

بناء مقابلة انتقاء (توظيف) أستاذ جامعي تخصص علم النفس
العمل (بالجامعة الجزائرية)

*Building a selection interview (recruitment) of a
university professor (specialty:work psychology)*

نصراوي صباح *

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي /الجزائر

حيواني كريمة**

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي /الجزائر

تاريخ الإرسال: 2022/10/31 تاريخ القبول: 2022/11/01

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء مقابلة انتقاء (توظيف) أستاذ جامعي (تخصص علم النفس العمل) بالجامعة الجزائرية؛ وللتحقق من ذلك تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى على عينة من عروض التكوين الخاصة بالسنة الثالثة ليسانس علم النفس العمل والتنظيم، والسنة الأولى والثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية والمعمول بهما حاليا في جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي- ، وقد اعتمدت الدراسة على التحليل الكمي لتحديد محتوى مقابلة التوظيف من حيث عدد الاسئلة في كل مجال، وعلى التحليل الكيفي لتحديد محتوى المقابلة في مجالي: المهارات العلمية، المهارات الاتصالية (وضوح الخطاب، التواصل التحليل، والتلخيص). وتوصلت نتائج الدراسة الى:

* المؤلف المرسل: نصراوي صباح

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: karimahiouani@gmail.com

- محتوى شبكة مقابلة توظيف الأستاذة الجامعين تخصص علم النفس العمل والتنظيم ينقسم الى جزئين.

- تتكون مقابلة توظيف الأستاذة الجامعين تخصص علم النفس العمل والتنظيم من 28 مجالا وهي مواد التخصص.

- تقييم المهارات الاتصالية (وضوح الخطاب، التواصل التحليل، والتلخيص) ضمنا من خلال الأسئلة التي يتم طرحا على المرشحين حيث وزعت النقطة المقدمة لكل مقياس مناصفة بين المعرفي والاتصالي.

وفي الأخير خلصت الدراسة الى تقديم مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: مقابلة انتقاء، توظيف، أستاذ جامعي، علم نفس العمل.

Abstract: The aim of the present study is to build a selection interview (recruitment) of a university professor (specializing in work psychology) in the Algerian University. To this end, the content analysis method was used on a sample of training presentations for the third year of Bachelor of work, and organizational psychology, and the first and second masters specializing in work, and organizational psychology, and human resources management; that are currently in operation in Larbi Ben M'hidi University. Accordingly, the study relied on quantitative analysis to determine the content of the interview in terms of the number of questions in each field; while the qualitative analysis was to determine the content of the interview in the field of: scientific skills, communication skills (speech clarity, communication analysis, and summarization). The results of the study were:

-The content of the selection interview (recruitment) of a university professor (specializing in work psychology), is divided into two parts.

- A selection interview (recruitment) of a university professor (specializing in work psychology), consists of 28 fields, which are the subjects of specialization

- Communicative skills (speech clarity, communication analysis, and summarization) are implicitly assessed through the questions that are asked to the candidates. Moreover, the point presented for each scale is equally divided between cognitive and communicative one.

In the end, the study has come to a set of recommendations

Key words: Selection Interview, Recruitment, University Professor, Specializing In Work Psychology.

اشكالية:

أصبحت الجامعة في عصرنا الراهن أحد المقومات الأساسية للدولة العصرية، فإليها ترجع مهمة نقل المجتمع وصولاً به إلى الرقي من خلال تزويدها له باليد العاملة المؤهلة، إضافة إلى أن دور الجامعة قد امتد إلى لم التعامل مع المشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع، وكذا التنبؤ والاستشراف بتلك التحديات في المستقبل واقتراح الإجراءات والتدابير اللازمة للتصدي لها (فاروق عبده فلية، 2005، ص37).

وتحقيق الجامعة للأهداف السابقة الذكر يتطلب توافرها على الكفاءات المؤهلة للقيام بذلك، والتي من بينها بل وعلى رأسها نجد الأستاذ الجامعي، كونه المحرك للعملية التكوينية و القادر على تجسيد الأهداف المسطرة للجامعة من خلال قيامه بالعديد من الأدوار التي لا يمكن أن تكون ثابتة، وإنما تتغير بتغير حاجات الجامعة، والمجتمع، والموقف التعليمي، وذلك من أجل مجارة التطورات في البيئتين الداخلية والخارجية، وهو الأمر الذي يتطلب توافر مجموعة من المهارات والقدرات القادرة على جعل الأستاذ الجامعي يؤدي مجموع الأدوار والأهداف الموكلة إليه من قبل الجامعة والمجتمع.

مما سبق نستنتج أن تحقيق الأدوار المنتظرة من الأستاذ لن يتحقق إلا إذا توافرت فيه مجموعة من المتطلبات اللازمة لذلك، وهو الشيء الذي تضمنه عملية الانتقاء خلال توظيف هؤلاء الأساتذة كونها القادرة على إرساء الدعائم المتينة لفاعلية الأستاذ في الجامعة إذا ما تمت وفق أسس علمية سليمة، لتكون قادرة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال المواءمة بين متطلبات المنصب وإمكانات وقدرات المرشحين واختيار الأنسب من بينهم؛ وبما أن عملية انتقاء الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية تتم بمقتضى المنشور الوزاري رقم 07(28-04-2011) على أساس تقييم المرشحين من خلال جانبين: الأول يتعلق

بالنقطة المتحصل عليها من خلال دراسة الملف، والثاني من خلال تقييم مجموعة من المهارات التي يمتلكها الأستاذ من خلال استخدام تقنية المقابلة التي تجرى حسب وجهة نظر بعض الأساتذة خلال مدة زمنية وجيزة لا تكفي للكشف عن المهارات السابقة الذكر من جهة، ومن جهة أخرى فإن أسئلتها تكون سطحية وغير قادرة على الكشف عن المستوى الفكري والمهاري للمرشحين (بوغرارة، 2012).

لذلك ستسعى الدراسة الحالية إلى بناء مقابلة توظيف قادر على التفريق بين المرشحين لشغل منصب أستاذ جامعي من حيث الكفاءات التي أوصى المرسوم التنفيذي بتقييمها أثناء المقابلة الشفوية وهي: المهارات العلمية، مهارة التحليل والتلخيص، مهارة وضوح سلامة الخطاب، مهارة القدرة على التواصل، وسنركز على تخصص علم النفس العمل والتنظيم سعياً منا لخلق أداة قادرة على الرقي بالتخصص من خلال المساهمة في اختيار أكفأ وأقدر الأساتذة على تأدية المتطلبات الوظيفية المتعلقة بمنصب أستاذ جامعي، من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية التالية التالي:

1. تساؤلات الدراسة:

2.1 التساؤل الرئيسي للدراسة:

-ما محتوى شبكة مقابلة توظيف الأساتذة الجامعيين تخصص علم النفس العمل والتنظيم؟

1.2. التساؤلات الفرعية للدراسة:

-ما محتوى مقابلة توظيف الأساتذة الجامعيين تخصص علم النفس العمل والتنظيم في المجال المعرفي؟

-ما محتوى مقابلة توظيف الأساتذة الجامعيين تخصص علم النفس العمل والتنظيم في المجال الاتصالي ؟

2. أهداف الدراسة:

-قراءة عروض التكوين الخاصة بتخصص علم النفس العمل والتنظيم.

-تحديد المقاييس التي سيدرسها الأستاذ وحجم كل مقياس بالسؤال والنقطة.
-وضع شبكة مقابلة لتقييم المهارات العلمية، والمهارات الاتصالية المتعلقة بكل سؤال.

3. أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة التالي في:
-خلق أداة قادرة على التمييز بين المرشحين لشغل منصب أستاذ جامعي تخصص علم النفس العمل والتنظيم.
-رفع مستوى التعليم الجامعي بصفة عامة، والمضي قدما بتخصص علم النفس العمل والتنظيم من خلال اختيار أكفأ الأساتذة وأقدرهم.
-تزويد السلطات المسؤولة بأداة علمية استقت محاورها من المناشير القانونية، وبالتالي إمكانية تطبيق وتعميم التقنية لتشمل كافة التخصصات.
-توفير نموذج يحتذى به في بناء المقابلات بصفة عامة ومقابلات التوظيف بصفة خاصة.

4. مصطلحات الدراسة:

لكل بحث مصطلحات ومفاهيم مفتاحيه، وفي بحثنا هي:

التوظيف:

ويعرف التوظيف بأنه مجموعة من الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب المرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة، ثم تقوم باختيار أفضلهم ليكونوا أعضاء فيها و ترغبهم للعمل (فيصل حسونة، 2011، ص20).

وتمر عملية التوظيف في المنظمة بالمراحل التالية:

الاستقطاب:

يشير الاستقطاب إلي مختلف عمليات البحث والدراسة والتحري عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل لملء الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية،

والعمل علي جذبها وانتقاء الأفضل من بينها للعمل بالمنظمة (بشار يزيد الوليد، 2008، ص222)

و هو أحد نشاطات إدارة الموارد البشرية، ويعني البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم ، واختيار الأفضل منهم بعد ذلك للعمل، وهو البداية العملية لجذب العمالة و اكتشاف الأفراد أو القوى العاملة لملأ الوظائف الشاغرة أو المتوقعة أو المستحدثة.

ومن أهم الطرق التي يمكن اعتمادها من قبل المؤسسات لاستقطاب المترشحين مايلي: (خالد عبد الرحمن الهيتي، 1999، ص134)

- الإعلانات في الصحف والمجلات
 - مكاتب ومراكز التوظيف
 - الاعتماد علي الجامعات والمعاهد العلمية
 - الاستعانة بالمستشارين
 - ترشيدات موظفي المنظمة
- وبالنسبة لتوظيف الأساتذة الجامعيين يعتبر الإعلان في الصحف شرطا رئيسا يقره القانون العام للوظيفة العمومية.

مفهوم الاختيار:

تتبع عملية الاختيار عملية الاستقطاب مباشرة، والاختيار الصحيح والدقيق للموظفين والعاملين يعتبر واجبا أساسيا ،مما يعطي للمنظمة الفرص لاحتوائها على فريق عمل كفؤ مؤهل يعول عليه في ديمومة عجلة الإنتاج وتطورها.

ويمكننا تعريف عملية الاختيار بأنها: "العملية التي تتم من خلالها دراسة وتحليل الطلبات المقدمة من الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة بهدف التأكد من توافر المواصفات والشروط المطلوبة للوظيفة ثم مقابلتهم واختيارهم والاستفسار عنهم، ثم فحصهم طبيا تمهيدا لانتقاء أفضلهم وتعيينهم بالمنظمة".

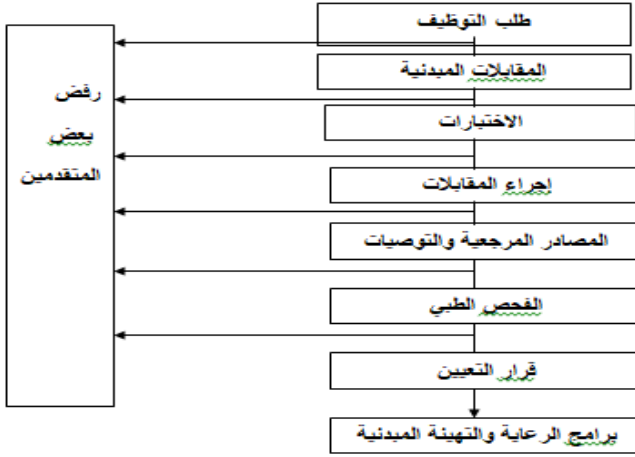
ومن هذا التعريف يمكن الوقوف على العناصر التالية:

تعتمد عملية الاختيار على الدراسة والتحليل لطلبات الأفراد ويتطلب ذلك تبويب

طلبات التوظيف وتصنيفها وتحليل بياناتها بما ييسر إجراء الخطوات التالية.
-ترتبط عملية الاختيار على معايير ومقاييس تم إستنتاجها من التحليل السابق للوظيفة والوصف المتكامل للوظيفة والموظف الذي يجب أن يشغلها .
-تنطوي عملية الاختيار على إجراء المقابلات اللازمة سواء كانت مبدئية أو تفصيلية أو متخصصة في أحد المجالات وذلك بقصد التصفية والوصول لإنتقاء الأفضل.

-تشتمل عملية الاختيار على بعض الاختبارات التي تسهم في التحقق من توافر المعايير والمواصفات الواجب توافرها في المتقدمين لشغل الوظيفة.
-إن قرار التعيين مرهون بتخطي الفرد المتقدم لشغل الوظيفة لجميع الاجراءات التي تحددها المنظمة والتي قد تختلف من منظمة إلى أخرى ومن مجتمع إلى اخر (بشار يزيد الوليد، 2008، ص222)

وتعتمد معظم المنظمات على استخدام أكثر من وسيلة لجمع المعلومات عن المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة بها، وتتم عملية الاختيار والتعيين بعدة مراحل وخطوات تتكامل معا حتى تؤدي إلى إنتقاء الأفضل من الموارد البشرية المتقدمة للعمل، ويوضح الشكل التالي خطوات الاختيار والتعيين:



الشكل (01): خطوات الاختيار والتعيين.

المصدر: (حنا نصر الله، 1993، ص96)

2 مقابلات التوظيف:

من الوسائل الشائعة الاستخدام في اختيار الموظفين، ورغم شيوعها إلا إن الدراسات والبحوث أثبتت أنه لضمان فعالية المقابلة لابد من الاهتمام بالجوانب التالية:

- مكان المقابلة والوقت المخصص لها.
 - تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة.
 - التسلسل والنمطية في توجيه الأسئلة
 - تقويم المقابلة وتوزيع الدرجات
 - مراجعة استمارة طلب الوظيفة لمعرفة بعض الجوانب التي تحتاج إلى إيضاح أو تفسير من قبل المرشح للوظيفة.
 - التركيز على الأسئلة ذات العلاقة بالوظيفة.
- ومن أنواعها:

المقابلات غير الموجهة: يقوم المقابل بتقديم وعرض الأسئلة كيفما كان دون سابق تنظيم وتحديد، بمعنى آخر فإن الأسئلة المقدمة هي أسئلة ظرفية تملئها طبيعة المقابلة أو إجابة المتقدم للوظيفة، لذلك قد تختلف الأسئلة الموجهة إلى كل مقدم.

المقابلات المقننة: في هذا النوع من المقابلات تتحدد الأسئلة المطلوب إثارها مع المتقدم سلفاً وبنمط معين، وتوجه نفس الأسئلة لكل المتقدمين، وكذلك تحدد درجات لكل إجابة، ويتميز هذا النوع من المقابلات بمصداقيتها وعدالتها قياساً بالمقابلة غير الموجهة، حيث أنها لا تسمح للقائم بالمقابلة عن الخروج عن نمط الأسئلة الموجودة لديه في قائمة الأسئلة.

المقابلات المتلاحقة: تتم المقابلة مع أطراف متعددة قد يكون من بينها مندوباً عن الجهة التي تنتمي إليها الوظيفة الشاغرة ، بحيث تتضمن سلسلة من المقابلات المختلفة والمتلاحقة، حيث يقوم كل مقابل بتقويم المتقدم بناءاً على نموذج جاهز من الأسئلة، ثم يتخذ قرار جماعي استناداً إلى متوسط الدرجات التي حصل عليها المتقدم من مجموع القائمين بالمقابلة .

المقابلات الجماعية: يتم إجراء المقابلات بواسطة عدد من الخبراء مع مجموعة من المتقدمين في وقت واحد، وتوجه الأسئلة لكل متقدم ، ويقوم كل خبير بتقييم إجابة المتقدم من جانبه، وتكوين حكم جماعي، هذا النوع من المقابلات يكون أقل تحيزاً مما إذا كانت المقابلة أمام شخص واحد.

المقابلات المجهدة: الهدف من هذا النوع من المقابلات هو تقدير كيف سيتصرف المتقدم في بعض المواقف والضغوط التي تفرضها الوظيفة، وتقدم للمتقدم بغض الأسئلة غير المريحة وأحياناً الاستقرارية التي تضع المتقدم في وضع دفاعي عند الإجابة عليها.

المقابلات الموقفية: ويهدف هذا النوع من المقابلات إلى التعرف على كيفية تصرف المتقدم للوظيفة في بعض جوانبها مستقبلاً، فمثلاً قد يوجه للمتقدم سؤالاً

من احد أعضاء لجنة المقابلة كيف سيتصرف إزاء موقف معين يعترضه في العمل وعلى ضوء إجابته يتحدد قرار اللجنة.

أخطاء شائعة في المقابلات :

- الحكم السريع على المتقدم
- عدم وجود معلومات كافية عن الوظيفة لدى القائمين بالمقابلة
- الحاجة العاجلة لملاً الوظائف الشاغرة
- تأثير الجوانب غير اللفظية على تقييم المقابليين
- البحث عن نقاط الضعف
- المصادر المرجعية والتوصيات

5-3 الأستاذ الجامعي:

يعرفه بران: أنه مختص يستجيب للطلب الاجتماعي، ويتحكم في عدد لا بأس به من المعارف العلمية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين.(زوليخة طوطاوي، 1993، ص 19)

يعد الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية في الجامعة، حيث تتمحور حوله وظيفة إعداد الكوادر البشرية التي تعتبر أهم مخرجات النظام الجامعي، الأساتذة الجامعيون هم مجموعة متجانسة من المثقفين الذين تجمعهم الزمالة الأكاديمية ووحدة الأهداف، وهم يعملون لساعات طويلة ويقدمون الحرية الأكاديمية، ويحبون العلم والتعليم ويسعون وراء الحقيقة من أجل الحقيقة وتقدم العلم، زاهدين بالمرود المادي الذي تقدمه لهم المؤسسات المختلفة والتي تتنافس الجامعات في استقطابهم. ومن بعض الصفات التي يجب يتحلى بها الأستاذ الجامعي ما يلي:

- حب العلم وتقدير الحرية والزمالة من أقوى الروابط التي تجمع أساتذة الجامعات.

- الاهتمام بالحرم الجامعي وبيئة العمل من حيث الزمالة والتعامل مع الشباب الواعي.
- الشعور بالمشاركة في نمو وتطور الكفاءات الجديدة في المجتمع من خلال تقدير زملائهم لأعمالهم وإنجازاتهم.
- التمتع بقدرة كبيرة على تقييم الأطر التدريسية والتقنية وتطورها وفقاً لاستراتيجية الجامعة والدولة ويستعمل كافة الوسائل في ذلك.
- التمتع بمهارة في مجال تخصصه وقدرته على استعمال التكنولوجيا الحديثة.
- امتلاك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية المتعلقة باختصاصه، ويطور ذاته ويتفاعل مع المجتمع.
- امتلاك القدرة على إجراء البحوث التطبيقية التي تواكب التغير السريع في التكنولوجيا.
- كما أن الأستاذ اليوم أصبحت له صفات مميزة هادفة إلى مواكبة الانفجار المعرفي الحديث والمتمثلة في:
- الإيمان بمهنة التربية والتعليم والاعتزاز بها.
- الإدراك الكامل لأهداف التعليم .
- الإلمام الكافي بوسائل تحقيق الأهداف التعليمية المعاصرة .
- معرفة خصائص الطالب خاصة في مرحلة النمو الحرجة ومراعاة احتياجاتهم العلائقية.
- القدرة على العمل مع الآخرين بطريقة بناءة وفي تعاون مثمر .
- القدرة على تنسيق جهود الطلبة وإتاحة الفرصة للتشجيع على الابتكار والإبداع.
- معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس من خلال الاجتماعات والمناقشات.
- التعرف على البيئة المحلية مشكلاتها والإسهام في حلها من خلال نتائج الأبحاث المعتمدة. (أحمد إبراهيم أحمد، 2000، ص 230).

وتتمثل وظائف الأستاذ الجامعي فيما يلي:

❖ التدريس:

يمكن أن نلخص المتطلبات الجديدة التي يقتضيها نظام ل م د في وظيفة التدريس التي يقوم بها الأستاذ الجامعي ما يلي:

- تسيير الوقت و التعليم في إطار السداسي
- العمل في اتجاه استقلالية الطالب
- توفير أحسن ظروف النجاح: أي أنه يجعل الطلبة مسؤولين عن تكوينهم.

التقييم: لا بد أن لا يقيم الأستاذ في نظام ل م د على أساس مفهوم المعرفة والمهارة، ولكن على أساس الكفاءات أيضا:

الإجراء الأول كفي: ويتمثل دوره في اكتشاف عدد كاف من القدرات لدى الطالب.

الإجراء الثاني نوعي: وموضوعه تقدير البحث عن كيفية التصرف في وضعية مشكلة.

الإشراف :

يعد الإشراف تلك المهمة المتعلقة بالمتابعة والمرافقة الدائمة للطالب بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية وتسهيل حصوله على المعلومات حول عام الشغل. وبهذه الصفة فان مهمة الإشراف تكتسي جوانب عديدة منها على الخصوص:

الجانب الإعلامي والإداري: ويأخذ شكل الاستقبال والتوجيه والوساطة.

الجانب البيداغوجي: ويأخذ شكل المرافقة في التعلم وتنظيم العمل الشخصي للطالب ومساعدته في بناء مساره التكويني

الجانب المنهجي: ويأخذ شكل تلقين مناهج العمل الجامعي بصفة فردية وجماعية.

الجانب التقني: ويأخذ شكل التوجيه في استعمال الأدوات والدعائم البيداغوجية.

الجانب المهني: ويأخذ شكل مساعدة الطالب على إعداد مشروعه المهني.(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، المادة 01).

المرافقة البيداغوجية:

يقوم الأستاذ المرافق بتأطير مجموعات الطلبة ومساعدتهم على اكتساب تقنيات البحث والعمل الضرورية لنجاحهم، إضافة إلى ذلك يقوم الأستاذ المرافق بالمهام التالية:

- توجيه الطالب في أعماله الفردية، و مساعدته على اكتساب مناهج البحث التي غالبا ما يكون الطالب الجديد غير معتاد عليها.
- مساعدة الطلبة على البحث البيبليوغرافي، طرق تصنيف الكتب، الاستعمال الأمثل للانترنت،...الخ.
- تقريب الطلبة من الإدارة.
- تشجيع الطلبة على المشاركة في النوادي العلمية و الثقافية.
- المساعدة في البحث عن التربصات الميدانية في مجال التخصص(دليل ل م د، 2011، ص04)

البحث العلمي:

- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراته لممارسة وظيفة أستاذ باحث. (دليل ل م د، 2011، ص04).
- أي أن وظيفة البحث تنقسم إلى شقين الأول يتعلق بالبحث للمجتمع، والثاني البحث لتنمية الذات.

والملاحظ لمهام الأستاذ الجامعي بعد تبني الجامعة الجزائرية لإصلاح ل م د يدرك بأنها تغيرت تشريعيا في بعض النقاط المتعلقة بالتغيير في حد ذاته، لكن المهام الأساسية للأستاذ لم تتغير أي أن محتواها هو الذي تغير، ومن خلال معرفتنا لهذه المهام سنقوم لاحقا بالاعتماد عليهما في الدراسة الميدانية من أجل تحديد

الخصائص الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي والتي يتم استكشافها من خلال مقابلة التوظيف.

علم النفس العمل والتنظيم:

علم النفس العمل والتنظيم هو احد فروع علم النفس إذ يغلب عليه الجانب التطبيقي؛ ويهدف هذا العلم إلى الاستفادة من أسس علم النفس ونظرياته وطرق البحث في ميدان العمل والإنتاج و ترشيد الجهد الإنساني ليحقق من ذلك أقصى استفادة ممكنة للإنسان مجتمعه (فرج طه، 2001، ص19).

وهناك عدة تعاريف لعلم النفس العمل والتنظيم والتي أوجزها دريفر حيث عرفه على انه فرع من فروع علم النفس التطبيقي الذي يهتم بتطبيق مناهج البحث في علم النفس و نتائجه في حل المشكلات التي تنشأ في مجال العمل منذ اختيار العاملين على غاية خروجهم منها، وقد تمتد أحيانا الى ما بعدها (فرج طه، 2001، ص19).

6. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

بما أن الهدف من الدراسة الحالية هو بناء مقابلة توظيف الأستاذ الجامعي، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يناسب هذا النوع من الأهداف، كونه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، فيصفها وصفا دقيقا ويحلل مكوناتها كميا وكيفيا

6-2 مجتمع الدراسة:

تمثل في جميع عروض التكوين للسنة الجامعية 2016-2017 تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة أم البواقي، أي أننا قمنا بمسح شامل لهذه العروض من خلال تحليل محتواها وهي:

-عرض التكوين الخاص بطور الليسانس: علم النفس العمل والتنظيم.

-عرض التكوين الخاص بطور الماستر: علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

6-3 أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثتان على تحليل المحتوى لكونه الأنسب في مثل هذه البحوث، وتعتبر أداة تحليل المحتوى وسيلة بحث غير مباشرة، تستخدم في معالجة النصوص المكتوبة والأشرطة الصوتية والأفلام المصورة بغض النظر عن الزمن الذي تنتمي إليه (بن مورسلي، 2003، ص250)، وهذه التقنية تسمح بسحب كمي أو كيفي. ولا تعد تقنية تحليل المحتوى أفضل تقنية لتحليل المواد المنتجة حالياً فقط، بل تناسب حتى محتوى المواد التي أنتجت في الماضي، لأنها تسمح بتبسيط الأضواء على حادثة أو فعل فرد أو جماعة توجد حوله آثار مكتوبة (موريس روجرس، 2004، ص218). وبالتالي يعتبر تحليل المحتوى الأداة الأكثر استعمالاً بالنسبة للمؤرخين وعلماء النفس وعلماء الاجتماع والقانون.

إن الممارسة العادية للتحليل هي دراسة المحتوى الظاهري للوثيقة أو النص، أي ما هو معلن عنه بشكل واضح في الوثيقة، وهناك ممارسات أخرى لتحليل المحتوى وهي دراسة المحتوى المستتر للوثيقة والمحتوى المستتر هو كل ما لم يعبر عنه بشكل واضح، ومنه تتطلب دراسة المحتوى كل ما لم يتم الكشف عنه أو غير معلن وفك المعنى الخفي للأقوال والعبارات، وبالتالي فإن المحتوى المستتر لا يقل أهمية عن المحتوى الظاهري، بل يفوقه أهمية، كما أن المحتوى المستتر يظهر أيضاً القيم والأسباب والدوافع الغير معلنة المستمدة من المواقف والمواضيع الفرعية والتي لم ترد في النص إن عملية اختيار الوثائق لها أهمية أساسية، فيمكن أن تكون الوثائق كتاباً أو حصة تلفزيونية أو مقالات صحفية، أما في هذه الدراسة فهذه الوثائق عبارة عن نصوص لمواد قانونية، وتتمثل قيمة تحليل المحتوى في قيمة وثائقه وفيما يخص ملائمة اختيار النصوص، فإنها تتطلب خاصية الجودة والخبرة وكذلك الحذر.

من خلال ما سبق ذكره حول تحليل المحتوى، فإن النتائج المتحصل عليها من التحليل إما أن تكون كمية أو كيفية، وذلك تبعاً للتقنية المتبعة ونوعية الموضوع المراد دراسته والأهداف المرجوة من الدراسة.

أما فيما يخص دراستنا الحالية فإن التحليل سيكون كمياً لعروض التكوين عينة الدراسة، حيث سنعتمد التحليل الكمي لتحديد محتوى مقابلة توظيف الأستاذة الجامعين تخصص علم النفس العمل والتنظيم من حيث عدد الاسئلة في كل مجال، وعلى التحليل الكيفي لتحديد محتوى المقابلة في مجال: المهارات العلمية، المهارات الاتصالية (وضوح الخطاب، التواصل التحليل، والتلخيص).

6-4 إجراءات التحليل:

6-4-1 تحديد موقع النص:

النص في هذه الدراسة عبارة عن 2 عرض للتكوين المعتمدين بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -.

6-4-2 تحديد فئات التحليل:

اعتمدت الباحثتان على فئات التحليل التالي:

الوحدات: وحدات التعليم الأساسية، وحدة التعليم الأفقية، وحدات التعليم المنهجية، وحدات التعليم الاستكشافية، السداسي التطبيقي.

المقاييس: كل وحدة تتضمن مجموعة من المقاييس تختلف باختلاف السنة الدراسية والسداسي.

المعاملات: لكل مقياس معامل يحدد أهميته في الوحدة.

6-4-3 التحليل الكمي لعروض التكوين:

من منطلق أن كل وحدة تشتمل على مجموعة من المقاييس، ولكل مقياس حجم ساعي ومعامل محدد، واعتمدنا على الحجم الساعي للمقياس مقارنة بالحجم الساعي الكلي لجميع المقاييس، كما قمنا بجمع المقاييس المتكررة خلال السنوات المختلفة.

افتترضنا أن عدد الأسئلة الكلية في مقابلة التوظيف سيكون 30 سؤالاً حسب (الطوخي سعيد، 2016، ص30)، وبالنظر إلى معاملات كل مقياس من جهة وإلى خبرة الباحثان حول محتوى المقاييس وأكثرها أهمية حددنا حجم الأسئلة في كل مقياس.

كما قمنا بتحديد النقطة المتعلقة بكل سؤال علماً أن النقطة المحددة قانونياً لمقابلة توظيف الأساتذة الجامعيين هي: 4 نقاط كالتالي:

$$\text{نقطة السؤال} = 4 \text{ نقاط} / \text{عدد الأسئلة} = 30 / 4 = 0.13$$

$$\text{نقطة المقياس} = \text{عدد أسئلة المقياس} \times \text{نقطة السؤال}$$

ويمكن توضيح نتائج الخطوات السابقة في الجدول التالي:

حدة التعليم	الحجم الساعي السداسي بالدقيقة	الوزن النسبي للوحدة	المعامل	عدد الاسئلة في الوحدة المقياس	النقطة
وحدات التعليم الأساسية	945	50.03%		15	2
تسيير الموارد البشرية	4*45		3	2	0.26
الارغونوميا	4*45		3	2	0.26
السلوك التنظيمي	2*45		2	1	0.13
تسيير المؤسسة	45		2	1	0.13
تحليل الفرد	45		3	1	0.13
الصحة النفسية والعمل	45		2	1	0.13
علم النفس الاجتماعي للمنظمات	45		2	1	0.13
علم النفس الاقتصادي	45		2	1	0.13

0.13	1	2		45	الاختيار المهني وتقنيات التوظيف
0.13	1	3		45	تسيير المسارات المهنية وتطوير الكفاءات
0.13	1	2		45	القيادة التطبيقية
0.13	1	2		45	هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية
0.13	1	2		45	إدارة الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل
0	0	1		45	علم النفس التسويقي ادارة وتسيير المشروع المهني
0.39	3		% 8.33	157.5	وحدة التعليم الأفقية
0.13	1	1		22.5	الحوكمة أخلاقيات المهنة
0.13	1	1		22.5	المخدرات والمجتمع
0.13	1	1		5 * 22.5	لغة أجنبية
0.52	4		% 14.29	270	وحدات التعليم المنهجية
0.26	2	2		3*45	منهجية وتقنيات البحث
0.13	1	2		45	تحليل العمل ودراسة المناصب
0.13	1	2		2*45	الاحصاء التطبيقي
0.26	2		% 8.26	156.1	وحدات التعليم الاستكشافية
0	0	1		22.30	الاتصال التنظيمي

0	0	1		22.30	إدارة الصراع التنظيمي
0.13	1	1		22.30	تقييم الوظائف وتسيير الأجور
0	0	1		22.30	المقاولية (إجباري)
0	0	1		22.30	إدارة الجودة في ميدان العمل
0	0	1		22.30	إدارة التغيير التنظيمي
0.13	1	1		22.30	قانون وعلاقات العمل
0.78	6		% 19.06	360	السداسي التطبيقي
0.26	2	12		18	العمل الشخصي (مذكرة التخرج)
0.26	2	2		3	ملتقيات متخصصة
0.26	2	2		3	تربص ميداني
4			% 100	1888.6	المجموع

الجدول (01): تحديد حجم أسئلة المقابلة في كل وحدة و في كل مقياس.

نلاحظ من خلال هذا الجدول رقم (01) أن وحدات التعليم الأساسية قد حازت على النسبة الأكبر من الأسئلة (50.03 %) ، وذلك يعزى إلى كونها الوحدة التي تتشكل من أهم المقاييس في التخصص وأكثرها وكذلك نظرا للحجم الزمني المهم المخصص لها، وبالتالي حازت هذه الوحدة على نصف الأسئلة الكلية للمقابلة والمقدر بـ (15 سؤالا) موزعة على 13 مقياسا، تلاها السداسي التطبيقي للسنة الثانية ماستر حيث حاز على نسبة (190.6 %) من الحجم الزمني الكلي، وذلك لأهميته واحتوائه على أنشطة تطبيقية تحتاج إلى وقت زمني معتبرا، وقد حاز على النصيب الثاني من حجم الأسئلة والمقر بـ (6 أسئلة)، موزعة على 3 مجالات، تلتها وحدة التعليم المنهجية بنسبة (14.29 %) فبالرغم من قلة المقاييس المتضمنة

في هذه الوحدة إلا أنها تكررت خلال جميع السداسيات، وقد حازت على (4 أسئلة) موزعة على 3 مقاييس، تلتها وحدة التعليم الاستكشافية ثم وحدة التعليم الأفقية بنسبتين متقاربتين وهما على التوالي (8.33%، 8.26%)، حيث حازتا على نصيبين متقاربين من الأسئلة والذان قدر بـ (3 أسئلة و سؤالين) على التوالي.

3-4-6 التحليل الكيفي لعروض التكوين:

من خلال محتوى المقاييس والمحدد في عروض التكوين، واستغلالا منا للهدف العلمي الواجب الوصول بالطالب إليه من خلال كل مقياس حددنا المهارات المعرفية الواجب توفرها في المرشح لشغل منصب أستاذ جامعي، أما عن المهارات الاتصالية فهي تقيم ضمنا من خلال الإجابة على كل سؤال (أنظر الملحق 1: شبكة مقابلة التوظيف)

الوحدة	المقياس	المهارات المعرفية
وحدات التعليم الأساسية	تسيير الموارد البشرية	- معرفة المبادئ العامة في تسيير الموارد البشرية و وظائفها
	الارغونوميا	- معرفة المبادئ الأساسية لبناء وتصميم مراكز العمل والحفاظ على السلامة المهنية للعامل - معرفة الخطوات العلمية لتحقيق مبدأ تكييف الآلات والتجهيزات مع الأفراد الذين يستعملونها
	السلوك التنظيمي	- معرفة أهم أبعاديات التحكم وإدارة سلوك الأفراد داخل التنظيمات: ضغط، دافعية، أداء....
	تسيير المؤسسة	- معرفة المبادئ الأساسية لتسيير المؤسسات.
	تحليل الفرد	- معرفة الطريقة العلمية لتحليل الأفراد واستخراج مختلف خصائصهم
	الصحة النفسية والعمل	- معرفة المبادئ الأساسية لتحقيق التوافق بين العامل ومنصب عمله معرفة مبادئ الصحة النفسية في العمل واستراتيجيات تحقيق التوافق المهني.
	علم النفس الاجتماعي	- فهم وتحليل أشكال ونماذج العلاقات والتفاعل الاجتماعي داخل المنظمة

	للمنظمات	
- معرفة كل ما يتعلق بسلوكيات المستهلك	علم النفس الاقتصادي	
- معرفة المبادئ الأساسية للتوظيف وتقنياتها (تحديد الاحتياجات، تحليل الفرد، تحليل العمل)	الاختيار المهني وتقنيات التوظيف	
- معرفة تقنيات متابعة المسار الوظيفي للعامل وتطويره حسب أدائه	تسيير المسارات المهنية وتطوير الكفاءات	
- يميز بين مختلف أنماط القيادة ومواطن استخدامها	القيادة التطبيقية	
- يعرف كيفية إعداد وبناء برامج التكوين من خلال تحديد الاحتياجات الخاصة بمختلف - التنظيمات	هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية	
- يعرف مختلف الأخطار النفسية الاجتماعية وطرق إدارتها	إدارة الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل	
- لديه خلفية حول سلوك المستهلك ومبادئ الاشهار و الاعلان	علم النفس التسويقي	
- يعرف الخطوات العلمية لبناء وتسيير المشروع المهني	ادارة وتسيير المشروع المهني	
- لديه خلفية حول خطر الفساد، وسبل محاربته.	الحوكمة أخلاقيات المهنة	وحدة التعليم الأفقية
- لديه خلفية حول مخاطر المخدرات واستعمالها.	المخدرات والمجتمع	
- يجيد اهم المصطلحات و المفردات التقنية في علم النفس العمل و التنظيم باللغة الأجنبية.	لغة أجنبية	
- يعرف الخطوات الاساسية للبحث العلمي في ميدان العمل و التنظيم.	منهجية وتقنيات البحث	وحدات التعليم المنهجية
- متمكن من تقنيات البحث		
- يجيد تنظيم المعطيات وتقريرها في الحاسوب بشكل صحيح وقراءة النتائج.		
- يعرف انماط تحليل العمل ويجيد دراسة المراكز.	تحليل العمل ودراسة المناصب	

	الاحصاء التطبيقي	- يجيد اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة تساؤلاته أو اختبار فرضياته
وحدات التعليم الاستكشافية	الاتصال التنظيمي	- يعرف مهارات الاتصال و تقنياتها داخل المؤسسات المهنية.
	ادارة الصراع التنظيمي	- يعرف سبل التحكم في إدارة الصراع التنظيمي والرفع من فعالية المنظمة
	تقييم الوظائف وتسيير الأجور	- يجيد تقييم الوظائف والأجور
	المقاولة (إجباري)	- يستطيع وضع سياسة ومنهجية قادرة على تتبع المشاريع في إدارة المعلومات والتوثيق. - قادر على تتبع أهم مسارات ترقية الأعمال ومشاريع على مستوى وحدات المعلومات.
	إدارة الجودة في ميدان العمل	- اكتساب الطالب لمعارف وخبرات معرفية جديدة حول مفاهيم الجودة والدراسات حولها نظرياتها ومناهجها
	إدارة التغيير التنظيمي	- لديه خلفية حو التغيير التنظيمي، مفاهيمه والعوامل المرتبطة به ومدى حاجة المؤسسة له.
	قانون وعلاقات العمل	- لديه خلفية حول أهم القوانين المنظمة للعمل في المنظمات، التشريع الجزائري في مجال قانون العمل، كيفية معالجة والتعامل مع الوضعيات القانونية في مجال العمل.
السداسي التطبيقي	العمل الشخصي (مذكرة التخرج)	- يجيد الخطوات العلمية لاعداد البحوث العلمية
	ملتقيات متخصصة	- يستطيع تنظيم ملتقيات لطالبته
	تربص ميداني	- لديه خلفية حول المؤسسات الموجودة في محيطه.

الجدول (02): التحليل الكيفي لعروض التكوين وتحديد المقاييس المشتركة

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أننا توصلنا إلى أن الوحدة الأساسية تتضمن 15 مقياسا، ووحدة التعليم الأفقة تتضمن 3 مقاييس، أما وحدة التعليم المنهجية فتتضمن 3 مقاييس أيضا، ووحدة التعليم الاستكشافية تتضمن 7 مقاييس، وأخير السداسي التطبيقي لطور الماستر ويتضمن ثلاث أنشطة فرعية، ومن خلال تحليل المحتوى الكيفي قمنا برصد مهارات معرفية الأساسية المتعلقة بكل مقياس

والتي يجب على الأستاذ أن يكون ملما بها باعتبار أنه تخصصه الأصلي، هذه الأخيرة التي استقيناها من الأهداف المسطرة لكل مقياس في عرضي التكوين لطور الليسانس والماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

5-6 تحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات:

6-5-1 في ضوء التساؤل الرئيسي للدراسة: ما محتوى شبكة مقابلة توظيف الأستاذة الجامعين تخصص علم النفس العمل والتنظيم؟

من خلال التحليل الكمي والكيفي لعرضي التكوين الخاصين بالسنة الثالثة ليسانس علم النفس العمل والتنظيم، والأولى والثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية والمعمول بهما حاليا في جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - فقد تم تحديد مكونات المقابلة كالتالي:

1- الجزء الأول من المقابلة يتعلق بالأسئلة التمهيديّة الروتينية في مقابلات التوظيف.

2- الجزء الثاني من المقابلة يتضمن 28 محورا للأسئلة تتمثل أساسا في 28 مقياسا يمكن للفاحص أن يختار أسئلة من المقياس حسب حجم الأسئلة المحدد لكل واحد، هذه المقاييس التي تنتشعب من أربع وحدات تعليمية وسداسي تطبيقي، حيث تمكن هذه الأسئلة الفاحص من تقييم المرشح المفحوص على أساسين أولهما معرفي والثاني اتصالي يتضمن ثلاث مهارات اتصالية مستنبطة من القوانين التشريعية لتوظيف الأستاذ الجامعي، وهي: وضوح الخطاب، التواصل والتحليل، التلخيص.

6-5-2 في ضوء التساؤلات الفرعية للدراسة:

التساؤل الأول: ما محتوى مقابلة توظيف الأستاذة الجامعين تخصص علم النفس العمل والتنظيم في المجال المعرفي؟

من خلال التحليل الكمي والكيفي لعرضي التكوين الخاصين بالسنة الثالثة ليسانس علم النفس العمل والتنظيم، والأولى والثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية والمعمول بهما حاليا في جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - فقد تم تحديد مكونات المقابلة في المجال المعرفي كالتالي:

تتكون مقابلة التوظيف من 28 مجالا وهي مقاييس التخصص يمكن لمطبق المقابلة أن يختار أسئلة ضمن هذه المجالات الموزعة على أربع وحدات تعليمية وسداسي تطبيقي، وقد حاز كل مقياس على نصيب من الأسئلة والنقاط، علما أن المقاييس المتكررة حازت على أكبر نصيب من الأسئلة.

التساؤل الثاني: ما محتوى مقابلة توظيف الأستاذة الجامعين تخصص علم النفس العمل والتنظيم في المجال الاتصالي ؟

حسب نتائج الدراسة فإن المرشحين لمنصب أستاذ جامعي يتم تقييمهم في المهارات الاتصالية (وضوح الخطاب، التواصل التحليل، والتلخيص) ضمنا من خلال الأسئلة التي يتم طرحا على المرشحين حيث وزعت النقطة المقدمة لكل مقياس مناصفة بين المعرفي والاتصالي.

قائمة المراجع:

1. أحمد إبراهيم الأحمد: الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
2. بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراجعية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الباب الرابع المتعلق بتصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا، فصل تصنيف الرتب، العدد 23، المؤرخ في 4 ماي سنة 2008
4. حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية -مدخل إستراتيجي ، دط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 1993.

5. خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان ،1999.
6. دليل ل م د، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2011،
7. زوليخة طوطاوي: الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته بأداء الأساتذة وأدائهم، رسالة ماجستير علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 1993
8. عبد الرزاق حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة ،دط،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2000.
9. فاروق عبده فلية، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
10. فرج عبد القادر طه :علم النفس الصناعي،ط6،دار المعارف ،مصر،1988.
11. مورييس انجريس: منهجية البحث في العلوم الانسانية تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، اشراف ومراجعة مصطفى ماضي، الجزائر، دار القصة للنشر، 2004.
12. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2011.

الملحق (1): استمارة مقابلة شفوية لتوظيف أستاذ جامعي قسم ب

استمارة مقابلة شفوية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

الوظيفة المرشح لشغلها :	تاريخ المقابلة :	
العمل الحالي :	الهاتف :	الحالة الاجتماعية:
اسم المتقدم :	العمر :	الجنسية :

الوحدة	المقياس	عدد الأسئلة	المهارات المعرفية	المهارات الاتصالية			الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة
				وضوح الخطاب	التواصل التحليل	التلخيص		
وحدات التعليم الأساسية	تسيير الموارد البشرية	2	- معرفة المبادئ العامة في تسيير الموارد البشرية و وظائفها				0.26	
	الارغونوميا	2	- معرفة المبادئ الأساسية لبناء وتصميم مراكز العمل والحفاظ على السلامة المهنية للعامل - معرفة الخطوات العلمية لتحقيق مبدأ تكييف الآلات والتجهيزات مع الأفراد الذين يستعملونها				0.26	
	السلوك التنظيمي	1	- معرفة أهم أبجديات التحكم وإدارة سلوك الأفراد داخل التنظيمات: ضغط، دافعية، أداء....				0.13	

	0.13				- معرفة المبادئ الأساسية لتسيير المؤسسات.	1	تسيير المؤسسة	
	0.13				- معرفة الطريقة العلمية لتحليل الأفراد واستخراج خصائصهم	1	تحليل الفرد	
	0.13				- معرفة المبادئ الأساسية لتحقيق التوافق بين العامل ومنصب عمله معرفة مبادئ الصحة النفسية في العمل واستراتيجيات تحقيق التوافق المهني.	1	الصحة النفسية والعمل	
	0.13				- فهم وتحليل أشكال ونماذج العلاقات والتفاعل الاجتماعي داخل المنظمة	1	علم النفس الاجتماعي للمنظمات	
	0.13				- معرفة كل ما يتعلق بسلوكيات المستهلك	1	علم النفس الاقتصادي	
	0.13				- معرفة المبادئ الأساسية للتوظيف وتقنياتها (تحديد الاحتياجات، تحليل الفرد، تحليل العمل)	1	الاختيار المهني وتقنيات التوظيف	
	0.13				- معرفة تقنيات متابعة المسار الوظيفي للعامل وتطويره حسب أدائه	1	تسيير المسارات المهنية وتطوير الكفاءات	
	0.13				- يميز بين مختلف أنماط القيادة ومواطن استخدامها	1	القيادة التنظيمية	

	0.13				- يعرف كيفية إعداد وبناء برامج التكوين من خلال تحديد الاحتياجات الخاصة بمختلف - التنظيمات	1	هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية	
	0.13				- يعرف مختلف الأخطار النفسية الاجتماعية وطرق إدارتها	1	إدارة الأخطار النفسية الاجتماعية في العمل	
	0				- لديه خلفية حول سلوك المستهلك ومبادئ الاشهار و الاعلان - يعرف الخطوات العلمية لبناء وتسيير المشروع المهني	0	علم النفس التسويقي ادارة وتسيير المشروع المهني	
	0.13				- لديه خلفية حول خطر الفساد، وسبل محاربته.	1	الحوكمة أخلاقيات المهنة	وحدة التعليم الأفقية
	0.13				- لديه خلفية حول مخاطر المخدرات واستعمالها.	1	المخدرات والمجتمع	
	0.13				- يجيد اهم المصطلحات و المفردات التقنية في علم النفس العمل و التنظيم باللغة الأجنبية.	1	لغة أجنبية	
	0.26				- يعرف الخطوات الاساسية للبحث العلمي في ميدان العمل و التنظيم. - متمكن من تقنيات	2	منهجية وتقنيات البحث	وحدات التعليم المنهجية

					البحث - يجيد تنظيم المعطيات وتفرغها في الحاسوب بشكل صحيح وقراءة النتائج.			
	0.13				- يعرف انماط تحليل العمل ويجيد دراسة المراكز.	1	تحليل العمل ودراسة المناصب	
	0.13				- يجيد اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة تساؤلاته أو اختبار فرضياته	1	الاحصاء التطبيقي	
	0				- يعرف مهارات الاتصال و تقنياتها داخل المؤسسات المهنية.	0	الاتصال التنظيمي	
	0				- يعرف سبل التحكم في إدارة الصراع التنظيمي والرفع من فعالية المنظمة	0	ادارة الصراع التنظيمي	
	0.13				- يجيد تقييم الوظائف والأجور	1	تقييم الوظائف وتسيير الأجور	
	0				- يستطيع وضع سياسة ومنهجية قادرة على تتبع المشاريع في إدارة المعلومات والتوثيق. - قادر على تتبع أهم مسارات ترقية الأعمال ومشاريع على مستوى وحدات المعلومات.	0	المقاولة(إج باري)	
	0				- اكتساب الطالب لمعارف وخبرات معرفية	0	إدارة الجودة في ميدان	

وحدات التعليم الاستكشافية

					جديدة حول مفاهيم الجودة والدراسات حولها نظرياتها ومناهجها		العمل	
	0				- لديه خلفية حو التغييرالتنظيمي، مفاهيمه والعوامل المرتبطة به ومدى حاجة المؤسسة له.	0	إدارة التغيير التنظيمي	
	0.13				- لديه خلفية حول اهم القوانين المنظمة للعمل في المنظمات، التشريع الجزائري في مجال قانون العمل، كيفية معالجة والتعامل مع الوضعيات القانونية في مجال العمل.	1	قانون وعلاقات العمل	
	0.26				- يجيد الخطوات العلمية لاعداد البحوث العلمية	2	العمل الشخصي(مذكرة التخرج)	
	0.26				- يستطيع تنظيم ملتقيات لطلابه	2	ملتقيات متخصصة	السداسي التطبيقي
	0.26				- لديه خلفية حول المؤسسات الموجودة في محيطه.	2	تربص ميداني	
	4					30	المجموع	
توصيات لجنة المقابلة :								
الاسم	التوقيع			الاسم				

ملاحظة: نقطة المقياس الكلية تجزأ بين المهارات المعرفي والمهارات الاتصالية بالمنافسة، وهذه الأخيرة تجزأ على المهارات الضمنية الثلاث.