الاتحاد الأوروبي.
09	AQ	ضمان الجودة في التعليم العالي
10	MESRS	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
11	PDCA	عجلة ديمنج لإدارة الجودة (تخطيط، تنفيذ، فحص، إجراء تصحيحي)

مقـــدمـــــة

يعتبر التعليم العالي، في ظل التحديات والتوجهات المحلية والعالمية الحديثة، أحد الموارد الهامة والركائز الأساسية لتنمية رأس المال البشري وتأهيل الكفاءات لمتطلبات سوق الشغل، حيث يمنح هذا النوع من التعليم للطلبة والخريجين مختلف الشهادات التي تعكس ما يمتلكونه من المؤهلات المطلوبة لتسهيل ولوجهم واندماجهم في عالم الشغل.

إن مؤسسات التعليم العالي باعتبارها الحاضن الأساسي لعمليات تأهيل الطلبة أكاديميا ومهنيا، تهدف إلى صقل مواهبهم وتحصيلهم المعارف والمؤهلات المطلوبة في ظل توجههم نحو سوق الشغل بعد تخرجهم. حيث تسعى هذه المؤسسات في سبيل تحقيق هدفها إلى ضمان جودة خدماتها ومخرجاتها في ظل الطلب المتزايد على التعليم العالي، من خلال الاهتمام بنشر وتحقيق ثقافة الجودة على مستوى مكونات منظومتها.

يعد مفهوم ضمان الجودة في التعليم العالي أحد مفاتيح النهضة التعليمية في العالم، حيث ساهم تطبيقه في تحقيق مؤشرات جيدة على مستوى مخرجات مؤسسات التعليم العالي في الدول السباقة إلى تبنيه، بل وامتد أثره إلى الجانب الاجتماعي والاقتصادي لمحيطها تبعا لامتداد دور ووظائف المؤسسات الجامعية.

لقد سعت الدول المتقدمة إلى التنظير والتأصيل لمفهوم ضمان الجودة والترويج لثقافة الجودة في خدمات التعليم العام والتعليم العالي، كما ساهم تدويل هذا الأخير، وعالمية الحركية التعليمية والبحثية، في انتقاله إلى الدول العربية وأنظمتها التعليمية. وتعتبر الجزائر إحدى الدول السائرة في إرساء مفهوم ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي، حيث بدأت أولى خطواتها في سنة 2008 بعد تطبيق إصلاح ل.م.د سنة 2004 والذي من بين أهدافه ضمان الجودة في التعليم العالي. وفي إطار ذلك عقدت وزارة التعليم العالي وعديد المؤسسات الجامعية عدة مؤتمرات وطنية ودولية حضرها خبراء دوليين وممثلين عن هيئات عالمية في مجال ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي، في سبيل وضع اللبنة الأساسية لهذا المفهوم وتحديد مسار وخطوات تطبيقه في مؤسساتها الجامعية، حيث كللت بإنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي (CIAQES)، التي كان من بين مهاها الأساسية وضع دليل يضم معايير وطنية لضمان

الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية، حيث تم تحقيق هذا الهدف سنة 2014 والذي يعتبر كحجر الأساس لعملية التقييم الذاتي للمؤسسات الجامعية الأولى من نوعها التي انطلقت مع بداية سنة 2017 إلى غاية سنة 2019، كخطوة أولى نحو تحقيق الإعتماد الداخلي (الذاتي).

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر معايير ضمان جودة التعليم العالي المؤشر الدال على مدى تطبيق الممارسات الجيدة في الجامعات الجزائرية، طبعا هذا بعد إعداد التقييم الذاتي. حيث تهدف كل هذه الآليات إلى التحسين المستمر في جودة مخرجات الجامعة وعلى رأسهم الخريجين من خلال تأهيلهم لمتطلبات سوق الشغل.

على ضوء ما سبق، سنحاول من خلال هذه الرسالة الإجابة على التساؤل التالي:

ما مدى تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لتحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؟

للإجابة على هذا التساؤل نورد الأسئلة الفرعية التالية:

- ماذا يقصد بضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي؟
- ما هي أساليب تأهيل الخريجين لمتطلبات سوق الشغل في إطار علاقته بمنظومة التعليم العالي؟
- كيف هي التجربة الجزائرية في مجال تطبيق وضمان جودة التعليم العالي؟
- هل تؤثر معايير ضمان جودة التعليم العالي في تحقيق المؤهلات المطلوبة لخريجي الجامعة الجزائرية في سوق الشغل؟

2- فرضيات الدراسة: بناء على الإشكالية السابقة، ارتأينا طرح مجموعة من الفرضيات تنطوي تحت الفرضية الرئيسية الآتية:

-**الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

حيث تندرج ضمن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الجزئية التالية:

- **الفرضية الأولى:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتكـوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية الثانية:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للبحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية الثالثة:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للحكـامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية الرابعة:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للعلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية الخامسة:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتعـاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية السادسة:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

3- أهمية الدراسة: تبرز أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب نوضحها كما يلي:

- **الأهمية الأكاديمية:**

✓ تعتبر هذه الدراسة بمثابة مساهمة علمية في مجال ضمان الجودة، خاصة في إطار السعي نحو تطبيقها على مستوى قطاع التعليم العالي في الجزائر؛

✓ إثراء المكتبة الجزائرية بمثل هذه الدراسات التي تسعى إلى المساهمة في تحقيق تجويد لمخرجات الجامعة خاصة فئة الطلبة الخريجين؛

✓ التعريف بالمرجعية الوطنية لضمان جودة التعليم العالي،

- **الأهمية الميدانية:**

✓ مساهمة هذه الدراسة في نشر ثقافة الجودة وزيادة الوعي بأهميتها لدى كل الأطراف ذات المصلحة، وتسهيل عملية التغيير نحو تطبيقها في مرفق التعليم العالي؛

✓ مطالبة جميع المستفيدين من الجامعة بتجويد مخرجاتها، بالخصوص الخريجين، والعمل على تحديث معارفهم ومؤهلاتهم خاصة ظل التقدم التكنولوجي المتسارع؛

✓ تتزامن الدراسة مع الجهود المبذولة من طرف السلطات في إطار التوجه نحو ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي في الجزائر من خلال مجموعة من المعايير المرجعية؛

✓ محاولة معرفة مستوى مساهمة معايير ضمان الجودة في تجويد خريجي المؤسسات الجامعية، من خلال اكتسابهم المؤهلات المختلفة المطلوبة في سوق الشغل؛

4- أهداف الدراسة: نهدف من هذه الدراسة إلى التوصل لمجموعة من الأهداف نوجزها فيما يلي:

- التعريف بضمان الجودة في التعليم العالي، مع محاولة حصر مؤشراته ومتطلبات تطبيقه في المؤسسات الجامعية؛
- التعريف بمراحل ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مع تحديد مختلف المفاهيم المرتبطة بهذه المراحل ومكوناتها؛
- إبراز مختلف المفاهيم المتعلقة بتأهيل الطلبة والخرجين، مع مناقشة علاقة التشارك بين منظومتي التعليم العالي وسوق العمل المتبادلة في ظل التوجهات الحديثة،
- تحديد وتصنيف أبرز المؤهلات الواجب توفرها في خريجي المؤسسات الجامعية والمطلوبة من طرف المؤسسات المكونة لسوق الشغل، بالاستناد إلى الدراسات السابقة سواءا النظرية أو الميدانية؛
- الإشارة إلى مبررات الإصلاح الجامعي ل.م.د في الجزائر لسنة 2004، وإعطاء وجهة نظر نقدية مع تحديد صعوبات تطبيقه؛

- لفت النظر إلى التجربة الجزائرية في مجال ضمان الجودة سواء من خلال التشريعات وهيئات الإشراف والمتابعة، أو خلايا الجودة الجامعية؛
- إبراز مكونات المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية في الجزائر، ومستوى مساهمتها في تحقيق تأهيل الخريجين وفق متطلبات سوق الشغل؛

5- أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

- يعتبر موضوع ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية من بين المواضيع الحديثة والنوعية في قطاع التعليم العالي، خاصة في الجزائر، حيث يمس شريحة مهمة من شرائح المجتمع؛
- محاولة المساهمة في نشر ثقافة الجودة في مؤسسات التعليم العالي في إطار تأدية وظائفها؛
- دراسة مدى جدوى الجهود المبذولة في الجزائر لضمان الجودة من خلال معايير المرجعية الوطنية، لتحقيق مواءمة بين مؤهلات خريجي التعليم العالي وتلك المطلوبة في سوق الشغل؛
- الاجتهاد لتقديم بحث يعتبر كمرجع في مجال ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بمتطلبات الأطراف ذات المصلحة.

6- منهج البحث وأدوات الدراسة: استخدم الباحث:

- المنهج الوصفي في الفصول النظرية للبحث، حيث كان ملائما خاصة من ناحية جمع المعلومات والتعريف بمختلف المفاهيم ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة؛
- المنهج التحليلي في الفصل التطبيقي لتحليل طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة.

❖ أما بالنسبة لأدوات الدراسة فقد تم الاستعانة بـ:

- الفرز المكتبي والإلكتروني لجمع المعلومات المتعلقة بالجانب النظري؛
- الملاحظة الميدانية، إضافة إلى المقابلة مع خبراء وفاعلين في المجال؛
- استمارة الاستبيان لجمع البيانات في الجانب التطبيقي.

7- حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** شملت الدراسة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر كمجتمع بحث؛
- **الحدود الزمنية:** استمرت الدراسة خلال الفترة الممتدة من سنة 2018 إلى غاية سنة 2021؛
- **الحدود البشرية:** استهدفت الدراسة كمجتمع بحث مسؤولي خلايا الجودة باعتبارهم المشرفين على الوحدة التنفيذية لعمليات ضمان الجودة وفق مجالات ومعايير المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية على مستوى مؤسسات التعليم العالي؛
- **الحدود المفاهيمية:** تم وضع مجموعة من المفاهيم الإجرائية لضبط مصطلحات الدراسة تبعا للمتغير المستقل والتابع، يمكن توضيحها كما يلي:

✓ **معايير ضمان جودة التعليم العالي:** (المتغير المستقل) يقصد به:

ميادين ضمان الجودة الواردة في المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية على مستوى مؤسسات التعليم العالي وهي سبعة مجالات التكوين، البحث العلمي، الحكامة، العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي، التعاون، الهياكل القاعدية والحياة الطلابية، بمعاييرها المتعلقة بتحضير الطلبة والخريجين لسوق الشغل.

✓ **تأهيل المورد البشري لمتطلبات سوق الشغل:** (المتغير التابع) حيث نقصد به:

تحقيق نواتج عملية تكوين الطلبة الجامعيين من المؤهلات المطلوبة للتحكم في تخصص معين، تسمح لهم بولوج سوق الشغل والاندماج في الوظيفة، وتتمثل في الدراسة الحالية في: المؤهلات الشخصية والمعرفية والمهنية والسلوكية، التي تم الاعتماد عليها من الدراسات السابقة في هذا المجال.

8- الإفادة من الدراسات السابقة: سنستعرض مجموعة من الدراسات السابقة سواء على المستوى الدولي أو المحلي، محاولين وضع خلفية تاريخية حول موضوع الدراسة، وتحديد أهم النتائج

المتوصل إليها من هذه الدراسات هذا من جانب، ومن جانب ثاني إبراز موقع دراستنا من بين الدراسات السابقة.

8-1- مضمون الدراسات السابقة:

أ- **Choon, 2008 Quality assurance in higher education from an international perspective**، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الفهم لضمان الجودة بين الجامعات الأسترالية ومؤسسات دولية (جامعة ماليزيا الخاصة)، لتسليط الضوء على القرى المحركة لضمان الجودة وتنفيذ السياسات العامة داخل المؤسسات.

خاصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود فجوة في الممارسات الحالية لضمان الجودة في جامعة ماليزيا الخاصة؛
- إن مستوى الإدارة العليا في كلا الجانبين يرى أن الجامعة لها مسؤولية كاملة عن ضمان الجودة.

ب-**راضية بوزيان سنة2010، واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية.**

وقد هدفت الدراسة، إلى تحديد متطلبات ومعوقات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي .وقد كشفت نتائج الدراسة، فيما يتعلق عن أهم المتطلبات:

- ضرورة دعم وتأييد الإدارة العليا لنظام إدارة الجودة ترسيخ ثقافة الجودة بين جميع الأفراد؛
- مشاركة جميع العاملين، التعليم والتدريب المستمر لكافة الأفراد وتفويض الصلاحيات.

أما عن المعوقات فأهمها:

- عدم ملائمة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات التعليمية والثقافة التنظيمية التي تتفق ومتطلبات تطبيق مدخل إدارة الجودة وذلك على مستوى الأبعاد الثقافية التنظيمية (القيادة، الهياكل والنظم، التحسين المستمر والإبداع)؛
- المركزية في اتخاذ القرارات، ضعف الكوادر المدربة والمؤهلة في مجال إدارة الجودة؛

- عدم ملائمة جودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب ومستوى جودة الخدمة التي تتفق مع رغباتهم وتوقعاتهم، عدم الربط بين الكليات بالجامعة وقطاعات سوق العمل ومقاومة التغيير سواء من العاملين أو من الإدارات.

ت- **2012 (Bernard)، Quality assurance in higher education area- A case study approche and comparative analysis** ، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم التطورات الحاصلة في أنظمة التعليم العالي على المستوى الدولي، وإلى أي حد يعد التوجه ناجحا نحو ضمان جودة التعليم العالي. وخلصت نتائجها كما يلي:

- الوقوف على اختلافات في التقدم في إجراءات ضمان جودة في أنظمة التعليم العالي؛
- ضرورة التقدم في إجراءات ضمان جودة التعليم في الدول المعنية بالدراسة.

ث-**سعيد بن على العضاضي سنة 2012، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية.** وقد هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وقد تم الخروج بعدة نتائج من الدراسة الميدانية كان أهمها:

- عدم قناعة بعض القيادات الأكاديمية بتطبيق إدارة الجودة الشاملة،
- غموض سياسات واستراتيجيات تطبيق إدارة الجودة الشاملة، ضعف الحوافز المالية والمعنوية. وقد تم اقتراح عدد من التوصيات، كان أهمها: نشر ثقافة الجودة، الاهتمام بالحوافز لأعضاء هيئة التدريس، اختيار قيادات تمتلك خبرات تشرف على تطبيق برنامج الجودة الشاملة.

ج- **Benstaali، (Proposition de projet: Application de l'assurance qualité à l'université)**، هدف هذه الدراسة إعداد نموذج مقترح لتطبيق ضمان جودة التعليم العالي في

الجزائر، من زاوية تحسين فعالية الجامعة في تحويل المعرفة، إضافة إلى تأهيل مورد تشري يلبي احتياجات سوق الشغل. وضعت الدراسة مجموعة من الأبعاد لبناء نموذج ضمان الجودة هي:

- وضع نظام ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية اشتمل على الإجراءات التنظيمية المعايير، آليات المراقبة وتسيير هذا النظام في الجامعات؛
- هيئات اعتماد البرامج الجامعية الجزائرية، الأهداف والإجراءات الواجب اتباعها.
- وخلصت إلى بناء نموذج ضمان الجودة يحاكي النموذج الأمريكي ABET.

ح- **(بروش-بركان، 2012)، مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق.** سعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة أهداف نذكر منها:

- إبراز اتجاه تحديات التعليم العالي عالميا؛
- تحديد خصوصيات التعليم العالي في الجزائر بالنظر إلى مختلف الإصلاحات التي شهدها؛
- التعريف بمدخل ضمان الجودة في التعليم العالي، وإبراز أهميته وضرورة تبنيه في المؤسسة الجامعية الجزائرية كأحد الحلول الناجعة لمواكبة التحديات الداخلية والخارجية.
- شرح التجربة الجزائرية في مجال ضمان جودة التكوين الجامعي.

وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- غياب ثقافة الجودة في التعليم العالي (باعتبار الجودة ليست هدفا ولا مؤشرا للقياس).
- ضعف مستوى تكوين الفاعلين على العملية، رغم الإمكانيات المتوفرة والجهود المبذولة؛
- ضرورة الاتصال الفعال بين الطراف ذات المصلحة للتعريف بالمشروع وإبراز ضرورته.

خ- **(martin & ouellet, IRIS)2012 ، آليات ضمان جودة التعليم العالي -كندا- (les mécanismes d'assurance qualité dans l'enseignement supérieur)** هدفت الدراسة إلى وصف وتحليل التغيرات الحاصلة في ميدان التعليم العالي في إقليم (Québec) بكندا

بهدف التوصل إلى حلول لمعالجة إشكالية ضمان جودة التكوين الجامعي بصفة عامة وتحديد آليات التقييم والاعتماد في ضوء اقتصاد المعرفة ومشكلة التمويل.

وخرجت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:

- انتقال مفهوم الجودة الشاملة من القطاع الاقتصادي إلى ميدان المؤسسات التربوية؛
- مساهمة آليات ضمان الجودة في وضع سوق دولية للتعليم والتربية تعتمد على سمعة مؤسسات التعليم من خلال الاتصال وقيمة العلامة الموجهة نحو الطلبة؛
- توجه مؤسسات التعليم نحو اعتماد آليات تسيير وإدارة المخاطر مستمدة من سياسات حوكمة المؤسسات الخاصة.

د- **رقاد صليحة، 2014، تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته-دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري**، حيث هدف البحث إلى معالجة إشكالية دراسة معوقات وآفاق تطبيق نظام ضمان جودة في مؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم إدارة التغيير، حيث جاءت نتائج الدراسة كما يلي:

- حتمية تطبيق نظام جودة في مؤسسات التعليم العالي في ظل التحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها؛
- تتعلق معوقات تطبيق نظام ضمان الجودة بالجانب القيادي على مستوى الوزارة الوصية، والجانب الإداري والتنظيمي على مستوى المؤسسة، والجانب السلوكي للأطراف المعنية بالتطبيق؛
- الكشف عن جملة من عوامل النجاح ذات أهمية متفاوتة يتعين على صانعي القرار الأخذ بها لإنجاح المشروع في المؤسسة الجامعية الجزائرية.

ذ- **سمايلي محمود، 2016، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل**، تضمنت هذه الدراسة معالجة إشكالية دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني

في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي. حيث خلصت إلى النتائج التالية:

- غياب المعلومات الكافية حول هذا البرنامج لدى خريجي التعليم العالي؛
- غياب المرافقة والمتابعة لعمل هذا الجهاز، وللخريجين المنصبين في إطار هذا الجهاز؛
- تحقيق تطور في المهارات الشخصية والمهنية للمنصبين في إطار هذا الجهاز، مكنتهم من تحسين نظرتهم اتجاه مهامهم الوظيفية.

ومن بين اقتراحات البحث نجد:

- تطوير مناهج التكوين الجامعي وتوسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات لمراعاة متطلبات البيئة الاقتصادية المحلية للخريجين؛
- تفعيل دور المرافقة والمتابعة الجامعية لخريجي التعليم العالي من خلال إعادة التأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج؛
- استحداث بطاقية وطنية خاصة بالبيانات المتعلقة بالمؤهلات المعرفية والقدرات المهارية لخريجي التعليم العالي.

ر- **حمدي أسعد الدلو 2016، استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين**، وقد هدفت الدراسة إلى محاولة وضع استراتيجية للموائمة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق الشغل، وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل؛
- وجود تفاوت في قدرات أعضاء الهيئة التدريسية؛
- ضعف العلاقة التشابكية والمساهمة بين قطاع التعليم العالي والمجتمع المدني وسوق الشغل.

8-2- موقع الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة:

✓ تتقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في جوانب نذكرها كما يلي:

- اهتمت بموضوع ضمان الجودة عموما كمدخل من مداخل التحسين المستمر في مؤسسات التعليم العالي؛
- ركزت على العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل، وكيفية المواءمة بينهما؛
- اهتمت بتنمية مؤهلات الخريجين بما يتطلبه المحيط الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة الجامعية؛
- أثارت الدراسة مسار التجربة الجزائرية في تبني مقاربة ضمان جودة التعليم العالي في مؤسساتها، وكذا إصلاح منظومة التعليم العالي (ل.م.د سنة 2004) الذي أنتج هذه المقاربة.
- اعتماد كثير من الدراسات السابقة التي تم ذكرها على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة إشكالية البحث وتحقيق أهدافه؛
- تتشابه الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في الأدوات المستخدمة لجمع البيانات مثل: الاستبيان، الوثائق والسجلات، المواقع الإلكترونية، ومنهجية معالجة إشكالية البحث.

✓ أما أوجه اختلاف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فتتمثل حسب الباحث فيما يلي:

- اعتمدت الدراسة على المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في الجزائر كمقياس مرجعي لمدى تجسيد تطبيق معايير (ميادين) ضمان جودة التعليم العالي؛
- دراسة أثر معايير جودة التعليم العالي الواردة في المرجع على تحقيق تأهيل جيد وملائم للطلبة والخريجين وفق متطلبات سوق الشغل في الجزائر؛
- استهدفت الفاعلين والممارسين المسؤولين على خلايا الجودة (الوحدة التنفيذية) في المؤسسات الجامعية الجزائرية لتحقيق أهداف البحث؛
- ركزت على تحقيق تأهيل جيد للطلبة أثناء مسارهم الدراسي، وبعده كخريجين وفق ما يعرف بالتكوين المستمر؛

9- هيكل البحث:

من أجل معالجة إشكالية الدراسة وتحقيق أهداف البحث وكذا اختبار الفرضيات المعتمدة، تم تقسيم الدراسة إلى أربعة فصول، بالإضافة إلى مقدمة وخاتمة ضمت نتائج وتوصيات وآفاق البحث.

تعرضنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، حيث تضمن هذا الفصل ثلاث مباحث، الأول تناول مفاهيم أساسية حول ضمان جودة التعليم العالي، أما المبحث الثاني تعرض لمعايير ضمان جودة التعليم العالي، وأخيرا المبحث الثالث تطرق لمفهوم الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.

أما الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى تأهيل المورد البشري لمتطلبات سوق الشغل حيث ضم هو كذلك ثلاث مباحث، المبحث الأول تطرقنا فيه للإطار العام لسوق الشغل، في حين كان مضمون المبحث الثاني تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي، أما المبحث الثالث تناول إمكانية ملائمة مؤهلات خريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل.

الفصل الثالث حاولنا من خلاله تحليل عناصر ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر، تشكل هو أيضا من ثلاث مباحث، الأول تناول إشكالية التعليم العالي في الجزائر في خضم إصلاح ل.م.د، في حين تضمن المبحث الثاني مدخل ضمان الجودة ضمن منظومة التعليم العالي في الجزائر، في الأخير حاولنا في المبحث الثالث تشخيص العلاقة بين منظمة التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر.

في الفصل الرابع والأخير الذي يخص الدراسة الميدانية، حاولنا من خلاله إثبات الفرضيات المطروحة في المقدمة إحصائيا وعلى رأسها الفرضية الرئيسية التي تضمنت مدى مساهمة تطبيق معايير ضمان الجودة في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل في الجزائر.

10- صعوبات البحث:

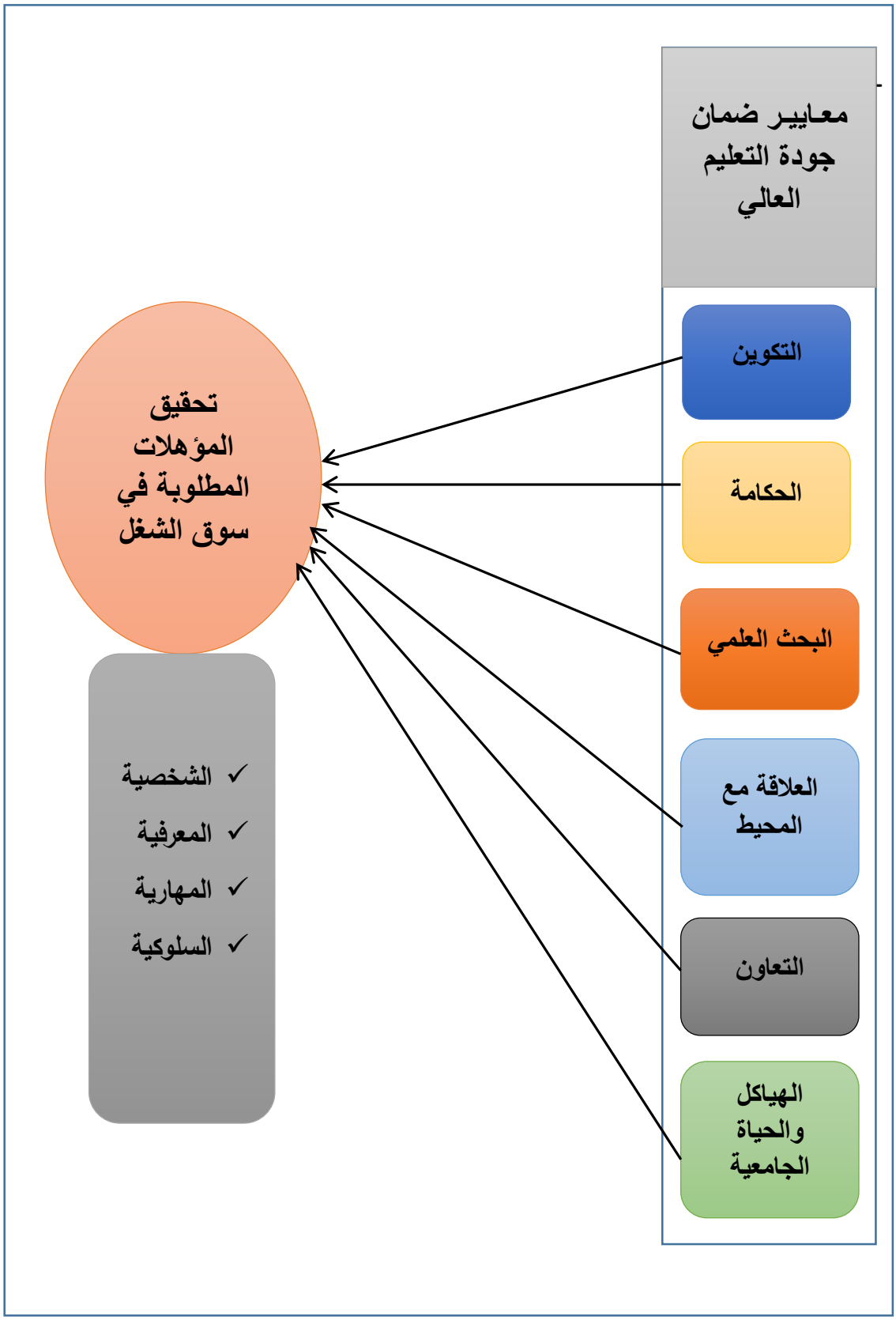
أردنا لفت الانتباه إلى مجموعة من الصعوبات صادفتنا أثناء إخراج هذا العمل على صورته النهائية، تمثلت في:

- صعوبة الحصول على المعلومات من الجهات الرسمية؛
- صعوبة التواصل مع مسؤولي خلايا الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي عينة الدراسة نتيجة انشغالاتهم، إضافة إلى الحركية المتواصلة في تغيير أغلبهم نتيجة لعدة عوامل؛
- الحالة الصحية الوبائية للعالم والجزائر (وباء كوفيد 19) وما نتج عنه من إصابات، الأمر الذي عطل سيرورة تقدم الدراسة، وأجبرنا على تغيير مخطط البحث وأدواته؛
- اتساع مجال البحث في موضوع الدراسة في مقابل الالتزام بالمسار الزمني للتكوين في الطور الثالث.

11- أنموذج الدراسة:

تأسيساً على المضامين المؤشرة في مشكلة الدراسة واتجاهات أهدافها، وكذا التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، تم تصميم مخطط فرضي يعكس مسار الدراسة وفق ما تم التأسيس عليه، كما هو مبين في الشكل الموالي:

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لضمان جودة التعليم العالي

تمهيـد:

يُعد التعليم العالي من أهم ميادين الحياة التي تستأثر الجودة فيها باهتمام قطاعات المجتمع كافة، وذلك بسبب العلاقة المباشرة بين جودة التعليم العالي وتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع بصفة عامة والنمو الاقتصادي بصفة خاصة.

كما أن التطورات التي تحدث في مجالات المعرفة وظهور مفاهيم اقتصادية جديدة، أدت إلى تزايد أهمية قطاع خدمة التعليم عموما والتعليم العالي خصوصا، كونه يعمل على مواكبة هذه التطورات بل ويعتبر القاطرة التي تجر مكوناته. كل هذا نتج عنه بروز الجامعة كقائد للمجتمع باعتبارها مركز لتقديم هذه الخدمة، حيث كان عليها في إطار سعيها لمواكبة ما يشهده العالم من تحولات في مجال المعرفة، والتقدم الهائل في مجال التقنية والمعلوماتية ووسائل الإعلام والاتصال، توجهها إلى مدخل ضمان الجودة لتحقيقها في منظومتها.

ومن هذا المنطلق، سنسلط الضوء في هذا الفصل على ضمان جودة التّعليم العالي، باعتبارها من بين أهم الخدمات العامة التي تسعى الدول إلى الوصول إلى مستوياتها. حيث احتوى الفصل الأول على أربعة مباحث. تناول المبحث الأول التوجهات الحديثة لمؤسسات التعليم العالي، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى أبرز المفاهيم الأساسية حول ضمان جودة التعليم العالي. من خلال المبحث الثالث حاولنا تسليط الضوء قدر الإمكان على معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم وقد اخترنا نموذج الأردن في صياغة المعايير لكون هذا البلد سباقا ورائدا إقليميا في هذا المجال من جهة، ومن جهة أخرى توافق هذه المعايير مع مختلف المعايير المعتمدة في البلدان العربية تقريبا، وأخيرا المبحث الرابع حاولنا في الإحاطة بمفهوم الإعتماد الأكاديمي وعملية التقييم في مؤسسات التعليم العالي.

المبحث الأول: مفاهيم حول ضمان جودة التعليم العالي

للوصول إلى ضمان الجودة في التعليم لابد أن تخضع جودة التعليم العالي إلى نمط إداري متكامل وشامل يهدف للتحسين المستمر الشامل لجميع مجالات العملية التعليمية.

المطلب الأول: جودة الخدمة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي

أصبح موضوع الجودة في المؤسسات التعليمية يحظى باهتمام بالغ لدوره في التحسين المستمر.

1- جودة التعليم الجامعي:

- **تعريف الجودة لغة:** من جاد وتعني كون الشيء جيداً ويقال جاد المتاع وجاد العمل فهو جيد وجاد الشيء، أي صار جيداً، وأجاد أتى بالجيد.
- **تعريف الجودة اصطلاحا:** تعددت مفاهيم الجودة، فقد ذهب البعض إلى أن الجودة تعني الكفاءة، وذهب البعض الآخر إلى أنها تعبر عن الفعالية وقد عرفها البعض على أنها تحقيق رغبات وتوقعات العميل وذلك من خلال تعاون الأفراد في جوانب العمل بالمؤسسة.[1]

أما أفضل تلك المفاهيم ما تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي أقيم في باريس في أكتوبر (1998) والذي ينص على" أن الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل: المناهج الدراسية، والبرامج التعليمية، والبحوث العلمية، والطلاب، والمباني والمرافق والأدوات، وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي، والتعليم الذاتي الداخلي، وتحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دولياً". [2]

في ضوء التعريف أعلاه يمكن وضع مدخلين لجودة خدمة التعليم الجامعي، هما:

---

[1]-علوبة حسن عبد الله، **ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي دراسة تجربة إدارة الجودة بجامعة النيلين**، المؤتمر العربي الدولي السابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة أسيوط، مصر، 2017، ص100؛

[2]-هشام عبد المعطي، **أثر الجودة والاعتماد على تطوير وتحسين المؤسسات التعليمية-المدارس العمرية الأردن**، المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية، ديسمبر2015 ، ص 2؛

– **المدخل الأول:** من وجهة نظر مقدم خدمة التعليم الجامعي :وهو مدى مطابقة الخدمات المقدمة للمعايير المصنوعة سلفا لهذه الخدمة.

– **المدخل الثاني:** من وجهة نظر المستفيد من خدمة التعليم الجامعي: وهو مدى ملائمة الجودة المقدمة لاستخدامات المستفيد واستعمالاته.

وانسجاما مع هذين المدخلين وتأسيسا على ذلك، يمكن القول أن جودة خدمة التعليم الجامعي:

" **مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية والتي تتلاءم وتتفاعل مع احتياجات ورغبات المستفيدين من خلال إحداث تغير مقصود في معرفة وسلوك المتعلم.**"

ولهذا فإن جودة التعليم العالي تشمل عدة أبعاد منها: جودة المعلم، الطالب، البرامج التعليمية، البحث، الموارد البشرية، المباني والمعدات، وجودة الإدارة[1].

2- مفهـوم الجودة التعـليمية:

عُرفت الجودة في قاموس ويبستر (Websters new world dictionary): " على أنها صفة، أو درجة تفوَق يمتلكها شيء ما، كما تعني درجة الامتياز لنوعية معينة من المنتج.[2]

حيث ومن خلال تحليل الخيارات الحالية لضمان الجودة خارج التعليم الجامعي في العديد من مناطق العالم، استنتج مارتن وستيلا (2007) أن "ضمان الجودة ليس هدفًا نهائيًا، بل هي أداة تسمح للدولة، بشكل مباشر أو عن طريق التفويض، بلعب دورها كضامن للجودة من خلال حماية الطلاب والأسر من مقدمي الخدمة غير الأمناء والضعفاء وتعزيز الجودة في الأقسام والجامعات. وبالتالي ينبغي

---

[1] - Khalil Chergui, **Le Management des institutions de l'enseignement supérieur en Algérie : l'orientation vers la qualité totale,** Revue des Sciences Humaines – Université Mohamed Khider Biskra No/ 27/28, nouvembre. 2012, p14 ;

[2] - عماد الدين محمد الحسن أحمد، **أداة الحسن لقياس المؤشرات الكمية والنوعية لتحقيق ضمان الجودة –دراسة تطبيقية على الجامعات الأهلية والأجنبية**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان للتكنولوجيا، السودان، 2016، ص 199؛

النظر إلى ضمان الجودة "كوسيلة لتعزيز تحسين التعليم العالي.

وذُكِر أن مفهوم الجودة الشاملة في التعليم العالي يعني: فحص الأنشطة جميعها بالمؤسسة التعليمية وهذا عكس مفهوم ضبط الجودة الذي يفحص النواتج فقط.[1]

كما يمكن وصف جودة مخرجات العملية التعليمية بأنها الاستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، والجودة بذلك تبرز من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة وما بين الآليات والعمليات التي تؤديها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقا لتوجهها وفلسفتها.[2]

إن جودة الخدمات التعليمية الجامعية تكمن في تحديد التحصيل المطلوب ويتبع ذلك تصميم المناهج التعليمية القادرة على تحقيق هذه النتائج، واختيار الطلبة المؤهلين لدراسة هذه المناهج التعليمية، وطرح هذه المناهج التعليمية ضمن خطة الكلية وتنفيذها من أجل تحقيق النتائج المرغوب فيها مع ضرورة مراعاة تحقيق ضمان الجودة في ضوء مؤشرات ومقاييس تضمن ذلك.[3]

مما لا شك فيه أن أي نظام مهما كان حجمه ونوعه يتكون من ثلاث مكونات رئيسية لا يبنى بدونها وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضا ومن المعلوم أن مخرجات

---

[1]- عواطف عبد القادر بشير سقا، فاطمة مصطفى الخليفة، محمد حسب الله إدريس، **التقويم والاعتماد وضمان جودة التعليم العالي دراسة تجربة جامعة البحر الأحمر –السودان**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان للتكنولوجيا، السودان، 2016، ص 338؛

[2]- محسن ألظالمي –أحمد الإمارة –أفنان علي الأسدي، **قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)**، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 90، السنة 2012، ص151؛

[3]- طلال فرج يوسف كيلانو، **الاستخدام الأمثل لوسائل القياس والتقويم ودورهما في ضمان جودة مخرجات التعليم الجامعي**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 5، العدد 9، سنة 2012، ص31؛

النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاتها فضلا عن دور العمليات في ذلك، ولذا فإن على أي منظمة– مهما كانت طبيعة نشاطها–فإنه يتوجب عليها أن توفر بعض العناصر المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لابد من توافرها لكي يتم تحويلها إلى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات.

الجودة في التعليم هي عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي وفاعليته بمختلف عناصره (المدخلات، العمليات، المخرجات، البيئة) بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية (الطلبة، المجتمع) ولقد تأثرت الإدارة التعليمية بهذا التطور الإداري الذي جاءت به فلسفة إدارة الجودة الشاملة، وهناك من ميز بين ثلاثة جوانب في معنى الجودة الشاملة، وهي :جودة التصميم التي تعني تحديد المواصفات والخصائص التي ينبغي أن تراعى في التخطيط للعمل، وجودة الأداء التي يقصد بها القيام بالأعمال وفق الخصائص والمواصفات المتوقعة، وجودة المخرج تعني الحصول على منتج تعليمي وخدمات تعليمية وفق الخصائص والمواصفات.[1]

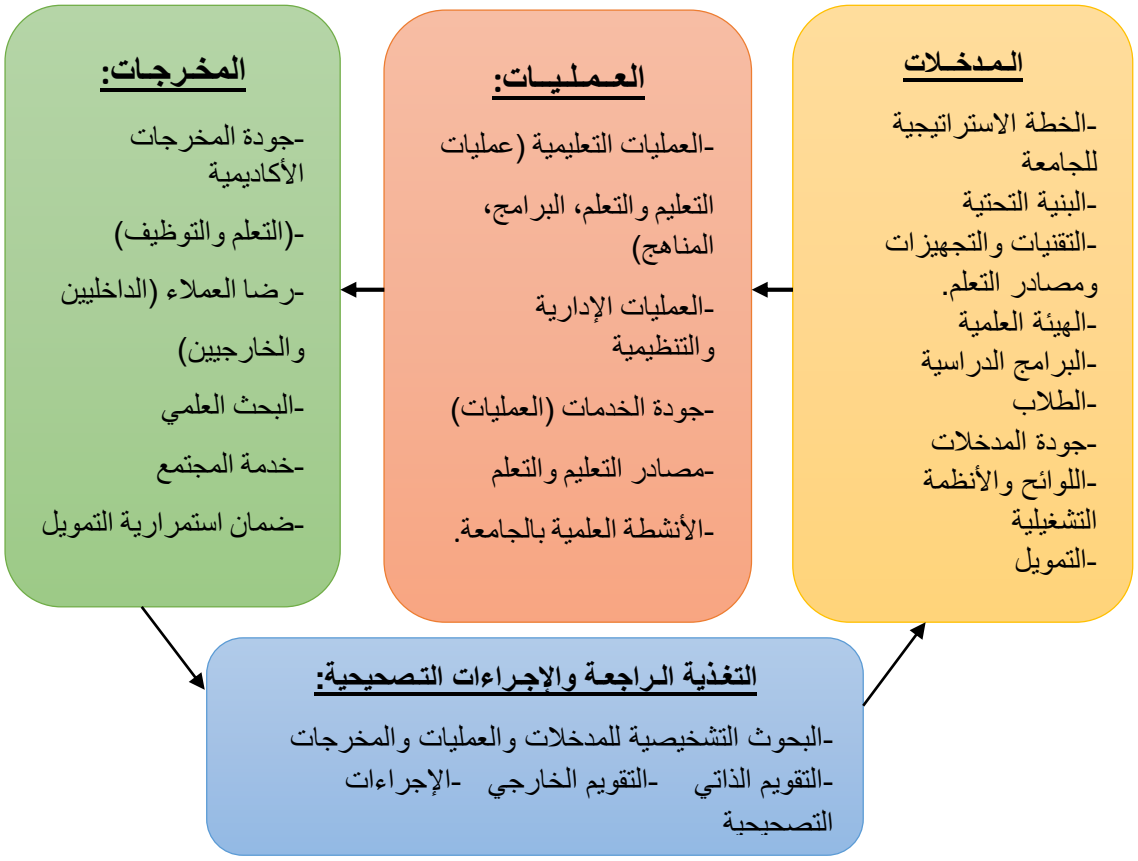
أما في النظام التعليمي فلا شك أن خصوصية النظام تلعب دورا أساسيا في تحديد المدخلات مما ينعكس حتما على طبيعة المخرجات أيضا، مما يوجب التحكم في مدخلاته على ضوء المخرجات التي يهدف إلى تحقيقها لكونها تؤثر تأثيرا مباشرا في مستوى كفاءتها، كما أن عملية المعالجة ومستوى كفاءتها قد يؤدي إلى حدوث تغير سلبي أو إيجابي في جودة تلك المخرجات، وبشكل عام فإن مكونات النظام التعليمي بمفهومه التقليدي يمكن أن يحتوي على عدة عناصر، ويوضح الشكل أدناه هذه الفكرة.[2]

---

[1]– محمد إبراهيم سلمان، **مستوى جودة الخدمات الجامعية كما يدركها طلبة جامعة الأقصى بغزة طبقًا لمقياس جودة الخدمة(SERVPERF)** ، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، يناير 2013، ص 13؛

[2]– محسن ألظالمي وأحمد الإمارة وأفنان علي الأسدي، **مرجع سابق ذكره**، ص150؛

الشكل(2) : مكونات نظام العملية التعليمية



المصدر: محسن ألظالمي–أحمد الإمارة–أفنان علي الأسدي، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)، مجلة الإدارة والاقتصاد، عدد90، 2012، ص152

3- مبررات تطبيق الجودة في الأنظمة التعليمية:

وتظهر أبرز مبررات تطبيق الجودة الشاملة في النظام التعليمي من خلال الآتي:

- ظهور الحاجة في المجتمع الجامعي إلى التكامل، والانسجام بين مستوياته المختلفة (الإدارة الجامعية، أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية، الطلبة، أولياء الأمور) ؛

- غموض الأهداف لدى العاملين في الجامعات وفي مؤسسات التعليم العالي بشكل عام؛

- تدني مستوى بعض خريجي التعليم العالي وضعف أدائهم في المراحل التعليمية نتيجة ضعف المحتوى

العلمي المقدم إليهم؛

– التوصل إلى سبل تشخيص نقاط القوة والضعف في مجال أداء المؤسسة الجامعية في جميع عناصرها لكي يتمكن من التطوير وتحسين المخرجات بما يضمن لها الحصول على شهادة الجودة والاعتماد؛

– حاجة الجامعات إلى ثقة المستفيدين من خدماتها، وتقييم إنتاجيتها وقدرتها على العطاء؛

– تطوير النظام الإداري، التنظيمي، والمحاسبي، لضمان زيادة إنتاجية العاملين فيها، وتحقيق السمعة الجيدة، والرضا لدى المستفيد؛

– تدني مستوى التعاون، والتنسيق بين المجتمع المحلي والجامعات؛

– حاجة الجامعات إلى هامش أوسع يمكنها من اتخاذ القرارات، ودعم تمويل المشروعات التي تنوي الجامعات تنفيذها.[1]

4– **مبادئ تطبيق إدارة الجودة:** هناك عدد من المبادئ يمكن الاتفاق عليها عند محاولة الأخذ بفلسفة الجودة وتطبيقها وهي:[2]

– **ثقافة المنظمة:** يعتمد نجاح إدارة الجودة على خلق ثقافة تنظيمية تنسجم مع القيم والاتجاهات السائدة في المنظمة وتدعيم الاستمرار في العمل وفقًا لخصائصها.

– **المشاركة والتمكين:** مشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة في عملية تحسين الخدمات المقدمة من خلال العمل بروح الفريق وحلقات الجودة التي تحدد معوقات الأداء المتميز والعمل على وضع الحلول المناسبة وتمكينها من إجراء التغيرات التي تقترحها.

---

[1]–عمر محمد عبد الله الخرابشة، **التجربة الأردنية في مجال ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي**، المؤتمر السنوي الدولي الأول العربي الرابع الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي "الواقع والمأمول"، سنة 2009، ص21–27؛

[2]– خالد أحمد الصرايرة –ليلى عساف، **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية والتطبيق**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 1، العدد 1، سنة 2008، ص13؛

– **التدريب:** يجب أن تكون عملية التدريب هادفة ومستمرة حتى تستطيع مواكبة المفاهيم والأساليب والمستجدات التي تكون في مجال العمل لتمكين العاملين من تطبيق واستخدام أدوات الجودة بفعالية.

– **التزام الإدارة العليا بالجودة:** تمارس الإدارة العليا دورًا قياديًا في بيئة إدارة الجودة الشاملة لتنسيق الجهود لتحقيق أهداف المنظمة.

– **التركيز على العملاء:** إن معيار النجاح في أي منظمة هو رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات التي تقدمها لذا يُعد رضا العملاء والمستفيدين بعد المحور الأساس لإدارة الجودة.

– **التحسين المستمر:** يقوم برنامج إدارة الجودة على جهود التحسين والتطوير بشكل مستمر، فهي تقوم على مبدأ أن فرص التطوير والتحسين مستمرين ولا ينتهيان أبدًا، وأن رغبات المستفيدين متغيرة وليست ثابتة.

– **التخطيط الاستراتيجي للجودة:** إن تطبيق إدارة الجودة يتطلب وجود رؤية مستقبلية محددة وأهداف بعيدة المدى وذلك بمشاركة جميع المكونات ويتم هذا بوجود خطة استراتيجية تنسق الجهود وتوحدها.

– **التحفيز:** لابد للمنظمة من تحفيز العاملين وتشجيعهم على المساهمة في تحسين الجودة من خلال تمكينهم من إجراء التغيرات المناسبة واتخاذ القرارات وإعطائهم فرص للإبداع وضمان العمل الجماعي ومشاركة الجميع.

– **القياس والتحليل:** لكي يتم اتخاذ القرارات الصحيحة دون انحرافات يجب أن تتم وفقًا لبيانات يتم جمعها وتحليلها بشكل دوري.

– **التنبؤ بالأخطاء ومنع وقوعها:** من أهم أهداف إدارة الجودة تحسين الخدمات والمنتجات وزيادة الإنتاجية ومن أهم وسائلها الحد من الأخطاء وإعادة الأعمال والإهدار وذلك بالوقاية منها قبل حدوثها عن طريق الفحص والمراجعة والتحليل وإيجاد الحلول.

المطلب الثاني: ضمان جودة التعليم العالي

سنتطرق إلى بعض المفاهيم المترابطة كمدخل لدراسة هذا المصطلح الحديث نوعا ما.

1- تعريف ضمان الجودة :

عرفت وكالة ضمان جودة التعليم العالي البريطانية (QAA) بأنها أسلوب لوصف جميع الأنظمة والمواد والمعايير والمعلومات المستخدمة من قبل الجامعات ومعاهد التعليم للحفاظ على مستوى معايير الجودة وتحسينها، ويتضمن ذلك التدريس، وكيفية تعلم الطلاب، والمنح الدراسية والبحوث.[1]

وتعرفها اليونسكو: بأنها عملية منظمة ذات صيرورة ممتدة زمنياً من" سنة لسنتين "تقييم فيها مؤسسة التعليم العالي ككل" الضمان المؤسسي "أو يقيم أحد برامجها" الضمان المتخصص"، بناءً على لائحة من المعايير أو المحكات أو" المقاييس "المتفق عليها، والعملية في مضمونها تركز على الإجراءات الآتية للبرامج الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي: التقييم الذاتي، والتقييم الداخلي، والتقييم الخارجي.[2]

وعرفت بأنها الوسيلة للتأكد من أن المعايير الأكاديمية المستمدة من رسالة الجهة المعينة قد تم تعريفها وتحقيقها بما يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء وطنيا أو عالمياً وأن مستوى جودة فرص التعلم والأبحاث والمشاركة المجتمعية ملائمة وتستوفي توقعات مختلف أنواع المستفيدين من هذه الجهات.[3]

إن مفهوم ضمان الجودة يتضمن أربعة عناصر رئيسية هي:

---

[1]- محمد محمود الحيلة –تمارا يعقوب ناصر الدين، **الحوكمة مرتكز لتطبيق معايير ضمان الجودة" تجربة جامعة الشرق الأوسط " الأردن**، المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية ديسمبر 2015 ، ص66؛

[2]- فيصل محمد عبد الوهاب سعيد –بشرى الفاضل إبراهيم آدم، **تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان للتكنولوجيا، السودان، 2016، ص 318؛

[3]- فاطمة محمد يس مصطفى، **تصميم وتطوير نظام لإدارة التقويم الذاتي والجودة الشاملة بالجامعات**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان للتكنولوجيا، السودان، 2016، ص 237؛

- **درجة التفضيل:** حيث تعني الجودة التفضيل وهي متاحة للقادرين على الدفع.
- **مطابقة للاستعمال:** حيث تعني الجودة (المواءمة للاستعمال) فهي مهمة في التصميم والإنتاجية من حيث المتطلبات اللازمة للعمل بما يضمن تحقيق الأمان للعاملين عندما يقوموا بإنجاز عمل ما، فضلا عن مشاركة المستفيد من الخدمة في وضع متطلبات الجودة في الخدمة المقدمة له.
- **المطابقة مع المتطلبات:** تتحقق الجودة إذا كان المنتج أو الخدمة يشبع كل المتطلبات المحددة من العميل أو الجمهور المستفيد من الخدمة أو الخدمات، وعليه تصبح متطلبات النظام مطابقة لمتطلبات الجمهور المستفيد من الخدمة.
- **التركيز على العميل أو الجمهور متلقي الخدمة:** وذلك بفضل التطورات التقنية والمعرفية التي شهدتها أنظمة الإنتاج، الأمر الذي انعكس على أذواق المستهلكين بشكل واضح.[1]

كما تظهر الحاجة إلى تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي وفق منظورين عالميين:

- **المساءلة:** تقديم حساب لإثبات أن الأموال العامة تُنفَق بفعالية، حماية المصالح الاجتماعية؛
- **التحسين:** تعزيز الأداء المستقبلي بدلاً من إصدار أحكام على الإنجازات السابقة، وسائل تحسين فعالية تقديم التعليم العالي.

ومع ذلك، يدور نقاش حول التوافق بين هذين الغرضين الرئيسيين: يدعي بعض المؤلفين أنهما غير متوافقين، لأن الانفتاح الأساسي للتحسين سيكون غائبًا إذا كانت المساءلة هي الهدف، بينما يرى آخرون أنهما غير متوافقين، حيث يمكن دائمًا إعادة صياغة المساءلة للتركيز على التحسين.

لكن من الضروري أن تميل أنظمة ضمان الجودة إلى تحقيق توازن بين المصالح المختلفة المرتبطة بالتحسين والمساءلة: "من وجهة نظر المساءلة، من المهم أن توفر أنظمة ضمان الجودة معلومات

[1]– عليمات صالح، **الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات الأردنية**، المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية، ديسمبر2015 ، ص 128؛

لأصحاب المصلحة المختلفين، ولكن ضمان الجودة يجب أيضًا أن يكون / يصبح آلية لتحسين الجودة بدلاً من مجرد فرض الامتثال للمتطلبات البيروقراطية.[1]

2- تعريف نـظـام ضمـان الجـودة:

المقصود بهذا النظام في التعليم العالي، جودة عناصر العملية التعليمية المكونة من: الطالب، الأستاذ، المادة التعليمية (برامج، كتب، طرق تدريس)، مكان التعلم (قاعات، مخابر، مرا كز حاسوب)، الإدارة (تشريعات، سياسات)، هياكل تنظيمية ووسائل تم ويل، جودة التقييم الذي يلبي احتياجات سوق الشغل. كما أنه يمكن وصف ضمان جودة التعليم العالي على أنه نظام أساسه منع وقوع الأخطاء والعمل على تحسين جودة الخدمة التعليمية، ويزيد الإنتاجية بالتأكيد على تصميم العمليات ومرا قبتها، التركيز على مصادر الأنشطة، وبالتالي منع ظهور الخدمات التعليمية غير المطابقة.[2]

ويعرف كذلك بأنه الهيكل التنظيمي والمستويات والإجراءات والعمليات والموارد اللازمة لتطبيق تحسين الجودة ويتبع اتجاهات وأهداف المؤسسة التعليمية.[3]

❖ وفيما يلي عرض لهذه النظم:

أ-نظام ضمان الجودة الداخلي: Internal QA

يركز هذا النظام على جودة التعليم بدرجة كبيرة على فعالية العمليات التعليمية الداخلية وبخاصة عمليتي التعليم والتعلم في حجرة الدراسة، لتحقيق الأهداف التعليمية المخططة التي تضمن تحقيق الجودة. ويعتمد ضمان الجودة الداخلي في التعليم على مدخلين هما:

---

[1] -Mélanie Julien et Lynda Gosselin, **L'assurance qualité à l'enseignement universitaire : une conception à promouvoir et à mettre en œuvre**, C S É, Québec, 2012, p11 ;

[2]- حمود محسن قاسم المليكي، **مدى توفر نظام ضمان الجودة بجامعة ذمار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، سنة 2015، ص 1090؛

[3]- علوية حسن عبد الله، **مرجع سابق ذكره**، ص 101؛

-**مدخل قوة العناصر**: يركز على تحسين جودة بعض عناصر الهيكل التنظيمي بجانب الرغبة في تفعيل وضمان الجودة في مخرجات عملية التعلم.

-**مدخل جودة العلاقات**: يركز على تحسين جودة العلاقات بين عناصر الفعالية، حيث يفترض أن العلاقات الجيدة بين العناصر تؤدي إلى آثار ونتائج جيدة على مخرجات عملية التعلم.

وحسب (علوية، 2017) يعد هذا المدخل أكثر إيجابية وقوة عن مدخل قوة العناصر في ضمان جودة العملية التعليمية، حيث انه لا يحاول تحقيق جودة عنصر واحد فقط، ولكن يؤكد على ضرورة جودة العلاقة بين عناصر الفعالية، وعليه توجد حاجة لتكوين قاعدة معلومات عن هذه العلاقات لأنه بدونها يصعب معرفة مساهمة هذه العلاقات في تحقيق جودة مخرجات عملية التعلم.

ب-نظام ضمان الجودة الخارجي: Interface QA

يشير إلى الجهود التي يتم بذلها للتأكد من أن الخدمات التعليمية تلبي حاجات العملاء المختلفين بالمؤسسات التعليمية، ويمكن قياسه من خلال التقييم المؤسسي ومراقبة الجودة واستخدام مؤشرات الجودة والأطر المرجعية ومسوحات الرضا الخاصة بالمساهمين والمحاسبية العامة والمشاركة المجتمعية في الإدارة والتخطيط الاستراتيجي المؤسسي والتمويل المتمركز حول الأداء.

ج-نظام ضمان الجودة المستقبلي: Future QA

يشير إلى الجهود التي يتم بذلها لضمان ملائمة هدف ومحتوي وممارسات ومخرجات التعليم للمستقبل في العصر الحديث، ويؤكد على ضرورة الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعلم الفعال بحيث تركز على تنمية الذكاءات المتعددة لدى الطالب (تكنولوجية، اقتصادية، اجتماعية، سياسية، ثقافية) وإكسابه القدرة على التكيف مع متغيرات العصر مثل العولمة.[1]

[1]- علوية حسن عبد الله، **المرجع السابق**، ص 102؛

3- متطلبـات ضمـان جـودة التـعليـم العالـي:

هناك عدد من المتطلبات الضرورية التي لابد من توفيرها لضمان الجودة في أي مؤسسة تعليمية، ويعدّ توفرها أساساً لجميع الجهود الأخرى التي تأتي لاحقاً، ويمكن تلخيصها في التالي:

- التخطيط لعمليات ضمان الجودة وطرق إدارتها؛
- استيفاء متطلبات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي؛
- إيجاد بيئة عمل مناسبة بصورة متدرجة لتطبيق الجودة؛
- استشعار أهمية التدريب قبل الخدمة وأثناءها، ووضع خطة تدريبية لتطوير مهارات فرق العمل؛
- استثمار العقول البشرية المتوفرة؛
- بناء وتشكيل فرق العمل واستخدام مبدأ التحفيز؛
- توفر أدلة إرشادية عملية لجميع الأعمال داخل القطاع التعليمي؛
- توفر قاعدة معلومات وبيانات إحصائية داخل القطاع التعليمي؛
- التنسيق بين الجهات التعليمية وغيرها داخل المؤسسة كمنظومة متكاملة؛
- استخدام معايير تقييم، قبل، وأثناء، وبعد العمل في القطاع التعليمي؛
- اعتماد العمل بالدراسات القائمة على البحث العلمي المقنن؛
- دراسة تجارب الآخرين والإفادة منها بما يتناسب مع واقع المؤسسة.[1]

[1]-هيفاء بنت سليمان القاضي، **إجراءات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للمؤسسة التعليمية**، كتيب رقم 01، 2014، مشروع التأسيس للجودة والتأهل للاعتماد المؤسسي والبرامجي، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة نورة بنت عبد الرحمان، المملكة السعودية، ص 13؛

4-مؤشـرات ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة إلى حد كبير باعتبارها الوسيلة الأساسية لتقدم وازدهار أي مجتمع في العالم، كما يلاحظ أن مخرجات العملية التعليمية لها تتسع أطرها وفق المتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعا وشمولية، يمكن إيضاح مؤشرات الجودة لمؤسسات التعليم العالي كالتالي:[1]

4-1-المستوى النوعي للخريجين: الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات، وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل. ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات

والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال.

4-2-البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع: يركز هذا النوع من المخرجات على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية من أولويات تحسين وتطوير مهارات الكوادر لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية، وانطلاقا من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع.[2]

---

[1]- صالح السعيد -شامية بن عباس، **أساليب تطبيق إدارة الجودة في الجامعات الجزائرية لتحسين أدائها**، المؤتمر العربي الدولي السابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة أسيوط، مصر، سنة 2017، ص 135؛

[2]-**نفس المرجع**، ص 136؛

4-3-الاستشارات العلمية: تعد الاستشارات العلمية أحد أهم المخرجات التي تتميز بها جودة المؤسسات التعليمية الكفأة، وهي بذات الوقت مقياسا مهما من مقاييس جودة تلك المؤسسات وضرورة من ضروراتها، وتتنوع صور وآليات الاستشارات العلمية تبع ا لنوعها وطبيعة بيئتها، ومهما اختلفت فإنها تجسد نافذة علمية مفتوحة تجاه المجتمع ومؤسسات سوق الشغل لتقدم لهم الدعم والمساعدات المعرفية والإرشاد والدراسات النظرية والتطبيقية وغيرها، وفضلا عن القدرات العلمية التي تتميز بها النوافذ الاستشارية فإن نجاحها يعتمد على مستوى وعي وثقافة المجتمع ومؤسساته المختلفة.

4-4-المشاريع العلمية: يقصد بالمشاريع العلمية قيام جهة علمية بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطويرها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية والمتوقعة. وتعد المشاريع العلمية من أهم الثمار العلمية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية، لذا فإن المشروع العلمي تتوقف جودته بناءا على عمق العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع وقدرة تلك المؤسسة على متابعة معطيات البيئة المحيطة بكافة مكوناتها.

4-5-الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع: يركز هذا العنصر على التفوق النوعي للمعرفة الذي تتميز به المؤسسة التعليمية على غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة بما يمكّن من تطوير وإدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع. كما يجب أن يميز المؤلفين والباحثين في المؤسسة التعليمية بين الكتب والمؤلفات الموجهة إلى خدمة المجتمع عن تلك الموجهة إلى المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية، إذ أن المجتمع عادة ما يتميز بتنوعه الفكري وتفاوت المستويات الإدراكية لأفراده، في حين أن المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية عادة ما يكونون من المتعلمين والمهتمين وذوي الاختصاص.

4-6-البحث العلمي: يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، ويمكن القول بأن جودة البحث العلمي تشكل خاصية رئيسية تميز المؤسسة التعليمية، وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق الشغل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وتوسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.

4-7-المؤتمرات والنـدوات: تلعب المؤتمرات والندوات دورا مهما في تبادل المعرفة وتحديث المعلومات والأفكار وتوضيح الرؤى في كافة التخصصات، وهي مقياس مهم من مقاييس كفاءة المؤسسة التعليمية، لذا فهي تعد من أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الموجهة إلى المستفيد الداخلي والخارجي، ويلعب التخطيط السليم والدقيق للمؤتمرات والندوات دورا هاما يتوقف عليه نجاح أهدافها وغاياتها، ولضمان تحقيق ذلك ينبغي على المختصين في المؤسسة التعليمية إيلاء احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة ومشكلاتها المعرفية والثقافية اهتماما كبيرا، كما أن تفعيل أو تطبيق نتائج مثل هذه البرامج يقدم دليلا واضحا لضمان جودتها.

4-8-سمعة المؤسسة ورضا المستفيد: تسعى المؤسسات التعليمية عموما إلى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قرارا مهما عند قياس جودة المخرجات، وهذا يتطلب متابعة احتياجات المستفيدين، وعلى أن تمارس المؤسسات التعليمية مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة الدورية والمستمرة للمؤشرات الإيجابية واعتمادها وفقا لمنظور استراتيجي، فضلا عن معالجة هذه العلاقة واعتماد الحلول الكفيلة باستبعاد المؤشرات السلبية.

المطلب الثالث: آليات ونماذج ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي

تم وضع مجموعة من الآليات لضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي، كما تبنت هذه الأخيرة مجموعة من النماذج لتحقيق هدف ضمان الجودة.

1-آليات ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: تتمثل هذه الآليات في تجسيد ما يلي:

1-1-إنشاء هيئة أو مجلس لضمان جودة التعليم العالي:

لقد ارتأت الكثير من الدول أن تعمد إلى آلية للحفاظ على النوعية ومن أجل ذلك أنشأت هيئات بتسميات مختلفة من دولة إلى أخرى مهمتها" منح شهادة لمؤسسة تعليم عالٍ تؤمن معايير محددة لجودة التعليم"، لكن جميعها متفق على أهداف، وقد تختلف معايير الاعتماد من بلد إلى بلد أو من مؤسسة لأخرى وصلاحيات هذه الهيئة، ويمكن بيانها كالتالي:[1]

-وضع أسس ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي وتعديلها وتطويرها في ضوء السياسة العامة للتعليم العالي، واتخاذ القرارات باعتماد مؤسسات جامعية واعتماد برامجها طبقاً لهذه الأسس والمعايير؛

-مراقبة أداء مؤسسات التعليم العالي والتزامها بالأسس والمعايير المعتمدة؛

-التأكيد على تحقيق مؤسسات التعليم العالي لأهدافها باتخاذ الإجراءات المناسبة لتقييم برامجها بأدوات القياس المختلفة؛

-اقتراح مشروعات الأنظمة وأسس ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي والتعليمات الخاصة بالمهام ورفعها لجهات الاختصاص بالدولة.

1-2- تشكيل وحدة أو دائرة لضمان الجودة في كل جامعة أو مؤسسة تعليم عالي:

ينبغي الشروع في إنشاء وحدة لضمان الجودة في كل جامعة، ويكون ذلك وفق المقترحات التالية:

---

[1]-عليان عبد الله الحولي، **ضمان الجودة في الجامعات العربية :المفهوم وآليات التطبيق**، المؤتمر السنوي الرابع، آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، جامعة القاهرة، مصر، سنة 2012، ص 210؛

– تتبع هذه الوحدة أو الدائرة مباشرة لرئاسة الجامعة وتمنح الصلاحيات كعمادة مستقلة؛

– تتشكل من مجموعة من الأكاديميين والإداريين بالجامعة من ذوي الخبرة يمثلون دوائر الجامعة المختلفة (الأكاديمية– الإدارية) ؛

– تتشكل لجان جودة فرعية في كل كلية ودائرة في الجامعة؛

– ويمكن تحديد بعض مهام الوحدة على النحو التالي (رسم السياسة العامة للجودة في الجامعة والإشراف على تنفيذها–اعتماد خطط ومتطلبات تطبيق الجودة بالجامعة–إقرار السياسات العامة لنشر ثقافة الجودة بالجامعة ونقل التجارب الرائدة المحلية والعالمية–إعداد تقارير نتائج التطبيق بشكل دوري وعرضها على إدارة الجامعة...).

1–3– نشر ثقافة الجودة:

ينبغي الشروع ضمن خطة مدروسة لنشر ثقافة الجودة (النظرية والتطبيقية) داخل الجامعة وخارجها في المجتمع المحلي. والثقافة عبارة عن مجموعة من القيم والسلوك والقواعد التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، كما تعتبر تكوينا عالي المستوى وآلية من آليات تقييم الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، والتطبيق المستمر للنتائج. وإذا أردنا أن نأخذ بمفهوم ومبادئ الجودة الشاملة فعلينا العمل على ترسيخ الثقافة التي يشعر بها الأفراد بحرية المشاركة بأفكارهم والمشاركة في اتخاذ القرار وفي حل المشكلات، واعتبار ذلك بمثابة قاعدة أساسية في العمل.

1–4– التأكيد على دور الإدارة العليا في الدعم المعني والمادي لتوجهات الجودة في الجامعة:

تعد الإدارة العليا المحرك الأساسي للجامعة، إذ هي من تحدد مسارات الجامعة من خلال الرؤيا العامة التي تبنتها، القرارات المستقبلية التي اتخذتها وتقوم عليها لتحقيق الأهداف العامة، ويتمثل دورها في أربعة أبعاد رئيسة هي:

– توفر الرؤيا لما يجب أن تكون عليه الجامعة مستقبلاً؛

– التزام الإدارة العليا لمدى طويل بتطبيق إدارة الجودة الشاملة مبدية قناعتها وجديتها سلوكياً؛

– ممارسة النمط القيادي المناسب لإدارة الجودة الشاملة ولإدارة التغيير في الجامعة؛

– متابعة التنفيذ ودعمه على مستوي الجامعة.

1-5- جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة: ويتطلب هذا الأمر:

– حسن الاختيار لأعضاء هيئة التدريس بناء على معايير أكاديمية، ومقابلات نزيهة، وتمكن علمي؛

– النمو المهني المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال التدريب بناء على الاحتياجات التدريبية في المجالات المطلوبة؛

– تهيئة البيئة الجامعة الداعمة – المادية والمعنوية–للأستاذ الجامعي؛

– التقييم الدوري لأعضاء هيئة التدريس.

1-6- تقييم الأداء في الجامعة:

تقويم الأداء يعني التوصل إلى أحكام قيمية محددة للأنشطة والبرامج الجامعية من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد على فهم وإدراك العلاقة بين مختلف العناصر الخاصة بالتقويم، وعليه ينبغي الشروع في تقييم الأداء الإداري في الجامعة باعتباره داعم للنشاط الأكاديمي ومساند له، كما يمكن القيام بالتقييم المؤسسي الشامل لجميع أنشطة الجامعة وبشكل مركزي للتعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف وإعداد التقارير لاستخدامها من أصحاب القرار في الجامعة، سعيان لضمان الجودة وتقديم تعليم عالي نوعي[1].

[1]– عليان عبد الله الحولي، **المرجع السابق**، ص 212؛

2-نمـاذج ضمـان جـودة التعـليم العـالي:

ونميز منها نماذج ضمان الجودة الداخلي ونماذج ضمان الجودة الخارجي، نذكرها فيما يلي:

2-1- نماذج ضمان الجودة الداخلي: وتتضمن ثلاث نماذج كما يلي:

- **نموذج تحديد الهدف:** يستند هذا النموذج على افتراض انه توجد علاقة أهداف واضحة ومعيارية متفق عليها، وتعتبر عمليات التخصيص بمثابة معايير أو مؤشرات لجودة المؤسسة التعليمية.
- **نموذج العملية:** يؤكد هذا النموذج على أن طبيعة وجود عمليات المؤسسة غالباً ما تحدد جودة المنتج /المخرج التعليمي والمدي الذي يمكن عنده تحقيق الأهداف المحددة.
- **نموذج غـياب المشكلـة:** يركز هذا النموذج على أهمية غياب المشكلة، أوجه القصور ونقاط الضعف، والمعوقات والصعوبات في المؤسسة التعليمية في تحقيق جودة التعليم، لذا يعد هذا النموذج مفيداً على وجه التحديد عندما تكون معايير الجودة غير واضحة[1].

2-2- **نماذج ضمان الجودة الخارجي:** توجد خمسة نماذج لضمان الجودة في التعليم العالي بوجه خاص ترتبط بضمان الجودة الخارجي وهي:

- **نموذج المورد – المدخل:** يؤكد هذا النموذج أن موارد الجودة تعد ضرورية للمؤسسات التعليمية لتحقيق الأهداف المختلفة وتوفير خدمات الجودة في أقصر وقت، لذلك يمكن إدراك عملية جودة التعليم كنتيجة طبيعية لتوفير الموارد ومدخلات المؤسسة، وقد تتضمن مؤشرات جودة التعليم زيادة معدل التحاق وتعيين أعضاء هيئة تدريس مؤهلين وتسهيلات أفضل ومعدل جيد من الطلاب ودعم مادي من سلطة التعليم العليا.

[1]- علوية حسن عبد الله، **مرجع سابق ذكره**، ص103؛

- **نموذج الرضا:** يستند على افتراض مفاده أن رضا العناصر الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية يعد أمرا ضرورياً لبقائها في المجتمع، لذلك تشير جودة التعليم بصفة أساسية إلى المدى الذي يلبي أداء المؤسسة عنده حاجات وتوقعات مؤسسيها والمشاركين، أكثر مما كانوا يتوقعون.
- **نموذج الشرعية:** يعتمد ضمان الجودة وفقاً لهذا النموذج على الأنشطة الخارجية وعمليات الإنجاز والتأكيد على المحاسبية المؤسسية وتدعيم سمعة المؤسسة ومكانتها في المجتمع، ويتطلب ذلك أن تؤدي المؤسسة مهامها وواجباتها وفقاً للمعايير الأخلاقية، والنسق القيمي السائد في المجتمع حتى تكتسب الشرعية.
- **نموذج التعليم التنظيمي:** يمكن الهدف الرئيسي لهذا النموذج في إكساب المؤسسة التعليمية القدرة على التكيف مع البيئة التعليمية المتغيرة التي تؤثر على كافة عناصرها، لذا يعتمد هذا النموذج على افتراض أن الجودة تعني الاستجابة للمتغيرات العالمية.
- **نموذج إدارة الجودة الشاملة:** يؤكد هذا النموذج أن إدارة الجودة الشاملة تعد مدخلاً لجودة التعليم وزيادة الفعالية التنظيمية للمؤسسات التعليمية، ويعرف النموذج جودة التعليم بانها كيان لمجموعة من العناصر ممثلة في نظام يتكون من المدخلات والمخرجات التي تشبع حاجات العملاء الداخلية والخارجية من خلال تحقيق توقعاتهم الضمنية والظاهرة.[1]

[1]– **المرجع السابق**، ص 104؛

المبحث الثـاني: معـاييـر ضمـان جودة التعليم العـالي

لا يمكن أن ننظر للجامعات على أنها مؤسسات تعليمية فقط بل هي منظومة تهتم بالرقي بالطالب والأستاذ والإدارة، مع تطوير أساليب ووسائل التعليم والتعلم وفق معايير نموذجية لضمان الجودة.

المطلب الأول: نشأة معـاييـر ضمـان الجودة عالميا

المعايير هي عقد اجتماعي جديد حول متطلبات التعليم الجامعي، وتأكيد للتوقعات المتفق عليها اجتماعيا، وهي تلعب دورا مهما في وضع مستويات معيارية متوقعة ومرغوبة ومتفق عليها للأداء بكل جوانبه وإظهار قدرة الطلبة على تحقيق النواتج مسبقا، وهي أساس للتقويم المؤسسي والبرامجي... .[1]

1- تعريف معاييـر ضمـان الجودة: هي مجموعة من المعايير التي ينبغي على النظام التعليمي في المؤسسة الجامعيّة تلبيتها، بما يضمن سلامة سير العمل، وتحقيق الأهداف بتخريج كوادر مؤهّلة وقادرة على تلبية حاجات المجتمع، وبما ينسجم مع متطلّبات العصر، وتحقيق رضا المجتمع ومؤسسات العمل.[2]

وتعرف معايير ضمان الجودة بأنها مستوى المتطلبات والشروط الواجب توافرها في مؤسسات أو برامج من أجل اعتمادها وإصدار شهادات لها من قبل أجهزة ضمان الجودة أو جهة المعتمدة، وتشمل هذه الشروط توقعات عن تحقيق الجودة والفعالية والجدوى المالية والنتائج والاستدامة.[3]

2- بـدايـة ظهـور معـاييـر ضمـان الجـودة عالميا: كانت الو.م.أ وبريطانيا أول الدول السباقة في وضع وتطبيق معايير لضمان الجودة في قطاع التعليم العالي.

2-1- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية: إن أول استخدام لفلسفة إدارة الجودة الشاملة في مجال

---

[1]- صالحة عبد الله عيسان -هالة أحمد الرواحية، **واقع تطبيق معايير ضمان الجودة في خدمة المجتمع بجامعة السلطان قابوس (دراسة حالة)**، المؤتمر العربي الدولي الثامن لضمان جودة التعليم العالي، بيروت، 2018، ص 651؛

[2]- محمد محمود الحيلة -تمارا يعقوب ناصر الدين، **مرجع سابق ذكره**، ص66؛

[3]- صالحة عبد الله عيسان و هالة أحمد الرواحية، **المرجع أعلاه**، ص 651؛

التعليم كان في إحدى المدارس الثانوية في مدينة(Sitka) بولاية ألاسكا الأمريكية، ثم نشرت نجاحات تطبيقات هذا النظام على مستوى التعليم الجامعي بجامعة "**Oregan State University**" سنة 1990 ونشرت عملية تطبيق هذا النظام في دراسة الباحث"**L.Edwin Coate**" نائب رئيس جامعة أوريجون للشؤون المالية والإدارية، حيث دُعِم هذا المشروع من رئيس الجامعة وتم تحديد أهداف لتطبيق نظام الجودة الشاملة.

تعتبر الو.م.أ أول من راعى مبدأ توازي" الحرية والجودة "ومنذ أوائل القرن العشرين أنشأت الآليات المناسبة التي تتابع جودة أداء المؤسسات التعليمية، وتعتمد ما يستحق منها الاعتماد، إن الاستقلالية الكبيرة والسلطة التي تتمتع بهما مؤسسات التعليم العالي يزيد من مسؤولياتها في تنظيم نفسها وإيجاد موارد لها وإلا فقدت طلابها، ولذلك يتخذ الاعتماد في الولايات المتحدة شكلين[1]:

- **اعتماد مؤسسي:** وتقوم به مجالس إقليمية تابعة لمؤسسات التعليم العالي نفسها
- **اعتماد تخصصي:** للبرامج الدراسية تعتمده لجان متخصصة مثل مجلس اعتماد الهندسة والتكنولوجيا؛

وفي سنة 1994 تم إنشاء مجلس اعتماد التعليم العالي(**CHEA**) ، والذي يتولى الاعتراف بمؤسسات الاعتماد العاملة في مجال التعليم العالي بناء على معايير محددة يضعها مسبقا. ويتم إعادة اعتماد هذه المؤسسات كل 10 سنوات بناء على تقرير يقدم كل5 سنوات.

هذا وقد تم التوصل إلى النهج الأفضل لتحقيق الجودة الشاملة في جامعة أوريجون وهو توليفة نهج التخطيط الاستراتيجي**Approach Strategic Planning** ، سوية مع معايير جوائز النوعية **Baladrige Award Criteria** لغرض وضع خطة لمدة خمسة (05) سنوات.

أبرزت النتائج أن معظم تطبيقات نظام الجودة الشاملة في التعليم العالي تتركز على الجانب الإداري

---

[1]– قوي بوحنية –سمير بارة –سالمة ليمام، **إمكانات تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي دراسة حالة الجزائر**، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، 10–12 ماي 2011، ص7؛

أكثر مما عليه في جانب التدريس والبحث، ولتعزيز الشراكة المالية بين منظمات الأعمال والجامعات الأمريكية تأسس اتحاد (**Consortium**) عام 1991 كهيئة تمثل منظمات مهنية مثل جمعيات الأعمال وجمعيات فردية، بالإضافة إلى الجامعات في هيكلة مبادرة غير ربحية أطلق عليها المبادرة الوطنية لنوعية التعليم (**National Education Quality Initiative**) ، وهدف الاتحاد إلى تحقيق ما يلي :

- تحقيق للحصص الملائمة لعلوم النوعية والفنون المتعلقة بها وجعلها مهمة لكل مساق أو مادة دراسية يأخذها كل فرد في النظام التعليمي اعتبارا من التعليم الثانوي وانتهاء بالتعليم الجامعي؛
- تحقيق التعاون المتبادل ما بين علوم وخصائص الجودة والفنون المتعلقة بها؛
- تحسين نوعية محتوى المواد والمستلزمات التعليمية الأخرى من حيث المحتوى والمضمون، وطرق الوصول إلى الطلبة من خلال العملية التعليمية؛

هذا وقد تشكلت تحالفات رائدة في حقل الشراكة ما بين منظمات الأعمال والجامعات خلال السنوات القليلة الماضية مثل[1]: تحالف شركة (**Xerox**) مع جامعة **Carnegie Mellon**، وشركة (**IBM**) مع معهد ماساشوتس للتكنولوجيا، ومعهد (**Rochester I . T**)، كذلك شركة(**MOTOROLLA**) مع جامعة(**Pardue**) ، شركة **Milliken** مع معهد جورجيا **Georgia Technical Institute** ، وجامعة شمال كارولينا **North Carolina State University.** وأصبحت الجامعات الأمريكية بمثابة حاضنات لصناعة المعرفة والتكنولوجيا الدقيقة واستقطاب أهم رؤوس الأموال الفكرية والبشرية والاقتصادية.

2-2- التجربة البريطانية: تتركز إجراءات توكيد الجودة فيها على مؤسسات التعليم العالي البريطانية إلى عمليات التقويم الخارجي الذي يرتكز أساسا على:

- تقويم جودة المواضيع الدراسية حيث تقوم لجنة فنية مشكلة من قبل وكالة توكيد الجودة في التعليم العالي (QAA) بزيارة ميدانية للجامعة للتحقق من بنود التقويم الذاتي الذي قدمته الجامعة

[1]- **المرجع السابق**، ص7؛

- المراجعة الأكاديمية للجامعة **(Institutional Audit)** وهذا النوع من التقويم الخارجي يتم على مستوى الجامعة حيث يقوم فريق مراجعة خارجي بزيارة الجامعة، للتأكد من جودة التعليم في الجامعة من خلال تفحص البيئة التعليمية في الجامعة واستقصاء الحقائق حولها عبر لقاءات الفريق مع الطلبة والأساتذة ومسؤولي الجودة في الجامعة، ليخلص الفريق بتقرير يحدد فيه مدى ثقته في مستوى التعليم في الجامعة بإحدى الدرجات: التالية :ثقة عالية، ثقة محدودة، أو عدم الثقة.[1]

والمعيار في الاعتماد هو بيان بالمستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسؤولة أو معترف بها بشأن درجة أو هدف معين يراد الوصول إليه ويحقق قدرًا منشود من الجودة أو التميز، حيث يتم تقييم مدى تحقيق المؤسسة التعليمية لهذه المعايير من خلال عملية التقييم الذاتي والخارجي، وعلى ضوء ذلك يتخذ القرار المناسب بخصوص الاعتماد.

ونذكر هذه المعايير المستخدمة من قبل هيئات الاعتماد في الولايات المتحدة وعدد من الدول الأوروبية:[2]

جدول رقم01: يوضح معايير ضمان الجودة في و.م.أ وعدد من دول أوروبا.

المعايير المستخدمة من قبل هيئات الاعتماد في الولايات المتحدة وعدد من الدول الأوروبية		
رسالة الجامعة وأهدافها	أعضاء هيئة التدريس	المصادر المالية
التخطيط والتقويم	المكتبة ومصادر المعلومات	الخدمات الطلابية
التنظيم والإشراف على المؤسسة	المصادر المادية والمبنى الأساسي	النزاهة
البرامج والتدريس	الانفتاح أمام الجمهور	

المصدر: نعيمة محمد يحياوي، متطلبات ومعايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، بحث مقدم للمؤتمر الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، البحرين، ماي 2011، ص20.

[1]- **المرجع السابق**، ص8؛

[2]- نعيمة محمد يحياوي، **متطلبات ومعايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، 10-12 ماي 2011، ص19؛

المطلب الثانـي: تحليـل المعـاييـر المرجعيـة لضمـان جودة التعليم العـالي

إن الغرض من تطبيق معايير ضمان الجودة في الجامعة هو الارتقاء بمستوى كفاءة وفعالية عناصر العملية التعليمية فيها من مدخلات وعمليات ومخرجات من أجل تلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق الشغل، والوصول الى التميز من جوانبه كافة على المستويين المحلي والإقليمي والدولي.[1]

1- التخطيط الاستـراتيجي:

إذ يُعد التخطيط في التعليم العالي أحد أهم وظائف الإدارة في الجامعات، وعنصراً أساسياً من عناصرها، فهو عملية منظمة تعتمد على الأسلوب العلمي الدقيق في العمل لمواجهة العقبات والتحديات للجامعة، وذلك عن طريق التفاعل الحقيقي مع مشكلات المجتمع، والتقدير السليم والواقعي لاحتياجاته وموارده وإمكانياته، والعمل على إعداد إطار عام لخطة واقعية قابلة للتنفيذ في ضوء الإمكانيات المتاحة، إذ يُعد التخطيط الاستراتيجي في الجامعات ثقافة وأسلوباً جديداً في التفكير والعمل وفق الرؤى والأهداف الاستراتيجية لكل جامعة. وتبرز أهمية التخطيط الاستراتيجي فيها للمساهمة في تحقيق أهدافها، ويندرج تحت هذا المحور معياران فرعيان هما :الرؤية والرسالة والغايات والقيم، والخطة الاستراتيجية، ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية، وقد تمت معالجتهما في ضوء مبادئ الحوكمة الجامعية.

2- الحوكمـة:

يمثل محور الحوكمة الإطار العام لأي جامعة حيث يمثل مجموعة القوانين والأنظمة والقرارات التي تساعد في اتخاذ القرارات والإجراءات وتحديد الأدوار الواضحة والمحددة للعاملين داخلها على أساس عالٍ من الشفافية والرقابة وذلك لتحقيق الجودة والتميز في أدائها ويندرج تحت هذا المحور ثلاثة معايير أساسية هي :التشريعات، والقيادة والإدارة، النزاهة والشفافية، ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية، وقد تداخل هذا

---

[1]- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، **دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي**، سنة 2015، وزارة التعليم العالي الأردنية، الأردن، ص 11؛

المعيار وتفاعل وتشابك مع المعايير السبعة الأخرى وفروعها وكان مرتكزاً لها جميعا.

3- البرامج الأكاديمية:

يمثل محور البرامج الأكاديمية المراعي لمبادئ الحوكمة الجامعية أحد المعايير المهمة لضمان الحصول على الاعتماد الجامعي حيث لا يتحقق ذلك ما لم يكن لها أهداف وأنظمة واضحة تتفق مع الرسالة التعليمية وتتضمن مقدرتها على إمكانية الاستمرار في تحقيق الرسالة التعليمية والأهداف المرجوة منها والتي تسهم في مواجهة متطلبات هذا القرن وكسب رضا المجتمع المحلي والدولي عن مخرجات الجامعة والذي من شأنه تحديد استمراريتها أو عدمه ويندرج تحت هذا المحور ثلاثة معايير أساسية هي: سياسات التعليم والتعلم، والخطط الدراسية، وتقييم المخرجات التعليمية، ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية.[1]

4- البحث العلمي والإيفاد والإبداعات:

يشكل هذا المعيار بعداً جوهرياً في حوكمة الجامعة وتطورها وتميزها وتكامل العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، فالبحث العلمي بشقيه النظري والتطبيقي هو نشاط موجه لبناء أو تعديل النظريات واستخدامها في نقل المعرفة والتكنولوجيا وتلبية احتياجات المجتمع وتطوير القطاعات الاقتصادية.

أما الابتعاث والإيفاد فيساهم في تأهيل وتطوير أعضاء هيئة التدريس واكتسابهم معارف ومهارات جديدة تعزز المخرجات التعليمية والبحثية وتحافظ على استدامة الجامعة واستثماراتها والجامعة المتميزة توفر البيئة المناسبة والمشجعة للإبداعات الفنية والأدبية وبراءات الاختراع والمشاريع الريادية .ويندرج تحت هذا المحور ثلاثة معايير هي: البحث العلمي، والإيفاد، والإبداعات، ولكل معيار عناصره الفرعية.

5- المصادر المالية والمادية والبشرية؛

تأتي أهمية هذا المعيار من كونه يشكل البيئة الحاضنة لجميع الأنشطة والمهمات التي تضطلع بها الجامعة

---

[1]- **المرجع السابق**، ص 21؛

من تعليم وتعلم وبحث علمي وخدمات مجتمعية، كما أنه يشكل البيئة الراعية للمصادر البشرية التي تشكل العائلة الجامعية من طلبة وأكاديميين وباحثين وإداريين وموظفي الخدمات ولذا فإنَّ صحة هذه البيئة وجودتها هو من الأسس التي يجب على الجامعة وضع الخطط الكفؤة بضمانها ومراقبتها وتحسينها المستمر، وتنفيذ الإجراءات الكفيلة بتنفيذ هذه الخطط ومراقبتها بشكل دوري .ولعل من المحاور الرئيسة لضمان سلامة البيئة الجامعية وجودتها، هو ضمان توفر المصادر المالية اللازمة لهذه البيئة وحسن إدارتها، من حيث التخطيط المالي السليم ووضع الميزانيات الواضحة لأنشطة المؤسسة ومهماتها تتسق مع رؤيتها ورسالتها، ووضع الخطط الكفيلة بتوفير ذلك سواء من المصادر الأكاديمية أو من خارج النطاق الأكاديمي، ووضع خطط لإدارة المخاطر المحتملة، كما أنَّ على الجامعة ضمان إدارة مالية وشفافة تتبع الإجراءات المالية المعمول بها قانونياً .وعند النظر في المصادر المالية والبشرية التي توفرها المؤسسة، فإنه لا يكفي البحث في كفاية هذه المصادر، من حيث العدد والتوافر، بل يجب التركيز على كفاءتها وخبراتها وتوظيف ذلك في تحقيق المهمات التي تضطلع بها الجامعة سواء الأكاديمية أو البحثية أو خدمة المجتمع، كما يجب التركيز على الخطط التي تضعها الجامعة في مراقبة أداء هذه المصادر وضمان جودتها، والإجراءات التي تتبعها للتحسين المستمر، سواء من حيث التحديث المستمر للمصادر المادية أو الارتقاء بالمصادر البشرية وتنميتها من خلال برامج تطوير مهاراتها وكفاءتها .ويندرج تحت هذا المحور ثلاثة معايير أساسية هي :المصادر المالية، والمصادر المادية، والمصادر البشرية، ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية، ولا يمكن لهذا المعيار ومعاييره الفرعية من النجاح إلا من خلال مراعاته لمبادئ الحوكمة.

6- الخدمات الطلابية:

تُعد الخدمات الطلابية المرعية لمبادئ الحوكمة الجامعية المحور الإرتكازي للجامعة والذي من خلاله يتفاعل الطلبة مع جميع العاملين فيها بهدف تطويرها أكاديمياً ومهارياً ومهنياً واجتماعياً وثقافياً سعياً لتحقيق التكامل الأكاديمي والشخصي للطلبة، فالتوجيه والإرشاد الطلابي والتواصل مع الخريجين، والخدمات

المساندة تساعد الطلبة بشكل مهني ونفسي واجتماعي للانخراط في الحياة الأكاديمية، وتوسيع مداركهم ومعرفتهم، وصقل شخصياتهم وإعدادهم لسوق العمل من خلال مجموعة من البرامج والتسهيلات والخدمات المتنوعة، مما يسهم في تعزيز النمو الشخصي والتقدم الدراسي للطلبة، ويندرج تحت هذا المحور ثلاثة معايير أساسية هي :التوجيه والإرشاد الطلابي، والخدمات المساندة، والتواصل مع الخريجين، ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية.[1]

7- خدمة المجتمع والعلاقات الخارجية:

تكمن أهمية هذا المحور من كونه الناظم الرئيس للعلاقة بين الجامعة والمجتمع الخارجي سواءً على الصعيد المحلي أو الوطني أو الدولي، حيث يتضمن تنظيم العلاقة ما بين الجامعة والجهات المختلفة من مؤسسات ومجتمعات وأفراد وغيرها ضمن إطار مؤسسي يراعي مبادئ الحوكمة الجامعية ويتيح التبادل والتشارك في المجالات العلمية والمعرفية والإنسانية وغيرها. وكون الجامعة جزءاً لا يتجزأ من المجتمع المحلي وأحد محركات عجلة الاقتصاد، فعليها المحافظة على الموارد الطبيعية والبيئة الطبيعية والمساهمة في دفع عجلة الاقتصاد وزيادة الرفاه الاجتماعي من خلال الدعم المادي والمعرفي ومشاريع تنمية المجتمع المحلي وإشراك أعضاء المجتمع المحلي في مجالس الحوكمة فيها ضمن منظومة متخذي القرارات، يعد رفد المجتمع المحلي بالخريجين الأكفاء من المساهمات المباشرة في تنمية المجتمعات المحلية. ويأتي التعاون الدولي والإقليمي بين الهيئات المختلفة والجامعة كمساهم رئيسي في تطوير أداء هذه الأخيرة ووصولها إلى مستويات علمية متقدمة وتحسين مخرجات التعليم العالي، من خلال الاتفاقيات والمشاريع المشتركة والمشاركة بالمؤتمرات والدورات المختلفة التي تثري تبادل المعارف ونقل التكنولوجيا والممارسات الجيدة في كافة المجالات، أما على الصعيد الوطني، فإن الجامعة جزء لا يتجزأ من منظومة التعليم العالي

[1]- محمد محمود الحيلة -تمارا يعقوب ناصرالدين، **دور رؤساء الأقسام في تطبيق الجودة والحوكمة في أقسامهم**، المؤتمر السنوي تفعيل جودة التعليم على المستوى الإقليمي، بيروت، لبنان، ديسمبر 2016 ص 85-86؛

بالدولة، ويأتي هذا بتناغم ما بين الجامعات ومؤسسات التعليم العالي المختلفة من أجل ازدهار ورفعة وتنمية المجتمع ورفد السوق المحلي بالخريجين القادرين على حمل الرسالة وأداء مهماتهم على الوجه الأكمل من خلال وجود السياسات الناظمة المتناغمة مع التوجهات الاستراتيجية لقطاع التعليم العالي. ويندرج تحت هذا المحور معياران فرعيان هما: خدمة المجتمع والعلاقات الخارجية على المستوى الوطني والدولي. ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية[1].

8- ضمـان الجـودة:

تُعد إدارة ضمان الجودة القائمة على حوكمة الجامعات إحدى الركائز الأساسية لنموذج الإدارة الجامعية الناجحة في مجال التعليم الأكاديمي حيث تهدف عملية إدارة ضمان الجودة إلى تطبيق أساليب متقدمة لضمان الجودة والتحسين والتطوير المستمر، وتحقيق أعلى المستويات الممكنة في الممارسات والعمليات ومخرجات الجامعات، كما تساعد الجامعات في إقامة نظام إدارة مناسب يتحقق عن طريق العمليات التي من خلالها تنطلق الجامعة إلى تحسين أدائها .ويندرج تحت هذا المحور أربعة معايير فرعية هي :الالتزام المؤسسي بتحسين الجودة، ونطاق عمل ضمان الجودة، والمؤشرات والمعايير والمقارنات المرجعية، والتحقق المستقل من التقويم، ولكل معيار فرعي عناصره الفرعية.[2]

- ❖ وانطلاقا من المعيار الثامن وتفاعلاته مع المعايير السبعة الأخرى للحوكمة، تعد الحوكمة الجامعية من أهم الأنظمة الأساسية التي تهدف إلى تحقيق الجودة الشاملة، جودة القيادة والإدارة والأداء، وجودة العمليات والمخرجات، كما أن التعليم العالي بمؤسساته يمثل الأرضية المناسبة لتطبيق قواعدها ومبادئها، وخير مثال على ذلك نجاح المملكة المتحدة في تطبيقها للحوكمة في جامعاتها، إذ أسهم وبشكل واضح وفاعل في بلوغ تلك الجامعات مراكز متقدمة في التصنيف العالمي للجامعات. بالإضافة

---

[1]- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، **مرجع سابق ذكره**، ص 33؛

[2]- **نفس المرجع، ص 36**؛

إلى كونها كتلة متكاملة تخلق التوازن داخل العمل الذي يسبب فقدانه خللاً كبيراً في الجامعة، مثلا يشارك في الحوكمة المديرون، والأساتذة، والطلبة، والبيئة المحيطة[1]. وهو ما يبرزه الشكل الموالي:

شكل رقم(3): تداخل الحوكمة مع معايير ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي



المصدر: دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، سنة 2015، ص 37، بتصرف.

[1]–**المرجع السابق**، ص 39؛

المبحث الثالث: الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي

على أثر الاهتمام بتحقيق الجودة والتأكد من ضبطها ظهر نظام الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم على مختلف مستوياتها، وكان أول ما ظهر في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية القرن20 م. وهو نظام اختياري غير حكومي ومستقل، يهدف إلى الارتقاء بنوعية التعليم، وضمان جودة أدائه.

وظهر نظام الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة في عام 1992 م حيث أسندت مسؤوليته إلى مجالس تمويل التعليم العالي في إنجلترا وويلز، كما تقوم هذه المجالس بتقييم نوعية التعليم في مؤسسات التعليم العالي التي تمولها . في عام 1995 أُعيد النظر في الطريقة المتبعة في التقييم، بحيث تحقق ثلاثة أغراض شملت: تشجيع التحسين والتطوير، وتوفير معلومات فاعلة للجمهور حول نوعية التعليم العالي بناء على الأهداف والأغراض كما تحددها كل مؤسسة، وضمان الحصول على مردود ذي قيمة للمال العام الذي يستثمر في التعليم العالي.[1]

المطلب الأول: ماهية الاعتماد الأكاديمي

يعد الاعتماد عملية إشرافية وقانونية معا، تمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج معايير محددة للتعليم الجيد. وقد تعددت نظرات الكثيرون للاعتماد فهو تارة مرادف للتقييم، وتارة أحد أنواع عمليات التقييم.

1- مفهوم الاعتماد الأكاديمي Accrediation Academic

1-1- تعريف الاعتماد:

يعرف الاعتماد **لغة:** بالثقة، واعتمد الشيء أي وافق عليه أو أنه إعطاء تقييم للمؤسسة مما يترتب عليه إعطاء حكم حول أهلية هذه المؤسسة وكفاءتها" ؛

[1]- عبد الوهاب النجار، **تطوير متطلبات الاعتماد الأكاديمي كوسيلة لضمان جودة التعليم العالي: تطبيق على المؤسسات إعداد المعلمين**، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين، 10-12 ماي 2011، ص4؛

أما **اصطلاحا** هو" مجموعة معايير من أجل التحقق أن المؤسسة تتوافر لها الإمكانات المادية والبشرية، وبما يتناسب مع التطلعات الاجتماعية والتحديات العالمية والتطورات المعاصرة.[1]

ويعرف أيضا:" على أنه نشاط مؤسسي علمي موجه نحو النهوض والارتقاء بمستوى مؤسسات التعليم والبرامج الدراسية، وهو أداة فعالة ومؤثرة لضمان جودة العملية التعليمية ومخرجاتها واستمرارية تطويرها.[2]

يقصد به أيضا :" شهادة تمنح لمؤسسة تعليمٍ عالٍ تؤمن معايير محددة لجودة التعليم، وقد تختلف معايير الاعتماد هذه من بلد إلى آخر، أو من مؤسسة لمؤسسة لكن جميعها متفق على أهمية وأهداف الاعتماد" ويقصد به أيضا" :جميع الأنشطة المنهجية والمخطط لها، المطبقة ضمن نظام الجودة، ويتم إثباتها عند الحاجة، لتزويد الثقة الكافية بأن المؤسسة قادرة على تلبية متطلبات الجودة".[3]

كما يقصد به: " حصول مؤسسة تعليمية، أو برنامج علمي في مؤسسة معتمدة، على شهادة رسمية من هيئة معترف بها تنص على توافق الأنشطة، والعمليات، والإجراءات في تلك المؤسسة أو ذلك البرنامج مع المعايير الأكاديمية والممارسات الجيدة التي تطبقها هيئة الاعتماد.[4]

كذلك يعرف على أنه:" سلسلة من الإجراءات التدقيقية والتقييمية المعيارية الهادفة إلى ضمان الحد الأدنى من متطلبات جودة التعليم العالي واقتراح الخطوات التنفيذية الكفيلة بالارتقاء بمستوى العملية التعليمية وسوية وأهلية مخرجاتها للمنافسة في أسواق العمل المحلية والخارجية".[5]

---

[1]– منصور بن عوض القحطاني، **تطوير مؤشرات الكفاءة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بالسعودية**، ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية، ديسمبر2015 ، ص137؛

[2]– هشام عبد المعطي، **مرجع سابق ذكره**، ص102؛

[3]– عليمات صالح، **مرجع سابق ذكره**، ص 128؛

[4]–هيفاء سليمان القاضي، **متطلبات التأهل للاعتماد والدراسة الذاتية، كتيب رقم 05**، 2014، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، ص 15؛

[5]– مدثر حسن سالم عز الدين –عاطف محمود عوض، **بعض التجارب في مجال التقويم والاعتماد في التعليم العالي**، ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الثامن لضمان جودة التعليم العالي، لبنان، أفريل 2018، ص119؛

والاعتماد مفهوم أمريكي بحت يتصل بالعمليات الاختيارية التي يقوم بها فريق من المتخصصين من خلال جمعيات غير حكومية لإنجاز هدفين هما:

- ❖ جعل المؤسسات الأكاديمية مسؤولة أمام بعضها على تحقيق أهداف محدودة وملائمة لها ولبرامجها؛
- ❖ فحص مدى وفاء هذه المؤسسات وبرامجها بمعايير محددة مسبقًا.[1]

أما الباحث فيعرف الاعتماد على مجموعة من الخطوات التي تهدف إلى تقييم العمليات والإجراءات التي تمارسها مؤسسة تعليمية، والتحقق من مدى توافق ذلك مع المعايير المعتمدة لدى هيئات الاعتماد، ويهدف ذلك إلى الارتقاء بمستوى البرامج والمؤسسات التعليمية وضمان جودة العملية التعليمية فيها، بما يضمن جودة المخرجات والتحسين المستمر فيها.

ويمكن أن يكون التقييم الداخلي أيضًا جزءًا من عملية الاعتماد والتقييم، حيث يمثل عنصرا إلزاميا لاعتماد وتقييم المؤسسات أو دورات تكوينية أو تدريبية.[2]

1-2- فوائد الاعتماد: إن لتطبيق معايير الاعتماد فوائد تتحقق من خلال عدة مستويات:

أ-بالنسبة للمواطنين: يتولد ضمان وجود تقويم خارجي للمؤسسات التعليمية أو البرنامج الدراسي والتحقق من أنها تتماشى والسياسات العامة في مجال التعليم العالي أو التي تطرأ في مجال المعرفة الفنية والممارسات التطبيقية، وبالتالي تحسين الخدمات المهنية المتاحة للجمهور، إضافة الى التعرف على المؤسسات والبرامج التعليمية التي حاولت تحسين نشاطها التعليمي والنهوض ببرامجها المهنية.

ب-بالنسبة الى الطلبة: فتكمن في المساعدة على نقل وحدات البرامج الدراسية فيما بين المؤسسات التعليمية أو في قبول الطلبة في برنامج الدراسات العليا، إضافة الى تعزيز سمعة المؤسسة أو البرنامج المعتمد استجابة لاهتمام العامة وتقديرهم لمثل هذا الاعتماد.

---

[1]- نعيمة محمد يحياوي، **مرجع سابق ذكره**، ص19؛

[2] - Direction générale de l'éducation et de la culture, **L'assurance qualité de la formation des enseignants en Europe, 2006,** Eurydice, Bruxelles, p55 ;

ت-بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي: فيعتبر الاعتماد حافز للتقويم الذاتي وتحسين نظام المؤسسة وبرامجها وتعزيز سمعة المؤسسة أو البرنامج المعتمد استجابة لاهتمام عامة المواطنين وتقديرهم لمثل هذا الاعتماد.

ث-بالنسبة للمهن: فهناك إتاحة الفرصة للممارسين للمهنة المشاركة في وضع المتطلبات وشروط الإعداد لدخول المهنة، من خلال الجمع بين الممارسين والمدرسين والطلبة في نشاط واحد موجه لتحسين الإعداد المهني والممارسات المهنية.[1]

1-3- دوافع تبني نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة:

لقد أصبح تحسين جودة التعليم العالي هدفاً مهماً واستراتيجيا لكل الجامعات التي تتطلع إلى تحقيق الريادة والتميز، لاسيما في ظل تطبيق عالمية التعليم العالي، بالإضافة إلى مجموعة عوامل أخرى أوجدت قوة دفع ذاتية لمؤسسات التعليم العالي بما فيها الجامعات نحو تبني ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي البرامجي والمؤسسي، ومن أهمها:

- تنوع أهداف مؤسسات التعليم العالي وتعددها؛
- التوسع في الطلب على التعليم العالي؛
- ظهور أنماط جديدة لمؤسسات التعليم العالي؛
- تعدد بيئات التعلم؛
- خفض التمويل الحكومي والتوسع في التعليم العالي الخاص؛
- المسؤولية الاجتماعية للجامعات تجاه المجتمع؛
- الحاجة إلى تعزيز ثقافة جامعية مؤيدة للتطوير والتحديث.[2]

---

[1]- عليمات صالح، **مرجع سابق ذكره**، ص 130؛

[2]- عبد اللطيف مصلح محمد، **تجربة جامعة العلوم والتكنولوجيا في مجال ضمان جودة الأداء الأكاديمي الجامعي**، المؤتمر السنوي الرابع، آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، القاهرة 2012، ص 191؛

أ- **أنـواع الاعتمـاد:** الاعتماد هو مقابل لاستيفاء معايير الجودة والنوعية المعتمدة[1]. وعلى هذا الأساس تنقسم مستويات الاعتماد إلى:

2-1- الاعتماد الأكاديمي المؤسسي:Institutional Accreditation (الاعتماد العام)

وتشمل عملية اعتماد المؤسسات:" مراجعة مؤسسات تعليمية بأكملها، ولا تكتفي عملية اعتماد المؤسسات بتقييم برامج الشهادة الجامعية وحسب، بل تتعداها لتشمل كافة النشاطات والوحدات الفرعية للمؤسسة، بما في ذلك البحوث وعلاقة المؤسسة مع قطاعات المجتمع[2]، وهو يركز على تقييم الأداء بالمؤسسة التعليمية بصورة شاملة، وعادة ما تقرر هيئة الاعتماد أن المؤسسة معتمدة لفترة زمنية محددة، ويشمل محاور أعضاء هيئة

التدريس، مساحة الأرض، قاعات التدريس، المكتبة والقبول والتسجيل.[3]

إن الاعتماد الممنوح من قبل المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم يضمن امتلاك مؤسسات التعليم العالي للمميزات العامة الآتية:

- مناهج معاصرة وعملية ومطابقة للمعايير الدولية
- عمليات تعليم وتعلم على مستوى عالي من التميز
- خريجون حققوا أهداف تعلم محددة
- توفر الموارد اللازمة لتحقيق الغايات الموضوعة ويتم استخدامها للأغراض المحددة لها.[4]

2-2- الاعتماد الأكاديمي البرامجي-Program Accreditation (الاعتمـاد الخـاص):

---

[1]- نعيمة محمد يحياوي، **مرجع سابق ذكره**، ص19؛

[2]- **موقع المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم**، شوهد يوم: 2019/05/02، الساعة: 20:30، على الرابط التالي: http://www.aroqa.org/ar

[3]- مدثر حسن سالم عز الدين -عاطف محمود عوض، **مرجع سابق ذكره**، ص121؛

[4]- موقع المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، **مرجع سابق ذكره**؛

هو منح شهادة لبرنامج تعليمي من جهة الاعتماد تبين بأن البرنامج لديه نظام فعال لضمان الجودة وتحسين الأداء، واستيفائه المعايير المطلوبة لتقديم برنامج تعليمي في هذا المجال وبمستوى مناسب للدرجة التي يؤهل لها. حيث من الضروري توافر عناصر الجودة المختلفة التي تم التطرق إليها سابقاً على المستوى المؤسسي، ليمكن للبرنامج أن يحقق معايير الجودة، ويشمل هذا النوع محاور الأهداف البرنامج، الخطة الدراسية، أعضاء الهيئة التدريسية والكوادر المساعدة، الكتب والدوريات، المختبرات، التجهيزات والأدوات والوسائل التعليمية، المتطلبات

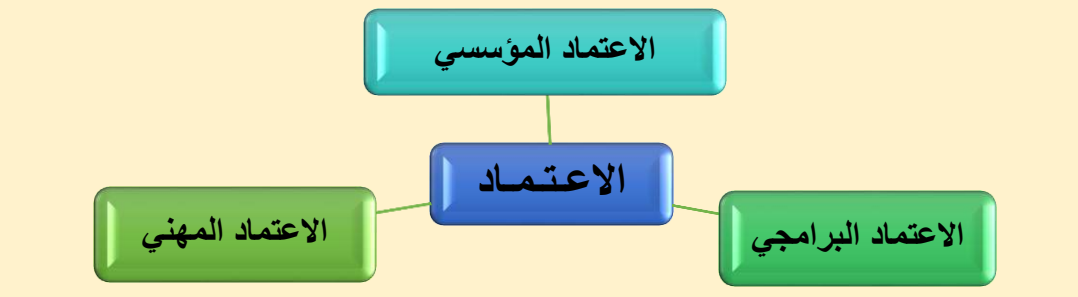
العامة/ الإدارة والطلبة[1]، كما يمكن أن يجرى التقويم للاعتماد البرامجي بالتزامن مع المؤسسي".

2-3- الاعتماد المهني: Professional Accreditation:

هو منح شهادة الاعتماد لبرامج التعليم المهنية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية موجهة لممارسة مهنة معينة، تعترف بموجبها الهيئة المانحة بأن البرنامج يطبق معايير جودة تفي بمتطلبات الجهة المانحة وأن ذلك البرنامج يطور المعارف والمهارات اللازمة لممارسة المهنة المعنية وفقا لمستوى الكفاءة المطلوبة. وعادة ما يتطلب الأمر الاعتماد الأكاديمي والمهني معا، فيكون الجمع بينهما في عملية

اعتماد واحدة.[2] والشكل التالي يوضح أنواع الاعتماد السابق ذكرها:

شكل رقم (4): أنواع (مستويات) الاعتماد



المصدر: إعداد الباحث

[1]- مدثر حسن سالم عز الدين-عاطف محمود عوض، **مرجع سابق ذكره**، ص121؛

[2]-هيفاء سليمان القاضي، **مرجع سابق ذكره**، ص44؛

والجدول التالي يوضح الفروق بين الاعتماد المؤسسي والاعتماد البرامجي واعتماد التعليم المهني:

جدول رقم (10): الفروقات بين مستويات الاعتماد

الاعتماد المؤسسي	الاعتماد البرامجي	الاعتماد المهني
يطبق على كامل المؤسسة ولا يركز على برنامج بعينه	يطبق على إحدى وحدات المؤسسة مثل البرنامج أو القسم أو الكلية (برامج مثل الطب أو الهندسة أو إدارة الأعمال)	يطبق على التعليم المهني التي بشكل رئيس على المعرفة والمهارات التي ترتبط بشكل مباشر بمهنة أو وظيفة محددة
يشير إلى أن جميع وحدات المؤسسة تسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها	يوفر تقويما أكاديميا لجودة برنامج تعليمي بعينه	يوفر تقويما مهنيا لجودة البرنامج التعليمي أو التدريب
يتم من خلاله مراجعة الأداء العام المؤسسة. وتقويم جميع جوانبها مثل القدرات الإدارية وجودة التعليم، وأعضاء هيئة التدريس، والمناهج، والخدمات والاستقرار المالي.	يعد عملية مراجعة رسمية للمحتوى: للتعرف على البرنامج التي تستوفي معايير المهارات، ويحفز على تحسين المنهج، كما يشجع على التطوير المستمر لمواكبة التغير السريع في متطلبات سوق العمل، وعلى ضمان الجودة، وتوفر مرافق تعليمية حديثة	يعد عملية مراجعة لأداء البرنامج المهني ومحتواه، ويشجع على التطوير المستمر لمواكبة التغير السريع في المهن والصناعة وسوق العمل، كما يشجع على ضمان جودة البرنامج، وتوفر مرافق تعليمية حديثة.
متطلبات الاعتماد البرامجي، حيث يتم التأكد من توفر الخدمات المطلوبة للبرامج على مستوى مؤسسي لاعتمادها	يعتمد على الاعتماد المؤسسي كمطلب، ويمكن إجراؤه معه بشكل متزامن، ويعد أكثر أهمية من الاعتماد المؤسسي: نظرا لأن بعض المهن تتطلب الحصول على الشهادة الدراسية من برامج معتمدة أكاديميا	لا يغني عن الاعتماد البرامجي وهو مطلوب لأن بعض المهن تتطلب الحصول على الشهادة الدراسية من برامج معتمدة مهنيا.
يتم منحه من قبل هيئات اعتماد مؤسسي وطنية وعالمية مثل: MSCHE بـ و.م.أ	يتم منحه من قبل هيئات متخصصة في تقويم الجوانب الأكاديمية، وتشترط بعض الهيئات العالمية اختيار برامج لمراجعتها عند إجراء التقويم المؤسسي مثل: هيئة شمان الجودة (QAA) بالمملكة المتحدة	يتم منحه من قبل هيئات متخصصة في برامج التعليم والتدريب المهني مثل: جمعية علم النفس الأمريكية (APA)

المصدر: هيفاء سليمان القاضي، إجراءات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للمؤسسة التعليمية، كتيب رقم 01، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، سنة 2014، ص46.

3-أسـس الاعتمـاد الأكـاديمي

تتطلب عمليات التحقق من ضمان الجودة داخل المؤسسة التعليمية الجامعية إجراءين هما:

أولا: إجراء تقييم داخلي للمؤسسة التعليمية والذي يعرف بالتقويم الذاتي؛

ثانيا: ثم إجراء التقويم الخارجي والذي يتم من خلال هيئة وطنية مستقلة معتمدة لضمان الجودة، وفي ضوء معايير ومستويات محددة، مع مراعاة السياق المؤسسي والوطني والإقليمي لتلك المعايير والمستويات، هذه الأخيرة تكون مبنية بصورة عامة على تلك الممارسات الجيدة المتعارف عليها في قطاع التعليم العالي على مستوى العالم.[1] (سنتطرق له لاحقا)

[1]- عبد الوهاب محمد النجار، **مرجع سابق ذكره**، ص5؛

المطلب الثاني: أدوات قياس وتقييم ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي

إن عملية القياس والتقويم من أهم العمليات التي تقوم بها المؤسسة التعليمية التي عن طريقها يمكن تحديد مستوى الجودة، وبالتالي إمكانية حصول المؤسسة على الاعتماد المؤسسي من عدمه.

1- أدوات القياس في مؤسسات التعليم العالي

تعدّ مؤشرات الأداء بالإضافة إلى المقارنة المرجعية من بين أدلة الحكم على أداء المؤسسات التعليمية.

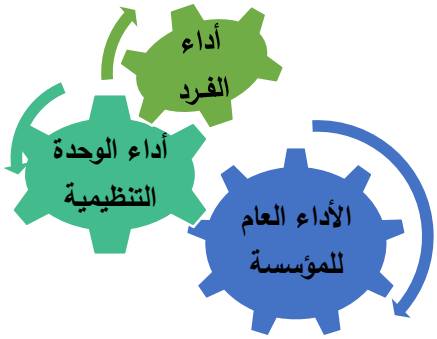
1-1- مؤشرات الأداء:

هي مجموعة من المقاييس الكمية والنوعية تستخدم لتتبع الأداء بمرور الوقت للاستدلال على مدى تلبيته لمستويات الأداء المتفق عليها وهي نقاط الفحص التي تراقب التقدم نحو تحقيق المعايير.[1]

1-2- مستويات مؤشرات الأداء:

إن قياس الأداء هو عمل متمم للتقويم وضمان الجودة وضبطها سواء كان على مستوى الفرد أو الوحدة التنظيمية أو على مستوى المؤسسة، والأداء العام للمؤسسة هو المحصلة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة وتفاعلها مع بيئتها الداخلية أو الخارجية. حسب ما يوضحه الشكل التالي:

شكل رقم (5): مستويات مؤشرات الأداء



المصدر: هيفاء سليمان القاضي، مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، كتيب رقم 04، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، 2014، ص15.

[1]- هيفاء سليمان القاضي، **مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية**، كتيب رقم 04، سنة 2014، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، ص14؛

أ- **قياس الأداء الفردي:** يتكون الأداء الفردي من الأنشطة التي يمارسها الفرد للقيام بمهامه المكلف بها أو مسؤولياته التي يقوم بها في الوحدة التنظيمية؛ للإسهام في تحقيق أهدافها، ويقاس أداء الفرد بمجموعة متنوعة من مؤشرات الأداء التي تعكس أداءه ومدى تحقق المستهدف من عمله أو وظيفته من حيث الكم أو الجودة المنشودة.

ب-**قياس أداء الوحدات التنظيمية:** يمكن القول بأن أداء الوحدات التنظيمية هو الجهود التي تقوم بها الوحدة التنظيمية للقيام بدورها الذي يحدد لها في المؤسسة؛ لتحقيق الأهداف المحددة لها، والمنبثقة عادة من الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وسياساتها العامة. وعادة ما تتولى الإدارة العليا في المؤسسة وعمادة الجودة تقويم أداء الوحدات التنظيمية، ويغلب في هذا التقويم استخدام مؤشرات الفعالية والكفاءة الإدارية مثل :مدى تحقق الأهداف التشغيلية للوحدة وترابطها مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ومعايير ضمان الجودة المؤسسية والبرامجية، .... .

ت-**قياس الأداء المؤسسي للمؤسسة كاملة:** يعكس الأداء المؤسسي مدى استجابة أداء المنظمة بفعالية لظروف ومتغيرات البيئة الخارجية والداخلية، وكذلك لتوقعات الأطراف ذات العلاقة (المستفيدون **Stakeholders**).

فهناك العديد من الأطراف التي تؤثر في تحديد رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها، وتؤثر أيضاً في تحديد سياساتها العامة وما هو المقبول أو غير المقبول في أساليب الأداء لتحقيق هذه الأهداف. ومن أهم الأدوات لتقويم أداء المؤسسات هو استخدام مؤشرات الأداء الخاصة بمعايير ضمان الجودة المؤسسية، وكذلك استخدام أنواع المقارنات المناسبة في هذا المجال.[1]

[1]- هيفاء سليمان القاضي، **مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، المرجع السابق**، ص18؛

1-3- أسباب استخدام مؤشرات الأداء في مؤسسات التعليم العالي: نذكر منها:

- لتطوير أداء المؤسسات لأغراض تنافسية؛
- لتقييم وتقويم العمليات في المؤسسة؛
- المقارنة بين أداء الجامعات والكليات والبرامج؛
- استخدام المؤشرات بوصفها أداة لتقييم مدى النجاح في سياسات التعليم العالي ونظامه؛
- تمكين وزارة التعليم العالي من التأكد من أن الجامعة قد حققت رسالتها وأهدافها؛
- تزويد وزارة التعليم العالي والمستفيدين بمعلومات للتأكد من سير المؤسسة وفق مسارها الصحيح؛
- لتوفير معلومات كافية للمراجعين والمقيمين الخارجيين لغرض الاعتماد الأكاديمي؛
- تقديم أدلة على التحسن في الأداء؛
- اتخاذ القرارات وتقويم المجازفات والفرص المتاحة لغرض التخطيط الاستراتيجي؛
- لتوفير معلومات وبيانات للحكومة لأغراض المراقبة والمحاسبة.

2- المقارنة المرجعية:

2-1- تعريفها: عرف مركز الجودة والإنتاجية الأمريكي (APQC) المقارنة المرجعية بأنها:" عملية قياس مستمرة ومنتظمة ومقارنة أداء المنشأة بأداء المنشآت الرائدة على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، والحصول على المعلومات التي يمكن أن تساعد المنشأة في تحسين أدائها".[1]

كما تعرف بأنها: عملية منظمة ومستمرة لتقييم أداء المنظمة أو أحد جوانب هذا الأداء من خلال المقارنة بنموذج، سواء في داخل أو خارج هذه المنظمة للتعرف على أسباب الفجوة والعمل على

[1]-عماد سعيد زكي الزمر، **تطوير استخدام المقاييس المرجعية لدعم استراتيجيات ترشيد التكلفة وتحسين الجودة في منشآت الأعمال-دراسة تحليلية تطبيقية**، أطروحة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في المحاسبة، جامعة القاهرة، عام 2005/2004، ص07؛

معالجتها والوصول إلى الأداء الأفضل.[1]

2-2- خطوات تطبيق المقارنة المرجعية: يمكن القيام بإجراءات المقارنات المرجعية وفق ما يلي:

- تحديد السبب الذي من أجله تود المؤسسة التعليمية أن تجري عملية مقارنة مرجعية؛
- تحديد المجالات التي تود أن تقارنها؛
- تحديد الجامعات الرائدة في المجال والبرامج والجوانب المتشابهة نفسها؛
- دراسة الممارسات الجيدة الخاصة بالجامعات الرائدة؛
- زيارة المؤسسات الجامعية ذات الأداء الأمثل للاطلاع عن كثب على هذه الممارسات، وتحصيل إجابات حولها؛
- تنفيذ الممارسات الجيدة ووضع خطة تنفيذية؛
- تقويم النتائج ووضع خطط تحسين؛
- تكرار تنفيذ الخطوات السابقة لتحقيق التطوير والتحسين المستمر.[2]

3- العلاقة التبادلية مؤشرات الأداء/ المقارنة المرجعية:

هناك علاقة تكامل بين المقارنات المرجعية ومؤشرات الأداء لأن جميع المقارنات المرجعية بحاجة إلى قياس للأمور التي تحتاج المؤسسة لمقارنتها سواء داخليا أو خارجيا، وبالتالي فإنه بعد تحديد الهدف الرئيس من إجراء المقارنة المرجعية يتم اختيار المؤشرات التي سيتم الاستعانة بها لهذا الغرض، وتحدد التواريخ والمدة الزمنية التي سيتم قياسها. هذه المؤشرات تساعد المؤسسة لتحديد ما إذا كانت ممارساتها ونواتجها متسقة مع المؤسسات المماثلة محلياً وعالمياً، وما إذا كانت تتطور وتتحسن في الأداء من سنة إلى أخرى.[3]

---

[1]- هيفاء سليمان القاضي، **مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، مرجع سابق ذكره**، ص41؛

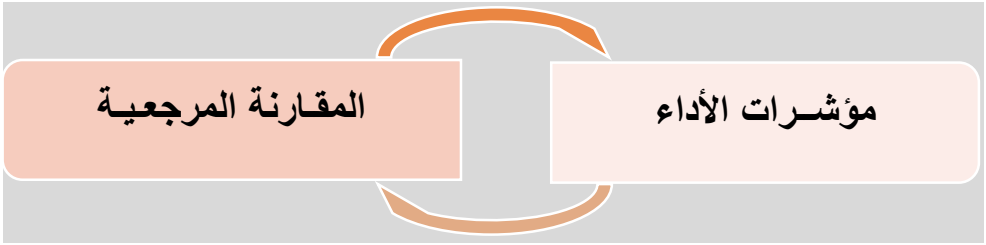
[2]- **نفس المرجع**، ص49؛

[3]- هيفاء سليمان القاضي، **مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، المرجع السابق**، ص53؛

إن المقارنة المرجعية تتم مع الوحدات الأكثر نجاحا أو الرائدة في القطاع بصورة مستمرة بقصد تحسين الأداء داخل المؤسسة بهدف تمكين المنظمة من معرفة مستويات المنافسة والنجاعة في تحقيق الأهداف مما يمكنها من التحسين واكتساب المعارف والإبداع، كما أن وجود مقاييس ومقارنات تقييم الأداء الخارجية بجانب المقاييس والمقارنات الداخلية يجعل المؤسسات قادرة على التحسين أكثر مما كانت تتصوره لو اكتفت بالتقييم الداخلي فقط، وأن تغير مقاييس الأداء الخارجية مع التطورات المحيطة يعني تطور مقاييس نظام تقييم الأداء تلقائيا في المؤسسة.[1]

ويذهب البعض إلى أن القياس المقارن بين المنظمات يعتبر من أقوى وأهم الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها في قياس وتحسين مستوى أدائها. وتشير الدراسات أن 82% من المعلومات يمكن أن تتحصل عليها المنظمة من القيام بالمقارنات المرجعية، لاستعمالها في تحسين الأداء ليس على المستوى الاقتصادي فقط وإنما يتعداه ليشمل مجالات اجتماعية وبيئية[2]. والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل رقم(6): العلاقة بين المقارنة المرجعية ومؤشرات الأداء.



المصدر: هيفاء سليمان القاضي، مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، 2014، ص54.

[1]– عبد الحكيم زكرياء البطة، **مدى إدراك الإدارة العليا والوسطى لأسلوب المقارنة وأثر ذلك على تحقيق التفوق التنافسي لدى البنوك العاملة في قطاع غزة**، رسالة مقدمة للحصول على الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 1016/2015، ص22؛

[2]– صالح بلاسكة –نورالدين مزياني، **مساهمة المقارنة المرجعية في قيادة وتقييم أداء المؤسسات–دراسة مقارنة شركة الحضنة والمراعي**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 04، عام 2015، ص63؛

المطلب الثالث: تقييم الأداء لضمان الجودة في التعليم العالي

1-تعريفه: هو العملية التي يتم من خلالها إخضاع أداء المقوَّم(إن كان فردا أو مؤسسة أو نظاماً) للحكم والتقدير بصورتيه الكمية والنوعية وذلك انطلاقا من المعنى الذي اعتمده من يقوم بالتقويم في فهم الأداء وفي ضوء الأهداف المعتمدة، من خلال استخدام بعض المقاييس المرجعية التي تساعد على فهم العلاقة بين مختلف العناصر الخاصة بالتقويم وإدراكها.

أما تقويم الأداء الجامعي يقوم على عملية تحليل الوضع الراهن للأداء الأكاديمي والمؤسسي للكشف عن نواحي القوة والضعف وتحديد الانحرافات وأوجه القصور المختلفة وتشخيص المشكلات التي تؤثر سلباً على هذا الأداء، وذلك بهدف اتخاذ القرار المناسب بشأنها للارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي والمؤسسي للنهوض برسالة المؤسسة بفاعلية وكفاءة.

توفر سياسات وإجراءات التقييم الذاتي إطارًا يمكن من خلاله لمؤسسات التعليم العالي تطوير وقياس فعالية نظم إدارتها. كما أنها تساعد على تنمية ثقة الجمهور في الاستقلالية المؤسسية.[1]

2- مجالات تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي:

هناك مجالان رئيسان لتقويم أداء مؤسسات التعليم العالي وبرامجها هما على النحو الآتي:

2-1-تقييم الأداء بناء على الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة: في هذا المجال فإن المؤسسة تضع مؤشرات لقياس تقدمها في تحقيق أهدافها، والتي تقسم أيضا إلى:

- مؤشرات لقياس الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة؛
- مؤشرات لقياس الأهداف التفصيلية والمبادرات في الخطة الاستراتيجية؛
- مؤشرات لقياس المشاريع المتفرعة من المبادرات؛

[1] - AERES**, Guide d'auto-évaluation des établissements d'enseignement supérieur,** avril 2008, p 2 ;

- مؤشرات لقياس العمليات والخدمات.

2-2-تقييم الأداء بناء على معايير الجودة التي تقرها هيئة الاعتماد الأكاديمي:

وهذه المؤشرات هي مؤشرات خاصة بمعايير الجودة المؤسسية والبرامجية وتقوم عادة الهيئات المعنية بالجودة والاعتماد بتحديد مؤشرات رئيسة لها بناء على المعايير التي تتبناها، ويتم تحديدها تسهيلاً للاستخدام داخل المؤسسة أو استخدامها بالاتفاق بين المؤسسات أو ضمن نظام تعليمي أعلى.

3- خطوات تقييم الأداء: تتمثل في:

1- تأسيس مؤشرات الأداء على معايير الجودة؛

2- تأسيس مؤشرات أداء للغايات والأهداف الاستراتيجية والتفصيلية، وإجراء تقويم الأداء الفعلي؛

3- مقارنة الأداء الفعلي بمعايير الأداء؛

4- تشخيص الانحرافات وتحديد الأعمال التصحيحية.[1]

4- أنواع التقييم للحصول على الاعتماد: للبدء بعمليات ضمان الجودة هناك ثلاث مهمات أساسية للتخطيط المبدئي للجودة في مؤسسة تعليمية قائمة هي:

- **أولا:** تأسيس مركز للجودة، ووضع نظم، واقتراح آليات تفي بمتطلبات ضمان الجودة واعتمادها أمام هيئة الاعتماد.
- **ثانيا:** تنفيذ عمليات التقويم الذاتي الأولي تبعاً للآليات والنماذج المعتمدة من قبل هيئة الاعتماد الأكاديمي؛ بهدف تحديد نقطة الانطلاق ورسم صورة عن أداء المؤسسة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف وتطوير استراتيجيات لتحسين الجودة.
- **ثالثا:** استيفاء متطلبات هيئة الاعتماد الأكاديمي الخاصة بالاعتماد المؤسسي.

4-1-التقييم الذاتي: التقويم الذاتي هو عملية مراجعة داخلية شاملة تجريها المؤسسة للوقوف على

---

[1]- هيفاء سليمان القاضي، **مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، مرجع سابق ذكره،** ص24؛

مستوى الجودة في جميع جوانبها الإدارية والتعليمية بالتركيز على المدخلات والعمليات والمخرجات، وتشمل رسالة المؤسسة وأهدافها وعمليات التعلم والتعليم ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس، والإمكانيات التي توفرها المؤسسة لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.[1]

4-2-التقييم الخارجي:

يتضمن عملية تقويم الاتساق مع معايير الهيئة والإطار الوطني للمؤهلات، النظر للمدخلات (مستوى وجودة الموارد المتوفرة لدى المؤسسة) والعمليات التي تتبعها، ومخرجات التعلم والتعليم والنتائج التي حققتها. لا ينحصر الحكم على الجودة في مجرد توفر الموارد، أو في عملية اتبعت أو نتيجة تحققت ولكنه يتعلق أيضاً بمدى جودتها مقارنة بمعايير أداء مؤسسات أخرى ذات أداء عال تمارس نفس النشاط. لذا فإنه من الضروري التعرف على المؤسسات التي يمكن عقد مقارنات بها بالنظر إلى الأمور المهمة، وعمل ترتيبات لجمع المعلومات (أو تبادلها) حتى يمكن تحقق ذلك، وتعد

مستويات الأداء التي تضبط بهذه الصورة مقاييس أو نقاط مقارنة مرجعية عند تحديد أهداف الأداء.[2]

4-3-التقييم الذاتي المؤسسي الدوري:

بعد تنفيذ الهيئة لتلك المراجعات المؤسساتية الخارجية لأول مرة، فإنها تنفذ المزيد من المراجعات الخارجية، وتنفذ المؤسسة تقويماً ذاتياً قبيل كل مراجعة من تلك المراجعات، هذا إضافة إلى التقارير السنوية.

في حين ينبغي للتقويم الذاتي الذي تقوم به المؤسسة أن يكون شاملاً، وأن يتناول معايير الجودة كمحكَات للتقييم. فعليه أيضاً التركيز على رسالة المؤسسة وأولوياتها، كما ينبغي التركيز بالأخص على ما تم تحديده عند بداية مدة المراجعة على أنه من أولويات التخطيط والتطوير، وما تحقق من تقدم في التعامل مع تلك

---

[1]- هيفاء سليمان القاضي، **إجراءات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للمؤسسة التعليمية، كتيب رقم 05**، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة نورة، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، 2014، ص21؛

[2]- **نفس المرجع**، ص50؛

الأولويات، وكذلك أي أولويات وأنشطة راهنة تعتقد إدارة المؤسسة العليا أنها تحتاج إلى اهتمام خاص، كما ينبغي أن تتابع المؤسسة في تقديم التقارير المطلوبة لمتابعة الجودة.[1]

5-مستويات الاعتماد التي تمنحها هيئة التقويم والاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية:

بعد الانتهاء من عملية التقويم الخارجي للمؤسسة التعليمية من قبل الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي يمكن للهيئة أن تقرر المستوى الذي تمنحه للمؤسسة وفق ما يأتي:

5-1-الاعتماد المؤسسي الكامل: وذلك في حالة تحقيق هذه المؤسسة لمتطلبات ضمان الجودة.

5-2-الاعتماد المؤقت: وذلك في حالة أن المؤسسة لم تكن تفي بشكل تام بمعايير ضمان الجودة لكن لديها الخطط المناسبة لإجراءات لضمان الجودة.

5-3-تأجيل النظر في الاعتماد والتقديم من جديد خلال فترة محددة: في حالة أن المؤسسة ليست لديها خطط كافية لوضع إجراءات لضمان الجودة .وهنا سيطلب من المؤسسة تقديم خطط مفصلة لأغراض التطوير إلى الهيئة في خلال فترة زمنية محددة لا تزيد عن ستة شهور، ومن ثم تقديم طلب جديد للموافقة عليه.

5-3-رفض الاعتماد: يكون في حالة وجود أوجه قصور حقيقية في استيفاء المؤسسة لمعايير ضمان الجودة، أو ليس لديها خطط للتطوير، ستقوم الهيئة بإحالة الأمر إلى الوزارة لاتخاذ الإجراء المناسب.[2]

في الأخير نشير إلى أنه لابد من اهتمام هيئات منح الاعتماد بالتغذية العكسية من عمليات التقييم والتقويم، للوصول إلى التحسين المستمر والتطوير الدائم لبرامج وهياكل وطرق التسيير الإداري والبيداغوجي لأية مؤسسة جامعية، قبل أو بعد أي اعتماد الممنوح.[3]

---

[1]- هيفاء بنت سليمان القاضي، **إجراءات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للمؤسسة التعليمية، مرجع سابق**، ص66؛

[2]- **نفس المرجع**، ص63؛

[3]- محمود حسين الوادي-عماد عبد الرب-رعد الطائي-عيسى قدادة، **ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي بحوث ودراسات**، ط2، 2014، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ص337؛

خـلاصـة:

من خلال إحاطتنا بالإطار النظري لمفهوم ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في هذا الفصل، تبين أنه من المفاهيم الحديثة التي دخلت على منظومة التعليم العالي، وقد حققت الدول الرائدة في تبني هذا المدخل مستويات عالية من المردودية التعليمية والبحثية، وكذلك العلاقة مع المجتمع كوظيفة من وظائف الجامعة الحديثة.

وقد أثبت تطبيق هذا المدخل فعاليته في تحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي، خاصة في ظل التوجهات الحديثة والتحديات المتجددة لبيئة القطاع على المستوى العالمي منها ما تعلق بدور الجامعات الاقتصادي والاجتماعي. كما أبانت آليات عمله عن كفاءته وفعاليته ومسؤوليته في تقييم وتصحيح وتحسين سير مؤسسات التعليم العالي على المستويين الأكاديمي والمؤسسي، إضافة إلى مساهمته في تأهيل المورد البشري عموما، وإكساب الطلبة والخريجين المعارف والمؤهلات التي تسمح لهم بالاندماج في سوق الشغل، حيث تعتبر هذه الأخيرة من أهم وظائف المؤسسات الجامعية.

الفصل الثاني

تأهيل المورد البشري

لمتطلبات سوق الشغل

تـمهـيـد:

في إطار أداء مؤسسات التعليم العالي لوظائفها باتت قضية تأهيل الموارد البشرية تمثل أحد أهم القضايا لتحقيق هذه الوظائف، بالنظر إلى كون المورد البشري هو أحد أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف نشأت علاقة قوية بين التعليم والعمل، وبخاصة التعليم العالي، حيث يؤثر ويتأثر كل منهما بالآخر. لذلك استحدثت المؤسسات التعليمية برامج تعليمية وتدريبية لتلبية احتياجات سوق الشغل، بغية رفع مستويات المتعلمين والخريجين لتلبي احتياجات المجتمع المهني. وامتد ذلك إلى اعتماد أساليب حديثة تهدف إلى تحقيق التطوير والنمو الذاتي، والتدريب، وتنمية المهارات المعرفية والحركية، ليس فقط للعاملين وإنما للمترشحين للعمل أيضا، لجعلهم قادرين على العمل في بيئات متطورة، وكذا تسهيل عملية إدماجهم واندماجهم في عالم الشغل، وتجنب النتائج الوخيمة الناتجة عن عدم التوافق بين مؤهلات ورغبات العامل أو طالب العمل، وبين مواصفات الوظيفة أو المنصب المنشود.

المبحث الأول: التعليـــم وســوق الشغل

إن التطورات والتحولات التي شهدها العالم عموما والمنظمات خصوصا، خلال القرن 21 م، أصبحت تتطلب أكثر المورد البشري المدرب والمؤهل. حيث أن تواجد العمالة الماهرة والمؤهلة بأعداد مهمة تؤثر في كفاءة وفاعلية المنظمة، في ظل التقلبات والتغيرات الكبيرة على مستوى سوق الشغل.

المطلب الأول: الإطـار العـام لسوق الشغل

يعتبر سوق الشغل ومكوناته من أهم الموضوعات في العصر الحديث، لاسيما حالة الفائض في عرض العمل وما يترتب عليه من حالات مختلفة من البطالة وانعكاساتها السالبة على الاقتصاد الوطني.

1- مفاهيم أساسية حول سوق الشغل

1-1-تعريف سوق الشغل:

- يُعرف العمل على أنه كل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع، والذي تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عمليتها الإنتاجية، وبالتالي، فهو يعرض من طرف مالكه وهو الفرد، ويطلب من طرف فاقده وهي المنظمة.[1]
- أما فيما يخص سوق الشغل فيعرف على أنه: "الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها". وأيضا: "هو منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة".[2]
- وكذلك يعرف على أنه: "المؤسسة الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع الخدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل". وتمتاز سوق الشغل

---

[1]- ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**، رسالة ماجستير تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر3، 2014/2013، ص27؛

[2]-عادل لطفي، **مؤشرات سوق العمل**، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، ديسمبر 2007، ص4؛

بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة، وقد يكون سوق الشغل محلي أو وطني أو عالمي حسب الاختصاص والندرة...الخ.[1]

يتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر كالتشغيل والبطالة والأجور والهجرة والتعليم. ونظرا لكثرة الأطراف المتداخلة في سوق الشغل والمنافسة بينها فإن قرارات كل طرف تتأثر بقرار وسلوك الآخرين، ونذكر من أطراف السوق ومحركيها:

- العمال والراغبين في الحصول على عمل (مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم)؛
- المحتاجون لخدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم؛
- التنظيمات المهنية والنقابية للعمال ولأرباب العمل؛
- الجهات الحكومية باعتبارها الحكم بين طالبي وعارضي العمل (المشرع، الدارس، الواضع للسياسات، والمنظم لسوق الشغل وحركته).[2]

2-مميزات سوق الشغل عن الأسواق الأخرى:

يتميز سوق الشغل عن غيره من الأسواق الإقتصادية بغياب المنافسة الكاملة عنه، وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود السوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة في سوق الشغل نقص المعلومات لدى العمال لقلة الحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها[3]:

---

[1]-حسن الحاج، **مؤشرات سوق العمل**، سلسلة جسر التنمية، المركز العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، 2003، ص4؛

[2]-**نفس المرجع**، ص5؛

[3]- محمد خير عبد العزيز -الطيب محمد يوسف -هويدا آدم الميع، **السمات العامة لسوق العمل في السودان واتجاهاتها المستقبلية في الفترة من 2007-2010**، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد13 العدد1، السودان، 2012 ص124؛

– شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدم به السن؛

– عدم شعور العامل بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها؛

–تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفزه على كثرة التنقل؛

–عوامل اجتماعية أخرى كالارتباط العائلي أو الارتباط بالمكان مما لا يحفزه إلى تغيير موقعه الجغرافي؛

–مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت الفرص أمام العامل لتغيير مهنته؛

–سهولة التميز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية أو بسبب الجنس واللون والدين أو لأسباب السن والثقافة؛

– ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم لفترات مختلفة، بالإضافة إلى ذلك فإن عرض العمل يتأثر بعوامل أخرى كمنظمة التأمينات الاجتماعية والتأمين ضد البطالة ونظم المعاشات والإجازات، وهذا يختلف بطبيعة الحال عن عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الإقتصادية للإنتاج؛

– يتأثر سوق الشغل بالتقدم والتغير التقني والتكنولوجي، حيث تنعكس آثار التقدم على البطالة فيه في أحد مظهرين:

- ✓ انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري.
- ✓ تغير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل السلامة المهنية.

2-طلب العمل وعرض العمل

2-1-تعريف عرض العمل:

يتضمن عدد الأفراد الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، والتعريف الأكثر دقة هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.[1]

كذلك المقصود به: "عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً أي المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، تؤثر فيه مجموعة من العوامل الديمغرافية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والقانونية".[2]

2-2-تعريف الطلب على العمل:

يقصد بالطلب على العمل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف اليد العاملة عند أجر معين ويتحدد الطلب على العمل وفق وجهة نظر صاحب العمل فهو المخول الوحيد لتحديد الكمية المطلوبة من العمل. حيث أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية.[3]

الطلب على العمل في النظرية الاقتصادية بأنه طلب مشتق والمقصود أن الطلب على هذه السلعة أو الخدمة لا يعني بالسلعة أو الخدمة في ذاتها وإنما هي مطلوبة بسبب الطلب على السلع التي تنتجها أو الخدمات التي تقدمها السلعة المذكورة. وبشكل عام فإن الطلب على العمل يمثل" مجموع فرص العمل المتاحة في جميع أوجه النشاط الاقتصادي في بلد ما"، ويتأثر بمجموعة من العوامل كما هو الحال عليه

---

[1]-ليندة كحل الراس، **مرجع سابق**، ص25؛

[2]-خالد حيدر عبد علي، **دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كوردستان العراق**، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 86، بغداد، سنة2011، ص199؛

[3]- حمود سعيدة، **القوى العاملة الصينية وسوق العمل الجزائري دراسة سوسيولوجية لعوامل استقرارها الاجتماعية والثقافية بالجزائر من خلال عينة على تجار صينيين**، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2015، الجزائر، ص57؛

مع عرض العمل منها: مستوى الأجور، الحجم الكلي للسكان، المستوى العام للأسعار، السياسات المالية والنقدية، التجارة الخارجية، ... .[1]

التوازن بين العرض والطلب على العمل:

يؤدي التفاعل بين جانبي السوق (العرض والطلب) في إطار المنافسة الكاملة إلى تحقيق التوازن بينهما عند أجر ومستوى تشغيل مرجعي (ويختلف تفسيره عند الكلاسيك عن كينز).

3-مؤشرات سوق العمل:

3-1-تعريفها:

هي أدوات كمية (مقاييس إحصائية)، أو نوعية (اتجاهات، آراء وملاحظات...) تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق الشغل، وقد ترتبط بمنظومات أخرى، فهي أدوات لتلخيص حالة السوق وهي وسيلة إنذار مبكر، وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق الشغل، وقد تستخدم للحكم على منظومات أخرى ذات علاقة كمنظومة التعليم والتدريب، فمؤشر البطالة يستخدم للحكم -جزئيا- على أداء منظومة العمل.

3-2-تبويبها:

تهتم مؤشرات سوق الشغل بالأفراد الذين هم ضمن سن العمل، ويكون تركيزها حول الأفراد ضمن قوة العمل، الذين هم إما عاملين أو متعطلين، وتقسم إلى ستة مجموعات رئيسية[2]، يبينها الجدول التالي:

[1]- خالد حيدر عبد علي، **مرجع سابق ذكره**، ص201،

[2]- عادل لطفي، **مرجع سابق ذكره**، ص11؛

جدول رقم(3): مؤشرات سوق الشغل وتبويبها

اسم المجموعة	اسم المؤشرات
المؤشرات العامة (العمالة)	– مؤشرات المؤهل العلمي والأمية – مؤشرات معدل غير النشيطين – مؤشرات المشاركة في قوة العمل
مؤشرات التشغيل	– مؤشرات نسبة العاملين إلى السكان – مؤشرات التشغيل بحسب الحالة العملية – مؤشرات التشغيل بحسب النشاط الاقتصادي – مؤشرات العاملين بدوام جزئي – مؤشرات التشغيل في القطاع غير المنظم – مؤشرات التشغيل الناقص المرئي – مؤشرات ساعات العمل
مؤشرات البطالة	– مؤشرات معدل البطالة – مؤشرات بطالة الشباب – مؤشرات البطالة طويلة الأمد – مؤشرات البطالة حسب المؤهل التعليمي
مؤشرات الأجور والدخل والتعويضات	– مؤشرات الأرقام القياسية للأجور في لصناعة التحويلية – مؤشرات الأرقام القياسية للأجور بحسب الدخل والمهنة – مؤشرات الفقر وتوزيع الدخل – مؤشرات تكاليف التعويض المالي للعاملين بالساعة
مؤشرات الإنتاجية	– مؤشرات إنتاجية العمل – مؤشرات تكاليف وحدة العمل
مؤشرات حراك سوق العمل	

المصدر: عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، 2007، ص11.

المطلب الثاني: منظومة التعليم العالي ومستقبل العمل

إن العلاقة بين التعليم وسوق الشغل معقدة ومتعددة الاتجاهات، فالتعليم يؤثر على سوق الشغل بناء على ما يقدمه إلى السوق من مهارات (أو شبه مهارات)، أو ما يسحبه إلى السوق من يد عاملة (أساتذة وإداريين وطلبة)، أو من خلال ما يطلبه من الصناعات الأخرى (المباني والتجهيزات التعليمية)، التي تشغل جزءا هاما من سوق الشغل. ومن جانب آخر يؤثر سوق الشغل على التعليم على الأقل من خلال الإفصاح عن حاجاته من اليد العاملة المتعلمة والماهرة، وكذا تطويل مدة التعليم أو العودة إليه لمواجهة شبح بطالة المتعلمين.

1-الطبيعة المتغيرة لحاجات سوق الشغل

1-1- دور التكنولوجيا في تعزيز التغيير:

إن التكنولوجيا تغير نوع المهارات المطلوبة في سوق الشغل، لكن هناك مهارات لا يمكن للآلات أن تحل محلها كمهارات التفكير النقدي والمهارات السلوكية والاجتماعية، التي تعزز العمل الجماعي. كما تهدم التكنولوجيا عمليات الإنتاج من خلال اختراق الحدود التقليدية للشركات وتغير جغرافية الوظائف، وتعمل على تغيير كيفية أداء العامل من خلال ما يسمى بالتوظيف غير الدائم والتوظيف الرقمي.

يأخذ تعطيل التكنولوجيا الطلب على المهارات في سوق الشغل ثلاثة حالات:

أ- ارتفاع الطلب على المهارات غير الاعتيادية (السلوكية والإدراكية) في البلدان المتقدمة أكثر من النامية؛

ب- يتراجع الطلب على المهارات الاعتيادية المرتبطة بوظائف معينة؛

ت- المكاسب الناتجة عن الجمع بين أنواع مختلفة من المهارات خاصة شديدة الطلب آخذة في الزيادة.

يكفي أن نشير أن هذا التغير والتحول لا يظهر فقط في نوعية الوظائف الجديدة التي تحل محل الوظائف القديمة، بل أيضا في مواصفات المهارات المطلوبة في شاغلي الوظائف الحالية، حيث في عام 2001 زادت نسبة العمالة في الوظائف ذات المهارات غير الاعتيادية من 19% إلى 23% في

البلدان النامية، أما المتقدمة ارتفعت من 33% إلى 41%.[1]

1-2- مجالات التغيير في ظل تدخل التكنولوجيا:

تعتبر التكنولوجيا أداة مكملة ومتكاملة مع مهارات العمال في الوظائف غير الاعتيادية حيث لا يمكن ميكنة هذه المهارات لأسباب متعددة، أما في الوظائف الاعتيادية ذات المهارات الروتينية فتحل الآلات بسهولة مكان العمال. كما أن هناك دراسات أكدت أن التوظيف في البلدان المتقدمة ينمو بشكل أسرع في الوظائف التي تتطلب مهارات معرفية عالية أو الوظائف منخفضة المهارات، بينما انخفض التوظيف في المهن ذات المهارات المتوسطة، مما يؤدي ذلك إلى تراجع الأجور بسبب التشغيل الآلي في المهن ذات المهارات المتوسطة، والمنافسة في المهن ذات المهارات المنخفضة (*)[2]. وقد سار هذا التوجه حتى في الدول الناشئة والنامية بسبب عالمية التكنولوجيا، وهو ما يفسر استفادة العمال ذوي المهارات العالية من طبيعة هذا التغيير.

كما سبق القول، أن التكنولوجيا تغير جغرافية الوظائف (تخترق الحدود التقليدية للشركات)، فقد أدت الثورة الصناعية ومن بعدها الرقمية أو التكنولوجية إلى هجرة جماعية للعمالة من المزارع إلى المدن في القطاع الزراعي والصناعي مثلا، وأدى ظهور الطائرات إلى زيادة حركة السياحة الخارجية بدلا من السياحة الداخلية، مما ساهم في خلق آلاف وظائف في مواقع جديدة.

كما ساعدت التقنيات التكنولوجية الحديثة على إقامة تجمعات لأنشطة الأعمال في المناطق الريفية غير المتطورة، ففي الصين بدأت هذه المتاجر الالكترونية الصغيرة بالظهور في المناطق الريفية تاوباو

---

[1]- البنك الدولي، تقرير رئيسي حول التنمية في العالم: "**الطبيعة المتغيرة للعمل**"، منظمة البنك الدولي، 2019، واشنطن، ص23؛

[2]-(*) **ففي الأرجنتين أدى اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في قطاع التصنيع إلى زيادة معدل دوران العمالة: تم استبدال العمال، وألغيت بعض الوظائف وحلت أخرى جديدة، وانخفضت نسبة العمال غير المهرة، ولكن عموما زادت مستويات التوظيف عبر مختلف عبر فئات المهارات.**

(Taobao) سنة 2009 على منصات تجارية، حيث بلغ عددها (03) في 2009، وارتفع إلى 2118 في 28 إقليما في 2017، وخلال نفس العام، كان هناك 429 ألف متجر على الإنترنت عالميا، أحد هذه المواقع الإلكترونية الصينية (منصة علي بابا التجارية) بلغ رقم مبيعاتها حوالي 700 مليار دولار في 2017.(*)[1]

أخيرا تغير التكنولوجيا طريقة عمل الفرد والشروط التي يعمل وفقها، فبدلا من العقود الطويلة الموحدة، نجد العقود القصيرة الأجل والوظائف الرقمية، يحدث هذا عبر منصات العمل على الإنترنت، حيث تبرز أنواع من الوظائف التي تتميز بمرونة أكبر، وتتطلب مهارات التواصل الرقمي عبر الحواسيب واللغات، وتعرف بوظائف العمل الحر، حيث قدر عدد السكان الذي يعملون لحسابهم الخاص بنحو 84 مليون، أي ما نسبته 3% من قوة العمل العالمية البالغة 3,5 مليار شخص.

كما نشير إلى أن هناك أفراد يزاولون وظائف تقليدية إضافة إلى عملهم الحر الخاص، ففي الو.م.أ يزاول أكثر من 57 مليون شخص عملا حرا على المنصات الالكترونية التجارية بهدف زيادة دخلهم الفردي، إلا أن هذه الوظائف تخلو من جميع حقوق وامتيازات الحماية الاجتماعية للعاملين مقارنة بالوظائف التقليدية.[2]

إن شيوع الاقتصاد غير الرسمي خاصة في الدول النامية والاقتصادات الناشئة (حوالي 90% في بعض البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط) أدى إلى انتشار وظائف العمالة غير المنظمة[3]، وفي ظل التكنولوجيا المتقدمة والتغييرات التي تحدثها في طبيعة العمل، أصبح الطلب على أنظمة الحماية الاجتماعية

---

[1] – (*)–**تزيل المنصات الإلكترونية العديد من الحواجز الجغرافية، وتساهم في رفع قوة العمل، ففي بنغلاديش بلغت 15% من القوة العاملة.**

[2] – البنك الدولي، **مرجع سابق ذكره**، ص24–27؛

[3] –عرف المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل العمالة غير المنظمة بأنها: "**مجموع عدد الوظائف غير المنظمة، سواء وجدت في منشآت القطاع المنظم أو منشآت القطاع غير المنظم أو الأسر المعيشية، بما في ذلك الأشخاص الذين يشغلون وظائف غير منظمة، ...**"؛

في هذه الدول منخفض، واتجه العمال إلى المطالبة بمزايا الرفاه الاجتماعي مباشرة من الدولة. مما يثير تساؤلات حول ملاءمة قوانين العمل لهذا النمط في هذه البلدان.[1]

2-محاور إصلاح تشوهات سوق العمل:

إن تحفيز خلق فرص العمل يكمن في إزالة التشوهات في مجال السياسات التي تحد من قدرة الاقتصاد أو تعرقلها على خلق وظائف مرغوبة. كما يَعتبر النظام الضريبي قوانين العمل وسياسات الهجرة من بين أهم مجالات التشوهات التي قد تكون في بعض الأحيان غير مقصودة، حيث تحفز مثلا سياسة الهجرة الاقتصاد ليكون أكثر ملاءمة للعمل المنخفض الأجر داخل الاقتصاد مقارنة بالاقتصاد القائم على المعرفة.[2]

إن في ظل التغيرات التي يمكن أن تحدث في سوق الشغل وما ينتج عنها من تغير الطلب والعرض على المهارات المطلوبة للوظائف المستحدثة أو الحالية، وظهور البطالة بأنواعها في صفوف العاملين أو الوافدين الجدد، خاصة الخريجين، هناك اتجاهان لمواجهة تحدي البطالة في سوق الشغل هما:

2-1-إصلاحات جانب الطلب (الإصلاح الهيكلي):

يعتمد جانب الطلب على إصلاحات سوق الشغل واحتياجاته، عن طريق توجيه الاستثمارات التي تسهم في جذب الأيدي العاملة وتلبي تطلعاتهم وثقافتهم؛ وتهدف إلى:

- تشجيع التحول الفكري للعمل الخاص بعيدا عن التوظيف الحكومي؛
- إصلاح سياسات الشغل (تدخل على مستوى سوق الشغل على شكل إجراءات)؛
- تعزيز نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتوفير النظم البيئية المواكبة لريادة الأعمال؛

---

[1]- فريق المكتب الإقليمي للدول العربية، شوهد يوم: 2019/10/19، **الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق – دليل موارد سياسية**، منظمة العمل الدولية، جنيف، عام 2015، على الرابط:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_371761.pdf

[2]- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، **تقرير حالة البلاد –سوق العمل-الأردن**، سنة 2018، الأردن، ص31؛

- تحفيز نمو القطاع الخاص من خلال الاستثمار المباشر وغير المباشر (الأجنبي أو المحلي).

عملت العديد من الدول على إصلاح أسواق العمل، ويعود هذا إلى ديناميكيات العولمة المتزايدة (التجارة، والاستثمار الأجنبي المباشر، والتكنولوجيا، والهجرة) التي تخلق حاجة ملحة للتغيير الهيكلي، هذا الأخير يقوم على إرساء التوازن بين المرونة في علاقات التشغيل من خلال خفض تكاليف التوظيف، والتسريح، أو إدراج ترتيبات عمل جديدة. ويأتي هذا الإجراء بسبب الحاجة لمواجهة الضغوط التنافسية المتنامية التي يفرضها الاقتصاد العالمي، وحماية التشغيل في السوق من خلال التزام أكبر باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل[1].

إذن هناك وعي متزايد بأن حقوق العمال الأساسية ضرورية لتعزيز أسواق عمل مستقرة ومنتجة، ومن بينها التكوين والتدريب وتأهيل المورد البشري.

2-2-إصلاحات جانب العرض (إصلاح نظم التعليم):

إن تجويد التعليم الجامعي يلعب دورا رئيسيا في بناء مهارات سوق الشغل وتنمية الفكر الريادي لدى الخريجين، لكن ذلك غير كافي، بل لا بد من تعميم ذلك لمرحلة مبكرة من التعليم لتعزيز الجهود لغرس مهارات جديدة مطلوبة في سوق الشغل، وهناك من اعتبره نهجا وقائيا وبديلا للنهج العلاجي المتبع لإصلاح التعليم عموما، والتعليم العالي خصوصا.

ويستلزم التوازي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل تعزيز المواءمة الحقيقية بين متطلبات العمل ومخرجات التعليم، علاوة على زيادة الإنتاجية والاستهلاك والاستثمار المحلي[2]. وتتمحور

---

[1]- مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، **المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية**، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر، نوفمبر 2008، ص9؛

[2]- أحمد البكر وأروى العبداني، **تحديات سوق العمل في المملكة العربية السعودية**، ورقة عمل مقدمة لمؤسسة النقد العربي السعودي، المملكة السعودية، أوت 2018، ص9؛

إجراءات تحقيق الكفاية والمواءمة المذكورة لرفع قابلية الاستخدام وإعادة تنظيم وتوجيه توقعات القوى العاملة، فيما يلي:

-التحول إلى اقتصاد معرفي مرتفع الأجر يتطلب التميز النوعي والكمي في العملية التعليمية بمستوياتها كافة وخاصة العليا؛

-تحسين الروابط باتجاه التوظيف من خلال تعزيز التعليم التطبيقي والتدريب المهني للحد من البطالة في صفوف المتخرجين المتعطلين إجباريا؛

-تعزيز فرص دخول المرأة إلى سوق الشغل، من خلال قوانين تحقق التوازن والحماية الأسرية والمساعدة الاجتماعية؛

- ترشيد وتوجيه برامج الحماية الاجتماعية والإدماج المهني للشباب لتحقيق الجدوى والفعالية في تشغيل الشباب في سوق الشغل.

المطلب الثالث: إشكالية ترابط الجامعة وسوق الشغل

يتميز تشغيل وإدماج الشباب عموما باتجاهين آخرين هما: زيادة عدد الشباب المحبطين (غير الملتحقين بالتعليم ولا بالعمل)، وبطالة الشباب حملة الشهادات الجامعية.

1-بطالة خريجي الجامعة: تعتبر بطالة الخريجين نتيجة سلبية لأنها تتناقض مع مبدأ التعليم والتدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد وقابليته للتشغيل، كما أنها تعتبر مُسرفة بالنظر لارتفاع تكلفة الاستثمار في التعليم العالي، وغياب العائدات الاجتماعية من الخريجين العاطلين عن العمل. وتختلف الأسباب المقدمة لتبرير بطالة الخريجين كما يلي:

1- تدهور نوعية التعليم العالي، وتراجع قيمة الشهادات المقدمة؛

2- عدم توافق المهارات والطلب، وعدم قابلية المهارات المكتسبة للتسويق؛

3- نمط النمو الاقتصادي في الدولة، الذي لا يُولد وظائف جيدة (كما وكيفا) تتوافق مع المهارات العالية المكتسبة وتستجيب لتطلعات الخريجين؛[1]

في بعض الحالات يمثل تدهور نوعية التعليم الجامعي مشكلة، إذ يبخس أصحاب العمل قيمة الشهادات الرسمية المحصّل عليها في بعض المؤسسات، بل الأهم من ذلك أن التحدي الرئيسي يكمن في الطلب الضعيف على المهارات العالية في الكثير من الاقتصادات النامية، لأن أنماط النمو تُولد طلباً أكبر على الوظائف ذات المهارات المتدنية. وهذه الأشكال من الوظائف، وما يلازمها من أجور وظروف عمل ينفر منها الشباب المتخرجون وتفسر شيئاً من الانفصال والإحباط الملاحظ، مثلاً في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. إن الهجرة إلى الاقتصادات المتقدمة ما فتئت تتضاعف وتفضي إلى انتقال الأدمغة وأصحاب المهارات العالية من بلدان المنشأ، على أمل الحظاء بما يليق بها من تقييم

[1]- منظمة العمل الدولية، **أزمة عمالة الشباب: حان الوقت العمل**، التقرير الخامس، مكتب العمل الدولي جنيف، 2012، ص22؛

معنوي ومادي[1].

2-القوى العاملة وسوق العمل-التحديات:

تواجه الدول النامية مجموعة من التحديات فيما يخص التشغيل والإدماج المهني، خاصة في ظل التطورات الحديثة والابتكارات في بيئة العمل. حيث تتمثل فيما يلي:

- ارتفاع معدلات البطالة المصرح بها رسميا وغير المصرح بها رسميا من قبل الحكومات، خاصة لدى خريجي التعليم العالي لأسباب متعددة؛
- عدم وجود توازن نسبي في توزيع القوى العاملة بالنسبة للقطاعات الاقتصادية، فنجد مثلا تمركز النسبة الكبيرة من اليد العاملة في قطاع الخدمات[2] (تمثل أكثر من 50% من المشاريع الممولة) مقارنة بقطاع الزراعة أو الصناعة أو قطاع آخر؛[3]
- انخفاض مستوى المهارات لدى القوى العاملة ما يفسر التحصيل العلمي المنخفض، وينعكس على الإنتاجية، إضافة إلى عدم تطابق نوعية المهارات المتوفرة مع توصيف الوظائف في سوق الشغل؛
- انخفاض الاستثمارات المتعلقة بتنمية واكتساب المهارات الجديدة المرتبطة بالتكنولوجيا والاتصالات؛
- السياسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المحفزة لبعض القطاعات دون الأخرى بغرض تحقيق التنمية، أو التي تمنع المساواة في الاستفادة من الخدمات المقدمة من سوق الشغل سواءا من ناحية الانتماء أو الجنس أو أي معيار آخر؛
- ارتفاع معدلات العمالة الهشة، وهو ما يفسر هشاشة آليات التوظيف والحماية الاجتماعية؛

---

[1]- **المرجع السابق**، ص 42؛

[2]- موقع وزارة الصناعة، شوهد يوم 2019/03/21، **نشرة إحصائية رقم 35 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، الرابط:
http://www.mdipi.gov.dz/?Bulletin-de-veille-statistique

[3]- موقع وكالة ANSEJ شوهد يوم 2019/03/21، على الرابط:
http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques

- انخفاض معدلات خلق فرص الشغل وتعزيز تنمية المشاريع الصغيرة وريادة الأعمال؛
- نقص مشاركة الموارد البشرية الشابة في العمل في ظل معوقات انتقال الخريجين لسوق الشغل؛
- تعزيز أساليب وإجراءات الحماية الاجتماعية التحفيزية للعمال والوافدين على سوق الشغل؛
- هجرة القوى العاملة ذات التأهيل العالي (الأدمغة) من سوق الشغل مما يؤثر على توازنه.[1]

3-جاذبية التعليم الحديث في إطار علاقته مع سوق العمل: تزيد جاذبية التعليم الجامعي تبعا لتحقيق الملائمة مع طبيعة العمل المتغيرة والمتجددة، وفقا لثلاثة أسباب:

أ- التطورات التكنولوجية وإلزامية التكامل المعرفي والمهاري، زاد من حجم الطلب على المهارات المعرفية والمهارية رفيعة المستوى مثل: حل المشاكل المعقدة، والتفكير النقدي ومهارات التواصل المتقدمة، والتي يمكن نقلها عبر الوظائف لأنه لا يمكن اكتسابها من خلال التعليم العادي وحده؛

ب- يحفز التعليم الجامعي الطلب على التعلم مدى الحياة حيث يُتوقع من العمال أن يكون لديهم مهن متعددة خلال سنوات حياتهم، والتعليم الجامعي يلبي هذا الطلب المتزايد، مع ما يقدمه من دورات ونماذج التدريب المرنة مثل التعلم عبر الإنترنت والجامعات المفتوحة...؛

ت- يصبح التعليم العالي أكثر جاذبية في عالم الشغل المتغير لدوره كمنصة للابتكار والإبداع.

وتعتمد ملاءمة أنظمة التعليم الجامعي لمستقبل العمل على مدى نجاحها في هذه الجبهات الثلاث، حيث أصبح اكتساب المهارات بشكل متزايد عملية متواصلة لا نهاية لها وغير قابلة للتغيير، كما تحدد مرونة التعليم من خلال التأكد من أنه عندما يفتح الطلاب الباب لمسار واحد، لا تغلق الأبواب إلى مسارات أخرى بشكل لا رجعة فيه.

---

[1]- منظمة التعاون الإسلامي، **استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025**، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (SESRIC) -أنقرة، تركيا، سنة 2018، ص20؛

المبحث الثاني: تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي

إن تنمية خريجي مؤسسات التعليم العالي لتعزيز دورهم كموارد بشرية مطلوبة من قبل مختلف المنظمات حاضراً ومستقبلاً، يفرض على الجامعة استثمار مواردها وإمكانياتها المختلفة، لتقديم برنامج تمهيدي عالي الجودة يحفز الطلبة على التطور والنجاح المستمر، من خلال تطوير مهارات النقد الموضوعي لديهم، ومهارات تقنية المعلومات والاتصالات ومهاراتهم الإبداعية.

المطلب الأول: مفاهيم حول تأهيل المورد البشري في مؤسسات التعليم العالي

إن الأهمية الاستراتيجية التي أصبح يكتسبها التأهيل المستمر كعامل لتحسين القدرة التنافسية للمنظمات، والتي تعتمد أساسا على النشاط الذهني وجعل المنظمة قادرة على التأقلم مع تغيرات محيطه، بل أكثر من ذلك استباق هذه التغيرات. هذا ما زاد من ارتفاع عدد وحجم العمليات التأهيلية التي يتم تنظيمها من قبل المنظمات، وكذلك الميزانية التي ترصد للتأهيل المستمر بوصف التأهيل استثمارا في المورد البشري.

1-المورد البشري في الجامعة

1-1-هيئة التدريس: الأساتذة هم المكلفون بالعمل الجامعي ويقع عليهم الجانب الأكبر من العملية التعليمية، كما أن تطوير التعليم الجامعي يبدأ من أعضاء هيئة التدريس، فهم الأساس في أي إصلاح، وتطوير جامعي منشود.

كما يسعى التعليم العالي إلى تحقيق ذلك من خلال اضطلاع مؤسساته بوظائف ثلاثة هي :التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، فإعداد القوى البشريّة وتدريبها يُعد وظيفة مهمّة للتعليم الجامعي في عصر تأكد فيه أن العنصر البشري مصدر الثروة (رأس المال الفكري)، وعلى قدر إعداده وتنمية معارفه وقدراته وتطوير مهاراته وخبراته يكون عطاؤه وإنتاجه، وبالتالي وزنه وقيمته، ويقع جزء كبير من تحقيق

أهداف التعليم الجامعي على عاتق عضو هيئة التدريس، والذي يمثل دعامة أساسية للتعليم الجامعي[1]، وتعد الكفاءة العالية لأعضائها أحد العوامل الرئيسة التي سوف تساهم في صنع بيئة جامعية ذات مستوى عالي وعالمي في التعليم والتعلم[2]. بالإضافة إلى اعتبارهم ممولين للخزينة العمومية للدولة عن طريق الضرائب المستقطعة من دخولهم، ورواج إنتاجهم الفكري والذهني الدائم والمستمر[3]. يتحمّل أعضاء الهيئة التدريسية المسؤوليات المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة باعتبارهم من ركائزها العلميّة والتربوية، فهم يؤدون أدوارا ووظائف تنبثق من وظائف مؤسساتهم كالتدريس والبحث العلمي، التأليف والترجمة، بناء شخصيات الطلبة علمياً وتربوياً، تقديم الاستشارات في مجالات تخصصاتهم، فضلاً عن ذلك العمل في اللجان داخل الجامعة وخارجها.

لم تتعرض المهنة الأكاديمية أبدًا للعديد من القيود كما هي اليوم. حيث أدت التدابير التي كان لا بد من اتخاذها للوفاء بمتطلبات التوسيع إلى انخفاض متوسط تأهيل المعلمين في العديد من البلدان، كم أن مشكل تراجع مستوى الأجور في كثير من البلدان خفض مستوى التحفيز نحو التحسين ورفع من مستويات هجرة الكفاءات التدريسية في الجامعات التي تعاني هذا الإشكال.[4]

وعموما نجد أن الدراسات التي تناولت أداء أعضاء هيئة التدريس صنفت هذا الأداء في

---

[1]– غازي جمال خليفة وخالد أحمد ومحمد محمود الحيلة، **جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر الطلبة**، المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة البلقاء، الأردن، 2014، ص17؛

[2]– **الخطة التطويرية –جسر المستقبل: 2016–2021**، رؤية البحرين 2030، جامعة البحرين، ص20؛

[3]– نشأت ادوارد ناشد ونسمه فطيمة والهروشي خطاب، شوهد يوم: 2020/04/24، **إعداد خريجي مؤسسات التعليم العالي لبناء اقتصاد المعرفة نموذج تطبيقي لمعاهد العبور بمصر وجامعة مستغانم بالجزائر**، ورقة بحث على الرابط:
http://e-biblio.univ-mosta.dz/bitstream/handle/123456789/7728/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%84%20%D8%B1%D9%82%D9%85%2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[4] –Philip G. Altbach & Liz Reisberg & Laura E. Rumbley, **Evolutions de l'enseignement supérieur au niveau mondial : vers une révolution du monde universitaire- Résumé,** Rapport d'orientation pour la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'enseignement supérieur**,** 2009, p18 ;

المجالات الآتية:

- **الأداء المتعلق بالطلبة،** وتشمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل الدراسيّة التالية، وتيسير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية؛
- **الأداء المتعلّق بالجامعة** التي يعمل بها، حيث تشمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط، المشاركة في اجتماعات اللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية؛
- **أداؤه المتعلّق بالمجتمع المحيط به،** وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والأهليّة في خدمة طلبة الجامعة؛
- الأداء المتعلّق بنفسه، ويشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنياً من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور النقاشات، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى.

إن أهم ما يتعلق بهذا العنصر ضرورة تنمية مستوى وقدرات الأساتذة بعد التأكد من اختيار الكفاءات القادرة على التواصل مع الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي، فتنمية الأستاذ الجامعي مهنيا يفيد في تحسين اتخاذ القرار العلمي والمهني السليم. ويتم ذلك بوضع دورات تدريبية مستمرة لإعادة تأهيل الأساتذة وفق طرق تدريس حديثة، وتشجيعه على إنجاز الأبحاث العلمية والمشاركة في المؤتمرات، إضافة إلى التحلي بالأخلاق السامية والعمل على نشرها.

وتتحدد أدوار عضو هيئة التدريس في جودة الخدمة التعليمية بعمل ما يأتي: التدريس، التقويم،

الإرشاد والتوجيه، التأليف والترجمة، التطوير المهني، العمل الإداري، خدمة المجتمع.[1]

1-2-الطلبة (الخريجون المحتملون):

يعتبر الطلبة محور العملية التعليمية في الجامعات، ومحور العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي باعتبارهم من أهم مخرجاتها، ولهم الحق في تعليم جامعي مطابق لمعايير ضمان الجودة العالمية وتتاح لهم كافة وسائط التعليم والتعلم. وبهذا أصبح رضا الطلاب قيمة حيوية في السير نحو التطور والتميز، فالطلاب من أصحاب المصلحة الذين يجب الاستماع إليهم لتحسين جودة الخدمات الطلابية ونوعيتها في الجامعات. وسوف يسمح نظام الإصغاء للطلاب من القيام بتقييم رضاهم، إضافة إلى تحديد الطلاب غير الراضين والدوافع وراء عدم الرضا عن الخدمات المقدمة لهم، معرفة الطريقة التي يدركون بها الخدمات المقدمة والفرصة المناسبة لتحسين مستويات رضاهم. هذا ما دفع العديد من الحكومات حول العالم إلى إصدار تقارير سنوية حول مستويات رضا الطلاب عن خدمات مؤسسات التعليم العالي، لاستعمالها في أعمال الجودة والتحسين والمستمر.

فقياس مستوى رضا الطلاب شبيه بحساب الأرباح والخسائر، فإذا ارتفع مستوى الرضا للطلاب فإن الجامعة تكون في حالة ربح وتفوق، وتكون قد حققت أهدافها بإكساب الطالب المعارف والمهارات والقدرات المستهدفة، وسيكون الطالب مبتهجا بتحصيله العلمي وحياته الجامعية. أما إذا كانت مستويات الرضا قريبة لتوقعات الطالب فإن الجامعة تكون في حالة استقرار تسعى للمحافظة علية وتطمح إلى الرضا المتفوق. أما إذا كان الرضا متواضع في مستويات أقل من المتوقع، فإنه سيؤدي إلى الخسارة، لأن الجامعة لم تحقق أهدافها ولا توقعات طلبتها، الأمر الذي قد يؤدي لانتقال الطالب إلى جامعة أخرى،

---

[1]- حرنان نجوى حكيمة بوسلمة نجوى عبد الصمد، **اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو مدى تطبيق متطلبات ضمان الجودة في جامعة باتنة بالجزائر: دراسة ميدانية**، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة البحرينية، البحرين، سنة 2012، ص413؛

أو قد يتعامل معها بشكل سلبي.[1]

يمكن فهم مكانة الطلبة في المؤسسة الجامعية من خلال مساهمتهم على النحو التالي:

- الطلاب كشركاء: يجب أن تستند عملية التعلم إلى تعاون وثيق بين المعلمين والطلاب؛
- الطلاب كخبراء: نظرًا لأن مركز الجودة يكمن في جودة التعلم بقدر ما يكمن في جودة التدريس، وبالتالي يجب تقييم التدريس من قبل الطلبة؛
- الطلاب كمقدمين للمعلومات (منتجي قواعد البيانات): يعتبر التعرف على آراء الطلاب وتعليقاتهم فيما يتعلق بتدريسهم والمؤسسة التي ينتمون إليها؛
- الطلاب كجهات فاعلة: يمكن أن يتم استدعاؤهم لورش عمل تجمع بينهم وبين موظفي الجامعة، أين يتم التعبير عن الأفكار المبتكرة، واقتراح حلول للمشاكل من خلال التعاون المشترك.[2]

2-مفهوم تأهيل الخريجين

2-1-تعريف التأهيل:

-**لغة:** تأهل: انتهل وللأمر صار له أهلا، وإهالة الشيء: استوجبه واستحقه ويقال: هو أهل لكذا: هو يستحق له " أي أن الأهلية للأمر تعني الصلاحية والاستحقاق له.

-**اصطلاحا:** وردت تعاريف كثيرة لهذا المصطلح نذكر منها:

تأهيل الموارد البشرية: "هي عملية تهدف الى تنمية وإكساب الفرد مهارات وخبرات عملية بهدف زيادة كفاءة الفرد للقيام بعمله ورفع مستواه الثقافي وجعله أكثر مرونة مع ظروف العمل التي تتسم

---

[1]- ناصر إبراهيم سيف وخالد سفيان السرطاوي وسارة شاكر الأقرع، **مستوى جودة الخدمات الطلابية ورضا الطلبة عنها في الجامعات الأردنية الحكومية**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 7 العدد15، سنة 2014، عمان-الأردن، ص168؛

[2] - MESSAOUDI Karima, **Place et Contribution des étudiants dans la mise en œuvre des procédures de qualité dans l'Université du 20 août Skikda,** Colloque International sur Les Enjeux de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur, Univ-skikda, 2010, p88 ;

بالتغيرات والتطورات المتسارعة والمستمرة."[1]

❖ تأهيل الطلبة في المجال العلمي الجامعي:

- عُرف التأهيل على أنه: تغطية مجموعة من المعارف والحقائق على حساب التأمل والتفكير، ويتجلى ذلك في تضخيم الكتب الدراسية وحشوها بالمعلومات والمعارف، وصرف جهد ووقت الطالب في حفظها دون فهم عميق لها، والاهتمام بالنتائج السريعة المباشرة والمتمثلة في حشو المعلومات والمهارات، دون الاهتمام بتوظيفها في الحياة اليومية، مثل نظام التكوين القائم على تزويد الفرد بالمعارف والحقائق الجاهزة دون تدريبهم على سبل اكتساب المعرفة وبنائها.
- من تعريفاته أيضا أنه: "مجموعة من المعارف والمكتسبات تهدف إلى إحداث تغييرات في سلوك الدارسين، ويتطلب ذلك عملية تخطيط وبرمجة تمكن من تحديد السلوكيات المراد تغييرها لدى المتعلم." إن الأساس الرئيس في هذا النموذج يجعل المتعلم عنصرا فاعلا، ويؤدي إلى تقليص أي هيمنة خارجية، وبذلك يهدف إلى تكوين الفرد المتشبع بقيم الاستقلالية والحرية والمبادرة والتواصل التربوي والاجتماعي، علاوة على اكتساب المهارات والقدرات اللازمة التي تمكنه من مواجهة المواقف الحياتية، والقدرة على الاندماج في سوق الشغل بأنشطتها الاقتصادية المتاحة.[2]
- كذلك نعني به مجموعة من الشروط التي يجب توفرها للحصول على شهادة معترف بها علميا".[3] منها الاستحقاقية، والجدارة، والصلاحية أو الكفاءة، والتي تمكن الفرد من القيام بأعمال معينة، أي ما يمكن الفرد من أن يصبح أهلا وجديرا ومستحقا لعمل معين.

---

[1]– كاظم جواد عبد الزيدي وزينب مصطفى خليل، **تأهيل الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية –دراسة في وزارة العلوم والتكنولوجيا**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 86، بغداد، 2015، ص177؛

[2]– عبد الوهاب جودة الحايس، **أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل –رؤية نظرية ومقترحات عملية**، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد1، عمان، ص22؛

[3]– بومجان عادل، **تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل – فرع جنرال كابل –بسكرة**، أطروحة دكتوراه شعبة علوم التسيير، جامعة بسكرة، سنة 2015/2014، ص34؛

- ✓ ويعرف الباحث تأهيل الطلبة في الجامعات على أنه: مجموعة المعارف العلمية النظرية، والقدرات التحليلية، والمهارات الفنية والتطبيقية، المكتسبة من قبل الطلبة أو الخريجين المحتملين، في إطار تكوينهم الجامعي، وفق الأساليب المتنوعة في هذا التكوين، والمكللة بشهادات معتمدة، تعكس كفاءة واستحقاقية وجدارة الفرد، للقيام بأعمال معينة والاندماج في سوق الشغل.

2-2-متطلبات تأهيل الطلبة والخريجين:

لتنمية موارد بشرية ذات مهارات عالية ومعارف متميزة يجب القيام بالآتي:

- ✓ استحداث برنامج تمهيدي أكاديمي رصين ومتميز للطلبة المستجدين يمثل قاعدة لنجاحهم المستقبلي، يتضمن تمكينهم من المهارات الحديثة الأساسية؛
- ✓ مراجعة وتعزيز لوائح الجامعة لمنع الطلبة المتعثرين من الاستمرار في الدراسة بالجامعة؛
- ✓ العمل على أن تستجيب المناهج المطبقة داخل الجامعة بشكل أكبر لمتطلبات ومعايير سوق الشغل، من خلال الشراكة الفعالة مع أصحاب العمل على مستوى أقسام وكليات الجامعة، وكذلك تضمين المؤهلات المهنية والاحترافية ضمن مختلف البرامج الأكاديمية؛
- ✓ التركيز على التنمية المستمرة لمنتسبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة والإداريين؛
- ✓ استحداث مختبرات جديدة تمكن الطلبة من صقل وتطوير مهاراتهم اللغوية، وتقنية المعلومات والاتصالات، وكذلك مهاراتهم الشخصية من خلال الحصول على مؤهلات مهنية واحترافية؛
- ✓ استثمار علاقات الجامعة الواسعة بمختلف القطاعات والمؤسسات من أجل وضع برامج تدريب عملية منظمة بشكل دقيق، يتم احتسابها ضمن الساعات المعتمدة للطلبة، حيث توفر لهم فرص للتعلم الميداني، وتساهم في تهيئة الطلبة بشكل أفضل للدخول إلى سوق الشغل؛
- ✓ متابعة تطور وتحسن مؤهلات الطلبة عبر تقييم مدى اكتسابهم للمعارف وللمهارات المنشودة التي تهدف في النهاية لصقل شخصياتهم وسماتهم بوصفهم خريجين؛

- ✓ إطلاق قبل بداية كل فصل دراسي برامج أكاديمية تهدف إلى بناء وصقل مهارات الطلبة وإكسابهم تقنيات المعلومات والاتصالات وتطوير صفاتهم القيادية؛
- ✓ الاستمرار في تزويد منتسبي الجامعة بالمهارات والمعارف التي تساعدهم على تقديم الدعم والمساندة للطلبة للاندماج في الاقتصاد العالمي الجديد، والذي يتميز كذلك بالتنافسية العالية؛
- ✓ العمل على توعية الطلبة وبقية أفراد المجتمع بأهمية التخصصات العلمية وتشجيعهم على دراستها.[1]

2-3-الأنشطة الخاصة بتحقيق التعليم والتدريب الجامعي

أ- تنويع فرص التعليم، والتدريب المتنوعة ليلتحق الطلاب بالبرامج التعليمية، والمهنية التي تمكنهم من التميز والمنافسة في سوق الشغل؛

ب-تهيئة البيئة التعليمية والتي محورها الاهتمام بالطالب، من خلال تقديم مناهج عالية الجودة مع مراجعتها وتقييمها دوريا؛

ت-الالتزام بالتجديد والتحديث المستمر في طرق وأساليب التدريس، التعليم، والتقييم؛

ث-تقديم نموذج التدريس القائم على البحث والتعليم، والعناية بالعمق في تناول الموضوعات لإكساب الطلاب الخبرات التي تمكنهم من التنافس؛

ج- تفعيل وحدة متابعة الخريجين حتى يمكن تقديم برامج التدريب (التخصص، والتدريب التحويلي) اللازمة بعد التخرج؛

ح- تقديم التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني، وكذا النفسي والاجتماعي، الذي يمكن الطلاب من اكتشاف قدراتهم، وميولهم، والالتحاق بالبرامج التعليمية الملائمة لهم؛

خ- ربط الخبرات التعليمية التي تُقدم في قاعات الدراسة مع التعليم بالتجريب الذي يجعل الطالب على اتصال بمجالات البحث النظري، وبعالم سوق الشغل؛

---

[1]- الخطة التطويرية -جسر المستقبل: 2016-2021، **مرجع سابق ذكره**، ص25؛

د- تبني شراكات لتبادل الطلاب المتميزين مع الجامعات العالمية.[1]

وعموما تستهدف الأنشطة الرئيسية لتأهيل الطلبة في مؤسسات التعليم العالي النقاط التالية:

- ✓ تتجه غاية البرامج التعليمية والتدريبية نحو بناء العقلية البحثية للطالب التي تمكنه من الحصول على المعلومة من مصادرها المتعددة، وتحليلها، ونقدها، ما ينتج عنه متخرج يملك مهارات التفكير العلمي اللازمة لمواجهة المشكلات، والوقاية من الانزلاق في الانحراف، وتجنب البطالة.
- ✓ يشكل الاستخدام الأمثل لأدوات تكنولوجيا التعليم، ومصادر التعلم، واستثمار أدوات تكنولوجيا المعلومات، وتوظيف طرق التدريس، والتقويم الحديثة، وتفعيل برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني، أهم وسائل إكساب الطلاب الخبرات التعليمية اللازمة للالتحاق ببرامج التدريب بعد التخرج، لتأهيله للمنافسة على الالتحاق بسوق الشغل.
- ✓ توفير البيئة التعليمية الداعمة للطلاب التي تشجعهم على الاكتشاف والابتكار، والاختراع، حيث تتمثل في وجود مجتمع أكاديمي مرن، تشاركي مع مؤسسات المجتمع، ومتحمس، يُقدم برامج تعليمية عالية الجودة، ويُتيح الفرص للتنافس من خلال مناهج تسمح باختيار طرق التدريس الحديثة والتقويم المستمر.

2-4-انعكاس التدريب المهني (التطبيقي) على الطلاب وخرجي مؤسسات التعليم العالي:

بالرغم من أن معظم البلدان لا تزال تطلب التعليم العام والمهني، إلا أن العوائد النسبية لكليهما تتغير بطرق لا يمكن التنبؤ بها، كما يعمل التقدم التكنولوجي على خفض الطلب على مهارات محددة ومرتبطة بمهن بعينها مما يجعل بعض الشهادات المهنية عتيقة ولا قيمة لها، كما يؤدي إلى تراجع أكبر في قيمة المهارات المرتبطة بوظائف معينة مقارنة بالمهارات العامة.

[1]- **المرجع السابق**، ص70؛

ومع ذلك، يواصل كثير من الطلاب متابعة التدريب المهني، ففي عام2012 اختار % 63 من طلاب التعليم العالي في هولندا التدريب المهني، حيث كانت النسبة أكثر من 50% في ماليزيا و31% في كينيا في عام 2013. ويرتبط التدريب المهني مباشرة بمهن محددة، حيث بمجرد أن يُحسم هذا الاختيار يكون التراجع عنه أمرا صعبا ومكلفا.

إن التدريب المهني يلبي الطلب الملح على المهارات التقنية، ويتيح انتقالا أسرع من التعليم للعمل بالنسبة للبعض، كما يخفف الضغوط على النظام الجامعي الأكاديمي.

وهناك ثلاثة عوامل تجعل المرونة بين المسارات العامة والتقنية حتمية بالنسبة لطبيعة العمل المتغيرة:

- **أولا:** أصبح الجمع بين المهارات العامة والتقنية يحظى بقيمة كبيرة في سوق الشغل؛
- **ثانيا:** يبدو أن الوظائف التقنية تتطلب المزيد من المهارات العامة المكثفة عالية المستوى، ما يعني أن هذا النوع من اكتساب المهارات يجب أن يكون متاحا قبل وأثناء الحياة العملية؛
- **ثالثا:** سيستفيد من حصلوا على التدريب على مهارات مهنية محدودة من فرص اكتساب مهارات جديدة، على سبيل المثال: تقدم جمهورية الكونغو الديمقراطية وتنزانيا ترتيبات "انتقالية" تمكن خريجي المعاهد الفنية من مواصلة الدراسة الجامعية.[1]

[1]– البنك الدولي، تقرير رئيسي حول التنمية في العالم، **مرجع سابق**، ص78؛

المطلب الثاني: أساليب تأهيل خريجي مؤسسات التعليم العالي

يتغير العالم من حولنا بشكل سريع جدًا؛ لذا لا بد من إدراك الحاجة لضرورة الاستجابة لهذه المتغيرات المتسارعة عن طريق إعادة النظر في عمليات تأهيل وتنمية قدرات ومهارات الكوادر والكفاءات البشرية، خاصة خريجي التعليم العالي.

1-التدريس (التعليم)

التعليم هو من الوظائف التقليدية للجامعات، يقصد به انتقال المعرفة أو الخبرة أو المهارة عن طريق التبادل والتفاعل والتشارك بين طرفين في علاقة تتجاوز الجانب الرسمي إلى الجانب غير الرسمي، من النقل الآلي إلى التفاعل الإنساني، من البرنامج المحدد إلى النشاط الاجتماعي، وهو الفرق بين التعلم والتدريب. هذا كله يعطي التعلم السمة الحيوية من أجل بناء القدرة.

بانتشار المنظمات المتعلمة، فإنها تميل شيئا فشيئا إلى أن تكون ذات ميزة تنافسية تقوم على العلم والمعرفة، سواءا في اكتسابها من البيئة الخارجية أو توليدها من داخل المنظمة.[1]

لابد أن تشهد الجامعة كذلك انتقالاً من التعليم التقليدي إلى تعليم يعتمد على استراتيجيات تعلمية متطورة، إضافة إلى التعليم النظامي المبني على التلقين مثل: التعلم القائم على المشاريع، التعلم القائم على حل المشكلات، التعلم القائم على التقصي، التعلم القائم على البراهين والتعلم الإلكتروني.

كذلك الاعتماد على منهجية التعلم المدمج كاستراتيجية على مستوى الجامعة ككل، حيث أن فلسفات التعلم والتعليم لكل برنامج ستبنى على المناهج المدفوعة باحتياجات سوق الشغل، ما سيشجع المتعلم على تطوير المهارات الحياتية المطلوبة في سوق الشغل، التي تلهمه ليكون متعلماً مدى الحياة.

كما أن الجامعة سوف تسعى إلى التوجه نحو مفهوم البرامج متعددة التخصصات، التي تعطي

[1]- بن باير حبيب وبلغوم فريد، **دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية**، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، ديسمبر 2011، ص9؛

الطلبة الفرصة لدراسة تخصص مزدوج أو مؤهلين أكاديميين معًا؛ بحيث يتمكن الطلبة من الحصول على خبرات معرفية وعملية أوسع وأشمل بحيث توسع من مداركهم وتؤهلهم للانخراط بشكل أسرع في سوق الشغل.[1]

2-التدريب

2-1-مفهوم التدريب: عرف التدريب على أنه عملية منظمة شاملة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية، لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل في المؤسسة والمجتمع الكبير"[2]،

كما عرف بأنه: نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في عملهم.[3]

واعتبر التدريب حجر الزاوية المكمل للعملية التعليمية، حيث يتم من خلاله توظيف وتطبيق ما يدرسه الطلاب من مقررات، وينقسم التدريب إلى قسمين: **الأول** كون التدريب جزًءا من البرامج الدراسية المقررة على الطلاب قبل التخرج، **والثاني** التدريب المستمر بعد التخرج، والذي يمكّن الخريج من اكتساب المهارات اللازمة للمنافسة، والاستمرار في سوق الشغل.[4]

يتكون التدريب من العناصر المبينة في الشكل التالي:

---

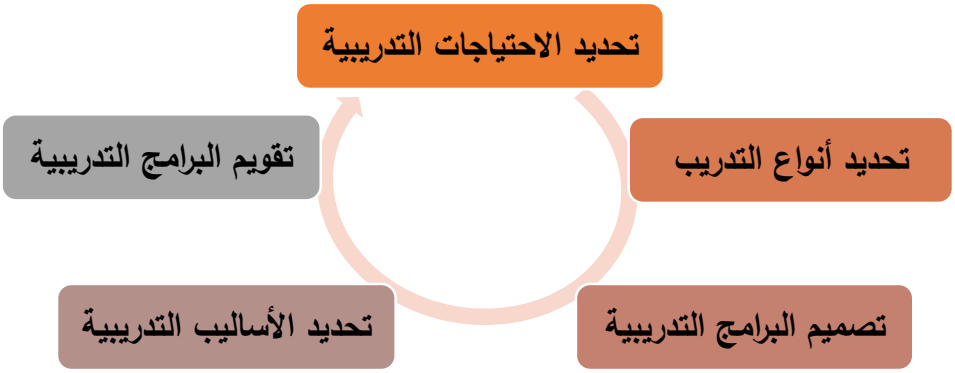
[1]- الخطة التطويرية -جسر المستقبل: 2016-2021، **مرجع سابق**، ص21؛

[2]- علي محمد عبد الوهاب، **إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة**، بحث مقدم في إطار الاجتماع الاستشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بيروت-لبنان، 2003، ص؛11

[3]- خليفة علي الشروقي، **تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين**، رسالة الماجستير في العلوم الإدارية والأمنية، الأكاديمية الملكية للشرطة كلية تدريب الضباط، البحرين، 2018/2017، ص35؛

[4]- مركز الدراسات الاستراتيجية، **الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا 2016-2020**، جامعة المنيا، سنة 2016، مصر، ص69؛

شكل رقم(7): عناصر العملية التدريبية



المصدر: زيد منير عبوي، الاتجاهات الحديثة في إدارة التدريب والتطوير والتعلم، دار المعتز للنشر عمان، الأردن، ط1، 2015، ص41.

وتتمثل فوائده عموما فيما يلي:

- ✓ **تنمية المعارف والمعلومات:** يخص تطوير المعلومة وتكريسها للارتقاء بمعارفهم وفقا للمستجدات المهنية، لإتقان العمل وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل، ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات وعلاقات العمل.
- ✓ **تنمية مهارات وقدرات الأفراد:** ويقصد بها المهارات التقنية والاستعدادات الذاتية اللازمة لأداء العمل، من مهارات فكرية، عملية وسلوكية، وهذه الأخيرة تعنى بالجانب الإنساني عند التفاعل مع الآخرين، يعتبر التدريب السلوكي على نفس مستوى أهمية التدريب الفني أو التقني، لأنه يشمل تنمية السلوك الإيجابي والإبداع في حل المشكلات، ومعالجة المواقف الحرجة الناتجة عن الضغوط والصراعات.[1]

[1]– علي محمد عبد الوهاب، **مرجع سابق ذكره**، ص12؛

- ✓ **تنمية الاتجاهات (السلوكات) الحديثة:** حيث يُسهم التكوين في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها (التفوق، التميز، التعاون، الروح الجماعية، المسؤولية، الدافعية، الولاء والانتماء، الاتصال والحوار الجيد، ...).[1]

إن كل الأنماط التدريبية التي يخضع لها الطالب أو الخريج، تساهم في تعزيز الجانب النظري له، من خلال محاكاة الواقع العملي قبل الاندماج في منصب العمل.

2-2-العائد على الاستثمار في التدريب:

إن الاتجاه المتزايد لدى منشآت القطاع العام والخاص للاستثمار في التدريب، وذلك باعتباره وسيلة للارتقاء بمهارات وقدرات وسلوكيات الأفراد مما يعود بالنفع على كفاءة المنشأة ومستوى إنجازها والرفع من تنافسيتها من خلال التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة. كنتيجة لذلك خصصت الدول والشركات ميزانيات ضخمة للإنفاق على التدريب، فأمريكا مثلا تنفق نحو 150 بليون دولار سنويا على تدريب المورد البشري، كون هذا الأخير أحد أهم وأخطر الأصول التي تمتلكها المنظمة.

إن الإنفاق على التدريب تغير مفهومه من كونه مجرد تكاليف ليصبح استثمارا تتجاوز أهميته الاستثمار في الأصول الرأسمالية، نجد ذلك في الفرق على ما ينفق على التدريب في الدول المتقدمة (من 2% إلى 3% من ميزانيتها العامة) مقارنة بالدول النامية (تنفق مجتمعة ما لا يتجاوز 1%).

يعتبر العائد على الاستثمار في التدريب تحولا جديدا في الفكر الإداري للموارد البشرية، يهدف إلى قياس كفاءة الأنشطة التدريبية، ومعرفة مدى جدوى الاستثمار فيها (من خلال تحقيق الأهداف وقياس الأداء الفردي وأداء المنظمة وأثره على المجتمع)، سواء لأصحاب المؤسسات والشركات، أو متخذي

---

[1]- بودويرة الطاهر، حموي نور الهدى، **دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة2** ، ورقة بحثية ضمن فعاليات الملتقى الدولي: المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة: الأدوار، التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة، سنة 2014، قسنطينة، ص8؛

القرارات وواضعي السياسات. كما يعتبر التخطيط للتدريب أحد الحلول لتحويل التدريب من وظيفة إدارية إلى عملية استثمارية تعمل مكوناتها بأسلوب يتسم بالكفاءة والفاعلية.[1]

3-التوجيه (الإرشاد) الوظيفي

3-1-تعريفه: هو العملية التي يتم من خلالها مساعدة الفرد على فهم: قدراته، ميوله، وإمكاناته، مما يمكنه من اختيار مهنة المستقبل من أجل تحقيق التوافق والرضا والسعادة مع ذاته ومع الآخرين[2]. ويُسهم ذلك في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية، ولذا فالاختيار الصحيح للمهنة يُؤهل الفرد للتوافق النفسي ليس في مجال العمل فحسب، وإنما في مجال حياته عموما.

وأشار عدد من الباحثين إلى أن هناك عناصر وخطوات ثلاث والتي اقترحها "بارسونز" كان لها أثر كبير على الإجراءات المتبعة في الإرشاد الوظيفي، وهذه الخطوات هي:

---

[1]- محمد سعيد الحميدي، الهادي خوجلي الطيب، شوهد يوم: 2018/03/12، **الاستثمار في التدريب وإدارة المواهب – تجربة دولة الإمارات المتحدة، كلية الشرطة معهد تدريب الضباط – رأس الخيمة الإمارات**، مقال على الرابط:
http://www.abhatoo.net.ma/page-principale/%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85%D8%A9-%D9%86%D8%B5%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AB%D9%85%D8%A7%D8%B1/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AB%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8-%D9%88-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D9%87%D8%A8-%D8%AA%D8%AC%D8%B1%D8%A8%D8%A9-%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A9

[2]- يوسف عبد بحر ومحمد وليد شمعة، **دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل**، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، العدد 5، سنة 2018، فلسطين، ص7؛

- أولا: معرفة الفرد لنفسه (استعداداته، قدراته، ميوله)؛
- ثانيا: معرفة الفرد بمتطلبات وشروط النجاح لكل مهنة؛
- ثالثا اتخاذ قرار واعي يعتمد على المواءمة أو المطابقة بين الاستعدادات والمتطلبات.[1]

3-2-متطلبات الإرشاد الوظيفي:

يؤثر الاستقرار المهني في العمل كثيراً على الاستقرار النفسي للفرد، حيث يُسهم ذلك في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية. وللوصول إلى أكبر قدر ممكن من التوافق النفسي، يقوم الإرشاد الوظيفي على متطلبات وشروط نذكر منها:

- ✓ توافر بيانات وتنبؤات موثوق بها، شاملة وتفصيلية عن المهن المطلوبة في سوق الشغل وعن التطورات المحتملة لتفادى التوجيه نحو المهن والأعمال التي يتناقص الطلب عليها؛
- ✓ توافر المعلومات الدقيقة حول مضمون ومتطلبات الأداء في المهن المختلفة، وعن مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب التي تساعد في اكتساب المهارات المطلوبة؛
- ✓ تمتع أخصائي الإرشاد الوظيفي بالمهارات والكفاءات اللازمة لاكتشاف وتحليل القدرات والاهتمامات المهنية لطالب العمل، مع الإلمام بالمعلومات والبيانات الوافية والدقيقة عن كيفية اقتحام مجالات العمل، وتشجيع العمل الحر؛
- ✓ توعية المهتمين باقتحام سوق الشغل الحر للالتحاق بالمؤسسات والبرامج التدريبية؛
- ✓ متابعة مستمرة لمخرجات التعليم والتدريب من جهة، واحتياجات سوق الشغل من جهة أخرى، مما يساعد في الحد من خريجي تخصصات ومهن معينة، أو زيادة الاستيعاب في مهن أخرى، ويمكن الاستفادة من هذه الخدمة في تعديل وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية.

---

[1]- محمد وليد شمعة، **دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل – دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي قطاع غزة**، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2017، فلسطين، ص16؛

✓ دراسة وتحليل احتياجات ومتطلبات سوق الشغل الخارجي، بالتعاون مع البعثات الدبلوماسية.[1]

4-التعليـم للريادة (ريادة الأعمال):

4-1-تعريفه: حددت منظمة العمل الدولية واليونسكو تعريفا للتعليم الريادي يشمل الطلبة والمؤسسة التعليمية والمجتمع، حيث عرفته على أنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة؛[2]

يشمل تعليم ريادة الأعمال جميع الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز الذهنيات الريادية، المواقف والمهارات، وكذا التركيز على التمكين للأفكار عن طريق توليد الأفكار الإبداعية، التطوير والنمو الفكري.[3]

إن برامج تعليم ريادة الأعمال هي التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع وخدمات جديدة، أو برامج نادرة، حيث من بين أهدافها توفير المعارف وبناء المهارات الريادية، تحديد الدوافع وإثارتها، تغيير الاتجاهات والتوجيه نحو العمل الحر مع اكتشاف المواهب.[4]

إذا يمكن تعريف برنامج ريادة الأعمال الأكاديمية على أنه أي برنامج تعليمي أو عملية تعليمية تُستخدم لتطوير مواقف الرواد ومهاراتهم وكفاءاتهم وسلوكاتهم، من أجل اكتساب الصفات المطلوبة لإنشاء

---

[1]- محمد وليد شمعة، **المرجع السابق**، ص22؛

[2]-Khalid Dahleez and Mohammad Migdad, **Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the case of Gaza Strip)**, Dirasat Journal, Administrative Sciences, 2013, Iraq, p535;

[3]-Manish kumar Gautam, Viewed on 10/17/2020, **Entrepreneurship Education : Concept, Characteristics and Implications for Teacher Education**, Article on the site Research-gat, march 2015, at the link:
https://www.researchgate.net/publication/319057540

[4]- أيمن عادل عيد، **التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي**، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر 2014، المملكة السعودية، ص154؛

أعمال جديدة، تتسم بالابتكار والإبداع في الإنتاج والتسويق والممارسة الإدارية، لاقتناص الفرص المتاحة، وفي ظل ظروف المخاطرة المدروسة.

4-2-متطلبات التعليم الريادي الجامعي:

نذكر مجموعة من المتطلبات الواجب توفرها وتفاعلها فيما بينها لتحقيق ذلك:

أ- **القيادة الجامعية الداعمة للريادة:** هي أول مؤشرات نجاح الريادة في المؤسسة التعليمية، من خلال امتلاك رؤية ورسالة واضحة، التزام وقيم سامية تحفز المورد البشري وتحقق أهدافه، مع تشجيع الإبداع والابتكار.

ب-**نشر ثقافة الريادة:** حيث تزيد من دافعية الطلبة لتحقيق الريادة والمبادرة والابتكار، ويعد التعليم محور أساسي في تنمية الثقافة الريادية؛

ت-**المتطلبات التنظيمية لتحقيق التعليم الريادي:** توفير كل السياسات، التنظيمات، البنى التحتية ونظم المعلومات الداعمة لتحقيق التعليم للريادة ونجاح ريادة الأعمال؛

ث-**الموارد البشرية الكفأة للتعليم الريادي:** لأن تحقيق الأهداف والتطور المستمر مرهون بوجود موارد بشرية كفأة وفعالة، وواعية بأهمية الفكر الريادي المبني على الإبداع والابتكار، خاصة وسط الطلبة.[1]

وفي هذا الإطار، تعد الكفاءة العالية لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسة التي سوف تساهم في صنع بيئة جامعية ذات مستوى عالمي في التعليم والتعلم ويكون ذلك من خلال:

- الرصد والمتابعة المستمرة لأداء أعضاء هيئة التدريس وخضوعهم لعمليات تقييم سنوية؛

-توفير خطط التطوير الشخصية سيتيح المجال لأعضاء هيئة التدريس للانخراط في مختلف برامج التنمية المهنية المتاحة؛

[1]- دعاء محمد السر، **درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وسبل تعزيزها**، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص أصول التربية، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2017، فلسطين، ص33؛

-عمليات التوظيف للمدرسين الجدد يجب أن تركز بشكل استراتيجي على إيجاد التوازن لجذب الكفاءات الأكاديمية ذات المهارات والأداء المتميز والجودة العالية، من ذوي الخبرة العلمية والعملية، والأداء المتميز في النشر العلمي.[1]

4-3-آليات تغيير فلسفة التعليم والتعلم نحو ريادة الأعمال:

لابد أن تستجيب الفلسفة الجديدة للتعليم والتعلم للمتغيرات التقنية، ولمتطلبات أرباب العمل، وللمتغيرات في القطاعات ذات الأولوية الاقتصادية، من خلال تصميم إطار مؤسسي للتعليم والتعلم يرتكز حول توظيف التقنية لتعزيز التجارب التعلمية للطلاب، التي ستكون قائمة على الاستقصاء والترابط والتشاركية، مما سيمكن الجامعة من تسخير تقنية المعلومات والاتصالات لتلبية احتياجات جيل جديد من المتعلمين، مع اعتبار أهمية كفاءة المدرس كعنصر مهم لنجاح أي مؤسسة تعليمية.

لتحقيق انتقال فعال من التعليم إلى ريادة الأعمال نذكر بعض الآليات التي رأينا أنها تحقق ذلك:

- ✓ إن طريقة التعلم المدمج التي تشتمل على التعليم المباشر بأنماطه المختلفة بجانب التعليم المعتمد على التقنية سوف تساهم في تزويد الطلبة بالمحتوى المعرفي الضروري، وكذلك بمهارات القرن الحادي والعشرين، ولن يأتي هذا التحول إلا عبر تزويد منتسبي الجامعة بالمهارات اللازمة لضمان إلمامهم بالتقنية الرقمية المعاصرة.
- ✓ ستشهد الجامعة كذلك انتقالاً من التعليم التقليدي إلى تعليم يعتمد على استراتيجيات تعلمية متطورة مثل: التعلم القائم على المشاريع، والتعلم القائم على حل المشكلات، والتعلم القائم على التقصي، والتعلم القائم على البراهين والتعلم الإلكترونيِّ...،
- ✓ تطوير منهجية وفلسفة تعليم وتعلم خاصّتين بها تتماشى مع طبيعة تخصصاتها وتلبي متطلبات

1- الخطة التطويرية -جسر المستقبل: 2016-2021، **مرجع سابق ذكره**، ص18؛

سوق الشغل، حيث إن فلسفات التعلم والتعليم لكل برنامج ستبنى على المناهج المدفوعة باحتياجات سوق الشغل، وفيها سيُشجَع المتعلم على تطوير المهارات الحياتية المطلوبة في سوق الشغل ليكون متعلما مدى الحياة.

- ✓ كما يجب على الجامعة التوجه نحو مفهوم البرامج متعددة التخصصات التي تعطي الطلبة الفرصة لدراسة تخصص مزدوج يسمح لهم من الحصول على خبرات معرفية وعملية أوسع وأشمل، وتشبيك نواتج هذا التكوين التخصصي مع المهارات الفنية المكتسبة، ما يُوسع مداركهم وتأهليهم للانخراط بشكل أسرع في سوق الشغل.

وقد جاءت في توصيات المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي المنعقد في الإسكندرية 2015، الدعوة إلى الاهتمام بالتعليم المفتوح والتعليم عن بعد بوصفه أحد التوجهات الحديثة في مفهوم التعليم مدى الحياة والتعليم المستمر، والعناية به خاصة لدى الفئات التي لم تتمكن من إتمام التعليم النظامي أو في المناطق الجغرافية التي لم ينشر في التعليم الجامعي (خصوصا لدى الإناث)، أيضا الدعوة إلى الاستفادة من التعليم عن بعد في تغطية المقررات الدراسية العامة. وأكدت الجزائر على أنها عمَمت استعمال منصات التعليم عن بعد في قسم التدرج / تعليم عن بعد: وألزمت الطلبة بحضور تجمعات دورية نصف شهرية، زيادة على تكوينهم عن طريق الأرضية التعليمية ومرافقتهم على الإنترنيت.[1]

5-إدارة المعرفة

إن التحديات الجديدة من عولمة وحرية التبادل، ولدت ضغوطا جوهرية عند المنظمات كلها التي يلاحظ أنها تنتقل إلى اقتصاد عالمي أكثر تداخلا وتكاملا لإيجاد ميزة تنافسية طويلة الأمد. وتعتبر

[1]- التقرير الختامي للمؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: "**تمويل التعليم العالي في الوطن العربي**" الإسكندرية 25 ديسمبر 2015، مصر، ص7؛

الجامعة من أهم وأولى المؤسسات التي يجب أن تسلك مدخل إدارة المعرفة، فهي أكثر المؤسسات ملاءمة لتبني هذا المبدأ[1]، حيث يقودها هذا المدخل إلى تحقيق الإبداع والابتكار والإتيان بأشياء جديدة وزيادة الوعي العلمي الثقافي لدى الخريجين والعاملين من خلال التدريب والتعلم والحوار.[2]

ومن بين متطلبات تبني مدخل إدارة المعرفة في الجامعات نذكر:

-زيادة الإنفاق على تكنولوجيا الاتصالات الحديثة ونقصد بالذات الأنترنت، ذلك أنه مصدر مهم لاكتساب مختلف المعارف والمعلومات التي تحتاجها المؤسسات، لكي تصبح هذه التكنولوجيات في متناول كل فئات المجتمع؛

- زيادة الإنفاق على استيراد الكتاب الأكاديمي العلمي المتخصص والحديث؛

-تخصيص اعتمادات هامة للبحث العلمي الذي تنجم عنه ابتكارات تفيد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مع تطبيق إعفاءات جبائية وجمركية على صناعة واستيراد التكنولوجيا والكتاب؛

-زيادة الإنفاق على برامج تطوير التكوين الجامعي بما يتوافق مع متطلبات الاقتصاد الجديد، مع تثمين البحث العلمي والابتكار.[3]

5-1-إدارة المعرفة والجامعة:

لم يعد خافياً على أحد أهمية إدارة المعرفة ودورها في الارتقاء بأداء الجامعة وتحقيق أهدافها، بل إن الالتزام بتطبيق مبادئ إدارة المعرفة أصبح من ضروريات بقائها، في وقت لم يعد فيه عدد الخريجين

---

[1]- محمد خميس حرب، شوهد يوم: 2020/05/17، **تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي**، جامعة الإسكندرية، مصر، ص5، على الرابط:
http://www.journals.zu.edu.eg/upload/670f054c-7b04-4ca0-a204-46d6b6fe64a5.pdf

[2]- سليمان الفارس، **دور إدارة المعرفة في كفاءة أداء المنظمات (دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق)**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010، سوريا، ص73؛

[3]- كمال رزيق ومسدور فارس، **إدارة المعرفة وتطوير الكفاءات (أين المؤسسة الجزائرية من هذه التطورات؟)**، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، مارس 2004، ص224؛

وحده مقياس الكفاءة ومعيار الأداء. كما ينظر للجامعة على أنها مهد صناعة المعرفة ومحتضنة للابتكار والإبداع في شتى مجالات العلوم الإنسانية والعلمية والتقنية، بل إن من بين أهدافها هو تنمية المعرفة وتوظيفها لأداء وظائفها ومن بينها التعليم والتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

بذلك فإن الجامعات بشكل عام هي أحوج المنظمات إلى تطبيق إدارة المعرفة بشكل كامل ومكثف في إدارتها وخدماتها، وقد يعود ذلك لعدة أسباب منها :

- الأعداد الكبيرة والمتزايدة للمنتسبين إليها، وتشعب أعمالهم، وحاجتهم إلى اتصالات سريعة بينهم؛
- تنوع الأنشطة الجامعية وترابطها، والعمل على توحيد أسلوب العمل الإداري؛
- كثرة وتنوع الجهات التي تتطلب متابعة دقيقة وسريعة، خاصة أن الجامعات بتنظيماتها المختلفة من أفضل السياقات لتطبيق إدارة المعرفة، لما لديها بنية أساسية للمعلومات، وتقاسم معارفها مع الجامعات الأخرى، واكتساب المعرفة من مواردها المتاحة بقدر الإمكان؛
- توفر مناخ تنظيمي جيد يشجع على العمل من أجل الارتقاء بمستوى الأداء،
- سعي الجامعات لاستخدام الوسائل التقنية في تحقيق المزايا التنافسية.[1]

[1]– محمد خميس حرب، **مرجع سابق ذكره**، ص36؛

المبحث الثالث: ملائمة مؤهلات خريجي التعليم العالي مع متطلبات سوق الشغل

يعاني التعليم العالي العديد من المشاكل التي تشوه صورة الجامعة، إلا أن أبرزها هو زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق الشغل. وهذا من أبرز التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في علاقتها مع بيئتها الخارجية، وخاصة المؤسسات الاقتصادية.

المطلب الأول: آفاق علاقة مؤسسات التعليم العالي بسوق الشغل

من خلال وظائفها المعروفة تتصل الجامعة ببيئتها من عدة مداخل، خاصة فيما تعلق بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي، وفي الإطار ظهرت عدة توجهات لتحديد معالم هذه العلاقة.

1- **اتجاهات التعليم العالي عالميا:** يعرف التعليم العالي في الوقت الحالي مجموعة من التوجهات أصبحت تشكّل مظاهر تشترك فيها معظم أنظمة هذا القطاع في العالم، ومن أهم هذه التوجهات:

1-1-تزايد الطلب على التعليم العالي: نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية، تزايد الطلب على التعليم العالي على مستوى العالم، حيث تطوّر تعداد الطلبة في العالم بين سنتي1991 و 2008 من 68 مليون إلى 159 مليون، أما في الجزائر فقد تطور عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة بمجموع إجمالي يفوق بـ 1,7 مليون طالب سنة 2020.[1]

1-2-تنوع التعليم: تحت ضغط الطلب المتزايد على التعليم العالي، والتغيرات التي مست هيكلية الوظائف في القطاع الاقتصادي، أصبح التعليم العالي أمام ضرورة تطوير أنماط جديدة من التكوين، مع الحاجة إلى تنويع عروض التكوين والتخصصات المقدمة استجابة لاحتياجات الطلبة وسوق الشغل.

1-3-تضاعف بطالة خريجي الجامعات: تعد ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات مشكلا على المستوى الدولي خاصةً في ضوء تزايد الطلب على التكوين الجامعي. وجاء في تقرير لمنظمة

[1]- MESRS- **L'enseignement supérieur en Algérie**، document de MESRS.DZ، direction générale des enseignements et de la formation supérieurs, Algérie, p 8 ;

UNESCO (1998)، أن الانتقال إلى الحياة المهنية لخرِيجي التعليم العالي، أصبح عملية تأخذ وقتا طويلا في كثير من الدول ممّا يهدِد هؤلاء بالبطالة.[1]

1-4-صعوبات التمويل: أمام التزايد المستمر في عدد الطلبة، وتوسع أنظمة التعليم العالي، أصبحت الحكومات تواجه صعوبات في تمويل مؤسسات هذا القطاع وتلبية احتياجاته. حيث يؤكد عدد من الخبراء أن صعوبات التمويل التي تعرفها أنظمة التعليم العالي ما هي إلا نتيجة التوسع الكمي الكبير لهذه الأنظمة، دون مراعاة جانب الكيف والنوع، موازاة مع اعتماد التمويل على القطاع الحكومي فقط، خاصة في الدول النامية.

1-5-خوصصة التعليم العالي: في ظل تزايد الإقبال على التكوين الجامعي، وصعوبات التمويل التي تواجهه، أصبح ضروريا الاستجابة لهذا التزايد دون إغفاله لمقتضيات المردودية والفعالية، ما دفع بالعديد من الحكومات إلى إدراج المنطق الاقتصادي في تسيير الجامعات من خلال توجهها نحو الخوصصة.

1-6-تأثيرات العولمة على التعليم العالي: من بين تأثيرات ظاهرة العولمة على التعليم العالي، تزايد الطلبة والباحثين وبروز أشكال جديدة من التعليم، على غرار التعليم العابر للدول، الحركية (Mobilité)، والتوجه نحو تفعيل الشراكة والتعاون بين الجامعات، وتبني مشاريع وبرامج تكوين وبحث مشتركة.

1-7-الضرورة الملحة لضمان الجودة والنوعية: أمام التحديات المتنوِّعة التي بات يشهدها التعليم العالي على غرار استيعاب الطلب المتزايد عليه، تبرز أهمية ضمان جودة ونوعية التكوين والبحث ومختلف الأنشطة التي يقدمها. ففي ضوء التغيرات والتطورات التي شهِدها القطاع الاقتصادي ومتطلباته المتجددة والمتزايدة فيما يتعلّق بالوظائف والمؤهلات التي يحتاجها للقيام بأدواره من ناحية، ومسايرة التقدم التكنولوجي وتطور وسائل الإنتاج من ناحية أخرى، أصبحت أنظمة هذا القطاع أمام ضرورة ضمان تكوين ذو جودة

[1] - BOUZID Nabil et BERROUCHE Zineddine, **Assurance qualité dans l'enseignement supérieur,** CIAQES- MESRS, 2012, Algérie, p 9 ;

ونوعية يؤهل خرِّيجيها للاندماج في سوق الشغل.[1]

1-8-التوجه نحو تطبيق الحركة التمهينية (التشغيلية) في التكوين: يقصد بالتمهين في التعليم العالي تكوين متعدد التخصصات للطلبة لكي يتكيفوا مع سوق الشغل، وقد فرضت التغيرات العالمية العديدة هذا التوجه ومنها: الضغط الاجتماعي والاقتصادي الناتج عي حاجيات الاقتصادية وسوق الشغل، اتجاه حركة إصلاح التعليم العالي نحو سوق الشغل، تدخل القطاع الخاص في التعليم العالي عن طريق التكفل بالخريجين أو إنشاء جامعات خاصة بهم.

1-9-التوجه نحو تحقيق الحرية الأكاديمية واستقلال التسيير في الجامعة: هي حرية الجامعة في اختيار نظامها وبرامجها ومنهجها وطرائق التدريس فيها، واختيار هيئة التدريس بها، كما يعني حيادها الفكري وعدم انحيازها، أما الاستقلال الإداري يعني حرية الجامعة في اتخاذ القرارات في نطاقها، وكذلك حرية تسيير وتصريف شؤونها دون تدخل أجهزة أخرى، كذلك نذكر الاستقلال المالي كشرط ضروري ضامن ومكمل للاستقلال الأكاديمي والإداري، وما يساعد على ذلك هو تعدد مصادر التمويل وثباتها.

1-10-التوجه نحو تطوير البحث العلمي في التعليم العالي: أصبح البحث العلمي يتجه لحل المشكلات الكبيرة الناجمة عن مراحل التنمية وهي مشكلات اجتماعية واقتصادية، وبما أن نظام ل.م.د يكتسي بعدا اقتصاديا نجد منه تتجير وتسليع البحث العلمي، فهو من أهم التوجهات لهذا النظام.[2]

وكباقي دول العالم قطعت الجزائر شوطا كبيرا فيما يخص الاهتمام بالجامعة نظرا لدورها في تعزيز المعرفة ببرامج وأنشطة البحث والتطوير R&D، حيث خصصت الحكومة الجزائرية لذلك غلافا

---

[1]- نبيل بوزيد -سمير بن حسين، **ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر – على المستوى المؤسساتي-الإمكانيات والمتطلبات**، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، العدد23 ، الجزائر، مارس2017 ، ص 12؛

[2]- معارشة دليلة، **تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات نظام ل.م.د**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف2، سنة 2018/2017، ص81؛

ماليا يقدر 250مليار د.ج لتطوير اقتصاد المعرفة ضمن برنامج الإنعاش الخماسي (2010-2014).[1]

والشكل الموالي يوضح ما تم ذكره:

شكل(8): التوجهات العالمية للتعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحث

2- متطلبات انخراط الخريجين في سوق الشغل

2-1- مخرجات مؤسسات التعليم العالي:

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة الى حد كبير باعتبارها الوسيلة الأساسية لتقدم وازدهار أي مجتمع في العالم، كما يلاحظ أن مخرجات العملية التعليمية لها تتسع أُطرها وفقا لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعا وشمولية، ويعرض الجدول التالي أهم مخرجات العملية التعليمية:

[1]- ناصرالدين قريبي، " **مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر-دراسة استكشافية**، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، العدد4، الجزائر، ديسمبر 2015، ص158؛

جدول (4): عناصر مخرجات مؤسسات التعليم العالي

عناصر مخرجات العملية التعليمية	
التبادل الثقافي	المشاريع العلمية
التأليف والترجمة للكتب	العقود البحثية
البحث العلمي	الاستشارات العلمية
براءات الاختراع	المعارض الفنية والعلمية
الجوائز العلمية العربية والعالمية	البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع
المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة	الترقيات العلمية
المنح البحثية والزمالات الدراسية	المستوى النوعي للخريجين
المؤتمرات والندوات وورش العمل داخل المؤسسة	نسبة الخريجين الحاصلين على العمل
اللجان العلمية لمؤسسات الدولة	المجلات الثقافية
سمعة المؤسسة ورضا المستفيد	/

المصدر: محسن ألظالمي، محمد الإمارة، علي الأسدي، م. أفنان، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)، مجلة الإدارة والاقتصاد، عدد 90، 2012، ص154

ولابد من الإشارة الى أن تنوع مخرجات العملية التعليمية يمكن أن يتوقف الى حد كبير على مدى طبيعة وتنوع أهداف المؤسسات التعليمية، مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف ومتطلبات البيئة المحيطة، ناهيك عن فاعلية تلك المؤسسات وكفاءتها، مما يجعل المؤسسات التعليمية تتبنى بعضا من أنواع المخرجات دون غيرها.[1]

2-2- طبيعة المهارات اللازمة لولوج سوق الشغل:

يتضمن تحديد التخصصات والبرامج الدراسية الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق لشغل، لتحقيق عملية التوازن والارتباط بين مخرجات الجامعة ومدخلات سوق الشغل، حيث

[1]- محسن ألظالمي، محمد الإمارة، عبد علي الأسدي، م. أفنان، **مرجع سابق ذكره**، ص154؛

يعبر ذلك عن مدى كفاءة وفعالية أداء مؤسسات التعليم العالي وأحد المؤشرات الإيجابية على تحقيق أهداف وظائفها خاصة ما تعلق بعلاقتها مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي. حيث لا يتم ذلك إلا من خلال التخطيط والتنسيق الجيد لعملية التنبؤ بالمتغيرات والمستجدات المتوقعة في بيئتها الخارجية لاتخاذ قرارات تتلاءم معها على مستوى بيئتها الداخلية.

إن من خلال الدراسات المرتبطة بعلاقة مؤسسات التعليم العالي بمتطلبات سوق الشغل، استنتج الباحث أن معظم الدول الناجحة في تحقيق المواءمة –إلى درجة كبيرة–بين طرفي العلاقة اعتمدت على دراسات سوق الشغل والمهارات المطلوبة فيه وعملت على إدراجها في مقرراتها الدراسية وبرامجها التدريبية. لذا لابد من إعادة النظر في دعم التخصصات والمهارات التي توفرها مؤسسات التعليم العالي بما يتوافق مع احتياجات سوق الشغل الذي يتغير تبعا للتقدم المعرفي والتطور التكنولوجي والتغيرات العالمية في ظل العولمة. يمكن حصر مجموعة من المهارات الواجب الحرص على تحقيقها من خلال التكوين الجامعي للطلبة، سواء في التخصصات التطبيقية أو النظرية وفق ما يلي:

أ- مهارات المعرفة والفهم:

المعرفة هي القدرة على مذاكرة واسترجاع وتكرار المعلومات دون تغيير، مثل: معرفة الحقائق، معرفة المصطلحات الفنية، معرفة التصنيفات والمنهجية وطرق البحث ،...، أما الفهم فهو القدرة على تفسير أو إعادة صياغة المعلومات التي حصّلها الطالب في مستوى المعرفة بلغته الخاصة. وتشمل الترجمة والتفسير والاستنتاج.

ب-المهارات الذهنية:

تُحدد المهارات الذهنية التي يكتسبها الطالب بعد دراسة المقرر بنجاح القدرة على التحليل، والتفكير الإبداعي، تحديد وحل المشكلات. وفي هذا الجانب لابدَ أن تشتمل المهارات الذهنية على القدرة على الربط بين الجانب النظري والجانب العملي، والقدرة على التحول بين التخصصات الفرعية لمهنته.

ت-المهارات العملية والمهنية:

هي مجموعة المهارات ذات العلاقة بالمهنة، والتي يستطيع معها الخريج أن يمارس مهنته بأقل قدر من المخاطر. وفي هذا الجانب لابدَ أن تشمل المهارات المهنية على ما يلي: القدرة على الارتقاء بمستواه المهني، استخدام التكنولوجيا الحديثة في أداءه العملي، المحافظة على الأدوات ومكان العمل، تطبيق مبادئ مراقبة الجودة.

ث-المهارات العامة:

هي المهارات الواجب توافرها في الخريجين، والتي تتيح لهم الارتقاء بأدائهم أثناء ممارسة المهنة، أو تساعدهم على تغيير توجهاتهم، طبقاً لمتطلبات سوق العمل. وتضم هذه المهارات أربع أنواع رئيسة، هي : اللغة الأجنبية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والتواصل مع الآخرين، والإدارة[1].

2-3- مواصفات الخريجين المتجهين نحو سوق الشغل:

يعتبر الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية الى الارتقاء بجودتها، حيث يركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما: التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات.

تكمن أهم التحديات في الانتقال من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، ومنطق الانتقال أن المعلومات بذاتها ليست معرفة، كما أن التركيز ينصب حول كيفية التحول من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفة يستجيب لمتطلبات سوق الشغل، يأتي من خلال رؤية واضحة لمؤهلات الخريج من أجل بناء وتطوير المناهج الجامعية، ومن أهم المؤهلات المطلوبة في خريجي التعليم العالي، التي تخولهم المنافسة

[1]- حمدي أسعد الدلو، **استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين**"، مذكرة للحصول على درجة الماجستير، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى بغزة، عام 2016/2015، فلسطين، ص48؛

في مجتمع المعرفة، وولوج سوق الشغل هي:

أ-**الكفايات الشخصية (كفايات التميز):** يقصد بها التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل، القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال، القدرة على معالجة المشاكل بسرعة، القدرة على إبداء أفكار مبتكرة، القدرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي، القدرة على تحمل المسؤولية، القدرة على تحليل البيانات والوصول إلى حلول منطقية.[1]

ب-**الكفايات الأكاديمية والمعرفية:** يندرج ضمنها المعرفة الواسعة في مجال التخصص- الاطلاع على التطورات العلمية الحديثة – الاطلاع على دراسات وأبحاث علمية عديدة-متابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل، التحدث باللغة الأجنبية، القدرة على التعامل مع الحواسيب بمهارة، ... .

ت-**الكفايات المهنية والمهارية:** تخص درجة التناسب بين الوظيفة والاختصاص، الاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة، العمل بإتقان، الرغبة الذاتية في العمل.

ث-**الكفايات الثقافية والسلوكية:** الاطلاع على مشاكل البيئة-المشاركة في الندوات الثقافية-متابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام – متابعة المنشورات الصحفية -الاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية- القدرة على التواصل مع الآخرين -تقبل رأي الآخرين – مهارات النقاش والحوار.

وقد أضاف مجتمع المعرفة بعدًا تربويًا وتعليميًا وهو ضرورة إعداد إنسان العصر لمواجهة متطلبات الحياة في ظل العولمة من خلال تحقيق الغايات الأربع: (تعلم لتعرف-لتعمل-لتكون-لتشارك الآخرين).[2]

---

[1]- الأصيل ميساء محمد، شوهد يوم 2020/05/18، **درجة امتلاك خريجي طلبة جامعة دمشق والجامعة الافتراضية السورية للكفايات التي تمكنهم من أداء عملهم الوظيفي وفق مفهوم إدارة الجودة الشاملة**، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد1، جويلية 2011، ص6، على الرابط:

https://platform.almanhal.com/Reader/Article/12408

[2]- حمدي أسعد الدلو، **مرجع سابق ذكره**، ص31؛

للأسف، تبدو الرؤية العامة للتعليم العالي في الوطن العربي إجمالا، وفي الجزائر خصوصا، مرتبطة وإلى حد كبير بنمطية المناهج التعليمية التنظيرية (التلقينية)، وفقا لمكوناتها النظرية أو التطبيقية وبعيدة عن تطبيق مهارات التحليل والتفكير النقدي والاستراتيجي وحل المشكلات وصناعة السياسات والقرارات وغيرها من المهارات البشرية والمهنية التي يتطلبها سوق الشغل. بناء على هذه الرؤية، فإنه ليس غريبا أن تُوجَه نظم التعليم العالي إلى الاهتمام بالحصول على الشهادة أو المؤهل فقط دون الاهتمام بتوصيل المعرفة والمهارات المطلوبة للخريجين[1].

[1]– هند عبد الرحمن المفتاح، شوهد يوم: 12/ 03/ 2020، **التعليم العالي وسوق العمل في قطر الواقع والآفاق**، معهد الدوحة للدراسات العليا، مقال منشور بتاريخ: 2016/07/31، على الرابط:
https://www.researchgate.net/publication/305333032

المطلب الثاني: حقيقة الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل

إن مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل ترجع بالأساس إلى ضعف الارتباط بين التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي والتخطيط للقوى البشرية في ظل ظاهرة التحجيم التي يعاني منها التعليم العالي، والتدفق الكبير لأعداد الخريجين مقارنة بنمو الوظائف، وعدم وجود معلومات دقيقة عن احتياجات سوق الشغل المتغير باستمرار في خضم التطور التكنولوجي السريع الذي أضحى يتحكم في ميكانيزمات التنمية الاقتصادية للعالم أجمع تحت تأثير العولمة والنظام الدولي الجديد.[1]

1- فجوة المهارة والمعروض

ارتبط مفهوم المواءمة بمفهوم الجودة كون الجودة تشمل مجموعة الصفات المميزة (للمنتج، أو النشاط، أو العملية، أو المؤسسة، أو الشخص)، التي تجعله ملبياً للحاجات المعلنة والمتوقعة، أو قادراً على تلبيتها، فالعلاقة بين الاثنين علاقة تناسبية طردية. بمعنى أن مخرجات التعليم يجب أن تتناسب كماً وكيفاً مع حاجات سوق الشغل. فالتغيير الدائم في سوق الشغل الذي تفرضه المتغيرات الاقتصادية والسياسية يُحتم استدامة المواءمة ويجعل المواكبة تقتضي المتابعة اللصيقة، وتحقيق هذه الشروط يقتضي وجود نظام تعليمي يتمتع بمرونة كبيرة لكي يستطيع مواكبة التغييرات المتلاحقة في سوق الشغل، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال حول المشاركة الإيجابية والفاعلة في عملية تدريب وتأهيل القوى العاملة. قد يعجز النظام الإنتاجي ذاته عن مواكبة التطورات المتلاحقة في النظام التعليمي عندما يفتقد المرونة التشغيلية الكافية لاستيعاب مخرجات النظام التعليمي، ويسفر ذلك عن ارتفاع في نسبة البطالة بين مخرجات التعليم.[2]

---

[1]- أحمد زرزور، **تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل-دراسة ميدانية**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، العدد 10، الجزائر، مارس 2013، ص 88؛

[2]- فلاح خلف علي الربيعي، **تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا**، ملف أوضاع التربية والتعليم في المغرب العربي، مجلة المستقبل العربي، جامعة المستنصرية، العراق، 2014، ص66؛

إن السبب وراء الفجوة أو ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق الشغل يرجع إلى:

- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي التي من مؤشراتها تدني التحصيل العلمي للطلبة، وضعف قدراتهم التحليلية والابتكارية؛
- انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية لمؤسسات التعليم العالي، ويتجسد ذلك في تخريج خريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق الشغل مع وجود عجز في المعروض، وطلب على تخصصات أخرى (إقبال على التخصصات النظرية وعزوف عن التخصصات التطبيقية)؛[1]
- طبيعة سوق الشغل التي تتطور بسرعة أكبر من مجال التطور في نظم التعليم والتدريب؛
- توجه معظم حكومات الدول النامية نحو تقليص الإنفاق على تجويد التعليم، والتركيز على التوسع الكمي فيه، الأمر الذي أسهم في زيادة أعداد غير المؤهلين وبروز مشكلة فجوة المهارات؛
- تقليص الإنفاق الاستثماري الذي أسهم في خفض معدلات النمو الاقتصادي، وبالتالي في خفض معدلات استيعاب القوى العاملة في القطاع المنظم، وفتح المجال نحو توسع القطاع غير المنظم والأنشطة الهامشية؛
- أدى ارتفاع معدلات التضخم إلى تراجع العائد على التعليم، وإضعاف الحافز لدى هيئات التدريس على تطوير التكوين الجامعي، وتراجع قناعة المستفيدين منه عموماً بأهميته في تحسين مستوى الدخل ورفع مستوى المعيشة؛
- العولمة وما رافقها من تقدم تكنولوجي أدت إلى تغيير الشروط التقنية والمهنية للتوظيف وتغيير أنماط الطلب على العمل؛

[1]– دلال بوعتروس ومحمد بوكرب، **إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر**، مجلة ميلاف للبحوث والاستشارات، المركز الجامعي ميلة، العدد1، الجزائر، سنة 2015، ص99؛

- أسهم تطبيق الخوصصة في تقليص فرص التوظيف، خاصة في أجهزة القطاع العام التي كانت تشكل أنشطة الاستيعاب الرئيسية للقوى العاملة؛
- أدت أيضا ظروف الحروب وعدم الاستقرار السياسي في الدول النامية بوجه عام إلى تقليص قدرات الأنشطة الاقتصادية على التوظيف، وكذا التخلي عن ربط التوسع في التعليم بحاجات سوق الشغل، وعدم الاهتمام ببرامج التدريب المهني؛
- الدور السلبي للعادات والتقاليد، حيث وضعت العديد من القيود على مشاركة المرأة في سوق الشغل خاصة في المناطق الشبه حضرية والريفية.[1]

إن زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر أدى إلى بروز وبشكل ملفت ظاهرة بطالة حاملي الشهادات، حيث تعتبر مشكلة البطالة من المشاكل التي تهدد استقرار المجتمع، حيث تنعكس آثارها على جميع المجالات. إضافة إلى ذلك تعتبر بطالة حاملي الشهادات شكل من أشكال هدر المال العام، خاصة أمام الأموال الهائلة التي يتطلبها تكوين الخريجين في ظل غياب العائد من التعليم.[2]

وعليه فإن ارتفاع معدلات بطالة الخريجين لا يعني إغلاق الجامعات، لكن الأمر يحتاج إلى تنسيق وتخطيط في طرح التخصصات، والتشديد في إجراءات التوظيف من خلال الامتحانات والمقابلات الشخصية، وذلك للتأكد من مناسبة المتقدم للتخصص والقدرة على الاستمرار والإبداع فيه. وبلا شك أن قضية مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق الشغل شائكة ومتعددة الأطراف ولا يتوقف حلها على إصلاح التعليم الجامعي فقط، بل إنها تتعلق بالنموذج التنموي وسياسات وبرامج التشغيل. فمن غير الممكن ردم أو التقليل من الفجوة بين التعليم الجامعي وسوق

---

[1]– فلاح خلف علي الربيعي، **مرجع سابق ذكره**، ص68؛

[2]– دلال بوعتروس ومحمد بوكرب، **مرجع سابق ذكره**، ص100؛

العمل حتى وإن تحلت مخرجات التعليم الجامعي ليس فقط بالمؤهلات المعرفية بل والمهاراتية أيضاً، دون تطوير هيكل الاقتصاد وتنويعه لضمان استيعاب كافة جمهور الخريجين بلا استثناء[1].

2- المعوقات الرئيسية لحصول خريج الجامعة على فرص العمل:

تعددت معوقات اندماج خريجي الجامعات في سوق الشغل في مختلف التخصصات، من بينها:

- تباين المهارات، إذ أن الشركات تعتبر مهارات العاملين وتعليمهم الجامعي من بين أهم خمسة محددات لمناخ الأعمال، إضافة إلى أن نسبة كبيرة من خريجي التعليم العالي يتخصصون في برامج العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تعتبر مناسبة لاستيعاب الخريجين في القطاع الحكومي، ولا تتناسب مع القطاع الخاص الذي يستهدف مجالات التصنيع والخدمات.
- رغبة الكثير من الخريجين بالالتحاق بالقطاع الحكومي وخاصة (الإناث)، لوجود عدد من الحوافز (ساعات عمل أقل، نظام الإجازة والتقاعد، ...)، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف روح المبادرة بين الخريجين وامتداد البطالة لفترات طويلة؛
- ضعف الابتكار والاستثمار في مجال البحث والتطوير، ما يتطلب الحاجة إلى تعزيز الروابط بين القطاع الخاص والعام، وزيادة نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في أعمال البحث، إضافة إلى تحسين نوعية الهياكل البحثية، وإدخال مناهج حديثة تتناسب مع احتياجات سوق الشغل؛
- عدم قدرة القطاع الخاص على توليد عدد كاف من الوظائف لمعظم التخصصات؛
- ضعف الدعم الحكومي لمؤسسات التعليم العالي لسد العجز في موازناتها، ووضع أسس من الناحية المادية والبشرية لميزانيات تطويرية فعالة؛
- عدم الاهتمام بمواءمة مناهج التعليم العالي لتكون حساسة لاتجاهات التطوير الاقتصادي والمتطلبات التنموية؛

[1]- حمدي أسعد الدلو، **مرجع سابق ذكره**، ص74؛

- الحاجة لنظام معلومات لسوق الشغل، لاستخدامه من قبل المخططين وراسمي السياسات ومتخذي القرار، والباحثين، وأصحاب العمل، والباحثين عن العمل؛
- قلة الاهتمام بتطوير التعليم المستمر للجوانب الفنية وإعادة التأهيل، وغيرها من الحلقات الضرورية والمكملة لمساعدة الخريجين على الانخراط في سوق الشغل.[1]

ومما سبق نجد أن تحسين نوعية الخريجين من مؤسسات التعليم العالي تؤثر بشكل رئيسي على زيادة التوظيف، مما يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة، الأمر الذي يزيد من قوة الجذب والانخراط في سوق الشغل الداخلي والخارجي، ويرفع مستويات الشراكة الاجتماعية والاقتصادية بين الجامعة ومحيطها، بهدف خلق مؤسسات متوازنة تساهم في تحديد الأولويات التنموية بالنسبة لقطاع العمل.

[1]– حمدي أسعد الدلو، **مرجع سابق ذكره**، ص75؛

المطلب الثالث: سبل معالجة هذه الفجوة

ينبغي لمؤسسات التعليم العالي باعتبارها مصدرا للتعليم والتدريب ولاستيفاء المعارف والمهارات المهنية، أن تراعي دائما الاتجاهات السائدة في عالم العمل، أو في القطاعات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية. لتحقيق استجابة نظم التعليم العالي لمتطلبات العمل، ينبغي أن تعمل بالاشتراك مع عالم الشغل على استحداث وتقييم عمليات التعلم، البرامج التعليمية، وبرامج لتقييم التحصيل التعليمي، تجمع كلها بين الدراسة النظرية والتدريب في موقع العمل. كما بوسع مؤسسات التعليم العالي، في إطار وظيفتها الاستباقية، أن تسهم في خلق فرص عمل جديدة من دون أن يكون ذلك هدفا وحيدا في حد ذاته.[1]

1- **تطوير استراتيجية التعليم الجامعي:** نعني باستراتيجية التعليم الجامعي، تبني خطط تحدد خطوات العمل وتوزع مسؤولياته على وفق المنظور المعرفي المفترض توفره على صعيد الجامعة.

حيث أن عدم النهوض بمخرجات التعليم وفق هذا المنظور يترتب عليه آثار سلبية تؤدي الى ظهور البطالة في صفوف المتعلمين بسبب عدم حصول الانسجام والتوافق بين تخصصات التعليم ومتطلبات سوق الشغل، فضلا عن انعكاس ذلك على المستوى المعيشي لعدد كبير من الأسر عندما تكون تخصصات أبنائهم غير مطلوبة في سوق الشغل، كما أن الطلبة يرغبون دائما في الحصول على أفضل المؤهلات للحصول على أفضل الفرص الوظيفية التي تزداد شحا بازدياد عدد الخريجين وتناقص فرص العمل. كما أن أولياء أمور الطلبة يتطلعون الى أفضل تأهيل مطلوب بالنسبة لأبنائهم. أما الدولة فهي الأخرى تطمح بالحصول على مخرجات متميزة تمكنها من تحقيق أهداف خططها التنموية.

لذلك تتطلب عملية النهوض بمستوى التعليم الجامعي وضمان جودته، وجود الاستراتيجية التي تتماشى مع روح العصر وفق رؤية معرفية ومن منظور واقعي وحسي، الأول يرتبط بالتزامات الجامعة بتحقيق

[1]- منظمة اليونسكو، **التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين** "**الرؤية والعمل**"، التقرير الختامي 05 أكتوبر 1998، باريس-فرنسا، ص24؛

الكفاءة (الجدارة) في عملياتها على صعيد الواقع الملموس، بمعنى تنمية المهارات والقدرات التحليلية والاستنتاجية واكتساب المعارف مثل الكفاءات العلمية التي تؤهلها في أداء مهامها بشكل أمثل.[1]

أما الثاني فهو ضمان قوى عاملة مؤهلة تضمن للمؤسسات التنافسية والبقاء والتعلم والتطور المستدام، والعمل بروح الفريق، والتكامل فيما بين الموارد المختلفة المبنية على الأهداف الاستراتيجية.

2- الاستثمار في التعليم الجامعي والعائد منه:

هناك اختلاف في وجهات النظر حول اعتبار الإنفاق على التعليم بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص، بأنه إنفاق استهلاكي أم استثماري، حيث يرى بعض الباحثين أنه في أحيان كثيرة لا يؤدي التعليم دوره على أكمل وجه، مما يجعل ما يُنفق عليه من أموال تمثل استهلاكا لرأس المال لا استثمارا، وذلك ببساطة لفشله في تكوين رأسمال بشري مؤهل، أو عجزه عن ضمان مناصب عمل دائمة للخريجين، أو إمداد الطلبة بالمهارات والمعارف المرنة التي تتكيف مع التغيرات المستقبلية لسوق العمل.

ووفقا لهذه الحالة يرى أصحاب الرأي على أنه نوع من الاستهلاك العام لا يحقق أية عائد، ولا يسهم في الدخل القومي إلا بمرتبات العاملين كنوع من أنواع إعادة توزيع الدخل فقط.

بعدها لوحظت فروق جوهرية بين الحاصلين على التعليم وغير المتعلمين، حيث بدأت النظرة تتغير إلى التعليم الجامعي تدريجيا نحو مضمون مفاده أن التعليم الجامعي يتمتع بخواص الاستثمار بمعناه الاقتصادي، من خلال علاقته التكاملية مع الحصول على مناصب عمل وتجنب البطالة خصوصا مع التقدم التكنولوجي، وازدياد أهمية العنصر البشري في التنمية.

ويمكن ذكر بعض الأسباب التي غيرت النظرة للتعليم من الاستهلاك إلى الاستثمار فيما يلي:

2-1-على مستوى الفرد (المتعلم): على هذا المستوى يجب:

---

[1]- جاسم رحيم عذارى -فاضل عباس حسن، **إدارة المعرفة ودورها باستراتيجية النهوض في التعليم الجامعي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في جامعة ميسان**، مجلة كلية الاقتصاد، جامعة البصرة، المجلد8، العدد 15، العراق، ص213؛

- أن يُمكن الأفراد من الحصول على مناصب العمل بسهولة، ويكسبهم المرونة في التلاؤم مع المتغيرات والظروف الاجتماعية؛
- أن يُرفع من الدخل الفردي للأفراد، ومنه تحسين مستواهم المعيشي والاجتماعي؛
- زيادة قدرات الطلبة على الفهم والتحليل والاستنباط، واستيعاب التكنولوجيا الحديثة والمعقدة؛
- أن يُفتح المجال للمواهب، ويساعد في الإبداع التكنولوجي وتشجيع الابتكارات؛
- مساهمة التعليم في بناء وتقوية البحث العلمي، لاستغلال نتائجه في معالجة المشاكل التنموية الاجتماعية والاقتصادية.[1]

يكفي أن ننوه أن الدول المتقدمة والنامية سعت ولا زالت تسعى جاهدة لتطوير قطاع التعليم العالي في طريقها لتكوين تراكمي لرأس مال بشري مؤهل يكون هو عمود الاقتصاد وقائد التنمية فيها.

2-2-على مستوى مؤسسات التعليم العالي: على هذا المستوى يجب:

- تعزيز آليات ضمان الجودة، وتعزيز حوكمتها، وتفعيل هيئات عملها، أكاديميا ومؤسساتيا؛
- إنشاء تخصصات دقيقة وناشئة وريادية تعكس بالفعل احتياجات ومتطلبات سوق الشغل، وتتماشى وتطوراته؛
- تشجيع الجامعة على إنشاء مراكز استشارية داخلها لخدمة مؤسسات الإنتاج والخدمات، وتطوير عملية تبادل المعلومات بينها وبين المؤسسات الاقتصادية، بالإضافة إلى إنشاء مراكز لتسويق مخرجات الجامعة، ومن مظاهر ذلك إشراك الباحثين في مهام استشارية في المؤسسات الإنتاجية المختلفة، ومعايشتهم لواقع العمل، وإجراء البحوث لصالح تلك المؤسسات بصيغ تعاقدية، وقيام العديد

[1]- بلعربي أسماء، **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية-دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة**، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم، سنة 2014، جامعة بسكرة، الجزائر، ص56؛

من العاملين في المنشآت الصناعية بالتدريس والإشراف على بعض رسائل طلبة الدراسات العليا وأطروحاتهم بصيغة الإشراف المشترك فضلا عن استقبال المؤسسات الطلبة لغرض التدريب العملي، وكذلك تعشيق عمل طلبة الجامعات التكنولوجية مع المؤسسات مما يترتب على ذلك فوائد علمية ومادية للطلبة، مما يعزز التعاون العلمي بين الجامعات وحقل العمل بالاستفادة من إمكانات المؤسسات الأكاديمية والصناعية على السواء[1]؛

- تغيير الهيكل الإداري بالجامعات والكليات باستحداث وظائف إدارية لربط هذه المؤسسات بالبيئة والمجتمع والمحيط الاقتصادي (لجان الوساطة)؛
- تنفيذ عملية تقويم دورية للتأكد من مواكبة مخرجات التعليم والتعلم المستهدفة لمتطلبات التنمية والعمل على تحسينها (التقويم الذاتي)؛[2]

زيادة الاهتمام بالمناهج الدراسية والبرامج التدريبية بما يؤمن نشر المعرفة وتأهيل المخرجات علميا ومهنيا، باعتبار أن الجامعات هي مواقع إعداد وتأهيل قوى العمل، لتكون فاعلة ومؤهلة للقيام بمهامها في التنمية، والمساهمة في أنشطة البحث والتطوير، وتمكينها من التعامل مع المستجدات، واستثمارها وتطويرها؛[3]

2-3-على مستوى العلاقة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي: أما من هذا الجانب يجب:

---

[1]- داخل حسن جريو، **دور الجامعات في التنمية العلمية والتكنولوجية**، مجلة المجمع العلمي، الجزء الثاني، المجلد 48، بغداد-العراق، سنة 2001، ص56؛

[2]- ألطاف رمضان إبراهيم، **مخرجات التعلم للبرامج الأكاديمية في جامعة عدن: واقعها ومأمولها من وجهة نظر عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام العلمية، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة المتوقع تخرجهم**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد7، العدد15، عمان-الأردن، سنة 2014، ص157؛

[3]- أمجد محمود درادكة -عادل سالم معايعة، **الشراكة بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك-الأردن**، المجلة العربية لضمان التعليم الجامعي، المجلد 7 العدد15، عمان-الأردن، سنة 2014، ص121؛

- التنسيق بين الجامعات وجهات الاختصاص بسوق الشغل (تجمعات، تكتلات، فدراليات، مهنيين، ...)، وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل، وتخدم مطالب التنمية وتساعد في استحداث التخصصات وتحقيق مواصفات المخرجات المطلوبة؛
- دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلا في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية، وتبني أنظمة وبرامج تعليمية مشتركة مع الجامعات المتميزة بالخارج، من أجل منح درجات علمية مشتركة للدراسات العليا بما يكفل الجودة والتميز ؛
- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي بحاجة العمل، وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تأهيل القوى البشرية، في ظل مفهوم التعليم والتحسين المستمر ؛
- إنشاء صناديق لزيادة وتنويع تمويل البحث والتطوير، وكذا التحسين المستمر، تسهم فيه المؤسسات الإنتاجية والخدمية ومختلف مكونات المحيط الاقتصادي للجامعة؛
- القيام بحملات توعية وتوجيه عبر مختلف وسائل الإعلام المتاحة لإشاعة مفهوم الشراكة، وإبراز أهميته، ومردوديته الاقتصادية والاجتماعية؛
- وضع قاعدة بيانات تضم مختلف المعلومات والإحصائيات الفعلية المتعلقة بحاملي الشهادات سنويا حسب التخصصات، وعدد عروض العمل المقدمة من قبل مختلف المؤسسات.[1]

[1]– ألطاف رمضان إبراهيم، **مرجع سابق ذكره**، ص158؛

خلاصة:

إن من أبرز وظائف منظومة التعليم والتكوين إعداد الأطر البشرية من مختلف المستويات والتخصصات، ليست اللازمة لأنشطة الإنتاجية فحسب ولكن لأنشطة التعليم والتدريب نفسها. ويبرز العنصر البشري موضوع الكفاءات كإشكالية في علاقة منظومة التعليم بسوق الشغل، ولا شك أنه وفي عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، لابد أن ينصب التكوين في كل المستويات خاصة التعليم العالي، لأنه يشكل مصدر إعداد القوى البشرية المتخصصة العليا اللازمة للبحث والتعليم والإنتاج ولنقل التكنولوجيا وتطويرها واستثمارها، كما يشكل مكان توليد الأفكار والمحافظة على الثقافة وضمان تجديدها.

إن الاستجابة لحاجات الدول من الأفراد المؤهلين علميا وتقنيا ورفع المخزون التعليمي لدى الإنسان يتطلبان النظر إلى كمية هذه الحاجات ونوعيتها (الملاءمة)، بالنظر إلى الزمن الواجب عدم تجاوزه لتوفير لتأمين هذه الاستجابة، مع مراعاة إلى التكلفة المقبولة التي يستطيع الاقتصاد تحملها، بالإضافة إلى حسن إدارة المؤسسات التعليمية والتكوينية وأنشطتها لزيادة كفاءتها وفاعليتها وتفادي الهدر داخلها وخارجها (بطالة المتعلمين، هجرة الأدمغة)، كما تتطلب كذلك النظر في عملية التعليم والتكوين ذاتها (البرامج، الامتحانات، طرائق التقويم، ...)، وإلى هيئة التدريس والبنى المؤسسية وعلاقات المنظومة الداخلية والخارجية.

وقد سعت الجزائر إلى ترسيخ التأهيل الجيد لمخرجات التعليم العالي أثناء مسار التكوين الجامعي، وزيادة فرص التكوين المستمر لما بعد ذلك من خلال تبني مقاربة جديدة لضمان الجودة في التعليم العالي، سبقها إصلاح ل-م-د كأساس يمهد لوضع قواعد وآليات هذه المقاربة الحديثة في منظومة القطاع منذ سنة 2008.

الفصل الثالث

تحليل عناصر ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر

تمهيـد:

تطرقنا في سابقا في الدراسة إلى أن حداثة مفهوم ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وإلى دوره الكبير في تأهيل المورد البشري (الطلبة) لولوج سوق الشغل. في هذا الإطار سعت الجزائر إلى تبني هذا المفهوم كباقي الدول سعيا منها إلى الوصول بمستوى التكوين الجامعي إلى المستويات العالمية وتحسين تصنيف جامعاتها، إضافة إلى تفعيل علاقتها بمحيطها الاجتماعي والاقتصادي من باب تطبيق مقاربة ضمان الجودة، حيث يعتبر نجاح هذه العلاقة من أولويات نجاح تطبيقه. حيث جاء هذا التبني سنة 2008 بعد ما طُبق نظام ل.م.د سنة 2004.

ومنذ ذلك الوقت والجامعة الجزائرية تحاول إيجاد التوليفة الصحيحة لتحقيق أهدافها في جانب التأهيل الجيد لخريجيها لمواجهة متطلبات سوق الشغل المتغيرة باستمرار من جهة، وتزايد الطلب الكمي على التعليم العالي من جهة أخرى.

سنحاول في هذا الفصل عرض لوقائع التوجه نحو نظام ل–م–د في الجزائر وما نتج عنه من تحولات في منظومة التعليم العالي في الجزائر. كذلك ما تبعه من تطبيق لمقاربة ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية عبر الآليات المستحدثة لهذا الشأن.

المبحث الأول: إشكالية التعليم العالي في الجزائر في خضم إصلاح ل م د

يمثل التعليم العالي محركا قويا لبناء المجتمعات ونمو الاقتصادات، فهو يسهم من خلال إنتاج المعارف المتقدمة والمهارات والكفاءات، إضافة إلى الأبحاث الأساسية والتطبيقية، أو من خلال ما يُطلق عليه اسم "الوظيفة الثالثة" وهي خدمة أوسع نطاقا للمجتمع المحلي والدولي. مما يوجب على مؤسساته العمل كمنظومة تضم أطرافا فاعلة مترابطة، تتفاعل فيما بينها من جهة، ومن جهة أخرى مع أصحاب العمل والشركات والمؤسسات البحثية، وكذلك مع مقدِّمي الخدمات التعليمية في المراحل المبكرة، للارتقاء إلى مستوى إمكاناتها.

المطلب الأول: تحول الجامعة نحو إصلاح ل-م-د في الجزائر

يعتبر إصلاح منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر مدخلا أساسيا وشرطا ضروريا لتحقيق الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية العميقة التي تقتضيها الاستراتيجية التنموية المستقبلية، وتحقيق التكامل بين الجانبين.

1-ضرورة تبني هذا الإصلاح:

مرت الجامعة الجزائرية بعدة إصلاحات منذ نشأتها بعد الاستقلال، جاءت هذه الإصلاحات نتيجة تحولات عرفتها الجزائر، وكان آخرها إصلاح ل.م.د عام 2004.

1-1-واقع الجامعة الجزائرية قبل إصلاح ل-م-د: امتدت هذه المرحلة من سنة 1962 إلى 2004 وشملت إصلاحين سنتي 1971 و1999. عرف القطاع خلال ذلك إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وأوكلت لها مهمة الإشراف على تطوير التعليم العالي، مع تنقيته من الأفكار والنزعة الاستعمارية وإحلال إدارة تربوية جزائرية، مع ضمان حق التعليم لكل مواطن وهذا في ظل استمرارية التنظيم الفرنسي، إلى غاية 1971 أين جاء أول إصلاح للتعليم العالي وكان من بين أهدافه: الجزأرة والتعريب التدريجي للبرامج، تكوين أكبر عدد من الإطارات القادرة على الاندماج في عالم الشغل، تنويع مسارات التكوين،

إقران التكوين النظري بالتكوين التطبيقي والانفتاح على المحيط السوسيو–اقتصادي، تبني نظام ليسانس –ماجستير–دكتوراه دولة، مع تغيير نظام الكليات إلى نظام المعاهد.

امتد ذلك إلى غاية سنة 1999، أين عرفت الجامعة إصلاحا هيكليا بالتراجع عن تنظيم المعاهد لفائدة تنظيم الكليات. لكن الظاهر أن هذه الإصلاحات لم تعتمد على دراسة تقويمية للنظام القائم، حيث بقي التسيير بعقلية نظام المعاهد في غياب الاستقلالية المالية والبيداغوجية.[1]

1–2–مبررات تطبيق إصلاح ل–م–د: إن النمو الكمي السريع الذي عرفته الجامعات الجزائرية من حيث عدد الطلبة تسبب في العديد من الاختلالات العميقة، كما أن الطابع الأكاديمي للدراسات بالجامعة لا يستجيب لأهداف التنمية، ولا يتلاءم مع التغيرات التي عرفتها الجزائر على جميع المستويات، إذ أصبحت تبدو غير قادرة على أن تستجيب وبفعالية للتحديات الكبرى التي يفرضها التطور السريع خاصة في مجال التكنولوجيا والاتصال والإعلام...الخ.

كما أن مجمل الاختلالات والضغوطات التي تواجهها الجامعة الجزائرية فرضت ضرورة إيجاد حل إصلاحي ممنهج لتغيير هذه الوضعية وفق استراتيجية سليمة تسعى لتطوير الجامعة الجزائرية، مراعية التحديات الجديدة الناجمة عن تغير محيطها والتي نذكر منها: ديمقراطية التعليم على الصعيد السياسي، والعولمة على الصعيد الاقتصادي وبروز مجتمع المعرفة على صعيد المعارف والمهارات.[2]

وبعد خوض الجامعة الجزائرية لعدة برامج إصلاحية لكل واحد منها كانت دوافعه وأهدافه ، جاء تطبيق نظام ل.م.د سنة 2004 أين كانت مراميه تتمحور حول ضمان جودة مخرجات التعليم العالي، بناءا على تكوين نوعي يستجيب للطلب الاجتماعي للتكوين الجامعي، وتطوير آليات للتكيف المستمر مع تطوُّرات المهن، وقد اختارته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر ضمن مسار إصلاحي

---

[1]–مزيان محمد، ماحي إبراهيم، **نظام التعليم العالي ل.م.د في الدول المغاربية: الجزائر نموذجا**، ورقة بحثية مقدمة في أعمال المؤتمر العربي حول التعليم العالي، التحديات العالمية والمسؤولية المجتمعية، القاهرة، مصر،2009، ص307؛

[2]– معارشة دليلة، **مرجع سابق ذكره**، ص 106؛

شامل جاء لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها القطاع، وقد تم بعد معاينة وتشخيص معمق[1]، كما جاء هذا الإصلاح في وقت أبقي فيه على هيكلة الجامعات والكليات رغم التغييرات الجذرية التي حملها في العملية البيداغوجية (مقاربة متنوعة الاختصاصات، التكوين بالكفاءات، بيداغوجيا عبر معابر لا نفقية[2]).

ويرتكز إصلاح التعليم العالي (ل م د) على مكونين:

- **الأول:** تحديث وتكييف وتطوير البرامج التربوية المختلفة: من خلال تعميم التكوين الأفقي (تكنولوجيا المعلومات، تاريخ العلوم، اللغات الأجنبية، المنهجيات، القانون الدولي)، الانفتاح على التدريس بإدخال وحدات تعليمية اختيارية وتنويع متعدد التخصصات، تدريس نصف سنوي؛
- **الثاني:** تنفيذ بنية تدريب جديدة من خلال الوحدات التعليمية الفصلية، القابلة للرسملة والتحويل.[3]

2-أهداف تبني نظام ل-م-د: اعتبارا للسياق الدولي آنذاك ووضعية قطاع التعليم العالي محليا، فإن الأهداف المراد بلوغها عن طريق تطبيق نظام ل.م.د في الجزائر، ترمي أساسا إلى:

- تصحيح اختلالات نظام التعليم العالي؛
- ترقية البعد المهني للتعليم والتقريب بين الفضاء الجامعي والمحيط الاقتصادي؛
- ضمان تكوين عالي بأشكال جديدة، وفق ملامح جديدة ترتكز على المهارات المطلوبة، والمورد البشري المؤهل القابل للاندماج مباشرة في سوق الشغل؛
- تطوير التميز في الجامعة للارتقاء بها إلى مستوى المرجعيات القياسية الدولية إما على صعيد الإنتاج البيداغوجي والعملي، أو على صعيد التنافسية البحثية على المستوى الدولي،
- إدخال ممارسات التقييم في نظام التعليم العالي في بعده المؤسسي، وفي إسقاطاته البيداغوجية

---

[1]- الجريدة الرسمية، **المرسوم التنفيذي رقم: 371/04**، العدد75، المؤرخ في 24 نوفمبر2004، الجزائر، ص12؛

[2]- شريط كمال، **دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر (نظام ل م د) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل**، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة تبسة، سنة 2012، الجزائر، ص 2؛

[3] - Daho ALLAB et Baghdâd BENSTAALI, **Higher Education In Algeria- Tempus Programme**, MESRS, Algeria, p10 **;**

والعلمية والمهنية.

لقد تم بذل جهود كبيرة من أجل التمكين لإصلاح التعليم العالي ل.م.د، إما على الصعيد المفاهيمي أو على صعيد التطبيق، وتم لهذا الغرض إشراك عدد كبير جدا من الفاعلين الجامعيين وغير الجامعيين (أساتذة، مستخدمون إداريون وتقنيون، طلبة، القطاعات الأخرى، الإعلام...)، في النقاشات التي رافقت مسار الشروع في تطبيق هذا الإصلاح الذي خصصت له عدة دورات للتقييم المرحلي والضبط الهيكلي والتنظيمي.[1]

[1]– وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، **ملخص الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظام ل.م.د**، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جانفي 2016، الجزائر، ص5؛

المطلب الثاني: مؤشرات تطور منظومة التعليم العالي

مر نظام التعليم العالي في الجزائر بسلسلة من التطورات والتحولات تبعا لمختلف البرامج التنموية الاقتصادية والاجتماعية المسطرة منذ الحصول على الاستقلال، ويمكن تقسيم المراحل التي عرفها تطور نظام التعليم العالي في الجزائر منذ الاستقلال إلى أربع مراحل هي:

- إرساء قواعد الجامعة الوطنية؛
- تنفيذ إصلاح منظومة التعليم العالي سنة1971 ، والذي تم تدعيمه وتصحيح مساره من خلال وضع الخريطة الجامعية سنة 1982 والتي تم تحديثها سنة 1984؛
- دعم منظومة التعليم العالي وعقلنتها تماشيا مع التحولات التي يشهدها كل من المجتمع والاقتصاد الجزائري، وقد تمّ الشروع في ذلك من خلال سن القانون رقم: 99/ 05المؤرخ في 04 أفريل 1999 والمتعلق بالتعليم العالي؛
- تطبيق النظام العالمي (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، والشروع في تطبيق نظام ضمان الجودة.

1-تعزيز البنية التشريعية:

تطورت البنية التشريعية الخاصة بتنظيم قطاع التعليم العالي والبحث العلمي حسب أهدافه وبرامجه، تبعا للتغيرات المؤسساتية والتنظيمية التي عرفها هذا الأخير، والتي تمخضت عن الإصلاحات التي عرفتها المنظومة. تمحورت التشريعات المستحدثة حول العناصر التالية:

- صلاحيات الوزير وتنظيم الإدارة المركزية؛
- تنظيم وسير ومهام الهيئات الوطنية للقطاع، والمجالس المسؤولة عن سير العلمية الأكاديمية والتعليمية والبحثية وتطويرها وتقييمها؛
- المؤسسات الجامعية وتنظيمها وسيرها ومهامها، سواءا الحكومية منها أو الخاصة؛
- مؤسسات وهياكل البحث العلمي (مؤسسات، وكالات موضوعاتية، مخابر، وحدات البحث، ..)؛

- مختلف اللجان والمصالح المشتركة للبحث، والتنظيم الإداري لها؛
- التصنيفات للمناصب العليا لمختلف المؤسسات والهيئات والمجالس وهياكل البحث المعتمدة.[1]

2-تطور البنية البشرية:

عرف قطاع التعليم العالي توسعا كميا ملحوظا في بداية القرن الواحد والعشرين، حيث تطور عدد الطلبة في مرحلتي التدرج وما بعد التدرج، وكذا عدد الأساتذة والخريجين.

الجدول التالي يلخص للفترة الممتدة ما بين الموسم الجامعي: 2000 و2017.

جدول رقم(5): تطور الطلبة والأساتذة في قطاع التعليم العالي

السنوات	مرحلة التدرج	مرحلة ما بعد التدرج	المتخرجون	عدد الأساتذة
2000/1999	407795	20846	52804	17460
2010/2001	1034313	58945	199767	37688
2011/2010	1077945	60617	246743	40140
2012/2011	1090592	64212	233879	44448
2013/2012	1124434	67671	288602	48398
2014/2013	1119515	70734	271430	53457
2015/2014	1165040	76510	311976	55906
2016/2015	1315744	76961	292683	57729
2017/2016	1356081	76202	303100	59468

المصدر: -عائشة بن النوي، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشريَّة للدِّراسات والأبحاث- المركز الديمقراطي العربي – برلين، العدد 7، ص18،

- نشرة Ons 2016.2018، ص26؛

[1]- **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي** الجزائر، شوهد يوم: 2020/08/22 على الرابط:
https://www.mesrs.dz/ar_SA/accueil

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الطلاب تضاعف إلى أربع مرات، من 407795 طالب سنة 2000، إلى 1034313 طالب سنة 2010، إلى حد 1356081 طالب سنة 2017 في مرحلة التدرج 2017، أما في مرحلة ما بعد التدرج فقد ارتفع من20846 طالب سنة 2000، إلى58945 طالب سنة 2010، وبلغ 76202 طالب سنة 2017.

وما يفسر ذلك، تطبيق نتائج الإصلاح الجامعي ل.م.د سنة 2004، ونتائج مؤتمر بولونيا 1998، الذي من توصياته توفير التعليم العالي كما ونوعا، وتوسعة رقعة المستفيدين منه، من جهة وزيادة الطلب على التعليم العالي مع بداية القرن 21م.

وهو انعكس كذلك على عدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي، حيث ارتفع من 52804 متخرج لسنة 2000، إلى 199767 سنة 2010، ثم إلى 303100متخرج سنة 2017، ونفس الأمر بالنسبة للهيئة التدريسية حيث ارتفع عدد الأساتذة من 17460 أستاذ سنة 2000، إلى 37688 أستاذ سنة 2010، ثم إلى 59468 سنة 2017.

3-تطور الشبكة الجامعية:

تضم الشبكة الجامعية الجزائرية مئة وثمانية (108) مؤسسة تعليم عالي، موزعة عبر التراب الوطني. وتضم خمسون (50) جامعة، ثلاثة عشرة (13) مركزا جامعيا، إحدى عشرة (11) مدارس عليا للأساتذة، عشرون (34) مدرسة وطنية عليا من بينهم ثلاثة مدارس جديدة: مدرسة عليا للغابات، للتسيير والاقتصاد الرقمي، والطاقات المتجددة والتنمية المستدامة، وهذا تماشي مع الاستراتيجية الجديدة للدولة المعتمدة على الاقتصاد الرقمي والطاقات المتجددة. قسمت هذه المنشآت جهويا تماشيا مع النسيج الاقتصادي الاجتماعي وأعداد الطلبة.[1]نورد أنواعها حسب الجدول التالي:

[1]- **المرجع السابق؛**

جدول رقم(6): يوضح تطور الشبكة الجامعية في الجزائر

السنـوات	06/05	07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	16/15	20/19
الجامعات	26	26	26	33	35	47	50	50
المراكز الجامعية	13	16	16	12	13	10	13	13
المدارس الوطنية للأساتذة	2	2	2	/	/	5	11	11
المدارس العليا	3	3	3	3	3	19	17	34
المجمـوع	44	47	47	48	51	81	91	108

المصدر: موقع وزارة التعليم العالي-www.mesrs.dz

من خلال بيانات الجدول السابق نجد أن بنية الشبكة الجامعية تطورت، حيث انطلقت بجامعة واحدة مع بداية الاستقلال (جامعة الجزائر)، إلى 5 جامعات سنة 1977، إلى أن وصلت 50 جامعة سنة 2019.

إن هذه الزيادة بـ 24 جامعة و9 مدارس وطنية للأساتذة و31 مدرسة عليا، من سنة 2005 إلى سنة 2019، إضافة إلى مراكز ووحدات البحث العلمي، تفسر الاهتمام الكبير بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بتوفير البنية التحتية والمنشآت المادية وتقنيات الاتصال والتكنولوجيا لتوسعة قدرات مؤسساته، ومواكبة التطور الحاصل في الطلب عليه.

4-تطور الإنتاج العلمي:

يعتبر الإنتاج العلمي من بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي، التي قد تحقق ميزة اقتصادية وتنافسية على المستويين الإقليمي والعالمي. الجدول التالي يبين تطور المنشورات العلمية للفترة المبينة أدناه:

جدول (7): تطور المنشورات العلمية في الجزائر

السنة	2005	2007	2009	2011	2012	2013	2014	النشر لكل مليون ساكن	
								2008	2014
عدد المنشورات	795	1190	1597	1758	1842	2081	2302	37	58

المصدر: عائشة بن النوي، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشريَّة للدِّراسات والأبحاث– المركز الديمقراطي العربي – برلين .ألمانيا – العدد 7، ص18.

رغم ضعف الدعم المقدم لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي (تتراوح بين 5%–7% من الميزانية العامة السنوية) مقارنة بدول الجوار والجامعات العالمية (150 بليون دولار ميزانية البحث العلمي في الو.م.أ)، إلا أن الإنتاج العلمي عرف تقدما من سنة 2005 (790منشور) إلى سنة 2014 (2302 منشور)، ما رفع معدل النشر من 37 منشور خلال 2008 إلى 58 منشور لكل مليون ساكن، فهو رقم ضعيف جدا بمقارنته على المستويين الإقليمي والعالمي. الأمر نفسه ينطبق على منتوج براءات الاختراع المسجلة التي وصل عددها سنة 2015 إلى 200 براءة مسجلة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (8): تطور براءات الاختراع المسجلة

الرقم	مخابر ووحدات البحث	2012	2013	2015
01	مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي	66	69	91
02	مراكز ووحدات البحث العلمي التابعة للوزارة	52	81	83
03	مراكز ووحدات البحث العلمي غير التابعة للوزارة	16	18	26
مجمـــوع براءات الاختراع		134	168	200

المصدر: عائشة بن النوي، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشريَّة للدِّراسات والأبحاث– المركز الديمقراطي العربي – برلين .ألمانيا – العدد 7، ص18؛

5-تطور التمويل الحكومي: شهد التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي زيادة منذ التحول نحو نظام ل.م.د سنة 2004. الجدول التالي يوضح هذا الزيادة مقارنة بالميزانية العامة للدولة:

جدول (9): تطور التمويل الحكومي لقطاع التعليم العالي

السنـوات	ميزانية التعليم العالي (ألف دج)	ميزانية الدولة (ألف دج)	حصة ميزانية التعليم العالي (%)
05/04	78.381.380	1.200.000.000	%6,53
07/06	95.689.309	1.574.943.361	%6,07
09/08	154.632.798	2.593.741.485	%5,96
11/10	212.830.565	3.434.306.634	%6,19
13/12	264.582.513	4.335.614.484	%6,10
15/14	300.333.642	4.972.059.221	%6,04
17/16	310.791.629	4.591.841.961	%6,77
19/18	317.366.878	4.954.476.536	%6,41

المصدر: الجرائد الرسمية الأعداد الأخيرة، لسنوات الدراسة (2004-2018)، شوهد يوم: 2020/08/24، على الرابط: https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm

رغم الزيادات المتتالية في ميزانية التمويل الحكومي لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث ارتفعت من أكثر من 78 مليار دج سنة 2005/2004، إلى أكثر من 317 مليار دج سنة 2019/2018، إلا أن نسبة هذا التمويل من الميزانية العامة بقي مستقرا نسبيا متراوحا بين 5,8% و6,8% على سنوات الدراسة المبينة في الجدول. كما يلاحظ أن زيادة الإنفاق كان نتيجة التوسع الكمي في قطاع التعليم العالي ماديا وبشريا وبحثيا، لكن الأهمية النسبية لهذا القطاع في الميزانية العامة للدولة بقيت مستقرة مقارنة بقطاعات أخرى، وهو ما لا يتوافق مع التوجهات الحديثة لتطوير القطاع، ورفع مساهمته عالميا ووطنيا على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الثالث: نظـرة نقـدية لنظـام ل–م–د

إن هذا النظام يستحسن أن يواكبه أو أن يليه مناقشة الصعوبات والمعوقات التي تواجهه في الميدان بعد أكثر من عقد ونصف من تطبيقه، هدفها تشخيص وتقييم الوضعية الحالية والارتكاز عليها في رسم ملامح المرحلة المقبلة.

1–تقييم الإصلاح الجامعي لنظام ل–م–د

لقد بات من الضروري القيام بتشخيص دقيق ووضع تقييم شامل للوضعية الحالية، نظرا لجدواه في كل التجارب التي تمّت على مستوى العالم بأسره. يتضمن التقييم جملة من الأدوات من أجل[1]:

- إعداد السياسة القطاعية والإشراف عليها؛
- المساعدة في اتخاذ القرارات التشاورية (القاعدة – القمة)؛
- الإدارة الاستراتيجية لمؤسسات التعليم وكيانات البحث؛
- الفصل بين التعليم والبحث؛
- ضمان مرئية دولية أفضل؛

وهذا فضلا عن إبراز نقائص برنامج ما أو تسيير مؤسسة ما، بما يتطلب اعتماد أفعال تصحيحية. وانطلاقا من الدّور المحوري للتقييم وأهميته الاستراتيجية في تطوير أي نظام، فقد شرع قطاع التعليم العالي في الجزائر في هذه العملية التقويمية بهدف وضع التدابير الملائمة لتعميق الإصلاح إما على مستوى المسعى، أو على مستوى المضمون.

وعلاوة على ضبط عناصر مخطط لتعميق الإصلاح، فإنه يُنتظر أن تُسهم عملية التقييم هذه في:

- ضمان مشاركة واسعة للأسرة الجامعية والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين في تشخيص

[1]– وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملخص الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي المخصصة لتقييم تطبيق نظام ل.م.د، **مرجع سابق ذكره**، ص6؛

الوضعية الحالية، ووضع مقترحات تحسين نوعية التكوين العالي؛

- وضع التدابير التصحيحية لمعالجة النقائص المسجلة في تطبيق نظام ل.م.د؛
- اعتماد حوكمة ترتكز على أهداف الإصلاح والتقييم المستمر؛
- إرساء ممارسة التقييم المؤسسي الدائم[1]؛

2-صعوبات تطبيق إصلاح ل-م-د في الجزائر

إن عدم الدراسة الجدية والموضوعية لهذه الإصلاحات التي جاءت كاستجابة سريعة للمستجدات في ذلك الوقت هو ما أدى بالسلطات آنذاك إلى الشروع في تشكيل أفواج عمل لم يراعى في أغلبها الخبرة والاختصاص، بمعنى آخر كان إشراك الهيئة التعليمية شكليا، في حين لم تبلغ الإصلاحات الجديدة في التعليم العالي في الجزائر أهدافها. ففي دراسة قام بها مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية بالبليدة حول مدى الاستعداد لنظام الإصلاح الجديد وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

- سبب تغير النظام مرتبط بحاجات السوق حازت على 62.5 % ؛
- عدم تلقي الأستاذ لمعلومات كافية حول نظام ل.م.د حازت على 77.5 %؛
- عدم تلقي الأساتذة لتكوين خاص بالنظام حازت 88.75%؛
- عدم مناسبة الوقت خلال السنة لمحتوى الوحدات حازت على 71.25 %؛
- عدم توفر الإمكانيات البشرية والعلمية 95 %؛
- يمثل عامل عدم توفر الإمكانيات اللازمة لذلك نسبة 96,25%؛
- توقع فشل النظام في نظر الأساتذة شكل 58.75%؛

[1]- **المرجع السابق**، ص7؛

كل هذه النتائج هي دلائل تؤكد مدى التسرع والارتجالية التي صاحبت تطبيق هذا النظام[1].

وعلى أساس ذلك نلخص جملة من الصعوبات نصنفها في المستويات التالية:

2-1-على مستوى الطلبة: من المشكلات الأساسية لهذا النظام نجد:

- توافد الطلبة بأعداد كبيرة سنويا على الجامعة؛
- نقص الهياكل والمنشآت ووسائل الدعم والمرافقة مما يصعب عملية الاستقبال والتأطير؛
- الاحتجاجات والإضرابات بسبب نقص الفهم والتوعية لدى الطلبة بهذا النظام الجديد وكيفية التقويم والانتقال؛
- قتل الدافعية للتعلم والتركيز على الانتقال بدل من تحسين الإنجاز بسبب نظام التكامل بين المقاييس؛

2-2-على مستوى التأطير: نجد في هذا المستوى:

- التزايد الكمي في أعداد الطلبة وعدم تناسبه مع الهيئة البيداغوجية الكفأة، ناهيك عن تدهور القيمة الاجتماعية للأستاذ في المجتمع، وكذا ضعف المحفزات العينية والمالية كانت سببا في هجرة الكثير من الأدمغة نحو الخارج. إضافة إلى ذلك وجود نوع من المقاومة (مقاومة التغيير) من طرف الأساتذة كون النظام يعطي أولوية لمقاييس تدخل ضمن المتطلبات الكلية (جذوع مشتركة) مقارنة مع متطلبات القسم (الفروع) مطالبين بحدوث العكس؛[2]

2-3-على مستوى البرامج: تنحصر العراقيل حسب هذا المستوى في:

- تشجيع الاندماج في نظام ل.م.د أدى إلى الهرولة في تقديم عروض التكوين والتسرع في صياغة البرامج، وهو ما يتنافى مع أهدافه، حيث يقوم في بناء عروض التكوين على تأطير محلي

---

[1]- كركوش فتيحة، **اتجاهات الأساتذة نحو نظام ل.م.د.، دراسة ميدانية بجامعة البليدة**- مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة البليدة2، العدد10، الجزائر، جوان 2012، ص119؛

[2]- مزيان محمد، ماحي إبراهيم، **مرجع سابق ذكره**، بتصرف، ص 314؛

للاحتياجات موازاة مع التطورات العلمية الحديثة؛[1]

- استمرار الفجوة العلمية والتقنية مقارنة مع الدول المتقدمة وعدم مواكبة حركة تطور المناهج لمتطلبات التطوير، والقصور الواضح في الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية المسيرة للتعليم العالي بسبب ضعف جاذبية واستقطاب أنظمة التعليم العالي لمثل هذه الكفاءات مع سيادة وسيطرة التسيير المركزي، كل هذا جعل الجامعات ملزمة بتطوير قدرتها التنافسية من خلال توفير متطلبات الجودة؛
- تعليم يطغى عليه أسلوب التلقين وليس المقاربة بالكفاءات كما هو معمول به عالميا مما أفرغ الإصلاحات من جوهرها وأصبح الاعتماد الأكاديمي والمهني للشهادات مجرد إجراء إداري.[2]

2-4-بالنسبة لوسائل الدعم: رغم ما تم إنجازه إلا أن ذلك:

- لم يُحدث التفاعل بين الجامعة والمحيط السوسيو-اقتصادي، نظرا لعدم وجود شراكة حقيقية مما جعل أغلب عروض التكوين تكون أكاديمية؛
- إن التعاون مع المؤسسات الأجنبية مع نسخ عروض التكوين من الجامعات الأجنبية، كرس التبعية الثقافية واللغوية خاصة في المجالات العلمية والتكنولوجية؛
- النقص الكبير في وسائل الدعم: مخابر، مكتبات، خدمات الإعلام الآلي، الهياكل المناسبة والمرافقة...، بالإضافة إلى التفاوت في عدد ونوعية الأساتذة من جامعة إلى أخرى.[3]

---

[1]- **المرجع السابق**، بتصرف، ص 315؛

[2]-العلجة حاجي، **جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق -دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة ل.م.د**- الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، المجلد5، العدد2، الجزائر، جوان2013، ص34؛

[3]- مزيان محمد، ماحي إبراهيم، **مرجع سابق ذكره**، بتصرف، ص314؛

المبحث الثاني: مدخل ضمان الجودة ضمن منظومة التعليم العالي في الجزائر

تسعى مؤسسات التعليم العالي لزيادة قدرتها الابتكارية والإبداعية وجودتها النوعية، موازاة مع المستويات الكمية لمخرجاتها، كي تحقق حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية.

المطلب الأول: بداية تبني ضمان الجودة في الجزائر

أدركت السلطات الجزائرية ضرورة تطبيق نظام ضمان الجودة بنوع من التأخر، وتجسّدت الإرادة السياسية في القيام بإصلاح يهدف إلى ترقية التكوين الجامعي نحو مستويات أفضل من خلال القانون التوجيهي لسنة 2008، الذي وإن لم يتطرّق بصفة مباشرة وتفصيلية لتطبيق هذا النظام، إلا أنه كرس لأول مرة إمكانية فتح مؤسسات خاصة للتعليم العالي وضرورة مراقبتها وتقييمها.

ففي ضوء الاستجابة للرهانات الاجتماعية والاقتصادية محليا، والسير ضمن منظومة عمل وشراكة إقليمية ودولية، توجهت الجامعة الجزائرية نحو بناء وتطوير نظام ضمان الجودة، ويتجسد ذلك من خلال الإجراءات والنشاطات التي أُنجزت، حيث تمَّ تنظيم عدّة ملتقيات وطنية ودولية لمناقشة إشكاليات ضمان الجودة، مثل الملتقى الدولي الذي نظّمته الوزارة الوصية بمساهمة البنك الدولي (1-2 جوان 2008 بالعاصمة)، بعد ذلك أعقبه اجتماع لمسؤولي الوزارة (يومي 3-4 جوان 2008) بحضور خبراء دوليين في هذا المجال فضلا عن جامعيين من داخل الوطن، بهدف الخروج بخارطة طريق لتطبيق نظام ضمان الجودة.

لكن من الواضح أنَّ التوجه نحو بعث آليات ضمان وتحسين جودة ونوعية التكوين والتعليم العالي في الجزائر تواجهه عدة صعوبات وتحديات، تفرض على القائمين على القطاع أخذها بعين الاعتبار. ومن بين هذه التحديات:

- غياب ثقافة التقييم والجودة عن مشهد التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية؛
- عامل مقاومة المشروع التغييري (مقاومة التغيير) خاصة من مكونات النسيج الجامعي؛

- قلّة تدريب وتكوين الممارسين والفاعلين المكلفين بتطبيق إجراءات هذه الآلية؛
- فضلا عن النقائص المسجّلة في الإمكانيات التنظيمية والمادية الضرورية.[1]

فالمتتبع لمسار التعليم العالي في الجزائر يدرك أن ضمان جودة التعليم العالي لم يكن هدفا معلنا في سياسة الجامعة، وبالتالي فعنصر الجودة لم يكن مؤشِّر قياس نجاعة وفعالية للمؤسسة الجامعية.

والملفت للانتباه أن الجزائر حرصت منذ عقد التسعينات على ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي، وهذا ما لمسناه من خلال اجتماع وزراء العرب للتعليم العالي في مؤتمرهم الإقليمي حول التعليم العالي في بيروت سنة 1998، حيث توصلوا إلى توحيد الجهود الإقليمية من خلال آلية إقليمية لضمان الجودة والاعتماد برعاية اتحاد الجامعات العربية. تلا ذلك عدة مؤتمرات عربية لاحقة (المؤتمر العاشر في اليمن الذي انعقد سنة2005)، تمخض عنه إنشاء مجالس وهيئات لضمان الجودة والاعتماد في بعض البلدان العربية، الشبكة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي سنة 2007 كمنظمة غير حكومية وغير ربحية مستقلة، تهدف إلى تحسين جودة التعليم العالي في العالم العربي، والتعاون ما بين الهيئات والشبكات العربية لضمان الجودة والاعتماد.

الجزائر كانت لها مبادرات أخرى تجسيدا لسعيها في ترسيخ مفهوم الجودة بمؤسساتها التعليمية، والتي تندرج ضمن مقتضيات اتفاقيات الشراكة التي تربط دول المغرب العربي مع الاتحاد الأوروبي في إطار ما يسمى" مسار بولونيا"، أهمها برنامج "تامبوس–Tempus "التي شاركت فيه الجزائر منذ 2002 وهو أداة تسمح لجامعات الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي من التعاون البيني والتعاون مع جامعات دول الشراكة مع الاتحاد الأوروبي. تتمثل الأهداف العامة لمشاريع التعاون في المساهمة في تطوير ممارسات الجودة في مؤسسات التعليم العالي في البلدان الشريكة التي تعمل بالدرجة الأولى على التقييم الداخلي لتحسين إدارة مؤسساتها الجامعية من خلال تعزيز التنسيق مع التطورات الدولية في أنظمة التعليم العالي.

[1]– نبيل بوزيد –سمير بن حسين، **مرجع سابق ذكره**، ص13؛

يحتوي برنامج Tempus على الأهداف المحددة التالية:

- تعزيز إصلاح وتحديث التعليم العالي بما يخدم تحسين جودة وأهمية المنظومة في البلدان الشريكة؛
- تعزيز إمكانات مؤسسات التعليم العالي في البلدان الشريكة والاتحاد الأوروبي، لا سيما فيما يتعلق بالتعاون الدولي والتحديث، والانفتاح الدولي، وسوق العمل على وجه الخصوص، وهذا من أجل:
  - معالجة تفتت التعليم العالي بين البلدان وبين المؤسسات في نفس البلد؛
  - تقوية الطابع متعدد التخصصات والمتعدد التخصصات للتعليم العالي؛
  - تحسين فرص العمل لخريجي الجامعات؛
  - تعزيز التنمية المتبادلة للموارد البشرية؛
  - تحسين التواصل بين المؤسسات الجامعية ومعاهد البحث في البلدان الشريكة؛
  - تعزيز التفاهم الأفضل بين شعوب وثقافات الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة.[1]

إن هذا المشروع يدعم السياسات الوطنية لتنفيذ نظم ضمان الجودة في التعليم العالي ويعزز التبادلات بين مؤسسات التعليم العالي في شمال وجنوب البحر الأبيض المتوسط، وبين مؤسسات التعليم العالي في الجزائر والمغرب وتونس. أما الهدف الخاص والأساسي من هذا البرنامج فهو إنشاء نظام للتقييم الداخلي في مؤسسات التعليم العالي يستند على تحليل السياقات والاحتياجات وتحديد نوعية المعايير ومن ثم اختبارها في عملية التقييم وكيفية تنفيذها، إضافة إلى التحقق من صحة النهج مع إجراء التعديلات اللازمة.[2]

[1] - Agence exécutive pour l'éducation audiovisuelle, la culture**, Réforme de l'enseignement supérieur par la coopération universitaire internationale- Tempus IV**,2006, p5 ;

[2]– بوفالطة سيف الدين موساوي عبد النور، **رهانات الجودة في مؤسسات التعليم العالي**، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة 2، العدد 03، الجزائر، سنة 2016، ص350؛

المطلب الثاني: الهيئات المستحدثة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي

من بين أهم التوجهات الحالية للجامعة الجزائرية، تحقيق ضمان الجودة والنوعية كتوجه يمكن أن يترجم في السير نحو تطبيق نظام ضمان الجودة بالاعتماد على آليات ووسائل متعددة مستحدثة، من بينها ما يتعلق بتطبيق نظام ضمان الجودة، ومنها ما تعلق بتقييم ضمان الجودة، وكلها مكلفة بالمساهمة في بناء وتطوير هذا النظام على مستوى الجامعات.

1-اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة في الجامعات الجزائرية:" CIAQES"[1]

اللجنة الوطنية تأسست وفقا للقرار رقم: 167 المؤرخ في 31 ماي 2010 م، الذي ألغي فيما بعد بالقرار رقم:2004 المؤرخ في 29 ديسمبر 2014، والمعدل بالقرار رقم: 761 المؤرخ في: 17 جويلية 2016.

الهيئة مكونة من مجموعة من الأساتذة الباحثين والخبراء، وتتبع مباشرة للأمانة العامة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ومسؤولية اللجنة الرئيسية هي:

-وضع الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء في قطاع التعليم العالي؛

-ودعم ومرافقة المؤسسات الجامعية لتنفيذ إجراءات ضمان تحقيق الجودة؛

حيث نصت المادة 1 من القرار 10/167، على أن "اللجنة مسؤولة عن صياغة وتتبع إحداث برنامج لتنفيذ نظام ضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي"، كما نصت المادة 02 من القرار على صلاحيات اللجنة الوطنية لتنفيذ نظام ضمان الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي بقولها: "تتكفل اللجنة بالتنسيق مع الوكالات والهيئات المعنية بما يلي[2]:

---

[1] - **commission d'implantation d'assurance qualité dans l'enseignement supérieur.**

[2]- محيريق فوزي، عبد اللاوي عقبة، **المرجعية الوطنية لضمان الجودة وآليات تطبيقها في الجامعة الجزائرية،"الخطة الاستراتيجية والتشغيلية لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي أنموذج"** ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر الدولي العربي لضمان جودة التعليم العالي في الوطن العربي، مصر، سنة 2017، ص162؛

-إنشاء مرجع وطني يتضمن المقاييس المتعلقة بضمان الجودة في ضوء المعايير الدولية؛

-تحديد معايير انتقاء مؤسسات التعليم العالي الرائدة والمسؤولين عن ضمان الجودة لكل مؤسسة؛

-وضع برنامج إعلامي يستهدف المؤسسات المعنية؛

-وضع خطة تكوين لفائدة المسؤولين عن ضمان الجودة؛

-تحديد برنامج لتنفيذ عمليات ضمان الجودة داخل المؤسسات المعنية وضمان متابعة تنفيذها؛

-تنظيم العمليات الأولية للتقييم الذاتي للمؤسسات والأنشطة المستهدفة، مع التركيز على برنامج الدراسة والاعتماد على عينة تمثل المؤسسات الجامعية وعلى المهام الأساسية للجامعة ، وهي التكوين والبحث وخدمة المجتمع والتنمية الاجتماعية والاقتصادية؛[1]

-تنظيم عمليات تقييم خارجي للمؤسسات والأنشطة المستهدفة؛

-ضمان المراقبة في مجال ضمان الجودة، والجمع بين العناصر الضرورية لتحديد سياسة وطنية ونموذج معين لضمان الجودة وتحضير شروط إنشاء وكالة مكلفة بوضع هذه السياسة؛[2]

أما القرار 14/2004 فقد تضمنت المادة 2 منه المهام الجديدة للجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة، كالآتي:

- تأطير عمليات التقييم الداخلي والتقييم الذاتي للمؤسسات الرائدة بما يتناسب مع المرجعية الوطنية لضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي؛
- مرافقة خلايا ضمان الجودة المحدثة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، ومساعدتهم حتى تصبح عملياتية؛
- تكوين مؤطري وأعضاء خلايا ضمان الجودة؛

[1] - BOUZID Nabil et BERROUCHE Zineddine, Op.cit., p 53 ;

[2]-النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المادة 1و2و3، القرار رقم: 167 المؤرخ في: 31 ماي 2010 والمتضمن **تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي**، الجزائر، ص2؛

- وضع شروط إنشاء وكالة ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي، لا سيما بتكوين خبراء في ضمان الجودة؛
- تنسيق ومتابعة كل النشاطات المرتبطة ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي، والعمل على انسجامها؛
- تطوير قنوات الاتصال حول النشاطات المرتبطة بضمان الجودة (علبة البريد الإلكتروني، المواقع الالكترونية، الإعلام التقليدي، اللقاءات، ....).[1]

والملاحظ أن إلغاء القرار 10/167 بالقرار 14/2004 جاء بناءا على التعديل المحدث في تشكيلة اللجنة وجوهر عملها، حيث استبعدت تشكيلتها التمثيل الإداري مكتفيا بالاستشارات، أما هدفها تغير من صياغة وتتبع إحداث برنامج لتنفيذ نظام الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، إلى إدخال إجراءات نظام الجودة والعمل على تطويره في مجال التعليم العالي والبحث العلمي.

تعتبر اللجنة الوطنية لتطبيق نظام ضمان الجودة (CIAQES)، هي المسؤول المباشر عن خلايا ضمان الجودة في كل مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، حيث من تسهر اللجنة في إطار وظائفها على القيام بالمهام الآتية:

-متابعة تأسيس خلية ضمان الجودة على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي؛

-تكوين مسؤولي خلايا ضمان الجودة على كيفية تحقيق إدارة الجودة الشاملة وفقا لمفاهيم التخطيط الاستراتيجي؛

-وضع معايير لقياس الجودة، واعتمادها كوسائل لقياس الأداء "معايير الدليل المرجعي"؛

[1]- النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المادة 2و3، القرار رقم: 2004 المؤرخ في: 29 ديسمبر 2014 والمتضمن **تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي**، الجزائر، ص2؛

-تعميم عملية التقويم الذاتي "Auto-évaluation" وفقا للمعايير المعتمدة.[1]

2-اللجنة الوطنية لتقييم السير الإداري والبيداغوجي:

لقد تم إدخال فكرة تقييم السير الإداري والبيداغوجي والعلمي في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية الأخرى في المادة 43 مكرر من القانون: 06/08 المؤرخ في 23 فيفري2008 ، المعدل والمتمم للقانون 05/99 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، وتضمنت المادة المذكورة:

"تنشأ لدى الوزير المكلف بالتعليم العالي لجنة وطنية لتقييم المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية الأخرى".

"تكلف اللجنة بتقييم السير الإداري والبيداغوجي والعلمي للمؤسسات المذكورة أعلاه مقارنة مع الأهداف المحددة لها،" تحدد مهام اللجنة وتشكيلتها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم. [2]

يكون التقييم الدوري لمجمل نشاطات وأعمال المؤسسات المذكورة في المادة الأولى أعلاه من حيث الإدارة والتكوين والبحث، على ضوء الأهداف المحددة لمؤسسة التعليم والتكوين العاليين في إطار السياسة العمومية للتعليم العالي وفي ظل احترام مبادئ الموضوعية والاستقلالية والشفافية؛

-وضع نظام مرجعي ومعياري لتوجيه سياسة التقييم في التعليم العالي وضمان نشره الواسع لدى مؤسسات التعليم والتكوين العاليين، ولدى الأسرة الجامعية؛

-تحليل مردودية المؤسسات وتقديم التوصيات بغرض التحسين المستمر لفعاليتها الداخلية والخارجية،

-دراسة تقارير التقييم الداخلي التي تعدها مؤسسات التعليم والتكوين العاليين وصياغة توصيات تهدف إلى تحسين عملية التقييم؛

---

[1]- فوزي محيريق وعقبة عبد اللاوي، **مرجع سابق ذكره**، ص164؛

[2]- الجريدة الرسمية، **المرسوم التنفيذي رقم 08 -06**، العدد 10، الجزائر، المؤرخ في 23 فيفري 2008، ص38؛

-دفع ديناميكية التطوير والتقييم الذاتي داخل مؤسسات التعليم والتكوين العاليين ومرافقتها في وضع نظام للتقييم الداخلي؛

-إعداد تقارير عن كل مؤسسة بعد تقييمها وحسب كل موضوع وتقرير سنوي حول التقييمات التي تم إجراؤها؛

-تطوير البحث المؤسساتي من أجل مساعدة مؤسسات التعليم والتكوين العاليين على وضع آليات إنتاج وتسيير المعلومات ذات الصلة بنشاطاتها؛

-الإشراف على فرق المختصين والخبراء المكلفين بالقيام بالتقييم الخارجي و تشجيع كل علاقة مع هيئات التقييم المشابهة وضمان الجودة في العالم.[1]

3-المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي:

لقد نصت المادة 08 من القانون رقم08 /05 المؤرخ في: 23 فيفري سنة2008 ، المعدل والمتمم للقانون رقم98 / 11المؤرخ في: 22أوت سنة 1998 المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 2002 – 1998، على إنشاء المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي والتطور التكنولوجي بقولها:" يتمم القانون 11/98 والمذكور أعلاه، بمادتين 14 مكرر و 14 مكرر 1 تحرران كما يأتي :المادة 14 مكرر:

"ينشأ لدى الوزير المكلف بالبحث العلمي، مجلس وطني لتقييم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، يكلف بالتقييم الاستراتيجي للسياسة الوطنية للبحث وخياراتها ونتائجها وكذا بإعداد آليات التقييم ومتابعة تنفيذها.

تحدد مهام المجلس وتشكيلته وكيفيات سيره عن طريق التنظيم".[2]

---

[1]- خالد عطوي، **آليات ضمان الجودة بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 9، العدد 3، الجزائر، ديسمبر 2018، ص363؛

[2]- الجريدة الرسمية، **المرسوم التنفيذي رقم 08 -05**، العدد10، الجزائر، المؤرخ في 27 فيفري 2008، ص3؛

يمارس المجلس مهمته في التقييم بالنسبة لكل السياسات القطاعية المعنية بالبحث في إطار القانون 11/98، ويكلف المجلس الوطني لتقييم البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بالتقييم الاستراتيجي، ومتابعة آليات تقييم السياسة الوطنية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي وبهذه الصفة،

يكلف على الخصوص بما يأتي[1]:

- تقييم الاستراتيجيات والوسائل الموضوعة حيز التنفيذ في إطار السياسة الوطنية للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، في كل البرامج التي تتعلق بالسياسات القطاعية المعنية بالبحث في إطار القانون رقم 11/98؛
- تقدير الحاجات من الكفاءات لتحقيق الأهداف المسطرة للبحث، واقتراح كل تدبير يرمي إلى تطوير الطاقات العلمية الوطنية؛
- المساهمة في تحليل تطور نظام البحث الوطني، واقتراح التدابير التي تتسم بأحسن تنافسية علمية دوليا؛
- إعداد حصيلة نشاطاته عند انتهاء كل برنامج خماسي.

تعد اللجان السالفة الذكر من بين هيئات الرقابة والتقييم للمؤسسات في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، حيث تشارك في:

- رسم السياسات القطاعية، ووضع الإجراءات والمناهج والبرامج الخاصة، واعتماد المؤسسات والجامعات، من خلال أسلوبي (التفويض والتأهيل)؛
- تختص بعملية التقييم والمراجعة الخارجية من خلال أساليب معينة (التدقيق والتقييم) لضمان الجودة في مؤسسات قطاع التعليم العالي.

[1]– الجريدة الرسمية، **المرسوم التنفيذي رقم 10 –35**، العدد6، الجزائر، المؤرخ في 21 جانفي 2010، ص15؛

4-خلايا ضمان الجودة "CAQ" على مستوى الجامعة:

شرعت المؤسسات الجامعية في تأسيس خلايا ضمان الجودة على مستوى كل الجامعات والمدارس الوطنية منذ الدخول الجامعي: 2008-2009. حيث تدعم تنصيب خلايا ضمان الجودة (CAQ) من طرف الوزارة الوصية على مستوى كل الجامعات الجزائرية، بإنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي (CIAQES) سنتين بعد ظهور هذه الخلايا، مما يؤكد الاهتمام المتواصل للسلطات العمومية بنظام ضمان جودة التعليم العالي في المؤسسات الجامعية.

4-1-تعريف خلية ضمان الجودة: هي هيئة تعنى بالمساهمة في تطبيق إجراءات نظام ضمان الجودة من تقييم، متابعة، مراقبة تكوين، إعلام، ونشر التقارير...إلخ، تنشأ داخل مؤسسة التعليم العالي بقرار من رئيس الجامعة، يحدد فيه تنظيم وهيكلية ودور هذه الخلية، وهي تتشكل من أعضاء يمثلون مختلف المكونات والهيئات البيداغوجية والإدارية للمؤسسة.[1]

تشير فعالية خلايا ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر إلى مستوى أدائها على أرض الواقع في ضوء المهمات الموكلة إليها متمثلة في الوظائف الآتية:

- **وظيفة التقييم الداخلي:** لمجالات الحوكمة، التكوين، البحث، والحياة الجامعية؛
- **وظيفة الإعلام:** حول مهامها وأهداف نظام ضمان الجودة ونشر تقارير عملها؛
- **وظيفة التكوين المستمر لأعضائها:** في مجال ضمان الجودة؛
- **وظيفة الاتصال:** الداخلي والخارجي.[2]

4-2-مهام خلية ضمان الجودة: نوجز مهام خلية ضمان الجودة في الجدول التالي:

---

[1]- سمير بن حسين، **تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام جودة التعليم العالي في الجزائر-دراسة ميدانية**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة أم البواقي، العدد 18، مارس 2015، ص 209؛

[2]- سمير بن حسين، **المرجع السابق**، ص 210؛

جدول رقم (10): مهام خلية ضمان الجودة

المهـــــــــام	
-تنشر ثقافة إدارة الجودة في المؤسسة -تقود إدارة الجودة في المؤسسة -ترافق وحدات الجودة في كل الأنشطة -تكوين مسؤولي الجودة -التواصل وإعلام كل الجهات المعنية بالمعلومات والإحصائيات اللازمة ذات الصلة	-إدارة التقييم الذاتي والمراجعة الداخلية لضمان تطبيق معايير الجودة -إنشاء الخطة الاستراتيجية العامة والخطط التشغيلية - تطبيق نظام إدارة الجودة الداخلية - التحضير للتقييم الخارجي ومتابعته

المصدر: سمير بن حسين، تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام جودة التعليم العالي في الجزائر– دراسة ميدانية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية–جامعة أم البواقي، العدد 18، 2015، ص 209؛

4-3-خطوات نجاح تطبيق برنامج خلية ضمان الجودة:

يجب توفر مجموعة من الخطوات التي تعتبر ضرورية في اِتباعها لكي تنجح خلية الجودة في مهامها على مستوى المؤسسة الجامعية، نوجز بعضا منها فيما يلي:

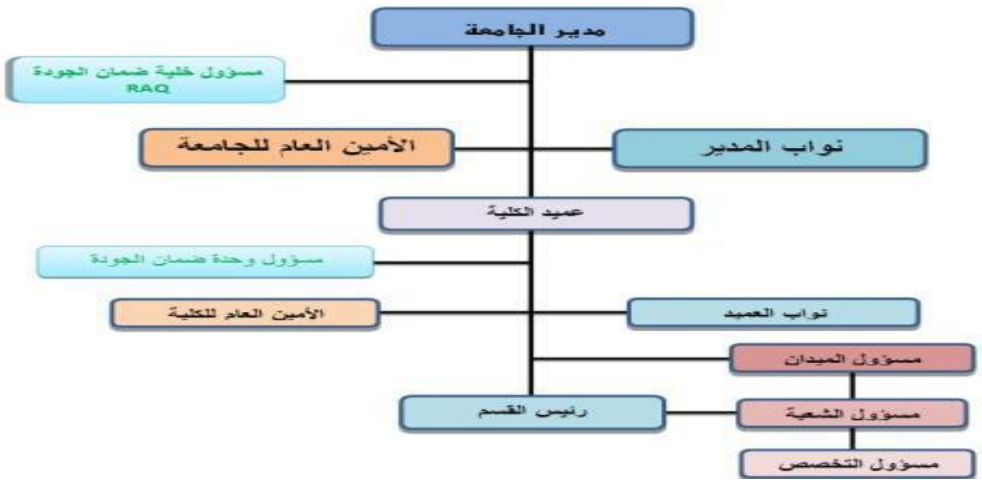
- تبني الإدارة العليا للجامعة لأبعاد الجودة، والالتزام بتنفيذ برنامج ضمان الجودة وتدعيمه؛
- تدريب المسؤولين الإداريين والبيداغوجيين على مفاهيم ضمان الجودة الشاملة، وأساليب تطبيقها؛
- إنشاء رسالة ورؤية واضحة تتضمن الأهداف العامة، وأهداف الجودة التي تسعى إلى تحقيقها مع ضمان العمل نحو تحقيقيهما؛
- تشكيل مجلس إداري للجودة يضم ممثلي الإدارة المركزية، مسؤولي الكليات البيداغوجيين والإداريين، من مهامه المصادقة على استراتيجية ضمان الجودة بالجامعة؛
- وضع آليات عمل وفق خطط تشغيلية تتماشى مع الخطة الاستراتيجية العامة للجودة بالجامعة؛
- وضع آلية للتواصل السريع والفعال بين كل الفاعلين في عملية تطبيق برنامج ضمان الجودة؛

- تحليل الاحتياجات التدريبية لمضامين الجودة، للمستويات المستهدفة وضبط أنواع التدريبات والمهارات اللازمة؛
- التأكد من أن إدارات الكليات والأقسام تطبق معايير قياس مدى مطابقة الخدمات المنتجة لاحتياجات المستفيدين، وتعديل الإجراءات والأنظمة الإدارية الحالية لقياس درجة تلبية هذه الاحتياجات؛
- مراقبة وتقويم النتائج باستمرار، لتتبع بدقة تطبيق نظام الجودة، وضمان التحسين المستمر؛
- إعلان تقرير تطبيق برنامج الجودة سنويا وتثمين جهود الإبداع والتحسين؛
- التقويم الشامل السنوي وتعديل خطط برنامج الجودة. [1]

4-4-الهيكل التنظيمي وموقع خلية ضمان الجودة بالجامعة: يعكس موقع خلية ضمان الجودة ضمن الهيكل التنظيمي حدود صلاحياته في كل المستويات بالإدارة الجامعية.

الشكل الموالي يبين موقع خلية ضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للجامعة.[2] (*)

الشكل رقم(9): يوضح موقع خلية ضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للجامعة.



المصدر: خلية الجودة لجامعة الوادي على الرابط:

https://www.univ-eloued.dz/index.php/definition-of-cell-quality-assurance-2

[1]- **المرجع السابق**، ص211؛

[2] (*)- **خلية ضمان الجودة في كل الجامعات تابعة لمدير الجامعة إداريا، ولا يوجد هيكل إداري واضح لخلية ضمان الجودة ضمن الهيكل التنظيمي للجامعة.**

المطلب الثالث: المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية للتعليم العالي في الجزائر

من المهام الرئيسية الموكلة للجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي هو وضع دليل مرجعي وطني لتطبيق وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وهي:" مرجع رسمي ووثيقة أعدتها اللجنة توضح أهداف ضمان الجودة وكيفية متابعة تحقيقها."

1-الدليل المرجعي الوطني (RNAQES):

1-1-مفهومه: جاء هذا العمل تتويجا للتكوين الذي قدمته اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي من سنة 2012-2013، بمساعدة مسؤولي خلايا الجودة في المؤسسات الجامعية، حيث تم تثمين هذه المبادرة للسماح لهم بملائمة هذه الوسيلة وليكونوا في مستوى تطبيقها في مؤسساتهم.

وعلى غرار مراجع الجودة المعروفة عالميا، تشمل المرجعية الوطنية مجموعة من المقاييس والمعايير المشمولة في عدد من الميادين وعددها سبعة ميادين كل واحد منها مجزأ إلى حقول. تمثل الميادين النشاطات الموجودة عادة في المؤسسات الجامعية. يحتوي كل حقل بدوره على مراجع. تعبر الحقول عما يجب القيام به من طرف المؤسسة من أجل العمل على الأهداف والقيم التي حددتها. أما المراجع فتمثل الأهداف التي تصبو المؤسسات الجامعية إلى تحقيقها والمتعلقة أساسا بمهمتها ومخطط التطوير الخاص بها، وتأتي هذه المراجع في شكل معايير تمثل حالة سير المؤسسة المرغوبة أو المتوقعة، إضافة إلى دلائل وإثباتات تسمح بقياس مستويات التقارب مع هذه الحالة.[1]

إن المرجعية الوطنية للجودة هي وسيلة مهيكلة في مشروع ضمان الجودة في المؤسسة الجامعية، لأنه وبالإضافة إلى تحديد الأهداف والإجراءات الرامية إلى تحقيقها، فهو يمثل:

- وسيلة تساعد على التقييم، بوضع جرد حال لسير المؤسسة الجامعية، ووضع تقييم تفصيلي مع

[1]- اللجنة الوطنية لتطبيق وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي **(CIAQES)**، **المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي**، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، سنة 2016، الجزائر، ص2؛

تحديد نقاط القوة والضعف؛

- شرح التقييم من خلال تفسير مبني على الوقائع لوضع آليات عملية للتطوير المستمر الذي يهدف إلى تحقيق الأهداف المستهدفة مسبقا؛
- تسمح كذلك المرجعية الوطنية لضمان الجودة بوضع استراتيجية كاملة في إطار مشروع أية مؤسسة جامعية من خلال معرفة نقاط القوة والضعف وتحديد الفرص والتهديدات على المستوى المحلي والدولي؛
- يساعد على اتخاذ القرارات من خلال العناصر المتعلقة بالتغييرات اللازمة، من أجل تحقيق أفضل للأهداف المرجوة، الإمكانيات البشرية والمادية المطلوبة، وكذا مهلة تحقيق الأهداف المرجوة؛
- كما يسمح التقييم الأولي وفق المرجعية الوطنية للجودة بالتحسين المستمر لنشاط المؤسسة الجامعية ولبرامج التكوين التي تقدمها، كم يسمح بدمج الهوية التي تهدف إليها المؤسسة الجامعية والتي تتدرج ضمن مشروعها التطويري.[1]

1-2-هيكلة الدليل المرجعي (معايير ضمان الجودة):

قسمت مكونات المرجعية الوطنية إلى سبعة ميادين أو مجالات (07)، حيث تعتبر المجالات الأربعة الأولى مماثلة إلى حد كبير مع المراجع الموجودة في دول أخرى، إلا أن المرجعية الوطنية لتطبيق لضمان الجودة في التعليم العالي تتميز بمعاييرها وأدلتها. بينما تتميز المجالات الثلاثة الأخرى وهي البنية التحتية والعلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي والتعاون خاصة بهذه المرجعية الوطنية

وتؤكد على:

- تحسين ظروف العمل للمجتمع الجامعي وفي نفس الوقت تشجيع حماية وصيانة البنى التحتية الموجودة والتي تطلبت استثمارات ضخمة (الحماية والصيانة)؛

[1]- **المرجع السابق**، ص3؛

- حث الجامعة للالتفاف أكثر إلى عالم الشغل؛
- تشجيع التعاون والحركية بين الجامعات سواءا بالنسبة للأساتذة أو للطلبة.

إضافة إلى ما تم ذكره فإن مرتكزات الحقول والمراجع يتم إكمالها وتفسيرها بتعليقات تسمى "قواعد التفسير" والمذكورة في الدليل المرجعي الوطني لضمان الجودة، وأخيرا يكتمل الجهاز من خلال الأدلة التي تستخدم في تقييم قياس مستوى الإنجاز لكل معيار.[1] والجدول الموال يوضح ذلك:

جدول رقم (11): مكونات المرجعية الوطنية لضمان الجودة

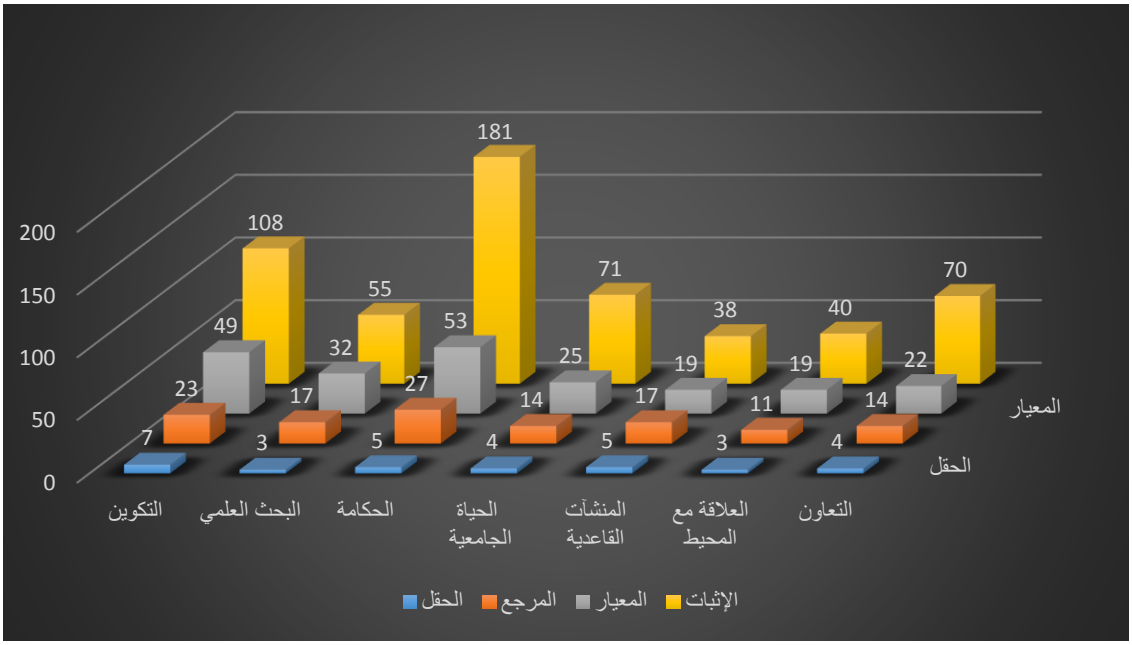
الرقم	الميـــاديـــن	الحقـول	المـراجـع	المعـاييـر	الأدلة– الإثبات
1	التكوين (ت)	7	23	49	108
2	البحث العلمي (ب)	3	17	32	55
3	الحكامة (ك)	5	27	53	181
4	الحياة الجامعية (ج)	4	14	25	71
5	المنشآت القاعدية (ق)	5	17	19	38
6	العلاقة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي (ع)	3	14	19	40
7	التعاون (ن)	4	11	22	70
المجمـــــوع		**31**	**123**	**219**	**563**

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، منشورات لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية، سنة 2016، ص6، بتصرف؛

وفيما يلي التمثيل البياني لمكونات المرجعية الوطنية للجودة تبعا للجدول السابق:

[1]– **المرجع السابق**، ص3؛

شكل رقم (10): مكونات المرجع الوطني لضمان الجودة



المصدر: من إعداد الباحث

2-التقييم الذاتي لضمان الجودة الداخلية في الجامعة الجزائرية

إن ظهور اقتصاد المعرفة ولعبه دورا كبيرا في خلق القيمة المضافة المستهدفة باستخدام المورد البشري الكفء في ظل الإمكانيات المتاحة للبحث والتطوير والتأهيل، حيث أصبحت الجامعات كمؤسسات مولدة للكفاءات البشرية ومساهمة بشكل كبير في تطور اقتصاد المعرفة، مما ألزم عليها الانخراط في اتجاه تبني الجودة وضمانها على مستوى مخرجاتها، ما يحقق لها الاستجابة لمتطلبات محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

2-1-مفهوم التقييم الذاتي: هو نقد ذاتي يجرى بصفة دورية لقياس النتائج المحصل عليها من طرف نختلف نشاطات مؤسسة التعليم العالي. يقوم بتقديم تقرير ضروري لتقييمها من طرف هيئة خارجية

مثابرة من طرف الوزارة المسؤولة عن التعليم العالي.[1]

وانطلاقا من نقاط القوة والضعف المكتشفة بعد عملية التقييم الذاتي، ينتج لنا محاور وممرات للتحسين يمكن التكفل بها من التكيف المستمر مع أهدافها، وضمان جودة خدماتها وإعلام أفضل للهيئة المسؤولة.

ويتميز التقييم الذاتي بالدورية والمشاركة. فالدورية هي الفترة التي تفصل بين عمليتين متتاليتين للتقييم الذاتي (تتراوح بين 4-7 سنوات)[2]، حسب الوسائل المتوفرة وأولويات مؤسسة التعليم العالي، أما المشاركة يقصد بها أن تسيير التقييم الذاتي يستند على الأطراف الداخلية المعنية للمؤسسة (الهيئة التدريسية، الطلبة وطلبة الدكتوراه، العمال التقنيين والإداريين)، وأطراف خارجية معنية (الطلبة والشركاء القدامى، مؤسسات المحيط الاقتصادي والاجتماعي، الجمعيات المهنية، الخبراء الأجانب).[3]

يجب أن يتعلق التقييم الذاتي على وجه الخصوص بما يلي:

الربط بين التدريس والبحث داخل المؤسسة، إستراتيجية المؤسسة من حيث الجودة والمرجعية، تنظيم أنظمة الإدارة والمسؤوليات الخاصة بها والوحدات التنظيمية الأخرى وتلك الخاصة بالأفراد، إشراك الطلاب والمجتمع الجامعي في طرق تنفيذ السياسة ومراقبتها وتقييمها.[4]

2-2-أهداف التقييم الذاتي: تدور أهداف التقييم الذاتي حول محورين أساسيين هما:

- قياس الفارق، بين وضعية حقيقية ووضعية مثالية مرجوة مع إمكانية شرح الفارق في صميم عملية التقييم؛
- التحسين المستمر، حيث يمثل التقييم الذاتي مرحلة من مراحله (عجلة ديمنغ أو PDCA)؛

---

[1]- بداري كمال-بوباكور فارس-حرز الله عبد الكريم، **ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي -إعداد وإنجاح التقييم الذاتي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص37؛

[2]- **هذه الفترة تناسب فترة تأهيل شهادة جامعية (ليسانس-ماستر-دكتوراه) أو مخبر بحث؛**

[3]- بداري كمال-بوباكور فارس-حرز الله عبد الكريم، **المرجع أعلاه**، ص38؛

[4] -AERES, **op.cit.**, p 3 ;

ومن بين الأهداف التي ترمي إليها عملية التقييم الذاتي:[1]

- إجراء عملية إحصائية تقييمية لنشاطات المركز الجامعي بغية الوقوف على النقائص وتثمين الجهود المبذولة؛
- تحديد مكانة المؤسسة الجامعية في الخريطة الجامعية الوطنية من حيث ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي؛
- الوقوف على كل نقيصة في المؤسسة ودعمها وتيسير تعميمها، مع إعطاء أولوية وأهمية للمعارف المقدمة أولا ثم للشهادات الممنوحة على إثرها؛
- إرساء تقليد ثقافة الجودة في العمل بكل أصنافه إداريا كان أو بيداغوجيا أو ثقافيا أو رياضيا، وكذا نشر ثقافة التقييم الذاتي وتقبل النقد البناء والعمل بالرأي متى كان سديدا؛
- التأكد من فعالية البرنامج الأكاديمي في تحقيق مخرجات العملية الأكاديمية بما يتلاءم ويتوافق مع متطلبات سوق الشغل المحلي والإقليمي، وأن تصميمه يتوافق مع محتويات المرجعيات المحلية والإقليمية المعمول بها؛
- إجراء عملية تقييم شفافة ومناسبة مع مراعاة توفر كل المعايير والمرجعيات لإنجاح عملية تقييم، وإشراك كل مكونات المؤسسة الجامعية في التخطيط والتحسين المستمر لضمان الجودة.

2-3-مراحل تسيير التقييم الذاتي:

تجرى عملية التقييم الذاتي عادة على ثلاث مراحل مستقلة عن بعضها البعض:

أ-مرحلة التمهيد: وهي المرحلة التي تسبق التقييم الذاتي، أين يُخصص العمل كله لما تقوم به مؤسسة التعليم العالي لإرساء ثقافة حقيقية للتقييم.

---

[1]-عيسى دراجي -منية خليفة، **تقييم عملية تطبيق معايير جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية (دراسة حالة المركز الجامعي بتيسمسيلت)**، ورقة بحثية المؤتمر العربي الدولي التاسع لضمان جودة التعليم العالي، بيروت، لبنان، سنة 2019، ص663؛

ب-مرحلة إجراء التقييم الذاتي: وبدورها تتكون من ثلاث مراحل جزئية هي: التحضير، التجسيد، والنشر (تقرير التقييم)؛

ت-إعداد تقرير التقييم: تتمثل في الوصول إلى منحنى التحسين والحفاظ عليه، من خلال التكفل بمحاوره المتصدرة خلال مرحلة التقييم الذاتي.

ونشير إلى أن عملية التقييم الذاتي يطلبها المسؤول على المؤسسة الجامعية التي تم تقييمها، أو من طرف الوزارة الوصية:

- ففي الحالة الأولى: التقييم يراد به إبراز مستوى تطابق المؤسسة مع مقتضيات مختلف ميادين المرجعية الوطنية لضمان الجودة، وذلك بهدف إحصاء نقاط القوة والضعف والنظر في استغلالها وتحسينها؛
- أما في الحالة الثانية: يكون تقرير التقييم كقاعدة معلوماتية، يقوم الخبراء الخارجيين المُعينين من طرف الوزارة بفحصها وتدقيقها من خلال الزيارات الميدانية.[1]

كما ننوه إلى أن تقرير التقييم الذاتي، باعتباره يهدف إلى تحقيق أحد المطلبين السابقين، يجب أن تعكس التحليلات المنجزة فيه والنتائج المحصل عليها كل آراء الأشخاص الذين تمت استشارتهم، مع ضمان عدم إقصاء أي طرف من المؤسسة المعنية بالتقييم، كما يجب أن يمثل نظرة شاملة ونقدية للميادين المدروسة، لأن التقرير الواضح الصحيح والمنضبط يسهل بروز طرق تحسين جديدة ومسار التقييم الخارجي.

إن التقييم هو في الواقع أداة لدعم القرار لتطوير الجامعة في جميع مجالات النشاط: التدريس والبحث والحوكمة الإدارية والاجتماعية (الحياة الجامعية للطلاب). وهي تهدف، من بين أمور أخرى، إلى:

- تحسين صورة الجامعة؛
- ترسيخ الجامعة كمكان للتدريب الجيد؛

[1]- بداري كمال-بوباكور فارس-وحرز الله عبد الكريم، **مرجع سابق ذكره**، ص98؛

- المساعدة في جعل دوراتها التدريبية أكثر جاذبية؛
- تحفيز الابتكار التربوي للمعلمين وتجميع الممارسات الجيدة؛
- السماح لكل معلم بفهم أفضل لظروف الدراسة للطلاب وتصورهم عن التدريس؛
- التعرف على نقاط الضعف في نظام التدريب وسبل علاجها.

مع تزايد اقتناع المجتمع الجامعي بالحاجة إلى نظام ضمان الجودة في التعليم العالي. يتزايد الاقتناع بضرورة خضوع هذه المؤسسات لعمليات تقييم تسمح لها باكتشاف نقاط ضعفها ونقاط قوتها وكذلك الفرص والتهديدات التي تؤثر على مستقبلها. وهو ما سار عليه الحال في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر مع مطلع سنة 2017 إلى غاية سنة 2019، كمرحلة أولية في إطار تجسيد مشروع المؤسسة الجامعية كأحد الأطر التنظيمية على المستوى المؤسساتي لضمان جودة التعليم في هذه المؤسسات.[1]

[1]– Yousef BERKANE, **Assurance qualité dans l'enseignement supérieur en Algérie : Exigences et préalables**, Colloque International sur Les Enjeux de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur, univ- skikda 2010, p19 ;

المبحث الثالث: العلاقة بين منظومة التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر

إن الأزمة الاقتصادية جعلت التأهيل للتوظيف قضية ملحة بدرجة أكبر، وقد آن الأوان للنظر فيما يمكن أن تقوم به أنظمة ومؤسسات التعليم العالي لتدعيم الصلات بين التعليم العالي وسوق الشغل.

المطلب الأول: أسباب الاختلال الحاصل رغم إصلاح ل.م.د

تكمن أسباب الواقع المأزوم الذي تعيشه العلاقة بين التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر في إطار تأهيل الخريجين من جانب الجامعات وتوظيفهم من جانب سوق الشغل في:

1. **عدم الاهتمام بالجودة:** إن توسع الإنفاق خلال العقدين الأخيرين في بناء مؤسسات التعليم العالي والمرافق الداعمة لها في الجزائر لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي لم يرافقه ارتقاء ملموس في جودة التعليم ونوعيته وتتجلى الأزمة في ارتفاع معدل البطالة بين صفوف حملة الشهادات العليا، إذ تبلغ نسبة البطالة في العالم العربي نحو 17%، تصل بين صفوف الشباب 27% أكثر من ثلثيهم حملة شهادات عليا، أما في الجزائر فتقدر بحوالي 11% حسب إحصائيات سنة 2017.[1]
2. **نظم التعليم وأساليب التدريس:** تتسم بتقادمها وتهالكها، وعدم مواكبتها للتقدم العلمي والتكنولوجي؛ فالتلقين ما يزال يتسيّد القاعات بدل المقاربة بالكفاءات، واعتماد طرائق تقليدية في التعليم تفتقر إلى تدريب الطلبة على مهارات مختلفة تصقل قدراتهم، والارتقاء بمعارفهم إدماجهم في العملية الإنتاجية،[2] أو ما يعرف بانخفاض الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي. في حين أصبح الاعتماد على التعليم الإلكتروني، التعليم عن بعد، الورشات التطبيقية، مهنية التعليم العالي...، هي السمة الحديثة.
3. **عدم دراسة الاختصاصات المعروضة في سوق الشغل:** ضعف الموائمة بين مخرجات التعليم

---

[1]– **الوكالة الوطنية للتشغيل** ANEM، إحصائيات جوان 2017، شوهد يوم: 2020/11/23على الرابط التالي:
www.anem.dz

[2]– منى شكري، **التعليم العالي في الوطن العربي أزمة تترقب حلولا**، مجلة ذوات، نشر مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث، العدد12، سنة 2015، ص11؛

ومتطلبات سوق الشغل تعود إلى تدني مستوى المعارف المحصلة، والتأهيل المتخصص وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، وهي المتطلبات الأساسية التي يفترض أن تتوفر في المخرجات الجامعية لكن ما نلاحظه هو مخرجات في تخصصات لا يحتاجها سوق الشغل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.[1] وهو ما يعرف بانخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية.

إضافة إلى ذلك التركيز على توجيه الطلبة نحو التخصصات النظرية للعلوم الإنسانية وتجنب تخصصات العلوم التطبيقية والتكنولوجية.

4. **الهيئة التدريسية:** ضعف كفاءة الهيئة التدريسية خاصة في السنوات الأخيرة، إضافة إلى هجرة العقول أو نزيفها، تحدّ آخر يكشف عن عمق الأزمة في قطاع التعليم العالي بالجزائر، وقد تكبدت خسائر كبيرة من جراء ظاهرة هجرة الكفاءات تمثلت في قيمة تكوين طلبة جامعيين وباحثين جزائريين تم إرسالهم إلى الخارج على مدى سنوات من القرن الماضي. فالمتتبع لسياسة وزارة التعليم العالي اتجاه هجرة الكفاءات إلى الخارج يجد أنه عدد المنح المقدمة إلى الخارج ما بين سنة 1970-1990 حوالي 20 ألف منحة. بعدها تقلصت هذه التكاليف لتصل إلى 36 مليون دولار في الفترة ما بين 1994 و2006 بسبب تراجع عدد المنح المقدمة بعد تسجيل عودة 50 % من الأدمغة الجزائرية. المتمعن في الأمر يجد أن أسباب الهجرة الأدمغة إلى الخارج تختلف من بلد إلى آخر، فقد كان السبب الأساسي لهجرة الكفاءات الجزائرية إلى الخارج هو سبب أمني.[2]

5. **الإنتاج البحثي:** ضآلة الإنتاج العلمي والبحثي يعكس تخبط سياسات القطاع في الجزائر، ويتجلى ذلك في ندرة العلماء وقلة براءات الاختراع ومحدودية الابتكار، وكل ذلك راجع إلى حجم الإنفاق الضئيل على التعليم العالي والبحث العلمي (ما بين 0,03%-0,8% في الوطن العربي)، ما يشكل

---

[1]- العلجة حاجي، **مرجع سابق ذكره**، ص34؛

[2]- بوفالطة سيف الدين وموساوي عبد النور، **مرجع سابق ذكره**، ص 360؛

خللا في أداء وظائف الجامعة في وظيفة إنتاج المعرفة ونشرها من ناحية، وتراجعا في تراتبية وسمعة الجامعات على المستوى العالمي من ناحية أخرى؛

6. **التوسع الكمي للمخرجات:** عمل اتباع التوسع الكمي في مخرجات التعليم العالي على استنزاف النوعية وسيادة النمطية على حساب الاستقلالية والتنوعية، مما أدى إلى تراجع المردود الاقتصادي والاجتماعي وحتى الإنساني للتعليم متمثلا في بطء النمو الاقتصادي وتعثر النهوض الاجتماعي والفشل في حل المشكلات. وغابت النظرة الحديثة للتعليم عموما والتعليم العالي خصوصا، التي تنظر إليه على أنه صناعة في حد ذاته للمورد البشري الكفء يقوم على منتجات صناعية داعمة تلعب دورا في تحسين الأداء التعليمي من جهة وتحسين اقتصاديات التعليم العالي من جهة أخرى.

7. **الجانب الأخلاقي:** لهذا الجانب في التكوين الجامعي حيز مهم في إعداد الخريجين للوظائف المطلوبة في سوق الشغل، وما يترتب عنها من مسؤولية أخلاقية ومجتمعية لهم ولمؤسساتهم.

تتمثل مظاهر الفساد الأخلاقي في مؤسسات التعليم العالي في سرقة الأبحاث والأعمال واستغلال جهود الآخرين، وبيع الشهادات. كل ذلك يضعف من البيئة التعليمية في الجامعة، بل ويتجاوزها للأخلاقية منها. كما أن خريجي الجامعات يكونون في أغلب الأحيان مدخلات لمدارس التعليم أو الجامعات باعتبار أن الجامعة منتج ومستهلك في نفس الوقت للكفاءات المتخرجة، فحين يتلقى الطلبة معارفهم ومهاراتهم من أساتذة لا تتوفر فيهم الكفاءة اللازمة وأخلاق المواطنة الحميدة، فإننا بصدد تدوير للمشكلة المطروحة.

8. **الإرادة السياسية والإدارية:** غياب الإرادة الواضحة في تبني مدخل ضمان الجودة بكل شفافية ومشاركة على مستوى مؤسسات التعليم العالي، وهو ما كرس للشكلية في التعامل مع هذا المدخل. لأن تأخر في إعداد التقييمات الذاتية لمؤسسات التعليم العالي، إضافة إلى عدم نشر نتائجها أمام الفاعلين في القطاع وأصحاب المصلحة، وعدم إلزام الهيئة الإشرافية المباشرة على المؤسسة الجامعية

على تدارك النقائص المسجلة في كل ميدان من ميادين ضمان الجودة على مستواها كل هذا يوحي بضعف الهيئات المركزية في تبني هذا التوجه (أ. بوزيد نبيل).[1]

9. **غياب الحوكمة في التسيير**: نحن بصدد الحديث عن استقلالية الجامعة في التسيير الأكاديمي والبيداغوجي والإداري وحتى المالي في حدود صلاحياتها، مع تطبيق مبادئ الحوكمة (الشفافية، المشاركة والمساءلة) بالموازاة مع ذلك. دون أن ننسى غياب الإدارة بالأهداف في مستويات التسيير. مصدر الخلل هنا هو حداثة عمليات ضمان الجودة في الجامعة، وهذا يتطلب دعم مجتمع الجامعة بأكمله من خلال تبني هذا المدخل، بالإضافة إلى الدعم السياسي والمؤسساتي.[2]

10. **عدم تعشيق التكوين الجامعي مع المؤسسات المهنية:** حيث اقتصر على التركيز على التكوين النظري بنسبة كبيرة، دون التحول إلى التعليم التدريبي، للوصول إلى تشبيك المعارف النظرية والمؤهلات المهارية والتأثيرات السلوكية في إطار بناء الشخصية المهنية لخريجي التعليم العالي كقاعدة صلبة لولوج سوق الشغل والاندماج بسهولة فيه.

11. **قيود المنظومة القانونية الجامعية:** لا تسمح بإضفاء المرونة في اكتساب المعارف وتعدد التخصصات خلال المسار الدراسي للطلبة بما يخدم التخصص الأصلي للتكوين الجامعي، كما لا تسمح بحرية تنقل الطلبة بين المؤسسات الجامعية بما يخدم متطلبات التكوين والبحث العلمي الجامعي من هياكل وإشراف ومتابعة وتربصات.

---

[1]– نتائج مقابلة مع عضو سابق في اللجنة الوطنية لتطبيق وضمان الجودة في التعليم العالي في الجزائر (**CIAQES**).

[2] – Le projet AqiUmed **Objectifs, mise en oeuvre, résultats et diffusion,** Renforcement de l'assurance qualité internedans des universités de la Méditerranée Algérie, Maroc, Tunisie - 2010-2013,p 21 ;

المطلب الثاني: جهود تأهيل الخريجين على مستوى مؤسسات التعليم العالي في الجزائر

بذلت مؤسسات التعليم العالي في الجزائر ومن ورائها السلطات الجزائرية، جهودا كبيرة لضمان جودة العملية التعليمية من الجانب الأكاديمي والتطبيقي والمهني للطلبة والخريجين على حد سواء.

في هذا الإطار وُضعت عدة إجراءات وآليات على مستوى مؤسسات التعليم العالي، أو على مستوى سوق الشغل، هدفت في مجملها إلى تحقيق تأهيل يُرضي تطلعات المستفيدين منه، أو أطراف المصلحة من مخرجات الجامعة، ومن بينها نجد:

- تنصيب هيئات المرافقة المقاولاتية (دور المقاولاتية الجامعية) وتشجيع العمل الحر وإنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة والناشئة (فروع وكالات التشغيل ودعم المشاريع) على مستوى المؤسسات الجامعية. بفضل هذه الشراكة بين الجامعات والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ansej سابقا) تم إنجاز ما يقارب 58 دار مقاولاتية في الجامعات، حيث تغطي كامل التراب الوطني. تتمثل مهمة دار المقاولاتية في تطوير ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة من خلال التحسيس والتكوين والدعم المسبق للطلبة أصحاب المشاريع.[1]
- صياغة وتشجيع برامج ومقررات التكوين والتعلم المهني والتطبيقي (تكوين بشهادات مهنية) على مستوى المؤسسات الجامعية وملحقاتها، الخلاقة للأفكار المبتكرة والمحفزة على الإبداع وخلق فرص العمل الحر للخريج ولغيره
- تنصيب لجان مشتركة بين المؤسسات الجامعية وتكتلات المؤسسات المكونة للنسيج الاقتصادي في بعض الأقاليم (لجنة الوساطة بجامة باتنة 1 تضم أساتذة كممثلين عن جامعة وممثلي المؤسسات في المناطق الصناعية على مستوى الولاية) للتنسيق بينها في إطار الشراكة والتعاون في التخطيط لبرمجة

[1]– المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (DRSDT)، **مقدمة في مسار إنشاء المؤسسة**، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، سنة 2020، ص8؛

التكوينات المطلوبة على مستوى المحيط الاقتصادي والاجتماعي ووضع اتفاقيات للتكفل بالمنتوج الجامعي وخاصة الخريجين من خلال التوظيف المباشر أو الإدماج المهني لهم.

- إنشاء مراكز للرصد ومتابعة الخريجين على مستوى بعض الجامعات الجزائرية خاصة النموذجية فيما يخص تطبيق ضمان الجودة (جامعة قسنطينة 1 و2) لمتابعة مسار المهني للخرجين وتطور مهاراتهم بعد توجههم لسوق الشغل مع إعداد بطاقية خاصة بذلك، ولو أن هذا الإجراء لا يزال محتشما على مستوى كل جامعات الوطن، إلا أنه يطبق في المدارس الوطنية والعليا والمدارس التحضيرية ذات التكوين المتخصص؛
- توظيف النخبة والمتفوقين من الطلبة الخريجين وذلك بعد تأهيلهم وفق تكوينات متخصصة في مؤسسات الدولة، أو في المؤسسات الإدارية العمومية ذات الطابع الإداري أو ذات الطابع الاقتصادي في إطار ما يسمى بالتوظيف المباشر؛
- تشجيع المنح الدراسية والتطبيقية في إطار التكوين الجامعي المشترك نحو المؤسسات الجامعية المتخصصة والرائدة والمخابر العلمية ذات السمعة العالمية ضمن اتفاقيات الهدف منها هو اكتساب أكبر قدر ممكن للمهارات المعرفية والسلوكية والمهنية وتنمية المهارات الشخصية من خلال الاحتكاك بالخبرات الأجنبية كمورد بشري وفكري أو تقنيات تكنولوجية حديثة ومبتكرة، سواءا أكان ذلك للخريجين بصفتهم طلبة أو للأساتذة بصفتهم مكونين لهم، لأن مستوى تكوين الهيئة التدريسية ينعكس على مستوى تكوين الطلبة الخريجين.
- إنشاء مشاتل المؤسسات ومنها: الحاضنات، فندق المؤسسة وورشات الربط (عمل التتابع) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/ 78 المؤرخ في 25 فبراير 2003 المتضمن القانون الأساسي للمشاتل، وتأخذ المشاتل أحد الأشكال التالية:

✓المحضنة: وهي هيكل دعم يتكفل بالمشاريع في قطاع الخدمات؛

✓ورشة الربط: وهي هيكل دعم يتكفل بالمشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛

✓نزل المؤسسات: وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تعريف المشرع الجزائري للمشتلة والمحضنة يختلف عما هو سائد عالميا: فمن جهة المحضنة من منظور المشرع الجزائري هي هيئة بداخل المشتلة، وهو غير موجود في البلدان الأخرى، وهي من ناحية ثانية تختص في استقبال المشاريع الخدمية فقط على عكس ما هو قائم في باقي مناطق العالم.

إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 293/12 المؤرخ في 21 جويلية 2012 الذي يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها.[1]

أين وُصفت حاضنات الأعمال على أنها هياكل لاستقبال واحتضان ومساندة المشاريع الابتكارية ذات الصلة المباشرة بالبحث. وتساعد صاحب المشروع على تحقيق فكرته وإثبات إمكانية تطبيقها في المدى البعيد وتقدم الدعم لأصحاب المشاريع في مجال التكوين والاستشارة والتمويل في كل المجالات مع مرافقتهم الى غاية إنشاء المؤسسة.

كما تتواجد الحاضنات أيضا في مراكز البحث مثل مركز تنمية التكنولوجيات المتقدمة، وخارج كيانات البحث مثل: حاضنة الوكالة الوطنية لتثمين البحث والتنمية التكنولوجية وحاضنة الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحظائر التكنولوجية بسيدي عبد الله، ومعهد حبة، وحاضنات خاصة مثل الSylabs ، و Incubme، وCapcowork ... .[2]

- تم إنشاء كيانات وهياكل لدعم المبتكرين ومرافقتهم من بداية المشروع إلى نهايته، نجد منها:

[1]– الجريدة الرسمية، المادة 11 من **المرسوم التنفيذي رقم 293/12**، العدد44، الجزائر، المؤرخ في 21 جويلية 2012، ص16؛

[2]– المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (DRSDT)، **مرجع سابق ذكره**، ص7؛

- ✓ الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية: أنشئت تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، مكلفة بدعم المبتكرين منذ ولدة الفكرة الى غاية إنشاء المؤسسة.
- ✓ الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحظائر التكنولوجية: وضعت تحت وصاية وزارة البريد لمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، وتعد مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، يقع مقرها في سيدي عبد الله. توفر الوكالة من خلال حاضناتها، استضافة ومرافقة للمقاولاتية في مجال تكنولوجيات الإعلام والاتصالات.

- هيئات الدعم المالي المستحدثة لدعم ومرافقة وتنمية المقاولاتية والعمل الحر لدى الشباب بصفة عامة والخريجين خصوصا كونهم من أصحاب المعارف والأفكار المبتكرة، نجد منها:

صندوق دعم وتطوير المنظومة الاقتصادية للمؤسسة الناشئة، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (أنساج)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، ...، إضافة إلى هيئات مالية مخصصة للاستثمار والمساهمة المالية غي رأس مال المؤسسة قيد الإنشاء مثل: SOFINANCE وFINALEP، الجزائر استثمار، الاستثمارات الفردية، ...، طما نجد أيضا التمويل عن طريق المسابقات والتمويل التساهمي عن طريق الإنترنت.[1]

[1]– المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (DRSDT)، **المرجع السابق**، ص12؛

المطلب الثالث: مواءمة مؤهلات الخريجين لمتطلبات سوق الشغل وحاجات المجتمع

إن من بين الأهداف الرئيسية لكل الأنظمة التعليمية هو الوصول إلى تحقيق أعلى نسبة تشغيلية لخريجيها (التي تعتبر من معايير تصنيف الجامعات)، وهي إشكالية تعاني منها الاقتصاديات العالمية. كما أنه لا يمكن اعتبار التعليم العالي مسؤولا وحيدا ومباشرا عن فشل الطلبة الحاليين وبطالة الخريجين، بل هناك عوامل عديدة نذكر منها:

- نوع التكوين الجامعي (مسار التكوين المحدد وفق برنامج ومحتوى ومناهج)؛
- الحركية المهنية للوظائف ومدى انتقالها بين قطاعات النشاط؛
- حالة سوق الشغل (اقتصاد منتج وغير منتج للوظائف) الأمر الذي يحدد درجة العرض والطلب؛
- البيئة الاجتماعية والأسرية للطلبة وللخريجين.[1]

1- قراءة في مستقبل مخرجات التعليم العالي: تشير دراسات ضمان جودة التعليم العالي إقليميا على مستوى المخرجات إلى أن تكون متوائمة مع غايات التعليم وأهدافه، حيث أن ضمان جودة المخرج يقتضي التركيز على المتعلم في ملامحه المعرفية والسيكولوجية والاجتماعية والثقافية والمهنية باعتباره المحور المهم والأساسي في العملية التعليمية، كما أن الاهتمام بتلك الملامح يجب أن يأتي قبل التحاق الطالب بالجامعة، أي ضرورة تحقيقها في مستوى المرحلة الثانوية، نظرًا للترابط الوثيق بين مخرجات التعليم العام ومخرجات التعليم العالي.إلا أن النظر في مستوى المخرجات يحيلنا بالضرورة إلى الغايات المتوقعة من منظومة التعليم العالي في صلتها بالمتعلم.

المخرجات ذات الصلة بالمتعلم: تتعلق أساسًا بنوعية الخريج باعتباره منتجًا لابد أن يستجيب لخصائص معينة:

[1] – Jean-louis Walter, **l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur,** Conseil économique et social, France, 2005, p20 ;

- أن يكون مزودًا بالمعارف والمهارات والكفايات التي تساعده على الاندماج في عالم العمل وتحقيق الذات، كمهارات البحث عن عمل، وروح المبادرة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب؛
- أن يكتسب خبرة تجعله قادرًا على اكتساب المعارف والبحث عنها وإتقانها والوسائل والأدوات الموصلة إليها حتى يتحقق لديه التعليم مدى الحياة؛
- أن يكون قادرًا على التكيف مع ما يُستجد من أحداث وتغيرات في عالم الشغل؛
- أن تقوى لديه الدافعية للتعلم وتطوير معارفه وكفايته باستمرار، بحيث لا يعتبر تخرجه من الجامعة خاتمة المطاف بل بداية مرحلة للتكفل بالذات في جميع المجالات (التعليم المستمر)؛
- أن يتحلى بالانفتاح على الآخر وعلى العمل الجماعي مما يجعله يفيد ويستفيد ويحقق نموه الذاتي المبني على الفكر الناقد المساعد على الإبداع.[1]

المخرجات في صلتها بالمعرفة: تقع على عاتق المؤسسة الجامعية حيث يتوقع منها القيام بالتالي:

- أن تلعب الدور المنوط بها في إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي في المجالات ذات الأولوية بالنسبة إلى النمو الاقتصادي والاجتماعي محليًا وعالميًا وخاصة في المجالات الإستراتيجية؛
- أن يتناول البحث العلمي مجالات تُتيح تحقيق الاستباقية وتُقوي القدرة التنافسية، كما تشكل إسهامًا في إنماء الحياة الإنسانية ككل، وينبغي ألا يتوقف ذلك على المجال العلمي والتطبيقي المتفق على دوره في تطوير مجالات الحياة بكل مظاهرها، بل أن تنال العلوم الإنسانية والاجتماعية حظها من الاهتمام لإضافتها المتميزة في توعية الإنسان بالموقع الذي يحتله، وحتى

تتحقق الاستفادة الرشيدة بتسخير المعارف المنتجة.

المخرجات في صلتها بالمجتمع: تتمثل أساسًا في الاستجابة المثلى لحاجات المجتمع الحقيقية وفي

---

[1]– سيلان جبران العتيبي، **ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع**، ورقة مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي بيروت، لبنان، ديسمبر 2009، ص 12؛

توظيف قدرات كل فرد على تحقيق النماء الاقتصادي والاجتماعي، حتى لا يكون خريجو المؤسسات الجامعية عبئا على الفئات المنتجة في المجتمع، وهذا ما شكل أحد عناصر الرؤية المستقبلية للتعليم العالي، والمتمثل في إعداد أفراد قابلين للتعلم الذاتي والمستمر، وقادرين عليه عوضًا عن مجرد متعلمين، ولذلك يتعين أن يكتسب التعليم العالي مقومين أساسيين :التنوع والمرونة، خاصة في الاستجابة لمقتضيات التغيرات السريعة محليًا وعالميًا.

إن لهذه الاستجابة وجهان: كمي ونوعي، كما أنها تدخل في إطار الوظيفة التقليدية للتعليم العالي، إلا أن مسألة ضمان الجودة تتطلب من الخريجين التحلي بخصال الكفاءة وروح المسؤولية والتشبع بأخلاقيات المهنة المنخرط فيها، إلى جانب القدرة على التكيف مع المستجدات المتمثلة في مظاهرها في القدرة على تغيير النشاط المهني كلما تطلب الظرف ذلك، دون شعور باختلال التوازن الذاتي أو بعدم الاستقرار، وتبني مبدأ التكوين المستمر باعتباره ضرورة ومصدر إنماء ذاتي لا يمكن تجاوزه.

ولا يفوتنا أن نشير هنا، إلى أن من دلالات جودة مخرجات التعليم العالي ومساهمته بصورة غير مباشرة في تحسين تلك الجودة، تزويد الطور الثانوي بالمدرسين الأكفاء القادرين على تخريج طلبة تتوفر لديهم المعارف والكفاءات والمهارات التي تسهل وتصمن اندماجهم في منظومة التعليم العالي.[1]

2-آفاق تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة من منظور ضمان الجودة

إن التوجه نحو استقلالية التعليم العالي وحرية تسيير هذا القطاع في إطار مرونة تسمح للمؤسسات الجامعية وقيادتها من ربط التعليم بقضايا التنمية المستدامة، وتمكنهم من السير نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة وفتح مجال التعاون الإقليمي والدولي مع الجامعات الرائدة.

2-1-مفاتيح إصلاح التعليم في الجزائر:

[1]- **المرجع السابق**، ص 13؛

-تصميم السياسات المناسبة لإصلاح التعليم والتكوين سواء الأكاديمي أو التطبيقي (المهني)؛

-تصميم السياسات المواتية لتحقيق جودة التعليم والتكوين اعتمادا على المقارنة المرجعية من خلال محاكاة النماذج الرائدة؛

-وضع سياسات تثمين وترقية وتطوير البحث العلمي والابتكار (استغلال البحوث وتحفيز الباحثين)؛

-تحديث وتجديد طرق التمويل الجامعي، لتحقيق ملاءة العملية التكوينية والبحثية؛

-إدخال المفاهيم والنماذج المبتكرة للمؤسسة الحديثة (نماذج التسيير العمومي الحديث)؛

2-2-مفاتيح تحقيق إدماج فعال لخريجي مؤسسات التعليم العالي في سوق الشغل:

أ- سياسة التعليم والتكوين المناسبة لحالة الجزائر:

- ربط هذه السياسة بسوق الشغل وجعلها القائد الموجه لسياسة التعليم والتكوين؛
- مشاركة القطاع الخاص في التعليم العالي: يهدف دمجه في تحقيق العملية التعليمية لتحقيق المنافسة من جهة، وتخفيف العبء الكمي (عدد الطلبة) والمالي على القطاع العام من جهة أخرى.

ب-تنويع نسيج التعليم والتكوين:

- إعطاء التعليم مكانته وجعله محور التنمية والتطوير الاقتصادي؛
- شراكة بين القطاع الأجنبي والوطني في مجال التعليم والتكوين من خلال المعاهد المتخصصة؛
- تحسين الأداء البيداغوجي والتواصل العلمي بين المقدم (هيئة التدريس) والمتلقي (الطلبة).

ت-تطبيق معيارية جودة التعليم العالي:

- القدرة على تقييم الأداء البيداغوجي والتواصل العلمي؛
- القدرة على التقييم في جميع الأطوار بالمعيارية العالمية (تقييم مستمر وفعال) وعدم اعتماد التقييم على الطرق التقليدية؛
- تحديث أساليب نقل وإنتاج المعارف بالاعتماد على الحفز (التحفيز) العلمي بدل التلقي العلمي.

ث-تطبيق معيارية جودة البحث التعليمي:

- عن طريق تبني شراكة استراتيجية مع المحيط الاقتصادي في تحديد جودة التعليم (ميدان الشراكة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي) من خلال دخول الجامعات مباشرة إلى قيادة عالم الشغل؛
- إقامة تربصات تطبيقية حقيقية والابتعاد عن الشكلية في تسيير الإجراءات المتعلقة بتقييمها؛

ج- تطوير تركيبة تمويل التعليم العالي:

- الاعتماد على مؤسسات الابتكار البحثي في جميع المؤسسات الجامعية، واعتماد الجدوى الاجتماعية والاقتصادية للدراسات التي تقوم بها المخابر العلمية في عملية تقييم نشاطها؛
- زيادة التمويل البحثي للمشاريع ذات القيمة المضافة العالية لتحقيق التنمية؛
- تحقيق التنويع بدل التمويل الحكومي في مداخيل المؤسسات الجامعية لإثراء المشاريع البحثية وتوسيع عملية التكوين الجامعي، مع تحقيق الحرية والاستقلالية في اعتمادها ونشرها بكل شفافية.

ح- تطبيق نظام محاسبي خاص بالتعليم العالي:

- تطبيق نظام ISO في مؤسسات التعليم العالي (للمحاسبة)؛
- تطبيق دفتر الشروط التعليمي، لتحقيق ما يعرف بالاعتماد المؤسسي والبرامجي؛
- ربط المستوى التعليمي بنتائج المخرجات التي يخرجها؛
- إعداد ترتيب وطني بناء على تحصيل نتائج المؤسسات الجامعية وفق معايير موحدة وعالمية؛
- إنشاء إدارة إلكترونية لبيانات المؤسسات التعليمية فيما يخص النتائج والمخرجات.[1]

---

[1]- بشير مصيطفى، **تجسير العلاقة بين التعليم الجامعي والنشاط الاقتصادي من خلال رؤية الصعود في الجزائر 2030**، ورقة بحثية مقدمة ملتقى دولي دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية –دراسة تحليلية وتقويمية لحالة الجزائر، ديسمبر 2016-جامعة البليدة 2، ص15؛

خلاصة:

خلصنا في هذا الفصل إلى أن تطبيق مفهوم ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر مازال يُراوح مكانه، خاصة إذا استثنينا بعض الجهود في مجال الهياكل القاعدية ونوعا ما توظيف الأساتذة، وهي مؤشرات على وجود صعوبات في تطبيق المشروع في الجامعة. وسبب ذلك حسب ما خلصنا إليه هو غياب ثقافة الجودة لدى الأطراف المعنية مباشرة بمنظومة التعليم العالي سواء من داخل بيئتها أو من خارجها، وهو خلق نوعا من مقاومة التغيير في جانب الممارسات داخل الجامعة على اختلاف مستوياتها.

إضافة إلى ذلك وجدنا أن هناك ضعف في الإرادة السياسية والإدارية نحو التوجه إلى تبني حقيقي لهذا المفهوم، خاصة في ظل التحديات الكبيرة التي يفرضها من جهة، ومن جهة ثانية ضعف وعي النسيج الجامعي بأهمية ضمان جودة العملية التعليمية والتعلمية في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل، رغم جهود الموائمة بينهما. وفي هذا الصدد حاولنا رصد آراء الفاعلين والمكلفين بصفة مباشرة بتطبيق هذا المقاربة وهم رؤساء خلايا الجودة حول مدى تطبيق معايير ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية في الجزائر، حيث كان ذلك محور الفصل الموالي.

الفصل الرابع

دراسة ميدانية لمدى مساهمة معايير ضمان جودة التعليم العالي في تأهيل الخريجين لسوق الشغل

-عينة من المؤسسات الجامعية في الجزائر-

تمهيـد:

من خلال الإشكالية المطروحة والفرضيات السابقة، حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، تأهيل الخريجين لمتطلبات سوق الشغل، إضافة إلى إعطاء لمحة على نظام التعليم العالي ل.م.د في الجزائر وتحليل عناصر ضمان الجودة في الجزائر التي تعتبر تجربة حديثة في هذا النظام في الجزائر، كما حاول الباحث تلخيص مجموعة من الحلول المستخلصة من الجانب النظري للدراسة لتحقيق تأهيل جيد للخريجين في إطار توجههم لسوق الشغل.

أما في الدراسة الميدانية سيحاول الباحث الإجابة على أسئلة الإشكالية واختبار الفرضيات الفرعية المقترحة، من خلال أسئلة الاستبيان الموجه لعينة الدراسة على مستوى مؤسسات التعليم العالي الجزائرية في مجال ضمان الجودة.

اعتمدنا على الإجابات المحصلة من الاستبيان لإجراء المعالجة الإحصائية بُغية تحديد مدى العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في معايير ضمان الجودة الواردة في المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية وفق المجالات التالية: التكوين، البحث العلمي، الحكامة، العلاقة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي، التعاون، الهياكل والحياة الجامعية من جهة، ومن جهة ثانية المتغير التابع المتمثل في المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل التي تندرج تحتها عموما في المؤهلات المعرفية، المهنية، الشخصية والسلوكية.

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

لتحقيق الدراسة الميدانية حاولنا تقسيمها إلى مرحلتين: تمثلت الأولى في الدراسة الاستطلاعية لميدان البحث، أما المرحلة الثانية تمثلت في الدراسة الأساسية أين تضمنت منهج الدراسة.

المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية

1- مجالات الدراسة: تعددت مجالات الدراسة وفق ما يلي:

1-1-المجال الأكاديمي: هدفت الدراسة الحالية إلى الوقوف على درجة تأثير تطبيق معايير ضمان الجودة الواردة في المرجعية الوطنية على تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل، من خلال:

- تحديد طبيعة العلاقة بين معايير ضمان الجودة الواردة في المرجعية الوطنية على تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل من وجهة نظر فئة فاعلة (مسؤولي خلايا الجودة) ومعنية مباشرة بتنفيذ إجراءات ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي؛
- تحديد درجة تأثير معايير ضمان الجودة التي جاءت بها المرجعية الوطنية لضمان الجودة على تحقيق هذه المؤهلات، من وجهة نظر مسؤولي خلايا الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

❖ من هذه المنطلقات السابقة يتحدد مجال الدراسة الميدانية، حيث سنحاول التعرض للجوانب التالية:

- التعرف على واقع تطبيق معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم في الجزائر؛
- محاولة ربط جزء من معايير ضمان الجودة بمدى تحقيقها للمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- حصر أنواع المؤهلات في المؤهلات المعرفية والشخصية، والمؤهلات المهنية والسلوكية؛
- تحديد مصدر المعلومات (الإجابات) حول موضوع الدراسة الميدانية في آراء فئة معينة (مسؤولي خلايا الجودة) من الفاعلين في المجال؛
- تحديد مدى التأثير بين متغيرات الدراسة مما يسمح بتحديد نقاط الاختلال في طبيعة العلاقة.

1-2-المجال المكاني: شمل البحث الميداني 34 مؤسسة جامعية متوزعة على جميع نواحي الوطن.

1-3-المجال البشري: اقتصرت الدراسة الميدانية على فاعلين وممارسين ومختصين (مسؤولين وأعضاء خلية الجودة) في مجال ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي الجزائرية.

1-4-المجال الزماني: امتدت الدراسة التطبيقية من أوت 2020 إلى غاية شهر فيفري 2021 عرفت إجراء عدة مقابلات مع خبراء ومختصين في ضمان الجودة إضافة إلى توجيه استبيان لعينة الدراسة ومن ثم تحصيل الإجابات ومعالجتها.

2-أهداف الدراسة الاستطلاعية: تمثلت فيما يلي:

- جمع وتصنيف المادة العلمية في موضوع الدراسة؛
- التعرف على معايير ضمان الجودة وفق المرجعية الوطنية في الجزائر ومكوناتها؛
- تحديد العلاقة بين منظومة التعليم العالي وسوق الشغل في مجال ضمان الجودة؛
- تحديد متطلبات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق الشغل فيما يخص المؤهلات المطلوبة وأنواعها؛
- اكتشاف صعوبات البحث الميداني، وتحديد الأدوات المناسبة لجمع البيانات ومعالجتها.

3-أدوات الدراسة الاستطلاعية:

لتحقيق هذه الدراسة استعملنا الأدوات التالية:

3-1-الوثائق والسجلات: تمثلت في:

- نصوص وقرارات تشريعية (إنشاء خلايا الجودة، تشكيل اللجنة الوطنية لتطبيق وضمان الجودة)؛
- دليل ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في الجزائر 2016؛
- إحصائيات من الدوان الوطني للإحصاء حول تطور الهياكل الجامعية.

3-2-المقابلة: من أهم أدوات جمع البيانات، حيث تم إجراء مجموعة من المقابلات مع أساتذة وباحثين مهتمين بالميدان التعليم العالي عموما وبموضوع ضمان الجودة خصوصا، حيث كان من بينهم: عضو سابق في اللجنة الوطنية لتطبيق وضمان جودة التعليم العالي، مسؤولي خلايا ضمان الجودة لكل من جامعات: قسنطينة 2، البليدة 2، أم البواقي.

3-3-سؤال مفتوح في أداة الاستبيان:

تمحور حول متطلبات تحقيق المؤهلات المطلوبة للخريجين وفق احتياجات سوق الشغل حسب كل معيار من معايير ضمان الجودة في الجزائر بناء على تصورات مسؤولي خلايا ضمان الجودة المبحوثين. مكننا من توسيع دائرة البيانات المستقاة.

4-نتائج الدراسة الاستطلاعية:

في ضوء الأهداف الموضوعة، خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية:

- جمع المادة العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة (عدم الاطلاع كلها نظرا للإطار الزمني المحدود)؛
- تحديد خصائص العينة والأسلوب المناسب في ضوء الفرضيات المطروحة،
- الاعتماد على المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر؛
- تشخيص صعوبات البحث الميداني.

المطلب الثاني: الدراسة الأساسية

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى مختلف الإجراءات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

1- منهج الدراسة:

1-1- مجتمع الدراسة:

انطلاقا من أن الدراسة تُعنى بموضوع أهمية معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي ودورها في تحقيق تأهيل مناسب للخريجين وفق متطلبات سوق الشغل.

أُختير مجتمع الدراسة من مسؤولي خلايا ضمان الجودة (أو أعضائها) بصفتهم ممارسين في ميدان ضمان الجودة وفاعلين على مستوى مختلف المؤسسات الجامعية الوطنية (106 مؤسسة)[1]، إضافة إلى كونهم أساتذة ذوو خبرة ملمين بالعملية التعليمية البيداغوجية بجميع مزاياها ونواقصها، دون أن ننسى إحاطتهم بمدى تطبيق الآليات التي تساهم في ضمان الجودة وفق المعايير المختلفة في مؤسساتهم.

1-2- تحديد خصائص عينة الدراسة:

نظرا لعدم إمكانية حصر جميع مفردات مجتمع الدراسة (خاصة مع تزامنها مع انتشار وباء كوفيد (19)، إضافة إلى بعض العراقيل الإدارية، اقتصرنا على إجراء البحث على الفرص المتاحة من العينة (34 مسؤول خلية ضمان الجودة) أي ما يعادل 34 مؤسسة جامعية توزعت على النطاق الجغرافي الوطني، حيث مثل أفراد العينة المتاحة نسبة فاقت 32% من مجتمع الدراسة. حيث تعتبر العينة المتاحة أكثر العينات ملائمة في الميدان للاستفادة من المرونة غير المتوقعة في إجابات أفراد العينة[2]. الجدول التالي يوضح التوزع الجغرافي لأفراد العينة حسب مؤسساتهم:

---

[1]- موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، **مرجع سابق ذكره؛**

[2]- الخياط ماجد محمد، **أساليب البحث العلمي**، سنة 2010، دار النشر الراية، عمان، الأردن، ص203؛

جدول رقم (20): توزع أفراد العينة حسب مؤسساتهم الجامعية وجغرافيا

مدرسة وطنية	مدرسة عليا	جامعة	مركز جامعي
للإحصاء والاقتصاد التطبيقي،	للأساتذة قسنطينة، لعلوم التسيير عنابة، للأساتذة بشار، للرياضة مستغانم، للتجارة القليعة	قالمة، قسنطينة1، عنابة، أم البواقي، خنشلة، قسنطية3، البويرة الجزائر 3، خميس مليانة، البليدة 2، المسيلة، غليزان، تبسة، الشلف، الجلفة، أدرار، وهران1، سطيف1، البليدة 1، تلمسان، سكيكدة، البرج، قسنطينة2.	مغنية تندوف البيض ميلة تسمسيلت
حسب المنطقة الجغرافية			
الوسط	الغرب	الهضاب والجنوب	الشرق
6	7	7	14

المصدر: من إعداد الباحث

تم اختيار العينة موضوع الدراسة المتمثلة في مسؤولي خلايا الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي بناء على كونهم الجهة المكلفة بتسيير وتنفيذ عمليات ضمان الجودة على مستوى مؤسساتهم، إضافة إلى كون أغلبهم مارسوا وسايروا تطبيق آليات وبرامج ضمان الجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي ضمن خلايا ضمان الجودة (رؤساء أو أعضاء) بحكم مركزهم الإداري وتموقعه في هرم الهيكل التنظيمي للجامعة، أو من خلال الدورات التكوينية والتدريبية التي تلقوها مما يعطيهم القدرة أكثر على الإجابة على أسئلة الاستبيان.

2- تصميم أداة الدراسة:

في بداية الأمر، ارتكزت هذه الدراسة على أسلوب المسح الميداني لمتغيرات البحث باستعمال أداة الاستبيان عن طريق الاتصال المباشر بأفراد العينة. لكن بعد تعذر ذلك بسبب جائحة كوفيد-19، ارتأينا

اللجوء إلى الاستبيان الإلكتروني، خاصة بعد التأخر المسجل في استكمال الدراسة بسبب تعذر التنقل بين الجامعات وإجراءات الوقاية المفروضة.

2-1-عرض الاستبيان:

تم صياغة الاستبيان بناء على متغيرات الدراسة، حيث قُسمت إلى جزئين رئيسيين:

- **الجزء الأول** تناول محتواه البيانات الشخصية عن أفراد العينة المبحوثة، حيث احتوى على (06 فقرات) تضمنت البيانات المتعلقة بـ: المؤسسة الجامعية، الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الخبرة المهنية، شغل المنصب الإداري.
- **الجزء الثاني** من الاستبانة فقد تضمن قسمين حسب نوع المتغيرات:

1- فقرات المتغير المستقل (36 فقرة) تتعلق بمعايير ضمان الجودة المدرجة في المرجعية الوطنية لضمان الجودة الداخلية وفق المجالات الواردة فيه، حاولنا من خلالها معرفة مدى تجسيدها على أرض الواقع؛

2-فقرات المتغير التابع (27): حاولنا من خلاله ربط المعايير السابقة بالمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل والمحصورة حسب الدراسة النظرية في أربعة أنواع من المؤهلات وهي المؤهلات الشخصية، المعرفية، المهنية، والسلوكية، ومعرفة مدى مساهمتها في تحقيقها فعليا.

والجدول التالي يبين توزيع الفقرات حسب ميادين ضمان الجودة الواردة في المرجع الوطني:

جدول رقم (13): ملخص مكونات الاستبيان

المعلومات الشخصية		الجنس، العمر، المؤسسة الجامعية، الرتبة العلمية والخبرة المهنية	
نوع المتغير	**المتغير الرئيسي**	**المتغير الفرعي**	**عدد الفقرات**
	تطبيق معايير ضمان الجودة حسب الميادين	التكوين	10
		البحث العلمي	6

المتغير المستقل		الحكامة	9
		العلاقة مع المحيط السوسيو–اقتصادي	3
		التعـاون	3
		الهياكل والحياة الجامعية	5
مجمـوع فقـرات المتغيـر المستقـل			36
المغير التابع	**تأهيل الخريجين لسوق الشغل** **تحقيق المؤهلات** (المعرفية–المهنية–الشخصية–السلوكية)		27
المـجـمـــوع الكـلـي			**63**

المصدر: من إعداد الباحث

لجأ الباحث إلى مقياس **ليكـرت LIKERT** لكونه من المقاييس الشائعة والسهلة الاستخدام والإعداد والتفسير. يقوم السلم على خمسة عبارات مقسمة من 1 إلى 5 درجات تمكن أفراد العينة من إبداء رأيهم اتجاه كل فقرة من خلال اختيار أحدها، ما يمكن من جمع البيانات بسهولة أيضا. الجدول التالي:

الجدول رقم(14): مقياس سلم ليكـرت

العبارة	مدى الفئة	اتجاه العينة	الترتيب
غير موافق تماما	[1 ـ 1,8]	درجة منخفضة جدا	1
غير موافق	[1,8 ـ 2,6]	درجة منخفضة	2
محايد	[2,6 ـ 3,4]	درجة متوسطة	3
موافق	[3,4 ـ 4,2]	درجة عالية	4
موافق تماما	[4,2 ـ 5]	درجة عالية جدا	5

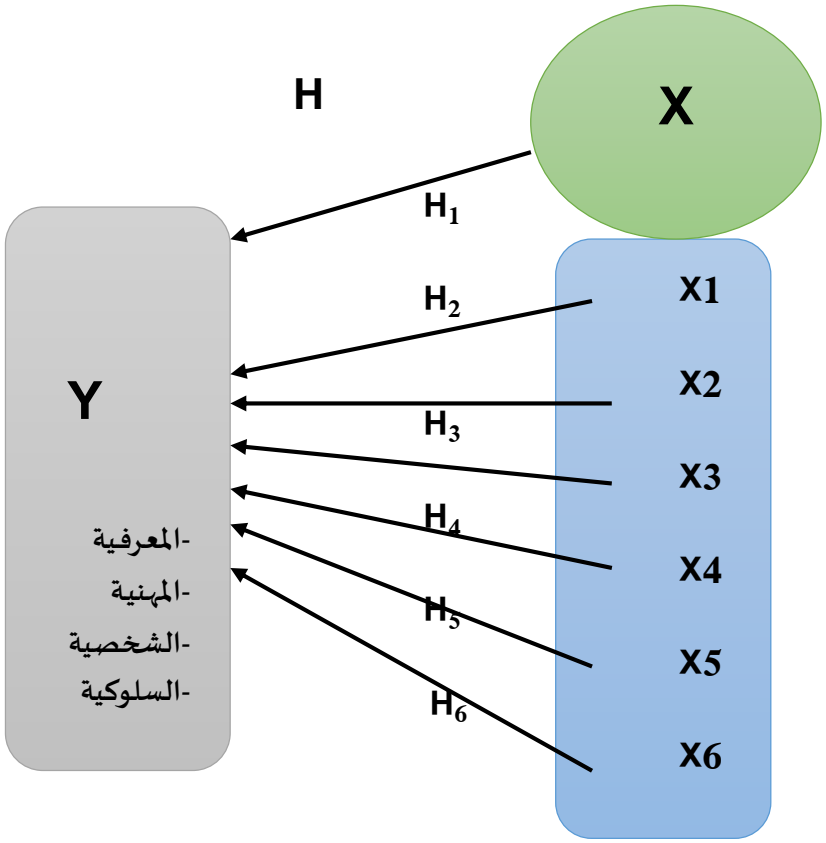
المصدر: من إعداد الباحث

ويتم حساب مدى الفئات حسب المعادلة التالية: 5–1/5 = 0,8، تعبر كل فئة عن اتجاه ودرجة موافقة العينة حسب 5 درجات.

2–2– نموذج الدراسة:

يتشكل لدينا النموذج التالي وفق فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية كالآتي:

شكل رقم (11): نموذج الدراسة الإحصائية



المصدر: من إعداد الباحث

(X): معايير ضمان جودة التعليم العالي،

(Y): المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

(x_1): التكوين،

(x_2): البحث العلمي،

(x_3): الحكامة،

(x_4): العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي،

(x_5): التعاون،

(x_6): الهياكل والحياة الجامعية،

3- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

3-1-اختبار صدق أداة الدراسة:

بهدف التحقق من الصدق الظاهري للمقياس تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين (08 محكمين) من ذوي الاختصاص لتدقيق فقراتها وكيفية صياغتها ومدى وضوحها وموضوعيتها ومدى توافقها مع أهداف الدراسة. بناء على ذلك وللتأكد من مدى صدق وصلاحية المقياس المستخدم في الدراسة الحالية حيث تمت الاستفادة من اقتراحاتهم في تعديل وتنقيح فقرات الاستبانة وإخراجها بصورتها الحالية. (انظر الملحق رقم-3-قائمة الأساتذة المحكمين للاستبانة).

3-2-اختبار ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الاستبيان النتيجة نفسها لو تمت إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت الظروف والشروط نفسها، وهذا ما يمثل الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها.

الجدول التالي يتضمن قيم ألفا- كرونباخ لمحاور الاستبيان:

جدول رقم (15): قيمة معامل ألفا-كرونباخ لكل محور

الرقم	اسم المحور أو البعد	القيمة
1	التكوين	0,79
2	البحث العلمي	0,84
3	الحكامة	0,87
4	العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي	0,74
5	التعـاون	0,71
6	الهياكل والحياة الجامعية	0,81
7	المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	0,92
	ألفا-كرونباخ الكـلي	**0,96**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

يتبين من الجدول أعلاه أن نسبة اختبار ألفا–كرونباخ كبيرة (> 0,6)، لكل بعد من أبعاد المحور الأول وكذا المحور الثاني، أما بالنسبة للاستبيان ككل فقد بلغت (0,96)، بمعنى أن أداة الاستبيان المستعملة ثابتة بحيث بلغت النسبة الكلية بحوالي 96% وهي نسبة جيدة جدا وتعبر على قوة ثبات كبيرة تمكننا الاعتماد عليها في قياس متغيرات الدراسة.

4- اختبار التوزيع الطبيعي: نقوم باختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العينة قيد الدراسة من أجل تحديد نوع البيانات التي تم تحصيلها في الدراسة الإحصائية (معلمية أو لا معلمية) التي على أساسها نختار نوع الاختبارات التي يمكن استخدامها فيما بعد. حيث سنلجأ إلى استعمال اختبار كولموجروف–سيميرنوف للعينة الواحدة في حالة عينة أكبر من 30 فرد (هناك رأي مفاده أنه في حالة عينة أقل من 50 فرد، نستخدم اختبار شابيرو–ويلك)[1]، لتحقيق هذه الغاية.

جدول رقم (16): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار كولموجروف–سيميرنوف		
المتغير	Sig.	طبيعة التوزيع
معايير ضمان جودة التعليم العالي	0,20	طبيعي
المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	0,20	طبيعي
اختبار شابيرو–ويلك		
معايير ضمان جودة التعليم العالي	0.336	طبيعي
المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل	0,955	طبيعي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

[1] - Ricco Rakotomalala, Tests de normalité-Techniques empiriques et tests statistiques v2, Oct 2011, Université Lumière, Lyon2, France, p14 ;

بالنظر إلى مخرجات الجدول التي تمثل نتائج اختبار كولموجروف–سيميرنوف، أو اختبار شابيرو–ويلك حول تحقق التوزيع الطبيعي لبيانات عينة الدراسة حيث أن قيمة .Sig > مستوى المعنوية α = 0,05

⇐ إذن التوزيع يتبع التوزيع الطبيعي.

وبناء على ذلك يمكننا استخدام الاختبارات الإحصائية للبيانات المعلمية على بيانات العينة الدراسة المحصلة من أداة الاستبيان.

المبحث الثاني: وصف وتشخيص مكونات الاستبيان

بعد عرض الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة التطبيقية، ننتقل إلى الوصف الإحصائي لاتجاهات وإجابات أفراد العينة. سيتضمن هذا المبحث عرض وتحليل نتائج البحث الميداني للدراسة.

المطلب الأول: وصف المعلومات الشخصية

فيما يلي جدول يوضح التكرارات والنسب المئوية لمحور البيانات الشخصية

جدول رقم (17): وصف البيانات الشخصية للعينة

البيان	الإجابة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	28	%82,4
	أنثى	6	%17,6
	المجموع	34	%100
العمر	أقل من 30 سنة	6	%17,6
	من 30-40 سنة	10	%29,4
	من 41-50 سنة	11	%32,4
	من 51-60 سنة	6	%17,6
	أكثر من 60 سنة	1	%2,9
	المجموع	34	%100
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد أ	3	%8,8
	أستاذ محاضر ب	2	%5,9
	أستاذ محاضر أ	26	%76,5
	أستاذ التعليم العالي	3	%8,8
	المجموع	34	%100
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	1	%2,9
	من 5-10 سنوات	4	%11,8

	من 11-15 سنة	5	%14,7
	أكثر من 15 سنة	24	%70,6
	المجموع	34	%100
شغل المنصب الإداري	نعم	26	%76,5
	لا	8	%23,5
	المجموع	34	%100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

يظهر لنا من خلال الجدول السابق ما يلي:

- أن عينة الدراسة البالغ عددها 34 فردا توزعت وفقا لمعيار الجنس إلى 28 ذكر أي ما نسبته 82,6%، مقابل 6 إناث بنسبة 17,4% منها للإناث.
- توزع غالبية أفراد العينة بين الفئتين العمريتين 30-40 سنة و41-50 سنة بتكرار 10 و11 فردا من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 29,4% و32,4% على التوالي، فيما مثلت الفئة العمرية أقل من 30 سنة ما نسبته 17,6%، ومثلها للفئة العمرية 51-60 سنة، فيما كانت نسبة 2,9% ممثلة للفئة العمرية أكبر من 60 سنة من مجموع أفراد العينة.
- غالبية أفراد العينة يحوزون رتبة أستاذ محاضر أ بتكرار 26 فردا ما نسبته 76,5%، مقابل 3 تكرارات لكل من رتبة أستاذ التعليم العالي وأستاذ مساعد أي ما نسبته 8,8%، في حين حازت رتبة أستاذ محاضر-ب- على ما نسبته 5,9% من مجموع أفراد العينة.
- يحوز أكثر من 70% من أفراد العينة على خبرة مهنية تفوق 15 سنة، مقابل 14,7% منهم لهم ما بين 11-15 سنة كخبرة مهنية، و11,8% ما بين 5-10 سنوات، في حين مثلت نسبة 2,9% الأفراد الذين لهم أقل من 5 سنوات أقدمية مهنية.
- شغل حوالي 76,5% من أفراد العينة مناصب إدارية في مؤسسات التعليم العالي، بينما الذين لم يشغلوا

مناصب إدارية كامت نسبتهم 23,5% من مجموع أفراد العينة.

❖ وعموما يمكن القول حول المعلومات الشخصية لأفراد العينة أنها اتصفت بكونها أكثر أفرادها هم ذكور من رتبة أستاذ محاضر –أ–، وبطبيعة الحال لهم خبرة مهنية طويلة في قطاع التعليم امتدت لأكثر من 11 سنة، مما سمح لهم خلال مسارهم من شغل مناصب إدارية متنوعة.

المطلب الثاني: وصف وتشخيص معاييـر ضمان الجودة في مؤسسات التعليـم العالي

اعتمادا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الأوزان النسبية للإجابات الحائزة على أعلى وأقل درجات الموافقة، سيتم تحليل فقرات محور معايير ضمان جودة التعليم العالي حسب كل بعد.

1– ميدان التكـوين:

جدول رقم (18): التحليل الوصفي لنتائج ميدان التكوين

الفقـــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
– تساهم الهيئات البيداغوجية ببناء عروض التكوين بالتوافق مع محيطها	2,5294	1,051	4	درجة منخفضة
– تتوافق عروض التكوين مع الوسائل المتاحة للجامعة.	2,764	0,854	2	درجة متوسطة
– تقوم اللجان الوطنية المختصة ببناء عروض التكوين على مستوى كل ميدان وفق مقاربات بيداغوجية حديثة (المقاربة بالكفاءات–بالأهداف).	2,529	0,928	4	درجة منخفضة
– يعتمد الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم.	2,529	0,787	4	درجة منخفضة
	2,588	1,157	3	درجة منخفضة

– تُنصب المؤسسة مصالح وبرامج للتكفل بالطلبة الجدد في الوسط الجامعي (توجيه–اندماج).	2,470	0,895	**6**	**درجة منخفضة**
– تساهم الهيئات العلمية بدور فعال في سير برامج التكوين الأكاديمي والمهني.	2,882	0,913	**1**	**درجة متوسطة**
– تساهم الهيئات البيداغوجية بدور فعال في السير الحسن لبرامج التكوين الأكاديمي والمهني.	2,058	0,919	**7**	**درجة منخفضة**
– تقوم الجامعة بمراجعة وتقييم عروض التكوين دوريا بهدف التحسين المستمر وفق استراتيجية الوزارة الوصية.	2,500	1,237	**5**	**درجة منخفضة**
– تتوفر لدى جامعتكم لجنة الوساطة بين المؤسسة الجامعية والمحيط السوسيو–اقتصادي لتسهيل دراسة عروض التكوين وكذا إدماج الخريجين في مناصب الشغل.	1,558	0,823	**8**	**درجة منخفضة**
– تطور الجامعة أجهزة لرصد ومتابعة الخريجين بعد توظيفيهم.				
مؤشرات الميدان	**2,441**	**0,956**	–	**درجة منخفضة**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

- **بالنسبة للعبارة: رقم 07**، حيث حصلت المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,88، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة متوسطة على أن الهيئات البيداغوجية تساهم بدور فعال في سير برامج التكوين الأكاديمي والمهني، وهذا بنسبة 57,6 % حسب رأيهم. وهو ما يعكس عدم اعتماد النظام التعليمي الجامعي على الهيئات البيداغوجية في تحقيق التكوين الجامعي

وحسن سيره وتقييمه والمساهمة في تحسينه.

- **بالنسبة للعبارة رقم 02:** حيث حصلت المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,76، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة متوسطة على توافق عروض التكوين مع الوسائل المتاحة للجامعة، وهذا بنسبة 55,2% ، ويقصد بالوسائل المتاحة المادية منها والبشرية لدعم وتأطير العملية التعليمية على مستوى الجامعات، حيث رغم ما بُذل من إنفاق وتمويل لقطاع التعليم العالي على مستوى الهياكل أو التوظيف إلا أنه لا يزال بعيدا عن الطفرة الكبيرة في الطلب على التعليم الجامعي.
- **بالنسبة للعبارة رقم 05:** حيث حصلت المرتبة 03 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,58، حيث أن أفراد العينة المبحوثة وافقوا وبدرجة منخفضة على أن المؤسسة الجامعية تُنصب مصالح وبرامج للتكفل بالطلبة الجدد في الوسط الجامعي هذا بنسبة 51,6 % حسب وجهة نظرهم، دلالة على ضعف وعي الإدارة الجامعية بأهمية تحقيق الاندماج الجيد للطلبة الجدد في الحياة الطلابية، ما يمكنهم من التركيز والتميز في التكوين الأكاديمي أو التطبيقي.
- **بالنسبة للعبارة رقم 01:** فقد حققت المرتبة 04 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,52، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة منخفضة على مساهمة الهيئات البيداغوجية ببناء عروض التكوين بالتوافق مع محيطها، وهذا بنسبة 50,4 % حسب وجهة نظرهم. **ونفس المؤشرات بالنسبة للعبارة رقم 03 و04** حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة اتجاه قيام اللجان الوطنية المختصة ببناء عروض التكوين على مستوى كل ميدان وفق مقاربات بيداغوجية حديثة (المقاربة بالكفاءات–بالأهداف)، وكذا اعتماد الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم والتدريس.

من هذه النتائج يرى الباحث أن بناء عروض التكوين يكون بصفة مركزية على مستوى الوزارة عن

طريق اللجان الوطنية المختصة، مع عدم مراعاة التوافق مع المحيط أو المقاربة البيداغوجية الحديثة، في ظل ضعف كفاءة ومؤهلات الأساتذة في الاعتماد تكنولوجيا الإعلام والاتصال، كل هذه العوامل تؤثر على جودة العملية التعليمية.

- **بالنسبة للعبارة رقم 09:** حيث حصلت المرتبة 05 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,50، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة تتوفر لدى جامعتكم لجنة الوساطة بين المؤسسة الجامعية والمحيط السوسيو–اقتصادي لتسهيل دراسة عروض التكوين وكذا إدماج الخريجين في مناصب الشغل، وهذا بنسبة 50 % حسب وجهة نظرهم. إن مثل دور مثل هذه اللجان مهم، حيث تعمل كجسر بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي، ويرجع الباحث نتيجة الانخفاض المحصل عليها إلى عدم تنصيب مثل هذه اللجان على مستوى كل الجامعات الجزائرية، أو عدم تفعيل دورها في الجامعات التي بها هذه اللجنة.
- **بالنسبة للعبارة رقم 06:** فقد حققت المرتبة 06 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,47، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة منخفضة على أن تساهم الهيئات العلمية بدور فعال في سير برامج التكوين الأكاديمي والمهني، هذا بنسبة 49,4 % حسب وجهة نظرهم.
- **بالنسبة للعبارة رقم 08:** حيث حصلت المرتبة 07 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,05، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة منخفضة على أن الجامعة تقوم بمراجعة وتقييم عروض التكوين دوريا بهدف التحسين المستمر وفق استراتيجية الوزارة الوصية، هذا بنسبة 41 % حسب وجهة نظرهم. وحسب الباحث يرجع ضعف تقييم عروض التكوين إلى عدم مشاركة الهيئات البيداغوجية في وضعها ومركزتها على مستوى اللجان الوطنية، وبالتالي عدم المشاركة أيضا في التقييم الذي يكون على مستوى المؤسسات الجامعية (القاعدي)، ومنه عدم الوصول إلى التحسين المستمر، ما يتكامل مع نتائج العبارة رقم1.

- **بالنسبة للعبارة رقم 10:** حيث حصلت المرتبة 08 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1,55، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على عبارة تطور الجامعة أجهزة لرصد ومتابعة الخريجين بعد توظيفيهم، هذا بنسبة 31 % حسب وجهة نظرهم. ترجع هذه النتيجة حسب رأي الباحث إلى ضعف علاقة الجامعة مع محيطها وهو ما يدخل في إطار وظيفتها الحديثة، الأمر الذي حصر وظيفة الجامعة الجزائرية في وظيفتي التعليم والبحث وبنسب متفاوتة ومتباينة، هذه النتيجة تتكامل مع نتيجة العبارة رقم 9.

❖ وعلى العموم فإن بعد ميدان التكوين حقق مستويات تقييم منخفضة متوسط حسابي (2,44) بنسبة فاقت (48,8%) حسب رأي أفراد العينة، مع انحراف معياري قدر بـ (0,95).

2- ميدان البحث العلمي:

3- جدول رقم (19): يوضح مؤشرات التحليل الوصفي لميدان البحث العلمي

الفقـــــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
– تقوم الجامعة بتوفير الموارد الملائمة (مادية، بشرية، مالية) لزيادة فعالية أنشطة وفرق البحث.	2,382	1,015	**2**	**درجة منخفضة**
– تقوم الجامعة بالتقييم الداخلي لأنشطة البحث.	2,323	1,006	**3**	**درجة منخفضة**
– تعكف الجامعة على استغلال مختلف نتائج البحث المعتمدة (أعمال المخابر، ملتقيات، رسائل ومقالات) في تكوين الباحثين والطلبة.	2,029	0,869	**6**	**درجة منخفضة**
– تقوم الجامعة بتحفيز الباحثين من خلال دعمهم وحماية براءات اختراعهم.	2,205	0,946	**4**	**درجة منخفضة**
– تدعم الجامعة حركية الباحثين والتعاون المشترك داخليا وخارجيا.	2,676	1,093	**1**	**درجة متوسطة**

– تقوم الجامعة بتثمين ونشر نتائج البحوث.	2,176	1,058	5	**درجة منخفضة**
مؤشرات الميدان	**2,299**	**0,998**	–	**درجة منخفضة**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

– **بالنسبة للعبارة رقم05** : حيث حققت المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,67، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة متوسطة على أن الجامعة تدعم حركية الباحثين والتعاون المشترك داخليا وخارجيا، وهذا بنسبة 53,4% حسب وجهة نظرهم. وهو ما تفسره اتفاقيات التبادل والتعاون التكويني والبحثي مع الجامعات الأجنبية والمنح المخصصة للأبحاث العلمية، لكن

– **بالنسبة للعبارة رقم 01:** حيث احتلت المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,38، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على أن الجامعة توفر الموارد الملائمة (مادية، بشرية، مالية) لزيادة فعالية أنشطة وفرق البحث، وهذا بنسبة 47,6% حسب وجهة نظرهم. ويفسر ذلك بضعف التمويل الحكومي وغياب شبه تام للتمويل الخاص للبحوث العلمية، رغم كل ذلك تبقى الجهود قليلة خاصة إذا ما قارنا ميزانية القطاع في الجزائر مع ميزانيته في دول مجاورة أن لم نقل عالمية (أضعاف الميزانية)، فالفرق التمويلي يصنع الفارق البحثي.

– **بالنسبة للعبارة رقم 02:** حيث حصلت المرتبة 03 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,32، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على أن تقوم الجامعة بالتقييم الداخلي لأنشطة البحث، وهذا بنسبة 46,4% حسب وجهة نظرهم. ويرى الباحث أن عدم الاهتمام بنتائج البحوث، وعدم اعتمادها وتبنيها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وراء ضعف التقييم للأنشطة البحثية، حتى أن بعضها يأخذ الطابع الشكلي فقط.

– **بالنسبة للعبارة رقم 04:** حيث حققت المرتبة 04 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,20، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على أن تقوم الجامعة بتحفيز الباحثين من

خلال دعمهم وحماية براءات اختراعهم، وهذا بنسبة 44% حسب وجهة نظرهم. هذه النسبة تؤكد ما ذهب إله الباحث في تفسير نتيجة العبارتين السابقتين، حيث إلى جانب ضعف الدعم المالي والمادي والفني، يُضاف إلى ذلك ضعف الدعم القانوني والمعنوي للباحثين في الجامعة الجزائرية.

- **بالنسبة للعبارة: رقم 06:** حيث حصلت على المرتبة 05 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,17، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على قيام الجامعة بتثمين ونشر نتائج البحوث، وهذا بنسبة 43,4% حسب رأيهم. وتتكامل هذه النتيجة مع نتائج العبارات السابقة، وكذا في تفسيرها وتشخيصها لواقع البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر.
- **بالنسبة للعبارة: رقم 03:** حيث حصلت على المرتبة 06 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,02، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة منخفضة على استغلال مختلف نتائج البحث المعتمدة (أعمال المخابر، ملتقيات، رسائل ومقالات) في تكوين الباحثين والطلبة من قبل الجامعات، وهذا بنسبة 40,4% حسب وجهة نظرهم. يرى الباحث أن تسجيل نتائج منخفضة لهذه العبارة يعود لسببين الأول يتعلق بعدم التحفيز ورفع الاعتبار للباحثين بالنسبة للمشاريع البحثية التي تتميز بالمصداقية والجدية، أو أن البحوث تتميز بالشكلية وعدم الواقعية في النتائج المتوصل إليها.

❖ وعلى العموم فإن بعد ميدان البحث العلمي حقق مستويات تقييم منخفضة متوسط حسابي (2,29) بنسبة فاقت (45,5%) حسب رأي المستجوبين، مع انحراف معياري قدر بـ (0,99).

3-ميدان الحكـامة:

جدول رقم (20): يوضح مؤشرات التحليل الوصفي لميدان الحكامة

الفقـــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
– وفرت المؤسسة الجامعية نظام معلومات لنشر وأرشفة المعلومات البيداغوجية والعلمية والإدارية لصالح الطلبة.	2,676	1,173	3	درجة متوسطة
– تسعى المؤسسة الجامعية إلى إتاحة خدمات رقمية للطلبة في إطار مسارهم التكويني.	3,000	1,100	1	درجة متوسطة
– ساعد التنظيم المؤسساتي لتسيير الجامعة على تحقيق قيادة فعالة إداريا وبيداغوجيا وعلميا.	2,352	1,0410	5	درجة منخفضة
– تدعم القيادة الإدارية للمؤسسة الجامعية إشراك الطلبة في هيئات التشاور الخاصة.	2,735	1,0817	2	درجة متوسطة
– تتبنى المؤسسة الجامعية مبدأ التشاركية مع الهيئات المعنية (مخابر، فرق بحث، مصالح الوزارة،) في تطوير مشاريع البحث للطلبة والباحثين.	2,500	1,080	4	درجة منخفضة
– تعتمد المؤسسة الجامعية مبدأ المشاركة في وضع مقاربات الجودة على مستواها مع الأطراف ذات المصلحة.	2,088	1,055	6	درجة منخفضة
– تقوم المؤسسة الجامعية بالتقييم الذاتي لمراجعة طرق عملها في مجال التكوين والبحث والتسيير وتصحيح الاختلالات.	2,500	1,212	4	درجة منخفضة
– تعتمد كفاءة نظام القبول ونظام التخرج بالجامعة على حرية التسيير الذاتي للمؤسسة الجامعية.	2,058	0,850	7	درجة منخفضة
– تعمل المؤسسات الجامعية على تنويع مصادر تمويلها لزيادة وتنويع فرص التكوين والبحث للطلبة كما وكيفا.	1,705	0,871	8	درجة منخفضة جدا
مـؤشــرات الميدان	**2,401**	**1,051**	–	درجة منخفضة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

– **بالنسبة للعبارة رقم 02:** حيث حققت المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 3,00، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة متوسطة على سعي المؤسسة الجامعية إلى إتاحة خدمات رقمية للطلبة في إطار مسارهم التكويني، وهذا بنسبة 60% حسب وجهة نظرهم، ويفسره الباحث بجهود الدولة في إطار التوجه نحو الرقمنة والإدارة الالكترونية، وقد حققت بعض الجامعات تصنيفات متقدمة وطنيا بسبب اعتمادها على الرقمنة. الأمر الذي يساعد على تجسيد معايير ضمان جودة التعليم العالي وفق منظور المرجع الوطني. إلا أن هذه النسبة تظل ضئيلة مقارنة بالتطور التكنولوجي على المستوى العالمي.

– **بالنسبة للعبارة رقم 04:** حيث حصلت على المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,73، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة متوسطة على أن القيادة الإدارية للمؤسسة الجامعية تدعم إشراك الطلبة في هيئات التشاور الخاصة، وهذا بنسبة 54,6% حسب وجهة نظرهم. لا تدعم هذه النتيجة سياسة التوجه نحو تطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية وخاصة منها مبدأي المشاركة والشفافية في تسيير مرفق التعليم العالي سواءا من الناحية الإدارية وحتى البيداغوجية، ويعزيها الباحث إلى ضعف الوعي لدى الطلبة وممثليهم بأهمية مثل هذه المشاركات في التحسين المستمر لسير هذا المرفق.

– **بالنسبة للعبارة رقم 01:** حيث حصلت على المرتبة 03 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,67، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة متوسطة على أن المؤسسة الجامعية وفرت نظام معلومات لنشر وأرشفة المعلومات البيداغوجية والعلمية والإدارية لصالح الطلبة، وهذا بنسبة 53,4% حسب وجهة نظرهم. يعتبر ذلك من بين مؤشرات التحسين والتطوير في خدمات المرفق

التعليم العالي، حيث يمكن من تحسين العملية التعليمية والبحثية وحتى الإدارية من عدة أوجه، إلا أن الجهود تبقى ضئيلة ويرجعها الباحث إلى ضعف الثقافة التنظيمية لدى القيادة الجامعية.

- **بالنسبة للعبارة رقم 05:** حيث حصلت على المرتبة 04 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,50، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على تبنى المؤسسة الجامعية مبدأ التشاركية مع الهيئات المعنية (مخابر، فرق بحث، مصالح الوزارة،) في تطوير مشاريع البحث للطلبة والباحثين، وهذا بنسبة 50 % حسب وجهة نظرهم.
- **ونفس النتيجة بالنسبة للعبارة رقم 07** حيث وافق المستجوبون بدرجة منخفضة اتجاه أداء المؤسسة الجامعية التقييم الذاتي لمراجعة طرق عملها في مجال التكوين والبحث والتسيير وتصحيح الاختلالات.
- ويعزو الباحث تلك النتيجة بالنسبة للعبارة رقم 05 إلى سببين الأول يتعلق بالذهنية السائدة والتي مفادها تهميش البحث العلمي وعدم تشجيعه، وحصر مهمة الجامعة في التعليم والتدريس بنسبة كبيرة، ومن جهة أخرى شكلية البحوث وعدم جدواها على المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

أما فيما يخص العبارة رقم 07 فالتقييم الذاتي يعتبر أحد مراحل تحقيق الاعتماد الداخلي، وغياب ثقافة التقييم والمراجعة والتصحيح والتحسين في المؤسسات الجامعية بالإضافة إلى مركزية القرارات ووأد مثل المبادرات، يراه الباحث من بين أهم الأسباب المبررة لهذه النتائج المنخفضة.

- **بالنسبة للعبارة رقم 03:** حيث حققت المرتبة 05 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,35، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على مضمونها: ساعد التنظيم المؤسساتي لتسيير الجامعة على تحقيق قيادة فعالة إداريا وبيداغوجيا وعلميا، وهذا بنسبة 47% حسب وجهة نظرهم. ومرد هذه النسبة المنخفضة حسب الباحث إلى عدم مرونة النظام التسييري في مرفق التعليم العالي وتقييده بمركزية القرار من الوزارة الوصية هذا من جهة، ومن جهة ثانية ضعف روح المبادرة في

تبني مطالب تحسين العملية التعليمية على جميع الأصعدة، مما غيَّب الفعالية في الجانب القيادي على مستوى الجامعات الوطنية تقريبا.

- **بالنسبة للعبارة رقم 06:** حيث حصلت المرتبة 06 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,08، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على اعتماد المؤسسة الجامعية مبدأ المشاركة في وضع مقاربات الجودة على مستواها مع الأطراف ذات المصلحة، وهذا بنسبة 41,6% حسب وجهة نظرهم. ويعزو الباحث هذه النسبة المنخفضة إلى نقص الوعي بأهمية هذه المقاربة لدى أصحاب المصلجة من جهة، وضعف ثقافة الجودة في المؤسسات الجامعية من جهة ثانية.
- **بالنسبة للعبارة رقم 07:** حيث حصلت على المرتبة 07 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,05، حيث أن العينة المبحوثة وافقوا وبدرجة منخفضة على أن كفاءة نظام القبول ونظام التخرج بالجامعة تعتمد على حرية التسيير الذاتي للمؤسسة الجامعية، بنسبة 41% حسب وجهة نظرهم. وهو ما يفسره حسب الباحث مركزية أنظمة التسيير والتكوين البيداغوجي للوزارة التي لها صلاحيات التشريع والتنظيم.
- **بالنسبة للعبارة رقم 08:** حيث احتلت المرتبة 08 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1,70، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على أنه تعمل المؤسسات الجامعية على تنويع مصادر تمويلها لزيادة وتنويع فرص التكوين والبحث للطلبة كما وكيفا. وهذا بنسبة 34% حسب وجهة نظرهم. والنسبة المنخفضة جدا يفسرها نفس المبدأ كما في الفقرة السابقة ويعزوه الباحث إلى اعتماد المؤسسات الجامعية على التمويل الحكومي بدرجة مطلقة تقريبا في ظل انعدام مداخيل وأوقاف لصالح المؤسسة الجامعية في الجزائر، وضعف علاقتها بالمحيط وعدم تسويق مخرجاتها.

❖ وعموما فإن بعد ميدان الحكامة حقق مستويات تقييم منخفضة متوسط حسابي 2,40 بنسبة فاقت (48%) حسب رأي أفراد العينة، مع انحراف معياري قدر بـ (1,05).

4- ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي:

جدول رقم (21): يوضح مؤشرات التحليل الوصفي لميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي

الفقـــــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
– تساهم المؤسسة الجامعية في إطار علاقاتها مع محيطها بإدماج المتخرجين في المؤسسات الاقتصادية.	1,764	0,986	**2**	**درجة منخفضة جدا**
– تقوم المؤسسة الجامعية بدراسة احتياجات سوق الشغل كمؤشر مهم لتحضير مساهمتها في تعديل محتويات برامج التكوين لطلبتها.	1,735	1,735	**3**	**درجة منخفضة جدا**
– تطور الجامعة داخلها فروع هيئات للدعم والحضن والمرافقة خاصة بالمساهمة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.	2,088	1,083	**1**	**درجة منخفضة**
مؤشرات الميدان	**1,862**	**1,011**	–	**درجة منخفضة**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

- **بالنسبة للعبارة رقم 03:** حيث حصلت المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,08، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على أن الجامعة تطور داخلها فروع هيئات للدعم والحضن والمرافقة للمساهمة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. وهذا بنسبة 41,6% حسب رأيهم. وتعكس نتيجة إجابة هذه العبارة اهتمام المؤسسات الجامعية بتشجيع الفكر المقاولاتي والمبادرات الطلابية لأنشاء مؤسسات وولوج العمل الحر كأحد أساليب التكوين التطبيقي المحدِث لفرص عمل ذاتية.
- **بالنسبة للعبارة رقم 01:** حيث حصلت المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1,76، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على تساهم المؤسسة الجامعية في إطار علاقاتها مع محيطها بإدماج المتخرجين في المؤسسات الاقتصادية. وهذا بنسبة 35,2% حسب رأيهم.

ويعزي الباحث ذلك إلى بعد الجامعة عن محيطها، وعن أداء دور الوساطة والترويج لمنتوجها البشري المؤهل لتلبية الاحتياجات المعبر عنها لاحتياجات سوق الشغل.

– **بالنسبة للعبارة: رقم 02:** حيث حصلت المرتبة 03 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1,73، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على أن تقوم المؤسسة الجامعية بدراسة احتياجات سوق الشغل كمؤشر مهم لتحضير مساهمتها في تعديل محتويات برامج التكوين لطلبتها، وهذا بنسبة 34,6% حسب رأيهم. هذه النتيجة تؤكد ما سبقها وهو تقصير الجامعة باعتبارها المحرك الاجتماعي والاقتصادي للتنمية في تجسير علاقتها مع محيطها سواء بالتكفل بانشغالاته وتجسيدها في تخصصات وبرامج تتبناها عروض التكوين، أو العكس وهو الترويج لمخرجاتها.

❖ وعموما بالنسبة لبعد العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي فقد حقق مستويات تقييم منخفضة

❖ متوسط حسابي (1,86) بنسبة فاقت (37,2%)، أما الانحراف المعياري قُدر بـ (1,01).

5- ميدان التعـــاون:

جدول رقم (22): يوضح مؤشرات التحليل الوصفي لميدان التعاون

الفقـــــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
– تساهم الجامعة عند مراجعتها الدورية لمحتويات برامج التكوين في إثراء هذه البرامج من خلال المقارنة المرجعية مع الجامعات الرائدة عالميا	1,6471	0,88360	**2**	**درجة منخفضة جدا**
– تُخضع المؤسسات الجامعية برامجها للتقييم الخارجي من قبل هيئات ومنظمات عالمية	1,5294	0,82518	**3**	**درجة منخفضة جدا**
	2,0000	1,18065	**1**	**درجة منخفضة**

– تعتمد المؤسسة الجامعية سياسة اتصال وترويج لمنتوجها وكفاءاتها بهدف تحسين صورتها وسمعتها وتصنيفها				
مؤشرات الميدان	**1,7255**	**0,96314**	–	**درجة منخفضة جدا**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

– **بالنسبة للعبارة رقم 03:** حيث حصلت المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,00، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على أن المؤسسة الجامعية تعتمد سياسة اتصال وترويج لمنتوجها وكفاءاتها بهدف تحسين صورتها وسمعتها تصنيفها وهذا بنسبة 40% حسب وجهة نظرهم. وهذا الانخفاض مرده حسب الباحث إلى تراجع التسويق المعرفي والعلمي نتيجة ضعف مستوى مخرجاتها ونخص بالذكر هنا الخريجين، أضافة إلى عدم مواكبتها لسيرورة العالمية من حيث المعارف البحوث والمؤهلات.

– **أما العبارة رقم 01:** حيث حصلت المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1,64، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على أن الجامعة عند مراجعتها الدورية لمحتويات برامج التكوين تساهم في إثراء هذه البرامج من خلال المقارنة المرجعية مع الجامعات الرائدة عالمي، وكان هذا بنسبة 32,8% حسب وجهة نظرهم. وهذه آلية مهمة في تحقيق التميز والرقي إلى المصاف العالمية، ويعود ذلك حسب رأي الباحث إلى نمطية وتقليدية أساليب التكوين بسبب مركزية وعدم استقلالية الجامعات في إعداد عروض التكوين والبحوث العلمية.

– **أما العبارة رقم 02:** فقد حصلت على المرتبة 03 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 1,52، حيث أن المبحوثين وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على أن المؤسسات الجامعية تُخضع برامجها للتقييم الخارجي من قبل هيئات ومنظمات عالمية، وكان هذا بنسبة 30,4% حسب وجهة نظرهم. وتدخل هذه العبارة فيما يسمى بالاعتماد الخارجي (اعتماد هيئات خارجية لضمان الجودة) الذي

يمر تطبيقه بتحقيق الاعتماد الداخلي (الذاتي)، والذي لم تكتمل مراحله لحد الساعة (متوقف في التقييم الذاتي في انتظار مشروع المؤسسة الجامعية).

❖ وكحوصلة حول بعد التعاون، بلغ متوسط الحسابي لهذا الأخير 1,72 بدرجة موافقة منخفضة جدا مثلها وزن نسبي قدره 34,4%، أما الانحراف المعياري فقد بلغ 0,96.

6- ميدان الهياكل والحياة الجامعية:

جدول رقم (23): يوضح مؤشرات التحليل الوصفي لميدان الهياكل والحياة الجامعية

الفقـــــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة
– توفر المؤسسات الجامعية بنية تحتية ملائمة للأنشطة البيداغوجية والعلمية	2,970	0,999	**2**	**درجة متوسطة**
– هناك توفير وانتشار متوازن للهياكل الجامعية يلبي الطلب على التكوين الجامعي كما وكيفا	2,705	0,970	**3**	**درجة متوسطة**
– تدعم وتمول المؤسسة الجامعية النشاطات الطلابية المختلفة داخل وخارج الجامعة	2,617	1,015	**4**	**درجة متوسطة**
– تسهر الجامعة على احترام مبادئ أخلاقيات المهنة الجامعية	3,000	1,230	**1**	**درجة متوسطة**
مؤشرات الميدان	**2,823**	**1,054**	–	**درجة منخفضة**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

– **بالنسبة للعبارة رقم 04:** حيث حصلت على المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 3,00، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة متوسطة على أن الجامعة تسهر على احترام مبادئ أخلاقيات المهنة الجامعية وكان هذا بنسبة 60% حسب وجهة نظرهم. ودليل ذلك إنشاء ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية ومحاولة محاربة كل الممارسات التي تمس مصداقية وسمعة العمل التعليمي والبحثي

الجامعي، مع نشر الوعي لدى الطلبة وزرع مبادئ المواطنة.

– **أما العبارة رقم 01:** حيث احتلت المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,97، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة متوسطة على أن المؤسسات الجامعية توفر بنية تحتية ملائمة للأنشطة البيداغوجية والعلمية، وكان هذا بنسبة 59,4% حسب وجهة نظرهم. هذا يفسر بارتفاع الإنفاق الحكومي على قطاع التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة (منذ تبني نظام ل م د)، لكنه يبقى ضعيف في ظل زيادة الطلب على التعليم العالي، وغياب شبه تام للإنفاق الخاص على القطاع من جهة، بالمقارنة مع دول لها إمكانيات أقل من الجزائر (تونس والمغرب مثلا).

– **أما العبارة رقم 02:** فقد حصلت على المرتبة 03 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,70، حيث أن العينة المبحوثة وافقوا وبدرجة متوسطة على أن المؤسسات الجامعية هناك توفير وانتشار متوازن للهياكل الجامعية يلبي الطلب على التكوين الجامعي كما وكيفا، وكان هذا بنسبة 54% حسب وجهة نظرهم. وتفسير هذا يصب في اتجاه تفسير العبارة السابقة يكفي أن نشير إلى أن الدولة الجزائرية أخذت على عاتقها في إطار استراتيجيتها لقطاع التعليم العالي إنشاء جامعة في كل ولاية حتى الجنوبية منها تحوي الشعب الإنسانية والتطبيقية لمواجهة تزايد الطلب العام.

– **أما العبارة رقم 03:** فقد جاءت في المرتبة 04 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,61، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة متوسطة على أن المؤسسات الجامعية تدعم وتمول النشاطات الطلابية المختلفة داخل وخارج الجامعة، وكان هذا بنسبة 52,2% حسب وجهة نظرهم. ويفسر هذا بحرية التمثيل والعمل الطلابي وفق قوانين ولوائح تضمن للطلبة الدفاع عن حقوقهم هذا من جهة، ومن جهة ثانية ضمان تمويل النشاطات الطلابية لاستهداف المواهب وأصحاب والمهارات، لكن كل هذه الجهود تبقى قليلة ولا تحقق الأهداف المرجوة منها.

❖ وعموما حول ميدان الهياكل والحياة الجامعية حقق هذا البعد متوسط حسابي قُدِر بـ (2,28) ووزن نسبي بـ (45,6%)، بدرجة موافقة منخفضة عن المتوسط الحسابي المعياري المقدر بـ 3,00، وانحراف معياري بلغ (1,05).

وعموما كانت نتائج ترتيب أبعاد محور معايير ضمان جودة التعليم العالي اعتمادا على المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وتحديد الأوزان النسبية، حسب درجات الموافقة كما يلي:

الجدول رقم (24): ملخص مؤشرات التحليل الوصفي للمتغير المستقل

الرقم	المتغيرات	آراء العينة			
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الإتفاق	الترتيب
1	التكوين	2,441	0,956	%48,82	الثاني
2	البحث العلمي	2,299	0,998	%45,98	الرابع
3	الحكامة	2,401	1,051	%48,03	الثالث
4	العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي	1,862	1,011	%37,25	الخامس
5	التعاون	1,725	0,963	%34,51	السادس
6	الهياكل والحياة الجامعية	2,823	1,054	%56,47	الأول
	الإجمالي	**2,2589**	**0,837**	**%45,17**	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

المطلب الثالث: وصف وتحليل متطلبات تحقيق المؤهلات المطلوبة لسوق الشغل

اعتمادا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد الأوزان النسبية للإجابات التي حازت على أعلى وأقل درجات الموافقة، سيتم تحليل فقرات محور المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

جدول رقم (25): يوضح مؤشرات التحليل الوصفي المتغير التابع

رقم الفقرة	الفقـــــرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العينة نحو الموافقة
1	– تقيم الجامعة تربصات مدمجة في مسار تكوين الطلبة بموجب اتفاقيات مبرمة في إطار شراكة مع محيطها السوسيو –اقتصادي.	2,500	1,308	**5**	**درجة منخفضة**
2	– توفر الجامعة التكوين المستمر لتحسين المؤهلات المعرفية للطلبة المتخرجين والمهنيين.	2,000	0,921	**13**	**درجة منخفضة**
3	– تعتمد الجامعة على نظام عادل وشفاف لتقييم التحصيل المعرفي للطلبة طوال مسارهم.	2,647	1,069	**4**	**درجة متوسطة**
4	– تعتمد الجامعة على نظام موضوعي لتقييم التعلم التطبيقي لدى الطلبة وإنجاز المشاريع في الوسط المهني.	2,235	1,046	**10**	**درجة منخفضة**
5	– تضع الجامعة برامج لتوجيه وإرشاد الطلبة المتخرجين وفق مسارهم الدراسي والمهني.	1,882	0,769	**17**	**درجة منخفضة**
6	– توفر الجامعة التكوينات المهنية والمقاولاتية لتوجيه الطلبة نحو العمل الحر.	2,470	0,960	**6**	**درجة منخفضة**
7	– تضمن الجامعة أنماطا متنوعة من التكوين المكمل (إعلام آلي، لغات،	2,441	1,283	**7**	**درجة منخفضة**

	إدارة فرق العمل،) تساهم في التحسين المستمر لمؤهلات الطلبة.				
8	– تتيح نظم التكوين بالجامعة للطلبة لالتحاق بتخصصات ذات علاقة بالتكوين الأساسي خلال نفس الفترة لدعم وتشبيك المعارف ورفع مؤهلاتهم.	2,176	1,028	**14**	**درجة منخفضة جدا**
9	تقوم الجامعة بإدماج الطلبة في هيئات الإشراف ومتابعة المشاريع البحثية على مستواها.	2,323	1,120	**8**	**درجة منخفضة**
10	– تقوم المؤسسة بتوجيه محاور البحوث العلمية إلى ما يخدم المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة (الجديدة).	2,117	1,037	**12**	**درجة منخفضة جدا**
11	– تدعم الجامعة الطلبة الباحثين لإنشاء واحتضان شركات ذات علاقة بالبحث العلمي والتكنولوجي.	2,088	0,995	**16**	**درجة منخفضة**
12	– تقوم الجامعة بعقد اتفاقيات بحث وتطوير مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي.	2,676	1,173	**3**	**درجة متوسطة**
13	– تضمن المؤسسة الجامعية استقلالية في استحداث عروض التكوين للطلبة.	2,323	1,093	**8**	**درجة منخفضة**
14	– تعمل المؤسسة الجامعية على رفع الكفاءة المعرفية والبيداغوجية لهيئة التدريس مما ينعكس على مستويات تكوين الطلبة.	2,441	1,050	**7**	**درجة منخفضة**
15	– تتيح المؤسسة الجامعية للهيئة التدريسية برامج تكوين وتحسين المستوى داخل وخارج الوطن	2,970	1,086	**1**	**درجة متوسطة**

16	– يخضع الأساتذة للتقييم المستمر من قبل لجان مختصة تابعة للمؤسسة الجامعية.	1,735	0,994	**18**	**درجة منخفضة جدا**
17	– يظهر تبني المؤسسة الجامعية لمقاربة الجودة من خلال التقييم المستمر على المستوى البرامجي والمؤسساتي معا.	2,294	1,087	**9**	**درجة منخفضة**
18	– تقوم المؤسسة الجامعية بإدماج مفاهيم الجودة في البرامج التعليمية لتعزيز ثقافتها.	2,117	1,148	**12**	**درجة منخفضة جدا**
19	– تقوم المؤسسة الجامعية بعقد شراكات مع هيئات ومنظمات محلية وإقليمية لإقامة تربصات تطبيقية دورية لفائدة الطلبة.	2,764	1,371	**2**	**درجة متوسطة**
20	– يستفيد الطلبة من تكوين وتأطير وتدريب المسيرين والمهنيين لدى المؤسسات الاقتصادية من خلال اتفاقيات متبادلة.	2,441	1,159	**7**	**درجة منخفضة**
21	– تقوم مراكز الحضن والدعم والمرافقة بتقييم مشاريع الطلبة المنجزة في إطار تأهيلهم ودمجهم في سوق الشغل.	2,000	1,128	**13**	**درجة منخفضة**
22	– يشارك الطلبة في الحركية العالمية والتبادل المعرفي والبحثي في إطار التعاون بين الجامعات	2,205	1,094	**11**	**درجة منخفضة**
23	– تكمن الجامعة طلبتها من أنماط تكوين ودورات تدريب مشتركة مع الجامعات الأجنبية لتلقي المعارف وتطوير المؤهلات	2,176	0,999	**14**	**درجة منخفضة**

24	– تستخدم الجامعات الوسائل الرقمية المفتوحة على العالم لتلقي تكوين وتدريب مشترك في ظل قواعد بيانات متاحة.	2,470	1,134	**6**	**درجة منخفضة**
25	– تتوفر المؤسسة الجامعية على هياكل متنوعة تساعد على التجسيد الفعال لأنماط التكوين والبحث المستهدفة	2,764	1,016	**2**	**درجة متوسطة**
26	– تزود المؤسسة الجامعية الهياكل بالوسائل الرقمية والتكنولوجية لتحقيق الكفاءة والفعالية في العملية التعليمية والبحثية	2,764	1,129	**2**	**درجة متوسطة**
27	– توفر المؤسسة الجامعية هياكل جيدة للتكفل التام بالطلبة خلال مسارهم (استضافة–أنشطة رياضية وثقافية ...)	2,764	0,889	**2**	**درجة متوسطة**
28	تهتم الجامعة في إطار تحضير طلبتها لعالم الشغل بتفعيل دور المواطنة اتجاه المجتمع.	2,147	1,018	**15**	**درجة منخفضة جدا**
مؤشرات المتغير التابع		**2,355**	**1,026**	–	**درجة منخفضة**

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج **spss**

❖ بالنظر إلى النتائج المحققة نجد أن محور المتغير التابع حقق متوسط حسابي قدره (2,35) وهو يعبر عن موافقة العينة المبحوثة بدرجة منخفضة على عبارات هذا المحور ككل، وهو ما يمثل نسبة (47,1%) حسب آرائهم، في مقابل انحراف معياري يقدر بـ (1,02) يدل على وجود تشتت في إجابات المبحوثين.

– **بالنسبة للعبارة رقم 15:** حيث حصلت المرتبة 01 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,97 وانحراف معياري قدره 1,08، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة متوسطة على أن المؤسسة الجامعية تتيح للهيئة التدريسية برامج تكوين وتحسين المستوى داخل وخارج الوطن. وهذا بنسبة 59,4% حسب رأيهم، الأمر الذي يساهم في رفع الكفاءة التعليمية لهذه الهيئة مما ينعكس إيجابيا على الطلبة في إطار التعليم الأكاديمي والمهني.

– **أما بالنسبة للعبارات رقم 19، 25، 26، 27:** حصلت هذه الأخيرة على المرتبة 02 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,76 أي بنسبة 55,2% وانحراف معياري قدر 1,37 و1,01 و1,12 و0,88 تواليا، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة متوسطة على ما يلي:

عقد شراكات بين المؤسسة الجامعية وهيئات ومنظمات محلية وإقليمية لإقامة تربصات تطبيقية دورية لفائدة الطلبة، ما يسمح للطلبة من تطوير وتنمية مهارات المهنية من خلال التأهيل التطبيقي بالموازاة مع التكوين الأكاديمي، أو ما يعرف بالتعليم والتعلم.

تتوفر المؤسسة الجامعية على هياكل متنوعة تساعد على التجسيد الفعال لأنماط التكوين والبحث المستهدفة، كما أن هذه الهياكل مزودة بالوسائل الرقمية والتكنولوجية لتحقيق الكفاءة والفعالية في العملية التعليمية والبحثية، وهذا ما يساعد الطلبة على اكتساب المهارات المعرفية وتطوير المهارات المهنية خاصة في مجال الرقمنة وتكنولوجيات الاتصال.

توفر المؤسسة الجامعية هياكل جيدة للتكفل التام بالطلبة خلال مسارهم (استضافة–أنشطة رياضية وثقافية ...)، مما يساعد على تنمية وصقل المهارات الشخصية والسلوكية للطلبة المتخرجين خلال مسارهم الجامعي.

– **في حين حققت العبارة رقم 12:** المرتبة 03 من حيث الأهمية، بمتوسط حسابي بلغ 2,67 وانحراف معياري قدره 1,17، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على أن الجامعة تقوم بعقد

اتفاقيات بحث وتطوير مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي. وهذا بنسبة 53,4% حسب رأيهم، الأمر الذي يزيد من الفعالية التعليمية للطلبة خاصة من الناحية التطبيقية مما ينعكس عليهم في الجانب المعرفي والمهاري وحتى الجانب السلوكي.

- **بالنسبة للعبارة رقم 3:** حيث حصلت المرتبة 4 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,64، في حين قدر الانحراف المعياري بـ 1,06، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة متوسطة على أن تعتمد الجامعة على نظام عادل وشفاف لتقييم التحصيل المعرفي للطلبة طوال مسارهم. وهذا بنسبة 52,8% حسب رأيهم، الأمر الذي يدل على أن نظام التقييم في المسارات الدراسية (التدرج أو ما بعد التدرج) لا يعكس طموحات وأهداف والتوجهات الحديثة للتعليم العالي من جهة وبالتالي لا بد من تعديله، أو أن هذا النظام لا يُطبق من طرف الفاعلين بمختلف صفاتهم (أكاديميا وإداريا) في قطاع التعليم العالي بطريقة تحقق أهدافه، وبالتالي لا بد من تفعيل مفهوم الحوكمة مع نشر الوعي والأهمية لمفهوم الجودة في القطاع. وحسب رأي الباحث فإن الجامعة الجزائرية تعاني من كلا الأمرين السابقين، كل هذا ينعكس بصورة إيجابية أو سلبية على التحصيل المعرفي والمهاري والسلوكي وحتى الشخصي للطلبة والخريجين.
- **بالنسبة للعبارة رقم 01:** حيث حصلت المرتبة 05 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,50 في حين قدر الانحراف المعياري بـ 1,30، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على إقامة تربصات مدمجة في مسار تكوين الطلبة بموجب اتفاقيات مبرمة في إطار شراكة مع محيطها السوسيو–اقتصادي، وهذا بنسبة 50% حسب رأيهم. وحسب المتعارف عليه أن هذه التربصات تخص الطلبة الذين هم في نهاية المسار الدراسي، وعموما تكون تربصات شكلية إذا استثنينا (نوعا ما) دراسات ما بعد التدرج، وهو ما دلت عليه نتيجة العبارة رقم 04، وهو ما يتوافق مع نتيجة العبارة السابقة، ويؤثر على الجانب التعلمي والتطبيقي للطلبة ودرجة التأهيل المهاري والشخصي للمتوجهين نحو عالم الشغل.

– **بالنسبة للعبارتين رقم 06 و24:** فقد حصلت على المرتبة 06 لكليهما من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,47 ما نسبته 49,4%، في حين قدر الانحراف المعياري بـ 0,96 و1,13 على التوالي، حيث أن الأفراد المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على توفر الجامعة التكوينات المهنية والمقاولاتية لتوجيه الطلبة نحو العمل الحر. وهذا حسب رأيهم.

الأمر الذي يشير إلى حداثة هذا التوجه في الجامعة الجزائرية من جهة، وهو مبرر كونه أحد الأساليب الحديثة في التعليم والتعلم سواءا على مستوى الجامعة أو على مستوى سوق الشغل في الجزائر، أو لضعف الوعي لدى الطلبة والمتخرجين (الذين هم على أبواب التخرج) بأهمية مثل هذه التكوينات والتخصصات في خلق مناصب عمل ذاتية، والتحول من البحث عن منصب عمل إلى توفير منصب عمل. وهذا الأقرب إلى رأي الباحث.

– **العبارات رقم 07، 14، 20:** حصلت على نفس المرتبة 07 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,44 أي بنسبة 48,8%، أما الانحراف المعياري بلغ 1,28 و1,05 و1,15 على التوالي، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة حسب رأيهم على ما يلي:

– تضمن الجامعة أنماطا متنوعة من التكوين المكمل (إعلام آلي، لغات، إدارة فرق العمل،) تساهم في التحسين المستمر لمؤهلات الطلبة؛

– تعمل المؤسسة الجامعية على رفع الكفاءة المعرفية والبيداغوجية لهيئة التدريس مما ينعكس على مستويات تكوين الطلبة؛

– يستفيد الطلبة من تكوين وتأطير وتدريب المسيرين والمهنيين لدى المؤسسات الاقتصادية من خلال اتفاقيات متبادلة.

إن من بين أهداف توفر العبارة رقم 7 و20 هو تحقيق تكامل بين المعارف والمهارات المكتسبة على المستوى الشخصي والمعرفي والمهاري في إطار التكوين الجامعي وما بعده ما يسمى بالتكوين المستمر

للطلبة والخريجين بما يخدم التأهيل المهني لهم وفق متطلبات سوق الشغل المتجددة، وهو ما لمسناه بدرجة منخفضة حسب رأي العينة، وهو ما أكدته نتائج العبارتين 08 و23 التي حققت نفس درجة الموافقة (منخفضة) ليس على مستوى الجامعات الجزائرية فقط، ولكن حتى في إطار الدورات التكوينية والتدريبية المشتركة مع الجامعات الأجنبية (محليا وخارجيا).

كذلك الأمر يخص الهيئة التدريسية التي تعتبر كفاءتها مقياسا لكفاءة وفعالية المؤهلات المعرفية للطلبة والخريجين في الجامعات، نظرا لكونها المصدر والموجه لهؤلاء فيما يخص متطلبات سوق الشغل من المؤهلات والكفايات خاصة المهنية في هذا المثال.

- **بالنسبة للعبارة رقم 09 ورقم 13:** فقد حققت المرتبة 08 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,32، وانحراف معياري قدره 1,12 و1,09 تواليا، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة بنسبة 46,4% على:
  - قيام الجامعة بإدماج الطلبة في هيئات الإشراف ومتابعة المشاريع البحثية على مستواها؛
  - تضمن المؤسسة الجامعية استقلالية في استحداث عروض التكوين للطلبة.

وهذه النتيجة تضعف من حظوظ الطلبة والمقبلين على التخرج من اكتساب المؤهلات المعرفية والسلوكية وحتى الشخصية (ما يعرف بكفايات التميز) خاصة ما يعرف بالعمل ضمن فريق العمل وإدارة الوقت والقدرة على التحليل وإبداء أفكار مبتكرة.... .

- **بالنسبة للعبارة رقم 17:** حيث حصلت على المرتبة 09 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,29 بنسبة قدرها 46,4%، أما الانحراف المعياري قدر بـ 1,08، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على أن تبني المؤسسة الجامعية لمقاربة الجودة يظهر من خلال التقييم المستمر على المستوى البرامجي والمؤسساتي معا وهذا حسب رأيهم.

تؤثر الدرجة المنخفضة لهذه العبارة حسب رأي الباحث على تحقيق مؤهلات المطلوبة في سوق الشغل من خلال التحديث والتنقيح ومواكبة المستويات العالمية للبرامج التكوينية والبحثية المقدمة في المؤسسة الجامعية بعد أداء التقييم البرامجي، أما التقييم المؤسساتي يسمح بتوفير وتطوير متطلبات نجاح العملية التعليمية وفق مقاربات نوعية لمخرجات الجامعة (الخريجين خاصة).

- **بالنسبة للعبارة رقم 04:** حيث حصلت المرتبة 10 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,23 بنسبة قدرها 44,6%، أما الانحراف المعياري قدر بـ 1,04، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على اعتماد الجامعة على نظام موضوعي لتقييم التعلم التطبيقي لدى الطلبة وإنجاز المشاريع في الوسط المهني وهذا حسب رأيهم، وهو ما يتكامل مع تحليل نتائج العبارة رقم 01، الأمر الذي أثر على تقييم مستوى التأهيل المعرفي والفني والمهني للطلبة والمتخرجين من الجامعة، ومدى استعدادهم لولوج سوق الشغل، وهو ما يمارس بصورة شكلية فقط حسب رأي الباحث في الجامعة الجزائرية، خاصة في التخصصات الإنسانية والاجتماعية.
- **بالنسبة للعبارة رقم 22:** حيث حصلت المرتبة 11 من حيث أهميتها لدى العينة وهذا بوزن نسبي قدر بـ 44% بعدما بلغت قيمة متوسطها حسابي 2,20، أما الانحراف المعياري قدر بـ 1,09، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على العبارة التي مفادها مشاركة الطلبة في الحركية العالمية والتبادل المعرفي والبحثي في إطار التعاون بين الجامعات، وهذا طبعا حسب رأيهم.

وهو ما يعزز ما جاءت به فكرة العبارة رقم 8 و23، حيث يرى الباحث أن ضعف التمكين من الدورات التكوينية والتدريبية خارجيا ولّد لدى الطلبة ضعف الاهتمام والوعي بأهمية التبادل المعرفي والحركية البحثية العالمية رغم ما توفره الجامعات الوطنية والأجنبية بموجب اتفاقيات التبادل من إمكانيات وفق برامج مشتركة تساهم بشكل كبير في حصول الطلبة على مختلف المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل وبمستويات عالمية.

– **بالنسبة للعبارتين رقم 10 و18:** حيث حصلتا على المرتبة 12 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,11، وهذا بنسبة 42,2%، وانحراف معياري قدر بـ 1,03 و1,14 على التوالي، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على العبارتين اللاتي مفادهما ما يلي:

– تقوم المؤسسة بتوجيه محاور البحوث العلمية إلى ما يخدم المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة (الجديدة).

– أن المؤسسة الجامعية تقوم بإدماج مفاهيم الجودة في البرامج التعليمية لتعزيز ثقافتها.

وهو ما يؤكد بُعد مواضيع البحث العلمي الجامعي ونتائجه عن واقع المحيط الاجتماعي والاقتصادي ومتطلباته، ويعزى ذلك حسب الباحث إلى غياب دراسة الجدوى لبعض البحوث العلمية اجتماعيا واقتصاديا من جهة، وعدم استغلال نتائج البحوث العلمية المجدية من وجه آخر.

كما اتفقت العينة على انخفاض مستوى عناية المؤسسات الجامعية بمفاهيم ضمان الجودة وتوعية الأطراف ذات المصلحة بأهميتها وتعزيزها على مستوى مكونات النظام التعليمي ككل (المخرجات إحداها) ومن مظاهر ذلك عدم إدماجها في البرامج التعليمية المقدمة للطلبة.

– **أما العبارتين رقم 02 و21،** فقد احتلتا المرتبة 13 لكليهما من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,00 أي بنسبة 50%، وانحراف معياري 0,92 و1,12 على التوالي، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة حسب رأيهم على ما يلي:

– توفر الجامعة التكوين المستمر لتحسين المؤهلات المعرفية للطلبة المتخرجين والمهنيين؛

– تقوم مراكز الحضن والدعم والمرافقة بتقييم مشاريع الطلبة المنجزة في إطار تأهيلهم ودمجهم في سوق الشغل.

إن المستويات المنخفضة للعبارة الأولى السابقة تدل على ضعف الاهتمام بالتكوين المستمر للخريجين، مما يضعف تأهيلهم المعرفي والمهني نظرا لعدم مواكبة التغيرات الكبيرة الحاصلة في هذا السياق وتحديثها

وفق متطلبات في سوق الشغل، ويشترك في ذلك حسب وجهة نظر الباحث سببان، الأول يتعلق بالخريج من جانب قلة وعيه بأهمية التكوين المستمر في حياته المهنية حيث يمثل له الحصول على الشهادة بمثابة الانقطاع عن الدراسة، والثاني قلة التحفيز والملائمة لهؤلاء الخريجين من جانب المؤسسات التعليمية الجامعية من جهة، والمؤسسات الاقتصادية والإدارية من جهة ثانية.

أما بالنسبة للعبارة الثانية فإنها تدل على ضعف الاهتمام بالمشاريع الطلابية وتقييمها مما انعكس على تقييم المؤهلات المهارية والشخصية والسلوكية المكتسبة جراء تجسيد هذه المشاريع، إضافة إلى معرفة مدى جدواها من الناحية المهنية في تحضير الطلبة لولوج سوق الشغل وإكسابهم تقنيات العمل الحر والمقاولاتية.

- **كذلك العبارة رقم 08 والعبارة رقم 23**، حصلتا على المرتبة 14 من حيث أهميتهما لدى العينة، حيث بلغت قيمة المتوسط حسابي 2,17 بوزن نسبي قدره 43,4%، وانحراف معياري 1,02 و0,99 على التوالي، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على:

- تتيح نظم التكوين بالجامعة للطلبة الالتحاق بتخصصات ذات علاقة بالتكوين الأساسي خلال نفس الفترة لدعم وتشبيك المعارف ورفع مؤهلاتهم.
- أن الجامعة تُكمن طلبتها من أنماط تكوين ودورات تدريب مشتركة مع الجامعات الأجنبية لتلقي المعارف وتطوير المؤهلات؛

وانخفاض نتائج كلتا العبارتين يرجعهما الباحث حسب رأيه إلى عدم مرونة النظام التكويني والبحثي في الجامعة الجزائرية مما لا يمكن الطلبة من التنوع المعرفي والتخصصي في مجموعة من الميادين العلمية المتكاملة، وبالتالي عدم تنوع المؤهلات والكفاءة المهارية لدى الطلبة والخريجين، وهو ما تعززه نتائج العبارة رقم07.

- **بالنسبة للعبارة رقم 28:** حيث حصلت المرتبة 15 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,14، موازاة مع ذلك بلغ الانحراف المعياري للعبارة 1,01، حيث أن المستجوبين وافقوا وبدرجة منخفضة على اهتمام الجامعة في إطار تحضير طلبتها لعالم الشغل بتفعيل دور المواطنة اتجاه المجتمع. وهذا بنسبة 42,8% حسب رأيهم.

إن هذا الاهتمام بتفعيل دور المواطنة يُمكن الطلبة من اكتساب مجموعة من المؤهلات السلوكية والشخصية، ونتيجة الدرجة المنخفضة لهذا العبارة يعزوها الباحث إلى تراجع دور الجامعة عن أداء وظيفتها الاجتماعية (الوظيفة الثالثة).

- **واحتلت العبارة رقم 11،** حيث حصلت المرتبة 16 من حيث أهميتها لدى العينة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 2,08 وانحراف معياري قدره 0,99، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على أن الجامعة تدعم الطلبة الباحثين لإنشاء واحتضان شركات ذات علاقة بالبحث العلمي والتكنولوجي وهذا بنسبة 41,6% حسب رأيهم.

يعتبر ذلك حسب رأي الباحث كنتيجة لبُعد مواضيع البحث العلمي الجامعي ونتائجه عن واقع الاحتياجات والمتطلبات في المحيط الاجتماعي والاقتصادي من جهة، ومن جهة أخرى هو بمثابة عدم تحفيز للطلبة والخريجين وعدم تمويلهم لتجسيد مشاريعهم وسبب هذا الأخير ضعف ميزانية تسيير القطاع في الجزائر لا تتوافق مع إمكانياتها الكبيرة.

كل هذا بطبيعة الحال سيؤثر على اكتساب وتحصيل الطلبة والخريجين لمجموعة من المؤهلات خاصة المعرفية والشخصية والسلوكية نتيجة تحفيزهم لممارسة مثل هذه المشاريع.

- **أما العبارة رقم 05،** فقد حصلت المرتبة 17 من حيث أهميتها لدى العينة، حيث بلغ متوسطها الحسابي قيمة 1,88، وانحراف معياري قدره 0,76، ووزن نسبي بلغ 37,6%، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة على أن الجامعة تضع برامج لتوجيه وإرشاد الطلبة المتخرجين وفق مسارهم الدراسي

والمهني، وهذا حسب رأيهم.

إن برامج التوجيه والإرشاد تهدف إلى دراسة الإمكانيات الذاتية للطلبة وتوجيههم إلى تخصصات وتكوينات ترفع من معارفهم وتصقل مهاراتهم الذاتية وفق متطلبات سوق الشغل أو ما يعرف بالمواءمة، وانخفاض درجة هذه العبارة يدل على انخفاض درجة المواءمة بين مؤهلات خريجي مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق الشغل منها.

- **أخيرا العبارة رقم 16**، فقد حصلت المرتبة 18 من حيث أهميتها لدى العينة، حيث بلغ متوسطها الحسابي قيمة 1,73 وانحراف معياري قدره 0,99 ووزن نسبي بـ 34,6%، حيث أن أفراد العينة وافقوا وبدرجة منخفضة جدا على أن الأساتذة يخضعون للتقييم المستمر من قبل لجان مختصة تابعة للمؤسسة الجامعية، وهذا حسب رأيهم. حيث أن تقييم هذه الفئة المكوِنة سيرفع من مستوى تأهيلهم ومعارفهم وتجديدها بعد معرفة النقائص، الشيء الذي ينعكس على تكوين الطلبة ورفع مؤهلاتهم المعرفية خاصة، والعكس صحيح. وهو ما يتوافق مع نتائج العبارتين رقم14 و15.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج

استكمالا لعملية وصف وتشخيص متغيرات الدراسة، سنقوم بالبحث في معرفة العلاقة ما بين معايير ضمان جودة التعليم العالي الستة المذكورة آنفا من جهة، وأثرها على تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل من جهة ثانية. جاءت هذه الخطوة للتحقق من مدى صحة نموذج الدراسة المعتمد، وفي هذا الإطار سنقوم باستخدام مجموعة من الأدوات الخاصة بالتحليل الإحصائي لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

يتضمن هذا الجزء دراسة طبيعة العلاقة من حيث درجة الارتباط والتأثير بين متغيرات نموذج البحث وفق ما تضمنته الفرضية الرئيسية وما انبثق عنها من فرضيات فرعية.

المطلب الأول: التحليل الإحصائي لاتجاه التأثير بين متغيرات الدراسة

نستخدم نموذج الانحدار البسيط لتحديد أثر معايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة، وتفسير التغيرات التي تطرأ على في إطار علاقة المتغير المستقل وأبعاده مع تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل وفق ما تم طرحه.

1- الفرضية الفرعية الأولى:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتكوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتكوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتكوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (26): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير التكوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

béta	Sig.	T	معامل الارتباط	معامل التحديد	نموذج الانحدار	
					$Y_0 = B_0+b\ (x)$	
					المعاملات	
0,731	0,000	6,060	R= 0,73	R^2=0,534	0,299	الثابت
					0,817	المتغير المستقل

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$$Y = 0,299 + 0,817\ (x)$$

Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X : التكـوين (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,73، ما يفسر وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين معيار التكوين والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- بلغت قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار التكـوين (6,606) عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار التكـوين بلغ (0,000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005)، يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور، ويقودنا هذا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتكـوين على المؤهلات المطلوبة.
- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,534) يظهر أن التكـوين قادر على تفسير ما نسبته (53,4%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (46,6%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة.

- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,731) أن تحسين معيار التكـوين بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 73,1% من وحدة انحراف معياري واحدة.

❖ وبناء على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتكـوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

2- الفرضية الفرعية الثانية:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل. يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للبحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (27): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير البحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

نموذج الانحدار		معامل التحديد	معامل الارتباط	t	Sig.	béta
$Y_0 = B_0+b\ (x)$						
المعاملات						
الثابت	0,605	R^2=0,509	R= 0,71	5,759	0,000	0,713
المتغير المستقل	0,738					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$Y = 0,605 + 0,738 (x)$

Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X : البحث العلمي (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,71، ما يفسر وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين معيار البحث العلمي والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- بلغت قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار البحث العلمي (5,759) عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار البحث العلمي بلغ (0,000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005)، يدل ذلك على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور، ويقودنا هذا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار البحث العلمي على المؤهلات المطلوبة.
- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,509) يظهر أن البحث العلمي قادر على تفسير ما نسبته (50,9%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (49,1%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة.
- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,713) أن تحسين معيار البحث العلمي بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 71,3% من وحدة انحراف معياري واحدة.

❖ وبناء على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار البحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

3- الفرضية الفرعية الثالثة:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الحكامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل. يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الحكامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الحكامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (28): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير الحكامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

نموذج الانحدار		معامل التحديد	معامل الارتباط	t	Sig.	béta
$Y_0 = B_0+b\ (x)$						
المعاملات						
الثابت	0,447	R^2=0,739	R= 0,86	9,515	0,000	0,860
المتغير المستقل	0,788					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$$Y = 0,447 + 0,788\ (x)$$

Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X : الحكـامة (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,86، ما يفسر وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين معيار الحكامة والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- إن قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار الحكـامة بلغت (9,515) عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار الحكـامة بلغ (0,000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005)، مما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور، ويقودنا هذا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الحكـامة على المؤهلات المطلوبة.
- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,739) يظهر أن الحكـامة قادر على تفسير ما نسبته (73,9%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (26,1%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة.
- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,860) أن تحسين معيار الحكـامة بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 86% من وحدة انحراف معياري واحدة.

❖ وبناءا على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الحكـامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

4- الفرضية الفرعية الرابعة:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل. يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (29): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

نموذج الانحدار		معامل التحديد	معامل الارتباط	t	Sig.	Béta
$Y_0 = B_0+b\ (x)$						
المعاملات						
الثابت	0,857	R^2=0,472	R=0,68	5,348	0,000	0,687
المتغير المستقل	0,783					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$Y = 0,857 + 0,783\ (x)$

Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X : العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,68، ما يفسر وجود علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين معيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- إن قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي بلغت (5,348) عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي بلغ (0,000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005).

يدل هذا على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور، ويقودنا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,472) يظهر أن العلاقة مع المحيط الاجتماعي

والاقتصادي قادر على تفسير ما نسبته (47,2%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (52,8%) فتعود لمساهمة متغيرات خارجة عن نموذج الدراسة.

- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,687) أن تحسين معيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 68,7% من وحدة انحراف معياري واحدة.

❖ وبناء على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

5- الفرضية الفرعية الخامسة:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتعاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتعاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتعاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (30): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير التعاون على المؤهلات المطلوبة

نموذج الانحدار		معامل التحديد	معامل الارتباط	t	Sig.	béta
$Y_0 = B_0+b\ (x)$						
المعاملات						
الثابت	1,477	R^2=0,287	R=0,53	3,585	0,001	0,535
المتغير المستقل	0,566					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$$Y = 1,477 + 0,566 (x)$$

Y: المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X: التعــاون (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,53، ما يفسر وجود علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين معيار التعاون والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- إن قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار التعــاون بلغت (3,585) عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار التعــاون بلغ (0,001) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005). يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور، ويقودنا هذا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار التعــاون على المؤهلات المطلوبة.
- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,287) يظهر أن التعــاون قادر على تفسير ما نسبته (28,7%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (71,3%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى خارجة عن نموذج الدراسة.
- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,535) أن تحسين معيار التعــاون بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 53,5% من وحدة انحراف معياري واحدة.

❖ وبناء على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار التعـاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

6- الفرضية الفرعية السادسة:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل. يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (31): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير الهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

نموذج الانحدار		معامل التحديد	معامل الارتباط	T	Sig.	béta
$Y_0 = B_0+b\ (x)$						
المعاملات						
الثابت	0,137	R^2=0,837	R=0,91	12,797	0,000	0,915
المتغير المستقل	0,911					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$$Y = 0,137 + 0,911\ (x)$$

Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X : الهياكل والحياة الجامعية (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,91، ما يفسر وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين معيار الهياكل والحياة الجامعية، والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- إن قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار الهياكل والحياة الجامعية بلغت (12,797) عند مستوى معنوية 5%، كما أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار الهياكل والحياة الجامعية بلغ (0,000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005)، ما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور. وعليه يقودنا هذا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة.
- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,837) يظهر أن معيار الهياكل والحياة الجامعية قادر على تفسير ما نسبته (83,7%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (16,3%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في نموذج الدراسة.
- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,915) أن تحسين معيار الهياكل والحياة الجامعية بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 91,5% من وحدة انحراف معياري واحدة.

❖ وبناءا على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعيار الهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

7- الفرضية الرئيسية:

نص الفرضية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل. يتم اختبارها عند مستوى دلالة 0,05 ويكون لدينا:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

- **الفرضية البديلة H_1:** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

الجدول رقم (32): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لتأثير معايير ضمان الجودة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل

نموذج الانحدار		معامل التحديد	معامل الارتباط	t	Sig.	béta
$Y_0 = B_0+b\ (x)$						
المعاملات						
الثابت	0,042	R^2=0,809	R= 0,9	11,658	0,000	0,900
المتغير المستقل	0,990					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج spss

نستخلص من الجدول أعلاه أن معادلة الانحدار البسيط تكون وفق ما يلي:

$$Y = 0,042 + 0,99\ (x)$$

Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

X : معايير ضمان جودة التعليم العالي (المتغير المستقل).

- بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,9، ما يفسر وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين معايير ضمان جودة التعليم العالي والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- إن قيمة t المحسوبة لمعامل انحدار معايير ضمان جودة التعليم العالي بلغت (11,658) عند مستوى معنوية 5%، كم أن قيمة .Sig المحسوبة لمعامل انحدار معايير ضمان جودة التعليم العالي بلغ (0,000) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة البالغة (0,005)، يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار عند مستوى المعنوية المذكور، ويقودنا إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية

البديلة، أي وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة.

- من خلال معامل التفسير (R^2) البالغة (0,809) يظهر أن معايير ضمان جودة التعليم العالي قادرة على تفسير ما نسبته (80,9%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (19,1%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى خارجة عن نموذج الدراسة.
- يتضح من قيمة المعامل المعياري البالغة (0,90) أن تحسين معايير ضمان جودة التعليم العالي بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة سيؤدي إلى تحسين المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة 90 %.

❖ وبناء على ما تقدم يتضح وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

8- نموذج الانحدار المتعدد:

بناء على نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة، يمكن التنبؤ بتغير المتغير التابع وهو المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بدلالة المتغيرات المستقلة والمتمثلة في معايير ضمان جودة التعليم العالي، أو ما يعرف بنموذج الانحدار المتعدد وفق المعادلة النموذجية كما يلي:

$$\mathbf{Y = a + (b_1\ x_1) + (b_2\ x_2) + (b_3\ x_3) + \ldots\ldots + (b_n\ x_n) + ei}$$

a : ثابت معادلة الانحدار، b : معامل الانحدار، ei : متغير عشوائي أو العوامل الأخرى = 0

- X1 : التكوين / X2 : البحث العلمي / X3 : الحكامة / X4 : العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي / X5 : التعـاون / X6 : الهياكل والحياة الجامعية
- Y : المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (المتغير التابع).

ومن مستخلصات نتائج برنامج (SPSS)، تكون معادلة الانحدار المتعدد وفق معاملات الانحدار وثابت معادلة الانحدار، كما يلي:

$$Y= 0,213 + (0,202\ x_3) + (0,275\ x_5) + (0,381\ x_6) + ei$$

Y= 0,368 + 0,246 (الحكامة)+0,389 (التعاون)+0,212(الهياكل والحياة الجامعية) + ei

- اقتصر نموذج الانحدار المتعدد على ثلاث متغيرات مستقلة هي: الحكامة والتعاون إضافة إلى الهياكل والحياة الجامعية، وهي تمثل المتغيرات المستقلة الجوهرية المؤثرة في المتغير التابع وفق نموذج الدراسة بعد أن استبعدنا متغير العلاقة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي (معامل الأثر b سالب)، ومتغيري التكوين والبحث العلمي بسبب عدم معنوية المتغيرات في نموذج الانحدار المتعدد (Sig> α) –أنظر الملحق رقم 03. وهو ما يفسر على أن المتغيرات المستقلة المستبعدة (X1,X2,X4) من نموذج الانحدار المتعدد تؤثر على المتغيرات المستقلة الداخلة في نموذج الدراسة أكثر من تأثيرها على المتغير التابع Y في حد ذاته.
- كما بلغ معامل الارتباط (R) قيمة 0,93، ما يفسر وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين المتغيرات المستقلة الجوهرية (المؤثرة) مجتمعة والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.
- معامل التفسير (R^2) البالغ (0,869) يُظهر أن المتغيرات المستقلة الثلاثة (الحكامة والتعاون والهياكل والحياة الجامعية) قادرة على تفسير ما نسبته (86,9%) من التغيرات التي تطرأ على المؤهلات المطلوبة، أما النسبة الباقية (13,1%) فتعود لمساهمة عوامل أخرى.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

سنحاول في هذا الجزء استعراض مختلف النتائج المتوصل إليها، ومحاولة تحليلها لفهم واقع تطبيق معايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، واستنباط بعض مسببات هذا الواقع.

1- من خلال التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وجدنا النتائج التالية:

- تحقيق مستويات منخفضة لمعايير التكوين والبحث العلمي والحكامة في مؤسسات التعليم العالي لعينة الدراسة؛
- تحقيق مستويات منخفضة جدا لمعايير التعاون والعلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي في مؤسسات التعليم العالي عينة الدراسة؛
- تحقيق مستوى متوسط لمعيار الهياكل والحياة الجامعية في مؤسسات التعليم العالي عينة الدراسة؛
- تحقيق مستوى منخفض فيما يتعلق بتحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل في مؤسسات التعليم العالي المستهدفة وفق إجابة عينة الدراسة؛

إن هذه النتيجة تقودنا إلى استنتاج أن واقع هذه المعايير لا يستجيب لمتطلبات ضمان جودة التعليم العالي في هذه المؤسسات، حيث أن تدني معياري التكوين والبحث العلمي في جانب تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل يرجع إلى:

- زيادة الطلب الكمي على التعليم العالي مع بداية القرن (أكثر من 1,7 مليون طالب في 2020)؛
- سياسة قطاع التعليم العالي في الجزائر التي تسعى إلى تلبية وتغطية الطلب الكمي دون الاهتمام الجدي بنوعية التعليم الجامعي وتجويده، وهو ما يفسره تراجع كل من التكوين والبحث العلمي، والارتفاع الطفيف في مستوى الهياكل الجامعية والحياة الطلابية (مقارنة ببعضها). هذا الأخير يرجع إلى مستوى الإنفاق الحكومي عليها وتزويدها بمتطلبات العملية البحثية والتعليمية دون تعزيز وتفعيل التقييم لهذه المشاريع ومدى جدواها.

أما الحكامة فمرد انخفاض مستواها إلى عدم جدية الإرادة السياسية على مستوى البيئة الخارجية للمؤسسة الجامعية، والإرادة الإدارية على مستوى بيئتها الداخلية في إحداث التغيير المطلوب على مستوى نظم التسيير الإداري والمالي والبيداغوجي، إضافة إلى مقاومة التغيير من طرف الأطراف ذات المصلحة بسبب عدم توعية عناصر بيئتها للاندماج في هذا التغيير.[1]

أما فيما يخص معيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي أو التعاون فتدني مستواهما دليل واضح على عدم الفعالية والنجاعة في الواقع الجامعي، رغم أنهما أحد ركائز ضمان الجودة في مجال الانفتاح على المحيط، ويرجع ذلك حسب رأي الباحث إلى:

- ضعف النسيج الاقتصادي مما أثر على معدل نمو الوظائف[2]، ومن جهة أخرى تخلي الجامعة عن دورها الحقيقي في قيادة عالم الشغل (المشاركة في وضع وتنفيذ السياسة التشغيلية)، أو دراسة تطوراته وتحولاته كمؤشر لملائمة برامجها التكوينية والبحثية مع متطلباته وخدمة المجتمع؛
- غياب الثقافة البحثية والوعي بأهمية وتأثير هذه التبادلات العلمية واتفاقيات البحث المحلية منها والدولية على المسار التكويني والتأهيلي للطالب وللباحث وانعكاسها على توسيع معارفه ومؤهلاته وزيادة قدراته التحليلية للإشكالات القائمة في محيطه؛
- ضعف المهارات اللغوية وتقنيات التواصل لدى الطلبة، وحتى الهيئة التدريسية، مما أنتج عزوفا لدى الطلبة أدى إلى هذا انخفاض مستوى هذا مجال التكوين في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل.

---

[1]– في انتظار ما سيسفر عنه نتائج مشروع المؤسسة الجامعية (2018–2023) في هذا المجال، بعد إجراء التقييم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر (2017–2019).

[2]– اقتصاد غير منتج للوظائف = الاعتماد على القطاع الحكومي لامتصاص أعداد الخريجين المتراكمة من البطالة.

2- أما من خلال اختبار فرضيات الدراسة، توصلنا إلى النتائج التالية:

- نتيجة الفرضية الفرعية الأولى: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمعيار التكـوين على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

تدل هذه النتيجة إضافة إلى الارتباط القوي والإيجابي، على المساهمة الكبيرة لمعيار التكوين في توفير المؤهلات المطلوبة، حيث كلما زادت نوعية وجودة التكوين الجامعي (الأكاديمي والمهني)، زادت المؤهلات المكتسبة وتحسنت نوعيتها لولوج سوق الشغل. ونشير هنا إلى أن معيار التكوين يساهم في تنمية جميع أنواع المؤهلات المطلوبة (المعرفية، المهنية، الشخصية والسلوكية)، حيث يعتبر مؤثرا أساسيا في تأهيل الخريجين، وعليه تبرز أهميته النسبية من بين المعايير.

- الفرضية الفرعية الثانية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمعيار البحث العلمي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

بالإضافة إلى الارتباط القوي والإيجابي، تعكس هذه النتيجة مساهمة معيار البحث العلمي في تحقيق المؤهلات المطلوبة، حيث كلما زادت نوعية وجودة البحوث ومدى ارتباطها بالواقع الاجتماعي والاقتصادي، زادت نوعية المؤهلات المكتسبة وتعددت. كما نشير إلى أن معيار البحث العلمي يساهم في تنمية جميع أنواع المؤهلات المطلوبة (المعرفية، المهنية، الشخصية والسلوكية)، حيث يعتبر مؤثرا أساسيا في تأهيل الخريجين، وعليه له أهمية كبيرة كمعيار التكوين.

- الفرضية الفرعية الثالثة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين لمعيار الحكـامة على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

يعتبر معيار الحكامة المنسق والداعم لتطبيق ونجاعة معايير ضمان جودة التعليم العالي، حيث يلعب دور المنظم والمؤطر للعملية التعليمية والتعلمية والبحثية والتربصية للطالب حتى يصبح خريجا، وعليه جودة المعايير الأخرى المساهمة في تأهيل الخريجين هي من جودة معيار حكامة المؤسسات الجامعية.

- الفرضية الفرعية الرابعة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين لمعيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

من بين وظائف وأهداف المؤسسة الجامعية نجد الانفتاح على المحيط السوسيو–اقتصادي، وهو ما أكدته النتيجة الإحصائية السابقة، ولكن مستوى الارتباط متوسط ما يدل على عدم نجاعة هذا المعيار في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل، حيث يساهم هذا المعيار بتوفير المؤهلات المهنية والمهارية والسلوكية للخريجين للاندماج في سوق الشغل، عن طريق تطبيق مكتسباتهم المعرفية. هذا ما يدفع المؤسسات الجامعية إلى مراجعة هذه العلاقة وإيجاد سبل تعزيزها لتحقيق أهدافها[1].

- الفرضية الفرعية الخامسة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين لمعيار التعاون على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

إن معيار التعاون يعتبر الوجه الثاني للانفتاح على العالم الخارجي بالنسبة للمؤسسة الجامعية، حيث يسهم في تعزيز المؤهلات المعرفية المكتسبة وتوسيعها وتحديثها وفق ما يُتداول عالميا، إضافة إلى تحقيق المؤهلات الشخصية والسلوكية (اللغة والتواصل)، وعليه يلعب دورا مهما في تجويد تأهيل الخريج في مواجهة تقلبات سوق الشغل. لكن هذا المعيار حقق ارتباطا متوسطا ما يدل على عدم استغلاله جيدا في عملية تأهيل الخريجين.

- الفرضية الفرعية السادسة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين لمعيار الهياكل والحياة الجامعية على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

بمعامل ارتباط قوي وإيجابي ومعامل أثر إيجابي حقق معيار الهياكل القاعدية والحياة الجامعية نتيجة مقبولة إلى درجة كبيرة، ما يعكس ذلك نجاح منظومة التعليم العالي في مواجهة التزايد الكمي للطلب

---

[1]– من صلب أولويات مشروع المؤسسة الجامعية (2018–2023)، تحقيق الانفتاح على المحيط الاقتصادي وتعزيز الشراكة بينهما.

على التعليم من جهة، وضمان تحقيق تكوين جامعي وبحثي في هياكل مزودة بمختلف المعدات والوسائل اللازمة من جهة أخرى، ما يساهم في اكتساب المعارف والمؤهلات التطبيقية وإقامة الورشات والتربصات. أما فيما يعني النشاطات الطلابية الجامعية وهياكلها، فمستواها مقبول إلى درجة كبيرة –مع الإشارة إلى ضعف تمويلها، الأمر الذي ينعكس على المؤهلات الشخصية، والسلوكية والمهارية للطلبة داخل الحياة الجامعية.

- الفرضية الرئيسية: وجود اتجاه تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لمعايير ضمان جودة التعليم العالي على المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل عند مستوى معنوية (5%).

إن ضمان جودة تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي يؤدي حتما إلى ضمان جودة العملية التكوينية والبحثية والبيداغوجية والتسييرية والعلائقية، وجودة الهياكل والحياة الجامعية للطلبة، ما ينتج عنه جودة المؤهلات المكتسبة من قبلهم وتنوعها خلال مسارهم الدراسي (ارتباط قوي وإيجابي). الأمر الذي يفيد في التموضع الجيد للخريجين في سوق الشغل.

خـلاصة:

من خلال هذا الفصل وجدنا أن أفراد العينة يرون أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل في الجزائر، وهو ما توصلت إليه هذه نتائج هذه الدراسة، حيث أثبتت وجود علاقة ارتباط إيجابي، وأثر ذو دلالة إحصائية بين كل محاور (ميادين) المرجعية الوطنية لضمان الجودة والمؤهلات المطلوبة لسوق الشغل، حيث تتراوح هذه العلاقة بين القوية والمتوسطة حسب كل محور.

كما أبان التحليل الوصفي عن الأهمية النسبية لكل معيار من معايير ضمان الجودة حسب رأي العينة، حيث احتل معيار الهياكل والحياة الجامعية المرتبة الأولى (56%)، في حين احتل معيار التعاون المرتبة الأخيرة (34%)، وليس بعيدا عنه معيار العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي (37%)، مما يعكس ضعف علاقة الجامعات الجزائرية مع النسيج الاجتماعي والاقتصادي. وجاءت المعايير الأخرى بين هاتين المرتبتين.

في الأخير توصلنا إلى أن معايير ضمان جودة التعليم العالي تؤثر مجتمعة وبشكل جوهري من خلال ثلاث متغيرات مستقلة (الحكامة، التعاون، الهياكل والحياة الجامعية) في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل بنسبة تفوق 86,9%.

خـاتمـــة عـامـــة

1- خاتمة:

من خلال إحاطتنا بموضوع معايير ضمان جودة التعليم العالي وأهمية تطبيقها لتأهيل المورد البشري (الخريجين) لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر، تبين لنا أهمية هذا الموضوع من الناحية التسييرية والاقتصادية وحتى الاجتماعية لدور مؤسسات التعليم العالي في ظل تأدية وظائفها المعروفة (نقل، إنتاج ونشر المعرفة).

في إطار معالجة إشكالية الموضوع تظهر الحاجة إلى تحديد طبيعة علاقة، ومدى تأثير تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي دون ذلك في تحقيق مؤهلات متنوعة وضرورية للخريجين، تسمح لهم بولوج سوق الشغل والتكيف مع متطلبات الوظائف التي ينتجها خاصة في ظل التحولات العالمية في جانب مواصفات العمل والقوى العاملة الناتجة عن التطور التكنولوجي وكذا ظاهرة العولمة.

وقد اخترنا الاعتماد على رأي أحد الجهات الفاعلة في هذا المجال على مستوى مؤسسات التعليم العالي (رؤساء خلايا ضمان الجودة) للوصول إلى تشخيص موضوعي لأهمية تطبيق معايير الجودة بما يخدم تحقيق التأهيل الجيد للخريجين، وكذا بعض النقائص والاختلالات وفقا لكل معيار (ميدان).

إن هذه الدراسة هدفت إلى الوقوف ميدانيا على مستوى أثر تطبيق معايير ضمان الجودة الواردة في المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر، بناء على علاقتها بتحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل (ضمت أربعة 04 أصناف: معرفية، مهنية، شخصية، سلوكية)، حيث كان ذلك من خلال إشكالية رئيسية مفادها: ما مدى تأثير تطبيق معايير جودة التعليم العالي في تحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل في الجزائر؟، كانت الإجابة عليها في ضوء فرضية رئيسية تضمنت وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين معايير ضمان جودة التعليم العالي والمؤهلات المطلوبة، تمخضت على إثرها فرضيات فرعية حسب عدد المعايير المختارة في الدراسة.

2- نتائج الدراسة:

- خرج البحث في بعده النظري بجملة من النتائج نلخصها فيما يلي:

- ✓ يعتبر مفهوم ضمان الجودة من المفاهيم الحديثة في التعليم العالي، له من الأهمية ما تدعو إلى تبني معاييره وآلياته (الاعتماد والتقييم)، وتبرر موجة الإصلاحات لمواجهة التحديات المطروحة على الساحة العالمية في منظومة التعليم العالي؛
- ✓ أثبت مدخل ضمان الجودة نجاعته في تقديم الإضافة لقطاع التعليم العالي خاصة في الدول السباقة لتطبيقه من خلال مؤشرات كمية ونوعية، إضافة إلى تحسين تصنيف وسمعة هذه الجامعات دوليا؛
- ✓ يعتبر تأهيل المورد البشري في مؤسسات التعليم العالي وفق أسس حديثة ومتوافقة مع متطلبات سوق الشغل من بين الأولويات الكبيرة للجامعات بصفة عامة في سبيل تحقيق المواءمة وزيادة مستويات الإدماج المهني لخريجيها؛
- ✓ ساعدت الدراسة على فهم العلاقة بين سوق الشغل ومنظومة التعليم العالي، وكذا التعرض إلى أبرز العوامل المؤثرة في تغير متطلبات سوق الشغل والتي تمثلت في التكنولوجيا الحديثة والعولمة؛
- ✓ توصلنا من خلال الدراسة إلى أن إصلاح تشوهات هذه العلاقة يكون عن طريق التدخل في جانب الطلب (سوق الشغل)، أو عن طريق التدخل في جانب العرض (المؤسسات التعليمية)؛
- ✓ توصل البحث إلى أن جاذبية التعليم العالي تزيد تبعا لتحقيقه الملائمة مع طبيعة ومتطلبات العمل أي ما وُصف بتحقيق المؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ توصلت الدراسة كذلك إلى وجود فجوة بين تأهيل الخريجين ومتطلبات سوق الشغل ذات طبيعة مهارية (فجوة مهارات)، حيث حاولت وصف مجموعة من الحلول لتقليلها وفق عدة مستويات تتعلق بالفرد والمؤسسة التعليمية من جانب، وأخرى تتعلق بتصحيح استراتيجية التعليم الجامعي المتبناة؛

- ✓ توصلت الدراسة أيضا إلى تشخيص واقع التعليم العالي في الجزائر في خضم إصلاح ل–م–د من خلال أهم المؤشرات، مع تحديد النقائص والاختلالات الواقعة في منظومة التعليم العالي؛
- ✓ تعتبر التجربة الجزائرية في مجال ضمان الجودة حديثة (2010)، ولكنها إحدى مفاتيح التحول في التسيير الإداري والبيداغوجي لمؤسسات التعليم العالي الحديث؛
- ✓ توصلت الدراسة إلى توصيف أسباب اختلال العلاقة بين منظومتي التعليم العالي والشغل في الجزائر، مع ذكر لبعض الجهود الحكومية في سبيل تحقيق الموائمة بين طرفي العلاقة؛
- ✓ حاولت الجزائر ولا زالت من خلال الإنفاق الحكومي تحسين مخرجاتها اتجاه محيطها الخارجي، ويدل على ذلك الإمكانيات المادية والهيكلية والبشـــرية التي توفرها في مواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي كما ونوعا خاصة منذ تطبيق نظام ل–م–د؛
- ✓ ضـرورة تبني نموذج واضـح في تطبيق ضـمان الجودة في المؤسـسـات الجامعية يتلاءم والإمكانيات المادية والبشـــرية والمالية للدولة من جهة ويحقق أهدافه ولو بصـــفة مرحلية لرفع مســـتوى التأهيل الجامعي للخريجين في مواجهة التغيرات الكبيرة والمتجددة لمتطلبات سوق الشغل المحلي والعالمي؛
- ✓ الاعتماد على العمل الحر والمقاولاتية والتوجه نحو اقتصاد المعرفة من خلال تشجيع ودع المؤسسات الناشـــئة كأحد الحلول الناجعة لحل إشـــكالية بطالة الخريجين في ظل الضـــغط الكبير على قطاع الوظيف العمومي في الجزائر.
- ✓ إعادة النظر ســـياســـات التعليم العالي المتبعة والاعتماد على مدخل إدارة المعرفة إلى جانب مقاربة ضـمان الجودة في التعليم العالي، إضـافة إلى الاعتماد على تكنولوجيا الاتصـال والإعلام، بسـبب الثورة التكنولوجية الكبيرة الحاصـلة وتزاوجها مع العولمة مما ولد فراغا كبيرا في المكتسـبات النظرية في الجامعات، والمؤهلات المهنية الواجب توفرها في شاغل الوظيفة؛

– أما الدراسة الميدانية فقد خرجت بجملة من النتائج جاءت في مجملها لتحقق الفرضيات المطروحة كما يلي:

- ✓ من خلال التحليل الوصفي تباين الأهمية النسبية لمعايير ضمان الجودة في التعليم العالي من خلال مدى تجسيدها في مؤسسات التعليم العالي حيث جاء ترتيبها كما يلي: الهياكل والحياة الجامعية (56,47%)، التكوين (48,82%)، الحكامة (48,03%)، البحث العلمي (45,98%)، العلاقة مع المحيط الاجتماعية والاقتصادي (37,25%)، التعاون (34,51%) تواليا؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معايير ضمان جودة التعليم العالي والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معيار التكوين والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معيار البحث العلمي والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معيار الحكامة والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معيار العلاقة بين المحيط الاجتماعي والاقتصادي والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معيار التعاون والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛
- ✓ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين معيار الهياكل والحياة الجامعية والمؤهلات المطلوبة في سوق الشغل؛

3- اقتـراحـات الـدراسـة:

وعلى إثر النتائج النظرية والميدانية التي خرجت بها الدراسة التي تعبر عن الصعوبات والاختلالات التي تواجه تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي في سبيل تحقيق تأهيل جيد وملائم لمتطلبات سوق الشغل، ممثلة في عدم التجسيد الكلي لهذه المعايير (مؤشراتها، ومراجعها، ...) في مؤسسات التعليم العالي مقارنة بما هو مطلوب أو واجب توفره، قمنا بتقديم مجموعة من الاقتراحات التي تمكن من تجاوز هذه الإشكالية المطروحة (الفجوة) في إطار العلاقة بين منظومة التعليم العالي وسوق الشغل هي كما يلي:

- ✓ إصلاح التعليم العام والتكوين المهني بما يخدم متطلبات نجاح العلاقة السابقة الذكر (تحقيق المهارات الحديثة)، باعتبارهم مدخلات التعليم العالي وفق مسارات مفتوحة ومتسلسلة يخدم بعضها بعضا، وكمرحلة استباقية في طريق تحقيق ضمان جودة الخريجين؛
- ✓ الاهتمام بالبحث العلمي وترقيته من خلال تقييمه وتثمينه وتحفيز الباحثين بما يشجع الإبداع والابتكار؛
- ✓ فتح الباب أما مشاركة الخواص للمشاركة في التكوين الجامعي والبحث العلمي؛
- ✓ تحديث وتنويع وتجديد طرق التمويل للمؤسسات الجامعية لتسهيل إنتاج ونقل ونشر المعرفة؛
- ✓ الاهتمام بمستوى الهيئة التدريسية سواء من خلال التوظيف أو من خلال التدريب لتحسين المستوى وتقييم المعارف، من أجل تحسين الأداء البيداغوجي والتواصل العلمي مع الطلبة؛
- ✓ تعشـيق التعليم الأكاديمي مع التعليم التطبيقي والمهني، وإقامة التربصـات الميدانية خلال مسـار الدراسة، إضافة إلى التقييم الجاد والمستمر، كأحد متطلبات تفعيل دور الجامعة في تأهيل خريجيها معرفيا ومهاريا وشخصيا وسلوكيا؛
- ✓ تطبيق معيارية التعليم والتكوين الجامعي ومعيارية البحث العلمي، بتبني نموذج يتقارب مع نماذج ناجحة (المقارنة المرجعية)؛

- ✓ الاستقلالية في العملية التعليمية والبحثية لإثراء عروض التكوين والبحث العلمي، نظم القبول والتخرج للطلبة، التقييم الأكاديمي والمؤسسي؛
- ✓ تطبيق نظم معيارية محاسبية في التسيير الإداري والمالي والبيداغوجي للمؤسسات الجامعية (الحكامة الجيدة)، لتحقيق الكفاءة التنظيمية والتعليمية والبحثية من خلال فعالية مخرجات الجامعة اتجاه المجتمع.

4- آفـــاق الدراســة:

يمكن جعل هذه الدراسـة مفتاح ودافع لدراسـات قادمة في مجال ضـمان الجودة في التعليم العالي، أو ربط أحد متغيراتها بمتغير آخر من أجل الاستفادة منها من طرف الباحثين والدارسين. وعليه نقترح:

- ✓ إجراء دراسات لسوق الشغل في الجزائر باعتباره كمستقبل للخريجين من الجامعات، وكمؤشر لتحديد الاحتياجات المحلية من المؤهلات المطلوبة وطبيعتها، من وجهة نظر أرباب العمل والمؤسـسـات الاقتصادية ومسيري الإدارة العمومية؛
- ✓ إصـلاح تشـوهات العلاقة بين منظومة التعليم العالي وسـوق الشـغل (الفجوة) من خلال جانب الطلب على المؤهلات؛
- ✓ مشروع نموذج المؤسسة الجامعية ودوره في ضمان جودة التعليم في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر

قائمة

المصادر والمراجع

الكـتـب

- محمود الوادي، عماد عبد الرب، عيسى قتادة، رعد الطائي، **ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي- بحوث ودراسات**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014.
- هيفاء بنت سليمان القاضي، **إجراءات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للمؤسسة التعليمية، كتاب رقم 01**، مشروع التأسيس للجودة والتأهل للاعتماد المؤسسي والبرامجي، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة نورة بنت عبد الرحمان، 2013.
- هيفاء بنت سليمان القاضي، **متطلبات التأهل للاعتماد والدراسة الذاتية، كتاب رقم 05**، مشروع التأسيس للجودة والتأهل للاعتماد المؤسسي والبرامجي، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة نورة بنت عبد الرحمان، 2014.
- هيفاء بنت سليمان القاضي، **إ مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية، كتاب رقم 04**، مشروع التأسيس للجودة والتأهل للاعتماد المؤسسي والبرامجي، عمادة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة نورة بنت عبد الرحمان، 2014.
- الخياط ماجد محمد، **أساليب البحث العلمي**، ط1، دار النشر الراية، عمان، 2010.

الأطروحات ورسائل الماجستير

- عماد سعيد زكي الزمر، **تطوير استخدام المقاييس المرجعية لدعم استراتيجيات ترشيد التكلفة وتحسين الجودة في منشآت الأعمال-دراسة تحليلية تطبيقية**، أطروحة الدكتوراه في المحاسبة، جامعة القاهرة، عام 2005.
- حمود سعيدة، **القوى العاملة الصينية وسوق العمل الجزائري دراسة سوسيولوجية لعوامل استقرارها الاجتماعية والثقافية بالجزائر من خلال عينة على تجار صينيين**، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2015.
- بومجان عادل، **تأهيل الموارد البشرية لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل – فرع جنرال كابل –بسكرة**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، سنة 2015.
- بلعربي أسماء، **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية-دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة**، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم، سنة 2014، جامعة بسكرة.
- ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**، رسالة ماجستير تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر3، 2014.

- عبد الحكيم زكرياء البطة، **مدى إدراك الإدارة العليا والوسطى لأسلوب المقارنة وأثر ذلك على تحقيق التفوق التنافسي لدى البنوك العاملة في قطاع غزة**، رسالة مقدمة للحصول على الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2015.
- حمدي أسعد الدلو، **استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين**"، مذكرة للحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة جامعة الأقصى بغزة، عام 2016.
- دعاء محمد السر، **درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وسبل تعزيزها**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص أصول التربية، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، 2017.
- محمد وليد شمعة، **دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل – دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي قطاع غزة**، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2017.
- خليفة علي الشروقي، **تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين**، رسالة الماجستير في العلوم الإدارية والأمنية، الأكاديمية الملكية للشرطة كلية تدريب الضباط، البحرين، 2018.
- معارشة دليلة، **تحديد الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات نظام ل.م.د**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة سطيف2، سنة 2018.

المجلات والدوريات

- محسن ألظالمي –أحمد الإمارة وأفنان علي الأسدي، **قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات العمل (دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط)**، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 90، السنة 2012.
- طلال فرج يوسف كيلانو، **الاستخدام الأمثل لوسائل القياس والتقويم ودورهما في ضمان جودة مخرجات التعليم الجامعي**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 9، المجلد 5، سنة 2012.
- صالح بلاسكة –نورالدين مزياني، **مساهمة المقارنة المرجعية في قيادة وتقييم أداء المؤسسات–دراسة مقارنة شركة الحضنة والمراعي**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2015/04.
- شريط كمال، **دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر (نظام ل م د) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل**، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة تبسة، سنة 2012.

- محمد خير عبد العزيز –الطيب محمد يوسف و هويدا آدم الميع، **السمات العامة لسوق العمل في السودان واتجاهاتها المستقبلية في الفترة من 2007–2010**، مجلة العلوم الاقتصادية المجلد13 العدد 1، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- خالد حيدر عبد علي، **دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كوردستان العراق**، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 86، بغداد، سنة2011.
- ناصر إبراهيم سيف–خالد سفيان السرطاوي و سارة شاكر الأقرع، **مستوى جودة الخدمات الطلابية ورضا الطلبة عنها في الجامعات الأردنية الحكومية**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأردن، المجلد 7 العدد15، سنة 2014.
- كاظم جواد عبد الزيدي– زينب مصطفى خليل، **تأهيل الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الالكترونية –دراسة في وزارة العلوم والتكنولوجيا**، مقال بمجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 86.
- عبد الوهاب جودة الحايس، **أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل –رؤية نظرية ومقترحات عملية**، مقال بمجلة دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد1، العدد**1**.
- سليمان الفارس، **دور إدارة المعرفة في كفاءة أداء المنظمات (دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق)**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، سنة 2010.
- نبيل بوزيد –سمير بن حسين، **ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر – على المستوى المؤسساتي– الإمكانيات والمتطلبات**، مقال بمجلة العلوم الاجتماعية، العدد 23 مارس2017 ، جامعة أم البواقي.
- ناصرالدين قريبي، " **مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر–دراسة استكشافية**، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية لجامعة أم البواقي، العدد4، ديسمبر2015.
- داخل حسن جريو، **دور الجامعات في التنمية العلمية والتكنولوجية، مجلة المجمع العلمي**، الجزء الثاني، المجلد 48، سنة 2001، بغداد.
- ألطاف رمضان إبراهيم، **مخرجات التعلم للبرامج الأكاديمية في جامعة عدن: واقعها ومأمولها من وجهة نظر عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام العلمية، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة المتوقع تخرجهم**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد7 العدد15، سنة 2014.
- أمجد محمود درادكة وعادل سالم معايعة، **الشراكة بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص ومعوقات تطبيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك–الأردن**، المجلة العربية لضمان التعليم الجامعي، المجلد 7 العدد15، سنة 2014.

- يوسف عبد بحر –محمد وليد شمعة، **دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل**، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، العدد 5، 2018.
- الأصيل ميساء محمد، **درجة امتلاك خريجي طلبة جامعة دمشق والجامعة الافتراضية السورية للكفايات التي تمكنهم من أداء عملهم الوظيفي وفق مفهوم إدارة الجودة الشاملة**، مقال بمجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد1، جويلية 2011،
- دلال بوعتروس –حمد بوكرب، **إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر**، مجلة ميلاف للبحوث والاستشارات، العدد1، سنة2015.
- أحمد زرزور، **تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل–دراسة ميدانية**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة أم البواقي، العدد 10، مارس 2013،
- فلاح خلف علي الربيعي، **تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا**، ملف أوضاع التربية والتعليم في المغرب العربي، مجلة المستقبل العربي، جامعة المستنصرية، (عدم إمكانية الحصول على العدد والسنة).
- جاسم رحيم عذارى –فاضل عباس حسن، **إدارة المعرفة ودورها باستراتيجية النهوض في التعليم الجامعي– دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في جامعة ميسان**، مجلة كلية الاقتصاد، المجلد8، العدد 15، جامعة البصرة.
- منى شكري، **التعليم العالي في الوطن العربي أزمة تترقب حلولا**، مجلة ذوات العدد12، سنة 2015، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث.
- وائل مصطفى أبو الحسن، **واقع التعليم العالي في الوطن العربي: تحديات وتطلعات**، مجلة ذوات العدد12، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات والأبحاث، سنة 2015.
- كركوش فتيحة، **اتجاهات الأساتذة نحو نظام ل.م.د.، دراسة ميدانية بجامعة البليدة**– مجلة دراسات نفسية وتربوية، جوان 2012.
- العلجة حاجي، **جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق –دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة ل.م.د**– الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد– 10 جوان2013.
- بوفالطة سيف الدين –موساوي عبد النور، **رهانات الجودة في مؤسسات التعليم العالي**، مجلة دراسات اقتصادية، .العدد 2016/03.
- خالد عطوي، **آليات ضمان الجودة بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر**، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 9، العدد 3، ديسمبر 2018، ص363؛

- سمير بن حسين، **تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام جودة التعليم العالي في الجزائر–دراسة ميدانية**، مجلة العلوم الاجتماعية–جامعة أم البواقي، العدد 18، 2015.
- عائشة بن النوي، التجربة الجزائرية في تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة تنمية الموارد البشريَّة للدِّراسات والأبحاث– المركز الديمقراطي العربي – برلين .ألمانيا – العدد 7.

المؤتمرات والملتقيات

- علوبة حسن عبد الله، **ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي دراسة تجربة إدارة الجودة بجامعة النيلين**، المؤتمر العربي الدولي السابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة أسيوط مصر.
- هشام عبد المعطي، **أثر الجودة والاعتماد على تطوير وتحسين المؤسسات التعليمية بالمدارس العمرية–الأردن**، المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية ديسمبر 2015.
- عماد الدين محمد الحسن أحمد، **أداة الحسن لقياس المؤشرات الكمية والنوعية لتحقيق ضمان الجودة – دراسة تطبيقية على الجامعات الأهلية والأجنبية**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي 2016.
- عواطف عبد القادر بشير سقا–**فاطمة** مصطفى الخليفة–**محمد** حسب الله إدريس، **التقويم والاعتماد وضمان جودة التعليم العالي دراسة تجربة جامعة البحر الأحمر –السودان**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي 2016.
- عمر محمد عبد الله الخرابشة، **التجربة الأردنية في مجال ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي**، المؤتمر السنوي الدولي الأول العربي الرابع الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي "الواقع والمأمول"، سنة 2009.
- محمد محمود الحيلة–تمارا يعقوب ناصر الدين، **الحوكمة مرتكز لتطبيق معايير ضمان الجودة" تجربة جامعة الشرق الأوسط " الأردن**، المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المغرب ديسمبر 2015 .
- فيصل محمد عبد الوهاب سعيد –بشرى الفاضل إبراهيم آدم، **تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي 2016.
- فاطمة محمد يس مصطفى، **تصميم وتطوير نظام لإدارة التقويم الذاتي والجودة الشاملة بالجامعات**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي 2016.

- عليمات صالح، **الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات الأردنية**، المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية ديسمبر2015 .
- حمود محسن قاسم المليكي، **مدى توفر نظام ضمان الجودة بجامعة ذمار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، سنة 2015.
- خالد أحمد الصرايرة –ليلى عساف، **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية والتطبيق**، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد1، المجلد1، سنة 2008.
- صالح السعيد –شامية بن عباس، **أساليب تطبيق إدارة الجودة في الجامعات الجزائرية لتحسين أدائها**، المؤتمر العربي الدولي السابع لضمان جودة التعليم العالي، أسيوط مصر، سنة 2017.
- عليان عبد الله الحولي، **ضمان الجودة في الجامعات العربية :المفهوم وآليات التطبيق**، المؤتمر السنوي الرابع، آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، القاهرة 2012.
- محمد محمود الحيلة–تمارا يعقوب ناصرالدين، **دور رؤساء الأقسام في تطبيق الجودة والحوكمة في أقسامهم**، المؤتمر السنوي تفعيل جودة التعليم على المستوى الإقليمي بيروت ديسمبر 2016.
- صالحة عبد الله عيسان، هالة أحمد الرواحية، **واقع تطبيق معايير ضمان الجودة في خدمة المجتمع بجامعة السلطان قابوس (دراسة حالة)**، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي 2018.
- قـوي بوحنية –سمير بارة –سالمة ليمام، **إمكانات تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي دراسة حالة الجزائر**، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، مملكة البحرين، الجامعة الخليجية، 10–12 ماي 2011.
- نعيمة محمد يحياوي، **متطلبات ومعايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، مملكة البحرين، الجامعة الخليجية، 10–12 ماي 2011.
- عبد الوهاب النجار، **تطوير متطلبات الاعتماد الأكاديمي كوسيلة لضمان جودة التعليم العالي: تطبيق على المؤسسات إعداد المعلمين**، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، مملكة البحرين، الجامعة الخليجية، 10–12 ماي 2011.
- منصور بن عوض القحطاني، **تطوير مؤشرات الكفاءة الداخلية بمؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بالسعودية**، ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي السابع "أثر الجودة والاعتماد في التعليم، الدار البيضاء، المملكة المغربية ديسمبر2015 .

- مدثر حسن سالم عز الدين – عاطف محمود عوض، **بعض التجارب في مجال التقويم والاعتماد في التعليم العالي،** ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الثامن لضمان جودة التعليم العالي، لبنان أفريل 2018.
- عبد اللطيف مصلح محمد، **تجربة جامعة العلوم والتكنولوجيا في مجال ضمان جودة الأداء الأكاديمي الجامعي،** المؤتمر السنوي الرابع، آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، القاهرة 2012.
- حرنان نجوى –حكيمة بوسلمة –نجوى عبد الصمد، **اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو مدى تطبيق متطلبات ضمان الجودة في جامعة باتنة بالجزائر :دراسة ميدانية،** المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، سنة 2012.
- بن باير حبيب –بلغوم فريد، **دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية،** ورقة مقدمة للملتقى الدولي: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ديسمبر 2011، جامعة الشلف.
- علي محمد عبد الوهاب، **إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة،** بحث مقدم في إطار الاجتماع الاستشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، بيروت 2003.
- غازي جمال خليفة –خالد أحمد –محمد محمود الحيلة، **جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر الطلبة،** المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة البلقاء الأردن 2014.
- بودويرة الطاهر–حموي نور الهدى، **دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة2** ، ورقة ضمن فعاليات الملتقى الدولي :المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة :الأدوار، التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة، سنة 2014.
- سيلان جبران العتيبي، **ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع،** ورقة مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي بيروت، ديسمبر 2009.
- بشير مصيطفى، **تجسير العلاقة بين التعليم الجامعي والنشاط الاقتصادي من خلال رؤية الصعود في الجزائر 2030،** ورقة بحثية مقدمة ملتقى دولي دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية – دراسة تحليلية وتقويمية لحالة الجزائر–، ديسمبر 2016–جامعة البليدة 2.

- كمال رزيق –مسدور فارس، **إدارة المعرفة وتطوير الكفاءات (أين المؤسسة الجزائرية من هذه التطورات؟)**، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية مارس 2004، جامعة ورقلة.
- عيسى دراجي –منية خليفة، **تقييم عملية تطبيق معايير جودة التعليم العالي في الجامعات الجزائرية(دراسة حالة المركز الجامعي بتيسمسيلت)** ، ورقة المؤتمر العربي الدولي التاسع لضمان جودة التعليم العالي، لبنان 2019.
- محيريق فوزي –عبد اللاوي عقبة، **المرجعية الوطنية لضمان الجودة وآليات تطبيقها في الجامعة الجزائرية،"الخطة الاستراتيجية والتشغيلية لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي أنموذج"** ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي العربي لضمان جودة التعليم العالي في الوطن العربي، مصر 2017.
- أيمن عادل عيد، **التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي**، ورقة مقدمة للمؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر 2014.
- مزيان محمد –ماحي إبراهيم، **نظام التعليم العالي ل.م.د في الدول المغاربية: الجزائر نموذجا**، بحثية مقدمة في أعمال المؤتمر العربي حول التعليم العالي، التحديات العالمية والمسؤولية المجتمعية، القاهرة 2009.

المطبوعـــات

- **دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي**، هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، وزارة التعليم العالي الأردنية، سنة 2015.
- **مؤشرات سوق العمل**، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، أفريل2003، المركز العربي للتخطيط، الكويت.
- **الخطة التطويرية –جسر المستقبل: 2016–2021**، جامعة البحرين، رؤية البحرين2030.
- منظمة التعاون الإسلامي، **استراتيجية منظمة التعاون الإسلامي لسوق العمل 2025**، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية –منظمة التعاون الإسلامي، 2018.
- **تحديات سوق العمل في المملكة العربية السعودية**، أحمد البكر وأروى العبداني، دراسة لمؤسسة النقد العربي السعودي، أوت 2018، السعودية.
- **ملخص الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظام ل.م.د**، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جانفي 2016.
- **المرجع الوطني لضمان الجودة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**، منشورات لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، 2016

- بداري كمال–بوباكور فارس–وحرز الله عبد الكريم، **ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي –إعداد وإنجاح التقييم الذاتي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (RSDT)، **مقدمة في مسار إنشاء المؤسسة**، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر 2020.

التـقـاريـر

- تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي بعنوان: **تقرير حالة البلاد –سوق العمل–الأردن**، سنة 2018.
- **تقرير منظمة العمل الدولية، أزمة عمالة الشباب: حان الوقت العمل**، التقرير الخامس، مكتب العمل الدولي جنيف، 2012.
- عادل لطفي، **مؤشرات سوق العمل**، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، مسقط، ديسمبر 2007.
- مجموعة البنك الدولي، تقرير رئيسي حول التنمية في العالم: "**الطبيعة المتغيرة للعمل**"، منظمة البنك الدولي، 2019، واشنطن.
- منظمة العمل الدولي، **المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية**، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، قطر 2008، مكتب العمل الدولي، دار الكتب – بيروت.
- التقرير الختامي للمؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي: "**تمويل التعليم العالي في الوطن العربي**" الإسكندرية 25 ديسمبر 2015.
- فريق المكتب الإقليمي للدول العربية، **الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق – دليل موارد سياسية**، منظمة العمل الدولية، جنيف، عام 2015.
- التقرير العالمي لمنظمة اليونسكو، **التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين** "**الرؤية والعمل**"، باريس 1998.

المـراسيـــم والقــرارات

- المرسوم التنفيذي رقم: 371/04 المؤرخ في 24 نوفمبر 2004 ، الجريدة الرسمية لسنة 2004، العدد75.
- المرسوم التنفيذي رقم 08 –05 المؤرخ في 27 فيفري 2008، الجريدة الرسمية لسنة 2008، العدد10.
- المرسوم التنفيذي رقم 10 –35 المؤرخ في 21 جانفي 2010، الجريدة الرسمية لسنة 2010، العدد6.
- المرسوم التنفيذي رقم 08 –06 المؤرخ في 23 فيفري 2008، الجريدة الرسمية لسنة 2010، العدد10.

- المرسوم التنفيذي رقم 03/ 78 المؤرخ في 25 فبراير 2003 والمتضمن القانون الأساسي للمشاتل، الجريدة الرسمية لسنة 2010، العدد13.
- المرسوم التنفيذي رقم 293/12 المؤرخ في21 جويلية 2012 الذي يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية لسنة 2010، العدد44.
- المادة 1و2و3، القرار رقم: 167 المؤرخ في: 31 ماي 2010 والمتضمن **تأسيس لجنة وطنية لتنفيذ نظام الجودة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي.**
- المادة 2و3، القرار رقم: 2004 المؤرخ في: 29 ديسمبر 2014 والمتضمن **تأسيس لجنة وطنية لوضع نظام الجودة في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.**

اللغــة الأجنـبيـة

- Khalid Dahleez and Mohammad Migdad, Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the case of Gaza Strip), Dirasat Journal, Administrative Sciences, 2013.
- MESRS- **L'enseignement supérieur en Algérie**، document de MESRS.DZ، direction générale des enseignements et de la formation supérieurs.
- Manish kumar Gautam, **Entrepreneurship Education : Concept, Characteristics and Implications for Teacher Education**, Article on the site Research-gat, march 2015.
- Direction générale de l'éducation et de la culture, **L'assurance qualité de la formation des enseignants en Europe, 2006,** Eurydice, Bruxelles,
- AERES**, Guide d'auto-évaluation des établissements d'enseignement supérieur,** avril 2008.
- Khalil Chergui, **Le Management des institutions de l'enseignement supérieur en Algérie : l'orientation vers la qualité totale,** Revue des Sciences Humaines – Université Mohamed Khider Biskra No/ 27/28, nouvembre. 2012.
- Nabil BOUZID et Zineddine BERROUCHE, **Assurance qualité dans l'enseignement supérieur,** CIAQES- MESRS, 2012,
- Mélanie Julien et Lynda Gosselin, **L'assurance qualité à l'enseignement universitaire : une conception à promouvoir et à mettre en œuvre**, C S É, Québec, 2012.

- Agence exécutive pour l'éducation audiovisuelle, la culture**, Réforme de l'enseignement supérieur par la coopération universitaire internationale-Tempus IV,** 2006**.**
- Daho ALLAB et Baghdâd BENSTAALI, **Higher Education In Algeria-Tempus Programme**, MESRS, Algeria
- **Commission D'implantation L'assurance Qualité Dans L'enseigne- ment Supérieur-CIAQES**, document de MESRS 2010, 2014.
- Jean-louis Walter, **l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur,** Conseil économique et social, France, 2005.
- Yousef BERKANE, **Assurance qualité dans l'enseignement supérieur en Algérie : Exigences et préalables**, Colloque International sur Les Enjeux de l'Assurance Qualité dans l'Ense. Sup., univ- skikda 2010.
- Philip G. Altbach & Liz Reisberg & Laura E. Rumbley, **Evolutions de l'enseignement supérieur au niveau mondial : vers une révolution du monde universitaire- Résumé,** Rapport d'orientation pour la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'enseignement supérieur**,** 2009
- Le projet AqiUmed **Objectifs, mise en oeuvre, résultats et diffusion,** Renforcement de l'assurance qualité internedans des universités de la Méditerranée Algérie, Maroc, Tunisie - 2010-2013.
- Karima Messaoudi, **Place et Contribution des étudiants dans la mise en oeuvre des procédures de qualité dans l'Université du 20 août Skikda,** Colloque International sur Les Enjeux de l'Assurance Qualité dans l'Enseignement Supérieur, Univ-skikda, 2010.
- Ricco Rakotomalala, Tests de normalité-Techniques empiriques et tests statistiques v2, Université Lumière, Lyon2 , Oct 2011.

مراجع إلكترونية

- **موقع المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم**،2019، على الرابط التالي:

http://www.aroqa.org/ar

- محمد خميس حرب، **تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي**، جامعة الإسكندرية، ص5، على الرابط:

http://www.journals.zu.edu.eg/upload/670f054c-7b04-4ca0-a204-46d6b6fe64a5.pdf

- منشورات خلية الجودة لجامعة حمة لخضر-واد سوف، على الرابط التالي:
- https://www.univ-eloued.dz/index.php/definition-of-cell-quality-assurance-2
- موقع الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM جوان 2017.
- هند عبد الرحمن المفتاح، التعليم العالي وسوق العمل في قطر الواقع والآفاق، معهد الدوحة للدراسات العليا، على الرابط: https://www.researchgate.net/publication/305333032
- محمد سعيد الحميدي و الهادي خوجلي الطيب، **الاستثمار في التدريب وإدارة المواهب – تجربة دولة الإمارات المتحدة، كلية الشرطة معهد تدريب الضباط – رأس الخيمة الإمارات**، مقال على موقع جامعة نايف العربية، على الرابط:

http://www.abhatoo.net.ma/page- -principale/%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85%D8%A9-%D9%86%D8%B5%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF

%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%A
B%D9%85%D8%A7%D8%B1/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%
AA%D8%AB%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D9%81%D9%8A-
%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8-
%D9%88-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D9%87%D8%A8-
%D8%AA%D8%AC%D8%B1%D8%A8%D8%A9-
%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA
-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D8%AD%D8%AF%D8%A9

- **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي** الجزائر، على الرابط:
  https://www.mesrs.dz/ar_SA/accueil
- الجرائد الرسمية الأعداد الأخيرة، لسنوات الدراسة (2004-2018)، على الرابط:
  https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm
- نشرة إحصائية رقم 35 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على الرابط:
  http://www.mdipi.gov.dz/?Bulletin-de-veille-statistique
- موقع وكالة ANSEJ على الرابط:
  http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques

قائمة الملاحق

الملحـق رقـم 01:

نمــوذج الاستبيـــان

أساتذتنا الأفاضل، زملائنا المحترمون، السادة والسيدات الكرام، تحية طيبة أما بعد:

في إطار التحضير لإعداد أطروحة الدكتوراه ل.م.د شعبة علوم التسيير –تخصص: إدارة المواهب والكفاءات البشرية –كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير–جامعة لونيسي علي البليدة 2.

الموسومة بـعنوان:

" **أهمية معايير ضمان جودة التعليم العالي لتأهيل المورد البشري لمتطلبات سوق الشغل في الجزائر**"

وقد أعد هذا الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة، من خلال تحديد درجة الموافقة على فقراتها، مع ضرورة توخي الدقة والموضوعية في الإجابة، إذ أن ذلك له الأثر الكبير على واقعية النتائج. كما نعدكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

في الأخير نشكر لكم حسن تعاونكم.

الباحث	**الأستاذ المشرف**
بشطة بلال	**بورمانة عبد القادر**

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

الجنس	**ذكر**		**أنثى**			
السن	أقل من 30 سنة		من 30-40 سنة		من 41-50 سنة	
	من 50-60 سنة		أكثر من 60 سنة			
الرتبة العلمية	مساعد ب		مساعد أ		محاضر ب	
	محاضر أ		أستاذ التعليم العالي			
هل شغلت منصب إداري؟			**نعم**		**لا**	
المؤسسة الجامعية			.....			
الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات		من 5-10 سنوات			
	من 11-15 سنة		أكثر من 15 سنة			

الجزء الثاني: تحليل متغيرات الدراسة

المحور الأول: تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي						
الميـدان	**العـبـــــارة**	**موافق تماما**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق تماما**
التكـويـن	تساهم الهيئات البيداغوجية ببناء عروض التكوين بالتوافق مع محيطها					
	تتوافق عروض التكوين مع الوسائل المتاحة للجامعة					
	تقوم اللجان الوطنية المختصة ببناء عروض التكوين على مستوى كل ميدان وفق مقاربات					

	بيداغوجية حديثة (المقاربة بالكفاءات–بالأهداف).					
	يعتمد الأساتذة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم					
	تُنصب المؤسسة مصالح وبرامج للتكفل بالطلبة الجدد في الوسط الجامعي (توجيه–اندماج).					
	تساهم الهيئات العلمية بدور فعال في سير برامج التكوين الأكاديمي والمهني.					
	تساهم الهيئات البيداغوجية بدور فعال في السير الحسن لبرامج التكوين الأكاديمي والمهني.					
	تقوم الجامعة بمراجعة وتقييم عروض التكوين دوريا بهدف التحسين المستمر وفق استراتيجية الوزارة الوصية.					
	تعتمد الجامعة على نظام عادل وشفاف لتقييم التحصيل المعرفي للطلبة طوال مسارهم.					
	تعتمد الجامعة على نظام موضوعي لتقييم التعلم التطبيقي لدى الطلبة وإنجاز المشاريع في الوسط المهني.					
	تضع الجامعة برامج لتوجيه وإرشاد الطلبة المتخرجين وفق مسارهم الدراسي والمهني.					
	تتوفر لدى جامعتكم لجنة الوساطة بين المؤسسة الجامعية والمحيط السوسيو–اقتصادي لتسهيل دراسة عروض التكوين وكذا إدماج الخريجين في مناصب الشغل					
	تطور الجامعة أجهزة لرصد ومتابعة الخريجين بعد توظيفيهم.					
	تقيم الجامعة تربصات مدمجة في مسار تكوين الطلبة بموجب اتفاقيات مبرمة في إطار شراكة مع محيطها السوسيو–اقتصادي.					

	توفر الجامعة التكوين المستمر لتحسين المؤهلات المعرفية للطلبة المتخرجين والمهنيين.					
	توفر الجامعة التكوين المهني والمقاولاتية لتوجيه الطلبة نحو العمل الحر.					
	تضمن الجامعة أنماطا متنوعة من التكوين المكمل (إعلام آلي، لغات، إدارة فرق العمل،...) تساهم في التحسين المستمر لمؤهلات الطلبة.					
	تتيح نظم التكوين بالجامعة للطلبة الالتحاق بتخصصات ذات علاقة بالتكوين الأساسي خلال نفس الفترة لدعم وتشبيك المعارف ورفع مؤهلاتهم.					
البحث العلمي	تقوم الجامعة بتوفير الموارد الملائمة (مادية، بشرية، مالية) لزيادة فعالية أنشطة وفرق البحث.					
	تقوم الجامعة بإدماج الطلبة في هيئات الإشراف ومتابعة المشاريع البحثية على مستواها.					
	تقوم الجامعة بالتقييم الداخلي لأنشطة البحث.					
	تعكف الجامعة على استغلال مختلف نتائج البحث المعتمدة (أعمال المخابر، ملتقيات، رسائل ومقالات) في تكوين الباحثين والطلبة.					
	تقوم الجامعة بتحفيز الباحثين من خلال دعمهم وحماية براءات اختراعهم.					
	تدعم الجامعة حركية الباحثين والتعاون المشترك داخليا وخارجيا.					
	تقوم الجامعة بتثمين ونشر نتائج البحوث.					
	تقوم المؤسسة بتوجيه محاور البحوث العلمية إلى ما يخدم المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة (الجديدة).					
	تدعم الجامعة الطلبة الباحثين لإنشاء واحتضان شركات ذات علاقة بالبحث العلمي والتكنولوجي.					

	تقوم الجامعة بعقد اتفاقيات بحث وتطوير مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي.					
الحكامة	وفرت المؤسسة الجامعية نظام معلومات لنشر وأرشفة المعلومات البيداغوجية والعلمية والإدارية لصالح الطلبة.					
	تسعى المؤسسة الجامعية إلى إتاحة خدمات رقمية للطلبة في إطار مسارهم التكويني.					
	ساعد التنظيم المؤسساتي لتسيير الجامعة على تحقيق قيادة فعالة إداريا وبيداغوجيا وعلميا.					
	تدعم القيادة الإدارية للمؤسسة الجامعية إشراك الطلبة في هيئات التشاور الخاصة.					
	تضمن المؤسسة الجامعية استقلالية في استحداث عروض التكوين للطلبة.					
	تتبنى المؤسسة الجامعية مبدأ التشاركية مع الهيئات المعنية (مخابر، فرق بحث، مصالح الوزارة،...) في تطوير مشاريع البحث للطلبة والباحثين.					
	تعمل المؤسسة الجامعية على رفع الكفاءة المعرفية والبيداغوجية لهيئة التدريس مما ينعكس على مستويات تكوين الطلبة.					
	تتيح المؤسسة الجامعية للهيئة التدريسية برامج تكوين وتحسين المستوى داخل وخارج الوطن					
	يخضع الأساتذة للتقييم المستمر من قبل لجان مختصة تابعة للمؤسسة الجامعية.					
	تعتمد المؤسسة الجامعية مبدأ المشاركة في وضع مقاربات الجودة على مستواها مع الأطراف ذات المصلحة.					
	ظهر تبني المؤسسة الجامعية لمقاربة الجودة من خلال التقييم المستمر على المستوى البرامجي والمؤسساتي معا.					

	تقوم المؤسسة الجامعية بالتقييم الذاتي لمراجعة طرق عملها في مجال التكوين والبحث والتسيير وتصحيح الاختلالات.					
	تقوم المؤسسة الجامعية بإدماج مفاهيم الجودة في البرامج التعليمية لتعزيز ثقافتها.					
	تعتمد كفاءة نظام القبول ونظام التخرج بالجامعة على حرية التسيير الذاتي للمؤسسة الجامعية.					
	تعمل المؤسسات الجامعية على تنويع مصادر تمويلها لزيادة وتنويع فرص التكوين والبحث للطلبة كما وكيفا.					
العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي	تقوم المؤسسة الجامعية بعقد شراكات مع هيئات ومنظمات محلية وإقليمية لإقامة تربصات تطبيقية دورية لفائدة الطلبة.					
	يستفيد الطلبة من تكوين وتأطير وتدريب المسيرين والمهنيين لدى المؤسسات الاقتصادية من خلال اتفاقيات متبادلة.					
	تساهم المؤسسة الجامعية في إطار علاقاتها مع محيطها بإدماج المتخرجين في المؤسسات الاقتصادية.					
	قوم المؤسسة الجامعية بدراسة احتياجات سوق العمل كمؤشر مهم لتحضير مساهمتها في تعديل محتويات برامج التكوين لطلبتها.					
	تطور الجامعة داخلها فروع هيئات للدعم والحضن والمرافقة خاصة بالمساهمة في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.					
	تقوم مراكز الحضن والدعم والمرافقة بتقييم مشاريع الطلبة المنجزة في إطار تأهيلهم ودمجهم في سوق الشغل.					

التعـــاون	تساهم الجامعة عند مراجعتها الدورية لمحتويات برامج التكوين في إثراء هذه البرامج من خلال المقارنة المرجعية نتيجة تعاونها مع الجامعات الرائدة عالميا.					
	تُخضع المؤسسات الجامعية برامجها للتقييم الخارجي من قبل هيئات ومنظمات عالمية.					
	يشارك الطلبة في الحركية العالمية والتبادل المعرفي والبحثي في إطار التعاون بين الجامعات.					
	تمكن الجامعة طلبتها من أنماط تكوين ودورات تدريب مشتركة مع الجامعات الأجنبية لتلقي المعارف وتطوير المؤهلات					
	تستخدم الجامعات الوسائل الرقمية المفتوحة على العالم لتلقي تكوين وتدريب مشترك في ظل قواعد بيانات متاحة.					
	تعتمد المؤسسة الجامعية سياسة اتصال وترويج لمنتوجها وكفاءاتها بهدف تحسين صورتها وسمعتها وتصنيفها.					
الهياكل والحياة الجامعية	توفر المؤسسات الجامعية بنية تحتية ملائمة للأنشطة البيداغوجية والعلمية.					
	تتوفر المؤسسات الجامعية على هياكل متنوعة تساعد على التجسيد الفعال أنماط التكوين والبحث المستهدفة.					
	تزود المؤسسة الجامعية الهياكل بالوسائل الرقمية والتكنولوجية لتحقيق الكفاءة والفعالية في العملية التعليمية والبحثية.					
	هناك توفير وانتشار متوازن للهياكل الجامعية يلبي الطلب على التكوين الجامعي كما وكيفا					

	توفر المؤسسة الجامعية هياكل جيدة للتكفل التام بالطلبة خلال مسارهم (استضافة–أنشطة رياضية وثقافية...).					
	تدعم وتمول المؤسسة الجامعية النشاطات الطلابية المختلفة داخل وخارج المؤسسة الجامعية.					
	تهتم الجامعة في إطار تحضير طلبتها إلى عالم الشغل بتفعيل دور المواطنة اتجاه المجتمع.					
	تسهر الجامعة على احترام مبادئ أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية.					

- **السؤال المفتوح:** ما هي متطلبات تحقيق المؤهلات المطلوبة للخريجين وفق احتياجات سوق الشغل حسب كل معيار من معايير ضمان الجودة في الجزائر، حسب رأيك؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

أشكركم على تعاونكم، من فضلك تأكد من الإجابة على كل الأسئلة.

الملحق رقم 02:

تحكيم الاستبيان

قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	مكان العمل
01	بورمانة عبد القادر	أستاذ محاضر-أ	جامعة البليدة 2
02	يدو محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2
03	بوزيد نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي
04	براق عيسى	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 2
05	لابد لزهر	أستاذ محاضر-أ	جامعة قسنطينة 2
06	زروقي محمد أمين	أستاذ محاضر-أ	جامعة البليدة 2
07	بوفالطة سيف الدين	أستاذ محاضر-أ	جامعة قسنطينة 2
08	بن حسين سمير	أستاذ محاضر-ب	جامعة أم البواقي

الملحق رقم 03:

جداول نتائج الحزمة الإحصائية SPSS

1-التحليل الوصفي للبيانات

Statistiques

		الجنس	السن	العلمية الرتبة	العلمية الخبرة	منصب شغلت هل إداري؟
N	Valide	34	34	34	34	34
	Manquant	0	0	0	0	0

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	28	82,4	82,4	82,4
	أنثى	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 30 من أقل	6	17,6	17,6	17,6
	سنة 40-30 من	10	29,4	29,4	47,1
	سنة 50-41 من	11	32,4	32,4	79,4
	سنة 60-51 من	6	17,6	17,6	97,1
	سنة 60 من أكثر	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

العلمية الرتبة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أ مساعد أستاذ	3	8,8	8,8	8,8
	ب محاضر أستاذ	2	5,9	5,9	14,7
	أ محاضر أستاذ	26	76,5	76,5	91,2
	العالي التعليم أستاذ	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

العلمية الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	1	2,9	2,9	2,9
	سنوات 10-05 من	4	11,8	11,8	14,7
	سنة 15-11 من	5	14,7	14,7	29,4
	سنة 15 من أكثر	24	70,6	70,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

إداري؟ منصب شغلت هل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	26	76,5	76,5	76,5
	لا	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

2-معادلة الانحدار البسيط

Variables introduites/supprimées[a]

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	جودة ضمان معايير العالي التعليم[b]	.	Entrée

a. Variable dépendante : العمل سوق في المطلوبة المؤهلات تحقيق

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,900[a]	,809	,803	,27934

a. Valeurs prédites : (constantes), العالي التعليم جودة ضمان معايير

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,042	,204		,205	,839
	العالي التعليم جودة ضمان معايير	,990	,085	,900	11,658	,000

a. Variable dépendante : العمل سوق في المطلوبة المؤهلات تحقيق

3-معادلة الانحدار المتعدد

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,932[a]	,869	,856	,23916

a. Prédicteurs : (Constante), الجامعية والحياة الهياكل ,التعاون ,الحكامة

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	,368	,149		2,465	,020
	التعاون	,246	,071	,292	3,447	,002
	الجامعية والحياة الهياكل	,389	,080	,506	4,859	,000
	الحكامة	,212	,086	,259	2,462	,020

a. Variable dépendante : العمل سوق في المطلوبة المؤهلات تحقيق

4-اختبار التوزيع الطبيعي

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		العالي التعليم جودة ضمان معايير
N		34
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	2,3382
	Ecart type	,57249
Différences les plus extrêmes	Absolue	,113
	Positif	,113
	Négatif	-,071
Statistiques de test		,113
Sig. asymptotique (bilatérale)		,200[c,d]

a. La distribution du test est Normale.

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		العمل سوق في المطلوبة المؤهلات تحقيق
N		34
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	2,3573
	Ecart type	,63012
Différences les plus extrêmes	Absolue	,076
	Positif	,076
	Négatif	-,056
Statistiques de test		,076
Sig. asymptotique (bilatérale)		,200[c,d]

a. La distribution du test est Normale.

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		التكوين	البحث العلمي	الحكامة	مع العلاقة المحيط الإقتصادي	التعاون	الهياكل والحياة الجامعية	تحقيق المؤهلات في المطلوبة العمل سوق
N		34	34	34	34	34	34	34
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	2,4412	2,2990	2,4673	1,7353	1,7549	2,6588	2,3573
	Ecart type	,57320	,74736	,77212	,73754	,74900	,81876	,63012
Différences les plus extrêmes	Absolue	,112	,100	,131	,178	,184	,166	,076
	Positif	,093	,100	,131	,178	,184	,166	,076
	Négatif	-,112	-,091	-,071	-,159	-,157	-,103	-,056
Statistiques de test		,112	,100	,131	,178	,184	,166	,076
Sig. asymptotique (bilatérale)		,200[c,d]	,200[c,d]	,149[c]	,008[c]	,005[c]	,018[c]	,200[c,d]

b. La distribution du test est Normale.

5-التمثيل البياني للتوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

