

دور التعليم العالي في تكوين الكفاءات البشرية "نماذج بعض جامعات الدول المتقدمة"

هبة الله مجول
جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر
Medjouelhiba@gmail.com

الطيب بالولي
جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر
tayeбалولي@yahoo.fr

Le rôle de l'enseignement supérieur à la formation des compétences « Modèles de certaines universités de pays développés »

Hiba allah medjouel
University of kasdi merbah ouargla/
algeria
Medjouelhiba@gmail.com

Tayeb balouli
University of kasdi merbah
ouargla/ algeria
tayeбалولي@yahoo.fr

Received: 02/05/2018

Accepted: 05/06/2018

Published: 30/06/2018

ملخص: تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز دور الجامعات المتقدمة في زيادة درجة التواصل بينها وبين مؤسسات الإنتاج، بناءً على نماذج حديثة شاع استخدامها، مستحدثة مدن وحدائق للعلوم، حاضنات للتقنية، مراكز للتميز وتجمعات صناعية عالمية عالية. إلا أن أهم ما طرأ عن هذا التواصل، هو ذلك التحول من الاهتمام والتركيز على الأصول الغير ملموسة وفي مقدمتها الأعمال الفكرية والعقلية المعرفية (تكوين الرأس المال البشري)، الذي يكسب للمؤسسة ميزة تنافسية، من أجل تحقيق ذلك حاولنا تناول أبعاد الموضوع، بدءاً بإبراز السياسات الوطنية للاستثمار في التعليم العالي وطرق تنمية المهارات البشرية، بالإضافة لعرض نماذج لبعض جامعات الدول المتقدمة.

الكلمات المفتاحية: الرأس المال الفكري، الرأس المال البشري، التعليم، التكوين، التدريب.

Résumé : L'importance de cette étude est de souligner le rôle des universités avancées dans l'accroissement et le renforcement des relations entre elles et les institutions de production, basé sur des modèles modernes couramment utilisés, innovant des villes et des parcs scientifiques, incubateurs technologiques, centres d'excellence et parcs industriels de classe mondiale.

Cependant ,ceci c'est accompagné avec un changement d'intérêt, ainsi en accorda plus de valeur aux actifs intangibles, dont les principaux composants sont le travail intellectuel et cognitif (la formation du capital humain), ce qui donnera à l'institution un avantage concurrentiel.

Pour y parvenir, nous avons tenté de traiter les dimensions du sujet, en commençant par souligner les politiques nationales d'investissement dans l'enseignement supérieur et les moyens de développer les compétences humaines, en plus présenter des modèles de certaines universités des pays développés.

Mots-clés : Capital intellectuel, capital humain, éducation, formation.

تمهيد:

لقد بات لزاما على المؤسسات أن تدرك بأن أساس التفوق التنافسي في الوقت الحاضر، هو التسارع في تحسين المنتجات الحالية وإدخال منتجات جديدة، والتي لا يمكنها أن تتأني إلا بامتلاك أفراد مؤهلين واستقطاب ألمع العلميين والخبراء من مختلف أرجاء العالم.

ما زالت هذه المبادرات في الجزائر كما في الدول العربية عموما، في بداية الطريق، حديثة التجربة، تتسم بطابع كمّي أكثر منه نوعي، والنتائج المعلنة عن إنجازاتها مازالت متواضعة، وضعيلة، مقارنة بالنتائج التي توصلت اليه مختلف جامعات الدول المتقدمة، ولعلّ من أبرز التحديات التي تواجه الجامعات الجزائرية في المرحلة المقبلة يكمن في كيفية إيجاد صيغ للإقلاع من أجل تكوين الرأسمال البشري وهذا من خلال الاستفادة من نماذج عالمية ناجحة وعليه يمكن طرح الاشكالية التالية: " كيف يمكن للجامعة الجزائرية تكوين كفاءات بشرية فعالة؟".

حتى يتسنى لنا الإجابة عن هذه الاشكالية المطروحة وجب التطرق إلى العناصر الأساسية التالية:

أولا: الرأس المال البشري؛

ثانيا: السياسات الوطنية للإستثمار في التعليم العالي وطرق تنمية المهارات البشرية؛

ثالثا: نماذج بعض جامعات الدول المتقدمة.

أولا: الرأس المال البشري

لا يمكن لأي كان أن يتحدث عن الرأس المال البشري دون الحديث ولو بإيجاز عن الرأس المال الفكري، لذا وجب علينا أن

نتطرق إليه من خلال سرد بعض آراء الباحثين فيه ومبرزين عناصره.

1. نشأة الرأس المال الفكري

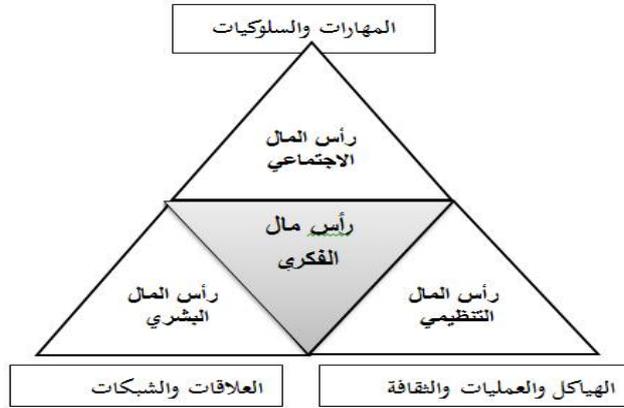
لقد بدأ استخدام رأس المال الفكري قديما أول مرة من قبل "سقراط"¹ حينما أشار الى الذكاء والعقل، وأطلق (Ralph

Stayer، 1990)²، مدير شركة (Johnsonville) للأطعمة، عبارة رأس المال الفكري حيث قال "حل رأس المال الفكري محل

المصادر الطبيعية وهو بذلك يعد من أهم مكونات الثروة وأعلى موجودات المؤسسة".

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)³، رأس المال الفكري بأنه يمثل القيمة الاقتصادية لفتيتين من الأصول الغير مادية للمؤسسة، هما رأس مال التنظيمي ورأس مال البشري. كما يمكن فهم رأس المال الفكري في مؤسسة معينة حسب ما ذكره كل من (Heisig & Al، 2001)⁴، على أنه الفرق بين القيمة السوقية للمؤسسة والقيمة الدفترية لأصول نفس المؤسسة. إلا أن (Wright & Al، 2001)⁵، عرفا الرأس المال الفكري على أنه عامل يشمل على رأس المال البشري (Capital Humain) ورأس المال التنظيمي (Capital Organisationnel) ورأس المال العلاقتي الذي يطلق عليه البعض رأس المال الاجتماعي (Capital Social)، كما هو موضح في الشكل التالي رقم (1)⁶:

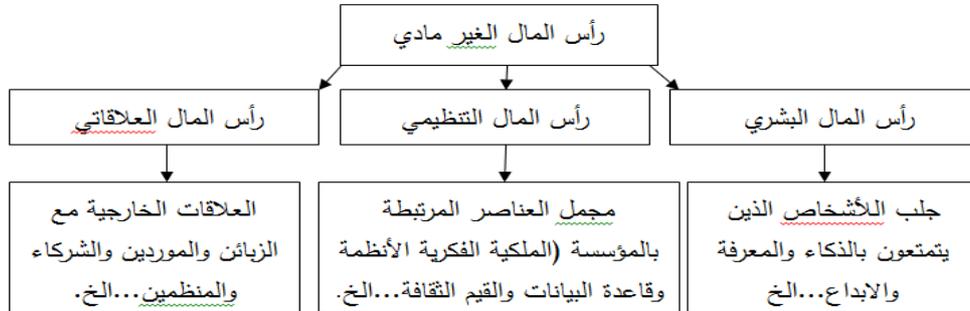
الشكل رقم (1): هرم رأس المال الفكري



المصدر: حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بيمك، الطبعة الأولى، 2012، ص 166.

في حين يرى (Kong)⁷ بأنه لا وجود لمفهوم أو تصنيف للأصول الغير ملموسة، لكن توجد ثلاثة خصائص لهذه الأصول يتفق عليها معظم الباحثين، بأنها تحقق مكاسب اقتصادية وليس لديها بنية طبيعية وفي معظم الأحيان تمتلكها المؤسسة وتتفاوض من أجلها، وهي موضحة في الشكل رقم (2)⁸:

شكل رقم (2): التصنيف العام لرأس مال الغير ملموس (المادي)



Source: Kong, A, DSI et Capital Immaterial-maturité et mise en œuvre (CIGREI) P 84.

2. الرأس المال البشري : لقد أشار Adam Smith⁹، إلى مجموعة من العناصر المشكلة للأصول الثابتة وهي كما يلي:

- ✓ الآلات (الماكنات) المستخدمة في مجال العمل والصناعة؛
- ✓ المباني؛
- ✓ التحسينات في الارض؛
- ✓ الرأس المال البشري.

كما يشمل هذا النوع الرابع من أنواع رؤوس الأموال، إلى المواهب والقدرات المفيدة والمكتسبة لجميع الأفراد، خلال دراستهم أو تتلمذهم المهني والصناعي. حيث ظهر مصطلح رأس المال البشري منذ عدة سنوات ويعرف على أساس أنه قياس للقيمة الاقتصادية لمجموعة مهارات العاملين والموظفين، إذ أن كفاءتهم وجودة أدائهم تتفاوت بدرجات مختلفة فيما بينهم. وأول من ابتدع فكرة رأس المال البشري هو (A.W.Lewis، 1954)، في مقال له بعنوان "التنمية الاقتصادية في ظل العروض اللاحدودة"¹⁰. ثم تلاه (Jacob. Mincer، 1958)، في مقاله الرائد "الاستثمار في الرأس المال البشري وتوزيع الدخل الشخصي" وأرفق بكتاب سنة 1964، بعنوان "الرأس مال البشري"، الذي مازال يعد مرجعا لحد الآن (سنة 2014).

إذ يعد الرأس مال البشري محوريا وجوهريا عند مناقشة القضايا المتعلقة بالرعاية الاجتماعية والتعليم والصحة، وفي أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين ازدادت قيمة رأس المال البشري بشكل ملحوظ، مع تزايد الحاجة الى العمالة الماهرة نتيجة للتطورات التقنية الحديثة. كما يوصف القرن العشرين عادة بأنه قرن رأس المال البشري من قبل علماء ومفكرين، مثل (Claudia Goldin)¹¹، الذي أشار في كتاباته بأن هذه الفترة شهدت إقبالا جماعيا كبيرا على التعليم الثانوي، الذي مهد الطريق لاحقا أمام الإقبال الجماعي الكبير نحو التعليم الجامعي.

كما يشير مصطلح رأس المال البشري¹²، إلى مخزون المهارات والمعارف المتجسدة في القدرة على الأداء والعمل ومن ثم إنتاج للقيمة الاقتصادية. وهي المهارات والمعارف المكتسبة من قبل الموظفين والعاملين بواسطة التعليم والتدريب والخبرات وتشير العديد من الدراسات الاقتصادية المبكرة بأن الرأس المال البشري يمثل العمل الذي يعد بدوره أحد وسائل الانتاج التقليدية ويعد موردا لا يمكن استبداله بسهولة.

1.2 مكونات رأس المال البشري:

كما يمكن القول بأن الرأس المال البشري يمثل مجموعة من الطاقات البشرية، التي يمكن استخدامها، لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية، كما هي موضحة في الشكل التالي رقم (3)¹³:

الشكل رقم (3): عناصر رأس المال البشري



المصدر: حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة بتمك، الطبعة الاولى، 2012، ص177.

دراسات أخرى حديثة¹⁴ لكل من (Malhorat، 2007)، (Huafang، 2008)، (Kavida & Sivakumar، 2009)، (Siana Halim، 2010)، عززت هذا التقسيم وأصبح هناك إجماع على مكونات رأس المال البشري. إذ يمكن القول بأنه يشمل كافة الخواص والسمات الموضحة في الشكل السابق رقم (3)¹⁵، التي يتم تحديدها وتجميعها من أجل بناء منظومة بيانات، حيث تعتمد عليها المؤسسة وتصبح فيما بعد أصولاً فكرية لها، كما يمكن نقلها أو تأجيرها وحمايتها قانونياً بما هو شائع بالملكية الفكرية.

فقد قام كل من (Fleener & Callahan، 1988)¹⁶، بوضع نموذج لفئات الأفراد حسب الأداء، حيث جزأها إلى أربع مستويات، كون الأداء متفاوت، فمنهم من يكون في قمة الأداء ومنهم من يكون في مستوى مقبول، وآخر في مستوى منخفض والبعض الآخر غير منتج تماماً، كما هي موضحة بشكل مفصل في الشكل التالي رقم (4)¹⁷:

شكل رقم (4): نموذج لفئات الأفراد حسب الأداء

<p>النجوم Stars</p> <p>وهم الأفراد الذين يتمتعون بمستوى أداء عالٍ جداً، لديهم قدرات وخبرات واسعة ويتحركون بسرعة نحو قمة الهدف التنظيمي. تهتم المؤسسات بوضع برامج لتطوير كفاءاتهم والمحافظة عليهم.</p>	<p>الأفراد التجريبية Learners (New comers)</p> <p>هم الأفراد حديثو التعيين أو الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف جديدة ولم يصلوا إلى مستوى الأداء المطلوب. لأنهم لا زالوا في مرحلة الاندماج والتكيف مع بيئة المنظمة وثقافتها.</p>
<p>العاملون الغير منتجين (الخشب الميتة) Dead Wood</p>	<p>العاملون الذين يعتمد عليهم Solid Employees</p> <p>هم الأفراد الذين يشكلون الغالبية العظمى من العاملين في المؤسسة، حيث يعتمد عليهم في معظم الأعمال فيها، ويكون مستوى أدائهم إعتيادياً ومقبولاً.</p>

المصدر: Fleener & Callahan، 1998، بتصرف من قبل هاشم فوزي العبادي، يوسف حجيم الطائي، التعليم الجامعي من منظور إداري، ص 86.

ثانيا: السياسة الوطنية للإستثمار في التعليم والتكوين، وطرق تنمية المهارات البشرية.

إن إنشاء السياسة العلمية والتكنولوجية في الجزائر تعود إلى سنوات السبعينيات من القرن الماضي، ففي تلك الفترة (المرحلة) أنشئت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي¹⁸، حيث تزامن مولدها مع تنظيم الندوة العالمية الأولى للأمم المتحدة، حول تطبيق العلوم والتكنولوجيا في التنمية، التي شاركت فيها الجزائر بصفة رسمية¹⁹. والتي ركزت أساسا على تعميم التعليم²⁰.

كما بذلت الدولة الجزائرية مجهودات ضخمة وجبارة في مجال التعليم والتكوين في مختلف المستويات سواء الأساسي والمتوسط والثانوي أو العالي، نظرا بإيمانها القوي بأهميته، معتبرة إياه (التعليم). بمثابة استثمار حقيقي.

فحسب الأرقام الرسمية²¹، سجلت الوزارات المندجة في النظام الشامل (وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التكوين والتعليم المهنيين) ارتفاع متزايد في ميزانياتها، خلال السنوات الأخيرة المتتالية، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (1):

جدول رقم (1): مبالغ الميزانيات المشتركة في النظام الشامل

السنوات	التعليم العالي والبحث العلمي	التربية الوطنية	التكوين والتعليم المهنيين	المصدر
2012	277.173.918.000	544.383.508.000	49.132.325.000	قانون المالية ³³
2013	264.582.513.000	628.664.014.000	47.635.070.000	قانون المالية ³⁴
2014	270.742.002.000	696.810.413.000	49.491.196.000	قانون المالية ³⁵
2015	300.333.642.000	746.642.907.000	50.803.924.000	قانون المالية ³⁶

المصدر : من إعداد الباحثان وفق البيانات المنشورة في الجرائد الرسمية

كما بلغ تعداد المؤسسات التعليمية²² (المدارس المخصصة للتعليم الابتدائي، المتوسط، الثانوي والجامعي) حوالي 24.280 مؤسسة. وبلغ عدد الجامعات²³ 48 جامعة بالإضافة إلى الأقسام التحضيرية المدمجة التي بلغ عددها 4، المراكز الجامعية 10، مدارس وطنية عليا 20، والتي بدورها تحتوي على 8 مدارس عليا للأساتذة، و12 قسم تحضيرية، كما هي مبينة بشكل أفضل في الجدول التالي رقم (2)²⁴.

جدول رقم (2): تعداد المؤسسات التعليمية الوطنية

المؤسسات التعليمية	العدد
المدارس	24280
الجامعات	48
الأقسام التحضيرية المدمجة	04
المراكز الجامعية	10
المدارس العليا للأستاذة	08
الأقسام التحضيرية	12

المصدر: من إعداد الباحثون وفق العطايات المنشورة في الموقع،

<http://www.ency-education.com/universités-websites.htm>

فمن خلال ما قدم، يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

- ✓ عدد المسجلين في مختلف المستويات، يعكس حقيقة الحجم المعبر لهذه الجهود؛
- ✓ الارتفاع المتميز في الميزانيات السنوية للوزارات المعنية، شاهد حقيقي على التوسع الاستثماري في هذا المجال.
- فكانت الآثار الإيجابية لهذه الجهود تتمثل فيما يلي:
- ✓ ارتفاع نسبة محو الأمية؛
- ✓ الزيادة المرتفعة للطلبة الجامعيين والمدارس العليا؛
- ✓ بناء عدد معتبر من المدارس والجامعات، حتى أصبح لكل ولاية جامعة وكل حي به مدرسة ومتوسطة.
- فرغم هذه الآثار الإيجابية، لم تتمكن الجامعة الجزائرية من احتلال مرتبة متميزة مقارنة مع نظيراتها²⁵، باستثناء التحسن الطفيف²⁶ والموضح في الجدول التالي رقم (3):

جدول رقم (3): تعداد المؤسسات التعليمية الوطنية

البلد	الجامعة	الرتبة عالميا 2013	الرتبة أمريكا 2013	الرتبة أوروبا 2013	الرتبة عربيا 2013	الرتبة عالميا 2014
الولايات. م. أ	جامعة هارفارد	01	01	-	-	-
بريطانيا	جامعة كامبردج	10	-	01	-	-
كندا	الجامعة البريطانية الكولومبية	30	27	-	-	-
الجزائر	جامعة منتوري بقسنطينة	2439	-	-	26	2256
	أبو بكر بلقايد بتلمسان	3453	-	-	44	2306
	جامعة هواري بومدين بالجزائر	3457	-	-	45	2325
	جامعة قاصدي مرباح بورقلة	3621	-	-	48	2828

المصدر: من إعداد الباحثون وفق معطيات المنشورة في الموقع

RANKING WEB OF UNIVERSITIES, <http://www.webometrics.info/en/Africa>

كما يمكن تنمية المهارات البشرية من خلال أكثر من طريقة محاولين عرض أهمها.

1.2 التعليم: يلعب التعليم والطرق التي تطبق فيه دورا أساسيا في تنمية مهارات الابتكار لدى من يتلقونه. وفيما يلي بعض الطرق التي تستخدم في تنمية المهارات والقدرات المرتبطة بالتعليم.²⁷

1.1.2 الحالات العملية: فيها يتم عرض موقف أو أكثر تعرضت له المؤسسة، حيث تتم دراسة هذه الحالات من قبل فرق مقسمة إلى مجموعات، وتنقسم المجموعات إلى أفراد بغرض التعرف على المشكلة وتحديد التفكير في بدائل واختيار البديل الأنسب. من خلال عرض ما تم التوصل إليه وهذا بالتنسيق بين المجموعات. تسمح هذه الطريقة للدارس بالتفكير بطلاقة وتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار المفيدة للموقف دون إملاء فكر معين أو رأي خاص.

2.1.2 الأسئلة المفتوحة: يساعد توجيه الأسئلة المفتوحة على الدارسين أو الباحثين من تشغيل الذهن واختيار الأفكار ومحاولة الوصول إلى إجابات عادة ما تكون غير تقليدية. فلا بد من توافر قدرات معينة في القائمين بالتدريس حتى يمكنهم تكوين وصياغة الأسئلة بالشكل الذي يتيح للدارسين قدح ذهنيهم وإخراج ما لديهم من قدرات وصفات ابتكارية في حله.

3.1.2 مساهمة الطلاب في العملية التعليمية: يجب ألا يقتصر دور الطالب في تلقي المعلومات أو المادة العلمية فقط وإنما يجب أن يتعداه إلى الاشتراك في المنافسة، حيث يشجع القائم بتعليم الطلبة على المناقشة وإبداء الرأي ومحاولة التوصل إلى أفكار جديدة وغير تقليدية تتعلق بالموضوع المناقش وهذا التشجيع يحفز الطالب للتوصل إلى أكبر قدر ممكن من الأفكار والاقتراحات والآراء.

2.2 التكوين: حسب (De Montomollin)²⁸، فإن التكوين يدل على إحداث، تغيير إداري في سلوك الراشدين، في أعمال ذات طبيعة مهنية. وأضاف (Ferry.G)²⁹، بأنه يدل على فعل، منظم يسعى إلى إثارة عملية، لإعادة بناء متفاوتة الدرجة، في وظائف الشخص. ووافق كل من (Otréf. G & al)³⁰، وأعتبره تعديل إيجابي، ذو اتجاهات خاصة، تتناول سلوك الفرد في الأداء، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة، لإتقان العمل. أي أن التكوين وسيلة، لإعداد الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح.

كما يمكن القول بأن التكوين وسيلة طويلة الأجل، تكون أهدافها محددة تحديدا علميا دقيقا ومفصلا، كما تحدد الوسائل التي تستخدم، لتحقيق هذه الأهداف، بالإضافة إلى تحديد أساليب وطرق تنفيذ، هذه السياسة والخطوات الواجب السير عليها لمتابعة ومراقبة التنفيذ.

3.2 التدريب: يعتبر التدريب وسيلة من وسائل التكوين، حيث يزود الأفراد، بأكثر قدر من المعارف والخبرات، التي تمكنهم من مباشرة وظائفهم، على أكمل وجه، بالإضافة إلى مواجهة التقلبات والظروف المتغيرة، سواء نتيجة لتطور العلم والتكنولوجيا أو لظروف سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، ليصبحوا في النهاية قادرين على العمل في جميع الظروف. إذ يرى (Wright & Al)

2001)³¹، أن هناك تأكيد شديد في أدبيات إدارة الموارد البشرية على أهمية تنمية وتطوير معرفة الأفراد من خلال التدريب وتقديم الحوافر لتطبيق المعرفة.

كما إعتبره (صلاح الدين محمد عبد الباقي)³²، بأنه نشاط محقق يهدف، إلى تزويد الأفراد بمجموعة، من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم، وأستحسنه (حسين حسن عمار)³³، وأشار إليه بأنه عملية، تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد سلوك موجه، لتطوير أداء وظيفته أو استعمال، تقنية حديثة لها أو تأهيله، لشغل وظيفة أعلى في المستقبل.

كما يمكن الاستعانة بأكثر من طريقة في هذا المجال ومنها جلسات الانطلاق الفكري، المحاضرات القصيرة، المناقشات، دراسة وتحليل العملية، ورش العمل، المطبوعات. وفيما يلي عرض مختصر لورش العمل والمطبوعات.³⁴

1.3.2 ورش العمل: يقصد بورش العمل "WorkShop" في مجال تنمية المهارات تكييف المتدربين بتنفيذ مهمة معينة، وعادة ما تكون نوعا من التحدي لهم وتتطلب استخدام ما لديهم من قدرات ومهارات لإتمامها. حيث تتيح فرصة التفاعل بين المشاركين حيث تسمح بتبادل الخبرات فيما بينهم والعمل بدون ملل. كما يتوقف نجاح هذه الطريقة على عدد من العوامل منها:

- ✓ الإعداد الجيد لورش العمل والإيمان بأهميتها؛
- ✓ وضوح المهمة (تحديد الهدف) والالتزام بالجدول الزمني؛
- ✓ خلق جو المنافسة بين المجموعات.

2.3.2 المطبوعات: تشمل جميع الكتب والمقالات أو الكتيبات موجه للأفراد المطلوب تنمية مهاراتهم، حيث تتضمن معلومات عن تجارب ناجحة أو فاشلة لمؤسسات أو أفراد مصحوبة بتحليل لها (التجارب). حيث يتم تشجيع المتدرب من خلال توضيح أهمية الاطلاع على المطبوعات التي تعتبر مراجع علمية له³⁵. كما يمكن استخلاص الآتي من طرق تنمية قدرات الأفراد³⁶:

- ✓ الإيمان القوي بوجود قدرات كامنة يتوجب تفجيرها؛
- ✓ عدم الإيمان بالخرافات السائدة في المجتمعات والعمل على التحصيل العلمي والمعرفي؛
- ✓ اكتشاف البيئة المحيطة وهذا بتنمية القدرات الخاصة بالذكاء، الخيال، الموهبة والخاطرة؛
- ✓ النظر إلى الأمور من زاوية غير عادية وغير مألوقة؛
- ✓ كثرة المحاولة وبذل الجهد مجدية مع التحلي بالصبر والابتعاد عن اليأس...

قد يتداخل مفهوم التكوين، الذي يؤهل المتخرجون فيه بنجاح، لشغل وظائف في الخدمة المدنية مع مفهوم التدريب، الموجه للموظفين الجدد، لتزويدهم بالمعلومات الأساسية، حول طبيعة شغلهم وأهداف المؤسسة وبيئتها بالإضافة إلى حقوقهم وواجباتهم، لذا يعتمد ثلاثة معايير للفرقة كما هي موضحة في الجدول التالي³⁷:

جدول رقم (4) يوضح أوجه الاختلاف بين التدريب والتكوين

المعيار	التدريب	التكوين
- الأفراد المعنيين	- يعنى بالأفراد الذين تم تعيينهم في وظيفة ما، في بداية فترة التجربة (قبل مباشرة أعمالهم).	- إهتمام بالأفراد قبل التعيين أصلا.
- درجة الانتظام	- يتوقف على ظروف الجهة الإدارية المختصة	- منظم ومحدد ومحتوياته مكثفة، كما يقوم به أساتذة متخصصون.
- المدة	- قصيرة نسبيا، حيث لا تمنح للمتدربين أي شهادة، كما لا يتغير وضعهم الوظيفي.	- طويلة نسبيا، ينال على إثرها المتدربون شهادات، تؤهلهم لشغل الوظائف المنتظرة.

المصدر: مستخلص مما قدم عن بولرباح عسالي، الإدارة والتعليم الإداري، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ط1، 2010، ص83.

ثالثا: نماذج بعض جامعات الدول المتقدمة

قبل التطرق لسرد بعض النماذج الناجحة لبعض الجامعات المتقدمة وجب أن نشير بأنه أثبتت التجارب الناجحة للتعليم الجامعي، تمثل استثمارا مربحا وفعالاً، فالجامعات المتقدمة، إنما أنشأت مختلف الهياكل والأجهزة المشرفة عليه وخصصت أضخم الميزانيات له وهي على يقين، من قوة مردوده وكفاءة مخرجاته، التي تعود عليها بالفائدة أضعافا مضاعفة على ما أنفقته عليه.

قد أشارت دراسات سابقة³⁸، أن سبب ارتفاع الدخل الوطني في البلدان الصناعية، يرجع أساسا للتعليم، ففي اليابان، إرتفع الدخل الوطني فيها بنسبة 27 في المائة، سنة 1970، وأن تطورا سريعا قويا، الذي لوحظ منذ، أوائل التسعينات قد نتج عن العنصر البشري، وهذا من خلال تنمية كفاءته وتطوير مهاراته، ليصبح أكثر استعداد لقبول متطلبات مهام جديدة، موكلة إليه³⁹، أو إعداده، للعمل في أعلى مرتبة من عمله الحالي. والجدول الموالي رقم (5)، يوضح أهمية التعليم والتكوين في تنمية الرأس المال البشري:

جدول رقم (5)، يوضح أهمية التعليم والتكوين في تنمية الرأس المال البشري:

الدول	المرتببة الأولى في...	الدول	المرتببة الأولى في...
لوزونو	الاتفاق على التعليم	اليابان	براءات الاختراع
الصين	أكثر الشعوب في القراءة والعلوم والرياضيات	الولايات المتحدة الامريكية	جودة النشر العلمي
كوريا الجنوبية	الاتحاق الجامعي	الصين	إنتاجية العمال
تايلاندا	خريجي العلوم والهندسة	كوستاريكا	معدل إنشاء الاعمال الجديدة
اسرائيل	نفقات البحث والتطوير	ماليزيا	تصدير التكنولوجيا العالية
المملكة المتحدة	جودة الجامعات	الهند	صادرات الخدمات البرمجية
هونغ كونغ - الصين	استخدام تكنولوجيا المعلومات	فنلندا	نماذج الاعمال الجديدة
كازاخستان	استخدام الانترنت	المكسيك	تصدير الامتاج ابداعى
مونغوليا	الاستثمار في الاقتصاديات الجديدة	الجبل الأسود Monténégro	مجالات التنظيم
سنغافورة	توظيف العاملين في مجال المعرفة		

المصدر: مستخلص من المعطيات المنشورة عن، <http://globalinnovationindex.org> ، تاريخ الاطلاع 06/05/2014

فمن أبرز البدائل المتاحة أمام كثير من مؤسسات التعليم العالي، ما يطلق عليه "الجامعة المنتجة أو الجامعة الاستثمارية"⁴⁰. الذي يعتبر أسلوب جديد، تنتهجه جامعات الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الامريكية، بريطانيا، اليابان وكندا. كما يأمل الباحثين والمفكرين⁴¹ أن ينمو هذا النوع وينتشر لدى معظم جامعات الدول السائرة في طريق النمو، كما سنحاول بإيجاز عرض أربع تجارب في هذا المجال وهي كالتالى⁴²:

1. النموذج الأمريكي (حاضنات الأعمال الإبتكارية والإبداعية): وهي مؤسسات تقدم خدمات للشباب لديهم أفكار أو اختراعات واعدة يكمن ان تتحول ببعض الجهد إلى منتجات مربحة، وذلك من خلال وضع برامج تدريب واستشارات واضحة ومفسرة لخطط التمويل والإنتاج والتسويق وكل ما يتعلق بمسيرة المؤسسة ذات العلاقة حتى مرحلة الانطلاق.

حيث بدأت فكرة حاضنات الاعمال الإبتكارية في الولايات المتحدة الأمريكية، سنة 1959، تم انتقلت إلى الاتحاد الأوروبي، ومنها إلى دول جنوب شرق آسيا، باعتبارها من أهم آليات النمو الاقتصادي.

كما تختلف تصنيفات حاضنات الأعمال الإبتكارية من منطقة إلى أخرى، حسب الهدف الذي أنشئت من أجله، فهناك حاضنات أعمال إقليمية ودولية، وهناك حاضنات صناعية. كما يمكن تليخيص أهداف حاضنات الأعمال الإبتكارية فيما يلي⁴³:

- ✓ مساعدة أصحاب الأفكار الإبداعية من خريجي الجامعات على إقامة وإنشاء مؤسساتهم ومشاريعهم الخاصة؛
- ✓ مساعدة الباحثين على الانتفاع بنتائج الأبحاث التي ينفذونها، بدأ من مرحلة العمل المخبري، وصولاً إلى مرحلة التطبيق العملي، بهدف الانتاج التجاري؛

- ✓ تقديم الخدمات الاستشارية (استشارات قانونية، دراسة جدوى، دراسة السوق، وضع خطط تفصيلية...)
- ✓ للمؤسسات، المستفيدة من مواقع العمل؛
- ✓ تعمل على ربط المؤسسات المتخصصة بالقطاعات الصناعية والتجارية؛
- ✓ المساهمة في توطين التكنولوجيا المستوردة ونقلها إلى الجامعات المحلية ومراكز البحث والتطوير والمدن الصناعية والبنوك وشركات التأمين... الخ. بالإضافة الى تعزيز استخداماتها وتطبيقها على المستوى المحلي، من أجل إنشاء مشاريع ناجحة.

2. النموذج الكندي (مراكز التميز، Centre D'Excellence): يعد إنشاء مراكز التميز في كندا من أكبر أشكال الشراكة قوة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية، حيث تعتبر مراكز بحثية موحدة داخل الجامعة، حيث بدأت بالظهور مع بداية السبعينيات من القرن الماضي.

كما تسعى هذه المراكز إلى تحقيق جملة من الأهداف، نلخصها فيما يلي⁴⁴:

- ✓ إقامة روابط وشراكة قوية وإستراتيجية بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية؛
- ✓ الاستثمار في الابداع والابتكار للوصول الى التكنولوجيا المتقدمة من خلال الأبحاث المشتركة ذات العلاقة بالصناعة؛
- ✓ الوصول الى نتائج علمية وذلك عن طريق نقل التكنولوجيا من المختبر إلى المؤسسات الصناعية والإنتاجية وسوق العمل؛
- ✓ تدريب كبار العاملين وإعدادهم نحو إدارة العمل الابتكاري؛
- ✓ تبادل المهارات والمعارف مع الجامعات والمراكز الابداعية والابتكارية؛
- ✓ تسويق التكنولوجيا الناتجة عن الأبحاث التطبيقية.

3. النموذج الياباني (البحوث المشتركة وورشات الأعمال): سمحت السياسات المنتهجة لليابان، بسن قوانين مشجعة للمؤسسات الإنتاجية والصناعية اليابانية، والمساهمة بشكل عملي مع المؤسسات الأكاديمية، وهذا بإعفاؤها بشكل جزئي أو كلي، مع الاستفادة من منح أو هبات أو فوائد نتيجة العوائد التسويقية المترتبة عن نتائج الأبحاث المتحصل عليها⁴⁵.

لقد تم إنشاء برامج تدريب مشتركة بين الجامعات اليابانية ومصانعها، سنة 1997، تدعى Interships، تهدف إلى دراسة القضايا المشتركة بين الجامعة والمصنع ووضع التوصيات اللازمة والآليات المناسبة لتدريب الطلبة في المصانع من أجل زيادة التعاون المشترك ورفع درجة الابتكار لدى الطلبة. بالإضافة إلى ان هناك تعاون مشترك بين المؤسسات الصناعية اليابانية والجامعات العالمية وبالأخص الجامعات الأمريكية⁴⁶.

4. النموذج البريطاني (الجامعة الصناعية Université industrielle): بدأت فكرة الجامعة الصناعية التي تشبه الجامعة المفتوحة، عام 1998م، نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في طبيعة العمل والتعلم، كما ظهرت الحاجة إلى عمال يتمتعون بمهارات عالية.

كما باشرت الجامعات الصناعية عملها عن طريق شبكة الانترنت ومراكز التعليم المنتشرة في بريطانيا حيث لقيت استحسانا كبيرا من طرف المؤسسات، إذ زاد في توافد المشاركين ورغبتهم في تطبيق فكرة التعلم في العمل، والتي تسعى نحو تحقيق جملة من الأهداف، نذكر منها ما يلي⁴⁷:

- ✓ رفع كفاءة القوى العاملة وتوفير فرص التدريب لهم أثناء العمل؛
- ✓ توفر الإتصال السريع بالشبكة العالمية؛
- ✓ مرافقة العامل في ورشته ومزله ومراكز التعليم المحلية.

الخلاصة

إن اتجاه العديد من مؤسسات التعليم العالي في الدول المتقدمة نحو بلورة إطار فكري جديد، من أجل استيعاب التحولات الحالية والمنتظرة في الواقع المحيط بها، يتطلب إعادة النظر في الدور الواجب، على مؤسسات التعليم العالي في الجزائر أن تؤديه، في تعليم وإنشاء الأفراد بصفة عامة وإطارات المستقبل المسيرة وتأهيلها بمستوى يساعد على مجابهة ومواجهة تحديات القرن الحالي.

فلم تعد وظيفة الجامعة مقتصرة على التعليم والتدريس فحسب، بل تعدى ذلك لخدمة المجتمع، كما يجب ألا تقع مسؤولية التعليم والتكوين والتدريب على الجامعة وحدها، بل يجب أن يشارك في هذه العملية كل من المؤسسات التجارية والصناعية والخدمات والتعليمية خارج الجامعة، بوضع استراتيجية وقف نزيف وخسارة العقول البشرية، تلك التي هاجرت أو تلك التي تهدر في الوطن بجعلها تعمل في غير اختصاصها.

الاحالات والمراجع المعتمدة:

- ¹ سامي العزاوي، إستراتيجيات الاحتفاظ برأس المال الفكري للمؤسسات وآليات تنفيذها، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار الكتب المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2014، ص 289.
- ² نفس المرجع.
- ³ حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، الطبعة الأولى، 2012، ص 163.
- ⁴ نفس المرجع.
- ⁵ نفس المرجع، ص 164.
- ⁶ نفس المرجع والصفحة.
- ⁷ Kong. A, DSI et Capital Immaterial–maturité et mise en œuvre (CIGREI) P 84..
- ⁸ Idem.
- ⁹ حاتم بن صلاح أبو الجدائل، مرجع سبق ذكره، ص 168.
- ¹⁰ نفس المرجع، ص 170.
- ¹¹ نفس المرجع، ص 174.
- ¹² حاتم بن صلاح أبو الجدائل، مرجع سابق، ص 174.
- ¹³ نفس المرجع، ص 177.
- ¹⁴ محمد غازي مهنا، نموذج القياس النوعي والنموذج المقارن لقياس رأس المال الفكري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار الكتب المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2014، ص 400.
- ¹⁵ حاتم بن صلاح أبو الجدائل، نفس المرجع، ص 159.
- ¹⁶ هاشم فوزي العبادي، يوسف حجيم الطائي، التعليم الجامعي من منظور إداري، دار البيزوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2011، ص 86.
- ¹⁷ نفس المرجع والصفحة.
- ¹⁸ Idem. OUKIL M.SAID, op.cit, p 78.
- ¹⁹ Idem.. OUKIL M.SAID, op.cit, p 78.
- ²⁰ Ibid, p79.
- ²¹ <http://www.wikipedia.org/wiki>. Date de Consultation le 18/08/2015.
- ²² ENCY-EDUCATION, <http://www.ency-education.com/universités-websites.htm>. date de consultation le 18/08/2015.
- ²³ Idem.
- ²⁴ : <http://www.ency-education.com/universités-websites.htm>
- ²⁵ RANKING WEB OF UNIVERSITIES, <http://www.webometrics.info/en/Africa> date de consultation le 10/02/2014.
- ²⁶ Algeria | Ranking Web of Universities file:///C:/Users/Server/Desktop/classement-université/rank juin 2014/A... du 17/02/2015, date de consultation le 30/12/2016.
- ²⁷ نعيم حافظ أبو جمعة، التسويق الابتكاري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003، ص 100.
- ²⁸ بولرباح عسالي، الإدارة والتعليم الإداري، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ط 1، 2010، ص 16.
- ²⁹ نفس المرجع والصفحة.
- ³⁰ نفس المرجع والصفحة.
- ³¹ حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، الطبعة الأولى، 2012، ص 155.
- ³² بولرباح عسالي، مرجع سابق.
- ³³ نفس المرجع والصفحة.
- ³⁴ نعيم حافظ أبو جمعة، نفس المرجع، ص 103.
- ³⁵ نفس المرجع والصفحة.
- ³⁶ مدحت أبو النصر، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004، ص 165.
- ³⁷ بولرباح عسالي، الإدارة والتعليم الإداري، إيتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ط 1، 2010، ص 83. نقلا عن، مصطفى محمد السيد، إعداد القادة الإداريين في العصر الحديث وفي الإسلام، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، 1990، ص 66.

- ³⁸ بولرباح عسالي، الإدارة والتعليم الإداري، دار إيتراك للطباعة والنشر، مصر الجديدة، الطبعة الأولى، 2010، ص 44-45.
- ³⁹ هاشم فوزي العبادي، مرجع سابق، ص 66.
- ⁴⁰ عادل سالم موسى معاينة، تجارب دولية حول الشراكة بين الجامعات وقطاع الإنتاج والخدمات ن منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2011. ص 153.
- ⁴¹ نوفل محمد نبيل، الجامعة والمجتمع في القرن الحادي والعشرين، المجلة العربية للتربية، العدد 22، المنظمة العربية للثقافة والفنون، القاهرة، 2002، ص 143-183.
- ⁴² عادل سالم موسى معاينة، نفس المرجع، ص 165-188.
- ⁴³ نفس المرجع، ص 186-187.
- ⁴⁴ نفس المرجع، ص 174.
- ⁴⁵ نفس المرجع، ص 176.
- ⁴⁶ نفس المرجع، ص 178.
- ⁴⁷ نفس المرجع والصفحة.