

الأستاذة: مقدم وهبية

مداخلة علمية بعنوان "الحاجة إلى تجديد المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر"، كمشاركة في ملتقى علمي وطني بجامعة زيان عاشور بالجلفة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير موضوعه "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل و مواكبة تطلعات التنمية المحلية"، الفترة : 19 و 20 ماي 2010.

الموضوع: الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر

1. مقدمة:

تعتبر المناهج الدراسية من أهم الأركان في العملية التعليمية، و التي يجب أن تحظى باهتمام كبير من طرف متخذي القرار لأنها السبيل الأساسي للوصول إلى الأهداف المنشودة من العملية التعليمية. وتنبع تلك الأهمية للمناهج لأنها الوسيلة المثلى التي تغذي الأجيال بالمعلومة النافعة والمعرفة المفيدة باعتبار المورد البشري اليوم من أهم الموارد التي يفضلها يتحقق الرقي و الازدهار للبلد، إذن لا بد من التركيز على المضامين التعليمية والمقاصد التربوية والتنشئة السليمة المتكاملة الأبعاد للنشء، في سبيل تحقيق نهضة تعليمية شاملة. إن عملية تطوير المناهج الجامعية عملية مستمرة وغير متوقفة عند حد معين، و لا يجب أن تتم بمعزل عما يحدث من متغيرات على المستوى المحلي و حتى المتغيرات الدولية، لهذا ينبغي على جميع المختصين دراسة المواد والمقررات التي تتوافق مع المتغيرات وتتفاعل مع البيئة. و لعل أكثر الترابطات الأشد أهمية تلك التي تتواجد بمخرجات التعليم الجامعي و سوق العمل، إن الهدف من التعليم الجامعي هو تخريج طلبة لهم القدرة على الاندماج بيسر في سوق العمل بغرض المساهمة في تحقيق التنمية المحلية، و أداء وظائفهم بأسلوب ابتكاري و إبداعي، لذلك من الضروري تحقيق هذا التواصل بين القطاعين : قطاع التعليم العالي و قطاع التشغيل من أجل تحقيق أهداف تنموية و تربوية مشتركة.

2. مشكلة البحث:

تعاني الجامعات الجزائرية من مشكلة عدم توافق محتويات المناهج الجامعية مع خصائص الشغل في السوق المحلي، و هذا ما ينعكس من خلال وجود فجوة كبيرة بين المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة و المكاسب المهنية التي يحتاجون إليها في سوق الشغل، كما أن خريجي الجامعات يجدون صعوبة كبيرة عند محاولتهم الاندماج في عالم الشغل، و عند تحقيق هذا الاندماج يكون مردود المورد البشري أقل كفاءة و جودة و لا يسهم في تحقيق التنمية المحلية. من هذا المنطلق ظهرت الحاجة و بشكل ملح إلى إعادة النظر في هذه المناهج و تطويرها بما يتناسب من احتياجات سوق الشغل في الجزائر و بما يحقق أغراض التنمية المحلية في الاقتصاد المحلي، و لا يتحقق ذلك إلا بالاستفادة القصوى من الكفاءات البشرية التي تم إعدادها تربويا و علميا و مهنيا بالشكل المناسب. من خلال هذه المداخلة سيتم التركيز على توصيف المناهج الجامعية الحالية و ذكر جوانب القصور فيها، و التعرض إلى أهمية تجديدها ووضع مقترحات لتطويرها بأساليب مختلفة، و ذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

✓ ما هي الخصائص المميزة لسوق الشغل في الجزائر و ما هي متطلباته؟

✓ ما وضعية المناهج التعليمية في الجامعات و ما هي جوانب القصور فيها؟

✓ كيف يمكن تجديد و تطوير مناهج التعليم العالي بما يجعلها متوافقة مع احتياجات سوق الشغل في الجزائر، و يسهل اندماج الخريجين في سوق العمل و يقوي مردودهم و مساهمتهم في التنمية المحلية؟

3. فرضيات البحث:

كغيرها من الدول العربية، تعاني الجزائر من مشكلة البطالة في أوساط الشباب عموما و بين خريجي الجامعات على وجه الخصوص، و بالرغم، يرافق هذه المشكلة وجود صعوبة في إدماج هؤلاء في سوق العمل نظرا للهوة السحيقة بين المعارف النظرية التي تلقوها في الجامعات و بين خصائص شوق الشغل التي ترتبط بوقائع ملموسة و تحتاج إلى الجوانب المهنية أكثر من الجوانب النظرية، هذا القصور راجع إلى تراكم عدة أسباب مختلفة من أهمها تقادم المناهج الأكاديمية الجامعية و حاجتها إلى التجديد و التطوير بما يتناسب مع المعطيات و المتغيرات المحلية و الدولية.

و لخصر مجال الدراسة و وضعنا الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: تتميز سوق الشغل في الجزائر بنسبة بطالة متوسطة تشمل خريجي الجامعات و هم يجدون صعوبة في الاندماج في سوق العمل بالاعتماد على حصيلتهم العلمية الناقصة و التي حصيلة أكاديمية تفتقر إلى أي خبرات مهنية.

الفرضية الثانية: مناهج التعليم الجامعي ما تزال تعاني من نقائص مختلفة، من أهمها تبني أساليب بيداغوجية لا تتلاءم مع المتغيرات الحالية و الاعتماد على سياسة تعليمية تركز على تراكم المعرفة بعيدا عن مدى أهمية التحصيل العلمي و مدى مواكبته لمتطلبات سوق الشغل.

الفرضية الثالثة: ضرورة تجديد المناهج الجامعية، و خلق أجهزة مشتركة بين الجامعات من جهة و المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية من جهة أخرى، لتحقيق التنسيق و خلق النجاعة في عملية إدارة مخرجات الجامعة الجزائرية.

4. الأهمية العلمية للبحث:

تكمن أهمية البحث في أنه يدرس المورد البشري الذي يعد أهم مورد على الإطلاق و الذي يفضله تتبؤا الدول المكانية العالية من بين باقي الدول، و من أجل الاستفادة من الطاقات البشرية الهائلة التي تتمتع بها الجزائر خصوصا من هم من حملة الشهادات الجامعية فإنه من الضروري تبني سياسات تحسن إدارة هذه الموارد خصوصا في مرحلة التعليم الجامعي و هي آخر مرحلة يتم بعدها الاندماج في عالم الشغل. لا يجب أن يكون التعليم هدفا في حد ذاته، بل من المفروض إن يكون وسيلة لاستنهاض الطاقات و الإبداعات البشرية المؤهلة و تيسير إدماجها في سوق العمل، هذا السوق المنتج الذي يعول عليه في تحقيق الرقي و التقدم للاقتصاد المحلي، و يتحقق توافق التعليم الجامعي مع متطلبات سوق الشغل انطلاقا من تجديد المناهج الجامعية و تكييفها وفق المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية.

كما يحدث البحث إلى تسليط الضوء على احد أهم جوانب القصور في الجامعة و هي المناهج، التي لم تعد مناسبة لكسب الرهانات و التحديات التي تواجهها اليوم، فمن المناسب البدء في التفكير في كيفية خلق جامعة ريادية لها مكانة مرموقة بين الجامعات العربية و العالمية، شعارها هو جودة المخرجات و ليس كمها.

5. منهجية البحث:

من أجل الإلمام بجوانب الظاهرة المدروسة استعملنا المنهج الوصفي التحليلي، و عمدنا إلى توصيف كل من سوق الشغل في الجزائر و كذا المناهج الجامعية الحالية من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات و تحليلها، كما خلصنا من خلال التحليل إلى وضع مجموعة من التوصيات التي تعد بمثابة حلول يجب مراعاتها للتقريب بين الجامعة و سوق الشغل في الجزائر.

6. خطة البحث:

لغرض الإلمام بكل جوانب الموضوع قسمنا الدراسة إلى ثلاثة مباحث أساسية بحيث:

المبحث الأول: خصائص و متطلبات سوق الشغل في الجزائر، و فيه نتعرض إلى خصائص سوق الشغل في الجزائر و محاولات الإدماج التي تبنتها الدولة للتقليص من البطالة.

المبحث الثاني: توصيف لمناهج التعليم العالي الحالية في الجزائر، نذكر فيه خصائص هذه المناهج و عيوبها و أهم النقائص التي تميزها.

المبحث الثالث: ضرورة إصلاح و تجديد المناهج الجامعية الحالية بما يسهل اندماج الخريجين في سوق الشغل، نتعرض من خلاله لبعض المقترحات في سبيل النهوض بالمناهج الجامعية الحالية و سبل تجديدها لتقليص الهوة بينها و بين سوق الشغل.

المبحث الأول: خصائص و متطلبات سوق الشغل في الجزائر

المطلب الأول: مفهوم سوق العمل

1. سوق العمل

يخضع العمل إلى آلية السوق في بلد حر الاقتصاد (مع بعض القيود المخصصة)، وتتكون السوق كما هو معلوم من لقاء جانبي العرض والطلب، ويتم فيها تحديد كميات كل منها والأحور المقابلة كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم، وتتميز سوق العمل بعدد من الخصائص المختلفة عن أسواق عوامل الإنتاج الأخرى منها: التصاق خدمة العمل بالعمال (الجانبي الإنساني) وعدم إمكان تخزين سلعة العمل، واختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض و الطلب التفاوضية، بل واختلاف سبب وجودهما في السوق، وضرورات التدخل فيها ومستوياته و آثار مثل هذا التدخل.

2. الطلب على العمل:

هو أحد جانبي سوق العمل و يشتري أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين و يتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق أي رب العمل يطلب ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويتم التمييز عادة بين طلب المنشأة وطلب السوق.

3. عرض العمل:

هو أحد جانبي سوق العمل، ويعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كاف لتخلي عن سلعة "الفراغ" أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه و بين المنفعة (المنافع) التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغر من وقته للعمل السوقي المأجور، و عرض العمل الفائض في السوق يعني البطالة، ويرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، تكلفة الفرصة، تفضيلات الأفراد.

4. المستوى التوازني للعمالة:

مثل أي سوق أخرى فإن العرض و الطلب يجريان في السوق ويمجددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد نقطة توازن كمية العمل المطلوب والعرض والأجر الذي يرافق تلك الكمية، ومن المفترض في سوق متوازنة أن تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض من جوانبها، فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي إلى نقصان في الأجور و نقطة توازن جديدة والعكس صحيح أيضا و يمنع تحقيق التوازن ظروف عديدة مثل: تجزئة السوق، تدخل نقابات العمال، عدم مرونة الأجر، تكلفة تكون رأس المال البشري، تكلفة الانتقال وغيرها¹.

المطلب الثاني: سوق العمل في الجزائر

1. خصائص سوق العمل في الجزائر:

تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 %، بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة و التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الإستثمارات وانخفاض أسعار النفط مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب و أصحاب الشهادات العلمية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير حيث كانت :

- سنة 1987 في حدود 17 %.
- سنة 1995 في حدود 28 % .
- سنة 1999 في حدود 30 %.

معدلات البطالة المرتفعة هذه دفعت الحكومة للشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها و ذلك من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها ، وقد ساعد على ذلك عودة الهدوء و الأمن و الاستقرار إلى كامل التراب.

وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 إلى 2004 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض و الطلب في سوق الشغل، و يظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة التي تراجت كثيرا حيث :

- سنة 1999 في حدود 30%.
- سنة 2004 في حدود 17.7 % حسب معايير المكتب الدولي للعمل.²
- سنة 2007 في حدود 21.3 %
- سنة 2008 في حدود 11.3 %
- سنة 2009 في حدود 10.2 % و خلال نفس هذه السنة تم تسجيل 300.000 طلب إضافي سنويا من بينهم 120.000 طلب من طرف خريجي التعليم العالي.

و تتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية³:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل و وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولّد لمناصب الشغل.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

2. مجهودات الدولة من أجل التخفيف من حدة البطالة:

أهتمت الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من خلال وضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها، وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالعمل و التشغيل والتضامن الوطني، هذه الأخيرة وضعت مجموعة من الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة تحت وصايتها المباشرة وهي:

أولا : الوكالة الوطنية للتشغيل

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت في 08 سبتمبر 1990 مهمتها الأساسية تكمن في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وأصحاب العمل، وتتكون هيكلها من: المديرية العامة/ 10 وكالات جهوية / أكثر من 157 وكالة محلية.

ثانيا : وكالة التنمية الاجتماعية

أنشئت عام 1996، وتكمن مهامها في ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة أو الذين مستهم البطالة أكثر، وهي ممولة من طرف الدولة.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

أنشئت في 2004 كهيئة مهمة تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر، عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وقد أوكلت لها دور تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المحسدة، والمدعمة بقروض صغيرة تصل حتى 500.000 دج موجه لفئات البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.

رابعا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: (ANSEJ)

هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، وقد سعت منذ تأسيسها إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها: تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات، بالإضافة إلى تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، ومرافقة كل شاب مبادر، وإعداد بطاقة عن إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.

3. مجهودات الدولة في إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل (عقود إدماج حاملي الشهادات):

1.3 التعريف بعقود إدماج حاملي الشهادات:

استفاد حاملو الشهادات الجامعية ابتداء من سنة 1998 من عقود ما قبل التشغيل في سبيل دمجهم مهنيا، غير انه بعد 10 سنوات ظهرت صيغة تشغيل أخرى أكثر أهمية و هي عقود إدماج حاملي الشهادات في سنة 2008 في إطار جهاز دعم الإدماج المهني. هذا الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم وهم موزعون على ثلاث فئات:

- الشباب خريجو التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

- الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربصا تمهينيا.
 - الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.
 - لكل من هذه الفئات الثلاث نوع من عقود الإدماج:
 - فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات.
 - الفئة الثانية يتم إدماجها بواسطة عقد الإدماج المهني.
 - والفئة الثالثة بواسطة عقد تكوين/إدماج.
- علاوة على هذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للحث على البحث عن التكوين المؤهل⁴.

2.3 خصائص عقود إدماج حاملي الشهادات

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل و تحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد).
- تكتسي هذه النشاطات صيغتين:
- التكوين و إعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه.
- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.
- يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية سيتم تميمها على أساس تلك الممنوحة حاليا، هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي⁵:
- عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.
- إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.
- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار.

4. خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق الشغل في الجزائر:

تشير الإحصاءات الدولية لسنة 2009 إلى أن أفضل جامعة جزائرية في الصف الـ 23 إفريقيا و 4132 عالميا ، و هذه النتيجة ذات مدلول واقعي و لا تحتاج إلى تبرير، و هذا إن دل فإنما يدل على قلة كفاءة الطالب الجزائري نظرا لعدم كفاءة باقي المعايير الأخرى المرتبطة بالتعليم الجامعي، و هذا ما جعل مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق الشغل تتميز بما يلي:

- ✓ تخريج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن جاهلين بكيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم الشغل.
- ✓ بعد المكتسبات العلمية عن ما يصادفه الطالب الجامعي في سوق العمل.
- ✓ عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا.
- ✓ غياب الطالب الجامعي المثقف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية و اجتماعية.
- ✓ عدم إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله لها تخصصه، و هذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى.

✓ صعوبة الاندماج في عالم الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال و القيادة من جهة و غياب المهارات المهنية من جهة أخرى.

المبحث الثاني : توصيف لمناهج التعليم العالي الحالية في الجزائر

المطلب الأول : مصطلحات أساسية

1. مفهوم العلم:

هو مجموعة من المعارف الإنسانية، التي تتضمن المبادئ و الفرضيات و الحقائق و القوانين و النظريات التي كشفها العلم و نظمها، بهدف تفسير ظواهر الكون.

و يعرف أيضا بأنه جهد إنساني عقلي منظم، وفق منهج محدد في البحث، يشتمل على خطوات و طرائق محددة و يؤدي إلى معرفة عن الكون و النفس و المجتمع يمكن توظيفها في تطوير أنماط الحياة و حل مشكلاتها⁶.

2. مفهوم التعليم و التعلم

التعليم هو نظام من الأعمال المقصودة و سلسلة من العمليات و النشاطات المنظمة الهادفة لإحداث التفاعل و هو عمليات تفاعل متبادل بين المعلم و المتعلمين، يفترض أن تؤدي إلى تغيير إيجابي في السلوك و لا سيما سلوك المتعلمين ، و التعلم نتاج إيجابي لعملية التعليم ، و التعليم و التعلم كلاهما عمليات ضمن عملية أوسع و أشمل هي التربية، فيجب أن يكون التعلم و التعليم واقعا كله في إطار العملية التربوية⁷.

فالتعلم هو العلم الذي يبحث في اكتشاف القوانين التي تحكم ظاهرة تغيير في سلوك الأفراد و التعلم عملية مقصودة تتميز من القوانين التي يكشف عنها علم التعليم، فالتعلم علم و التعليم تكنولوجيا من حيث أن التعليم تطبيق و توظيف ما كشف عنه العلم من مواقف حياتية.

3. مفهوم النظام التربوي:

النظام التربوي هو مجموعة القواعد و التنظيمات و الإجراءات التي تتبعها دولة ما في تنظيم و تسيير شؤون التربية و التعليم من جميع الجوانب و النظم التربوية بصفة عامة وهي : انعكاس الفلسفة الفكرية و الاجتماعية و السياسية في أي بلد بغض النظر عما إذا كانت هذه الفلسفة مصرحا بها و معلنا عنها أم لا و تتأثر النظم التربوية في العالم بالعوامل الرئيسية التالية:

- العامل الثقافي الحضاري
- العامل السياسي الايديولوجي
- العامل الطبيعي

فالنظام التربوي هو محصلة عدة عناصر و مكونات علمية و سياسية و اجتماعية و اقتصادية و إدارية محلية و إقليمية و عالمية تسعى إلى التنمية البشرية و إعداد الفرد⁸.

المطلب الثاني : تطور المنظومة التربوية في الجزائر

إن للمؤسسات التربوية الجزائرية تاريخ طويل، انتقلت عبره من الكتاتيب البدائية إلى الجامعات الضخمة و المتطورة، و يمكن حصر مراحل هذه التطورات فيما يلي:

المرحلة الأولى: المؤسسات التربوية ما قبل الاستعمار الفرنسي

لم تكن هنالك وزارات مختصة بالتعليم خلال هذه المرحلة، فالتعليم كان مسؤولية جماعية يتعاون الكل لإنشاء المساجد و الكتاتيب، و من أهم مؤسسات هذه المرحلة : المساجد، الكتاتيب، الزوايا.

و لم تتكون خلال هذه الحقبة من الزمن جامعة في الجزائر، وقد كان الجامع الكبير للعاصمة نواة للجامعة الجزائرية بمركزه و كثرة حلقاته الدراسية، و لم يكن التعليم في هذه الحقبة من الزمن ينتهي بشهادات، وإنما كان يختم بإجازة شفوية من عند الأستاذ و تعبير صريح عن رضاه.

المرحلة الثانية: المؤسسات التربوية في عهد الاستعمار الفرنسي

لقد كان التعليم بمؤسساته المختلفة مزدهرا نسبيا قبل دخول الاستعمار الفرنسي نتيجة لضخامة الأوقاف المخصصة له، ومن أولى الخطوات التي قام بها الاستعمار الفرنسي الاستيلاء على أملاك الأوقاف التي تمول الخدمات الثقافية والدينية والاجتماعية للمسلمين، كما استشهد كثير من علماء الدين وتشنت شملهم وهاجر غالبيتهم ممن بقوا على قيد الحياة، وهكذا عملت فرنسا على القضاء على التعليم في الجزائر معتمدة التجهيل والإفقار بهدف الفرنسة والتنصير.

و استمرت الكتابات القرآنية والمساجد والزوايا تستمر في دورها التعليمي، وارتبط اسمها باسم جمعية العلماء المسلمين بزعامة عبد الحميد ابن باديس، و قد عملت هذه الجمعية على بناء مدارس تابعة لها محاربة الجهل والامية في مختلف أنحاء الجزائر.

المرحلة الثالثة: المنظومة التربوية في عهد الاستقلال

كانت نسبة الانتساب إلى التعليم غداة الاستقلال كانت تقارب 20% من مجموع التلاميذ الذين بلغوا سن الدراسة، وقد كان أول دخول مدرسي في أكتوبر 1962 اتخذت وزارة التربية قرارا يقضي بإدخال اللغة العربية في جميع المدارس الابتدائية بنسبة سبع ساعات في الأسبوع. ورثت الجزائر قلة هياكل الاستقبال و قلة الإطارات و مشكلة سيطرت اللغة الفرنسية وانحصار التعليم على مناطق و طبقات دون أخرى، فعمدت السلطة الجزائرية تعديلات مختلفة منذ 1962، ومن الإجراءات الفورية التي اتخذتها اللجنة الوطنية التي عقدت اجتماعها الأول في 15 ديسمبر 1962 - الجزائر، ديمقراطية التعليم، التعريب، والتكوين العلمي و التكنولوجي.

واستمر تطبيق مجموع الإجراءات السنة تلو الأخرى، ففي أكتوبر 1967 طبق القرار القاضي بتعريب السنة الثانية الابتدائية تعريبا كاملا و يمكن تلخيص النظام التربوي الجزائري في فترتين:

الفترة الأولى (1962-1976) :

تم فيها إدخال تحويلات تدريجية تمهيدا لتأسيس نظام تربوي يساير متطلبات التنمية، ومن أولويات هذه الفترة:

- تعميم التعليم بإقامة منشآت تعليمية وتوسيعها للمناطق النائية.
- جزارة إطارات التعليم أي إزالة آثار العناصر الدخيلة الوافدة من المجتمعات والثقافات التي لا تمت بصلة للمجتمع الجزائري، كما يعني جزارة نظام التعليم ومناهجه والبعد عن الاستعارة من المجتمعات الأخرى، جزارة الإطارات غايتها الاعتماد على أبناء البلاد من أهل الاختصاص لتحقيق الكفاءة التعليمية.
- تكييف مضامين التعليم الموروثة عن النظام التعليمي الفرنسي.
- التعريب التدريجي للتعليم.

و قد أدت هذه التدابير إلى ارتفاع نسبة المتمردين الذين بلغوا سن الدراسة، إذ قفزت من 20% إبان الدخول المدرسي الأول إلى 70% في نهاية هذه المرحلة.

الفترة الثانية (1976-2002) :

ابتدأت بصدر أمر 76-35 المؤرخ في 16 أبريل 1976 بتنظيم التربية والتكوين بالجزائر، وأدخلت إصلاحات على النظام لتماشى و التحولات الاقتصادية والاجتماعية، كما كرس الطابع الإلزامي و بحماية التعليم، وتأمينه لمدة 9 سنوات، قد شرع في تعميم وتطبيق أحكام هذا الأمر ابتداء من السنة الدراسية 1980-1981 (المدرسة الأساسية).

وقد عرفت المنظومة التربوية الجزائرية خلال الموسم الدراسي 2003 - 2004 تعديلات تتمثل في:

-تنصيب السنة الأولى من التعليم الابتدائي 2004-2003، وقد تم تغيير محتويات بعض الكتب لنفس السنة في 2004 - 2005

-تصويب السنة الثانية من التعليم الابتدائي 2004-2005، أضيفت إليها اللغة الفرنسية كلغة أجنبية أولى، استعمال الترميز العلمي والمصطلحات العلمية، استعمال الوسائل التعبيرية.

-تصويب السنة الأولى من التعليم المتوسط في إطار الإصلاح التدريجي والتربوي (نظام الأربع سنوات) ابتداء من الموسم الدراسي 2003 - 2004، وظهور اللغة الأمازيغية باعتبارها لغة وطنية.

أما التعليم الثانوي فعرف تعديلات في هيكلته في سنة 2005 - 2006.

أما التعليم العالي فقد عرف تعديلات على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية والتوجيهات المتضمنة في مخطط تطبيق الإصلاح التربوي الذي صودق عليه في مجلس الوزراء يوم 20 أبريل 2002، سطرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي كهدف استراتيجي لمرحلة 2004-2013 إعداد ووضع أرضية لإصلاح شامل للتعليم العالي (LMD) بحيث يمثل بنية العليم العالي المستلهمة من البنيات المعمول بها في البلدان الأنجلوسكسونية، والمعمنة في البلدان المصنعة، تتمثل هذه البنية حول ثلاثة أطوار للتكوين يتوج كل منها بشهادة جامعية.

- الطور الأول بكالوريا+ثلاث سنوات، يتوج بليسانس (أكاديمية-مهنية)

- الطور الثاني بكالوريا + خمسة سنوات، يتوج ماجستير (أكاديمية -مهنية)

- الطور الثالث بكالوريا + ثمان سنوات، يتوج بدكتوراه.

و لا تزال المنظومة التربوية الجزائرية إلى حد الآن تجري تعديلات على نظمها التربوية قصد التحسين من المردود التربوي و الرفع من مستواه⁹.

المطلب الثالث : التحديات التي يواجهها التعليم الجامعي في الجزائر

خلال سنة 2008 بلغ عدد الجامعات 27 جامعة و 20 مركزا جامعية بمجموع 1.160.000 طالب منهم 880.000 مستفيد من المنحة، و 254 إقامة جامعية و 456000 سرير، و خلال نفس السنة بلغ عدد حاملي الشهادات المتخرجين كل سنة من الجامعة 141.000 متخرج، فيما شهد التأطير الجامعي تطورا ليصل إلى 31.703 أستاذ¹⁰.

يواجه التعليم العالي في الجزائر مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي¹¹:

- الطلب المتزايد على التعليم العالي و تزايد أعداد الطلبة، كما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة و ذلك بالرغم من الجهود المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة .

- قلة التأطير و أغلب الأساتذة المؤطرين برتبة أستاذ مساعد كما أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم العالي (بروفسور) على أبواب التقاعد.

- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع و الابتكار الفردي و إن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية و ليست سياسة تعليمية.

- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي و ذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.

- هجرة الكفاءات و عدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير و تكوين و تنمية البلاد.

- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات و ليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي لها مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي و عدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.

- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.

المطلب الرابع: واقع مناهج التعليم العالي في الجزائر

1. المفهوم الاصطلاحي للمنهج (المنهاج)

1.1 المنظومة التربوية كنظام :

لو نظرنا إلى النظام التربوي نظرة شاملة نجد أنه يتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات وقد تحدد عناصر النظام بأربعة أشياء وهي: الأهداف ، المحتوى، التدريس، التقويم، ففي النظام يتم تحويل المدخلات في النهاية إلى مخرجات حيث أن لكل نظام مدخلات خاصة به وتشمل المدخلات (التلاميذ . المنهج الدراسي . أساليب التدريس) حيث يتم تحويلها إلى مخرجات تتمثل في أعداد الطلبة أو التلاميذ وفقا لأهداف المؤسسة التربوية¹².

2.1 تعريف المنهج:

يعرف المنهج بأنه كل الأنشطة والفعاليات والإجراءات المخطط لها وغير المخطط لها والمعتمد من قبل المؤسسة التربوية من اجل تحقيق مخرجات مستهدفة، أما البرنامج فيعرف بأنه مجموع المقررات المعتمدة والمختلفة من حيث محتواها وتنظيمها وترمي إلى تحقيق أهداف محددة في حين يعرف المقرر بأنه مجموع الوحدات المراد تدريسها لتحقيق أهداف البرنامج إما الوحدة فهي عدد من الدروس الهادفة وتتطلب عدد من الأيام والأسابيع لتدريسها.

المنهج نظام وجزء من نظام اشل هو النظام التربوي وهذا الأخير جزء من النظام الاجتماعي بمفهومه الشمولي وان أي تغير في واحد من هذه النظم سيؤدي إلى تغير في النظام الأخر.

المناهج الدراسية التي تبنى وفقا للأسس العلمية وتحت إشراف متخصصين في المناهج تجعل عملية التعليم والتعلم أكثر حيوية وجاذبية وتسهم في تجويد مخرجات العملية التربوية وتجعل هذه المخرجات قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل وتطويره وتمكنها من الإسهام في خلق الحراك الاجتماعي¹³.

يحتوي المنهج في العادة على قائمة بالأهداف العامة والخاصة له، كما أنه يحتوي على كلام عن كيفية اختيار وتنظيم المحتوى الذي فيه، وهو كذلك إما أن يشير ضمنا أو يتحدث صراحة عن طرق تدريسية وتعليمية معينة سواء حتم ذلك طبيعة الأهداف أم طريقة تنظيم المحتوى، وفي نهايته نجد برنامجا لتقييم نتائجه أو مخرجاته التعليمية.

3.1 الفرق بين المنهج و المقرر التعليمي :

المنهج التربوي يشمل كل الأنشطة التي يقوم بها التلاميذ وجميع الخبرات التي يمرون بها تحت إشراف المدرسة .. وهو يشمل المحتوى وطرائق التدريس والغرض من ذلك، وعند وضعه يجب وضع البيئة التعليمية في الحسبان، وهو يتحقق نتيجة للدراسة المنظمة التي يتلقاها المتعلم ، أما المقرر الدراسي فهو المحتوى الذي يدرسه الطالب في مكان معين وبيئة معينة فهو إذن جزء من المنهج الدراسي.

4.1 مكونات المنهج:

يشمل المنهج كل النشاطات والخبرات التي يندمج فيها المتعلم تحت إشراف و توجيه الهيئة التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة، فالمنهاج(المنهج) هو خطة شاملة للعمل التربوي، و هو لا يقتصر على المقرر إنما يتضمن ما يلي:

- المقررات الدراسية
- الكتب و المراجع
- الوسائل التعليمية
- طرق التدريس
- أساليب التقويم¹⁴
- و تتحدد النظرية العامة لبناء النماذج من خلال الإجابة على أربعة تساؤلات هي:
- ما الغرض المستهدف؟

- ما المادة الأساسية التي يجب أن تكتسب؟
- ما الخبرات التعليمية التي يجب أن تكتسب؟
- كيف يمكن تقييم النتائج المستوفاة؟

2. المقاربات النظرية التي مرت بها المنظومة التربوية الجزائرية:

عرفت المنظومة التربوية الجزائرية بعد الاستقلال ثلاث مقاربات أساسية للمناهج التربوية:

1.2 المقاربة التقليدية (المقاربة بالمضامين): تقوم هذه المقاربة على أساس المحتويات، فالنمط البيداغوجي بها تقليدي حيث أن المدرس يشرح الدرس، ينظم المسار، و ينجز المذكرات و يكون الطالب متلقي، يستمع، يحفظ، يتدرب، يعيد ما حفظه، فالمتلقي هنا يقوم بعمليتين الأولى اكتساب المعرفة الجاهزة كما و نوعا و المرحلة الثانية استحضار هذه المعرفة حال المسائلة.

2.2 المقاربة بالأهداف (بيداغوجية الأهداف) : و فيها يصبح المعلم مصدرا للتعليم من بين المصادر الأخرى، يقوم بتشخيص الوضعيات و الحاجات و تخطيط التعليم بمعية المتعلمين و التأكد من تحقق النتائج المرجوة، كما تتغير وظيفة المتلقي من مستهلك إلى مساهم فعال و نشيط.

3.2 المقاربة بالكفاءات: و هي إستراتيجية أكثر تطورا لأنها تعلم المتعلم كيف يتلقى العلم وتوجههم نحو تنمية القدرات العقلية السامية : التحليل، التركيب، حل المشكلات، أي أنها إستراتيجية تسعى إلى اكتساب الكفاءات و ليس تراكم المعارف، و في هذه المقاربة يتم استخدام مصطلح الكفاءة بدلا من الهدف الخاص و مصطلح القدرة بدلا من الهدف العام.

المقاربة بالكفاءات تقترح تعلمنا اندماجيا غير مجزأ مع إعطاء معنى لمعارف الدراسية و اكتساب كفاءات مستديمة تضمن للمتعلم التعامل مع الوضعيات المختلفة، إذ ينتقل المتعلم من منطق التعليم و تلقي المعارف إلى منطق التعلم أي ممارسة مدلول المعارف، حيث يوضع إما في وضعيات و مواقف مماثلة لفحوى التعليم بنفسه مما يدفع به إلى التكيف و توظيف المعارف قصد إيجاد حل لهذه الإشكاليات.

3. الانتقال من البرنامج إلى المنهاج في ظل تطبيق بيداغوجية المقاربة بالكفاءات:

تعد المقاربة بالكفاءات، إحدى البيداغوجيات التي تبنتها وزارة التربية الوطنية، وعلى أساسها تم بناء المناهج الجديدة التي شرع في تطبيقها ابتداء من السنة الدراسية 2003/2004، إن تطبيق بيداغوجية المقاربة بالكفاءات، يستلزم التخلي عن مفهوم البرنامج، والانتقال إلى مفهوم المنهاج؛ إذ الأول عبارة عن مجموعة المعلومات والمعارف التي يجب تلقينها خلال مدة معينة، في حين أنّ الثاني يشمل كل العمليات التكوينية التي يساهم فيها المتعلم، تحت إشراف ومسؤولية المدرسة، خلال مدة التعليم، أي كل المؤثرات التي من شأنها إثراء تجربة المتعلم خلال فترة معينة¹⁵.

لذا، فالمناهج الجديدة، التي اعتمدت المقاربة بالكفاءات، تجيب على التساؤلات الآتية:

- ما الذي يتحصل عليه المتعلم في نهاية كل مرحلة من معارف وسلوكات وقدرات وكفاءات؟
- ما هي الوضعيات التعليمية الأكثر دلالة ونجاعة، لاكتساب المتعلم هذه الكفاءات؟
- ما هي الوسائل والطرائق المساعدة على استغلال هذه الوضعيات؟
- كيف يمكن أن يقوم مستوى أداء المتعلم، للتأكد من أنه قد تمكن فعلا من الكفاءات المستهدفة؟

4. خصائص المناهج الجامعية الحالية:

تتميز المناهج الجامعية في الجامعات الجزائرية بما يلي¹⁶:

- قدم المناهج التعليمية المستعملة في الجامعات الجزائرية و التي تتوافق و بيئة التعليم العالي القديمة و لا تتوافق مع البيئة التعليمية الحالية خاصة في ظل المتغيرات الدولية التي فرضت بيئة تعليمية سماحتها المعرفة و التي أساها المرود البشري.

- المناهج المستوردة من الدول المتطورة الأخرى و عدم توافقتها مع البيئة التعليمية الجزائرية: في السنوات الأخيرة حاول الدول العربية و على رأسهم الجزائر إجراء مجموعة من الإصلاحات مست مختلف الأطوار التعليمية على رأسها التعليم العالي لعلى أهمها إدخال نظام LMD في مختلف التخصصات الجامعية هذا النظام الذي يعتبر غامض الملامح بالنسبة للطلبة و الأساتذة ، و في الأصل هو تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية الأوروبية، هذه التجربة التي يتنبأ لها الكثير من الخبراء الجزائريين بالفشل نظرا لعدم توافقتها مع البيئة الجزائرية.
- غموض المقررات المدرسة و غياب برامج واضحة و مفصلة للمحاور المدرسة لمعظم المواد: في بداية السنة تمنح المقاييس للأساتذة من أجل تدريسها و عندا مطالبة الأستاذ الإدارة بالبرنامج التدريسي للمقياس يلقي رد من بعدم وجود برنامج و زاري يحدد المحاور الأساسية الواجب تدريسها خلال السنة، و حتى إن وحدة هذه البرامج فهي إما فيها نقص أو تكرار أو غموض في بعض المحاور و هذا بالطبع سوف يؤثر بشكل أو بآخر على المناهج التعليمية المتبعة في الجامعات الجزائرية.
- التخطيط و التنظيم غير السليم للبرامج و المناهج المتبعة في التعليم العالي و تولية عملية إعداد البرامج لأشخاص ليسوا في التخصص.
- النقل الحرفي للمقررات و برامج المواد من مقررات بعض الدول المتطورة مثل فرنسا و هذا في عدة مقاييس على رأسها مقاييس العلوم الاقتصادية و التي لا تتوافق مع مستوى الطالب الجزائري في البيئة الحالية.
- التأثير السلبي لمناهج ما قبل التعليم العالي على منهاج التعليم العالي: إن ضعف أو قصر المناهج المسطرة من طرف وزارة التربية و التعليم و التي تعتبر القاعدة و المنطلق لمناهج التعليم العالي أثر بشكل مباشر على الطرق التعليمية في الطور الجامعي.
- ارتفاع عدد الطلبة و تركيز إدارة الجامعة على الكم لا الجودة: إن أصل هذا المشكل ينطلق أساس من عدد الناجحين في شهادة البكالوريا و ارتفاع عدد الناجحين مما يزيد عدد الملتحقين بالجامعات و مع ضعف المنهاج المتبعة و ضعف الطالب على السواء أدى بالإدارات على مستوى الوزارة و على مستوى الجامعات إلى التركيز على الكم على حساب جودة الطالب و مع مرور الوقت أثر هذا على المناهج و المقررات الدراسية بجل فيها نوع من التساهل و التقصير من طرف الأساتذة و الإدارة من أجل زيادة عدد الناجحين.
- ضعف مستوى الأستاذ مما يولد عدم القدرة على تطبيق المناهج و المقررات الدراسية: يعتبر ضعف الأستاذ من الأسباب الرئيسية في فشل أو ضعف المناهج المطبقة و هذا يعود إلى عدة أسباب أهمها- تدريس مقاييس ليست في التخصص ، ضعف تكوين الأساتذة و عدم كفاءته، نقص الرقابة على الأساتذة ، ضعف عملية الاختيار و التوظيف، الفساد الإداري في الجامعات، الظروف المادية.
- ضعف مستوى الطالب: يقر كل الأساتذة في الوقت الراهن بضعف مستوى الطالب الجامعي و هذا بالطبع يؤثر بشكل مباشر على المناهج و الطرق التعليمية المتبعة، فالأستاذ و الإدارة من خلال ملاحظتهما ضعف مستوى الطلبة يجاولان مع مرور الوقت تكييف المناهج التعليمية مع مستوى الطالب و مع الزمن تدهوره هذه المناهج و أصبحت العلاقة طردية بين مستوى الطالب و المناهج ، هذا من أجل رفع مستوى النجاح.
- غياب هيئة مختصة في التخطيط استراتيجي للمناهج التعليمية على مستوى عالي في الوزارة.
- عدم توافق و مواكبة البرامج و المناهج المتبعة للتطورات التكنولوجية الحالية: نلاحظ أن البرامج المناهج المتبعة في التعليم العالي لا تتوافق و التقنيات المعلوماتية التكنولوجية الحديث، و عدم التوافق و مسايرة التطورات الحاصلة على الساحة المعلوماتية يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج التعليمية المتبعة.
- انفصال المناهج التعليمية عن الواقع المؤسساتي: تعمل الدول الغربية على تعزيز المناهج التعليمية من خلال ربطها بالواقع المؤسساتي، على خلاف الدول العربية و على رأسها الجزائر هناك شرح كبير بن المناهج التعليمية و الطرق الأكاديمية المدرسة في الجامعات و

- الواقع المؤسساتي و هذا بالطبع يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج و الطرق التعليمية المتبعة لأنه من المفروض أن الجامعات مولد المورد البشري الذي يستغل مباشرةً من طرف مختلف المؤسسات على مستوى البلد.
- عدم تطبيق المرجعية الوطنية في إعداد المناهج.
 - عدم التوفيق بين حاجات المجتمع و محتويات البرامج.
 - عدم الانسجام داخل المادة الواحدة و بين المواد.
 - صعوبة مجاراة مناهج التعليم الجامعي للتطورات الحديثة في مجالات العلوم والتكنولوجيا المختلفة وتدني مستوى استجابتها لمتطلبات هامة مثل الارتباط باحتياجات سوق العمل ومراعاة التوازن بين النظري والعملي والذي يلاحظ من خلال الساعات المخصصة للتدريب العملي.
 - اعتماد المنهج الدراسي بشكل رئيسي على الملخصات وقلة الاعتماد على الكتب المنهجية المؤلفة من قبل أعضاء هيئة التدريس.
 - تسود طريقة المحاضرة أنشطة التعليم والتعلم في الجامعة تليها طريقة المناقشة وتكليف الطلبة بكتابة التقارير والبحوث ، أما استخدام الأساليب المحفزة للتفكير المبدع كطرق حل المشكلات والنقاش الاستقصائي والطرق المعززة للعمل التعاوني مثل عمل المجموعات والمشروعات فنادرة الاستخدام .
 - شح فرص التطبيق العملي والتدريب الميداني التي تتوفر إلى حد ما في أجهزة ومرافق الدولة فقط.
 - بطء تفاعل القطاع الخاص في تحديد احتياجاته من الخريجين وفي تقديم الخدمات التدريبية أثناء الدراسة.



المبحث الثالث ضرورة إصلاح و تجديد المناهج الجامعية الحالية بما يسهل اندماج الخريجين في سوق الشغل

يتسم العصر الذي نعيش فيه بالتغيرات السريعة بفعل انتشار المعرفة العلمية و التقنية و نموها المتزايد و كذا التغير السريع في مستوى المهارة لأداء الأعمال المختلفة، كل ذلك فرض على قطاع التربية الذي يعتبر مصدرا لأداء هذه المهام، فرض عليه مهاماً جديدة في مجال إعداد القوى العاملة المؤهلة¹⁷، يتم تحقيق هذه المهام من خلال تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع خصائص البيئة المحلية من خلال الجمع بين التركيز على العملية التربوية من جهة و دمج الاهتمامات العملية المتوافقة مع المستجدات في سوق العمل.

المطلب الأول : تطوير الجوانب التربوية التي تشكل أركان المنهج الجامعي

1. تنمية قدرات الأستاذ الجامعي:

إن تخريج طلبة قادرين على التعامل بشكل صحيح مع متطلبات البيئة المحيطة بهم يبدأ بإعداد المعلم الذي يتلقون منه العلم، كما أن نجاح التطوير للمناهج المدرسية يحتاج إلى معلمين مؤهلين علمياً وتربوياً، فنجاح عملية تنفيذ المنهاج تتوقف إلى حد كبير على وجود معلمين مؤهلين قادرين على استيعاب الفلسفة التربوية للنظام التربوي وأهداف المجتمع، وعمليات التطوير والتحديث للمناهج، لتواكب التطورات والتغيرات العالمية في شتى المجالات، وما تحتاجه هذه المناهج من استراتيجيات للتدريس والتقويم، لتسهم في إكساب المتعلمين المعرفة والاتجاهات والمهارات اللازمة للعيش في عالم متطور ومتغير وبعيدا عن الطرق التقليدية في التدريس والتقويم، يتحقق هذا التأهيل من خلال تبني سياسة مستمرة للتدريب العلمي و التربوي¹⁸.

2. التطبيق الجيد لمنهاج المقاربة بالكفاءات (إستراتيجية التدريس)

من أهم خصائص المقاربة بالكفاءات :

- النظرة إلى الحياة من منظور عملي.
- التخفيف من محتويات المواد الدراسية.
- ربط التعليم بالواقع والحياة.
- الاعتماد على مبدأ التعليم والتكوين.
- السعي إلى تحويل المعرفة النظرية إلى معرفة نفعية.
- تنظيم برامج التكوين انطلاقاً من الكفاءات الواجب اكتسابها .
- تغيير الكفاءات وفق السياق الذي تطبق فيه.
- وصف الكفاءات بالنتائج والمعايير .
- مشاركة الأوساط المعنية ببرنامج التكوين في مسار إعداد هذه البرامج .
- تنظيم الكفاءات انطلاقاً من النتائج والمعايير المكونة لها .
- اعتماد التكوين على الجانب التطبيقي الخاص .
- المعارف قابلة للتجديد والمشاريع (طريقة المشاريع) .

3. التصريح بالأهداف المتوخاة من العملية التعليمية:

حيث يجب إدراك ما هي المعارف والمهارات والتصرفات التي يتعين على المتعلم/الطالب اكتسابها من المنهاج، وكيف ينبغي أن تكون النتائج متوافقة مع ما توقعه الجامعة، ويستعمل هذا التصريح لإعلام الأساتذة والطلاب بالأمر المتوقع منهم والتي يمكن استعمالها لإيصال المهمة التعليمية إلى المجتمع خارج الجامعة، و من أهم شروط الأهداف التربوية الجيدة

- أن تكون محددة و واضحة و متنوعة بقدر الإمكان.
- أن تتناسب مع ميول المتعلم و اهتماماته و قدراته المختلفة، و تعطيه الفرصة كي يحقق ذاته و طموحاته المستقبلية .
- أن تتناسب مع طبيعة المجتمع و فلسفته، و في نفس الوقت تعكس خصائص هذا المجتمع واتجاهاته ونظرتة نحو المستقبل.
- أن تحقق النمو الشامل للمتعلم (العقلي، الوجداني، الجسمي).
- و يجب أن تكون أهداف المناهج الجامعية تتماشى مع ظروف بيئة الشغل.

4. تبني استراتيجيات تقويم مناسبة

يعدّ التقويم الوسيلة الأساسية التي تسمح لنا بتقويم ما توصلنا إليه، ولا بدّ من اختيار طريقة مناسبة للتقويم، تمكننا من قياس فاعلية الوصول إلى الأنماط المختلفة من نتائج العملية التعليمية، ومن شأن هذا التقويم المساعدة في تقرير إمكانية تحقيق نتائج العملية التعليمية، وضمان أن تكون المعايير التي وصل إليها المتخرجون تركز على النتائج المرجوة من المنهاج، ويراعى أن تتوقف طريقة التقويم على النتائج المتوخاة في مجالات المعرفة والمهارات، وألا تكون محصورة فقط على الامتحان الشفهي والامتحان الكتابي، وفيما يلي بعض الاستراتيجيات المناوبة للتقويم:

- الوظائف والمهام في قاعة الدرس بإشراف الأستاذ ومساعديه
- تحضير العروض، والملصقات، وكتابة المقالات، و المقابلات.
- التقويم المرتكز على الحاسوب و التقويم المرتكز على المشاريع العملية

5. تطوير المقررات:

قبل اختيار المقرر يجب محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هي الأهداف الرسمية والأغراض المعلنة للمقرّر؟
- ما هي قابلية تنفيذ هذه الأهداف تبعاً لسوية الطلاب والوقت المتاح؟
- مدى ارتباط الأهداف المعلنة مع الكفاءات/المهارات التي يحتاجها الطالب في حياته اليومية، خارج الجامعة؟
- مدى ارتباط الأهداف مع الكفاءات/الخبرات التي يحتاجها الطالب في المرحلة الأكاديمية التالية؟
- إذا كان المقرّر يهدف إلى تحضير الطالب في حقل مهني محدد، مدى ارتباط الأهداف مع الكفاءات التي يحتاجها الطالب في مهنته المستقبلية؟
- ارتباط محتوى المقرر بكل جديد في البيئة الاجتماعية و الثقافية و الإجتماعية.
- ما هي أهداف الطالب وتوقعاته من المقرّر؟

المطلب الثاني: متطلبات دمج مخرجات التعليم الجامعي في التنمية الاقتصادية

من أجل تطوير وظيفة الجامعة و جعل مخرجاتها البشرية أكثر قدرة على التكيف مع سوق الشغل، فأنة يتعين تحقيق الجوانب التالية:

1. تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل:

تسعى الجامعات التقليدية إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق، وهو التوجه الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف في حين أن التسعينيات وما تلاها من سنين هي حقبة تغير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص العمل وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة، وهذا الدور الجديد يعني أن تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكين الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة، وتُعد خريجها إلى حياة عملية أكثر تعقيدا وأقل استقرارا تتوافق مع طبيعة الوظيفة المؤقتة، وعقد العمل المبني على الجدارة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والانتماء للشركات متعددة الجنسيات، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة التوظيف المستند إلى كونها مجرد بطاقة دخول إلى عالم العمل .

2. الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين:

فلمناداة بالشراكة مع أصحاب المصالح المحيطين بالجامعة مطلب قدسعى كثير من الجامعات إلى الحرص على تطبيق بعض ملامحه. لكن المطلوب هو الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم المتمحور حول العميل، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على

شراكة المنشآت الصغيرة، ورواد الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، والمنشآت الصغيرة، بناء ثقافة المنظمة والسلوك التنظيمي للجامعة يتطلب التركيز على المجتمع المحيط والرواد المحليين .

3. نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات المختلفة:

ومن وسائل نقل التقنية إقامة الواحات العلمية، ومراكز الابتكار وبرامج الملكية الفكرية والحاضنات الافتراضية و الحقيقية، تلك الحاضنات التي تمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مروراً بتقديم الخدمات الاستشارية والتجهيزات المكتبية وحتى استضافة المشاريع ورعايتها حتى تتخرج من الجامعة، ومن خلالها يتم تجسيد ما يسمى بنظرية الحلزون الثلاثي المرتكز على الجامعات وقطاعات الأعمال والحكومة والمعزز بالتوأمة المدروسة مع الجامعات المتقدمة في المجالات المنشودة .

4. التعليم القائم على الإبداع والابتكار:

الأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث، فالجامعة تحتاج اليوم إلى تعليم على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية، والتفكير المؤطر، والتدرج المنطقي الرتيب، مع ضرورة تدريب الطالب على التفكير الريادي و الذي يعني تدريب الطالب على مفهوم "المنشأة" أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء "المنشأة" ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وقد سبقت أوروبا كثيراً من الدول في هذا المجال، حيث استحدثت منذ عام 1988م عدداً كبيراً من البرامج التشجيعية لمفهوم "المنشأة" في التعليم العالي بشراكة ودعم من شركات القطاع الخاص على المستوى المحلي والإقليمي، وكانت ثمرته أن أعدت جيلاً من الشباب يمتلك روح الريادية، كما أن التعليم الابتكاري القائم على الإبداع والابتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطلاب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة مما ينمي سعة الأفق، ورحابة التفكير، وربط الأفكار، ويوجد مناخاً تعليمياً متعدد الأبعاد التخصصية يساهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج .

5. نشر ثقافة ريادة الأعمال في أوساط الطلبة:

وجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتاً طويلاً وبرامج متنوعة وتعهداً مستمرا. هذه القيادة يجب أن تتميز بالإيمان العميق بالفكرة، والتبني الحاد لمفهوم الجامعة الريادية، ووضع الخطط الإستراتيجية لها، والبرامج التنفيذية لمراحلها، ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال، والأندية والشركات الطلابية، ومنافسات خطة العمل، وزمالة الأعمال ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال. وختاماً: فإن ما يبعث على الأمل ويزيد من التفاؤل أن مفهوم الجامعة الريادية لا يزال في عقوده الأولى في أمريكا وأوروبا فيمكن للجامعات الحادة في وطننا الغالي أن تلحق بالركب وتختصر الزمن وتضع لنفسها موقعا تنافسيا بالتميز عن طريق ريادة الأعمال¹⁹.

6. توطيد العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية

كالمصارف، وأرباب الصناعة، والجمعيات المهنية كقنابات المهندسين، والمحامين، عن طريق تأمين تمثيل دائم لهم في مختلف المجالس الجامعية (كمجالس الأقسام والكليات والجامعات) بما يتيح لهم تقديم النصح والمشورة العلمية حول حاجات مختلف هذه القطاعات الاقتصادية والإنتاجية، الأمر الذي ينعكس بدوره على المحتوى العلمي للبرامج التعليمية وعلى خطط البحث العلمي في هذه الجامعات.

الخاتمة (نتائج و توصيات)

لن يكون للتعليم الجامعي دور فعال في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته التي تتمثل في الموارد البشرية التي تم تكوينها علمياً، كما أن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال و ريادي في سوق الشغل إن لم يتم وضع خطط و سياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة و باقي المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية.

و في سبيل إعداد الخريجين إعدادا جيدا لسوق العمل فإننا نحتاج إلى:

- ✓ تطوير مناهج البحث العلمي و تجديدها، من خلال إعادة النظر في المحتوى العلمي و تبني إستراتيجية المقاربة بالكفاءات في عملية التدريس، و كذا تحسين أداء الأساتذة من خلال الدورات التدريبية المستمرة، و تغيير أساليب التقويم لجعلها أكثر مرونة و مصداقية.
- ✓ اعتماد مناهج تعليمي يركز على تطوير المهارات الخاصة لدى الطلبة كمهارة الإبداع و الابتكار، و مهارة التواصل و العمل الجماعي، إضافة إلى تنمية المهارات القيادية لديهم و كذا تطوير المهارات اللغوية و الحاسوبية.
- ✓ إعداد مختصين تربويين في الجامعات، مهمتهم مساعدة الطلبة عند عملية التوجيه الأكاديمي قبل اختيارهم للتخصصات و إطلاعهم على طبيعة دراستهم و عملهم المستقبلي بعد التخرج، و مختصين آخرين يساعدونهم في توجيههم نحو كيفية إيجاد فرص عمل و ما هي متطلبات المجتمع و فرص العمل المنتجة التي تسد النقص في حاجات أفراهم، كما يمكن أن يتم هذا التوجيه من خلال ندوات علمية و مهنية أو ورشات عمل.
- ✓ من الضروري ربط السياسة التعليمية للبلد باحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية من خلال إتباع سياسة تخطيط للتعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات.
- ✓ تحسين نوعية التعليم بصورة عامة و التعليم العالي بصورة خاصة، و الاهتمام بالجوانب التطبيقية و التدريبية و العمل الميداني حتى يكون بالإمكان أن يتخرج طلبتنا قادرين على العمل واثقين من أنفسهم، و محاولة تطبيق أنماط تعليمية مستخدمة في بلدان العالم المتقدمة الأخرى أو تطوير استخدامها إن كانت مستخدمة، مثال ذلك دورات التعليم المستمر، و التعليم المفتوح، و التعليم عن بعد و التعليم التعاوني و هذا الأخير يستثمر دمج الدراسة و العمل.
- ✓ تبني إطار فكري منظم هدفه تحقيق جودة تعليمية شاملة و نشر هذه الفلسفة في: المجتمع و البيئة الخارجية، منظمات المعلمين، الإدارات التعليمية المركزية و المحلية، المدرسة أو الجامعة²⁰.

الهوامش

¹ موقع المعهد العربي للتخطيط الكويت، (2010/04/18)، العناصر الرئيسية لبرنامج سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، www.arab-api.org

² منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، محمد قرقر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: 2005/7/13-11.

³ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008

- 4 وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) ، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008.
- 5 وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008
- 6 ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000، ص ص: 13-14
- 7 مصطفى خليل الكسواني و آخرون، إدارة التعلم الصفي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص : 97
- 8 منتدى المهندس الجزائري،(2010/04/18)، بحث حول النظام التربوي في الجزائر، www.ingdz.com
- 9 موقع أحلى بحث، (2010/04/15)، تطور التعليم و مؤسساته في الجزائر، www.ahlabaht.com
- 10 موقع بوابة الوزير الأول ، (2010/04/19)، www.premier-ministre.gov/
- 11 موقع معهد المقار، (2010/04/23)، نعيم بن محمد ، التعليم العالي في الجزائر: التحديات، الرهانات و أساليب التطوير، www.hoggar.org
- 12 موقع منهل الثقافة التربوية، (2010/04/23)، مفهوم المنهج الدراسي-تنظيم المنهج الدراسي، www.manhal.net
- 13 موقع مؤسسة الحوار المتمدن، (2010/04/20)، تركي البيرماني، مستلزمات تجديد المناهج الدراسية وتجويدها، www.alhewar.org
- 14 محمد حسن اللقاني، المناهج بين النظرية و التطبيق، عالم الكتب، القاهرة، 1989.
- 15 موقع جيران، (2010/04/19)، لماذا يبدأ غوجيا المقاربة بالكفاءات؟، www.dlamjia.jeeran.com
- 16 موقع مجلة علوم إنسانية، (2010/04/22)، قورين حاج قويدر ، واقع و متطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي ، www.ulum.nl.com
- 17 محمد حرب، الإدارة الجامعية، دار اليازوري، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 1998، ص : 19
- 18 علي حمود علي، تنمية تطوير كفايات و فعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2004.
- 19 موقع صحيفة الاقتصادية الإلكترونية، (2010/04/20)، أحمد الشميمري، المتطلبات الخمسة لبناء الجامعة الريادية، www.aleqt.com
- 20 احمد إبراهيم احمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية و المدرسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2003، ص : 204.

المراجع:

أولا : الكتب

1. احمد إبراهيم احمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية و المدرسية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2003.
2. ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000.
3. محمد حرب، الإدارة الجامعية، دار اليازوري، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 1998.
4. محمد حسن اللقاني، المناهج بين النظرية و التطبيق، عالم الكتب، القاهرة، 1989.
5. مصطفى خليل الكسواني و آخرون، إدارة التعلم الصفي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005.

ثانيا : البحوث و الوثائق الرسمية

1. منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي،المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، محمد قرقب، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس :11-13/7/2005.
2. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008
3. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) ، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008.
4. علي حمود علي، تنمية تطوير كفايات و فعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2004.

ثالثا : مقالات و بحوث من الانترنت

1. موقع أحلى بحث، (2010/04/15)، تطور التعليم و مؤسساته في الجزائر، www.ahlabaht.com
2. موقع المعهد العربي للتخطيط الكويت، (2010/04/18)، العناصر الرئيسية لبرنامج سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، www.arab-api.org.
3. منتدى المهندس الجزائري،(2010/04/18)، بحث حول النظام التربوي في الجزائر، www.ingdz.com
4. موقع بوابة الوزير الأول ، (2010/04/19)، www.premier-ministre.gov/
5. موقع جيران، (2010/04/19)، لماذا بيداغوجيا المقارنة بالكفاءات؟، www.dlamjia.jeeran.com
6. موقع صحيفة الاقتصادية الالكترونية، (2010/04/20)، أحمد الشميمري، المتطلبات الخمسة لبناء الجامعة الريادية، www.aleqt.com
7. موقع مؤسسة الحوار المتمدن، (2010/04/20)، تركي البيرماني، مستلزمات تجديد المناهج الدراسية وتجويدها، www.alhewar.org
8. موقع مجلة علوم إنسانية، (2010/04/22)، قورين حاج قويدر ، واقع و متطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي ، www.tulum.nl.com
9. موقع معهد الهقار، (2010/04/23)، نعيم بن محمد ، التعليم العالي في الجزائر: التحديات، الرهانات و أساليب التطوير، www.hoggar.org
10. موقع منهل الثقافة التربوية، (2010/04/23)، مفهوم المنهج الدراسي-تنظيم المنهد الدراسي، www.manhal.net