جـــامعـــة الدكتـــور يحـــيى فـــارس بالمـــديـــة

كليـــة العلـــوم الاقتصـــاديـــة والعلـــوم التجـــاريـــة وعلـــوم التسيـــير

قســـم: علـــوم التسييـــر

دور الجـــامعـــة في تنمية الـــرأس المـــال البشـــري
دراسة حـالـة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
- جـامعـة المـديـة -

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسييـر تخصص إدارة الأعمـال

من إعداد الطالبتين:

- جابري رزيقة
- بوزياني حياة

إشراف الأستاذ الدكتور:

فلاق علي

اللجنـــة المناقشـــة

الدكتور سلام عبد الرزاق	أستـاذ محاضر أ	جامعة المدية	رئيسا
الأستاذ الدكتور فلاق علي	أستـــاذ	جامعة المدية	مشرفا ومقررا
الدكتور معوشي عماد	أستـاذ محاضر أ	جامعة المدية	مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018

الملحق رقم: 02

جامعة المدية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم:علوم التسيير.

تخصص:إدارة الأعمال.

إستبـــــانـــــة

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

أستاذنا الكريم أستاذتنا الكريمة

نتوجه إليكم بفائق الاحترام والتقدير, راجين حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة التي تتعلق بالتعرف على **" دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري– دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة المدية"** وهذا من وجهة نظر هيئة التدريس,وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر في إدارة الأعمال من جامعة المدية, أملين منكم الدعم والمشاركة في استكمال تعبئة الاستبانة وإعادتها ألينا , مع العلم أن المعلومات التي سنحصل عليها هي لغرض البحث العلمي فقط, و سوف تحظ بالسرية التامة.

تفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

<u>الطالبتين</u>

- جابري رزيقة
- بوزياني حياة

استبيـــــــــان

أولا: البيانات الشخصية و الوظيفية

الرجاء إكمال البيانات أدناه بوضع علامة (X) داخل الخانة المناسبة لكل بند:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن: من 30 إلى 39 ☐ من 40 إلى49 ☐ أكثر من 50 سنة ☐

الشهادة: ماجستير ☐ دكتوراه ☐ تأهيل ☐ بروفيسور ☐

الرتبة: أستاذ مساعد ب ☐ أستاذ مساعد أ ☐ أستاذ محاضر ب ☐ أستاذ محاضر أ ☐ أستاذ ☐

الخبرة المهنية: اقل من 05 سنوات ☐ من 5- إلى اقل من 10 سنوات ☐ من 10-إلى اقل من 15 سنة ☐

من 15 – إلى اقل من 20 سنة ☐ 20 سنة فأكثر ☐

ثانيا: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري

من واقع ممارستك لمهامك كأستاذ جامعي يرجى وضع علامة **(X)** أمام الخانة التي تعبر عن مدى رضاك عن كل فقرة من الفقرات التالية:

الرقم	الفقـــــــرة	بـــدائـــل الإجـــابـــة				
		دائما	**غالبا**	**أحيانا**	**نادرا**	**أبدا**
المجال الأول: تنمية رأس المال البشري اقتصاديا: تخريج كفاءات قادرة على تطوير وسائل الإنتاج عن طريق البحث العلمي و استخدام نتائج البحوث التطبيقية في عمليات الزراعة والصناعة وغيرها من المجالات						
01	تلبي الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية و سوق العمل في المجتمع					
02	تقوي الروابط بين الطلبة وقطاعات الإنتاج المختلفة					
03	تعرف الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة					
04	تثقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التى يحتاجها المجتمع					
05	توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية					
06	تحفز الجامعة المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية					
المجال الثاني: تنمية رأس البشري اجتماعيا: تخريج كفاءات تساهم بشكل فعال في حل المشكلات وتقديم الخدمات الاستشارية						
07	تشجع الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية					
08	تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة					
06	تساهم في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لأفراد المجتمع المحلي					
10	تصمم برامج وأنشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي					
11	تخطط لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الإنسانية والاجتماعية للمجتمع المحلي					
12	تشجيع الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها					

المجال الثالث: تنمية رأس البشري علميا:تخريج كفاءات يمتلكون مهارات البحث العلمي والقدرة على التعامل مع قواعد البيانات المحلية والعالمية						
13	تهيئ الجامعة الأجهزة والموارد اللازمة لإجراء البحث العلمي					
14	تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخرج أجيال متقنة لتقنيات العصر وقادرة على الإنتاج بمعدلات عالية					
15	يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية والمعنوية لهم					
16	يراعى في الجامعة ضبط إعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية					
17	تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث والكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلبة الباحثين والمميزين					
18	تعمل على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة.					
المجال الرابع: تنمية رأس البشري ثقافيا:تخريج كفاءات لديهم وعي بأهمية الثقافة العربية والإسلامية الأصلية البعيدة عن الغلو والانحرافات بما ينسجم مع العقيدة الإسلامية النقية ومتطلبات العصر						
19	تهتم بتدريس علوم اللغات (فرنسية انجليزية)					
20	تؤكد ادارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة					
21	تساهم في احياء التراث العربي والوطني والمحلي					
22	تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الإسلامية والوطنية والمحلية					
23	تقدم برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا					
24	تعمل على تنقية تراثنا العلمي من الشوائب التى لحقت به وخاصة في المجال العقدي والاخلاقي والتاريخي					

الإهـــــداء

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها

إلى أمي العزيزة

إلى من سعى و شقي لأنعم بالراحة و الهناء الذي لم يبخل بشيء من اجل دفعي في طريق النجاح الذي

علمني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة و صبر إلى والدي العزيز

إلى من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي إلى إخوتي و أخواتي

كريمة.. وردية.. محمد.. الزهرة.. إسماعيل.. خديجة

إلى من بوجودهم تعود للحياة بهجتها أبناء أخواتي

لبنى.. محمد.. يانيس .. إسحاق.. تسنيم .. إسراء

إلى من علموني معنى الإخاء و المحبة زميلاتي في الدراسة

.. خضرة.. أسيا.. مهدية.. حياة.. حياة

إلى من يسرت لي الطريق أختي و زميلتي في العمل

عوينان فتحية

إلى من امسك بيدي في دروب المعرفة فأرشدني و رباني على حب العلم و العلماء

أساتذتي الإجلاء

اهدي إليهم جميعا هذا الجهد المتواضع

رزيقة

الإهـــــداء

إلى التي حملتني وهنًا على وهن، ووفرت لي شروط الراحة التامة، أمي الغالية حفظها الله.

إلى الذي أورثني حب العلم و العمل، أبي الكريم أطال الله في عمره

إلى زوجي العزيز و وفلذات كبدي أولادي حفظهم الله لي و رعاهم .

إلى إخوتي و أخواتي وكل أفراد عائلتي كلا باسمه.

إلى جميع زملائي في الدراسة.

إلى كل طالب علم.

حياة

وعرفان شكر

نحمد الله تعالى ونشكره على نعمه وحسن عونه، ونصلي ونسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين، صلوات ربي وسلامه عليه.

ثم نتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان إلى كل من ساعدنا وشجعنا على إنجاز هذه المذكرة

إلي الأمين العام بالكلية السيد قاسيمي رمضان الذي لم يقصر معنا و قدم لنا يد المساعدة بصدق وأمانة

إلى الأستاذة الكريمة حيولة إيمان التي لم تبخل علينا أبدا

إلى الأستاذة الطيبة طهراوي حياة التي قدمت لنا يد المساعدة بكل رحابة صدر.

إلى الأستاذة الرائعة لعيداني حبيبة التي خصصت لنل من وقتها بكل لطف.

إلى أستاذنا المشرف فلاق علي

-إلى موظفي نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية.

-إلى جميع الزملاء و الزميلات في الدراسة: خضرة, مهدية, عائشة, أسيا, إسماعيل, كريم.

إلى جميع زملائي وزميلاتي في العمل بمصلحة المالية والأجور ومصلحة المستخدمين ببلدية بني سليمان كلا باسمه

كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة مسبقا على تفضلهم بتقييم محتويات هذا العمل و إثرائه.

خـــاتمـــة:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا أن التعليم يعدّ من أهم وسائل تنمية رأس المال البشري، فهو يهدف إلى تحسين القدرات البشرية ويساعد على سد احتياجات الأفراد ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، والذي تعود فوائده على التنمية البشرية, فالتعليم هو الوقود المحرك للتنمية بأبعادها كافة لاسيما في زيادة الإنتاج والدخل وإزالة الفقر.

وبظهور تنمية الرأس المال البشري، ظهرت أهداف جديدة للتعليم وهي التعليم من أجل التنمية الشاملة الذي ينظر إليه على أنه أكثر من مجرد تربية بيئية بسيطة، بل يشمل جميع مناحي الحياة ويستند إلى القيم والمبادئ والممارسات الضرورية لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية .وتعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تساهم في تحقيق تنمية رأس المال البشري من خلال أدائها لوظائفها، فمن خلال التكوين الجامعي تعمل الجامعة على تنمية رأس المال البشري عن طريق تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم, إذ أن الإعداد وتهيئة الأجيال القادمة للعمل والمشاركة في التنمية يعد عنصرا أساسيا في تقدم المجتمع والنهوض به في كل المجالات الأخرى, كما توصلنا إلى أن البحث العلمي يعد رافد من روافد التنمية، فهو يساهم في تنمية المعرفة وإنتاجها وتطويرها، وإيجاد الحلول المناسبة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية و، التي يواجهها المجتمع المحلي والعالمي, فمن خلال البحث العلمي، تعمل الجامعة على رعاية وتأهيل القدرات وبناء الكفاءات المتميزة للقيام بإخراج البحوث والدراسات والتجارب العلمية بما يخدم المجتمع البشري ويساهم في تقدمه وازدهاره.

ووجدنا أن وظائف الجامعة لا تتوقف عند التكوين الجامعي والبحث العلمي، بل هناك الوظيفة الثالثة للجامعة ألا وهي المساهمة في خدمة المجتمع وتنميته، من خلال تحقيق الشراكة مع مؤسسات المجتمع، وإمداد سوق العمل بالكفاءات التي يحتاجها، وهذا عن طريق قيام الجامعة بالتعليم والتدريب المستمر، والتي تشكل في مجملها استثمارا ناجحا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية, كما وجدنا أن الجامعة يمكن أن تساهم في خدمة قضايا المجتمع من خلال مراكزها ومنشاتها و مختبراتها، والتي تقدم خبراتها وإسهاماتها لجميع الهيئات ومؤسسات المجتمع، والمساهمة في إيجاد الحلول لمعالجة المشكلات التي تعترضها.

و بدراستنا لواقع الجامعة الجزائرية اتضحت لنا الجهود الكبرى التي تبذلها الدولة من أجل تطوير الجامعة الجزائرية، وهذا من خلال الارتفاع المحسوس في عدد الجامعات والطلاب والأساتذة وارتفاع الميزانية المسطرة للبحث العلمي؛ وسن القوانين التوجيهية التي تهدف إلى تثمين البحث العلمي وربطه بالواقع الاقتصادي والاجتماعي, والقيام بالإصلاحات كتبني نظام *LMD* المعمول به في الجامعات العالمية، إلا أنه رغم كل هذه الجهود، لا تزال الجامعة الجزائرية تركز على الجانب الكمي في وظيفتها في تكوين

الطلبة، دون الاهتمام بنوعية المخرجات، ومدى ارتباط التخصصات بمتطلبات سوق الشغل .كما أن هناك قصورا في توجيه البحث العلمي لخدمة أهداف التنمية، والاقتصار على الأبحاث الأساسية .

أما فيما يخص علاقة الجامعة الجزائرية بالمحيط، وجدنا أنها لا تستجيب بفعالية للمتغيرات الحاصلة في محيطها، فهي تعمل بشكل منفصل عنه, وهذا ما أدى إلى عدم مواءمة مخرجات الجامعة الجزائرية لمتطلبات سوق الشغل، كما أن الشراكة بينها وبين المحيط الاقتصادي والاجتماعي لا تنبع من سياسة وطنية واضحة المعالم وملزمة للجامعة والمحيط معا، بل لا تتعدى كونها مبادرات فردية تختلف فيها الجامعات الجزائرية عن بعضها البعض، وفقا لنشاط كل جامعة، وفي بعض الأحيان تتباين نشاطات المخابر في الجامعة الواحدة .لذلك تم وضع بعض المقترحات التي من شأنها إصلاح وضع الجامعة الجزائرية حتى تؤدي الدور المنوط بها في التنمية

كل ما سبق التوصل إليه من نتائج يتنافى وصحة الفرضية الاولى والتي مفادها أن جامعة المدية ممثلة في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تؤدي الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري اقتصاديا, كذلك الامر بالنسبة للفرضية الثانية التى مفادها ان جامعة المدية تقوم بدورها في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا, اما الفرضية الثالثة فهي فرضية صحيحة حسب النتائج المتوصل اليها, وأن الجامعة تنمي الرأس المال البشري علميا, و اخيرا الفرضية الثالثة تتنافى و النتائج المتوصل اليها عن طريق الدراسة الميدانية, التي مفادها ان الجامعة تنمي الرأس المال البشري ثقافيا.

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات المتعلقة بجامعة المدية من أجل تفعيل وظائفها وهي كالتالي:

<u>في مجال التكوين الجامعي</u> :

- تنويع التكوين الجامعي في التدرج من خلال إدراج تخصصات جديدة تتماشى مع احتياجات سوق العمل.
- استضافة أساتذة أجانب للتدريس لزيادة التفاعل العلمي والثقافي لطلاب الجامعة,
- عقد ندوات فكرية وثقافية تهدف لرفع مهارات طلاب جامعة المدية وتثقيفهم، وزيادة الوعي لديهم بضرورة تحقيق التنمية.

<u>في مجال البحث العلمي</u>:

- ✓ الاهتمام بطلبة الدراسات العليا من خلال توفير جميع متطلبات البحث العلمي، من أساتذة محليين وأجانب، ومكتبات وقاعات مجهزة بأجهزة العرض المرئي.
- ✓ دعم الروابط بين البحث العلمي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.
- ✓ التركيز على البحوث النوعية، التي تستهدف احتياجات المجتمع، والاستفادة من الأبحاث التي تنتجها الجامعة وتحويلها لأبحاث تطبيقية لتلاءم احتياجات المجتمع.
- ✓ تحسين العمل الإداري وتوظيف عمال على دراية بالبحث العلمي، وتجنب مركزية القرارات التي قضت

على كثير من الجهود والمبادرات.

في مجال تفعيل علاقة الجامعة مع المحيط :

- إعداد الخطط البرامج التي تعمل على تفعيل دور الجامعة في دراسة مشاكل المجتمع، وتقديم حلول لها والإسهام في قضايا التنمية؛

-تقديم الخبرة الاستشارات الإدارية للمشروعات الخاصة ومؤسسات المجتمع؛

- التواصل مع المحيط لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة، في مجالات التدريب والندوات ومتابعة أنشطة الخريجين لزيادة التواصل بين الجامعة والمجتمع؛

الاستنتاجات والتوصيات وأفاق الدراسة:

أولا: الاستنتاجات: مما تقدم يمكن استنتاج ما يلي:

- ✓ الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية في مجال التنمية تعود إلى حد كبير إلى تكوين الرأس المال البشري مما يحتم على الدول الأخيرة أن تضع إستراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشري فيها, إذ أن عملية التنمية تتوقف بدرجة كبيرة على تطوير العنصر البشري.
- ✓ تقوم الجامعة بدور مهم في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري من حيث مخزون المعارف العقلية التي تتم ترجمتها إلى مهارات تحقق الاكتشافات و تحويلها إلى تطبيقات تكنولوجية جديدة أو تقوم بالإدارة الكفوءة للقوى العاملة و الموارد المادية في أن واحد.
- ✓ يثير دور الجامعة في تكوين الرأس المال البشري قضايا هامة بالنسبة إلى السياسات الاقتصادية وخاصة تلك القضايا المرتبطة بدور الحكومة في تقديم خدمات التعليم والقدر الأمثل من الإنفاق الحكومي على التعليم.
- ✓ خصصت الحكومة الجزائرية خلال السنوات الماضية موارد هامة لبناء الأنظمة التعليمية الجامعية, وحققت انجازات مهمة تمثلت في تزايد عدد الأساتذة وكذا عدد الملتحقين بالدراسة وتحقيق منافع مهمة للإفراد والأسرة والمجتمع, إلا أن قطاع التعليم العالي في الجزائر مازال يعاني من مشاكل عديدة ولا يزال العائد من التعليم الجامعي حسب معايير النمو الاقتصادي غير مشجع مما دفع بالمتخصصين إلى المطالبة بضرورة إحداث تغيير جذري في نظام التعليم الجامعي القائم حاليا.

ثانيا:التوصيات: في ضوء الملاحظات الواردة حول دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري يمكن تقديم التوصيات التالية:

- ✓ يجب إن يلاءم التعليم الجامعي متطلبات سوق العمل, فالتعليم المنعزل عن المتطلبات وعن احتياجات المجتمع لا يمكن ان يقوم بدور فعال في التنمية ولكي يقوم بهذا الدور لابد لمخرجاته ان تواكب المتغيرات التى يشهدها سوق العمل.

- ✓ إصلاح الهيكلة الحالية للتعليم الجامعي في الجزائر بما يتلاءم والتطورات التكنولوجية المتسارعة وهذا يتطلب اكتشاف المهارات الفنية وإيجاد نوعية جديدة من الكوادر التي تساهم في خلق الثروة وخلق فرص التشغيل الذاتي النابعة من المبادرات الفردية وغير المعتمدة على العمل في الأجهزة الحكومية.
- ✓ يجب أن تكون تنمية الرأس المال البشري موجهة لأغراض علمية ملائمة لتلبية حاجات المجتمع القصيرة والطويلة الأجل .
- ✓ ضرورة تكثيف الجهود لإقامة أنواع جديدة من مؤسسات التعليم الجامعي لتدريب الأيدي العاملة الماهرة لتكون قادرة على تلبية حاجات المجتمع.
- ✓ ضرورة توسيع وتعميق التعليم الجامعي وجعله أكثر طموحا لتحقيق أهداف التنمية البشرية لرفع المستوى الاجتماعي للمجتمع.
- ✓ تعزيز اتجاه التعليم العالي نحو الدراسات العلمية والعملية بما يحقق أهداف التنمية ومتطلباتها من الموارد البشرية.

ثالثا: أفاق الدراسة:حاولنا من خلال هذه الدراسة إبراز دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري لتحسين الأداء و ذلك من خلال التركيز على وظائفها في التكوين و البحث العلمي و علاقتها بالمحيط, التى نرجو ان نكون قد وفقنا في الإلمام بجوانبها على الوجه المرضي, كما نقترح بعض المواضيع كانطلاقة لدراسات جديدة مثل:

- ✓ واقع الجامعات الخاصة في الجزائر و دورها في تحقيق التنمية الوطنية.
- ✓ دراسة لأثر تطبيق الاستقلالية المالية في الجامعات الجزائرية.
- ✓ دراسة لأسباب غياب التعليم الالكتروني في الجامعات الجزائرية في ظل اقتصاد المعرفة.
- ✓ دور الجامعات المنتجة في تحقيق التنمية المستدامة.
- ✓ دراسة حول جامعات البحوث في العالم.

الفصل الأول: الجامعة, وظائفها, واقع التكوين في الجامعة الجزائرية

تعتبر المؤسسات الجامعية من أهم المؤسسات التي تمد سوق العمل بالإطارات الفنية والأكاديمية وفق معايير متفق عليها ينبغي توافرها وتطبيقها , وتعد تلك المعايير ذات أهمية لأنها تعزز من الكفاءة والفعالية في انجاز العمل, لتحسين جودة مخرجات الجامعات, وهناك اعتقاد راسخ بان الجامعة تعمل على خلق المعرفة ونشرها من خلال التعليم والبحث لأنها كانت ومازالت تحتل موقعا مهما وكبيرا في المنظومة التعليمية خاصة فيما يتعلق بتكوين الرأس المال البشري, لإحداث التقدم الاقتصادي والاجتماعي, من خلال قيامها بوظائف ثلاثة اتفق العلماء على إسنادها لها وهي : التكوين الجامعي , البحث العلمي ,خدمة المجتمع وتنميته.

المبحث الأول: مفاهيم حول الجامعة ووظائفها

حظي موضوع التعليم الجامعي باهتمام العديد من الباحثين و الدارسين بقضايا التعليم, والقائمين على وضع السياسات التعليمية ,كما انه حظي باهتمام بالغ من جميع الدول, سواء المتقدمة أو السائرة في طريق النمو, فالجامعة ينظر إليها اليوم على أنها قاطرة المجتمع نحو التقدم والتنمية, نظرا لجملة الوظائف والأدوار التي يمكن أن تضطلع عليها بهذا الصدد.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الجامعة

سنتطرق في هذا المطلب إلى عدة فروع سنحاول من خلالها التعريف بالجامعة ونشأتها و تطورها و كذا سنتحدث أيضا عن الجامعة الجزائرية.

أولا: نشأة الجامعة وتطورها التاريخي:

يكشف لنا المسح التاريخي للتراث النظري المتراكم , حول التعليم الجامعي, ان هذا النوع من التعليم ليس حديث النشأة, فوجوده يعود إلى مرحلة العصور القديمة و الوسطى, و مر خلالها بعدة مراحل تطورية , قبل أن يظهر بطابعه المميز في العصر الحديث , وان استعراض التراث العلمي للتعليم العالي يعكس لنا العديد من الحقائق العلمية التي توضح نوعية المؤسسات التعليمية العليا التي كانت موجودة قبل العصر الحديث, كما تسهم هذه الحقائق في تحسين الرؤية و الفهم , لظاهرة التعليم الجامعية و طبيعتها المتغيرة امتداد العصور , فالتعليم الجامعي لم يقتصر على العصر الحديث , و لكن كانت هناك العديد من الشعوب و الحضارات التي ازدهرت فيها هذا النوع من التعليم, كالحضارة المصرية القديمة, واليونانية , الهندية, الصينية, كانت إرهاصا و مقدمة لظهور نواة ما يعرف حاليا بالجامعات الحديثة .

من هنا يمكن أن نقسم التسلسل الطويل لنشأة وتطور الجامعة إلى مرحلتين رئيسيتين تفصل بينهما نقطة محورية, هي نشأة الجامعة في العصور الوسطى, بدأت المرحلة الأولى للجامعة مع المدنيات القديمة, ويمكن أن نطلق عليها تسمية مرحلة النشأة والتأسيس, أما المرحلة الثانية فبدأت مع نشأة الجامعة بمفهومها الحديث, وتستمر حتى ألان و يمكن أن نطلق عليها مرحلة التطور والعطاء.

1-1- مرحلة النشأة التأسيس:

إن أقدم محاولة معروفة في التاريخ الإنساني لجمع الأساتذة والطلاب في مكان واحد لتلقي العلوم والمعارف المتقدمة كانت في مصر الفرعونية, حيث كان يجتمع الطلبة حول كبار رجال الدين في المعابد يأخذون منهم المعارف المتعلقة بالعقيدة وإسرارها, ويتلقون ما استطاع العقل البشري آنذاك أن يصل إليه من معلومات ومهارات في الفلك, الطب, الحكمة وآداب السلوك, وكان التعليم الجامعي في مصر القديمة مرتكزا بصورة رئيسية في الأديرة الكبيرة ويقدم العديد من المهن, ومن أقدم الجامعات جامعة "أون " بعين شمس التي كان يدرس فيها حيث كان يجتمع الطلبة حول كبار رجال الدين في المعابد يأخذون منهم المعارف المتعلقة بالعقيدة وأسرارها, و يتلقون ما استطاع العقل البشري آنذاك أن يصل إليه من معلومات ومهارات في الفلك والطب والحكمة وآداب السلوك, وكان التعليم الجامعي في مصر القديمة مرتكزا بصورة رئيسية في الأديرة الكبيرة ويقدم العديد من المهن, وقد التحق بها الكثير من المفكرين المشهورين في تلك الفترة, مثل أفلاطون وغيره, وقد ظلت مدينة عين شمس مركزا للعلم و العلماء , إلى أن أخذت مدينة الإسكندرية هذا الدور فيما بعد, وعلى العموم اهتمت مصر القديمة بدراسة الجغرافيا, التاريخ, الفلك, النحت, الرسم, القانون, الطب, الهندسة, كانت هذه الأخيرة من المهن المهمة نظرا لاهتمام الفراعنة بالأبنية والمنشات المعمارية, وهذا ما يفسر انتشار مؤسسات التعليم المختلفة وفي مقدمتها الجامعات.[2]

شهدت الصين القديمة نوعا من الاهتمام الملحوظ ببعض أشكال التعليم العالي, خاصة في عهد الإمبراطور" سن" الذي طور أسلوبا مميزا لاختيار طبقة الموظفين, وعمل على تحدي الكفاءات المهنية والإدارية و المهنية للعديد من الأجهزة الإدارية لدولته, ولقد ساهم نظام التعليم هذا في تطوير النظم الإدارية والفنية وخاصة نظام الري والإدارة العامة لشؤون الجيش وإعداد إطاراته المتخصصة, كما أنتج هذا النظام التعليمي العالي فئة من النخبة المتعلمة من البيروقراطيين والإداريين وذلك لتحقيق أغراض الدولة وسياستها العامة التي كانت تقوم على النظام الديني المقدس, وقد تولت المدارس الكونفوشية هذه المهمة باعتبارها أعلى مؤسسات التعليم العالي في الصين القديمة . [3]

كانت بداية الجامعات في الهند القديمة تتمثل في إن بعض الحكماء يلجئون إلى الغابات بعيدا عن صخب وضوضاء المدينة, وكان يلتحق بهم الطلبة الشباب من اجل محاورتهم و التعلم منهم, وكانوا يعيشون مع هؤلاء الحكماء حياة دراسة وتأمل, ويتناقشون معهم في أمور الفلسفة والدين, كما طور الهنود القدماء نظام التعليم الجامعي, بل وميزوه في بعض الأحيان عن التعليم العام وطوروا مؤسسات متخصصة بالتعليم الجامعي, تدرس الدين والأدب و المنطق والرياضيات و الفلك كما طوروا الدراسات العليا في الخطابة,

---

1 - عبد الله محمد عبد الرحمن, **سوسيولوجيا التعليم الجامعي, دراسة في علم الاجتماع التربوي**, (د ط), دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , مصر , 1991 , ص 13.

2- سعيد التل, وآخرون , **قواعد التعليم في الجامعة** , ط 1 , دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع عمان الاردن, 1997 , ص 29 , ص 30 .

3- عبد الله محمد عبد الرحمن , مرجع سبق ذكره , ص 15 , ص 16 .

المنطق, الرياضيات والفلك, إلا أن هذه الدراسات والعلوم لم تكن متاحة للجميع بل كانت مقتصرة على الكهنة فحسب, نظرا لتلك الرمزية والقداسة التي كانوا يتمتعون بها في المجتمع الهندي القديم . [1]

أما بلاد اليونان, وبحكم طبيعة مجتمعها الذي كان بعيدا عن طابع المركزية بصورة نسبية مقارنة مع غيره من المجتمعات القديمة, فقد اثر هذا المعطى في إنشاء العديد من المدارس العليا التي تجمع مابين الفلسفات اللاهوتية والإدارية التنظيمية, ولكنها كانت تتمتع إلى حد ما بنوع من الحرية في إعطاء المزيد من الفرص في اختيار أوقات الدراسة ونوعيتها, و لذا أنشأت نوعا مميزا من المدارس اللارسمية مثل الفلسفية[2], كمدارس أثينا الفلسفية وأكاديمية أفلاطون التي أنشأها عام 387 ق م لدراسة التراث الإغريقي ولتعليم الشباب والناشئين مختلف العلوم, كذلك فعل أرسطو, إذ أسس مؤسسات التعليم الجامعي سميت "بالليكوم" كان يدرس فيها علاوة عن الأدب والتاريخ العلوم الطبيعية, كما ظهر إلى جانب هذا مدرستان أخريان, أصبح لهما مكانة عظمى خلال القرون السابقة لعصر المسيحية وهما: مدرسة "زينون" التي جعلها في رواق احد المعابد الأثينية فسمي أتباعه بناءا على ذلك بالرواقيين, ومدرسة "ابيقو" الذي بناها في حدائقه الخاصة, ومن هذه المدارس الفلسفية وغيرها تكونت النواة الأولى لما أطلق عليه فيما بعد اسم جامعة "أثينا "[3] , وهناك من يرى أن التعليم العالي الذي تطور في بلاد اليونان في العصور القديمة هو اقرب الممارسات إلى التعليم الجامعي في عصرنا الحاضر, حيث يعتبره البعض أساس هذا النوع من التعليم و يقرون أن مؤسسات هذا المجتمع القديم هي أساس الجامعات المعاصرة . [4]

أما في الشرق, فقد كان "للسريان" و"الصابئة" نصيب في التعليم الجامعي, فقد انتقل التعليم الفلسفي اليوناني من الإسكندرية في مصر إلى "أنطاكية" في بلاد الشام, ثم انتقل إلى "حران" في بلاد مابين النهرين في القرن التاسع للميلاد, وقد ظلت هذه المدينة مركزا هاما للثقافة اليونانية التي يتكلم أهلها الآرامية الشرقية, أما المناطق التي يتكلم السريانية والفارسية "كالرها" ونصيبين" و" المدائن", فقد ظهرت فيها قبل الإسلام مؤسسات للتعليم الجامعي تابعة للأديرة, وكانت الدراسات الدينية هي الدراسات الغالبة في هذه المؤسسات, وإن كان يسمح في الكثير منها بدراسة العلوم الدنيوية, كالنحو, البيان, الفلسفة, الطب, الموسيقى, الرياضيات والفلك, وفي النصف الثاني من القرن الثاني الميلادي كان لمدرسة " جنديسبابور" الطبية الفارسية أهمية كبرى في ازدهار الدراسات الطبية في بلاد فارس, وقد استفادت الحضارة الإسلامية كثيرا من هذه المدرسة خاصة في مجال الطب. [5]

1- سعيد التل , وآخرون, مرجع سبق ذكره , ص 31 .
2- عبد الله محمد عبد الرحمن , مرجع سبق ذكره , ص 16 .
3- سعيد التل , وآخرون, مرجع سبق ذكره , ص 32 .
4- عبد العزيز غريب صقر, **الجامعة والسلطة : دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة** , ط 1, الدار العالمية للنشر والتوزيع , مصر , ص 147 .
5- سعيد التل , وآخرون, مرجع سبق ذكره , ص 33 .

يمكن القول انه لم يتطور التعليم الجامعي في المسيحية بصورة عامة, إلا بعد أن اعتبرت الديانة المسيحية الديانة الرسمية الوحيدة في الإمبراطورية الرومانية سنة 380 م, والبداية الحقيقية لهذا التعليم كانت سنة 529 م عندما أغلق القديس "اغستين" المدارس الوثنية في الإمبراطورية الرومانية, واتجه نحو الاستفادة من الفكر اللاتيني وجذوره الإغريقية في خدمة العقيدة المسيحية, ولقد بدأت مؤسسات التعليم في الإمبراطورية الرومانية المسيحية بمدارس الكاتدرائيات ثم شملت أيضا الأديرة, مع أنها كانت في البداية بمستوى التعليم الثانوي إلا أنها أصبحت ومنذ القرن الحادي عشر الميلادي مؤسسات مشهورة للتعليم العالي, بالإضافة إلى دورها في مجال التعليم العالي كانت أيضا مركزا و دورا للنشر, إذ كان الرهبان ينسخون فيها المخططات الدينية, كما كانت أماكن للتأليف, التدوين و مركزا مهما للثقافة, واستمرت هذه الكاتدرائيات والأديرة تلعب دور المؤسسات الرئيسية للتعليم في الحضارة المسيحية إلى أن تطورت الجامعات الحديثة و شاركت في هذه المسؤولية ,

أما على صعيد أخر, طور العرب ابتداء من بدايات القرن الثاني للهجرة (السابع للميلاد) تعليما جامعيا متقدما ,فقد اطلعوا على تراث اليونان والفرس, في الفلسفة, العلوم, الطب, الفلك و غيرها, وطوروا هذا التراث وأضافوا إليه الشيء الكثير, وكذلك انشئوا مؤسسات التعليم الجامعي لتدريس هذا التراث وتطويره, وازدهرت هذه المؤسسات في العصور الذهبية للحضارة العربية الإسلامية في القرنين التاسع والعاشر الميلاديين و حتى القرن الحادي عشر, في البداية كان المسجد هو مؤسسة التعليم الجامعي الأساسية, لكن مع تطور الحضارة العربية الإسلامية ومحافظة المسجد على مكانته[1], ظهرت مؤسسات أخرى جمعت بين وظيفة العبادة ووظيفة التعليم لعل أهمها: جامع القرويين في فاس بالمغرب, حيث انه يعتبر اقرب صيغة لما يعرف اليوم بالجامعة, من حيث الهيكلة و التنظيم و نوعية التكوين , و كانت هناك الزيتونة و المدرسة النظامية والمدرسة المستنصرية ببغداد ,ولم تكن الدراسة في هذه المؤسسات تقتصر على علوم الفقه و الحديث و علم اللغة و الأدب فقط, بل كانت تشمل العديد من المواد العلمية كالطب والفلك والحساب والهندسة و علم الموسيقى و غيرها من العلوم .[2]

و هنا لابد من الإشارة إلى أن مؤسسات التعليم الجامعي في الحضارة العربية الإسلامية و خاصة في الأندلس قد قامت بدور كبير في تطوير التعليم الجامعي بأوروبا بصورة عامة , و في تطوير فكرة الجامعة بمعناها الحديث فقد درس الكثير من الأوروبيين في هذه المؤسسات و لم ينقلوا ما توصل إليه العرب المسلمون من التقدم في مجالات العلوم و الأدب فحسب, و إنما نقلوا أيضا أفكارهم حول تنظيم مؤسسات التعليم الجامعي .[3]

1- سعيد التل , وآخرون, مرجع سبق ذكره , ص 34-35 .
2- فضيل دليو وآخرون , **المشاركة الديمقراطية في نشر الجامعة** , مخبر علم الاجتماع والاتصال , جامعة منتوري, قسنطينة, 2006 , ص 76 .
3- سعيد التل , وآخرون, مرجع سبق ذكره , ص 35 .

2-1- مرحلة التطور و العطاء:

إن التأريخ للجامعات كمؤسسات تعليمية عرفت بهذا الاسم يهمل أو يتجاهل الالتفات إلى الجامعة من خلال مقوماتها و مفهومها , و يتطلع إلى بداية لفظ الجامعة , وبذلك يتناسى الحقبة الإسلامية, و ما قبلها و يشير إلى باريس , بولونيا, سالرنو, بين القرنين الثاني عشر والثالث عشر للميلاد , باعتبارهما نقطة البداية, على الرغم من أن الكثير من المؤرخين و الباحثين الغربيين فضلا عن المسلمين يجمعون على أن مؤسسة جامعية هي من مبتكرات الخالصة للحضارة الإسلامية و يؤكد "لويس يونغ" هذه الحقيقة في كتابه العرب و أوروبا.

غير أن الجامعات الأوروبية التي ظهرت في القرون الوسطى و تطورت على مر الزمن, تعتبر اللبنات الأولى للجامعات التي نعرفها اليوم , أي أن كثيرا من ملامحها ما تزال موجودة حتى ألان, من اسم وموقع مركزي و أساتذة و درجة عالية من الاستقلال الذاتي و طلبة و نظام ومحاضرات و إجراءات للامتحانات و الدرجات [1] , و ما يؤيد هذا الطرح تلك الدراسة التأصيلية التي قام بها الباحث الغربي "هاسكتر" حول نشأة الجامعات الأوروبية تؤكد بأنها شان الكاتدرائيات و البرلمانات , تعتبر منتوجا خالصا للقرون الوسطى, وانه لم يكن لدى الإغريق أو الرومان القدماء جامعات بالمعنى المفهوم من هذه الكلمة حسب استخدامها خلال القرون السبعة أو الثمانية الماضية, لم تبرز في العالم تلك الملامح الخاصة بالتعليم المنظم المألوف لنا إلا خلال القرنين الثاني عشر والثالث عشر الميلادي فحسب [2] ,ففي الوقت الذي اخذ في نجم الجامعات في العالم الإسلامي في الأفول بفعل الانحطاط الذي أصاب المجتمع برمته[3] , و بدأت بعض المدن الأوروبية تشتهر فيها مدارس الكاتدرائيات و الأديرة و الأبرشيات, و كان ذلك بداية من القرن الثاني عشر للميلاد, بفعل مجموعة من كبار الأساتذة الذين جعلوا منها معاهد عليا, و قد جذبت شهرة هذه المدارس و القائمون على التدريس فيها أعدادا غفيرة من الطلبة ليس أبناء المدينة فحسب بل جميع أنحاء القارة الأوروبية و ذلك ليتابعوا دراستهم الأكاديمية في الفنون الحرة و القانون الروماني و الفلسفة و الطب و اللاهوت .

بفعل الأوضاع التي كانت سائدة في أوروبا في القرون الوسطى, من ظلم و فوضى و اضطراب وجد الطلبة و الأساتذة الغرباء الذين كانوا يدرسون في بعض هذه المدن, إن خير وسيلة للدفاع عن النفس و المحافظة على كرامتهم هي أن يقلدوا الحرفيين و المهنيين وان ينتظموا ويشكلوا اتحاد يجمع صفوفهم و يوحدهم و كان هذا التنظيم أول خطوة في مسيرة نشأة الجامعة بمفهومها الحديث, و يرجع أول اعتراف رسمي بمجموع الطلبة الذين اخذوا يرسون حجر الأساس للحركة الجامعية في شمال ايطاليا سنة 1158 م حيث اصدر الإمبراطور " فريدريك بربروسيا" براءة تضمنت بعض الامتيازات لمجموعة من

1- فضيل دليو وآخرون , مرجع سبق ذكره , ص 77 .
2- محمد ابو حسان , **تأثير الحضارة العربية الاسلامية في نشأة الجامعات الاوروبية**, بحوث المؤتمر التربوي, ج1 , عمان , الاردن, 24-27 جوان 1990 ,ص 179 ,ص 180 .
3- فضيل دليو واخرون, مرجع سبق ذكره , ص 77 .

الطلبة في المدن اللامباردية بما فيها مدينة بولونيا, أما مضمون هذه البراءة فهو رعاية الإمبراطور للأساتذة و الطلبة وقد أطلق على هذا التجمع اسم "يونيفرسيتي" , والذي يعني الاتحاد وهو مصطلح كان يطلق في ذلك الوقت على تجمع زعامات الأسر المتنفذة, التي كانت تتولى السلطة في تلك المدن آنذاك , وقد شاع استعمال جامعة في اللغة العربية ليقابل الاصطلاح "يونيفرسيتي" الذي يعتبر الترجمة الدقيقة للكلمة المقابلة لها في اللاتينية .[1]

على العموم كان يوجد في أوروبا في الوقت الذي نشأت و تطورت فيه فكرة الجامعة أربع جامعات أقدمها جامعة " بولونيا " جامعة " باريس" , وجامعة " اكسفورد" , وتختص كل منها بصورة رئيسية في ناحية من نواحي المعرفة و أظهرت فيها تقدما و تفوقا , و لكنها وصلت إلى بداية القرن الثالث عشر للميلاد إلى حدود ستة عشر جامعة, تركز معظمها في ايطاليا و فرنسا و اسبانيا و انجلترا, أما في القرن الرابع عشر فقد ظهرت أربع عشر جامعة أخرى تتواجد كلها تقريبا في بلاد وسط أوروبا و النمسا و بولندا و غيرها , و أنشئ بعد ذلك ما يقارب عن ثمانية و عشرون جامعة أخرى, في اسكتلندا و المجر و الدول الاسكندينافية و ذلك خلال القرن الخامس عشر .

خلال هذا القرن ظهرت الجامعات بصورة تنظيمات كبرى حيث فتحت المجال لتستقبل الطلاب و الأساتذة من مناطق متعددة, و كانت تدرس بها العلوم و الآداب بالإضافة إلى تدريس اللغات, و فتح مجال للدراسات العليا , و كان ذلك إحدى السمات العامة التي تمتعت بها جامعات العصور الوسطى و تشترك فيها مع الجامعات الحديثة, و الحقيقة أن العديد من الجامعات الأوروبية في أواخر العصور الوسطى حققت ازدهارا كبيرا و أصبحت تتمتع بشهرة كبيرة, لاهتمامها بالعلم والعلماء و تنوع مصادر البحث العلمي خارج حدودها القومية, حتى أصبحت هذه الجامعات من أهم التنظيمات الأكاديمية و العلمية التي تمتلك مكانة قوية في مجتمعاتها أكثر من التنظيمات المجتمعية الأخرى.[2]

النتيجة التي يمكن الخروج بها عن الجامعات الأوروبية في القرون الوسطى هو طابعها الديني, إذ أنها كانت تحت وصاية و حماية الكنيسة بصورة طوعية, و كان كل ما يدرس في الجامعة منسجما مع غايات الكنيسة بهدف تخريج رجال دين مبشرين, قادرين على الدفاع عنها و الوقوف في وجه خصومها من أصحاب النزعات العلمانية .[3]

بعد انقضاء فترة العصور الوسطى, التي شهدت النشأة التطورية للعديد من الجامعات عرفت أوروبا ما يعرف " بعصر الإصلاح" أو ما يطلق عليه " عصر التنوير" , تلك الفترة التي امتدت من ق 16 إلى ق 18 للميلاد, و خلالها شهدت مؤسسات التعليم الجامعي العديد من التغيرات و تأثرت بالحركة الثقافية و الفكرية و السياسية التي شهدتها أوروبا بصفة عامة, و بنمو الحركات العلمية والاجتماعية و السياسية

1- سعيد التل , واخرون, مرجع سبق ذكره , ص 40 .
2- عبد الله محمد عبد الرحمن, مرجع سبق ذكره , ص 20- ص 21 .
3- ابراهيم داود الدواد و اخرون, **التعليم العالي في العالم الاسلامي**, ط1, الجامعة الاسلامية العالمية, ماليزيا, 2009 , ص 17 .

و انتقال السلطة و السيادة العليا في المجتمع , من السلطة الكنسية الدينية إلى السلطة السياسية الدنيوية.[1] الكبرى,و كذا و خلال القرنين السابع عشر والثامن عشر تبلورت و وظيفة الجامعة في اقتفاء المعرفة من اجل المعرفة ذاتها, أكثر من كونها وظيفة للتعرف على الرب أو من اجل الإنسان ذاته في عصر النهضة [4] , و مع انقضاء عصر الإصلاح تطورت الجامعات بصورة سريعة و تعددت اهتماماتها ووظائفها و أهدافها لتواكب حركة التقدم الصناعية والعلمي و الذي أسهم علماء و أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأوروبية في إحداثه, فمع بداية القرن التاسع عشر للميلاد نمت الجامعات و توسعت, ليس في القارة الأوروبية فحسب بل في العديد من الدول الحديثة . [2]

لعل من أهم العوامل الاجتماعية التي كان لها تأثير على الجامعات و تطورها في العصر الحديث هو حركة التنوير والحركات السياسية, التي بدأت بالثورة الفرنسية و تداعياتها على بقية المجتمعات الأوروبية , والثورة الصناعية و ظهور الرأسمالية وتنامي الأفكار الاشتراكية, بالإضافة إلى التقدم العلمي الذي صاحب العلوم الحديثة, و تعتبر هذه العوامل ذات تأثير بالغ الأهمية فيما وصلت إليه الجامعات في العصر الحديث, كما ظهرت ادوار جديدة للجامعة اختلفت عن تلك التي كانت معروفة في العصور السابقة فقد أصبحت هذه المؤسسات إحدى أهم مؤسسات البحث العلمي التي تمد المجتمع وتزوده بأخر الاختراعات و الابتكارات , وتسعى لحل مشكلاته في إطار ما يسمى بجامعة السبق أو التميز, دلالة على سبق الجامعة و تميزها بالخروج إلى مجتمعها للتعرف على احتياجاته و تلبيتها .[3]

1- عبد الله محمد عبد الرحمن, مرجع سبق ذكره ,ص 31 .
2- منير محمود بدوي, **دور الجامعة بين تحديات الواقع وافاق المستقبل: رؤية نظرية, كلية التجارة**, جامعة اسيوط, مصر, جانفي 2005 .
3- عبد الله محمد عبد الرحمن, مرجع سبق ذكره ,ص 40 .

ثانيا: مفهوم الجامعة:

تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة, ذات هيكل تنظيمي معين و أنظمة و أعراف و تقاليد أكاديمية معينة, و تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس, البحث العلمي, و خدمة المجتمع و تتألف من مجموعة من الكليات و الأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية, و تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة, منها ما هو على مستوى الليسانس/ البكالوريوس , ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا , التي يمنح الطلاب بموجبها درجات علمية . [1]

تعرف الجامعة على أنها مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته, و خدمة المجتمع حسب هذا المفهوم تشمل كل جانب من جوانب نشاطات الجامعة [2], و الجامعة تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة.

أيضا تعرف الجامعة بأنها مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا... وهدف الجامعة هو طلب العلم، والبحث العلمي. [3]

يحدد هذا التعريف هدف الجامعة في طلب العلم والبحث العلمي، غير أنه أغفل أن الجامعة أنشئت لخدمة المجتمع وحل مشاكله وتحقيق طموحاته وآماله، فطلب العلم ليس هو غاية الجامعة الوحيدة.

كما تعرف الجامعة على أنها تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة، ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها فى هذا التعريف، نلاحظ التأكيد على أهم الأدوار والوظائف الذي تقوم بها الجامعة تجاه المجتمع، وهي البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع.[4]

والجامعة هي مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم، والحاجة إلى الخريجين ويبرز هذا التعريف دور الجامعة في إعداد رأس المال البشري من الخريجين والذي يناط بهم مهمة خدمة المجتمع وتنميته, من الناحية الاقتصادية يمكن تعريفها على أنها مؤسسة إنتاجية تهدف لإعداد رأس المال البشري الضروري للقيادة في بلد ما وبأقل التكاليف الممكنة فالجامعة ليست مجرد نظام إداري اجتماعي، بل منظومة متكاملة تحقق التوازن مع المجتمع لأنه من منطلقها ونهايتها و تحسين الأداء هدفها .وهذا التعريف يحقق إلى حد كبير مفهوم الجامعة حسب دراستنا، والمتمثل أساسا في تنمية رأس المال البشري، أي تكوين الإطارات التي تعمل على تحسين الأداء الكلي . [5]

1- خالد خميس السحاتي, **دور الجامعات في المجتمعات العربية: اعمال الموسم الثقافي السنوي الثاني لقسم العلوم السياسية كلية الاقتصاد**, جامعة بنغازي, 2017/2016 , ص 03 .
2- خالد خميس السحاتي, مرجع سابق , ص 03 .
3- نادية إبراهيمي, **دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة : دراسة حالة جامعة المسيلة**, مذكرة ماجيستير ,جامعة فرحات عباس سطيف, 2013/2012 , ص 45 .
4- نادية إبراهيمي , مرجع سبق ذكره , ص 45 .
5- نادية إبراهيمي , مرجع سبق ذكره , ص 45 .

ثالثا: مكونات الجامعة:[1]

تتحدث العديد من الأدبيات المهتمة بالجامعة عن ما يسمى بالجماعة الجامعية أو مجتمع الجامعة, و الجامعة بهذا المعنى, هي تجمع مصغر يضم عديد الفاعلين هم:

1- **هيئة التدريس**:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس المحور الأساسي للجامعة , والعامل الرئيس في نجاحها و في تحقيق الأهداف التي من اجلها أنشئت,فلا يمكن قيام جامعة بدون أساتذة ينفذون برامجها الأكاديمية, ويتكفلون بأداء وظائفها المختلفة, حيث يضطلعون بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع, و لم يعد الأستاذ مدرسا او ملقنا للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي النشاط المؤدية الى اكتساب المعرفة و المهارات لدى الطلاب, و للأستاذ الجامعي مهام عديدة على مدار العام : كالتدريس و الإشراف على مذكرات التخرج , والقيام بالبحوث و التدريبات الميدانية, وكذا حضور الاجتماعات البداغوجية والإدارية و المشاركة في تحضير الامتحانات و تصحيحها.

قد حدد المشرع الجزائري جملة من المهام الموكلة للأستاذ لعل أهمها :[2]

- إعطاء تدريس نوعي و محين مرتبط بتطورات العلم والمعارف و التكنولوجيا, والطرق البيداغوجية .
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي المتواصل .
- المشاركة في حل المشاكل التي تطرحها التنمية, من خلال القيام بالدراسات و الأبحاث العلمية .
- استقبال الطلبة خلال الأسبوع لتقديم النصائح لهم وتوجيههم .
- المساهمة في تحضير الهياكل المختصة في ضبط الأدوات التربوية و العلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصه .
- تحضير الدروس و تحديثها و تأطير الرسالات و الأطروحات من الدرجة الأولى و الثانية من الدراسات العليا

يضطلع الأستاذ على تدريب الطلاب على الآلة العلمية و يساعدهم على تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية و يمتد إلى أسلوب الحياة, وهو بطبيعة المهمة الموكلة إليه يقوم بالتدريس و البحث في نفس الوقت.

1- فاتح باي, **دور الجامعة الجزائرية في إنتاج النخبة المثقفة**, مذكرة ماجستير في علم الاجتماع , جامعة سطيف 2, 2015/2014 ,ص49.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, الجريدة الرسمية : **مرسوم تنفيذي مؤرخ** في 03 مايو 2008 , يتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث , المادة 04 .

إن المؤسسة الجامعية تحتاج لأداء وظيفتها إلى هيئة التدريس بمختلف فئاتها, لأنها لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري و التشريعات, وكذا البنايات,مخابر, مدرجات وأقسام تعليمية بل لابد أن تجمع داخلها عددا من الأساتذة والباحثين, الذين لا يكتفون بتلقين طلابهم مجموع المعلومات و المعارف الموجودة في الكتب, أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية فحسب و لكنهم يشتركون في اكتشاف الطريق وفق معطيات الواقع الوطني . [1]

2- **الطالب الجامعي**:

يعرف الطالب الجامعي على انه شخص سمح له مستواه العلمي بالانتقال من المرحلة الثانوية بشقيها العام والتقني إلى الجامعة وفق التخصص يخول له الحصول على الشهادة , إذ أن للطالب الحق في اختيار التخصص الذي يتلاءم مع ميولاته ومستواه ومعدل قبوله, ويعتبر الطالب احد أهم العناصر الأساسية و الفاعلة في العملية التربوية والتعليمية طيلة التكوين الجامعي , انه يمثل عدديا النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعية, و يعمل الطالب بعد تخرجه من الجامعة على تطبيق مهاراته ومعارفه المكتسبة في سوق العمل وخلال حياته المهنية, وبصفة خاصة يعمل على خدمة مجتمعه بفضل ما يملك من رصيد علمي ومعرفي ,

ولتفعيل هذا الطالب تعمل الجامعة على : [2]

- الاهتمام بتشجيع الأنشطة الطلابية الثقافية و الاجتماعية , بما يحقق الأهداف المنشودة منها, و مساعدة الطلاب على التعبير عن أرائهم و تنمية إمكانياتهم و قدراتهم , بما يجعل النشاط الطلابي جزءا أساسيا لا يتجزأ من النشاط الجامعي ككل ,و مرتبطا بالجوانب المهنية والعلمية و الجوانب الاجتماعية و الثقافية .
- الاهتمام بالتنمية الثقافية لطلاب الجامعة , من خلال مقررات ثقافية عامة تهدف الى توعيتهم بالواقع و المأمول من جهود التنمية التي يشهدها المجتمع .
- الاهتمام بإنشاء القنوات التي تربط الطالب و الأستاذ الجامعي حتى تحقق للطلبة فرص الاستفادة من خبرات الأساتذة و توجيهاتهم وإرشاداتهم .

1- فاتح باي , مرجع سبق ذكره, ص 50 .

2- رشدي احمد طعيمة, **التعليم الجامعي بين رصيد الواقع ورؤى المستقبل** , ط 1 , دار الفكر العربي, القاهرة , مصر , 2004 , ص 682 .

3- **المناهج والمقررات:**

إن أهداف العملية التعليمية تترجم في كل كلية أو معهد وفقا لطبيعته إلى أهداف تفصيلية تراعي التخصص و طبيعة المهن التي تعد طلابها بها, و طبيعة المجتمع الذي يعيشون فيه , هذه الأهداف تترجم عادة في شكل مناهج و مقررات دراسية ,لكل مقرر منها محتوياته من المعلومات و المهارات و الاتجاهات و القيم و يحدد في ضوء ذلك عدد ساعاته و الفرقة الدراسية والجدول , والمنهج هو الترجمة العملية لأهداف التربية و خططها و اتجاهاتها, ويسعى صانعه إلى تحقيق حياة أفضل للإنسانية و لذا يعاد النظر دائما إلى المناهج على ضوء التطور العلمي و التقني الحاصل في مجتمعات ما بعد الصناعة أو ما يعرف بمجتمعات المعرفة, بمعنى أدق, إن هذه المناهج تحتاج إلى عملية تحيين مستمرة, أي أن متابعتها و تقويمها أمر ضروري لان المجتمع يتميز بالحركة المستمرة , ولا يمكن الاعتماد على مناهج و مقررات تقليدية , وان عملية بناء المناهج تختلف عن عملية تطويرها, و ذلك لان عملية البناء تبدأ من لاشيء أما عملية التطوير فتبدأ من قاعدة معينة , فقد يلجأ المجتمع إلى تغيير جذري في أهدافه التعليمية نتيجة لتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والسياسية, ذلك لان التعليم يعد وسيلة المجتمع لتسليح أبنائه بالفكر الكافي عن العلوم التي تؤهله لدخول مجالات التنمية المختلفة .[2]

4- **الخدمـــات :**

هي مجموع الخدمات العلمية والنفسية والاجتماعية التي تقدم للطالب الجامعي, وتجعله مهيأ للتعلم في ظروف جيدة بعيدة عن أي ضغوطات أو عراقيل , ويمكن تلخيصها فيمايلي:

- **المخابر العلمية**: حيث يجب أن تكون المخابر العلمية مجهزة بكل ما تحتاجه حسب التخصص المطلوب وأن تتناسب مساحة المخابر مع أعداد الطلبة.
- المكتبة الجامعية يجب أن تحتوي مصادر حديثة من كتب مساعدة ومجلات عالمية و دوريات و كذلك الكتب المنهجية و رسائل الماجستير و أطروحات الدكتوراه بالاختصاصات التي يحتاجها الطالب.
- **قاعات المحاضرات**: يجب أن تكون قاعة المحاضرة مهيأة من ناحية التبريد والتدفئة و السبورة الحديثة و مجهزة بشاشات عرض ووسائل الإيضاح الأخرى.
- **الإقامة الجامعية**: إن توفير الإقامة الجامعية للطلبة و بمواصفات و تأثيث جيد و تحوي قاعات للمطالعة قريبة من مواقع الدراسة من الأمور المهمة لراحة الطالب و النفسية الاجتماعية.
- **وسائل النقل**: يجب توفير وسائل النقل للطلبة من الإقامة إلى الجامعة أو من محل سكناهم إلى الجامعة و بالعكس لوصول الطلاب في الأوقات المحددة.
- **النوادي الطلابية**: يجب أن تكون النوادي الطلابية مركز استقطاب للطلبة من حيث الخدمات التي تقدمها أو من حيث نظافتها او نوعية ما تقدمه و بأسعار مدعومة ,

1- فاتح باي , مرجع سبق ذكره, ص 51 – ص 52 .

5- **الهيكل الإداري و التنظيمي:**

هي تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية , وفقا للنظام الهيكلي العام و الوظيفي, التي تدير وتسير المؤسسة الجامعية و تسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشئت من اجلها. [1]

و يمكن تصنيف هياكل تسيير الجامعة إلى ثلاثة مصالح وهي:

- مصالح رئاسة الجامعة وتتمثل في رئيس الجامعة ونوابه وهم السادة: نائب العميد مكلف بالقضايا البيداغوجية و التطوير و الرسكلة, نائب العميد مكلف بالترقية العلمية والتقنية و العلاقات مع الخارج , نائب العميد المكلف بالتخطيط و التوجه و الإعلام , الأمين العام للجامعة.
- المصالح العامة للجامعة وتتمثل في المكتبة الجامعية, مركز التعليم المكثف للغات, مركز الطبع والوسائل السمعية البصرية, مركز حساب الجامعة.
- مجالس الجامعة و هناك مجلسان: مجلس توجيه الجامعة, المجلس العلمي للجامعة.
- مصالح الكليات تنقسم الجامعة إلى كليات و يختلف عددها من جامعة إلى أخرى حسب حجمها و عدد طلبتها و تتمثل في المصالح التي تخدم الكلية والأقسام.
- عميد الكلية و يساعده رؤساء المصالح التالية نائب العميد المكلف بالبيداغوجيا و نائب العميد المكلف بالبحث العلمي و ما بعد التدرج و كذا المسئول عن المصالح الإدارية والمالية, المسئول عن مصالح الدعم للبيداغوجية و البحث و المسئول عن مكتبة الكلية , إلى جانب المصالح الإدارية للكلية و هناك مجلسان يساعدان العميد على اتخاذ القرارات المهمة في الكلية وهما: المجلس الإداري و المجلس العلمي للكلية .
- رؤساء الأقسام: يشرفون على الأقسام التابعة للكلية – رئيس القسم واللجنة العلمية –
- اللجان الوطنية: توجد عدة لجان من الأساتذة تشمل جامعات الوطن و تجتمع دوريا لمناقشة القضايا, و تتمثل في: اللجنة الوطنية الجامعية, اللجنة الوطنية للمعادلات , اللجنة البيداغوجية الوطنية

1- فضيل دليو واخرون, مرجع سبق ذكره, ص 95 – ص 96 .

المطلب الثاني: وظائف الجامعة

تشترك الجامعات على اختلاف مواقعها في وظائفها تبعا للزمان والمكان، وهي بمجملها تتركز حول التكوين والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته، ومن أجل تحقيق هذه الوظائف، لابد على الجامعة أن تسير وفق إستراتيجية مبنية على الوضوح والواقعية، فعلى الجامعات أن تستشرف المستقبل وتتنبأ بما سوف يكون، حتى تبقى مسايرة لكل التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

وبالنظر إلى النشاطات المعرفية الثلاثة ومدى التكامل بينها نستطيع معرفة مدى ارتباط الجامعة بالوسط الموجودة فيه، خاصة فيما تعلق بدرجة توفيرها لاحتياجات المجتمع من رأس مال بشري يستطيع أن يحمل على عاتقه مستلزمات تحقيق التنمية المستدامة والمحافظة على وتيرته.

أولا: التكوين الجامعي:

يعتبر التكوين الجامعي مطلبا استراتيجيا لتكوين رأس مال بشري مؤهل، راقي النوعية، يفتح بوابة العبور إلي التقدم في القرن الحادي والعشرين، ويمثل حاف ا ز للارتقاء في جميع مجالات العلوم والتكنولوجيا وتطبيقاتهما في الحياة العملية من هنا كانت أهمية التكوين الجامعي في اكتساب المعارف و المهارات المتقدمة في مجالات نقل المعرفة .ذلك أن الجامعات، تمثل بطبيعتها المجال الطبيعي لنشأة وتكوين المعارف و القدرات المتقدمة في خدمة مجالات النشاط المجتمعي، وذلك لأنها تنشأ - علي وجه الخصوص - لتوليد أو خلق ونقل المعرفة، وتطبيقها والاحتفاظ بها

ومن ثم، يمكن فهم ت ا زيد الاهتمام بالجامعات وتفسير الاتجاه نحو زيادة أعدادها، حكومية أو خاصة، استجابة للزيادة المطردة في أعداد السكان وحاجاتهم المتنامية للحصول علي التعليم العالي المناسب، ولمواجهة احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة علميا وفنيا لمتطلبات التنمية المستدامة.[1]

1-1- مفهوم التكوين الجامعي:

تهدف وظيفة الجامعة التعليمية إلى تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها وإعداده للعمل المستقبلي، من خلال تحصيل المعارف وحفظها وتكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف والعمل على تقدمها .وتعد عملية التكوين إحدى الوظائف التي تقوم بها الجامعة للإسهام في تنمية رأس المال البشري تنمية كاملة وشاملة، ويمكن إعطاء مجموعة من التعاريف للتكوين الجامعي.

يقصد بالتكوين الجامعي " تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا" .[2]

1- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 46 .

2- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 46 .

يركز هذا التعريف على تأهيل رأس المال البشري المعني بالعملية التكوينية من أجل أن يقوم بالوظيفتين الرئيسيتين للجامعة والمتمثلتين في البحث العلمي وتنمية وخدمة المجتمع.

ويعرف مراد بن أشنهو التكوين الجامعي": بأنه التكوين التدريجي، ويشتمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب .ويهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد .وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية. [1]

ويركز هذا التعريف على التخصص الذي يتبعه الطالب المتكون في مجال معين من التكوين دون توضيح الأهداف العامة للعملية التكوينية.

ويمكن إعطاء تعريف للتكوين الجامعي بأنه ذلك النمط من التكوين الذي يعمل على تنمية رأس المال البشري من أجل إعداد الكفاءات و الإطارات من مخططين ومسيرين وغيرهم من أصحاب المهن الرفيعة في المجتمع، من أجل مواصلة البحث العلمي في مختلف التخصصات، والمشاركة في تطوير المجتمع وتنميته.

1-2- وظائف التكوين الجامعي:[2]

سوف نحاول الإلمام بوظائف التكوين الجامعي في ما يلي:

- **وظائف إنمائية تكوينية** : إن التعليم الجامعي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة، إلى طاقات فعالة مستعدة للعطاء، لنؤكد في الأخير أن مخرجات التعليم الجامعي هي في الحقيقة من أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

- **الإعداد الأمثل للمهارات المختصة** : حتى تؤدي الجامعة دورها كما يجب، عليها م ا رعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري، بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع، هذا الأخير الذي يخصص ميزانية هامة للتعليم والتكوين الجامعي على وجه الخصوص، كوجه من وجوه الاستثمار البشري.

- **تطوير البحث العلمي**: على التكوين الجامعي تنمية وتطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الأساسية للجامعة، فالبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره وتطويره ضمانا لتأدية وظائفه وتحقيق أهدافه.

1-3- أهداف التكوين الجامعي

للتكوين الجامعي أهداف مستخلصة من المهنة الأساسية والمتمثلة في إنتاج ونشر المعرفة، وتتمثل في النقاط التالية: الحفاظ على الحضارة الإنسانية، وتنميتها لنشر المعرفة وكذا تكوين الإطارات وتهيئتهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية و أيضا العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات.

1- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 46 .
2- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 47 .

ثانيا: البحث العلمي:

يعد البحث العلمي في أي مجتمع من الأسباب الأساسية و الهامة للتقدم العلمي والتنمية، لما له من مشاركة فعالة في التنمية بجميع جوانبها، كما انه يساعد على إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها القطاعات

الإنتاجية, ويساعد في تحسين الأداء، وزيادة الإنتاج و الحصول على جودة عالية للمنتجات والخدمات .وقد زادت أهمية البحث العلمي مع تصاعد حدة المتغيرات العالمية، وخاصة الثورة العلمية، والتكنولوجية، التي ترتكز على المعلومات إبداعات العقل ,هذا ويعتبر البحث العلمي أكثر الوظائف التصاقا بالجامعة لسببين : أولهما أن الجامعة تتوافر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول، و ثانيهما : أن الجامعة تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية والتي يمكن لها ان تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاج إليها قطاعات المجتمع المختلفة سواء أكانت حكومية أو من القطاع الخاص, كما وتستطيع الجامعات نقل الواقع المتخيل والمتردي إلى واقع جديد متطور وحيوي، و ذلك لامتلاكها المقومات العلمية القادرة على الدراسة والبحث والتطوير من خلال اكتسابها مختلف جوانب المعرفة و العلم و المبادرة، و عليه فهي المؤسسة الرئيسة للبحث العلمي التي تنتج العلماء و المفكرين الذين يعملون على النهوض بالمجتمع و دراسة مشكلاته و حلها.[1]

لقد تغير الوضع في الوقت الراهن بحيث لم يعد التدريس الوظيفة الوحيدة للجامعة و إنما أصبح هناك اهتمام متزايد بالبحث العلمي, فهو أهم معيار يؤخذ في الحسبان عند تقييم دور أي جامعة في المجتمع و مدى مساهمتها و قدرتها على تطوير المجتمع من جهة وإيجاد عملية و سريعة للمشاكل التي تواجهه من جهة أخرى, فالبحث العلمي يعد من المسئوليات الأساسية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس و ذلك من اجل إنتاج المعرفة وتطويرها و تحقيق التقدم العلمي و التقني للمجتمعات الإنسانية [2] ,و لقد أصبحت هذه الوظيفة تشغل حيزا كبيرا من وقت وجهد وفكر أساتذة الجامعات والمسئولين في جميع الأوساط الأكاديمية , لان مكانة عضو هيئة التدريس العلمية أصبحت مرتبطة ارتباطا وثيقا بالبحث و النشر و التأليف, فضلا عن دور البحث العلمية في تزويد أعضاء هذه الهيئة بالمعلومات و المعارف المتنوعة و تحسين مستوى أدائهم و تقدمهم المهني . [2]

إلا أن نجاح الجامعة في هذه الوظيفة يتطلب توفير المناخ العلمي للبحث وما يستلزمه ذلك من إمكانيات مادية و معدات و أجهزة و كتب ومراجع , و الإمكانيات المالية , دون إغفال أهمية التمتع بالقدر الكافي من الاستقلال و الحرية الفكرية و الأكاديمية التي تضمن للباحث الخوض في المواضيع و الأبحاث دون إكراه أو تضييق أو تقييد لان ذلك من شانه أن يمس بمصداقية البحث العلمي .

1- أحلام عبد الحافظ صبح, **دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الرأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**, مذكرة ماجستير أصول التربية, الجامعة الإسلامية , غزة , 2013 , ص 20 .

2- هاشمي أحمد, **معوقات وسبل ترقية البحث العلمي في الجامعة**, مجلة الحقيقة, عدد خاص 2003-2004 , جامعة ادرار , الجزائر , ص 89.

3- فاتح باي, مرجع سبق ذكره, ص 55 .

يمكن إعطاء تعريف للبحث العلمي بأنه عبارة عن نشاط هادف ومنظم يسعى إلى دراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهها وتسخيرها بما يخدم ويساهم في تنمية المجتمع وتطويره وإشباع حاجات الإنسان ورغباته، وإن الغرض الأساسي من البحث العلمي هو الوصول إلى المعرفة الدقيقة، وذلك عن طريق أشكال متنوعة للبحث.[1]

هناك عدة أنواع من البحث العلمي نجد منها البحوث الأساسية الذي يعرف على انه نشاط بحثي موجه نحو زيادة المعرفة العلمية أو اكتشاف حقول علمية جديدة دون الاهتمام بأي هدف تطبيقي محدد , و أيضا البحوث التطبيقية التي تعرف على أنها أي نشاط خلاق منسق يجري لزيادة المعرفة العلمية والتكنولوجية للوصول إلى تطبيق جديد .

2-1- أهمية البحث العلمي:

يعتبر البحث العلمي ومدى تطوره والاهتمام به هو الفاصل والفارق بين التقدم والتخلف، وتبرز أهميته خاصة كميدان سبق وتفوق بين الدول المعاصرة، خاصة في تفعيل ورفع كفاءة رأس المال البشري و أمثلية استغلال الموارد المادية، وكيفية تخصيصها في إطار التطورات التكنولوجية المستندة إلى التطبيق ألاختراعي لنتائج البحوث العلمية، بالإضافة إلى دور البحث العلمي في تفعيل التعاون بين الدول والشعوب في إطار تنمية العلاقات الاقتصادية وتكاتف الدول في مواجهة المعضلات الإنسانية.

ولمواجهة المشكلات التي تواجه مختلف المؤسسات في المجتمع أصبحت منهجية البحث العلمي وأساليب القيام بها من الأمور المسلم بها في المؤسسات الأكاديمية و مراكز البحوث، لذلك فالباحث يحتاج إلى البحث العلمي وصولا به إلى:

- تقديم المعرفة من أجل توافر ظروف أفضل لبقاء الإنسان وأمنه ورفاهيته,
- إحياء بعض المواضيع القديمة وتحقيقها تحقيقا علميا دقيقا,
- اكتشاف حقائق لم يسبق إليها أي باحث من قبل,
- فهم جديد للماضي وبحث جديد للحاضر.

2-2- متطلبات البحث العلمي:

- وجود سياسة علمية تسير تنظيم عمل أجهزة البحث العلمي.
- الإفراد العلميون الباحثون.
- المختبرات والأجهزة العلمية.
- المكتبة العلمية.
- التمويل.
- توفير الجو العلمي الملائم للباحث.

1- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 48 .

ثالثا: خدمة المجتمع:

أصبحت خدمة المجتمع من الاهتمامات الأساسية للجامعة وهذا لسبب بسيط , وهو انه لا يمكن أن تكون هذه المؤسسة في معزل عن محيطها وإلا نتج عن ذلك تنافر و عدم القدرة على مواصلة المسيرة التعليمية, في مجتمع أصبح يطلق عليه تسمية مجتمع المعرفة. [1]

و تعتبر خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة من وظائف الجامعة , و أصبح على الجامعة أن تقدم خدماتها مباشرة إلى الأفراد في المجتمع سواء كان ذلك في صورة برامج تعليمية تفويضية أو تكاملية في صورة تدريبية أو برامج لإعادة الترتيب أو برامج تحويلية لغرض مهم مطلوبة في المجتمع لا يتوافر لدى الأفراد ومتطلباتها ,وقد أدى ذلك إلى خروج الجامعة من عزلتها , وان تفتح أبوابها على المجتمع لأنه عندما تنعزل عنه و تتخلى عن الموقف الناقد و الوعي بما حولها و بمن حولها تصير معارفها متكدسة لا ترتبط بحركة الحياة المتطورة و يفقد العلم قيمته . [2]

فالجامعة تقدم خدمات تعليمية و أبحاث تطبيقية تقوم باستخدام مواردها لمساعدة احتياجات الشباب غير الجامعي و الكبار و اهتماماتهم بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الخبرات التعليمية السابقة, و تستقطب الجامعة من المجتمع اعلي فئاته علما وثقافة , و كل تغيير يطرأ على المجتمع ينعكس على الجامعة , وكل تطور يصيب الجامعة يصاحبه تغيير في المجتمع الذي نعيش فيه, فالجامعة لا تنفصل عن المجتمع, و علاقتها بالمجتمع كعلاقة الجزء بالكل, و الأزمة التي تعيشها الجامعات العربية نشأت نتيجة :

- إن الدور الذي تقوم به الجامعة بالفعل لا ينسجم تماما مع ما يجب أن تحرص عليه لتحافظ على كونها جامعة.
- سيطرة سياسة الدولة على سياسة الجامعة و المجال واسع النطاق للمركزية .
- ضعف الموارد المالية الداعمة للأبحاث العلمية والتطبيقية .
- تجاهل الدور الذي يحتاجه المجتمع بالفعل و البعد عن حاجاته و مشكلاته .
- عزل الجامعة عن مجتمعاتها و حصر نقل المعرفة داخل جدران الجامعة دون ارتباط وثيق بالمجتمع وقضاياه .
- ضعف العمل التطوعي و ضعف العلاقة بين هيئة التدريس و الجامعة و المؤسسات المحلية من مكتبات, متاحف, أندية و مؤسسات صناعية.

3-1- مفهوم خدمة الجامعة للمجتمع: تعرف وظيفة خدمة الجامعة للمجتمع على أنها نشاط تقوم به الجامعة, لحل مشكلات المجتمع أو لتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة.[3]

1- فاتح باي, مرجع سبق ذكره , ص 55 .
2- أحلام عبد الحافظ صبح , مرجع سبق ذكره , ص 21 .
3- محمد عبد الحليم , محمد علي عزب, **دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع, الواقع والمعوقات و امكانية التغلب عليها**, مجلة كلية التربية, جامعة الزقازيق, العدد 28 , مصر , 1997 ,ص 66 .

3-2- أسباب الاهتمام بالوظيفة الثالثة للجامعة في العصر الحالي:

يمر العالم اليوم بمجموعة من المتغيرات و التحديات العالمية في النواحي العلمية, الاقتصادية, الاجتماعية, الثقافية, البيئية, والتي تتميز بالتغير السريع من ناحية, مع شموليتها وعالميتها وتعدد إبعادها من ناحية أخرى وأهم هذه التغيرات هي: [1]

1- **النمو السريع في المعرفة** :حيث بلغت معدلات تزايد لا سابق لها , و هذا التزيد بات من الضخامة إلى الحد الذي يصعب على أي متخصص أن يلم بكل المعارف , و قد أدى النمو المعرفي إلى ظهور العديد من الاكتشافات والاختراعات و التي أحدثت تغيرا في طرق المعرفة بل في الحياة الإنسانية كلها .[2]

2- **الثورة العلمية والتكنولوجية:** و الاتجاه المتزايد نحو استخدام الآلة في مجالات الحياة و الأجهزة عالية الطاقة والتي من المتوقع أن تقلب النظم الاقتصادية رأسا على عقب و أن تحدث تغيرات جوهرية في البيئة الطبيعية والاجتماعية .[3]

3- **التطور الهائل في نظم ووسائل الاتصال و الانتقال:** و هو ما جعل الأخبار والأفكار و المعلومات في أي مكان في متناول الأفراد و أصبح العالم اليوم كأنه قرية صغيرة بفضل التقدم الهائل في وسائل الإعلام والأقمار الصناعية .

4- **التغيرات السريعة في طبيعة المهن في سوق العمل:** نتيجة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة, حيث اختفت مهن وحرف وأخرى في طريق الاختفاء و ظهرت مهن وحرف جديدة اقتضتها ظهور الاختراعات الحديثة .

5- **الحرية الاقتصادية والتجارية :** انتشار مفاهيم الخوصصة و ظهور نمط تقديم الخدمة التعليمية من خلال مؤسسات التعليم العالي الخاصة, و النظر إلى التعليم العالي كسلعة يمكن أن تقدم من ضمن الخدمات الأخرى التي تباع للأفراد, وهناك اتفاقية تدعى اتفاقية الجاتس **(GATS)** أثرت على اتجاهات التعليم العالي من حيث:

- تكثيف استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في تقديم البرامج العلمية و التدريبية محليا أو عالميا.
- زيادة الطلب على التعليم العالي .
- زيادة تكاليف التعليم العالي في المؤسسات التعليمية الخاصة والعامة .
- زيادة عدد الراغبين في الاستثمار في التعليم العالي , وتنامي الاستثمارات الأجنبية في تقديم البرامج.

1- شبل بدران, الدهشان جمال , **التجديد في التعليم الجامعي** , دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع , القاهرة, مصر , 2001 , ص 38 .
2- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 52 .
3- نادية إبراهيمي, مرجع سبق ذكره , ص 52 .

6- **زيادة طموح الأفراد :** و اختفاء الفوارق بين الريف والحضر و خروج المرأة على مجالات العمل و سعيها للمزيد من التعليم .

7- **أسباب أخرى :**[1]

- الانفجار السكاني , وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي .
- ارتفاع المستوى المهاري الذي تتطلبه الأعمال والمهن .

- اختزال وقت العمل وزيادة وقت الفراغ .
- تأكل مخزون العالم من الطاقة التقليدية و الحاجة إلى البحث عن مصادر جديدة ومتجددة.
- التلوث البيئي الذي بدأ يؤثر على توازن الطقس على سطح الأرض .
- ظهور أمراض جديدة تتطلب أساليب جديدة لمواجهتها .

بناء على ما سبق, فان متطلبات هذا الدور المركزي الذي تضطلع به الجامعة يتلخص في :[2]

- تطوير فلسفة ورسالة الجامعة فدورها لم يعد قاصرا على إعداد القوى العاملة المؤهلة بل تجاوزتها لتشمل تشجيع القيم الأخلاقية و النهوض بالطبقات الاجتماعية .
- تكامل وشمول الدور المجتمعي للجامعة تماشيا مع فلسفة السبق و التمييز كأساس لخروج الجامعة إلى مجتمعها و التعرف على احتياجاته و الاستجابة لمتطلباته .
- تطوير واليات الدور الاقتصادي و التنموي للجامعة كمؤسسة للاستشارات و تقديم المعونة و الخبرات المتنوعة.[3]

و بتحليل الوظائف الثلاثة السابقة, نجد أنها متصلة ببعضها البعض , فالتكوين الجامعي الناجح يعتمد على البحث العلمي, كما أن كلاهما يمكن الجامعة من أداء دورها المهم في خدمة المجتمع على أكمل وجه, و هذا يساهم في ترقية الإنسان إلى أقصى ملكاته و مؤهلاته الطبيعية و المادية مما يؤدي بدوره الى تطوير المجتمع ككل .

1- قورة حسين سليمان , **المنهج التربوي في الاسلام و مفهوم التربية مدى الحياة في التربية المستمرة** , مركز تدريب قيادات تعليم الكبار , العدد 11 , البحرين , 1986 , ص 8 – ص 9 .
2- فاتح باي, مرجع سبق ذكره , ص 56 .
3- منير محمود بدوي, دور الجامعة بين تحديات الواقع وتحديات المستقبل , كلية التجارة , جامعة اسيوط , مصر , يناير 2005 ,.

المطلب الثالث: فلسفة, أهداف و أهمية الجامعة:

في هذا المطلب سنتطرق إلى الفلسفة التي تنتهجها الجامعات في مسيرتها لتطوير التكوين الجامعي و البحث العلمي, وكذا تنمية المجتمع, أما الفرع الثاني فيتعلق بأهمية الجامعة في المجتمعات, و أخر فرع يشير إلى الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها.

أولا: فلسفة الجامعة :

إن المجتمعات الإنسانية تشهد تغيرات اجتماعية عميقة في جميع مجالات الحياة, و هذا يفرض على مؤسساتها و في مقدمتها الجامعة المساهمة في توجيه هذه التغييرات.

إن التعليم الجامعي لا يتحدد على أساس انه انعكاس لأوضاع قائمة, و من ثم فإن وظائفه لا تقتصر على نقل الثقافة السائدة, بل لابد من اعتباره قوة دافعة قادرة على بناء الحياة التي تحددها الفلسفة السائدة في المجتمع.[1]

و بما أن فلسفة الجامعة تنطلق من فلسفة المجتمع السائدة فإنها تهدف أيضا إلى تنمية و تنظيم المجتمع من خلال إعداد الطاقات البشرية المدربة لسد الحاجات التنموية المختلفة و تمتين و تطوير قدرات الأفراد في المجتمع المحلي المحيط بالجامعة[2], و كذا صيانة الهوية الثقافية للأمة وتأهيلها والمحافظة عليها من عوامل الضعف و الاغتراب, و الاهتمام المتواصل بالإبعاد الحضارية و تنمية الشعور بالانتماء الوطني و العمل المستمر لتطوير العلم والمعرفة , بالإضافة إلى توفير فرص الدراسة و التخصص و التعمق في البحث العلمي وفتح أفاق جديدة في المعرفة وتنمية روح الاستقلال الفكري و التعلم الذاتي المتواصل, و التأكيد على أهمية العمل بروح جماعية, و القيام بدور ايجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العلمي.

ثانيا: أهداف الجامعة:

إذا ما سلمنا بان العملية التعليمية لا يمكن أن تتم في فراغ, ولابد لها من أن تعمل في مجتمع تتأثر به و تؤثر فيه, فمن الطبيعي أن تكون أهداف الجامعة نابعة من طبيعة وفلسفة المجتمع الذي أقيمت لخدمته [3], يقول **"رونالد برنيت"** في مؤلفه " فكرة التعليم العالي" (..... إن من أهم جوانب التطوير التي يجب أن يسعى لها التعليم العالي هي تطوير : أهدافه , وغاياته, وتحسين نوعيته , وتحسين نوعية مؤسسات العليم العالي) , فأهداف الجامعة تشتق من واقع المجتمع و العصر الذي تعيش فيه , فاختلاف الأهداف يتبع اختلاف المجتمع, بمعنى أن الأهداف لا يمكن لها أن تحيد عن الفلسفة العامة للمجتمع و عند وضع السياسات العامة للجامعة.

1- فاتح باي, مرجع سبق ذكره , ص 57 .

2- سعيد التل واخرون , مرجع سبق ذكره, ص 94 – ص 95 .

3- عبد العزيز الغريب صقر, الجامعة والسلطة:دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة, ط1, الدار العالمية للنشر والتوزيع, مصر, ص 55- ص 56.

ثالثا: أهمية الجامعة :

تعد الجامعة أخر حلقات التعليم في المجتمع, إي أنها تأتي في قمة الهرم التعليمي لتطوير أي مجتمع في جميع مظاهره و قطاعاته, و إذا كانت موضوعات التعليم ذات قيمة عظمى في حياة المجتمعات الإنسانية لأنها تتصل بتكوين النفوس و بناء العقول, فإن التعليم الجامعي يتميز بأهمية خاصة , إذ يعد الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم . [1]

تحتضن الجامعة عادة في إطار التدريس فيها اكبر مجموعة من أبناء المجتمع ذوي التأهيل العالي و التخصص والخبرة, و هي بذلك تنتج ما يمكن أن نطلق عليه القيادة الفكرية العلمية للمجتمع, فكليات الطب مثلا هي القيادة الفكرية للمؤسسات الطبية والاستشفائية في المجتمع , و لا تنحصر مسؤولية هذه القيادة في مجال المرجعية المعرفية و المتخصصة فحسب , بل تشمل أيضا التقييم المستمر و الدائم لواقع المجتمع وكذا مؤسساته المختلفة , كما تشمل المشاركة الفاعلة في وضع خطط التطوير و التنمية و التغيير و متابعة تنفيذها , وتقدم أيضا الأفكار و النظريات و الإبداعات الجديدة في مختلف المجالات المعرفية . [2]

ومع تضاعف حجم المعرفة, وازدياد معدل نموها تصبح الجامعة أكثر أهمية, عندما تتولى تطوير البحث العلمي في شتى فروع و مجالات العلم, و عندها تضطلع بإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة لتحقيق التنمية المنشودة, و بنشر و حفظ ثقافة المجتمع للأجيال القادمة من خلال عملية التدريب و التعليم ,

إن نشاط الجامعة اليوم لم يعد قاصرا على الدراسات النظرية وحدها و إنما يمتد إلى الدراسات التطبيقية العالية و الفنون الإنتاجية الحديثة , و أهمية الجامعة اليوم لم تعد تقتصر على تطوير العلم من اجل العلم والوصول إلى الحقائق العلمية فحسب , و إنما لإنتاج المعرفة التي تنهض بالمجتمع في جميع جوانبه, و تعمل على حل مشكلاته ,

و لكي تحقق هذه الأهمية و تنهض بهذه الوظيفة, فهي بحاجة إلى بناء علاقة وثيقة بمواقع العمل و الإنتاج لحل مشاكل المجتمع و تحقيق أهداف التقدم والتنمية.[3]

1- عبد العزيز الغريب صقر , مرجع سبق ذكره , ص 52 .

2- سعيد التل وآخرون, مرجع سبق ذكره , ص 18 – ص 19 .

3- عبد العزيز الغريب صقر , مرجع سبق ذكره , ص 53 .

المبحث الثاني: علاقة الجامعة بمحيطها:

تعد الجامعة مركز للتعلم والإبداع والاختراع, لذا ساهمت في الدول المتقدمة في بلورة حقائق العلم وتشجيع الإبداعات والابتكارات , واستثمارها لخدمة التنمية وتحسين الأداء , لان التنمية لا تنتهي بقيام المصنع و إنما ترتبط بوجود مراكز للتعلم و البحث و الاختراع , وملائمة لثقافة المجتمعات

وحاجاتها الاقتصادية والاجتماعية, ولا يمكن للدول التي تفتقر إلى القدرات الإبداعية أن تواجه تحديات العلم و ثوراته.

و نظرا للترابط بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية, ينبغي إيجاد شراكة بين الجامعات والقطاع الخاص لمعرفة الاحتياجات الفعلية للقطاع الاقتصادي, من الكفاءات البشرية وكذلك مجالات البحث و التطوير, و تبنى العلاقة على أساس تكوين نقطة انطلاق نحو شراكة إستراتيجية و العمل على دفعها لخدمة التنمية, و توجيه ابحث والتطوير و كفاءات الجامعة نحو أولويات التنمية لتحسين الأداء الاقتصادي و رفع مساهمة البحث العلمي في التطوير والإنتاج , دون إغفال الدور المجتمعي للجامعة الذي من شأنه أن يسهم في حل العديد من المشاكل التي يعيشها المجتمع و هذا بغية تحقيق المصلحة المشتركة

المطلب الأول: الجامعة وسوق العمل:

أصبحت الجامعات اليوم تواجه تحديات حقيقية لمواكبة عصر العولمة والتحديث, وتعاظم دورها في تحقيق تنمية المجتمع, ومعالجة قضاياه ومشاكله, التي من بينها مشكلة البطالة, مما كان لزاما عليها إعداد الكفاءات المتمكنة من التعامل مع المعطيات الجديدة, والمتطلبات المتغيرة لمفاهيم العمل وبيئاته, التي تتميز بسرعة التغيير وتنوع المهارات والتي يجب أن تتوافر عند الخريجين الباحثين عن فرص العمل , لذا لابد من تضافر الجهود و التعاون بين الجهات التعليمية و الصناعية والإنتاجية في وضع المعايير المناسبة لنوعية المخرجات التي يتطلع إليها سوق العمل, والكفاءات المهنية و الوظيفية والقيم والأخلاقية التي ينبغي أن يكتسبها طالب العلم في الجامعة حتى يكون مستعدا و جاهزا للمساهمة بفعالية في العمل والإنتاج سواء أكان ذلك بانخراطه المباشر في مؤسسات الإنتاج أو من خلال خلق فرص وظيفية جديدة.[1]

1- ابراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره , ص 55 .

1- المواءمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل:

يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين, لابد من التوفيق بينهما قدر الإمكان لتحقيق المواءمة بين البرامج والتخصصات التي تقدمها الجامعة و احتياجات سوق العمل المستقبلية, ويؤدي الخلل في هذه المعادلة إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق العمل, وهدر الطاقات الشبابية وعدم توجيهها إلى المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل, و إيجاد بطالة مقنعة من خلال أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن عمل في تخصصات غير مرغوب فيها و بهذا تكون عالة على المجتمع .

كما يلازم عدم المواءمة نمو غير متوازن مع متطلبات التنمية, و لذا فإن المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل ينبغي أن تنطلق من سياسات خطط التنمية, بحيث يكون هناك رؤية واضحة عند المخططين لاحتياجات المستقبل تمكن الجامعات من إعادة هيكلة و هندرة * البرامج التعليمية وفقا للمنظور المستقبلي للدولة .[1]

1-1- أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل:[2]

تعود مسالة عدم المواءمة بين المخرجات والاحتياجات لعدد من الأسباب أهمها:

1- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

2- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.

3- سرعة تغير احتياجات سوق العمل و بطء استجابة الجامعة لهذا التغير .

4- عدم إقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية و البرامج التطبيقية .

5- أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع إذ أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.

6- ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي و التخطيط للقوى العاملة .

7- حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل .

---

*- الهندرة: كلمة عربية جديدة مركبة من كلمتي هندسة وادارة و كترجمة للمصطلح الانجليزي Business Re-engineering و الذي يعني اعادة هندسة الاعمال, و تعتبر اداة رئيسية للفكر الاداري الحديث , و يقوم على تغيير المفاهيم والقواعد والفروض التى تبني الادارة قراراتها على اساسها , و البحث عن قواعد و فروض و مفاهيم جديدة تناسب ق 21 بهدف تحقيق تحسينات جوهرية فائقة في معايير الاداء الحاسم, مثل التكلفة و الجودة و الخدمة والسرعة و الاتقان , وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات المتطورة كعامل اساسي يسمح للمؤسسات و المنظمات باعادة هندسة نظم اعمالها , (المجلة الالكترونية لبنك معلومات النقل البحري المصري, 2010, ص 2).

1- الربيعي سعيد, **التعليم العالي في عصر العولمة**, دار الشروق , الاردن , 2008 , ص 170 .

2- ابراهيمي نادية , مرجع سبق ذكره , ص 56 .

1-2-سبل تحقيق التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل:

ولتحقيق المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل لابد من :

- تركيز الجامعات على بحوث احتمالات التغيير وتوقعاته, مثل السكان والأوضاع الاقتصادية والتغيرات المجتمعية, التغيرات في مجال الصناعة والتقنية و اخذ ذلك في الاعتبار.
- العناية بالتعليم الجامعي التقني والمهني, لإعداد إطارات مؤهلة ومتخصصة, تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.
- مراجعة برامج الجامعات والكليات ومناهجها وتطويرها, لتصبح أكثر التصاقا بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع, وتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية والابتكارين وتقوية ثقتهم بأنفسهم, وإعدادهم للعمل المنتج.
- تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات, والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل, وذلك لوضع خطط وسياسيات واستراتيجيات تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية, وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية .
- مراجعة الجامعات للبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها, مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية و مطالب سوق العمل.
- تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون موافقة لطبيعة الأهداف التي ينشدها المجتمع , ويفرضها الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية, وهو ما يمكن تحقيقه عن طريق إعادة النظر في محتوى البرامج الحالية وتجديده ليتوافق مع ظروف ومعطيات العصر, ويتواءم مع ما فيه من مستجدات ومتغيرات بحيث لا يتعارض مع ثوابت المجتمع و مبادئه .
- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة و تحقيق التكامل بينهما, وذلك من خلال تدريب القوى العاملة البشرية بعد تأهيلها, ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسية للجامعة في ظل مفهوم التعليم المستمر.
- الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة الجامعات , ومن ثم تحقيق رفع كفاءة الأداء لهذه المؤسسات والقيام بوظائفها بصورة مرضية .
- التأكيد على التقييم المستمر للأداء من اجل رفع الإنتاجية على جميع المستويات.
- دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين العليم وحاجات المجتمع ممثلا في قطاعات الأعمال و المؤسسات الإنتاجية , وتبني نظام تقديم برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات المتميزة بالخارج من اجل منح درجات علمية مشتركة, وخاصة على مستوى الماجستير والدكتوراه, و بما يكفل الجودة والتميز .
- التأكيد على أن التعليم الجامعي ليس عملية خدمية و لكنه عملية إنتاجية, و انه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة .

- الالتزام بأسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يهتم بوضع التصورات المستقبلية والاستعداد لمعالجة المشكلات المتوقعة وتنمية القدرة على التصدي, وإيجاد الحلول لها, والتنبؤ بآثارها والانعكاسات الناتجة عنها .

2- التخطيط الجامعي من اجل تحقيق التنمية:

إن ربط الجامعة بالمجتمع و حقل العمل يخدم غرضين أساسيين, أولهما تسخير الإمكانيات المادية و البشرية للجامعات لخدمة المجتمع والتي هي جزء منه, وثانيهما تأكيد مصداقية المؤسسات الجامعية ودورها لدى القطاعات المختلفة في المجتمع وتأكيد الدور الأساسي للعلم والتقنية في تقدم الأمة ونهضتها وإعطائها المزيد من الدعم والثقة, ولا تستطيع الجامعة تحقيق ذلك إلا من خلال وضع تخطيط يتماشى مع أوضاع المجتمع و يهدف إلى تنميته .

2-1- مفهوم التخطيط الجامعي:

التخطيط الجامعي هو جزء من التخطيط الشامل, يهدف إلى جعل التعليم الجامعي ينسجم مع نمط التخطيط الاقتصادي, هذه العلاقة الوطيدة تنتج عن ضرورة تنسيق هيكل للقوى العاملة مع هيكل الوظائف الذي تؤول إليه اتجاهات معينة للتنمية, الأمر الذي يخلق ضرورة تصميم و بناء السياسة التربوية و التعليمية بالشكل الذي يناسب توازن الهيكلين, ليتسنى تحقيق المواءمة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها , وإزالة كل أسباب الاختلال بين قوى العرض و قوى الطلب في سوق العمل .[1]

يتطلب التخطيط الجامعي تحليل جانب الطلب على الوظائف , وهو مشتق من الطلب على الإنتاج و من ثم يخدم التكوين الجامعى غايات التنمية من خلال:

- تحليل الطلب على الوظائف الضرورية.
- تحليل معدلات النمو السكاني والطلب على مراحل التعليم المختلفة.
- مراعاة الهرم الوظيفي في الدولة والمنظمات المختلفة بالقطاعات العامة والخاصة .
- مراعاة القدرة التنافسية لخريج الجامعة من خلال إمكانيته دخول أسواق العمل الدولية .
- مراعاة الأبعاد العالمية في تطوير التكوين الجامعي للوقوف أمام المنافسة في المجالات المختلفة .

2-3- مبررات التخطيط الجامعي:

توجد مجموعة من المبررات التي تدعو للأخذ بمبدأ التخطيط الجامعي و يمكن تلخيصها في الأتي:

- وجود أزمة في التخطيط نتيجة للتغيرات السريعة في الأنظمة التعليمية و الاقتصادية و الاجتماعية .
- اتساع النظام التعليمي و تعدد إشكاله.
- الإيمان المتزايد بالتخطيط و قيمته في السيطرة على المستقبل.
- تزايد المشكلات في التعليم الجامعي التي أثرت في ضعف كفاءة مخرجاته.
- التغيير في سوق العمل و متطلبات الإنتاج .

1- العبادي هاشم, الطائي يوسف, **إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي**, مؤسسة الوراق, الاردن , 2008,ص 109 .

2-4- مبادئ التخطيط الجامعي:

التعليم الجامعي دون تخطيط صبح عملا ارتجاليا, لا يناسب متطلبات الدولة العصرية,ولا يحقق خصائصها ومقوماتها, وإذا أردنا أن يكون التعليم مبنيا على أسس تخطيط علمي فلابد أن تتحقق في المبادئ التالية:[1]

- **الشمولية**: فكما يجب أن يشمل التخطيط الجامعي طلاب الجامعة لابد أن يشمل الكبار في إطار التعليم المستمر, وأن يتضمن الميادين المترابطة الأخرى, كالإدارة وتمويل التعليم والمباني والهياكل, كما يشمل التخطيط للمناهج والوسائل والأساليب المختلفة.
- **الاندماجية**: فقد أصبح من المسلمات ضرورة اندماج التخطيط الجامعي في مجموع التخطيط الاقتصادي والاجتماعي, وضرورة ارتباطه بالتصميمات المتعلقة بالقطاعات الأخرى.

إن وضع خطة التعليم الجامعي ليس مجرد إضافة خطة للتعليم الجامعي إلى جانب الخطط الأخرى كما يحدث في اغلب الأحيان, وإنما ينبغي أن ننسق خطة التعليم في أهدافها و اتجاهاتها مع الأهداف و الاتجاهات و نمط المعالجة للجوانب الأخرى.

- **الاستدامة**: يجب أن يكون تخطيط التعليم الجامعي نشاط ذا أمد طويل, و ممارسا بطريقة مستدامة يتم فيها تناول المستقبل الذي تتراوح مدته بين سنة إلى عشرين سنة, وكذلك المستقبل القريب ,

إذ من المعروف أن القوى الفاعلة عالية المستوى التي تحتاجها التنمية تتطلب مجهودات خاصة تستمر لفترات طويلة مما يعطي لعامل الزمن في التخطيط الجامعي وزنا كبيرا .

- **الكم والكيف:** يجب أن يشمل التخطيط الجامعي الجوانب الكمية والكيفية للتعليم, فلا تعتمد على الجوانب الكمية فقط, مثل عدد الطلاب والأساتذة والأقسام ,وإنما لابد من الالتفات إلى الجوانب الكيفية والنوعية مثل أهداف وفحوى التعليم الجامعي, وإعداد هيئة التدريس به, ووضع البرامج والمحتوى العلمي وفاعلية الكتب , وهذه المسائل النوعية تتطلب وضع معايير تفرض تحقيق كفاية معينة في التعليم الجامعي.
- **فاعلية التنظيم الإداري:**لكي يعطي التعليم الجامعي نتائج مرضية يجب أن يكون التنظيم الإداري و لأجهزة الإحصاء فاعلية و مرونة معينة تسير هذا العمل تصميما و تنفيذا و متابعة .

1- العبادي هاشم , الطائي يوسف, مرجع سبق ذكره, ص111 – ص 112 .

المطلب الثاني: الشراكة مع قطاعات الإنتاج والخدمات:

بدأت علاقة الشراكة الجامعة ومؤسسات المجتمع تتحول تحولا جذريا في اتجاهها ونوعياتها وأسلوبها, فلقد تحولت الشراكة إلى علاقة تتداخل فيها مصالح الطرفين وقد تتضارب أحيانا, كما أصبح لزاما على الجامعة الالتزام بإتباع استراتيجيات تفرضها مؤسسات القطاع الخاص, للقيام ببحوث خاصة خاضعة لجداول زمنية وأهداف تجارية, وبدأ هذا التغيير عند قيام الشركات بأداء الوظيفة التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية بإنشاء معاهد تقنية تابعة لها, لتخرج حرفيين مختصين و مؤهلين للعمل بها, مثل معهد جنرال موتورز, ومعهد لنكولن, وبرنامج فورد للتدريب.

وكانت الشركات الصناعية في ألمانيا تضع خطوطا عامة لمقررات معاهد التقنية بحيث تعد المتخرجين للعمل مباشرة في الصناعة, دون الحاجة إلى تدريبهم بمزاولة العمل مدة طويلة قبل الاستفادة منهم, أما فرنسا و الاتحاد السوفياتي السابق و المملكة المتحدة, فكانت المؤسسات الحكومية تعطي توجيهات مباشرة وغير مباشرة لبرامج الدراسات العليا, على إعداد و تخريج باحثين تستفيد منهم في أعمالها الخاصة بتطوير التقنية, و القيام بتحقيق الأهداف الوطنية من البحوث.[1]

1- مفهوم شراكة الجامعة ومؤسسات المجتمع :

يشير مفهوم الشراكة بين الجامعات و مؤسسات المجتمع إلى الوصول إلى صيغة ملائمة تمكن الأطراف التي تجمع بينها أهداف مشتركة أو غايات متشابهة, من تحقيق تلك الأهداف و الغايات, من خلال توحيد الرؤى و تنسيق الجهود وتكامل القيم , وتذليل التناقضات والمصاعب التي تعترض العمل والجهود على المديين القصير والمتوسط, بما يكفل بيئة صالحة للعمل المشترك, من اجل تحقيق تلك الأهداف.
و لخلق إحساس مشترك و شامل بانتصار الجميع, و اقتناعهم بالوصول إلى غاياتهم وأهدافهم المشتركة دون أن يكون بينهم أي خاسر. [2]

هناك بعض المزايا للشراكة مع الجامعات في البحوث العلمية التطبيقية التي تخدم مؤسسات المجتمع, فقيام مؤسسة خاصة بدعم مشاريع للبحث العلمي في الجامعات للتوصل إلى ما يفيد تلك المؤسسات في مجال عملها يعود عليها بمنافع منها: [3]

- التوصل إلى حلول مبتكرة لمعضلات متراكمة ومشاكل مستعصية .
- المساعدة في التخطيط بعيد المدى لتطوير الأعمال, و تنمية المؤسسة و التوسع في أهدافها.
- فتح مجالات جديدة لنشاط المؤسسة تتوافق مع التطورات المتلاحقة في المجالات التجارية والإنتاجية والصناعية العالمية .
- الاستفادة من ثروة بشرية على درجة عالية من الكفاءة و متعددة التخصصات بتكلفة بسيطة .
- الاستفادة من نتائج البحوث العلمية لقاء مشاركة جزئية في التكلفة .

1- ابراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره, ص 59 .
2- الخطيب أحمد, **الجامعات الافتراضية نماذج حديثة**, عالم الكتب الحديث, الأردن, 2006 , ص 97 .
3- ابراهيمي نادية مرجع سبق ذكره, ص 59 .

2-1- الشراكة بين الجامعات قطاع الإنتاج والخدمات:

طموح الجامعات في أي مجتمع لا حدود له, لذلك كان لابد من إيجاد مصادر أخرى إضافية يمكن أن تضاف إلى الدعم الحكومي لمساعدة الجامعات لبلوغ أهدافها و تنفيذ مشاريعها.

من ابرز البدائل المتاحة أمام الجامعة ما يطلق عليه "الجامعة المنتجة", وهو الأسلوب المتبع في عدد من الدول المتقدمة تقنيا, وهذا المفهوم يعني باختصار أن تعمل الجامعة على زيادة مواردها من الخدمات التي تقدمها للآخرين, مع التزامها بمهمتها الأساسية في التعليم والبحث العلمي و خدمة المجتمع وتنميته, و من أشكال التعاون بين الجامعات و المؤسسات الإنتاجية التي يمكن أن تكون عن طريق:

- مشاريع مشتركة ماديا وبشريا.
- عقود يقدمها طرف إلى أخر.
- تحالفات إستراتيجية بحيث يتقاسم الطرفان المكاسب.
- دعم مادي تقدمه المؤسسة الإنتاجية مقابل الخدمات الاستشارية التي تقدمها الجامعة.
- تبادل الخبراء

من التجارب التي تتوفر لدينا وتعتبر مثال على هذه الشراكة نجد التجربة الأمريكية و حاضنات الأعمال وعادة ما تكون هذه الحاضنة داخل الحرم الجامعي آو مركز البحث و التطوير التابع للجامعة وقد بدأت هذه الفكرة سنة 1959 في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتقلت إلى الاتحاد الأوروبي ثم إلى باقي المناطق في العالم , وتتلخص إلية عمل حاضنات الأعمال بوضع برامج تدريب واستشارات علمية يتبعها انتقاء رياديين يرغبون ببدء العمل في تأسس مشاريعهم الخاصة.

وتهدف حاضنات الأعمال الإبداعية في الولايات المتحدة ألأمريكية إلى:[1]

- مساعدة خريجي الجامعات و المعاهد العليا وأصحاب الأفكار المبدعة على إقامة مؤسساتهم ومشاريعهم.
- مساعدة الباحثين على الانتفاع بنتائج الأبحاث التي ينفذونها من مرحلة العمل ألمخبري إلى مرحلة التطبيق العملي بهدف الإنتاج التجاري .
- تقوم الحاضنات في مراحل لاحقة بتقديم الخدمات الاستشارية للمؤسسات المستفيدة في واقع العمل .
- تقديم الاستشارات الفنية في مجال دراسات الجدوى الاقتصادية.
- تقوم الحاضنات بتنفيذ دورات تدريبية مكثفة للمؤسسات المحتضنة حول بعض القضايا ذات العلاقة بنجاح المشروع صاحب العلاقة.
- المساعدة في وضع خطة للمشروع أو الشركة.

1- الخطيب أحمد , مرجع سبق ذكره, ص 175 – ص 177

أيضا نجد التجربة الكندية مع مراكز التميز وهي مراكز بحثية موجودة داخل الجامعات للقيام بتوثيق العلاقة بين الجامعات والمؤسسات في كندا, وقد بدأت في الظهور في بداية السبعينيات عندما قامت مؤسسة العلوم الوطنية الكندية بتمويل مجموعة من البرامج لتطوير وتدعيم العلاقة بين الجامعات والصناعة,

تهدف هذه المراكز إلى تطوير الاقتصاد الكندي , ومن مراكز الأبحاث التي أنشئت نجد مركز جامعة انتاريو لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات, ومن الأهداف التي من اجلها أقيم هذا المركز هو تحويل نتائج البحوث العلمية التكنولوجية إلى تطبيق عملي في المؤسسات الصناعية والإنتاجية .

وتهدف مراكز التميز إلى : [1]

- إقامة روابط شراكة قوية وإستراتيجية بين الجامعات و المؤسسات الإنتاجية.
- الاستثمار في الإبداع للوصول إلى تكنولوجيا متقدمة من خلال الأبحاث المشتركة ذات العلاقة بالصناعة.
- الوصول إلى نتائج عملية عن طريق نقل التكنولوجيا من المختبر إلى المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل.
- تدريب كبار العاملين وإعدادهم نحو إدارة العمل الإبداعي.
- تبادل المهارات والمعارف مع الجماعات و المراكز الإبداعية الأخرى.
- التعاون مع المؤسسات الإبداعية المحلية و الوطنية والعالمية.
- تسويق التكنولوجيا الناتجة عن الأبحاث التطبيقية.

بالإضافة إلى التجربة الأمريكية مع حاضنات الأعمال, والتجربة الكندية مع مراكز التميز نجد التجربة اليابانية مع الشراكة بين الجامعات و قطاعات الصناعة والإنتاج التي تنطلق من نظرية عملية مازالت مستمرة منذ بداية النهضة اليابانية الأولى, هذه النظرية التي ترى أن الرأس المال البشري المزود بالعلوم العصرية و التكنولوجيا المتطورة, هو الوحيد القادر على إحداث تنمية, ولذلك أصبح التعاون بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية من المواضيع الأساسية الجوهرية في اليابان وذلك ضمن الأسس والمبادئ التالية:[2]

- تطوير تبادل المعلومات بين الجامعة والمؤسسات, بحيث تسمح بالتعاون الكامل والتبادل المشترك معا, والسماح للباحثين في الجامعات والمؤسسات الإنتاجية بإجراء البحوث المشتركة, والسماح بإشراك المؤسسات الإنتاجية بتمويل إبداعات و اختراعات الجامعات.

- السماح للجامعات بنقل وبيع التكنولوجيا للمصانع الصغيرة والمتوسطة, والسماح لأعضاء الهيئات التدريسية بتقاضي رواتب إضافية من المؤسسات الإنتاجية لقاء خبراتهم و استشاراتهم وبحوثهم .

- تعزيز التعاون الوطني والإقليمي, ويطلب من الجامعات باستمرار أن تكون دائما في الطليعة في الشراكة, وتحتفظ وزارة العلوم والرياضة والثقافة بسجل منظم تبين في الجامعات الناجحة والفاشلة في تحقيق التعاون مع الصناعة المحلية والإقليمية.

1- الخطيب أحمد, مرجع سبق ذكره, ص 179 .

2- الخطيب احمد, مرجع سبق ذكره, ص 188- ص 189 .

- تعزيز اكبر فائدة من البحوث المشتركة, فالجامعات ينتظر منها تطوير النماذج والأفكار الجديدة في نقل التكنولوجيا , و الصناعة ينتظر منها أن تقدم المساعدة للجامعات عن طريق إحداث برامج تدريبية لطلبة الجامعات اليابانية لتعزيز إبداعاتهم وإنتاجيتهم .

بناء على ذلك تم إنشاء برامج تدريبية مشتركة بين الجامعات اليابانية والمصانع, ففي 1997 تم إنشاء لجنة تسمى **Working Group** برئاسة مدير معهد طوكيو للتكنولوجيا مؤلفة من 15 عضو يمثلون الجامعات والمؤسسات الإنتاجية في اليابان مثل شركة Sony و جامعة تويوهاشي للعلوم والتكنولوجيا و غيرها من المؤسسات الإنتاجية والجامعات.

تتولى مسئولية الشراكة بين الجامعات و قطاعات الإنتاج جامعة حكومية وخاصة, ووزارات مثل وزارة الصناعة و الزراعة والتجارة و اتحاد وزارات التربية والعلوم والرياضة والثقافة, ومراكز البحوث التعاونية الخاصة, بالإضافة إلى مئات مراكز البحث التعاونية التي تقع معضمها داخل الجامعات اليابانية, وتتمثل مهمتها في البحث في المشكلات إلى تواجه الصناعة اليابانية وطرح الأفكار التي تقوي العلاقة بين الصناعة والجامعة.

كما أن هناك تعاونا بين الصناعات اليابانية والجامعات الخارجية, بالأخص الجامعات الأمريكية, وحسب إحصائيات وزارة التربية والعلوم اليابانية, فإن المؤسسات اليابانية قد أنفقت في الفترة 1976 – 1991 مبلغ قدره 93 مليون دولار لصالح جامعة هارفارد الأمريكية مقابل خبرات و بحوث لصالح الشركات اليابانية .[1]

من التجارب الرائدة نجد التجربة البريطانية مع الجامعة الصناعية, حيث يعتبر نظام التعليم العالي في بريطانيا أقدم النظم التعليمية في عالمنا المعاصر, حيث نجد جامعة أكسفورد كأقدم جامعة تأسست في عام 1264 م, ولذلك فقد ارسي هذا النظام العديد من المبادئ في مجال التعليم العالي, كما شهد الكثير من التطور في المنهاج والبرامج والتأهيل والتخصص والعلاقة مع المجتمع وخدمة البحث العلمي وطرق التقويم وأدواته .

بدأت فكرة جامعة الصناعة عام 1998, وتمثل هذه الجامعات رؤية الحكومة البريطانية نحو الشراكة بين القطاعين العام والخاص, في كل من انجلترا وويلز وايرلندا الشمالية, وتشبه هذه الفكرة الجامعات المفتوحة, وذلك من اجل تقديم المهارات وتوفير التدريب والتعليم اللازمين لكل عامل في كل أنواعه ومجالاته, ولا تقوم بمثل هذا العمل مؤسسات تعليمية أخرى, ولهذا اشتدت الحاجة إلى مؤسسة علمية كجامعة الصناعة تأخذ المبادرة والقيادة وتنسق النشاطات ولا تتردد في التغيير للأفضل, وتهدف الجامعة الصناعية إلى:

1- فهد العرابي ألحارثي, **أزمة البحث العلمية والتنمية**, نسخة الكترونية, 2011 .

- إيجاد الفرص أمام الأفراد للعمل و تطوير اتجاهاتهم نحو المهنة و إقامة سوق تنافسي.
- تمثل عاملا مهما في مسالة التعلم في سوق العمل مدى الحياة.
- رفع كفاية القوى العاملة و توفير فرص التدريب أثناء العمل.
- زيادة قدرة بريطانيا على التنافس الدولي.
- تكون مركزا للتعليم الوطني ترافق العامل في ورشته و منزله ومراكز التعليم المحلية.
- توجد صلة بالمعلم أو المدرب والخبير أو الزميل الأخر في التعليم والتدريب.
- تؤكد على استطاعتها في المحافظة على نظام سهل الاتصال, و الخدمات الإرشادية , و توضح قدرتها على محاكاة السوق .

يرجع سبب ظهور جامعة الصناعة إلى ازدياد حاجة أصحاب العمل في بريطانيا إلى عمال بمهارات عالية, معاصرة لوسائل التقنية, و تحتاج باستمرار إلى التعليم و التدريب لكي تحافظ على مكانتها في العمل و تساهم في نجاح اقتصاد بريطانيا.

المطلب الثالث: دور الجامعة في خدمة المجتمع و تنميته:

تعد خدمة الجامعة للمجتمع الترجمة الفعلية لوظائف الجامعة من اجل تكيف الأفراد مع المتغيرات السريعة في عالم التكنولوجيا, وأيضا مع الحاجات الثقافية المتزايدة التي تمت نتيجة اتساع وقت الفراغ والتسهيلات التي قدمتها واسل الاتصال الحديثة.

قد خطت بعض الدول خطوات كبيرة لجعل الجامعة في خدمة المجتمع, ففي الصين قامت كليات التربية بالتعاون مع دوائر التربية المحلية بتقديم محاضرات عن كيفية الحفاظ على الصحة العامة, وعن الجينات وعن الأخلاق وعن علم نفس الطفل, وتقدم هذه الكليات تلك المحاضرات لأولياء الأمور الملحقين بمدارس الآباء.[1]

نجد نفس الفكرة قد قامت بها الجامعات في اليابان وكذا في جامعات الولايات المتحدة الامريكية , وقد عملت بعض الدول على إنشاء كليات خاصة بخدمة المجتمع تسمى **بكليات المجتمع** في الولايات المتحدة الأمريكية أو **الكليات المتوسطة** في اليابان و تشكل تلك الكليات قوة رئيسية في خدمة المجتمع.

و تقوم الجامعة بخدمة المجتمع من خلال الأدوار التالية:

1-1- **مجال القيادة الفكرية للمجتمع**: على الجامعة أن تسهم في بناء الحس الوطني والقومي عن المواطن, وترسيخ قيم النظافة و المحافظة على مكنوزات المجتمع وثرواته, والتصدي لكل محاولات العبث والتدمير والإيذاء الذي تتعرض له بعض موارد البيئة,

ويمكن للجامعة أن تقوم بهذا الدور من خلال مجموعة من النشاطات كاستخدام وسائل الإعلام, تقديم البرامج الخاصة, عقد الندوات والاجتماعات والمؤتمرات.

1- إبراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره, ص 65 .

2-1- مجال التعليم المستمر:

يقدم هذا التعليم للمواطنين الذين فاتتهم مثل هذه الفرص من خلال التعليم النظامي, ويمكن للجامعة أن تقدم الخدمة للمواطن من خلال برامج الدراسات المسائية النظامية, والجامعة المفتوحة , والتعليم عن بعد, والدورات والبرامج المهنية المتخصصة, وغيرها , وغني عن القول أن مثل هذه النشاطات تسهم في زيادة حصيلة المواطن المعرفية و توسيع مداركهم و نقص أقنعة الجهل و التخلف عنهم.

3-1- مجال الاستشارات والدراسات:

يمكن للجامعة أن تسهم في تطوير عمل كل مؤسسات المجتمع , من خلال الدراسة والتحليل والتشخيص وتقديم استشارة للإصلاح والتحديث, ومن خلال طلب المشورة يمكن لمؤسسات المجتمع أن تحصل على عدة فوائد منها:

1- الحصول على حلول نابعة من مقتضيات العمل, وطبيعة التعامل مع المؤسسة وقائمة على الدراية بالبيئة المحلية والقوانين التنظيمية الوطنية واللوائح سارية المفعول.
2- خفض تكاليف الاستشارات.
3- سرعة الاستجابة في المشاكل التي تتطلب حلا عاجلا.
4- سهولة الاتصال والتفاهم والمشاركة.
5- الإخلاص في النصح نتيجة المصالح المشتركة.
6- تحمل المستشار مسئولية عواقب استشارته ومتابعة النتائج المترتبة عن تنفيذ المشورة وتعديلها عند اللزوم وفق المشاهدات.
7- وجود تخصصات متعددة تحت سقف واحد.
8- العمل على إنشاء مرجعيات محلية يمكن اللجوء إليها عند الأزمات وبسرعة.
9- الاستفادة من قاعدة علمية و فنية و معلوماتية واسعة لا تنحصر في رؤيتها لقضايا محددة .
10- التعرف على أفكار مبتكرة متحررة من مضايق المعرفة المحدودة و الدوران في المتاهات الإدارية المتشعبة.

4-1- مجال الحاضرات و المؤتمرات و الندوات:

يمكن للجامعة أن تنظم الحاضرات و الندوات و المؤتمرات و اللقاءات العلمية, التي تستهدف نشر المعرفة و تبادل الرأي والخبرة, وعرض الدراسات والبحوث في مجالات اقتصادية واجتماعية وبيئية, ومنها تحليل مشكلات البيئة وعرض وجهات النظر المختلفة للتصدي لها .

ويجب التنويه أن العديد من الجامعات قد استحدثت دوائر مستقلة لتكون نافذتها التي تطل منها على المجتمع المحلي, و ذراعها التنفيذي لخدمة هذا المجتمع, وقد جاءت مثل هذه الدوائر – الوحدات تحت مسميات عديدة: دائرة التعليم المستمر,وخدمة المجتمع, ووحدة خدمة المجتمع, ووحدة الاستشارات والدراسات .

المبحث الثالث: واقع التكوين في الجامعة الجزائرية

تراهن الجزائر على الجامعة، باعتبارها مؤسسة تكوينية للكفاءات العالية، والتي تشغل المناصب رفيعة المستوى في الدولة، وذلك من خلال عملية التكوين في تخصصات مختلف,و لقد قامت الجامعة الجزائرية إلى حد ما بدورها في تحقيق الوظيفة الأساسية المنوطة بها، من إعداد للقوى البشرية المؤهلة في مختلف الميادين، إلا أن هذا التركيز انصب فقط على الوظيفة الأولى على حساب البحث العلمي وتفعيل علاقتها بالمجتمع بغرض المساهمة في تنميته، مما حال دون لحاقها بمثيلاتها في المجتمعات المتقدمة، وباتت الجامعة الجزائرية عاجزة عن مواكبة العصر الحديث في ظل الظروف والضغوط الاقتصادية والاجتماعية المحلية والعالمية.

وللحديث عن الجامعة الجزائرية يجب التطرق أولا إلى مراحل نشأتها, ثم أهدافها, وفي الأخير واقعها وآفاقها, و هذا للتأكيد على مدى فاعليتها و قدرتها على أداء وظائفها, وأدوارها.

المطلب الأول: مراحل تطور التعليم الجامعي في الجزائر:

شهدت الجامعة الجزائرية تطورات كبيرة على مستوى العدد الكمي للجامعات، والأعداد المتزايدة من الطلبة المسجلين والمتخرجين والأساتذة المؤطرين، على الرغم من كونها مؤسسة جامعية لا يزيد عمرها عن 50عاما, فقد أنشئت الجامعة الجزائرية بهدف تعليم وتدريب وتخريج أجيال من الموظفين والأخصائيين في مختلف شؤون الحياة في المجتمع، والذين حلوا تدريجيا محل الكثير من الموظفين والخبراء الأجانب الذين كانوا يسيرون دواليب المجتمع في الجزائري خاصة إبان الفترات الأولى للاستقلال.

مفهوم الجامعة الجزائرية :

حسب المرسوم رقم: 03/ 579 المؤرخ في: 2004/08/23 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي في الجامعة, تعتبر الجامعة في الجزائر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.[1]

أولا : الجامعة في العهد الاستعماري: تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي , فقد أرست معالمها في عهد الاستعمار الفرنسي مع إنشاء المدرسة الأولى للطب سنة 1832, والتي اكتملت مع تأسيس المدارس العليا الأربع: الطب, الأدب, الحقوق, العلوم الإنسانية عام 1909, وقد تخرج منها أول طالب سنة 1920, من معهد الحقوق كمحام [2] ,وقد أنشئت هذه المدارس لتلبية الاحتياجات الاستعمارية فقد كانت تابعة لوزارة التربية الفرنسية , أي أن التعليم الجامعي في الجزائر لم يكن بنفس مستوى ذلك الموجود في فرنسا, كما أن الملتحقين والمتخرجين من الجزائريين كان عددا قليلا , و قد كان لهذه الجامعة هدفان رئيسيا , وهما تثقيف و تعليم أبناء الفرنسيين و المعمرين الاروبيين المتواجدين في الجزائر آنذاك .

1- إبراهيمي نادية , مرجع سبق ذكره , ص 68 .

2- فضيل دليو وآخرون, مرجع سبق ذكره, ص 228 .

ثم محاولة تكوين نخبة من المثقفين الجزائريين, من اجل استخدامهم والاستعانة بهم في تنفيذ السياسة الاستعمارية.

وقد كان عدد الجزائريين المتخرجين منذ تأسيس المدارس العليا في الجزائر إلى غاية 1909 رديئا جدا فقد تحصل تسعة عشر طالبا على شهادة في اللغة العربية واثنان في الامازيغية, و ستة على شهادة أليسانس في الحقوق, وتخرج صيدلي وقابلة واحدة من الدرجة الثانية, وتحصل إحدى عشر طالبا على شهادة في الفيزياء و الكيمياء والبيولوجيا .[1]

إن هذه الأرقام تعبر بصدق عن واقع التعليم العالي في الجزائر أثناء فترة الاستعمار الفرنسي, والذي حاول بكل ما لديه من قوة وطرق ووسائل لتجهيل الجزائريين, ليسهل عليه فيما بعد إلحاقهم بالحضارة الفرنسية, أما العدد القليل من الجزائريين الذين نالوا شرف الالتحاق بالجامعة, فكان الغرض منهم هو خلف فئة مثقفة موالية للاستعمار الفرنسي, من اجل خدمة مصالحة, خاصة في مجال المناصب التي لا يمكن للفرنسيين شغلها, إذ تبدو الجامعة في هذه المراحل غير واضحة المعالم إذ أنها لم تكن جزائرية الأصل كونها خاضعة من حيث التكوين والتسيير والتنظيم إلى السلطة الفرنسية التي تخطط أهدافها الإستراتيجية, بهدف تلبية الاحتياجات الاستعمارية.

ثانيا: الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال : يمكن تقسيم هذه المراحل إلى عدة مجالات زمنية مختلفة عن بعضها البعض و هي:

1- مرحلة 1962- 1970 : ورثت الجزائر عند فجر الاستقلال هياكل جامعية محدودة جدا, و اغلبها غير صالح للدراسة, وكانت متمركزة في العاصمة كجامعة الجزائر, والمعهد ألفلاحي بالحراش, فلم توجد للجامعة الجزائرية بعد الاستقلال أي قاعدة متينة للانطلاق العلمي على مستوى هيئة التدريس المرافق والإداريين المتخصصين في شؤون التسيير الجامعي, واجهت هيئة التدريس هذه المعضلة وحملت على عاتقها مهمة التدريس والتسيير معا, لكنه كان بمثابة الحل الاضطراري المؤقت. [2]

وقد القي على عاتق الجامعة الجزائرية القيام بالمهام التالية: [3]

2- إقامة نظام جامعي جديد يراعي ظروف البلاد, التي تتميز ببنية اقتصادية و موارد بشرية محدودة.
3- إقامة نظام جامعي قادر على منح البلاد بما فيها القطاع الاقتصادي وفي أسرع الآجال, ما يحتاج إليه من الإطارات الضرورية من حيث الكم والكيف.
4- إقامة نظام جامعي يلبي متطلبات التنمية مع مراعاة المعايير المعروفة في البلدان المتقدمة, وذلك في أسرع وقت ممكن .

1- باي فاتح, مرجع سبق ذكره, ص 70 .
2- ولد خليفة محمد العربي, **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1989, ص 187 .
3- ابراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره , ص 69 .

5- وجوب تفادي تسرب الطلبة .

6- تكوين إطارات ذات مستوى عال بإمكانها مواجهة مشاكل التخلف.

7- توسيع التعليم الجامعي و توفيره لجميع الراغبين فيه.

8- إعطاء التعليم الجامعي بعده العلمي التقني, وربطه بالحقائق الوطنية, وتوجيهه نحو الفروع التي يحتاجها الاقتصاد الوطني .

واعتبرت هذه المرحلة من أصعب المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية فقد كانت انشغالاتها مرتكزة على:[1]

9- استرجاع مؤسسات الدولة و خاصة المؤسسات السياسية والاقتصادية و محاولة مواجهة التركيبة الاستعمارية بكل ثقلها وصعوباتها

10- إدخال الجامعة في مشروع المخطط الثلاثي الأول للتنمية (1967-1970) و قد شهدت هذه المرحلة تطورا محسوسا في إعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم بـــ : 10756 طالب وطالبة .[2]

لم تكن هناك وزارة خاصة بالتكوين العالي بل كانت إدارة الجامعة تابعة لوزارة التربية حتى سنة 1970 أين تم تأسيس وزارة التعليم العالي و البحث العلمي, وهو ما عرف بالمخطط الثلاثي للتنمية, وقد رافق هذا المخطط تطور محسوس في عدد الطلبة وهذا التطور أثار مشاكل كثيرة على مستوى هياكل الاستقبال الجامعية, التي أصبحت غير قادرة على الإيفاء بالحاجة مما تطلب إيجاد حلول مستعجلة للنهوض بقطاع التعليم العالي.[3]

2- مرحلة 1971 – 1980: عرفت الدولة الجزائرية عدة انجازات متتالية, في ميدان التصنيع والتأميمات المتتابعة في مختلف القطاعات, و كان المشروع التنموي ذو الأبعاد الثلاثة (ثقافي, فلاحي, صناعي), حيث ركز على استرداد التكنولوجيا بشكل رئيسي من اجل تغيير البني الاجتماعية و الاقتصادية التقليدية, ونظرا للنقص الكبير في الإطارات التي يقوم عليها المشروع, فقد أقحمت الجامعة مباشرة كطرف فاعل وضروري لانجاز هذه السياسة التنموية, وكان المشروع الخاص بالجامعة بشكل عام يفرض ثلاثة أهداف رئيسية: جزأرة , ديمقراطية, تعريب.[4]

فالجزأرة تعني أن الجامعة الجزائرية إلى تحرير البلاد من التبعية الثقافية والتكنولوجية, وجعل نظام التعليم الجامعي وخططه ومناهجه جزائريا, إضافة إلى جزأرة الإطارات بصورة مستمرة غايتها اعتماد البلاد على أبنائها , واختيار أهداف التعليم الجامعي وقيمه ومتطلباته في ضوء واقع المجتمع الجزائري.

أما الديمقراطية تعني التحاق أفراد الطبقات الشعبية والفقيرة بالجامعة, وذلك لتمكن قدر كبير ممكن من الإطارات لتساهم في عملية التنمية.

1- باي فاتح , مرجع سبق ذكره , ص 71 .

2- بوساحة نجاة, **إشكالية إنتاج المعرفة في الجزائر- مقاربة سوسيولوجية**, مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة , الجزائر, العدد 08 , جوان 2012 , ص 203 .

3- تركي رابح, **اصول التربية والتعليم** , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , ط 2 , 1992 , ص 148- ص 152 .

والتعريب فيرمي أن تكون غاية الجامعة تحقيق إحدى مقومات الشخصية الوطنية ومعنى ذلك استعادة اللغة العربية, لمكانتها التاريخية والطبيعية في التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة.

و قد أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية : [1]

أ- **مرحلة الليسانس**: هي ما يطلق عليها أيضا مرحلة التدرج, وتدوم أربع سنوات, أما الوحدات الدراسية فهي المقاييس الدراسية.

ب- **مرحلة الماجستير** :وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الأولى, وتدوم سنتين على الأقل, وتحتوي جزأين: الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية, وتهتم بخاصة بالتعمق في دراسة منهجية البحث, أما الجزء الثاني فيتمثل في انجاز بحث يقدم في صورة أطروحة.

ت- مرحلة الدكتوراه: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية, وتدوم خمس سنوات من البحث العلمي.

تم تقسيم هذه المرحلة إلى جزئين المخطط الرباعي الأول من 1970 إلى غاية 1973, والذي كان من أهم أهدافه على مستوى التعليم العالي, اقتراح إعادة إنتاج جامعة تواكب التطور العلمي والمجتمع المعاصر من اجل ضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد, إضافة إلى صياغة برامج جديدة من حيث التنظيم البيداغوجي والمفاهيم ومن حيث طرق التدريس.

أما المخطط الثاني الذي عرفته الفترة فهو المخطط الرباعي الثاني من 1974 إلى غاية 1977 وقد صادف هذا الأخير ظهور واعتماد الدولة الجزائرية السياسة الاشتراكية وحركة التغيير الاجتماعي والاقتصادي الشامل, الآمر الذي دفع بالجامعة لتجنيد كل كوادرها والارتباط أكثر بالمجتمع, والقضايا المصيرية,

قد اشتد الصراع بين اتجاهين اتجاه مفرنس واتجاه معرب وحاولا التغلغل بسرعة في الجامعة ولكلاهما نظرته الخاصة حول دور الجامعة في المجتمع, فالاتجاه المفرنس يرى أن تؤدي وظيفة اقتصادية أما بالنسبة للتيار المعرب فيرى أن تؤدي وظيفة ثقافية , ومن هنا فقد اتجه كل تيار نحو تحقيق مشروعه وتجسيد نظامه التربوي.

3- مرحلة الخريطة الجامعية (1981 – 2000) : تطابقت هذه المرحلة مع تنفيذ المخطط الخماسي الأول للتنمية في الجزائر 1980 – 1984 ,و امتدت حتى آفاق سنة 2000 , وتهدف الخريطة الجامعية التي تم وضعها سنة 1983, إلى تخطيط التعليم العالي معتمدة على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة, وتحديد هذه الاحتياجات من اجل العمل على توفيرها, وتعديل التوازن من حيث توجه الطلبة إلى تخصصات التي تحتاجها السوق الوطنية للعمل , كما تم توجيه معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة.

1- إبراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره , ص 70 .

امتد هذا التخطيط إلى آفاق سنة 2000, اعتمادا على احتياجات الاقتصاد الوطني وقطاعاته الأخرى, وذلك بمراعاة اللامركزية في التكوين و تحقيق التوازن الجهوي, القضاء على الفوارق وتحريك الاقتصاد ,

وعلى الرغم من أن هذه الأهداف إلا أنها لم تمس ارض الواقع في جميع الأطر الجامعية في سوق العمل , لعدم توفر مناصب العمل .

4- مرحلة 2003 إلى يومنا هذا (إصلاح التعليم الجامعي من خلال تطبيق نظام LMD): تميزت هذه الفترة بإدخال إصلاحات على نظام الدراسة الجامعية , حيث استخدمت نظام LMD (ليسانس – ماستر – دكتوراه)*, وتجدر الإشارة إلى أن هذه المرحلة تميزت بإدخال نظام LMD في بعض التخصصات إضافة إلى الاحتفاظ بالتعليم الكلاسيكي ,.

إن الغاية من الإصلاح الجامعي هي تدارك الوضع وإصلاح الاختلالات, والدفع بالجامعة لان تتلاءم تدريجيا مع النظام العالمي للتعليم العالي, وهذا بتحقيق مجموعة من الأهداف متمثلة فيمايلي: [1]

1- معالجة مشاكل النظام الكلاسيكي.
2- ضمان تكوين نوعي يراعي متطلبات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية وتقوية المهمة الثقافية للجامعة بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي.
3- تنمية التعامل الجامعي عن طريق الربط بين البحث والتكوين والتنمية, مع الاحتفاظ باستقلالية الجامعة.
4- التفتح أكثر على التطور العالمي وخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا, وذلك بتشجيع التعاون الدولي في هذا المجال وفق الأشكال والسبل الممكنة.
5- تطوير البحث العلمي وتنمية الروح العلمية.
6- إعداد مشروع جامعة, يشمل الانشغالات المحلية والعالمية على المستوى الاقتصادي, العلمي والاجتماعي و الثقافي.
7- تقييم مستمر لمؤسسات التكوين وبرامجها .
8- مساعدة الطالب في اختيار مساره والمشاركة في فهم تكوينه.
9- تعبئة كل الأسرة الجامعية والتحامها لتكون جامعة حيوية وعصرية متفتحة على العالم.

والأسباب التي دعت إلى الاعتماد على هذا النظام هي السلبيات الكثيرة التي صاحبت النظام الكلاسيكي التي من أهمها:[2]

---

*- LMD: نظام مستوحى مما هو سار في الدول الانجلوسكسونية و اخذ هذا النظام مكانه ابدءا من السنة الجامعية 2004-2005 يعتمد على هيكلة ثلاثة مراحل تكوينية تتوج كل منها بشهادة جامعية و هي ليسانس , ماستر , دكتوراه .

1- ابراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره, ص 71 .

2- باي فاتح, مرجع سبق ذكره , ص76 – ص 77 .

1- المدة الطويلة التي يقضيها الطالب في الجامعة, مما أدى إلى زيادة نسبة التسرب لديه.

2- أحجام زمنية ضاغطة , تلزم الطالب بأوقات حضورية مبالغ فيها في قاعات المحاضرات والأعمال الموجهة على حساب الوقت الواجب تخصيصه لتكوينه الذاتي, والتحضير والاستقلالية المعرفية.

1- تخصص مبكر, يوجه بمقتضاه الطلبة توجيها مبكرا عادة ما يكون ابتداء من السنة الأولى جامعي, وهو التوجه الذي رغم كونه يستند على الرغبات المعبر عنها, إلا انه يبقى في الغالب توجيها غير ناضج نحو فروع متخصصة وبطريقة لا رجعة فيها .

2- نظام تقييم ثقيل ومثبط من خلال الامتحانات, كما إن فترة اجتيازها عادة ما تكون طويلة بشكل مبلغ فيه, على حساب الزمن البيداغوجي الذي يعاني أصلا من قصر مدته, مقارنة بالمعايير الدولية.

رغم التوسع الكبير الذي عرفه التكوين الجامعي, إلا أن هذا لم يعد بالفائدة على نسبة الالتحاق بالجامعة قبل سنة 2004.

3- ارتفاع عدد الطلاب المؤطرين من قبل الأستاذ الجامعي الواحد, إلى أكثر من ثمان وعشرين, مما يثر سلبا على التحصيل العلمي لهؤلاء الطلبة .

4- ضعف حركية البحث العلمي في الجامعة الجزائرية الذي بدونه لا يمكن الحديث عن تعليم عال في المستوى, يستجيب للمعايير الدولية, بالإضافة إلى عدم التوازن بين الأنشطة التعليمية والأنشطة البحثية.

و تتمثل الشبكة الجامعية الموزعة على مستوى 48 ولاية من 97 مؤسسة للتعليم العالي تضم 48 جامعة و10 مراكز جامعية, و20 مدرسة وطنية عليا, 07 مدارس عليا للأساتذة, و 12 مدرسة تحضيرية, وكذا 04 مدارس تحضيرية مدمجة.

المطلب الثاني: مبادئ التكوين الجامعي في الجزائر:

هناك أربع مبادئ أساسية يستند عليها التعليم الجامعي والمنظومة التربوية في الجزائر بصفة عامة و تتمثل هذه المبادئ الأربعة في : ديمقراطية التعليم العالي, الجزأرة , التعريب, وكذا الاتجاه العلمي والتنمية.

أولا: ديمقراطية التعليم:تعد ديمقراطية التعليم العالي من أهم العناصر التي ارتكز عليها النسق التعليمي في الجزائر[1], حيث ظهر هذا المفهوم في إيديولوجية حزب جبهة التحرير الوطني بعد الاستقلال, ضمن السياق العام لما كان يعرف بالثورة الثقافية, ويقصد بهذا المبدأ تحقيق الأمور التالية:

5- إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين انهوا بنجاح دراستهم الثانوية, كل حسب كفاءته العقلية بغض النظر عن مكانته الاجتماعية.

6- ربط جميع جهات الوطن الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا.

7- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية, المنح الدراسية و المطاعم الجامعية والسكن والنقل.

1- دبلة عبد العالي, **الدولة الجزائرية الحديثة :الاقتصاد, المجتمع و السياسة**, دار الفجر, القاهرة, ط1, 2004 , ص 104

وقد شرع في تطبيق الديمقراطية في الجامعة منذ الاستقلال, لتزداد في سنة 1971, مما سمح بتضاعف عدد الطلبة, وقد تعزز هذا النمط من الديمقراطية بانتشار عدد كبير من مؤسسات التعليم العالي في أنحاء الوطن, حيث انتقل العدد من 21 مؤسسة خلال 1987/1986 إلى 32 مؤسسة للتعليم العالي خلال 1989/1988 .

ثانيا: الجزأرة : يعني التخلص من العنصر الأجنبي في مؤسسات الدولة,بما فيها مؤسسات التعليم العالي, وتعويضه بالعنصر الوطني, وتعتبر من أهم المهام استعجالا, وعليها يتوقف تشكيل الجامعة الجزائرية, والجزأرة تعني: [1]

1- جزأرة الإطارات بصورة مستمرة غايتها اعتماد البلاد على أبنائها, لتحقيق أهدافها التربوية.
2- اختيار أهداف التعليم الجامعي و قيمه في ضوء واقع الجزائر, بما يحقق تنمية شاملة.
3- جزأرة الإطارات و الأساتذة من خلال إدخال نظام تكوين ما بعد التدرج.
4- جزأرة البرامج التكوينية وذلك من خلال لجان مختصة في هذا المجال, وإقامة ندوات وطنية

ثالثا: التعريب: تكتسب أهمية التعريب في الجزائر المستقلة أهمية كبيرة, من اجل استكمال الاستقلال القومي واستكمال معالم الشخصية الوطنية , فالجامعة الجزائرية كانت تقتصر قبل الإصلاح على استخدام لغة واحدة وهي الفرنسية في جميع الاختصاصات, باستثناء الأدب العربي وبعض الاختصاصات في العلوم الاجتماعية, فالتعريب لا يعد في الحقيقة مجرد عملية ضرورية لإعادة التوازن اللغوي للبلاد لصالح لغة الشعب الأصلية , وإنما هي قضية وطنية بكل ما تعنيه هذه الكلمة[2], و يعتبر التعريب مهمة ضرورية و احد مقومات الشخصية الوطنية العربية الإسلامية, ويأتي بعد الجزأرة وفي مقدمة المبادئ والاختيارات إلى يحرص عليها الشعب الجزائري والثورة الجزائرية, ويعتمد التعريب على المبادئ التالية:

1- بما أن اللغة العربية من بين الأدوات الأساسية التي كونت شخصيتنا التاريخية و ثقافتنا الوطنية, فينبغي أيضا أن تكون لغة حياتنا الاقتصادية والاجتماعية, وبالتالي لغة التربية والتعليم في الجزائر.
2- توحيد التكوين باللغة الوطنية في مختلف المواد و في مختلف مراحل التربية والتكوين .
3- إن تعميم استعمال اللغة العربية وإتقانها إحدى المهام الأساسية للمجتمع الجزائري في مجال التعبير عن كل مظاهر الثقافة, وان الجزائر باستعادتها توازنها من خلال التعبير عن ذاتها الوطنية ستساهم في إثراء الحضارة الإنسانية بصورة أفضل.[3]

1- إبراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره, ص 73 .
2- دبلة عبد العالي, مرجع سبق ذكره, ص 110 .
3- إبراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره, ص 73 .

رابعا: الاتجاه العلمي و التنمية: هو المبدأ الرابع الذي يحكم سياسة التربية والتكوين في الجزائر, بما فيها المرحلة الجامعية, والغرض من هذا المبدأ هو المساهمة في التقدم العلمي الذي يحقق التنمية ويعمل على:

1- الاهتمام بالتعليم التكنولوجي والتوسع فيه وتشجيع الدارسين على الالتحاق بمدارس ومعاهد عليا.

2- المزج بين الدراسة النظرية والعلمية في مرحلة التعليم الجامعي, بحيث يكون الطالب قادرا على تطبيق النظريات العلمية في المجالات التطبيقية كالصناعة والزراعة والطب وغيرها.

قد جاء الميثاق الوطني بمايلي: ستركز الثورة الثقافية على التحكم في العلوم والتكنولوجيا أكثر من ارتكازها على المعرفة التقديرية .[1]

من اجل الاستجابة الفعالة للطلب الاجتماعي للتعليم العالي وتلبية حاجات المجتمع من كفاءات ومهارات وجعل الطالب في محور العملية التعليمية واعتمادا أساليب العمل وطرق التنظيم لرفع قدرات الجامعة وضمان الجودة في التعليم, تم إصدار القانون التوجيهي للتعليم العالي رقم:06/08 المؤرخ في: 23 فيفري 2008 المعدل والمتمم للقانون رقم :05/99 المؤرخ في: 04 افريل 1999 من اجل رفع كفاءات المنظومة الجامعية وتحسين مردوديتها وتكييفها مع التطورات الحالية, فضلا على جعل الطالب في محور العملية التعليمة وتمكينه من التعرف على إمكانياته ومهاراته .

من بين الأهداف التي حملها القانون, توحيد الشهادات العلمية الممنوحة من قبل الجامعات الجزائرية بإعطائها الصفة الوطنية ومعادلتها مع الشهادات الأجنبية, وهو ما يضع حد للاعتراف بالشهادات الجامعية الوطنية من قبل الجامعات الأجنبية المماثلة, كما يتميز بالمرونة والترشيد في التسيير والمراقبة المستمرة لمعارف الطلبة, الأمر الذي يسمح بمراجعة البرامج والتخصصات المفتوحة وفق متطلبات سوق العمل.

ومن جهة أخرى حمل القانون جديدا بالنسبة للخواص إذا سمح بإنشاء مؤسسات للتعليم العالي باستثناء العلوم الطبية.[2]

1- إبراهيمي نادية, مرجع سبق ذكره , ص 73 .

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي,** القانون رقم:05/08 الذي يدل ويتمم القانون التوجيهي للبرنامج الخماسي 1998-2002 حول البحث العلمي و التطوير التكنولوجي, المؤرخ في 23 فيفري, العدد 10, 2008, ص 39- ص 42.

المطلب الثالث: الجامعة الجزائرية بين الواقع والمأمول:

بالرغم من المحاولات المتعددة لتجديد وإصلاح مناهج وهيكلة التعليم العالي, باعتماد برامج وطرق حديثة تساير التغيرات والتحديات, وتكون أكثر تكيفا مع المعطيات الاقتصادية والاجتماعية, إلا أن العديد من المهتمين بشؤون الجامعة الجزائرية يجمعون على أنها تعاني من العديد من المشكلات والسلبيات, التي تعيق نموها وتطورها وتحد من كفاءتها وجودتها, ومن أهم هذه المشكلات:

1- مشكلة التحجيم: تعد هذه المشكلة تحديا مخيفا يواجه الجامعة الجزائرية, فمنذ ثمانينيات القرن الماضي و عدد الطلب يرتفع بوتيرة سريعة كل دخول جامعي جديد, حيث يصل عددهم الآن لأكثر من مليون طالب جامعي, حسب الإحصائيات الرسمية لوزارة التعليم العالي, وقد افرز هذا التطور الكمي مشاكل أخرى أعاقت تطور التعليم العالي في الجزائر أهمها :[1]

أ- زيادة الحاجة للتمويل لمواجهة الزيادة في عدد الطلبة, من حيث المقاعد البيداغوجية والهياكل .

ب- مشكلة الإطارات اللازمة كما وكيفا, وهنا نسجل ضعفا ملحوظا في هذا الجانب اضطر الدولة الجزائرية للاستنجاد بالإطارات الأجنبية في بعض التخصصات, مما زاد من حجم الإنفاق والتمويل, ناهيك عن توظيف الإطارات الجزائرية, بعيدا عن المقاييس الموضوعية والعلمية.

2- **نمطية الخطط و المناهج, السياسات التعليمية**: التي كثيرا ما تجد مقاومة شديدة من قبل الطلبة أو الأساتذة أنفسهم, بسبب عدم توافقها مع واقع التعليم في الجامعة الجزائرية, ضف إلى ذلك التركيز على المنشات والهياكل التحتية وإهمال وسائط الاتصال الحديثة خاصة شبكة الانترنت, فالجامعات الجزائرية رغم الإمكانيات المادية المعتبرة التي تستفيد منها, إلا أن اهتمامها بتكنولوجيا الاتصال الحديثة يبقى بعيدا بالمقارنة مع المستوى العالمي, الذي بلغته بعض الجامعات في بعض الدول الفقيرة وخاصة في إفريقيا, فقد صنفت الجامعة الجزائرية ضمن جامعات البلدان الواقعة في خانة "متخلفة" فيما يتعلق ببوابتها الالكترونية في إفريقيا وما تضمنه هذا الموقع, وقد بني هذا التصنيف الذي أعده احد المواقع الالكترونية العالمية المتخصصة في تصنيفات الويب العالمية للجامعات والمعاهد , دراسته على إظهار متغير التطور ألمعلوماتي في الجامعات, باعتبارها مصدر إشعاع علمي ومنارة القطاعات الأخرى, الذي يفترض أن تكون بوابتها الالكترونية متطورة.[2]

كما أن الجامعات الجزائرية في الوقت الراهن, لا تقدم ذلك التكوين الفكري والعلمي والفلسفي الذي يسمح للطالب بضمان مستقبل واعد, وسبب هذا الفشل هو سيطرة الإداري في الجامعة على الأستاذ , مما خلق شبه تبعية الهيئة التعليمية للجهاز الإداري, ومثال ذلك أن المجلس العلمي للجامعة أو الكلية دوره أو سلطته محدودة أمام الصلاحيات الواسعة التي أعطاها المشرع الجزائري لعميد أو رئيس الجامعة,

---

1- باي فاتح,مرجع سبق ذكره , ص85 – ص 86 .

2- محمد شراق, **البوابات الالكترونية تفضح الجامعات الجزائرية**, جريدة الخبر (الثلاثاء 16 افريل 2013), العدد 7046 , ص 03 .

مع أن أعراف وتقاليد الجامعات العالمية العريقة تفرض أن ينتخب رئيس الجامعة من بين أعضاء هيئة التدريس, وقد أدى هذا إلى استبعاد الباحث من قبل البيروقراطي الإداري.

بالإضافة إلى هذه المشاكل هناك مجموعة من السمات التي أصبحت ملازمة للجامعة الجزائرية ولعل أهمها:

3- **ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي**:كما هو الشأن بالنسبة للدول العربية الأخرى, التي لا تتجاوز فيها مجتمعة نسبة الإنفاق على القطاع **0.2 %** من الناتج الإجمالي, وهو رقم متواضع واقل بكثير من المعدل العالي المقدر بـــ **1.4 %**, ورغم السياسة التي اعتمدتها الدولة الجزائرية في المدة الأخيرة والتي كانت تهدف من ورائها تدعيم هذا القطاع, وذلك بإنشاء وزارة منتدبة للبحث العلمي, وتمكين الباحثين الجزائريين من الانتظام والانخراط في مخابر ومشاريع ومراكز بحث, وتخصيص **01 %**من الدخل الوطني للبحث العلمي, إلا أن طريقة تسيير هذه الأخيرة تبقى بعيدة عن الفعالية المطلوبة, مما يؤثر سلبا على نتائج البحث العلمي في اغلب الأحيان .[1]

4- **ضعف مستوى الطالب الجزائري**:يقر كل الأساتذة في الوقت الراهن بضعف مستوى الطالب الجزائري, وهذا بالطبع يؤثر بشكل مباشر على المناهج والطرائق التعليمية المتبعة, فالأستاذ والإدارة الوصية من خلال ملاحظتها لهذا الضعف, يحاولان مع مرور الوقت تكييف المناهج التعليمية مع مستوى الطالب, ومع الزمن تدهورت هذه المناهج وأصبحت العلاقة طردية بين مستوى هذا الأخير والمناهج, وهذا من اجل رفع مستوى النجاح .[2]

5- **انفصال المناهج التعليمية عن الواقع المؤسساتي:** تعمل الدول الغربية على تعزيز المناهج التعليمية من خلال ربطها بالواقع المؤسساتي, على خلاف الدول العربية وعلى رأسها الجزائر, فهناك فجوة كبيرة بين المناهج التعليمية والطرائق الأكاديمية المدرسة في الجامعات وواقع المؤسسات الجزائرية, وهذا بالطبع يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج المتبعة, لأنه من المفروض أن الجامعات تعتبر ورشة أو مصنع ينتج المورد البشري الذي يستغل مباشرة من طرف المؤسسات على المستوى الوطني, ليتم تطبيق ما تم تناوله من المقررات الدراسة في الميدان, فالجامعة الجزائرية متهمة اليوم من طرف المجتمع بأنها مجرد آلة لنسخ الشهادات.

6- **معايير التقويم وجودتها**: تفتقد الجامعة الجزائرية إلى رقابة علمية, فعملية تقويم الطلبة تركز غالبا على التقويم ألتحصيلي و الإفراط في استعماله,من دون اللجوء إلى أنواع التقويم الأخرى, مما ولد ظاهرة الغش وإهدار الوقت في طول الامتحانات على حساب البرامج التكوينية, الأمر الذي ساهم في تدني جودة التعليم.

1- محمد بوقشور, **التعليم الجامعي والحكم الراشد في الجزائر**, مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية, كلية العلوم الاجتماعية , جامعة فرحات عباس, سطيف, العدد الخامس, 2007, ص 227 .

2- باي فاتح, مرجع سبق ذكره, ص 87 .

7- **عدم ثقة مؤسسات الدولة في الكفاءات الوطنية**: حيث عادة ما تتعرض هذه المؤسسات إلى مشاكل تقنية, تحتاج إلى بحوث لحلها وهنا تستنجد في الغالب بدور استشارة أجنبية, لحل تلك المشاكل, ونادرا ما يطلب من الجامعة الجزائرية التدخل لحلها, وهنا نتساءل عن جدوى إنشاء مراكز البحث العلمي على مستوى جامعاتنا, دون أن يستفيد منها المجتمع الجزائري.

8- **تدني مستوى التكوين الجامعي**: يركز التعليم الجامعي في الجزائر على معطيات تقليدية وقديمة, نظرا لعدم توفر المراجع الحديثة فهذا الأسلوب من شانه أن يدعم ثقافة الامتثال والانصهار, ويحارب الابتكار و الإبداع, و يمجد فكرة الحصول على الشهادة فقط, ولا يشجع على التعليم الحقيقي الهادف والاعتماد على النفس, كما انه يشكو من استمرار اعتماده على نتائج العملية التعليمية المشوهة التي جرى عليها هذا التعليم في مرحلة ما قبل الجامعة, من خلال تأكيد أساليب التلقين و هيمنة المقرر, الشيء الذي كرس أنماط التفكير الاتباعية في الوسط الجامعي الجزائري.[1]

9- **السياسة الشعبوية في التعليم العالي:** و تعني تلك الإجراءات التي اتخذتها السلطات العمومية في قطاع التعليم العالي من اجل رفع من مستوى الإنتاجية في هذا القطاع, وحسب اعتقادهم أن هذه السياسة والمتمثلة في خلق العديد من المراكز الجامعية والتخصصات, دون غطاء تأطيري وبيداغوجي ودون توفير الكتب والمواد الضرورية للقيام بالتجارب, تعد سياسة تتم للشهرة والتباهي والدعاية والمغالطة , وهذه من اكبر العوامل المحاربة للعلم, ولتكوين إطار جزائري جيد, بمعنى أخر أن سياسة الزرع هذه قد فشلت بوضوح, فإنها لا تزال تفتح فرع هنا وهناك, للتباهي أو للتنافس مع جامعات أخرى, وهذا يعد في الحقيقة نوعا من أنواع التخلف, فقد أفرزت هذه السياسة مشاكل جديدة إضافة إلى تلك التي كانت موجودا في الأصل, ومنها ظاهرة **"طالب يكون طالبا"** والتي أصبحت تمثل قاعدة في الكثير من التخصصات, وهي الكارثة التي ستعصف بالعديد من جامعاتنا إذا لم يعالج الأمر بسرعة لضمان الحد الأدنى مما هو مطلوب بيداغوجيا وعلميا للتكوين في هذا التخصص أو ذاك .

ومن أسباب فشل السياسة الجامعية في الجزائر: تدني المستوى العام للفاعلين فيها, ويعزى إلى حد كبير إلى التركيز على الجانب الكمي بدلا من الجانب النوعي, مما أدى إلى تبعية وانخفاض في المستوى و ضعف في التحكم في المبادئ الأولى للمعارف, فالناهج الدراسية وأهدافها كان من المفروض أن تخدم متطلبات التنمية, ولكن لعدم اهتمام هذه المناهج التعليمية بخصوصيات المجتمع الجزائري فان النتيجة كانت اضطرابا كميا و نوعيا في التعليم و التنمية .

1- محمد بوقشور, مرجع سبق ذكره, ص 227 .

إن المتأمل في هذه الوضعية التي تعاني منها جامعاتنا اليوم, يجزم بصعوبة إيجاد حلول لهذه الوضعية, إلا أن هذا ليس بالأمر المستحيل أو المستعصي, إذا وجدت الإرادة السياسية وتكاتفت الجهود من جميع ألمعنيين بهذا القطاع من أساتذة و إداريين وطلبة, وأول نقطة يجب الانطلاق منها من اجل إصلاح شامل للجامعة الجزائرية هي:[1]

1- ضرورة ترسيخ فكرة استخدام الجامعة كوسيلة للتغير الاجتماعي, أو كأداة لبناء أنماط اجتماعية جديدة, وحياة جديدة واعية بالتغيرات التي تحدث من حولها.

2- التنسيق بين متطلبات التنمية من القوى العاملة الماهرة في مختلف التخصصات والسياسات التعليمية, من خلال تطوير المناهج التعليمية والدراسية وتوجيه سياسة القبول في المعاهد الفنية والجامعات من اجل تحقيق أهداف التنمية.

أما فيما يخص مشاكل الأستاذ الجامعي الجزائري, فيجب تحسين الظروف المعيشية وتوفير الحوافز المادية و المعنوية لرفع مستوى التدريس, ومن ذلك تكييف سلم الأجور مع الشهادات العلمية,و للحد من هجرة الأساتذة والباحثين أو ما يعرف بهجرة الأدمغة, فيجب خلق الواقع الذي يشعر فيه الأستاذ بالقيمة داخل الجامعة و المجتمع ككل و الذي يوفر له كل شروط الإبداع و البقاء والاستمرار والعطاء المؤثر محليا ودوليا, كما يجب التأكيد على الحرية الأكاديمية في التعليم العالي, باعتبارها القوة الدافعة لتحقيق الحريات السياسية التي من شأنها تشجيع الأستاذ الجامعي في المشاركة الفاعلة في تحسين وتطوير المسيرة التعليمية من خلال التدريس المبدع و توجيه الطلبة و نشر البحوث الهادفة.

أما عن الطلب الجامعي , ومن اجل تكوين جيد وتكفل أحسن به, يجب التوسع في نشاطات التوجيه و الإرشاد الأكاديمي و المهني, لمساعدته على رسم مساره التكويني, وتوقع ما يقوم به في سوق العمل, للتخفيف من البطالة وتضخم التخصصات غير المطلوبة, بالإضافة إلى تشجيع المنافسة من خلال منح حوافز مادية ومعنوية للمتفوقين على مستوى الجامعة الواحدة وكذلك على المستوى الوطني, واعتماد التفوق العلمي في الدراسة كمعيار أساسي لقبول الطلبة في الدراسات العليا في الجامعات المحلية, وانتقاء طلبة البعثات للدراسة في الجامعات الأجنبية.

أما عن التموين, فاستمرار الدولة في تمويل التعليم العالي و البحث العلمي أمر لا مفر منه , وذلك راجع للفوائد الجمة التي تعود منه على المجتمع عامة, وطبيعي أن المزيد من الإنفاق وحده لا يكفي, فالمبالغ التي تنفق ينبغي أن تستخدم استخداما ناجحا, إذ تمويل التعليم العالي بحاجة إلى إصلاح, لأنه لا يؤدي فقط إلى إدارة أكثر كفاءة للجامعات بل يؤدي إلى محتوى تعليمي متطور, كما ينبغي على الجامعة أن تنوع من مصادر التمويل ولا تكتفي بالتمويل الحكومي فقط , وذلك من خلال عقد شراكة مع المؤسسات

1- باي فاتح, مرجع سبق ذكره,ص 89 .

العامة والخاصة, لتزويدهم بأخر ما توصلت إليه من أبحاث والعمل على إيجاد حلول عملية للمشاكل التي من الممكن أن تواجهها هذه المؤسسات, وكل ذلك مقابل امتيازات مالية تتحصل عليها الجامعات الجزائرية لتتحول من مؤسسات منتجة للشهادات فقط إلى مؤسسات جالبة للمال والثروة وتمول نفسها بنفسها أيضا.

وفي مجال البحث العلمي, من الضروري توفير ميزانية مناسبة له وكذا تحديد أولوياته في ضوء حاجات ومشكلات المجتمع وتطوير النشر العلمي, في الدوريات والمجلات من اجل أن يستفيد منها كل أفراد هذا المجتمع, كما يجب إنشاء مراكز بحث متخصصة في جميع المجالات العلمية ودعمها بالكفاءات, وتجهيزها بالمعدات العلمية والتسهيلات المكتبية وإعطائها الاستقلالية التامة في تسيير أمورها.

وفي إطار محاولة ربط الجامعة بالمجتمع, يجب التذكير بضرورة انفتاح مؤسسات التعليم العالي على المحيط للمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات التي تتصل بتخطيط البرامج التعليمية وتقييم الأداء, وتقديم العون المادي والمعنوي وتمويل البرامج والمشروعات البحثية.

خلاصة الفصل

بعد التطرق إلى موضوع الجامعة تبين لنا أن الجامعة و الجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات تقوم بثلاثة وظائف أساسية وهي:

1- **التكوين الجامعي**: و يعني تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب بقصد إعدادهم وتأهيلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعلمية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم وتأتي هذه المهمة على رأس أولويات الجامعة.

2- **البحث العلمي**: يمثل إحدى الوظائف الرئيسية للجامعة ويعد رافدا رئيسيا من روافد التنمية الاجتماعية والاقتصادية مما يؤدي إلى رفع مؤشرات التنمية البشرية, في عمر متوقع ودخل للفرد ومعدلات تعليم في مستويات مختلفة .

3- **خدمة المجتمع و تنميته**: تشكل إحدى الوظائف الأساسية للجامعة لذا لا يتوقف دور الجامعة عند التكوين والبحث العلمي وإنما يتعداه إلى الشراكة مع مؤسسات المجتمع وإمداد سوق العمل بالكفاءات التي يحتاجها وهذا عن طريق التكوين والتدريب والتعليم المستمر.

وعند التطرق إلى واقع الجامعة الجزائرية اتضحت لنا التطورات الهامة في الشبكة الجامعية وارتفاع عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة الجزائرية ومن ضمنها جامعة المدية التي توفر تخصصات متنوعة من اجل توفير تكوين جامعي يضمن تنمية الرأس المال البشري.

تمهيـــــد:

لقد فرضت التغيرات البيئية المحيطة بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية ضرورة الأخذ بمنهج استراتيجي لبناء أجيال قادرة على مواجهة هذه التغيرات بفكر جديد، يتجاوز حدود الواقع يستشرف المستقبل بما يحمل في طياته من تهديدات وفرص متاحة, ومن هنا تأتي حتمية تبني مؤسسة التعليم العالي الجزائرية تنمية الرأس المال البشري.

حتى نتمكن من دراسة إمكانية تطبيق هذه المنهجية في مؤسسة التعليم العالي، بقياسنا لمدى تبنيها لأبرز مبادئ هذه المنهجية من وجهة الهيئة التدريسية فيها، قمنا باختيار كلية من مؤسسة التعليم العالي الجزائرية والمتمثلة في كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية، وتعود أسباب اختيار مجتمع الدراسة لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية، الأسباب الموضوعية تكمن في اعتبار مؤسسة التعليم العالي تؤدي دورا استراتيجيا في تلبية الاحتياجات المتطلبات المعرفية و التنموية بما يضمن التواكب مع المتطلبات العالمية للتقدم في شتى الميادين وبذلك فهي تعتبر نموذجا جيدا لتطبيق تنمية الرأس المال البشري،أما الأسباب الذاتية ترجع إلى كوننا طلبة بكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير.

تبعا لذلك سنحاول في هذا الفصل التطبيقي بداية إعطاء لمحة عن جامعة المدية الكلية محل الدراسة ومن ثمة عرض البيانات و تحليلها.

المبحث الأول:تقديم للجامعة والكلية.

سنتناول في هذا المبحث إعطاء لمحة موجزة عن الجامعة و كلية الدراسة، معتمدين في ذلك بصفة كبيرة على الإحصائيات المحينة، التي تعكس التطور الذي يعرفه هذا الصرح التعليم.

المطلب الأول :جامعة المدية

أولا:النشأة

رأى التعليم العالي في المدية النور خلال السنة الجامعية 1989/1988، بموجب المرسوم 89/48 المؤرخ **في : 1989/11/04** ،بالهياكل الإدارية التي احتضنت المعهد الوطني للتعليم العالي في مجال الالكتروتقني، في الوقت الذي كان في هذا المعهد تابعا لمتوسطة الفارابي، كان بهدف توفير التعليم العالي في التخصصات التالية

- جذع مشترك تكنولوجيا
- تكوين قصير المدى في الالكتروتقني .

في شهر جويلية من عام 2000، تمت ترقية المعهد الوطني للتعليم العالي الى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 2000/198 المؤرخ في : 2000/07/25, ويشمل المركز أربعة معاهد:

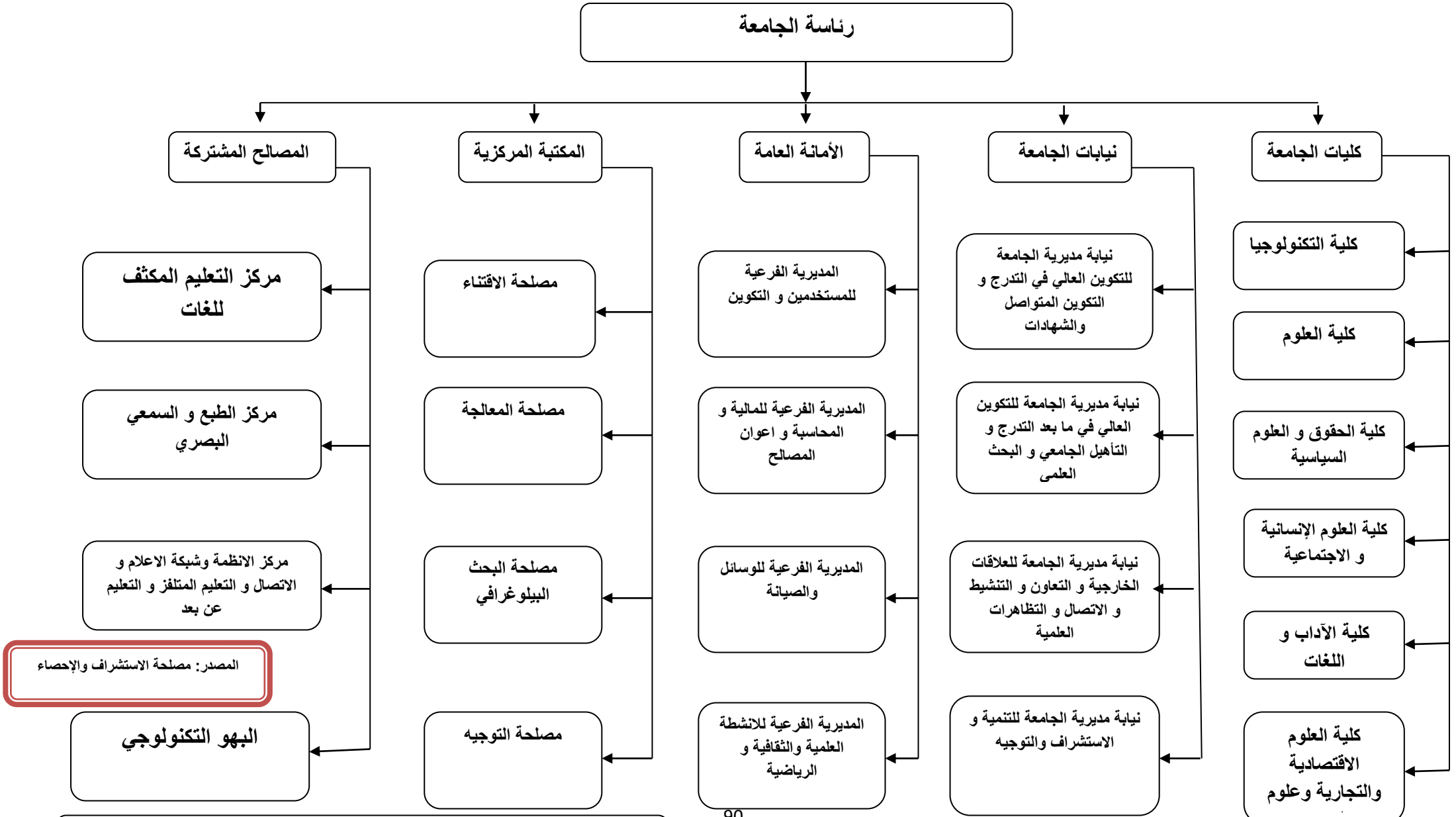
- معهد العلوم والتكنولوجيا(رسمي) .
- معهد العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير (رسمي) .
- معهد العلوم القانونية و الإدارية (رسمي) .
- معهد الأدب و اللغات (رسمي).

بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 11/09 المؤرخ في : 07 محرم 1430 المؤرخ لـ : 04 جانفي 2009 , المتضمن إنشاء جامعة المدية ,حدد عدد الكليات التي تتكون منها جامعة المدية و اختصاصاتها كمايلي :

- كلية الآداب و اللغات
- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
- كلية الحقوق
- كلية العلوم والتكنولوجيا

ثانيا:الهيكل التنظيمي للجامعة :طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في :24 أوت 2004 المحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة و الكلية و المعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة (شكل رقم : 04)

1- المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 2003/08/23.



المصدر: مصلحة الاستشراف والإحصاء

الشكل رقم:04 الهيكل التنظيمي لجامعة الدكتور يحيى فارس بالمدية

ثالثا : الإحصائيات حول تطور الجامعة:

I- تطور عدد الطلبة :جدول (03-01) - 1988 - 2019 :

	التدرج			ما بعد التدرج			المجموع السنوي			نسب النمو (%)
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	
1989 - 1988	153	10	163	0	0	0	153	10	163	/
1990 - 1989	245	135	380	0	0	0	245	135	380	133.13
1991 - 1990	485	151	636	0	0	0	485	151	636	67.37
1992 - 1991	502	161	663	0	0	0	502	161	663	4.25
1993 - 1992	697	200	897	0	0	0	697	200	897	35.29
1994 - 1993	625	245	870	0	0	0	625	245	870	3.01-
1995 - 1994	613	163	776	0	0	0	613	163	776	10.8-
1996 - 1995	452	211	663	0	0	0	452	211	663	14.56-
1997 - 1996	445	205	650	0	0	0	445	205	650	1.96-
1998 - 1997	435	230	660	0	0	0	435	230	660	2.31
1999 - 1998	600	300	900	0	0	0	600	300	900	35.34
2000 - 1999	1250	570	1820	0	0	0	1250	570	1820	102.22
2001 - 2000	1315	1180	2495	0	0	0	1315	1180	2495	37.09
2002 - 2001	2046	1948	3994	5	0	5	2051	1948	3999	60.28
2003 - 2002	2253	2686	4939	16	6	10	2263	2692	4955	23.91
2004 - 2003	2784	3367	6151	39	19	20	2804	3386	6190	24.92
2005 - 2004	3109	4290	7399	43	16	27	3136	4306	7424	20.23
2006 - 2005	3368	4597	7965	75	30	45	3413	4627	8040	8.04
2007 - 2006	3417	5148	8565	159	70	89	3506	5218	8724	8.51
2008 - 2007	3898	6348	10246	205	71	134	4032	6419	10451	19.8
2009 - 2008	4309	7368	11677	226	74	152	4461	7442	11903	13.89
2010 - 2009	4233	7614	11847	294	119	175	4408	7733	12141	2
2011 - 2010	5679	8756	14435	250	99	151	5830	8855	14685	20.95
2012 - 2011	6043	9395	15438	282	111	181	6224	9506	15730	7.12
2013 - 2012	6688	10608	17296	326	135	191	6879	10743	17622	12.03
2014 - 2013	6792	11307	18099	539	260	279	7071	11567	18556	5.77
2015 - 2014	7001	12402	19403	514	218	323	7324	12620	19944	7.48

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

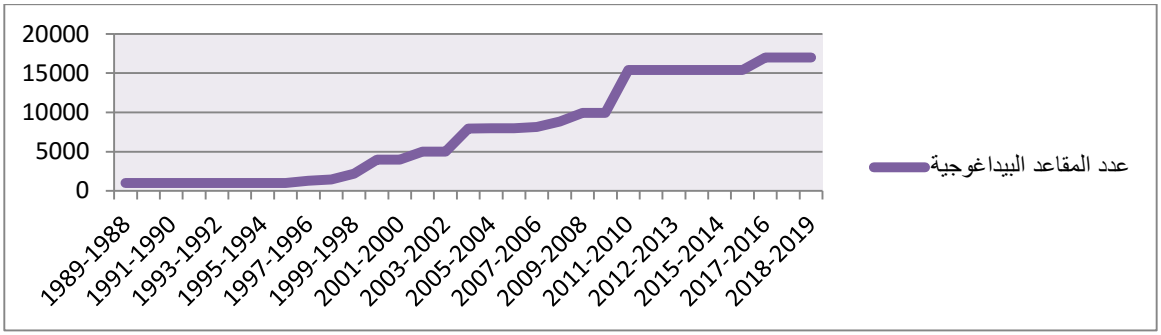
من خلال نسب النمو نلاحظ ان هناك تذبذب في اعداد الطلبة المالتحقين بالجامعة ,وهذا راجع للاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والامنية التى كانت سائدة في تللك الفترة, فنلاحظ بعد الموسم الجامعي 1997-1998 فإن نسبة النمو في تزايد مستمر, فقد وصلت الى 102.22% في الموسم 1999-2000 ,م بدأت في التناقص والتذبذب, و الأسباب تعود الى انتشار عدد من الجامعات و بالتالي توجه الطلبة الى الجامعات الاخرى.

II-تطور عدد المقاعد البيداغوجية : جدول (03-02)- تطور عدد المقاعد البيداغوجية 1988 – 2019

	عدد المقاعد البيداغوجية	عدد الطلبة	عدد المتخرجين	نسب الاستغلال (%)
1989 - 1988	**1000**	**163**	**-**	**16.30**
1990 - 1989	**1000**	**380**	**-**	**38.00**
1991 - 1990	**1000**	**636**	**-**	**63.60**
1992 - 1991	**1000**	**663**	**73**	**66.30**
1993 - 1992	**1000**	**897**	**61**	**89.70**
1994 - 1993	**1000**	**870**	**75**	**87.00**
1995 - 1994	**1000**	**776**	**100**	**77.60**
1996 - 1995	**1000**	**663**	**82**	**66.30**
1997 - 1996	**1000**	**650**	**128**	**50.00**
1998 - 1997	**1300**	**660**	**85**	**45.86**
1999 - 1998	**1450**	**900**	**81**	**40.91**
2000 - 1999	**2200**	**1820**	**97**	**45.50**
2001 - 2000	**4000**	**2495**	**127**	**62.38**
2002 - 2001	**4000**	**3999**	**168**	**79.98**
2003 - 2002	**5000**	**4955**	**544**	**99.10**
2004 - 2003	**5000**	**6190**	**679**	**79.11**
2005 - 2004	**7925**	**7424**	**1010**	**93.03**
2006 - 2005	**8000**	**8040**	**1121**	**100.50**
2007 - 2006	**8000**	**8724**	**1180**	**107.04**
2008 - 2007	**8150**	**10451**	**1570**	**118.22**
2009 - 2008	**8840**	**11903**	**1749**	**119.74**
2010 - 2009	**9941**	**12141**	**2251**	**122.13**
2011 - 2010	**9941**	**14685**	**3311**	**95.45**
2012 - 2011	**15385**	**15730**	**3173**	**102.24**
2013 - 2012	**15385**	**17622**	**4710**	**114.54**
2014 - 2013	**15385**	**18556**	**4048**	**120.61**
2015 - 2014	**15385**	**19944**	**3458**	**129.63**
2016 - 2015	**15385**	**22248**	**2832**	**1.41**
2017 - 2016	**17000**	**22699**	**8233**	**1.33**
2018 - 2017	**17000**	**23877**	**6169**	**1.40**
2019 - 2018	**17000**	**24225**	**-**	**1.42**

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

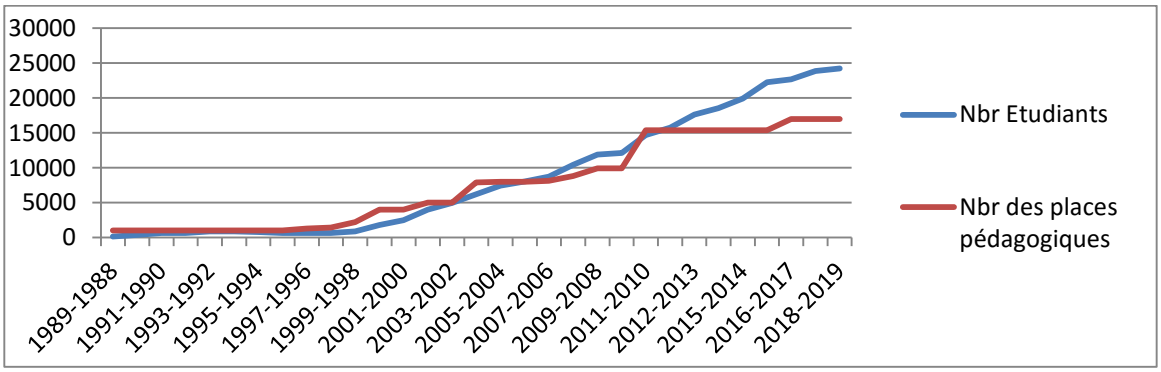
الشكل رقم : 05 تطور عدد المقاعد البيداغوجية بجامعة المدية



المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

من خلال الشكل السابق نلاحظ ان عدد المقاعد البيداغوجية كانت في تطور مستمر, من بداية افتتاح الجامعة, الى غاية السنوات الأخيرة , حيث كان عدد المقاعد البيداغوجية في السنوات الأخيرة مثبا عند 17000 مقعد بيداغوجي .

الشكل رقم : 06 يبين تطور عدد الطلبة و عدد المقاعد البيداغوجية



المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

من خلال الشكل رقم 05 نلاحظ أن عدد الطلبة اكبر من عدد المقاعد البيداغوجية ابتداء من الموسم الجامعي 2005-2006 ,وبدأ هذا العجز يظهر أكثر مع السنوات حتى أصبح سنة 2019 واضحا جليا بشكل كبير, حيث فاق عدد الطلبة عدد المقاعد البيداغوجية بـــ 7225 طالب, وهذا راجع لان الاغلبية يزاولون تعليمهم الجامعي, ولم يتخلوا عن التعليم ويتوجهوا لسوق العمل .

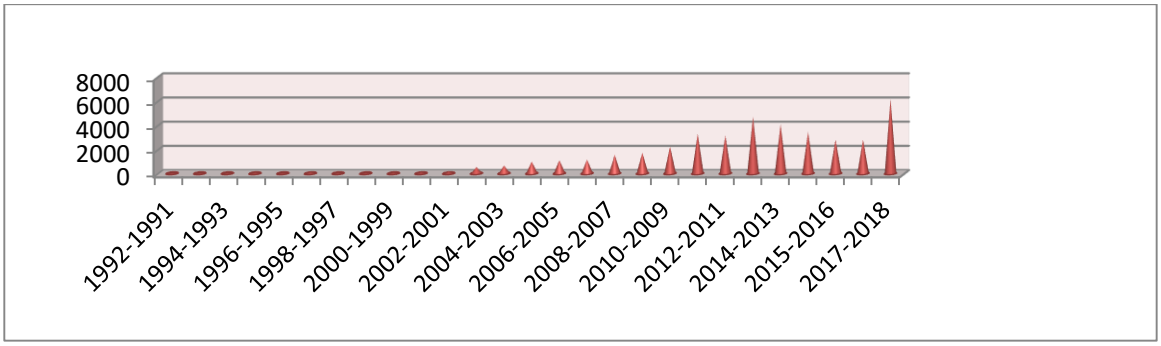
III- تطور عدد المتخرجين من الجامعة:

جدول رقم(03-03) تطور عدد المتخرجين من الجامعة 1991-2018

السنة	النظام الكلاسيكي							نظام LMD					المجموع
	ش د ج ت	مهندس	ليسانس	ماجستير	أجانب	دكتور	النظام الكلاسيكي	ليسانس	ماستر	دكتور	منهم أجانب	نظام LMD	
1992 - 1991	73	0	0	0	0	/	73	0	0	/	0	0	73
1993 - 1992	44	17	0	0	0	/	61	0	0	/	0	0	61
1994 - 1993	45	30	0	0	0	/	75	0	0	/	0	0	75
1995 - 1994	55	45	0	0	0	/	100	0	0	/	0	0	100
1996 - 1995	35	47	0	0	0	/	82	0	0	/	0	0	82
1997 - 1996	43	85	0	0	0	/	128	0	0	/	0	0	128
1998 - 1997	25	60	0	0	0	/	85	0	0	/	0	0	85
1999 - 1998	15	66	0	0	0	/	81	0	0	/	0	0	81
2000 - 1999	29	68	0	0	0	/	97	0	0	/	0	0	97
2001 - 2000	75	52	0	0	0	/	127	0	0	/	0	0	127
2002 - 2001	100	68	0	0	0	/	168	0	0	/	0	0	168
2003 - 2002	70	68	401	5	0	/	544	0	0	/	0	0	544
2004 - 2003	93	69	517	0	0	/	679	0	0	/	0	0	679
2005 - 2004	122	51	829	8	0	/	1010	0	0	/	0	0	1010
2006 - 2005	119	74	918	10	0	/	1121	0	0	/	0	0	1121
2007 - 2006	113	99	955	13	0	/	1180	0	0	/	0	0	1180
2008 - 2007	130	74	1333	31	0	/	1570	0	0	/	0	0	1570
2009 - 2008	33	82	1183	52	2	/	1356	389	0	/	04	393	1749
2010 - 2009	60	144	1558	62	6	/	1833	417	0	/	01	418	2251
2011 - 2010	40	110	1935	74	14	/	2173	971	147	/	20	1138	3311
2012 - 2011	00	0	1814	83	2	/	1899	1046	218	/	10	1274	3173
2013 - 2012	00	0	697	41	3	10	751	3277	686	/	06	3969	4710
2014 - 2013	00	0	95	43	00	02	140	3113	818	/	21	3952	4048
2015 - 2014	00	00	00	44	00	10	54	3416	1976	1	00	5393	5447
2016 - 2015	00	00	00	44	00	10	54	3416	1977	1	00	5394	5448
2017 - 2016	00	00	00	42	00	16	58	2977	2299	13	00	5289	5347
2018 - 2017	00	00	00	05	00	46	51	3342	2558	12	00	5912	5963
2019 - 2018	00	00	00	00	00	38	38	3948	2166	52	00	6166	6204
المجموع	1319	1309	12235	755	36	135	15529	26373	12837	79	62	39351	54880

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

الشكل رقم : 07 تطور عدد المتخريجين من جامعة المدية من 1991 إلى غاية 2018



المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

من خلال الجدول رقم (03- 03), والشكل رقم (07), نلاحظ أن عدد المتخرجين في ازدياد متواصل وفي عدة تخصصات, حيث كان سنة 1991 مقتصر على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية بعدد يقدر73 طالب, ثم بدأ في التطور إلى ان وصل عام 2018 إلى 6196 طالب في كل التخصصات المتوفرة في جامعة المدية, وهذه النتيجة كانت متذبذبة مع طول السنوات السابقة, وهذا التطور راجع أيضا إلى الاهتمام الكبير من قبل الطلبة على مواصلة مزاولة الدراسة, والحصول على شهادات جامعية .

IV- تطور عدد أساتذة الجامعة:

جدول رقم (03-04) تطور عدد أساتذة الجامعة 1988 – 2019

	تطور عدد الأساتذة				
	أستاذ	أستاذ محاضر (أ.ب)	أستاذ مساعد (أ.ب)	المجموع	نسب النمو (%)
1989 - 1988	/	/		10	/
1990 - 1989	/	/		13	30
1991 - 1990	/	/		15	15.38
1992 - 1991	/	/		20	33.33
1993 - 1992	/	/		20	0
1994 - 1993	/	/		35	75
1995 - 1994	/	/		35	0
1996 - 1995	/	/		42	20
1997 - 1996	/	/		42	0
1998 - 1997	/	/		42	0
1999 - 1998	/	/		42	0
2000 - 1999	/	/		46	9.52
2001 - 2000	/	/		47	2.17
2002 - 2001	/	32	32	64	36.17
2003 - 2002	/	39	97	136	112.5
2004 - 2003	1	46	125	172	26.47
2005 - 2004	1	57	148	206	19.77
2006 - 2005	1	57	148	206	0
2007 - 2006	1	90	131	222	7.77
2008 - 2007	2	119	138	259	16.67
2009 - 2008	4	36	272	312	20.46
2010 - 2009	4	36	340	380	21.79
2011 - 2010	7	59	364	430	13.16
2012 - 2011	8	81	425	514	19.53
2013 - 2012	14	99	498	611	18.87
2014 - 2013	17	120	514	651	6.55
2015 - 2014	19	163	491	673	3.38
2016 - 2015	22	200	512	734	9.06
2017 - 2016	37	247	475	795	8.31
2018 - 2017	40	297	431	768	3.98-
2019 - 2018	46	352	392	790	2.86

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

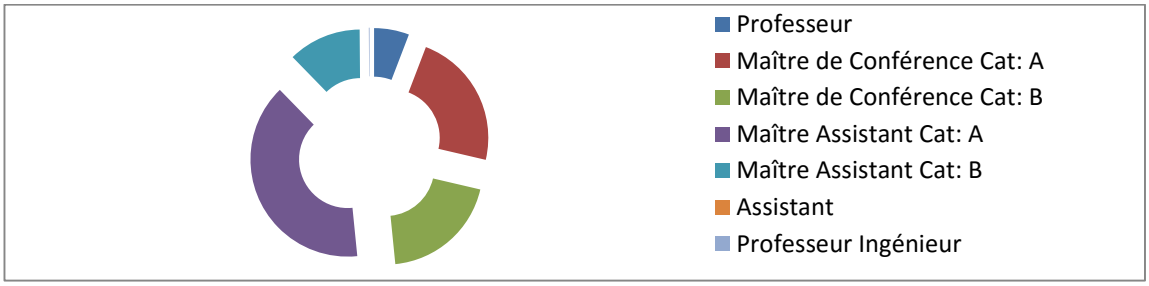
V- تعداد الأساتذة الدائمين بالجامعة إلى غاية 2018/12/31:

جدول رقم (03-05) تعداد الأساتذة الدائمين بالجامعة للسنة الجامعية 2018/2017

	الأساتذة الدائمون		
	الجزائريون	الأجانب	المجموع
أستـــــــاذ	**46**	**0**	**46**
أستاذ محاضر صنف أ	**182**	**0**	**182**
أستاذ محاضر صنف ب	**181**	**0**	**181**
أستاذ مساعد صنف أ	**370**	**0**	**370**
أستاذ مساعد صنف ب	**75**	**1**	**76**
أستاذ التعليم الثانوي	**1**	**0**	**1**
المجموع	**792**	**1**	**793**

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

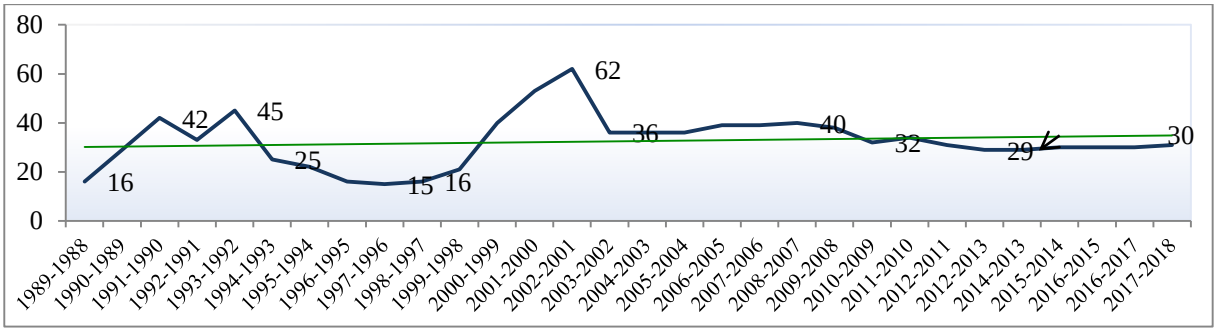
الشكل رقم : 08 تعداد الأساتذة الدائمين في جامعة المدية لسنة 2019 .



المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

من خلال الجدول رقم:03-05 و الشكل رقم 08 اعلاه, نلاحظ ان الجامعة تمتلك عدد كبير من الاساتذة في كل الرتب العلمية, واكبر عدد للاساتذة هم رتبة استاذ محاضر أ بعدد قد بـــ : 182 استاذ, يليه استاذ محاضر ب بعدد 181 استاذ, وهذا ان دل فإنما يدل على ان اساتذة الجامعة يسعون بشكل مستمر الى الحصول على شهادات اعلى في مجال دراساتهم و نخصصاتهم .

الشكل رقم : 09 تطور نسبة التأطير في جامعة المدية



المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

تطور نسب التأطير (عدد الطلبة/ الأستاذ): شهدت معدلات نمو متذبذبة لتستقر عند 30 طالب للأستاذ في هذا الموسم الجامعي,و هذا راجع لتوفر الاساتذة الذين يمكن ان يغطوا العجز الذي كان موجود من قبل, والتخلص من الاكتظاظ في الافواج, كما يبينه الشكل رقم 10

VI- الرصيد الوثائقي لمكتبات الجامعة حسب اللغة:

جدول رقم (03-06) – الرصيد الوثائقي لمكتبات الجامعة

	كلية العلوم		كلية التكنولوجيا		آداب و لغات		العلوم الاجتماعية و الإنسانية		العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير		كلية الحقوق		مجموع عدد العناوين	مجموع عدد النسخ
	عدد العناوين	عدد النسخ	عدد العناوين	عدد النسخ	عدد العناوين	عدد النسخ	عدد العناوين	عدد النسخ	عدد العناوين	عدد النسخ	عدد العناوين	عدد النسخ		
الكتب	6409	18438	6098	19081	21965	86138	12244	61400	9390	43496	8055	46093	64161	274619
المذكرات	540	1080	3119	6633	383	711	3689	5040	4775	9386	1356	2546	13862	22396
المجلات الدورية	00	00	03	03	730	892	151	1000	276	735	289	784	1449	3414
الموسوعات و المعاجم	110	220	206	485	886	1715	425	736	247	797	117	461	1991	4414
المجموع	**7059**	**19738**	**9426**	**26202**	**23964**	**89456**	**16509**	**68176**	**14688**	**51387**	**9817**	**49884**	**81463**	**304843**

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

VII- مخابر البحث العلمي:

جدول (03-07) تعداد مخابر البحث العلمي بالجامعة

الكلية	المخبر	تاريخ الإنشاء	عدد الفرق	عدد الباحثين
العلوم والتكنولوجيا	Biomatériaux et Phénomènes de Transport	2003	04	25
	المحيط والمواد	2003	04	18
	الميكانيك والفيزياء والنماذج الرياضية	2007	05	26
	بحوث في الأتمتة و الإلكترونيك	2010	04	21
	الأنظمة الالكترونية المتقدمة	2012	04	13
	تقنيات الفيزياء التجريبية و تطبيقاتها	2012	04	19
	المجموع	**06**	**25**	**122**
العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	التنمية المحلية المستدامة	2011	04	17
	الاقتصاد الكلي والمالية الدولية	2013	04	20
	الاقتصاد التطبيقي في التنمية	2018	/	/
	المجموع	**03**	**08**	**37**
الآداب واللغات	تعليمية اللغة والنصوص	2010	04	19
	اللغة وفن التواصل	2012	04	18
	الدراسات المصطلحية والمعجمية	2018	/	/
	المجموع	**03**	**08**	**37**
العلوم الإنسانية و الاجتماعية	الدراسات التاريخية المتوسطية عبر العصور	2013	04	17
	البحوث النفسية والاجتماعية	2018	/	/
	المجموع	**02**	**04**	**17**
الحقوق	السيادة والعولمة	2011	04	22
	المجموع	**01**	**04**	**22**
العداد الكلي		**15**	**49**	**299**

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان الجامعة تتوفر على عدد كبير من مخابر البحث, مع وجود عدد لابأس به من الباحثين و المقدر عددهم بـــ 299 باحث موزعين على 49 فريق و15مخبر للبحث, وهذا يدل على الإمكانيات التى توفرها الجامعة للبحث العلمي ماديا من اجل تطوير الجامعة في هذا الجانب .

المطلب الثاني: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

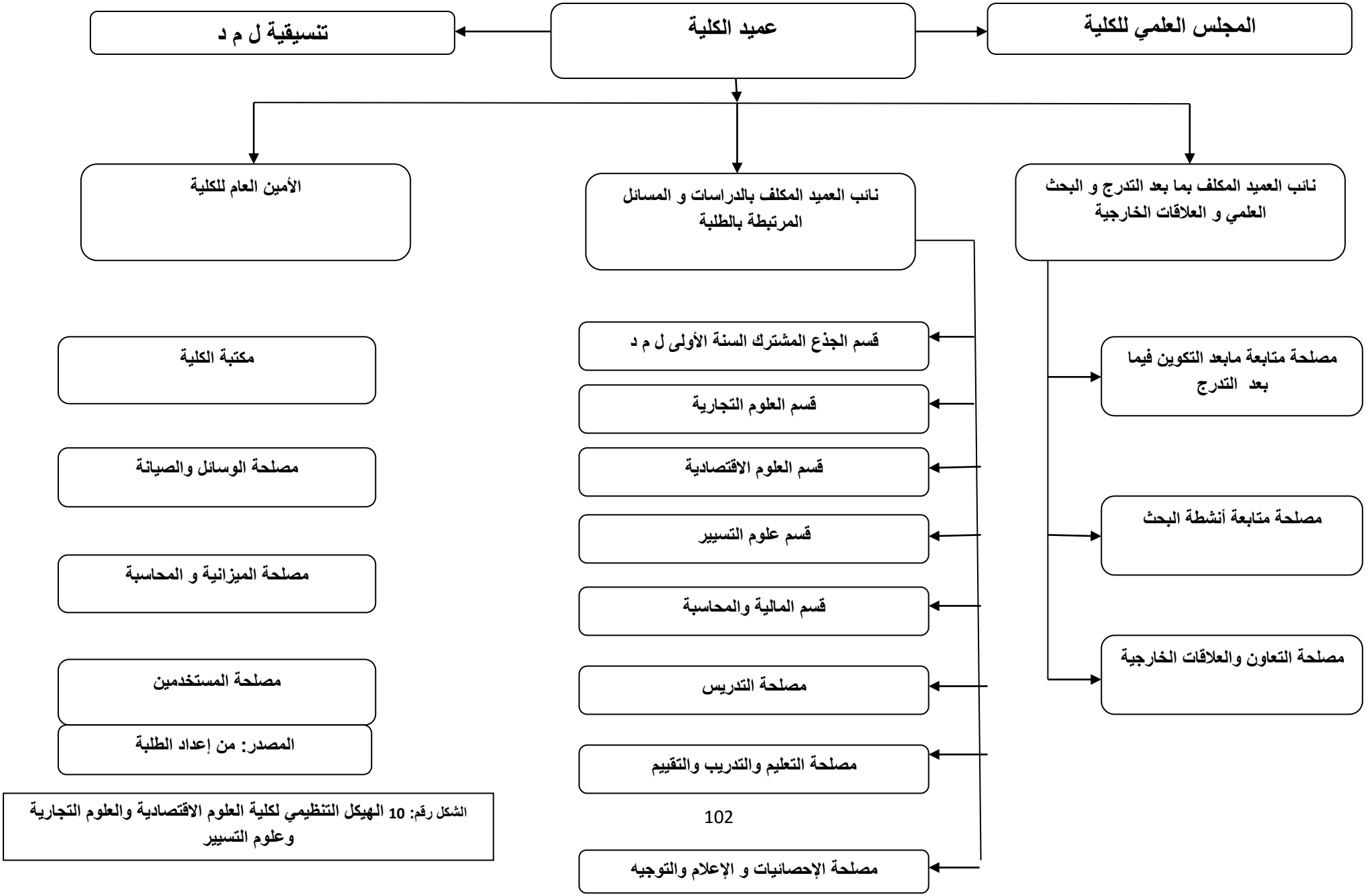
أولا: النشـــأة:

تم اعتماد كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 11/09 المؤرخ في :07 محرم 1430 الموافق لــ: 04 يناير سنة 2009 , المتضمن إنشاء جامعة المدية, و قبل هذا كان معهد علوم التسيير الذي انشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 2000/198 المؤرخ في: 25 جويلية 2000 و المتضمن إنشاء المركز الجامعي بالمدية , وقبله كانت شعبة علوم التسيير مجرد دائرة من مجموعة الدوائر الموجودة بالمعهد الوطني للالكتروتقني بالمدية, حيث تم فتح هذه الشعبة مع شعبة الإعلام الآلي للتسيير مدى قصير خلال السنة الجامعية 1999/1998 , ثم تم بعد ذلك مع بداية السنة الجامعية 2001/2000 فتح جذع مشترك علوم تجارية, و خلال السنة الجامعية 2003/2002 تم فتح أيضا جذع مشترك علوم اقتصادية.

فمعهد علوم التسيير سابقا و الذي تم تعديل تسميته من قبل الوزارة الوصية بمقتضى المرسوم التنفيذي رق :277/06 المؤرخ في : 21 رجب 1427 الموافق لــ: 16 أوت 2006 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم : 198/2000 المذكور اعلاه ليسمي معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , و الذي تحول حاليا الى كلية بالمسمى أعلاه هي بالوقت الحالي يتضمن كل الجذوع المشتركة للمدى الطويل الموجودة في الجامعات الكبرى بالإضافة الى تخصص إعلام ألي للتسيير مدى القصير و الذي تخرجت بع اخر دفعة مع نهاية السنة الجامعية 2011/2010 , بالإضافة إلى نظام " ل م د ", والذي جرى تعميمه مع بداية السنة الجامعية 2011/2010 وهو تاريخ التوقف عن النظام الكلاسيكي.

ان هذا التطور الذي عرفته كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير من حيث التوسع في فتح التخصصات و توفير نفس الفرص المتاحة للملتحقين بها في إمكانية الاختيار بين مختلف الشعب جعل في المقابل وتيرة نمو عدد الطلبة تزيد بوتيرة متسارعة وهذا التطور في عدد الطلبة سايره في المقابل تطور في كم ونوع المؤطرين.

ثانيا: الهيكل التنظيمي للكلية: طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 24 اوت 2004 المحدد للتنظيم الاداري لمديرية الجامعة و الكلية و المعهد و ملحقة الجامعة و مصالحها المشتركة (شكل رقم 10).



المصدر: من إعداد الطلبة

الشكل رقم: 10 الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

ثالثا: إحصائيات حول الكلية:

1- عروض تكوين نظام " ل م د " (الميادين والفروع و التخصصات المفتوحة) :

الجدول رقم (03- 08) تأهيل ليسانس أكاديمية ومهنية بالكلية (2019)

الميدان	الشهادة	الفرع	التخصص	طبيعة	رقم وتاريخ القرار الوزاري
العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	ليسانس	علوم تجارية	تسويق	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
		علوم اقتصادية	اقتصاد نقدي و بنكي	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
			اقتصاد كمي	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
		علوم التسيير	أدارة مالية	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
			تسيير عمومي	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
			أدارة الأعمال	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
		المالية والمحاسبة	محاسبة ومالية	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
			مالية البنوك و التأمينات	أ	رقم: 676 : 2015/08/05
08 تخصصات					

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

الجدول رقم (03 – 09) تأهيل الماستر أكاديمية بالكلية (2019)

الميدان	الشهادة	الفرع	التخصص	طبيعة	رقم وتاريخ القرار الوزاري
العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	ماستر	علوم تجارية	تسويق الخدمات	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
		علوم اقتصادية	اقتصاد نقدي و بنكي	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
			اقتصاد كمي	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
		علوم التسيير	أدارة الميزانية	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
			إدارة الأعمال	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
			أدارة مالية	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
			تسيير عمومي	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
		المالية والمحاسبة	محاسبة	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
			مالية المؤسسة	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
			مالية و بنوك	أ	رقم: 1193 : 2016/08/09
10 تخصصات					

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

الجدول رقم (03 – 10) التكوين في الطور الثالث (دكتوراه LMD) بالكلية (2014)

الميدان	الشهادة	الفرع	التخصص	طبيعة	رقم وتاريخ القرار الوزاري
العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	دكتوراه	علوم تجارية	علوم مالية	أ	رقم: 423 : 2014/07/06
		علوم اقتصادية	مالية وبنوك	أ	رقم: 423 : 2014/07/06
		علوم التسيير	إدارة وتسيير المؤسسة	أ	رقم: 423 : 2014/07/06
03 تخصص					

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

2- تعداد الطلبة (ليسانس) بالكلية لسنة 2019 :

الجدول رقم (03-11) تعداد الطلبة (ليسانس) بالكلية لسنة 2019 .

		ليسانس		المجموع حسب التخصص
		ذكور	إناث	
علوم التسيير	جذع مشترك	960	585	1275
	علوم التسيير	260	280	540
	إدارة الأعمال	83	161	244
	التسيير العمومي	8	9	17
	الإدارة المالية	40	43	83
مجموع علوم التسيير		391	493	884
العلوم الاقتصادية	علوم اقتصادية	82	80	162
	اقتصاد كمي	28	65	93
	التحليل الاقتصادي	05	06	11
	مالية وبنوك	9	55	64
مجموع العلوم التجارية		124	206	330
العلوم التجارية	علوم تجارية	31	21	52
	تسويق	13	22	35
مجموع العلوم التجارية		44	43	87
المالية والمحاسبة	مالية ومحاسبة	77	80	157
	محاسبة ومالية	57	107	164
مجموع المحاسبة والمالية		134	187	321
المجموع الكلي		1383	1514	2897

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

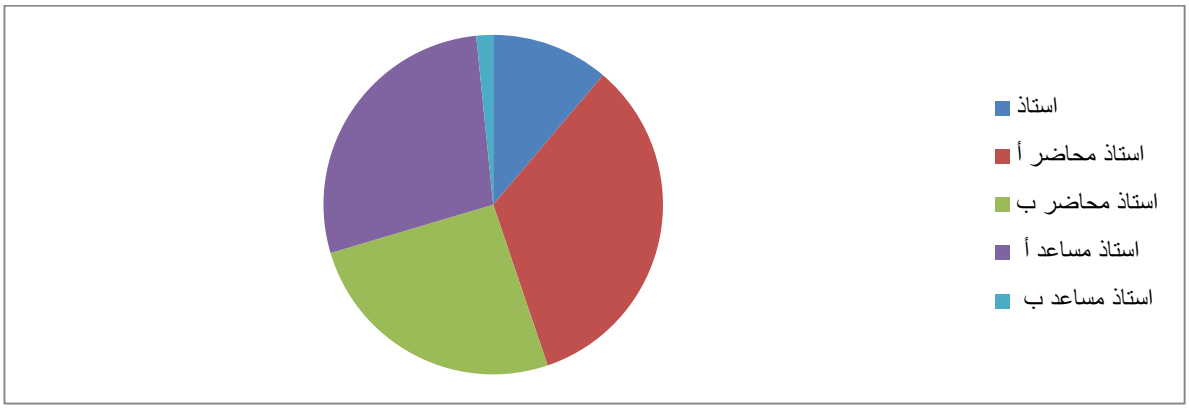
3-تعداد الأساتذة الدائمين بالكلية حسب الرتب لسنة 2019 :

الجدول رقم (03-12) تعداد الأساتذة الدائمين بالكلية لسنة 2109

الرتبة	العدد
أستاذ	14
أستاذ محاضر " أ "	42
أستاذ محاضر " ب "	32
أستاذ مساعد " أ "	35
أستاذ مساعد " ب "	02
المجموع	125

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

الشكل رقم : 11 تعداد الأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

من خلال الجدول رقم:03-12 و الشكل رقم 11 اعلاه, نلاحظ ان كلية العلوم الاقتادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تمتلك عدد لا بأس به من الاساتذة في كل الرتب العلمية, واكبر عدد للاساتذة هم رتبة استاذ محاضر أ بعدد قد بـــ : 42 استاذ, يليه استاذ مساعد أ بعدد 35 استاذ, وهذا ان دل فإنما يدل على ان اساتذة الكلية في سعي دائم الى الحصول على شهادات اعلى في مجال دراساتهم و نخصصاتهم و تحسين مستواهم العلمي.

4- الهياكل البيداغوجية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير:

الجدول رقم (03-13) إحصاء الهياكل البيداغوجية لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

الهياكل	العدد	القدرة الاستيعابية	الطاقة الإجمالية
مدرجات	2	316	632
	4	246	984
قاعات المحاضرات	2	50	100
قاعات الدروس	2	50	100
قاعات أعمال موجهة	28	30	840
مخابر اعلام الي	4	20	80
قاعات مطالعة للطلبة	1	28	524
	1	184	
	1	39	
	1	152	
	1	80	
	1	41	
مكاتب اساتذة	16	5	80
قاعات مابعد التدرج	04	92	368
قاعات انترنت للاساتذة	1	17	17
قاعات انترنت للطلبة	1	51	51
مكاتب ادارية	32	03	96
قاعات الاجتماعات	2	20	40
قاعات السحب	1	/	/
هياكل اخرى	/	/	/
القدرة الاستيعابية	3006		

المصدر: نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف - مصلحة الإحصاء - جامعة المدية

حسب الجدول رقم : 03-13 الموضح للهياكل البيداغوجية لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير فإن الكلية قد امتلكت قدر كبير من الهياكل البيداغوجية, تم توفيرهم للأعداد المتزايدة من الطلبة والأساتذة الملتحقين بالجامعة لسد العجز او النقص الذي من الممكن ان يحدث.

5- مخابر البحث بالكلية:

أ- مخبر التنمية المحلية المستدامة:

يدرس مخبر " التنمية المحلية المستدامة" المنشأ سنة 2011 موضوع التنمية المحلية المستدامة من الوجهة النظرية مع محاولة إيجاد سبل تطبيقية لمختلف مشاكل الواقع الإقليمي الجغرافي لولاية المدية, كما تهدف إلي:

- توسيع مجالات النشاطات المولدة للثروة و فرص العمل, بما يسمح بتوسيع الوعاء الضريبي العادي و يسمح باستمرار تمويل التنمية.
- تحديد آليات امتصاص البطالة القابلة للتصنيف على المستوى المحلي, و إيجاد بدائل تنموية للتنمية المستدامة.
- تحديد آليات تجسيد التنمية المحلية المستدامة بوجه عام و على مستوى ولاية المدية بشكل خاص , إلى جانب تقديم خدمات التكوين , الرسكلة, الاستشارات و الدراسات المالية و الاقتصادية.

و يضم المخبر خمسة فرق هي:

- الإدماج الوظيفي لطلبة التدرج لمعهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي بالمدية و بسوق العمل.
- أثار تطبيق اتفاقية حقوق الملكية الفكرية على الصناعة الدوائية و تحديات الصحة العمومية في الجزائر دراسة حالة صيدال.
- انعكاسات برنامج دعم الإنعاش و دعم النمو على محاربة الفقر في ولاية المدية.
- تمويل قطاع السكن واقع و تحديات .
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمحاربة البطالة بالمدية .

ب- مخبر الاقتصاد الكلي و المالية الدولية:

أدى انفتاح و اندماج اقتصاديات الدول في سياق عالمي يقوده التكامل المالي و الاقتصادي و ما نتج عنه من عدم مساواة في النمو و التنمية و ما صاحبه من مخاطر اقتصادية إلى تفاقم تحدي التوفيق بين الاندماج المالي و الاعتماد على أدوات التمويل الدولي و النمو الاقتصادي المستديم, على ضوء ذلك يأتي موضوع بحث مخبر " الاقتصاد الكلي و المالية الدولية" الذي تم إنشاؤه سنة 2013 لبسط الضوء على اختيارات السياسات الاقتصادية الكلية و الاجتماعية في إطار الاتجاه نحو مصادر المالية الدولية لضمان نمو اقتصادي مستقر , كما يهدف المخبر إلى:

- انجاز دراسات اقتصادية في إطار مشاريع البحث.
- إصدار مجلة اقتصادية محكمة تتناول مواضيع اهتمام المخبر, وإصدار الكتب العلمية و المطبوعات الجامعية, و كذا تنظيم الملتقيات العلمية و الأيام الدراسية.
- تقديم المنشورات وناتج البحث لذوي الاهتمام و أصحاب القرار في إطار تواصل الجامعة مع محيطها.

و يضم المخبر أربع فرق و هي:

- النظرية الاقتصادية الكلية و سياسات التنمية.
- التمويل الدولي و التنمية.
- العولمة المالية و أزماتها.
- السياسات الاقتصادية العمومية و الاقتصاد الكلي الاجتماعي في ظل أزمات الاقتصاد الدولي.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

سنتناول في هذا المبحث وصفا مفصلا للإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة الميدانية , ومن ذلك تحديد الإطار المنهجي للدراسة و مجالات الدراسة (المجال المكاني, المجال الزمني, المجال البشري), بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات, ثم تحديد لمجتمع وعينة الدراسة وخصائصها.

المطلب الأول: مجالات الدراسة:

لقد تمت الدراسة الميدانية على أساس مجال مكاني معين, و خلال مجال ومني محدد, وعلى مجال بشري مختار,

أولا: المجال المكاني:

لقد تمت الدراسة الميدانية على مستوى جامعة المدية و تحديدا على عينة من أراء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير و المتطرق لها في المبحث السابق.

ركزت هذه الدراسة على مدى مساهمة الجامعة في تنمية الرأس المال البشري و هذا من وجهة نظر الأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية الذين يمثلون احد العملاء الداخليين لمنظمات التعليم العالي, و قد وقع الاختيار على الأساتذة الدائمين في بمختلف الدرجات العلمية, دون الأساتذة المؤقتين أو الطلبة أو الموظفين أو غيرهم من المستفيدين من خدمات الجامعة, كونهم يتميزون بعامل الاستقرار الوظيفي, و احتكاكهم الكبير بالإدارة العليا, و منهم من يشغل مراكز وظيفية قيادية مختلفة في الإدارة, كما أن الأستاذ يضطلع بدور محوري في تنمية الرأس المال البشري وله إلمام بمفهومه.

ثانيا: المجال الزمني:

انطلقت الدراسة الميدانية في شهر افريل 2019 ,حيث شرع في الصياغة الأولية لاستمارة أدلة الاستبانة , والتي تم عرضها على الأساتذة ذوي الخبرة في مجال الموارد البشرية , و كذا من ذوي الإلمام بالأساليب الإحصائية في تحليل البيانات, والذين تم اختيارهم كمحكمين على الصدق الموضوعي لعبارات هذه الأداة, وبعد الحصول على مختلف أرائهم وتوجيهاتهم, تم وضع الصورة النهائية للاستلانة لنباشر عملية التوزيع على عينة الدراسة على مستوى الكلية.

المطلب الثاني:الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية:

لقد تم الاعتماد على أداة واحدة و وحيدة في جمع المعلومات و معالجتها و تحليلها للوصول إلى الحقائق العلمية الصحيحة للمشكلة محل الدراسة.

استمارة الاستبانة:

نظرا لعدم حصولنا على أداة تقيس مدى مساهمة الجامعة في تنمية الرأس المال البشري, تم الاستعانة بالاستبانة كأداة تساعد في تحقيق أهداف الدراسة الميدانية و للحصول على معلومات و حقائق ترتبط بموضوع الدراسة, وتعتبر الاستبانة من أكثر الوسائل ملائمة لموضوع البحث.

تعرف الاستبانة على أنها مجموعة من الأسئلة و الاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض الأخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه و المشكلة التي اختارها لبحثه , و ترسل الاستفسارات المكتوبة هذه عادة بالبريد أو بأية طريقة اخرى[1],و بعد الاطلاع على مختلف الدراسات السابقة و التي تتشابه في بعض النقاط مع موضوع الدراسة, و انطلاقا من الجانب النظري, تم تصميم الاستبانة على النحو التالي:

اشتملت الاستبانة على صفحة الغلاف , ومقدمة لتوضيح الغرض من الدراسة و قسمت الاستبانة إلى[2] :

الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية و الوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة, وقد صممت الإجابة على هذه الفقرات بطريقة الاختيار المتعدد.

الجزء الثاني:يتكون من أربعة مجالات

المجال الأول: تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا و يحتوي على ستة أسئلة تمثل أهم ما تقوم به جامعة المدية ممثلة في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير من حيث تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا.

المجال الثاني: تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا, و يتكون من ستة أسئلة و تشتمل أهم عناصر تنمية الرأس المال البشري أجماعيا.

1- عامر قنديجلي, البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات التقليدية و الالكترونية, دار اليازوردي, عمان , 2008 , ص 201 .
2- انظر الملحق في اخر المذكرة.

المجال الثالث:تنمية الرأس المال البشري علميا, ويحتوي ستة أسئلة تضم أهم عناصر تنمية الرأس المال البشري علميا التي تقوم بها الجامعة.

المجال الرابع: تنمية الرأس المال البشري ثقافيا, وتحتوي على ستة أسئلة تضم أهم العناصر التي يمكن أن تقوم بها الجامعة لتنمية الرأس المال البشري المتوفر لديها ثقافيا.

المطلب الثالث: جودة الاستبانة:

في هذا المطلب تم إثبات صدق الاستبانة وثباتها, عن طريق الأساتذة المحكمين, وأيضا عن طريق برنامج SPSS, بالإضافة إلى تحديد صدق الاتساق البنائي لمجالات الدراسة.

أ- **صدق الاستبانة و ثباتها**: بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة تم عرضها على الأستاذ المشرف والمحكمين من الأساتذة الذين لديهم إلمام بالموضوع و خبرة في تصميم الاستبيانات, وطلب إبداء رأيهم فيها من حيث مدى مناسبة الفقرات للمحتوى و مدى ارتباطها بالمحاور, و النظر في مدى كفاية الأداء من حيث عدد الفقرات وشموليتها, وتنوع محتواها, وتقويم مدى الصياغة اللغوية, و الشكل النهائي , أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما بينها يتعلق بالتعديل أو التغير أو الحذف أو الإضافة .

في ضوء توجيهات المحكمين تم إجراء التعديلات اللازمة من حيث الشكل أو المضمون, وبعدما كانت الاستبانة تحتوي على 36 فقرة أصبحت في صورتها النهائية تحتوي على جزئين:

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية والوظيفية

الجزء الثاني: يحتوي على 24 فقرة موزعة على أربعة مجالات

ب- **ثبات الاستبانة**:تم حساب الثبات لأداة الاستبانة بأبعادها المختلفة بحساب معادلة الثبات ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة, وهذا لاختبار مدى استقرار أداة وعدم تناقضها, أي تعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة و في نفس الظروف,

1-**صدق الاتساق الداخلي:** يتم حساب الاتساق الداخلي عن طريق معامل الارتباط **Spearman,** كما يظهر في الجداول التالية:

الجدول رقم:(03- 14) يوضح معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا

الرقم	الفقـــــرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تلبي الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع	0.664**	0.000
02	تقوي الجامعة الروابط بين الطلبة و قطاعات الإنتاج المختلفة	0.651**	0.000
03	تعرف الجامعة الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة	0.721**	0.000
04	تثقف الجامعة الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع	0.574**	0.000
05	توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية	0.692**	0.000
06	تحفز الجامعة المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية	0.770**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

*الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

نلاحظ من خلال الجدول (03- 14) أعلاه أن معاملات الارتباط حسب **(Spearman)** بين كل فقرة من فقرات المجال الأول (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا) والدرجة الكلية لفقراته, تنحصر بين (0.698 – 0.798) عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$), وهذا يدل أن فقرات المجال الأول صادقة لما وضعت له.

الجدول رقم: (03 – 15)يوضح معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا

الرقم	الفقـــــرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تشجع الجامعة الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية	0.595**	0.000
02	تساهم الجامعة في التوعية الدينية و الثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة	0.791**	0.000
03	تساهم الجامعة في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لافراد المجتمع المحلي	0.748**	0.000
04	تصمم الجامعة برامج وانشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي	0.727**	0.000
05	تخطط الجامعة لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الإنسانية و الاجتماعية للمجتمع المحلي	0.618**	0.000
06	تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الاندية والجمعيات الشبابية و الخيرية و تقوية الروابط بينها	0.671**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

*الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

نلاحظ من خلال الجدول (03- 15) أعلاه أن معاملات الارتباط حسب **(Spearman)** بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا) و الدرجة الكلية لفقراته تنحصر بين (0.625 – 0.798) عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) و هذا يدل أن فقرات المجال الثاني صادقة لما وضعت له.

الجدول رقم: (03 – 16) يوضح معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا

الرقم	الفقـــــرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تهيئ الجامعة الاجهزة والموارد اللازمة لاجراء البحث العلمي	0.643**	0.000
02	تطور الجامعة المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج اجيال متقنة لتقنيات العصر و قادرة على الإنتاج بمعدلات عالية	0.599**	0.000
03	يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية و المعنوية لهم	0.698**	0.000
04	يراعى في الجامعة ضبط اعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية	0.704**	0.000
05	تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الابحاث و الكتب و الرسائل العلمية و الترجمات للطلبة الباحثين المميزين	0.225**	0.000
06	تعمل الجامعة على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة	0.747**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

*الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

نلاحظ من خلال الجدول (03-16) أعلاه أن معاملات الارتباط حسب **(Spearman)** بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا) و الدرجة الكلية لفقراته تنحصر بين (0.668 – 0.775) عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) و هذا يدل أن فقرات المجال الثالث صادقة لما وضعت له

الجدول رقم: (03 – 17) يوضح معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا

الرقم	الفقـــــرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تتم الجامعة بتدريس علوم اللغات - فرنسية - انجليزية	0.338**	0.000
02	تؤكد إدارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة	0.758**	0.000
03	تساهم الجامعة في إحياء التراث العربي و الوطني والمحلي	0.466**	0.000
04	تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الاسلامية و الوطنية و المحلية	0.731**	0.000
05	تقدم الجامعة برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا	0.671**	0.000
06	تعمل الجامعة على تنقية تراثنا من الشوائب التي لحقت به و خاصة في المجال العقدي و الأخلاقي و التاريخي	0.764**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

نلاحظ من خلال الجدول (03- 17) أعلاه أن معاملات الارتباط حسب **(Spearman)** بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا) و الدرجة الكلية لفقراته تنحصر بين (0.455 – 0.764) عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) و هذا يدل أن فقرات المجال الرابع صادقة لما وضعت له.

2-صدق الاتساق البنائي لمجالات الاستبانة:

يعتبر الصدق البنائي احد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها, ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة, وحسب نتائج برنامج SPSS والنتائج المحصل عليها نتحصل على الجدول التالي:

الجدول رقم: (03 – 18) صدق الاتساق البنائي لمجالات الدراسة

الرقم	الفقـــــرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تنمية رأس المال البشري اقتصاديا	0.815**	0.000
02	تنمية رأس المال البشري اجتماعيا	0.907**	0.000
03	تنمية رأس المال البشري علميا	0.926**	0.000
04	تنمية رأس المال البشري ثقافيا	0.874**	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.01$

يبين الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الدراسة, والمجالات الأخرى دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) , وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه .

3-**ثبات فقرات الاستبانة**: وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم: (03 – 19) معامل ألفا كرونباخ لمجالات الدراسة

العبارات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	الصدق
تنمية رأس المال البشري اقتصاديا	06	0.819	0.904
تنمية رأس المال البشري اجتماعيا	06	0.830	0.911
تنمية رأس المال البشري علميا	06	0.796	0.892
تنمية رأس المال البشري ثقافيا	06	0.755	0.868
الثبات الكلي	24	0.917	0.957

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من استخدام برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (03 – 19) أعلاه أن معامل الثبات الكلي للاستبانة لعينة الدراسة مرتفعة (اكبر من 0.05) , مما يدل على ثبات الاستبانة و صلاحية التطبيق على عينة الدراسة, كما أن نسبة صدق الاستبانة أيضا عالية مما يدل أن الاستبانة قابلة للتحليل .

المطلب الرابع:أدوات التحليل الإحصائي:

لغرض تحليل البيانات ومعالجتها إحصائيا تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية **(SPSS) Statistiscal packege for social science** من اجل التمكن من استعمال مجموعة من الأساليب و المقاييس الإحصائية المساعدة في تحليل ووصف خصائص العينة, و اتجاهات عناصر العينة و تأثيرها على متغيرات البحث, وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها:

1- لقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي Type lykert لتحديد درجة الموافقة و الذي يأخذ الشكل التالي:

دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
5	4	3	2	1

جدول رقم: (03-20) يمثل درجات الموافقة حسب مقياس ليكرت الخماسي

علما أن درجات الموافقة تتحد حسب طول فئات مقياس ليكرت الخماسي بحساب المدى بين ادني وأعلى درجة (5-1=4) و تم تقسيمه على عدد الفئات اي (5/4 = 0.8) , ويصبح التوزيع حسب الجدول **(03-21)** التالي:

الفئة	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.79	**ابدا**
من 1.80 إلى 2.59	**نادرا**
من 2.60 إلى 3.39	**احيانا**
من3.40 إلى 4.19	**غالبا**
4.20 إلى 5	**دائما**

2-حساب التكرارات والنسب المؤوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة من اجل حوصلة النتائج لإجابات عينة الدراسة

3-معامل الارتباط (Spearman) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة, وذلك بإيجاد معامل الارتباط **(Spearman)** بين كل محور و درجة الكلية للاستبانة, وكل فقرة من فقرات المحور.

4-معامل الفاكرنباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة

المطلب الخامس :تحديد العينة وخصائصها

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها،تم اختيار مجتمع الدراسة، كما تم تحديد عينة عشوائية من بين المجتمع الإحصائي لهذه الدراسة و توزيع الإستبانات عليها.

أولا : عينة الدراسة

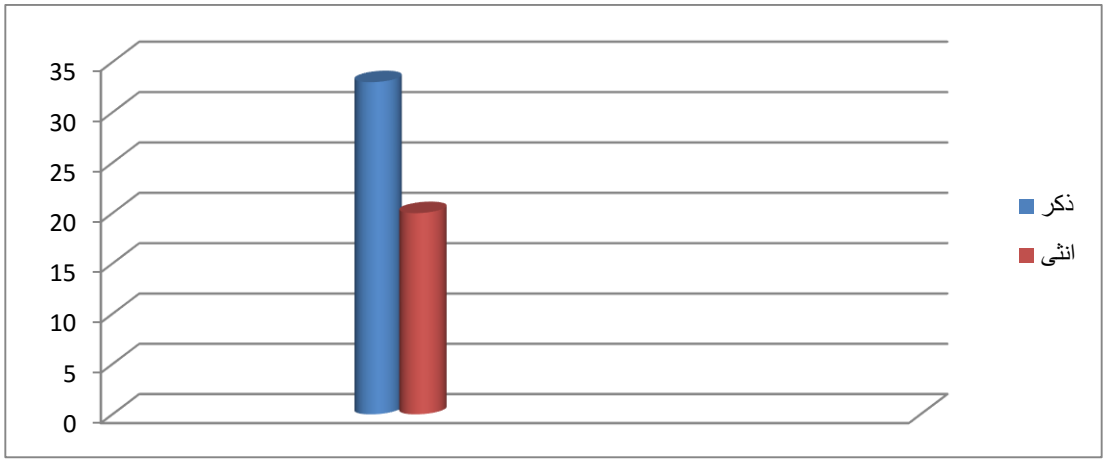
يتألف مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة الدائمين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية بمختلف درجاتهم العلمية، و البالغ عددهم 125 أستاذ للموسم الجامعي 2018/ 2019, و بناء عليه تم اختيار عينة عشوائية قدر عدد أفرادها بـــ: 60 أستاذ بنسبة 42.4 % و تم استرجاع 53 استبانه قابلة للقياس أي بنسبة استرجاع قدرت بـــ : 88.33 %

ثانيا: خصائص عينة الدراسة :

حددت خصائص أفراد عينة الدراسة في البيانات الشخصية التالية:الجنس، السن، الرتبة، الشهادة, الخبرة المهنية,.و يمكن إجمال الخصائص الشخصية لعينة الدراسة في الأشكال التالية :

1-الجنس:

الشكل (12) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

الجدول رقم : 03 – 22 يبين توزيع العينة حسب متغير الجنس

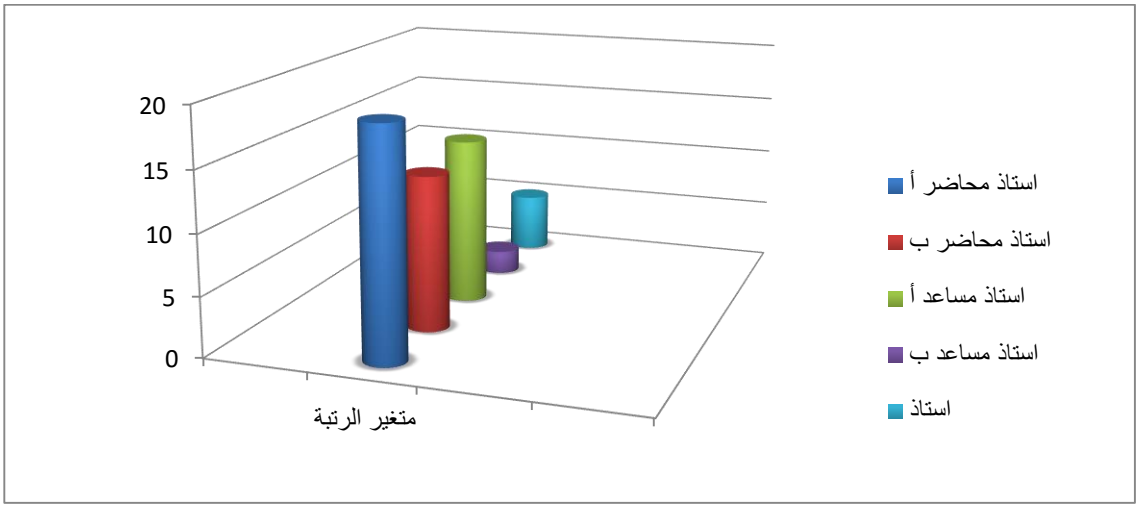
الجنس	العدد	النسبة
ذكر	33	%62.3
انثى	19	%37.7

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

نلاحظ من خلال التوزيع التكراري رقم (03- 20) الموضح في الشكل أعلاه أن نسبة الذكور اكبر من نسبة الإناث في العينة, حيث كانت نسبة الذكور تقدر بـــ: 62.3 % ممثلة بـــ 33 فرد من العينة, بينما بلغت نسبة الإناث ما يعادل : 37.7 % ممثلة بـــ 20 فرد من العينة, وهذا راجع الى الخصائص الفعلية لمجتمع الدراسة.

2-متغير الرتبة :

3- الشكل رقم (13) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

جدول رقم:(03- 23) التكرارات و النسب المؤوية لعينة الدراسة حسب الرتبة

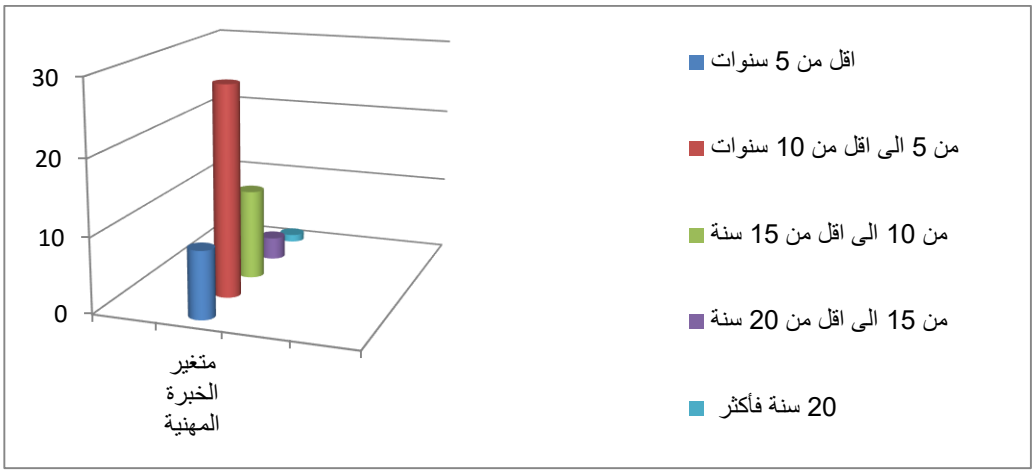
الرتبة	العدد	النسبة
استاذ محاضر أ	19	% 35.84
استاذ محاضر ب	13	% 24.52
استاذ مساعد أ	14	% 26.41
استاذ مساعد ب	02	% 3.77
استاذ	05	% 9.43

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج Spss

نلاحظ من التوزيع التكراري الموضح في الجدول (03 -23), والشكل (13) المبين أعلاه, أن العينة بها نسبة الأساتذة برتبة أستاذ محاضر أ هي الأكبر و التي تصل إلى ما يعادل: 35.8%, ثم تليها نسبة 26.4 % التي تمل عدد الأساتذة برتبة أستاذ مساعد أ , بعدها يأتي في المرتبة الثالثة الأساتذة برتبة أستاذ محاضر ب بنسبة تقدر بـــ: 24.50 % , و في المرتبة ما قبل الأخيرة تأتي نسبة 9.4 % التي تمثل الأساتذة برتبة أستاذ , و في المرتبة الأخيرة تأتي رتبة الأستاذ مساعد ب بنسبة : 3.8 %,و السبب في ان أكثر أساتذة الكلية برتبة أستاذ محاضر أ هي أن الأساتذة يهتمون بتحسين مستواهم العلمي, واكتساب شهادات أعلى .

4-متغير الخبرة المهنية:

الشكل رقم (14) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

جدول رقم: (03- 24) التكرارات والنسب المؤوية حسب الخبرة المهنية

الرتبة	العدد	النسبة
اقل من 05 سنوات	**09**	**% 16.98**
من 05 الى اقل من 10 سنوات	**28**	**% 52.83**
من 10 الى اقل من 15 سنوات	**12**	**% 22.64**
من 15 الى اقل من 20 سنوات	**03**	**% 5.66**
اكثر من 20 سنة	**01**	**% 1.88**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

نـلاحظ مـن خلال الجدول (03-24), والشكل (14) المبين أعلاه, أن أغلبية الأساتذة خبرتهم المهنية لا تتجاوز 10 سنوات و قد وصلت نسبة الأســاتذة إلى ما يعادل: 52.8% أي ما يعادل أكثر من نصف عدد الأساتذة في عينة الدراسة, و ليس ببعيد عنها نجد أساتذة خبرتهم المهنية تقل عن 15 سنة بنسبة:22.6 %, وهذا راجع لان أكثر أساتذة الكلية من الخريجين الجدد ذوي الخبرات القليلة في مجال التعليم الجامعي.

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات:

سنحاول في هذا المبحث تحليل أراء أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري من وجهة نظر هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية, وذلك بعد القيام بمعالجة الاستبيانات معالجة إحصائية , باستخدام الأدوات الإحصائية السالفة الذكر, بالإضافة إلى تحديد طبيعة توزيع البيانات .

المطلب الأول: دراسة دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري

سيتم معالجة ومقارنة بين عبارات مجالات الاستبانة بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (ترتيب العبارة حسب المتوسط الحسابي تنازليا , المتوسط الحسابي للعبارة) .

مثلا: الرتبة 5 بمتوسط حسابي 4.6 , وقبل هذا يجب ان نحدد طبيعة البيانات.

أولا: طبيعة توزيع البيانات:

قبل عرض أسئلة الدراسة ومناقشة نتائجها واختبار فرضياتها يجب معرفة طبيعة توزيع البيانات المتحصل عليها بعد تبويبها في برنامج الحزم الإحصائية؛ ولهذا استخدمنا اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا. يقوم هذا الاختبار على فرضين:

الفرض ألعدمي (H_0): بيانات العينة المسحوبة من مجتمع الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرض البديل (H_1): العينة المسحوبة من مجتمع الدراسة لا تتبع بياناتها التوزيع الطبيعي.

فإذا كانت مستوى الدلالة أكبر من 5% فإننا نقبل الفرض ألعدمي وعليه البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا، أما إن كانت مستوى الدلالة أقل من 5% فإننا نقبل الفرض البديل وعليه البيانات لا تتوزع توزيعا طبيعيا.

والجدول التالي يبين اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات أداة الدراسة

الجدول رقم: 03-25 اختبار التوزيع الطبيعي - اختبار كولمجروف-سمرنوف

المجال	عدد العبارات	قيمةZ	مستوى الدلالة
تنمية رأس المال البشري اقتصاديا	06	1.183	0.122
تنمية رأس المال البشري اجتماعيا	06	0.884	0.415
تنمية رأس المال البشري علميا	06	0.660	0.776
تنمية رأس المال البشري اقتصاديا	06	0.813	0.542

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يوضح الجدول أعلاه نتائج الاختبار حيث أن مستوى الدلالة محصور بين 0.660 و 1.183 وهي أكبر من0.05 وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

ثانيا:تحليل البيانات حسب كل مجال:

في هذا الجزء سنقوم بتجميع البيانات المستخرجة من برنامج SPSS لكل مجال من مجالات الدراسة الأربعة, ومحاولة تحليلها وتفسير أسبابها .

المجال الأول: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا:

لتحليل عبارات المجال الأول استخدمنا اختبار T للعينة الواحدة، وهذا بغرض اختبار الفرضية الإحصائية التالية: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا بالنسبة لأفراد عينة الدراسة

فرض ألعدم (H_0): لا توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اقل من 0.05

الفرض البديل (H_1): توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اكبر من 0.05

بعد إجراء اختبار T للعينة الواحدة لكل عبارة على حده من العبارات التي تضمنها مجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا و كذا المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم : 03 – 26 تحليل عبارات المجال الاول (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا)

الرقم	العبـــــــارة	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	Test -t	sig	ترتيب العبارة
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا						
01	تلبي الجامعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع	5	21	23	0	4	3.51	0.775	غالبا	4.748	0.000	01
02	تقوي الجامعة الروابط بين الطلبة و قطاعات الإنتاج المختلفة	2	11	24	14	2	2.94	0.886	احيانا	-0.465	0.644	04
03	تعرف الجامعة الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة	2	24	17	8	2	3.30	0.911	احيانا	2.412	0.019	02
04	تثقف الجامعة الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع	3	14	16	18	2	2.96	0.999	احيانا	-0.275	0.784	06
05	توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية	3	6	22	16	6	2.70	1.011	احيانا	-2.173	0.034	05
06	تحفز الجامعة المشاريع الانتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية	5	12	19	13	4	3.02	1.083	احيانا	0.127	0.900	03
المجال الأول: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا							3.072	0.688	احيانا	0.756	0.448	04

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يبين الجدول رقم: **03-26** أراء أفراد العينة حول دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا وسيتم تفسيرها ثم ترتيبها تنازليا:

1- في العبارة رقم "01" بلغ مستوى الدلالة 0.000 وهو اقل من 0.05, مما يدل على أن الجامعة تلبي حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.51 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.775, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

2-في العبارة رقم "03" بلغ مستوى الدلالة 0.019 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة تعرف الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.30 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.911, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

3-في العبارة رقم "06" بلغ مستوى الدلالة 0.900 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تحفز المشاريع الإنتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.02 وانحراف معياري يقدر بـــ:1.083, , وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

4-في العبارة رقم "02" بلغ مستوى الدلالة 0.644 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تقوي الروابط بين الطلبة و قطاعات الإنتاج المختلفة, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.94 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.886 , وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة..

5-في العبارة رقم "04" بلغ مستوى الدلالة 0.784 و هي اقل من 0.05 مما يدل على ان الجامعة لا تثقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.96 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.999, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

6-في العبارة رقم "05" بلغ مستوى الدلالة 0.034 و هي اقل من 0.05 مما يدل على ان الجامعة توظف نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.70 وانحراف معياري يقدر بـــ:1.011, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

من خلال ما سبق فإن هذا المجال ككل يتميز بمتوسط حسابي مقدر بـــ: 3.072 و انحراف معياري يقدر بـــ: 0.688 مع مستوى معنوية مقدر بـــ:0.448 وهذا معناه أن مجال دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اقتصاديا ذو دلالة معنوية لان قيمة الدلالة اكبر من 0.05 و هذا يدل على أن الجامعة لا تقوم بدورها في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا, وقد جاء في المرتبة الأخيرة من حيث ترتيب مجالات الدراسة, ومنه نستنتج أن الجامعة لها دور متوسط في المساهمة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا,

وعلى المسئولين أن يكثفوا الجهود للرفع من هذه القدرة لمواجهة تحديات المستقبل, و بذل المزيد من الجهود لأجل الارتقاء بهذا الدور و إعطائه أهمية قصوى لرفع اقتصاد البلاد وتحسين الوضع المعيشي للمجتمع ككل

المجال الثاني: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا:

لتحليل عبارات المجال الأول استخدمنا اختبار T للعينة الواحدة، وهذا بغرض اختبار الفرضية الإحصائية التالية: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا بالنسبة لأفراد عينة الدراسة

فرض ألعدم (H_0): لا توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اقل من 0.05

الفرض البديل (H_1): توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اكبر من 0.05

بعد إجراء اختبار T للعينة الواحدة لكل عبارة على حده من العبارات التي تضمنها مجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا و كذا المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم : 03 – 27 تحليل عبارات المجال الثاني (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا)

الرقم	العبـــــارة	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	Test - t	sig	ترتيب العبارة
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا						
01	تشجع الجامعة الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية	05	30	15	03	0	3.70	0.723	غالبا	7.031	0.000	01
02	تساهم الجامعة في التوعية الدينية و الثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة	04	15	23	10	01	3.21	0.906	احيانا	1.667	0.102	02
03	تساهم الجامعة في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لافراد المجتمع المحلي	03	14	24	08	04	3.08	0.978	احيانا	0.562	0.577	03
04	تصمم الجامعة برامج وانشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي	04	12	18	18	01	3.00	0.981	احيانا	0.000	1.000	05
05	تخطط الجامعة لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الانسانية و الاجتماعية للمجتمع المحلي	04	06	16	25	02	2.72	0.988	احيانا	2.06-	0.042	06
06	تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الاندية والجمعيات الشبابية و الخيرية و تقوية الروابط بينها	04	12	22	12	03	3.04	0.999	احيانا	0.275	0.784	04
المجال الثاني: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا							3.122	0.686	احيانا	1.30	0.199	03

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يبين الجدول رقم: **03-27** أراء أفراد العينة حول دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا وسيتم تفسيرها ثم ترتيبها تنازليا:

1- في العبارة رقم "01" بلغ مستوى الدلالة 0.000 وهو اقل من 0.05, مما يدل على ان الجامعة تشجع الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجح يقدر

بـــ:3.70 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.723, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

2-في العبارة رقم "02" بلغ مستوى الدلالة 0.102 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تساهم في التوعية الدينية و الثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.21 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.906, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

3- في العبارة رقم "03" بلغ مستوى الدلالة 0.577 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على ان الجامعة لا تساهم في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لأفراد المجتمع المحلي, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.08 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.978, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

4-في العبارة رقم "06" بلغ مستوى الدلالة 0.644 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على ان الجامعة لا تشجع الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية و الخيرية و تقوية الروابط بينها وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.04 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.999, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

5-في العبارة رقم "04" بلغ مستوى الدلالة 1.000 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تصمم برامج وأنشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.00 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.981, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

6-في العبارة رقم "05" بلغ مستوى الدلالة 0.042 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة تخطط لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الإنسانية و الاجتماعية للمجتمع المحلي, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.72 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.988, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

من خلال ما سبق فإن هذا المجال ككل يتميز بمتوسط حسابي مقدر بـــ: 3.122 و انحراف معياري يقدر بـــ: 0.686 مع مستوى معنوية مقدر بـــ:0.199 وهذا معناه أن مجال دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اجتماعيا ذو دلالة معنوية لان قيمة الدلالة اكبر من 0.05 و هذا يدل على أن الجامعة لا تقوم بدورها في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا, مع وجود اتجاه عام متوسط لهذا المجال, وهذا أهله للظفر بالمرتبة الثالثة من حيث الترتيب العام لمجالات الدراسة, ومنه نستنتج أن الجامعة لها دور ضعيف نسبيا في المساهمة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا, وعلى القائمين على هذا القطاع

أن يكثفوا الجهود للرفع من قدرة الجامعة على المساهمة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا لتهيئتهم لمواجهة تحديات المستقبل .

المجال الثالث: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا: عرض البيانات

لتحليل عبارات المجال الأول استخدمنا اختبار T للعينة الواحدة، وهذا بغرض اختبار الفرضية الإحصائية التالية: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا بالنسبة لأفراد عينة الدراسة

فرض ألعدم (H_0): لا توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اقل من 0.05

الفرض البديل (H_1): توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اكبر من 0.05

بعد إجراء اختبار T للعينة الواحدة لكل عبارة على حده من العبارات التي تضمنها مجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا و كذا المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم : 03 – 28 تحليل عبارات المجال الثالث (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا)

الرقم	العبـــــارة	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	Test - t	sig	ترتيب العبارة
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا						
01	تهيئ الجامعة الاجهزة والموارد اللازمة لاجراء البحث العلمي	26	21	03	03	0	4.32	0.827	دائما	11.62	0.00	01
02	تطور الجامعة المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج اجيال متقنة لتقنيات العصر و قادرة على الإنتاج بمعدلات عالية	19	24	08	02	0	4.13	0.810	غالبا	10.18	0.00	02
03	يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية و المعنوية لهم	9	26	13	05	0	3.74	0.858	غالبا	6.24	0.00	03
04	يراعى في الجامعة ضبط اعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية	10	22	17	04	0	3.72	0.863	غالبا	6.04	0.00	04
05	تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الابحاث و الكتب و الرسائل العلمية و الترجمات للطلبة الباحثين المميزين	02	06	12	20	3	2.32	1.088	نادرا	-4.54	0.00	06
06	تعمل الجامعة على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة	04	13	27	06	3	3.17	0.935	احيانا	1.32	0.192	05
المجال الثالث: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا							3.56	0.634	غالبا	6.49	0.00	01

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يبين الجدول رقم: **03-28** أراء أفراد العينة حول دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا وسيتم تفسيرها ثم ترتيبها تنازليا:

1- في العبارة رقم "01" بلغ مستوى الدلالة 0.000 وهو اقل من 0.05, مما يدل على ان الجامعة تهيئ الأجهزة والموارد اللازمة لإجراء البحث العلمي, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:4.32

وانحراف معياري يقدر بـــ:0.827, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

2-في العبارة رقم "02" بلغ مستوى الدلالة 0.000 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة تطور المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج أجيال متقنة لتقنيات العصر و قادرة على الإنتاج بمعدلات عالية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:4.13 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.810 , وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

3- في العبارة رقم "03" بلغ مستوى الدلالة 0.000 و هي اقل من 0.05 مما يدل على ان الجامعة تحفز التدريس الجامعي للطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية و المعنوية لهم, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.74 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.858, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

4- في العبارة رقم "04" بلغ مستوى الدلالة 0.000 و هي اقل من 0.05 مما يدل على ان الجامعة تراعى ضبط إعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.72 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.863, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

5-في العبارة رقم "06" بلغ مستوى الدلالة 0.192 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تعمل الجامعة على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.17 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.935, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

6- في العبارة رقم "05" بلغ مستوى الدلالة 0.000 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة تسهم في دفع تكاليف نشر الأبحاث و الكتب و الرسائل العلمية و الترجمات للطلبة الباحثين المميزين, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.32 وانحراف معياري يقدر بـــ:1.088, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

من خلال ما سبق فإن هذا المجال ككل يتميز بمتوسط حسابي مقدر بـــ: 3.566 و انحراف معياري يقدر بـــ: 0.634, مع مستوى معنوية مقدر بـــ:0.000 وهذا معناه أن مجال دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري علميا ذو دلالة معنوية لان قيمة الدلالة اقل من 0.05 و هذا يدل على أن الجامعة تقوم بدورها في تنمية الرأس المال البشري علميا, مع وجود اتجاه عام عالي لهذا المجال, وتم ترتيب هذا المجال في المرتبة الأولى من حيث ترتيب مجالات الدراسة, ومنه نستنتج أن الجامعة لها دور كبير و عال

في المساهمة في تنمية الرأس المال البشري علميا, وعلى السلطة الوصية على هذا القطاع أن تكثف الجهود للرفع من قدرة الجامعة على المساهمة في تنمية الرأس المال البشري علميا .

المجال الرابع: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا:

لتحليل عبارات المجال الأول استخدمنا اختبار T للعينة الواحدة، وهذا بغرض اختبار الفرضية الإحصائية التالية: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا بالنسبة لأفراد عينة الدراسة

فرض ألعدم (H_0): لا توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اقل من 0.05

الفرض البديل (H_1): توجد فروقات بين متوسطات عينة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية اكبر من 0.05

بعد إجراء اختبار T للعينة الواحدة لكل عبارة على حده من العبارات التي تضمنها مجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا و كذا المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم : 03 – 29 تحليل عبارات المجال الرابع (دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا)

الرقم	العبـــــارة	التكرارات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه	Test - t	sig	ترتيب العبارة
		دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا						
01	تهتم الجامعة بتدريس علوم اللغات - فرنسية - انجليزية	26	21	03	03	0	4.32	0.827	دائما	11.62	0.000	01
02	تؤكد ادارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة	04	15	28	07	0	3.26	0.763	احيانا	2.519	0.015	02
03	تساهم الجامعة في احياء التراث العربي و الوطني والمحلي	04	07	27	15	0	3.00	0.855	احيانا	0.000	1.000	03
04	تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الاسلامية و الوطنية و المحلية	04	09	14	22	4	2.75	1.072	احيانا	-1.66	0.102	05
05	تقدم الجامعة برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا	07	07	26	12	3	2.94	0.929	احيانا	-0.444	0.659	04
06	تعمل الجامعة على تنقية تراثنا من الشوائب التى لحقت به و خاصة في المجال العقدي و الاخلاقي و التاريخي	07	15	15	07	13	2.77	1.266	احيانا	-1.302	0.198	06
المجال الرابع: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا							3.17	0.648	احيانا	1.977	0.053	02

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

يبين الجدول رقم: **03-29** أراء أفراد العينة حول دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا وسيتم تفسيرها ثم ترتيبها تنازليا:

1- في العبارة رقم "01" بلغ مستوى الدلالة 0.000 وهو اقل من 0.05, مما يدل على ان الجامعة تهتم بتدريس علوم اللغات - فرنسية - انجليزية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:4.32 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.827, وهذا معناه انه لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

2-في العبارة رقم "02" بلغ مستوى الدلالة 0.015 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن إدارة الجامعة تؤكد على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.26 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.763, وهذا معناه انه لاتوجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

3- في العبارة رقم "03" بلغ مستوى الدلالة 1.000 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تساهم في إحياء التراث العربي و الوطني والمحلي, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:3.00 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.855 , وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

4- في العبارة رقم "05" بلغ مستوى الدلالة 0.659 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على ان الجامعة لا تقدم برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.94 وانحراف معياري يقدر بـــ:0.929, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

5-في العبارة رقم "06" بلغ مستوى الدلالة 0.198 و هي اقل من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تعمل على تنقية تراثنا من الشوائب التي لحقت به و خاصة في المجال العقدي و الأخلاقي و التاريخي, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.77 وانحراف معياري يقدر بـــ:1.266, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

6-في العبارة رقم "04" بلغ مستوى الدلالة 0.102 و هي اكبر من 0.05 مما يدل على أن الجامعة لا تساهم في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الإسلامية و الوطنية و المحلية, وتميزت بمتوسط حسابي مرجع يقدر بـــ:2.75 وانحراف معياري يقدر بـــ:1.075, وهذا معناه انه توجد فروقات ذات دلالة معنوية بين متوسطات العينة.

من خلال كل ما سبق فإن هذا المجال ككل يتميز بمتوسط حسابي مقدر بـــ: 3.176 و انحراف معياري يقدر بـــ: 0.648, مع مستوى معنوية مقدر بـــ:0.053 وهذا معناه أن مجال دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري ثقافيا ذو دلالة معنوية لان قيمة الدلالة اكبر من 0.05 و هذا يدل على أن الجامعة لا تقوم بدورها في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا مع وجود اتجاه عام متوسط لهذا المجال و قد حصل على المرتبة الثانية في ترتيب مجالات الدراسة و هذا حسب الجدول رقم: 03- 30 ,

ومنه نستنتج ان الجامعة لها دور متوسط نوعا ما في المساهمة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا, وعلى القائمين على هذا القطاع ان يقوموا بتكثف الجهود للرفع من قدرة الجامعة على المساهمة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا .

الجدول رقم:03 -30 يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و ترتيب لمجالات الدراسة

الرقم	الفقـــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المجال
01	تنمية رأس المال البشري اقتصاديا	3.072	0.688	04
02	تنمية رأس المال البشري اجتماعيا	3.122	0.686	03
03	تنمية رأس المال البشري علميا	3.566	0.634	01
04	تنمية رأس المال البشري ثقافيا	3.176	0.648	02

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

المطلب الثاني:مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات

حسب البيانات المجمعة من الدراسة الإحصائية لدور الجامعة في تنمية رأس المال البشري, وحسب الإشكالية المطروحة لهذه الدراسة التي تقول: **هـــل تقـــوم الجـامعـة بالـــدور المـوكـل إليهـا فـي تنميـة الـرأس المـال البشـــري في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية؟** فإن النتائج المستقاة تبين جيدا إذا كانت الجامعة قد أدت هذا الدور على أكمل وجه أم لا ,

فبالنسبة للمجال الأول وهو دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اقتصاديا, فهل قامت الجامعة بتنمية الرأس المال البشري اقتصاديا ام لم تقم بهذا الدور المنوط بها, ومن خلال كل ما سبق من نتائج وتحليلات نلاحظ بان الجامعة الجزائرية ضعيفة في هذا المجال (تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا), فهي لم تقم بالدور الموكل إليها على أكمل وجه, وهذا راجع إلى العديد من النقائص التى تعمل على عرقلة عملها, ومن بين هذه النقائص نجد:

- نقص توعية الطلبة بما يحتاجه المجتمع وسوق العمل من يد عاملة
- عدم تعريف الطلبة بالمشاريع التى يحتاجها الاقتصاد للنهوض به و التقدم نحو الأمام
- عدم تشجيع المشاريع الصغيرة التي تأتي من أفكار الطلبة المبدعين والمميزين التي تساهم في الرفع من الاقتصاد الوطني مستقبلا
- لا تلبي حاجات المؤسسات الاقتصادية و سوق العمل في المجتمع

لذلك وجب على القائمين على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي التنسيق مع المؤسسات الاقتصادية لتحدد الاحتياجات والتخصصات, التي تدرس في الجامعة التي تساهم في الرفع من الاقتصاد المحلي والوطني, كما يجب عليها القيام بالبحوث في هذا المجال لتثقيف الطلبة والأساتذة على حد سواء بطبيعة و نوعية وكمية ما تحتاجه التنمية الاقتصادية للرأس المال البشري .

أما المجال الثاني و الذي يتعلق بدور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اجتماعيا , فالسؤال المطروح هو هل قامت الجامعة بدورها في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا, فقد تسعت جاهدة للقيام بهذا الدور في حدود إمكانياتها المتوفرة, فهي تجاهد للرفع من قيمة الرأس المال البشري بكل الوسائل التي تملكها, فوظيفتها الثالثة التي أسندت إليها بعد البحث العلمي والتكوين , هي خدمة المجتمع, لهذا الجامعة تسعى بكل السبل إلى تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا مع انه هناك بعض النقائص ترجع إلى:

- إهمال الجامعة لجانب الخدمة الاجتماعية التي من المفروض أن تشجيع الطلبة عليه و تحفزهم للقيام به لتعلم المشاركة وخدمة الخير
- عدم التركيز على الجانب الديني وللطالب فالقائمين على الجامعة نادرا ما تقدم محاضرات أو ندوات في هذا الجانب
- كل الدراسات التي يقوم بها الطلبة فيما يخص خدمة المجتمع تبقى حبيسة الإدراج في المكتبات دون الاستفادة منها لتقديم الخدمات الاستشارية للمجتمع المحلي

و بالنظر للنقائص السالفة الذكر, وجب على الجامعة القيام ببعض الإجراءات التصحيحية لقيامها بدورها الفعال في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا, والعمل على تقدم المجتمع و بعض هذه الإجراءات التي نقترحها هي:

- تخصيص أوقات أثناء الدراسة لخدمة المجتمع وحث الطلبة على ذلك وتشجيعهم للقيام بهذه الأعمال
- الاستفادة من الدراسات التي يقوم بها الطلبة المتفوقين والأساتذة في تقديم الاستشارات لأفراد المجتمع للعمل على تقدمه و تطوره وتثقيف أفراده
- إجراء مقابلات وندوات ومحاضرات لتثقيف الطلبة فيما يخص الجانب الديني و حثهم على المشاركة في الجمعيات الخيرية والشبابية ودفعهم لتقديم الخدمات الإنسانية لغرس هذه المبادئ في نفوسهم, للارتقاء بالمجتمع إلى مصاف المجتمعات الأخرى.

المجال الثالث الذي يتعلق بدور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا, الذي طرح من خلاله السؤال :هل الجامعة لها دور في تنمية الرأس المال البشري علميا, ومن هذا المنطلق نرى بان الجامعة تقوم به بشكل فعال جدا , لان الجامعة تعتبر منبر البحث العلمي و التكوين و المكان الوحيد لإنتاج المعرفة و استغلالها لأقصى حد ممكن , و على الرغم من ذلك هناك نقائص نعدد منها:

- عدم قيام الجامعة بإقامة علاقات شراكة مع المجتمع لدراسة حاجاته ومتطلباته في المجال العلمي
- عدم تطوير المناهج التدريسية و طرق التدريس بالشكل المناسب و المواكب للتقدم الحاصل في العالم و بالتالي ينتج عنه عقبات في جانب التدريس و هذا يؤدي الى تخريج كفاءات متأخرة من حيث المعلومة المكتسبة .

و للرفع أكثر من دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا وجب على الجميع السعي نحو تطوير المناهج والطرق المتبعة لمواكبة العصر, بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز البحث العلمي, أيضا القيام بشراكات مع الجامعات الأجنبية لتبادل الخبرات في مجال البحث العلمي و التكوين.

و أخر مجال هو المجال الرابع الذي طرح من خلاله سؤال: هو هل الجامعة تنمي الرأس المال البشري ثقافيا أم لا, و في هذا السياق نلاحظ من خلال نتائج الدراسة بان الجامعة تقوم بهذا الدور بشكل فعال, فهي تقوم بكل ما اسند إليها من مهام في سبيل ذلك, و هذا لا ينفي وجود بعض النقائص التي يجب على القائمين على قطاع التعليم العالي محاولة سد هذا النقص من خلال:

- تنويع اللغات المدرسة في الجامعة
- السعي نحو نشر الثقافة الإسلامية و الوطنية والمحلية على أوسع نطاق من خلال القيام بالملتقيات والمنتديات واللقاءات والمحاضرات او حتى طبع كتيبات وتوزيعها .

و بالاعتماد على كل ما سبق يمكن ان نقول بان الجامعة تعاني من القصور الكبير في اداء دورها لتنمية الرأس المال البشري في المجال الاقتصادي و الثقافي و الاجتماعي , بينما تقوم بدورها بشكل فعال في المجال العلمي لأنه يعتبر اختصاصها الأول, ومع ذلك يجب على القائمين على القطاع ان يسعوا الى تطويره ليواكب التطور الحاصل و بالتالي يعمل على اداء مهامه وادواره على اكمل وجه, بالرغم من انه سوف تظهر عراقيل و صعوبات وتحديات تعمل على تأخير الجامعة على اداء مهامها الاساسية.

الفصل الثاني: تنمية الرأس المال البشري

تمهيد:

يعد موضوع الرأس المال البشري من الموضوعات الاقتصادية والإدارية التي لقيت اهتمام العديد من الباحثين منذ بداية الستينيات خصوصا، فقد أظهرت الأدبيات المعاصرة مواضيع متعددة غيرت النظرة التقليدية إلى مفهوم رأس المال و كذا النظرة إلى المورد البشري الممثل للرأس المال البشري، فبعد أن كان مفهوم رأس المال يقتصر على الجانب المالي، و معاملة الإفراد كتكلفة، تجاوزته هذه النظرة إلى اعتبار ما يملكه الفرد من المورد البشري من قدرات معرفية إبداعية كرأس مال.

قد كان من الأسباب التي ساهمت في تنامي الاهتمام برأس المال البشري اعتباره عنصر استراتيجي و سلاح يمكن للمؤسسة أن تعتمد عليه لمواجهة التحديات العلمية و تحقيق البقاء والتميز.

لذلك وجب على المؤسسات الاهتمام به والاستثمار فيه أكثر من أي وقت مضى، بما يرتبط والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، فهو يعتبر أهم الأصول ورأس المال الحقيقي للمؤسسات والذي أشارت العديد من الأدبيات إلى دوره الحاسم في النمو الاقتصادي، وتحقيقه للقيمة المضافة والميزة التنافسية، والمؤسسات تواجه تحديا كبيرا في قياس رأس المال البشري باعتباره من المفاهيم و الأصول اللاملموسة والمعقدة الأبعاد ، وذلك بغرض الحصول على معلومات عن عناصره و تكاليف هذه العناصر والعوائد التي يحققها.

وتنمية الأس المال البشري تعد من المقاربات والمصطلحات والمفاهيم الحديثة نسبيا من حيث الاهتمام بها، والتي لا تزال غير مكتملة الملامح مما يجعل من الصعوبة الوقوف على مفاهيم موحدة ومتكاملة، والتي اكتست أهميتها من أهمية رأس المال البشري ذاته.

لذلك فإننا في هذا الفصل سوف نعمد إلى التطرق في المبحث الأول إلى مفاهيم حول الرأس المال البشري، وفي المبحث الثاني سوف نتطرق إلى مفهوم التنمية وتنمية الرأس المال البشري، أما في المبحث الثالث فسوف نتطرق إلى دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري .

المبحث الأول: مفاهيم حول الرأس المال البشري:

إن رأس المال البشري أصبح متغيرا مهما ذا تأثير كبير على نجاح أو فشل منظمة الأعمال وخاصة المعرفية منها إذ ينعكس ذلك على قيمة المنظمة السوقية، لهذا كان الاهتمام يتزايد برأس المال البشري، ويتجلى جانب من هذا الاهتمام في دراسة مكوناته، وقد تجلت تصنيفات عديدة قدمها باحثون ومختصون في هذا المجال الرأسمال البشري.

المطلب الأول: نشأة، مفهوم، مكونات الرأس المال البشري ومصادره:

سنتطرق في هذا المطلب إلى العناصر التالي: نشأة الرأس المال البشري وكذا مفهومه وأيضا المبررات التي تدعو إلى الأخذ بالرأس المال البشري في المؤسسة .

الفرع الأول: نشأة الرأس المال البشري:

لقد كانت بداية الاهتمام بالقابليات البشرية في القرن السابع عشر على يد العديد من الاقتصاديين فقد أكد الاقتصادي (Petty William) موضوع قيمة العاملين في حساب الثروة بطريقة إحصائية وشكل هذا الجهد ما عرف لاحقا بالرأس المال البشري،[1] واستمرت الجهود في هذا الاتجاه، حيث في سنة 1776 أشار (Adam Smith) في كتابه الشهير **ثروة الأمم** إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وطالب بان تحدد الأجور وفق ما يبذله العاملون من وقت وجهد، وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم مشيرا أن العمل البشري هو مصدر القوة، وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود على المجتمع الذي ينتمي إليه، وأن المهارة الفائقة للعامل تعمل كأداة ثمينة لإثراء الاقتصاد، وأن هذه المهارة تعطي عائدا يغطي تكاليف الإعداد لها، بالإضافة إلى قيمة هذه المهارة في حد ذاتها. [2]

وجاء الاهتمام بالرأس المال البشري كرد فعل للاهتمام المتزايد بالرأس المال المادي، وذلك بعد أن ألقى شولتز محاضرته الشهيرة في ديسمبر 1960 أمام الجمعية الأمريكية .

وقد تعددت الكتابات خلال الثلاثين عام الماضية في محاولة لبذل المزيد من الجهد لإدخال الاستثمار البشري ضمن التيار الرئيسي للفكر الاقتصادي، ويعد شولتز و بيكر من مؤسسي مدرسة الرأس المال البشري، واخذ مبدأ الرأس المال البشري في الازدهار بعد أن تمت ملاحظة زيادة الإنتاج القومي مقارنة بزيادة الرأس المال المادي.

1- مدفوني هندة، **الرأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات و أبعاد بطاقة التقييم المتوازن**، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي ، العدد السادس ، ديسمبر 2016 ، تاريخ النشر:2016/12/05 ، ص 130 .

2- مدفوني هندة، **الاستثمار في الرأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير ، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2017/2016 ، ص 14 .

الفرع الثاني: مفهوم الرأس المال البشري:

هناك العديد من التعريف المتعلقة بالرأس المال البشري وكلها تصب في اتجاه واحد، ومن بين هذه التعريفات نجد:

1- الرأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارات، والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون، وهو محرك الإبداع بالمنظمات العاملة في اقتصاد المعرفة . [1]

2- يقصد برأس المال البشري مجموعة الموارد غير المتجانسة والتي يمكن إعادة إنتاجها، ويؤدي استخدامها إلى إطالة العملية الإنتاجية من جهة وإنتاجية العمل ومن جهة أخرى، أو تلك الأصول التي يمتلكها اقتصاد معين في فترة زمنية معية. [2]

3- يتمثل الرأس المال البشري في القدرات والمهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها أفراد المنظمة، والتي تعد ثروة حقيقية وموردا مهما من مواردها، حيث تعمل على استثمارها بالشكل الأمثل من اجل تحقيق مستويات أداء مميزة .[3]

4- الرأس المال البشري هو ترجمة للمصطلح الانجليزي (Human Capital) والذي يستخدم في الأدبيات المختلفة إما للتعبير عن السكان أو قوة العمل أو العمالة الماهرة ، ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الرأس المال البشري على انه: **هو كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من العلم والخبرة** .[4]

5- الرأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة، وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات تشغيل العاملين التشغيل الأفضل وهو يتفاوت من منظمة إلى أخرى، فهو قد يكون وافر و غزير في منظمة ما، و قد يشهد حالة من الضعف و التراجع في منظمة أخرى . [5]

1- مدفوني هندة ، مرجع سبق ذكره، ص 130 .

2- فزاينية أحلام، **دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار في التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة 1990-2012** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة ام البواقي، 2015/2014 ، ص 58 – ص 59 .

3- أم د غني دحا متناي الزبيدي ، م م امنة عبد الكريم مهدي المشهداني، **دور راس المال البشري و الاداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي**، بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، السنة الثانية عشرة، المجلد الرابع عشر، العدد 2016/28 ، ص 273.

4- شكور سعيد شوقي، مدفوني هندة، **محاولة تقييم الاستثمار في الرأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي – دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي**، مجلة الباحث الاقتصادي ، العدد الثاني (عدد خاص)/2015 ، ص 07 .

5- حملة ايمان، **دراسة قياسية لاثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر (1980 – 2013)** ، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد قياسي، جامعة ام البواقي، 2016/2015 . ص 24 .

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص تعريف للرأس المال البشري وهو كالتالي:

يتمثل الرأس المال البشري في مجموع القوى العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية وخلق القيمة .

الفرع الثالث: مكونات الرأس المال البشري:

يرى(Lothgrne) أن رأس المال البشري يتكون من الابتكار، والمقدرة (الكفاءة التخصصية)، والمقدرة الاجتماعية، ويقصد بالابتكار المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر، أما المقدرة (الكفاءة التخصصية) فهي عبارة عن المستوى التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملين فضلا عن المعرفة المستخدمة لأداء الأعمال بشكل فعال، أما المقدرة الاجتماعية فهي عبارة عن التعامل والاقتران مع الآخرين وهي ضرورية لتعاون الفرد مع الإفراد الآخرين لتحقيق الأداء المرغوب فيه .[1]

وقد تم ذكر مكونات الرأس المال و المتمثلة في العناصر التالية:

الكفاءات: هي مجموعة المعارف والاتجاهات، والتصرفات، والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.[2]

التجارب: هي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة. [3]

المعارف والمؤهلات: هي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعلم.[4]

1- محمد طلال محمد ابو الروس ، **دور الرأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الاهلية العاملة في قطاع غزة – دراسة حالة المنظمات الاهلية في محافظة الوسطى**، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية غزة، 2015، ص 31 .

2- عبد الحافظ صبح أحلام ، مرجع سبق ذكره، ص 33 .

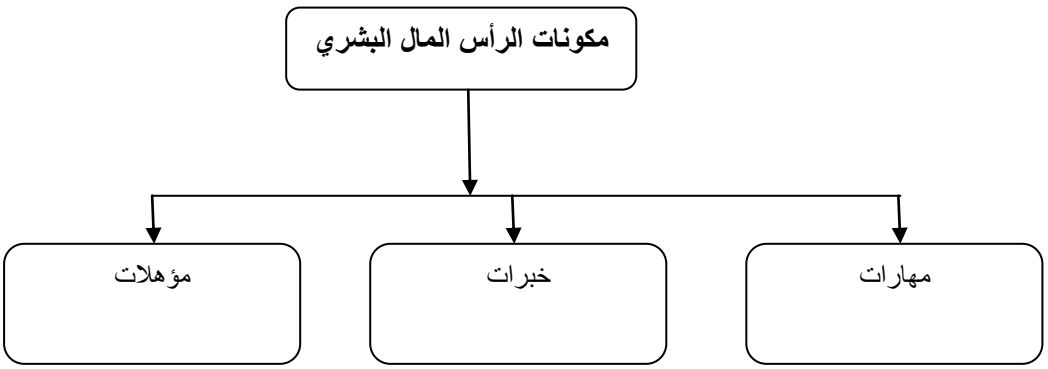
3- بابا سعيد لبنى ، **دور الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005 – 2013** ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي ميدان علوم الاقتصادية تخصص اقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات ، 2015/2014 ،جامعة حمة لخضر الوادي، ص 13 .

4- عبد الحافظ صبح احلام ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .

ومن الجدير بالذكر أن اكتساب المعارف والمؤهلات والمعارف والخبرات والتجارب منذ ميلاد الفرد إلى وفاته، وهي عملية تمتد مدى الحياة، وتتطور عبر مراحلها المختلفة من خلال:[1]

- العائلة ودور الحضانة أو كل الهياكل التي تستقبل الأطفال قبل سن الدراسة.
- النشاطات الرسمية للتعليم والتكوين بكل مراحله في المؤسسات الرسمية بكل أنواعها و مراحلها.
- التكوين والتدريب في مكان العمل.
- الحياة اليومية للفرد و علاقته الاجتماعية.[2]

الشكل (01): مكونات الرأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبتين.

بالنظر إلى ما سبق يمكن تلخيص مكونات الرأس المال البشري في العناصر التالية:

أ- **المعرفة**: هي مجموعة من الأفكار والآراء والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله معها. [3]

ويمكن تقسيم هذه المعرفة إلى نوعين اثنين وهما:[4]

1- **المعرفة الصريحة**: التي يمكن تجسيدها عن طريق النصوص، والرسوم والصور و يقصد بها معرفة المنظمة التي تكون مخزنة في وسائل مادية مثل الأرشيف، .....، و يمكن للأفراد داخل المنظمة الوصول إليها واستخدامها و تقاسمها مع جميع العاملين من خلال الندوات و اللقاءات والكتب وغيرها .

2- **المعرفة الضمنية**: هي ثمرة الخبرة الشخصية، و يمكن التعبير عنها بالمهارات الموجودة في العقول والتي يصعب نقلها أو تحويلها إلى الآخرين.

1- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 32
2- صبح عبد الحافظ احلام، مرجع سبق ذكره، ص 34 .
3- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 32 .
4- محمد منير عودة شبير، **دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية الرأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني دراسة حالة بنك فلسطين** ، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في ادارة الاعمال – ادارة الموارد البشرية، الجامعة الاسلامية – غزة ، 2015 ، ص 37 .

ويمكن تحديد العلاقة بين الرأس المال البشري والمعرفة كمايلي: [1]

- يعتبر توافر الرأس المال البشري ضروري لإنشاء المعرفة.
- يلعب الرأس المال البشري الدور الأبرز في تسهيل عملية المشاركة بالمعرفة بين الأفراد العاملين في المنظمة.
- يعتبر الرأس المال البشري متطلبا أساسيا من متطلبات نجاح إدارة المعرفة .
- يؤدي توافر الرأس المال البشري إلى تسهيل قيام إدارة المعرفة بتطوير استراتيجيات المنظمة .

ب – **المهارات والقدرات**: يرف العمري (2013) القدرة على أنها " طاقة واستعداد يتكون عند الإنسان نتيجة عوامل داخلية وأخرى خارجية، تهيئ له اكتساب تلك المقدرة" [2]، وتكمن القدرات فيما يلي:[3]

- القدرة العقلية والقدرة الكلامية (اللفظية) والرياضية وقدرة المنطق والإبداع.
- القدرة الحركية والميكانيكية.
- القدرة الخلاقة وتشمل القدرة على تحريك وتنظيم وتجميع الرموز في أوضاع جديدة ومختلفة.

أما المهارة فهي " استعداد خاص اقل تحديدا من القدرة، يتكون عند الإنسان نتيجة تدريبات متكررة ومتدرجة ومتصلة، تصل إلى درجة السرعة والإتقان في العمل، أو الاستعداد لاكتساب شيء معين، فالمهارة استعداد أو طاقة تساعد في امتلاك القدرة ". [4]

وتتمثل أنواع المهارة التي ينبغي توافها في العاملين في: مهارة التنفيذ – مهارة التنسيق – مهارة الدعم – مهارة التحقيق – مهارة التجديد – مهارة التقييم – مهارة التركيز – مهارة الإنهاء، وهناك علاقة ارتباطيه قوية وهامة بين هذه المهارات الإبداعية مما يدل على صعوبة فصل هذه المهارات عن بعضها البعض. [5]

وتعتبر المهارات والقدرات ذات أهمية كبيرة للفرد بحيث تمكنه من أداء أدواره في الحياة على الصعيد المهني بحيث يستطيع من خلاله تنفيذ المهمة المطلوبة منه والمنوطة بعمله، كما تعطي فرصة كبيرة للارتقاء والتطوير المهني خصوصا في ظل حفاظه على اكتساب مهارات وقدرات جديدة أو على الصعيد الشخصي بحيث يجعل حياته أفضل .

1- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .
2- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .
3- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 38 .
4- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .
5- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 38 .

ت - الخبرات: يقصد بها مستوى ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف متراكمة مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة[1]، و يكتسب الإنسان في كل يوم يمر عليه العديد من الخبرات والتجارب عن طريق القراءة أو المشاهدة أو السماع أو العمل أو أن يمر الشخص بموقف معين، ومجموع هذه التجارب التي يمر بها الإنسان يكون عنده ما يسمى بالخبرة، والخبرة تقسم إلى نوعين: خبرة في أمور العمل وخبرة في أمور الحياة بشكل عام، وكلاهما ذو أهمية كبيرة[2]، وعلى الإنسان أن يوازن بين الأمور للحصول على كلتا الخبرتين دون تجاهل أي منهما، وكلما كانت تجارب الشخص كبيرة كانت خبراته كبيرة وبعيدا عن نتائج تجاربه هل هي سليمة أم صحيحة أم عادت عليه بالنفع أو لا، و هناك أسبابا عديدة بحقل الخبرة وذات تأثير كبير على أداء الفرد في التنظيم وهي:[3]

- تخفض الخبرة من التكلفة والوقت الذي يتعلق بالتدريب.
- تعمل الخبرة كمؤشر اجتماعي، حيث يكون الفرد قد تعلم في المنظمات الأخرى التي عمل فيها نوع السلوك المطلوب.
- إن نوعية الخبرة التي حصل عليها الفرد مهمة لأغراض الترقية في المستقبل، فطول الفترة الزمنية التي خدمها الفرد ليست مبررا قويا لترقيته بقدر نوع العمل الذي مارسه الفرد طيلة حياته.

ث – المؤهلات: نظرا للاختلاف في وجهات النظر في تعريف المؤهلات وعدم الاتفاق على تعريف شامل، فالمؤهلات هي عبارة عن استعدادات طبيعية أو مكتسبة تجعل المرء أهلا لام راو لعمل صالحا له، وتؤخذ بشكل رسمي كشهادات معتمدة من المدارس والجامعات، ويطلق عليها مؤهلات علمية، أو من المراكز المهنية والجامعات المتخصصة ويطلق عليها مؤهلات مهنية، وبموجب الشهادة تقر بتوفير جملة من المعارف والمهارات والقدرات اكتسبت من قبل حاملها على أيدي معلمين ومدرسين أكفاء .[4]

وتكتسب المؤهلات العلمية والمهنية أهمية في تطوير وتحسين الرأس المال البشري في عدة اتجاهات، ومن حيث تطوير المعارف وتنمية المهارات والقدرات واكتساب الخبرات من قبل المعلمين والمدرسين

ج – المعنويات: يقصد بالمعنويات الحالات النفسية والذهنية لأفراد المجموعة والتي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتحدد رغبتهم في التعاون فهي مصطلح عام يشير إلى محصلة المشاعر والاتجاهات و تعكس مدى الرغبة والاستعداد، و كذا حماس العاملين، وهناك علاقة موجبة بين المعنويات والإنتاجية، ويقصد بها الروح المعنوية في العمل وذلك الاستعداد الوجداني الذي يساعد العامل على زيادة الإنتاج وإجادته .[5]

1- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 37 .
2- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .
3- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 37 .
4- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 33 – ص 34 .
5- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 38 – ص 39 .

ح - الإبداع والابتكار: اختلف المفكرون حول ماهية الإبداع، حيث لا يوجد اتفاق واضح ومحدد لأسباب تتعلق بتعقد الظاهرة نفسها أو تعدد اتجاهات المفكرين، حيث ينظر كل واحد منهم من زاوية معينة توافق تخصصه أو ميوله، فمنهم من ينظر إليه على انه منتج، ومنهم من ينظر إليه على انه عملية، ومنهم من ينظر إليه على أساس السمات والخصائص التي تميز المبدعين، ويعرف الإبداع على انه " أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة[1]، ويقصد به تقديم حلول جديدة بدلا من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر وهذا الجزء هو الرأس المال البشري ضروري وأساسي لإبداع العاملين [2]، والابتكار هو تقديم طريقة جديدة لتطوير العمل وإدارته وأن المبتكر هو الذي يترجم المعرفة إلي اختيارات جديدة، أو هو فكرة إبداعية تتضمن التنفيذ وتختلف عن الاختراع، وهو عملية تصور وتنفيذ لطريقة جديدة لتحقيق نتيجة أو أداء عمل ويمكن أن يشمل الابتكار إدخال عناصر جديدة [3]، ويصنف الابتكار إلى عدة تصنيفات وهي: الابتكار الفني، ابتكار السلعة ، ابتكار العملية، الابتكار الإداري.

ويمثل الابتكار والإبداع إحدى الضروريات الأساسية في إدارة الأعمال والمؤسسات، لذلك وجب على المؤسسات من اجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة، وإنما يجب أن يكون طموحها ابعد من ذلك.

ويمر الابتكار بمراحل عديدة وتتمثل في:[4]

مرحلة الإعداد: يتم جمع المعلومات والبيانات عن المشكلة بدقة ودراسة الظروف المحيطة بها وتسجيل الملاحظات.

مرحلة الحضانة: يتم تنظيم وترتيب الأفكار وتتضمن استيعابا لكل المعلومات والخبرات المكتسبة الملائمة المتعلقة بالمشكلة.

مرحلة الإشراق: لا يمكن تحديد هذه المرحلة مسبقا فالظروف المكانية والزمنية تلعب دورا في تحريكها ، وتفسر على أنها الحالة التي تحدث فيها الومضة أو الشرارة التي تؤدي إلى فكرة الحل والخروج من المأزق، وهذه الحالة لا يمكن تحديدها مسبقا فهي تحدث في وقت ما في مكان ما لدى الفرد دون سابق إنذار.

مرحلة التحقيق:وفي هذه المرحلة يتم التأكد والتقويم لما وصل إليه الفرد من حلول بحيث تخضع هذه الأفكار لدراسة لاختبار مدى صحتها.

1- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 34 .
2- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 39 .
3- محمد طلال محمد ابو الروس ، مرجع سبق ذكره ، ص 34 .
4- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 39 – ص 40 .

الفرع الرابع:مصادر الرأس المال البشري:

من خلال تعريف الرأس المال البشري تم تحديد مصادره و هي:[1]

- **التعليم والتعلم من خلال العمل**: حيث يلعب التعليم والتعلم من خلال العمل أدوارا لا تنفصل كمصادر لرأس المال البشري، فمن ناحية ينبغي دائما استكمال ما يدرس بالمدرسة والممارسة العملية حيث يحدث التعلم من خلال العمل و أثره، ومن ناحية أخرى تتطور العملية التعليمية ذاتها باستيعاب المهارات والمعارف الهامة التي قد تظهر بشكل مستقل أثناء التعلم من خلال العمل، ولا ينبغي التقليل من أهمية هذا الاستيعاب، والحقيقة أن الكثير من المهارات الجديدة تنشأ في السوق قبل أن يتم تحليلها وتصنيفها وإدخالها في النهاية إلى النظام التعليمي.
- **الهجرة الداخلية**: لم تقدم كتابات الرأس المال البشري سوى إضافات قليلة إلى دراسات الهجرة التي تتميز بالثراء، وهي إضافات تتعلق بالسؤال القديم عما إذا كان المهاجرون يحققون كسبا أم لا نتيجة للهجرة، وقد كان السؤال الرئيس لكتاب الرأس المال البشري، أما الحصيلة فلم تكن عظيمة الأثر، لان العلاقة بين الهجرة وبين الرأس المال البشري باعتباره المهارة أو المعرفة بقيت غامضة إلى حد كبير.
- **المصادر الأخرى**: احد المصادر التي لا يمكن تجاهلها هو المعدات الرأسمالية المتقدمة، ومثل هذه المعدات تلعب دور معمل دراسي إذ تنقل مزيدا من المعرفة التكنولوجية إلى أولئك الذين يستخدمونها، ويعتبر هذا المصدر هاما جدا في الدول النامية متمثلا في التكنولوجية المستوردة، وإذا استخدم بطريقة رشيدة فمن الممكن أن يصبح شديد الفعالية، ومن الممكن استخدامها كمعمل لتدريب التكنولوجيين المحليين و إتقان المعرفة التكنولوجية المحلية، ويكون هذا المعمل أكثر تطورا كلما ارتفع مستوى المضمون العلمي للتكنولوجيا المستورة.

1- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره ، ص 41 – ص 42 .

المطلب الثاني: أهمية وخصائص و أنواع و أبعاد الرأس المال البشري:

سنتطرق في هذا المطلب إلى الأهمية التي يتميز بها الرأس المال البشري وكذا الخصائص التي تميزه عن الرأس المال المادية بالإضافة إلى العنصر الأخير وهو تصنيفات الرأس المال البشري.

الفرع الأول: أهمية الرأس المال البشري:

أشار Sullivan عام 1998 بان الرأس المال البشري هو الأساس في خلق القيمة باعتباره العامل القادر على التحكم في مدى تهيئات الجوانب الهيكلية والبعد الخاص بالعلاقات وذلك من منظور التكامل بينهم و من الأسباب التي تجعل الرأس المال البشري في غاية الأهمية نذكر مايلي:[1]

- يعتبر من المصادر الحرجة التي تؤثر على الأداء .
- يساعد في خلق وابتكار و إنشاء معارف جديدة يتم استخدامها و توظيفها في تطوير عمل المؤسسة .
- يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول و يحقق إنتاجية أعلى .
- إن تراكم الرأس المال البشري يساعد في التطور التكنولوجي كما يعد مصدر من مصادر التنمية المستدامة .

هناك فوائد أخرى يتميز بها الرأس المال البشري نذكر منها: [2]

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة وهي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية،
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته و توظيف نتائجه .
- المورد البشري هو أساس الإبداع و الابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.

يمكن أن تترجم أهمية الرأس المال البشري في مجموعة من الفوائد التي يمكن أن يحققها للمنظمات وللأفراد و من أهم هذه الفوائد نجد مايلي:[2]

- أن يكون الرأس المال البشري و تنميته سواء على مستوى المنظمات أو مستوى الكلي بات ضرورة حتمية تفرضها طبيعة متطلبات العصر.
- أن الرأس المال البشري يمثل أهم ميزة تنافسية للمنظمات وأن نمو تناقص رأس المال البشري للمنظمة يترجم أدائها الفكري و الذي يمكن أن يمثل أو يقاس.

1- عديلة نادية، **أثر إدارة الرأس المال البشري في التغيير التنظيمي – دراسة ميدانية مؤسسة صناعة الكوابل – فرع جنرال كابل بسكرة -**، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير فرع تسيير المنظمات ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2017/2016 ص 27 – ص 28 .

2- فرعون أحمد، محمد أليفي، **الاستثمار في الرأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة**، sid18@yahoo.fr.

3- مدفوني هندة، مرجع سبق ذكره، ص 21 .

- إن زيادة التأهيل و الإعداد في قدرات وخبرات الرأس المال البشري في المنظمة يساعد على رفع الأداء وتميزه وخلق التفاهم بين الأفراد وتقليل نطاق الرقابة بالإضافة إلى رفع مستويات الثقة بين الإدارة والعاملين.
- يساعد الرأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات التي يتطلبها الاقتصاد المعرفي والارتباط مع تقنيات المعلومات والاتصال و الحاسوب والانترنت ... الخ .
- الرأس المال البشري يمثل أهم أسس قيام المنظمة المتعلمة .
- يمكن أن تترجم أهمية الرأس المال البشري في الصراع حول الموهوبين تماما كما كانت الشعوب تتصارع حول الأرض والرأس المال المادي.
- يمثل الرأس المال البشري أهم مكون للرأس المال الفكري كونه يمثل المصدر الرئيسي لكل مكوناته

الفرع الثاني: خصائص الرأس المال البشري:

اقترح Crawford عام 1991 أن بالمقارنة مع العمل الذي يعتمد على الجهد البدني، رأس المال البشري له خصائص تتضمن القابلية للتوسيع، التوليد الذاتي وقابلية النقل والمشاركة، ويؤكد أن خصائص رأس المال البشري القابلية للتوسيع والتوليد الذاتي ترتبط ارتباط وثيقا بإمكانية أن يرفع رصيد المعارف من رأس المال البشري للأفراد، إضافة إلى ذلك أوضح Crawford أن القابلية للنقل والمشاركة لرأس المال البشري تعني أن صاحب المعرف الأصلي يمكنه توزيع معارفه على الآخرين، بالإضافة إلى ذلك الرأس المال البشري له أيضا بعض الخصائص الأخرى فهو غير مرئي وحي والمبادرة في الاستخدام، القابلية للتعاظم وتزايد القيمة.[1]

- استحالة فصل الرأس المال البشري عن مالكه .
- لا يمكن التخلي عن الرأس المال البشري بمجرد انه أصبح قديما من الناحية الإنتاجية كما هو الحال في رأس المال المادي (الامتلاك).
- لا يمكن بيعه كما هو الحال في الرأس المال المادي، حيث أن الشراء أو البيع يكون على أساس خدمة العامل أو المهندس أو الطبيب... و غيرهم و ليس لأشخاص.[2]
- يعتبر من الأصول غير الملموسة .
- يتصف بصفة هامة وهي أن المؤسسة تحصل على مساهماته في العمل دون أن تتملكه بشكل مباشر مما يضيف درجة عدم التأكد بالنسبة لاستخدامه.

1- عدلية نادية، مرجع سبق ذكره، ص 24 .
2- قزاينية أحلام ، مرجع سبق ذكره، ص 59 .

- يمكن أن يكون عام أو خاص بشكل رسمي أو غير رسمي.
- يتكون من مكون فطري ومكون مكتسب و له جوانب نوعية وجوانب كمية.
- يعتبر من الأصول غير الملموسة واحد العناصر الأساسية لتحديد القيمة الحقيقة للمؤسسة .

الفرع الثالث: أنواع الرأس المال البشري: عموما هناك نوعان للرأس المال البشري و هما: [1]

- **رأس المال البشري الخاص**: يشير إلى المهارات أو المعارف والخبرات التي قد تكون مفيدة في نشاط محدد دون غيره، ولكنها لا تؤثر في مجموعة واسعة من الأنشطة .
- **رأس المال البشري العام** : يشير إلى المهارات والمعارف والخبرات التي قد تكون مفيدة في مجموعة واسعة من الأنشطة .

التمييز بين الرأس المال البشري العام والخاص معروف جدا حسب بيكر عام 1994، رأس المال البشري الخاص بمؤسسة يرتكز على المعرفة التي ترفع من إنتاجية الفرد في تلك المؤسسة، فالرأس المال البشري الخاص بالصناعة يرفع إنتاجية الفرد في تلك الصناعة، أما رأس المال العام له استخدامات متعددة فهو بذلك متنقل، أي أن رأس المال البشري الخاص مفيد في حدود ضيقة للعمل وهو بذلك محدود التنقل .

الفرع الرابع: أبعاد الرأس المال البشري:

للرأس المال البشري أهمية كبيرة في تقدم وتحضر المجتمعات وكذا تنمية اقتصادياتها وله أبعاد متعددة منها:[1]

1- **البعد الثقافي**: إن تطور المجتمع حضاريا يكون بتنمية الرأس المال البشري و ذلك بزيادة عدد المثقفين و المؤهلين و بزيادة درجة الوعي لديهم.
2- **البعد الاقتصادي**: إن تعليم وتكوين الفرد يساعد على تنفيذ برامج إنمائية للبلد، لان الفرد المؤهل لديه فرصة اكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة لاقتصاد البلد.
3- **البعد العلمي**: إن البحث العلمي والابتكار والاختراع يساهمون في تقدم التقني للبلد في جميع المجالات.
4- **البعد الأمني**: إن تعليم وتكوين الفرد يخفف من معدل البطالة والذي يتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي مما يساهم في الاستقرار الأمني للمجتمع.
5- **البعد الاجتماعي**: إن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية، والفكرية ويكسبه سلوكيات متوازنة وايجابية تجعله أكثر تفهما للمشكلات الاجتماعية.

1- قاضي نجاة، **دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من اجل الحد من البطالة في الجزائر**، مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد 11 المجلد 02 – 2014 ، جامعة خميس مليانة، ص 59 – ص 60 .

و هناك أبعاد أخرى للرأس المال البشري تتمثل في : [1]

- **استقطاب الرأس المال البشري**: من خلال البحث عن الخبرات وتوفر نظام معلومات يسهل المهمة.
- **صناعة الرأس المال البشري**: تتمثل صناعة الرأس المال البشري في تعزيز قدرات الأفراد العاملين، تقليل المعارضة بينهم وخلق الأنسجة الفكرية.
- **تنشيط الرأس المال البشري**: يتضمن استخدام العصف الذهني مع العاملين، تشجيع الجماعات الحماسية والاهتمام بأراء العاملين.
- **المحافظة على الرأس المال البشري**: تركز على استمرار التدريب والتطوير والتحفيز المادي والمعنوي.
- **الاهتمام بالزبائن**: يتضمن توثيق متطلبات الزبائن، توفير نظام معلومات لتقديم الخدمات للزبون والسعي للاحتفاظ بالزبائن القدامى .

1- بوحديد ليلى، يحياوي الهام، **قياس عائد الاستثمار في تدريب الرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة**، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية، جامعة الحاج لخضر باتنة، العدد 2013/10 ، ص 35 .

المطلب الثالث: مؤشرات و نظرية و مقاربات فهم الرأس المال البشري و الاستثمار فيه:

سنتطرق في هذا المطلب إلى العناصر التالية: مؤشرات الرأس المال البشري وكذا النظريات الخاصة بالرأس المال البشري ومقاربات فهمه وأخيرا سنتطرق إلى الاستثمار في الرأس المال البشري.

الفرع الأول: مؤشرات الرأس المال البشري:

يذكر الاقتصاديون المتحمسون لنظرية الرأس المال البشري أن الموارد البشرية هي عامل إنتاج يحتاج إلى استثمار مسبق شكله الأساسي التعليم، وان نوعية العمل هي دالة فيها العديد من العوامل منها التعليم والتكوين كما ونوعا، اللذان يلقاهما الأفراد خلال حياته (قبل وبعد دخوله سوق العمل).[1]

ورغم صعوبة قياس الرأس المال البشري إلا أن هناك مجموعة من المؤشرات يمكن الاعتماد عليها لرصد الرأس المال البشري لبلد معين وهي:

أ- **مؤشر الأمية**: يعتبر معدل الأمية من المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميا، ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضا كميا ونوعيا في رأس المال البشري، وتمثل فجوة يتوجب ردمها، وانتشار الأمية ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل أيضا عقبة في تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر.[2]

وتشير البيانات أن معدل الأمية قد انخفض في الجزائر بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة، بحيث وصلت نسبة الأمية خلال سنوات: 1998 – 2005 – 2008 – 2011 إلى: 31.5 %، 26.5 %، 21.1 %، 19.4 %، على الترتيب[3].

ب- **مؤشر معدلات التمدرس**: يشير معدل التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة[4]، وقد قدر متوسط التمدرس في الجزائر حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2011 بسبع سنوات وتشهد هذه النسبة تحسنا، ففي سنة 1980 كانت تقدر بـــ: 2.68 لترتفع بحلول عام 2000 ثم لتصل إلى سبع سنوات في 2011 وهي في ازدياد .[5]

ت- **مؤشر الرقم القياسي للتعليم**:هو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمراحل الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل معرفة القراءة والكتابة، كما يشمل أيضا معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث، باعتبارها مؤشرا على نوعية التعليم في كل مرحلة من مراحل التعليم، وبالرجوع إلى تقرير التنمية البشرية لعام 2011 المبني على المعلومات المقدمة من اليونيسكو نجد أن الجزائر نسبة الالتحاق بالمراحل الابتدائية للأطفال الذين في سن الدراسة الابتدائية بلغت 100 % ، وفي المرحلة الثانوية بلغت 96 % من الطلاب الذين هم في سن الدراسة الثانوية، في حين نجد انها لا تمثل إلا 30 % في التعليم العالي ويمثل السكان الملمين بالقراءة والكتابة 72.6 % من مجموع السكان الذين هم في سن 15 سنة فما فوق، ويقدر العدد المتوسط لكل معلم في المرحلة الابتدائية 23 تلميذ .[6]

1- حملة ايمان ، **دراسة قياسية لاثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر (1980-2013)**، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد جزئي، جامعة ام البواقي، 2016/2015 ، ص 32 .
2- بابا سعيد لبنى، مرجع سبق ذكره، ص 13 .
3- ابراهيمي نادية، مرجع سبق ذكره، ص 09 .
4- بابا سعيد لبنى، مرجع سبق ذكره، ص 13 .
5- ابراهيمي نادية، مرجع سبق ذكره، ص 09 .
6- ابراهيمي نادية، مرجع سبق ذكره، ص 09 .

ث- **مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم**: هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية، بجوانبها المختلفة، وتوجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم، وتشمل مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، ونظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب الإنفاق الحكومي على التعليم العام دون الاخد بعين الاعتبار ما تنفقه الأسرة لأبنائها، ويشمل الإنفاق الحكومي نفقات الأبنية المدرسية والمعلمين والأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية، ويقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي، وكلما ارتفعت هذه النسبة دل ذلك على اهتمام هذا البلد أو ذاك بالتعليم.[1]

ج- **مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي:** مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية، باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر والواحد وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاثة جوانب مهمة وهي:

- مدة الحياة ومستوى الصحة.
- التمدرس وتلقي المعارف .
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام .[2]

هناك من يرى بان مؤشرات الرأس المال البشري تتمثل في: [3]

1- **قدرات العاملين**: وتشتمل على: القيادة الإستراتيجية لإدارة المنظمة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعليم لدى العاملين، كفاءات عمليات تدريب العاملين، وقدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار.

2- **إبداع العاملين**: ويشتمل على: قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين، الدخل المتحقق من الأفكار الأصلية للعاملين.

3- **اتجاهات العاملين**: وتشتمل على: درجة رضا العاملين، معدل دوران العمل، متوسط مدة خدمة العاملين بالمنظمة.

ورغم كثرة المؤشرات وصعوبة قياسها إلا أن الدراسات الحديثة تربط درجة الإبداع في حل المشكلات، ودرجة تدريب رأس المال البشري، فالمؤسسة الحديثة يفترض تكوينها من أشخاص مبدعين مع ضرورة تطوير إستراتيجية معرفية تقوم بإعداد مبدعين ذوي معرفة متخصصة، خاصة في المؤسسات الإبداعية التي تتطلب أفراد ذوي خبرات عالية بسبب المناخ التنظيمي المتميز بالخطورة.

1- عبد القادر لعريفي عودة، **مؤشرات قياس راس المال البشري في الجزائر**، الملتقى الدولي الخامس حول: الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة ، جامعة حسيبة بن بوعلي – الشلف ، ص 7 – ص 10 .

2- ابراهيمي نادية، مرجع سبق ذكره ، ص 10 .

3- مسعداوي يوسف، **دور الاستثمار في التعليم في تنمية الرأس المال البشري – دراسة تقيمية لحالة الجزائر**، جامعة سعد دحلب – البليدة، مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد 11 – المجلد 02 – 2014 ، ص 93 – ص 94 .

الفرع الثاني: نظرية الرأس المال البشري:

ترجع بدايات الاهتمام بالرأس المال البشري إلى Adam Smith 1776، الذي اعتبر أن القدرات المكتسبة لسكان بلد ما جزء من رأس ماله، كما اعتبر التعليم وسيلة لاستدراك أخطار تصرفات العمال وصيانة التقسيم الفعال للعمل، واقتراح الاهتمام الخاص بمخزون الرأس المال البشري وتعليم الفقراء من اجل اجتناب الفساد والتقهقر الاجتماعي وتحقيق الاستقرار الاجتماعي.[1]

يعتبر بعض الباحثين أن نظرية الرأس المال البشري ظهرت مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات والمفكر الاقتصادي Mincer Jacob هو أول من استخدم عبارة **" الرأس المال البشري"** في مقال نشره سنة **1958**، لكن الظهور الحقيقي للنظرية الجديدة كان من خلال مقال **" الاستثمار في الرأس المال البشري"** الذي نشره الاقتصادي **Schultz Theodore** سنة **1961** . [2]

تقوم فرضية أن التعليم له دور فعال للغاية، وضروري، لتحسين القدرة الإنتاجية للشعب، وخلاصة القول أن اصحاب نظرية الرأس المال البشري يحاولون أن يبرهنوا أن الشعب المتعلم هو شعب منتج، فهي تؤكد دور التعليم في زيادة الإنتاجية، وكفاءة العاملين، من خلال زيادة مستوى المخزون المعرفي لقدرات الإنسان المنتجة اقتصاديا، التي هي نتاج القدرات الفطرية والاستثمار في الكيان البشري.[3]

يرجع الفضل في تطوير نظرية الرأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري إلى **Mincer (1958)**، ومنذ ذلك الحين تراكمت الأدبيات التي قامت بشرح وتطبيق النظرية، وتتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره Mincer فيمايلي:

- طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي للتفاوت في دخول العمال وان التدريب يرفع إنتاجية العمال، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلا للدخل لفترة مستقبلية.
- يتوقع الأفراد عند اتخاذ قرار بالتدريب الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعوض تكلفة التدريب.
- يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.
- يفترض أن لا يقوم الأفراد باتخاذ قرار للتدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى و أن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولى ثابتا خلال فترة العملية.
- يفترض ثبات سعر العائد الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية.[4]

1- حملة ايمان، مرجع سبق ذكره، ص 28 .
2- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 38 .
3- عبد الحافظ صبح احلام، مرجع سبق ذكره، ص 41 .
4- حملة ايمان، مرجع سبق ذكره، ص 28 – ص 29 .

تعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم، وقد بني نظريته على ثلاثة فروض أساسية:

- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم للرأس المال البشري.
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار الرأس المال البشري المستثمر في البشر.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي .[1]

قد حدد شوتلز نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء العملية التعليمية وهي:

- الإيرادات التي كان يمكن للفرد الحصول عليها لو انه لم يلتحق بالتعليم، فالطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوة العاملة المنتجة، وبالتالي تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية يحصل نظيرها على اجر وعلى هذا يجب الاعتراف بوجود تكلفة فرصة بديلة تشكل العملية التعليمية وموجها لها.
- تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعلم.[2]

وقد صنف شوتلز الاستثمار في الرأس المال البشري إلى خمسة مجموعات كبرى وهي: الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار وأخيرا الهجرة والتنقل من اجل الاستفادة من فرص عمل أفضل.

ورغم ذلك فقد وجهت عدة انتقادات لنظرية الرأس المال البشري وقد مست عدة جوانب منها:

1- افتراض أن كمال السوق وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور المركبة.

2- افتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية.

3- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والتدريب) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض إلا جزئيا.

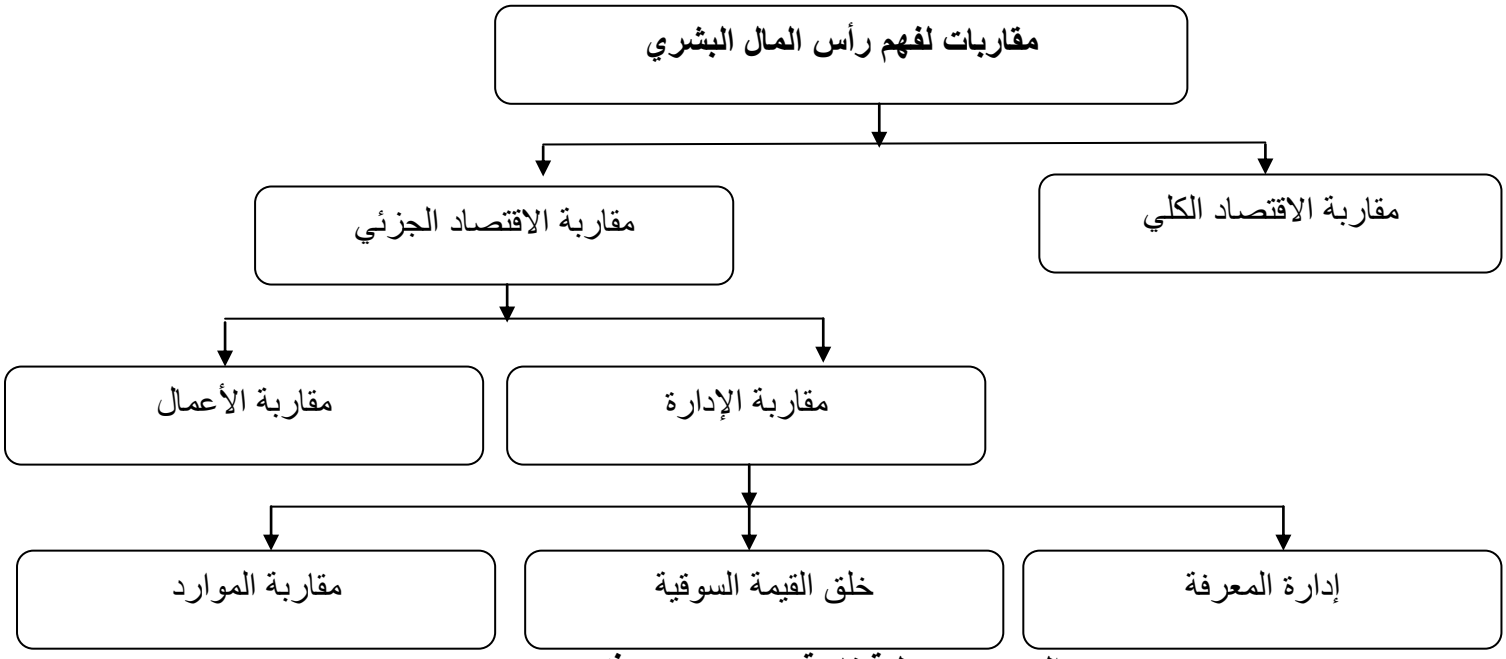
ومن بين الانتقادات الموجهة لنظرية الرأس المال البشري اختلاف الدخول حسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل، كما لوحظ اختلاف النتائج باختلاف النماذج والبيانات المستعملة ووجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية مما دفع إلى بروز نظريات أو تفسيرات أخرى لفوارق الأجر بين العاملين.[3]

1- ابراهيمي نادية، مرجع سبق ذكره، ص 06 .
2- محمد طلال ابو الروس، مرجع سبق ذكره ، ص 38 – ص 39 .
3- ابراهيمي نادية، مرجع سبق ذكره، ص 06 .

الفرع الثالث:المقاربات لفهم الرأس المال البشري:

مبدئيا هناك مقاربة الاقتصاد الجزئي و الاقتصاد الكلي، من وجهة نظر الاقتصاد الجزئي هناك مقاربتان أساسيتان، من حيث اقتصاديات الأعمال يعتبر رأس المال البشري عامل إنتاج، و من حيث وجهة نظر الإدارة ينظر إلى رأس المال البشري كمورد ا واصل للأعمال الذي يشكل جزء من القيمة السوقية للمؤسسة، و تنظر مقاربة الاقتصاد الكلي إلى رأس المال البشري كأحد عوامل الإنتاج و موارد النمو الاقتصادي، و يمكن تمثيل هذا الطرح من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم:02 هيكل مقاربات فهم رأس المال البشري.



المصدر : عدلية نادية ، مرجع سبق ذكره ، ص 29 .

و بذلك يمكن التفصيل أكثر كمايلي:

I- مقاربة الاقتصاد الجزئي : ونجد فيه **مقاربة الأعمال،** وفيها يمكن اعتبار رأس المال البشري كأحد عوامل الإنتاج المادية، الممتلكات والعامل البشري، والتي تعتبر أيضا تكاليف للمؤسسة، لكن الرأس المال البشري لا يعمل بشكل مباشر وإنما جانب من جوانب العامل البشري، وأيضا نجد **مقاربة الإدارة** التي تعتبر الرأس المال البشري كأصل غير ملموس، والذي يشكل جزء من الرأس المال الفكري والقيمة السوقية للمؤسسة، وبمقاربة الإدارة نجد ثلاثة عناصر أساسية هي:

- **مقاربة الموارد**: يكتب J.Koubek عن موارد الأعمال هي الموارد المادية (الآلات، التجهيزات، الطاقة) والموارد المالية، المعلومات والموارد البشرية، وللموارد البشرية أهمية حاسمة في إدارة الأعمال، الاقتصاد والعمل الشخصي، والفكرة الهامة هي أن الأفراد هم المورد الأكثر قيمة في كل مؤسسة، بغض النظر عن الواجبات المنفذة، والرأس المال البشري يمثل العامل الذي يعطي صفة خاصة لكل مؤسسة.

- **خلق القيمة السوقية**:تؤدي بيئة السوق الديناميكية إلى إجبار المؤسسات على الحفاظ على قدرتها التنافسية من خلال تزويد العملاء باستمرار بقيمة استثنائية، والبحث الإبداعي عن طرق جديدة لم يسبق لها وجود من اجل خلق هذه القيمة.
- **إدارة المعرفة**: P. Drucker عام 1993 توقع أن في حين رأس المال الأموال سوف يتقلص فان رأس المال المعرفي سوف يرتقي، رأس المال المعرفي يزداد باعتباره أكثر فأكثر كأثمن رأس مال للمؤسسة رأس المال البشري ليس نفسه لدى الجميع، فحامل رأس المال البشري يمكن أن يكون مبدعا وماهرا أو مديرا ذو خبرة واسعة.

II-مقاربة الاقتصاد الكلي: يعد النمو الاقتصادي كهدف أساسي للسياسات الحكومية الحالية، ويحدث النمو الاقتصادي المكثف من خلال الزيادة في الإنتاجية لكل وحدة من المدخلات، ويتأثر هذا النوع من النمو بنوعية وكفاءة وطريقة الجمع بين عوامل الإنتاج، وتشتمل عوامل النمو المكثف على التقدم التقني وزيادة إجمالي إنتاجية العوامل، ومن العوامل المحددة لعوامل الإنتاجية الكلية: مستوى تنظيم العمل، التكنولوجيا، الدعم التقني، مستوى التعليم، تحفيز الأفراد من اجل زيادة أداءهم، وكذلك الظروف الطبيعية.

وفي الفترة الحالية التي تتصف بسرعة واتساع إدخال الابتكارات التكنولوجية، التعليم هو العامل الأكثر أهمية، وهو يساهم في التقدم التكنولوجي ونمو عوامل الإنتاجية وزيادة قيمة رأس المال البشري.

يجب تكييف المعارف والمهارات الجديدة مع الاحتياجات والإمكانيات الحالية للمؤسسات الاقتصادية القائمة بطريقة مبتكرة وخلاقة.[1]

1- عديلة إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 29 – ص 31 .

الفرع الرابع: الاستثمار في الرأس المال البشري:

كان يعتقد سابقا أن الاستثمار الحقيقي يرجع إلى الاستثمار في رأس المال الطبيعي، ولكي يتمتع المجتمع من زيادة دخله، لابد له أن يوجه جزءا من دخله للاستثمار في الرأس المال الطبيعي، وكان ينظر للتعليم على انه نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع ولكن مع تعمق الاقتصاديين في موضوع التعليم أشار الكثير منهم إلى أهمية التعليم في زيادة الثروة واكتشفوا ان التعليم يسهم بنسبة كبيرة في زيادة معدل النمو وبالتالي اثبت أن التعليم استثمار، وليس استهلاكا.[1]

هذا ويعد الاستثمار في الرأس المال البشري من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في المنظمات والشركات المعاصرة، وكذلك من قبل ذوي الخبرات والاستشارات والجمعيات التخصصية المعنية بتنمية الموارد البشرية، فضلا عن اختصاصي وممارسي تنمية الرأس المال البشري.[2]

فينص تعريف المجلس الاقتصادي للأمم المتحدة (**Ecsoco**) أن الاستثمار في الموارد البشرية هي عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذي يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا فيها، على أن لا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان المحليين، بل يمتد إلى الاشتراك الفعلي أو المنتظر، أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.[3]

وفي هذا النطاق قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية وهي:

- محاولة الاستخدام الأمثل لأفراد القوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.
- تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب .
- تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية القومية، من حيث ضمان الاشتراك جميع الفئات الاجتماعية في تحقيق ذلك .

يعرف كذلك بأنه مجموعة من المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة المهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم العليا من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق عملية التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين إنتاجيته . [4]

1- عبد الحافظ صبح أحلام، مرجع سبق ذكره، ص 44 .
2- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 41 .
3- مدفوني هندة، مرجع سبق ذكره، ص 32 .
4- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 41 .

وأيضا يعرف الاستثمار في الرأس المال البشري على انه " الإنفاق على تطوير قدرات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته "، كما يعرفه Todaro بكونه" الاستثمارات الإنتاجية التي يحتويها الفرد نفسه، وهي تشمل القدرات والمهارات والقيم والصحة وغيرها من الأمور التي ينتجها الإنفاق على التعليم".[1]

كما أن الاستثمار في الرأس المال البشري هو إنفاق استثماري على التربية والتعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي زيادة دخله ورفع مستوى معيشته.[2]

ويتمثل الاستثمار في الرأس المال البشري في الأتي: [3]

- التعليم والتدريب.
- إدارة الناس المتفوقين التي تقود إلى ربحية متفوقة.
- التعليم عن بعد لضمان استمرارية التعلم.
- تطوير الموارد البشرية وتعزيز مسئولية التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية.
- إدامة قابليات الموارد البشرية.
- رفع معنويات الموارد البشرية.
- التركيز على مفهوم المواطنة التنظيمية الذي يقلل من دورانهم ويعمق من ولائهم والتزامهم .

وتنقسم نظريات الاستثمار في الرأس المال البشري إلى نظريات حديثة وأخرى كلاسيكية:

أولا: النظريات الكلاسيكية للاستثمار في الرأس المال البشري: و تنقسم بدورها إلى قسمين إحداهما متعلقة بالتعليم والأخرى بالتدريب وهما:

1-نظرية الاستثمار في تعليم رأس المال البشري لشولتز: ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها انتشار لازم لتنمية الموارد البشرية ويعد شكلا من أشكال رأس المال لطالما انه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وقد حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

- الإيرادات الضائعة للفرد.
- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها كالمدرس و أجور المدرسين، لذا فإنه من الضروري دراسة

1- عمر الشريف ، سمير صلحاوي، **رأس المال البشري: الأهمية و ضرورة الاستثمار**، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة ، العدد 12(1) جوان 2017 ، ص 45 .

2- محمد أليفي، فرعون أحمد، **الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لادارة الموارد البشرية بالمعرفة**، ورقة عمل الى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة الجزائر، المسيلة ، 14- 15 أفريل 2009 ،ص 295 .

3- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 42 .

كلا من التكلفة والإيرادات المرتبطة بالتعليم.

و قد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على فروض ثلاثة:

- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية ويرجع أساسا إلى زيادة المخزون المتراكم لرأس المال البشري.
- يمكن تفسير الاختلاف في الإيرادات وفقا للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى الرأس المال التقليدي.

يمكن من خلال مفاهيم هذه النظرية تفسر عديد الظواهر مثل الاختلاف في مستوى أجور الأفراد وهجرة العمالة وزيادة الإيرادات المحققة للفرد أيضا تفسير النمو البطيء للدول النامية.[1]

2-**نظرية الاستثمار في تدريب رأس المال البشري لكل من بيكر و مينسر:** ركز كل من بيكر ومينسر على عملية التدريب عند الاستثمار في الرأس المال البشري، وسنوضح إسهامات كليهما كمايلي:

أ- **إسهامات بيكر**: ركز بيكر أبحاثه على عوامل وأشكال الاستثمار البشري من تعليم والهجرة والرعاية الصحية مع التركيز أكثر على عنصر التدريب في محاولته لتحليل الجانب الاقتصادي والذي قسمه إلى نوعين هما: تدريب عام وتدريب متخصص، فالأول يفيد المنظمة المدربة، كما يفيد باقي المنظمات، أما الثاني فيفيد المنظمة المدربة أكثر مما قد يفيد منظمات أخرى، كما تطرق إلى علاقة دوران العمل وتكلفة ونوعية التدريب .

ب- **إسهامات مينسر**: تجسدت إسهاماته في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، وقد حدد ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في مجال الاستثمار البشري:

1-تحديد حجم الموارد المتخصصة للتدريب.

2-تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب.

3-تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.

قد شمل مفهوم مينسر للتدريب إضافة لمل سبق التدريب الرسمي والتعليم بالخبرة، وقد توصل من خلال دراسة اثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد إلى مايلي:

-كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على المزيد من التدريب في مجال العمل.

1- بوحديد ليلى، يحياوي الهام، مرجع سبق ذكره، ص 36 .

- كلما زاد معدل دوران العمل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة المتخصصين كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة.[1]

للنهوض بعملية الاستثمار في الرأس المال البشري اقترح شولتز الاهتمام بالاستثمارات في مجموعة من الأنشطة المتصلة بتنمية وتحسين نوعية الرأس المال البشري وهي:[2]

- الاهتمام بالاستثمارات في مجال التعليم والاهتمام بإنشاء مراكز للتدريب المهني ونشر التعليم الفني، وهذه الاستثمارات لن تسبب زيادة في رأس المال البشري كما، ولكنها ستؤثر في نوعيته وكفايته الإنتاجية.
- الاهتمام بالاستثمارات في مجال الخدمات الصحية التي تؤثر على رأس المال البشري كما ونوعا، كما عن طريق تخفيض نسب الوفيات ونوعا عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفايته الإنتاجية.
- تشجيع هجرة الأفراد إلى حيث توجد وظائف، أي إعادة التوزيع الجغرافي للسكان بما يتلاءم مع متطلبات التطور وتحقيق التوازن الجغرافي بين الطلب على العمل وعرضه.[2]

ثانيا:النظريات الحديثة للاستثمار في الرأس المال البشري: تتمثل النظريات الحديثة للاستثمار في الرأس المال البشري في نظريات كل من:

- **مساهمة فيشر**:توصل فيشر من خلال دراسته عام 1994 إلى مايلي:
- إن الاختلافات في مستويات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي كبيرة.
- يتأثر مستوى الكسب المرتبط مع المستوى التعليمي بعدة عوامل مثل المستوى الاجتماعي والجنس العرق ... الخ.
- ينبغي إضافة سن العامل ومدة العمل لتفسير جزء من الاختلافات في مستوى الكسب، إذ أن الاستثمار في التعليم طويل المدى لا يحقق مردوده إلا بعد فترة من الزمن وكلما زاد عمر الإنسان قل الإنفاق على التعليم.
- **مساهمة جينتس**: جاءت نظرية المواقف لجينتس و التي تنص على أن المدرسة تحسن إنتاجية الفرد وليس بما تقدمه من معرفة بل بما تنميه من سلوك ومواقف تحظى بتقدير المؤسسات الإنتاجية وتتمثل هذه المواقف بالامتثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة للنظام التسلسلي حيث يجد كل فرد فيه مكانه.

1- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره، ص 44 – ص 45 .
2- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 42 .

وقد وجدت الدراسات أن نفقات التعليم على النمو الاقتصادي قليل جدا وعلى العكس من ذلك وجدت بان اثر الناتج القومي على نفقات التعليم كان قويا جدا حيث أن الناتج القومي يوزع على التعليم وعلى الصحة والدفاع .... فكلما زاد الناتج القومي زاد الإنفاق على التعليم.[1]

ثالثا: العوامل المؤثرة على الاستثمار في الرأس المال البشري:يرتبط الاستثمار بالرأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى ومن هذه العوامل نجد:[2]

1-**العوامل الجغرافية**: تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها.

2-**العوامل السكانية**: يتأثر الاستثمار في الرأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركية السكانية ومعدل النمو السكاني.

3-**العوامل الاجتماعية**: وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي.

4-**العوامل الاقتصادية**:هناك علاقة ارتباط وثيقة بين كل من الاقتصاد والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف.

5-**العوامل السياسية**: حيث تؤثر الأوضاع السياسية في حركة التعليم ومحتواه، فالإيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة إلى أخرى، حيث يختلف النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك الإيديولوجية الاشتراكية،و الدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراريته .[2]

1- محمد منير عودة شبير، مرجع سبق ذكره، ص 46- ص47 .
2- محمد طلال محمد ابو الروس، مرجع سبق ذكره، ص 42 – ص 43 .

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول التنمية وتنمية الرأس المال البشري:

إن صناعة الإنسان هي أهم من صناعة الآلات والمعدات طالما أن الإنسان هو من يبتكرها ويصنعها، فالتقدم الذي بلغته الحضارة الغربية لم يأتي بفعل التكنولوجيا وحدها لأن التكنولوجيا لم تنشأ من فراغ، فهي بدورها تحتاج إلى من يصنعها ويستخدمها، وهكذا فإذا أرادت الدول النامية الخروج من دائرة التخلف أن تهتم بمواردها البشري وذلك بتوفير الظروف المناسبة التي تجعله عنصرا فعالا ومنتجا في المجتمع وهذا ما يؤكد على أهمية وضرورة تنمية الموارد البشرية.

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التنمية:

أولا: تعريف التنمية: هناك العديد من التعاريف التي جاءت لتعريف مصطلح التنمية، ومنها نجد:

1- التنمية في اللغة مشتقة من فعل نما، بمعنى زاد الشيء ونما، ينمو مصدرها تنمية، أي جعله يسير في مراحل متعددة ومتتالية نحو الزيادة التدريجية، سواء من حيث الكم والكيف.[1]

2- التنمية اصطلاحا هي النمو والزيادة و الارتفاع والعلو، أي الزيادة التراكمية والدائمة فترة من الزمن في الإنتاج الاقتصادي والثقافي والخدمات، نتيجة لما يبذل من جهود حكومية و غير حكومية.[2]

قد انتشر استخدام هذا المفهوم بعد الحرب العالمية الثانية وخاصة بعد موجة التحرر التي شهدتها دول العالم الثالث، والتي كانت قابعة تحت الاستعمار، ومن ثمة ظهرت التنمية كآلية للقضاء على التخلف والوصول إلى مصاف الدول المتطورة.[3]

3- تعريف التنمية وفق التطور الحديث بأنها تعني حصيلة تفاعلات سياسية واقتصادية واجتماعية وإدارية متداخلة ومستمرة يشكل كل منها، وبدرجة متفاوتة، عاملا مستقلا وتابعا في أن واحد.[4]

4- و تشير التنمية أيضا إلى تغيير يقوم به الإنسان للانتقال من مجتمع تقليدي زراعي إلى مجتمع متقدم صناعيا يـــلاءم حـاجاته الاقتصادية و الاجتماعية والفكرية، فالتنمية إذا لا تعنى بجانب واحد فقط

1- محمد حسن محمد حمادات، **وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية**، ط الأولى، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع عمان 2007.ص 170

2- سعود بن سهل القوس، **دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية بمحافظة عفيف**، جامعة شقراء، السعودية، ص 04.

3- إسماعيل العربي ، **التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي**، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1994 ص 32 .

4-محمد صادق، **ادارة التنمية وطموحات التنمية المنظمة العربية للتنمية الادارية**، عمان الأردن 1983 ص 20

كالجانب الاقتصادي أو السياسي، وإنما تحيط بكافة جوانب الحياة على اختلاف صورها وأشكالها فتحدث فيها تغييرات كيفية عميقة وشاملة .[1]

التنمية الشاملة تصور تنموي يعمد إلى تقوية مختلف المجالات المجتمعية بما فيها الاقتصادية والاجتماعية والبيئة، فهي استثمار لكل الموارد من اجل الإنسان، ولعل مفهوم التنمية الشاملة يعوض النقص الملحوظ في النماذج السابقة للنمو الاقتصادي والتنمية التي توفر قاعدة عريضة بصورة كافية يستند إليها في إصدار الأحكام المتوازنة عن تكاليف ومنافع مختلف السياسات .[2]

ثانيا: أبعاد التنمية:للتنمية أبعاد كثيرة ومتعددة نجملها فيما يلي:[3]

2- **البعد البشري**: وتعني العمل على تحقيق تقدم كبير في سبيل مراقبة معدلات النمو السكاني، وهو أمر بالغ الأهمية، والنمو السريع للسكان في بلد ما أو منطقة ما يحد من التنمية، ويقلص من قاعدة الموارد الطبيعية المتاحة.

3- **البعد الاجتماعي**: السلوك البشري هو المحرك للتنمية بما يحمله من عبارات و قيم ومفاهيم تحرك توجه السلوك الاجتماعي إلى العمل والإنتاج والتي ترفض الفقر والتفاوت البالغ بين الأغنياء والفقراء.

4- **البعد الثقافي**: يتجلى في أسمى مظاهره في الالتزام ألقيمي، وتسهم مجتمعة في بناء المواطن وشخصيته وغرس القيم الأخلاقية وتمكنه من المساهمة الفعالة في بناء المجتمع والرقي بالفكر المجتمعي.

5- **البعد الاقتصادي**: يجب تطوير جوهر واليات الدور الاقتصادي التنموي من خلال إرساء علاقات التعاون بين الوحدات الإنتاجية ومراكز البحث والتطوير في مجالات الصناعة، والزراعة وقطاع الأعمال، إضافة إلى القطاعات الخدمية، وحماية المستهلكين ومؤسسات المجتمع المدني.

1- جاجان جمعة محمد، احمد قاسم محمد حمي، **دور الجامعة في تنمية المجتمع من وجهة نظر الهيئة التدريسية**، جامعة دهوك ،ص 05.
2- سعود بن سهل القوس، مرجع سبق ذكره، ص 06 .
3- سعود بن سهل القوس، مرجع سبق ذكره، ص 06 – ص 08 .

المطلب الثاني: تنمية الرأس المال البشري:

أولا: مفهوم تنمية الرأس المال البشري: التنمية البشرية بمعناها العام هي عبارة عن تنمية شاملة للقدرات الذاتية وزيادة مهارات ومعارف عموم أفراد المجتمع[1]، ويعبر عن هذه العملية من الناحية الاقتصادية بما اصطلح على تسميته بـــ**" تكوين الرأس المال البشري"** واستثماره بشكل امثل لتطوير النظام الاقتصادي[2]، وهناك جانبان للتنمية البشرية : الأول تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات ، والثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة و ذلك إما للتمتع بوقت الفراغ أو في الأغراض الإنتاجية أو في الشؤون الثقافية و الاجتماعية والسياسية.[3]

وتعرف تنمية الرأس المال البشري على أنها: إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس انه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده.[4]

إن تنمية الرأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليمكن استخدامها بصورة مبدعة عن طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية.[5]

تعد تنمية الرأس المال البشري من أهم القضايا التي تعنى بانشغال المؤسسات اليوم على الرغم من قدم ممارساتها، حيث بدأ الاهتمام بها كحقل علمي سنة 1958 من طرف عدد من المنظرين الاقتصاديين والإداريين [6]، و هناك عدة محاور لتنمية الموارد البشرية حسب المخطط التالي:

الشكل رقم 03 : محاور تنمية الرأس البشري و مجالات تركيزها.

التدريب		التعليم	التطوير
الوظيفة		الفرد	المؤسسة

المصدر: حسين يرقي، مرجع سبق ذكره، ص 92.

من خلال الشكل تتضح أن محاور تنمية الرأس المال البشري تتركز في مجالات مختلفة، حيث أن التعليم يستهدف المورد البشري ويركز عليه، في حين التدريب يهتم بالعمل وطريقة أدائه و بذلك يركز أكثر على الوظيفة، أما التعليم يعمل على إرساء عمليات أو أساليب للتفكير السليم المنطقي، وليس تعلم مجموعة من الحركات أو الخطوات المتتابعة، فالتعليم يمد الإنسان بمعلومات تفسيرية، والمـــؤسســـة التي استفادت مـن التدريب تراعي دائما حقيقة مفادها أن التدريب هو عملية مستمرة ،

1- الركابي عبد صمد، **الاستثمار في الانسان و اهمية الراس المال البشؤي في استراتيجية التصنيع الخليجية**، مجلة الاقتصادي،1981، ص 56.
2- قنديل د عبد الفتاح، نقل التكنولوجيا المتطورة من الدول المتقدمة، مجلة الاقتصادي، 1976، ص 123 .
3- World Bank, Adjustment Leading,An Evaluation of ten years of Experience,Washington,1991, p 4.
4- اللوزي موسى، **التنمية الادارية:المفاهيم، الاسس، التطبيقات**، دار وائل للنشر و التوزيع، الاردن، 2000 ، ص 87 .
5- الركابي عبد صمد، مرجع سبق ذكره، ص 27 .
6- حسين يرقي، **استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية – حالة مؤسسة سونلغاز**، اطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2008/2007 ، ص 62

وان كل عامل بالمؤسسة مهما كانت درجته أو وظيفته فهو بحاجة دائمة للحصول على معلومات جديدة ومهارات أو تطوير عاداته واتجاهاته.[1]

ثالثا:وسائل تنمية الرأس المال البشري:لا شك أن وسائل تنمية الرأس المال البشري عديدة ومتعددة، ولعل أبرزها التعليم والتدريب، وقد أتخلف المؤلفين في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل إلا أننا سوف نحاول إجمالها فيما يلي:

1- **التعليم و التكوين**:من المعلوم إن مصطلح الرأس المال البشري بمعناه الواسع، يطلق على العنصر البشري الذي يتلقى قدرا كافيا من التربية والتعليم والتكوين، نظريا وتطبيقيا، أولا، والرعاية الصحية والاجتماعية ثانيا، والنواحي التنظيمية والعلاقتية والإنسانية ثالثا، مما يطلق عليه الاقتصاديون**"عملية الاستثمار في الرأس المال البشري"** تخطيا للاعتبارات الكمية إلى النواحي النوعية، المؤسسة على المعرفة و تقنياتها باعتبارها أساس التقدم ومعيار النمو .[2]

تشكل سياسات التعليم الركيزة الأساسية في تنمية الرأس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.

2- **التدريب**: من المسائل البديهية أن الإنسان هو من يقوم بعملية التنمية الشاملة، بما يعني انه يمكن أن يكون أداة بناء وإصلاح، إن تم اختيار من تسند إليه مسئولية تولي شؤون العامة وحفظ حقوقهم، ابتداء وتدريبه وإعادة تأهيله و ترقيته مهنيا واجتماعيا لاحقا، بالقدر الذي يرفع قدرته الأدائية باستمرار.

إن تدريب الرأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في ألان ذاته ولتحقيق ذلك يتطلب العناية بالموارد البشرية ورعايتها، بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف بـــ**"عملية الاستقطاب"**[3] ، ثم يتم إعداد تأهيل العنصر البشري مهنيا، وذلك برفع مستواه و رفع طاقاته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية، باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها وجدواها واستمراريتها من طبيعة الخطط التدريبية طبقا لمفهوم التعليم مدى الحياة.[4]

1- هشام بوكفوس، **اساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية**، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع و الديموغرافيا، جامعة قسنطينة،2006/2005 ، ص 77 .

2- القاضي فؤاد، **استرتيجيات تخطيط الاستثمار البشري في المؤسسات العربية، سلسلة استراتيجيات**، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، القاهرة، 1996 ، ص 60- ص 61 .

3- حسن راوية مختار، **مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية**، الدار الجامعية ، الاسكندرية، 2005، ص 33 .

4- عاطف مضار، **صناعة المسار الوظيفي** ، سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات المهنية الادارة، القاهرة، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، 1995 ، ص 80 – ص 82 .

3- **الرعاية الاجتماعية**:تتمثل في توفير شروط حياة كريمة في جوانبها المختلفة كالتغذية والخدمات الصحية والأمنية وغيرها، إذ لا يخفى اثر مستوى التغذية أو المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، ممثلا في المتوسط اليومي الذي يحصل عليه الفرد على مقدرته الإنتاجية، فضلا عن قدرة التحصيل والاستيعاب، كما تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية رأس المال البشري، من خلال ما توفره لرأس المال البشري من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض، الأمر الذي يساهم في طول العمر وتخفيض نسبة الوفيات .

4-**الإعلام**: يلعب الإعلام دورا هاما في تنمية الرأس المال البشري من خلال ما يطرحه من قضايا تنموية واقعية تؤدي إلى زيادة الوعي لدى المواطنين المسئولين بقضايا ومسائل تتعلق بالتنمية البشرية، وتوعية الإنسان بأخلاقيات وسلوكيات معينة تعود عليه بالنفع و الفائدة.

رابعا: خصائص تنمية الرأس المال البشري:تتمثل خصائص تنمية الرأس المال البشري أو التنمية البشرية فيمايلي:[1]

- عملية إستراتيجية تعمل على تشكيل بنية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسات على اختلافها في الحاضر والمستقبل.
- عملية مخططة مقصودة وضرورية للتغيير والتطوير البشري نحو الأفضل وبما يخدم أهداف المؤسسة.
- نشاط مستمر باستمرار المؤسسات ككائنات ديناميكية متفاعلة، تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة وإمكانياتها الحالية وما يجب أن تكون عليه، في حدود وضمن قيود البيئة المحيطة وما تفرزه من تغيرات، وبالتالي ضرورة تطوير نقاط القوة لديها ومعالجة نقاط الضعف، من جهة ، واستغلال كل ما يتاح من فرص وتقليل الآثار التي تترتب علي ما يواجهها من مخاطر وتهديدات من جهة أخرى.
- نشاط شامل يمتد ليشمل جميع الموظفين بالمؤسسة بداية من التحاقهم، يعمل على ضمان زيادة مقدرتهم على الأداء المتميز، وكذا مساعدتهم على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي.

خامسا:أسباب ودوافع تنمية الرأس المال البشري: إن من أهم وابرز الأسباب التي ساهمت في بناء الحاجة إلى تنمية الرأس المال البشري في المؤسسات مايلي:[3]

-زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها، وظهور وظائف ذات نوعيات خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوحة .

1- هشام بوكفوس، **اساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية**، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع و الديموغرافيا، جامعة قسنطينة،2006/2005 ، ص 77 .

2- مانع سبرينة، **اثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على اداء الافراد في الجامعات**، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، اطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2015/2014، ص 49 .

3- كامل بربر، **ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات**، ط1، دار المنهل، بيروت، 2008 ، ص 257 .

- تحسين مهارات وقدرات و معارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة.
- توفير الدافع الذاتي للموارد البشرية لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجياتهم كما ونوعا.
- تهيئة الفرص للموارد البشرية للارتقاء إلى وظائف ذات مسئوليات اكبر.
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة.
- تحسين مهارات وزيادة قدرات الموارد البشرية ورفع مستوى أداءهم.
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة التحديات التي تفرضها البيئة الخارجية على المؤسسة في عدة مجالات.

سادسا: محددات تنمية الرأس المال البشري و أبعادها:

هناك مجموعة من المحددات نذكر منها:

- **التخطيط**: يسعى التخطيط لتنمية الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف التالية:[1]
  - زيادة المواءمة بين جانبي العرض والطلب على القوى العاملة.
  - تطوير نوعية نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.
  - تطوير الروابط والقنوات بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.
  - اعتماد إطار شمولي ذي أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية في التخطيط لتنمية رأس المال البشري.
- **التنمية**:يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وانجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية بخطوات تنمية رأس المال البشري تنمية شاملة للقدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله مسؤولياته كمواطن منتج .
- **التوظيف**: يتم من خلال إتاحة فرص العمل للقوى البشرية تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب، بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع، والإسهام في توفير احتياجاته.

سابعا:أبعاد تنمية الرأس المال البشري: فتتمثل فيمايلي:

- **البعد الثقافي**: حيث ينعكس بتزايد نسبة المثقفين، وزيادة معرفة الفرد بما يخص وطنه من العقائد والتراث الثقافي واللغة والأدب.
- **البعد الاجتماعي**:التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم والسلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية.

1- منذر المصري، **إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن**، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن ،1998 ، ص 09 .

- **البعد العلمي**: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة، والتقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.
- **البعد الأمني**: حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي، مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

المبحث الثالث: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري

تعد عملية تحسين المستمر للأداء من أهم المسئوليات الواقعة على عاتق الإدارات في المنظمات (الكليات)، وذلك من خلال تحديد أنشطة التحسين وأساليبه خاصة إن عملية التحسين المستمر تكون متشعبة في هذه المنظمات، حيث أنها تشمل الإدارة الجامعية، الهيئات التدريسية، الطلبة، المناهج، والمقررات والوسائل والأساليب السائدة .

وأصبح التحسين المستمر للأداء يحظى بالاهتمام الكبير من قبل الإدارات الحديثة وتعد منظمات التعليم العالي من المنظمات التي تهتم بالتحسين المستمر ورعاية الإبداع العلمي والثقافي، وبهدف تحقيق ذلك يمكن الاستعانة بأفكار العلماء والباحثين المتخصصين في هذا المجال مثل أفكار ادوارد ديمنغ*.

المطلب الأول: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري اقتصاديا:

يعد مفهوم التنمية من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أطلق على عملية تأسيس نظم اقتصادية وسياسية متماسكة فيما يسمى ب" **عملية التنمية**"، ويشير المفهوم لهذا التحول بعد الاستقلال، - في الستينات من القرن الماضي- في آسيا وأفريقيا بصورة جلية .

وتبرز أهمية مفهوم التنمية في تعدد أبعادها، ومستوياتها، وتشابكها مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل التخطيط والإنتاج والتقدم، وكلمة التنمية تشمل جوانب اقتصادية واجتماعية وعلمية وثقافية، أي أن عملية التنمية عملية حضارية شاملة، والتنمية يختلف مفهومها في الدول النامية عن مفهومها النمو في الدول المتقدمة، ففي الدول النامية، تعني التنمية تغييرا جذريا في أوضاع ومجالات مختلفة، أما في الدول المتقدمة فان مفهوم النمو يعني التغيير في الأوضاع القائمة التي قد لا تكون متخلفة. [1]

هذا وتتبنى الدراسة الحالية مفهوم التنمية الشاملة في المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية، العلمية، حيث تسهم الجامعة في التنمية من خلال تخريج رأس مال بشري قادر على إحداث التنمية الشاملة، ومن المسلم به أن ثمة عملية تأثير وتأثر ينطلق منيا النظام التعليمي، من خلال تفاعله مع البيئة المحيطة به في آن واحد، فالنظام التعليمي نظام فرعي منفتح يتأثر بمتغيرات ومعطيات المجتمع المحلي الذي يعيش في ظله، وامتداده إلى تأثير النظام العالمي الكبير على أنظمة المجتمع من خلال التطورات والتغيرات العالمية والتقدم العلمي والتكنولوجي والمستجدات الحضارية المختلفة .[1]

***- ادوارد ديمنغ**:هو مهندس تصنيع امريكي و لد بتاريخ: 1900/10/14 بولاية ايوا ، حصل على شهادة الدكتوراه في الرياضيات والفيزياء، اسس نظريته المسماة دائرة ديمنغ (خطط – نفذ – افحص – باشر) سافر لليابان بعد الحرب العالمية الثانية و طرح نظريته التى لاقت قبولا من قبل اليابانيين عكس الامريكيين الذين رفضوها، خصصت الحكومة اليابانية جائزة باسمه اسمتها جائزة ديمنغ للجودة عام 1951 ، وتم تقليده وسام الإمبراطور هيرو هيتو عام 1960 ، وقد تحصل ايضا على جائزة: قلادة العلوم الوطنية الامريكية في مجال التكنولوجيا والابتكار عام 1987 ، توفي ادوارد ديمنغ بتاريخ : 1993/12/20 عن عمر يناهز 93 سنة بواشنطن بالولايات المتحدة الامريكية .

1- ادم عصام الدين، التخطيط التربوي و التنمية البشرية، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة، 2006، ص 173.

2- الزنفلي أحمد، التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي، دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة ، مصر، 2012، ص 519 .

1-**التنمية الاقتصادية**: يشكل الاقتصاد رافعة رئيسية للقوة الشاملة لأي دولة، لأنه ببساطة هو المحدد لمستويات المعيشة، ولأسس بناء الاستقرار الاجتماعي والسياسي الداخلي، وهو الممول للقوة العسكرية لبناء النفوذ الخارجي .[1]

وقدم اقتصاديو العالم الثالث العديد من التعريفات التي تشعبت واختلفت باختلاف المواقف الفكرية، ومن هذه التعريفات التي قدمها الدكتور صلاح الدين نامق " أن التنمية الاقتصادية عملية تطورية تاريخية طويلة الأمد يتطور خلالها الاقتصاد القومي من اقتصاد بدائي ساكن الذي يزيد في دخل الفرد في المتوسط إلى اقتصاد متحرك تبدأ فيه هذه الزيادة، إنها عملية التغيير بكل ما تتضمنه هذه الكلمة من أبعاد تغيير اقتصادي واجتماعي وسياسي يؤدي في النهاية إلى تغيرات جذرية كلية في المجتمع كله .[2]

إذا فالتنمية الاقتصادية ما هي إلا عملية حضارية شاملة ترتبط بإيجاد أوضاع جديدة ومتطورة، وهو غير طبيعي ويعتمد اعتمادا كبيرا على جدية صانعي القرار في الالتزام بتحقيق التغيير من واقع متخلف إلى واقع متطور ومتقدم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كافة، بل حتى في المجال العسكري تحتاج الدولة دائما إلى التطور والمتابعة والتدريب على احدث الوسائل التكنولوجية المستخدمة .[3]

التنمية الاقتصادية إذا ما أخذت مجراها العادي وسارت قدما وبطريقة علمية منتظمة في دولة ما،لا بد وان يعقبها تغيرات شتى في النواحي الاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية المختلفة، وإن الزيادة في الناتج القومي وفي دخل الفرد في المتوسط هي إحدى التغيرات التي ستحدث لا محالة .[4]

أما من حيث الأهمية الاقتصادية للرأس المال البشري فهو يشكل حجر الزاوية في المجتمعات المتقدمة، فهو الركيزة الأساسية التي يبنى عليها تطور المجتمع ككل، فوجود رأس المال البشري الذي يمكن من استثماره يعد من أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام، كما يمثل الرأس المال البشري موردا استراتيجيا في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده، كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز .[5]

1- الزنفلي أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 520 .
2- حلاوة جمال و صالح، مدخل الى علم التنمية ،دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن، 2010 ، ص 168 .
3- ادم عصام الدين، مرجع سبق ذكره، ص 182– ص 183.
4- حلاوة جمال و صالح، مرجع سبق ذكره، ص 168 .
5- الحلو عقيل، الاستثمار بالمورد البشري و علاقته بالتشغيل و البطالة في البلاد النامية(دراسة حالة العراق) رسالة دكتوراه، الجامعة المستنصرية ، العراق ، 2008 ، ص 35 .

2-**أهمية التنمية الاقتصادية:** تظهر في النواحي التالية:

- الدعوة إلى ممارسة التعليم من خلال المؤسسات والشركات المختلفة، وبذلك يتمتع النظام بالعائد الاقتصادي للتنمية البشرية.
- العمل على توسيع القاعدة الإنتاجية والطاقة البشرية العاملة.
- تنمية المجتمعات الريفية والحضرية.
- تدني الكلفة للتعليم الجامعي.
- دعم المشروعات الصغيرة التي تظهر من خلال مشاريع التخرج للدارسين.
- دعم البحث العلمي

3-**الجامعة والتنمية الاقتصادية**:

يمكن النظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية، لأنها تنتج الكفاءات والعقول المفكرة والقيادات التي تتحمل المسؤولية في المجتمع، ويمكن أيضا أن ينظر إلى الجامعة على أنها استثمار في الموارد البشرية، باعتبار أن رأس المال البشري يمثل أهمية حيوية، فبناء المصانع والمدارس والمستشفيات أمر سهل، ولكن تكوين الأطر البشرية المدربة من مهندسين ومعلمين وأطباء يحتاج إلى حوالي 20 سنة وفي المستويات الأعلى في الكفاية البشرية يحتاج إلى سنوات أطول قد تصل إلى 25 سنة أو أكثر .[1]

ويمكن القول بان التعليم الجامعي يساهم في ازدهار التنمية الاقتصادية من خلال مواكبة متطلبات سوق العمل، عبر توفير متطلباته من العلوم الحديثة والتكنولوجيا واللغات المناسبة والتي تساهم في ربط الخريجين مع سوق العمل، كما أن تحقيق التقدم والرخاء الاقتصادي في أي مجتمع يتطلب الاستفادة القصوى من الموارد البشرية والمادية المتاحة من خلال الاعتماد على الأبحاث العلمية التي تقدم للمجتمع الحلول الممكنة لمشاكله الاقتصادية، والصحية، والتعليمية، والسياسية والصناعية.

المطلب الثاني: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا:

تهتم التنمية الاجتماعية بالفرد والجماعة، فهي تعمل على حماية الفرد وتنشئته وتحريره من المشكلات وتعينه على تنمية قدراته، وتزويده بالاتجاهات الايجابية التي تمكنه من الإسهام الفاعل في شؤون مجتمعه، وإشباع احتياجاته الأساسية، المادية والمعنوية والروحية، وهي تعين الجماعة والمجتمع على إيجاد علاقة بناءة، وإيجاد ظروف ملائمة لتحسين الأحوال الاجتماعية.[2]

1-**التنمية الاجتماعية:** وتظهر في النواحي التالية:

- التقليل من الفوارق الاجتماعية الطبقية بتكريس الاستقطاب والاستيعاب للجميع دون استثناء بدلا من الانتقائية في اختيار الفئات المقتدرة والأغنى في التعليم واستبعاد الفقيرة.

1- ادم عصام الدين، مرجع سبق ذكره، ص 192.
2- ادم عصام الدين، مرجع سبق ذكره، ص 189.

- توفير فرص استخدام التقنيات الحديثة في التعليم لأبناء الفئات الاجتماعية الأضعف ماديا ووظيفيا.
- جعل التعليم متاحا للجميع ذكورا وإناثا على حد سواء، صغارا وكبارا، عاملين وغير عاملين.
- الالتفات إلى حاجة الفرد إلى تأسيس النظام ألقيمي اللازم لتجديد الحضاري.
- تحسين ظروف الحياة للإنسان بالرضا ، وإشباع الحاجات المعرفية، واستثمار الوقت بما يفيد الفرد والمجتمع.
- رفع مستوى الوعي لمنظومة العادات والتقاليد، والتمسك بقيم المجتمع ومعاييره.
- المشاركة النشطة والتفاعل مع المجتمع المحلي بإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية والدينية .
- تنمية الحس الديني والأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الآخرين.

3-التعليم الجامعي وعلاقته بالتنمية الاجتماعية:

من المؤكد أن للجامعة دورا في إحداث التغيير الاجتماعي من خلال التكوين المعرفي والعلمي والثقافي للخريجين، وحتى يكون كل فرد بعد تخرجه موصلا جيدا لما اجتباه من معارف ينقلها إلى المجتمع ويندمج فيه لإحداث تطوير في معارفه وسلوكه وتصرفه، بما يتوافق مع المتغيرات العلمية، يتكيف معها، ويستنير بمعطياتها توطئة لرفع مستواه وتنمية قدراته

إن التعليم الجامعي له أثرا ايجابيا في مجتمعنا، فهو يساعد في تحسين أوضاع الطبقات الفقيرة من السكان، وتيسير فرص العمل للأفراد ويرفع من مستوى معيشتهم، فضلا على أنها (الجامعة) تنتج كوادر تسهم في صنع السياسات للدول كما تسهم في صنع القرارات السياسية أو نقدها، فالجامعة وفق هذا المعيار تؤدي بالضرورة إلى كل الوظائف التي يفرضها المجتمع .[1]

أهمية الجامعة ليست في مجال التدريس والبحث العلمي فحسب، بل على أهمية الجامعة ودورها في المجتمع وإخراج قياداتها وكوادر جديدة، ولكي تقوم الجامعة بدور أفضل في خدمة المجتمع لابد للجامعة أن تصنع تصورا واضح المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمجتمع، والتفكير في البرامج التي تقدمها من خلال الأقسام المختلفة، وهذا يقود إلى متطلبات وحاجات السوق التي تشكل جزءا أساسيا من متطلبات تنمية المجتمع الذي يسعى باستمرار للتفاعل مع عالم يتغير، وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه والياته بشكل متسارع.[2]

المطلب الثالث: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا:

يشهد العالم اليوم انفجارا معرفيا، يتزايد بسرعة فائقة، لم يشهده في أي وقت مضى،بل لقد فاق كل التصورات و تخطى كل التكهنات،فحجم المعرفة اليوم يتضاعف بخطوات سريعة، فهي تتدفق بمعدلات تسارع آسية،تجعل طالب العلم يقف أمام سيل عارم من المعرفة تفوق كل ما كان يتعرض له أجداده طوال فترة حياتهم، ويصاحب هذه الثورة الهائلة في المعرفة تطور تكنولوجي للتعامل مع هذا الكم الهائل من

1- شرقي ساجد،دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع، مركز الدراسات الإيرانية، جامعة النصرة،العدد العاشر، 2008 ، ص 169- ص 182

2- ابراهيم مجدي، تطوير التعليم في عصر العولمة، مكتبة الانجلو المصرية، 2000 ، ص 23 .

المعرفة مما يؤدي إلى إيصالها وتدفقها إلى كل من يحتاجها بكل سهوله ويسر، وهو ما اصطلح على تسميته بثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

لقد بات من المؤكد أن التنمية الشاملة ترتكز على قاعدة واسعة من التقدم البشري الواسع والتقدم العلمي، وأن التعليم بمختلف مراحله وأنواعه، يعد مدخلا أساسيا لتلك التنمية، وذلك على أساس تكامل الرؤية في إعداد الأفراد وتأهيلهم، وتمكينهم من اكتساب المهارات المعرفية، والقيم الأخلاقية، والتقنيات المهنية والتكنولوجية، وتوطينها وتطويرها، وإيجاد إطار علمي واسع للتنمية يشمل كافة ميادين العلم وتطبيقاته، وعلى أساس توازن الإعداد وتكامل الأدوار، وتنويع البرامج والتخصصات، لتلاءم احتياجات التنمية وقطاعات العمل، وتواكب التطورات المتسارعة، وتمكن من مواجهة التحديات المختلفة.

هناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحله ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك من خلال مراحله، ابتداء من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي،ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يلعب دورا أساسيا في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها، وترسي قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع، وهو المسئول عن الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم .

باعتبار أن التعليم هو مفتاح المرور لدخول عصر المعرفة وتطوير المجتمعات من خلال تنمية حقيقية لرأس المال البشري الذي يعتبر محور العملية التعليمية، وذلك يعني مجتمع واقتصاد المعرفة مرتبط بمفهوم مجتمع التعليم والذي يتيح فرص للفرد يتعلم كيف يعرف، ويتعلم بهدف أن يعمل ويتعلم لكي يحقق ذاته، وبالتالي يمكن القول بان التحدي المطروح اليوم أمام البلدان العربية، هو مدى النجاح في الوصول إلى الاستثمار الأمثل للتكنولوجيا بهدف الارتفاع بنوعية التعليم وتوسيع انتشاره، وتحقيق تعميم المعرفة دون أن يكون على حساب نوعية التعليم أو على حساب تكلفته الفعلية.[1]

لكي تساهم الجامعة في التنمية العلمية بشكل فعال يتعين عليها ملاحقة قدر هائل من الاكتشافات العلمية والتطبيقات التكنولوجية في كافة مجالات الحياة، والمادة العلمية للمحاضرة بالإنسان والمجتمع والحياة والبيئة، بدلا من تدريس المادة العلمية بأسلوب تجريدي يعزلها عن كل شيء، وبث الوعي في الأوساط التعليمية الجامعية عن دور أهمية المناهج الدراسية الجامعية في الإسهام في تحقيق الرقي بالأمة وتحقيق تطلعاتها وأمالها، و إسهامها في تنمية الشخصيات القيادية وتكوين جيل قيادي، والتطوير المستمر للمناهج القائمة، بما يتواكب مع مستجدات العصر من احتياجات الأمة، ويسهم في خدمة المجتمع، ويحقق

1- بخيت صفية، الجامعات العربية ودورها في خدمة المجتمع المعرفي والتنموي والتقني، بحث مقدم الى المؤتمر العربي الثالث الجامعات العربية والتحديات و الافاق، مسقط، عمان، 5-7 ديسمبر ، 2009 ، ص 06 .

الأهداف المنشودة والمأمولة، إضافة إلى إقامة الندوات والنشاطات اللامنهجية والمؤتمرات التي يسهم فيها الأساتذة والطلبة جنبا إلى جنب، بحث تدور كلها حول مشكلات المجتمع والبيئة المحلية والعالمية.

المطلب الرابع: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا:

حيث أن الثقافة تركز على جملة من العناصر أو المقومات التي تتفاوت فيما بنها من حيث التأثير، إلا أنها تتميز بمميزات واحدة من حيث كمال تصورها للإنسان والحياة ومن حيث وحدتها وترابطها و بثها للروح الإنسانية في العمل والسلوك في السلم أو في الحرب في الشدة أو الرخاء، ذلك أن الثقافة ايجابية في دعواتها وأخلاقية في وسائلها.[1]

1-مقومات الثقافة التي يجب على الجامعات إحياؤها و تنميتها: وهي

1- **القرآن الكريم**:و به يتم إضاءة الساحة الجزائرية والعربية والإسلامية، لإنهاء حالة الهجر و الفصام التي يعيشها كثير من المثقفين العرب والمسلمين، وهو مصدر الحضارة وأساسها، وهو ينبوع القيم والفضائل ولا غنى للثقافة عنه،والجزائر اليوم المبدعون في الطب والهندسة والصيدلة والقانون والتكنولوجيا ينبغي ربط إبداعاتهم بالقران.

2- **السنة النبوية السيرة**: حيث أن تأصيل منهج فهم السنة النبوية يقوي بناء الثقافة العربية المعاصرة في الجزائر، فلابد إذا من وضع البرامج التي تقوي الصلة بهذا المقوم العظيم، ولا يخفى أن اصواتا نشاز تحاول هدم هذا المقوم .

3- اللغة العربية والتاريخ الإسلامي والعلوم والمعرف والفنون، لا غنى عن هذه المقومات أيضا داخل مجتمعاتنا التي تعمل على صيانة ثقافتها.

2-التنمية الثقافية: و تظهر في النواحي التالية:

- تحرير عقل الفرد من الخزعبلات والإشاعات التافهة.
- التعريف بالتراث الإسلامي والعربية وأمجاده و قيمه الأصيلة.
- حماية الأجيال من مخاطر التأثر بالتيارات الثقافية و الفكرية الخارجية و المعادية.
- إثراء الحياة الفكرية من خلال عقد المؤتمرات و الندوات الثقافية .
- إيجاد فرص ثمينة للتعليم العالي لمن هم من غير المعلمين الذين يحتلون مراكز مختلفة في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية الذين حرموا من متابعة الدراسة لأسباب عديدة.

1- صبح عبد الحافظ احلام، مرجع سبق ذكره، ص 67 .

تتعاظم أهمية البعد الثقافي في التنمية في ظل ظروف التخلف التاريخي، فالثقافة في مثل هذه الظروف هي الوسيلة الوحيدة المتوفرة لدى الإنسان للتأكيد على أدميته والدفاع عن ذاته الحرة، بشرط أن تأخذ طابعا نقديا لفرز السمات المعوقة واستبعاد العناصر الثقافية التي تثبت عجزها في التناغم مع موكب التقدم أو تعوق إمكانية النهوض الحضاري، فأحد الأسباب الرئيسية لتخلف عديد من دول العالم الثالث هو عدم قوة الثقافة كعامل في إحداث التنمية .

يعد التعليم احد المداخل الأساسية لإحداث تنمية اجتماعية وتحقيق التحصين الثقافي ضد التيارات الثقافية الأجنبية، لذلك يتعين إعطاء أهمية قصوى للتعليم ورفع مستواه في الوطن العربي، وتمكين المواطنين العرب أو نسبة عالية منهم من الحصول على المعارف والتقنيات والمهارات التي يتطلبها العصر الحديث.

تأتي الجامعات في مقدمة المؤسسات التربوية التي تتحمل العبء الأكبر في مواجهة أثار العولمة الثقافية على مجتمعاتها، انطلاقا من دورها كمؤسسات تعليمية تعتمد على العلم والتخطيط والتحليل العلمي وترصين الأداء الوطني والقومي وفق رؤية حاضرة ومستقبلية ثاقبة، تهدف إلى تأصيل ثقافتنا القومية في نفوس الأجيال الحاضرة والمستقبلية.

وعلى ذلك فإن مؤسساتنا الجامعية مدعوة للعمل على تطوير قدراتها بغية استيعاب الجديد النافع وتطويعه لصالح قضايانا، مع الحفاظ على الإرث العظيم الذي يعد جزء من الشخصية الثقافية القومية، وعلى الجامعيين بوجه خاص أن يكونوا نبراسا للمجتمع مبدعين وفاعلين، ومتفاعلين مع مجتمعهم ومع مسار التاريخ حتى لا يبقوا على هامشه .[1]

ومن هنا كانت أهمية موضوع دور الجامعات في مواجهة التحديات الثقافية المعاصرة، فالتغيرات السريعة الهائلة في مختلف مجالات المعرفة وتشعب هذه المجالات ذاتها وضرورة الإحاطة بقدر الإمكان وسهولة الخضوع لتأثيراتها والانقياد لها بفعل وسائل الإعلام الحديثة ، والحاجة في الوقت ذاته إلى متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي والحضاري في العالم بكل مستحدثاته ومستجداته مع الاحتفاظ بالهوية الثقافية العربية والإسلامية، كلها أمور تستدعي تجنيد كل القوى الاجتماعية، وكل النظم والمؤسسات والأجهزة والموارد البشرية والاجتماعية لمواجهة هذه التحديات.

و تمت الإشارة إلى ضرورة وضع إستراتيجية شاملة للجامعات هدفها مواجهة تحديات العولمة الثقافية والاستفادة من ايجابياتها، لتراعي الواقع لكل من الطالب الجامعي والأستاذ الجامعي كما تراعي إمكانيات هذه الجامعات و التي تهدف إلى مايلي:

1- الحمدي صبري،دور الجامعات العربية في مواجهة اثار العولمة الثقافية و مخاطرها على المجتمع، المجلة الثقافية، الجامعة الاردنية، 2002، ص 57 – ص 62 .

1-مواجهة الثنائية التي يعاني منها المجتمع العربي في الجانب الثقافي نتيجة احتكاكه بالثقافة الوافدة، وتقوية اتجاهات الطلبة الدينية والوطنية.

2-العمل على تثقيف الطلبة وتربيتهم تربية موجهة نحو عقيدتهم ومشروعهم الوطني والعمل على مراجعة المناهج والمقررات التدريسية كونها العامل الأساسي في تكوين شخصية الفرد.

3-إشباع الحاجات الفكرية والاجتماعية عن طريق إعداد البحوث العلمية في كل المجالات.

4-العمل على إنشاء المؤسسات العلمية التي تعمل على تنقية تراثنا من الشوائب التي لحقت به .

5-إعداد البرامج الدراسية النافعة لغير طلبة الجامعات من خلال تنظيم دورات ولقاءات لكافة أفراد المجتمع الراغبين فيه.

انطلاقا من دور الجامعات ومسؤوليتها الكبيرة في حماية الوطن من النتائج السلبية للعولمة الثقافية فان هناك بعض المقترحات والتوصيات التي ينبغي الأخذ بها لمجابهة هذا الخطر ومن أبرزها:

- إعادة النظر في دور الجامعة
- توجيه الجامعة وعلمائها والباحثين فيها نحو الانفتاح في مختلف العلوم الآداب والقيام بالبحوث التي تتناول قضايا العصر.
- تعزيز التعليم وحماية الجامعات التي تتحمل مسؤوليات خاصة في تحصين أبناء المجتمع وضرورة الاهتمام في تطوير أساليب البحث العلمي .

ويمكن أن نقول بان التعليم الجامعي هو الوعاء الذي يحتضن التنمية الثقافية المتمثلة في أشكال التطوير والارتقاء والتبادل الثقافي، وهذا الوعاء يشكل جسرا يربط بين مفهوم التنمية ومفهوم الثقافة، الذين يرتبط بعضهما ببعض بتناسب طردي، فكلما زادت الثقافة زادت التنمية و كلما زادت التنمية زادت الثقافة.

وعليه فان الجامعات تقوم بدور هام ورئيسي وفعال في إعداد وتأهيل الشباب الجامعي المتزن والمتكامل الشخصية للقيام بالواجب العلمي والعملي تجاه مجتمعه ووطنه.

خلاصة الفصل:

يمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادرا على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار، وقد واكب رأس المال البشري التطورات التي طرأت على مفهوم التنمية، وكان له الدور البارز في تجسيد كل نوع من أنواعها، هذه التطورات و الأدوار تمثلت فيمايلي:

- تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية: في هذه المرحلة تم إعطاء الأولوية للتعليم والتدريب واعتبار دور الخبرة والمهارات المكتسبة كأحد المتغيرات المستقلة الرئيسية المؤثرة في عملية الإنتاج وعملية التنمية الاقتصادية، وقد أثر هذا النهج على نشأة التنمية البشرية؛

- تنمية رأس المال البشري كوسيلة لتحقيق التنمية البشرية في المجالات الاجتماعية والثقافية والعلمية: التنمية البشرية تتعلق بتوسيع الخيارات المتاحة للناس لكي يعيشوا الحياة التي يقدرونها وبالتالي فهي تتعلق بأكثر من النمو الاقتصادي. فالتنمية البشرية هي تنمية الناس بالتركيز على تنمية رأس المال البشري، كما أنها تنمية من أجل الناس، أي استخدام الأنشطة الإنتاجية بما يضمن استمرارية حياة الناس، وهي أيضا تنمية بواسطة الناس لأنها تعتمد على توسيع اختياراتهم وتعميق مشاركتهم في اتخاذ القرارات من خلال التأكيد على العناصر التالية: الإنتاجية، الإنصاف، التمكين والاستدامة

تنمية رأس المال البشري كأحد متطلبات التنمية الشاملة: تركز التنمية المستدامة على دعم مختلف شراك كافة الجوانب وتطبيق مختلف السياسات والأطراف والفئات بطريقة تتيح تنمية شاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية و الثقافية والعلمية ودائمة بين الحاضر والمستقبل، عن طريق الحد من إهدار كافة الموارد الاقتصادية والمادية والمعنوية، واستخدامها استخداما أمثلا. لذا فإنه من منظور التنمية لا ينبغي حصر التعامل مع رأس المال البشري ضمن المجال الاقتصادي، بل تنمية رأس المال البشري لإرساء مختلف أبعاد التنمية ، واعتبار رأس المال البشري أداة فعالة في تجسيد

الفهـــــرس

المحتـــــــــوى	الصفحة
الفهرس	/
إهداء	II-III
شكـــر وتقدير	IV
ملخص الدراسة	V
قائمة الجداول	VI
قائمة الأشكال	VII
قائمة الملاحق	VIII
مقدمة	أ - خ
الفصل الأول: الجامعة, وظائفها, واقع التكوين في الجامعة الجزائرية	01
تمهيد	01
المبحث الأول: مفاهيم حول الجامعة ووظائفها.	01
المطلب الأول: مفاهيم حول الجامعة.	01
لمطلب الثاني: وظائف الجامعة	13
المطلب الثالث: فلسفة وأهمية وأهداف الجامعة	20
المبحث الثاني: علاقة الجامعة بمحيطها	22
المطلب الأول:الجامعة وسوق العمل	22
المطلب الثاني: الشراكة مع قطاعات الإنتاج والخدمات	27
المطلب الثالث:دور الجامعة في خدمة المجتمع	31
المبحث الثالث: واقع التكوين الجامعي في الجامعة الجزائرية	34
المطلب الأول:مراحل تطور التعليم الجامعي في الجزائر.	34
المطلب الثاني:مبادئ التعليم الجامعي في الجزائر.	39
المطلب الثالث:الجامعة الجزائرية بين الواقع والمأمول.	42
خلاصة	47
الفصل الثاني: تنمية الرأس المال البشري	48
تمهيد	48
المبحث الأول: مفاهيم حول الرأس المال البشري	48
المطلب الأول: نشأة و مفهوم وأسباب الاخد بمبدأ رأس المال البشري	49
المطلب الثاني:أهمية وخصائص و أنواع الرأس المال البشري.	57

المطلب الثالث: نظرية الرأس المال البشري و أنواعه و المقاربات لفهمه.	61
المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول التنمية وتنمية رأس المال البشري	72
المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التنمية	72
المطلب الثاني: تنمية الرأس المال البشري	74
المطلب الثالث: محددات وأبعاد تنمية الرأس المال البشري	77
المبحث الثالث: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري	79
المطلب الأول: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا	79
المطلب الثاني: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا	81
المطلب الثالث: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا	82
المطلب الرابع: دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا	84
خلاصة	87
الفصل الثالث:الدراسة الميدانية لدور جامعة المدية في تنمية الرأس المال البشري	88
تمهيد	88
المبحث الأول: تقديم لجامعة المدية ولكلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية وعلوم التسيير	89
المطلب الأول: جامعة المدية	89
المطلب الثاني: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	101
المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية	110
المطلب الأول: مجالات الدراسة	110
المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية	111
المطلب الثالث: جودة الاستبانة	112
المطلب الرابع: أدوات التحليل الإحصائي	116
المطلب الخامس: تحديد عينة الدراسة	117
المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات	120
المطلب الأول: دراسة دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري	120
المطلب الثاني:مناقشة نتائج الدراسة حسب الفرضيات	128
خلاصة	131
خاتمة	132
المراجع	136
الملاحق	141

الفصـــــل الأول:
الجـــامعـــة, وظائفها, واقـع التكـــوين فـي الجامعة الجزائرية

الفصل الثاني:
تنمية الرأس المال البشري

قـائمـــة المـــراجع

قـائمـة المـلاحـق

قـــائمـة الجـــداول

المقـــدمـــة العـامـة

الخـــاتمـة العـامـة

الفصل الثالث:
الدراسة الميدانية
لدور الجامعة في
تنمية الرأس
المال البشري

الإطـــــار النظـــري للـــــدراســـة

الإطـــــار الميـــداني للـــــدراســـة

مقدمـــــة:

يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها, وقد ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، مع ما تتطلبه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري، بحيث يكون قادرا على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية.

يعد التعليم الجامعي ضرورة من ضرورات إعداد رأس المال البشري المؤهل للإنتاج والبحث والتطوير، ورفع المستوى الفكري والثقافي العام لخريجي التعليم في ظل الثورات المعرفية والتكنولوجية، وذلك من أجل التعامل الفعال مع تلك الثورات، والتي تفرض على كافة المجتمعات ضرورة إنتاج المعرفة، والعمل على تراكمها، وزيادة أعداد طلاب التعليم الجامعي للتغلب على المشكلات والتحديات المجتمعية بهدف الارتقاء والتنمية، ويعتبر التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية نظرا لقرب الخريجين من الجامعات للدخول إلى سوق العمل، فالجامعة هي المصنع الذي يعد رأس المال البشري الذي تقع على عاتقه العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها، وهو بذلك يمتلك الدور المحوري في تشكيل الأصناف الأكثر رقيا من رأس المال البشري، وتكاد الجامعات تتحمل العبء الأساسي في نشر الفكر، من خلال المعرفة والبحث والتجديد والتدريس والتدريب والتربية المستمرة وتربية قادة الفكر والسياسة ورؤساء الشركات القادرين على تطوير المجتمع، وفهم التكنولوجيا الجديدة ومتطلباتها و متغيرات سوق العمل.

إن قيام الجامعة بدورها في تنمية رأس المال البشري، والرقي بمستوى التعليم وفي كيفية استيعاب مخرجات التعليم، هو من منطلق الحرص على تنمية وتطوير الموارد البشرية التي هي أساس التنمية.

إن مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري والمساهمة في تحقيق التنمية ، يعني مساهمتها بداية في تحقيق تنمية اقتصادية من خلال دو رها في مواكبة متطلبات سوق العمل وتزويده بالقوى العاملة المؤهلة والمتخصصة، والتي تستطيع القيام بعمليات التخطيط والتنفيذ لبرامج التنمية الاقتصادية، فقطاعات التنمية الاقتصادية تحتاج إلى المهندسين والتقنيين والفنيين الذين لديهم الإعداد اللازم المطلوب من التعليم والتدريب والخبرة في مختلف مجالات التنمية, وثانيا تحقيق تنمية اجتماعية، فالجامعة ما هي إلا مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة بعض أغراضه فهي ذات الصلة الوثيقة بالمجتمع، وهذه العلاقة تفرض على التعليم الجامعي أن يكون وثيق الصلة بحياة الناس ومشكلاتهم وحاجاتهم وآمالهم، من أجل تطوير المجتمع وخدمته وتحسين نوعية الحياة سواء أتعلق الأمر بالأشخاص ذوي الصلة المباشرة بالجامعة كالطلاب والأساتذة والموظفين، أما باقي أفراد المجتمع من خلال إيجاد الحلول للمشاكل التي يعانون منها,

وثالثا التنمية البيئية من خلال المساهمة في المحافظة على البيئة من خلال نشر الوعي البيئي في محيط الجامعة و بالدراسات الأكاديمية من خلال التخصصات المتصلة بالبيئة والاهتمام بالمشكلات البيئية في المحيط الخارجي للجامعة والمساهمة في إيجاد الحلول لها من خلال القيام بالأبحاث والدراسات و الاختراعات بهدف المحافظة على الثروات الطبيعية للبلاد.

بما أن العصر الذي نعيش فيه تتعدد فيه الاهتمامات، وتتشابك فيه الأمور، ويواجه تغيرات وتحديات مستمرة اقتصادية, اجتماعية, سياسية, بيئية, تكنولوجية, ثقافية وعلمية، ذلك ما يجعل وظائف الجامعة فيه متعددة ومتشابكة الجوانب, ويتفق كثير من الباحثين على أن للجامعة دورا هاما في تحقيق التنمية، من خلال قيامها بثلاث وظائف أساسية هي :إعداد وتنمية رأس المال البشري من خلال قيامها بالوظيفة التكوينية للملتحقين بها من الطلبة الجامعيين، وإجراء البحوث العلمية , التجريبية والميدانية التي تساهم في حل المشكلات القائمة، وتتمثل الوظيفة الأخيرة للجامعة في توطيد علاقتها بالمحيط، والعمل على خدمته وتنميته.

أولت الجزائر اهتماما كبيرا بتنمية رأس مالها البشري من خلال التركيز على التعليم العالي على وجه العموم والجامعة بصورة أخص، وجعلها من أولويات اهتمامات الدولة, وهذا ما يلاحظ في زيادة عدد الجامعات والمعاهد المتخصصة وتضاعف عدد الأساتذة والطلبة المسجلين بهدف تحسين المستوى العلمي لنخبة المجتمع من أجل المساهمة في تبني الأساليب الحديثة والمساهمة في حل الإشكالات المطروحة والمواضيع المبهمة في الساحة الوطنية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي و السياسي و الثقافي والعلمي وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية.

ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة المعنونة بـــ : دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري, هذا من وجهة نظر أساتذة المؤسسة الجامعية ممثلين بأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية,

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع، فالجامعة هي مركز للتربية, التعليم والتنوير، وتطوير الأفكار وصقل المواهب للحصول على متخصصين في جميع الميادين العلمية والفكرية، والذين يؤدون الأدوار المنوطة بهم، بناء على تخصصاتهم للمساهمة في ترقية مجتمعهم وتطويره و تحسين أداء منظماتهم, التي لا يمكن تحقيقه إلا بتنمية رأس المال البشري، فخريجو الجامعات هم قادة المستقبل, الذين ينتظر منهم الكثير لإخراج البلاد من الأزمات التي تعاني منها إذا ما تمت الاستفادة منهم، وتوجيههم الوجهة السليمة للقيام بالأدوار المطلوب منهم أداؤها؛ لذا وجب إبراز الدور الذي من المفترض أن تؤديه الجامعة لتحسين أداء الأستاذ الجامعي؛ مع إلقاء الضوء على الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة المدية كنموذج للدراسة من أجل فهم أعمق للموضوع.

أهداف الدراسة

- تسليط الضوء على الجامعة كصرح علمي هام وحساس من شأنه تنوير أصحاب القرار والمجتمع ككل بالدور الذي يجب أن تلعبه الجامعة والمساهمة في تفعيل هذا الدور لتحقيق
التنمية لتحسين الأداء و رفع مستوى المؤسسة الجامعية؛

- إن توضيح أهمية دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري للمسئولين في مجالات التنمية الاقتصادية, الاجتماعية, الثقافية, العلمية والمحافظة على البيئة والجامعات، يسهم في وضع إستراتيجية للتفاعل الإيجابي الفعال بين قطاعات التنمية المختلفة والجامعات.

- إن تحديد العراقيل التي تحول دون نسج روابط مثمرة وهادفة بين الجامعات الجزائرية وقطاعات التنمية المختلفة و اقتراح أساليب للتغلب على هذه العراقيل، يسهم في مساعدة الجامعات الجزائرية في التغلب على المشكلات التي تعترض عملية الاستفادة من رأس المال البشري.

- الوقوف على المفاهيم الجديدة بغية الاستفادة منها في أبحاث أخرى ذات الصلة بالموضوع.

أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار الموضوع لما يلي:

- تشكل أهمية الجامعة ودور هاما في تنمية الرأس المال البشري مبررا لهذا الاختيار.

- نظرا لأن الموضوع حديث نسبيا وهذا ا رجع لحداثة مصطلح تنمية الرأس المال البشري، حيث تم إبراز دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولم يتم التطرق إلى مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري.

- محاولة المساهمة في إيجاد الطرق التي يتم من خلالها تنمية المورد البشري للرفع من أدائهم.

الإشكـــاليـــة الـــرئيسيـــة:

باعتبار العنصر البشري هو احد الركائز الأساسية للتنمية, و باعتباره العنصر الفعال فـــي الرفع من الأداء على المستوى الجزئي والكلي, هذا العنصر يحتاج إلى تعليم و تكوين للوصول به إلى أعلى المراتب و منه نطرح الإشكالية التالية:

هـــل تقـــوم الجـــامعـــة بالـــدور المـــوكـــل إليهـــا فـــي تنميـــة الـــرأس المـــال البشـــــري ؟

الأسئلـــة الفـــرعيـــة:

1- هل تقوم الجامعة بتنمية الرأس المال البشري بتنمية الرأس المال البشري اقتصاديا؟

2- هل تؤدي الجامعة الدور الموكل إليها في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا؟

3- هل للجامعة القدرة على تنمية الرأس المال البشري بتنمية الرأس المال البشري علميا؟

4- هل تقوم الجامعة بتنمية الرأس المال البشري بتنمية الرأس المال البشري ثقافيا؟

الفرضيات:

1- تقوم الجامعة بتنمية الرأس المال البشري اقتصاديا بشكل كبير.

2- الجامعة تؤدي الدور الموكل إليها في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا بطريقة فعالة.

3- للجامعة قدرة كبيرة على تنمية الرأس المال البشري في المجال العلمي.

4- تقوم الجامعة بدورها في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا

المنهج المستخدم:

لمعالجة هذا الموضوع سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، للوقوف على بعض المفاهيم وتحليلها، خاصة المتعلقة بالجامعة، و رأس المال البشري، والتنمية أما فيما يخص الدراسة التطبيقية فسوف يتم إتباع منهج دراسة الحالة في تناولنا لكلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية بالوصف الكامل والتحليل، وهذا بعد جمع البيانات والمعلومات عن طريق وسائلها الخاصة.

حدود الدراسة :

هذه الدراسة ستتم على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية، حيث تزامنت الدراسة النظرية مع الدراسة التطبيقية، بهدف تحقيق التوافق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي, أما فيما يخص الحدود الزمنية للدراسة، فقد تم توزيع استبيانات على مجموعة من الأساتذة في الجامعة التابعين لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, والبيانات المتحصل عليها لدعم هذه الدراسة تابعة لسنة 2019.

تحديد المشكلة المراد دراستها: وهي مدى مساهمة جامعة المدية في تنمية رأس المال البشري وهذا من خلال:

- جمع البيانات الأولية الضرورية لفهم الحالة أو المشكلة وتكوين فكرة واضحة عنها.

- جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج.

تجدر بنا الإشارة إلى أن عملية الحصول على هذه المعلومات ستتم عن طريق مجموعة من الأدوات وهي:

-الاستبيان؛ حيث تم جمع المعلومات وذلك عن طريق توزيع استبيانات للأشخاص المعنيين بالدراسة،

- الوثائق والسجلات المكتوبة.

الدراسات السابقة:

يعتبر موضوع دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري من المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من الباحثين و الدارسين, و لكن موضوع الدراسة يعتبر من المواضيع الجديدة , ومن خلال البحث و الاطلاع وجدنا أن الدراسات العربية تفتقر إلى مثل هذه الموضوع, فقد اشتملت على مواضيع اختصت بالرأس المال البشري دون الالتفات إلى دور الجامعة في تنميته, حيث لا يوجد إلا دراسات نادرة محلية تناولت موضوع دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري لتحسين الأداء لأساتذة الجامعات و يبدو ذلك واضحا من خلال عرض الدراسات السابقة و بالنسبة للدراسات الأجنبية فقد تناولت الموضوع بإسهاب.

و فيمايلي توضيح لعدد الدراسات التي أجريت في مجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري و هي كمايلي:

01- دراسة (مسعودي 2015) بعنوان : دور الاستثمار في التعليم في تنمية الرأس المال البشري – دراسة تقييمية لحالة الجزائر- و هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور الاستثمار في تنمية الرأس المال البشري في الجزائر, حيث تطرق الباحث إلى مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة الاستثمار في الرأس المال البشري, و في هذا الإطار يلعب الرأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في جميع بلدان العالم, و تستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية و البشرية الذي يمكن أن تعاني منه هذه الدول, هذا ما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبلغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم و تطوير برامجه لتحسين خصائص الرأس المال البشري و جعله أكثر ملائمة و انسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

دراسة (شابط 2014) بعنوان: دور البرامج التدريبية في تنمية الرأس المال البشري من وجهة نظر العاملين – دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية و الأمن الوطني – الشق المدني بقطاع غزة, هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية الرأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني – الشق المدني في قطاع غزة , و تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي " ما هو دور البرامج التدريبية في تنمية الرأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني – الشق المدني" و قد تكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني- الشق المدني خلال الفترة (من 2009/01/01 إلى غاية 2012/12/31) و عددهم 476 موظفا بمختلف مستوياتهم الوظيفية, و قد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت 119 موظف أي بنسبة 25 % من مجتمع الدراسة.

و أوصت الدراسة بضرورة تعزيز عملية التدريب في وزارة الداخلية و الأمن الوطني – الشق المدني من خلال زيادة اهتمام الإدارة العليا و زيادة المخصص المالي الخاص بالتدريب و تدعيم دائرة التدريب و التطوير بموظفين مختصين من حملة الدراسات العليا .

02- **دراسة (بوحديد و يحياوي 2013) بعنوان : قياس عائد الاستثمار في تدريب الرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة**, هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية قياس الرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة من خلال التطرق إلى حالة دراسية لإحدى المنظمات الجزائرية و هي مؤسسة مطاحن الاوراس بباتنة, و يعد قياس العائد من الاستثمار في تدريب الرأس المال البشري مجال اهتمام متزايد من قبل الباحثين نظرا لصعوبة قياسه بغية تحديد المنافع و الفوائد الناجمة عن الاستثمار لاتخاذ و ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية, لذلك تركز المنظمات على الاستثمار في الرأس المال البشري بالاعتماد على التعليم والتدريب , إلا أن هذه الدراسة ركزت على الاستثمار في التدريب.

03- **دراسة (إبراهيمي 2013) بعنوان : دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة – دراسة حالة جامعة المسيلة,** هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الجامعة كصرح علمي هام و حساس من شأنه تنوير أصحاب القرار و المجتمع ككل بالدور الذي يجب أن تلعبه الجامعة و المساهمة في تفعيل هذا الدور لتحقيق التنمية المستدامة المنشودة ,و كذا توضيح أهمية دور الجامعة في المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للمسئولين في مجالات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و المحافظة على البيئة والجامعات , و إسهامها في وضع إستراتيجية للتفاعل الايجابي الفعال بين القطاعات المختلفة والجامعات .

04- **دراسة (صبح 2013) بعنوان: دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الرأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس,** هدفت الدراسة إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الرأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس, وكذا الكشف عن المعوقات التي تحد من قدرة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية الرأس المال البشري و الكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للدور الذي تقوم به الجامعات في تنمية الرأس المال البشري تبعا لمتغيرات الدراسة.

05- **دراسة (أبو دية 2011) بعنوان: واقع رأس المال البشري و الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية بمحافظتي الخليل و بيت لحم من وجهة نظر هيئة التدريس,** و هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرأس المال البشري و الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في محافظتي الخليل و بيت لحم, و ذلك من وجهة نظر هيئة الأكاديمية, و قد استخدم المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة و تم استخدام الاستلانة كأداة لجمع البيانات.

06- **دراسة (باي 2015) بعنوان : دور الجامعة الجزائرية في إنتاج النخبة المثقفة ,**هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في إنتاج النخبة المثقفة و ذلك بالتطرق لأهم الآليات و الميكانيزمات التي تستعملها هذه المؤسسة من اجل بلوغ هذه الغاية و كذا محاولة وصف وتحليل العلاقة بين النخبة المثقفة والجامعة في الجزائر من خلال رصد لأهم أراء عدد من المهتمين والدارسين في هذا المجال .

للإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية والأسئلة الفرعية تم انتهاج خطة البحث التالية: حيث قسم البحث إلى بابين رئيسيين الباب الأول وهو الجانب النظري للدراسة و يحتوي على فصلين, كل فصل يحتوي على ثلاثة مباحث و كل مبحث فيه ثلاثة مطالب, أما الباب الثاني يتمثل في الجانب التطبيقي يحتوي فصل واحد فقط, مكون من ثلاثة مباحث.

صعوبات الدراسة:

أثناء القيام بهذه الدراسة واجهتنا العديد من الصعوبات التي كانت تحد من قدرتنا على انجاز هذا العمل المتواضع, ومن بين هذه الصعوبات نجد:

- العدد الكبير من المراجع في مجال الموارد البشرية, والرأس المال البشري, وكذا موضوع التنمية, وعدم قدرتنا على فصلها و تحديد ما نريده بالضبط, بالإضافة إلى صعوبة ربط العناصر فيما بينها, وحدوث بعض التداخل في العناصر.
- الوقت القصير المخصص لانجاز هذه الدراسة و المتمثل في اقل من 06 أشهر.
- توزيع الاستبيان أكثر من مرة و إعادة سحبه لأنه غير ملائم حسب رأي أساتذة التخصص, وهذا أيضا شكل صعوبة كبيرة من الصعوبات التي واجهتنا في انجاز هذا العمل, مما دفعنا إلى بذل جهد مضاعف للحصول على استبيان يناسب كافة الأساتذة في الكلية.

الملحق رقم: 03: جداول نتائج برنامج SPSS

Statistiques

		الشهادة	السن	الجنس	الرتبة	الخبرة المهنية
N	Valide	53	53	53	53	53
	Manquante	0	0	0	0	0

الشهادة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ماجستير	8	15.1	15.1	15.1
	دكتوراه	32	60.4	60.4	75.5
	تأهيل	9	17.0	17.0	92.5
	بروفيسور	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30-39	34	64.2	64.2	64.2
	40-49	18	34.0	34.0	98.1
	>50	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	33	62.3	62.3	62.3
	انثى	20	37.7	37.7	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

الرتبة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	استاذ مساعد ب	2	3.8	3.8	3.8
	استاذ مساعد أ	14	26.4	26.4	30.2
	استاذ محاضر ب	13	24.5	24.5	54.7
	استاذ محاضر أ	19	35.8	35.8	90.6
	استاذ	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

الخبرة المهنية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	9	17.0	17.0	17.0
	2	28	52.8	52.8	69.8
	3	12	22.6	22.6	92.5
	4	3	5.7	5.7	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.917	24

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
تلبي الجامعة حاجات المؤسسات الانتاجية وسوق العمل في المجتمع	74.11	163.795	.490	.914
تقوي الجامعة الروابط بين الطلبة و قطاعات الانتاج المختلفة	74.68	162.568	.477	.915
تعرف الجامعة الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة	74.32	160.645	.548	.913
تثقف الجامعة الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع	74.66	160.690	.491	.914
توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية	74.92	154.610	.735	.909
تحفز الجامعة المشاريع الانتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية	74.60	153.013	.744	.909
تشجع الجامعة الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية	73.92	164.379	.498	.914
تساهم الجامعة في التوعية الدينية و الثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة	74.42	160.132	.574	.913
تساهم الجامعة في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لافراد المجتمع المحلي	74.55	158.483	.597	.912
تصمم الجامعة برامج وانشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي	74.62	158.047	.613	.912
تخطط الجامعة لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الانسانية و الاجتماعية للمجتمع المحلي	74.91	157.395	.635	.912
تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الاندية والجمعيات الشبابية و الخيرية و تقوية الروابط بينها	74.58	161.786	.446	.915
تهيئ الجامعة الاجهزة والموارد اللازمة لاجراء البحث العلمي	73.30	165.522	.372	.916
تطور الجامعة المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج اجيال متقنة لتقنيات العصر و قادرة على الانتاج بمعدلات عالية	73.49	163.601	.477	.915
يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية و المعنوية لهم	73.89	162.179	.513	.914
يراعى في الجامعة ضبط اعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية	73.91	159.202	.651	.912
تسهم الجامعة فى دفع تكاليف نشر الابحاث و الكتب و الرسائل العلمية و الترجمات للطلبة الباحثين المميزين	75.30	160.253	.461	.915
تعمل الجامعة على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم فى بناء شخصيات مبدعة	74.45	158.214	.639	.912
تتم الجامعة بتدريس علوم اللغات - فرنسية - انجليزية	73.30	164.946	.400	.916
تؤكد ادارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة	74.36	163.427	.518	.914
تساهم الجامعة في احياء التراث العربي و الوطني والمحلي	74.62	165.778	.346	.917
تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الاسلامية و الوطنية و المحلية	74.87	158.078	.552	.913
تقدم الجامعة برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا	74.68	156.876	.705	.910
تعمل الجامعة على تنقية تراثنا من الشوائب التى لحقت به و خاصة في المجال العقدي و الاخلاقي و التاريخي	74.85	158.246	.448	.916

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.819	6

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
تلبي الجامعة حاجات المؤسسات الانتاجية وسوق العمل في المجتمع	14.92	13.379	.543	.801
تقوي الجامعة الروابط بين الطلبة و قطاعات الانتاج المختلفة	15.49	12.639	.577	.793
تعرف الجامعة الطلبة بالمشاريع الاقتصادية الصغيرة	15.13	12.463	.585	.791
تثقف الجامعة الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع	15.47	12.292	.538	.801
توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية	15.74	11.775	.614	.784
تحفز الجامعة المشاريع الانتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية	15.42	11.094	.664	.773

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.830	6

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
تشجع الجامعة الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية	15.04	13.768	.499	.822
تساهم الجامعة في التوعية الدينية و الثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة	15.53	11.831	.692	.784
تساهم الجامعة في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لافراد المجتمع المحلي	15.66	11.998	.593	.804

تصمم الجامعة برامج وانشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي	15.74	11.583	.663	.789
تخطط الجامعة لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الانسانية و الاجتماعية للمجتمع المحلي	16.02	11.750	.626	.797
تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الاندية والجمعيات الشبابية و الخيرية و تقوية الروابط بينها	15.70	12.176	.544	.815

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.796	6

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
تهيئ الجامعة الاجهزة والموارد اللازمة لاجراء البحث العلمي	17.08	10.956	.518	.771
تطور الجامعة المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج اجيال متقنة لتقنيات العصر و قادرة على الانتاج بمعدلات عالية	17.26	10.929	.540	.767
يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية و المعنوية لهم	17.66	10.729	.535	.767
يراعى في الجامعة ضبط اعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية	17.68	10.453	.587	.756
تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الابحاث و الكتب و الرسائل العلمية و الترجمات للطلبة الباحثين المميزين	19.08	9.879	.499	.782
تعمل الجامعة على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة	18.23	9.832	.642	.741

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.755	6

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
تتم الجامعة بتدريس علوم اللغات - فرنسية - انجليزية	14.74	12.890	.262	.772
تؤكد ادارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة	15.79	11.206	.654	.689
تساهم الجامعة في احياء التراث العربي و الوطني والمحلي	16.06	12.247	.360	.752
تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الاسلامية و الوطنية و المحلية	16.30	9.907	.603	.687
تقدم الجامعة برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا	16.11	10.679	.592	.694
تعمل الجامعة على تنقية تراثنا من الشوائب التى لحقت به و خاصة في المجال العقدي و الاخلاقي و التاريخي	16.28	9.207	.563	.706

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		م1	م2	م4	م3
N		53	53	53	53
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	3.0723	3.1226	3.1761	3.5660
	Ecart-type	.68836	.68652	.64832	.63409
Différences les plus extrêmes	Absolue	.162	.121	.091	.112
	Positive	.162	.121	.091	.078
	Négative	-.109-	-.072-	-.072-	-.112-
Z de Kolmogorov-Smirnov		1.183	.884	.660	.813
Signification asymptotique (bilatérale)		.122	.415	.776	.524

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

Statistiques sur échantillon unique – test –t

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
م1	53	3.0723	.68836	.09455
م2	53	3.1226	.68652	.09430
م3	53	3.5660	.63409	.08710
م4	53	3.1761	.64832	.08905

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
م1	.765	52	.448	.07233	-.1174-	.2621
م2	1.301	52	.199	.12264	-.0666-	.3119
م3	6.499	52	.000	.56604	.3913	.7408
م4	1.977	52	.053	.17610	-.0026-	.3548

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
تلبي الجامعة حاجات المؤسسات الانتاجية وسوق العمل في المجتمع	4.784	52	.000	.509	.30	.72
تقوي الجامعة الروابط بين الطلبة و قطاعات الانتاج المختلفة	-.465-	52	.644	-.057-	-.30-	.19
تزيد وعي الطلبة بكيفية استثمار الخدمات المتوفرة في البيئة	2.412	52	.019	.302	.05	.55
تثقف الجامعة الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع	-.275-	52	.784	-.038-	-.31-	.24
توظف الجامعة نتائج بحوث طلابها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية	-2.173-	52	.034	-.302-	-.58-	-.02-
تحفز الجامعة المشاريع الانتاجية للطلبة الملائمة لتلبية متطلبات المجتمع المستقبلية	.127	52	.900	.019	-.28-	.32
تشجع الجامعة الطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية	7.031	52	.000	.698	.50	.90
تساهم الجامعة في التوعية الدينية و الثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة	1.667	52	.102	.208	-.04-	.46
تساهم الجامعة في تقديم الخدمات التوجيهية والاستشارية لافراد المجتمع المحلي	.562	52	.577	.075	-.19-	.34
تصمم الجامعة برامج وانشطة للطلبة لتمكينهم من التعرف على موارد المجتمع المحلي	.000	52	1.000	.000	-.27-	.27
تخطط الجامعة لبرامج محددة لتمكن الطلبة من تقديم الخدمات الانسانية و الاجتماعية للمجتمع المحلي	-2.086-	52	.042	-.283-	-.56-	-.01-

تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الاندية والجمعيات الشبابية و الخيرية و تقوية الروابط بينها	.275	52	.784	.038	-.24-	.31
تهيئ الجامعة الاجهزة والموارد اللازمة لاجراء البحث العلمي	11.629	52	.000	1.321	1.09	1.55
تطور الجامعة المناهج وطرق التدريس باستمرار لضمان تخريج اجيال متقنة لتقنيات العصر و قادرة على الانتاج بمعدلات عالية	10.181	52	.000	1.132	.91	1.36
يحفز التدريس الجامعي الطلبة المبدعين من خلال توفير الجوانب المادية و المعنوية لهم	6.242	52	.000	.736	.50	.97
يراعى في الجامعة ضبط اعداد الشعب التدريسية لضمان جودة العملية التعليمية	6.046	52	.000	.717	.48	.95
تسهم الجامعة في دفع تكاليف نشر الابحاث و الكتب و الرسائل العلمية و الترجمات للطلبة الباحثين المميزين	-4.545-	52	.000	-.679-	-.98-	-.38-
تعمل الجامعة على تقييم المناهج والمقررات التدريسية بما يسهم في بناء شخصيات مبدعة	1.322	52	.192	.170	-.09-	.43
تتم الجامعة بتدريس علوم اللغات - فرنسية - انجليزية	11.629	52	.000	1.321	1.09	1.55
توكد ادارة الجامعة على التعاون الثقافي بين طلبة الجامعة ومراكز الثقافة	2.519	52	.015	.264	.05	.47
تساهم الجامعة في احياء التراث العربي و الوطني والمحلي	.000	52	1.000	.000	-.24-	.24
تساهم الجامعة في التصدي لحملات التشويه الخارجية للثقافة الاسلامية و الوطنية و المحلية	-1.665-	52	.102	-.245-	-.54-	.05
تقدم الجامعة برامج دراسية تعمل على تحصين الطلبة ثقافيا	-.444-	52	.659	-.057-	-.31-	.20
تعمل الجامعة على تنقية تراثنا من الشوائب التى لحقت به و خاصة في المجال العقدي و الاخلاقي و التاريخي	-1.302-	52	.198	-.226-	-.58-	.12

الملخص:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تقع على عاتقها مسؤولية تنمية الرأس المال البشري , لذا سعينا من خلال هذه الدراسة إلى إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لتنمية الرأس المال البشري , و هذا من خلال عرضنا لوظائف الجامعة في التكوين و البحث العلمي من جهة, و من جهة ثانية علاقتها بالمحيط من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع و تزويد سوق العمل بالكفاءات.

و قد أظهرت هذه الدراسة الانجازات الهامة التي حققتها الجامعة الجزائرية , إلا انه لا تزال هناك بعض المعوقات و العراقيل التي تحول دون أدائها الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري , و بدارستنا لواقع كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير (جامعة المدية) و التي تم اتخاذها كدراسة حالة, اتضح لنا أن التركيز على وظيفة التكوين الجامعي على حساب البحث العلمي, أما فيما يخص الوظيفة الثالثة للجامعة فقد لاحظنا انفصالا بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي بينما هناك بعض علاقات التعاون مع جامعات أجنبية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري, جامعة المدية.

Résumé

L’université est considérée comme l'une des plus importantes institutions d'enseignement qui prennent en charge le développement du capital humain. A cet effet, nous avons essayé, à travers ce travail de recherche, de mettre en évidence le rôle que peut jouer l'université pour le développement du capital humain en présentant, d’une part, ses fonctions de formation et de recherche scientifique, et d’autre part, sa relation avec l’environnement à travers un partenariat avec les institutions de la société et son rôle dans la formation compétences nécessaires au marché du travail.

Ce travail de recherche a montré les réalisations importantes obtenues par université algérienne, en dépit des obstacles et entraves qui l’ont empêché d’accomplir ses missions dans une perspective de développement du capital humain. Ensuite, nous avons pris, comme étude de cas, Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de gestion (l’université de Medea) où on a montré, d’une part, que la recherche scientifique a été négligée au profit de la fonction de la formation universitaire. Enfin, en ce qui concerne la troisième fonction de l’université, nous avons remarqué une certaine rupture entre l'université et son environnement socioéconomique, avec cependant, quelques relations de coopération avec des universités étrangères.

Mots-clés : capital humain, université Medea.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مجموعة الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لتنمية الرأس المال البشري, وذلك من خلال العرض النظري لوظائف الجامعة في التكوين والبحث العلمي من جهة, وعلاقتها بالمحيط من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع وتزويد سوق العمل بمختلف بالكفاءات, والتطرق لأهم المعوقات التي تحول دون أدائها لأدوارها.

أما الجانب التطبيقي فقد تناولت الدراسة عينة من أراء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية, وتوصلت إلى مجموعة من النتائج :

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إظهار الدور الذي تلعبه الجامعة في تنمية الرأس المال البشري, قد أظهرت هذه الدراسة الانجازات الهامة التي حققتها الجامعة الجزائرية, إلا انه لا تزال هناك بعض المعوقات و العراقيل التي تحول دون أدائها الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري, وبدارستنا لواقع كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير(جامعة المدية) والتي تم اتخاذها كدراسة حالة, اتضح لنا أن التركيز على وظيفة التكوين الجامعي على حساب البحث العلمي , أما فيما يخص الوظيفة الثالثة للجامعة فقد لاحظنا انفصالا بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي بينما هناك بعض علاقات التعاون مع جامعات أجنبية.

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تقع على عاتقها مسؤولية تنمية الرأس المال البشري, لذا سعينا من خلال هذه الدراسة إلى إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لتنمية الرأس المال البشري , و هذا من خلال عرضنا لوظائف الجامعة في التكوين و البحث العلمي من جهة, و من جهة ثانية علاقتها بالمحيط من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع و تزويد سوق العمل بالكفاءات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري, جامعة المدية, التنمية, الجزائر.

Résumé

Ce travail de recherche a montré les réalisations importantes obtenues par université algérienne, en dépit des obstacles et entraves qui l'ont empêché d'accomplir ses missions dans une perspective de développement du capital humain. Ensuite, nous avons pris, comme étude de cas, Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de gestion (L'université de Medea) où on a montré, d'une part, que la recherche scientifique a été négligée au profit de la fonction de la formation universitaire. Enfin, en ce qui concerne la troisième fonction de l'université, nous avons remarqué une certaine rupture entre l'université et son environnement socioéconomique, avec cependant, quelques relations de coopération avec des universités étrangères.

L'université est considérée comme l'une des plus importantes institutions D'enseignement qui prennent en charge le développement du capital humain. A cet effet, nous avons essayé, à travers ce travail de recherche, de mettre en évidence le rôle que peut jouer l'université pour le développement du capital humain en présentant, d'une part, ses fonctions de formation et de recherche scientifique, et d'autre part, sa relation avec l'environnement à travers un partenariat avec les institutions de la société et son rôle dans la formation compétences nécessaires au marché du travail.

Mots-clés : capital humain, université Medea, développement, Alger.

قائمـــة الجـــداول

الـرقـم	العنـــــوان	الصفحة
01-03	تطور عدد الطلبة في جامعة المدية 1988 – 2019	93
02-03	تطور عدد المقاعد البيداغوجية 1988-2019	94
03-03	تطور عدد المتخرجين 1991-2018	96
04-03	تطور عدد أساتذة الجامعة 1988 – 2019	98
05-03	تعداد الأساتذة الدائمين إلى غاية 2018/12/31	99
06-03	الرصيد الوثائقي لمكتبات الجامعة	100
07-03	تعداد مخابر البحث العلمي	101
08-03	تأهيل ليسانس أكاديمي	104
09-03	تأهيل الماستر أكاديمي	105
10-03	التكوين في الطور الثالث (دكتوراه LMD)	105
11-03	تعداد طلبة ليسانس بالكلية لسنة 2019	106
12-03	تعداد أساتذة الكلية الدائمين	107
13-03	إحصاء الهياكل البيداغوجية لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	108
14-03	معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا	114
15-03	معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا	114
16-03	معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا	15
17-03	معامل الارتباط لمجال دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا	15
18-03	صدق الاتساق البنائي للاستبانة	16
19-03	جدول معامل الفاكرونباخ للاستبانة	117
20-03	جدول درجات الموافقة حسب مقياس ليكرت الخماسي	117
21-03	جدول درجات الموافقة حسب كل فئة	118
22-03	التكرارات و النسب المؤوية حسب الجنس	119
23-03	التكرارات و النسب المؤوية حسب الرتبة	119
24-03	التكرارات و النسب المؤوية حسب الخبرة المهنية	120
25-03	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بدور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اقتصاديا	121
26-03	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بدور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري اجتماعيا	122
27-03	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بدور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري علميا	124
28-03	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بدور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري ثقافيا	126
29-03	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة	128
30-03	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و ترتيب لمجالات الدراسة	130

قائمة الأشكال

الرقم	العنـــــوان	الصفحة
01	مكونات الرأس المال البشري	52
02	هيكل مقاربات فهم الرأس المال البشري	65
03	محاور تنمية الرأس المال البشري ومجالات تركيزها	74
04	الهيكل التنظيمي لجامعة المدية	92
05	تطور عدد المقاعد البيداغوجية بجامعة المدية من 1988 الى 2019	95
06	تطور عدد الطلبة وعدد المقاعد البيداغوجية بالجامعة	95
07	تطور عدد المتخرجين من 1991 الى 2018	77
08	تعداد الاساتذة الدائمين بالجامعة للموسم 2018/2017	99
09	تطور نسبة التأطير في جامعة المدية	99
10	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	103
11	تعداد الاساتذة الدائمين بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير	107
12	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	119
13	توزيع عينة الدراسة حسب متغير التربة	119
14	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	120

قائمة الملاحق

الرقم	العنـــــوان	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين	
02	الاستبانة في شكلها النهائي	
03	جداول نتائج برنامج SPSS	

الملحق رقم : 01

بيان أسماء المحكمين

الأستاذ	الرتبة	الكلية
قاسيمي رمضان	الأمين العام للكلية	كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير
معوشي عماد	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير
حيولة ايمان	أستاذة محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير
طهراوي حياة	أستاذة محاضرة ب	كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير
لعيداني حياة	أستاذة محاضرة ب	كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

1 - عبد الله محمد عبد الرحمن, **سوسيولوجيا التعليم الجامعي, دراسة في علم الاجتماع التربوي**, (د ط), دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , مصر , 1991.

2- سعيد التل, وآخرون , **قواعد التعليم في الجامعة** , ط 1 , دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع عمان الأردن, 1997 .

3- عبد العزيز غريب صقر, **الجامعة والسلطة: دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة**, ط 1, الدار العالمية للنشر والتوزيع , مصر .

4- فضيل دليو وآخرون , **المشاركة الديمقراطية في نشر الجامعة , مخبر علم الاجتماع والاتصال** , جامعة منتوري, قسنطينة, 2006 .

5- محمد ابو حسان , **تأثير الحضارة العربية الإسلامية في نشأة الجامعات الأوروبية**, بحوث المؤتمر التربوي, ج1, عمان, الأردن, 24-27 جوان 1990 .

6- ابراهيم داود الدواد و اخرون, **التعليم العالي في العالم الاسلامي**, ط1, الجامعة الاسلامية العالمية, ماليزيا, 2009 .

7- منير محمود بدوي, **دور الجامعة بين تحديات الواقع وافاق المستقبل: رؤية نظرية, كلية التجارة, جامعة اسيوط**, مصر, جانفي 2005 .

8- خالد خميس السحاتي, **دور الجامعات في المجتمعات العربية: اعمال الموسم الثقافي السنوي الثاني لقسم العلوم السياسية كلية الاقتصاد**, جامعة بنغازي, 2017/2016 .

9- نادية إبراهيمي, **دور الجامعة في تنمية الرأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة : دراسة حالة جامعة المسيلة**, مذكرة ماجيستير ,جامعة فرحات عباس سطيف, 2013/2012 .

10- فاتح باي, **دور الجامعة الجزائرية في إنتاج النخبة المثقفة**, مذكرة ماجستير في علم الاجتماع , جامعة سطيف 2, 2015/2014 .

11- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, الجريدة الرسمية : **مرسوم تنفيذي مؤرخ في 03 مايو 2008** , يتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث , المادة 04 .

12- رشدي احمد طعيمة, **التعليم الجامعي بين رصيد الواقع ورؤى المستقبل** , ط 1 , دار الفكر العربي, القاهرة , مصر , 2004 .

13- أحلام عبد الحافظ صبح, **دور الجامعات الفلسطينية في تنمية الرأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**, مذكرة ماجستير أصول التربية, الجامعة الإسلامية, غزة, 2013.

14- هاشمي أحمد, **معوقات وسبل ترقية البحث العلمي في الجامعة**, مجلة الحقيقة, عدد خاص 2003-2004 , جامعة ادرار , الجزائر .

15- محمد عبد الحليم , محمد علي عزب, **دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع, الواقع والمعوقات و امكانية التغلب عليها**, مجلة كلية التربية, جامعة الزقازيق, العدد 28 , مصر , 1997 .

16- شبل بدران, الدهشان جمال , **التجديد في التعليم الجامعي** , دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع , القاهرة, مصر , 2001.

17- قورة حسين سليمان , **المنهج التربوي في الاسلام و مفهوم التربية مدى الحياة في التربية المستمرة** , مركز تدريب قيادات تعليم الكبار , العدد 11 , البحرين , 1986.

18- منير محمود بدوي, **دور الجامعة بين تحديات الواقع وتحديات المستقبل** , كلية التجارة , جامعة اسيوط , مصر , يناير 2005 ,.

19- عبد العزيز الغريب صقر, **الجامعة والسلطة:دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة**, ط1, الدار العالمية للنشر والتوزيع, مصر.

20- الربيعي سعيد, **التعليم العالي في عصر العولمة**, دار الشروق , الاردن , 2008.

21- العبادي هاشم, الطائي يوسف, **إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي**, مؤسسة الوراق, الاردن , 2008.

22- الخطيب أحمد, **الجامعات الافتراضية نماذج حديثة**, عالم الكتب الحديث, الأردن, 2006.

23- فهد العرابي ألحارثي, **أزمة البحث العلمية والتنمية**, نسخة الكترونية, 2011 .

24- ولد خليفة محمد العربي, **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1989.

25- بوساحة نجاة, **إشكالية إنتاج المعرفة في الجزائر- مقاربة سوسيولوجية**, مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة , الجزائر, العدد 08 , جوان 2012 .

26- تركي رابح, **اصول التربية والتعليم** , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , ط 2 , 1992.

27- دبلة عبد العالي, **الدولة الجزائرية الحديثة :الاقتصاد, المجتمع و السياسة**, دار الفجز, القاهرة, ط1, 2004 .

28- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, **القانون رقم:05/08** الذي يدل ويتمم القانون التوجيهي للبرنامج الخماسي 1998-2002 حول البحث العلمي و التطوير التكنولوجي, المؤرخ في 23 فيفري, العدد 10, 2008.

29- محمد شراق, **البوابات الالكترونية تفضح الجامعات الجزائرية**, جريدة الخبر (الثلاثاء 16 افريل 2013), العدد 7046 ,.

30- محمد بوقشور, **التعليم الجامعي والحكم الراشد في الجزائر**, مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية, كلية العلوم الاجتماعية , جامعة فرحات عباس, سطيف, العدد الخامس, 2007.

31- مدفوني هندة, **الرأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات و أبعاد بطاقة التقييم المتوازن**, مجلة البحوث الاقتصادية والمالية, جامعة أم البواقي , العدد السادس , ديسمبر 2016 , تاريخ النشر:2016/12/05 .

32- مدفوني هندة, **الاستثمار في الرأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة**, أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير , جامعة العربي بن مهيدي, أم البواقي , 2017/2016.

33- فزاينية أحلام, **دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار في التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة 1990-2012** , مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية, تخصص اقتصاد كمي, جامعة ام البواقي, 2015/2014 .

34- أم د غني دحا متناي الزبيدي , م م امنة عبد الكريم مهدي المشهداني, **دور راس المال البشري و الاداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي**, بحث ميداني في وزارة النفط العراقية, مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية, السنة الثانية عشرة, المجلد الرابع عشر, العدد 2016/28.

35- شكور سعيد شوقي, مدفوني هندة, **محاولة تقييم الاستثمار في الرأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي – دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي**, مجلة الباحث الاقتصادي , العدد الثاني (عدد خاص)/2015.

36- حملة ايمان, **دراسة قياسية لاثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر (1980 – 2013)** , مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد قياسي, جامعة ام البواقي, 2016/2015 .

37- محمد طلال محمد ابو الروس , **دور الرأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الاهلية العاملة في قطاع غزة – دراسة حالة المنظمات الاهلية في محافظة الوسطى**, دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في ادارة الاعمال, الجامعة الاسلامية غزة, 2015,.

38- بابا سعيد لبنى , **دور الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005 – 2013** , مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكاديمي ميدان علوم الاقتصادية تخصص اقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات , 2015/2014 ,جامعة حمة لخضر الوادي.

39- محمد منير عودة شبير, **دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية الرأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني دراسة حالة بنك فلسطين** , رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في ادارة الاعمال – ادارة الموارد البشرية, الجامعة الاسلامية – غزة , 2015 .

40- عديلة نادية, **أثر إدارة الرأس المال البشري في التغيير التنظيمي – دراسة ميدانية مؤسسة صناعة الكوابل – فرع جنرال كابل بسكرة -**, مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير فرع تسيير المنظمات , جامعة محمد خيضر , بسكرة, 2017/2016 .

41- فرعون أمحمد, محمد أليفي, **الاستثمار في الرأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة**, sid18@yahoo.fr.

42- قاضي نجاة, **دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من اجل الحد من البطالة في الجزائر**, مجلة الاقتصاد الجديد , العدد 11 المجلد 02 – 2014 , جامعة خميس مليانة.

43- بوحديد ليلى, يحياوي الهام, **قياس عائد الاستثمار في تدريب الرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة**, مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير والعلوم التجارية, جامعة الحاج لخضر باتنة, العدد 2013/10.

44- حملة ايمان , **دراسة قياسية لاثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر (1980-2013)**, مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد جزئي, جامعة ام البواقي, 2016/2015.

45- عبد القادر لعريفي عودة, **مؤشرات قياس راس المال البشري في الجزائر, الملتقى الدولي الخامس حول: الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة** , جامعة حسيبة بن بوعلي – الشلف .

46- مسعداوي يوسف, **دور الاستثمار في التعليم في تنمية الرأس المال البشري – دراسة تقيمية لحالة الجزائر**, جامعة سعد دحلب – البليدة, مجلة الاقتصاد الجديد , العدد 11 – المجلد 02 – 2014 .

قائمة المراجع

1- عمر الشريف , سمير صلحاوي, **رأس المال البشري: الأهمية و ضرورة الاستثمار**, مجلة الاقتصاد الصناعي, جامعة باتنة , العدد 12(1) جوان 2017.

47- محمد أليفي, فرعون أمحمد, **الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لادارة الموارد البشرية بالمعرفة**, ورقة عمل الى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية, جامعة الجزائر, المسيلة , 14- 15 أفريل 2009 .

48- محمد حسن محمد حمادات، **وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية**, ط الأولى, دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع عمان 2007.

49- سعود بن سهل القوس, **دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية بمحافظة عفيف**, جامعة شقراء, السعودية.

50- إسماعيل العربي ، **التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي**، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1994.

51- محمد صادق، **إدارة التنمية وطموحات التنمية المنظمة العربية للتنمية الادارية**، عمان الأردن 1983 .

52- جاجان جمعة محمد, احمد قاسم محمد حمي, **دور الجامعة في تنمية المجتمع من وجهة نظر الهيئة التدريسية**, جامعة دهوك.

53- الركابي عبد صمد, **الاستثمار في الانسان و اهمية الراس المال البشؤي في استراتيجية التصنيع الخليجية**, مجلة الاقتصادي,1981.

54- قنديل د عبد الفتاح, **نقل التكنولوجيا المتطورة من الدول المتقدمة**, مجلة الاقتصادي, 1976.

55- اللوزي موسى, **التنمية الادارية:المفاهيم, الاسس, التطبيقات**, دار وائل للنشر و التوزيع, الاردن, 2000 .

56- حسين يرقي, **إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية – حالة مؤسسة سونلغاز**, اطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية, جامعة الجزائر, 2008/2007 .

57- هشام بوكفوس, **اساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية**, مذكرة ماجستير في علم الاجتماع و الديموغرافيا, جامعة قسنطينة,2006/2005 .

58- القاضي فؤاد, **استرتيجيات تخطيط الاستثمار البشري في المؤسسات العربية**, سلسلة استراتيجيات, المؤتمر السنوي الثاني للتدريب, القاهرة, 1996 .

59- حسن راوية مختار, **مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية**, الدار الجامعية , الاسكندرية, 2005.

60- عاطف مضار, **صناعة المسار الوظيفي , سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري**, مركز الخبرات المهنية الادارة, القاهرة, المؤتمر السنوي الثاني للتدريب, 1995.

61-مانع سبرينة, **اثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على اداء الافراد في الجامعات**, دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية, اطروحة دكتوراه في علوم التسيير, جامعة محمد خيضر , بسكرة, 2015/2014.

62- كامل بربر, **ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات**, ط1, دار المنهل, بيروت, 2008 .

63- منذر المصري, **إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن**, المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية, الأردن, 1998.

64-فلاح حسنا العداي حسيني, **الادارة الاستراتيجية**, دار وائل للنشر , عمان , 2000 .

65- مصطفى عشوي, **اسس علم النفس الصناعي التنظيمي**, المؤسسة الوطنية للكتاب, الجزائ , 1982 .

66- رابح يخلف, **نحو تقييم فعال لاداء الموارد البشري في المؤسسة الاقتصادية, حالة سونلغاز** , توزيع الوسط , البليدة, مذكرة ماجستير, جامعة بومرداس, 2007/2006 .

67- بوقطب محمود,**التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية**, مذكرة ماجستير, جامعة بسكرة, 2014/2013.

68- جمال مخنشورة, **تقييم الاداء الاقتصادي في وحدة ديدوش مراد**, رسالة ماجستير , كلية الاقتصاد, جامعة باتنة.

69- الدهان أميمة, **الابداع و السلوك الابداعي للعاملين**,تنمية الرافدين, المجلد 11 , العدد 26 , 1989.

70- لحسن عبد الله باشيوة , drbachioua@gmail.Com, **رواد الجودة**, نسخة الكترونية.

71- ادم عصام الدين, **التخطيط التربوي و التنمية البشرية**, دار الكتاب الجامعي, العين, الإمارات العربية المتحدة, 2006.

72- الزنفلي أحمد, التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي, دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة, مكتبة الانجلو مصرية, القاهرة , مصر, 2012.

73- حلاوة جمال و صالح, **مدخل الى علم التنمية** ,دار الشروق للنشر و التوزيع , عمان , الاردن, 2010.

74- الحلو عقيل, **الاستثمار بالمورد البشري و علاقته بالتشغيل و البطالة في البلاد النامية(دراسة حالة العراق)**, رسالة دكتوراه, الجامعة المستنصرية , العراق , 2008 .

75-شرقي ساجد, **دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع**, مركز الدراسات الإيرانية, جامعة النصرة, العدد العاشر, 2008,

76-ابراهيم مجدي, **تطوير التعليم في عصر العولمة**, مكتبة الانجلو المصرية, 2000 , ص 23 .

77-بخيت صفية, **الجامعات العربية ودورها في خدمة المجتمع المعرفي والتنموي والتقني**, بحث مقدم الى المؤتمر العربي الثالث الجامعات العربية والتحديات والأفاق,مسقط, عمان, 5-7 ديسمبر,2006 .

78-الحمدي صبري,**دور الجامعات العربية في مواجهة اثأر العولمة الثقافية و مخاطرها على المجتمع**, المجلة الثقافية, الجامعة الأردنية, 2002.

79-الموقع الرسمي لجامعة المدية، على الرابط: WWW. UNIV-MEDEA.DZ/ UNIV/HISTORIQUE تاريخ الإطلاع: 2019/05/07 على الساعة: 10:46.

80-المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 2003/08/23.

المراجع باللغة الفرنسية

81-World Bank, **Adjustment Leading, An Evaluation of ten years of Experience**, Washington, 1991.