

واقع التعليم المحاسبي في الجامعة الجزائرية -دراسة استطلاعية على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد البشير الإبراهيمي- برج بوعريرج -

د. بن فرج زوينة*

ملخص:

تواجه مهنة المحاسبة في الوقت الحاضر ضغوطات كبيرة وملحة لإجراء تغييرات وإعادة نظر في مجال التعليم والتدريب المحاسبي الجامعي، فالبرامج المحاسبية في الجامعات والمعاهد المختصة أصبحت قاصرة عن تأدية احتياجات السوق المحلية والعالمية، ورغم وجودنا في عالم يتسم بسرعة التغيير في كل مجالات الحياة، ورغم أن مهنة المحاسبة قد تغيرت لكن الجامعات ما زالت تقوم بمجرد الترقية للبرامج التدريسية. ومنهلا بد من تطوير المهارات ورفع الكفاءات عن طريق التدريب المنظم والمخطط الهادف لتزويد الطالب بمعارف جديدة لتحسين المستقبل وتطوير مهاراته وقدراته واتجاهاته بشكل إيجابي يتماشى والتطور الحاصل في سوق العمل ومستقبله.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي، التعليم المحاسبي، التدريب، التدريب المحاسبي، متطلبات التشغيل....

مشكلة البحث:

إن خطورة وحساسية الدور الذي تلعبه الجامعات في تنمية القوى العاملة في المجتمع تجعل من الضروري أن يكون هذا الدور موجها نحو تلبية حاجات المجتمع، وخاصة تلك التي يحددها سوق العمل، إذ أنه لا يمكن أن يتحقق الهدف الكلي من التعليم العالي إذا لم تتفق مخرجات هذا التعليم مع ما يتطلبه سوق العمل.

حيث لا يزال التعليم المحاسبي في جامعتنا يفتقر إلى التحديث المطلوب في منهجيته وفق احتياجات قطاع الأعمال، وكذا مدى استعداد أقسام المحاسبة لإدخال معارف ومهارات هذه التقنيات الحديثة كأحد العناصر الأساسية اللازمة للتأهيل المحاسبي، مما أدى إلى وجود فجوة بين مواصفات خريجي أقسام المحاسبة في الجامعات وبين احتياجات ومتطلبات السوق والأعمال والمؤسسات الحكومية والمتطلبات العالمية، كذلك وجود فجوة بين المناهج المحاسبية الجامعية وبين ما يستجد من تطور في علم المحاسبة.

أهمية البحث:

تتمثل في الوصول إلى تحقيق التنسيق والتعاون بين مختلف الجهات المعنية بتنمية وإعداد وتوظيف القوى العاملة، مع تبيان واقع التعليم المحاسبي الحالي والوصول لسد الفجوة بين عناصر التأهيل المحاسبي لخريجي المحاسبة من الجامعة وبين المتطلبات، فإنه من المهم التعرف على الأسباب التي تحول دون تحقيق ذلك، بالإضافة إلى أهمية تحديد مكان الخلل بدقة والبحث في إمكانية علاجه.

إن تحقيق التوافق بين متطلبات سوق العمل وتسهيل مهمة حصول خريجي الجامعات على عمل هو أمر يتطلب التنسيق الدائم والمستمر بين جانبي المعادلة : مؤسسات التعليم العالي، سوق العمل.

الإطار النظري:**أولا : التعليم العالي وتحدياته:**

شهد التعليم العالي في الربع الأخير من القرن الماضي تحولا جذريا في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، وقد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه⁽¹⁾، كما أدى كل من الانفجار المعرفي الهائل وبروز التكتلات الاقتصادية وظاهرة العولمة ونمو صناعات جديدة إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي، إضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، من هنا فقد أصبح التعليم العالي مطالبا أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر مع

الحرص على تخريج موارد بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر.

إن النمو الإقتصادي والإجتماعي والسياسي للدول مرتبط بقدرتها على إعداد وتنمية العنصر البشري، والتخلف المحيط ببعض الدول لا يرتبط بالبلد نفسها بقدر ما يرتبط بالقوى العاملة باعتبارها القوى القادرة على الأخذ بأسباب التطور والتحديد.

لهذا فقد خرجت الجامعات في العصر الحاضر عن غايتها التقليدية التي تقوم على تدريس الفلسفة والتاريخ والأدب، حيث بدأت تدريس المعارف المتعلقة بتخصصات مهنية متفرقة تحتاج إليها قطاعات الإنتاج والعمل، فقد فرض التعليم العالي على نفسه أن يكون وسيلة وغاية في نفس الوقت، من أجل تزويد الطلبة بالمعلومات والخبرات التي تؤهلهم لأن يكونوا أعضاء قادرين على أداء واجباتهم في المجالات المختلفة، وعلى سد احتياجات المجتمع المتعددة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المقيد الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها⁽²⁾.

من هنا تتضح أهمية التربية والتعليم في تكوين الإنسان المنتج والمنتج الإنسان، ويتميز دورها في تحديد حجم ونوعية المتطلبات البشرية المؤهلة والقادرة على استيعاب ضرورات التنمية والاضطلاع بمهامها والتزاماتها وإرساء أسس القيم الأخلاقية والسلوكية لها، مما يجعل النظام التربوي - التعليمي عاملا حيويا لتطور المجتمع وتقرير مكانته.

حيث أن الأسلوب التقليدي المتبع في الجامعات لا يؤهل الطالب بالقدر المطلوب لممارسة المهنة باقتدار، ولم يعد المحاسب الذي يقوم بالأعمال المحاسبية المحدودة من تسجيل وترحيل وترصيد وإعداد التقارير هو القادر على تطوير مهني حيث سيكون في حلقة يدور فيها ولا يخرج منها، إنما القادر على التطوير هو الذي تعززت فيه روح التغيير والبحث للخروج من هذه الدائرة إلى الرحاب الواسعة.

ويجدر الإشارة إلى أن التعليم الجامعي مازال مبنيا على التعليم النظري، حيث يكاد ينعدم فيه الربط ما بين الجانب العملي والنظري، وانعدام الربط مع الواقع العملي والسوق الخارجي.

يتضح مما سبق أهمية تعزيز المناهج الأكاديمية بالمتطلبات التدريبية التي من شأنها أن تعزز في المحاسبين، وأنه من المهم أن يتم دراسة مدى توفر المتطلبات في الخطط الجامعية إن وجدت هل تدرس للطلبة بالشكل الوافي وهل يتم إشراك الممارسين والمهنيين في العملية التعليمية أم أنها تتم في إطار نظري بحت.

ومنه من أجل تحقيق التوافق بين متطلبات سوق العمل وتسهيل مهمة

حصول خريجي الجامعات على عمل هو أمر يتطلب التنسيق الدائم والمستمر بين جانبي المعادلة : مؤسسات التعليم العالي، سوق العمل، ولا يمكن أن يتحقق الهدف الكلي من التعليم العالي إذا لم تتفق مخرجات هذا التعليم مع ما يتطلبه سوق العمل⁽³⁾ ، ومن المهم التعرف على الأسباب التي تحول دون تحقيق ذلك، مع أهمية تحديد مكان الخلل بدقة والبحث في إمكانية علاجه، لإعادة مسار التعليم العالي إلى المسار الصحيح لتتفق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل، لرفع معنويات خريجي الجامعات للحصول على الوظيفة تتلاءم مع مؤهلاتهم.

كما أن الفجوة بين التقدم والتخلف، الرفاهية والفقر، هي فجوة معرفية تقنية يستطيع التعليم العالي الفعال التغلب عليها⁽⁴⁾، من خلال التعرف على درجة الاهتمام بتنمية مهارات الابتكار والابداع والتحليل لدى طلاب الجامعات، والصعوبات التي تواجه ذلك، مع التعرف على العوامل المؤثرة على وضع وتطوير المناهج الأكاديمية، وكذا التعرف على مدى فاعلية السياسات التعليمية الممكنة لتحقيق التوفيق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

حيث يميل نظام التعليم في الجزائر بشكل عام إلى الطريقة التقليدية في الشكل والمضمون، كما أنه يميل إلى النمطية القائمة على الحشو الذهني بالمعلومات. فالمشكلة هنا ليست في عدم توفر الوظيفة وإنما في نوعية التأهيل الذي غالبا ما يكون نظريا محضا.

إن أهم العوامل التي تساهم في عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل كما يراها مسؤولي التوظيف بالقطاع الخاص، هي عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى عدم إشراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول، وعدم تطوير المناهج بحسب حاجة السوق، والاعتماد على أسلوب التلقين، مع ضعف الاعتماد على التعليم التطبيقي وعدم تنمية القدرات الإبداعية.

بالإضافة إلى الاعتماد على أسلوب التلقين وتبني أساليب حديثة في التعليم، لزيادة فرص تنمية مهارات التحليل والإبداع والابتكار لدى الطلاب مع ضرورة التركيز على تعليم اللغات والحاسب الآلي للطلاب وتدريب الخريجين عليها وذلك استجابة لمتطلبات القطاع الخاص⁽⁵⁾.

مفهوم الجامعة والتعليم العالي والتخصص:

• **الجامعة:** هي المؤسسة المعنية بالأمر من الناحية الفكرية والثقافية والعلمية في بناء الإنسان وتزويده بالعلم والمعرفة وتكوين شخصيته وتطوير مواهبه وزيادة إمكانياتها الإبداعية والفكرية⁽⁶⁾ .

• **التعليم اصطلاحا:** هو كل ما يطرأ على السلوك بفضل اكتسابها أنماط إدراكية ولغوية وحركية وعقلية تنمي الخبرات التي تزيد من كفاءة الفرد على

التعامل مع العالم الخارجي، ولقد عرف التعليم على أنه نشاط اقتصادي، عقلائي وسلوكي يستهدف البناء المتوازن للإنسان عقليا وسلوكيا ومعنويا واجتماعيا وفكريا وأخلاقيا، ويجب أن يتم بعيدا عن العشوائية والتجربة والخطأ، لأنه يسعى لتنمية وزيادة المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يحملها الفرد⁽⁷⁾.

يمكن القول أن التعليم هو عملية تزويد الأفراد بحصيلة من العلم والمعرفة في إطار محدد، فهو يهتم بتنمية المعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية من خلال زيادة المعلومات العامة ومستوى الفهم للعالم الخارجي⁽⁸⁾.

• **التعليم العالي:** يعتبر بأنه كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة، حيث اعتبر التعليم العالي مرحلة من مراحل التعليم المتقدمة بل وأرقاها درجة، وينفرد به عادة مجموعة من الطلبة المميزين بذكائهم وقدراتهم المعرفية والعلمية، إضافة إلى ارتباطه الوثيق بالتخصص.

• **التخصص:** ويعني تهيئة المواطن للقيام بعمل معين من خلال التخصص في مجال هذا العمل ودراسته، حيث أن حصوله على العمل المناسب يتوقف على نجاحه في هذا التخصص⁽⁹⁾.

ونظرا لأن العمل أصبح يشكل المصدر الرئيسي لدخل المواطن، فإنه من الضروري توفر الفرص الوظيفية للدارس بما يتناسب مع تخصصه، حيث يرتبط ذلك بالتنسيق المستمر بين حاجة سوق العمل والجامعات.

• **فكرة التخصص:** هي العنصر المميز لمجتمعات العالم المعاصر، كما هي الشيء الذي يتوقف على إعداد الإطارات المناسبة لمرحلة التطور الحالية والمستقبلية⁽¹⁰⁾، لذا فإن ارتباط التعليم العالي بالبحث العلمي يعد على قدر كبير من الأهمية كونه من أهم محددات ترقية المجتمع وتطويره، ودفع حركة التطور التكنولوجي، باعتبار أن التعليم العالي يجب أن يوفر الباحثين الأكفاء والمؤهلين كونهم المادة الخام لتطوير العلوم وتوظيف الأبحاث والاختراعات الهادفة لترقية الإنسان والمجتمع والدولة.

حيث يجب تفعيل الربط بين التعليم العالي الجامعي والبحث العلمي لكي يكون التفاعل بينهما وثيقا، مفيدا ومثمرا، وزيادة التواصل بين الجامعة والمجتمع باعتباره المحفز الأول على البحث من خلال احتياجاته المتزايدة، ووضع تصور مقترح للشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص في تطوير البحث العلمي.

حيث تقوم العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص على أساس التعاون والشراكة بين الطرفين في عدة مجالات لتحقيق منافع لكلا الطرفين، فالجامعات تسعى من خلال تعاونها مع مؤسسات القطاع الصناعي إلى الحصول على دعم مالي ومادي من هذه المؤسسات الذي يساعد الجامعات في تطوير أدائها وضمان جودة مخرجاتها من برامج وبحوث ودراسات وكوادر بشرية متخصصة في مختلف المجالات، والتي تعتبر بدورها جزءاً أساسياً من مدخلات مؤسسات القطاع الصناعي التي تساعد في تطوير وتحسين مستوى أدائها وجودة منتجاتها وخدماتها، وتعزز من مركزها التنافسي في السوق.

وقد زاد من أهمية تعزيز وتفعيل هذه العلاقة في العصر الحديث تنامي الدور الذي يمكن أن تقوم به مؤسسات القطاع الصناعي في تحقيق التقدم والنهوض بالمجتمع في إطار مسؤولياتها الاجتماعية، وتزايد أعداد هذه المؤسسات وتنوعها وما تشهده هذه المؤسسات من تطور وتواجهه من تحديات نتيجة العديد من التغيرات والتطورات في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية والتنافسية المحلية والعالمية وزيادة حاجة هذه المنظمات إلى أساليب وطرق عمل حديثة ومبتكرة وكوادر بشرية مؤهلة تمتلك مهارات ومعارف وقدرات متنوعة تمكنها من تحقيق أهدافها وتعزيز مركزها التنافسي في السوق وهو ما دفع العديد من مؤسسات القطاع الصناعي إلى الدخول والاستثمار في قطاع التعليم العالي أو فتح مراكز ومعاهد خاصة تابعة لها للتأهيل والتدريب والحصول على ما يلائم احتياجاتها ومتطلباتها من الكوادر البشرية المتخصصة بعد أن وجدت هذه المؤسسات أن مخرجات العديد من مؤسسات التعليم العالي لا ترقى إلى مستوى تطلعاتها ومتطلباتها الحالية والمستقبلية من البحوث والاستشارات والكوادر البشرية.

من جانب آخر تبرز أهمية هذه العلاقة من كون الجامعات في العصر الحديث أصبحت أكثر احتياجاً للتنمية مواردها وزيادة التمويل لمشاريعها وأبحاثها في ظل تراجع أو عدم كفاية التمويل الحكومي لهذه الجامعات في العصر الحديث نتيجة حركة التوسع الكبير في التعليم العالي وحدث بعض الأزمات الاقتصادية وتغير الأولويات الاجتماعية بين قطاعات المجتمع وداخل قطاع التعليم ذاته.

حيث يعد التعليم ضرورة اجتماعية وفردية لا يمكن الاستغناء عنها ولجميع الدول، وكلما ارتقى العنصر البشري في سلم الحضارة زادت حاجته إلى التعليم⁽¹¹⁾، والتي أصبحت حقاً من حقوق الإنسان لأنها عملية أساسية في تقدم الشعوب ونهضة الأمم واستمرار تقدمها فضلاً عن كونها الأساس لحل المشاكل فالتعليم هو أداة التنمية البشرية المحركة بدورها للتنمية الشاملة.

ثانيا: واقع التعليم المحاسبي ومهنة المحاسبة:

إن مهنة المحاسبة والتعليم المحاسبي هما مجالان لا يمكن فصلهما عن بعضهم البعض، فالتعليم المحاسبي الجيد يجب أن يؤدي في النهاية إلى إخراج محاسب مؤهل أكاديميا ليقوم بدوره المهني في سوق العمل بكل كفاءة. كما أصبح هناك حرصاً من الجهات الاقتصادية المختصة على أهمية مواكبة المحاسبة للتطورات العلمية والمهنية كوسيلة لحماية الاستثمارات والتي تسعى الجهات ذات العلاقة لتفعيل دور هذه المهنة لخدمة الاقتصاد الوطني وذلك بتطبيق معايير التعليم المحاسبي الدولية التي تضيء الأساس السليم والفعل على مناهج التعليم المحاسبي مما ينعكس في مخرجات تعليمية⁽¹²⁾ وإعداد كوادر بشرية قادرة على ممارسة المهنة وإعداد تقارير مالية مفيدة تلتزم المنشآت الاقتصادية بها حتى تسير على نهج محاسبي يضمن لها النجاح والاستمرارية في ظل تحديات اقتصادية كبيرة، وبالتالي نضمن فعالية الاستثمارات والبعد عن الفساد والفسل المالي الذي أصبح سمة عامة في العصر الحديث.

إن المتمعن لمهنة المحاسبة يرى بوضوح تدني ملحوظ للمستوى العلمي لخريجي الجامعات من حيث نقص اكتسابهم للمعرفة في جوانب محددة وافتقارهم أيضا وبدرجة ملموسة للمهارات اللازمة لممارسة مهنة المحاسبة ومتطلباتها سواء متطلبات تشريعية مهنية أو متطلبات تشريعية قانونية ترتبط بقوانين ذات صلة وثيقة بممارسة المحاسب بالإضافة إلى متطلبات ممارسة المهنة الأخلاقية.

حيث على القائمين على إدارة برامج التعليم المحاسبي الاهتمام بصقل طلبة المحاسبة بمهارات عالية والتزام مرتفع بأخلاقيات المهنة وسلوكياتها الصحيحة. وأيضاً أثناء التعليم المحاسبي ضرورة استخدام مهارات العرض والاتصال والتواصل مع الآخرين والمهارات الشخصية ولعب الأدوار وخصوصاً في القضايا الأخلاقية منها⁽¹³⁾ ، ويتطلب أن يكون هناك تكامل بين كل من مهنة المحاسبة والتدقيق والتعليم المحاسبي. ويجب أن يكون هناك تنسيق بين التعليم المحاسبي ومهنة المحاسبة والتدقيق حتى يستطيع كل واحد منهما تقديم المهمة المطلوبة منه بالشكل المناسب. ويجب أن يكون لنظام التعليم المحاسبي أهداف واضحة ومخرجات تعليمية محددة تلبي احتياجات سوق العمل من المتخصصين في مجال ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق وفق متطلبات العصر الحالي.

كما لا شك أن مسؤولية إعداد محاسبين مؤهلين بالمهارات المهنية المطلوبة تقع على عاتق عدد من الجهات⁽¹⁴⁾ ، ومن أبرز هذه الجهات مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال صياغة وتبني ومواكبة سياسات

وأساليب تعليمية حديثة تركز على إكساب الطالب الجامعي القدرات والمهارات المهنية اللازمة وتنمي لديه التفكير التحليلي والإبتكاري⁽¹⁵⁾ والتي دعت المنظمات المهنية وأبرزها الاتحاد الدولي للمحاسبين إلى ضرورة التحرك في اتجاهها.

إن الأسلوب التقليدي المتبع حاليا لا يؤهل الطالب الجامعي بالقدر المطلوب لممارسة مهنة المحاسبة باقتدار، كما أن هذا الأسلوب لا يأخذ في اعتباره مفهوم شاع حديثا في الأوساط التعليمية وهو مفهوم "المهارات القابلة للنقل، بمعنى أن المهارات التي يتم تطويرها خلال المراحل التعليمية المختلفة⁽¹⁶⁾، يمكن أن تفيد مكتسبها عند انتقاله إلى مرحلة التوظيف.

الإصلاحات في الجزائر:

مع بداية التسعينات عرفت برامج التعليم الجامعي بعض الإصلاحات من خلال الإجراءات التي أدخلتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بفصل تخصص المالية عن المحاسبة، وبهذا شهد التعليم المحاسبي في الجزائر ميلاد أو لشهادة ليسانس محاسبة، ومع هذه التحولات عرفت البرامج بعض التعديلات تتمثل أساسا في فصل بعض المقاييس المحاسبية وإدخال مقاييس جديدة أهمها (نظرية المحاسبة).

معد خولا لإصلاحات المحاسبية في الجزائر في مرحلة التطبيق، كان لابد على⁽¹⁷⁾ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تعديل برامجا لتدريس المحاسبي، حيث أرسلت هذه الأخيرة تاريخ 17 نوفمبر 2009 مراسلة بخصوص تطبيقا لنظاما لمحاسبي المالي، مرفقة بتعليمية وزارة المالية رقم 02 الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 2009 المتضمنة تطبيق للنظام المحاسبي المالي، والتي اعتبرت حسب مراسلة الوزارة وثيقة عمل بيداغوجي أساسية ينبغي الاسترشاد بها من قبل الأساتذة، كما أوصت المراسلة بأن يولى مسؤولي الكليات المعنية اهتمام كبير أثناء تقديم وتقييم عروض التكوين أن تتضمن هذه الأخيرة المستجدات التي طرأت على النظام المحاسبي، ومع هذا لم تتضمن هذه المراسلة أية إشارة لمحت إلى برامج التدريس الجديدة أو أية دعوة لتقديم مقترحات بخصوص هذه البرامج، كما لم يسبقها ولم يليها أية دعوة لعقد لقاءات أو دورات تكوينية لضمان تحديد هذه البرامج وتجانس طرق التدريس في مختلف الجامعات، واستعراض ومناقشة المشاكل التي قد تواجه العملية التعليمية خلال هذه المرحلة الانتقالية⁽¹⁸⁾.

إن التعليم المحاسبي في الجزائر مازال في العديد من الجامعات تقليدياً حيث لا تزال الطريقة التقليدية لتدريس المحاسبة في جامعاتنا هي الشائعة، حيث تدرس الموضوعات المحاسبية كالمحاسبة والتدقيق والضرائب والنظم وغيرها دون ترابط فيما بينها، لذا نرى ضرورة اهتمام الجامعات بأساليب التعليم وتحديثه وزيادة التركيز على القدرات والمهارات المهنية، ولا

يتكامل دور الجامعة إلا بتعاون لصيق مع المنظمات والتنظيمات المهنية المحاسبية حيث لها القدرة على إبراز متطلبات الممارسة المهنية وما ينكشف لها من عيوب البرامج التعليمية السارية، والجامعة باعتبارها هيئة أكاديمية متخصصة لها القدرة على وضع البرامج والتدريب وتخريج الطالب المؤهل الذي يتوفر فيه المهارات اللازمة.

حيث لا بد من الاهتمام بعملية التعليم المحاسبي للوفاء باحتياجات المجتمع من المحاسبة التي يمكن من خلالها تهيئة الكوادر الأكاديمية والمهنية القادرة على سد احتياجات الطلب المتزايد على المحاسبة⁽¹⁹⁾.

وإن احتياجات هذا المجتمع متنوعة ومتعددة ويلزم ممن يقدمها أن يراعي الموضوعية والصدق والأمانة والنزاهة والشفافية عند تقديمه المعلومات المحاسبية للمستخدمين الداخليين والخارجيين على حد سواء. من أجل النهوض بواقع البحث العلمي في الجزائر كبقية الدول التي تسعى للحاق بركب الدول المتقدمة يتوجب على أصحاب القرار وبالخصوص الوصاية (الوزارة المعنية) القيام بجملة من المراجعات لسياساتها الإصلاحية التي شرعت فيها بالفعل، وذلك بما يخدم الإقتصاد الوطني ويعيد للجامعة مكانتها وهيبتها، يجب إتباع مجموعة من الشروط والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ نوعية وعدد أفراد طاقمها المكلفين بالبحث والتطوير العلمي.
- ✓ مدى وفرة وسائل وعتاد البحث العلمي والتقني والقدرة على إدامتها.
- ✓ حجم الأغلفة المالية المخصصة للبحث العلمي والتقني.
- ✓ مدى توافر مناخ علمي ملائم للإبداع والإبتكار.
- ✓ عدد ساعات التدريس الملقاة على عاتق الأساتذة الباحثين في الجامعات ومدى تفرغهم.
- ✓ وجود ظروف مشجعة للأساتذة والباحثين للمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات العلمية.

ثالثا: العملية التعليمية المحاسبية

يحتل التعليم المحاسبي أهمية كبيرة إلى جانب العديد من الاختصاصات الأخرى، وتأتي هذه الأهمية نظراً لخصوصية النظرة إلى المحاسبة والحاجة المستمرة والدائمة إلى العمل المحاسبي لمنظمات الأعمال وسوق العمل في نطاق أي مجتمع من المجتمعات⁽²⁰⁾، فالمحاسبة هي فن يعتمد على استخدام القدرات الذاتية للمحاسبين في الحكم على الكثير من الأحداث الاقتصادية والمالية التي تواجه العمل المحاسبي، كما أنها علم ضمن العلوم الاجتماعية يمتاز بمعرفة مصنفة لها مادتها العلمية التي أمكن الوصول إليها عن طريق الدراسة والخبرة معا عبر مراحل مختلفة من الزمن، وكذلك

فهي مهنة منظمة تمارس في الحياة العملية وفق خصوصية تتصف بها وتجعلها بارزة بين المهن الأخرى التي يحتاجها المجتمع بصورة دائمة ومستمرة.

حيث تأتي أهمية التعليم المحاسبي من أهمية المحاسبة وما يمكن أن تقدمه من فوائد للمجتمع الذي تعمل ضمن نطاقه. فالمحاسبة هي مهنة منظمة تختص بتسجيل وتبويب وتلخيص الأحداث الاقتصادية بصورة يمكن أن تستفيد منها الجهات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالوحدة الاقتصادية.

كما أن ممارسة العمل المحاسبي يحتاج إلى كوادر مهيأة وفق أسس علمية إضافة إلى ضرورة توافر القدرة الشخصية في الحكم على الكثير من الأموال التي تهتم بها المحاسبة وتقع ضمن العمل المحاسبي، كما لا يخفى علينا إن بدء الاهتمام بالمحاسبة وبضرورة توافر الأسس العلمية لتعليمها وممارسته.

• **عناصر العملية المحاسبية التعليمية:** لتحقيق الهدف من التعليم المحاسبي فإنه لابد من النظر إلى التعليم المحاسبي كنظام متكامل يتكون من مجموعة من العناصر المترابطة لتحقيق أهدافه، وهي تشمل كلاً من⁽²¹⁾:

01. المدخلات: تتمثل في الأشخاص الذين يمكن تهيئتهم لممارسة العمل المحاسبي بمختلف أشكاله وأنواعه.

02. العمليات التشغيلية: المتمثلة بوسائل التعليم التي يمكن استخدامها في التزويد بالمهارات المحاسبية

03. المخرجات: المتمثلة بالأشخاص المؤهلين والقادرين على ممارسة العمل المحاسبي الأكاديمياً والمهني، بما يحقق الهدف من نظام التعليم المحاسبي بصورة عامة.

04. التغذية العكسية (الرقابة): تتمثل من خلال رقابة العناصر السابقة وتقييمها وتطويرها ومحاولة تصحيح أي انحرافات تحدث في أيمنها.

ومن خلال عناصر التعليم المحاسبي أعلاه يمكن الحكم على كفاءة النظام عن طريق العلاقة بين مدخلاته ومخرجاته، والتي تأتي من خلال مدى توافر العمليات التشغيلية المتمثلة بوسائل التعليم المختلفة مناهج دراسية ومختبرات محاسبية وتطبيقات ميدانية إضافة إلى توافر الكادر العلمي المؤهل للقيام بذلك، كما يمكن الحكم على فاعلية النظام عن طريق العلاقة بين المخرجات والأهداف التي يهدف النظام تحقيقها من خلال توفير الكوادر المحاسبية الأكاديمية والمهنية، ومدى قدرتها على تحقيق أهداف النظام.

• لذا يجب:

أولاً:

- الاهتمام بنوعية الطلبة المقبولين للدراسة في أقسام المحاسبة في الكليات حيث تختلف نوعية الطلبة المسموح لهم التقديم في أقسام المحاسبة حيث أن هناك العديد من الموضوعات الرياضية والإحصائية التي تدرس ضمن مناهج المواد المحاسبية، وبالتالي فإنه يجب أن تكون هناك مفاضلة بين المتقدمين للدراسة في أقسام المحاسبة في الكليات بحيث تفضل خريجي فرع التسيير أولاً ومن ثم خريجي الفرع العلمي.

- الاهتمام بمستلزمات القيام بالتعليم المحاسبي، وذلك من خلال إعداد وتطوير المناهج الدراسية التي تدرس في مجال المحاسبة بدءاً من المرحلة الثانوية إلى الجامعة بكافة مستويات التعليم فيها، وضرورة متابعة هذه المناهج بصورة مستمرة بحيث يراعى إدخال نتائج البحوث والدراسات فيها بين فترة وأخرى عن طريق عمليات التحديث، ويفضل في هذا الصدد أن يقوم بتأليف المناهج الدراسية مجموعة من الأساتذة والمتخصصين تخصصاً دقيقاً في كل مادة أو من قبل الأشخاص الذين لديهم اهتمامات بكل مادة من خلال البحوث المنشورة بما يتعلق بموضوعات تلك المناهج المواد في كل مستويات الدراسة المحاسبية.

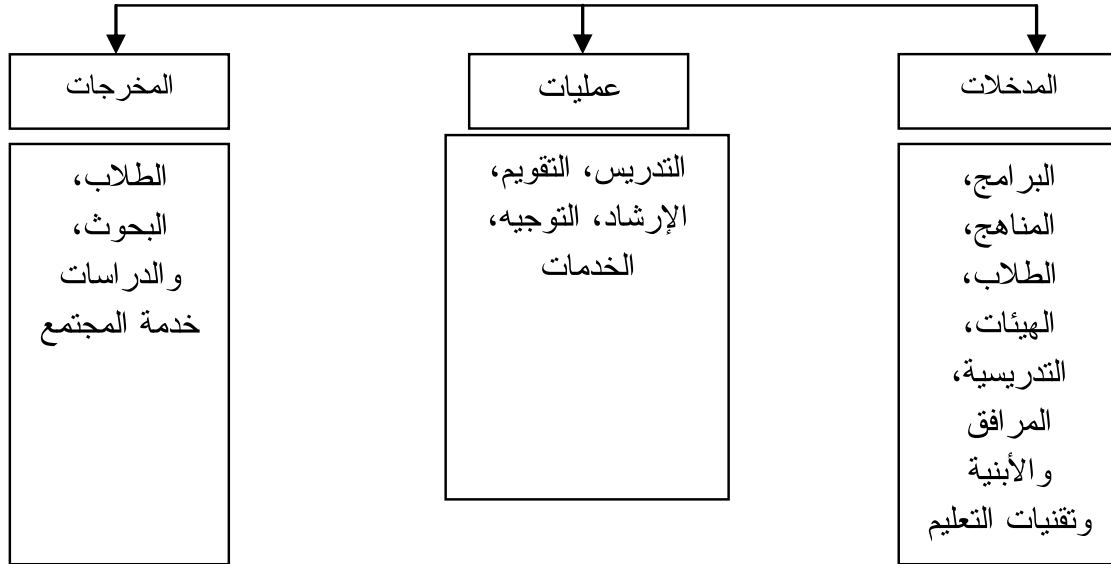
ثانياً:

- الإهتمام بمخرجات نظام التعليم المحاسبي، وذلك من خلال تهيئة الكوادر المحاسبية القادرة على ممارسة العمل المحاسبي من خلال إعداد برامج التدريب المستمر، وأيضاً تهيئة الكوادر المحاسبية القادرة على القيام بالتعليم المحاسبي لرفع مستوى كفاءة وفاعلية النظام التعليمي.

ثالثاً:

- الإهتمام بالتغذية العكسية وذلك من خلال ضرورة تقييم العناصر السابقة ومحاولة تطويرها بين فترة وأخرى، إضافة إلى ضرورة الإهتمام بالتعليم المستمر الذي يمكن من خلاله زيادة فاعلية نظام التعليم المحاسبي في ضوء التغيرات العديدة التي تحصل بصورة مستمرة في كافة مجالات الحياة. ونظراً للعلاقة الوثيقة بين المحاسبة والمجتمع الذي تعمل ضمن نطاقه (على اعتبار أنها نظاماً مفتوحاً)، فإن أي تغيرات تحدث في المجتمع لابد أن تؤثر على العمل المحاسبي، وبما أن هناك العديد من التغيرات المستمرة التي تحدث بما يتعلق بمجتمع الأعمال، فإن الحاجة تبقى مستمرة من قبل المحاسبة لكي تأخذ بعين الاعتبار كل تلك التغيرات وتحاول الاستفادة منها.

زيادة الاهتمام فيما يتعلق بالجانب التطبيقي والعملي للمحاسبة في الوحدات الاقتصادية المختلفة، فإن الأمر يتطلب ضرورة مواصلة العلاقات بين عملية التعليم المحاسبي والقائمين على العمل المحاسبي في الوحدات الاقتصادية المختلفة إدارة الجودة الشاملة في العملية التعليمية :



م.م. حاكم جبوري الخفاجي، تطبيق المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس لتحسين جودة العملية التعليمية (دراسة حالة في جامعة الكوفة)، المؤتمر العلمي الأول لكلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية ، 17-18 آذار 2009.

رابعاً: التدريب المحاسبي

• **التدريب** هو الجهد المنظم والمخطط لتزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي، وأن التدريب توجه عملي لأنه يركز على الأداء حيث يعود بالفائدة على الأفراد والجماعات⁽²²⁾.

حيث تتمثل أهمية التدريب في رفع وتنمية المهارات وقدرات المتدربين وتغيير سلوكهم والتطلع على المعارف الجديدة ومدى اختلاف الواقع عن النظريات، ومن خلال التدريب المستمر تطور قدرات ومهارات المتدرب، إن الشخص المتدرب قبل التحاقه بالوظيفة ستكون احتياجاته التدريبية خلال العمل الوظيفي أقل بكثير من الشخص الذي لا يتعرض إلى تجربة التدريب المسبقة.

كما أن الدعائم الأساسية والمقومات الرئيسية للعملية التعليمية هي التربية والتعليم والتدريب وتنمية القدرات الإنسانية لتحسين مكانته الوظيفية وأولاداء واجبات إضافية أو القيام بمسؤوليات أكبر وهي بهذه العملية دائمة التدريب من شأنها أن تمد الإنسان بالمعرفة والمهارة وبعد النظر والبصيرة⁽²³⁾.

أشارت دراسات عديدة إلى وجود فوارق بين الواقع ومستوى التعليم لذا وجب الأمر إزالة هذه الفجوة، كما يجب تطوير المهارات ورفع الكفاءات عن طريق التدريب المنظم المخطط الهادف لتزويد الطالب بمعارف جديدة لتحسين المستقبل وتحسين وتطوير مهاراته وقدراته وتغيير سلوكه واتجاهاته بشكل إيجابي بناء مع التماشي والتطور الحاصل في سوق العمل ومستقبله بفاعلية، فالحاجة للتدريب ضرورية لسد الفجوة بين احتياجات ومتطلبات السوق والأعمال.

وتجربة نجاح التدريب العملي في بعض الأقسام يشجع على القيام بإيجاد برامج تدريب مع وجود أسس مدروسة لتقويم التدريب يجعل منه أداة ناجحة لأداء أهدافه للتطور والتجديد⁽²⁴⁾.

• **والجدول الآتي يوضح الفرق بين النمو العلمي والمهني:**

النمو المهني	النمو العلمي
✓ يرتبط بالدرجة الأولى بألية الأداء في التخصص	✓ التمكن من التخصص
✓ تحسين إجراءات نقل المعرفة والتدريب عليها	✓ التوسع الكبير في التخصص
✓ تقويم الأداء والتغذية الراجعة	✓ متابعة التطورات المعرفية في التخصص
✓ طرق البحث في التخصص العلمي	✓ التجديد والابتكار في التخصص
	✓ التكوين المؤسسي للتخصص

م.م. حاكم جبوري الخفاجي، تطبيق المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس لتحسين جودة العملية التعليمية (دراسة حالة في جامعة الكوفة)، وقائع المؤتمر العلمي الأول لكلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية للمدة من 17-18 آذار 2009.

• **طريقة التدريب: تتمثل فيما يلي⁽²⁵⁾:**

01. اختيار المؤسسة للتدريب فيها، ويشرف على تدريبه كادر تدريسي ومشرفين عمليين في المؤسسة، وضع له برنامج للتدريب.
02. تقويم أداء الطالب المتدرب من خلال الزيارات الإشرافية التي يقوم بها المشرف الأكاديمي، على مدى مواظبته على الدوام والتدريب من خلال آراء المشاركين في التدريب من المؤسسة، مع تقرير المدرب المباشر وعن فعاليات وعمليته وتكون له نسبة مهمة في تقييم العلامة.
03. يطبق عليه نفس قوانين الغيابات 3 غيابات بتبرير، وضع نماذج لتقويم أداء الطالب المتدرب تملأ من طرف المشرف الأكاديمي والعملي المباشر، ويمكن أن يوضع نموذج للطالب المتدرب والقيام بتقديم تقرير عن كل الأعمال التي قام بها أثناء التدريب مع تقديم الإضافات التي يمكن أن يستفيد منها قسمه وأيضاً الصعوبات التي واجهته.. مع إشعار الأستاذ بأية مشاكل تعترض سير التدريب.

• **أهداف التدريب الميداني المحاسبي: يمكن تلخيصها⁽²⁶⁾ في الآتي:**

- تحقيق الربط بين البرامج والخطط الدراسية وبين الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتأهيل القوى العاملة.
 - التدريب يترجم المبادئ النظرية والأفكار التي تعلمها نظرياً وتحويلها إلى واقع وتطبيق عملي.
 - التعايش مع بيئة العمل واكتساب مهارات الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية عند مواجهة ظروف العمل المختلفة للمحاسبة والتدقيق.
 - محاولة الربط بين الواقع العملي والمناهج التدريسية والكادر التدريسي في الجامعة.
 - توفر فرص عمل للطلاب بعد التخرج من خلال تعريف المؤسسات عليه خصوصاً إن كانت فترة التدريب طويلة.
 - الإسهام في دعم خطط التطوير في التعليم العالي وإعداد الكادر المؤهل لخدمة الاقتصاد الوطني وخطط التنمية.
 - إتاحة الفرصة للمتدرب للمساهمة في تطوير وتحسين ما هو غير ملائم.
 - إكساب الطالب المهارات والكفايات الأساسية والاستفادة من خبرات المدربين من حيث إعداد الحسابات والمعلومات.
 - مساعدة الطالب المتدرب على اكتشاف قدراته ومواهبه الحقيقية في ميدان التطبيق العملي وتنمية الاتجاهات والمبادرات الإيجابية.
 - اكتساب الطلبة فرصة التعرف على المشاكل التي تتخلل سير العمل الفعلي وكيفية معالجتها.
 - إدخال برامج جديدة في استخدام الحاسوب والارتقاء إلى مستوى متطلبات السوق.
 - تخصيص ساعات للتطبيق العملي لكل مساق محاسبي وطرح المشاكل التي تواجه السوق.
 - عمل ورشات من الحين للآخر لما يستجد من تغيرات في سوق العمل.
- من المؤكد أن التعليم المحاسبي هو الذي يتكفل بتوفير احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة المؤهلة والمدرّبة علمياً وعملياً والتي تستطيع مواكبة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الأمم لتحقيقه.
- ونشير للفكرة المحورية** وهي أن يتحول الأستاذ الجامعي إلى **متعلم دائم التعلم** ليمارس عمله وينمو ويتطور مهنيّاً لتحسين أدائه بشكل دائم ويتحول إلى قائد ومرشد لطلّبه، فضلاً عن ممارسته البحث العلمي والمشاركة مع الآخرين في إنتاج المعارف وحل مشكلات المجتمع والتجديد المستمر من خلال الدراسة والإطلاع.

الإطار العملي:

• **مجتمع الدراسة وعينتها:** يتألف مجتمع الدراسة من أربع فئات ذات صلة بموضوع البحث هي: أساتذة المحاسبة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج-، الطلبة الدارسون في تخصص المحاسبة، أرباب العمل والمؤسسات التي تتيح الفرصة لتدريب الطلبة محاسبيا.

وقد تم اختيار عينة قوامها (122) شخص موزعة على الفئات الثلاثة وذلك بهدف ضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة وعدم إغفال أي فئة لها صلة بموضوع الدراسة حتى نتمكن من الوصول إلى نتائج مقبولة حول موضوع البحث ولتحقيق إمكانية تعميم النتائج.

• **وسائل جمع البيانات:** تم تصميم استبيانات خاصة للتحري عن متغيرات البحث وجمع المعلومات، وقد كانت الاستبيانات كما يلي:

1. **الاستبانة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس:** واشتملت على أربعة أقسام: القسم الأول لبيان حقيقة وجود برامج تدريبية، القسم الثاني لبيان أهداف البرامج التدريبية، القسم الثالث لبيان أسباب عدم وجود برامج تدريبية، والقسم الرابع والأخير إن كانت هناك آراء أخرى.

2. **الاستبانة الخاصة بالطلبة /تخصص محاسبة:** ((طلبة سنة الثالثة ليسانس، سنة أولى ماستر، سنة ثانية ماستر))، وقد اشتملت على ثلاثة أقسام: خصص القسم الأول لبيان حقيقة وجود برامج تدريبية والقسم الثاني لإظهار أسباب الاحتياجات للبرامج التدريبية والقسم الأخير إن كانت هناك آراء أخرى.

3. **الاستبانة الخاصة بقطاع الأعمال:** اشتمل القسم الأول على معلومات عامة والقسم الثاني يقيس مهارات وقدرات المحاسبين الخريجين من جامعة محمد البشير الإبراهيمي، والقسم الثالث والأخير لتبيان أسباب الاحتياجات للبرامج التدريبية.

• **إجابات أعضاء هيئة التدريس:**

السؤال الأول: 87% الإجابة بلا، أي أن معظم إجابات أعضاء هيئة التدريس تبين عدم تضمن خطة قسم المحاسبة في جامعة محمد البشير الإبراهيمي تدريباً محاسبياً لطلبة القسم أثناء الدراسة.

يبين الجدول رقم (01) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الانحراف لإجابات أعضاء هيئة التدريس عن مدى تحقيق البرامج التدريبية لكل هدف من الاستبيان.

جدول رقم (01): أهداف البرامج التدريبية

الهدف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الانحراف
تعريف الطلاب بطبيعة ومسؤولية الوظيفة	3,58	0,91	0,25
يسهل التدريب المحاسبي فهم الطالب لما يدرسه في الجامعة	4,29	0,82	0,19
تنمية المهارات الوظيفية لدى الطلبة	4,23	0,94	0,22
قدرة الطلبة على الربط بين الجانب النظري للدراسة مع الجانب التطبيقي	4,35	1,18	0,27

بالنظر إلى الجدول رقم (01) نجد أن رأي أعضاء هيئة التدريس في أن البرامج التدريبية تحقق الأهداف هو ما بين إلى حد كبير جدا وإلى حد كبير مما يدل على ضرورة وجود برامج تدريبية وقد انحصر معامل الانحراف من 0.23 ، 0.32 مما يدل على ضرورة التدريب.

يبين الجدول رقم (02) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الانحراف لإجابات أعضاء هيئة التدريس حول أسباب عدم وجود برامج تدريبية على مستوى جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريش.

جدول رقم (02): أسباب عدم وجود برامج تدريبية

الهدف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الانحراف
عدم مواكبة الخطة الدراسية لمتطلبات سوق العمل	2,17	0,84	0,33
عدم استخدام أساليب تدريسية مناسبة لتخصص المحاسبة	2,52	0,84	0,33
عدم توفر الخبرة لأعضاء الهيئة التدريسية في قسم المحاسبة في التدريب	2,05	0,99	0,48
تهمل خطة الجامعة موضوع التدريب المحاسبي باعتباره أمرا خاصا بالطالب	2,88	0,47	0,16
مسؤولية إدارة الجامعة في توفير الإمكانيات اللازمة لوضع برامج تدريبية	2,52	0,84	0,33
عدم وجود تكامل بين الجامعة ومراكز التدريب	3	0	0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن كل آراء أعضاء الهيئة التدريسية كانت محايدة للفقرة الأخيرة أي أن سبب عدم وجود برامج تدريبية عائد إلى عدم وجود تكامل بين الجامعة ومراكز التدريب، وقد احتلت هذه الفقرة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3، وقد جاءت الفقرة المتعلقة بإهمال خطة الجامعة موضوع التدريب المحاسبي باعتباره أمرا خاصا بالطالب في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.88.

• إجابات الطلبة

السؤال الأول: 81% الإجابة بلا، أي أن معظم إجابات الطلبة تبين عدم تضمن خطة قسم المحاسبة في جامعة محمد البشير الإبراهيمي تدريباً محاسبياً لطلبة القسم أثناء الدراسة. مقابل 96,25% من الطلبة الذين يؤيدون لزوم وجود تدريب محاسبي أثناء الدراسة.

أما عن الساعات المخصصة للتدريب فقد كانت النتيجة 71% دراسة حالة أثناء إعداد مذكرة نهاية التخرج.

يبين الجدول رقم (03) التوزيع التكراري لإجابات الطلبة الذين مارسوا التدريب العملي، علماً أن عدد الذين مارسوا هذا التدريب 55 مستجيباً من أصل 84.

بالنظر إلى الجدول رقم (03) نجد أن التدريب لم يتم بناءً على تكليف من الجامعة (34 لا) وإنما تم بناءً على مبادرة شخصية، ونرى أن الجامعة لم تختار المؤسسة التي يتم التدريب فيها (50 لا). وفيما يتعلق بوجود تقصير من المؤسسات التي يتدرب فيها الطلبة فقد كانت الإجابة (40) نعم وهو ما يدل على ضرورة التركيز على هذه النقطة.

وفيما يتعلق بالفقرة الأخيرة فقد كانت الإجابة (80 نعم) (الطلبة الذين مارسوا والذين لم يمارسوا التدريب) بمعنى يبقى الطالب بعيداً عن الواقع العملي ما لم يقضي فترة تدريبية أثناء دراسته الجامعية مما يؤكد ضرورة التدريب.

جدول رقم (03): الاحتياجات للبرامج التدريبية

لا رأي	لا	نعم	
29	84	21	تم التدريب العملي بناءً على تكليف من الجامعة
29	21	34	تم التدريب العملي بناءً على مبادرة شخصية
29	50	5	الجامعة هي التي اختارت المؤسسة التي يتم التدريب فيها
29	5	50	الطالب هو الذي اختار المؤسسة التي يتم التدريب فيها
29	51	4	تعد الفترة التدريبية أثناء الدراسة الجامعية لطالب المحاسبة هدراً للوقت
32	25	27	تعد الساعات المخصصة للتدريب كافية لإعطاء الطالب فكرة جيدة عن العمل
21	6	47	تزود المؤسسات التي يتدرب فيها طلبة المحاسبة في زيادة وعيهم وإدراكهم للجوانب المحاسبية التي يدرسونها في المحاضرات
21	13	40	هناك تقصير من المؤسسات التي يتدرب فيها الطلبة بسبب تراكم أعمالها
1	3	80	يبقى طالب المحاسبة بعيداً عن الواقع العملي ما لم يقضي فترة تدريبية أثناء دراسته الجامعية

● إجابات قطاع الأعمال

السؤال الأول: 100 % من مؤسسات التدريب يؤيدون وجود تدريب محاسبي للطلبة أثناء فترة الدراسة.

يبين الجدول رقم (04) أن درجة القدرة للفقرة (05) إعداد حسابات المراجعة النتائج هي 1,36 وانحراف 1,19 ومعامل انحراف 0,87، أي قريبة جدا من درجة قليلة وهذا يستدعي التركيز على هذه المهارة. ومثل هذه المهارة نجد رقم (04) حصل على 1,5، 1,25، 0,83 على التوالي كما هو مبين في الجدول، وهذا يستدعي التركيز عليها أيضا في التدريب.

جدول رقم (04): مهارة وقدرة المحاسبين الخريجين من جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

الانحراف المعياري	الانحراف	الوسط الحسابي	درجة القدرة	معامل الانحراف
1,48	0,60	2,45	درجة القدرة	قراءة واستيعاب القوانين والتعليمات
1,62	0,57	2,81	درجة القدرة	إعداد كشوفات الرواتب والمكافآت للموظفين
1,62	0,746	2,18	درجة القدرة	تسجيل العمليات المالية من واقع المستندات في دفتر اليومية وفقا لنظرية القيد المزدوج
1,25	0,83	1,5	درجة القدرة	إعداد ميزانية المراجعة بالمجاميع والأرصدة
1,19	0,87	1,36	درجة القدرة	إعداد حسابات المراجعة والنتائج

يبين الجدول رقم (05) أن البرامج التدريبية تحقق الأهداف تتراوح بين حد كبير جدا والى حد كبير، مما يدل على ضرورة وجود برامج تدريبية وقد انحصر معامل الانحراف من 0,55 ، 0,60 مما يدل على ضرورة التدريب وأهميته الكبيرة من وجهة نظر المجيبون من قطاع العمل.

جدول رقم (05): أهمية وأهداف التدريب المحاسبي

الانحراف المعياري	الانحراف	الوسط الحسابي	العبارات	معامل الانحراف
2,67	0,56	4,77	تدريب الطالب أثناء دراسته محاسبيا يسهل عليه ممارسة عمله محاسبا	
2,45	0,55	4,40	يبقى طالب المحاسبة بعيدا عن الواقع العملي ما لم يقضي فترة تدريبية أثناء دراسته الجامعية	
2,55	0,55	4,59	تزود المؤسسات التي يتدرب فيها طالب المحاسبة أثناء دراسته الجامعية بمعارف وتطبيقات عملية هامة له	
2,30	0,60	3,81	تقدم المؤسسات التي يتدرب فيها طلبة الأقسام	

المحاسبية كل إمكانياتها لإفادة الطالب بالشكل اللازم			
إن الواقع المهني لمهنة المحاسبة يفرض تطوير أساليب التدريب المحاسبي	4,36	2,63	0,60

نتائج الدراسة أو واقع التعليم المحاسبي:

نستنتج من مجمل إجابات أعضاء هيئة التدريس والطلبة وأرباب العمل وجود فجوة كبيرة بين الدراسات الجامعية والواقع العملي، سببه الرئيسي الضعف الكبير أو انعدام البرامج التدريبية في المجال المحاسبي الأمر الذي جعل مخرجات العملية التعليمية لا تتوافق مع متطلبات وحاجات سوق العمل، نحاول تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها:

- ✓ عدم قدرة الطلبة على الربط بين الجانبين الأكاديمي والعملي.
- ✓ عدم قيام الجامعات بتوفير الإمكانيات اللازمة لوضع برامج تدريبية كفؤة.
- ✓ عدم وجود إشراف فعلي من قبل الأساتذة.
- ✓ وجود قصور في برامج تحديث المناهج العلمية المحاسبية، وهنا كتركاز لبعض المواضيع والمفردات في مواد محاسبية مختلفة، وهذه المناهج لا تتناسب والوعاء الزمني المحدد لها.
- ✓ مناهج المحاسبة الحالية يغلب عليها الطابع النظري، وهي غير كافية لتزويد الطلاب بمتطلبات سوق العمل من حيث المهارات والخبرات اللازمة، وعدم وجود برنامج علمي مدروس للتدريب العملي للطلاب، وربطهم بمواقع العمل بالوحدات الاقتصادية.
- ✓ عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات معتزايذ أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.
- ✓ الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس الرجوع للدراسات التربوية لمعرفة كيفية التعامل مع الفئة العمرية لطلاب الجامعة وهذا يتطلب إعادة لصياغة الأهداف التربوية وطرق التدريس وغيرها.
- ✓ سرعة التغيير العالمي والاستعداد لتحديات القرن الواحد والعشرين من حدوث تغيرات بيئية ومناخية، والتطور التقني المستمر.

وعليه نوصي بما يلي:

- تطوير التعليم المحاسبي يجب أن يتم في ثلاثة محاور أساسية: التدريس، البحث التجريبي، الممارسة المهنية؛

- وجود سياسات مناسبة للاستقطاب واختيار وتعيين العدد المناسب من أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة، مع وضع الأستاذ المناسب في المكان المناسب، بمعنى ضرورة التوازن بين الأستاذ الجامعي والمادة المكلف بتدريسها؛
- التركيز على الدعم المادي والمعنوي لعضو هيئة التدريس من أجل تنمية قدراته على التدريس وتشجيعه على استخدام التقنية إلى جانب تشجيعه على تنمية قدراته البحثية؛
- تشجيع التعاون بين الأكاديميين والممارسين لمهنة المحاسبة، واستطلاع آراء الممارسين حول احتياجات الممارسة العملية، ومدى وفاء برامج التعليم بمتطلبات التطبيق المتطورة؛
- على الجامعات أن تراعي عند تقديمها لبرامج تعليم محاسبية المعايير الخاصة بالتعليم المحاسبي الدولي لترقى إلى المستوى العالمي في التعليم المحاسبي ولتتناظر أفضل الممارسات في التعليم المحاسبي؛
- تكثيف التعاون والتكامل بين الجامعة ومراكز التدريب لتقريب الطلبة أكثر من الواقع العملي؛
- التعاقد مع مكاتب المحاسبة للقيام بدورات تدريبية مكثفة لفائدة الطلبة في الجامعة وتسخير الإمكانيات اللازمة لذلك؛
- التركيز على النوع وليس الكم في الدورات التدريبية، ضرورة الاعتماد على نتائج تقييم الدورات التدريبية في الحصول على المعلومات العكسية لتعزيز النتائج والإجراءات الايجابية ومعالجة النواحي السلبية في دورات قادمة؛
- اعتبار برامج التدريب بمثابة مقاييس من أجل الاستفادة بشكل أكبر؛
- استخدام التكنولوجيا في مجال التدريب المحاسبي؛
- إيجاد سبل للتحفيز على التدريب المحاسبي من كلا الجانبين الطلبة ومراكز التدريب؛
- يجب أن تتضمن الخطة الدراسية لطلبة المحاسبة في الجامعات فترة تدريبية ميدانية إلزامية، وعلى القطاعين الخاص والعام تحمل مسؤولية نجاح مثل هذه البرامج مما يعمق الربط بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي؛
- وجوب قيام التدريب المحاسبي على أسس علمية منظمة بحيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية ثم تحديد الأهداف التدريبية ثم تصميم التدريب بما يحقق الاحتياجات والأهداف ثم تنفيذ التدريب وفي الأخير تقييم التدريب؛
- التأكيد على أن التعليم العالي ليس عملية خدمية ولكنه عملية إنتاجية، وأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة.

- (1) م.م. حاكم جبوري الخفاجي، تطبيق المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس لتحسين جودة العملية التعليمية (دراسة حالة في جامعة الكوفة)، وقائع المؤتمر العلمي الأول لكلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية للمدة من 17-18 آذار 2009.
- (2) م.م. حاكم جبوري الخفاجي، مرجع سابق.
- (3) م.م. حاكم جبوري الخفاجي، مرجع سابق.
- (4) سالم بن سعيد القحطاني، مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، الإدارة العامة، المجلد الثامن والثلاثون، العدد الثالث، معهد الإدارة العامة، الرياض، أكتوبر 1998 .
- (5) أنمار أمين حاجي وعبد الغفور حسن كنعان، الرقابة الأخلاقية للمتغيرات الأساسية في التعليم الجامعي، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس "أخلاقيات الأعمال ومجتمع المعرفة"، جامعة الزيتونة الأردنية، 17-19 نيسان، 2006.
- (6) محمد قاسم علي قحوان، أبرز التحديات التي تواجه التعليم العالي في اليمن، المؤتمر الدولي الأول حول تطوير البحث العلمي في التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، 11-13 أوت 2014.
- (7) نصيب حفيزة، التعليم العالي وتكيفه مع المحيط الاقتصادي بين الواقع والتحديات "دراسة حالة الجزائر"، المؤتمر الدولي الأول حول تطوير البحث العلمي في التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، 11-13 أوت 2014.
- (8) سالم بن سعيد القحطاني، مرجع سابق.
- (9) طارق سلامة محمد أحمد، سياسات التعليم العالي في البحث العلمي في ضوء ضمان الجودة، المؤتمر الدولي الأول حول تطوير البحث العلمي في التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، 11-13 أوت 2014 .
- (10) د. أنمار أمين حاجي ود. عبد الغفور حسن كنعان، مرجع سابق.
- (11) أسامة عبد اللطيف محمود وآخرون، دور التعليم المحاسبي في ترسيخ الممارسات الأخلاقية لمهنة المحاسبة والتدقيق والحد من الفساد: دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس "أخلاقيات الأعمال ومجتمع المعرفة"، جامعة الزيتونة الأردنية كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية 17-19 نيسان 2006.
- (12) سامية غربي وراضية سعدي، آليات تطوير التعليم العالي وربطه بالبحث العلمي في الجزائر، المؤتمر الدولي الأول حول تطوير البحث العلمي في التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، 11-13 أوت 2014 .
- (13) سامية غربي و راضية سعدي، مرجع سابق
- (14) سالم بن سعيد القحطاني، مرجع سابق.
- (15) طلال الجبائي ومؤيد محمد الفضل، تقويم دور مناهج التعليم المحاسبي الجامعي في بناء المهارات المهنية واتجاهات تطويرها، المجلة العربية للمحاسبة، المجلد الثامن، العدد الأول، ماي 2005.
- (16) طارق سلامة محمد أحمد، مرجع سابق.

(17) هنية بنت عبد الله سعداوي، تطوير أساليب التدريس الجامعي في ضوء مهارات التفكير العليا، المؤتمر الدولي الأول حول تطوير البحث العلمي في التعليم العالي، جامعة الزرقاء، الأردن، 11-13 أوت 2014.

(18) هنية بنت عبد الله سعداوي، مرجع سابق.

(19) مداني بن بلغيث وفريد عوينات، الإصلاح المحاسبي في الجزائر دراسة تحليلية تقييمية، ملتقى حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، جامعة ورقلة، 14/15/15 نوفمبر 2011.

(20) مداني بن بلغيث وفريد عوينات، مرجع سابق.

(21) طلال الججاوي ومؤيد محمد الفضل، مرجع سابق.

(22) خالد قطناني وخالد عويس، مدى ملائمة مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات العمانية لمتطلبات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمة المالية:

<http://ksu.edu.sa/sites/KSUArabic/Research/ncys/Documents/r201.pdf>

(23) بتصرف من:

- عبد الرزاق محمد قاسم، تحليل وتصميم نظم المعلومات المحاسبية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

- نواف محمد عباس الرماحي، تصميم نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

- خالد قطناني وخالد عويس، مرجع سابق.

- محمد أبو القاسم زكري، التحديات والمشاكل المعاصرة التي تواجه الجودة الشاملة للتعليم المحاسبي في ليبيا (دراسة حالة في كلية الاقتصاد فرع الجفارة)، المؤتمر السنوي الخامس للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم حول نظم الجودة وتطبيقها باستخدام أساليب تكنولوجيا مبتكرة لضمان الجودة في التعليم، تونس 21 ديسمبر 2013.

(24) زياد هاشم يحيى ولقمان محمد أيوب، واقع التعليم المحاسبي في العراق ومتطلبات تطويره، جامعة الموصل العراق:

<http://www.minshawhi.com/other/yehya3.htm>

(25) صفاء هادي سلمان، تحليل واقع التدريب المحاسبي الجامعي، الإداري السنة 22، العدد 80 مارس 2000.

(26) نمار أمين حاجي وعبد الغفور حسن كنعان، مرجع سابق.

(27) صفاء هادي سلمان، مرجع سابق.

تصرف من :

- صفاء هادي سلمان، مرجع سابق.

- زياد هاشم يحيى ولقمان محمد أيوب، مرجع سابق.

(28) بتصرف من:

محمد ابو القاسم زكري، مرجع سابق.

صفاء هادي سلمان ، مرجع سابق.

(29) سامي عمر علي، التعليم المحاسبي ومواجهة المتغيرات، المؤتمر الوطني الاول حول المحاسبة، تحت شعار المحاسبة مهنة ومعايير تقييم وإصلاح، طرابلس 2006/06/12.