



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



المكتسبات الاجتماعية والثقافية لعملية التكوين بالجامعة

دراسة ميدانية على طلبة السنة ثانية ماستر قسم علم الاجتماع

بجامعة المسيلة

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

* تحت إشراف الأستاذ:

* عزوز عبد الناصر

* إعداد الطالبة:

* زايدي سعدية

السنة الجامعية: 2013/2012

السنة الجامعية : 2013/2012

فهرس المحتويات

مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول

موضوع الدراسة

أهمية الدراسة..... 04

أسباب اختيار الموضوع..... 04

أهداف الدراسة..... 04

تحديد الإشكالية..... 05

الفرضيات..... 07

تحديد المفاهيم..... 08

الدراسات السابقة..... 09

ماهية التكوين

الفصل الثاني:

تمهيد..... 14

المبحث الأول: أساسيات في التكوين

المطلب الأول: مفهوم التكوين والتطور التاريخي له..... 15

المطلب الثاني: شروط التكوين ومبادئه..... 17

المطلب الثالث: أهمية وأهداف التكوين ومسؤوليته..... 19

المبحث الثاني: مكونات التكوين، أنواعه وأساليبه

المطلب الأول: مكونات التكوين..... 25

المطلب الثاني: مجالات وأساليب التكوين..... 27

المطلب الثالث: أنواع التكوين..... 31

المبحث الثالث: إعداد الخطة التكوينية

المطلب الأول: تحديد الاحتياجات التكوينية..... 33

المطلب الثاني: الخطة التكوينية (البرنامج التكويني).....35

المطلب الثالث: تقييم المخطط التكويني.....36

المبحث الرابع: نظام (ل م د)

المطلب الأول:مراحل تطور إصلاح التعليم العالي بالجزائر.....39

المطلب الثاني: تعريف نظام (ل م د) والمفاهيم الأساسية للتنظيم البيداغوجي لهذا النظام41

المطلب الثالث:مبادئ وأهداف نظام (ل م د).....43

خلاصة الفصل.....45

الفصل الثالث الجوانب السوسيوتنظيمية لعملية التكوين

تمهيد47

المبحث الأول: ماهية الاتصال

المطلب الأول: مفهوم الاتصال وأهميته وأهدافه.....48

المطلب الثاني: خصائص الاتصال ووظائفه وأنواعه.....50

المطلب الثالث: عناصر الاتصال ووسائله ومعوقاته.....56

المبحث الثاني: التعاون

المطلب الأول: مفهوم التعاون.....60

المطلب الثاني: أهمية التعاون ومبادئه.....61

المطلب الثالث: متطلبات التعاون والعوامل المؤثرة في التعاون.....63

المبحث الثالث: المهارات

المطلب الأول: مفهوم المهارات.....64

المطلب الثاني: خصائص المهارات.....65

المطلب الثالث: أنواع المهارات.....65

المبحث الرابع: الاتجاهات

المطلب الأول: مفهوم الاتجاه وخصائصه ووظائفه.....67

المطلب الثاني: أنواع الاتجاه والعوامل المؤثرة في تكوينها.....70

المطلب الثالث: مراحل تكوين الاتجاه وتعديل وتغيير الاتجاه.....73

77..... خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الجانب الميداني

المبحث الأول: مجالات الدراسة

المطلب الأول: المجال المكاني والزمني للدراسة.....79

المطلب الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة.....80

المبحث الثاني : عرض وتحليل للفرضيات ونتائج الدراسة

المطلب الأول: عرض وتحليل وتفسير الفرضيات.....82

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج.....112

نتائج الدراسة.....116

118 خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	83
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	83
03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	84
04	يوضح علاقة وسائل وأدوات الاتصال للتعريف بنظام (ل م د) وعلاقته بتكوين تصور عن النظام	85
05	يوضح مدى تلقي المعلومات الكافية حول نظام (ل م د) عند الالتحاق بالجامعة	86
06	يبين مدى تلقي إرشادات من المشرفين حول فلسفة التكوين في نظام (ل م د)	87
07	يوضح أكثر الطرق استخداما للتعريف بنظام (ل م د)	88
08	الوسائل المستخدمة للتعريف بنظام (ل م د) وصعوبة الحصول على المعلومات	89
09	يبين إمكانية القيام بإجراء أيام دراسية للتعريف بنظام (ل م د)	91
10	يوضح مدى كفاية المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين	92
11	الالتقاء بالزملاء خارج الجامعة وصعوبة الحصول على المعلومات	93
12	يوضح المناقشة بين الزملاء خارج الجامعة وعلاقته بتشجيع الحوار والمشاركة	94
13	يبين إمكانية تركيز نظام (ل م د) على التفاعل	95
14	يوضح الهيئة المساعدة للطالب في حالة وقوع مشكلة	96
15	التواصل داخل الجامعة وعلاقته بالحصول على المعلومات	97
16	يبين إمكانية تبادل المعلومات حول المحاضرات داخل الجامعة	98
17	يبين الصعوبة في استيعاب وفهم البرنامج المخصص في نظام (ل م د) ومساهمته على جعل العمل جماعي	99
18	يبين إمكانية وجود صعوبات في الاتصال مع الإدارة	100

101	يبين إمكانية وجود صعوبات في الاتصال مع الأساتذة	19
102	يبين مدى تحكم الأساتذة في المقياس ومساهمته في إكساب اتجاهات في عملية التعلم	20
103	يبين حضور الملتقيات وعلاقته بإكساب اتجاهات نحو عملية التعلم	21
104	يوضح مدى كفاية مدة التكوين التدريجي في نظام (ل م د)	22
105	يوضح إمكانية توفير تربصات ميدانية خاصة بنظام (ل م د) ومساهمتها في إعداد الكوادر البشرية	23
106	يبين إمكانية وجود المرونة في عملية الانتقال من مستوى إلى آخر	24
107	يوضح مدى مساهمة نظام (ل م د) في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا لاقتحام مجال العمل	25
108	يوضح حركية الطلبة بين مختلف الجامعات وتشجيعها على التبادلات الثقافية	26
109	يبين مدى مدى مساهمة نظام (ل م د) في ترقية القيم	27
110	يوضح مدى مساهمة مشروع إصلاح التعليم العالي في إحداث نقلة نوعية للجامعة الجزائرية	28

تشكرات

بسم الله الرحمن الرحيم

اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ تواضعنا، وإذا أعطيتنا تواضعا فلا تأخذ اعتزازنا بكرامتنا.

قال الله تعالى: "يرفع الله الذين امنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"

وقوله تعالى: "وقال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

وقوله: "لئن شكرتم لأزيدنكم"

اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد النور الذاتي والسر الساري في سائر الأسماء والصفات وعلى اله وصحبه وسلم تسليما كثيرا.

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم، والشكر لله على نعمة مده وعونه في اتمام هذه الرسالة، وما يزال المرء عالما ما طلب العلم فإن ظن أنه قد علم فقد جهل.

وانطلاقا من قوله(ص): "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أتقدم بالشكر الخالص للمشرف على هذه المذكرة- الأستاذ عزوز عبد الناصر-على تحمله معي أعباء هذا العمل ولم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته القيمة .

كما أخص بالشكر الأستاذ -محمد سفيان بدوي-الذي أبدى اهتماما واسعا لموضوع الدراسة وأفادني بأرائه القيمة ومساعداته. .

وإلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل.

إلى كل الأساتذة المحترمين والإداريين بقسم علم الاجتماع الذين لم يبخلوا علينا.

مقدمة:

في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية أيقن الباحثون على أن التنمية في العصر الحالي لا تقتصر على مدى توفير الموارد الطبيعية ورؤوس الأموال بقدر اعتمادها على مدى توفر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة، واكتساب الموارد البشرية والمؤهلات العلمية والخبرات اللازمة للعملية الإنتاجية لا يمكن أن يتم إلا بواسطة توفير التكوين لهذه الموارد .
والتكوين هو من أكثر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقي اهتماما كبيرا حتى الوقت الحاضر، وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التكوين .

ومن المتفق عليه أن للتكوين أهمية كبيرة في مجال إعداد الكوادر البشرية والقوى العاملة وتأهيلها، والمنظمة التي ترغب في أن تتميز عن مثيلاتها من المنظمات الأخرى في السوق عليها أن تسعى سعيا حثيثا وراء توفير الكوادر والإطارات الماهرة ، وهذا لا يمكن أن يتحقق لها إلا عن طريق التكوين، وهنا قدمنا التكوين على أنه ذلك النشاط الإنساني المخطط له الذي يهدف إلى إحداث تغييرات في الأفراد المتكونين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك .وتشير الحقائق إلى أن التكوين هو نشاط إنساني مخطط له ومقصود وأنه يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتكونين، باعتباره هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسين الكفاية الإنتاجية للأفراد وللنظمات.

إذن فالتكوين يهدف إلى رفع كفاية الفرد والزيادة من قدراته، بالإضافة إلى أنه عملية تهدف إلى تغيير سلوك واتجاهات الفرد. والرفع من كفاءته والزيادة من قدراته ، وإكسابه مهارات اجتماعية وثقافية كمهارات التواصل والتعاون، ونظرا لأهمية هذه الجوانب الاجتماعية والثقافية أردنا من خلال هذه الدراسة معالجة سياسة التعليم العالي في الجزائر للوصول إلى مدى مساهمة التكوين الجامعي وذلك من خلال دراسة لنظام (ل م د) لمعرفة المكتسبات الاجتماعية والثقافية لهذه العملية التكوينية. وهذا هو الموضوع الأساسي الذي تدور حوله دراستنا، والتي قمنا بتقسيمها إلى جانبين، جانب نظري وآخر ميداني فنجد الإطار العام للدراسة والذي يشمل أهمية الدراسة وأسباب اختيارها وأهداف الدراسة، بالإضافة إلى الإشكالية وصولا إلى الفرضيات وتحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فتم تناول ماهية التكوين من حيث المفهوم والتطور التاريخي له والشروط، المبادئ، الأهداف .

أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه الجوانب السوسيوتنظيمية للعملية التكوينية من حيث (الاتصال، التعاون، المهارات، الاتجاهات)، بينما احتوى الجانب الميداني على فصل تناولنا فيه منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة، تحليل للجداول، تحليل الفرضيات .
وفي الأخير من خلال الطرح النظري، وتحليل البيانات الميدانية والتعليق عليها تطرقنا إلى بعض النتائج ثم خاتمة.

الفصل الأول

الإطار العام

للدراسة

أهمية الدراسة:

-1

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تحليل مفهوم التكوين وعرضه بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب، وهكذا يصبح في متناول الباحثين ونجعل منه أرضية نظرية ودعم يمكنهم من إنجاز دراسات نظرية أخرى مكملة، أو دراسات ميدانية جديدة تتعلق بموضوع مخرجات العملية التكوينية.

كما يمكننا القول بأن هذا الموضوع بإمكانه أن يدعم ويسد نقصا موجودا في هذا المجال، محاولين معرفة إذا كانت المعاهد المتخصصة في التكوين تراعي الاهتمام بالجانب الاجتماعي والثقافي.

أسباب اختيار الموضوع:

-2

توجد عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار البحث في هذا الموضوع يمكن ذكرها فيما يلي:

أ – ميلنا ورغبتنا للبحث والاستطلاع في موضوع المكتسبات الاجتماعية والثقافية لعملية التكوين، بسبب ندرة الدراسات التي لم تتطرق إلى هذا الجانب.

ب – الإحساس بأهمية الموضوع.

ج – الشعور بأن التكوين يعتبر أحد الاستثمارات.

أهداف الدراسة :

-3

أ – تسليط الضوء على المكتسبات الاجتماعية والثقافية لعملية التكوين وإبراز أهميتها للمنظمة.

ب – تبين مساهمة برامج التكوين في تحقيق أهداف المنظمة.

ج – التعرف على وظيفة التكوين في المؤسسات الجزائرية ومحتوياته أو مضامينه.

د – إثراء مكتبة علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل.

4-الإشكالية:

لقد أصبحت المنظمة موضوعا هاما، تلتقي حوله معظم العلوم وخاصة العلوم الاجتماعية التي تعطي من خلال كل دراسة فهما وتفسيرا لهذه المنظمات التي أضحت لها الدور الكبير في إحداث تغييرات في بنية المجتمع، فالتطور الاقتصادي يؤدي مباشرة إلى الرقي والازدهار، أما التقهقر فنتبعه حالة من الركود والانهيار.

وهذا ما هو إلا دليل على العلاقة التي تربط المنظمات بالمجتمع والتي جاءت من أجل تحقيق أهداف يطمح لها كل كائن بشري، وبالأخص العامل ومن أجل تحقيقها قامت بتقسيم هيكلها إلى عدة إدارات تختص كل واحدة منها في مجال معين، ومن بينها إدارة الموارد البشرية .

ولا تقتصر وظيفة إدارة الموارد البشرية على تخطيط احتياجات المؤسسة من الأيدي العاملة في فترة زمنية قادمة. واختيار وتوفير هذه الاحتياجات وتقدير درجة كفاءتها في العمل، بل تشمل مواضيع أوسع من ذلك . مثل عملية تحسين كفاءة الموارد البشرية عن طريق البرامج التكوينية التي تعدها وتشرف على تنفيذها بهدف إعداد المورد البشري بالمؤسسة لممارسة أعماله على أسس سليمة وصحيحة وتحقيق أكبر قدر من الفعالية للمؤسسة .

والتكوين هو من أكبر المواضيع التي لاقت ولا زالت تلاقي اهتماما كبيرا حتى الوقت الحاضر، وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه التكوين في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة في المنظمة .

إذ أن التكوين يمثل مجموعة الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها العاملون في المؤسسة، فهي عملية تهدف إلى تغيير سلوك و اتجاهات الفرد من النمط التي اتخذها لنفسه إلى نمط آخر تعتقد الإدارة أنه أكثر ارتباطا مع أهداف المؤسسة .

فعملية التكوين هي مجموعة العناصر المترابطة والمتسلسلة و المستمرة تنتظم في حلقة واحدة وتصمم بمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير أدائهم لواجباتهم الوظيفية . فالتكوين هدفان هدف بالنسبة للمؤسسة لتطوير الأداء لواجبات الوظيفة التي يشغلها الموظف، وهدف بالنسبة للأفراد لتزويدهم بالمعرفة والمهارة والاتجاه الإيجابي وتعميق العلاقات الحسنة كالاتصال، التعاون،التفاعل الاجتماعي، المشاركة.

والتكوين كان محل دراسات الكثير من الباحثين في مختلف التخصصات، لكن التركيز كان على الجوانب الفنية دون الجوانب الأخرى، وهذا ما يفسر بندرة الأبحاث في هذه الجوانب .وهذا في حدود الإطلاع .

ومن خلال هذه الدراسة سنسلط الضوء على الجوانب الأخرى التي لم نعتز على دراسات وأبحاث تناولتها بالدراسة والتحليل وهي الجوانب الاجتماعية والثقافية .

وتعتبر الجامعة كمؤسسة تكوينية تسعى إلى تحقيق الفعالية و النجاح من خلال الاعتماد على طاقات بشرية مؤهلة، إذ أن الهدف الأساسي للجامعة هو المساهمة في تكوين كفاءات، ولبلوغ هذا الهدف فمن الضروري السعي لتحقيق فعالية نظام التكوين العالي، إذ أن مردود العملية التعليمية يقيم بمدى تأثير الخبرة التي تضعها المؤسسة الجامعية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية .

ولكي يصبح التكوين الجامعي قادرا على مواجهة هذه التغيرات لزم تحديثه، والجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات في تحديات ولهذا لا بد من نظام تعليم جامعي جديد تتوفر فيه جميع الشروط لمواكبة التقدم والتغير الحاصل. ولهذا قامت الجزائر بتبني نظام (ل م د) عام 2004 كنظام تعليم عالي لتحقيق مطالبها من المهارات المختلفة. وعليه إذا كان هذا النظام فلسفة قائمة على الجودة والتفاعل والحركية وكانت الجامعة محل دراستنا الميدانية فإننا هنا نتساءل:

● هل عملية التكوين هي اكتساب لخبرات ومهارات فنية أم أنها تتجاوز ذلك إلى اكتساب مهارات اجتماعية وثقافية ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات وضعنا أسئلة فرعية تدور حول متغيرات الدراسة :

1 – هل ساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق أشكال جديدة من التعاون والاتصال والمشاركة والتفاعل بوصفها مكتسبات جديدة لهذا النظام ؟

2 – هل ساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق حركية وإكساب مهارات واتجاهات جديدة ؟

5- الفرضيات :

الفرضية العامة:

- عملية التكوين هي اكتساب لخبرات ومهارات فنية بالإضافة إلى اكتساب مهارات اجتماعية وثقافية

الفرضية الجزئية الأولى:

- يساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق أشكال جديدة من التعاون و الاتصال والمشاركة والتفاعل بوصفها مكتسبات جديدة لهذا النظام .

الفرضية الجزئية الثانية:

- يساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق حركية وإكساب مهارات واتجاهات جديدة.

6- تحديد المفاهيم:

6-1- المكتسبات:

لغة: اكتسب اكتساباً، أي ربح ونال وفاز.¹

التعريف الإجرائي: المكتسبات هي الانجازات المحققة من العملية التكوينية المتمثلة في مهارات اجتماعية وثقافية، فالاجتماعية تتمثل في التواصل والتفاعل والتعاون، أما الثقافية فتشمل القيم والاتجاهات .

6-2- التكوين:

لغة: كون تكوناً، أي أحدث، صنع، أوجد الشيء.²

إصطلاحاً: التكوين هو التطوير المنطقي المستمر للمعلومات والخبرات والمهارات والتصرفات بين مختلف الطبقات العاملة، والذي يساعد على تقدمهم وتقديم الإدارة التي يعملون بها.

وهو أيضاً عملية تعديل إيجابي تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية لإكسابه المعارف والخبرات التي يحتاجها، إضافة إلى المهارات التي تلزم لرفع مستوى كفاءة الإنتاجية وأدائه.³

التعريف الإجرائي: هو عملية تطوير وتعديل إيجابي لجميع أفراد العاملين في المؤسسة من أجل إكسابهم المعارف والمهارات والخبرات الجديدة التي تساعدهم على تطوير أدائهم وأداء المؤسسة.

6-3- الجامعة:

هناك من يعرف الجامعة بأنها: "مؤسسة اجتماعية، ثقافية وعلمية، فهي بمثابة تنظيمات معقدة

تتغير بصفة مستمرة مع طبيعة البيئة الخارجية.⁴

وهي بهذا المعنى تمثل تنظيم معقداً قابلاً للتغيير وفق المتغيرات المحلية والعالمية.

¹- قاموس الكافي للطلاب عربي عربي: ط3 ، بدون بلد، بدون سنة، ص56 .

²- قاموس الكافي: نفس المرجع ص

³-محمد جمال برعي: التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة الحديث، القاهرة، 1986 ، ص 269

⁴- عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة، الإسكندرية، مصر، 1991 ،

ص 25 .

كما عرفها بعض الباحثين بأنها عبارة عن " مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثنا.1

وفي نفس السياق عرفت الجامعة على أنها مؤسسة علمية تتخذ البحث العلمي الموضوعي والامبريقي مثلا أعلى في حمايتها للقيم الاجتماعية وترسيخ دعائم النظام الاجتماعي القائم.2

التعريف الإجرائي: انطلاقا من التعريفات السابقة يمكن القول أن الجامعة هي تنظيم وعبارة عن تفاعلات بين الأستاذ والطالب والإدارة والجامعة، تهدف لإنتاج معرفة علمية والمساهمة في ترقية قيم الفرد وتنمية وتعديل اتجاهاته ومن ثم تطوير المجتمع.

-6

لدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

هذه الدراسة هي دراسة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التخطيط والتنمية . بجامعة الجزائر، سنة 2002 — 2003 للطالب كمال طاطلي . تحت إشراف: د. عبد الحميد زغيلط .

الصادرة بعنوان: دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، مع دراسة ميدانية بمركب السيارات الصناعية بالروبية.

تتمثل فرضيات هذه الدراسة في: أن العنصر البشري يعتبر عنصرا أساسيا في التنمية الاقتصادية، وأن الاستثمار في الموارد البشرية يهدف إلى تحويل الموارد البشرية إلى ثروة وطاقة إنتاجية خلاقة ومبدعة، وأن التكوين المستمر للأفراد على مستوى المؤسسة يساعد تلك الموارد على التحكم أكثر في التقنيات الحديثة ومنه في رفع إنتاجية المؤسسات.

¹ - راجح تركي: أصول التربية والتعليم، ط3 ، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ص 73
² - محمد سليم السيد: الجامعة والوظيفة الكبرى للعلم، مجلة الفكر العربي، العدد20 ، أبريل1987 ، ص19

وما كانت تهدف له هذه الدراسة هو تسليط الضوء على موضوع تسيير الموارد البشرية، وإظهار مدى تطبيق وممارسة التكوين على مستوى المؤسسة الجزائرية، بالإضافة إلى توفير مادة نظرية وميدانية حول الموضوع للباحثين، وتحقيق بعض الأهداف المتوخاة من عملية التكوين وتأهيل الأفراد. وقد تم اعتماد المنهج الوصفي في الجزء النظري، والمنهج التحليلي المقارن في الجزء التطبيقي. أما أدوات الدراسة ومصادر البيانات كانت المقابلة والتقارير.

وتم التوصل إلى نتائج تمثلت في أن الهدف من وراء التكوين هو هدف عام وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم، ومن ثم ينعكس على كفاءة المؤسسة وزيادة فعاليتها. ويجب أن تتصف منظومة التكوين بعدة خصائص أهمها البساطة، المرونة، الثقة، الاقتصاد والإقناع والقبول. وأن هناك مبادئ عامة يجب أن تتعرف عليها الإدارة، وهذا أمر تقتضيه الطبيعة الحديثة للتكوين والتي تتميز بالحركية والتغيير وتقسّم هذه المبادئ إلى: مبادئ عامة للتنمية والتطوير تنطبق على الجميع (مديرين، رؤساء، موظفين وتلاميذ) ومبادئ تنظيمية تنصب على الهدف والمادة التكوينية وارتباط التكوين بعمل المتكون ومساهمته في حل مشكلته، ومبادئ اجتماعية تتعلق بالتعامل مع جماعة المتكونين وفهم البيئة الثقافية والاجتماعية المحيطة بهم، ومبادئ نفسية تتلخص في الدوافع والاتجاهات والفروق الفردية للنضوج وعائد التكوين والممارسة وتجزئة التعلم والترقيات والنتائج، ومبادئ تعليمية تختص بطرق التعليم وأساليبه. وأن بناء التخطيط يكون على أساس سليم وعلمي قوامه تحديد الاحتياجات التكوينية والتي تتلخص في معلومات أو مهارات أو قدرات أو اتجاهات معينة، يراد تميمتها في أفراد معينين أو مشكلات واقعية أو محتملة بها لمواجهةها وعلاجها. وهناك أساليب تكوينية عديدة ولكل منها مجال تنتج فيه أكبر فائدة ممكنة فتستخدم المحاضرات والمناقشات والمؤتمرات والتعليم المبرمج في زيادة المعرفة وتنمية المعلومات.

التعقيب على الدراسة:

اخترنا هذه الدراسة لأنها تثير نقاط حساسة يمكن الاستفادة منها في دراستنا التي نتقارب معها في تناول جزء من الموضوع وهو التكوين، إذ تناولت هذه الدراسة دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، وموضوع دراستنا تناول المكتسبات الاجتماعية والثقافية لعملية التكوين.

لكن عموماً فإن هذه الدراسة تتقارب نتائجها التي توصلت إليها مع موضوع دراستي مما يساهم في إثراء موضوعي، رغم لاختلاف في كونها تناولت موضوع التكوين من زاوية أخرى.

الدراسة الثانية:

هذه الدراسة هي دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، بجامعة منتوري قسنطينة، سنة 2010 ، للطالبة أسماء هارون، تحت إشراف، دـ نور الدين بومهرة. الصادرة بعنوان: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية. تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام (ل م د).

وقد صاغ الباحث جملة من التساؤلات تمثلت في ما هي نظرة الطالب والأستاذ للنظام الجديد (ل م د)؟ هل الإمكانيات البيداغوجية المتاحة ساهمت في التحصيل العلمي للطالب؟ وهل استطاع نظام (ل م د) تحقيق جودة التكوين الجامعي؟

وما كانت تهدف له الدراسة هو تحديد معايير التكوين الجامعي في إطار تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية، ومحاولة تقييم التجربة الجزائرية على ضوءها، بالإضافة إلى التعرف على التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية من خلال الهيكلية الجديدة (ل م د)، وتشخيص واقع هذا النظام في الجامعة الجزائرية ومعرفة نتائج التجارب الأولية لنظام (ل م د) في الميدان، والتطرق لأهم العراقيل التي تقف أمام إمكانيات الدولة المسخرة لتطبيق هذا النظام.

وتم التوصل إلى تبين الدور الكبير الذي يلعبه التكوين الجامعي في تحقيق أهداف المجتمع التنموية حيث يعتبر معيار تقدم المجتمع، من خلال ما يقدمه من إطارات ذوي مهارات تأهلهم لتلبية متطلباته الاقتصادية والاجتماعية.

كما تبين أن نسبة كبيرة من الطلبة لم تكن تملك أي معلومات عن نظام (ل م د) قبل الالتحاق به، واتضح أن مستوى العلاقة المكتسبة حول النظام تتأثر بالظروف المهيأة لتطبيقه والتي أثبتت نسبة كبيرة من الطلبة عدم توفرها، سواء ما يتعلق بالإمكانيات المادية (المخابر، المراجع، قاعات الانترنت) والإمكانيات البشرية (التأطير الكافي ، خلايا المتابعة). وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن تطبيق نظام (ل م د) لم يخضع لمقاييس محيط الجامعة الجزائرية، الأمر الذي يفسر نوعية المردود من الناحية العلمية كما يبرز وبشكل واضح غياب مشاركة الأسرة الجامعية سواء في تهيئة أو تطبيق هذا النظام. كما تم التوصل إلى أن طالب النظام الجديد يتعرض خلال مساره التكويني لسلسلة من المشاكل ناجمة أساسا عن نقص أو عدم فهمه لفلسفة ومبادئ هذا النظام، كونه يمثل تجربة جديدة قد تحمل في طياتها الكثير من المخاوف، كما أكد الطلبة على صعوبة المنهج التكويني في هذا النظام وهذا

راجع لكثافة البرامج المقررة والحجم الساعي المحدد لكل وحدة الذي كان على حساب كيف المدلولات المعرفية وهذا ما جعل التكوين في هذا النظام يخضع لمقاييس عددية رقمية أكثر منها نوعية كيفية، لذا كان من الأهمية إعادة النظر في الموارد المدرسة والحجم الساعي المحدد لكل وحدة لفهم التخصص أكثر ولتشجيع البحث الفردي لدى الطالب وتحفيزه على الإبداع في مجال تخصصه والقضاء على المظاهر السلبية التي أصبحت مرتبطة به كالغيابات ومظاهر الغش ونقص الكفاءة العلمية، ليكون طالب متكامل الشخصية ومساهم في تنمية مجتمعه ومحقق لمطالبه الاجتماعية في ظل الاحتياجات الجديدة لسوق العمل. كما تم إثبات على أن نظام (ل م د) لم يحقق أهدافه على أرض الواقع والتمثلة أساسا في تحقيق توجيه وإرشاد الطالب وعدم تطبيق فكرة الأستاذ الوصي التي مازال مفهومها غير واضح لدى الطالب بالرغم من اعتبارها وظيفة بيداغوجية هامة في متابعة الطالب ومساعدته في تعميق المعلومات، كما اتضح أن الطلبة غير مباليين بهذه الفكرة لغياب الاتصال بينهم وبين الأساتذة والتي من المفروض أن يكونوا الدعم والركيزة الأساسية لوظيفة التكوين الجامعي. وتم الإشارة على أن هذا النظام لم يحقق أي تغيير يذكر على مستوى التكوين المعرفي أو المهني بل لم يغطي العجز الذي عان منه النظام الكلاسيكي، ولم يمكن الطالب من الحصول على المعارف النظرية والتطبيقية التي تؤهله لأن يكون محل استقطاب من طرف سوق العمل بفضل القدرة على التكيف المباشر مع متطلبات السوق ومسايرة التطور التكنولوجي.

ومنه تم التوصل إلى أن هناك عدم تقبل التغيير ورفض كبير للنظام، وهذا نابع من واقعهم التعليمي ومشاكلهم التكوينية التي حالت دون الاستفادة من معايير النظام الجديد والمشاركة في نجاحه عن طريق رفع قيمة المعرفة العلمية.

أما الأساتذة فقد تم التوصل بأنهم لا يملكون أي معلومات مسبقة على هذا النظام وحاولوا الحصول عليه بواسطة وسائل التعلم الذاتي.

لا لإضافة إلى أن النقطة المشتركة بين الأساتذة هي اتفاقهم على أن نظام (ل م د) بمبادئه الحقيقية هو نظام من شأنه أن يحدث تغييرا نوعيا وجذريا في الوظيفة التكوينية، بشرط تكيفه مع واقع الجامعة الجزائرية واحتياجات المجتمع المحلية ومتطلباته التنموية على المدى البعيد.

التعقيب على الدراسة:

جاءت دراستنا لتكون في نفس السياق ولتبحث في جملة الإصلاحات الجامعية التي قامت بها الدولة في إطار إعادة تأهيل نظام التكوين الجامعي، وهذا ما يسمى بنظام (ل م د) لنحاول إبراز الظروف المحيطة به، وتتبع نتائج تطبيقه في إطار تحقيقه لمعرفة علمية راقية، كما أن أهمية هذه الدراسة هي إثراء لموضوعنا من حيث النتائج والإحصاءات والتحليلات التي تم التوصل إليها.

الفصل الثاني

ماهية التكوين

تمهيد :

ينظر إلى التكوين في المنظمات بأنه إحدى الوظائف والعمليات الضرورية لإدارة الأفراد لأنه يلعب دورا جوهريا في إعداد وتنمية الموارد البشرية . وهذا يتطلب استمراريته ومراعاة العديد من المبادئ المرتبطة بالتخطيط الجيد له بما يمكنهم من نقل مهاراتهم وتعديل سلوكهم بما يتناسب مع أهداف المنظمة وطبيعة العمل بها .

ويعد التكوين الجامعي الجديد (ل م د) إحدى الاهتمامات الكبرى لدفعه نحو الأفضل لمواكبة التطورات.

وهذا ما سنتعرف عليه في هذا الفصل، إذ سيتم تناول أساسيات في التكوين، بالإضافة إلى مكونات التكوين، أنواعه وأساليبه، وصولا في الأخير إلى إعداد الخطة التكوينية ثم تقييم لهذا المخطط التكويني .

كذلك سنتناول مراحل تطور إصلاح التعليم العالي بالجزائر، ثم تعريف لهذا النظام الجديد(ل م د)، والمفاهيم الأساسية له وصولا إلى مبادئه وأهدافه.

المبحث الأول: أساسيات في التكوين

المطلب الأول : مفهوم التكوين والتطور التاريخي له.

1- مفهوم التكوين :

تعددت تعاريف التكوين ، حيث أن كل تعريف نظر إلى التكوين من زاوية تختلف عن الأخرى. إن التكوين عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة¹.

التكوين هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله ، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية، فنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة ، حالية ومستقبلية ، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها².

والتكوين هو مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر، فهو يعني تغييرا إلى الأحسن أو تطورا في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته، وذلك بهدف إعداد الفرد إعدادا جيدا لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية³.

مما سبق يتضح أن التكوين هو عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة، تؤدي إلى تغييرات في قابليات الأفراد لأداء أعمالهم . وهو عملية تطوير وتعديل إيجابي لجميع أفراد العاملين في المؤسسة من أجل إكسابهم المعارف والمهارات والخبرات الجديدة التي تساعدهم على تطوير أدائهم وأداء المؤسسة.

1- التطور التاريخي للتكوين :

لقد مر التكوين بمراحل متعددة عرف من خلالها تطورا كبيرا اكتسب من خلاله تقنيات وأساليب تكنولوجية جديدة أهمها مرحلتين هما :

1-2 مرحلة ما قبل 1950: تنقسم هذه المرحلة إلى فترتين تتميز كل منهما عن الأخرى بمميزات :

1-1-2 مرحلة التكوين بالمكان :

تعرف بمرحلة الجماعات، امتدت إلى بداية القرن العشرين، وظهرت في البداية على شكل تكوين في المكان "FORMATION SUR LETAS" وهو نوع من أنواع التمرن، هذه الطريقة التي

¹ - باري كاشواي : إدارة الموارد البشرية ، ط2، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر ، 2006، ص118.

² - محمد رفيق الطيب : مدخل للتسيير، أساسيات ، وظائف، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون بلد، 1995، ص105.

³ - كامل علي متولي عمران : إدارة الموارد البشرية ، ط3 ، كلية التجارة ، مصر ، 2003، ص101.

تقوم على اكتساب معارف كانت متداولة حتى القرن الماضي، كانت الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها إثبات جدارة الموارد البشرية، ففي فرنسا ابتداء من سنة 1845 م تم الشروع في إنشاء مجموعات لتدريس فروع خاصة في التجارة والصناعة، التي حملت "اسم ملحق" كان الهدف من ذلك هو ربط التكوين بميادين أخرى مثل : القانون التجاري، الرسم الصناعي.

2-1-2 مرحلة التمهين الصناعي :

امتدت هذه المرحلة من بداية القرن العشرين إلى نهاية الخمسينات بعد الحرب العالمية الثانية، أين أصبح التكوين حقيقة واقعية .

بعد 1945 تم نقل البرنامج الأمريكي إلى الدول الأوروبية والذي عرف ب: "TWI, TRQINING ZITHIN INDURTY" واستمر إلى نهاية 1950، ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك بما يملكه من المعارف التي تحصل عليها في المدرسة أو كتمرن قبل دخوله النهائي لسوق العمل أي ما يعرف "APPRENTISSQGE"
2-2 مرحلة ما بعد 1950 :

1-2-2 مرحلة قانون لمس التكوين :

تميزت سنوات الستينات بالتسارع في الاكتشافات التكنولوجية، فبمجرد بداية سنوات الستين تسبب التسارع في مشاكل تمثلت في تكيف المنظمات معه ،لان العمال لم يواكبوا هذا التسارع، فأصبح تكوين المستخدمين بالنسبة للمنظمات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية، كانت مرحلة تذكير المتعاملين الاقتصاديين للدول المصنعة في فرنسا، رأت كل من النقابة وأرباب العمل أثناء القيام بالمفاوضات سنة 1968 في "grenelle" " ضرورة دراسة الوسائل التي تسمح بمشاركة الحكومة في تحقيق تكويننا وتدريبنا مهنيا ،أفرزت هذه المفاوضات.

2-2-2 قانون لمس التكوين وذلك في 16 جويلية 1971 .

أما كندا، فابتداء من سنة 1967 لاحظت الحكومة الفدرالية الحاجة إلى اليد العاملة الماهرة وقررت تحمل التكوين من طرف المدارس والمنظمات .¹

3-2-2 مرحلة التقنيات الجديدة في التكوين :

¹ - نعيمة سعداوي : التكوين وأماطه ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في الإقتصاد، إشراف د/ بلاطة مباركة، جامعة الجزائر ،2004-2005، ص ص 2 - 3 .

منذ سنوات السبعينات اتجه الاهتمام إلى تثمين ضرورة الحصول على التكوين في معظم المؤسسات ،حيث أصبح العمال ذوي خبرة ومعرفة جيدة ، وذلك في كل المهن الممارسة ،فأضحى اللجوء إلى برنامج التكوين أمر ضروري ، وظهرت في هذه المرحلة أنواع مختلفة ومتطورة في مجال التكوين من بينها التكوين وأحدثها التكوين بالبطاقة والتكوين الافتراضي على شكل الانترنت.

المطلب الثاني : شروط التكوين ومبادئه .

1- شروط التكوين :

لأجل تحقيق الأهداف المرجوة من التكوين، فإنه يتحتم على المؤسسة ضبط مجال التكوين بشروط تتمثل في :

- يجب أن تكون لدى الأفراد رغبة في التعلم قبل التوجه للتكوين فمن الضروري أن يكون هناك اهتمام لدى المتكون فيما يتعلق ببرنامج وأهداف التكوين .
- يجب أن يتناسب التكوين مع الحاجات الفردية للمتكونين، حيث يحتاج المشرف قبل تعليم أو تكوين شخص ما على أداء أي نوع من العمل ،إلى تحديد ما يستطيع الفرد القيام به بالفعل وما يعرفه ،فمن واجبات مسؤول التكوين ملاءمة التكوين لشخص بدلا من ملائمة الشخص للتكوين
- يجب أن يتم التكوين تحت إشراف مشرف كفؤ، حيث أن هذا الأخير يكون دائما وثيق الصلة برجاله، وعمل مسؤول التكوين هو مساعدة المشرف وإرشاده بخصوص الاحتياجات والأساليب والترتيبات وتقييم النتائج الخاصة بالتكوين .
- يجب أن يتساوى التكوين مع معدل ما يستطيع الفرد تعلمه فكلما كان معدل التكوين بطيئا بالنسبة لقدرة الفرد على التعلم كلما كان الفارق أكبر والتكوين الذي يتم وفق معدل يتناسب مع القدرة على التعلم ليس محبذا وحسب ولكنه ضروري .
- يجب أن يكون التكوين مخططا ، مجدولا، منفذا ومقيما حسب منهج، إذ يجب أن تحتوي خطة التكوين على قائمة بالأفكار والمهارات الأساسية للعمل الذي يكون من أجل الشخص كما يجب أن توضح تواريخ إتمام كل بند من بنود التكوين¹ .

2- مبادئ التكوين وأسسها :

إن لممارسة أي نشاط تكويني ولنجاح وفاعلية التكوين لا بد من مراعاة عدة مبادئ وأسس نستخلص أهمها فيما يلي :

¹ - علي السلمي : إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية ، ط3 ، مكتب غريب للنشر، القاهرة ، د ون سنة، ص12.

أ/ الاستمرارية :

ليس التكوين أمراً كمالياً تلجأ إليه الإدارة أو تتخلى عنه باختيارها، وإنما هو نشاط ضروري فبعد اختيار الفرد لشغل وظيفته معينة ، تأتي عملية الإعداد والتهيئة، حيث تهدف عملية الإعداد إلى تعريف الفرد بالعمل المسند إليه ولا يمكن أن تقوم إدارة الموارد البشرية بمفردتها بتخطيط وتنفيذ برنامج إعداد الأفراد وتهيئتهم للعمل الجديد ولكنها مسؤولة مشتركة وجهود تعاوني بين إدارة الموارد البشرية، وكذلك الإدارات الأخرى بالمؤسسة فتبدأ العملية التكوينية بتنظيم مقابلات الفرد الجديد مع المسؤولين في إدارة الموارد البشرية والمشرف عليها إلى تنظيم وإعداد برامج تكوينية للموظفين القدامى لإكسابهم مهارات ومعارف جديدة يتطلبها التقدم التكنولوجي، كما تعد البرامج التكوينية للعاملين المرشحين للترقية بهدف إكسابهم قدرات ومهارات تمكنهم من النهوض بمسؤوليات وأعباء الوظائف ذات المستوى الأعلى للترقية إليها .

إذن فمبدأ الاستمرارية يتحقق بتكوين الفرد بداية حياته الوظيفية والاستمرار في تكوينه خطوة بخطوة قصد تطويره وتنميته بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل الجديد .

ب/ التكامل :

التكوين ليس نشاطاً عشوائياً أي أن هناك ترابط وتكامل في العمل التكويني ، ويكمن هذا التكامل في :¹

- التكامل والتجانس والتفاعل الايجابي، والمقصود هنا الأفراد المطلوب تكوينهم، والمعارف والمعلومات المراد إكسابها لهم، وكذلك القائمين بهذا العمل التكويني ، والمشكلات التي تعترضها المنظمة .

- التكامل في الأنشطة التكوينية من حيث توصيف وتحليل العمليات والإجراءات وسلوك الأفراد ، وتحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم برامجها وتنفيذها ومتابعة وتقييم العملية التكوينية .

- التكامل في نتائج التكوين .

ج/ التدرج :

حيث يبدأ التكوين لمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج أو ينتقل إلى الأكثر صعوبة ، وهكذا حتى يصل إلى المشكلات الأكثر تعقيداً .²

د/ التغيير والتجديد :

¹ - صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، المكتب العربي الحديث للنشر، الإسكندرية، 1988، صص 356-357.
² - السيد عليوة : تحديد الاحتياجات التدريبية ، الدار الجامعية، القاهرة، 2001، صص 13.

أي أن التكوين يتعامل مع تغييرات عديدة في داخل وخارج المنظمات، ولهذا فهو يتصف بالتغيير والتجديد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين هو عرضه للتغيير في عاداته وسلوكه ومهاراته، ولذلك فإدارة التكوين مسؤولة عن التجديد وتطوير التكوين من خلال التجديد المستمر في أنماط البرامج التكوينية وأساليب التكوين المستخدمة .

هـ/ التكوين عملية إدارية وفنية :

وذلك باعتباره عملاً إدارياً ينبغي أن تتوفر له مقومات العمل الإداري الكفاء منها :¹

- وضوح الأهداف والسياسات وتناسقها وواقعيتها .
- توازن الخطط والبرامج .
- توفر الموارد المادية والبشرية مع الرقابة والتوجيه المستمرين .

كما أن التكوين يحتاج إلى عمل فني يتمثل في :

- الخبرة المتخصصة في كيفية تحديد الاحتياجات التكوينية وفي اختيار الأساليب وإنتاج المساعدات التكوينية .
- وكذلك الخبرة في تنفيذ البرامج التكوينية، ومتابعة وتقييم فعالية التكوين .

و/ الواقعية :

ويقصد بالواقعية أن يلبي التكوين الاحتياجات الفعلية له، وان تتناسب العملية التكوينية مع المستويات المحددة لهذه العملية .²

المطلب الثالث: أهمية وأهداف التكوين ومسؤوليته :

1- أهمية التكوين :

تظهر أهمية التكوين من النتائج المحققة والمنظرة : وتتمثل أهميته فيما يلي :

أ- زيادة الإنتاجية :

حيث تعكس زيادة مهارة الفرد الناتجة عن التكوين على حجم الإنتاج وجودته، هذا بالإضافة إلى أن التزايد المستمر في الجوانب الفنية للوظائف والأعمال في الوقت الحاضر تدعو إلى التكوين المنظم حتى يتوافر لدى الفرد على الأقل الحد الأدنى المطلوب للأداء الملائم لهذه الأعمال.

ب- رفع معنويات الأفراد :

¹ - علي السلمي: المرجع السابق، ص358.

² - السيدة عليوة: المرجع السابق، ص14.

بمعنى أن التكوين يكسب الفرد القدر المناسب من المهارات التي تؤدي إلى زيادة ثقته بنفسه ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي، كما أن تعميق العلاقات الحسنة بين الأفراد والإدارة العامة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للأفراد .

ج- تخفيض حوادث العمل :

يساعد تكوين العاملين على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطاء على تخفيض معدلات حوادث العمل ، وهذا بدوره يقدم للمنظمة فوائد كثيرة والتوفير في النفقات .

د- استمرارية التنظيم واستقراره:

إن استقرار التنظيم أو قدرته في الحفاظ على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين مثلا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المكونين والمؤهلين لشغل هذه المناصب أو المراكز فور حلولها لأي سبب من الأسباب .

هـ- مواكبة التطورات التكنولوجية:

عن طريق مواكبة التكوين يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المشاركة و التنظيمية المستجدة . فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار واستعمال الآلات الحديثة و المعقدة مما يوجب على المؤسسات تكوين موظفيها على استعمال كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة .

و- يقلل الحاجة إلى الإشراف:

العامل المتكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيهه أو مراقبة مستمرة من مرؤوسيه. وهذا نقيض حال العامل غير متكون .فهو يظل في حاجة إلى توجيه دائم ورقابة مستمرة من قبل رؤسائه و بذلك يعمل على إضاعة أوقاتهم في أمور كان يمكن استغلالها في نشاطات أخرى.

ز- تحسين خدمات المؤسسة :

التكوين يحسن خدمات المؤسسة و طريقة تقديم السلع التي تنتجها و تعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بين المؤسسة و عملائها.¹

ح- تخفيض معدلات دوران العمل:

1 - محمد فالح صالح: إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، دون بلد، 2004 ، ص ص 101 – 102 .

يؤدي التكوين دورا هاما في تخفيض حالات ترك العمل والتأخر والغياب و تخفيض أيضا الشكاوى والمنازعات بين العاملين .

2- أهداف التكوين :

لا شك أن الخطوة التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي تحديد أهدافه بدقة ووضوح . لأن هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها . كما تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو العكس .

1- الأهداف العامة للتكوين:

لا شك أن أهداف أي برنامج تكويني تختلف من مؤسسة لأخرى تبعا لاحتياجات التكوين في كل مؤسسة، وحسب اختلافات الظروف الإنتاجية والإدارية المؤثرة في العمل في كل منها، وبالرغم من ذلك

فإنه يمكننا صياغة مجموعة من الأهداف العامة التي يجب أن تراعيها أي مؤسسة عند إعدادها

للبرنامج التكويني:

أ- الأهداف الإدارية:

ويعني هذا النوع من الأهداف لخدمة الإدارة بكافة مستوياتها . بحيث تعمل بكفاءة أعلى وفيما

يلبي الأهداف الإدارية التي يجب أن يحققها أي برنامج تكويني بصفة عامة:

- تخفيف العبء على المشرفين

لان المشرف يحتاج إلى وقت اقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تدريبهم أو تكوينهم

مقارنة مع غير المكونين . كما انه لا يحتاج إلى الملاحظة الدائمة إلى هؤلاء العاملين المكونين . وذلك

ثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي اكتسبوها عن طريق التكوين .¹

- تحقيق المرونة و الاستقرار في التنظيم:

1 - سليمان خليل فارس وعيسى شحادة: إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2000، ص 186.

يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير، سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال. أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة و يصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة لتكوين و برامج معدة على أسس علمية.

- تسهيل عملية الاتصال :

سواء كان من أعلى مستوى إداري إلى أسفله أو العكس وإبلاغ العاملين بكافة المعلومات التي تتعلق بأهداف المؤسسة وسياساتها ومراحل تنفيذ الأعمال حتى يقوموا بأعمالهم في ضوء هذه الأهداف والمعلومات .

ب - الأهداف الفنية :

ويتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها أو بالنسبة للمنتج . ومن أهم هذه الأهداف نجد :

• تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها :

ساعدت برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلي ساعده على تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها نتيجة جهله بطرق وأسلوب العمل على الآلة .

• تخفيض حوادث العمل :

فاغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث، نتيجة فهم العامل لطبيعة وسير حركة الآلات، إذ أن التكوين يعتبر صمام الأمان يحيط العمل بحماية تعليمية وقواعد وإرشادات علمية .

• التقليل من نسبة العادم أو التالف :

يساهم التكوين في التقليل من نسبة العادم والمواد التالفة، لان العامل المكون يكون أقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين¹.

ت-الأهداف الاقتصادية والاجتماعية :

¹ :السعيد بن يمينة : فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر وأثره على سلوك العامل ، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع،تخصص تنظيم وعمل، إشراف:د/ خليفة بوزيرة ، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص119

إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات الاقتصادية وتعظيم الربح في المؤسسة وضمان البقاء في السوق، وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين بما يتيح التكوين من فرص أفضل للكسب أمام العاملين، وشعورهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة ويمكن صياغة هذه الأهداف في عدة نقاط رئيسية كالآتي :

-زيادة الكفاية الإنتاجية :

حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد وإنتاجه عن التكوين على ارتفاع الإنتاج، وانخفاض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاءة الإنتاجية .

-ارتفاع الربح :

مع ارتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف يمكن أن تزداد مبيعات المؤسسة فيرتفع رقم أعمالها ويزداد بذلك ربح المؤسسة .

-زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة :

تزداد القدرة التنافسية للمؤسسة عن طريق تحسين الإنتاج، وانخفاض التكاليف بواسطة تنمية كفاءة الأفراد، ويمكن للمؤسسة رفع حصتها في السوق وبذلك تستطيع تحقيق أهدافها للنمو والبقاء.

-رفع معنويات الأفراد :

لاشك أن اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه وعدم الاعتماد على الآخرين، ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي، ولا شك أن وجود برنامج للعلاقات الإنسانية مع التكوين المنظم والمستمر لإفراد لتوفير القدر المناسب من المهارات يؤديان إلى رفع الروح المعنوية للأفراد¹.

2-2 الأهداف المرحلية للتكوين :

حتى يمكن تحقيق الأهداف العامة للتكوين والتي سبق التحدث عنها إدارية وفنية واقتصادية واجتماعية يجب أن يتدرج البرنامج التكويني في تحقيقه لهذه الأهداف على ثلاثة مستويات من الأهداف المرحلية، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي :

أ - الأهداف العادية :

إن هذا النوع من الأهداف يشمل الأهداف التقليدية للتكوين منها مايلي :

-تكوين العمال الجدد لتمكينهم من الإلمام بظروف العمل ومتطلباته .

¹ - احمد عادل راشد : مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1981، بيروت، ص183.

-تكوين رؤساء أو مشرفي العمال على تطبيق أساليب جديدة.

-إعداد برنامج تذكيري لبعض الأفراد بهدف التأكد من معلوماتهم الوظيفية الأساسية .

وسيتم تحديد هذه الأهداف عن طريق الحصر الواقعي لعدد العاملين المطلوب تكوينهم .

ب- أهداف حل المشكلات :

وتركز هذه المجموعات من الأهداف على إيجاد حلول محددة ومناسبة للمشكلات قد يعاني منها

التنظيم في المؤسسة¹.

ت-مسؤولية التكوين :

يعتبر التكوين مسؤولية مشتركة بين كل الأطراف المشاركة فيه، أي إدارة الموارد البشرية

والمديرين التنفيذيين في مواقع أعمالهم والأفراد المتدربين الذين يتلقون التدريب .

3-1- إدارة الموارد البشرية :

إذ تقوم إدارة الموارد البشرية بتصميم نظام متكامل للتكوين والتنسيق بين كل جهود التكوين

المؤسسة والإعداد لبرنامج التكوين خارج المؤسسة، بالإضافة إلى الاحتفاظ بخطة متكاملة للتدريب

على مستوى الإدارات والأفراد .

كما تقوم بتقديم الخبرة والمشورة فيما يمس التكوين ونصح العاملين وتوعيتهم بضرورة التكوين

والتطوير .

3-2 المديرين التنفيذيين :

يعمل المديرين التنفيذيين على تقديم مهارات ومعلومات للمرؤوسين وتحديد الحاجة التكوينية

لإدارتهم ومرؤوسيتهم، كما تقوم بتنفيذ برامج التكوين داخل الشركة وتقديم المعارف الفنية لتصميم

البرامج الداخلية والمشاركة في جهود التكوين والتطوير².

3-3 الأفراد المتدربين :

إلى جانب ذلك فإن الفرد العامل في المنظمة يتحمل مسؤولية تنمية وتطوير نفسه من خلال

التطوير الذاتي SELF- DEVELOPMENT يدخل هذا النوع من التكوين في مجال التكوين غير

الرسمي والذي يعود بالفائدة ليس للمنظمة فقط ، وإنما للفرد ذاته أيضا .فعن طريق زيادة الثقافة

والمعارف العامة والتخصصية يتمكن الفرد من جني نتائج هذا التطوير الذي تتمثل بزيادة التعويض

¹ - السعيد بن يمينة : المرجع السابق ، ص121.

² - أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، مصر ، 1999، ص322 .

أو الترقية الوظيفية أو الضمان الوظيفي بالحصول على فرصة عمل في منظمة أخرى عندما تتغير ظروف المنظمة التي يعمل فيها .

ندرك مما تقدم بان مسؤولية التكوين مسؤولية مشتركة مابين إدارة الموارد البشرية والمديريون التنفيذيون والفرد العامل، والتي لا يمكن أن تنجز بشكل كفاً إذ لم تلق الدعم من قبل الإدارة العليا للمنظمة.¹

المبحث الثاني: مكونات التكوين .أنواعه وأساليبه :

المطلب الأول: مكونات التكوين.

1- المدخلات:

وهي بمثابة الأساليب التي تحرك النظام و تدفعه إلى الأمام من أجل تحقيق هدف النظام – نظام التكوين – فالمدخلات هي الأجزاء التي يتم إخضاعها لعمليات معينة لتتحول من طبيعتها الأولى إلى شكل آخر يتناسب واحتياجات النظام .

و يمكن تصنيف مدخلات نظام التكوين إلى الأنواع الثلاثة الرئيسية التالية :

1-1- مدخلات إنسانية

وتتمثل في طاقات و قدرات الأفراد و رغباتهم و اتجاهاتهم و أنماط سلوكهم ذات الصلة بنشاط النظام و أهدافه أي أن المدخلات الإنسانية لنظام التكوين تتكون من كافة الأفراد الذين يشتركون في عملية التكوين من مكونين و متكونين و إداريين و فنيين و مساعدين .و يختلف هؤلاء الأفراد باختلاف البرامج التكوينية التي يشتركون فيها .أي حسب نوع هذه البرامج و أهدافها ووسائلها .

فبالنسبة للمكونين فقد يكونون من المدربين أو رؤساء الأقسام أو الموظفين التنفيذيين أو عمال .و قد نجدهم من العاملين الجدد أو الذين يراد ترفيتهم .و قد يكون من الذين لهم إنتاجية ضعيفة و يراد تنمية مهارات معينة لديهم .أو من الذين يراد إثراء معلوماتهم أو تحسين السلوك أو الاتجاه لديهم .أما المكونين فقد نجدهم أساتذة جامعيين أو مكونين متخصصون أو خبراء في شؤون التكوين .

أما الإداريون و الفنيون و المساعدون .فهم معنيون بأمور التكوين من تخطيط و تنظيم و تنسيق و إشراف على التنفيذ و متابعة و تقييم إلى غير ذلك و الذي يجب أن تتوفر فيهم خصائص محددة يلزم وجودها للقيام بهذه الأعباء .²

¹ - ريجي مصطفى عليان : أسس الإدارة المعاصرة ، ط1، كلية التخطيط الإداري، جامعة البلقاء التطبيقية ، الأردن، 2007 ،ص296.

² - حسين الدوري : الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية التطبيق ، مطبعة العاصمة ، القاهرة، مصر ، 1976 ،ص54 .

1-2- مدخلات مادية :

وتتمثل في كافة الموارد غير الإنسانية من أموال ومعدات وتجهيزات ومواد، والتي تصل إلى النظام ويستخدمها في عملياته، أي أن المدخلات المادية لنظام التكوين تتكون من أموال اللازمة لإنفاق على التكوين واستمرار مراحلها، بالإضافة إلى المباني التي سيقام فيها التكوين، وما تتضمنه من قاعات وأقسام للتكوين .

1-3- مدخلات معنوية- المعلومات :

وتعتبر المعلومات نوع آخر هام من المخلات وتشمل على بيانات خاصة بالمؤسسة التي يأتي منها المتكئون، كما تتضمن الطرق والأساليب والإجراءات والمعايير، وتضم النظريات والبحوث والتجارب التي تخص موضوع التكوين، كما تحتوي على بيانات عن الظروف والأوضاع المحيطة بالنظام، وما يسوده من قيم ومعتقدات ومفاهيم وأفكار .

وهذه المدخلات بأنواعها الثلاثة : الإنسانية، المادية والمعنوية مصدرها البيئة الداخلية والخارجية للنظام وهي مدخلات تتفاعل مع بعضها البعض وضرورية لبعضها البعض أيضا وبدونها لا يوجد نظام .

2-العمليات :

تعتبر العمليات الجزء الثاني من النظام بعد المدخلات، فهذا الجزء يختص بأداء العمليات والأنظمة من أجل تحويل المدخلات إلى مخرجات بغية تحقيق أهداف النظام، أي أنه يختص بعملية التكوين نفسها، والمعالجة الفعلية حتى يمكنهم اكتساب الصفات والخصائص المطلوبة .

3-المخرجات :

إن المخرجات تتمثل أساسا في سلسلة الإنجازات المحققة (المهارات والقدرات التي اكتسبها المتكئون) عن العمليات، والتي تعبر عن نتيجة النظام وهي تمثل قيمة ما أسهم به النظام في خدمة البيئة المحيطة، وتعود تلك المخرجات إلى المجتمع (البيئة المحيطة) في صورة سلع أو خدمات أو تغيرات معنوية في الأفراد وحتى يتلقى المجتمع نتائج عمل النظام فانه يعوضه عن ذلك بمزيد من المدخلات .

ويمكن تصنيف مخرجات نظام التكوين على أسس متوافقة مع تصنيف المدخلات وهي :

1-3 المخرجات الإنسانية :

وهم المتكونون بعد أن مرو بالعملية التكوينية، ويفترض الآن أنهم اكتسبوا خصائص جديدة كتغير في بعض الخصائص الشخصية أو زيادة في معارفهم أو إضافة لمهاراتهم أو تجديد لقدراتهم¹.

3-2- المخرجات المادية :

أي أن النتائج الملموسة التي سوف يحققها المتكونون بعد أن اكتسبوا الخصائص الجديدة، وتكمن هذه النتائج في صور كثير متنوعة، مثل زيادة الكفاية الإنتاجية عن طريق تخفيض التكاليف، وتحقيق الوفرات في الوقت والجهد وارتفاع مستويات الأداء.

3-3 - المخرجات المعنوية المعلومات :

وتتمثل في الجانب الفكري والنفسي للعاملين، والذي يعكس بدوره على الجانب المادي، وتظهر هذه المخرجات في شكل تطوير معلومات المتكونين، وارتفاع مستوى وعيهم بمشكلاتهم ومشكلات مؤسساتهم، وازدياد ولائهم للمؤسسات التي يعملون فيها وتحسين وجهات نظرهم نحو العمل والإنتاجية وتعميق الانسجام في علاقاتهم².

المطلب الثاني : مجالات وأساليب التكوين :

1-مجالات التكوين :

تكمن أهمية ودور التكوين في نطاقين اثنين وهما كالآتي :

أ- بالنسبة للعامل :

حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد وذلك من خلال :

1- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون وذلك في :

- معرفة وتنظيم المؤسسة وسياساتها وأهدافها .
- اكتساب معلومات عن منتجات المؤسسة وأسواقها.
- اكتساب معلومات عن إجراءات وتنظيم العمل بالمؤسسة³.
- اكتساب معلومات عن خطط المؤسسة ومشاكل تنفيذها .
- المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج .
- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف .

¹ - محمد عبد الفتاح باغي : التدريب الداري بين النظرية والتطبيق ، جامعة الملك السعود ، الرياض ، 1983، ص36 .

² - علي محمد عبد الوهاب : التدريب والتطوير، مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1981، ص ص 37-36

³ - صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي : مرجع سابق، ص ص252-253.

2 - تنمية المهارات والقدرات للمتكون : من حيث

- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة .
- المهارات القيادية والدارية في التنظيم والتخطيط .
- القدرة على تحليل المشاكل .
- القدرة على اتخاذ القرارات .
- المهارات في التغيير والنقاش وإدارة الندوات والاجتماعات.
- القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت .

3- تنمية الاتجاهات للمتكون :

- الاتجاه لتفضيل العمل بالمؤسسة .
- الاتجاه لتأييد سياسات وأهداف المؤسسة
- تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل .
- تمنية الاتجاه إلى التعاون مع الرؤساء والزملاء .
- تنمية الروح الجماعية للعمل .
- تنمية الشعور بالمسؤولية .
- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل .

4- اكتساب الخبرة :

حيث يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة، كما أنه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين، وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العلمي لمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة¹.

ب/ بالنسبة للمؤسسة :

تكمن مجالات التكوين بالنسبة للمؤسسة من خلال :

- تفادي وتجنب شكاوى العمال على صعوبة العمل أو عدم ملاءمته لهم
- إعداد الأفراد قادرين على شغل المناصب القيادية على مختلف مستويات العمل داخل المؤسسة.

¹ - احمد ماهر : مرجع سابق ، ص 326.

- التأقلم مع التغيرات في نظم العمل وأساليبه والتطور التكنولوجي ، وذلك من خلال مواكبة تطورات العصر ومسايرة النمو الاقتصادي .¹

2- أساليب التكوين :

يقوم المكون باستخدام العديد من الأساليب من بينها :

أ- أسلوب التوجيه :

ويقصد به تعريف الموظف الجديد بالجهة التي يعمل بها والهدف الذي تعمل من أجله الأقسام التي تتكون فيها وكذا التعريف بحقوقه وواجباته نحو العمل الذي يكلف به في مكانه الجديد، وغالبا ما يسلم الموظف الجديد " دليل العمل " يشمل على كافة البيانات واللوائح كما يشمل كذلك على تقديمه إلى الموظفين والتعرف عليهم .

ب- تكوين الرؤساء للمرؤوسين :

يكون ذلك بتشجيع الرؤساء لمرؤوسيهم وتطوير أنفسهم إما بتزويدهم بالمطبوعات الحديثة وتكليفهم بواجبات خاصة تختلف عن أعمالهم المعتادة وإبداء استعدادهم للرد على استفساراتهم .²

ج- البرامج النظامية والحلقات الدراسية :

ويشترط الموظفون في هذه البرامج والحلقات الدراسية التي تعد تبعا لتخصصاتهم العلمية وتعقد هذه الحلقات غالبا خارج الجهاز الذي يعملون فيه .

د-التكوين عن طريق الاستشارة :

يكون ذلك بتوفر عدد من المستشارين في مختلف التخصصات، يرجع الموظفون إليهم كلما قابلتهم صعوبات ويناقشونها معهم ويعاب على هذا الأسلوب أن التكوين فيه يكون اختياريا أي لا يشترط على الموظف الرجوع إلى المستشارين إلا إذا كان هناك إلزام قانوني وفي هذه الحالة تخرج الاستشارة عن كونها تكوينيا .

هـ- أسلوب المناقشات والمحاضرات :

يعتمد النجاح مثل هذا الأسلوب ،على المحاضر نفسه، وعلى مقدار براعته وقدرته في تنظيم أفكاره وأرائه وعرضها على مستمعيه وهذا أمر يتطلب براعة وكفاءة في المحاضر قد لا تتوفر لكل فرد، لذا فإن أسلوب المحاضرة يستلزم أن يكون المحاضر على قدر كبير من القدرة في التأثير على المجموعة التي تلقى عليها المحاضرة .

¹ - علي السلمي : المرجع السابق ، ص358..

² - عبد الهادي الجوهري : علم الاجتماع الإدارة مفاهيم وقضايا ، ط2، دار المعارف كورنيش النيل ، القاهرة (مصر) ، 1987، ص174.

ومن ابرز مساوئ هذا الأسلوب انه قد لايتيح المجال أمام المجموعة للنقاش وتبادل وجهات النظر.¹

و- أسلوب المؤتمرات :

هذا الأسلوب يشعر الموظفين بقيمتهم الذاتية ، حيث يجتمعون بالرؤساء في اجتماعات دورية ليناقشوا مشكلات العمل ويقترحون العلاج لكل حالة، هذا فضلا عما تخلقه المؤتمرات من الشعور بالمسؤولية نحو نجاح المشروع ،مما يدفع بكل فرد إلى المزيد من الولاء والجهد .

ز- أسلوب البحوث :

يهتم بالأفراد الموظفين والمجموعات فيكلف الرئيس الموظفين ممن يرى فيهم القدرة على البحث باجرا بحوث تجارب، دراسة حالات معينة وتقديم تقارير نتائج بحوثهم .

ح- أسلوب الاجتماعات ذات جداول لاعمال المحددة :

هذا الأسلوب يساعد الإدارة الجماعية، حيث يجتمع الرئيس بالمرؤوس في كل وحدة من وحدات العمل وفي موعد محدد يوميا، وتحدد الموضوعات التي ستناقش في هذا الاجتماع، ويخبر بها الموظفون مسبقا .وهذا وحده يكفي بإشعارهم بأهميتهم في الإدارة وإعلامهم بكل ما يهمهم من أمور وعرض مشكلاتهم عرضا صريحا ومناقشتها والتوصل إلى قرارات يدافعون عنها أمام غيرهم من الموظفين .

ي- التكوين الفعلي :

يقوم المكون بعرض طريقة الأداء والإجراءات التفصيلية،ثم يسأل المتكون ويشجعه على القيام بالأداء،ويلاحظ أن هذا الأسلوب يناسب الأعمال اليدوية والإنتاجية،ويمكن من الحصول على نتائج جيدة.

ك- تمثيل الأدوار :

ويتضمن هذا الأسلوب خلق مواقف عملية وإشراك طرف مباشر فيها يواجه تناقضا أو صراعا معيناً، ويطلب إليه علاج الموقف بالسلوك الفعلي ثم يطلب المدرب من كل فرد أن يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله وأن يقترح ما يراه من حلول في هذا الشأن، ويستخدم هذا الأسلوب

¹ - مصطفى نجيب شوايش : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، عمان (الأردن)، 2005، ص241 .

عادة في التدريب على القيادة الإدارية وتدريب المشرفين وغيرها من المجالات التي تتطلب تنمية المهارة والتعامل مع الآخرين .¹

ل- دراسة الحالات :

يتم تعريض الدارسين لحالات من وقع العمل ويقوم الدارسون بتناول أبعادها من حيث المشاكل ،أسبابها وحلولها البديلة وتقييم للبدائل المختلفة .

م- البريد الوارد :

في محاولة لإبراز الواقع، وللحكم بصورة واقعية على المتكون يتم إعطائه ملف به مجموعة من الخطابات والمذكرات الداخلية التي تشابه تلك التي ترد في البريد اليومي، وعلى الدارس أن يحدد انسب تصرف يرد في كل بند من بنود البريد الوارد ،ويلاحظ أن هناك حدود لفعالية هذا الأسلوب من حيث أن

الأشخاص والمنظمات المذكورة في التمرين وهمية، كما أن العلاقات بينهم غير حقيقية، مما يجعل الحكم على البريد الوارد عملية صعبة .²

ن - المنافسة الجماعية :

عندما يريد المكون أن يثير روح مشاركة معينة يسعى إلى تكوين مجموعات بمناقشة مشاكل معينة، وهذا الأسلوب يساعد أفراد الجماعة الواحدة على تبادل وجهات النظر في تحديد المشكلة وتكوين حصيلة من الأفكار و الحلول .³

ص- تدريب الحساسية :

تهدف هذه الوسيلة إلى تنمية روح الاعتماد على الذات أو التبصر بالمشاكل الذاتية داخل الجماعة وتبدأ بتكوين جماعة تكوين من حوالي (10) إلى (20) فرد ،على أن لا يكون هناك قائد محدد ولا مشكلة محددة ، والتوجيه الوحيد لهذه الجماعات هو محاولة دراسة سلوك الأفراد والجماعة ومشاعرهم في إشاعة روح التعاون والتمهيد لعمليات التغيير في التنظيم .

المطلب الثالث : أنواع التكوين .

يمكن تقسم التكوين إلى نوعين :

1- من حيث الهدف :

¹ - عبد الهادي الجوهري: مرجع سابق، ص 175 .

² - احمد ماهر المرجع السابق ، ص342.

³ - مصطفى نجيب شاوش : المرجع السابق،ص242.

أ- برامج التكوين التوجيهي أو التمهيدي:

وهو الذي يهدف إلى تعريف الأفراد الجدد بمكانهم في الهيكل التنظيمي للمنظمة، ويوضح لهم ظروف العمل وبيئته، وحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم فيه، ويتضمن الإجابة على جميع الأسئلة التي يودون طرحها بهذا الخصوص.¹

ب- برامج التكوين الإنعاشي أو التجديد:

يهدف هذا النوع من التكوين إلى مواكبة التطورات في المعرفة والمهارة وأدوات العمل من خلال إنعاش وتجديد معارف وأفكار واتجاهات العاملين، بتهيئة الفرصة لهم للتعرف على كل ما هو جديد في النظم والاختراعات .

ج- برامج التكوين التاهيلي :

يهدف هذا النوع من التكوين إلى مساعدة الموظف الجديد على الإلمام بالمعلومات عن المؤسسة من حيث سياستها، طبيعتها نشاطها، أهدافها، الهيكل التنظيمي، سياسة الأفراد الخاصة بالأجور والحوافز، هذا النوع يساعد على التفاعل الاجتماعي مع الزملاء في العمل، ويؤدي إلى زيادة الثقة في النفس والشعور بالرضا عن العمل، أيضا يساعد في التغلب على الشعور بالخوف والقلق الذي ينتاب الموظف الجديد عند التحاقه بالعمل أول مرة.²

د- برامج التكوين التحويلي:

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تزويد الفرد بمعارف ومهارات جديدة لأداء عمل يختلف عن عمله الأساسي . وعادة ما يستخدم هذا النوع من التكوين لتمكين الأفراد من زيادة قدراتهم للقيام بأعمال مختلفة، كما يستخدم لخلق التوازن في الاحتياجات الوظيفية داخل المنظمة، ولكن في حالات كثيرة تكون إعادة التكوين غير فعالة في الواقع حيث يقوم أصحاب الأعمال بفصل العمال في حالة الظروف السيئة للعمل، ثم يعيدون تعيينهم عند تحسن هذه الظروف . والشيء الملاحظ هنا هو أنه حتى جهود إعادة التكوين المخطط يمكن أن تفشل، إلا إذا ساعدت الشركات العاملين في النظر إلى إعادة التكوين على أنه استثمار طويل الأجل في نجاح مسارهم الوظيفي .

هـ - برامج التكوين الأساسي (نظام التلمذة الصناعية) :

1 - ربحي مصطفى عليان:مرجع سابق، ص 291 .

2- جابر عوض السيد: الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية(مصر)، 2003 ، ص 132

يهدف هذا النوع إلى جذب العاملين في سن صغيرة بعد أن يكونوا قد استكملوا قدرا من التعليم ويبدأ تعليمهم نظريا وعمليا أثناء العمل، لكي يصبحوا عمالا مهرة وعادة ما يقدم هذا النوع من التكوين في معاهد أو مراكز تدريبية متخصصة ملحقة بالمؤسسة أو قائمة بذاتها .

2_ حيث المكان :

2-1 - التكوين الداخلي : ينقسم هذا النوع إلى :

أ- التكوين الداخلي أثناء العمل :

تم التكوين هنا أثناء تأدية الوظيفة حيث يتعلم الشخص الوظيفة من خلال أدائه لها في الواقع ، ويشمل هذا النوع من التكوين جميع الموظفين في المنظمة ابتداء من الموظف البسيط حتى رئيس المؤسسة.

ولهذا النوع من التكوين مزايا عديدة من أهمها قلة التكلفة والسهولة بالإضافة إلى الواقعية .ومن أهم عيوبه وجود بعض المديرين وقادة الفرق الذي يعتبرون غير أكفاء في نقل أفكارهم ومهاراتهم إلى غيرهم .

ب- التكوين الداخلي بعيدا عن العمل :

يتمثل في وجود مراكز للتكوين أو قاعات تكوينية خاصة بالمنظمة تعقد فيها الدورات التكوينية بعيدا عن العمل ذاته.

ومن مزايا هذا النوع من التكوين : زيادة الروابط بين التنظيم وبين الفرد المتكون من ثم التكامل بين التكوين و العمل .

لكن من أهم عيوب التكوين الداخلي بعيدا عن العمل احتمال وجود بعض الضغوط على المتكون للعودة للعمل ، إذا حدثت بعض المشاكل التي تستدعي حضوره .

2-2- التكوين الخارجي :

يتم هذا النوع من التكوين بعيدا عن مقر التكوين وهو مفيد لتطوير المهارات الإدارية و القيادية و الفنية خاصة إذا جمعت المقررات بينما هو نظري وما هو تطبيقي .

من أهم مميزات هذا التكوين قلة التكلفة وتوافر الإمكانيات المادية والبشرية و الاستفادة من

خبرات العاملين في المنظمات الأخرى.¹

المبحث الثالث : إعداد الخطة التكوينية .

¹ - سمير عبد الوهاب ويلي مصطفى البرادعي: إدارة الموظفين، مطابع الإدارة العامة، السعودية، دون سنة، ص ص 128 - 130 .

المطلب الأول : تحديد الاحتياجات التكوينية.

1- مفهوم تحديد الاحتياجات التكوينية:

يمكن القول أن تحديد الاحتياجات التكوينية تعتبر من عناصر الأساسية في تصميم البرنامج التكويني لأن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يساعد على جعل النشاط التكويني نشاطا هادفا، ونعني بتحديد الاحتياجات التكوينية تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى الأفراد وإدارات معينة وهي مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم، لرفع كفاءاتهم بناء على احتياجات لازمة و ظاهرة يتطلبها العمل لتحقيق هدف معين .

إن الاحتياجات التكوينية هي تعبير عن الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة أي من الحالات

الآتية :

أ-الحال التي يصح فيها لإدارة الأفراد في المنظمة أن الأداء الفعلي لبعض الأفراد لا يرقى إلى المستوى المرغوب فيه بسبب نقص في المهارة .

ب-الحال التي تقرر فيها الإدارة تغيير أو تعديل محتوى العمل .

ج- الحال التي تقرر فيها الإدارة تغيير الظروف و الإمكانيات التي يتم فيها أداء العمل بواسطتها.

د- الحال التي تقرر فيها الإدارة إحداث وظائف جديدة أو البدء في أنشطة جديدة .

ه- الحال التي تقرر فيها الإدارة تعيين أفراد جدد أو نقل أفراد حاليين إلى وظائف أخرى.¹

2- طرق تحديد الاحتياجات التكوينية :

لتحديد الاحتياجات التكوينية الضرورية هناك عدة طرق :

أ- الملاحظة غير الرسمية، وذلك بمراقبة العمال بطريقة غير مباشرة لمعرفة جوانب الضغط والقوة في أداء الفرد منهم .

ب- إجراء مناقشات مستمرة مع الموظفين والاستماع إلى اقتراحاتهم وشكاويهم لمعرفة ما يطلبونه من دورات تدريبية تساعدهم على القيام بأعمالهم بطريقة أفضل .

ت- النقاش مع المشرفين الذين يعرفون مواطن الضعف في أداء مرؤوسيههم، ومتى وأين يمكن تدريبهم

¹ - نجيب شوش : المرجع السابق، ص 235 .

ث- وضع أسئلة استقصاء يطلب من الموظفين الإجابة عنها وتحديد المشكلات التي يواجهونها وأسبابها واقتراحات لحلها .

ج- القيام بمسح ميداني يشمل عينة تمثل كافة الموظفين في المنظمة لمعرفة ما يحتاجونه من تدريب

ح- تسلم الشكاوي من النقابات والاتحاديات العمالية، وهذه عادة ما تقدم للإدارة نتيجة لكثرة حوادث العمل أو شعور الموظفين الذين ينتسبون إلى هذه النقابات بأن إدارة المؤسسة لا تعطيهم الفرصة لتطوير أنفسهم ولتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية .

خ- تحليل تقييم أداء العمل عند العمال وذلك بمقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له من ناحية الكمية والجودة والوقت والتكاليف ومعرفة مواطن الضعف عند العامل لتكوينه على تصحيحها¹.

المطلب الثاني : الخطة التكوينية (البرنامج التكويني) .

1-تحديد أهداف الخطة التكوينية :

إن الهدف من وضع وتصميم البرنامج التكويني يتمثل في تنمية المعلومات للمتكون و اكتسابه مهارات جديدة في مجال تخصصه لتنمية قدراته العلمية أو التطبيقية مما يحقق كفاءة و فعالية في الأداء بالإضافة إلى تطوير سلوكيات المتكون واتجاهات جديدة نحو مواقف معينة .

2-وضع الخطة التكوينية :

و يقصد بالخطة التكوينية الموضوعات أو المواد و مفرداتها التي ستدرس أو يكون عليها المتكونين، و حتى تكون الخطة التكوينية جيدة و تحقق الأهداف المطلوبة، فيجب أن تكون ترجمة صادقة لاحتياجات المنظمة . نابعة من البيئة الواقعية وأن تتسم بطابع المعقولية،

و يجب أن لا تكون المعلومات قديمة و مكررة بل يجب أن تكون ترجمة صادقة لاحتياجات المنظمة ، فبعد أن تتم تحديد الاحتياجات التكوينية يأتي دور تقرير نوع المهارات الملائمة لهذه الاحتياجات ،و التي سيعمل البرنامج التكويني على إكسابها أو صقلها لدى المتكونين . و تتمثل في المهارات اللغوية الأساسية كالقراءة و أصول الكتابة ، أو المهارات الأساسية ذات الطبيعة الفنية اللازمة لأداء عمل معين أو مهارات إقامة العلاقات مع الآخرين ،وهذا النوع من المهارات يحتاج إليه كافة المدربين في جميع المستويات الإدارية، و بشكل خاص مستوى الإدارة العليا.

و على الرغم من تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في مجال التكوين ،إلا أنه من المهم ملاحظة أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض بل يجب اختيار الأسلوب الأفضل و المناسب

¹ - محمد صالح فالج :المرجع السابق،صص103-104.

لكل موقف . بالإضافة إلى ذلك يجب اختيار الأشخاص المكونين لأن تحديد نوعية المكونين يعتبر من العناصر الهامة الواجب أخذها بعين الاعتبار عند القيام بتخطيط البرامج التكوينية ،وعلى أي حال يتوقف اختيار المكون على مايلي:

أ- أسلوب التكوين المراد استخدامه .

ب- المادة التكوينية المراد إكسابها للمتكونين .

ج - نوعية المتكونين .¹

ولابد من تحديد واختيار المكان الذي يتم فيه التكوين . فهناك ثلاثة أماكن يتم فيها التكوين تتمثل في مكان الوظيفة وفي خارجها وفي داخل المنظمة وخارج المنظمة.² كما يجب تحديد فكرة برنامج تكوين مع التذكير باختلاف المدة من برنامج لآخر طبقا لاعتبارات متعددة كالمناهج التكويني والأساليب التكوينية المستخدمة والإمكانات المتاحة . وبشكل عام يمكن القول أنه يتعين إقامة برنامج التكوين في الوقت المناسب . وفي فترة تتناسب مع المهارات التي يراد اكسبها للمتكونين .

المطلب الثالث : تقييم المخطط التكويني :

يقصد بعملية تقييم التكوين محاولة تستهدف الحصول على التغذية عن تأثير البرنامج التكويني على ضوء المعلومات المتوفرة، وذلك لاتخاذ القرار المناسب حول إذا ما كان التكوين ملائما أم لا، ويبدأ الإعداد لتقييم التكوين عند التخطيط للمتكونين .

1-مراحله : هناك خمسة مراحل للتقييم وهي :

أ - ردود أفعال المتكونين اتجاه خبرة التكوين : يهدف هذا المستوى إلى معرفة ردود أفعال المتكونين عن البرنامج التكويني وإلى أي مدة كان مفيدا و ماهي آراؤهم عن الجلسات وما الذي يتمنونه في برامج مماثلة .

ب- التعلم : يتطلب هذا المستوى قياس ما تعلمه المتكونون كنتيجة لتعليمهم المعارف والمهارات

التي اكتسبوها وماهي التغيرات في اتجاهاتهم ؟

¹ - عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية، ط2 ، دار وائل للنشر، عمان (الأردن)، 2007 ، ص 236 .

² - نجيب شوايش:المرجع السابق، ص238 .

ج- السلوك الوظيفي : يركز هذا المستوى على قياس مدى تطبيق المتكولين لما تعلموه عن الوظيفة .

د- الوحدة التنظيمية : يحاول هذا المستوى على قياس تأثير التغيير في السلوك الوظيفي للمتكولين في وظيفة جزء من المنظمة التي يعمل فيها المتكون .
ويمكن أن يتم القياس من حيث التحسينات في المخرجات والإنتاجية والجودة .

هـ - القيمة النهائية : يهدف هذا المستوى إلى قياس كيفية استفادة المنظمة من التكوين من حيث الربحية والنمو والأهداف الشخصية للمتكولين.¹

2 - أهدافه :

يمكن القول أن تقييم البرامج التكوينية تهدف إلى مايلي :

أ- معرفة الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه للعمل على تجنبها مستقبلا .

ب- تحديد ومعرفة مدة نجاح المتكولين في قيامهم بعملية التكوين ونقل المادة التكوينية للمتكولين

ت- إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتكولين من التكوين .

2- مشكلاته :

أ- عدم تحليل الاحتياجات التكوينية :

تعتبر هذه المشكلة من أهم مشكلات التكوين، إذ انه من خلال تحديد وتحليل الاحتياجات التكوينية يتم تخطيط البرامج التكوينية .

ب- عدم توافر الإرادة لدى معظم المتكولين للتكوين :

من أهم ما يلاحظ بالنسبة للبرامج التكوينية التي يتم تنفيذها في كثير من المؤسسات هو عدم رغبة العاملين في حضور أية برامج تكوينية لاعتقادهم أنهم أصحاب خبرات ومهارات ومن ثم فهم لا يحتاجون إلى التكوين أيا كان نوعه ،ولاعتقادهم أن التكوين هو العودة بهم إلى عهد المدرسة ،وبالإضافة إلى ذلك فإن عدم الرغبة لدى المتكون قد ترجع إلى أن البرنامج التكويني لا يلبي احتياجاته التكوينية الفعلية، خاصة إذا لم يكن قد شارك في تحديد هذه الاحتياجات .

ج - عدم الربط بين التكوين والحوافز :

¹ - سمير عبد الوهاب، وليلى مصطفى البرادعي: المرجع السابق، ص144.

ينظر المتكويين إلى أن التكوين هو بمثابة تضيق للوقت والجهد، وذلك في حالة عدم الربط بالحصول على حافز معين كالمكافئات المادية، أو الترقية أو الحصول على علاوة تشجيعية .

د - عدم توافر التمويل اللازم للتكوين :

لاشك في أن هناك نقصا في الإمكانيات المادية والبشرية وضعف التمويل اللازم لبرامج التكوين، ويؤكد ذلك أن الجهات والمؤسسات المستفيدة من التكوين تتبنى مدخلا يقوم على ما يعرف باقتصاديات الإنتاج الكبير والذي يأخذ عنصر التكلفة في المقام الأول، دون الاهتمام بجودة أو مهنية التكوين وتأثيره على الأداء والإنتاجية¹.

ه - عدم الاهتمام بمتابعة وتقييم البرامج التكوينية:

يمكن القول أن هناك عدم الاهتمام بعملية تقييم البرامج التكوينية، ومن ثم يصعب الحكم على ما إذا كان البرنامج قد حقق أهدافه أم لا، وهو ما يعكس في النهاية عدم الجدية في التكوين .

و - وعدم الالتزام بالتكوين:

لا تولي معظم الشركات والمنظمات اهتماما كبيرا بالتكوين ، فحتى الشركات والمنظمات التي تقوم به ، فان ذلك يكون على مستوى المديرين والفنيين والحرفيين فقط .

وفي ظل التطور التكنولوجي أصبح على العامل أن يتعلم مايلي :

- القدرة على استخدام تكنولوجيا جديدة .

- القدرة على الحفاظ عليها .

- القدرة على تشخيص مشاكل النظام .

ز - شكلية التكوين :

لقد تحول التكوين إلى مجموعة من المحاضرات تعقبها شهادات التخرج ، دون محاولة جادة إلى النظر إلى التكوين كنظام متكامل يبدأ بتحديد الاحتياجات التكوينية، ثم تصميم البرامج التكوينية وتنفيذ تلك البرامج بفاعلية ثم تقييم نتائجها .

لكن الملاحظ أن التكوين مصمم في المنظمة العربية لاكتساب معارف ومعلومات وليس لاكتساب مهارات أو تعديل اتجاهات و كما تصمم البرامج التكوينية بناء على رغبات مؤسسات التكوين وما يمكنها القيام به وليس بناء على حاجات فعلية، وكل ذلك يؤدي إلى تدهور عملية التكوين وعدم فعاليتها وتصبح عملية غير مبررة ومكلفة.

¹ - نجيب شاويش: المرجع السابق، 251.

ح - انتقال العمالة المتكونة - إلى مؤسسات أخرى :

يؤدي معدل ترك الوظيفة إلى عدم الاحتفاظ بفوائد تكوين القوى العاملة .¹

المبحث الرابع: نظام (ل م د)

تعتبر الجامعة مركز إشعاع حضاري وعلمي في المجتمع انطلاقا من مهمتها التي تضطلع إلى تكوين إطارات تسهم في النهوض بالمجتمعات وصنع التقدم في كل المجالات ، بحيث تعتمد درجة حيويتها على عنصر بشري يملك القدرات المطلوبة للأداء الجيد بتقاسمه كل من الأساتذة والطلبة والهيكل التنظيمي .

والنظام الجامعي القديم بالرغم ما حققته الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال يبقى عاجزا عن الاستجابة لمختلف المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وعلى هذا الأساس شهد التعليم الجامعي اهتماما كبيرا على مختلف الأصعدة المحلية والعربية والعالمية لدفعة نحو الأفضل لمواكبة حاجات الأفراد والمجتمع استجابة للتطورات العلمية والتكنولوجية ومتطلبات هذا القرن ومختلف تحدياته المستقبلية .

المطلب الأول: مراحل تطور إصلاح التعليم العالي بالجزائر.

1 - مراحل تطور إصلاح التعليم العالي في الجزائر:

المرحلة الأولى : 1962 - 1970 مرحلة التسيير التفائي :

عرفت هذه المرحلة انعدام الإطارات العربية حيث حاولت الحكومة الجزائرية إيجاد نوع من التوافق بين الجامعة المفرنسة وبعض التخصصات الوطنية الجديدة ، فعلى العموم هذه المرحلة جاءت بهدف توسيع التعليم الجامعي وإجراء بعض الإصلاحات وإنشاء بعض الفروع المعربة إلا أن البرامج المقررة والهيكل الإداري لم تتغير كليا .

¹ - سمير عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي: المرجع السابق، ص146.

المرحلة الثانية: 1970-1977 مرحلة الشروع في الإصلاحات :

وتبدأ هذه المرحلة من سنة 1971 وهو لعام الذي يتم فيه إنشاء الوزارة المتخصصة للتعليم العالي والبحث العلمي وإصلاح التعليم العالي لذا تسمى هذه المرحلة بمرحلة ما بعد الإصلاح الجامعي، أين شرع في تنفيذ خطة إصلاح التعليم العالي ابتداء من العام الدراسي (1971-1972) على مستوى البنية القاعدية والتأطير والمناهج الدراسية ومختلف البرامج الاجتماعية والثقافية، وذلك لإتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من الطلاب لبلوغ الأطوار العليا من نظام التعليم وقد تم وضع هذا الإصلاح الجامعي في ظروف خاصة تتصف بنوع من الاستعجال الذي يجد ما يبرره تاريخيا في ضرورة العمل بسرعة وإتقان¹ لبلوغ الأهداف المسطرة، حيث أن الإصلاح الجامعي 1971 كان القصد منه السماح للجامعة بتكوين الأطارات التي تحتاجها البلاد في التنمية وبأقل التكاليف الممكنة مع السهر على نوعية التعليم.

وذلك من خلال إلغاء السنة الإعدادية في جميع الجامعات والمدارس العليا وزيادة سنوات الدراسة في بعض التخصصات العلمية، وأيضا إلغاء الامتحانات السنوية وتعويضها بامتحانات نصف السنوية واعتماد نظام المراقبة المستمرة للمعارف، بالإضافة إلى تحويل جميع المناهج الدراسية في الجامعات والمدارس العليا إلى نظام الوحدات، وإدخال مفاهيم بيداغوجية جديدة كالتقييم لوحدة تعليم تشمل مجموعة متجانسة من المعارف النظرية والعملية، كما كان الإصلاح يطمح إلى تحقيق ديمقراطية التعليم والتي تعني حسب نصوص الإصلاح ضرورة تجنب السقوط في التعليم الانتقائي المفرط في التنظير الذي تحتكره نخبة اجتماعية متميزة .

المرحلة الثالثة : 1978-1989 مرحلة إعادة النظر واستمرار الإصلاحات :

وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية والتي ظهرت عام 1983 في صورة أولية ثم عدلت بعد ذلك 1984 بأكثر دقة وتفصيل، وتهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى أفق سنة 2000 حتى يستجيب إلى احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة وتحديدها من أجل العمل على توفيرها وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل الوطنية، والحد من توجه الطلبة الذي يفوق احتياج الاقتصاد الوطني كما تم تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية وتحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة مع المحافظة على سبع جامعات كبرى فقط،

¹ -بنقة لبلى: (الإصلاحات الجامعية بين النظرية وواقع الممارسة نظام ل م د أنموذجا)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد 1، مسيلة، ديسمبر، 2011، ص72.

غير أن الإصلاح في هذه الفترة قد أفرز بعض السلبيات كالانفجار العددي للطلبة والذي نجم عنه نمو غير متناسق في التسيير وضعف التحكم في الهياكل البيداغوجية وفي استعمال سلك المدرسين وعجزا في التأطير والمحتوى الضعيف للتكوين خاصة فيما يتعلق بالأعمال التطبيقية والتدريبات الميدانية ، وقد أوضح تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول هذا الشأن أن محتوى التأطير في التعليم العالي انخفض كما ونوعا خلال هذه الفترة ، كما أن التعليم المقرر في السنوات الأخيرة من الطور الثاني لم يعد ملائما في خطوطه العريضة للتعليم المقرر في الأطوار الأولى من التعليم العالي وفي هاته المرحلة حدثت عدة محاولات للإصلاح الجامعي وذلك بإدخال تعديلات على مستوى التدرج والتقييم وفتح شعب¹.

جديدة للتكوين وكان من نتائجها انطلاقة ديناميكية شملت التفكير ثم إعداد النصوص الخاصة بالتعليم العالي، وتم اتخاذ القرارات الخاصة بإنشاء أجهزة للتشاور والتنسيق بين القطاعات لتطوير العلاقة بين التكوين والتشغيل، ولكن رغم كل الإجراءات التي أدخلت فإن النقائص كثيرة ولا تزال قائمة ويجب تداركها وخاصة التدهور الخطير لنوعية التعليم الجامعي والكم الهائل للطلبة والنمو العشوائي للهياكل ونظام التسيير .

المرحلة الرابعة : مرحلة الانفتاح والاستجابة للتأثيرات الخارجية 1990 - 1999 :

رغم النتائج المحققة من الإجراءات الإصلاحية في الفترات السالفة الذكر إلا أنها أفرزت بعض السلبيات فنتج عنه انفجار عددي إلى عدم التناسق في التسيير وضعف التحكم في الهياكل البيداغوجية وعجز في التأطير، إضافة إلى ذلك فإن الجامعة الجزائرية لم يكن من الممكن أن تنعزل عن مؤثرات وضغوطات التوجه الاقتصادي الذي أملتة حملة من الظروف الداخلية والخارجية .

وما ميز هذه المرحلة هو استمرار التطور فيما يخص المعطيات الكمية المتعلقة بإعداد الطلبة وأعضاء هيئة التدريس وكذلك الهياكل الجامعية . ومنذ عام 1994 ضببت إستراتيجية جديدة من قبل الوزارة المعنية أساسها منح استقلالية أكبر لمؤسسات التعليم العالي لممارسة مختلف النشاطات التي ينبغي أن تكون مطابقة للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد في ظل تطور التكنولوجيا والمعرفة الأساسية، وقد شكلت لهذا الغرض ست لجان وثلاث فرق عمل من طرف وزير التعليم العالي في 29 نوفمبر 1994 ويناير 1995 على التوالي أوكلت لها مهام تحضير إصلاح المنظومة التعليمية في سياق يشمل تطابق المنظومة التعليمية مع متطلبات اقتصاد السوق .

¹ مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، مرجع سابق، ص 73 .

وفي هذه المرحلة بدت معالم السياسة الإصلاحية لقطاع التعليم العالي بإتباع نظام الكليات .

المرحلة الخامسة من 1999 إلى يومنا هذا :

نظرا للاختلافات التي عرضها القطاع في هذه الفترة في مجال التأطير والتكوين والتسيير فقد تم اعتماد هيكلية جديدة تمثلت في تطبيق إصلاح جديد في 2004-2005 عرف باسم نظام (ل . م . د) (ليسانس - مستر - دكتوراه) وقد تم تطبيقه على كل المراكز والتخصصات على مستوى الوطن .¹

المطلب الثاني: تعريف نظام (ل م د) والمفاهيم الأساسية للتنظيم البيداغوجي لنظام(ل م د).

1 - تعريف نظام (ل . م . د) :

يمثل (ل . م . د) بنية التعليم العالي، المستعملة من البيئات المعمول بها في البلدان الأنغلو ساكسونية والمهمة في البلدان المصنعة ، تتم فصل هذه البنية حول ثلاث أطوار للتكوين ، يتوج كل منها بشهادة جامعية .

الطور الأول : بكالوريا + 3 سنوات ويتوج بليسانس .

الطور الثاني : بكالوريا + 5 سنوات ويتوج بـماستر .

الطور الثالث : بكالوريا + 8 سنوات ويتوج بدكتوراه .

الليسانس : تكوين قاعدي متعدد المواد مدته من سداسيين إلى أربعة سداسيات مكرسة لاكتساب المبادئ الأساسية للمواد المعنية بالشهادة وتكويننا متخصصا أكثر باختياريين " ليسانس أكاديمية " و " ليسانس مهنية " .

الماستر : تكون مدة التكوين سنتين تعد الليسانس أي 5 سنوات دراسات عليا بعد البكالوريا يكون الماستر في متناول كل حاصل على شهادة الليسانس مهما كان تخصصه .

الدكتوراه : تحضر هذه الشهادة بعد الماستر خلال 3 سنوات على الأقل في مخبر للبحث ، يحضر هذه الشهادة حاملي شهادة الماستر الراغبون في الشروع في دراسات البحث والتفرع فيما بعد لمهنة أستاذ باحث .²

2 - المفاهيم الأساسية للتنظيم البيداغوجي لنظام ل . م . د .

1 - مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية: مرجع سابق، ص 74 .

2 - أحمد زرزور: تقييم تطبيق الإصلاح لجامعي الجديد نظام - ليسانس - ماستر - دكتوراه - في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، إشراف: د- نبيل بوزيد، قسنطينة، 2005 - 2006. ص 85 .

يعتمد نظام (ل . م . د) على ستة مفاهيم أساسية تشكل تنظيمه البيداغوجي وهي :

- نظام الفصل :

ويقصد به زمن وحدات التكوين والذي يصل إلى ستة عشرة أسبوعيا أي مايعادل 360 ساعة وهو الحجم الساعي الفصلي ، وتتألف السنة الدراسية من فصلين جامعيين يحتوي الفصل على ثلاثة مقاييس ولكي يتحصل الطالب على شهادة ليسانس مهنية أو أكاديمية يجب أن يجتاز ستة فصول ولكي يتحصل على الماستر يجب أن يجتاز عشرة فصول .

- التخصص : وهو مسار التكوين ويحتوي على مجموعة من المقاييس ويتكون التخصص من :

المستوى الأول : يتمثل في شهادة الليسانس .

المستوى الثاني : يتمثل في شهادة الماستر .

المستوى الثالث : يتمثل في شهادة الدكتوراه .

- المقاييس :

هي الوحدة الأساسية للتعليم الجامعي وتتشكل من أربع عناصر تنظيمية تحصيلها يكون بعد النجاح في الفحوص المستمرة الفصلية والاستدراكية .

- الاعتماد :

وهو وحدة قياس للمكتسبات فكل وحدة تعليم لها قيمة تحدد بصفة اعتماد (قرص) هذه القيمة المعبر عنها برقم تحدد أيضا حسب العمل الواجب القيام به من طرف الباحث (عمل فردي . مشروع . بحث) .

180 اعتماد للحصول على شهادة الليسانس و (120 + 180) بالنسبة لشهادة الماستر .

- التثبيت :

تخضع المعارف البيداغوجية والعلمية التي يكتسبها الطالب إلى فحص مستمر وتستعمل طرق عديدة منها الاختبارات ، البحوث ، الامتحانات الاستدراكية، ولا يعد الطالب قد تحصل على مقياس ما إلا إذا تحصل على علامة 20/10.

ويمكن الاستفادة من التعويض بين المقاييس 10 .

- الحيازة :

هي آخر عملية في السيرورة البيداغوجية لنظام (ل. م. د) وتؤهل الطالب إلى حيازة المقياس الذي اكتسبه والاستفادة منه عند التحويل.¹

المطلب الثالث: مبادئ وأهداف نظام (ل م د).

1- مبادئ نظام (ل م د)

- الحركية :

تمكن الطالب أو الطالبة من تحويل ملفه البيداغوجي وتسجيله في أي مؤسسة جامعية في الجزائر أو خارجها .

- الوضوحية :

تمكن لسوق العمل أن يقارن بسهولة شهادات (ل . م . د) في إطار التشغيل.²

- الرسملة:

تعني أن الوحدات الدراسية المكتسبة لا مجال لإعادتها حتى لو تم تحويل الطالب من مؤسسة لأخرى، وتمكنه من تحويل رصيده عندما يغادر مؤسسته الأصلية.

4- أهداف نظام (ل . م . د):

-ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي .

-تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيواقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين

الجامعة وعالم الشغل .

-تطوير المهمة الثقافية للجامعة من خلال ترقية القيم العالمية لاسيما منها تلك المتعلقة بالتسامح

واحترام الغير في إطار قواعد أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها .

-تشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعهما .

-التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا .

-النفتح والتنافسية اللتان أصبحتا تميزان أنظمة التعليم الحالي حيث تستأثر الأنظمة الأكثر نجاعة

باستقطاب أفضل الكفاءات والاستفادة من خدماتها .

¹ - أحمد زرزور: مرجع سابق ، ص99.

² وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وثيقة اصلاح التعليم العالي، 2007 ، ص 13 .

-إنشاء فضاءات جامعية إقليمية ودولية (فضاء مغاربي ، أورا متوسطي.....) تسهل حركية الطلبة والأساتذة والباحثين من مختلف الأقطار ومن ثم تشجيع التبادلات العلمية والتكنولوجية والثقافية على مستوى التعليم والبحث .

- تعبئة كل الأسرة الجامعية والتحامها لتكون جامعة حيوية وعصرية متفتحة على العالم.¹

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل نخلص إلى أن التكوين هو تلك العملية المنظمة التي تقوم على أسس علمية ومضبوطة ، تهدف إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات المختلفة والجديدة التي تمكنه من تأدية عمله على أحسن وجه .

كما أن لهذا التكوين علاقة متينة بالتعليم، حيث أن التعليم يركز على الجانب النظري العلمي والتكوين يركز على الجانب التطبيقي العلمي ،بالإضافة إلى كون التكوين يقوم على مبادئ وأسس معينة. ومسؤولية العملية التكوينية تقع على عاتق كل من إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين وكذلك المتكولين . ويمكن دوره في نطاقين اثنين هما الفرد وكذلك بالنسبة للمؤسسة . ولا يمكن أن يكون التكوين فعالا إلا إذا تحققت شروط عدة إضافة إلى المشاكل التي تصادف العملية لتكوينية وكيفية معالجتها .

وعموما ما نخلص إليه أنه في غالب الأحيان كان التركيز على الجوانب التقنية، مهملين بذلك الجوانب الاجتماعية والثقافية.

وتم التوصل في هذا الفصل إلى أن نظام (ل م د) مشروع لإصلاح وضعية للوصول إلى مصاف الجامعات المتطورة، وقد ظهر في الإتحاد الأوروبي وهو مظهر من مظاهر العولمة. وهو نظام قائم على المراقبة والمتابعة وعلى البرامج السداسية ويهدف إلى تحقيق الانسجام بين البحث العلمي ومخرجات التكوين. وتطوير المهمة الثقافية للجامعة الجزائرية.

¹ -أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية - تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي بالجزائر نظام ل م د - رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، إشراف د - نورالدين بومهرة ، جامعة قسنطينة ، 2010 ، ص 122 .

الفصل الثالث

الجوانب

السوسيو تنظيمية

لعملية التكوين

تمهيد

يعتبر التعاون والاتصال بين الطلبة من العمليات الاجتماعية المستمرة والضرورية داخل الجامعة، إذ يعد حاجة اجتماعية وإنسانية مهمة لتحقيق أهداف مشتركة، كإكتساب مهارات وقدرات والتي لا تتم إلا في إطار تفاعل اجتماعي بين أعضائها، ويعتمد ذلك التفاعل على أرضية ثقافية مشتركة تتعكس من خلال القيم والاتجاهات.

وهذا ما سيتم تناوله في هذا الفصل من خلال تناول هذه الجوانب . إذ سنتناول الاتصال والتعاون و المهارات والاتجاهات.

الفصل الثالث

المبحث الأول : ماهية الاتصال

المطلب الأول : مفهوم الاتصال وأهميته وأهدافه

1- مفهوم الاتصال :

الاتصال عبارة عن عملية تفاعل اجتماعي SOCIAL interaction تهدف إلى تقوية الصلات الاجتماعية في المجتمع عن طريق تبادل المعلومات والأفكار والمشاعر التي تؤدي إلى التفاهم والتعاطف والتحابب.¹

فالعملية الاتصالية تمثل العملية الهادفة إلى نقل وتبادل المعلومات بين الأفراد والجماعات بهدف التأثير في سلوكهم وتوجيههم²

كذلك هو عملية نقل وتبادل المعلومات الخاصة بالمنظمة داخلها وخارجها، وهو وسيلة تبادل الأفكار والاتجاهات والرغبات بين أعضاء التنظيم وذلك يساعد على الارتباط والتماسك .

ويعرف أيضا على أن الاتصال عبارة عن عملية إرسال واستقبال رموز أو رسائل سواء كانت هذه الرموز شفوية أو كتابية لفظية، أو غير لفظية ، ويعتبر الاتصال أساس التفاعل الاجتماعي الذي يؤدي إلى نشوء علاقات متنوعة ومتعددة في مختلف المواقف سواء كان ذلك بين شخصين أو أكثر.³ ويمكن القول أن :

الاتصال عبارة عن نظام للتفاعل .

الاتصال يتطلب استخدام صيغة أو أكثر للتعبير عن مضمون الرسالة وتحويلها باستخدام وسيلة أو أكثر من وسائل الاتصال .

إن الاتصال عملية اجتماعية .

2- أهمية الاتصال :

تعد عملية الاتصال مهمة لنجاح المجموعة، أو تحقيق التفاهم والتعاون بين المتصلين من أفراد ومجموعات، إذ تمثل عملية الاتصال أحد العناصر الأساسية في التفاعل الإنساني .

¹ - إبراهيم أبو عرقوب : الاتصال الإنساني ودوره في التفاعل الاجتماعي ، ط1 ، دار مجدلوي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص17

² - جمال الدين لعويصات : السلوك التنظيمي والتطوير الإداري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2002، ص39

³ - عزيزي عبد الرحمان : عالم الاتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1992، ص27.

وتكمن أهمية الاتصال في مايلي :

- أن الاتصال الجيد يعتمد إلى حد كبير على سهولة الاتصال وفعاليتيه، ذلك أن عملية الاتصال تمثل همزة الوصل أو الربط التي تجمع كافة أجزاء التنظيم الإداري حيث أن الاتصال هو أساس لكل تنظيم ناجح.

- تكمن أهمية الاتصال في تمكين القائمين على الإدارة من وضع وإعداد الخطة .

- اتخاذ القرار الرشيد يتوقف بلا شك على وجود منافذ جيدة وواضحة للاتصال .

- الإداري لا يستطيع أن يؤدي وظيفته في الرقابة بطريقة مستمرة وجادة ما لم تكن لديه شبكة جيدة للاتصال .

- الاتصال يساهم في الرفع من معنويات العامل ويشعره بدوره وأهميته في المؤسسة .¹

- يساهم الاتصال في توفير المعلومات عن الظروف المحيطة بالمؤسسة لدى عمالها ، وكذا شرح وتفسير القرارات بكل وضوح .²

- يتحقق من خلال الاتصال التكامل بين الوحدات الفرعية المختلفة للتنظيم .

- قنوات الاتصال الصاعد تعطي فرصة ظهور الديمقراطية حيث تسمح الإدارة للمستويات الدنيا بالتعبير عن الاحتياجات النفسية والاجتماعية .

- تكمن أهمية الاتصال في انه يعكس أنماط السلوك والعلاقات والأدوار التي تحددها خريطة التنظيم الرسمي لكل الأعضاء .³

3- أهداف الاتصال :

إن هدف الاتصال الرئيسي هو إحداث التأثير على النشاطات المختلفة وذلك لخدمة مصلحة المؤسسة، وعملية الاتصال في المؤسسة ضرورية من أجل تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية للقيام بأعمالهم، ومن أجل تحسين وتطوير المواقف والاتجاهات للأفراد بشكل يكفل التنسيق والإنجاز والرضا عن الأعمال، وكذلك تحقيق الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين .ويمكن تصنيف أهداف الاتصال فيما يلي :

¹ حورية بولعويديت: استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة، تحت إشراف حسن خريف، جامعة قسنطينة، 2007-2008، صص 50-51

² صالح بن نوار : الاتصال الفعال والعلاقات الإنسانية، مجلة العلوم الإنسانية ، قسنطينة ، 22ديسمبر 2004، ص17

³ - محمد علي محمد : علم الاجتماع التنظيم، مدخل التراث والمشكلات والموضوع والمنهج، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، صص 446-447

3-1 - هدف توجيهي :

قد يتجه الاتصال إلى إكساب المستقبل اتجاهات جديدة أو تعديل اتجاهات قديمة، أو تثبيت اتجاهات قديمة مرغوب فيها .

3-2 - هدف تثقيفي :

قد يهدف الاتصال إلى تبصير وتوعية المستقبلين بأمور تهمهم بقصد مساعدتهم وزيادة معارفهم واتساع أفقهم وفهمهم لما يدور حولهم من أحداث.

3-3 - هدف تعليمي :

قد يتجه الاتصال نحو إكساب المستقبل خبرات جديدة أو مهارات، أو مفاهيم جديدة .

3-4 - هدف ترفيهي أو ترويجي :

يتحقق هذا الهدف حينما يتجه الاتصال نحو إدخال البهجة والسرور والإقناع إلى نفس المستقبل.

3 - 5 هدف إداري :

ويتحقق هذا الهدف حين يتجه الاتصال نحو تحسين سير العمل وتوزيع المسؤوليات ودعم التفاعل بين العاملين في المؤسسة أو الهيئة.

3-6 - هدف اجتماعي :

يتيح الاتصال الفرصة لزيادة احتكاك الجماهير بعضهم البعض الآخر وبذلك تقوى الصلات الاجتماعية بين الأفراد، وفي الواقع أن الاتصال قد يجمع بين الأفراد ، أي انه قد يجمع بين أكثر من هدف في وقت واحد .¹

المطلب الثاني : خصائص الاتصال ووظائفه وأنواعه .

1- خصائص الاتصال:

يتميز الاتصال بعدد من الخصائص الرئيسية التي يمكن تحديدها في مايلي :

1-1 - الاتصال عملية ديناميكية :

الاتصال عملية تفاعل اجتماعي يتم فيها تبادل المعلومات والأفكار بين الناس .

¹ محمد محمود مهدي : أساليب الاتصال الاجتماعي . تكنولوجيا الاتصال الاجتماعي - المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ،

فنحن نتأثر بالرسائل الاتصالية التي تصل إلينا من الناس فنغير معلومتنا واتجاهاتنا وسلوكنا ، وكذلك في المقابل ، فإننا نؤثر في الناس بالاستجابة لهم وتبادل الرسائل الاتصالية معهم بهدف التأثير على معلوماتهم واتجاهاتهم وسلوكهم . فعملية الاتصال بصفاتها عملية تفاعل اجتماعي تمكننا من التأثير في الناس والتأثر بهم مما يمكننا أن نغير أنفسنا وسلوكنا بالتكيف مع الأوضاع الاجتماعية المختلفة ، فعملية الاتصال تعني التغيير .

1-2- الاتصال عملية مستمرة :

الاتصال حقيقة من حقائق الكون المستمرة إلى الأبد فليس لها بداية أو نهاية فنحن في اتصال دائم مع أنفسنا ومجتمعنا والكون المحيط بنا إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها .

1-3- الاتصال عملية دائرية :

لا تسير عملية الاتصال في خط واحد من شخص لآخر فقط ، بل تسير في شكل دائري حيث يشترك الناس جميعا في الاتصال في نسق دائري فيه إرسال واستقبال وأخذ وعطاء وتأثير وتأثر يعتمد على استجابات المرسل والمستقبل .

1-4- الاتصال عملية لا تعاد :

تتغير الرسالة الاتصالية بتغيير الأزمان والأوقات والجمهور المستقبل¹.

1-5- الاتصال عملية معقدة :

الاتصال عملية تفاعل اجتماعي تحدث في أوقات وأماكن ومستويات مختلفة ، فهي عملية معقدة لما تحويه من أشكال وعناصر وأنواع وشروط يجب اختيارها بدقة عند الاتصال و إلا سيفشل الاتصال .

1-6- الاتصال عملية إنسانية :

حيث تؤدي دورا بارزا في إقامة الثقة والاحترام والتفاهم المتبادل وتوثيق العلاقات بين المنظمة الإدارية وجمهورها من ناحية وبين الرؤساء والعاملين وزملائهم من ناحية أخرى .

1-7- الاتصال عملية اجتماعية نفسية :

يمكن للقادة استخدامها في تحريك الجماعة نحو تحقيق الأهداف المرغوبة ، كما أنها تمكن القادة من فهم اتجاهات العاملين وتنسيق الروابط بينهم وبين أجزاء التنظيم وتنمية وتوجيه العلاقات الإنسانية داخل المنظمة .

2- وظائف الاتصال :

¹ - إبراهيم أبو عرقوب : المرجع السابق ، ص ص 49-50

تتعدد وظائف الاتصال وفقا لهوية المرسل والمستقبل، ووفقا لمضمون الرسالة والأهداف المتوخاة منها، ويقصد بوظيفة الاتصال مدى استعمال في مختلف الظروف من أجل تحقيق أهداف معينة وتأثير الاتصال في عملية التنظيم بصفة عامة.¹

ويمكن تلخيص وتحديد هذه الوظائف فيما يلي :

1-2 وظيفة الإعلام :

وهي عملية نشر الأخبار والمعلومات والآراء من أجل فهم الظروف الشخصية الاجتماعية للوصول إلى وضع يمكن من اتخاذ القرارات السليمة .

2-2 وظيفة الإنتاج:

عملية الاتصال هي تحديد سير الإنتاج من حيث الكمية والنوعية ، كما تحدد التوجيهات المرتبطة بالتنفيذ والأداء كالإنذارات الموجهة بسبب التغيب عن العمل وإبداء الإعجاب أو الإعلان عن مكافأة الأداء الجيد العمل، أو عقد الاجتماعات بمناقشة المشاكل المطروحة ورفع الإنتاج وتحسين النوعية.²

3-2 وظيفة الإبداع :

الإبداع هو عملية ابتكار أفكار وأنماط سلوكية جديدة لرفع المستوى التنظيمي وتطوير المنشأة ، وتعد الوظيفة الإبداعية من الوظائف غير الممارسة في العملية الاتصالية وذلك لأنها تتطلب بذل مجهود كبير لتبني الأفكار والأنماط السلوكية الجديدة والخروج من النمطية .

4-2 وظيفة الصيانة :

وهي الحفاظ على الشعور، مما يزيد فعالية الاتصال داخل المؤسسة ، ويتمثل دور الاتصال في وظيفة الصيانة في حفظ الذات وما يرتبط بها من عواطف عن طريق تقويم الأفراد من القيمة التي يولونها للتفاعل الذي يحدث فيما بينهم على المستوى العمودي والأفقي بالإضافة إلى ضمان استمرارية الإنتاج والإبداع للمنظمة.

5-2 وظيفة التنسيق والترتيب :

من خلال هذه الوظيفة تقوم المنشأة بالتنسيق والمزج بين الاتصاليين الداخلي والخارجي ، وذلك لتجنب الخلل والاختلاف بين واقع المؤسسة داخليا وصورتها خارجيا.

¹ - عزيزي عبد الرحمان : المرجع السابق، ص ص 26-27.

² - مصطفى عشوي : أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، مطبعة النخلة ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992، ص144.

2-6 وظيفة الاستماع:

تكمن هذه الوظيفة في مدى تشجيع العملية الاتصالية داخل المؤسسة ، حيث تساعد هذه الأخيرة على انتقال المعلومات بين العمال والمسؤولين ، ومن أهم وسائل الوظيفة ، سبر الآراء والاقتراحات والشكاوى

2-7 وظيفة التحفيز :

وذلك بتحسيس العمال بالاستقرار والاطمئنان ، كما يعتبر الاتصال الفعال كحافز يدفع العامل على العمل وإتقانه أكثر والانسجام بين أعضاء الجماعة بصورة أكبر .

2-8 وظيفة التقارب الاجتماعي:

يعمل الاتصال عن طريق هذه الوظيفة على خلق الاحتكاك والتقارب بين الأفراد والجماعات والمسؤولين وبالتالي تحقيق الأهداف¹.

3-أنواع الاتصال:

تتم الاتصالات وفقا للهيكل التنظيمي الذي يحدد السلوكات والمسؤوليات، تقسيم العمل والعلاقات الوظيفية داخل المؤسسة والاتصال نوعان رسمي وغير رسمي :

3-1 الاتصال الرسمي :

وهو الذي يحدث من خلال قوانين المؤسسة وبموجب اللوائح والقرارات المكتوبة وقد تكون داخلية أو خارجية مع الجمهور أو مع مؤسسة أخرى وتقسم الاتصالات الرسمية إلى ثلاث أنواع²:

3-1-1 الاتصال النازل :

وتتمثل الاتصالات النازلة في التعليمات التي يصدرها القادة الإداريين للمستويات الدنيا والتي تتضمن نقل التعليمات اللازمة والتوجيهات لحسن سير العمل وبدون هذه الاتصالات يتعذر على العاملين معرفة الأصول الصحيحة لأداء العمل³. ويحدد "كانتر" و"كان" خمسة أنواع من الاتصالات النازلة :

¹ - عبد الرحمان عزي : المرجع السابق ، ص20.

² - مازن سليمان الحوش : الاتصال وتأثيره على تنظيم المؤسسة الإعلامية ، رسالة لنيل شهادة ماجيستر في علم الاجتماع التنظيمي وعمل تحت إشراف :د/ احمد بوزراع، جامعة باتنة ، 2005-2006، ص38.

³ - جمال الدين لعويسات : المرجع السابق ، ص49.

توجيهات العمل : وتتضمن التوجيهات الخاصة والدقيقة للعمل وتعطي الأولوية لهذا النوع من الاتصالات في المؤسسة الصناعية العسكرية و الاستشفائية .

ترشيد العمل : وتشتمل على المعلومات الموجهة نحو تفهم المهام وعلاقتها بالمهام التنظيمية .
الإجراءات والممارسات التنظيمية .

إرجاع الصدى حول أداء المرؤوسين .

تسرب الأهداف : وتتضمن المعلومات ذات الطابع الإيديولوجي لخلق الإحساس بالمسؤولية لدى المرؤوسين¹.

3-1-2 الاتصال الصاعد :

تنقل الرسالة في الاتصال الصاعد من الأسفل إلى الأعلى ويعتبر الاتصال الصاعد مكملًا للاتصال النازل فتفتح الإدارة بذلك طريقًا ذي اتجاهين بينهما وبين موظفيها ، ويساعد الاتصال الصاعد في إنجاز الكثير من المهام بحيث يبحث العاملون المزيد من التقارب والتفاهم وزيادة التحريك الصاعد مما يؤثر بالإيجاب على أداء المؤسسة ، وتوجد الكثير من الأسباب التي تدفع المرؤوسين إلى استعمال الاتصال الصاعد ، وطبقا لقول "كاتز" و"كان" قد يختار المرؤوسين نقل المعلومات بإتباع طريقة الاتصال الصاعد وذلك بالنسبة لكل من :

تحديد الوظيفة و الأداء والمشكلات.

مشكلات الزملاء من العاملين .

الممارسات التنظيمية والسياسات .

المهام المطلوب تنفيذها وكيفية التنفيذ².

ومما لا شك فيه أن هناك علاقة بين الاتصال الصاعد وبين مدى ثقة المرؤوسين في رؤسائهم ، ويمدنا

الاتصال الصاعد الفعال بالعديد من العطاءات منها :

حصول الإدارة على تحسين في صورة العمل من حيث الإنجازات ومعالجة المشكلات والاستعدادات

والإحساس بمشاعر المرؤوسين على كافة المستويات .

تمكن الإدارة من اكتشاف الكثير من المشكلات قبل تعمقها .

¹ - حورية بولعويديت : المرجع السابق ، ص48.

² - إبراهيم شجا عيد عبد العزيز : أصول الإدارة العامة ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، 1993، ص253 .

حصول الإدارة على تقارير مفيدة عن الوظائف وذلك من خلال تحسين اختيار المستويات الإشرافية للأشياء التي من شأنها مزاولة الاتصال الصاعد .

تسهيل مهمة الإدارة في الاضطلاع بمسؤولياتها وحصولها على إجابات لأفضل المشكلات المختلفة ، وذلك من خلال الترحيب بالاتصال الصاعد ومساعدة وتشجيع المرؤوسين على مزاولته .¹

3-1-3 الاتصال الأفقي :

يشير إلى الرسائل المتبادلة بين الموظفين في مستوى واحد للهيكل التنظيمي للمنظمة ويرتبط هذا النوع من الاتصال بظروف خاصة للعمل مثل التنسيق بين الوظائف، وحل المشاكل، تبادل المعلومات².

وعلى مستوى الاتصال الأفقي :

يجب أن تكون العلاقات بين أفراد الفريق الواحد أو الوحدة الواحدة متينة حتى تسمح بإيجاد ثقة كبيرة بينهم .

إعطاء الأولوية للتعاون بين مختلف وحدات المؤسسة وعدم اعتبار نجاح وحدة ما لا يأتي إلا بفشل وحدة أخرى .

ترقية وتطوير الاجتماعات يسمح بتبادل المعلومات بين مختلف وحدات المؤسسة .

من الأفضل وكلما سمحت الظروف بذلك اتخاذ قرارات مشتركة بين مختلف الوحدات والفروع.³

– الاتصال غير الرسمي :

هو اتصال غير مباشر يتواجد مع الاتصال الرسمي داخل التنظيم ويتم خاصة بين الفاعلين والأصدقاء، حيث تتصف العلاقات فيما بينهم بالاستقلالية عن الوظيفة والسلطة الرسمية⁴.

والاتصالات غير الرسمية تسد حاجة الموظف أو العامل من المعلومات ذات الأهمية العامة والتي تمس العمل ، وكذا المعلومات الشخصية التي تتعلق بحياة العاملين .

¹ - حورية بولعويديت : المرجع السابق، ص50.

² - أبو النجا محمد العمري : الاتصال في الخدمة الاجتماعية ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1986 ، ص124 .

³ - حورية بولعويديت : المرجع السابق ، ص 51.

⁴ - عبد الغفار خنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الفاعلين ، دار الجامعة ، مصر 1990 ، ص537 .

وتشمل طرق الاتصال غير الرسمية على شبكة لا نهاية لها من الاتصالات الشخصية غير الرسمية التي تحدث أثناء العمل . فقد يتم هذا الاتصال في مواقع العمل أو على السلم أو في المطعم أو في المكتب .

وعادة ما يزيد اعتماد العاملين على شبكة الاتصالات غير الرسمية في حالة إذا ما كانت شبكة الاتصال الرسمية لا تشبع حاجاتهم إلى المعلومات الصحيحة ، وهذه الشبكة إذا ما عملت وزودت بأكثر قدر من المعلومات وأقل قدر من الإشاعات ، فإنها تساعد شبكة الاتصال الرسمية في إشاعة روح التفاهم والتعاون بين العاملين ، كما أنها تعمل على رفع روح المعنوية ، وعلى زيادة شعورهم بالانتماء للمنظمة .

المطلب الثالث : عناصر الاتصال ووسائله ومواقفه

4-عناصر الاتصال :

إن عملية الاتصال عملية ديناميكية ذات اتجاهين بمعنى أن كل فرد في عملية الاتصال هو مرسل ومستقبل للمعلومات والأفكار التي تتضمنها هذه العملية ، وحتى تتم عملية الاتصال لابد من توافر عناصر أساسية هي :

4-1 المصدر المرسل :

المرسل هو منشئ الرسالة ، قد يكون شخصا يتكلم أو يكتب أو يحاضر أو شرطي يؤشر بيديه أو زعيما سياسيا يلقي خطابا أو محطة إذاعة أو مطبعة أو محطة تلفزيون، وفعالية الاتصال تعتمد على صفات معينة في مصدر عملية الاتصال كالثقة والتقرير والقدرة على التأثير¹.

4-2 الرسالة :

هي أساس عملية الاتصال، لا بل هي قلب عملية الاتصال،قد تكون الرسالة على شكل كلمة مطبوعة أو مكتوبة أو موجات صوتية في الهواء أو إشارة باليد أو مقالة صحفية أو تلفزيونية .

4-3- الوسيلة القناة :

الوسيلة هي الأداة التي تنقل الرسالة الاتصالية من المرسل إلى المستقبل وقد تكون سمعية أو بصرية، ويجب على المرسل أن يختار الوسيلة المناسبة لطبيعة الرسالة والمستقبل والأكثر تأثيرا على المستقبلين أو استعمالا من قبلهم والأقل كلفة¹.

¹ - إبراهيم أبو عرقوب : المرجع السابق ، ص40.

4-4- المستقبل :

هو هدف عملية الاتصال ويجب على رجل الاتصال أن يعرف خصائص المستقبل وطبيعته حتى يتمكن من مخاطبتها وحتى يستحوذ على قلبه بسرعة ويتبنى أهدافه الاتصالية التي تهدف إلى تغيير في معلوماته واتجاهاته وسلوكه .

4-5- الاستجابة : أو التغذية الراجعة أو رد الفعل :

الاستجابة هي قبول الرسالة أو رفضها ، وقد تكون الاستجابة سريعة أو بطيئة أو متأخرة، وقد تكون ايجابية أو سلبية والاستجابة الناجحة هي التي تنبثق عن الفهم لمحتوى الرسالة وهدف المرسل والرسالة هي التي تقرر نوع الاستجابة وكذلك الوسيلة .

4-6- التأثير :

هو المحطة النهائية للاتصال، ويتم بتغيير معلومات واتجاهات وسلوك المستقبل بما يتفق وأهداف المرسل².

5- وسائل الاتصال :

هناك أكثر من وسيلة يمكن استخدامها لتسهيل عملية الاتصال ، واختيار إحدى هذه الوسائل عن غيرها يعتمد على طبيعة المرسل، وطبيعة المستمعين، وطبيعة الموقف الذي يملئ عليه عملية الاتصال ، وبشكل عام يمكن التمييز بين لوسائل التالية :

5-1- وسائل الاتصال الشفوي :

ومنها الاتصال المباشر الذي يتم دون استخدام أداة وسيطة وآخر غير مباشر يتم على العكس من الأول .

5-1-1 وسائل الاتصال الشفوي المباشر :

واهم وسائل الاتصال الشفوي المباشر :

التعليمات والأوامر : تنفذ في صورة أوامر تصدر من الرئيس إلى المرؤوس لأداء عمل معين والتي تتأثر بالنمط القيادي المتبع .

¹ - محمد محمد الهادي : إدارة الأعمال المكتبية المعاصرة (الأصول العلمية وتطبيقات المعلومات وتكنولوجياها)، دار المريخ الرياض ، د ون سنة ، ص118.

² - محمد حسن محمد حمادات : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية ، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع ،الأردن، 2008، ص288.

المقابلات : وهي عبارة عن مواجهة بين شخصين أو أكثر يقوم بينهم حديث أو نقاش أو تبادل الأفكار حول موضوع معين يخص أحد شؤون المؤسسة أو أفرادها لتحقيق غرض معين .

الاجتماعات والمؤتمرات : يعبر عنها بالمواعيد الدورية التي يتم فيها تبادل الأفكار والآراء والمعلومات وتقييم المؤسسة بصفة عامة ووضع الاستراتيجيات المستقبلية .

البرامج التدريبية : تهدف إلى تنمية المواهب وزيادة قدرات الموارد البشرية، وتستخدم كوسيلة اتصال حيث يقوم المدرب بالإرسال ويقوم المتدربون بالاستقبال وتبادل الآراء .

5-1-2 وسائل الاتصال الشفوي غير المباشر:

وتتمثل أهم هذه الوسائل في :

الهاتف : أداة اتصال غير مباشرة توفر عامل الزمن، لكنها قد تفتقر إلى الفعالية التامة نظرا لغياب طرفي الاتصال فحضور الطرفين يساعد على فهم الرسالة¹.

5-2 وسائل الاتصال الكتابي :

تتميز هذه الوسيلة بأنها مستحيلة ومدونة ويمكن استخدامها كوسيلة إثبات قانونية ، كما أنها تبذل عناية كبيرة في إعدادها وصياغتها، ويمكن أن تقرأ من قبل جمهور كبير عن طريق توزيعها ، إما بالبريد أو بشكل شخصي، لكن من عيوبها هو تراكم الأوراق المحفوظة، كما أن صياغتها تأخذ وقتا طويلا ، علاوة على أنه ليس كل المدراء ماهرين وقادرين على صياغة الاتصالات الكتابية بشكل جيد وحتى تكون الاتصالات المكتوبة جيدة وواضحة ، يمكن مراعاة استعمال اللغة البسيطة ، الكلمات المألوفة، واستعمال الخرائط والرسوم للتوضيح، وأجهزة الانترنت..... وتجنب استعمال الألفاظ غير الضرورية والتي تزيد من حجم الرسالة².

5-3 وسائل الاتصال التصويري :

هناك وسائل وقنوات اتصال أخرى تم التوصل إليها حديثا نسبيا ، وهي مرتبطة بعصر التكنولوجيا صممت خصيصا لتقادي عيوب القنوات الشفهية والمكتوبة، وتتمثل أساسا في :

الملصقات : عبارة عن لوحات تلتصق عليها الصور والرسومات لنقل أفكار معينة وتعتبر وسيلة قيمة لاتصالات العاملين خاصة منهم غير الملمين بالقراءة الجيدة .

¹ - حورية بولعويديات : المرجع السابق، ص65.

² - فؤاد الشيخ سالم وآخرون: الإدارة الحديثة " المفاهيم الإدارية الحديثة " ط 6 ، مركز الكتب ،الأردن ، 1998، ص238 .

الرسوم البيانية والخرائط : تستخدم عادة في إعداد التقارير بإتباع الأساليب الإحصائية والرسوم البيانية، وعلى سبيل المثال المؤسسة التي تستخدم الخرائط في المشروعات الجيدة وفيما يتعلق بانسياب خطوط الإنتاج والعمليات التشغيلية يقصد الإيضاح والسهولة¹.

5-4 وسائل الاتصال غير اللفظي :

وهذه عادة تتم عن طريق تعابير الوجه ولغة العيون ، وحركات الجسم للفرد ، وهذه التصرفات الجسمية المختلفة تعطي دلالات مختلفة عن الرضى وعدم الرضى وعدم الموافقة واللامبالاة وكثير من الأحيان تتبع وسائل الاتصالات غير الكلامية ووسائل الاتصال الكلامية لتعزيز ما يقال وتأكيديه ، فمثلا : قد يستعمل المدير قبضة يده وضربها على الطاولة للتأكد من جدية الأمر الذي أصدره قبل لحظات بشأن عدم التأخير في تطبيق الأمر الجديد في المؤسسة².

5- عوائق عملية الاتصال :

عوائق الاتصال هي كافة المتغيرات التي تمنع أو تعيق عملية الاتصال ، ومن أهم عوائق الاتصال التشويش (نشويه المعلومات) في رحلتها من المرسل أو المصدر إلى أن تصل إلى المستقبل .

5-1 عوائق متعلقة بمصدر المعلومات (المرسل):

تعالى المرسل على المستقبل والحالة النفسية للمرسل وعدم مخاطبته المستقبل بلغته وعدم فصاحة المرسل وصراحته³.

لذا لابد للمرسل أن يهتم أساسا بالرسالة ، ويحدد تما ما الذي يريد المستقبل أن يفهمه وأن يرسل معلومات كافية للمستقبل وأن يزيد ثقته فيه وفي طريقة تصرفه بالمعلومات .

5-2 عوائق متعلقة بتحويل الأفكار لرموز أو بحل الرموز :

تأتي المشاكل هنا من محاولة ترجمة الرسالة ، ويمكن أن تأتي المشاكل من معنى الرموز أو عملية التحويل نفسها وتتمثل المشاكل في:

عدم وجود خبرة مشتركة من المصدر والمستقبل .

معاني متعلقة وأشكال اللغات .

مشاكل متعلقة بوسيلة الاتصال .

¹ - يس عامر : الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها ، ط1، دار المريخ ، الرياض ، 1986 ، ص103.

² - صلاح الدين محمد عبد الباقي : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية، 2001، ص244 .

³ - إبراهيم أبو عرقوب : المرجع السابق ، ص186.

ولهذا لابد للمرسل أو المرسل إليه أن يكون بينهم فهم وخبرة مشتركة فيما يتعلق بالرموز المعبرة عن الرسالة، ويعاني الأفراد الذين يتكلمون لغات مختلفة من هذه المشكلة .

5-3- عوائق متعلقة بالمستقبل :

تتمثل مشاكل المستقبل في :

انتقائه أجزاء فقط من الرسالة ، وهذا ما يحدث عادة في الاتصال الشفوي .
مدى اتفاق وتدعيم الرسالة لمعتقدات وأفكار المستقبل ، فكلما زاد تدعيم الرسالة لمعتقدات المستقبل ، كلما زاد انتباهه للرسالة والعكس بالعكس .
الحكم على مدى صحة مصدر المعلومات .¹

5-4- عوائق بالنسبة للاستجابة :

الاستجابة الهامشية والدفاعية والتقييمية وغير المتطابقة والاعتراض والاستسلام والصراع والانسحاب والعدوان وردود الفعل الزائدة .

المبحث الثاني: التعاون

المطلب الأول: مفهوم التعاون ومبادئه.

1 – مفهوم التعاون:

الإنسان بطبعه كائن اجتماعي، يميل للاجتماع بغيره لقضاء مصالحه ونيل مطالبه التي لا تتم إلا بالتعاون مع غيره وأن يكون فردا من جماعة، فالناس لا تستطيع أن تجتمع بدون تعاون وبدون الاشتراك من أجل السعي وراء المصالح المشتركة، لذا التعاون سمة ضرورية للحياة الإنسانية. ويعرف التعاون على أنه:"عملية اجتماعية ، وهو الشكل الرئيسي للعلاقات والتفاعل داخل الجماعات، ويقصد بالتعاون اشتراك فردين أو أكثر أو جماعتين أو أكثر لإنجاز عمل معين أو لتحقيق غاية أو هدف مشترك أو السعي وراء المصالح المشتركة".²
كما يعرف بأنه : "عملية اجتماعية يتضمن المساعدة المتبادلة والتي تشمل الأفراد والجماعات والمنظمات، والتي تحقق مكاسب لكل الأطراف بشكل متساوي ومشارك".³

¹ - راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية(رؤية مستقبلية)، كلية التجارة جامعة الإسكندرية، مصر، دون سنة،ص 210 .

² - حسين عبد الحميد احمد رشوان: علم الاجتماع الصناعي، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، دون سنة، ص 17 .

³ - محمد مصطفى زيدان: علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، دون باد، دون سنة، ص 81 .

بناء على ما سبق التعاون هو: عملية اجتماعية تقوم بين شخصين فأكثر بهدف تبادل المصالح وتحقيق الأهداف المشتركة ، حيث يقوم التعاون على بناء العلاقات والتفاعل الحاصل بين الأطراف وقد يكون التعاون اختياري أو إجباري.

2- مبادئ التعاون:

للتعاون العديد من المبادئ ومن بينها نجد:

2- 1- مبدأ تماسك الجماعة:

إن تماسك الجماعة تعبير لفظي عن الظاهرة التي يعود إليها استمرار عضوية الأفراد للجماعة ، فالتماسك هو المجال الكلي أو نتاج القوى المحركة للأعضاء كي يبقوا في الجماعة من أجل عضويتها 2 - 2 - مبدأ الاشتراك

يعتبر الاشتراك وظيفة هامة في المجتمع، تساهم في تحقيق تكامله واستمراره، فمثلا اشتراك أفراد المجموعة يوفر المساعدة والاقتصاد في الجهد والوقت.

2-3- مبدأ تكامل الجماعة:

وهو مدى مقاومة أفراد الجماعة لكل الضغوطات والمؤثرات الخارجية التي تهدف إلى تحطيم هذا البناء والتنظيم.

2-4- مبدأ العدالة:

إن تحقيق العدالة ضروري لكل الأفراد من خلالها يجب أن تتاح لكل فرد نفس الفرص التي تتاح للأفراد الآخرين لتقسيم الإدارة والأعمال.

2-5- مبدأ الحرية :

وتعني تشكيل الروح المعنوية لدى الفريق أو الجماعة، ونقصد بالحرية درجة الطلاقة أو فسح المجال لأفراد الجماعة للتحرك نحو تحقيق أهدافها في وجود العوائق والمؤثرات التي تعطل حركتها.¹

المطلب الثاني: أهمية التعاون وأنواعه

1 - أهمية التعاون

تتمثل أهمية التعاون في ما يلي:

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، ط2، عالم المعرفة، الكويت، 1992، ص63.

- له دورا هاما في عملية البقاء ويتضح ذلك في حياة الفرد في تعامله مع المحيطين به مهما كانت درجته.
- يعتبر التعاون ضروريا وهاما لنشوء وتكوين الشخصية .
- التعاون داخل الجماعة يساهم في التكامل بالرغم من وجود جماعات بثقافات متباينة ، وأهداف متضاربة.
- إرضاء حاجات الفرد مثل التقدير والأمن وحاجته إلى حب الآخرين فيتعلم الفرد أسلوب الأخذ والعطاء والعمل في سبيل هدف مشترك مع الآخرين.¹

2 - أنواع التعاون

قد تم التمييز بين ثلاثة أنواع من التعاون في العلاقات الاجتماعية وهي :

2-1- التعاون التلقائي:

وهو الذي يحدث بدون إعداد وعلم مسبقين، بل تلعب الصدفة والمفاجأة في وجوده مثل :مساعدة شخص لآخر ، ويوجد هذا النمط من التعاون في كل المجتمعات القديمة والحديثة .

2-2- التعاون التقليدي :

يوجد هذا النمط من التعاون في المجتمعات التقليدية المحلية، أكثر ما يوجد في المجتمعات المتطورة، كأن يتعاون الأفراد والجماعات من أهل قرية ما، ويزيد هذا النوع من التعاون في استقرار المجتمع.

2-3- التعاون الموجه:

يشمل هذا النمط التعاوني بعض التخطيط إذ أن الأفراد يتفقون بمحض إرادتهم على التعاون وبصورة رسمية بطرق خاصة ومحددة.²

وقد نميز نوعين من التعاون في المنظمة هما على النحو التالي:

2-4- التعاون الفريق الواحد:

ترتبط العملية الإنتاجية الواحدة بمجموعات من الوظائف، التي ترتبط ببعضها وتعتمد على بعضها اعتمادا متبادلا، ومن الممكن في بعض الأحيان أن يتخذ هذا الارتباط شكل التعاون المباشر،

1 _ إبراهيم ناصر: علم الاجتماع التربوي، ط2 ، دار الجيل ، بيروت، 1996 ، ص.28.

2 - عيد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، ط1 ، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007 ، ص ص 122- 123

وقد يتم بشكل تلقائي إلى حد كبير دون الحاجة إلى تدخل أو رقابة مباشرة ، حقيقة أن العملية الإنتاجية الواحدة تكون مقسمة بشكل تعاوني، إلا أن الأعباء الفردية للداخلين فيها قد لا تكون محددة تحديدا دقيقا، أي بشكل مستقل

عن بعضها البعض، ولكنها تتطلب حدا من التعاون والاعتماد المتبادل، بحيث يمكن أن يتبادل العمال مواقعهم ليخففوا عن بعضهم عبء جزئية معينة شاقة من جزئيات العملية .

2-5- التعاون النسيج الواحد:

يوجد نوع آخر يحدد نظام العملية للأفراد المشتركين فيها تحديدا ملزما، وتحدده طبيعة الآلات ، وتصميم مكان العمل نفسه ، ذلك من العوامل التي تحدد طبيعة عملية الإنتاج، فالتعاون يتحدد هنا في ضوء متابعة الآلة القائمة بالإنتاج أساسا، فهي التي تحدد توقيت كل عملية جزئية، ومكان العمل الذي يجب أن يلزمه كل فرد والشخص الذي يضطلع بأداء كل جزئية وهكذا تحدد خريطة التعاون كافة مجالات الإنتاج الصناعي الحديث.¹

المطلب الثالث: متطلبات التعاون والعوامل المؤثرة في التعاون .

1- متطلبات التعاون:

يتخذ شكل التعاون الخطوات التالية :

- أن يكون موجهها بدافعية عالية نحو تحقيق هدف مشترك بين الجميع.
- يجب أن يكتسب هؤلاء الأفراد نوعا من المعرفة النافعة لتحقيق هذا النشاط والهدف المنشود ولهذا -
- يعتبر التعليم أمرا أساسيا من متطلبات التعاون .
- يجب أن ينمي هؤلاء الأفراد اتجاهات ايجابية نحو مشاركة العمل والمكافآت المتوقعة من انجازه.
- يجب أن يتعلم هؤلاء الأفراد المهارات الضرورية حتى يتحقق لهذا التعاون النجاح.²

2 - العوامل المؤثرة في التعاون:

2-1- العوامل الفردية والتعاون :

هناك العديد من العوامل تؤثر في الميل للتعاون من خلال الأثر المترتب على الأفراد:

- المساواة (التوافق): أكثر الأفراد يكون رد فعلهم مناقض لما يتوقعه من أفعال من الناس تجاهه، أي الأفراد عادة ما يتبعون مبدأ المساواة أي أن تعامل الأفراد كما سبق لهم أن عاملوك.

¹ - محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع التنظيم وعمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005 ، ص121 .

² - محمد أحمد بيومي: أسس وموضوعات علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007 ، ص241 .

– الثقة (سبب قوي للتعاون): وهي إيمان الفرد في السمعة الحسنة للآخرين، والإيمان بأنهم سيقدمون جهوداً تتوافق مع أهداف الجماعة ، والثقة تلعب دوراً هاماً في التعاون.

2 – 2- العوامل التنظيمية والتعاون:

يلاحظ أن مستوى التعاون داخل المنظمات متباين، ويعود ذلك لعدة عوامل في الهيكل الداخلي والوظيفي للوظيفة:

2 – 5 – نظام المكافآت والهيكل التنظيمي: عادة ما تكون نظام الحوافز والمكافآت قائم على أن الفائز يحصل على كل شيء وهذا يؤدي لضعف روح التعاون بين العاملين.

2 – 6 – طبيعة الوظيفة: هناك بعض الوظائف تتطلب الاعتماد على وظائف أخرى مثل " الصناعات التجميعية "، وفي حين أن هناك وظائف أخرى لا تتطلب مثل هذا الاعتماد، لذا فإن التعاون بين العاملين في النوعية الأولى من الوظائف يكون أكبر منه في النوعية الثانية من الوظائف.¹

المبحث الثالث: المهارات

المطلب الأول: مفهوم المهارات

من الضروري دراسة المهارات والتي ربما تكون العامل الأساسي في تقدير فعالية وكفاءة المورد البشري ، وهذا يعني أن هناك مهارات معينة لا بد من توفرها في الموارد البشرية حتى تتمكن من أداء العمل بإتقان.

1- تعريف المهارات:

يمكن تعريف المهارات على أنها :

"القدرة على تطبيق المعارف النظرية بشكل مؤثر وفعال مما يؤدي إلى ممارسة العمل المعني بسهولة وإتقان".²

وفي اللغة الإنجليزية هي skill أي البراعة في أداء عمل ما أو فعل ما، وعموماً يحتاج الفرد إلى التعليم والتدريب و تراكم الخبرة لكي يصل إلى درجة المهارة المطلوبة لعمل شيء .

كما تعرف بكونها : " مجموعة المعارف والخبرات التي تتراكم لدى الفرد والتي تعينه في النهاية على حسن القيام بمهامه، ومن ثم فهي خليط متكامل من معطيات متنوعة وقدرات متعددة يكتسبها العامل سواء من تأدية العامل لعمله، أو ممارسته طيلة سنوات عمله .

¹ – محمد سعيد أنور سلطان: السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2003 ، ص 313- 315 .

² – على إسماعيل: المهارات الأساسية في ممارسة خدمة الفرد ، ط1، أداء المعارف الجامعية الإسكندرية، 1995، ص58 .

إذن: المهارة هي مجموعة المعارف والخبرات التي يمكن للعامل أن يكتسبها من تدريبه على تأدية عمل معين، أو من الممارسة الطويلة لمنصبه.¹

المطلب الثاني: خصائص المهارات :

تتمثل خصائص المهارات فيما يلي:

الخصائص والسمات المرتبطة بالمهارة الفنية :

القدرة على تحمل المسؤولية بمعنى قدرة على إنجاز ما يكلف به ورغبته في أداء واجبات وظيفته و تحمل أعبائها وتحمل مسؤولية القرارات والأعمال التي يقوم بها .
تتميز بالمعرفة العالية و المقدرة على تحليل وتبسيط الإجراءات المتبعة في استخدام الأدوات و الوسائل الفنية لانجاز العمل .

أسهل المهارات الفنية توافر قدر ضروري من المعلومات والأصول العملية و الفنية .

الخصائص والسمات المرتبطة بالمهارات الإنسانية :

- الاستقامة وتكامل الشخصية: وتعني توافر الانسجام والالتزام في سلوك الفرد سواء في شؤونه العامة أو الخاصة .

- أن يكون رقيقاً على نفسه لتحقيق التكامل اللازم في سلوكه.

- الاستقامة لاتعني احترام الأنظمة فقط ولكنها أيضا سلامة النهج والتطلع إلى المثل العليا .

الخصائص و السمات المرتبطة بالمهارات الذاتية :

- القوة الجسمية والعصبية .

- قوة الشخصية: إذ أن الشخصية القوية لها تأثير في الإقناع والتواصل وإرسال الرسائل المحفزة .

الحيوية

- الطلاقة اللفظية: وهي وسيلة هامة للتواصل الجيد بين العمال والرؤساء .

- القدرة على التفاعل الاجتماعي والاندماج العاطفي مع الذي يمثل في قبول مواطن في الأفراد

والاعتراف بمواطن القوة لديهم مع القدرة على تفهم والعمل على تقويتهم².

المطلب الثالث: أنواع المهارات

¹ - حمدي شعبان: وظيفة العلاقات العامة (الأسس والمهارات)، ط1، الطويحة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص ص 166-167

² - أنس شكشك: على النفس الإداري، إدراج النهج للدراسات والنشر والتوزيع، حلب، 2009، ص ص 14-15 .

تتنوع المهارات وتختلف حسب النوع واختلاف الوظيفة أو المهمة التي يقوم بها الفرد ومن أنواع هذه المهارات نذكر مايلي :

- مهارات خاصة :

وهي المهارات الضرورية لأداء عمل معين، وهذه المهارات يتم تعلمها على أفضل وجه في برامج التدريب أثناء العمل، أو في برامج التعليم الفني .

- مهارات عامة :

وهي المهارات التي تكتسب خلال الدراسة الأكاديمية مثل مهارات تكوين العلاقة المهنية و الاتصال¹.

- مهارات فنية :

وهي القدرة على استخدام معرفة خاصة أو خبرة ما تعلق بأسلوب أو عملية أو إجراءات معين مثل المهندس الذي يحصل على المهارات الفنية بقدر كبير من خلال التعليم الرسمي، وهناك مجموعة أخرى من الأفراد تحصل على المهارات من خلال التعليم والتدريب المناسب والخبرة الوظيفية².

- مهارات تقنية:

تمثل القدرة على تطبيق المعرفة المتخصصة أو الخبرة، وحينها نفكر بالمهارات التي يمتلكها المهنيون مثل المهندسين فإننا نركز أساسا على مهاراتهم التقنية، فقد تعلموا المعارف والممارسات في مجال علمهم من خلال الدراسة النظامية المكثفة والتدريب حيث، أن جميع الأعمال تتطلب الخبرة المخصصة فإن الكثير من الناس يطورون مهاراتهم التقنية، أثناء ممارستهم أعمالهم³.

- مهارات إنسانية :

هي القدرة على التفاهم والتفاعل مع الآخرين بنجاح وكذلك التأثير في سلوكهم وتوجيههم في الاتجاه الذي يحقق للمنظمة أهدافها.

- مهارات سلوكية:

1 — حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من المنظور الإستراتيجي، ط1، دار النهضة العربية ، لبنان، دس، ص 250.

2 — نبيل محمد مرسي: المهارات والوظائف الإدارية (كيف تتبنى مهاراتك الإدارية)، كلية التجارة ، الإسكندرية 2006، ص140.

3 محمد عبد الفتاح الصيرفي: مبادئ التنظيم والإدارة، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2006 ، ص 23 .

هي مهارات خاصة بتعامل مع الناس، وفهم سلوكهم وتوجيهه ويحتاج إلى مهارات شخصية في التعامل مع دوافع الآخرين وشخصياتهم ولاتصال بهم، وفهم العلاقات التي بينهم.
مهارات العقلية :

وهي خاصة بالقدرة على تحليل المواقف الصعبة والتعامل مع معلومات متشابكة واستخلاص النتائج، واحتواء المواقف والنظر بشكل ثاقب للمشاكل، وهي لها علاقة كبيرة بالقدرة على تحديد المشاكل بصورة سليمة .

مهارات إدراكية :

تصبح أكثر المهارات أهمية، كما تبدو أهميتها من خلال كون الفرد يعتمد عليها في استخدام المهارات الإنسانية¹.

المبحث الرابع: الاتجاهات

إن الاتجاهات تنشأ من واقع وظروف بيئة الفرد، حيث تتولد الاتجاهات من خلال تنشئة الفرد الاجتماعية نتيجة لحاجاته ومتطلباته، وكلما زاد نموه ازدادت معرفته وعلمه وذلك لتعرضه لمواقف كثيرة حيث تزداد خبراته وتجاربه الشخصية وهكذا يستمر في النمو مع زيادة حاجته وتغيرها وفقا لميوله ورغباته وبالتالي تتكون اتجاهاته نحو مواضيع متعددة سواء كانت ايجابية أو سلبية .

المطلب الأول: مفهوم الاتجاه وخصائصه ووظائفه

1 - تعريف الاتجاه:

إن مفهوم الاتجاه يعتبر من مراكز اهتمام علم النفس وعلم الاجتماع كما أنه أيضا من ضمن اهتمامات علم النفس الاجتماعي باعتبار هذا الأخير يتناول تداخل الميدانين النفسي والاجتماعي. أما عن استخدام كلمة اتجاه فهي ترجمة من الفرنسية إلى العربية لكلمة 'attitude' فأحيانا نجدها مترجمة بكلمة موقف مثلما سماها الدكتور فاخر عاقل.

ففي شرحه لها من وجهة نظر نفسية قال إن الموقف يعني نزعة الإنسان للاستجابة إلى حادث معين أو فكرة معينة بطريقة محددة سلفا وأن المواقف قد تكون ايجابية كما قد تكون سلبية².

¹: أحمد ماهرة: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للطبع والنشر، الإسكندرية، 2003، ص 45.

² - فاخر عاقل : معجم علم النفس، دار العلم للملايين، بيروت، 1979 ص18

أما "مايكل ارجايل" يعرف الاتجاه على انه سبيل إلى الشعور أو السلوك أو التفكير بطريقة بسيطة وعلى ذلك فقد جعل الاتجاه ثلاث عناصر أو لا الشعور والسلوك والتفكير.¹

أما عن الدكتور محمود السيد أبو النيل يرى بان الاتجاه :هي وجهة نظر الشخص التي تدور حول موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعيا أو اقتصاديا أو سياسيا أو حول قيمة من القيم كالقيمة الدينية أو الجمالية أو النظرية أو الاجتماعية أو حول جماعة من الجماعات كجماعة النادي أو المدرسة أو المصنع.²

وعليه فان الاتجاه هو استعداد من جانب الفرد يحتاج لمثير ما يدفعه لسلوك معين نحو موضوع ما ويكون رد الفعل لهذا المثير هو استجابة إما بالقبول أو الرفض وفق قيم اجتماعية لدى الفرد.

2 - أهمية الاتجاهات:

يحتل موضوع الاتجاهات أهمية خاصة في مجال علم النفس الاجتماعي نظرا لأن الاتجاهات النفسية والاجتماعية تعتبر من أهم النواتج العلمية للتنشئة الاجتماعية، كما تعتبر أيضا موجهاً محددة ضابطة ومنظمة للسلوك الاجتماعي .

3 - خصائص الاتجاهات :

يرى العديد من العلماء أن أكثر الخصائص التي تتميز بها الاتجاهات تتمثل في :

3 - 1 - الاتجاهات مكتسبة :

أي أن اتصال الفرد ببيئته الاجتماعية تكسبه اتجاهات عن طريق التعليم والخبرة والثقافة المكتسبة من عملية التطبيع الاجتماعي.³

3- 2 - الاتجاهات تتكون من عدة مكونات هي :

- مكون معرفي :

حيث تتوقف قوة الاتجاه نحو موضوع ما على دقة المعلومات وشرط أن تكون تلك المعلومات تساعد الفرد على التمييز بين هذه المعارف، وتكون منظمة بشكل يسمح للفرد أن يرتب معلوماته

1- عبد الستار إبراهيم: علم النفس ومشكلات الحياة ، دار الكتب الجامعية 1973، ص137 -

2 - محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي -بحوث عربية وعالمية - بيروت 1985، ص 520

3 - محمود فتحي عكاشة: علم النفس الاجتماعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، 1996، ص22

وتكون مدرجة بحيث يحدد الفرد اتجاهه بشكل يسمح للفرد أن يرتب معلوماته وتكون مدرجة بحيث تتوقف قوة الاتجاه على مدى توفر المعلومات المتوفرة لدى الفرد¹ مكون انفعالي:

له دور رئيسي في تكوين الاتجاه فعندما يكون اتجاه معين نحو موضوع ما لا يكتمل هذا الاتجاه إلا بمصاحبة الجانب الانفعالي، حيث يعتبر الدافع وراء الفرد ليدفعه لسلوك معين ويكون هذا الاتجاه إما أن يميل لهذا الموضوع أو ينفر منه .

- مكون فروعى أو سلوكي:

وهو الاستعداد للاستجابة بصورة معينة وفق موقف معين، مثال: "عندما يكون لدى الفرد رصيد من المعرفة التي اشتقها من الإدراك والخبرة ثم يتوفر لديه الشحنة الانفعالية والعاطفية المناسبة فلا يبقى أمامه سوى النزوع العملي".

الاتجاهات تشير إلى ثلاثة أطراف: إما إيجابية تامة أو سلبية تامة وما بينهما نقطة حيادية.

4 - وظائف الاتجاه:

إذا كانت الخبرات السابقة والمعارف والسلوك من المكونات الأساسية للاتجاهات، فإن هذه الاتجاهات تستعمل بدون شك على أن يكون سلوك الأفراد موافقا لاتجاهاتهم، بمعنى أن يصبح الاتجاه مؤثرا في سلوك الفرد، ويرى البعض بأن الاتجاه يساعد على سعادة ورفاهية الفرد وذلك من خلال قيامه بالوظائف التالية:

4- 1 - وظيفة معرفية تنظيمية:

إن تمكن الاتجاهات الفرد من فهم العالم المحيط به لأنها تمده بإطار دلالة (مرجعي) يضيف معنى على الأحداث الجارية، مما يجعله قادرا على توقعها وبالتالي يشعر أنه أكثر كفاءة عند التعامل معها.²

هذه الوظيفة تساعد الفرد على تنظيم معارفه ومدرجاته للأمور والأشياء من حوله وتفسيرها، وتحدد سلوكه، كما أن هذه الوظيفة تدفع إلى الإطلاع على كل الجوانب التي ترتبط بعمله ارتباطا وثيقا ومعرفة المحيط الذي يعمل فيه، وهذا يساعده على التكيف مع مجتمعه، وبالتالي فإن المعارف

¹ - عريضة الشيخ كامل محمد: علم النفس الصناعي، دار الكتاب العلمية، بيروت 1996، ص 120-121.

² - عبد الحليم محمود السيد وآخرون: علم النفس الاجتماعي المعاصر، ط2، إتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 49.

والمعلومات التي حصل عليها تساعده في اتخاذ موقف ما سواء كان ايجابيا أم سلبيا تجاه ما يصادفه من مواقف.¹

4-2 - وظيفة نفعية:

تساعد الاتجاهات الفرد على إنجاز أهداف معينة تمكنه من التكيف والتأقلم مع الجماعة التي يعيش فيها ، ومع الأهداف والمواقف، لأنه يشكل اتجاهات مشابهة للاتجاهات الشخصية الهامة في بيئته فيشعر بالتجانس مع أعضاء الجماعة، كما أنها تساعد الفرد على قضاء حياة ممتعة ترفع من أهمية المكافآت والثواب وتقلل من أهمية العقاب، ولذا فالشخص يكون اتجاها ايجابيا لتكرار المواقف التي تؤدي به إلى التعزيز والإثابة، أما المواقف التي تؤدي إلى العقاب تكون اتجاها سلبيا نحوها، وبالتالي يبتعد عنها لاحقا.

4-3- وظيفة التعبير عن القيم:

فاتجاهات الفرد تعبر عن مفهوم متكامل عن ذاته وتدعمه، مما يمكنه من امتلاك قيم والتعبير عنها بشكل يحقق له الرضا.²

كما يضيف الزغبى "إن الفرد يسعى في التعبير عن مكانته الاجتماعية بالاتجاهات المختلفة التي يحملها، فيكون صريحا في هذه الحالة في التعبير عن التزامه، وتأكيد الصفات الإيجابية التي تخصه كفرد له قيمة وأخلاقه التي تميزه عن غيره مثل الصدق والصراحة والإخلاص في العمل".³

4-4- وظيفة الدفاع عن الذات:

يواجه الفرد في حياته كثيرا من الضغوط، والصراعات النفسية والاجتماعية، لذلك يلجأ أحيانا إلى تكوين اتجاهات معينة لتبرير بعض الصراعات الداخلية للاحتفاظ بكرامته وثقته بنفسه - بمعنى أنه يستخدم هذه الاتجاهات للدفاع عن ذاته ومصالحة وحماية شخصيته - مثلا الموظف الذي فشل عدة مرات في أن يرتقي وظيفيا إلى أعلى، سيقنع نفسه بأن الوظيفة الأعلى لم تكن مناسبة لطموحاته أو أنه يطمح إلى شيء آخر وأن مسؤولي المؤسسة يحاولون إبطاءه خشية من تفوقه عليهم.

المطلب الثاني: أنواع الاتجاهات والعوامل المؤثرة في تكوينها.

1- أنواع الاتجاهات:

¹ :محمود سليمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع الجامعة الأردنية، الأردن، 2002، ص96.

¹ :عبد الحليم محمود السيد وآخرون: المرجع نفسه، ص49.

² - الزغبى محمد محمود: أسس علم النفس الاجتماعي، دار المحكمة اليمانية، صنعاء، 1994، ص184.

يمكن لنا أن نتعرف على عدة أنواع من الاتجاهات تتمثل فيما يلي:

1-1- الاتجاه الفردي والاتجاه الجماعي:

إن الاتجاهات المشتركة بين عدد كبير من الناس تسمى اتجاهات جماعية، والاتجاهات التي تميز فردا على آخر تسمى فردية فإعجاب الناس بالأبطال اتجاه جماعي وإعجاب الشخص بصديق له اتجاه فردي.1

1-2- الاتجاه العلني والاتجاه السري:

الاتجاه العلني هو الذي لا يجد الفرد حرجا من إظهاره والتحدث عنه أمام الناس، وأما السري فهو الذي يحاول الفرد أن يخفيه عن الناس ويحتفظ به في قرارة نفسه، بل ينكره أحيانا حين يسأل عنه.2

1-3- الاتجاه الموجب والاتجاه السالب:

الإيجابي هو الذي يجمع شمل الأفراد نحو الموضوع للتقرب منه أما السلبي فهو الذي يبعده، فالحب والطاعة اتجاهان إيجابيان وعكسهما الكراهية والعصيان اتجاهان سالبان³.

1-4- الاتجاه القوي والاتجاه الضعيف:

فاتجاهنا بالحب والكراهية نحو موضوع معين بصفة شديدة اتجاه قوي، والاتجاه الضعيف كأن نحب أو نكره.

لكن بشكل أقل درجة بكثير من الاتجاه القوي، فصاحب الاتجاه الضعيف يستتكر ما يواجهه ببرودة اما قوى الاتجاه فان مواجهته تكون بالاستتكار الشديد الذي قد يتبعه الانفعال.

1-5- الاتجاه العام والاتجاه الخاص:

ويقصد به الاتجاه العام هو الاتجاه نحو موضوعات تمس الشعب ومنها جميع القضايا العامة مثل "قضايا مساواة والعدل" أما الاتجاه الخاص فهو الاتجاه نحو موضوعات تمثل فئة معينة مثل: اتجاه القضايا نحو الكادر القضائي الجديد.⁴

2- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

¹ - زيدان محمد مصطفى: السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1965، ص 138.

² - فوائد البهي السيد، سعد عبد الرحمان، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2006، ص 259.

² - العسوي عبد الرحمان: علم النفس الاجتماعي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1974، ص 6.

⁴ - عرض عباس محمود وآخرون: علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 36.

هناك الكثير من العوامل التي تلعب دورا كبيرا في تكوين الاتجاهات نلخصها في الآتي :

2-1- الوراثة والبيئة :

للوراثة اثر طفيف في عملية تكوين الاتجاهات ، وذلك خلال الفروق الموروثة ، كبعض سمات الشخصية والذكاء ، أما البيئة بمفهومها الواسع فتؤثر في الاتجاهات من خلال التفاعل مع عناصرها.

2-2- التنشئة الاجتماعية في الأسرة حيث تعد الأسرة المحضن الأول لتنشئة الفرد ، ففي الأسرة

يتعلم الفرد الكثير من القيم والمبادئ والأخلاقيات ، وعادة ما تكون اتجاهاته نحو الأشخاص والأشياء تابعة لاتجاهات الوالدين ، وفي الأسرة تبدأ مفاهيم العواطف كالحب والكرهية والخوف

2-3- المدرسة :

تعتبر المدرسة هي المحتضن الثاني بعد الأسرة وفيها ينتقل الطفل إلى مجتمع أوسع ، نظامه يختلف تماما عن الجو الذي اعتاده مع الأسرة ، وهناك يأتي دور المربين ببناء وصقل شخصية الفرد وتوجيه سلوكه أو تعديله ، ومن خلال ذلك يتفاعل التلاميذ مع البيئة المدرسة فتتأثر اتجاهاتهم.

2-4- وسائل الإعلام المختلفة :

من العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات وسائل الإعلام المختلفة من خلال ما تقدمه من حقائق وأفكار، ومعارف قد تكون غائبة عن الفرد ومنها علي سبيل المثال الدعاية والإعلام.

2-5- المجتمع المحلى المحيط بالفرد والمجتمع الأكبر :

لهما تأثير في تكوين الاتجاهات من خلال السلوكيات والمعاملات ، والعادات والتقاليد والقيم وغير

ذلك¹.

2-6- جماعة الأصدقاء والأقران :

تؤثر هذه الجماعة في الاتجاهات ، ففي الحديث الذي رواه أبو هريرة عن النبي صلي الله عليه

وسلم " الرجل علي دين خليله فليُنظر أحدكم من يخالل "².

1 - مرعي توفيق بلقيس أحمد: الميسر في علم النفس الاجتماعي، ط2 ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1982 ، ص 12 .

² - دمشقى لإمام ابن زكريا يحيى بن شرف النووي : رياض الصالحين ، ط3 ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1998 ،

رقم الحديث 367 ، ص144

ولا شك بان الفرد يتأثر بآراء وأفكار واتجاهات أصدقائه وأقرانه ،ويتضح هذا التأثير ابتداء من مرحلة ما قبل المراهقة ، وحتى سن الجامعة ،الخبرات والتجارب الشخصية التي مر بها الفرد واكتسبها من خلال عمله وعلاقته بالآخرين ...

المؤثرات الثقافية والحضارية التي يعيش في ظلها الفرد سواء ثقافة المجتمع أو الثقافات الدخيلة ، فمن الملاحظ أنها تؤثر بصورة أو بأخرى في تكوين لاتجاهاته

2-7- دور العبادة :

لدور العبادة تأثير كبير في تكوين الاتجاهات باعتبارها أماكن للعبادة والإرشاد الديني ولا يخفي تأثيرها علي احد ، فهي تؤثر في تكوين الاتجاه وفي تعديل السلوك .

المطلب الثالث: مراحل تكوين الاتجاه وتعديلها وتغييرها.

1- مراحل تكوين الاتجاه :

إن عملية تكوين الاتجاهات لدى الفرد لا تتم دفعة واحدة ، وإنما تمر عبر مراحل متعددة نلخصها في ما يلي:

1-1- المرحلة الإدراكية المعرفية:

وهي المرحلة التي من خلالها يدرك الفرد مثيرات البيئة ويتعرف عليها، وكذلك يتكون لديه رصيد من الخبرة والمعلومات، ومن ثمة يمثل هذا الرصيد الإطار المعرفي لهذه المثيرات، كما يدرك الفرد موضوع الاتجاه من خلا اتصاله واحتكاكه بالبيئة الطبيعية والاجتماعية المحيطة به، فيبدأ بالميل إلى تكوين اتجاهات نحو الأشخاص كالإخوة والأصدقاء والأشياء مثلاً.

1-2- المرحلة التقويمية:

وهي المرحلة التي يقدم من خلالها الفرد نتائج تفاعله مع المثيرات، مستندة في ذلك على الإطار المعرفي الذي كونه من قبل إلى جانب أطر أخرى، منها ماهو ذاتي ومرتبط بالعديد من الأحاسيس والمشاعر التي تتصل بهذا المثير أو ذاك المثير، ويضيف الزغبي قائلاً: "يبدأ الفرد بإجراء عمليات تقويمية مستمرة لخبراته السابقة المكونة لإطاره المرجعي والتي اكتسبها من خلال تواصله مع

الأشخاص الآخرين أو الموضوعات، وفي هذه المرحلة يتجلى الاتجاه على شكل ميل نحو ما أدركه في المرحلة السابقة سواء بالسلب أو الإيجاب.¹

1-3- المرحلة التقديرية:

وهي المرحلة التي يصدر فيها الفرد القرار على نوعية علاقته بهذه العناصر والمثيرات، فإذا كان هذا القرار موجبا فإن ذلك ينبغي أن اتجاه الفرد يعد ايجابيا نحو المثير، وإذا كان القرار سالبا فإن اتجاه الفرد يعد سالبا.

1-4- المرحلة التقريرية :

تعتمده هذه المرحلة على مدى استقرار و ثبات الميل والتفضيل الذي كونه الفرد عن الأشخاص و الموضوعات الموجودة في محيطه، وفي هذه المرحلة يكون الاتجاه النفسي لدى الفرد قد تكون حتى يصل إلى الصورة الأخيرة التي يستمر عليها، سواء كان الاتجاه ايجابيا أم سلبيا .

2- تعديل و تغيير الاتجاهات:

يعني تعديل الاتجاه أن يستجيب الفرد استجابة تختلف من حيث تأييدها أو معارضتها لموضوع ما عن استجابته في الماضي وبعبارة أخرى، يعنى تعديل الاتجاه التخلص من اتجاه قديم وتنميته باتجاه جديد في الوقت ذاته.

وبما أن الاتجاهات متعلمة و مكتسبة فان تعديلها أكثر صعوبة من اكتسابها وتعلمها لذلك هناك شروط معينة ينبغي توفيرها لتحقيق النجاح في تعديل الاتجاهات منها:

2-1- توافر الدافع لتعليم الاتجاه الجديد:

لتعديل اتجاهات الفرد يجب معرفة دوافع الفرد و اتجاهاته الحالية، وعند تعريف الفرد و توعيته بالاتجاه الجديد لابد أن نراعي إمكانية نجاح الاتجاه الجديد في إشباع دوافع الفرد الحالية، فإذا كان الاتجاه الجديد أكثر إشباعا لهذه الدوافع من الاتجاه القديم سرعان ما يأخذ الفرد الاتجاه الجديد، أما إذا

¹ -أحمد زكي صالح: الأسس النفسية للتعليم الثانوي، ط2، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1972، ص ص 387-388

كانت ممارسة الاتجاه الجديد سوف لا تشبع دوافعه الحالية فلا بد من خلق دوافع جديدة عند المتعلم تتماشى مع الاتجاهات الحالية.¹

2-2- إدراك الفرد الاتجاه الجديد و فهم أبعاده :

إن إدراك الفرد لموضوع ما يتم على أساس خبرته السابقة ويتأثر إدراك الفرد للموضوع الجديد كذلك باتجاهاته السابقة نحو الموضوعات المشابهة له وعند تعريف الفرد بالاتجاه الجديد لا بد أن يراعي موقفه الحالي وخبراته السابقة والتي في صفها سوف يفسر الاتجاه الجديد، فإذا كانت هناك مقاومة متوقعة للاتجاه الجديد في ضوء الخبرات السابقة يجب تحليلها، ومعنى ذلك أنه يجب الربط بين دوافع الفرد الحالية وبين الاتجاه الجديد، ويكون وعي الفرد بالاتجاه الجديد و أبعاده وعيا غير كامل.

2-3- تدعيم ممارسة الاتجاه :

ويكون ذلك عن طريق تدعيم ممارسة الاتجاه الجديد تدعيم إيجابيا وتدعيم ممارسة الاتجاه القديم تدعيما سلبيا ، وذلك بزيادة المؤثرات المؤيدة للاتجاه الجديد ونقص المؤثرات المضادة له أو الأمرين معا.

إن هذا التدعيم لتوضيح مزايا ومحاسن إيجابيات الاتجاه الجديد الذي نريد غرسه وإظهاره بصورة حسنة وواضحة وجليّة وإعطاء فرصة للفرد لممارسته وإبعاده قدر الإمكان عن ممارسة الاتجاه القديم وهذا عن طريق إظهار عيوبه وتوضيح الفائدة من تغييره واستبداله.

و عملية تغيير وتعديل الاتجاهات ليست بالعملية السهلة بل إن هذه العملية تواجه صعوبات كثيرة في بعض الحالات منها:

- إذا ما كانت هذه الاتجاهات تساعد في إشباع الحاجات.
- إذا ما تم اكتسابها في سنوات الحياة المبكرة.
- إذا ما تم تعلمها عن طريق الترابط وأساليب التطبع الاجتماعي.²

3- عوامل تغيير الاتجاهات :

هناك الكثير من العوامل التي تلعب دورا كبيرا في تغيير اتجاهات الإنسان فيها .

3-1- تغيير الاتجاهات الدفاعية :

¹ - سعد جلال : علم النفس الاجتماعي ، ط1، منشأة المعارف ، الإسكندرية،1984،صص 169- 170

² - حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، ط2، عالم الكتب القاهرة ، ، 1984 ، صص 162 .

وهي تلك الاتجاهات التي توجد جذورها في الصراعات الانفعالية اللاشعورية للشخص و التي تلعب دورا هاما في توافقه النفسي الاجتماعي، و بالنسبة لتغير اتجاهات الدفاع عن الأنا هذه الطريقة المناسبة لذلك هي التي تأخذ على عاتقها تقليل التهديد و خفض التوتر ، و من ثم تقل حاجة الفرد للدفاع و تقل مقاومته.

3-2- تغير القيم:

إن تغيير الاتجاهات المرتبطة بالقيم الفرد يتطلب تغيير في هذه القيم وتغييرا في صحة وصدق الاتجاهات التي تعبر عن قيم الفرد، وبطبيعة الحال فان تغيير قيم الفرد يحدث بعد فترات زمنية يتخللها تعرض الفرد لمواقف الفشل و الإحباط والضغوط الشديدة، كذلك يحدث التغيير في القيم لدى الأفراد والجماعات نتيجة لعملية التغيير الاجتماعي ، إذ يجد الفرد تعارضا بين قيمه والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الجديدة التي حلت محل الأوضاع القديمة و إذا أدرك الفرد عدم تناسب اتجاهاته مع قيمه. وإذا وجد أن اتجاهاته تسير في اتجاه مصاد لقيمه، فعند ذلك يكون التغيير في الاتجاه مهما.

إن تعديل الاتجاهات يتم بعد تحديد الاتجاهات الجديدة وأهميتها بالنسبة للأفراد أو الجماعات و كذلك معرفة مواقع الأفراد من هذه الاتجاهات الجديدة و معرفة الأسباب التي تتعرض لتميتها وبعد ذلك اختيار الطرق أو الوسائل المناسبة لهذا التعديل¹.

¹ - محمود السيد أبو النيل: المرجع السابق ص 465 .

خلاصة الفصل:

إنّ يعدّ الاتصال والتعاون ركيزة العملية الاجتماعية، والوسيلة التي يستخدمها الإنسان لتنظيم واستقرار وتغيير حياته الاجتماعية، ولا يمكن لأي جماعة أو مؤسسة أن تنشأ أو تستمر دون اتصال وتعاون يجري بين أعضائها، كما يعدّ الوسيلة التي يرتبط بواسطتها الأفراد بعضهم ببعض. و المهارات هي مجموعة المعارف المكتسبة وهي القدرة على التفاهم والتفاعل مع الآخرين بنجاح وكذلك التأثير في سلوكهم وتوجيههم في الاتجاه الذي يحقق للمنظمة أهدافها. كما أن لموضوع الاتجاهات أهمية خاصة في علم النفس الاجتماعي وعلم النفس التربوي، فالاتجاهات النفسية الاجتماعية من أهم دوافع السلوك التي تؤدي دوراً أساسياً في ضبطه وتوجيهه.

بعد أن تعرضنا للجانب النظري لموضوع الدراسة يأتي الجانب الميداني الذي يدعمه بهدف الوصول إلى تكامل في العمل البحثي، لذلك فقد جاء هذا الفصل ليتناول الطرح المنهجي للدراسة من خلال مختلف الإجراءات والمتمثلة في التقنيات التي تساعد الباحث في جمع المعطيات والبيانات وتفريغها وتبويبها وتحليلها ويمكن تحديدها بدءا بمجال الدراسة إلى نوع العينة المختارة ثم تحديد المنهج المتبع وأخيرا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية.

المبحث الأول: مجالات الدراسة

المطلب الأول: المجال المكاني والزمني للدراسة

1- المجال المكاني:

التعريف بميدان الدراسة :

جامعة المسيلة تأسست عام 1985 وذلك ببداية فتح معهد التعليم العالي للميكانيك، بعدها تم فتح معهد الهندسة المدنية ومعهد التقنيات الحضرية عام 1989، بعدها أصبحت مركزا جامعيًا عام 1992 . وفي عام 2001 أصبحت جامعة بأربع كليات، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الحقوق كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، كلية علوم الهندسة، بالإضافة إلى معهد تسيير التقنيات الحضرية الذي أصبح معهدا وطنيا بموجب قرار 01 / 274 / المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 . وبعد كل هذا تم فتح القطب الجامعي وذلك في الموسم الجامعي 2009 — 2008 .

قسم علم الاجتماع : تم فتح معهد الخدمة الاجتماعية خلال الموسم الجامعي 96 — 97 بالمركز الجامعي بالمسيلة بعدد 150 طالبا و3 أساتذة دائمين و5 أساتذة مؤقتين يتم التدريس وفقا للقرار المؤرخ في

1993/10/25، المتضمن قائمة ومحتوى المواد المكونة لبرنامج الدراسة لنيل شهادة الليسانس في الخدمة الاجتماعية .

وقد صدر القرار رقم 493 المؤرخ في 17 يوليو 1999، والذي حدد بموجبه البرنامج البيداغوجي للسنوات الثانية والثالثة والرابعة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع فرع الخدمة الاجتماعية¹. وألغى القرار الذي على أساسه تم فتح المعهد الذي كان ينتظر منه إخراج دفعة الليسانس في الخدمة الاجتماعية وليس فرعا كما هو الحال بعد إلغاء القرار، وخلال أكتوبر 2001 تحول المعهد إلى قسم

¹ -http://virtuelcampus.univ-msila.dz / faculte-shs / indeX. Php/2013-01-10-15-58-50

وفقا للنظام الجامعي الجديد بعد ترقية المركز الجامعي إلى جامعة وأصبح ضمن أقسام كلية الآداب والعلوم الاجتماعية . بعد ذلك تم فتح تخصص علم الاجتماع الحضري .

وفي الموسم الجامعي 2004/2003 تم فتح تخصص جديد في علم الاجتماع تنظيم وعمل، وخلال الموسم الدراسي 2006/2005 تكون الدفعة الأولى لحاملي الليسانس في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .

وبعد إنشاء الكلية الجديدة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية طبقا للقرار الوزاري رقم: 426 المؤرخ في 13 / 12 / 2013، تم بموجبه تأسيس قسم علم الاجتماع كأحد الأقسام المكونة للكلية.¹

بطاقة فنية عن قسم علم الاجتماع:

يتكون قسم علم الاجتماع من ميدان العلوم الاجتماعية، وشعبة علم الاجتماع، وتخصصات في ليسانس والماستر الأكاديمي. وهناك جداول وصفية تبين التخصصات الموجودة بقسم علم الاجتماع لجامعة المسيلة لسنة 2012- 2013 . (أنظر الملاحق).

2- المجال البشري:

ينحصر المجال البشري للدراسة في فئة من الطلبة السنة الثانية ماستر نظام (ل م د) علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.

3-المجال الزمني:

يعبر المجال الزمني عن المدة التي استغرقتها الدراسة خاصة الميدانية، وقد انطلقت زيارتنا الاستطلاعية من أجل جمع الإحصائيات والبيانات ابتداء من شهر مارس 2013 ، وكانت زيارتنا معايشة للميدان أكثر. ثم تلت هذه الزيارات الإعداد للاستمارة، حيث استغرقت أيام عديدة لضبطها بعد عرضها على أساتذة مختصين، ثم بعد ذلك تم توزيع الاستمارة ابتداء من 14 أفريل 2013 إلى غاية 24 أفريل 2013

المطلب الثاني: الإجراءات المنهجية:

تم في دراستنا هذه اعتماد على الحصر الشامل، وتم اعتماد هذا الأسلوب نظرا لمحدودية الإمكانيات المادية والزمنية، ولصغر حجم مجتمع البحث، وقد بلغ عدد المبحوثين الذين تم إجراء الدراسة معهم ب(59) مبحوث، موزعين بين 13 طالب و46 طالبة.

¹ -<http://virtuelcampus.univ-msila.dz/faculte-shs/indeX.Php/2013-01-10-15-58-50>

1- منهج الدراسة:

إن الوصول إلى النتائج النهائية للبحث والإجابة عن تساؤلاته يتطلب منا إتباع منهج معين الذي يمثل

الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة قصد اكتشافه الحقيقة.

لذلك فاختيار منهج البحث يخضع لنوع الدراسة من جهة ولأهدافها من جهة أخرى، والاختيار الدقيق للمنهج هو الذي يعطي مصداقية وموضوعية للنتائج المتوصل إليها، وبما أن بحثنا يهتم بدراسة المكتسبات الاجتماعية والثقافية لعملية التكوين من خلال الكشف عن طبيعة الإصلاحات ومختلف مناهجها التي تهدف إلى تكوين فعلي للطالب من خلال إكسابه مهارات وقدرات، فإن الدراسة التي نحن بصدد دراستها تأخذ بمنهج الدراسة الوصفية لأنه يعد طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتوصيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة¹

من خلال هذا التعريف فإن مسألة وصف الظاهرة يكون بالوقوف على العوامل المؤثرة عليها وذلك بجمع المعلومات والإحصائيات مع تحليلها كيميا وكما وتفسيرها واستخلاص نتائجها، بحيث يرسم كل هذا صورة واقعية للظاهرة وتشخيصها بل تتجاوز لتقرير ما ينبغي أن تكون عليه الظواهر موضوع البحث وهذا ما يؤكد أخذنا لهذا المنهج .

2- أدوات جمع المعطيات:

تعتبر أدوات جمع المعطيات وسائل علمية يلجأ إليها الباحث لجمع الحقائق والمعلومات حول موضوع الدراسة، لذلك فقد تختلف أدوات البحث وفق طبيعة الموضوع وأهدافه، لذلك يجب على الباحث أن يحسن اختيار الأداة المناسبة للحصول على نتائج نهائية تعكس دقة وموضوعية وصدق وأمانة المعطيات، وفي دراستنا هذه تم استخدام:

- الاستمارة:

الاستمارة وسيلة عملية تسهل على الباحث الاتصال بعدد كبير من المبحوثين في مدة وجيزة عن طريق مسألتهم من أجل الحصول على أجوبة تتضمن توجهات في سلوكهم²

¹ - حمد شفيق: المنهج العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية)، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985 ،

² - أسماء هارون: دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، إشراف د نور الدين بومهرة، جامعة فستنة، 2009،

ص 174 .

كما أنها من الوسائل أقل تكلفة وتتطلب وقت قصير وجهد أقل وسهولة تنفيذ، لذلك اعتمدنا في بحثنا على الاستثمار وكانت موجهة للطلبة بالجامعة، للحصول على بيانات تخدم البحث وتغطي كل جوانب الظاهرة، ولصياغة الاستثمار النهائية قمنا:

صياغة استثمار أولية معتمدين على الجانب النظري وأسئلة البحث ومختلف أهدافه، ثم عرضت على الأستاذ المشرف لإبداء رأيه على الطريقة المنهجية في صياغتها، وإخضاعها لعملية التحكيم حتى تؤدي غرضها، إذ تم إعادة تصميم الاستثمار بأراء الأستاذ المشرف والأساتذة المحكمين وهم:

الأستاذ: بداوي محمد سفيان

الأستاذ: بن خالد جمال

الأستاذة: بنتقة ليلى

وتكونت الاستثمار من 35 سؤالاً موزعين منطقياً ضمن نوعين من البيانات:

- أ – البيانات الشخصية: شكلت المحور الأول للاستثمار وتضمنت الأسئلة المرقمة من 1 إلى 3.
ب – البيانات العامة: شكلت المحور الثاني والثالث والرابع.

المحور الثاني: يتضمن بيانات خاصة عن نظام (ل م د)، وتضمن الأسئلة المرقمة من 4 إلى 13
المحور الثالث: المتعلق بالمكتسبات الاجتماعية لعملية التكوين، وتضمن الأسئلة المرقمة من 14 إلى 22. المحور الرابع: المتعلق بالمكتسبات الثقافية لعملية التكوين، وتضمن الأسئلة المرقمة من 23 إلى 35.

المبحث الثاني: عرض وتحليل للفرضيات ونتائج الدراسة
المطلب الأول: عرض وتحليل وتفسير الفرضيات:

الجدول (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
22.03%	13	ذكر
77.96%	46	أنثى
100%	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاها الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس نلاحظ أن (77.96%) من المبحوثين إناث، في المقابل نجد (22.03%) ذكور. وهذا راجع إلى انفتاح المجتمع الجزائري وفتح الكثير من الأفاق المستقبلية أمام الإناث، إضافة إلى الحرية التي منحت للمرأة. وبالإضافة إلى رغبة المرأة في الحصول على مكانة اجتماعية.

الجدول (02) توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	الفئة
28.81%	17	[25-20]
67.79%	40	[30-25]
3.38%	02	[35-30]

المجموع	59	%100
---------	----	------

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب السن، نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية [25-30] بنسبة (67.79%) من إجمالي أفراد العينة ، يليهم من تقع أعمارهم في الفئة [20-25] بنسبة،(28.81%) ، بينما أفراد العينة الذي تقع أعمارهم في فئة [30-35] بنسبة (3.38%) من إجمالي العينة.

الجدول (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	53	%89.83
متزوج	06	%10.16
المجموع	59	%100

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية، نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من نسبة العزاب بنسبة(89.83%) ،لتليها فئة أفراد العينة المتزوجون بنسبة(10.16%) . وهذا راجع إلى صغر سنهم، وهذا ما تثبته نتائج الجدول السابق.

جداول خاصة بالفرضية الأولى:

الجدول (04) يوضح علاقة وسائل وأدوات الاتصال للتعريف بنظام (ل م د) وعلاقتها بتكوين تصور عن النظام.

المجموع	لا	نعم	تصور عن النظام وسائل وأدوات الاتصال
37.28%	5.08%	32.20%	المقابلة 19
22	03	19	
23.72%	10.16%	13.55%	الاجتماعات 08
14	06	08	
38.98%	8.47%	30.50%	الإعلانات على اللوح الخاصة بالطلبة 18
23	05	18	
00	00	00	الانترنت
00	00	00	
100%	23.72%	76.26%	المجموع
59	14	45	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب وسائل وأدوات الاتصال وعلاقتها بتكوين تصور عن نظام (ل م د)، وبخصوص تصور الفرد عن هذا النظام قد سجل نسبة (76.27%) لإجمالي العينة ، توزعت بين (32.20%) ممن أجابوا أن تكوين تصور عن النظام يكون

من خلال وسيلة المقابلة و(30.50%) عن طريق وسيلة الإعلانات عن اللوح الخاصة بالطلبة و(13.55%) عن طريق الاجتماعات. في حين سجلت نسبة (23.72%) من المبحوثين الذين أكدوا أن ليس لديهم تصور عن نظام (ل م د) توزعت بنسبة(10.16%) من الطلبة الذين أكدوا أن وسائل وأدوات الاتصال للتعريف بالنظام تكون عن طريق الاجتماعات مقابل (8.47 %) من المبحوثين أجابوا أن وسائل وأدوات الاتصال عن طريق الإعلانات على اللوح الخاصة بالطلبة، في حين نجد 5.08% ممن صرحوا أن المقابلات هي وسيلة الاتصال للتعريف بهذا النظام.

فكيف نفسر ذلك؟

بناء على المقابلات التي أجريت مع الأساتذة يمكن القول أن نظام (ل م د) هو مشروع لإصلاح وضعية لا ترقى إلى مصاف الجامعات المتطورة وقد ظهر في الإتحاد الأوروبي، وهو مظهر من مظاهر العولمة. قائم على المراقبة والمتابعة وعلى البرامج السداسية، ويعتمد على فرق البحث كما يهدف إلى تحقيق الانسجام بين البحث العلمي ومخرجات التكوين، إذ هو نظام قائم على الحركية ومبني على التخطيط .

وعليه جاء رأي غالبية المبحوثين بأن لديهم تصور حول نظام (ل م د)، وهذا راجع إلى أن المبحوثين يلجئون إلى إجراء مقابلات مع الأساتذة والإداريين الذين يقومون بتقديم شروحات حول هذا النظام الجديد. حيث تتيح للطالب طرح انشغالاته وإمكانية الاستفسار عن أي غموض يواجهه حول هذا النظام، كما يعود وجود تصور لدى أفراد العينة إلى اهتمام الجامعة بإقامة اجتماعات مما يؤكد بحرص الإدارة على التعريف بالنظام وشرحه و كون الاجتماعات تسمح بفتح مجال للحوار والنقاش والتساؤل الأمر الذي يساهم في خلق تصور لدى الطلبة، أما بالنسبة للإعلانات على اللوح فقد كان لها هي الأخرى دور في تكوين تصور لدى الطلبة وذلك من خلال اعتماد ملصقات وشروحات موضحة كيفية سيرورة هذا النظام مثل طريقة حساب الأرصدة، تغيير المقاييس ما بين السداسيين.

أما أفراد العينة الذين صرحوا بعدم وجود تصور حول نظام وهذا راجع إلى الاجتماعات التي قامت

بها الإدارة لم تكن كافية بتقديم صورة واضحة ، كما يعود إلى أن أفراد العينة لم يحضروا هذه الاجتماعات أو تم التحاقهم بالجامعة متأخرين.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين أدلوا أنه ليس لديهم تصور عن النظام راجع أيضا إلى عدم توفر المعلومات الكافية على هذا المعلق. وأن الطلبة ليس لديهم احتكاك مع الأساتذة .

الجدول (05) يوضح مدى تلقي المعلومات الكافية حول نظام (ل م د) عند الالتحاق بالجامعة.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	45	%76.27
لا	14	%23.72
المجموع	59	%100

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي المعلومات الكافية حول نظام (ل م د) نلاحظ أن (76.27 %) من إجمالي الطلبة أجابوا أنهم تم تلقيهم المعلومات الكافية حول نظام (ل م د) عند الالتحاق بالجامعة، في المقابل نجد (23.72 %) من إجمالي الطلبة نفوا ذلك. فكيف يمكن تفسير ذلك؟

ما نستنتجه من خلال الجدول أن غالبية العينة أدلت على أنه تم تلقيها المعلومات الكافية حول نظام (ل م د)، وهذا ما يدل على ما يلعبه الإعلام من دور في توجيه الطالب وصياغة مشروعه الدراسي والقيام باطلاعه على كل ما يتعلق بهذا النظام، إذ تمت محاولات لبرمجة ندوات وأيام دراسية وشروحات للطلبة، بالإضافة إلى توضيحات عن طريق اللوحات الإعلانية وهذا من أجل شرح حيثيات هذا النظام وهذا ما تم توضيحه في الجدول السابق.

أما الفئة التي أجابت بأنه لم يتم تلقيهم المعلومات الكافية حول نظام (ل م د) وهذا ما يعني أن هناك غموض عند الطلبة مرده إلى عدم اهتمام الطالب واللامبالاة، ويفسر ذلك أيضا بعدم وجود معلومات الكافية حتى بالنسبة للقائمين على العملية أصلا. وكذلك عدم وجود هيئة ثابتة لمتابعة سيرورة

النظام من خبراء وأساتذة مختصين. وهذا الشيء يدعونا نتساءل حول تأخر الإعلام حول نظام (ل م د) سواء من طرف هيئة المتابعة أو الأسرة الجامعية، وإن وجدت فقد تمثلت في بعض الوسائل، مما يصعب على الطالب من خلالها معرفة التفصيل حول هذا النظام الجديد. أو أن هذه الوسائل لم تصبح ذات أهمية، و أن توقيتها غير مناسب.

وهذا ما يتفق مع الدراسة السابقة للطالبة أسماء هارون التي ترى بأن نسبة كبيرة من الطلبة لم تكن لديها المعلومات الكافية عن نظام (ل م د) قبل الالتحاق به، وبينت أن ذلك يتأثر أيضا بالظروف المهيأة لتطبيقه (الإمكانات المادية والبشرية).

الجدول (06) يبين مدى تلقي إرشادات من المشرفين حول فلسفة نظام التكوين في (ل م د)

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	10	16.94%
لا	49	83.05%
المجموع	59	100%

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب تلقي إرشادات من المشرفين حول فلسفة نظام (ل م د)، نلاحظ أن (83.05 %) من المبحوثين أجابوا بأنه لم يتم تلقيهم إرشادات من المشرفين حول فلسفة نظام التكوين في (ل م د)، في المقابل نجد (16.94 %) من المبحوثين صرحوا عكس ذلك.

فكيف نفسر ذلك؟

يعد الإشراف العملية التي يتم بواسطتها مساعدة الطلبة وتوجيههم على كل ما يتعلق بهم وهذا من أجل العمل على تنمية قدراتهم ومهاراتهم للوصول إلى أفضل المستويات.

من خلال الجدول نستنتج أن غالبية العينة صرحت بأنه لم يتم تلقي إرشادات من طرف المشرفين حول فلسفة التكوين في نظام (ل م د)، ما يفسر تقصير المسؤولين عن الإعلان في الجامعة في شرح حيثيات هذا الإصلاح الجامعي الجديد لكي يتسنى للطلبة متابعة الدراسة به والنجاح في كل أطواره وإدراك كل مقاصده.

ويعود كذلك إلى عدم الإلمام الكافي للمشرفين بالمعلومات والطرق اللازمة لشرح هذا النظام (ل م د) إذ لم يتم تلقي أي تكوين خاص حول هذا النظام لكونه مازال نظاما جديدا ولم يعلن عنه إلا حديثا، أي

لم يتم الإعداد له بالشكل الكافي وعدم وجود مختصين في (ل م د) بالجزائر. وهذا ما أكده لنا بعض الأساتذة.

وهذا يعني أن مشكلة الإعلام والتحسيس لا تزال قائمة وأن المسؤولين على تطبيق هذا الإصلاح لم يراعوا فيه هذا الجانب الذي يعد حجر الزاوية في نجاحه. ويعود أيضا تصريح الطلبة لعدم تلقيهم إرشادات من طرف المشرفين إلى التحاقهم المتأخر بمقاعد الدراسة.

أما العينة التي رأت أنه تم تلقي إرشادات من طرف المشرفين وهذا ما يفسر بالاهتمام الشخصي للطلاب، أو وجود لدى الطالب مصادر أخرى استسقى منها المعلومات الكافية كالاتصال بالأساتذة والزملاء.

الجدول (07) يوضح أكثر الطرق استخداما للتعريف بنظام (ل م د)

الإجابة	التكرار	النسبة
ملتقيات	7	11.86%
محاضرات	21	35.59%
أيام دراسية	23	38.98%
منشورات	8	13.55%
المجموع	59	100%

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب أكثر الطرق استخداما للتعريف بالنظام نلاحظ أن (38.98%) من أفراد العينة أجابوا أن الأكثر استخداما للتعريف بنظام (ل م د) هو إجراء أيام دراسية، في المقابل نجد (35.59%) من أفراد العينة يرون أن المحاضرة هي أكثر الطرق استخداما للتعريف بالنظام، ونجد (13.55%) من أفراد العينة أنه تم استخدام منشورات للتعريف بالنظام، وفي المقابل نجد (11.86%) من أفراد العينة أنه أكثر الطرق استخداما للتعريف بالنظام هي ملتقيات.

فكيف يمكن تفسير ذلك؟

هناك أساليب وطرق تكوينية عديدة ولكل منها مجال تتيح فيه أكبر فائدة ممكنة. فتستخدم المحاضرات والمناقشات والمؤتمرات، وهذا كله من أجل زيادة المعرفة وتنمية المعلومات.

من خلال الجدول نستنتج أن أكثر من ثلث العينة صرح أن الطرق أكثر استخداماً للتعريف بنظام (ل م د) هو إجراء أيام دراسية، وهذا لما لها من أهمية في استيعاب وفهم هذا البرنامج لأن مضمون النظام غير واضح ومفهوم عند الطلبة، وبالتالي يجب شرحه وتوضيحه بشكل ميسر يسمح لهم بفهمه وبالتالي التأقلم معه. حيث نجد أن جامعة المسيلة قامت بإجراء أيام دراسية من طرف أساتذة ورؤساء أقسام.

أما الطريقة الثانية المستعملة للتعريف بالنظام فهي المحاضرات، وهذا لما لها من دور في التلقين والشرح، وبالتالي إثراء المحاضرة بالحوار والنقاش. ويعتمد نجاح المحاضرة على المحاضر. * إذ تم شرح لهذا العنصر في الجانب النظري من خلال أساليب التكوين .

أما المنشورات فهي من الوسائل القليلة استعمالاً للتعريف بالنظام الجديد بالرغم من أنها تجعل الطلبة يطلعون على كل ما يتعلق بالنظام، كذلك يمكن للطلبة أن يخبروا زملاءهم على ما تم اطلاعهم عليه.

أما الملتقيات تعتبر كذلك من الوسائل الأقل استخداماً وهذا لأنها لا تعقد دائماً، وحتى وإن عقدت فإن

* أنظر ص رقم:2.

حضور الطالب يكون ضعيف بسبب عدم الاهتمام أو لانشغالات خاصة.

الجدول (08) الوسائل المستخدمة للتعريف بالنظام وصعوبة الحصول على المعلومات.

صعوبة الحصول على المعلومات الوسائل المستخدمة	نعم	لا	المجموع
المقابلة	11 %18.64	13 %20.03	24 %40.76
الإعلان على اللوح	12 %20.33	09 %15.25	21 %35.59
الانترنت	00	00	00
الاجتماعات	07 %11.86	07 %11.86	14 %23.72
المجموع	30 %50.84	29 %49.15	59 %100

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوسائل المستخدمة وصعوبة الحصول على المعلومات، نجد نسبة (50.84%) من إجمالي العينة الذين يعانون صعوبة في الحصول على المعلومات موزعة بين (20.33%) من أفراد العينة الذين أقرروا أن الوسائل المستخدمة في الحصول على المعلومات حول نظام (ل م د) هي الإعلان على اللوح، ونجد نسبة (18.64%) من أفراد العينة الذين أدلوا أن وسائل الحصول على المعلومات عن طريق المقابلة، في حين نجد (11.86%) من أفراد العينة الذين صرحوا أن وسائل الحصول على المعلومات عن طريق الاجتماعات. وفي المقابل نجد نسبة (49.15%) من أفراد العينة الذين نفوا وجود صعوبة في الحصول على المعلومات موزعة بين (20.03%) من أفراد العينة الذين أدلوا أن الوسائل المستخدمة للحصول على المعلومات هي المقابلة، في حين مثلت نسبة (15.25%) من أفراد العينة الذين صرحوا أن وسيلة الحصول على المعلومات يكون عن طريق الإعلان على اللوح، في حين سجل نسبة (11.86%) من أفراد العينة الذين أدلوا أن الوسيلة المستعملة للحصول على المعلومات هي الاجتماعات.

فكيف نفسر ذلك؟

ما نستنتجه من الجدول أن أقل من نصف العينة بكثير الذين تكون أكثر الوسائل المستخدمة في الحصول على المعلومات هي الإعلان على اللوح أجابوا أنهم يواجهون صعوبة في ذلك، هذا يعود إلى أن المعلومات عبر هذه الوسيلة تكون متوفرة بشكل أكبر لأنها تعتبر الوسيلة التي تنقل المعلومة بصفة دائمة ودورية. وقد يعود أيضا إلى حرص الإدارة على تعريف جميع الطلبة بما يتعلق بالنظام فالإعلان على اللوح يبقى لفترة طويلة مما يتسنى للطلبة الذين تم وصولهم متأخرين التعرف عليه. في حين نجد أن أفراد العينة الذين تعتبر لديهم المقابلة أكثر الطرق استخداما فهذا قد يعود إلى أن هذه الوسيلة تعتبر من انجح الطرق في شرح حيثيات النظام (ل م د) فالمقابلة وجها لوجه سواء مع الأساتذة أو المسؤولين تساعد على تعميق الفهم أكثر وكذلك إثارة الحوار والنقاش مباشرة، كما أنها تتيح للطلاب الاستفسار عن أي غموض.

أما أفراد العينة الذين يرون أن الاجتماعات هي من الوسائل المستخدمة للحصول على المعلومات، وهذا باعتبارها وسيط إشرافي وأسلوب للعمل الإداري لا غنا عنه تلنتفي خلاله مجموعة من الطلبة والأساتذة من أجل شرح الموضوع ومناقشته لتحقيق الهدف من وراء ذلك. وهذا لأن الاجتماعات تكفي إشعارهم بأهميتهم وإعلامهم بكل ما يهمهم من أمور، وعرض مشكلاتهم عرضا صريحا ومناقشتها. أما أفراد العينة الذين يرون أن الطريقة التي تكون أكثر استخداما هي المقابلة وقد صرحوا أنهم لا يجدون صعوبة في الحصول على المعلومات، وهذا مايفسر وجود وسائل أخرى استسقى الطالب منها المعلومات اللازمة (كالانترنت)، أو قد يعود إلى أن المقابلات تزيد من إثراء معارف الطالب. أما أفراد العينة الذين يرون أن الإعلان على اللوح هي أكثر الوسائل استخداما بالرغم من أنهم لا يجدون

صعوبة في الحصول على المعلومات وهذا ما قد يفسر بأن الإعلان على اللوح وفر لهم المعلومات بشكل كافي.

أما أفراد العينة الذين يرون أن الاجتماعات هي من الوسائل المستخدمة بالرغم من أنه لا توجد صعوبة في الحصول على المعلومات هذا ما قد يرجع إلى اهتمام الطالب، أو أن حضور هذه الاجتماعات قد يكون إجبارياً.

الجدول (09) يبين إمكانية القيام بإجراء أيام دراسية للتعريف بالنظام (ل م د).

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	39	66.10%
لا	20	33.89%
المجموع	59	100%

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب إجراء أيام دراسية للتعريف بالنظام (ل م د). نلاحظ أن (66.10%) من الطلبة أجابوا بأنه تم إجراء أيام دراسية للتعريف بنظام (ل م د).

في المقابل نجد (33.89%) من الطلبة نفوا ذلك.

فكيف نفسر ذلك؟

من خلال الجدول نستنتج أن أكثر من نصف المبحوثين أدلوا بأنه تم إجراء أيام دراسية، وهذا ما يوضح لنا مدى اهتمام الإدارة بشرح هذا النظام من أجل إفهام هذا النظام الجديد وأفاقته المستقبلية وما يوفره لهم من فرص للاندماج في الحياة المهنية.

أما العينة التي نفت هذا الأمر، أي عدم إجراء أيام دراسية لشرح هذا النظام، وهذا ما يفسر إما أنه لم يكن هناك علم لدى الطلبة بهذه الأيام الدراسية أو قد يفسر بعدم اهتمام الطلبة.

أو أن هناك من يتكفل بالتسجيل لهم كون أن الأغلبية من فئة الإناث خاصة وأن التسجيل الأولي يكون عبر (NET) وبالتالي لا يهتم الطلبة بالعملية في مراحل تالية.

الجدول (10) يوضح مدى كفاية المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين.

الإجابة	التكرار	النسبة
كافية	1	1.69%
نوعا ما كافية	33	55.93%
غير كافية	25	42.37%
المجموع	59	100%

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدى كفاية المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين نلاحظ أن (55.93 %) والغالبية من المبحوثين أجابوا بأن المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين نوعا ما كافية في المقابل نجد (42.37 %) من أفراد العينة أجابوا بأن المعلومات

المقدمة من طرف المسؤولين غير كافية، في حين نجد (1.69 %) أدلوا بأن المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين كافية.

فكيف يمكن تفسير ذلك؟

ما نستنتجه من خلال الجدول أن أكثر من نصف أفراد العينة صرحوا بأن المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين نوعا ما كافية، وهذا لأن تطبيق النظام في مراحله الأولى ومازالت القوانين والتربصات تسن من فترة لأخرى بالاعتماد على التقارير التي ترفع من على مستوى الجامعة. أو قد تكون طريقة التقديم لشرح النظام غامضة أو أن المعلومات التي بحوزتهم غير كافية.

أما العينة التي رأت أن المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين كافية، ما يفسر بكون للعينة اطلاع مسبق على مجريات هذا النظام (ل م د) إما عن طريق الموقع الإلكتروني للجامعة أو من طرف جهة أخرى.

أما أفراد العينة المتبقية وهي أقل من النصف فقد أدلت بأن المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين غير كافية، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى أنهم ليسوا على دراية بما يتعلق بهذا النظام أو أنه لم يتم تلقينهم (المسؤولين) مبادئ حول النظام (ل م د). أو يعود إلى أن طريقة إيصال المعلومة غير واضحة.

الجدول (11) الالتقاء بالزملاء خارج الجامعة وصعوبة الحصول على معلومات خاصة بنظام (ل م د).

صعوبة الحصول على المعلومات	نعم	لا	المجموع
الالتقاء بالزملاء	47.45%	40.76%	88.13%
تلتقي	28	24	52
لا تلتقي	3.38%	8.47%	11.86%
	02	05	07
المجموع	50.48%	49.15%	100%
	30	29	59

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الالتقاء بالأصدقاء خارج الجامعة وصعوبة الحصول على معلومات خاصة بنظام (ل م د) نجد نسبة (50.84%) من الذين أكدوا بأنه توجد صعوبة في الحصول على المعلومات توزعت بين (47.45%) مما صرحوا بأنهم يلتقون بالزملاء خارج الجامعة مقابل نسبة (3.38%) من أفراد العينة بأنه لا يتم التقاء الزملاء خارج الجامعة، في حين سجلت نسبة (49.15%) من إجمالي العينة أكدت عدم وجود صعوبة في الحصول على معلومات توزعت بين (40.67%) ممن أكدوا بأنهم يلتقون مع الزملاء مقابل (8.47%) من المبحوثين الذين أكدوا بأنهم لا يلتقون مع الزملاء خارج الجامعة.
فكيف نفسر ذلك؟

من خلال الجدول ترى نصف العينة أن صعوبة الحصول على المعلومات يجعل الزملاء يلتقون من أجل تحصيل معلومات أكثر حول النظام من خلال المشاركة والحوار، هذا الأخير يؤدي إلى تعميق المفاهيم وإيضاح ما هو مبهم وإبداء وجهات النظر التي يمكن أن تسهم إيجابياً في التعرف أكثر على هذا النظام. وهذا يعود إلى سهولة الاتصال والحوار بين الزملاء أكثر من الجهات الأخرى.

أما النصف المتبقي أقر عدم وجود صعوبة في الحصول على المعلومات وهذا دليل على قيام الخلايا والمصالح بدورها من أجل تقديم المساعدة فيما يخص الإعلام والتوجيه لهذا النظام (ل م د). أما التقاؤهم فيفسر بأنهم يعتمدون على مصادر أخرى للحصول على المعلومات. والاجتماع من أجل مناقشة مواضيع أخرى.

الجدول (12) يوضح المناقشة بين الزملاء خارج الجامعة وعلاقتها بتشجيع الحوار والمشاركة .

المجموع	لا	نعم	تشجيع الحوار والمشاركة
			مواضيع مناقشة الزملاء
%23.72	%3.38	%20.33	طريقة الدراسة
14	02	12	
%45.76	%11.86	%33.89	مشكلات الدراسة
27	07	20	
%30.50	%10.16	%20.33	مواضيع لا تتعلق بالدراسة
18	06	12	

%100	%25.42	%74.57	المجموع
59	15	44	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مناقشة الزملاء خارج الجامعة وعلاقته بتشجيع الحوار والمشاركة نجد نسبة (74.57 %) من إجمالي العينة الذين أكدوا بأن نظام (ل م د) يشجع على الحوار والمشاركة ، توزعت بين (33.89 %) أنه يتم مناقشة الزملاء خارج الجامعة تكون حول مشكلات الدراسة وتوزعت بين نسبتين متساويتين (20.33 %) بين ممن يناقشون موضوعات لا تتعلق بالدراسة وبين الذين يناقشون طريقة الدراسة ، في حين سجلت نسبة (25.42 %) من إجمالي العينة الذين أجابوا أن نظام (ل م د) لا يشجع على الحوار والمشاركة توزعت بين نسبة (11.86 %) ممن أكدوا أنهم يتناقشون مع زملائهم حول مشكلات الدراسة ونسبة (10.16 %) من أفراد العينة الذين أدلوا بأنه مناقشة المواضيع مع الزملاء لا تتعلق بالدراسة، و(3.38 %) من أفراد العينة بأنه في حالة التقاء مع الزملاء يتم مناقشة طريقة الدراسة. فكيف نفسر ذلك؟

أكدت تقريبا أكثر من ثلث العينة أنه يتم مناقشة مشكلات الدراسة وهذا دليل على مدى وعيهم وإحساسهم بضرورة إيجاد الحل الأنجع لهذه المشكلة لضمان السير الحسن للدراسة. أما أقل من الربع من أفراد العينة فقد أدلوا بأنه يتم مناقشة موضوعات لا تتعلق بالدراسة، وهذا ما يمكن تفسيره إلى محاولة الطلبة التعرف أكثر على أمور أخرى تتعلق بالحياة والتعرف على مختلف العادات والتقاليد.

أما مناقشة طريقة الدراسة دليل على التفكير جماعيا في إيجاد طريقة أنسب واقتراحها. وباعتبار أن الأمر يتعلق بمصير الطالب ومستقبله. كذلك طريقة المناقشة تؤدي إلى إثراء الأفكار وزيادة المعارف.

وهذه من مخرجات العملية التكوينية التي تكسب الطالب مهارات في النقاش.

الجدول (13) بين إمكانية تركيز نظام (ل م د) على التفاعل.

النسبة	التكرار	الإجابة
%62.71	37	يركز
%37,28	22	لا يركز
%100	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب تركيز نظام (ل م د) على التفاعل. نلاحظ أن نسبة (62.71 %) من المبحوثين أجابوا بأن نظام (ل م د) يركز على التفاعل، في المقابل نجد (37.28 %) من المبحوثين نفوا ذلك.

فكيف يمكن أن نفسر ذلك؟

من خلال الجدول يتضح أن غالبية أفراد العينة صرحوا بأن النظام يركز على التفاعل الاجتماعي، إذ أن نظام (ل م د) عبارة عن تضافر بين الجهود من خلال حلقات النقاش والحوار التي تتم أثناء المحاضرة والحصص التطبيقية، حيث أن محور فكرته هو العمل بالفريق. وهذا بدوره يؤدي إلى بناء علاقات ايجابية، مما ينعكس على التحصيل العلمي.

كذلك يعتبر التعاون من العمليات الاجتماعية المستمرة والضرورية داخل الجامعة إذ يعد حاجة اجتماعية وإنسانية مهمة لتحقيق أهداف مشتركة، كإكتساب مهارات وقدرات والتي لا تتم إلا في إطار تفاعل اجتماعي بين أعضائها. وهذا ما يؤكد عليه التكوين في نظام (ل م د) حسب ما تنص عليه القوانين والتشريعات المنظمة له. إذ أن العملية التكوينية أدت إلى إكساب الطالب مهارات وتنمية الاتجاه إلى التعاون وتنمية الروح الجماعية للعمل.

في حين العينة المتبقية نفت وجود تفاعل في نظام (ل م د)، وهذا مايفسر بوجود علاقة سلبية بين كل من الزملاء وهذا بدوره سيؤدي إلى التأثير على التحصيل العلمي ومن ثم على سلوك الطالب. أو قد تعود إلى طبيعة الفرد (انعزالي)، أي ليس لديه قابلية للتفاعل.

الجدول (14) يوضح الهيئة المساعدة للطلاب في حالة وقوع مشكلة.

النسبة	التكرار	الهيئة المساعدة
6.77%	4	إدارة الجامعة
00	00	الموظفين
83.05%	49	زملاؤه
8.47%	5	الأساتذة
00	00	المنظمات الجامعية
100%	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الهيئة المساعدة حين يقع الطالب في مشكلة، نلاحظ أن نسبة (83.05 %) من أفراد العينة أقرروا أن زملاءهم هم الذين يقومون بمساعدتهم في حالة وقوع مشكلة، في المقابل نجد (8.47 %) من أفراد العينة أجابوا بأن الأساتذة هم الذين يقومون بمساعدتهم، ونجد (6.77 %) من أفراد العينة الذين أدلوا بأن إدارة الجامعة هي التي تقوم

بمساعدتهم في حالة وقوع مشكلة.

فكيف نفسر ذلك؟

من خلال الجدول أكد الغالبية أفراد العينة بأنه في حالة وقوع مشكلة يقوم الطلبة بمساعدة بعضهم البعض، وهذا ما هو إلا دليل على وجود فريق يجمع بينهم هدف واحد وهو الوصول إلى حل المسألة ويكون حل المسألة بفاعلية وعمل تعاوني. إذ أن العمل الجماعي يحقق جوانب خلقية وسلوكية كثيرة منها: توافر التعاون الخلاق بين المجموعة المشاركة من أجل بلوغ هدف معين. وهذا ما هو إلا دليل على اكتساب مهارات إنسانية وهي القدرة على التفاهم والتفاعل مع الآخرين بنجاح والتأثير في سلوكهم وتوجيههم في الاتجاه الصحيح.

أما أفراد العينة الذين يرون بأن الأساتذة هم من يقومون بمساعدتهم في حالة وقوع مشكلة، هذا مايفسر التفاعل الموجود بين الطلبة والأساتذة.

في حين نجد أفراد العينة الذين تقوم بمساعدتهم إدارة الجامعة في حالة وقوع مشكلة هذا يمكن إرجاعه إلى حرص الإدارة ومدى اهتمامها بمساعدة الطالب وتهيئة كل الظروف والحلول من أجل نجاحه.

الجدول (15) التواصل داخل الجامعة وعلاقته بالحصول على المعلومات .

المجموع	العمال	معا (الأساتذة والطلبة)	الأساتذة	الطلبة	التواصل داخل الجامعة جهة الحصول على المعلومات
%22.03	00	%8.47	%1.69	%11.86	الإدارة
13	00	05	01	07	
%1.69	00	% 1.69	00	00	الانترنت
01	00	01	00	00	

الأستاذة	38.98%	1.69%	35.59%	00	76.27%
	23	01	21	00	45
المجموع	50.84%	3.38%	45.76%	00	100%
	30	02	27	00	59

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التواصل داخل الجامعة وعلاقته بالحصول على المعلومات، نلاحظ أن نسبة (50.84 %) من إجمالي العينة بأنه يتم التواصل مع الطلبة ، توزعت بين (38.98%) ممن أكدوا أن الحصول على المعلومات يكون عن طريق الأساتذة، مقابل (11.86%) من أفراد العينة أكدوا أن حصولهم على المعلومات يكون عن طريق الإدارة، وفي المقابل نجد نسبة (45.76 %) من إجمالي العينة الذين أكدوا أنهم يتواصلون مع الطلبة والأساتذة توزعت بين نسبة (35.59%) بأن جهة الحصول على المعلومات تكون عن طريق بعض الأساتذة مقابل نسبة(8.47%) بأن جهة الحصول على المعلومات تكون من طرف الإدارة، في حين سجلت نسبة (1.69 %) جهة الحصول على المعلومات تكون عن طريق الانترنت ، فيما سجلت نسبة (3.38 %) من إجمالي العينة أكدوا أنهم يتواصلون مع الأساتذة توزعت بين نسبتين متساويتين مما أكدوا بأن جهة الحصول على المعلومات تكون من طرف جهة مختصة وبعض الأساتذة.

إن التواصل عبارة عن عملية تفاعل اجتماعي تهدف إلى تقوية الصلات الاجتماعية عن طريق تبادل المعلومات والأفكار والاتجاهات وهو عملية مهمة لنجاح المجموعة، إذ تمثل عملية الاتصال أحد العناصر الأساسية في التفاعل الإنساني. هذه العملية التي تساعد على توفير المعلومات التي تساعد على تفسير وتوضيح ما هو مبهم وغير واضح.

وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول حيث أكدت غالبية العينة بأن التواصل يكون أكثر مع الطلبة، وهذا ما يساعدهم على الحصول على معلومات أكثر واستفسار فيما بينهم عن كل صغيرة وكبيرة، وهذا كذلك بحكم تقاربهم من حيث المستوى والسن. كذلك التقاؤهم في جماعات غير رسمية (الإقامة...).

أما العينة التي رأت بأن التواصل يكون مع (الأساتذة والطلبة)، هذا ما يمكن إرجاعه إلى أن الطلبة يقضون أكثر وقت مع بعضهم البعض، أما الأساتذة فهذا دليل على وجود علاقات طيبة بينهم وبين الطلبة حيث أن هذه العلاقة تكون نتيجة تقارب وتفاهم مما تجعله يطلب مساعدة أستاذه.

أما بالنسبة لوجود عينة صغيرة التي تتواصل مع الأساتذة وهذا ما يمكن تفسيره على حد قول قولهم (بأن الأساتذة لا يعاملوننا بنفس الطريقة)، أو يرجع ذلك أيضا إلى غياب أداة التواصل التي يبلغ بها المعلومات.

الجدول (16) يبين إمكانية تبادل المعلومات حول المحاضرات داخل الجامعة.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	45	%76.27
لا	14	%23.72
المجموع	59	%100

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب تبادل المعلومات حول المحاضرات داخل الجامعة، نلاحظ أن نسبة (76.27 %) من أفراد العينة الذين أجابوا بأنه يتم تبادل المعلومات حول المحاضرات داخل الجامعة، في المقابل نجد (23.72 %) من أفراد العينة نفوا ذلك. فكيف يمكن تفسير ذلك؟

من خلال الجدول أدلى غالبية أفراد العينة بأنه يتم تبادل المحاضرات بين الطلبة، هذا ما يفسر بوجود العلاقات الاجتماعية والتي تظهر من خلال تعاون الطلبة فيما بينهم من أجل تعميق الفهم. وإبداء وجهات النظر التي يمكن أن تسهم إسهاما إيجابيا في الوصول إلى الهدف المطلوب. أما العينة المتبقية والتي صرحت بعدم وجود تبادل للمحاضرات، هذا ما يدل على عدم وجود عمل تعاوني مما قد يفسر بوجود منافسة بين الطلبة وبالتالي يكون العمل انفرادي. أي زرع روح الفردية والأناية بين الطلبة وبذلك تقضي على روح التعاون وحب العمل الجماعي أو العمل ضمن الفريق.

الجدول (17) يبين صعوبة استيعاب وفهم البرنامج الدراسي المخصص في نظام (ل م د) ومساهمته على جعل العمل جماعي.

المجموع	لا	نعم	العمل الجماعي
			صعوبة استيعاب وفهم البرنامج
%50.84 30	%18.64 11	%32.20 19	يجدون صعوبة
%49.15 29	%11.86 07	%37.28 22	لا يجدون صعوبة

%100	%49.15	%50.84	المجموع
50	29	30	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب صعوبة استيعاب وفهم البرنامج الدراسي المخصص في نظام (ل م د) ومساهمته على جعل العمل جماعي. نجد نسبة (50.84%) من إجمالي العينة الذين أكدوا على أن نظام (ل م د) يساهم على جعل العمل جماعي، توزعت بين (37.28%) من أفراد العينة الذين أدلوا بأنه لا توجد صعوبة في استيعاب وفهم البرنامج المخصص في نظام (ل م د) و(32.20%) أجابوا بأنه توجد صعوبة في استيعاب وفهم البرنامج المخصص. في المقابل نجد نسبة (49.15%) من إجمالي العينة الذين أدلوا بأن نظام (ل م د) لا يساهم في جعل العمل جماعي، توزعت بين (18.64%) بأن هناك صعوبة في استيعاب وفهم البرنامج و(11.86%) من أفراد العينة أجابوا بأنه لا توجد صعوبة في استيعاب وفهم البرنامج. فيما نفسر ذلك؟

يعد التعاون عملية اجتماعية، وهو الشكل الرئيسي للعلاقات والتفاعل داخل الجماعات، فالناس لا يستطيعون أن يجتمعوا على غير تعاون أو دون أن يشتركوا معا في العمل من أجل السعي وراء المصالح المشتركة.* هذا ما تم تناوله في الجانب النظري من خلال تعريف التعاون. صرحت الغالبية بأن نظام (ل م د) يساعد على جعل العمل جماعي، إذ أنه يؤدي إلى تقارب الأفكار، وبالتالي يوفر مزيدا من المهارات الأساسية التي ترتبط ببعضها البعض وتولد بين الطلبة روح الانضباط

* أنظر ص رقم: 60 .

والتنافس المتبادل من أجل المصلحة العامة. وللعمل الجماعي فعالية، حيث أن فريق العمل يجمع بينهم هدف واحد وهو الوصول إلى فهم ما هو غامض. وبالتالي يتم عملهم بفاعلية. كما أن العمل الجماعي يساعد على خلق روح الثقة بالآخر واحترامه والتعامل معه بأمانة وجدية، كما أن العمل ضمن الفريق يساعد على إتقان مهارات التواصل مع الآخرين. وهذه المهارات تعتبر من مكتسبات العملية التكوينية. أما العينة التي صرحت بعدم وجود عمل جماعي، ما قد يفسر بوجود منافسة بين الطلبة وبالتالي يكون العمل انفرادي. أي زرع روح الفردية والأنانية بين الطلبة وبذلك تقضي على روح التعاون وحب العمل الجماعي أو العمل ضمن الفريق.

الجدول (18) يوضح إمكانية وجود صعوبات في الاتصال مع الإدارة.

النسبة	التكرار	الإجابة
38.98%	23	توجد صعوبة
61.01%	36	لا توجد صعوبة
100%	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب صعوبات في الاتصال مع الإدارة، نلاحظ أن نسبة (61.01 %) من أفراد العينة نفوا وجود صعوبات في الاتصال مع الإدارة، في المقابل نجد (38.98%) من أفراد العينة أجابوا بأنه هناك صعوبة في الاتصال مع الإدارة. فكيف نفسر ذلك ؟

إن الاتصال الجيد يعتمد إلى حد كبير على سهولة الاتصال وفعاليتته، ذلك أن عملية الاتصال تمثل همزة الوصل أو الربط ما بين الطلبة والإدارة. وهي عملية ضرورية من أجل تزويد الطلبة بالمعلومات الضرورية. كما أن من وظائف الاتصال وظيفته الإعلام وكذلك وظيفته التقارب الاجتماعي*. حيث تم شرح لهذا في الجانب النظري.

من خلال الجدول أكدت الغالبية بأنه لا توجد صعوبات في الاتصال مع الإدارة، وقد يفسر ذلك بحرص الإدارة على تعميق التواصل بين الطلبة والإدارة وتقديم كل الخدمات للطلاب من خلال توفير المعلومات المتعلقة بهذا النظام الجديد، وكذا شرح وتفسير كل ما هو مبهم وغامض بالنسبة له (الطالب).

أما وجود صعوبات في الاتصال مع الإدارة قد يفسر بكثرة الانشغالات والأعباء الإدارية. أو أن وسيلة الاتصال لم تكن فعالة.

* أنظر ص رقم: 52-53 .

الجدول (19) يوضح إمكانية وجود صعوبات في الاتصال مع الأساتذة.

النسبة	التكرار	الإجابة
47.45%	28	توجد صعوبة
52.54%	31	لا توجد صعوبة
100%	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب صعوبات في الاتصال مع الأساتذة، نلاحظ أن نسبة (52.54%) من أفراد العينة نفوا وجود صعوبة في الاتصال مع الأساتذة، في المقابل نجد (47.45%) من أفراد العينة أجابوا بأنه هناك صعوبة في الاتصال مع الأساتذة. فكيف يمكن تفسير ذلك ؟

يعد الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التربوية وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلاً للمعرفة ومسؤولاً عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، ولم يعد الأستاذ مدرسا أو ملقنا للمعرفة بقدر ما هو منظم ومنسق لنواحي النشاط المؤدية إلى اكتساب المعرفة والمهارات لدى الطلبة. ومن خلال الجدول نجد أن أفراد العينة الذين صرحوا بأنه لا توجد صعوبة في الاتصال مع الأساتذة، فهذا دليل على تواصل الأستاذ مع الطلبة ورغبته في تبصير وتوعية الطلبة بأمر تهمهم بقصد مساعدتهم وزيادة معارفهم وتوسيع أفقهم وفهمهم. لأن الاتصال عملية تفاعل اجتماعي يتم فيها تبادل المعلومات والأفكار.

كذلك احتكاك الأساتذة مع الطلبة يؤدي إلى تقوية الصلات الاجتماعية. فالتواصل عملية إنسانية تؤدي دورا بارزا في إقامة الثقة والاحترام والتفاهم المتبادل وتوثيق العلاقات بين المؤسسة وطلبتها من جهة وبين الرؤساء والعاملين وزملائهم من ناحية أخرى .

أما العينة التي ترى بأنه توجد صعوبة في الاتصال مع الأساتذة، حسب رأيهم فإنه (يرجع ذلك إلى طبيعة المعاملة). فقد يكون الأستاذ متمكنا من اختصاصه ومنهجه العلمي لكن تنقصه أداة التواصل فإذا افتقدها لا يستطيع تبليغ معلوماته ومعارفه، فبقدر ما يحتاج إلى المعارف والمعلومات بقدر ما يحتاج إلى فن التوصيل والتبليغ ومهارة التعليم والتدريس والمعاملة.

جداول خاصة بالفرضية الثانية:

الجدول (20) يوضح مدى تحكم الأساتذة في المقياس ومساهمتهم في اكتساب اتجاهات في عملية التعلم.

المجموع	لا يكسب	يكسب	اتجاهات التعلم
			تحكم الأساتذة في المقياس
%50.84	%8.47	%42.37	يتحكمون
30	05	25	

لا يتحكمون	27.11%	20.03%	49.15%
	16	13	29
المجموع	69.49%	30.50%	100%
	41	18	59

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدى تحكم الأساتذة في المقياس واكتساب اتجاهات في عملية التعلم، نلاحظ نسبة (69.49 %) من إجمالي العينة الذين أكدوا أن نظام (ل م د) ساهم في اكتساب اتجاهات في عملية التعلم، توزعت بين (42.37 %) من أفراد العينة الذين أجابوا بأن الأساتذة يتحكمون في المقياس في حين نجد نسبة (27.11 %) من العينة المتبقية التي أدلت بأن الأساتذة لا يتحكمون في المقياس. في المقابل نجد نسبة (30.50 %) من إجمالي العينة الذين نفوا مساهمة نظام (ل م د) في إكساب اتجاهات نحو عملية التعلم، توزعت بين (20.03 %) من العينة التي صرحت بأن الأساتذة لا يتحكمون في المقياس، في حين نجد (8.47 %) من الباحثين الذين أكدوا بأن الأساتذة يتحكمون في المقياس.

فكيف يمكن تفسير ذلك؟

إن لموضوع الاتجاهات أهمية كبيرة، وكما هو معلوم أن تكون لدى الأساتذة والمعلمين اتجاهات تساعد على التكيف، وبما أن الأستاذ يقضي جزءاً من وقت عمله في التعامل مع الطلبة فهو إذن بحاجة إلى فهم مبادئ السلوك الجماعي ليصبح أكثر قدرة على التعامل مع القوى والعوامل التي تؤثر في المواقف الجماعية وتسهل التعلم.

تحكم الأساتذة في المقياس دليل على امتلاك الأساتذة ما يكفي من الخبرة التي تسمح لهم بإكساب قدرات معرفية وعلمية تجعلهم يؤدون وظائفهم على أكمل وجه في ظل هذه المتغيرات، وإعداد جيل قادر على المساهمة. ومنه تنمية اتجاه الطالب نحو عملية التعلم. إذ أن الأساتذة يملكون الخبرة في النظام الكلاسيكي وبالتالي فهم على دراية كافية بالمشاكل التي تتخلله والمتطلبات الواجب توفرها لتغطية العجز الموجود في المناهج والبرامج التكوينية.

والتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي لا يعني إعادة النظر أو الشك في تكوينه الأصلي، بل إنها وسيلة تمكن الأستاذ من إيصال المعلومات إلى الطلبة بأحسن طريقة، لذل يجب على مؤسسات التعليم العالي استعمال كل الوسائل الممكنة لتشجيع الأساتذة لاكتساب وإتقان الخبرات في الميادين المهنية التي لها علاقة مع ميادينهم في التعليم.

أما الأساتذة غير متحكمين في المقياس إما أنه لم تكن لديهم معلومات مسبقة عن هذا النظام الجديد وبالقدر الكافي الذي يسمح بالتعرف على كل معطيات هذا النظام وكان مصدر الحصول عليها هو وسائل التعلم الذاتي (الانترنت)، إضافة إلى الأيام الإعلامية التي كانت محدودة جداً وإن وجدت فهي

قليلة، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على استبعاد الأستاذ أثناء عملية التحضير والتخطيط لتطبيق هذا النظام في الوقت الذي يعتبر الأستاذ العنصر الفعال في إنجاحه. أو عدم توفر الإمكانيات البيداغوجية وهذا ما يجعل الطالب يتعرض لمشاكل خلال مساره التكويني.

الجدول (21) يبين علاقة حضور الملتقيات باكتساب اتجاهات نحو عملية التعلم .

المجموع	لا يكسب	يكسب	اكتساب اتجاهات نحو عملية التعلم
			حضور الملتقيات
%74.57	00	%74.57	يحضرون
44	00	44	
%25.42	%16.94	%8.47	لا يحضرون
15	10	5	
%100	%16.94	%83.05	المجموع
59	10	49	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حضور الملتقيات وعلاقته باكتساب اتجاهات نحو عملية التعلم، نلاحظ أن نسبة (83.05 %) من إجمالي العينة الذين أكدوا أن نظام (ل م د) يساهم في إكساب اتجاهات نحو عملية التعلم، توزعت بين (74.57 %) من أفراد العينة الذين أكدوا حضور الملتقيات، في المقابل نجد (8.47 %) من أفراد العينة الذين أجابوا بأنه لم يحضروا ملتقيات، ونجد نسبة (16.94%)، من إجمالي العينة الذين أجابوا بأن نظام (ل م د) لا يساهم في إكساب اتجاهات نحو عملية التعلم، موزعة بنفس النسبة لدى أفراد العينة الذين صرحوا بأنه تم حضورهم لملتقيات.

فكيف يمكن تفسير ذلك ؟

صرحت الغالبية بحضور الملتقيات ومعظمها كانت في التخصص، وهذا مما يزيد على تكوين حصيلة من المهارات والمعارف .وبالتالي تكوين وإكساب اتجاهات جديدة وإيجابية حول الأساتذة والجامعة إذ قبل ذلك كان اتجاه سلبي وتم تغيير الاتجاه نحو الأساتذة من خلال الاحتكاك مع الزملاء. إذن فالهدف من وراء التكوين هو هدف عام وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم. وهذا ما أشارت إليه الدراسة السابقة للباحث كمال طاطلي. أما الفئة القليلة التي أجابت بعدم حضورها الملتقيات وهذا ما قد يفسر بعدم اهتمام الطلبة أو عدم رغبتهم، أو قد يفسر بنقص في الإعلام، أو أن شريحة من هذه الفئة لديها انشغالات خارجية.

الجدول (22) يبين مدى كفاية مدة التكوين التدرجي في نظام (ل م د).

النسبة	التكرار	الإجابة
%23.72	14	كافية
%76.27	45	غير كافية
%100	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدة التكوين التدرجي في نظام (ل م د). نلاحظ أن نسبة (76.27 %) من أفراد العينة أجابوا بأن مدة التكوين غير كافية، في المقابل نجد (23.72)، من أفراد العينة أقرروا عكس ذلك. كيف يمكن تفسير ذلك؟

من خلال الجدول صرحت غالبية العينة بأن مدة التكوين قصيرة كانت على حساب قدرة استيعابهم للبرامج التي يعتبرها الطلبة مكثفة وعلى حساب المدلولات المعرفية، والبرامج لا تعمل على تنمية قدرات الطالب الإبداعية بل هي عبارة عن كم على حساب الكيف. أما بالنسبة لمن أجابوا بأن مدة التكوين كافية، يمكن تفسير ذلك باعتماد الطالب على ذاته وحرصه الجيد للاجتهد، أو أن هناك مصادر أخرى لعملية التكوين. أو أن هناك هواية للمطالعة قصد التعرف أكثر.

الجدول (23) يوضح إمكانية توفر تربصات ميدانية خاصة بنظام (ل م د) ومساهمتها في إعداد الكوادر البشرية.

المجموع	إعداد الكوادر		التربصات الميدانية
	لا	نعم	
%15.25	%10.16	%5.08	متوفرة
09	06	03	
%84.74	%54.23	%30.50	ليست متوفرة
50	32	18	

%100	%64.40	%35.59	المجموع
59	38	21	

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب توفر تربصات ميدانية خاصة ب(ل م د) والمساهمة في إعداد الكوادر البشرية، نلاحظ أن نسبة (64.40 %) من إجمالي العينة من الذين نفوا مساهمة نظام (ل م د) في إعداد الكوادر البشرية، توزعت بين (54.23 %) من أفراد العينة الذين أجابوا بأن نظام (ل م د) لا يوفر لهم تربصات ميدانية و(10.16 %) من أفراد العينة الذين صرحوا على أن النظام يوفر لهم التربصات الميدانية، في نجد نسبة (35.59 %) من إجمالي العينة الذين أكدوا على أن نظام (ل م د) يساهم في إعداد الكوادر البشرية، توزعت بين (30.50 %) من المبحوثين الذين أجابوا بأن النظام لا يوفر لهم تربصات ميدانية، وفي المقابل نجد (5.08 %) من المبحوثين أكدوا بأن نظام (ل م د) يوفر لهم تربصات ميدانية.

فكيف يمكن أن نفسر ذلك ؟

الغالبية أقرت بعدم خضوع لتربصات ميدانية، وهذا نتيجة غياب التواصل بين كل من الجامعة ومحيطها الخارجي الذي قد يمنح فرصا للطلبة للاحتكاك بالجانب الميداني الحقيقي. أو أنه لم يتم تسخير ميزانية في هذا النظام خاصة بإجراء تربصات ميدانية. أو عدم وجود اتفاقيات بخصوص ذلك، أو قد يعود إلى عدم الجدية بالأمر وإعطائه قيمة.

أما العينة المتبقية التي خضعت للتربصات الميدانية، فهذا دليل على وعيهم بأنها جد مهمة لتحضيرهم إلى الحياة المهنية لأنها توازي بين التكوين النظري والتطبيقي، بغية الوصول إلى تكوين جامعي متكامل يسمح للطلاب من الاندماج في سوق العمل بسهولة ويزوده بكل الكفاءات والمهارات اللازمة.

الجدول (24) يبين إمكانية وجود مرونة في عملية الانتقال من مستوى إلى آخر.

النسبة	التكرار	الإجابة
%49.15	29	هناك مرونة
%50.84	30	لا توجد مرونة
%100	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حركية ومرونة في عملية الانتقال من مستوى إلى آخر، نلاحظ أن نسبة (50.84 %) من أفراد العينة نفوا وجود حركية ومرونة في عملية الانتقال من مستوى إلى آخر، في المقابل نجد (49.15 %) من أفراد العينة أدلوا بوجود ذلك.

فكيف يمكن تفسير ذلك الأمر؟

صرحت نصف العينة تقريبا بأنه ليس هناك حركية ومرونة في الانتقال من مستوى إلى آخر، وهذا ما قد يفسر بوجود هذه الإجابة لدى الطلبة الذين لم يتم حصولهم على الوحدات القياسية في مسارهم التكويني.

أو أنه لم يتم شرح المسؤولين للطلبة كيفية الانتقال من مستوى إلى آخر بالشكل الكافي.

ونجد النسبة متقاربة بالنسبة لمن أدلوا أن هناك حركية ومرونة في الانتقال من مستوى إلى آخر، إذ أن الانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ليسانس في نفس سلك التكوين حقا للطلاب المتحصل على السداسيين الأوليين من مسار التكوين، ويمكن أن يسمح بالانتقال من السنة الأولى إلى السنة الثانية ليسانس "نظام ليسانس" في نفس سلك التكوين لكل طالب متحصل على ثلاثين وحدة قياسية على الأقل وذلك بعد دراسة نتائجه من طرف فريق التكوين. ويسمح له بالانتقال من السنة الثانية إلى السنة الثالثة ليسانس "نظام جديد" في نفس سلك التكوين لكل طالب متحصل على 80 % من الوحدات القياسية الخاصة بالسداسيات الأربعة الأولى من مسار التكوين وعلى وحدات التعليم الأساسية في المسلك المتبع، وذلك بعد دراسة نتائج الطالب من طرف فريق التكوين.

الجدول (25) يوضح مدى مساهمة نظام (ل م د) في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا لاقتحام مجال العمل.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	20	33.89%
لا	39	66.10%
المجموع	59	100%

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مساهمة نظام (ل م د) في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا لاقتحام مجال العمل، نلاحظ أن نسبة (66.10 %) من أفراد العينة نفوا مساهمة نظام (ل م د) في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا لاقتحام مجال العمل، في المقابل نجد (33.89 %) من أفراد العينة أكدوا على مساهمة نظام (ل م د) في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا لاقتحام مجال العمل.

فكيف يمكن تفسير ذلك؟

ما نستنتجه من الجدول هو أن غالبية المبحوثين يرون بأن نظام (ل م د) لا يؤهل الطالب للاندماج في عالم الشغل لأنه لايسمح بإكساب الفرد قدرات معرفية وعلمية مناسبة، والمعلومات النظرية غير كافية لعدم وجود تربصات ميدانية، على حد قول أحد المبحوثين (فهو نظام يهتم بكم المتخرجين لا نوعيتهم). وهذا مايتشابهه مع نتائج الدراسة التي توصلت إليها الباحثة "أسماء هارون" التي ترى بأن نظام (ل م د) لم يمكن الطالب من الحصول على المعارف النظرية والتطبيقية التي تؤهله أن يكون محل استقطاب من طرف سوق العمل.

بالإضافة إلى أن أفاق التوظيف حسب رأي الكثير من الخبراء غامضة بسبب نقص في الإعلام حول نظام التوظيف، إذ أن الإشارات القادمة من نظام أو جهاز التوظيف هي اليوم أكثر غموض وخط وتناقض من أي وقت مضى، فهناك معلومات جد قليلة حول التوظيف والعمل لخريجي التعليم العالي، كذلك بالنسبة إلى المعلومات حول مدى تأثيرات جوانب مختلفة للتعليم العالي مثل البرامج الدراسية (أو المناهج) وحيازات أخرى لدراسات مقترحة حول كفاءات الحائزين على الشهادات الجامعية وحول الأداء في الوظيفة والمهن.

كذلك عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة عن طريق محتوى البرامج والكفاءات التي يتطلبها عالم الشغل. فمؤسسات التعليم العالي مطالبة بالقيام بدراسات متواصلة على مستوى سوق التوظيف من أجل التمكن من إدخال تعديلات على برامج التكوين من حين لآخر نسبة إلى تطور المعارف وتطور سوق العمل وعالم الشغل.

أما العينة التي رأت بأنه يسمح له الاندماج في عالم الشغل لأنه شهادة عالمية تسمح للطالب بأن يطور معارفه وقدراته بما يناسب مقاييس الجودة العالمية، بالإضافة أصبحت أولوية التشغيل لحاملي شهادة هذا النظام الجديد. فالتعليم العالي بالجزائر يهدف إلى رفع النوعية وتحسين كفاءة مخرجاته ليرتبط ارتباطا عضويا باحتياجات البلاد وسوق العمل.

الجدول (26) يوضح حركية الطلبة بين مختلف الجامعات وتشجيعها على التبادلات الثقافية.

الإجابة	التكرار	النسبة

الحركية تشجع	39	%66.10
الحركية لا تشجع	20	%33.89
المجموع	59	%100

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب حركية الطلبة بين مختلف الجامعات وتشجيعها على التبادلات الثقافية. نلاحظ أن نسبة (66.10 %) من أفراد العينة أجابوا بأن حركية الطلبة بين مختلف الجامعات تشجع على التبادلات الثقافية، في المقابل نجد (33.89 %) من أفراد العينة نفوا ذلك.

ما نستنتجه من خلال الجدول هو أن غالبية أفراد العينة أدلوا بأن هذا النظام الجديد نظام مرن متفتح يتيح للجميع وفي كل أطوار الحياة مهما تنوعت المستويات والدوافع المعبر عنها الفرصة للشروع في تكوين ما، فهذه الحركية تمكن الطالب أو الطالبة من تحويل ملفه البيداغوجي وتسجيله في أي مؤسسة جامعية في الجزائر أو خارجها وهذا ما يؤدي إلى الطالب التعرف على العديد من الثقافات نتيجة تعدد وتنوع الثقافات والعادات وأساليب وطرق التكوين والتدريس.

كذلك تسهيل حركية ودوران الطلبة مما يتيح لهم فرص التفتح على الثقافات العالمية، فالطالب ليس مجبرا أن يكمل دراسته في نفس المؤسسة أوفي نفس البلد.

أما العينة المتبقية التي رأت بأن حركية الطلبة بين مختلف الجامعات لا تشجع على التبادلات الثقافية، وهذا ما قد يفسر بأنه ليس هناك احتكاك بين الطلبة أو قد يعود السبب إلى اختلاف القيم. أو أن البرامج بين الجامعات غير موحدة أو أن المقاييس غير متطابقة وعددها يختلف من جامعة إلى أخرى في نفس التخصص، أو الأرصدة والمعاملات مختلفة ونظام الانتقال ومشكلة الديون تختلف.

الجدول (27) يبين مدى مساهمة نظام (ل م د) في ترقية القيم.

الإجابة	التكرار	النسبة
يرقي القيم	33	%55.93
لا يرقى القيم	26	%44.06
المجموع	59	%100

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب أن نظام (ل م د) يعمل على ترقية القيم، نلاحظ أن نسبة (55.93 %) من أفراد العينة الذين أجابوا أن نظام (ل م د) يعمل على ترقية القيم، في المقابل نجد (44.06 %) من أفراد العينة نفوا ذلك. فكيف يمكن أن نفسر ذلك؟

من خلال الجدول نستنتج أن أكثر من نصف المبحوثين أدلوا بأن نظام (ل م د) يعمل على ترقية القيم، وهذا لأن نظام التعليم العالي له دور أساسي في تنمية وتدعيم مجموعة القيم والاتجاهات والدوافع وأنماط السلوك، وتكوين الطرق العلمية في التفكير وحل المشاكل والقدرة على التصور والابتكار وغيرها. كما أن له دور في بناء أجيال جديدة متسلحة بالعلم والمعرفة ومنتشرة بالقيم السامية. كذلك على حد قول مجتمع البحث بأنه تم اكتساب قيم (التعاون، الاتصال، التكافل،.....). أما العينة المتبقية التي صرحت بأن نظام (ل م د) لا يعمل على ترقية القيم، على حد قولهم "أنه خلق حاجز بين طلبة نظام الكلاسيك وطلبة نظام (ل م د) وهذا بسبب الفوارق التي وضعها الأساتذة بيننا إذ أصبحنا ننظر لطلبة نظام كلاسيك نظرة سلبية"

الجدول (28) يوضح مدى مساهمة مشروع إصلاح التعليم العالي في إحداث نقلة نوعية للجامعة.

النسبة	التكرار	الإجابة
16.94%	10	أحدث نقلة
83.05%	49	لم يحدث نقلة
100%	59	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مساهمة مشروع إصلاح التعليم العالي في إحداث نقلة نوعية للجامعة. نلاحظ أن نسبة (83.05 %) من أفراد العينة الذين أجابوا أن مشروع إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي لا يساهم في إحداث نقلة نوعية للجامعة الجزائرية، في المقابل نجد (16.94 %) من أفراد العينة يرون أن مشروع إصلاح التعليم العالي يساهم في إحداث نقلة نوعية للجامعة.

فكيف يمكن تفسير ذلك؟

ما نستنتجه من خلال الجدول هو أن غالبية المبحوثين أجابوا بأن نظام (ل م د) لم يحدث نقلة نوعية للجامعة الجزائرية، ويفسر ذلك بأن الظروف لم تكن مهيأة لهذا النظام ، ويعود ذلك أيضا إلى عدم توفر الإعلام الكافي للطلبة قبل التحاقهم بالجامعة وعدم وجود هيئة ثابتة لمتابعة سيرورة هذا النظام متكونة من خبراء وأساتذة مختصين. إذ لا يمكن أن نطبق نظام عالمي دون أن تكون هناك ظروف مهيأة له.

بالإضافة إلى أنه عند تطبيقه لم يخضع لمقاييس محيط الجامعة الجزائرية. أي أنه نظام منقول على تجارب أخرى لا تتناسب وطبيعة محيطنا. وهذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة للباحثة "أسماء هارون" التي توصلت بأنه لم يتم تهيئة الظروف سواء ما تعلق بالإمكانيات المادية (المخابر، المراجع، الانترنت...) والإمكانيات البشرية (التأطير الكافي، خلايا المتابعة....)، الأمر الذي يدل على أن تطبيق نظام (ل م د) لم يخضع لمقاييس الجامعة الجزائرية مما يفسر نوعية المردود من الناحية العلمية، كما يبرز وبشكل واضح غياب الأسرة الجامعية في تهيئة أو تطبيق هذا النظام.

ويعود عدم حدوث النقلة إلى كون النظام لا يستطيع الوصول إلى تنمية وترقية قدرات الطالب المعرفية، حيث نجد أن هذا النظام زاد في كم معلوماته على حساب نوعها، وأبعده عن النقد والإبداع وحصر تفكيره فقط في كيفية الحصول على الشهادة بالإضافة إلى اعتماده على الكم أكثر من الكيف.

وهذا ما جعل الجامعة الجزائرية تتراجع في ترتيبها وهذا ما جاء في مجلة تايمز للتعليم العالي ل2013 بأن تصنيف الجامعات الجزائرية في ذيل الترتيب العالمي فأحسن الجامعات الجزائرية احتلت المرتبة 2185.¹

أما العينة التي رأت بأنه ساهم في إحداث نقلة نوعية للجامعة الجزائرية، قد يعود ذلك إلى أن هذا النظام في التعليم العالي وسيلة فعالة يمكن أن تتيح لها بالإضافة إلى ضمان التطور الاقتصادي، الشروع كذلك في التغيير الاجتماعي والثقافي، وتطوير الطاقات البشرية المؤهلة التي بإمكانها النهوض بالجامعة الجزائرية.

¹ - مجلة تايمز: السبت 20 أبريل 2013 الجزائر.

كذلك أحدث نقلة نوعية لأنه نظام يساعد الطالب في بلورة شخصيته وتنمية قيمه ورفع إمكانياته وكفاءاته العلمية والعملية وربطها بمتطلبات التنمية الاجتماعية والثقافية ، وهذا في إطار التفاعل القائم بين الجامعة وسوق العمل.

كذلك في هذا النظام الجديد علم الطالب كيف ينتج المعرفة ويعيد إنتاجها من خلال تنمية قدراته على التحليل والتركيب والنقد(الاعتماد على المقاربة بالكفاءات). بدلا من كان عنصر مستقبلي للمعرفة في النظام الكلاسيكي.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج البحث:

مناقشة الفرضية الأولى

الفرضية الأولى والتي صيغت على النحو التالي:

يساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق أشكال جديدة من التعاون والاتصال والمشاركة والتفاعل... بوصفها مكتسبات جديدة لهذا النظام.

وسيتم مناقشة هذه الفرضية بناء على الجداول التالية: (12)،(13)،(14)،(15)،(16)،(17)،(18)،(19)

من خلال تحليل البيانات الميدانية والمعطيات النظرية التي جمعناها حول هذه الفرضية تبين لنا:

لقد تبين بأن نظام(ل م د) يتيح الحوار والمشاركة - وهذا ما أكدت عليه تقريبا نصف العينة- وذلك من خلال مناقشة مشكلات الدراسة ومواضيع أخرى لا تتعلق بالدراسة، مما يشير إلى التفكير الجماعي

ومحاولة النقاش وتبادل الآراء والأفكار، من أجل الوصول إلى الحل الأنجع والأنسب الذي يفيد الجميع.

كما اتضح بأن نظام (ل م د) يركز على التفاعل الاجتماعي وهذا ما جاء في تصريح أكثر من نصف المبحوثين - وهذا باعتبار نظام (ل م د) تظافر بين الجهود ومحور فكرته هو العمل بالفريق من خلال حلقات النقاش والحوار التي تتم أثناء المحاضرة والحصص التطبيقية.

ويعتبر التعاون من العمليات الاجتماعية والمستمرة داخل الجماعة، إذ يعد حاجة اجتماعية وإنسانية مهمة لتحقيق أهداف مشتركة كإكتساب مهارات وقدرات والتي لا تتم إلا في إطار تفاعل اجتماعي بين أعضائها. فالعملية التكوينية تهدف إلى إكساب الطالب مهارات وتنمية الاتجاه إلى التعاون.

وقد تبين من خلال ما أدلت به غالبية العينة، بأن هناك فريق يجمع بينهم هدف واحد وهو المساعدة لبعضهم البعض في حالة وقوع أي مشكلة، وهذا ما هو إلا دليل على إكتساب مهارات إنسانية وهي القدرة على التفاعل والتفاهم والتعاون.

كما توضح بأن هناك تواصل بين الطلبة - هذا ما صرحت به نصف العينة - وهذا بحكم العلاقات غير الرسمية التي تجمعهم (الإقامة)، ونجد النسبة متقاربة توضح بأن هناك تواصل مع الأساتذة، وهذا أيضا ما هو إلا دليل على وجود علاقات اجتماعية طيبة تجمع بين الأستاذ والطالب.

كذلك نجد أن هناك تبادل للمعلومات حول المحاضرات وهذا ما تم التأكيد عليه من طرف غالبية العينة، وهذا ما يبين أن هناك علاقات اجتماعية (عمل تعاوني بين الطلبة)، وهذا كله من أجل تعميق الفهم وإبداء وجهات النظر.

كذلك نظام (ل م د) ساهم في جعل العمل جماعي وهذا ما صرحت به تقريبا نصف العينة، حيث أن العمل الجماعي يؤدي إلى تقارب الأفكار، وبالتالي المزيد من المهارات الأساسية وتوليد بين الطلبة روح الانضباط والتنافس المتبادل، كذلك العمل الجماعي له فاعلية، إذ أن فريق العمل يجمع بينهم هدف واحد وهو الوصول إلى ما هو غامض. وبالتالي العمل بفاعلية. إضافة إلى أن العمل الجماعي يساعد على خلق روح الثقة بالآخر واحترامه، كذلك العمل ضمن الفريق يساعد على إتقان مهارات التواصل مع الآخرين (وهذه المهارات تعتبر من مكتسبات العملية التكوينية).

كما تبين بأنه لا توجد صعوبات في الاتصال مع الإدارة وهذا ما تأكد عند أكثر من نصف المبحوثين وهذا ما يدل على عمق التواصل بين الإدارة وتقديم كل الخدمات للطالب.

كذلك اتضح بأنه لا توجد صعوبات في الاتصال مع الأساتذة وهذا ما تأكد عند أكثر من نصف المبحوثين، وهذا بدوره يدل أيضا على وجود تفاعل اجتماعي وتواصل الأستاذ مع طلبته ومساعدتهم قصد توعيتهم وزيادة معارفهم وتوسيع أفقهم.

إذن نظام (ل م د) يركز على التفاعل الاجتماعي وهناك تواصل داخل الجامعة بين الطلبة، وهناك عمل تعاوني وجماعي وتبادل للمعلومات حول المحاضرات، ولا توجد صعوبات في الاتصال مع الأساتذة والطلبة.

إذن يمكن القول من خلال النتائج المتوصل إليها بأن العملية التكوينية (نظام ل م د) جوانب اجتماعية تمثلت في (التفاعل، التواصل، التعاون، العمل جماعي، الحوار والمشاركة، المناقشة....) وهذه بدورها هي المكتسبات الاجتماعية للعملية التكوينية. وبالتالي فهو نظام يجعل الطالب يكتسب منهجية تفكير تركز على التعاون والتواصل والحوار والمناقشة وإبداء الرأي.

ونستخلص من هذه النتائج أن الفرضية الأولى محققة، والتي أثبتت بأنه يساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق أشكال جديدة من التعاون والاتصال والمشاركة والتفاعل... بوصفها مكتسبات جديدة لهذا النظام.

مناقشة الفرضية الثانية

الفرضية الثانية والتي صيغت على النحو التالي:

يساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق حركية واكتساب مهارات واتجاهات جديدة. وسيتم مناقشة هذه الفرضية بناء على الجداول التالية: (20)، (21)، (22)، (23)، (24)، (25)، (26)، (27) (28).

إن تحليل البيانات الميدانية والمعطيات النظرية التي جمعناها حول هذه الفرضية تبين لنا: تبين بأن نظام (ل م د) يعمل على إكساب الطالب اتجاهات نحو عملية التعلم وهذا ما أكد عليه أكثر من نصف المبحوثين، ويعود ذلك لتحكم الأستاذ في المقياس وامتلاكهم ما يكفي من الخبرة التي تسمح لهم بإكساب الطلبة قدرات معرفية وعلمية، مما يتيح لهم تأدية وظائفهم على أكمل وجه وبالتالي تنمية اتجاهاتهم. وهو ما يتفق مع الدراسة التي قام بها الباحث **كمال طاظلي**: الذي يرى بأن الهدف من وراء التكوين هو هدف عام، وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم ومن ثم ينعكس على كفاءة المؤسسة وزيادة فعاليتها.

كما تجلّى لنا بأن هناك حضور كبير للملتقيات - هذا ما صرحت به تقريبا غالبية العينة- وهذا ما يساهم في زيادة المهارات والمعارف وبالتالي تكوين واكتساب اتجاهات جديدة وإيجابية حول الأساتذة والجامعة.

وفي المقابل اتضح لنا بأن نظام (ل م د) لم يساهم في إعداد الكوادر البشرية -هذا ما أدلى به أكثر من نصف المبحوثين - وهذا نتيجة غياب التربصات الميدانية، إذ أن غياب التربصات الميدانية دليل على غياب التواصل بين كل من الجامعة ومحيطها الخارجي الذي قد يمنح للطلبة الاحتكاك بالجانب الميداني الحقيقي.

واتضح بأن في نظام (ل م د) لا توجد حركية ومرونة في عملية الانتقال من مستوى إلى آخر، وهذا ما جاء في تصريح تقريبا نصف العينة.

كما أنه تبين بأن نظام (ل م د) لا يساهم في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا لاقتحام مجال العمل وهذا ما أدلى به أكثر من نصف المبحوثين، وهذا لغياب التربصات الميدانية ولأن أفاق التوظيف حسب رأي الكثير من الخبراء غامضة بسبب نقص في الإعلام حول نظام التوظيف. كذلك عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة عن طريق محتوى البرامج والكفاءات التي يتطلبها عالم الشغل.

وهو ما يتفق مع دراسة الباحثة "أسماء هارون": التي توصلت في دراستها إلى أن هذا النظام لم يحقق أي تغيير يذكر على مستوى التكوين المعرفي أو المهني بل لم يغطي العجز الذي عانى منه النظام الكلاسيكي والذي لم يمكن الطالب من الحصول على المعارف النظرية والتطبيقية التي تؤهله لأن يكون محل استقطاب من طرف سوق العمل بفضل القدرة على التكيف المباشر مع متطلبات السوق ومسايرة التطور التكنولوجي.

وتبين من خلال أكثر من نصف المبحوثين بأن نظام (ل م د) متفتح ومرن يتيح للجميع وفي كل أطوار الحياة الفرصة للشروع في تكوينه، فهذه الحركية بين مختلف الجامعات تمكن الطالب من تحويل ملفه البيداغوجي إلى جامعة أخرى ، وهذا ما يؤدي إلى التعرف على العديد من الثقافات نتيجة تعدد وتنوع الثقافات والعادات أساليب وطرق التكوين والتدريس.

كما اتضح بأن نظام (ل م د) يعمل على ترقية القيم وهذا مانجده لدى أكثر من نصف المبحوثين، وهذا لأن نظام التعليم العالي له دور أساسي في تنمية وتدعيم مجموعة القيم والاتجاهات والدوافع وتكوين طرق علمية في التفكير ومسلحة بالعلم والمعرفة ومتشربة بالقيم السامية مثل (التعاون، التكافل.....).

وفي المقابل تبين بأن مشروع إصلاح التعليم العالي لم يحدث نقلة نوعية للجامعة من خلال ما جاء في تصريح غالبية العينة، وهذا بحكم أن الظروف لم تكن مهية وعدم توفر الإعلام الكافي حوله، بالإضافة أنه منقول على تجارب أخرى لا تتناسب وطبيعة محيطنا.

و نستخلص من هذه النتائج أن الفرضية الثانية المتمثلة في: يساهم تطبيق نظام التكوين (ل م د) في خلق حركية واكتساب مهارات واتجاهات جديدة. (محققة نسبيا).

نتائج الدراسة:

- من خلال نتائج الدراسة الميدانية لمجتمع البحث تم استخلاص النتائج التالية:
- أن للعملية التكوينية (نظام ل م د) مكتسبات اجتماعية وثقافية تمثلت فيما يلي:
 - نظام (ل م د) يشجع على الحوار والمشاركة والنقاش وتبادل الأفكار.
 - نظام (ل م د) يركز على التفاعل الاجتماعي من خلال العمل بالفريق.
 - يعمل نظام (ل م د) على تنمية الاتجاه إلى التعاون وإتقان مهارات التواصل.

- يساهم نظام (ل م د) في إكساب الطالب مهارات إنسانية وعلاقات اجتماعية وهي القدرة على التفاعل والتفاهم والتعاون.
- يشجع نظام (ل م د) على خلق تفاعل وتواصل فيما بين الأساتذة والطلبة والإدارة.
- نظام (ل م د) يعمل على إكساب الطالب اتجاهات نحو عملية التعلم.
- يساهم نظام (ل م د) في زيادة المهارات والمعارف.
- يتصف نظام (ل م د) بالحركية التي تسهم في إكساب ثقافات جديدة.
- يعمل نظام (ل م د) على تنمية وتدعيم مجموعة القيم والاتجاهات.
- لا يساهم نظام (ل م د) في إعداد الكوادر البشرية وهذا بناء ما أدلى به أكثر من نصف المبحوثين.
- لا توجد في نظام (ل م د) مرونة في الانتقال من مستوى إلى آخر وهذا حسب تصريح نصف العينة.
- لا يساهم نظام (ل م د) في إكساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا وهذا ما صرح به نصف المبحوثين.
- لم يحدث نظام (ل م د) نقلة نوعية للجامعة حسب رأي غالبية العينة.

يمكن تفسير أربع نتائج الأخيرة، كون أن هذا النظام (ل م د) مدة تطبيقه ما زالت قصيرة، ولم يأخذ الوقت الكافي للوقوف على مختلف الإشكاليات والصعوبات التي يمكن أن تواجهها الجامعة الجزائرية، إضافة إلى ذلك أن الهياكل والإمكانات اللازمة لتطبيق النظام ما زالت غير متوفرة بالقدر المطلوب، هذا فضلا أن فلسفة النظام تركز على الجانب النوعي ، في حين نجد أن الجامعة تستقبل كم هائل من الطلبة الأمر الذي انعكس سلبيا على الجانب البيداغوجي والتسييري ، مع الإشارة أن هذا النظام ما زال يسير بشكل موازي جنباً إلى جنب مع النظام الكلاسيكي وهذا ما زاد من الأعباء البيداغوجية ، كما أن آليات التسيير ما زالت نوعاً ما تقليدية، كما أن عملية التكوين لم تكن كافية.

بالإضافة أن هذا النظام نشأ في بيئة تختلف عن البيئة المحلية وهذا ما يؤدي إلى صعوبات نظراً للخصوصية المحلية لأن أي نظام كان حامل لثقافة البيئة التي نشأ فيها، لكن هذا لا يعني أن هذا النظام لم يساهم بالقدر المطلوب في إحداث تغيير في الجامعة الجزائرية بل هناك مجهودات تبذل لإنجاحه، علماً أن هذا الموسم الجامعي (2013) هو الموسم الأخير للنظام الكلاسيكي.

خاتمة

من خلال الدراسة والتحليل لموضوع البحث من جانبيه النظري والميداني، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي توضح المكتسبات الاجتماعية والثقافية للعملية التكوينية بالجامعة، وعليه يمكن اعتبار نظام (ل م د) من العمليات التكوينية التي تهدف إلى إكساب الطالب مجموعة مهارات وهي القدرة على التفاعل والتفاهم والتعاون والتواصل. بالإضافة إلى تنمية وتدعيم مجموعة القيم والاتجاهات والتعرف على مختلف الثقافات هذا من جهة .

ومن جهة أخرى فإن هذا الإصلاح الجديد ضرورة وحتمية في كل تغيير، ومن خلاله تتحدد نوعية المخرجات الذي تهدف إلى تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن وكذا انفتاح الجامعة على العالم الخارجي، وهذا إيماننا منها بالدراسات التي تؤكد ارتباط نوعية التعليم بالنجاح في الحياة العامة والاستفادة من الفرص التي يتيحها المجتمع ، لكن بحكم أن النظام كما هو مطبق حاليا لا يزال غير واضح المعالم لدى الأسرة الجامعية، كما أن الإمكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق النظام الجديد جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين. وهذا ما يطرح إشكالا في عدم ملائمة مجتمع البيئة الاجتماعية والاقتصادية للجامعة الجزائرية. إضافة إلى عدم وجود تكافؤ بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.

ورغم جوانب التقصير في نظام (ل م د) ورغم الصعوبات التي لاحت في بداية تطبيقه، فإن هذا النظام يبقى من أهم معايير جودة التعليم العالي لأنه غايته التفوق والتميز. أي جعل متغير التميز لدى الطلبة من الشروط ليكون جانب تحفيزي لهم لا متغير الانتقال للجميع الذي يفقد هذه الشهادات قيمتها. كذلك لا بد من وجود إرادة وبذل جهد أكبر وتوفير المناخ الملائم للتطبيق من (تقنيات وذهنيات) ومحاولة تكييف هذا النظام مع خصوصية الفرد والمجتمع الجزائري.

وفي الأخير تبقى دراستنا هذه محدودة في مجال وزماني ومكاني معين، ويمكننا القول أن هذه الدراسة يمكن أن تدعم الكثير من الدراسات وكذلك يمكن أن نفتح المجال لأبحاث أخرى من أجل إثراء وزيادة البحث العلمي.

خاتمة

من خلال الدراسة والتحليل لموضوع البحث من جانبيه النظري والميداني، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات التي توضح المكتسبات الاجتماعية والثقافية للعملية التكوينية بالجامعة، وعليه يمكن اعتبار نظام (ل م د) من العمليات التكوينية التي تهدف إلى إكساب الطالب مجموعة مهارات وهي القدرة على التفاعل والتفاهم والتعاون والتواصل. بالإضافة إلى تنمية وتدعيم مجموعة القيم والاتجاهات والتعرف على مختلف الثقافات هذا من جهة .

ومن جهة أخرى فإن هذا الإصلاح الجديد ضرورة وحتمية في كل تغيير، ومن خلاله تتحدد نوعية المخرجات الذي تهدف إلى تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن وكذا انفتاح الجامعة على العالم الخارجي، وهذا إيماننا منها بالدراسات التي تؤكد ارتباط نوعية التعليم بالنجاح في الحياة العامة والاستفادة من الفرص التي يتيحها المجتمع ، لكن بحكم أن النظام كما هو مطبق حاليا لا يزال غير واضح المعالم لدى الأسرة الجامعية، كما أن الإمكانيات البيداغوجية لمتطلبات تطبيق النظام الجديد جعلته غير قادر على تحقيق معايير جودة التكوين. وهذا ما يطرح إشكالا في عدم ملائمة مجتمع البيئة الاجتماعية والاقتصادية للجامعة الجزائرية. إضافة إلى عدم وجود تكافؤ بين مخرجات الجامعة وسوق العمل.

ورغم جوانب التقصير في نظام (ل م د) ورغم الصعوبات التي لاحت في بداية تطبيقه، فإن هذا النظام يبقى من أهم معايير جودة التعليم العالي لأنه غايته التفوق والتميز. أي جعل متغير التميز لدى الطلبة من الشروط ليكون جانب تحفيزي لهم لا متغير الانتقال للجميع الذي يفقد هذه الشهادات قيمتها. كذلك لا بد من وجود إرادة وبذل جهد أكبر وتوفير المناخ الملائم للتطبيق من (تقنيات وذهنيات) ومحاولة تكييف هذا النظام مع خصوصية الفرد والمجتمع الجزائري.

وفي الأخير تبقى دراستنا هذه محدودة في مجال وزماني ومكاني معين، ويمكننا القول أن هذه الدراسة يمكن أن تدعم الكثير من الدراسات وكذلك يمكن أن نفتح المجال لأبحاث أخرى من أجل إثراء وزيادة البحث العلمي.

المواهب

قائمة المراجع:

1. أبو النجا محمد العمري: **الاتصال في الخدمة الاجتماعية** ، ط1 ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 1986.
2. إبراهيم أبو عرقوب : **الاتصال الإنساني ودوره في التفاعل الاجتماعي**، ط2 ،دار مجدلوي للنشر والتوزيع ،عمان 2011.
3. إبراهيم ناصر : **علم الاجتماع التربوي** ، ط2 ، دار الجبل ، بيروت ، 1996.
4. إبراهيم شجا عبد العزيز : **أصول الإدارة العامة** ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 1993.
5. أحمد زكي صالح : **الأسس النفسية التعلم الثانوي** ، ط2 ،مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة 1972.
6. أحمد ماهر : **إدارة الموارد البشرية** ،الدار الجامعة ،مصر ، 1999.
7. أحمد ماهر : **السلوك التنظيمي - مدخل بناء المهارات -** الدار الجامعية للطبع والنشر ، الإسكندرية ، 2003 .
8. أحمد عادل راشد : **مذكرات في إدارة الأفراد** ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1981.
9. الدمشقي لإمام ابن زكريا يحي بن شرف النووي : **رياض الصالحين** ، ط3 ،مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1998 ، رقم الحديث 367 .
10. الزغبى محمد محمود : **أسس علم النفس الاجتماعي** ، دار المحكمة اليمنية ، صنعاء ، 1994.
11. العسوي عبد الرحمان : **علم النفس الاجتماعي** ، ط1 ،دار النهضة العربية ،بيروت ، 1974.
12. أمين أنور الخولي : **أصول التربية البدنية والرياضية**، ط2 ،عالم المعرفة، الكويت، 1992 .
13. السيد عليوة : **تحديد الاحتياجات التدريبية**، الدار الجامعية، القاهرة، 2001.
14. أنس شكشك : **علم النفس الإداري** ،إدراج النهج للدراسات والنشر والتوزيع ،حلب، 2009.

15. باري كشواي : إدارة الموارد البشرية ، ك2 ، دار الفروق للنشر والتوزيع ، مصر، 2006.
16. جمال الدين لعوسيات : السلوك التنظيمي والتطوير الإداري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2002.
17. هلال محمد : التدريب والأسس والمبادئ الأولى، مكتبة الحديثة ، القاهرة 1968.
18. زيدان محمد مصطفى : السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، 1965.
19. حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، عالم الكتب ، القاهرة ، 1984.
20. حمدي شعبان : وظيفة العلاقات العامة (الأسس والمهارات) ، ط1 ، الطويحة للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008.
21. حسين الدوري : الإعداد والتدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، مطبعة العاصمة القاهرة ، مصر ، 1976.
22. حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم الاجتماعي الصناعي ، ط1 ، الكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، دون سنة .
23. حسن إبراهيم بلوط : إدارة الموارد البشرية من المنظور الاستراتيجي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، لبنان ، دون سنة .
24. يس عامر : الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها ، ط1 دار المريخ ، الرياض ، 1986.
25. كامل علي متولي عمران : إدارة الموارد البشرية ، ط3 ، كلية التجارة ، مصر ، 2003.
26. محمد أحمد بيومي: أسس وموضوعات علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007 .
27. محمد جمال برعي : التخطيط للتدريب في مجالات التنمية ، مكتبة الحديثة ، القاهرة 1968.
28. محمد حسن محمد حمادات : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، 2008

29. محمد محمد الهادي : إدارة الأعمال المكتبية المعاصرة ، الأصول العلمية وتطبيقات المعلومات وتكنولوجياتها ، دار المريخ، الرياض ، دون سنة.
30. محمد محمود الجوهري : علم الاجتماع تنظيم وعمل ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، 2009.
31. محمد محمود مهدي : أساليب الاتصال الاجتماعي (تكنولوجيا الاتصال الاجتماعي)،المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، 1997.
32. محمد مصطفى زيدان : علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون بلد ، 1986.
33. محمد عبد الفتاح الصيرفي: مبادئ التنظيم والإدارة، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع،الأردن، 2006.
34. محمد عبد الفتاح باغي : التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، جامعة الملك السعود ، الرياض ، 1983.
35. محمد علي محمد: علم الاجتماع التنظيم (مدخل التراث والمشكلات والموضوع والمنهج)، ط1، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية، دون سنة.
36. محمد فالح صالح : إدارة الموارد البشرية ، دار حامد للنشر والتوزيع ، دون بلد ، 2004.
37. محمد فتحي عكاشة:علم النفس الاجتماعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، 1996.
38. محمد سليم السيد : الجامعة والوظيفة الكبرى للعلم ، مجلة الفكر العربي ، العدد ، 20 أبريل 1987.
39. محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2003.
40. محمد شفيق : المنهج العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية،المكتبة الجامعي الحديث ، مصر 1985.
41. محمد رفيق الطيب : مدخل للتسيير (أساسيات ، وظائف)، الجزء 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية دون بلد ، 1995.

42. محمود السيد أبو النيل : علم النفس الصناعي - بحوث عربية وعالمية - بيروت ، 1985.
43. محمود سليمان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع
الجامعة الأردنية ، الأردن، 2002.
44. مصطفى نجيب شاويش : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ، ط3 كلية الاقتصاد والعلوم
الإدارية ، عمان (الأردن)، 2005 .
45. مصطفى عشوي : أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي ، مطبعة النخلة (المؤسسة الوطنية
للكتاب) ، الجزائر ، 1992.
46. مرعي توفيق وبلقيس أحمد: الميسر في علم النفس الاجتماعي، ط2، مكتبة أنجلو
المصرية، القاهرة، 1982 .
47. نيل محمد مرسي : المهارات والوظائف الإدارية (كيف تنمي مهاراتك الإدارية) ، كلية
التجارة ، الإسكندرية ، 2006
48. صلاح الدين محمد عبد الباقي : السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعة للنشر
والتوزيع ، الإسكندرية ، 2001.
49. صلاح عبد الباقي وعبد الغفار حنفي : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، المكتب العربي
الحديث للنشر ، الإسكندرية، 1988 .
50. عبد الهادي الجوهري: علم الاجتماع الإدارة (مفاهيم وقضايا)، ط2 ، دار المعارف كورنيش
النيل، القاهرة، 1987 .
51. عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، ط1 ، دار البازوري للنشر والتوزيع، الأردن،
2007.
52. عبد الحليم محمد السيد وآخرون : علم النفس الاجتماعي المعاصر ، ط2، إتراك لنشر
والتوزيع ، القاهرة ، 2004.
53. عبد الله محمد عبد الرحمان : سوسيولوجيا التعليم الجامعي (دراسته في علم الاجتماع
التربوي) دار المعرفة، الإسكندرية (مصر) ، 1991.
54. عبد الستار إبراهيم - علم النفس ومشكلات الحياة ، دار الكتب الجامعية ، دون بلد ،
1973.

55. عبد القادر محمد عبد القادر عطية : اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية (مصر) 1999.
56. عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الفاعلين ، الدار الجامعية ، مصر، 1990.
57. عويضة الشيخ كامل محمد : علم النفس الصناعي ، دار الكتاب العلمية ، بيروت 1996.
58. عوض عباس محمود وآخرون : علم النفس الاجتماعي ، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية 1994.
59. عزيزي عبد الرحمان : علم الاتصال ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1992.
60. علي إسماعيل : المهارات الأساسية في ممارسة خدمة الفرد ، ط1 ، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1995.
61. علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، ط3، مكتب غريب للنشر، القاهرة، دون سنة
62. علي محمد عبد الوهاب : التدريب والتطوير - مدخل علمي للفاعلية الأفراد والمنظمات - معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1981 .
63. فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان : علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2006.
64. فؤاد الشيخ سالم وآخرون : الإدارة الحديثة (المفاهيم الإدارية الحديثة)، ط6 ، مركز الكتب الأردن ، 1998.
65. سليمان خليل فارس وعيسى شحادة : إدارة الموارد البشرية ، منشورات دمشق (سوريا) ، 2000.
66. سمير عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي : إدارة الموظفين ، مطابع الإدارة العامة ، السعودية، دون سنة .
67. سعد جلال : علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1984.
68. رابح تركي : أصول التربية والتعليم ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الجزائر ، دون سنة.

69. ربحي مصطفى عليان : أسس الإدارة المعاصرة، ط1، كلية التخطيط الإداري (جامعة البلقاء التطبيقية)، الأردن، 2007.

70. راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، كلية التجارة جامعة الإسكندرية، مصر، دون سنة.

قائمة المذكرات :

– أحمد زرزور : تقييم الإصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس، ماستر، دكتوراه- في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي، تنمية الموارد البشرية ، إشراف : د/ نبيل بوزيد، قسنطينة، 2005-2006.

– السعيد بن يمينة : فعالية الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العامة في الجزائر وأثره على سلوك العامل، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل إشراف : د/ خليفة بوزيرة، جامعة الجزائر، 2007-2008 .

– أسماء هارون : دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية، تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي بالجزائر (نظام ل.م.د)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، إشراف: د/ نور الدين بومهرة، جامعة قسنطينة ، 2010 .

– حورية بولعويدات : استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الاتصال والعلاقات العامة، تحت إشراف :د/حسين خريف جامعة قسنطينة، 2007-2008 .

– مازن سليمان الحوش: الاتصال وتأثيره على تنظيم المؤسسة الإعلامية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم والعمل، تحت إشراف: د/أحمد بوذراع، جامعة باتنة، 2005-2006.

– محمد بن علي المانع: تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، تحت إشراف: د/عبد الرحمان بن إبراهيم الشاعر، جامعة نايف للعلوم الإنسانية، 2006.

– نعيمة سعداوي : التكوين وأنماطه، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في الإقتصاد، إشراف: د/ بلاطة مباركة، جامعة الجزائر، 2004-2005 .

المجلات:

- ليلي بركة: (الإصلاحات الجامعية بين النظرية وواقع الممارسة نظام ل م د أنموذجا)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المسيلة، عدد1 ، ديسمبر، 2011 .
- صلاح بن نوار : (الاتصال الفعال والعلاقات الإنسانية)، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، 22ديسمبر 2004 .
- مجلة تايمز، 20 أبريل، 2013 .

وثائق:

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وثيقة إصلاح التعليم العالي، 2007.

القواميس:

- فاخر عاقل: معجم علم النفس، دار الملايين، بيروت، 1979 .
- قاموس الكافي للطلاب عربي عربي: ط3 ، بدون بلد، بدون سنة.

المواقع:

<http://virtuelcampus.univ-msila.dz/faculte-shs/index.php/2013-01-10-15-58-50>

الحمد لله

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان :

المكتسبات الاجتماعية والثقافية لعملية التكوين بالجامعة
دراسة ميدانية على طلبة السنة الثانية ماستر قسم علم الاجتماع
بجامعة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

إشراف الأستاذ :

عبد الناصر عزوز

إعداد الطالبة :

زايدي سعيدة

ملاحظة : معلومات هذه الإستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية

ضع علامة (x) في الخانة المناسبة

السنة الجامعية 2013/2012

المحور الأول : البيانات الشخصية .

1- الجنس : نكر أنثى

2- السن :

3- الحالة العائلية : أعزب(ة) متزوج(ة) أرمل(ة) مطلق(ة)

المحور الثاني : بيانات خاصة بنظام (ل.م.د).

4- هل لديك تصور عن نظام (ل.م.د) ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم من أين تحصلت عن المعلومات ؟

الإدارة الأساتذة الانترنت

5- هل تلقيت عند التحاقك بالجامعة المعلومات الكافية حول نظام (ل.م.د) ؟

نعم لا

6- هل تمّ تطرق أستاذتكم خلال الحصص التدريسية إلى إعطائكم معلومات حول (ل.م.د) ؟

نعم لا

7- ماهي أكثر الطرق استخداما للتعريف بنظام (ل.م.د) ؟

ملتقيات محاضرات منشورات أيام دراسية

8- هل تم إجراء أيام دراسية للتعريف بنظام (ل.م.د) بالجامعة؟

نعم لا

9- هل تجدون صعوبة في استيعاب وفهم البرنامج الدراسي المخصص لكم في نظام

(ل.م.د) ؟

نعم لا

10- هل يوفر لكم نظام (ل.م.د) تربية ميدانية ؟

لا

نعم

11- بالنسبة للأساتذة الذين يشاركون في تكوينكم الجامعي بنظام (ل.م.د) هل يتحكمون - حسب رأيكم - في المقياس ؟

لا

نعم

12- هل هناك صعوبة في التحصل على المعلومات المتعلقة بنظام (ل م د) داخل الجامعة؟

لا

نعم

13- هل يمكن اعتبار المعلومات المقدمة من طرف المسؤولين ؟

غير كافية

كافية إلى حد ما

كافية

المحور الثالث : بيانات متعلقة بالمكتسبات الاجتماعية لعملية التكوين .

14- ماهي وسائل الاتصال الأكثر استخداما ؟

المقابلة الاجتماعات وسائل أخرى أذكرها ...

15- هل تلتقي مع زملائك خارج الجامعة ؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم هل تناقشون :

مواضيع لا تتعلق بالدراسة

مشكلات الدراسة

طريقة الدراسة

16- هل يركز نظام (ل.م.د) على التفاعل ؟

لا

نعم

17- هل يسعى نظام (ل.م.د) إلى العمل الجماعي ؟

لا

نعم

18- إذا واجه أحد الطلبة مشكلة من يقوم بمساعدته ؟

إدارة الجامعة زملاؤه المنظمات الجامعية الموظفين

19- مع من تتواصل داخل الجامعة؟

الطلبة الأساتذة معا

20- هل يتم تبادل المعلومات حول المحاضرات داخل الجامعة؟

نعم لا

21- هل توجد لديك صعوبات في الاتصال مع الإدارة؟

نعم لا

22- هل توجد لديك صعوبات في الاتصال مع الأساتذة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فمن أي ناحية؟

اختلاف القيم و الاتجاهات اختلاف في الرأي

البيئة الاجتماعية المستوى العلمي

أخرى اذكرها.....

المحور الرابع : بيانات متعلقة بالمكتسبات الثقافية لعلمية التكوين .

23- هل سبق و أن أحضرت ملتقيات أو محاضرات؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل شاركت فيها؟

24- ما هي المواضيع الغالبة على هذه الملتقيات؟

مواضيع في التخصص خارج التخصص

25- هل شاركت في محاضرات خارج تخصصك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل ساهمت في اكتسابك مهارة جديدة؟

لا نعم

26- هل ساهم نظام (ل.م.د) على إكسابك اتجاهات و رؤية جديدة ؟

نعم لا

27- هل يشجع نظام (ل.م.د) على الحوار والمشاركة و الإبداع ؟

نعم لا

28- هل ساهم نظام (ل.م.د) في اكتسابك اتجاهات نحو عملية التعلم ؟

نعم لا

29- هل الحركية التي يتميز بها نظام (ل.م.د) ساهمت في إكسابك ثقافات وخبرات جديدة ؟

نعم لا

30- هل يعلم نظام (ل.م.د) على ترقية القيم ؟

نعم لا

31- هل هناك مرونة في الانتقال من مستوى إلى آخر؟

نعم لا

32- هل حركية الطلبة و الأساتذة بين مختلف الجامعات تشجع على التبادلات الثقافية والعلمية

نعم لا

33- هل يعمل نظام (ل.م.د) على اكتساب الطالب رصيذا معرفيا وثقافيا يفيدده في اقتحام مجال العمل ؟

نعم لا

34- هل ساهم نظام (ل.م.د) في إعداد الكوادر و الطاقات البشرية ؟

نعم لا

35- هل مشروع إصلاح التعليم العالي و البحث العلمي (ل.م.د) ساهم في إحداث
نقطة نوعية للجامعة الجزائرية ؟

لا نعم

- جداول وصفية للتخصصات ليسانس 2013/2012 :

- نظام LMD:

عدد الطلبة	المستوى	الرقم
289	أولى	01
108	ميدان / شعبة/تخصص	02
52	ميدان علوم اجتماعية	03
61	تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل	04
39	تخصص علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية	05

- نظام كلاسيكي 2013/2012:

عدد الطلبة	التخصص	المستوى	الرقم
15	تخصص علم الاجتماع : خدمة اجتماعية	الرابعة	01
21	تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل	الرابعة	02
07	تخصص علم الاجتماع الحضري	الرابعة	03

-2 جداول وصفية للتخصصات ماستر 2013/2012:

عدد الطلبة	التخصص	المستوى	الرقم
28	ماستر 1 تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل	أولى	01
15	ماستر 1 تخصص علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية	أولى	02
60	ماستر 2 تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل	الثانية	03

** الأساتذة المؤطرين بقسم علم الاجتماع 2013/2012:

يؤطر بقسم علم الاجتماع أساتذة من مختلف الرتب من أساتذة محاضرين قسم أ، أساتذة محاضرين قسم ب، وأساتذة مساعدين قسم أ و ب، ويصل عدد الأساتذة بالقسم إلى 39 أستاذ.

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة
01	د/ بن يمينة السعيد	أستاذ محاضر أ
02	د/ رحاب مختار	أستاذ محاضر أ
03	د/ فكرون السعيد	أستاذ محاضر أ
04	د/ فجة رضا	أستاذ محاضر أ
05	د/ جغلولي يوسف	أستاذ محاضر أ
06	د/ عزوز عبد الناصر	أستاذ محاضر ب
07	د/ تيقان بوبكر	أستاذ محاضر ب
08	د/ زلاقي وهيبة	أستاذ مساعد أ

09	أ/ شباح مريم	أستاذ مساعد أ
10	أ/ بوخيطة سليمة	أستاذ مساعد أ
11	أ/ بونويقة نصيرة	أستاذ مساعد أ
12	أ/ كتفي ياسمينة	أستاذ مساعد أ
13	أ/ بوساق هجيرة	أستاذ مساعد أ
14	أ/ بوجلال مصطفى	أستاذ مساعد أ
15	أ/ صيد حاتم	أستاذ مساعد أ
16	أ/ دربالي علي	أستاذ مساعد أ
17	أ/ بونيف حنان	أستاذ مساعد أ
18	أ/ مامش نجية	أستاذ مساعد أ
19	أ/ رشيد السعيد	أستاذ مساعد أ
20	أ/ بتيقة ليلى	أستاذ مساعد أ
21	أ/ عمرو فاتح	أستاذ مساعد أ
22	أ/ علي شريف حورية	أستاذ مساعد أ
23	أ/ جرار عزيزة	أستاذ مساعد أ
24	أ/ لغريبي نسيم	أستاذ مساعد أ
25	أ/ نش عمر	أستاذ مساعد أ
26	أ/ زيتوني صبيرة	أستاذ مساعد أ
27	أ/ أوصيف محمد	أستاذ مساعد أ
28	أ/ شبيلي وهيبة	أستاذ مساعد أ
29	أ/ بداوي محمد سفيان	أستاذ مساعد أ
30	أ/ بن خالد جمال	أستاذ مساعد أ
31	أ/ ضيف الله خوني	أستاذ مساعد أ
32	أ/ بشير شريف محمد شريف	أستاذ مساعد أ
33	أ/ فضيل رمضان	أستاذ مساعد أ
34	أ/ بولعشب حكيم	أستاذ مساعد أ
35	أ/ نوادي فريدة	أستاذ مساعد أ
36	أ/ صاحبي وهيبة	أستاذ مساعد أ
37	أ/ جعيج سعاد	أستاذ مساعد ب
38	أ/ زيتوني العياشي	أستاذ مساعد ب
39	أ/ بسطي نورالدين	أستاذ مساعد ب

** الإدارة:

يسهر على تسيير شؤون الإدارة أساتذة إداريين وأساتذة بيداغوجيين وموظفين إداريين، والجدولين الآتيين يوضحان الهيكل الإداري للقسم:

1- الأساتذة الإداريين والبيداغوجيين :

الرقم	الاسم واللقب	الصفة
01	د/ عزوز عبد الناصر	رئيس القسم
02	أ/ بن خالد جمال	مساعد رئيس القسم
03	أ/ جعيج سعاد	مساعد رئيس القسم
04	أ/ بتيقة ليلى	مسؤول شعبة علم الاجتماع
05	أ/ عمرو فاتح	مسؤول تخصص علم اجتماع تنمية الموارد البشرية
06	أ/ علي شريف حورية	مسؤول تخصص علم الاجتماع التربوي
07	أ/ بسطي نورالدين	مسؤول تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

2- الموظفون الإداريون:

الرقم	الاسم واللقب
01	بوعايدة الدراجي
02	جنيدى نبيلة
03	بلقاسم عبد الحليم
04	سعودي نوال
05	فلياشي سلوى
06	تركي ميلود
07	اريجير الريح
08	علال نسرين

** اللجنة العلمية لقسم علم الاجتماع 2013/2012 :

الرقم	الاسم واللقب	الصفة
01	د/ رحاب مختار	رئيس اللجنة
02	د/ فكرون السعيد	عضو
03	د/ قجة رضا	عضو
04	د/ عزوز عبد الناصر	عضو
05	د/ جغلولي يوسف	عضو
06	أ/ بن خالد جمال	عضو
07	أ/ جعيجع سعاد	عضو
08	أ/ علي شريف حورية	عضو
09	أ/ مامش نجية	عضو