

سبل الموازنة بين مناهج التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر.

الدكتور: محمد كريم قروف.

جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي

karimguerrouf@yahoo.fr

الملخص:

أمام الضغط المعترف للطلب الاجتماعي على التعليم العالي، وتطورات العلوم والتكنولوجيا. تراكمت مع مرور السنوات إختلالات بالنظام التعليمي الجزائري، فبالرغم من أهمية التعليم التابع للدولة، وجهود الإصلاح التي عملت على ضمان التوافق مع احتياجات المحيط الاجتماعي والاقتصادي للبلد، لا تزال تغلب على النظام التعليمي ثقافة الكم وعدم الاهتمام بالنوعية وما يتطلب ذلك في إرساء قواعد الإدارة الرشيدة. بالإضافة إلى إفتقاره للعملية التكوينية وأحيانا عدم قابليته لذلك، وقلة عدد مراكز التدريب والمعاهد التدريبية. وهو ما أدى إلى عدم الموازنة بين مخرجات التعليم وما هو مطلوب في سوق العمل. ويهدف هذا البحث إلى تبيان الفارق الموجود بين سياسات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل ودور التدريب في التقليل من هذا الفارق.

كلمات مفتاحية: الموازنة، التعليم، التكوين، سوق العمل، الموارد البشرية، التدريب، الجامعة، مخرجات التعليم.

Abstract:

What matters to the pressure of social demand for higher education, and the developments of science and Technology? Accumulated over the past imbalances in the education system of Algeria, despite the importance of education of the state, and reform efforts that have worked to ensure compatibility with the needs of the social environment and economic of the country, continue to overcome the educational system culture of quantity and lack of attention to quality and requires that in establishing the rules of good governance. In addition to his lack of formative process and sometimes not lending itself to that, and the small number of training centers and training institutes. This led to a lack of harmonization between the outputs of education and what is needed in the labor market. The aim of this research is to demonstrate the difference that exists between higher education policies and the needs of the labor market and the role of training in reducing this difference.

المقدمة:

إن ظاهرة عدم المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب وما هو مطلوب في سوق العمل أصبحت مشكلة تلاقي العديد من الاقتصاديات، وحتى تلك المتقدمة منها. كما أصبحت هذه الظاهرة من المشاكل الرئيسية في الجزائر، وقد تُرجم تدني المستوى التعليمي ومخرجاته وشح فرص العمالة المتوفرة من جهة، وعدم المواءمة بين سياسات التعليم وبين سياسات التشغيل المبرمجة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، بمعدلات مرتفعة من البطالة، مست بشكل أكبر فئات الشباب وبالخصوص المتعلمين منهم. وما نلاحظه اليوم هو أن التغيرات العديدة التي مست الكثير من الميادين نتيجة إفرزات العولمة ضمن عصر التكنولوجيا والإبداع والتجديدات المختلفة، نتج عنها أساليب عمل جديدة ومهن تتطلب لمهارات بنوعيات عالية الجودة، كل هذا مع زيادة التخصصات لمواكبة هذه المتغيرات ضمن السوق المحلية والعالمية. وهذا يتطلب وضع السياسات والاستراتيجيات والآليات التي تعمل على المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل، والذي يتحقق بالتنسيق بين سياسات التعليم العالي والتدريب بالجامعات واحتياجات القطاعات الاقتصادية من العمالة.

فالتوجه التقليدي للجامعة نحو التعليم والتدريب من أجل صناعة الأساتذة والموظفين فقط، يبدو توجهها متجاوزا في الوقت الحالي، وذلك بفعل المستجدات الكثيرة التي أصبحت تفرض نفسها وفي مقدمتها التزايد المستمر لطلبة الجامعات في الجزائر، والذي إنتقل من بضعة مئات سنة 1962 إلى أكثر من مليون طالب حالياً، والإنسداد الواضح لمنافذ الشغل الكلاسيكي نتيجة ظهور وظائف ومهن جديدة لا يمكن للجامعة في شكلها الحالي أن تؤمنها إلا إذا جددت آلياتها وبرامجها، وإعتمدت على المعارف والمهارات النوعية والتقنية المطابقة لسوق الشغل. وهو ما يعني أن الجامعات الجزائرية حتى وإن كانت خلال فترات طويلة نسبياً قد لعبت دورها الكامل على مستوى التكوين والتدريب والتشغيل إلا أن أهدافها ورهاناتها الأصلية أصبحت اليوم تواجه صعوبات وتحديات كبيرة نتيجة تواضع أنظمة تكوينها -وهو ما يؤكد الإصلاح الأخير الذي شرع فيه منذ 2004- من جهة، وأزمة بطالة خريجها من جهة أخرى، وكل ذلك رغم المجهودات الضخمة التي قامت ولازالت تقوم بها السلطات العمومية لفائدة قطاع التعليم العالي. وحتى يتم توافق السياسات التعليمية بالجامعة مع سياسات التشغيل، لا بد من توثيق علاقتها مع

المؤسسات الاقتصادية، وهذا لن يتأتى إلا بوجود قاعدة للمعلومات عن احتياجات سوق العمل، وذلك لتحديد التخصصات المطلوب الاستثمار فيها، لتتمكن الموارد البشرية المحلية من مواكب التطورات التكنولوجية الجارية.

وإنطلاقاً مما سبق فإن الورقة البحثية المطروحة نحاول من خلالها تبيان الفارق الموجود بين سياسات التعليم العالي بالجزائر واحتياجات سوق العمل ودور التدريب في التقليل من هذا الفارق. وسنقوم بمعالجة هذه الإشكالية من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: واقع سياسات التعليم العالي في الجزائر.

المحور الثاني: نظرة حول التدريب وسوق العمل في الجزائر.

المحور الثالث: علاقة التعليم والتدريب بسوق العمل.

I. واقع سياسات التعليم العالي في الجزائر.

إن ما نلاحظه اليوم هو تهميش شبه كلي للجامعة الجزائرية، وابتعادها عن النشاط الاقتصادي، حيث لم يعد التعليم قادراً على توفير الإطارات المؤهلة للإضافة النوعية اللازمة للاقتصاد الوطني، بل أصبح يركز على الكم. وهو ما زاد من نسب خريجي التعليم العالي دون مؤهلات تطبيقية، ويعود هذا المشكل في الأساس إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي من جهة، وكذا تدخل الدولة بقراراتها السياسية في تسيير سياسة ومناهج التعليم العالي وغياب الرؤية الاقتصادية من جهة أخرى، وهو ما جعل النظام التعليمي يعاني لسنوات من جملة من الاختلالات حدثت من فعاليته في طرح مخرجات ذات جودة تتوافق مع احتياجات سوق العمل، مما وسع الهوة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل.

I. 1 تطور إصلاحات نظام التعليم العالي في الجزائر:

تعد الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، إذ تم إنشائها بمرسوم 1875، وقد تضمن إنشاء المدرسة التحضيرية للطب والصيدلة. وتجسدت فكرة إنشاء الجامعة بعد إصدار مرسوم 20 ديسمبر 1879 الذي تضمن إنشاء أربعة مدارس كبرى، وهي الطب، الصيدلة، الآداب والحقوق. وقد كانت الجامعة في هذه الفترة وثيقة الصلة بمشاريع فرنسا المستعمرة للجزائر. وكانت هيئة التدريس

تتكون من ممثلي للأقلية الأوروبية وكان الطلبة أوروبيين مع أقلية جزائرية، وقد ازداد الفارق بين عدد الطلبة الأوروبيين والجزائريين، خاصة بعد التجنيد الجماعي للطلبة الجزائريين في صفوف جيش جبهة التحرير الوطني بعد اندلاع الثورة. وبعد الاستقلال مرت الجامعة الجزائرية بعدة مراحل وقدرها الدارسون بسبعة مراحل، وتعرضت في كل مرحلة للعديد من الإصلاحات، كما هي مبينة في الجدول أدناه:

جدول رقم (01): تطور إصلاحات نظام التعليم العالي بالجزائر.

المرحلة	خصائص المرحلة
1970/1967	- تنفيذ المخطط الثلاثي للتنمية. - تكوين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
1973/1970	- تطبيق المخطط الرباعي الأول. - الشروع في عملية التعريب الشامل. - نسبة الطلبة في الفروع العلمية 44,8 % وفي الفروع الاجتماعية والإنسانية 55,2 %.
1977/1974	- أهداف المرحلة: تكوين إطارات عليا لتنمية البلاد، تدعيم الديمقراطية، تكيف التعليم مع احتياجات الجامعة.
1983/1977	- إجراء العديد من التعديلات على مستوى الهياكل الإدارية والتربوية لوزارة التعليم العالي تنفيذا لمرسوم سنة 1983.
1998/1983	- تطبيق المخطط الخماسي للتنمية. - منح الاستقلالية الفعلية للمعاهد.
2002/1998	- أصبحت الجامعة تتكون من كليات. - جاءت هذه المرحلة لتعديل المرسوم التنفيذي للمخطط الخماسي.
... /2003	- نقشي العديد من المشاكل مما أدى إلى إطلاق مشروع إصلاحية. - تبني نظام LMD.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مجموعة مصادر.

وبالرغم من هذا التطور في الإصلاحات التي ميزت نظام التعليم العالي والتي رافقها تطور كمي في عدد الطلبة، مازال مردود التعليم العالي في الجزائر بعيداً عن الأهداف المرجوة، وهذا ما يعكسه عدم القدرة على الإستجابة لتنوع وتمايز الاحتياجات التنظيمية والتحسينية للتقنية التي يطرحها الاقتصاد والمجتمع والفرد الجزائري من جهة، وعدم القدرة على تفعيل وتنفيذ سياسة تنمية الطاقات الكامنة العلمية

والتكنولوجية من جهة ثانية، ويرجع السبب الرئيسي إلى أن هذه الإصلاحات سايرتها العديد من الاختلالات الهيكلية والتنظيمية قللت من فعاليتها ومحدوديتها.

I. 2 الاختلالات الرئيسية للنظام التعليم العالي في الجزائر:

بالرغم من الجهود المبذولة من أجل النهوض بالتعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، إلا أنه لا يمكننا الجزم بوجود نظام وطني للبحث العلمي، فالمشكلة في الجزائر لا تكمن في غياب المؤسسات الجامعية والبحثية أو قلتها، أو نقص العاملين بها، بل تكمن في قلة كفاءتها وفعاليتها، فنجاح الجزائر في توسيع قاعدة التدريس في الجامعات، يقابله إخفاق كبير في تدني مستوى وكفاءة خريجها والجودة المطلوبة والملائمة لمتطلبات التنمية.¹

ويرجع الكثير من الخبراء ضعف كفاءة وفعالية سياسة التعليم العالي في الدول العربية ومنها الجزائر إلى ضعف الطرق والمناهج التعليمية المتبعة من طرف الدولة، وكذا إشماله على جملة من الاختلالات، سواء على الصعيد الهيكلي والتنظيمي للمؤسسات أو على الصعيد البيداغوجي والعلمي للتكوينات المقدمة. وشملت هذه الاختلالات على وجه الخصوص مجال استقبال وتوجيه وتدرج الطلبة، وكذا مجال هيكله وتسيير التعليم، ومجال التأطير والتكوين، بالإضافة إلى مجال الموازنة بين التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، وتعود هذه الاختلالات إلى عدة أسباب منها:²

1.2- قدم المناهج التعليمية المستعملة في الجامعات الجزائرية والتي تتوافق وبيئة التعليم العالي القديمة ولا تتوافق مع البيئة التعليمية الحالية خاصة في ظل المتغيرات الدولية التي فرضت بيئة تعليمية سماتها المعرفة والتي أساسها المردود البشري.

2.2- عدم توافق المناهج المستوردة من الدول المتطور مع البيئة التعليمية الجزائرية: في السنوات الأخيرة حاول الدول العربية وعلى رأسهم الجزائر إجراء مجموعة من الإصلاحات مست مختلف الأطوار التعليمية على رأسها التعليم العالي لعلها إدخال نظام (LMD) في مختلف التخصصات الجامعية هذا النظام الذي يعتبر غامض الملامح بالنسبة للطلبة والأساتذة، وفي الأصل هو تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية الأوروبية، هذه التجربة التي يتنبأ لها الكثير من الخبراء الجزائريين بالفشل نظرا لعدم توافقها مع البيئة الجزائرية. فالجزائر حاولت تبين

مجموعة من الإصلاحات التي في الأصل تجارب ناجحة لدول أخرى والتي تتوافق بيئة هذه الدول والتي قد لا يمكن تطبيقها في الجزائر نظراً لطبيعة البيئة الجزائرية. ﴿3﴾

3.2- غموض المقررات المدرسية وغياب برامج وضحت ومفصلة للمحاور المدرسة لمعظم المواد: في بداية السنة تمنح المقاييس للأساتذة من أجل تدريسها وعند مطالبة الأستاذ الإدارة بالبرنامج التدريسي للمقياس يلقي رد بعدم وجود برنامج وزاري يحدد المحاور الأساسية الواجب تدريسها خلال السنة، وحتى إن وجدة هذه البرامج فهي إما فيها نقص أو تكرار أو غموض في بعض المحاور وهذا بالطبع سوف يؤثر بشكل أو بآخر على المناهج التعليمية المتبعة في الجامعات الجزائرية.

4.2- التخطيط والتنظيم غير السليم للبرامج والمناهج المتبعة في التعليم العالي وتولية عملية إعداد البرامج لأشخاص ليسوا في التخصص.

5.2- النقل الحرفي للمقررات وبرامج المواد من مقررات بعض الدول المتطورة مثل فرنسا وهذا في عدة مقاييس على رأسها

مقاييس العلوم الاقتصادية والتي لا تتوافق مع مستوى الطالب الجزائري في البيئة الحالية.

6.2- التأثير السلبي لمناهج ما قبل التعليم العالي على منهاج التعليم العالي: إن ضعف أو قصر المناهج المسطرة من طرف وزارة التربية والتعليم والتي تعتبر القاعدة والمنطلق لمناهج التعليم العالي أثر بشكل مباشر على الطرق التعليمية في الطور الجامعي.

7.2- ارتفاع عدد الطلبة وتركيز إدارة الجامعة على الكم لا الجودة: إن أصل هذا المشكل ينطلق أساس من عدد الناجحين في شهادة البكالوريا وارتفاع عدد الناجحين مما يزيد عدد الملتحقين بالجامعات ومع ضعف المناهج المتبعة وضعف الطالب على السواء أدى بالإدارات على مستوى الوزارة وعلى مستوى الجامعات إلى التركيز على الكم على حساب جودة الطالب ومع مرور الوقت أثر هذا على المناهج والمقررات الدراسية وجعل فيها نوع من التساهل والتقصير من طرف الأساتذة والإدارة من أجل زيادة عدد الناجحين.

جدول رقم (02): تطور عدد الطلبة المسجلين بالجامعات الجزائرية.

السنة	05/04	06/05	07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	15/14
العدد	721.833	743.054	820.664	952.076	1.048.899	1.144.285	1.230.000	1.245.870	1.500.000

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: من الموقع الإلكتروني <http://www.mesrs.dz>

من الجدول أعلاه نلاحظ تزايد معتبر للملتحقين بالمعاهد والجامعات في الجزائر من سنة لأخرى، غير أن السؤال المطروح الذي يمكن أن نطرحه هنا ما الذي يدفع إلى زيادة الطلب على التعليم العالي؟، ففي واقع الأمر هناك عدة عوامل تتدخل في الطلب على التعليم العالي، غالبيتها نفسية اجتماعية حيث يتأثر الطلب على التعليم العالي بها، ويمكن حصرها بالنسبة للجزائر في النقاط التالية:

- ديمقراطية ومجانية التعليم: حيث تتجسد ديمقراطية التعليم عن طريق تمكين كل أفراد الشعب من الالتحاق بسلك التعليم، وذلك دون تمييز، وهو ما دفع غالبية الأفراد إلى زيادة الطلب على التعليم العالي الذي لم يكن مقيداً. أما مجانية التعليم فتأكدتها زيادة نفقات الدولة على التعليم العالي، حيث تتحمل الدولة أكثر من 98 % من تكاليفه، المتمثلة أساساً في الأجور ورواتب الأساتذة، النقل، الخدمات الجامعية... إلخ، وبالتالي فمجانية التعليم تدفع بالأفراد إلى الزيادة في طلبهم على التعليم وبالتالي زيادة الضغط على الجامعة وسوق الشغل بعد مدة زمنية معينة. ⁴

- النمو السكاني: حيث يعتبر المجتمع الجزائري مجتمعاً شاباً، حيث نجد أن حوالي 65 % من أفراده لا يفوق سنهم 35 سنة، تمثل الفئة التي هي في مرحلة الدراسة ما قبل العليا أي الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 6 إلى 18 سنة، نسبة 48 % من المجتمع ككل، وهذه النسبة جد معتبرة حيث أنها تغذي الجامعة أو الدراسات العليا بحوالي 80 إلى 100 ألف طالب جديد كل سنة. وهو ما يمثل ضغطاً كبيراً على الطلب على التعليم العالي وسوق الشغل فيما بعد. ⁵

بالإضافة إلى العوامل السابقة، يفسر الزيادة في الطلب على التعليم العالي بالزيادة المقابلة والهائلة في تطلعات الآباء والأبناء نحو التعليم والحصول على شهادات عليا لها مكانتها الاجتماعية والاقتصادية، وإمكانية الحصول على منصب شغل محترم وبسهولة.

فحسب استقصاء قامت به الوكالة الوطنية للتشغيل (Agence Nationale de l'emploi ANEM) حول موضوع إن كانت الشهادة الجامعية ضرورية للحصول على منصب شغل. أوضحت النتائج أن من المستجوبين أجابوا بنعم. ﴿6﴾

8.2- ضعف مستوى الأستاذ مما يولد عدم القدرة على تطبيق المناهج والمقررات الدراسية: يعتبر ضعف الأستاذ من الأسباب الرئيسية في فشل أو ضعف المناهج المطبقة، وهذا لعدة أسباب أهمها تدريس مقاييس ليست في التخصص، ضعف تكوين الأساتذة وعدم كفاءته، نقص الرقابة على الأساتذة، ضعف عملية الاختيار والتوظيف، الفساد الإداري في الجامعات، الظروف المادية... الخ.

9.2- ضعف مستوى الطالب: يقر كل الأساتذة في الوقت الراهن بضعف مستوى الطالب الجامعي وهذا بالطبع يؤثر بشكل مباشر على المناهج والطرق التعليمية المتبعة، فالأستاذ والإدارة من خلال ملاحظتهما ضعف مستوى الطلبة يحاولان مع مرور الوقت تكييف المناهج التعليمية مع مستوى الطالب ومع الزمن تدهور هذه المناهج وأصبحت العلاقة طردية بين مستوى الطالب والمناهج، هذا من أجل رفع مستوى النجاح.

10.2- عدم توافق ومواكبة البرامج والمناهج المتبعة للتطورات التكنولوجية الحالية وغياب هيئة مختصة في التخطيط الاستراتيجي للمناهج التعليمية على مستوى عالي في الوزارة: حيث نلاحظ أن البرامج والمناهج المتبعة في التعليم العالي لا تتوافق والتقنيات المعلوماتية التكنولوجية الحديث، وعدم التوافق ومسايرة التطورات الحاصلة على الساحة المعلوماتية يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج التعليمية المتبعة.

11.2- انفصال المناهج التعليمية عن الواقع المؤسسي: تعمل الدول الغربية على تعزيز المناهج التعليمية من خلال ربطها بالواقع المؤسسي، على خلاف الدول النامية ومن بينها الجزائر، فهناك شرح كبير بن المناهج التعليمية والطرق الأكاديمية المدرسة في الجامعات والواقع المؤسسي، وهذا

بالطبع يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج والطرق التعليمية المتبعة لأنه من المفروض أن الجامعات مولد المورد البشري الذي يستغل مباشرة من طرف مختلف المؤسسات على مستوى البلد.

12.2-تسود طريقة المحاضرة أنشطة التعليم والتعلم في الجامعة تليها طريقة المناقشة وتكليف الطلبة بكتابة التقارير والبحوث، أما استخدام الأساليب المحفزة للتفكير المبدع كطرق حل المشكلات والنقاش الاستقصائي والطرق المعززة للعمل التعاوني مثل عمل المجموعات والمشروعات فنادرة الاستخدام.

13.2-قلة الاعتماد على الكتب المنهجية المؤلفة من قبل أعضاء هيئة التدريس، وشحة فرص التطبيق العملي والتدريب الميداني التي تتوفر إلى حد ما في أجهزة ومرافق الدولة فقط.

14.2-صعوبة مجاراة مناهج التعليم الجامعي للتطورات الحديثة في مجالات العلوم والتكنولوجيا المختلفة وتدني مستوى استجابتها لمتطلبات هامة مثل الارتباط باحتياجات سوق العمل ومراعاة التوازن بين النظري والعملي والذي يلاحظ من خلال الساعات المخصصة للتدريب العملي، هذا الأخير الذي يشهد ببطء تفاعل القطاع الخاص في تقديم خدماته التدريبية للطلبة أثناء الدراسة وبعد التخرج، فضلا عن تباطئه في تحديد احتياجاته من الخريجين.

I. 3 تحديات ورهانات التعليم العالي في الجزائر:

يمكن القول بأن الجامعة الجزائرية قد عرفت أكثر من ثلاث عقود، بداية من الثمانينيات تقريبا إلى يومنا هذا، أزمة عميقة ومعقدة جدا أدت إلى تدهور نوعية ومردودية أو فعالية التعليم العالي، وترجع الأزمة إلى أن قطاع التعليم العالي والبحث العلمي عرف خلال تلك الفترة وإلى حد الآن نمو سريعا لأعداد الطلبة من جهة، ولوجود العديد من الاختلالات الهيكلية والتنظيمية التي قللت من فعاليته. وهو ما جعل الجامعات العربية في هذا القرن الجديد، تواجه تحديات كثيرة ستؤثر على طبيعتها ودورها وكفاءتها الداخلية والخارجية، وسنحاول أن نسقط هذه التحديات على حالة الجامعة الجزائرية، حيث نجمل هذه التحديات فيما يلي: ﴿7﴾

1.3-التحديات الاجتماعية: وتتعلق بالطلب المتزايد على التعليم العالي بسبب النمو السكاني السريع واتساع شريحة العمر من 18 إلى 23 واعتبار الدراسة في الجامعة قيمة بحد ذاتها بغض النظر عن جدواها، إضافة إلى ذلك فإن معظم مؤسسات التعليم العالي متمركزة في المدن الكبرى والعاصمة مما يضعف من إسهامها في تنمية المجتمع وخاصة الريف والزراعة.

2.3-التحديات الاقتصادية: حيث تواجه الجامعة الجزائرية أزمت مالية واقتصادية باستمرار، بسبب تزايد الحاجة للموارد المالية للإنفاق على مؤسسات التعليم العالي وتمويل الجامعات وتوسيعها، يضاف إلى ذلك تزايد عدد الطلاب وتقلص ما تخصصه الجزائر في ميزانياتها السنوية للتعليم العالي والبحث العلمي، مما أدى بالجامعة في الآونة الأخيرة إلى أن تعيش في حلقة مفرغة أثرت على وظائفها التعليمية والاجتماعية والتنمية.

3.3-التحديات التخطيطية والمنهجية: ويتعلق هذا التحدي بعدم التوازن الواضح في هيكل تخصصات الجامعة حيث نلاحظ زيادة في أعداد المقبولين في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية من آداب وفنون وقانون وسياسة، في حين أن هناك نقص في تخصصات العلوم التقنية والهندسة والتكنولوجيا.

4.3-التحديات التكنولوجية والعولمة: تملك الجزائر نصيبا جيدا من المباني والأجهزة والتقنيات المتطورة في بعض الجامعات على غرار الولايات الشمالية والشرقية، في حين هناك بعض الولايات لا يتوفر فيها الحد الأدنى من التجهيزات والتقنية. ويلاحظ أن تقارير اليونسكو قد حرصت على تأثير الآثار المستقبلية لثورة المعلومات وظاهرة العولمة على عملية التعليم على المستوى الكوني فأكد تقرير (التعلم ذلك الكثر المكنون:) (ضرورة النظر إلى العالم كقرية نتيجة إدخال التكنولوجيات العديدة والجديدة في عصر الإتصال العالمي، وتكوين شبكات علمية تكنولوجية تربط بين مراكز البحوث والمراكز الكبرى في العالم)، وعلية فإن التعليم العالي في الجزائر يواجه تحديات خطيرة تفرضها عليه ثورة المعلومات وظاهرة العولمة.

إن إعادة النظر في هيكلية التعليم العالي والبحث العلمي بتخصصاته المختلفة، والنظر إلى شمولية العلوم وتكاملها في هذا العصر، تلح علينا أن نخرج طلابا يعرفون كيف يفكرون، ولسنا بحاجة إلى

طلاب يحفظون المعلومات عن ظهر قلب دون وعي بمضامينها كما يقول علماء النفس والتربية، هي في تعليم هؤلاء الطلاب كيف يتعلمون، وخاصة أن المعارف العلمية تتزايد بسرعة رهيبية يصعب علينا أن نلاحقها، وأن نقدمها لطلابنا. «8»

وما يمكن أن نستنتج مما تقدم. أن أهم التحديات التي تواجهها الجامعة الجزائرية هو توجيهها نحو التعليم العالي الجماهيري والذي يهتم بالكم على حساب الكيف، مما يقتضي ضرورة إعادة فحص دور الجامعة. حيث عملت الوزارة مؤخرا على استحداث مدارس تحضيرية لتعليم النخبة من شأنها أن تقدم مخرجات ذات نوعية وتضفي بالاهتمام بتطوير الجامعة على نحو واتجاه أفقي. وهذا ما يراه (مايكل شاتوك) الخبير في شؤون وقضايا التعليم العالي المعاصر، بأن مشكلة التوفيق بين الإقبال المتزايد على الجامعات وضرورة وجود جامعات ذات مستوى عالي لتواكب متطلبات الاقتصاد والتجارة لا تزال مطروحة حتى على جامعات الدول الأكثر تقدما، وهو يتوقع كحل لهذا المشكل ظهور نوعين من الجامعات: الأول يتمثل في الجامعات الاصطفائية والثاني يتمثل في الجامعات الشاملة. وعليه نستنتج استحالة التوفيق بين التكوين النوعي وتعميم التعليم العالي في إطار جامعة واحدة، وليس هذا الحل سوى تفكيك للنموذج المثالي المتكامل إلى شطرين منفصلين، النوع الأول تحققه الجامعات الاصطفائية (المدارس والمعاهد العليا)، والشطر الكمي تحققه الجامعات الشاملة؛ أي تحقيق كل واحد منهما على حدة جامعة مستقلة ومتميزة؛

فالأولى تهتم بالتكوين النوعي ولا ينتظر منها تعميم التعليم العالي، أما الشاملة (الجامعات والمراكز الجامعية العادية) فعكسها تماما.

II. نظرة عامة حول التدريب وسوق العمل في الجزائر.

حسب مفهوم السوق فهناك دائما مشترين وبائعون وبالتالي سوق العمل لا يخرج عن هذا الإطار فالمشترين هم أصحاب الأعمال والبائعون هم العمال، وعليه قبل الحديث عن التدريب وسوق العمل في الجزائر سوف نتعرض إلى بعض المفاهيم الهامة.

1.II مفاهيم أساسية حول التدريب وسوق العمل:

1.1- سوق العمل: هو الآلية التي يتم من خلالها التوفيق بين جانبي العرض والطلب على العمل. ويقصد بجانب العرض جميع الراغبين في العمل من الخريجين الجدد من مؤسسات التعليم والتكوين والراغبين في الالتحاق بعمل أفضل وفائض العمالة بسبب التخصص والراغبين في العمل بعد انتهاء عقود عملهم المؤقتة سواء داخل بلدهم أو المهاجرين مؤقتاً للعمل بالخارج، كما يُقصد بجانب الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية. إذن يمكن تعريف سوق العمل على أنه ذلك المكان المسؤول عن توزيع العمال على مختلف الوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف. ﴿9﴾

2.1- التدريب: وهو نشاط مخطط، هادف، لإحداث تغييرات في معارف الأفراد ومهاراتهم بما يمكنهم من القيام بواجباتهم الإدارية بكفاءة عالية، وفاعلية، وبشكل يضمن أهداف التنظيم، وأهدافهم الشخصية على حد سواء، وزيادة قدرتهم على تحسين الإنتاجية ورفع الأداء، والتقليل من الأخطاء. ﴿10﴾

فالتدريب يجب أن يؤثر في أداء العاملين أي يتفق مع حاجات العمل في المنظمة وهذا ما يميزه عن أي نشاط عام، حيث يجب التعاون الإيجابي بين مشرفي الأقسام ورؤساء الأقسام ومديري الإدارات وبين المدربين لوضع النقاط الهامة فقط التي يجب التدريب عليها. والتي تعتبر بمثابة عجلة التقدم الدافعة للأداء الحالي وتوصيله للأداء المرغوب فيما يخص نشاط المنظمة ذاته. والتدريب يعتمد بصفة أساسية على أداء الفرد، ولذلك فهو يجب أن يؤثر في أداء العاملين ويتفق وحاجات المنظمة، وبناء على ذلك فإن التدريب هو عملية منظمة ومستمرة مرتبطة بالتوجه الاستراتيجي للمنظمة ومحورها الفرد وهدفها إكسابه المهارات والمعارف واتجاهات تؤدي إلى تغييرات سلوكية وفنية وذهنية تؤدي إلى الأداء المتميز.

4.1- أهمية التدريب:

عند تركيز التدريب على متطلبات الوظائف ومحاولة سد الفجوة في الأداء الخاص لكل وظيفة بها قصور في الأداء الحالي ولا يتماشى مع الأداء المعياري تبرز أهمية التدريب نظراً لأنه ليس بنشاط عام تقليدي ولكنه تدريب مسلط على مشاكل بعينها لمنظمه محدد لنشاط محدد، وعند حل هذه المشاكل

- بالتدريب لا محالة أنها تؤدي إلى رفع كفاءة العاملين وزيادة معدلات أدائهم، الأمر الذي يؤدي إلى النهوض بالمنظمة ككيان واحد متكامل وهذا هو الهدف من التدريب.
- ورغم تجاهل معظم الدول العربية لهذا النهج، فإنه من المعروف تحقيقه للنتائج الإيجابية التالية:
- تحسين جودة البرنامج التدريبي، وتنمية الموارد البشرية من خلال رفع مستوى أداء العاملين والتعلم أثناء التدريب على المهارات.
 - زيادة المهارات المعرفية والإبداعية للعاملين، بما يساهم في المساعدة على علاج مشاكل الأداء، وتطوير فعالية البرامج التدريبية.
 - قياس وتقييم أداء المتدربين، وذلك بتوفير التغذية العكسية للمعلومات عن الأداء التدريبي والتعرف على الفجوات التي قد توجد في المعارف والمهارات بين ما هو متاح للفرد وما هو مطلوب لشغل الوظائف من ديناميكية وتطورات سريعة متلاحقة تكنولوجيا.
- 5.1-تقييم أداء التدريب:

يهدف تقييم التدريب إلى نتائج وفعالية برنامج التدريب وإبراز الايجابيات والسلبيات والانحرافات التي لم تعالج من خلال التدريب. وتتوقف معايير ومقاييس التقييم على مدى الاستفادة من التدريب، وتعتمد الاستفادة من التدريب على مدى إيجابية واحتياجات المنظمة وتحقيق أهدافها بناء على درجة التغيير الحادثة في الخبرات والمهارات والمعلومات للمتدربين الذين اجتازوا برنامج التدريب وإمكانية تنفيذهم وأدائهم لأعمالهم بناء على ذلك التغيير. أي الارتقاء بأدائهم إلى مستوى الأداء المعياري أو المطلوب. وهذا يدل على مدى نجاح البرنامج التدريبي. ¹¹

2.II سياسة التشغيل في الجزائر:

1.2- مفهوم سياسة التشغيل:

يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه". كما تعرف سياسة التشغيل

Politique d'emploi على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق. وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطًا عضويًا بذلك العنصر من عناصر السكان النشيطين، الذين هم في العمر الإنتاجي، سواء أكانوا عاملين أو متعطلين عن العمل. ^{﴿12﴾}

2.2- أهداف وأسس سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- زيادة حجم الناتج الوطني ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية، وبالمقابل رفع مستوى المعيشة عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.
- إستقرار العمل، ويقصد به دوام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حمايته من التعسف.

3.2- مراحل سياسة التشغيل في الجزائر:

اعتبر التشغيل ولمدة طويلة مجرد نتيجة للسياسة الاقتصادية. فإذا كان العمل حقًا لكل فرد، فمن واجب الدولة أن توفر فرص العمل للقادرين عليه بما يتناسب مع القدرات والإمكانات الجسمية والعقلية لهؤلاء الأفراد، فالوثيقتان الأساسيتان لمنظمة العمل الدولية دستور المنظمة 1919 وإعلان فيلادلفيا 1944، حرصتا على التأكيد على الحق في العمل والتزام منظمة العمل الدولية بمساندة البرامج التي تسعى إلى تحقيق ذلك. وهذا الاهتمام الدولي بالتشغيل دعا الجزائر إلى الإهتمام بالقوى العاملة، فأخذت على عاتقها إحداث سياسة للتشغيل، وذلك استنادًا للتطور النظري في المواثيق الجزائرية من خلال

إستراتيجية وطنية، حددت كهدف أساسي لها ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

- (A.N.S.E.J) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، (C.N.A.C) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، (A.N.G.E.M) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، (P.N.D.A) البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية، (C.P.E) برنامج عقود ما قبل التشغيل. (E.S.I.L) الشغل المأجور بمبادرة محلية لتشغيل الشباب، (I.A.I.G) الشبكة الاجتماعية، (TUP.HIMO) برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة، مشروع الجزائر البيضاء، مشاريع صندوق الزكاة، المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات، (DAIP) جهاز دعم الإدماج المهني.

وسنعرض فيما يلي أبرز مراحل سياسة التشغيل في الجزائر، وذلك حسب الفترات الإقتصادية والتاريخية من خلال تمييز أربع فترات مختلفة عن بعضها البعض، إذ يمكن إجمالها في الأحداث الرئيسية التالية:

- الحدث الأول: يتمثل في حالة الركود الشامل في مختلف المجالات والمستويات، فمن بطالة مزمنة أو نقص في اليد العاملة المؤهلة، إلى تدهور في الأحوال الاجتماعية والصحية وتدني في مستوى المعيشة، إلى ركود اقتصادي كغلق العديد من المصانع وهجرة العمال إلى الخارج، مما ألزم الجزائر تصحيح وضعها السياسي، ثم الالتفات إلى الجانب الاقتصادي بما يهيئ لقاعدة جديدة لمرحلة تأتي بعدها.

- الحدث الثاني: عبارة عن صحوة من كبوة الأزمة إلى فترة الاستثمارات الكبرى ببناء القاعدة الصناعية والعمل على بلوغ أحد الأهداف المتمثلة في خلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، وخاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية، إلى أن فاقت عدد مناصب الشغل الجديدة عدد الطلبات على مستوى سوق العمل.

- الحدث الثالث: المتمثل في عودة الأزمة مرة ثانية وخاصة مع بداية المخطط الخماسي الثاني، عندما توقفت الاستثمارات كلية بسبب الأزمة التي أثرت على اقتصاد الجزائر، وخصوصا تأزم الوضع سنة 1988، وانبثاق إصلاحات جديدة وبرامج خاصة بالتشغيل من أجل تصحيح الأوضاع التي مرت بها الجزائر في مجال التشغيل.

- الحدث الرابع: والمتمثل في تأرجح الوضع بين إصلاح وتردي في الأوضاع، كما تعتبر هذه المرحلة مرحلة تجريب لعدد من البرامج والإجراءات لتدعيم سياسة التشغيل من خلال العودة إلى الإستثمار العمومي، وهذا في خضم تعيين المدخولات الخارجية بشكل لم تشهده الجزائر من قبل، وهذا كله في سبيل تجاوز العقبات التي تحول دون تحقيق البرامج بصفة عامة.

II.3 واقع سوق العمل في الجزائر:

إن ظاهرة البطالة في الجزائر لم تصبح تقتصر على عدد البطالين أو معدل البطالة فحسب، بل تعدت ذلك لتمس بنية البطالة في حد ذاتها؛ إذ لم ينجو منها لا الذي لا يملك شهادة عليا ولا صاحب الشهادة العليا، الذي كانت حظوظه شبه كاملة في إيجاد منصب شغل في ماض قريب...، إذ أصبحت عملية الإدماج الوظيفي لهؤلاء مشكلة اجتماعية حقيقية، حتى إن سوق الشغل لم يعد يحقق رغبات الآلاف من أصحاب الشهادات العليا.

لقد تغيرت ميكانيزمات سير آلية هذه السوق، وتعددت أكثر فأكثر، حيث أصبح يفرض شروطا وقيودا في عملية التصفية التي أصبحت تمنع حامل الشهادة العليا من الاندماج بسهولة، أو تفرض عليه مناصب شغل لا توافق تكوينه في غالبية الأحيان، حيث أصبح يشغل وظيفة خارج تخصصه، أو أن يقبل أي عقد عمل دون التفريق أهو دائم أم لا. إذ لم يعد العمل في التخصص أحد الأهداف الأساسية لحامل الشهادة العليا، بل أرغم على البحث عن منصب شغل فقط، ولا تهمه طبيعة هذا الشغل إن كانت تتماشى مع مؤهلاته وقدراته.

فالمتتبع لواقع سوق العمل في الجزائر يلاحظ أنه لا يتم توظيف العلم في العمل، وذلك يتضح من خلال مخرجات الجامعات، والتي أصبحت تقوم بتكديس الإطارات بدون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاع العام والقطاع الخاص، وهذا ما يجعل المتخرجون من الجامعة لا يجدون من هم في حاجة إلى تخصصهم، وتحصيلهم العلمي لا فائدة تجدي منه، وعلى هذا الأساس تجد كثير من حاملي الشهادات الجامعية يعملون بكل وسعهم من أجل الظفر بمنصب شغل وتوظيف المعارف التي اكتسبوها من خلال دروسهم الجامعية. وبالرغم من هذه الوضعية، إلا أن سوق العمل في الجزائر عرف بعض الانتعاش في السنوات الأخيرة، ويرجع ذلك لنتائج برنامج الإنعاش الاقتصادي الأول (2004/2001)، وكذا البرنامج الخماسي لدعم النمو (2009/2004)، والبرنامج الخماسي (2014/2010)، هذا رغم المعدلات المرتفعة من البطالة التي عرفها الاقتصاد الجزائري. فبعد ما كان معدل البطالة 34 % سنة 2001، انخفض إلى 10.6 % سنة 2014. إن هذا التراجع في معدلات البطالة يعود لتركيز برنامج الإنعاش الاقتصادي الأول على القطاعات المولدة للعمالة، وكذلك البرنامج الخماسي والذي من أهدافه الأساسية خلق مليوني منصب شغل. ويمكن تلمس هذا الانتعاش في سوق العمل من الجدول التالي والذي يبين التراجع المستمر في معدلات البطالة:

جدول رقم (02): تطور معدل البطالة في الجزائر بالفترة (2014/2001).

السنة	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
المعدل (%)	34	31	26.2	25.4	17.1	15.7	11.8	12.5	10.2	9.9	10	11	9.8	10.6

Source : Données du Ministère des Finances, Direction Générale de la Prévision et des Politique, Depuis le Site Web : www.dgppmf.gov.dz, Consulté le 27/10/2015.

ومن الجدول نلاحظ الانخفاض في معدلات البطالة نظرا للواتر المتزايدة لمناصب الشغل خلال الفترة، لكن رغم هذا فإن تركيبة البطالة في الجزائر تشمل مؤشرات سلبية، فأكبر نسبة من البطالين هي من فئة الشباب وبالخصوص المتعلمين منهم. وهذا يدل على أن ظاهرة بطالة حملة الشهادات العليا

أصبحت منتشرة في الجزائر كغيرها من الدول، وأن الجهود التي تقوم بها الجزائر في مجال التعليم لا تستنفع منها كثيرا.

ومن هنا نلاحظ بأن عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات السوق هو من أهم الإختلالات التي يتميز بها سوق العمل في الجزائر، كما يمكن القول بأنه من أسباب البطالة أيضا عدم توافق فرص العمل المتوفرة ومؤهلات الطلب على العمل، مما يستلزم إيجاد الارتباط الوثيق بين المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، وبالإضافة لذلك نجد عدم ملاءمة بين بعض الوظائف واختصاصات العاملين بها، وهو ما يخلق مجال لعدم إستقرار الشغل. وكل هذه العوامل يعكس حالة من الإختلالات التي يعيشها سوق العمل حالياً في الجزائر، ومن بينها ما يلي:

- عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، وضعف التنسيق ما بين القطاعات ذات صلة بالتشغيل.

- اتساع الفجوة بين الإنتاج والتعليم، حيث تظهر الحاجة لبعض المهن والوظائف التي لا يوفرها التعليم العالي ولا تجد بعض التخصصات التعليمية الفرص المناسبة بعد التخرج.

- التعليم يركز على المعارف والمعلومات ولا يهتم بالسلوكيات والمهارات بسبب الأساليب والهيكل التنظيمية والمناهج السائدة.

III. علاقة التعليم والتدريب بسوق العمل.

تندرج هذه العلاقة في إطار علاقة الدول بالمواطنين من منطلق الدولة المهيمنة (المنتج الوحيد/المستثمر الوحيد)، كما تشرف الجزائر مع المدرسة ومؤسسات التعليم بدون منافسة من قبل القطاع الاقتصادي. وبالتالي تقوم بالتوظيف وتوفير فرص للخريجين في مؤسساتها.

III.1 عناصر الارتباط بين التعليم العالي وسوق العمل:

هناك غرضين أساسيين يربطان الجامعة وسوق العمل، أولهما تسخير الإمكانيات النوعية المتقدمة لدى الجامعات لخدمة المجتمع التي هي جزء منه، وثانيهما تأكيد مصداقية المؤسسات الجامعية ودورها لدى القطاعات المختلفة في المجتمع وتأكيد الدور الأساسي للعلم والتقنية في تقدم الأمة ونهضتها وإعطائها

المزيد من الدعم والثقة. ولا بد أن تنشط الجامعات في هذا المجال وتستنبط السبل التي تخدم هذه الأغراض عبر قنوات عديدة، مثل: ﴿13﴾

- إقامة دورات التعليم المستمر لتوفير التدريب والتأهيل في مختلف مجالات التخصص للعاملين في مختلف المؤسسات الصناعية والإنتاجية والخدمية والزراعية، وتكون وسيلة لمتابعة الخريج وتعزيز تأهيله وتحقيق صلة حية ومستمرة بينه وبين جامعتة والتنسيق والتعاون مع الجمعيات العلمية في هذا المجال.

- توجيه بحوث المدرسين وطلبة الدراسات العليا لمعالجة المعضلات التي تعاني منها المؤسسات المختلفة في الدولة والمجتمع.

- التنسيق والتعاون مع حقل العمل لرفد الكليات والمعاهد بالخبرات المختلفة والاختصاصات النادرة التي تحتاج إليها العملية التدريسية من أجل سد النقص العلمي والحاجة القائمة في الكليات والمعاهد عن طريق إلقاء المحاضرات.

III.2 صعوبات الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب ومتطلبات أسواق العمل:

إن ما تعلق بالصعوبات التي تعيق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب ومتطلبات أسواق العمل بشكل عام، يمكن عرضه فيما يلي: ﴿14﴾

1.2- القصور في سياسة التعليم والتشغيل:

يعد نظام التعليم في معظم الدول العربية أحد المسببات الرئيسية في الاختلالات بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، ورغم تبني العديد من الدول العربية بعد تحررها من الاحتلال سياسة مجانية التعليم لتعويض الشعوب عما لقيته من حرمان من التعليم والتدريب إلا أن هذه السياسة أدت إلى تردي مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل الأمر الذي أدى لشيوع البطالة بأشكالها المختلفة.

2.2- القصور في سياسات وبرامج التدريب:

تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق القوى العاملة وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة. ومع هذا يشهد الواقع العربي عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال للأسباب الآتية:

- عشوائية التدريب المهني، فهناك عدم تنسيق بين تلك المراكز سواء من حيث الجهاز التابعة لها أو ميزانية إنفاقها أو المهن المخطط لها.

- عدم توافر بنك معلومات كاف عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة مما يؤدي إلى التدريب على مهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل، بالإضافة للازدواج بين مراكز التدريب في التعامل مع مهن متكررة.

وقد أدى هذا إلى أن تسببت مراكز التدريب المهني ذاتها في المساعدة على الاختلال في سوق العمل، حيث تدفع سنويا بمخرجات تدريب بالآلاف دون حاجة إليهم مما يؤدي من ناحية لزيادة أعداد البطالة، ومن ناحية أخرى لفقد الشباب المتدرب الثقة في دور مراكز التدريب المهني، بخلاف إهدار المال والجهد المنفق عليها.

3.2- السلوك الاجتماعي والتشغيل ونهج الاعتماد على الذات:

فقد ساهمت العادات والتقاليد الشرقية والعربية في إرساء سلوكيات اجتماعية سلبية ساعدت على إيجاد الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل العربية منها أهمية الحصول على الشهادة الجامعية وارتباط المكانة الاجتماعية للفرد في المجتمع بها. وقد أدى ذلك لتضخم الجهاز الإداري بالدولة بأعداد متزايدة من خريجي الجامعات وإحداث ضغوط اجتماعية على متخذي ومخططي سياسة التعليم بالشكل الذي يخالف سير جانب الطلب في سوق العمل.

4.2- قصور السياسة المالية وعامل الفقر:

من المعروف في علم المالية العامة أن الإنفاق العام هو الترجمة الفعلية لاتجاهات السياسة المالية في الدولة، والذي يعبر عن جوانب الإنفاق الرئيسية التي يتم تصنيف الموازنة العامة للدولة على أساسها متضمنة جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم والتدريب والعلاج... الخ، ولما كان الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يتم قياسه بقيمة الخدمات والسلع التي يحصل عليها، فمن الطبيعي في ظل ضعف

هذه الخدمات أن يتدهور مستوى الدخل في العديد من الدول العربية بالصورة التي تنعكس أيضا على حجم الإنفاق على مجال التعليم والتدريب والتشغيل نظرا لما تعكسه الإحصاءات من تدني وانخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام ومن ثم ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم والتدريب.

5.2- الجودة الشاملة وعلاقتها برأس المال البشري:

إن الأخذ بمفهوم الجودة الشاملة في مجال التعليم والتدريب ينعكس على نوعيته ومستواه كخدمة، والتدريب وتطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في هذه المجالات لا يعد فقط أمرا حتميا لمحاربة الفقر بل يمثل وقاية لتآكل رأس المال البشري للدولة لما لمستوى التعليم والتدريب من آثار فعالة على معدلات النمو الاقتصادي ولما يحقق الأخذ بمفاهيم الجودة الشاملة في مجال التعليم من الاستجابة لأسواق العمل المتغيرة واقتصاديات السوق باعتبار أن الجودة الشاملة عامل مؤثر في تطوير جانب العرض.⁽¹⁵⁾ ومفهوم الجودة الشاملة في مجال التعليم والتدريب لا يشمل فقط تحسين مستوى أداء الخدمة التعليمية وتطويرها بما يتماشى مع أحداث التقنيات العلمية والتكنولوجية، بل والرقابة أيضا على عناصر تكاليف تنمية وتطوير هذه الخدمة التعليمية.

ويعكس الواقع غياب مفاهيم الجودة الشاملة عن معظم الدول العربية مما يؤدي إلى الاختلال في التوازن بين العرض من المتعلمين والمتدربين وبين احتياجات الطلب في أسواق العمل، وبمعنى آخر المنهج الذي يقوم على تحديد احتياجات العملاء ووضع معدلات الأداء التي تتوافق مع هذه الاحتياجات والرقابة على العمليات التي تتضمن الوفاء بالمعدلات.

6.2- البعد الضريبي وأثره على الملاءمة بين سياسات التعليم والتدريب والتشغيل:

يمثل التعليم والتدريب أحد أنواع الخدمات التي قد تقوم بها مؤسسات حكومية أو قطاع خاص، وفي حالة قيام القطاع الخاص بها متحملا الاستثمارات الضخمة اللازمة لبناء وإدارة وتشغيل المؤسسة التعليمية، فإنه يتعين دعم وتحفيز القائمين على الاستثمار في هذا المجال وتحفيزا لغيرهم على أن يحذوا حذوهم.

ومن هنا يأتي دور البعد الضريبي في إعفاء الأرباح الناتجة عن هذه الأنشطة من كافة أنواع الضرائب المباشرة وغير المباشرة وسواء في صورة ضرائب دخل أو ضرائب قيمة مضافة، في حين أن فرض الضرائب على هذه الاستثمارات يؤدي إلى خلل في ظل عجز الحكومات عن تغطية الزيادة المطلوبة في هذه الخدمات بفعل النمو السكاني وتغير تشكيلة القوى العاملة لزيادة حصة الأثاث في العمل، مما يؤدي ولا شك إلى قصور في توفير الخدمات التعليمية والتدريبية ومما يزيد من الخلل في المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب وبين متطلبات التشغيل. على أن الإعفاء الضريبي الممنوح ينبغي أن يقرن بشروط أهمها جودة العملية التعليمية المقدمة، والخضوع للإشراف الحكومي وعدم المبالغة في أجور الخدمات المقدمة.

3.III إجراءات المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب ومتطلبات أسواق العمل:

إن بطالة حملة الشهادات العليا رغم اختلاف أسبابها وخطورتها، إلا أنها لم تحظ بالأهمية الكافية، وإن حظيت فهي مدرجة ضمن بطالة الفئات الأخرى. وللد منها يكفي العمل على التقليل من آثارها والأسباب وراء استفحالها؛ فغياب سبب من الأسباب السالفة الذكر قد يسمح بتراجع معدل بطالة خريجي الجامعات بنسبة معينة، ويمكن في هذا المحور ذكر بعض التدابير والإجراءات التي يمكن أن تقلل من الفجوة الموجودة بين سياسات التعليم والتدريب ومتطلبات أسواق العمل.

- باعتبار الجامعة المؤسسة العلمية التي تقوم بنقل المعارف، فلا بد من العمل على توسيع نشاطها إلى تطبيق تلك المعارف وتوظيف طاقتها في مختلف النشاطات الاقتصادية. ويتوقف هذا كله على درجة السعي إلى إقامة تنمية متواصلة قائمة على أسس اقتصادية سليمة عن طريق الاستفادة من الاستثمارات الأجنبية والتوجه الليبرالي وعلى عطاء كل القطاعات عام وخاص محلي أو أجنبي من جهة، ومن جهة أخرى فلا بد من وضع خطط عملية وفعالة لتدعيم وتنشيط الصناعات والأنشطة المولدة لغرض العمل خارج القطاع العمومي الذي لم يعد قادرا لا على استيعاب خريجي الجامعات ولا على خلق مناصب شغل، كما أنه لا بد من توجيه النشاط المهني في اتجاه مجالات للعمل تتلاءم مع المتغيرات التنموية الحادثة على الصعيد العالمي.

- توثيق العلاقات بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية المعنية بتوظيف المتخرجين، إذ لا بد أن يراعى في ذلك الاتفاق على إستراتيجية موحدة للعمل المشترك بين الطرفين، ووقوف كل طرف على ما يجري في الطرف الآخر لتعيين خريجي الجامعات والمكونين، عن طريق إحداث توافق بين مؤهلات العمالة المحلية ومتطلبات سوق الشغل؛ بمعنى آخر ضرورة توفر التنسيق بين التعليم وعالم الشغل؛ إذ أدى انعدام العلاقة بين سياسة التعليم العالي وما يتطلبه الاقتصاد الوطني من يد عاملة مؤهلة، غير من وظيفة التعليم العالي في إمداد هذا الأخير بما يتطلبه من كوادر، إلى تخريج أكبر قدر ممكن من حملة الشهادات العليا على اختلاف تخصصاتهم دون معرفة متطلبات الاقتصاد الوطني المتمثل في مختلف المؤسسات الاقتصادية.

الخاتمة:

إن إشكالية عدم مواءمة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل بالجزائر، ما هي إلا نتيجة لغياب التنسيق بين واقع سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب، ولتخلف المناهج والبرامج التعليمية عن مسابرة التطور الجاري، وهذا ما يستدعي ضرورة القيام بإصلاح شامل لصورة التعليم والارتقاء به إلى المستوى المطلوب وهذا ما تقوم به الدولة من خلال القيام بمجموعة من الإصلاحات في قطاع التعليم والتكوين وخير دليل على ذلك هو تنظيم الجلسات الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي قصد الوصول إلى تأسيس شراكة ناجحة بين كل من الجامعة والمؤسسة بما يتوافق والمتغيرات الاقتصادية المحلية والدولية. وبالرغم من ذلك، فإن الطموحات المنتظرة من هذه الإصلاحات لم يتم تداركها بعد، إذ جاء تصنيف الجامعات العالمي للسنوات الأخيرة فاضحاً كعادته فيما يخص الجامعات الجزائرية، لكن لم يعد أحد يكثرث أو حتى يعي تبعات هذه الأرقام.

وإنطلاقاً من تحليلنا السابق لمعطيات التعليم العالي والتدريب وسوق العمل في الجزائر، يمكننا أن ندرج النقاط التالية كنتائج للدراسة:

- رغم أهمية التعليم التابع للدولة، لا تزال تغلب عليه ثقافة الكم وعدم الاهتمام بالتنوع ومتطلبات إرساء قواعد الإدارة الرشيدة.

- افتقار المكون الجزائري للعملية التدريبية وأحيانا عدم قابليته لذلك، بالإضافة إلى قلة عدد مراكز التدريب والمعاهد التدريبية.
- عدم تماشي بعض التخصصات الجامعية مع التطورات الحديثة في جميع المجالات العملية وخاصة التي مضى زمن طويل على إنشاءها.
- الزيادة الكبيرة في عدد الطلاب الجامعيين وغياب إستراتيجية حديثة للتدريس، بالإضافة لنقص الإمكانيات والأجهزة العلمية.
- ضرورة وجود قاعدة للمعلومات عن احتياجات سوق العمل، وذلك لتحديد التخصصات المطلوب الاستثمار فيها حتى تواكب الموارد البشرية المحلية التطورات التكنولوجية الجارية.
- يحدث التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، لما كل أو معظم المخرجات التعليمية تلقى طلبا لها في سوق العمل.
- إن التنمية البشرية من أهم متطلبات التطور الاقتصادي والاجتماعي، والتعليم العالي الجامعي هو المؤسسة التي يمكن أن تعد تلك القوى البشرية بخلفية علمية.
- إن انفصال المناهج والبرامج التعليمية عن الواقع المؤسسي أدى إلى إخفاق المؤسسات التربوية والجامعات ومراكز التكوين الجزائرية في أداء دورها كمولد للموارد البشرية المؤهلة، والتي من المفروض أن تستغل من قبل المؤسسات الاقتصادية بعد التخرج.
- ضرورة الاستعانة بمحاضرين ومدربين من المؤسسات الإنتاجية للمشاركة في التدريبات النظرية والعملية في المعاهد والمراكز التعليمية والتدريبية، قبل وبعد التخرج للاندماج بفاعلية في عالم الشغل، وهذه المنهجية منتشرة في العديد من الدول المتقدمة.

قائمة المراجع والهوامش:

- 1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007.
- 2- قورين حاج قويدر، واقع ومتطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي في الجزائر، مع الإشارة إلى حالة ماليزيا ومقومات نجاحها،
مجلة علوم إنسانية، مجلة دورية محكمة تعنى بالعلوم الإنسانية، السنة الخامسة: العدد: 36، 2008.

﴿3﴾-عدمان مريزق، المقاربة بالكفاءات كأسلوب لدعم التعليمية في الجامعات الجزائرية، الملتقى الوطني الرابع في تعليمية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجامعة، المركز الجامعي غرداية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، 13/12 جانفي 2010.

﴿4﴾-سعيدة نيس، تمويل نفقات التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1999.

(5)- Hamel B, **la question de l'emploi et du chômage en algérie, collection statistique**, Office Nationale des Statistique, N°48, Algérie, 1996.

(6)- Agence Nationale de l'emploi (ANEM), **enquête sur l'emploi**, Alger, Avril 1998 p 03.

﴿7﴾-محمد قاسم عبد الله، أزمة التعليم العالي في الوطن العربي والتحديات المعاصرة واقع وبدائل، مجلة شؤون عربية، العدد 113، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، 2003، ص 129.

﴿8﴾-سليمان شسيوط، دور الجامعة الجزائرية في عملية التنمية في ظل تحديات الألفية الثالثة، الملتقى الوطني الأول حول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 21/20 ماي 2010. ص 202.

﴿9﴾-رونالد إيرينج، وروبرت سميث، اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخ، الرياض، 1998، ص 36.

﴿10﴾-رياض ستراك، دراسات في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2004، ص 12.

﴿11﴾-فيصل عبد الكريم الخميس، خال حمدي عفيفي، الاتجاهات المعاصرة في التدريب الإداري (التدريب الإداري الموجه بالأداء)، المؤتمر العربي الثاني للاستشارات والتدريب، الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، 21/23 أبريل 2003.

﴿12﴾-زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص 178.

﴿13﴾-هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حبيب الطائي، إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 99، 100.

﴿14﴾-أسامة على عبد الخالق، الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، القاهرة، 16/14 جوان 2005.

﴿15﴾-يوسف حبيب الطائي، محمد فوزي العبادي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.