

إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة بولاية غارداية

The strategy of the university graduates in adapting to the requirements of the Algerian Labor market
Professional-Socio study of a group university graduates of the Ghardaia State

الطالبة: مسعودة مداح¹ ، د: نور الدين بولعراس²
جامعة غرداية (الجزائر)^{2,1}

تاريخ الاستلام : 2020-01-28؛ تاريخ المراجعة : 2020-05-27 ؛ تاريخ القبول : 2020-06-30

ملخص :

يهدف هذا المقال الذي اعتمدنا فيه على دراسة ميدانية، إلى معرفة الاستراتيجيات التي وضعها خريجي الجامعة، في التكيف مع متطلبات سوق الشغل ، اذ وبعد مجموع المقابلات الميدانية، المنظمة مع مجموعة مبحوثين من خريجي الجامعة الجزائرية، والعاملين ضمن مؤسسات عمومية وخاصة جزائرية وبعض المؤسسات الأجنبية بولاية غرداية، تبين أن هناك جملة من الاستراتيجيات تبنتها هذه الفئة، يمكن تلخيصها عبر مجموعتين اثنتين: الأولى استراتيجيات فردية، والثانية استراتيجيات جماعية، التي يمكن اعتبارها من وجهة نظر سوسيوولوجية تكيفا من طرف هؤلاء، لتصحيح مجموعة التشوهات المرتبطة بمسارات تكوينهم، التي كشفت عنها متطلبات سوق الشغل، وهي في الحقيقة ناتجة عن جملة من الاختلالات المتركمة ، في نسق التكوين الأكاديمي الذي تهيمن عليه نزعة نظرية، في غالب الأحيان لا تستجيب لمتطلبات هذا السوق المتحول والديناميكي باستمرار .

الكلمات المفتاحية : خريجي الجامعة؛ الاستراتيجية الجماعية ؛ المهارة المهنية ؛ سوق العمل ؛ التكيف المهني.

Abstract:

This article in which we relied on a field study, aims to know the strategies developed by university graduates, In adapting to the requirements of the labor market, After a total of field interviews, organized with a group of research graduates of the Algerian University, Who work in Algerian public and private enterprises, And some foreign enterprises in The State of Ghardaia, It turns out that there are a number of strategies adopted by this Category, We can sum it up in two groups: The first is individual strategies, The second is collective strategies, which can be considered from a sociological point of view as an adaptation by their part, to correct the range of imbalances associated with their composition pathways, revealed by the requirements of the labor market, And it's actually the result of a bunch of accumulated imbalances, in the academic system dominated by theory, There's a theory dominated, Often they do not respond to the demands of this constantly shifting and dynamic market.

Keywords: University graduates; Collective strategy; Professional skill; labor market; Professional adaptation.

1-تمهيد:

تحتل الجامعة مكانة وازنة في التطوير المجتمعي، من خلال تأثيرها النسقي الفكري والعلمي في سوق العمل، فهي تقدم معارف نظرية؛ تطبيقية ومهاراتية في عدة تخصصات علمية، لتكوين كوادر وإطارات بشرية مزودة بمعلومات، معارف، وخبرات مهنية تستغل في عمليات الإنتاج والتنمية المجتمعية.

إذا، فمهمة الجامعة بوصفها نسقا علميا معرفيا، يعمل على تحقيق التكامل مع محيطه الخارجي، هذا ما أشار إليه إميل دوركايم في معرض مناقشته للبعد التربوي في الوظيفة المعيارية القيمية للنسق التعليمي عامة، اذ يقول: "أن للنظام التربوي وظيفة هامة وهي أن يمنح المجتمع تجانسها؛ ويقوم بنقل معايير وقيم المجتمع من جيل لآخر؛ ويكسب الأفراد المهارات النوعية الضرورية واللازمة للمهنة، التي سوف يقومون بها في المستقبل، وهذه الوظيفة ضرورية في المجتمع

الصناعي الذي يتميز بتزايد تقسيم العمل المعقد". (حمدي علي احمد سنة 1995). بالرجوع الى الحالة الجزائرية، نلاحظ ان التكوين الجامعي يواجه حاليا رهانات معقدة، وهذا نظرا لاستفحال تناقضاته بين الاهداف التي اسس لأجلها، والمتمثلة في إدماج خريجيه في سوق العمل، وبين متطلبات سوق العمل التي تعرف ديناميكية وبراغماتية غير معهودتين. ما نلاحظه في الوقت الراهن، هو أن الجامعة الجزائرية ينخرج فيها الآلاف من الطلبة، في مجموعة من التخصصات المختلفة، أصبحت في مجملها تواجه اشكالية تضاول شرعيتها الاجتماعية والمهنية، فحتى تلك التي كانت الى وقت غير بعيد تحوز هذه الشرعية، أضحت بفعل تحولات مجتمعية كثيرة، تواجه صعوبات الاحتفاظ بمكانتها وقديستها اجتماعيا ومهنيا، ففرص الاندماج في سوق العمل الحالي أصبحت أكثر من أي وقت مضى، خاضعة وبالإضافة الى معيار التأهيل والكفاءة والخبرة والمهارة المهنية، فهو يمتحن كذلك في خريج الجامعة قدرات تتطلبها مقاييس المعرفة التطبيقية، الحلقة المفقودة في أغلب تخصصات التعليم العالي، وان وجدت، فهي تكاد تكون قليلة وغير مسايرة لمواصفات مهنة سوق العمل الحالي، ومتطلبات المعرفة التطبيقية .

بالنظر إلى الواقع الجزائري، نجد بأن أكبر فئة مهمشة هي فئة الجامعيين، حيث وبعد أن حصلوا على الشهادات الجامعية، تبدأ رحلة البحث عن الوظيفة التي غالبا ما تنتهي الى فشل، ما جعل الكثير منهم يفقدون الثقة بالتكوين الجامعي، مما جعلهم ينتظمون كفريق متخرج، يتقاسم نفس الظروف من حيث نقص المهارات المهنية، و يبحثون بأنفسهم عن حلول استراتيجية، وبدائل لتجاوز متطلبات مواصفات مهنية يفقدونها، ان هؤلاء يمثلون قوة ديمغرافية معتبرة في التعداد الوطني العام للبطالة، فحسب المعطيات الاخيرة للديوان الوطني للإحصاء، فقد بلغت بطالة خريجي الجامعة نسبة (4,16 %) سنة 2014" (منشورات الديوان الوطني للإحصاء)، أما عن ماهية تلك البدائل والاستراتيجيات التي أوجدها بعض هؤلاء، يمكن حصرها حسب بعض الملاحظات والحقائق الميدانية كما يلي:

- اللجوء الى رفع مستوى التكوين السابق والغير متناسب مع سوق العمل، إما عن طريق الالتحاق بمراكز التكوين المهنيين من أجل الحصول على شهادة الكفاءة المهنية، ومهارات مهنية تابعة للتخصص، او القيام بتكوين مكمل لتكوين الجامعي في التخصص، لاكتساب المهارات المهنية الفنية (تقنية)، أو الاجتماعية، بالإضافة الى التكوين في اللغات والإعلام الالي، قد يكون افتكاك هاته المهارات بشكل جماعي او فردي، لتجاوز مشكلات عدم التكيف مع سوق الشغل. وتنمية مهاراتهم من خلال تنظيم برامج تدريبية وتأهيلية، تتلاءم مع حاجات سوق العمل وتساعدهم على الإندماج فيه. تبعا لهذا التمهيدي خصوصا في جزئته الأخيرة، يمكننا أن نتساءل كما يلي:

هل تعمل الاستراتيجيات الجماعية لدى خريجي الجامعة الجزائرية، كألية لتجسير روابط التكيف مع متطلبات سوق

العمل؟

أ- **تحديد المفاهيم** : قبل الخوض في دراسة أي موضوع، لابد من تحديد المفاهيم الرئيسية والأساسية، التي تشكل صلب الدراسة من الناحيتين النظرية والإجرائية، ويرجع الباحث أساسا إلى المفاهيم في عنوان الموضوع، ثم إلى بعض المفاهيم المستترة غير الظاهرة في عنوان البحث، ثم إلى بعض المفاهيم الواردة في خطة البحث، ثم إلى بعض المفاهيم التي تستخدم في محتوى البحث" (رشيد زواتي سنة 2002). وعن أهمية هذه العملية يقول روبرت ميرتون "تلعب المفاهيم دورا محوريا في علاقة النظرية السوسولوجية بالبحث الامبريقي، حيث أن تحديد المفاهيم يوضح بصورة جلية طبيعة البيانات التي تتدرج تحت مفاهيم معينة، والقصد من استعمالها دون أي لبس أو اختلاف". وعليه فان المفاهيم المعنية بالتحديد في مقالنا هذا، ستكون كما يلي :

- **خريج الجامعة**: هذا المفهوم مكون من كلمتين هما كلمة: خريج ،وكلمة: الجامعة اللتين تعرفا لغويا كما يلي:

الخريج: مشتق من فعل خرَجَ، يخرِجُ، تخرِجًا، فهو مخرِجٌ، والمفعول مخرِجٌ وخريج .

جامعة : مشتقة من فعل جَمَعَ يُجَمَعُ جَمْعًا، جمع المتفرق، أي ضم بعضه إلى بعض.

وهناك العديد من التعاريف لمفهوم الجامعة حيث: يعرفها رمون ماسيبيا مانسو (Ramon Macia Manso) بأنها "مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتنسيق مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا" (فضيل دليو وآخرون سنة 2002) هذا التعريف اعتبر الجامعة نسفا مهمته تقديم معارف عليا للأفراد المنتمين إليه.

كما تعرف: بأنها "مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا، وهدف الجامعة هو طلب العلم والبحث العلمي" (رابح تركي سنة 1990)، كما أنها مؤسسة علمية اجتماعية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس، تقديم المعرفة لأفراد المجتمع، وترقية البحث العلمي لخدمة المجتمع وتميمته، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج، تمنح بموجبها درجات وشهادات علمية لخرجيها. "خريج الجامعة هو الذي أتم الدراسة الجامعية" (محمد حمدان، سنة 2006)

--المفهوم الإجرائي لخريج الجامعة: هو ذلك الإطار الجامعي الذي تخرج من الجامعة بعد ان أكمل تكوينه الجامعي، وتحصل على شهادة علمية جامعية في تخصص معين، وبمؤهل معين (ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه...) ووضع نفسه خطة استراتيجية، استطاع من خلالها التكيف مع متطلبات سوق الشغل المحلي والاجنبي، وحصل من خلالها على منصب عمل وحقق اندماجا مهنيا فيه.

- الاستراتيجية: " كلمة مستعارة أساسا من علوم الحرب والسياسة فقد كانت تعني فن استخدام القوات المسلحة، لتحقيق الأهداف السياسية" (حمد عبد الفتاح محمد عبد الله سنة 2006)، أي وضع خطة لمحاربة العدو وتحقيق الانتصار.

أما من المنطلق الإداري، فان "الإدارة الاستراتيجية هي مجموعة من القرارات والنظم الإدارية، التي تحدد رؤية ورسالة المنظمة في الأجل الطويلة وتسعى نحو تنفيذها، من خلال دراسة ومتابعة وتقييم الفرص والتهديدات، وعلاقتها بالقوة والضعف التنظيمي، وتحقيق التوازن بين المصالح والأطراف المتعددة" (حمد عبد الفتاح محمد عبد الله سنة 2006). النظرة الادارية توضح الرؤية المستقبلية للمنظمة، وهذا من خلال تسطير أهداف طويلة الأجل ووضع خطط. هي تحديد الأهداف طويلة الأجل وتخصيص الموارد لتحقيق هذه الأهداف. " chandle.Kennedy " كما عرفها (chandle.kennedy2002)

هذه المقاربة الاقتصادية، تركز على مجموعة من الاستراتيجيات من اجل تحقيق الاهداف المسطرة مستقبلا.

كما تعرف الاستراتيجية بانها مجموعة من القواعد، خاصة باتخاذ القرارات الاستراتيجية المرتبطة بالمستقبل، وهذا في مجال النشاطات والمناهج.

-المفهوم الاجرائي للاستراتيجية الجماعية: استراتيجية فريق متخرج من الجامعة، يتقاسم نفس ظروف نقص المهارات الجماعية والفنية، التي يفرضها سوق الشغل.

- مفهوم سوق العمل: يعرف سوق العمل بأنه " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية، التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي في المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير الخدمات، اذ هناك في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة المختلفة المهارات والاختصاصات، الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة، وعملية تخصيص الافراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط، بل حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبا وإيجابا" (متولي إسماعيل، سنة 2014) بمعنى أنه المنطقة التي تجمع أصحاب العمل والعمال لتقديم طلبات العمل.

كما يعرف بأنه " عبارة عن سوق حسي يبحث فيه العمال عن العمل، بينما يبحث فيه أرباب العمل عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم من خلال العمل" (نعمة نجيب إبراهيم، سنة 1997)

كما يقصد به الوسط، الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل، الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها. "(مولاي علي فاطمة الزهراء، أيام 13 و14 أبريل 2011)

- **المفهوم الإجرائي لسوق العمل:** هو المكان أو المجال الذي يجد فيه خريج الجامعة مهنة أو وظيفة، يوظف فيها كل مكتسباته العلمية والمهنية، وقد يكون سوق العمل محليا أو أجنبيا.

- **المهارة المهنية:** تعرف المهارة على أنها جملة من الاستعدادات الفطرية والمكتسبة للفرد، للحصول عليها يحتاج الفرد إلى المعرفة والتعليم والتدريب، كما تقاس المهارات في قدرة الفرد (الشخص) على استخدام معارفه استخداما فعالا، لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال البرامج التعليمية والدورات التدريبية، بجانب القدرات والاستعدادات الفطرية للأفراد وخبرات التعليم الماضية.

إذن، فالمهارة تجمع بين جانبين: أحدهما نظري باستعدادات الفرد، والآخر على علاقة بمكتسباته وتعلمه وتدريبه، فيحصل الفرد على معارف، ولا تستطيع أن تطلق على فرد أنه ماهر (ذو مهارة) إلا إذا كان يحسن استخدام معارفه استخداما فعالا، ويستغل هذه المعارف أحسن استغلال، فليس كل من يحمل معارفا لديه مهارات. كما تساعد المهارة في تقوية ولاء الأفراد العاملين لمنظماتهم من نتيجة اهتمام هذه الأخيرة بهم وتقديرا للمهارات التي يحملونها، لأن فقدان العمال المهرة يعني خسارة بالنسبة للمؤسسة، فتسعى جاهزة لتوفير وتدعيم بقائهم فيها، فيكون رد فعل هؤلاء العمال ولاءهم لمؤسساتهم نتيجة اهتمام هذه الأخيرة بهم.

كما تعرف المهارات، على أنها " قدرات خاصة تستعمل بصفة منظمة، من أجل تحقيق أهداف محددة، والتي تنمو وتتطور (Tarondeau, J. C et Huttin 2006) بالتعلم والممارسة."

كما تعرف المهارة على أنها التمكن من انجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية وسرعة في التنفيذ.

- طرق اكتساب المهارة المهنية:

الممارسة والتكرار: حيث تعتبر الممارسة لازمة لاكتساب المهارة، وينبغي أن تتم الممارسة بصورة طبيعية، وفي مواقف عملية وحياتية نتيجة التفاعل الاجتماعي.

- **الفهم والإدراك:** أي فهم وإدراك علاقات ونتائج المهارات المراد اكتسابها بالوعي والاستيعاب.

- **التشجيع والنجاح:** اللذان يؤديان إلى تعزيز التعليم، والتقدم الملموس في اكتساب المهارة،

وتعتبر المعرفة النظرية والتدريب من أهم دعائم اكتساب المهارة في العمل، والتي يعود أثرها مباشرة على مستوى

الخدمة المقدمة للأفراد والجماعات. (جابر عوض سيد حسن 2007)

المفهوم الإجرائي للمهارة المهنية: - نقصد بها مجموعة من المكتسبات المهنية والقدرات والمعارف التي تتعلق بالأداء، قد تكون هذه القدرات ذهنية أو يدوية اكتسبها خريج الجامعة بصفة جماعية، لتأدية أعمالهم في الوسط المهني، دون أي صعوبة والاندماج والتكيف فيه.

- **التكيف:** هو " علاقة منسجمة مع البيئة، يتضمن قدرة الفرد على إشباع معظم حاجاته، ومواجهة معظم المطالب المادية والاجتماعية الملقاة على عاتقه" (صالح حسن الدايري سنة 2005) كما يعرف بـ"قدرة الفرد على ان يتكيف تكيفا سليما، وان يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية ومع نفسه... وعملية التكيف هذه لا تقتصر على تكيفه مع الآلة، بل تتجاوز ذلك الى التكيف للروتين الجديد ولزملائه ولمزاج رئيسه، ولنظام العمل الخاص... وللظروف الفيزيائية التي تحيط به" (عبد الفتاح محمد دويدار 2005). نفهم من هذا أن التكيف، يقصد به التكيف الاجتماعي في النسق المهني بكل ما يحتويه.

- **المفهوم الإجرائي للتكيف المهني:** نقصد بالتكيف المهني في دراستنا هو الاشتغال في وظيفة مستمرة لخريج الجامعة بعد عملية اكتساب خبرة مهنية، ومعارف ومهارات مهنية جديدة حول مهنة أو وظيفة معينة، وذلك من خلال وضعه لمجموعة

من الخطط تحدد مصيره المهني، قد تتناسب وظيفته مع تخصص تكوينه، فينسجم معها ويتخطى كل الصعوبات التي تواجهه.

2- الدراسة الميدانية:

أ-منهجية الدراسة: تقول مادلين غرافيتز (Madleine Gravitz): "لا يمكن اختيار المنهج الذي سيتم توظيفه، والتقنية التي ستستعمل بطريقة عشوائية، بل يجب أن يتميز كل من المنهج والتقنية بدقة التجانس، عند دراسة مواضيع تحمل طابع التعقيد" (Gravitz Madleine , 2001) وهذا حتى يضمن الباحث سلامة نتائج بحثه. وقد اعتمدنا في بحثنا على المنهج الكيفي الوصفي من خلال تقنية المقابلة الموجهة، والتي هي عبارة عن "محادثة بين الباحث والمبحوثين، بغرض الوصول الى معلومات، تعكس حقائق او مواقف محددة ، وتضم مجموعة من الأسئلة والاستفسارات والإيضاحات، التي تتطلب الإجابة والتعقيب علىها وجها لوجه بين الباحث و المبحوث" (محمود محمد الجراح 2008) ، المقابلة شملت عينة من اثني عشر (12)مبوحثا من خريجي الجامعة، والحاملين لشهادات جامعية في عدة تخصصات علمية أدبية وتقنية، والعاملين ضمن مناصب عمل دائمة بولاية غارداية.

ب-خصائص العينة:

الجدول (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
75%	09	ذكر
25%	03	انثى
100%	12	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (01)، يتبين أن نسبة الذكور بلغت75%، مقابل نسبة 25% من الإناث، ويرجع هذا التقارب بين نسبة الجنسين، الى دخول المرأة عالم الشغل حيث تغير دورها اجتماعيا، فأصبحت أحد العناصر المنتجة بعد أن كانت مستهلكة، فأوجدت لنفسها مكانة اقتصادية، متخطية الدور التقليدية المنزلية.

الجدول (2): يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة	التكرار	السن
25%	3	25-30
50%	6	30-35
25%	3	35-40
100%	12	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (02)، يتبين لنا أن المبحوثين كلهم ينتمون الى فئة الشباب، والتي تتفاوت من فئة عمرية الى أخرى، حيث نجد فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم بين 30 - 35 هي الغالبة بنسبة 50%، تليها فئة المبحوثين التي تتراوح أعمارهم ما بين 25 - 30 بنسبة 25% ثم فئة 35-40 تقدر ب25%.

الجدول (3) : يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة مؤسسة العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة مؤسسة العمل
75%	9	مؤسسة جزائرية
25%	3	مؤسسة أجنبية
100%	12	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (03)، يتبين لنا 75% من المبحوثين يعملون في مؤسسة جزائرية، في المقابل 25% من المبحوثين يعملون في مؤسسات أجنبية، هذا ما يوضح انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق والأسواق العالمية ،وتواجد الشركات الاجنبية بالجزائر المستقطبة للعمالة المحلية.

ج-تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

ان طبيعة التكوين الجاري عبر عدد من التخصصات الجامعية، لا زال بعيدا عن متطلبات سوق العمل ويتناقض في كثير مع معاييره، مما يطرح مسألة عدم التنسيق بين الجامعة ومحيطها ، الشيء الذي يجعل الطالب الجامعي يفقد الثقة في التكوين الجامعي ،مما يدفعه للبحث عن بدائل ليعالج هذا الخلل في التكوين ،ومن بين هذه الاستراتيجيات والخطط نجد: إن أول شيء يقوم به كثير من الطلبة الجامعيين، هو حرصهم الشديد على اختيار التخصص المناسب، وذلك من خلال الاستفادة من تجارب الآخرين ، وحسب تصريحات أحد المبحوثين حيث أكد في قوله (اخترت تخصص هندسة مدنية كنت نملك معلومات سابقة على هذا التخصص وعلا بالي كي تخرج نصيب خدمة) هذا ما يفسر أهمية الاختيار المهني المرهون باختيار التخصص المناسب، وفقا لما تمليه متطلبات السوق المهنية، وكاستراتيجية فردية أو ذاتية، يستطيع من خلالها الابداع في تخصصه والنجاح فيه، ونظرا لهذه الأهمية فاننا بضرورة خلق مكاتب للاختيار المهني، وهي دعوة سوسيولوجية كان قد نادى بها الفكر البنائي الوظيفي، خصوصا تأكيد تالكوت بارسونز لهذه المسألة في الاختيار المهني (بديع محمود القاسم 2001)، والذي أكد مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات مكاتب التوجيه المهني، وإسنادها إلى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية ، النفسية ، المهنية ، الاقتصادية والاجتماعية، لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن، أو الحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وامكانات كل فرد ، ميوله ، رغباته واستعداداته، على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه، تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة.

- إستراتيجية ردم الفجوة على مستوى المهارات :

الجدول (4): يوضح طبيعة التكوين السائد بالجامعة

النسبة المئوية	مؤشر التكرار	طبيعة التكوين السائد
100%	12	التكوين النظري
00%	0	التكوين التطبيقي
100%	12	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (4)، يتبين أن هناك 100% صرحوا أنهم تلقوا تكوين بالجامعة، يغلب عليه الطابع النظري، من خلال هذه النتائج يتبين لنا أن خريجي الجامعة تلقوا تكوينا جامعيا يغلب عليه الطابع النظري ، مما جعلهم يحتاجون إلى تكوينات اضافية مكملة في تخصصاتهم الجامعية، حتى يكتسبوا من خلالها مجموعة من المهارات المهنية الفنية، والخبرات التي يتطلبها سوق العمل، ستمكنهم من التكيف المبدئي مع هذه البيئة المهنية الجديدة.

واقعيًا، يعاني خريجي الجامعة الجزائرية من نقص المهارات، نظرا لاعتماد التكوين بالجامعة على الطابع النظري، وهذا حسب تصريح المبحوثين عند سؤالهم عن فحوى قيامهم بتكوينات تطبيقية، خلال المسار التكويني بالجامعة فكانت معظم إجاباتهم، ان القيام بتربصات تطبيقية يكون خلال سنة التخرج، هذا ما يجعلنا نستنتج أن هناك شبه قطيعة بين المعطيات النظرية في التخصص العلمي بالجامعة الجزائرية، وبين الميدان الذي يفترض أن يختبر فيه المتكون في تلك التخصصات مهاراته التطبيقية، هذا ما جعل الجامعة تتمسك بالاكتماء في غالب الأحيان على قياس مهارات نظرية عند المتكون، من خلال تحديد الاستحقاقات البيداغوجية المختلفة، وكذا منح شهادات التخرج والتشريفات وغيرها، الشيء الذي يقودنا الى طرح التساؤل التالي: كيف يمكن لخريج الجامعة امتلاك لمهارة مهنية فنية وتطبيقية، دون التقرب من مصادر

الحصول عليها؟ فالممارسة المباشرة و المتكررة والاحتكاك بالميدان المهني، يستطيع الفرد اكتساب مهارات وقدرات فنية وأفعال جديدة، لاستيعاب المعلومات وجمعها من أجل تطوير وتحسين مستواه. إضافة لذلك فمستوى التأهيل التعليمي الجامعي أقل من ما هو مطلوب لتكيف مع متطلبات سوق الشغل، من حيث البرامج والمناهج، فمحتوى برامج التكوين بالجامعة الجزائرية لا يزال كلاسيكيا ويحتاج الى تجديد ولا يواكب التطور السريع لتكنولوجيا الاعلام والاتصال، التي يتميز به سوق العمل المتغير باستمرار، فهو مضبوط بمعايير ومقاييس محلية وعالمية، اذ وحسب قول المفكر فول حوزي او رتيقا " إذا جمد المحتوى التعليمي ولم يلاحق التقدم التقني في العالم كانت النتيجة تكوين حرفيين ذوي خبرة ضئيلة يحملون دبلومات مظلة "(محمد العربي ولد خليفة1989). الجامعة الجزائرية لا تؤدي المهام التي وجدت لتحقيقها، والمتمثلة في توفير قوى عاملة مؤهلة قادرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل، " فهي تلك المنظمة التي تحتوى على عدد من المعاهد التعليمية العليا، أين يتلقى فيها الطالب الجامعي أطرا نظرية ومعرفية وثقافية كأفراد منتجين في المستقبل " (وفاء مرعي، 2002) فقلة التدريب العلمي والافتقار للتربصات التي تنمي المهارات، تجعل خريجي الجامعة ينتظمون كقوى جامعية وكفريق عمل يتقاسم نفس الظروف، والمتمثلة في نقص المهارات المهنية الفنية والاجتماعية، اللازمة للتكيف مع متطلبات سوق العمل، وهذا من خلال إنتاج بدائل فعالة وإيجاد حلول مناسبة، للتكيف مع الشروط التي يفرضها واقع سوق الشغل، والقيام بالتكوين المكمل والموازي الذي يستطيعون من خلاله تطوير أنفسهم، ورفع درجة الإبداع المهني واكتساب مهارات مختلفة، يضمن لهم وظيفة مستقبلية يتحقق فيها الاندماج والتكيف المهني.

وفي تصريح لأحد الباحثين، وعند سؤاله عن العوامل التي تساهم في تحقيق التكيف المهني، كانت الاجابة بمايلي (لازم الانسان ايشوف واش يخرج عليه ويخطط لمستقبلها ويختار المهنة ليتناسبو ويستفيد من تجارب الاخرين وما يبقاش مكتف يديه باه يوصل ويلاق روجو بين الناس سواء في العمل ولا في مكان لعاش فيه.)

- التكوينات مكملة لاكتساب المهارات:

الجدول (5) : يوضح اهم مجالات التكوين التي لجأ اليها المتخرج من الجامعة

أهم التكوينات	التكرار	النسبة المئوية
الالتحاق بمركز التكوين المهني في التخصص	11	31.42%
التكوين في اللغات	12	34.28%
التكوين في الاعلام الالي	12	34.28%
المجموع	35	100%

*تزايد عدد الباحثين لإجاباتهم لأكثر من إجابة

من خلال نتائج الجدول (5)، يتبين لنا أن 100% من الباحثين التحقوا بتكوينات مختلفة، حيث صرح 11 مبحوثا بأنهم التحقوا بمراكز التكوين المهني والتمهين في التخصص، اي القيام بتكوين مكمل للتخصص، من جهة اخرى هناك 12 مبحوثا صرحوا بانهم تلقوا تكوينا في اللغات الاجنبية، و12 مبحوثا تلقوا تكوينا في الاعلام الالي.

- الالتحاق بمراكز التكوين المهني والتمهين:

كان هدف الالتحاق، هو الحصول على معارف ومهارات التي لم يحصلوا عليها خلال تكوينهم الجامعي، وهذا ما ادل به جميع المبحوثين، حيث اكدوا بان الالتحاق بتلك المراكز، كان من أجل إكتساب خبرة مهنية ومهارات فنية عالية، وهذا لطابع التكوين التطبيقي في تلك المراكز، وهو ما صرح به أحد المبحوثين بقوله: (خيرت الالتحاق بالتكوين انا واثين من صحابي الي كاتوا يقرؤ معايا في تخصص هندسة ميكانيكية الي درسناه في الجامعة وجماعة اخرى من جامعيين باه نكسبوا خبرة مهنية ومهارات الي ماحصلنا عليها في الجامعة). وهذا ما يوضح لنا أن خريج الجامعة قام بنسج شبكة علائقية مع مجموعة من خريجي الجامعة، بغية تخطى الفجوة على مستوى المهارات الفنية، وتفعيل مهارات العمل الجماعي والتواصل، إضافة إلى هذا، هناك التحاق بالمؤسسات المتعاقدة مع مراكز التكوين المهني، للقيام بتربصات

تطبيقية تسمح لهم الاحتكاك أكثر بسوق العمل هذا، هذا ما صرحت به أحد المبحوثات قائلة: (كنت نحاول باه ا نبين روعي ونسمع لنصائح ليقدمها المشرف على تمهيني ونسولو على كل صغيرة وكبيرة تخص العمل. وكى شفوني جاد في العمل قالولي انت لازم انشدوك عندنا). وازافت أخرى (لازم الانسان أيشوف واش يخرج عليه ويخطط لمستقبلوا ويستفيد من تجارب الاخرين وما يبقاش مكتف يديه باه يوصل ويلاق روجو بين الناس سواء في العمل ولا في مكان لعاش فيه).

- الالتحاق بمعاهد لتعلم اللغات الأجنبية:

إن التمكن من اللغة الأجنبية أصبح من المسائل الضرورية، حتى يخوض خريج الجامعة التجربة المهنية بنجاح، حيث من ابرز معاناة معظم خريجي مؤسسات التعليم العالي، هو ضعف مستواهم في اللغات الاجنبية، التي أصبحت الآن مطلبا حقيقيا لمعظم وظائف أسواق العمل المحلية والأجنبية، فعدم إتقان اللغات الأجنبية يحرم خريجي الجامعة من الحصول على منصب عمل، ويعقد من مهام أدائه المهني ان هو ظفر بهذا المنصب، كما يجعل مهاراته التواصله في مهنته ضعيفة، مما يحرمه من تعلم أشياء كثيرة فيها والتدريب بسهولة، وفي سؤال حول هذا الموضوع صرح أحد المبحوثين قائلاً: (قرينا بالجامعة وما نعرفوا حتى لغة من غير العربية ،وكي أتخرجت أنا وصحابي من الجامعة ابقينا حاصلين علا خاطر وين أتروحوأ أتحوس على خدما يسألونا على اللغة الأجنبية الي ننتقونها ،الشي الي خلانا نتوجهوا لمعهد خاص لتعلم اللغات الأجنبية ،درسنا به اللغة الفرنسية لمدة عام ،وزدنا أتعلمنا اللغة الإنجليزية والان الحمد لله رانا تعلمنا و ماعندنا حتى مشكل من ناحية اللغة الفرنسية والانجليزية ومازال رانا انطورو في أروحا)، هذا يوضح لنا أهمية تعلم اللغات الاجنبية، فالإنسان يحتاج لتطوير نفسه أكثر فاكتر ،كما صرحت مبحوث اخرى بخصوص تعلم اللغات الأجنبية بقوله (يجب على كل طالب جامعي ان يتقن على الاقل احد اللغات الأجنبية لأنها امر ضروري ففي الوقت الحالي لازما باه تتحصل على خدمة محترمة).

- الالتحاق بالمعاهد المتخصصة لتعلم تكنولوجيات الاعلام الالي:

نظر للتطور التكنولوجي الحديث "ينبغي على التعليم العالي رفع تحدى التكنولوجيا الجديدة التي تؤدي إلى تحسين طريقة إنتاج المعارف واستعمالها ونشرها والتحكم فيها وإلى سبيل الوصول إليه ". (Ghollamallah2005) فالتحكم في تكنولوجيا الاعلام والاتصال أمرا ضروريا، وهذا ما صرح به أحد المبحوثين (كنت مانعرفش كيفاش تستعمل جهاز الحاسوب لان في الجامعة ما تعلمناش أملح كنا نقرؤا غير النظري وتطبيق وقتوا أقصير، وما يصلحكش بها تستخدم الجهاز، جهاز واحد لربعة من الطالبة الشي الي خالني نسجل في الدروس المسائية في معهد متخصص لي طبقوا فيها مباشرة الحمد لله راني نعرف نستعمل الجهاز بكل أريحية على خاطر في الوقت الحالي الخدمة الي أتروحها تطلب تكنولوجيا الاعلام)، تعد مهارات التحكم في استعمال الحاسوب من بين المهارات التي يجب ان تتوفر لدي خريج الجامعة ،هذا الاخير اختار الالتحاق بمعاهد خاصة لتعلم مهارات الاعلام الالي من اجل مواكبة متطلبات المهنية.

- الالتحاق ببرامج تشغيل خريجي

الجامعة:

الجدول (6) : يوضح نوع البرامج التشغيلية التي التحقا بها المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	برامج تشغيل الشباب
58,30%	07	عقود ما قبل التشغيل
42,70%	05	البرامج المساعدة على الادماج لمهني DAIP
100%	12	المجموع

من خلال نتائج الجدول (6)، يتضح لنا من ان 58,30% من المبحوثين التحقوا

ببرامج التشغيل بصيغة عقود ما قبل التشغيل، في المقابل نجد ان مانسبته 42,70% من المبحوثين التحقوا ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP المخصصة لخريجي الجامعات ، يفسر هذا التفاوت في النسب نظرا لان برامج عقود ما قبل التشغيل ظهرت اولا لذلك استقطبت عدد كبير من خريجي الجامعة.

تعتبر هذه البرنامج التشغيلية، من أهم البرامج المطبقة في إطار سياسة التشغيل، وهي موجه لا دماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية، الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، وهو يهدف الى زيادة عروض العمل وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل، وإكسابهم تجربة تساعد على الإدماج النهائي في المؤسسات العامة والخاصة، التي كانوا يزاولون فيها العمل إضافة الى اكتساب المهارات المهنية التي لا يستطيع التكوين الجامعي توفيرها، ومن بين هاته المهارات اكتساب مهارات العمل الجماعي، وبناء علاقات جيدة مع رؤساء العمل، مهارات التواصل، القدرة على أداء العمل وانجازه بسرعة دون أي صعوبة، ومن بين هاته البرامج نجد برامج عقود ما قبل التشغيل والتي تعرف بأنها "برنامج إدماجي عن طريق العقود، هذا ما يفرض في الفترة الأولى أن يكون الإدماج مؤقت ومنظم في شكل تربص تطبيقي، تحضر الشاب حامل الشهادة وتكيفه في منصب العمل والذي يضمن توظيف احتمالي " (Agence Nationale de développement social, 2003)

وقد ارجع المبحوثين سبب التحاقهم ببرامج تشغيل خريجي الجامعة، هو استراتيجية لاكتشاف الوسط المهني (خيرت نخدم بعقود ما قبل التشغيل في مؤسسة سونا الغاز باه نتعرف على الوسط المهني واش يصر فيه ونزيد خبرة تاعي في تخصصي) وفي السياق نفسة تضيف إحدى المبحوثات عاملة في شركة الخطوط الجوية الجزائرية (كي كملت تقريبا بالجامعة وتخرجت كنت عارفا بلي ما رنيش ريجا نلقى خدمة تم تم خيرت الخدمة بالانام وستفدت ياسر وخاصة تعامل مع العمال ومع المدير وكيفاش اتسير العمل ،وكونت علاقات مع زملاء متخرجين من الجامعة وكنا نعاونو بعضنا في كلش والان مارني نلق حتى مشكل في خدمتي الحالية وترقية لعدة مناصب حتى وصلت للمنبص الحالي). كما نجد نوعا اخر من برامج التشغيل التي ظهرت هي الاخرى وهي برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP هو أحد برامج سياسة التشغيل الموجهة للشباب الجامعي الحامل الشهادات الجامعية الذي يتمثل في عقد .

إن العمل ضمن برامج تشغيل خريجي الجامعة، يسهم بشكل كبير في امتلاك المهارات المهنية، التي يفتقدها التكوين الجامعي، فهذه المهارات المهنية تساهم بدرجة كبيرة في التكيف المهني لخريج الجامعة، كقوة عاملة جامعية في العمل ، وهذا التكيف هو نتيجة لتلك المهارات التي تتمثل في القدرة على أداء العمل وانجازه بسرعة، دون أي صعوبة تذكر، والقدرة على مساعدة العمال ممن هم بحاجة إلى تلك المساعدة، وخاصة أولئك الذين يجدون صعوبة في تأدية مهامهم، مما يزيد من قوة الروابط المهنية وينميها فيما بينهم، وإضافة إلى ذلك، بناء علاقات جيدة مع رؤساء العمل، ما يجعلهم عناصر فعالة تعمل على تحقيق الانسجام والاستقرار بتلك المؤسسات، ويظهر هذا من خلال التمسك والعمل بها وولائهم لها، هذا ما يعكس لنا درجة التكيف والاندماج فيها، وهو ما صرح به أحد المبحوثين الذي يشتغل كإطار بشركة سوناطراك (استفدنا بشكل كبير من عمل في لانام كنا نخدموا في شكل جماعة ونعاونوا بعضنا ،وكي يغلط واحد مننا نصحولوا الخطاء نتعاون وكى مايحش يخدم خدمة حنا نخدموها في بلاستو) هذا ما يعكس لنا طبيعة المهارات المكتسبة بفضل الاشتغال ضمن فريق عمل.

خلاصة : ان التكوين الناجح باعتقادنا، هو ذلك الذي يراعي خصوصية نسقه المجتمعي الذي ينتمي اليه، لذا فان عدم مراعاة مثل هذه الشروط في التكوين، سوف تدفع الكثير من المعنيين بذلك التكوين، الى تصحيح أخطاء هذا الاخير، في اتجاه التكيف مع هذا النسق المجتمعي، لكن ليست لكل هؤلاء المتخرجين المعنيين نفس هذه القدرة في ترميم تشوهات، لا تقبل بها مهنة المستقبل المتطورة بمعاييرها وشروطها المتحولة والديناميكية، مما يعني أن نسق التكوين هذا سوف يهدر فرص تنميته، بسبب خسارته لتلك الطاقات التي لم يحسن برمجة تكوينها على ايقاعات معايير مهنية راهنة، ولربما سوف

يستمر في إعادة انتاج أخطائه، مصرّ الإبقاء على ديمومة الصدمة المهنية عند متخرجيه، وغير مبال بالتحويلات النسقية المهنية من حوله، التي تجهر بشعار "البقاء لتكوين يؤمن بالمعارف التطبيقية".

الإحالات والمراجع :

- 1- حمدي علي احمد، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1995.
- 2- Agence Nationale de développement social, décembre, **Fiche d'information sur contrats del'emploi(CPE)**, 2003, P02.
- 3- رشيد زواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، جامعة مسيلة، الجزائر، ط1، 2002، ص.86
- 4- فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ط1، 2001، ص.79.
- 5- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص: 78
- 6- محمد حمدان، معجم المصطلحات التربوية والتعليم عربي إنجليزي، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2006، ص.50
- 7- حمد عبد الفتاح محمد عبد الله، تنمية المجتمعات المحلية من منظور الخدمة الاجتماعية، مصر، 2006، صص 53-54.
- 8- نفس المرجع، ص ص53-54.
- 9- chandelle .Kennedy ; « les idées essentielles des auteurs les plus cités ; » édition maxima ,paris 2002, P14.
- 10- متولي إسماعيل، توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكل التخصصات العلمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، 2014، ص.6.
- 11- نعمه نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، ط1، 199، ص.11
- 12- مولاي علي فاطمة الزهراء، ملتقى وطني أيام 13 و14 أبريل 2011، سوق العمل الموارد البشرية، ملتقى وطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 13- جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات أسس ونماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2007، ص 309.
- 14- Tarondeau, J. C et Hutin, **Dictionnaire de stratégie d'entreprise**, (2è éd) Paris : Librairie Vuibert .) 2006, P39.
- 15- جابر عوض سيد حسن، مرجع سبق ذكره، ص.310
- 16- صالح حسن الداھري، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر، ط1، سنة 2005، ص.15.
- 17- عبد الفتاح محمد دويدار، اصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص370-371.
- 18- Gravitz Madleine , 2001, **Methodes des sciences sociales**, Dallez, Paris , 11eme edition.P 351.
- 19- محمود محمد الجراح، اصول البحث العلمي، الطبعة الاولى، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الاردن، 2008، ص 165.
- 20- بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ، مؤسسة الوارق للنشر و التوزيع ، ط ، 1الأردن ، 2001، ص198.
- 21- محمد العربي ولد خليفة، المدرسة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص.21.
- 22- وفاء مرعي ، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري ،دار المعرفة ،مصر، 2002، ص.30
- 23-Ghollamallah, **Les tic comme straegie de la reforme universitaire**, Cread N71, 2005, P39.
- 24- Agence Nationale de développement social, **Fiche d'information sur contrats de l'emploi(CPE)**, décembre, 2003, P02.
- 25- محمد العربي ولد خليفة، مرجع سبق ذكره، ص.20.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

الطالبة: مسعودة مداح ، د: نور الدين بولعراس (2020) إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة بولاية غارداية ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 12(02)/ 2020، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (ص.ص 703-712).