

إدارة المعرفة وتنمية المورد البشري من خلال تبني نظام ل م د في الجامعة الجزائرية

knowledge management and development of Human resources through the adoption of the L.M.D system in the Algerian University

د. بلجراف سامية¹، د. كلاش خلود²¹ جامعة محمد خيضر، بسكرة، (الجزائر)، Droit_alg@live.fr² جامعة عباس لغرور، خنشلة، (الجزائر)، kh.kalache@gmail.com

تاريخ الارسال: 2019/10/25

تاريخ القبول: 2020/03/30

تاريخ النشر: 2020/03/31

ملخص:

تهدف من خلال هذه الدراسة إلى توضيح دور الجامعة في تكوين المورد البشري؛ وذلك في إطار البحث عن مدى فاعلية نظام ل م د في توفير مخرجات بشرية قادرة على التعامل مع البيئة الإلكترونية، نظرا للدور الأساسي لمؤسسات التعليم العالي في بناء الرأس المال البشري، خاصة في ظل الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي والمتعلقة بمعالجة المعلومات، والاعتماد المتزايد والمكثف على استعمالها وتوظيفها، معتمدين في ذلك على قواعد المنهج التحليلي مع التركيز على الجانب القانوني الذي تبنت بموجبه الدولة الجزائرية نظام ل م د، قصد تفعيل دور الجامعة والاستفادة من التجارب الدولية التي كانت لها تجربة في هذا النظام، لنصل في ختام هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الجامعة الجزائرية وعلى الرغم من الحقب الزمنية الطويلة لتطبيق نظام ل م د، إلا أنها لم تحقق الأهداف التي وضعتها أثناء تطبيق هذا النظام، مما أدى بها إلى مواجهة العديد من العراقيل والمعوقات، لكن في المقابل هناك العديد من المظاهر التي تبرز لنا من خلالها فاعلية نظام ل م د أهمها بروز معالم الجامعة الرقمية (البوابات الإلكترونية، النظام الوطني للتوثيق الرقمي، التعليم عن بعد، النشر الإلكتروني.....)

كلمات مفتاحية: المورد البشري، إدارة المعرفة، الاقتصاد الرقمي، التعليم العالي.

تصنيفات JEL: H5, I2, I20, I23, O3, O32, O33.

Abstract:

Through our studies, we aim to illustrate the role of university in training the human resource and that within the framework of searching the effectiveness of L M D System in providing human outcomes that are capable to deal with the electronic environment due to the role of higher education institutions in building human capital, specially under the dynamic that the technological field knew, concerning the information processing, relying on the increasing and intensive use, dependent on the rules of analytical approach with the focus on the legal aspect in which the State of Algeria adopted the L M D System in order to enforce the role of university and benefit from the international experiences which have had an experience in the system. As a conclusion to our study, we reach many results the most importantly that the Algerian University although the long time application of L M D System, but it doesn't achieve its objectives and that led to many obstacles.

In return, there are several aspects that highlight the effectiveness of L M D System mainly the prominence of Digital University's features (e- portals –National system of Digital Certificate – distance education- electronic publishing....)

Keywords; Human resource; Knowledge management; Digital economy; Higher education

JEL Classification Codes: H5, I2, I20, I23, O3, O32, O33.

المؤلف المرسل، بلجراف سامية، الايميل: Droit_alg@live.fr

مقدمة :

أدت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والانفتاح الاقتصادي العالمي إلى إحداث تغييرات جوهرية في سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى تزايد الطلب على المؤهلات القادرة على التعامل مع تكنولوجيا العصر، نظرا لعدم قدرة خريجي الجامعات بمهاراتهم الحالية على التكيف مع متطلبات سوق العمل، مما يفرض على مؤسسات التعليم العالي ضرورة الاهتمام بضمان جودة خريجها وقدرتهم على مواكبة الجديد في مجال التخصص، وكذا البحث عن نماذج وصيغ تعليمية تكسب الطالب المعارف والمهارات والخبرات التي تضمن تحقيق التوافق مع المعايير العالمية المرتبطة بالإنتاجية والجودة والتميز في أداء العمل.

فالأمر الثابت أن للمؤسسة أهمية كبيرة في تحقيق التنمية، وهو ما يتطلب أن تركز في تقديمها لخدماتها وأدائها لمهامها الموكلة إليها على دعامتين أساسيتين؛ أولهما ضرورة التسيير الاستراتيجي للمورد البشري والاستغلال الأمثل للرأس المال الفكري، وثانيهما التحكم في كيفية توظيف واستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي أصبحت النموذج الذي تقاس عليه درجة فعالية المؤسسة، وتقديم خدمة ذات جودة والارتقاء بمستوى أداء المؤسسة والإدارة على حد سواء.

وبناءً عليه نجد أنه من أهم الدوافع التي كانت وراء اهتمام مؤسسات التعليم العالي بإدارة المعرفة، ضرورة مواجهة تحديات البيئة الرقمية والتعامل معها في ظل بيئة أقل ما يقال عنها أنها بيئة تعليمية تربوية تفاعلية ديناميكية، أكثر ترابطا واعتمادا على المعرفة والابتكار والإبداع، والتي تمثل العناصر الأساسية لضمان حصول أي مؤسسة على الميزة التنافسية، وما يتطلبه ذلك من إعادة التفكير في طرق التدريس المعتمدة والبرامج التعليمية والبحثية. ومن هنا يمكننا التساؤل وطرح الإشكالية التالية:

ما مدى فاعلية تنمية الموارد البشرية من خلال تبني نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية كإستراتيجية لمواجهة تحديات الاقتصاد الرقمي؟

تنبثق عن الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- كيف يمكن التغلب على تحديات التوجه نحو الاقتصاد الرقمي؟
- ماهي أهم الدعائم المميزة للتعليم العالي في الجزائر؟
- ما هي آليات تنمية المورد البشري المعتمدة في ظل تطبيق نظام ل.م.د؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقا من الإشكالية المطروحة وكأجوبة أولية على مختلف التساؤلات نطرح الفرضيات التالية:

- تعتبر الجامعة الإطار المؤسسي الذي يمكن من خلاله تقييم وتقويم مستوى المورد البشري، ومواكبة التطورات التي تفرضها تحديات العولمة.
- يوجد تأثير متتابع ومتلازم بين إدارة المعرفة ومؤسسات التعليم العالي.
- تدفع كل التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، إلى ضرورة تبني نظام ل.م.د لتحقيق التوازن الكمي والكيفي لمخرجاتها.

- من أهم الدوافع التي كانت وراء السعي نحو الاهتمام بتنمية المورد البشري، على الرغم من المميزات التي تحققها استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مسألة عدم إمكانية الاستغناء عن المورد البشري في أداء عمل المؤسسة.
- أهداف الدراسة:**

- تحديد مفهوم الجودة في التعليم العالي.
- التعرف على أسباب تبني نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية والتوجه نحو إصلاح التعليم العالي.
- أساليب الاهتمام بالمورد البشري كمحور أساسي في العملية التعليمية على مستوى الجامعة.

المنهج المتبع:

من أجل دراسة هذا الموضوع دراسة شاملة اعتمدنا في ذلك على تطبيق **المنهج الوصفي**، الذي قمنا من خلال قواعده ضبط مجموعة من المفاهيم والمصطلحات التي تستوجب التعريف بها ومعرفة مضمونها، إضافة إلى ذلك اعتمدنا على **المنهج التحليلي** بدراسة كافة الأطر النظرية والقانونية لتبني نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية، ويتضح لنا ذلك في إطار محاولتنا لضبط التأطير القانوني لتبني نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية، ميزات التعليم العالي في الجزائر، الأسباب التي كانت وراء تغيير النظام الذي كان سائدا ودراسة آليات اهتمام المؤسسة الجامعية بتطوير المورد البشري في ظل تطبيق نظام ل. م. د.

الدراسات والأبحاث السابقة:

- توجد العديد من الدراسات والأبحاث التي لها صلة بالموضوع سنقوم بذكرها وحصرها في نقطتين:
- دراسة مكيد علي ويحيوي فطيمة بعنوان "واقع التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة" (مكيد، 2014)، عاجلت هذه الدراسة العديد من الأفكار للإجابة عن الإشكالية المطروحة والمتمثلة في «هل التعليم العالي في جامعتنا يواكب التقدم المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة؟» وتهدف إلى إبراز أهمية وحتمية مواكبة أداء مؤسسات التعليم العالي لاقتصاد المعرفة، وبالتالي نجد أن هذه الدراسة قد حاولت الربط بين فكرتين أساسيتين اعتمدنا عليهما في دراستنا كنقطة تشابه، الفكرة الأولى تتمثل في اقتصاد المعرفة بالوقوف على دلالاته وخصائصه بالنسبة للقوى العاملة، أما الفكرة الثانية فكانت مرتكزة على مؤسسات التعليم العالي، لكن ما يعتبر كنقطة اختلاف هي طريقة معالجة الفكرة فنحن انطلقنا من فكرة أكيدة وهي التأكيد على أن للتعليم العالي دور أساسي في إنتاج مخرجات بشرية متميزة قادرة على مواكبة تطورات الاقتصاد الرقمي، وركزنا فيها على دراسة الاستراتيجية المراد تجسيدها بتبني نظام ل. م. د. على عكس الدراسة المذكورة أعلاه التي انطلقت من البحث عن إمكانية مواكبة التعليم العالي للتقدم المعرفي.
 - دراسة ميلود قاسم بعنوان "نظام ل. م. د في الجزائر بين دافعية التغيير وآليات التطبيق" (قاسم، 2015)، وهي دراسة تتقارب مع دراستنا إلى حد بعيد عاجلت العديد من الأفكار التي لها علاقة بإصلاح منظومة التعليم العالي في الجزائر، في إطار الإجابة على الإشكالية المطروحة المتمحور حول البحث عن تحديات تطبيق نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية، وذلك بالاعتماد على التحليل وإجراء دراسة معمقة لمختلف النصوص القانونية المنظمة له، من أجل توضيح تأسيس وقواعد تطبيق نظام ل. م. د، دوافع تغيير النظام الكلاسيكي، وتحديات تطبيق النظام الجديد.

لكن النقطة التي تميز دراستنا عن الدراسة المذكورة، هي محاولتنا للربط بين ثلاثة أفكار "الجامعة" تطبيق نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية - (الاقتصاد المعرفي) مواجهة تحديات الاقتصاد المعرفي في ظل هذا النظام - (المورد البشري) دور النظام الجديد في تكوين مورد بشري مؤهل قادر على التغيير"، وبالتالي فإن الأمر الذي يمكن توضيحه أنه مثلما كان تطبيق نظام ل.م.د النقطة المشتركة بين الدراستين فإنه هناك العديد من الأفكار قد تناولناها تعتبر كنقطة اختلاف جوهرية.

مصطلحات الدراسة:

سنتناول في هذا العنصر ضبط مجموعة من المفاهيم ذات العلاقة بالبحث وتمثل هذه المفاهيم في كل من إدارة المعرفة، اقتصاد المعرفة، تنمية الموارد البشرية، وهي عناصر مترابطة لا يمكن الفصل بينها.

1. إدارة المعرفة:

تبرز أهمية إدارة المعرفة في كونها تمثل القاعدة التي تستند إليها المنظمات في مواجهة ظروف المنافسة التي تعيشها بيئة الأعمال في عصرنا الحالي، فهي إدارة تعتمد على تسخير واستثمار رأس المال الفكري، بصفتها عملية تتكون من عدة أنشطة رئيسية وفعالية تساهم في نهاية الأمر في خلق القيمة الاقتصادية للمؤسسة

➤ مفهوم إدارة المعرفة:

على اعتبار أن إدارة المعرفة هي القاعدة التي تركز عليها المؤسسة لمواجهة ظروف المنافسة فهي بذلك يتمحور مفهومها حول "العمليات والأنشطة الإدارية التي تساعد المؤسسة في الحصول على المعرفة، تنظيمها، استخدامها ونشرها وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها والتي تعتبر ضرورية للأنشطة المختلفة كاتخاذ القرار وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الإستراتيجي لتسخيرها في خدمة المؤسسة والحصول على مكانة في سوق المنافسة" (مطر، 2007، صفحة 23).

➤ العوامل المؤثرة في تطور إدارة المعرفة:

هناك العديد من العوامل التي أدت إلى الاهتمام بإدارة المعرفة نذكر منها:

***العولمة:** والتي كانت نتيجة انتشار وسائل الاتصال الأمر الذي أدى إلى تشابك المصالح العالمية، وظهور الشركات المتعددة الجنسيات لتنفيذ المشاريع الكبرى وبالتالي زيادة المنافسة، ومن هنا برزت أهمية إدارة المعرفة القادرة على توفير المعرفة اللازمة للمؤسسات الراغبة في البقاء وكسب الميزة التنافسية.

***زيادة التطور والتعقيد في حاجات ورغبات المستهلك:** وذلك بسبب التطورات التي يشهدها العالم الأمر الذي انعكس على رغبات المستهلك مما زادها تنوعاً وتعدداً. (الملكوي، 2006، صفحة 107، 108).

***حدوث اختلالات في فعالية المنظمة:** فمن ضمن العوامل التي تسهم في فعالية المنظمة تدفق العمل وحجم المعلومات، فتستطيع المنظمة التغلب على هذه الاختلالات باستخدام التقنيات الحديثة وطاقتهم عمل يتمتع بمهارة عالية ومتطورة قادر على تنظيم العمل بشكل أفضل وذلك يكون من خلال إدارة المعرفة.

***تزايد القدرات التقنية:** فقد أدت الإمكانيات التقنية مثل الحاسبات والبرمجيات... إلخ في تعدد مداخل إدارة المعرفة، وهو موضوع دراستنا في هذه الورقة البحثية. (الكبيسي، 2004، صفحة 48).

2. اقتصاد المعرفة:

لقد أطلقت تسميات كثيرة للدلالة على اقتصاد المعرفة مثل اقتصاد المعلومات، اقتصاد الانترنت، الاقتصاد الرقمي، الاقتصاد السيبراني، الاقتصاد الافتراضي أو الإلكتروني.

➤ مفهوم اقتصاد المعرفة:

ورد تعريف اقتصاد المعرفة وفقا لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي كما يلي: "هو نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي، الاقتصاد والمجتمع المدني والسياسة والحياة الخاصة وصولا لترقية الحالة الإنسانية باطراد، ويتطلب ذلك بناء القدرات البشرية الممكنة والتوزيع الناجح للقدرات البشرية. (بشير، 2012/2011، صفحة 33).

➤ مقومات ومركزات اقتصاد المعرفة:

إن التحول من اقتصاد مادي إلى اقتصاد لامادي يقوم على الرأس المال البشري، يقتضي تبني إستراتيجية ذات شقين تتمثل في الزيادة في مصادر الإنتاج ونقل المعارف على المدى الطويل ومن جهة أخرى ظهور حدث تكنولوجي معتبر متمثل في تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

❖ يعد اقتصاد المعرفة ترجمة فعلية لمجتمع المعرفة فتزايد المعرفة في الواقع بالممارسة والاستخدام وتنتشر بالمشاركة في الأسواق الافتراضية والمنظمات الرقمية.

❖ التعليم: تعد المدرسة والجامعة كيان رئيسي في مجتمع يعتمد على المعرفة كأساس لتطوير الاقتصاد، لذلك من الضروري أي يحظى هذا الجانب بالأهمية من حيث الإنفاق والسياسات المستندة على إستراتيجيات واضحة. (شكور، 2015، صفحة 05).

❖ البحث والتطوير: وذلك من خلال وجود كيانات تأخذ على عاتقها إنتاج المعرفة كمراكز التطوير والبحث ووجود أنظمة وقوانين للإبداع والابتكار أيضا إعطاء أهمية لمخبر البحث ورفع نسبة الإنفاق على المشاريع البحثية.

❖ التدريب والتكوين: من خلال العمل على خلق رأس مال بشري يتمكن من استيعاب المعلومة واستخدام التكنولوجيا وفهمها والقدرة على التطوير. (مكيد، 2014، صفحة 07).

3. تنمية الموارد البشرية:

يعتبر العنصر البشري هو محور ارتكاز العملية الإدارية، وهو الأمر الذي يدعو المؤسسات الاقتصادية إلى ضرورة تنمية الموارد البشرية، وتطبيق الاتجاهات الإدارية الحديثة لتوظيفها نحو رفع مستوى الأداء.

➤ دواعي الاهتمام بالمورد البشري:

من أبرز مظاهر التغيير التي كان لها التأثير المباشر على المورد البشري نذكر: (علوطي، 2008/2007، صفحة 148).

- التطورات العلمية والتقنية وانتشار تطبيقها خاصة تقنيات المعلومات والاتصالات والتي يتطلب استيعابها وتطبيقها بكفاءة توفر نوعيات خاصة من الموارد البشرية.

- تسارع عمليات الابتكار والتحديث في المنتجات والخدمات استثمارا للتقنيات الجديدة وإتاحة الفرصة للعاملين قصد المساهمة بأفكارهم وابتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة.

- اشتداد المنافسة بين المنتجين واتساع الأسواق الأمر الذي خلق طلبا متزايدا على نوعيات جديدة ومتميزة من المختصين في المجال الإنتاجي لاستعمال التقنيات الجديدة خاصة في ظل العولمة وانفتاح المؤسسات العالمية أمام المؤسسات.

➤ أهمية الانتقال إلى الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

بما أن انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كان من إفرازات العولمة هذه الأخيرة التي لها تأثير على المورد البشري بطرق مختلفة أهمها: الحاجة إلى رفع كفاءة وقدرات العاملين في المؤسسة لإمكانية استغلال الفرص المتاحة عالميا، ويتحقق ذلك من خلال الاستثمار المنظم والمدرّس للموارد البشرية بهدف تحقيق المزايا التنافسية وضمان الحفاظ على الكفاءات والمؤهلات في المؤسسة ». (بارك، 2009، صفحة 275)، ومن هنا يتبين لنا أن الاهتمام بالمورد البشري يكون من خلال السعي إلى تحقيق النتائج التالية:

- توفير احتياجات المؤسسة من العناصر البشرية ذات المهارة والولاء والاحتفاظ بهم في خدمة المؤسسة.
 - تنمية مهارات وفعاليات الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة بتوفير فرص التعلم والتدريب المستمر.
 - تطوير النظم المؤدية إلى البحث الكفاء عن الأفراد المناسبين لاحتياجات المؤسسة ونظم الاختيار والتعيين، تحديد الرواتب والمكافآت، التدريب والتنمية وتقييم الأداء. (مريعي، 2013/2012، صفحة 10)
- تمت دراسة الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة من خلال ثلاثة عناصر أساسية كانت في صلب الموضوع على النحو التالي:

4. إصلاح التعليم العالي في الجزائر:

يعتبر إصلاح التعليم العالي ضرورة حتمية يعبر عن التوجه الذي انتهجته الدولة الجزائرية ورغبتها في مسايرة الأنظمة التعليمية العالمية بما يتوافق والإمكانيات المتاحة بالتركيز على مجموعة من المتغيرات وهو ما سنقوم بدراسته في هذه النقطة بالتعرف على مختلف جوانب الإصلاح وتأثيره على مخرجات الجامعة الجزائرية.

1.4 . المقصود بالتعليم العالي ونظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية:

1.1.4 تعريف التعليم العالي: يقصد به المنظومة والمؤسسة التعليمية التي يتم من خلالها إعداد إطارات علمية وفنية تنظيمية وإدارية انطلاقا من كونه يحتل قمة السلم التعليمي. (الظاهر، 2013، صفحة 20).

كما ورد تعريفه في الجريدة الرسمية بأنه "كل نمط للتكوين أو البحث يقوم على مستوى ما بعد الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي، ويمكن أن يقدم تكوين تقني على مستوى عال من طرف مؤسسات معتمدة في الدولة". (القانون رقم 05/99، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي)

2.1.4 تعريف نظام ل.م.د في الجزائر:

تم بناء نظام ل.م.د L.M.D من خلال مجموعة من التصورات كان ذلك بعد انعقاد العديد من المؤتمرات في الدول الأوروبية كاتفاقية ليزبون lisbonne سنة 1997 المتعلقة بتأهيل التعليم العالي وترقية نوعيته في الدول الأوروبية ثم أعقبه نظام السيربون 1998 surbonne ليأتي بعده إعلان la bologne بإيطاليا سنة 1999 حيث حضر الاجتماع 29 دولة وتم من خلاله الإمضاء على اتفاقية مشتركة، لتتوالى المؤتمرات المنعقدة بعده كمؤتمر برلين 2003 ومؤتمر Bergen بالنرويج 2005 ومؤتمر لندن 2009 ومؤتمر بودلبيست 2010 ومؤتمر بوخاربيست 2012 . (قاسم، 2015، صفحة 46)

أما في الجزائر فيقصد به نظام التعليم الجديد في الجامعة الخاضع لإصلاحات المنظومة التربوية اختصر في ل.م.د L.M.D (ليسانس-ماستر-دكتوراه) ويقابله في التسمية النظام الكلاسيكي وهو نظام تمخض عن جهود اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية (بوحنية قوي، 12/10 ماي 2011، صفحة 10) التي خرجت بتوصيات مهمة صادق عليها مجلس الوزراء في 20 أفريل 2002، حيث تم تحديد العديد من الأهداف تدور أساسا حول تحقيق الجودة في التعليم العالي، وقد انطلق المشروع في عينة من الجامعات سنة 2004 بحيث تم تخيير الطلبة الجدد بين النظام القديم والجديد ليتحول تدريجيا إلى نظام ملزم للجميع بعد أن يتلاشى النظام القديم تدريجيا. (بوشخي عائشة، 2014، صفحة 10).

ونظام ل.م.د L.M.D في شكله العام هو وسيلة تعليمية جديدة في الجامعة الجزائرية خاضع لنظام السوق ونظام العولمة، كان ذلك بعدما أخضعت المنظومة التربوية لمجموعة من الإصلاحات فكان نظام ل.م.د حتمية خاضعة لعاملين أولهما عامل عالمي والثاني عامل داخلي هدفه الأساسي تحقيق جودة عناصر العملية التعليمية المكونة من "الطالب، عضو هيئة التدريس، جودة المادة التعليمية بما فيها من برامج وكتب جامعية وطرائق التدريس وجودة مكان التعلم في الجامعات والمخابر ومراكز الحاسوب والورشات والقاعات التعليمية أيضا السياسات الإدارية وما تعده من هياكل تنظيمية ووسائل تمويل وتسويق وأخيرا جودة التقويم الذي يلي احتياجات سوق العمل (بجياوي إلهام، 09-11 فيفري 2016، صفحة 151).

كما عرف على انه دراسة تقوم على تلبية تطلعات المجتمع الجزائري في الحقبة الحالية في ميدان التكوين ومن ضمنها تحسين نسبة الالتحاق بالتعليم العالي وزيادة المنافذ المهنية المرتبطة بكل مستوى من مستويات المنظومة مع التركيز على البعد المهني والإرساء الإقليمي وتطوير حوض نشاطات الإنتاج والخدمات. (بجياوي حفيظة، 22 أفريل 2013، صفحة 90)

2.4 الدعائم المميزة للتعليم العالي في الجزائر:

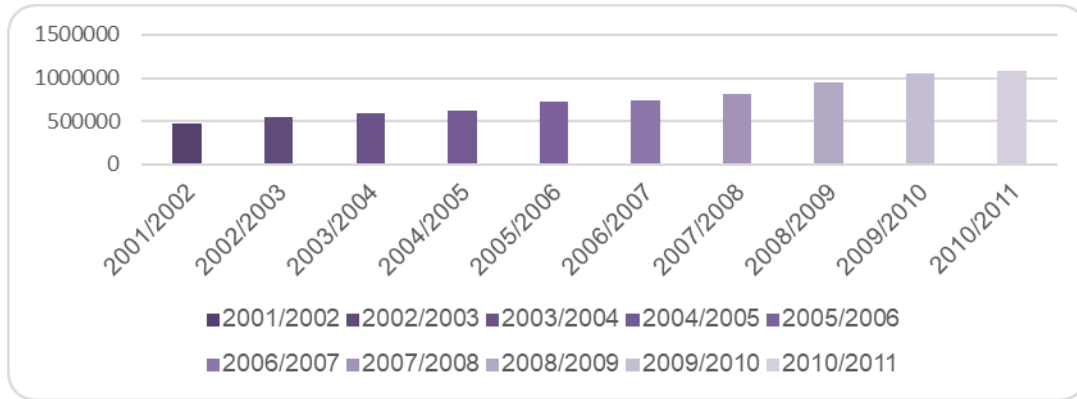
— مجانية التعليم المدسرة في قوانين الجمهورية عبت الطريق نحو الارتفاع الجذ محسوس لعدد الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية، ناهيك عن زيادة عدد السكان وارتفاع معدلات النجاح في شهادة البكالوريا في الآونة الأخيرة.

— لاستقرار الأمني الذي كان له الأثر الواضح في زيادة عدد الهياكل البيداغوجية، وكذا ارتفاع في الخدمات الجامعية الممثلة أساسا في تزايد عدد الإقامات الجامعية بما تحتويه من خدمات الإطعام والإيواء، الترفيه، التثقيف، والصحة.

— ارتفاع نسبة التأطير من أجل التكفل بالعدد الهائل للطلبة المسجلين في الأطوار المختلفة للتعليم العالي.

— ازدياد نفقات التعليم العالي سواء تلك الموجهة للجامعات أو للخدمات الجامعية والذي يعود سببها للارتفاع في حجم الميزانية العامة للدولة من أجل النهوض بالقطاع. (قديد ياقوت، 2014، صفحة 85)

شكل رقم (1): تطور عدد الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية



المصدر: قديد ياقوت، بوقناديل محمد، ص76

— مردودية التعليم العالي وتدعيم التعليم العلمي والتقني: فظرا للتضخم الشكلي في بعض التخصصات ونسبة التسرب نتيجة ضعف التوجيه على مستوى التعليم العالي، وانعدام التنسيق مع وزارة التربية والتعليم وتعدد جهات التكوين، والتسرع في توسيع بعض الاختصاصات على حساب اختصاصات أخرى، لذلك سعت الدولة على المساهمة في التقدم التكنولوجي والتحكم في العلوم الحديثة واكتساب قيم جديدة وذلك بالتركيز على التعليم التكنولوجي والتوسع فيه وتشجيع الدارسين على الالتحاق بمدارس والمعاهد العليا.

— المزج بين النظرية العلمية والعملية في التعليم الجامعي بحيث يكون الطالب قادرا على تطبيق النظريات العلمية في المجالات التطبيقية. (يوسف مريم، 2016/2015، صفحة 98)

3.4 أسباب اعتماد نظام ل.م.د L.M.D في الجامعة الجزائرية:

لقد تبين أن النظام الكلاسيكي الذي كان معتمدا في الجامعة الجزائرية أصبح غير موافق للتغيرات الحالية أو المستقبلية، أهمها عدم الاستجابة للتطور السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك نجد أن هناك العديد من الأسباب التي كانت وراء تغيير النظام المعتمد وانتهاج نظام ل.م. د أهمها:

- حل بعض المشاكل التي يتخبط فيها التعليم الجامعي كالرسوب والبقاء طويلا في الجامعة.
- صعوبة نظام التقييم والتنوعية وكفاءة التأطير.
- توفير تكوين نوعي لمسايرة العصر من خلال تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية وفق السير الحسن والمساهمة في التنمية الإدارية.
- جعل التعليم العالي قادر على الاستجابة وبنجاعة إلى التحديات التي فرضها التطور الغير مسبوق لتكنولوجيات الإعلام وظاهرة عوامة الاقتصاد والاتصال.
- ضعف الصلة بين مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل والذي يؤدي إلى نتائج سلبية من ضمنها ارتفاع معدلات بطالة المتعلمين.
- تبني الجزائر إصلاحات شاملة في كافة القطاعات الاقتصادية وهو ما يستدعي إصلاح التعليم العالي لمتابعة باقي الإصلاحات.

— مقتضيات التحولات الخارجية لعولمة التعليم العالي.

— تنامي ظاهرة هجرة الأدمغة بسبب تدهور الجامعة والحالة الاجتماعية للأساتذة (يحيوي حفيظة، 22 أبريل 2013، صفحة 90).

5. آليات اهتمام المؤسسة الجامعية بتطوير المورد البشري في ظل نظام ل. م. د L.M.D

ركزت المؤسسات الجامعية على تطوير المورد البشري بالنظر لخصائص نظام ل. م. د وما يوفره من سهولة ومرونة، فأخذت به الدولة منذ 2004 وتم تطبيقه بشكل جزئي بموجب المرسوم التنفيذي الذي يستحدث شهادة ليسانس "نظام جديد" متبوع بقرار صادر في 23 جانفي 2005 لذلك فان الاهتمام بتنمية المورد البشري يكون من خلال الآليات التالية:

1.5 إدارة المعرفة من طرف المؤسسة الجامعية:

لقد تبنت الدولة الجزائرية سياسة إصلاح منظومة التعليم العالي من خلال نظام ل. م. د لإخراج الجامعة من الأزمة التي تمر بها، والتي تعد كمبادرة أولية لتطبيق معايير الجودة الشاملة وتحسين مخرجات الجامعة والتي تشمل:

1.1.5 المخرجات التي لها صلة بالمعرفة والتي يتوقع من المؤسسة الجامعية القيام بها: وذلك من خلال:

— إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي في المجالات ذات الأولوية بالنسبة للنمو الاقتصادي والاجتماعي محليا وعالميا خاصة في المجالات التي تعتبر ذات استراتيجية.

— أن يتناول البحث العلمي مجالات تتيح الاستباق وتقوي القدرة على المناقشة، فالمخرجات في صلتها بالمجتمع تمثل أساسا في الاستجابة لحاجات المجتمع الحقيقية وتوظيف القدرات في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال إعداد أفراد قادرين على التعلم الذاتي والمستمر لذلك يتعين أن يكتسب التعليم العالي مقومين أساسيين هما التنوع والمرونة وإمكانية الاستجابة لمقتضيات التغييرات السريعة محليا وعالميا.

— الحاجة إلى تقوية العلاقة بين القطاع الخاص وبين الجامعات ومراكز البحث العلمي في مجال البحث العلمي والتطوير التقني عن طريق المشاريع المشتركة أو التعاقدية بما يساهم في تنمية الموارد البشرية في المجالات العلمية والبحثية والتقنية. (الفزاري، 2009، صفحة 114)

2.1.5 الخصائص التي يستوجب أن تتوفر في الخريج الجامعي:

بالنظر إلى الأهداف والغايات المتوقعة من منظومة التعليم العالي في صلتها بالمتعلم والمخرجات ذات الصلة بالمتعلم والتي تتعلق أساسا بنوعية الخريج كونه منتجا لا بد أن يستجيب لخصائص معينة أهمها:

- أن يكون مزود بالمهارات والكفايات التي تساعد في الاندماج في عالم العمل وتحقيق الذات كروح المبادرة والقدرة على اتخاذ القرار. (بوحنية قوي، 12/10 ماي 2011، صفحة 11)
- أن يكتسب خبرة تجعله قادرا على اكتساب المعارف والبحث عنها وإتقانها والأدوات الموصلة إليها حتى يتحقق لديه التعليم مدى الحياة.
- أن يكون قادرا على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغييرات في عالم العمل. (صالح، 22 أبريل 2013، صفحة

2.5 التركيز على تكوين الطالب الجامعي من خلال استحداث نظام المرافقة البيداغوجية:

يعتبر ذلك من بين أحد أهم المستحدثات الجوهرية في إطار فلسفة نظام L.M.D والتي تهدف إلى تحسين نوعية تكوين الطالب الجامعي، بإعلامه وتوجيهه للرفع من قدرته وإمكانية مشاركته في بناء مساره التكويني عن طريق تعظيم حجم العمل الشخصي، وذلك من خلال التركيز على مجموعة من النقاط أهمها: (قاسم، 2015، صفحة 48)

- 1- متابعة الطلبة في مسارهم البيداغوجي عن طريق التكفل ببعض نقائصهم المحتملة.
- 2- تعريف الطلبة بالمناهج الحديثة في البحث المكتبي والتحكم في استعمال التقنيات متعددة الوسائط.
- 3- تعريف وشرح نظام ل. م. د L.M.D المعتمد بالكلية من مسارات، تخصصات، نظام الانتقال والتقييم، عروض التكوين... إلخ.
- 4- مساعدة الطلبة في خلق وبناء علاقة ثقة بينهم وبين الأستاذ من خلال تقديم الدعم والنصائح الشخصية.

3.5 العولمة وتدعيم التعاون الخارجي من خلال برنامج الشراكة بين الاتحاد الأوروبي ووزارة التعليم العالي "PAPS"

ESRS كآلية لتطوير معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية (برنامج دعم السياسة القطاعية في مجال التعليم العالي والبحث العلمي)

يعد هذا البرنامج من أهم البرامج الداعمة للبحث العلمي والذي انتهجته الجزائر في إطار مواصلة عملية إصلاح قطاع التعليم العالي وتحديثه، انطلق سنة 2010 وتمتد فترة تنفيذه إلى غاية 2017، هذا البرنامج ممول بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي ووزارة التعليم العالي. بلغ قدره 38.6 مليون أورو، يقوم بوضع أرضية تكنولوجية وفقا للمعايير الأوروبية. بمختلف الكليات، يهدف إلى عصنة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي ومرافقة الإصلاحات الجارية من خلال نظام معلوماتي متكامل يتضمن دعم مدارس الدكتوراه ونظام ل. م. د L.M.D الذي يسعى إلى تحقيق ستة نتائج أساسية تتمحور كلها حول الطالب والعملية والتعليمية. (العيد، 09-11 فيفري 2016، صفحة 75)

النتيجة الأولى: ضمان جودة التعليم العالي والبحث العلمي:

هو برنامج متكامل يقوم على أساس تطوير نظام إدارة الجودة لضمان تطوير التعليم الجامعي وتحسين خدماته من خلال التكيف المستمر مع المحيط والتميز في تطبيق البرامج وتكوين المكونين.

النتيجة الثانية: نضام المعلومة المدججة: تقوم على أساس تطوير بنية معلوماتية لتحسين الإدارة وتوفير التدريب والرصد وتطوير البحوث والإدارة المالية والمحاسبة والموارد البشرية، وتصميم نظام المعلومة المدججة والتركيب والنشر، وتدريب المستخدمين على النظام المعلوماتي الذكي SII.

النتيجة الثالثة: الموارد البشرية:

تقديم الدعم لبناء قدرات الأساتذة ومسيري نظام الموارد البشرية وذلك من خلال تعزيز مهارات الأساتذة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم (TICE).

النتيجة الرابعة: مدرسة الدكتوراه

برنامج يقوم على تعزيز التكوين في الدكتوراه ومشاركة الباحثين في البرنامج الأوربي، تهدف أنشطة هذا المحور إلى تطوير نموذج مدرسة الدكتوراه وتنفيذها بشكل يتناسب مع إصلاحات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتعزيز القدرة على تسيير التكوين في الدكتوراه ويرافقه جهاز نموذجي لتنفيذه.

النتيجة الخامسة: عروض التكوين الجامعي

ويقوم هذا البرنامج على أساس التنوع ومهنية عروض التكوين الجامعي، وذلك يجعل التكوين الجامعي متنوعا ومهنيا ومنفتحا على البيئة الاجتماعية والاقتصادية، أيضا تعزيز القدرات التطبيقية للأساتذة التي تسمح بمرافقة الطالب وإدماج الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، في جعل عروض التكوين الجامعي أكثر مهنية وفقا لمبدأ التفاعل بين المؤسسة ومختلف المؤسسات.

النتيجة السادسة: التقريب بين الجامعة والمؤسسة

يقوم هذا البرنامج على تعزيز الكفاية في التكوين الجامعي وميدان العمل و تثمين البحث العلمي، ولربط العلاقة الوظيفية بين الجامعة والمؤسسة ستحلل الموارد المؤسسية والتنظيمية والبشرية وتأخذ بعين الاعتبار الإمكانيات المتعلقة بالتكوين الجامعي المستمر بما في ذلك وظيفة التوجيه والإشراف ومرافقة الطلبة. (العيد، 09-11 فيفري 2016، صفحة 75)

4.5 تشجيع البحث العلمي:

يعد البحث العلمي عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى "الباحث" من أجل تقصي وتتبع الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى "مشكلة البحث" بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى "منهجية البحث" بغية الوصول إلى حلول ملائمة أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى "نتائج البحث".

إذن البحث العلمي نشاط حيوي ديناميكي هادف ومنظم، يسعى لدراسة الظواهر دراسة علمية من أجل إزالة الغموض عنها وتفسيرها والتحكم فيها وتوجيهها وتسخيرها بما يخدم ويسهم في تنمية المجتمع وتطوير وإشباع حاجات الإنسان وتحقيق التنمية المستدامة، وهنا تظهر أهمية البحث العلمي في التنمية بمختلف مجالاتها الاقتصادية والاجتماعية البشرية والثقافية، الأمر الذي دفع العديد من الدول الاهتمام به. (الأخضر عزي، 09-11 فيفري 2016، صفحة 413).

هناك العديد من الآليات التي يتم من خلالها اهتمام الجامعة الجزائرية بالبحث العلمي بوصفها إحدى دعائم التنمية نذكر منها:

- وجود سياسة علمية تعمل على تفعيل البحث العلمي
- توفير التمويل اللازم للبحث العلمي
- تحقيق الشراكة بين مراكز البحث في الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة
- محاولة الاستفادة من الكفاءة الجزائرية المهاجرة. (لعكيكرة ياسين، 11/12 نوفمبر 2012، صفحة 22).

6. أثر تطبيق نظام ل. م. د. في الجامعة الجزائرية على تعزيز التوجه نحو اقتصاد المعرفة

يظهر توجه الدولة نحو تفعيل دور الجامعة في تكوين المورد البشري على التعامل مع تكنولوجيات الإعلام والاتصال، من خلال العمل على تعميم التعامل الإلكتروني بين الطالب والجامعة بشكل تدريجي، قصد الوصول إلى الجامعة الافتراضية، وذلك بإتاحة مجموعة من الخدمات عن بعد (التصديق على الوثائق ذات الطابع الأكاديمي والبيداغوجي، تسيير مسارات الموظفين إلكترونياً، التسجيل وإعادة التسجيل في مختلف الأطوار عبر الانترنت)، ليجد الطالب نفسه في نهاية فترة التكوين قادر على التعامل مع البيئة الإلكترونية، إذ يمكن تعزيز إنتاج المعرفة بإقامة علاقة مع المراكز البحثية الدولية المتقدمة ومؤسسات البحث والتطوير الأخرى، أيضاً اعتماد مؤسسات التعليم العالي على تقديم الحوافز طويلة الأجل لدعم الاكتشافات العلمية المتميزة والدراسات الجادة.

وفي إطار توجه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى الربط بين المؤسسات الجامعية وتدعيم الاقتصاد الرقمي، بتمكين مجهودات المورد البشري بما يتوصل إليه الباحثين من ابتكارات واختراعات، من خلال منح التراخيص لاستغلال حقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، فتمنح الجامعات التراخيص لاستغلال براءات الاختراع لفائدة المؤسسات الاقتصادية بما يحقق الابداع والابتكار وإنتاج منتجات جيدة.

كما أنها قد عملت على تدعيم الحاضنات التكنولوجية بإنشاء الوكالة الوطنية لترقية الحظائر التكنولوجية وتطويرها، والتي من أهم أمثلتها حاضنة سيدي عبد الله بالجزائر العاصمة، والتي تهدف إلى تقديم خدماتها للمؤسسات المبتدئة وحاملي المشاريع وفق عروض متنوعة أهمها؛ عروض في مجال الإبداع والابتكار، وعروض مقدمة في الاتصالات، وذلك لدعم توجهاتها التي تركز على:

- دعم حاملي المشاريع خلال مراحل النضج والتدقيق من الفكرة حتى تحقيق المشروع وإنشاء المؤسسة.
- دعم وإيواء المؤسسة الصغيرة في طور الانشاء والتي لا يتعدى سنها 05 سنوات. (سلامي، 19/18 أبريل 2012، صفحة 14).

وبالتالي فإن إقامة مثل هذه الحاضنات فيه دعم لحاملي الشهادات الجامعية وتحفيزهم قصد الاستثمار في مثل هذه الجوانب، وفي الوقت ذاته تكوينهم للتعامل في بيئة إلكترونية وطنية.

في ختام دراستنا لمراحل تطبيق نظام ل. م. د. في الجامعة الجزائرية، ومدى تأثيره في التحول إلى اقتصاد المعرفة، بإعداد باحثين ذوي كفاءات عالية، نجد أن لهذا النظام إيجابيات وسلبيات كنظرة تقييمية لتطبيقه نتطرق لها في نقطتين:

1.6 الإيجابيات:

- على اعتبار أن نظام ل. م. د. يركز على سياسة التنوع ومهنية عروض التكوين الجامعي وجعله منفتحاً على البيئة الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من خلال إدماج الشركاء الاقتصاديين وفقاً لمبدأ التفاعل بين المؤسسة والجامعة مما يجعل الخريج الجامعي أكثر ملائمة لتغيرات ظروف العمل.

- طرح آليات جديدة تشجع هيئة التدريس على إجراء البحوث العلمية والابتكارات، بإيجاد نوع من الشراكة بين الجامعة والمؤسسات لتنشيط تسويق الأنشطة الابتكارية ونتائج البحوث ووضعها حيز التطبيق. (رقاد، 2014/2013، صفحة 62)

- تدعيم الباحثين في مختلف المؤسسات بالنظام الوطني للتوثيق الرقمي عن بعد (SNDL)، الذي يسمح في تشبيك كل المؤسسات الجامعية والبحثية ويسهل عملية الحصول على الوثائق الإلكترونية الوطنية المتنوعة في جميع المجالات.

- وكأخر المستجدات التي قامت من خلالها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باستغلال تكنولوجيات الاعلام والاتصال قصد تسهيل البحث العلمي إنشاء البوابة الوطنية للمجلات العلمية.

2.6 السلبات: مثلما كانت لنظام ل. م. د مجموعة من الإيجابيات فقد كانت له مجموعة من السلبات نوضحها في النقاط التالية:

- ضعف مستوى الطالب الجامعي نتيجة ارتفاع عدد الطلبة، بسبب سياسة القبول المتبعة من طرف الوزارة القائمة على الكم وليس على الجودة.

- ما ترتب على ارتفاع عدد الطلبة مواجهة مشكل التمويل وارتفاع تكاليف الاهتمام بالتأطير الهيكلي والبيداغوجي للجامعة، مع نقص المرافق الجامعية المهيئة لاستقبال الطلبة الجدد، وزيادة الاعتمادات المالية السنوية المخصصة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي التي تظهر لنا بشكل واضح في الجدول التالي:

جدول رقم 01: تطور الميزانية المخصصة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي من 2010 إلى 2020.

السنوات	الاعتمادات المخصصة للقطاع	السنوات	الاعتمادات المخصصة للقطاع
2020	364.283.132.000	2014	270.742.002.000
2019	317.336.878.000	2013	264.582.513.000
2018	313.336.878.000	2012	277.173.918.000
2017	310.791.629.000	2011	212.830.565.000
2016	312.145.998.000	2010	173.483.802.000
2015	300.333.642.000		

المصدر: قانون المالية

- ما برز على مستوى الجامعة الجزائرية في الآونة الأخيرة تفشي مشكلة الاختلال في التنظيم الإداري هيمنة منطق التسيير الإداري على المسؤولين سواءً بين أعضاء السلطة العليا للمؤسسة الجامعية (مدير الجامعة - عمداء - الأساتذة) أو بين الطلبة والأساتذة مما أدى إلى العديد من الانقسامات، المظاهرات والاحتجاجات. (قاسم، 2015، صفحة 54)

- أيضا ما ترتب على نخط التغيير المستعجل وتعميم نظام ل م د أنه عدم الانسجام بين العروض التكوينية في مختلف الجامعات الجزائرية، هذا الأمر الذي أدى إلى صعوبة تحول الطالب من جامعة إلى جامعة أخرى، بل إن الأمر لا يتوقف على الطالب وحده إذ نجد أن حملة شهادات دكتوراه ل. م. د، يواجهون المشكل نفسه فعليا ما يرفض ملف الترشح للتوظيف بسبب عدم مطابقة التخصص.

- إسناد مهام التنفيذ البيداغوجي للنظام ل. م. د. إلى المسؤولين الإداريين على مستوى الأقسام، وربط نجاعة التسيير وكفاءة المسؤول بمدى سرعته في التطبيق وليس بمدى موضوعيته. (بوشيخي عائشة، 2014، صفحة 42).

- التركيز على كثافة الهياكل البيداغوجية على حساب فعاليتها، مما زاد من بيروقراطية تنظيم الأقسام، حيث يشمل القسم على العديد من التقسيمات والتدرجات الإدارية (رئيس القسم، مساعديه، رؤساء فرق التكوين، رؤساء الشعب، رؤساء الفرق البيداغوجية، مسؤولو التخصصات....)، هذا الأمر أدى إلى تداخل في الصلاحيات وعدم وضوح في المسؤوليات. (قاسم، 2015، صفحة 52)

خاتمة:

في ظل اقتصاد المعرفة نجد أن المعرفة تكتسي أهمية كبيرة في إعداد الرأس المال البشري والذي يكاد يكون الميزة التنافسية الوحيدة للمؤسسات، لذلك نجد أن نشر وتعميق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على مستوى أي مؤسسة مرهون بتوفر الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع تقنيات المعلومات، ولا يخفى على أي متتبع أن هناك العديد من الجهود المبذولة في مجال التكوين الجامعي الجزائري، ويظهر ذلك بشكل أساسي من خلال الارتفاع الكمي في أعداد الجامعات على مستوى الوطن وتجاوز عدد الطلبة عتبة المليون، أيضا زيادة الإنفاق على نشاطات البحث العلمي بهدف ترفيقته، وذلك كله نظرا للأهمية التي يحتلها المورد البشري في التحقيق الميزة التنافسية والرقي بالحالة الاجتماعية من جهة ودور الجامعة في تكوين وإنتاج المورد البشري من جهة أخرى .

هناك علاقة تبادلية بين رأس المال الفكري وجودة التعليم العالي؛ فضمان الجودة يعتمد على قيمة رأس المال الفكري، كما أن رأس المال الفكري يمكن تدعيمه ورفع قيمته من خلال تطبيق أسلوب ضمان الجودة ومبادئه، وما يمكن تأكيده أن فكرة إصلاح التعليم العالي نشأت من رؤية إستراتيجية تهدف إلى خلق المواءمة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات المؤسسات الجامعية، مع تفعيل أهداف التعليم والنظر إلى التعليم العالي كفضاء علمي ينتج المعرفة، إلى جانب إضفاء الطابع النفعي عن طريق ترقية الوسائل والهياكل البيداغوجية، مع تقليص مدة التكوين مقابل إنتاج طالب جامعي مكتمل المواصفات والمؤهلات العلمية والمهنية .

إن سياسة إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال تطبيق نظام ل.م.د. L.M.D. تهدف أساسا إلى إقامة تعاون دولي مع تنويعه تبعا للأشكال الأكثر ملاءمة، كتفعيل الفرق البحثية وتشجيع الأعمال العلمية وتقديم تسهيلات للراغبين في الإنتاج المعرفي فيما يتعلق بفرق البحث، النشر، برامج التكوين، الجامعات الخاصة ...

إن الهدف من نظام L.M.D. يكمل في تكييف البرامج بما يتماشى والتوجهات العالمية المتمثلة في تنويع ملامح التكوين وتكييفها مع الحقائق التي تملئها عولمة الاقتصاد والتطور التكنولوجي.

إذن ما يمكننا قوله أن الحكم على نجاح تطبيق نظام ل. م. د. أو فشله هو أمر سابق لأوانه، أما من حيث فاعلية تطبيقه في تنمية المورد البشري فإنها تظهر في النقاط التالية:

— إتباع سياسة الربط بين التكوين الجامعي والمؤسسات الخاصة بتشجيع الدراسات الميدانية وجعل التخرج مشروط بها، كدراسات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير التي تركز على دراسة ذات شقين؛ شق نظري وآخر تطبيقي حول مؤسسة من المؤسسات ذات العلاقة بالدراسة

— تركيز الدولة على تطوير تكنولوجيات الإعلام والاتصال باعتبارها واقع حتمي، من خلال تشجيع المورد البشري ذو التأهيل الجامعي على المشاريع الاستثمارية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل الوكالة الوطنية لترقية الحظائر التكنولوجية وتطويرها.

— التركيز على تشجيع التكوين المتخصص والمكثف قصير المدى، مع جعل شروط التوظيف في كل منصب مرتبط بشهادة جامعية مطابقة للتخصص.

— تشكيل اللجان القطاعية بين الجامعة وقطاعات العمل للتعرف على احتياجات قطاعات العمل المختلفة، ودعم الخريجين للقيام بمشاريع خاصة بهم.

6. المراجع المستعملة

1. إبراهيم الخلوف الملكاوي. (2006). إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم. عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
2. القانون رقم 05/99. (المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي). المؤرخ في 04 أفريل 1999. الجريدة الرسمية، العدد 24.
3. بوقناديل محمد قديد ياقوت. (2014). تحليل نفقات تسيير قطاع التعليم العالي في الجزائر. المجلة الجزائرية للمالية العامة (04).
4. رقاد صليحة لعكيكرة ياسين. (12/11 نوفمبر 2012). ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي تصور مقترح لتطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. ملتقى دولي حول "ضمان الجودة في التعليم العالي-تجارب ميدانية ومؤشرات حسن الأداء والاستشراف. جامعة قلمة.
5. سعيد شوقي، مدفوني هندة، شكور. (2015). محاولة تقييم الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي -. مجلة الباحث الاقتصادي (02).
6. سمير بارة، سالة اليمام، بوحنية قوي. (12/10 ماي 2011). إمكانية تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي -دراسة حالة الجزائر-. ملتقى دولي حول "ضمان جودة التعليم العالي". جامعة الزرقاء-الأردن.
7. سوسن مريعي. (2013/2012). التنمية البشرية في الجزائر "واقع وآفاق". رسالة ماجستير. جامعة قسنطينة.
8. صليحة رقاد. (2014/2013). تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية- آفاقه ومعوقاته- "دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري. أطروحة دكتوراه. جامعة سطيف 01.
9. عامر بشير. (2012/2011). دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك-دراسة حالة الجزائر. أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر.
10. عامر خضر الكبيسي. (2004). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .

11. عبد اللطيف محمود مطر. (2007). إدارة المعرفة والمعلومات. عمان: دار الكنوز.
12. علي صالح. (22 أبريل 2013). نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية بين الواقع والقوانين في ميدان العلوم الانسانية. يوم دراسي حول "إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق. جامعة البويرة.
13. علي، يحيوي فطيمة مكيد. (2014). واقع التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة. المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية (01).
14. فقيه العيد. (09-11 فيفري 2016). تجربة "التنوع ومهنية عرض التكوين الجامعي" في الجزائر في إطار الشراكة بين الاتحاد الأوروبي ووزارة التعليم العالي (PAPS-ESRS) خطوة جريئة نحو تطوير معايير الجودة للدراسات العليا والبحث العلمي،. ملتقى دولي حول "ضمان جودة التعليم العالي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
15. لمين علوطي. (2008/2007). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. أطروحة دكتوراه. جامعة الجزائر.
16. محمد بن أحمد بن محمد الفزاري. (2009). أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية "نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان". أطروحة دكتوراه. جامعة تشرين.
17. منير سلامي. (18/19 أبريل 2012). التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - "تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر . ملتقى وطني حول "استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر". جامعة ورقلة.
18. ميلود قاسم. (2015). نظام ل م د في الجامعة الجزائرية بين دافعية التغيير وآلية التطبيق. المجلة الجزائرية للسياسة العامة (08).
19. نادية إبراهيمي الأخضر عزي. (09-11 فيفري 2016). دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة "دراسة لواقع الجامعة الجزائرية. ملتقى دولي حول "ضمان جودة التعليم العالي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
20. نعيم ابراهيم الظاهر. (2013). إدارة التعليم العالي. الأردن : دار الكتاب الحديث .
21. نعيمة بارك. (2009). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا (07).
22. وآخرون بوشياخي عائشة. (2014). التعليم العالي في الجزائر في إطار برنامج الإصلاح -حالة نظام L.M.D. المجلة الجزائرية للمالية العامة (04).
23. وآخرون يحيوي إلهام. (09-11 فيفري 2016). دور التخطيط الاستراتيجي في ضمان جودة التعليم العالي بالجامعات الجزائرية-دراسة حالة جامعة باتنة. ملتقى دولي حول ضمان جودة التعليم العالي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
24. يحيوي حفيظة. (22 أبريل 2013). تطبيق نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية - قسم اللغة والأدب العربي بالبويرة أنموذجا-. يوم دراسي حول "إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق. جامعة البويرة.
25. يوسف مريم. (2016/2015). أثر رأس المال الفكري على جودة التعليم العالي - جامعة باتنة 1 الحاج لخضر نموذجا. أطروحة دكتوراه. جامعة باتنة.