

## مخرجات الجامعة الجزائرية و متطلبات سوق العمل بين الاستيعاب والإقصاء الاجتماعي

### The Algerian University's Outputs And Labor Market Requirements Between Assimilation And Social Exclusion

د.بتقّة ليلي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ( الجزائر )

leila.betka@univ-msila.dz

الملخص:	معلومات المقال
<p>الهدف من هذه الدراسة هو البحث في العلاقة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل (التوظيف)، وتحديد معوقات اندماج خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل والتي أدت إلى عملية الاستبعاد الاجتماعي (البطالة). حيث توصلت هذه الدراسة من خلال الإحصائيات المقدمة إلى كون أن نسبة البطالة عند خريجي الجامعة أكبر من غيرها سواء عند الذين لا يملكون شهادات أو أصحاب شهادات التكوين المهني وهذا يعود لعدة اعتبارات منها طبيعة المهنة (المهن الحرة)، وطلب المؤسسات المشغلة، كما تبين أن أن لطبيعة التخصص علاقة مباشرة بنسبة البطالة عند خريجي الجامعة.</p>	<p>تاريخ الارسال: 2021/08/05</p> <p>تاريخ القبول: 2021/09/29</p> <p><b>الكلمات المفتاحية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ الجامعة.</li> <li>✓ الاستيعاب الاجتماعي.</li> <li>✓ سوق العمل</li> </ul>
Abstract :	Article info
<p>The purpose of this study is to examine the relationship between the university's outputs and the labor market (employment), and to identify obstacles to the integration of Algerian university graduates into the labor market that have led to the process of social exclusion (unemployment). This study found, through the statistics provided that the unemployment rate among university graduates is higher than others, both those with no certificate or those with vocational training certificates, this is for many considerations, it has also been shown that the nature of the specialization related to the unemployment rate of university graduates .</p>	<p>Received 05/08/2021</p> <p>Accepted 29/09/2021</p> <p><b>Keywords:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ University .</li> <li>✓ social inclusion .</li> <li>✓ labor market</li> </ul>

. مقدمة:

لا يخفى على أحد الدور الذي تلعبه مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، فالיום أصبحت المجتمعات تعرف بمجتمعات المعرفة نسبة لفعل الجامعة فيها كمنظمة متعلمة، والجزائر كغيرها من الدول العربية أعطت أولوية للتعليم العالي وهذا ما نلاحظه في تزايد عدد مؤسسات التعليم العالي حيث وصل إلى 106 مؤسسة جامعية لغاية سنة 2018، بالإضافة إلى الإصلاحات التي قامت بها على مستوى برامج التكوين، طرائق التدريس، أساليب التقويم، لتواكب التغير الحاصل وتساهم في عملية التضمين الاجتماعي لهؤلاء الشباب، ولتنفادي الإشكالات القائمة والمتعلقة بمخرجات هذه المؤسسة العلمية.

ومع ذلك نجد تراجع في مستوى الاعتراف الاجتماعي لمخرجات الجامعة الجزائرية، خصوصا في ظل غيابها وعدم قدرتها على المساهمة في إيجاد حلول للمشكلات المجتمعية القائمة، حيث أصبح يُنظر لها كمجرد هيكل مادي واجتماعي وظيفته تخريج مجموعة من الأرقام البشرية كل سنة، وهو ما يؤكد حجم الفجوة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل في ظل القطبعية بين المحتوى النظري للمتخرجين والحاجيات الميدانية الفعلية للمؤسسات ولسوق العمل.

كل هذا يمكن تشخيصه أكثر من خلال علاقة الجامعة بالطلب الاجتماعي، فالإشكال لا يتعلق بالنسق الجامعي فقط من خلال انفصال برامجه التكوينية عن الاحتياجات الفعلية للواقع الاجتماعي، بل يتعداه إلى النسق المجتمعي من خلال مؤسساته الانتاجية التي مازالت تفتقد للتصور الواضح حول ماتريده بالضبط، فنجد مثلا الاصلاح الجامعي المتعلق بمبكلة "ل م د" فيه صنفين من الشهادات الاكاديمية منها والمهنية، هاته الأخيرة التي من المفروض أن تربط الجامعة بالحيط الاقتصادي ومتطلبات سوق العمل لكنها للأسف لم تفعل بشكل جدي، وهو ما انعكس على نوع الشهادة الجامعية التي تكتسب الطابع النظري البحت، التي وضعت خريجي الجامعة الجزائرية في دائرة الاستبعاد الاجتماعي، مما دفع بالعديد منهم إلى التفكير في بدائل ممارساتية كالهجرة لتفادي مظاهر الاقصاء الاجتماعي، فالتعليم لم يعد مجرد خدمة تقدم للأفراد دون عوائد ترجى منه؛ بل هو حسب شولتز رأس مال بشري واجب الإستثمار فيه وله دور في خفض معدلات البطالة، ومنه المجتمعات العربية اليوم وعلى رأسها الجزائر أمام تحد كبير إزاء العدد الهائل من خريجي الجامعات كل سنة، فهؤلاء الخريجون لم يكن أقصى أمانهم الحصول على شهادة تثبت مستواهم التعليمي ولكن ليوظفوا بتلك الشهادة، ومنه نجاح هذه المجتمعات بما فيها الجزائر مرتبط بطريقة استيعاب هؤلاء في سوق العمل، والذي يوضح العلاقة بين جودة مخرجات التعليم العالي وبين حاجة سوق العمل، وهو ما يدعونا لطرح التساولات التالية:

ما هي معوقات اندماج خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل؟

هل الفجوة الحاصلة في العلاقة بين مخرجات الجامعة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل عمقت مستويات الإقصاء الاجتماعي والمهني للشباب المتخرج من الجامعة وجعلته يفكر في بدائل ممارساتية أخرى؟

والتي سنجيب عنها من خلال التعرف على جملة من المفاهيم وتحديدها، بالإضافة إلى التطرق إلى معوقات اندماج خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل والتي تكشف سبب الهوة الفاصلة بين مخرجات الجامعة الجزائرية وبين متطلبات واحتياجات السوق الفعلية، وصولا إلى الخاتمة التي من خلالها نطرح جملة من الحلول والآليات التي تفعل عملية الاستيعاب الاجتماعي لخريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل.

## 2. السياق المفاهيمي

### 1.2 الجامعة:

في هذه الدراسة ننتقل من التعريف الكلاسيكي للجامعة الذي يضعها في إطار تاريخي جامد يمنعها من التجدد والانفتاح على المجتمع وينظر لها من باب أنها مؤسسة تعمل في إطار اختصاصها لها الحق في منح شهادات تتعلق بمبادئ الدراسة فيها . وهذا إيماننا منا من أن الجامعة "ليست خارج الكيان الاجتماعي العام لأي عصر بل داخلها وليست شيئا منعزلا وليست شيئا تاريخيا لا يكاد يتأثر بالقوى والمؤثرات الجديدة إنما تعبر عن العصر كما أنها عامل له أثره في الحاضر والمستقبل" (بن أشنهو، 1981، صفحة 4). إلى النظرة الحديثة للجامعة بكونها منظمة متعلمة والتي تعني: "بأنها المنظمة التي طورت القدرة على التكيف والتغير المستمر لأن جميع أعضائها يقومون بدور فاعل في تحديد وحل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل. (عبود نجم، 2005، صفحة 12)

وتبحث منظمات التعلم وتشارك وتتصرف بشكل مستمر من خلال تعلم الأفراد والجماعات فيها وتسهل ثقافة التعلم التي تتضمن المعتقدات والسلوكيات والافتراضات والاتجاهات نحو عملية التعلم المستمر. (Knutson, Miranda, & and Washell, 2005, p. 4) ، كما ينظر إلى منظمة التعلم على أنها نوع من النظام الذي يشجع على التحول من خلال عملية التعلم.

(Mallet, 1995, p. 13) ، بالإضافة إلى أنها المنظمة التي يعمل المنتسبين إليها على جميع المستويات الفردية والجماعية لزيادة قدراتهم للوصول إلى النتائج التي يهتمون في الواقع بتحقيقها. (Karash, 2002, p. 8)

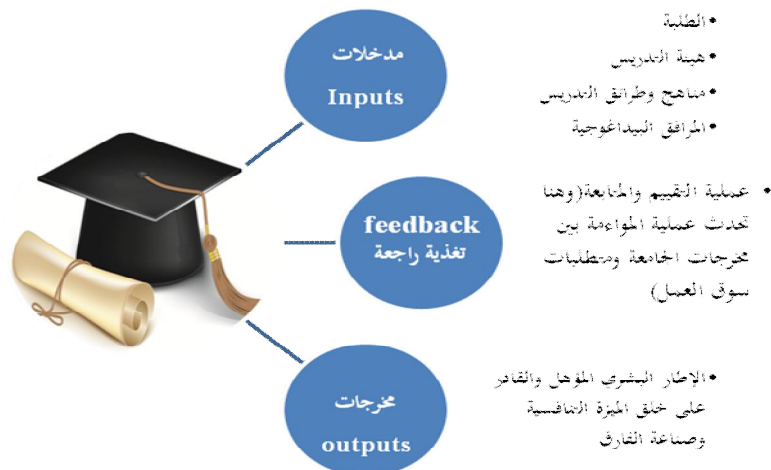
ويتطلب بناء منظمات التعلم جهودا مستدامة وهادفة وهذا يحتاج إلى تبني أنظمة للتفكير تتصف بالشمولية والتكامل يتم تصميمها وتطويرها وإدامتها بشكل مستمر من خلال الرؤية والقيم والاتصالات واختبار السياسات والهيكلة التنظيمية والأساليب والإجراءات للتأكد من مدى انسجامها وملاءمتها. (Rastogi, 1998, p. 6)

من التعاريف السابقة نرى أن الجامعة كمنظمة متعلمة تسعى بشكل مستمر لأن تكون وسط حيوي يتفاعل فيه الجميع من أجل:

- زيادة قدراتهم للوصول إلى النتائج التي يهتمون في الواقع بتحقيقها أي الربط بين مقررات الجامعة و متطلبات سوق العمل.
- القدرة على التكيف والتغير المستمر .
- ترسيخ وتسهيل ثقافة التعلم التي تتضمن المعتقدات والسلوكيات والافتراضات والاتجاهات نحو عملية التعلم المستمر.
- تشجيع التعلم والتعاون والحوار والاعتراف بالتداخل بين الأفراد والجامعة والبيئة الخارجية .

ونستطيع تعريف الجامعة من خلال الشكل التالي الذي يوضح لنا مكونات التعليم العالي :

### شكل 1 :مكونات التعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحثة

وعملية الاستيعاب أو الإقصاء الاجتماعي مبنية على نوعية مخرجات الجامعة، فقد تنتج لنا كوادرات بشرية ذات كفاءة وفاعلية تسمح لها باقتحام سوق العمل وإيجاد مكانة لها داخل الوسط المهني، كما قد تنتج لنا مجموعة من الخريجين عبارة عن أرقام تقدمها الجامعة كحصيلة سنوية لعدد المتخرجين منها، والذين لا يملكون القدرة على مواكبة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل وهذا ناتج عن نوعية الاستثمار في رأس المال البشري الذي كان عبارة عن أحد أهم مدخلات الجامعة .

## 2.2 الاستيعاب الاجتماعي:

نجد له أيضا مجموعة من المرادفات كالاندماج الاجتماعي، الإحتواء الاجتماعي، الترابط الاجتماعي، الاستيعاب... الخ لكن ما نقصده في هذه الورقة البحثية هو مدى نجاح الجامعة في تحقيق الهدف من وراء مشاريع الإصلاح والمتمثلة في : (وزارة التعليم العالي والبحث العلم، 2004، صفحة 6)

أ- تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن.

ب- التكوين للجميع وعلى مدى الحياة.

ج- انفتاح الجامعة على العالم .

## 3.2 الإقصاء الاجتماعي:

عند دراستنا لمصطلح الإقصاء الاجتماعي نجد الكثير من المصطلحات المرادفة له تتمثل في: الحرمان الاجتماعي، الاستبعاد الاجتماعي، التهميش، الإنغلاق الاجتماعي... الخ

فنجد أن الإقصاء الاجتماعي يعرف على أنه: "حالة التهميش والإبعاد التي تمس فرد أو جماعة بسبب ابتعادهم الكبير عن نمط وأسلوب الحياة السائد في المجتمع وفي هذا السياق قد يكون الإقصاء إرادي أو مفتعل وهو في الغالب مرتبط بفقدان العمل والمسكن والاستدانة والتي تترجم بالفقر والانقطاع القاسي والعنيف عن الحياة الاجتماعية فهو أشبه بحالة فقدان الهوية" . (Besson Girard, 2005) هذا وقد عرفت منظمة الأمم المتحدة الإقصاء الاجتماعي بأنه الافتقار إلى الدخل والموارد لضمان سبل العيش المستدامة ؛ والجوع وسوء التغذية وسوء الصحة ، وقلة أو انعدام فرص الحصول على التعليم وغيرها من الخدمات الأساسية وزيادة معدلات الاعتلال والوفيات الناجمة عن الأمراض؛ التشرذم والسكن غير الملائم ؛ السلامة البيئية الاجتماعية والتمييز، وعدم المشاركة في صنع القرار في الحياة المدنية والاجتماعية والثقافية .

كما أنّ الإقصاء الاجتماعي متعدد الأبعاد عبارة عن حالة متقدمة من الانقطاع الاجتماعي تمس الجماعات والأفراد على مستوى العلاقات الاجتماعية والانتماء وكذا الاستفادة من المؤسسات الاجتماعية هذا الانقطاع يحرمهم من المشاركة الكاملة بشكل طبيعي في نشاطات المجتمع الذي يعيشون فيه أي أن الاستبعاد الاجتماعي هو نتيجة أو محصلة الحرمان المتعدد الأوجه يمنع الأفراد من المشاركة الفعلية والكاملة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع الذي يعيشون فيه. (wikipedia org, social\_exclusion)

كما نجد أن قسم التنمية الدولي يعرف الإقصاء الاجتماعي على أنه عملية تحرم من خلالها بعض الجماعات بصفة نظامية بسبب التمييز على أساس العرق، السلالة، الدين، الطائفة أو المذهب المتبع، النوع، السن... الخ فبسبب هذا التمييز يجد نفسه على هامش المجتمع الذي يعيش فيه وهو تمييز يحدث في المؤسسات العامة و يمس قطاعات المجتمع كالتربية أو الخدمات الصحية. (DFID, 2005, p. 3)

من خلال ما سبق من تعاريف نرى أن الإقصاء الاجتماعي تعلق بكل أشكال الحرمان والإستبعاد والتهميش التي تمس الأفراد والجماعات نتيجة للتمييز على أساس اعتبارات مختلفة أو عدم الحصول على الموارد وانعدام القدرة على الاستفادة منها، والحرمان من الفرص التي تعزز الوصول إلى هذه الموارد واستخدامها بل وصل الحد باعتباره شكلاً من أشكال فقدان الهوية.

-وكتعريف إجرائي متبنى نستطيع القول أن الإقصاء الاجتماعي في مجال التعليم العالي هو عدم قدرة الجامعة كمؤسسة علمية على مواكبة التغيرات الحاصلة مما يمنع ويحرم المنتسبين إليها من الحصول على الموارد والقدرة على الاستفادة منها ومن الفرص التي تعزز الوصول إلى هذه الموارد واستخدامها سواء على المستوى العلمي أو المهني فهو نوع من الانقطاع بين مفرزات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

#### 4.2 سوق العمل:

هو المنطقة الجغرافية (مدينة، إقليم...) التي تتواجد فيه الموارد البشرية المهيأة للقيام بالعمل في كل الأوقات، ويتكون من جانبين: العرض وهو القوى العاملة المؤهلة والمستعدة للعمل، وجانب الطلب وهي حاجة المؤسسات والإقتصاد لهذه القوى العاملة. " (الموسمي، 2007، صفحة 11)

كما عرفته منظمة العمل الدولية على أنه: "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. (الدولية، 2009، صفحة 49)

وحاليا في ظل التطور التكنولوجي أصبح سوق العمل لا يرتبط بميز جغرافي بل بفضاء إلكتروني، وأصبح لدينا ما يعرف بالتجارة الإلكترونية والتسويق الإلكتروني.

#### 3. معوقات اندماج خريجي الجامعة الجزائرية في سوق العمل

الجامعة الجزائرية تقدم للمجتمع أعداد هائلة من الخريجين في مختلف التخصصات كل سنة، وهذه الأعداد تتزايد كل سنة عن سابقتها، فحسب الديوان الجزائري للإحصائيات فإن قرابة 358 ألف عاطل عن العمل حامل لشهادة عليا وذلك إلى غاية سبتمبر 2016، وفي مقابل هذا التزايد الكمي للخريجين قلة التوظيف أو الانخراط في سوق العمل وهو ما يعبر عن ضعف الموازنة بين قطاعي التعليم العالي ومؤسسات المجتمع ويؤكد وجود فجوة بين التعليم والإنتاج، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 01: نسبة البطالة وفقا لمتغير الجنس والشهادة

	(%) ذكور	(%) إناث	المجموع (%)
الشهادة احصل عليها			
دون شهادة	8,0	14,6	8,7
شهادة التكوين المهني	11,5	20,7	13,5
شهادة التعليم العالي	11,0	23,9	18,0
المجموع (%)	9,1	20,4	11,4

المصدر: (ONS, Mai 2019)

الملاحظ من الجدول أن نسبة البطالة عند خريجي الجامعة أكبر من غيرها سواء عند الذين لا يملكون شهادات أو أصحاب شهادات التكوين المهني وهذا يعود لعدة اعتبارات منها طبيعة المهنة (المهن الحرة)، وطلب المؤسسات المشغلة. فمن خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة البطالة على المستوى الوطني قدرت ب 11,4%، مع انخفاض قدره 0,3 نقطة مقارنة بشهر سبتمبر 2018، وانخفضت نسبة البطالة أساسا لدى الذكور، حيث انتقلت من 9,9% إلى 9,1% ما بين سبتمبر 2018 وماي 2019، بينما ارتفع ذات المعدل لدى الإناث خلال نفس الفترة حيث انتقل من 19,4% إلى 20,4%، و تظهر نتائج إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) ماي 2019 أن: معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعة قد سجل تراجعاً طفيفاً مقارنة

ياحصائيات سبتمبر 2018 ، حيث انتقل من 18,5% إلى 18,0% ، ونفس الأمر بالنسبة لفئة خريجي معاهد التكوين المهني التي سجلت ارتفاعا طفيفا بلغ 0.2 نقطة، حيث انتقل من 13,7% إلى 13,5%، بينما سجل ارتفاعا طفيفا لدى فئة الأشخاص بدون شهادة خلال نفس الفترة بلغ 0.3 نقطة حيث انتقل من 8,7% إلى 9,0% ، و تجدر الإشارة في هذا السياق أن التركيبة النسبية لفئة البطالين حسب الشهادة المحصل عليها أن 45,8% من إجمالي هذه الفئة غير حاملة لأي شهادة وهو ما يعادل 663.000 شخصا ، بينما 26,5% حائزون على شهادة من معاهد التكوين المهني ، أما أصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا فيمثلون 27,8% من إجمالي هذه الشريحة، وهو ما يوضحه الجدول التالي: (ONS, Mai 2019).

جدول رقم 02: السكان العاطلون عن العمل وفقا لمتغير الجنس والشهادة

	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	(%)	العدد	(%)	العدد	(%)
الشهادة المحصل عليها						
دون شهادة	551	59,9	112	21,2	663	45,8
شهادة التكوين المهني	258	28,0	126	23,7	384	26,5
شهادة التعليم العالي	111	12,1	291	55,1	402	27,8
المجموع	920	100,0	529	100,0	1449	100,0

المصدر: (ONS, Mai 2019)

من خلال هذا الجدول نلاحظ أنّ حجم البطالين في سنة 2019 بلغ 1449000 شخصا، ومن خلال توزيع البطالة حسب الشهادة المحصل عليها أن 663000 بطالا منهم ليس لهم أي شهادة، و هو ما يعادل 45,8% من إجمالي البطالين، ويشكل حاملو الشهادات الجامعية 27,8% ، بينما يمثل أصحاب شهادات التكوين المهني 26,5% . كما أنّ معدل البطالة يتأثر بالتخصص لدى الذكور والإناث وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 03: نسبة البطالة وفقا لمتغير الجنس والتخصص

التخصص	ذكور	إناث	المجموع
آداب وفنون	14.7	34.4	27.3
علوم اجتماعية، اقتصادية، حقوق	14	43.7	28.7
علوم الطبيعة والحياة، فيزياء، رياضيات، إحصاء، إعلام آلي.	9.8	28.6	18.1
هندسة، تصنيع، إنتاج (هندسة معمارية)	9.4	39.7	14.8
صحة، حماية اجتماعية	1.6	5.9	3.8
أخرى	11.4	17.3	13.4
المجموع	11.1	33.6	21.4

المصدر: (ONS, septembre 2010)

من خلال هذا الجدول نلاحظ أنّ لطبيعة التخصص علاقة مباشرة بنسبة البطالة فنجدها ترتفع عند حاملي الشهادات الجامعية تخصص علوم اجتماعية واقتصادية وحقوق بنسبة 28.7 تليها تخصص الآداب والفنون بنسبة 27.3 مقارنة بالمتخرجين الحاملين لشهادات تابعة قطاع الصحة والحماية الاجتماعية الذين تقل عندهم نسبة البطالة (3.8)، وهذا التفاوت نجد نظرية التدرج الاجتماعي ترجعه إلى الترتيب الهرمي للأفراد في السلم الاجتماعي والمهني وهو ما يؤدي إلى عملية تمايز الأنشطة ، هذه الأخيرة التي لا تقيم بنفس

الطريقة بسبب السلم القيمي الاجتماعي (هرمية الأنشطة)، الخاضع للفعل الاجتماعي لكل نشاط والذي يتحدد من خلال: (Cazeneuve, 1976,p.163)

الخصائص التي يملكها الفرد من ذكاء و قدرات و على المجتمع (المؤسسة) أن تقيم حسب سلم القيم و تمنح الفرد أهمية أكثر أو أقل من أجل تقييم وضعه.

الإنجازات و الأداء: حيث يختلف التقييم من مجتمع إلى آخر.  
المؤهلات و الكفاءات.

ومن بين الأسباب التي ساهمت في وجود هذا الإشكال (الفجوة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل) نجد المعوقات التالية:  
**1.3 تغير دور الدولة في توظيف حملة الشهادات الجامعية:**

انطلاقاً من الأزمة البترولية لسنة 1986، حيث بعدما كان العمل حق مضمون في سنوات السبعينات إلى غاية منتصف الثمانينات ، أين كانت سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية من أهم مهام الحكومة ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، أصبح العمل حق ولكن ليس مضموناً، وبالتالي أصبح حامل الشهادة الجامعية بطالاً بعد أن تخلى عن توظيفه من كان يلجأ إلى البطالة المقنعة لتوفير منصب شغل له، فتغير بذلك شكل مشكل البطالة من بطالة الأميين إلى بطالة المتعلمين". (بن شهرة، 2009، صفحة 255)

رغم أن الدولة حاولت رسم سياسة تشغيلية تمتص عدد كبير من خريجي الجامعة، من خلال مجموعة من البرامج، كبرنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، حيث يختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي ، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، بالإضافة إلى برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، حيث يهدف إلى توفير فرص للاستفادة من منصب عمل دائم لحاملي الشهادات والذين هم دون وظيفة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) من خلال إدماجهم المهني في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص. غير أن هذه البرامج المستحدثة وقعت أمام إشكالتين:

أولاً-التدفق الكبير للطلبة الخريجين والذي يفوق حاجة السوق الفعلية.

ثانياً-صعوبة إدماج هؤلاء مما أوقعهم في فخ البطالة المقنعة.

وبالتالي تبقى هذه البرامج حلول ترقية لمشكل مازل قائماً ألا وهو الحصول على فرصة عمل دائمة.

### 2.3 نوعية التكوين بقطاع التعليم العالي:

نجد تراجع في مستوى الاعتراف الاجتماعي لمخرجات الجامعة الجزائرية، خصوصاً في ظل غيابها وعدم قدرتها على المساهمة في إيجاد حلول للمشكلات المجتمعية القائمة، حيث أصبح يُنظر لها كمجرد هيكل مادي واجتماعي وظيفته تخريج مجموعة من الأرقام البشرية كل سنة، وهو ما يؤكد حجم الفجوة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل في ظل القطيعة بين المحتوى النظري للمتخرجين والحاجيات الميدانية الفعلية للمؤسسات ولسوق العمل، نظراً لانفصال البرامج التكوينية لقطاع التعليم العالي عن الاحتياجات الفعلية للواقع الاجتماعي.

فالجزائر قامت بالعديد من الإصلاحات على مستوى قطاع التعليم العالي آخرها مشروع "هيكل ل م د"، لكن مازال منتسبي الجامعة من الطلبة يعانون من فقر هذه البرامج التكوينية وعدم استجابتها لمتطلبات السوق، فالطالب حتى قبل تخرجه وأثناء إعداداته لمذكورة التخرج ومن خلال النزول للميدان يجد في كثير من الأحيان مادرسه يتعارض مع معطيات الواقع، حتى أنه وعلى لسان بعض الطلبة يقلقون في

حرج كبير حيث يجد العامل الذي لا يمتلك شهادة جامعية غير شهادة التكوين المهني أكثر دراية منه بمجال تخصصه، خاصة في التخصصات التقنية.

### 3.3 بعد مشاريع البحث عن معالجة قضايا المجتمع الفعلية:

والذي يعكس غياب عملية المراقبة لنتائج ومخرجات فرق ومخابر البحث، التي في كثير من الأحيان تصرف عليها أموال طائلة دون مردود ملموس لهذه الفرق على أرض الواقع في المقابل.

وهنا نطرح التساؤل التالي ماهو دور مخابر البحث الموجودة على مستوى الجامعة في تحقيق جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية؟ هل فعلا ساهمت هذه المخابر في تقديم خدمات نوعية ساهمت في حل مشكلات مجتمعية راهنة من خلال الأيام الدراسية والملتقيات الوطنية والدولية؟ هل هذه المخبرات تحمل تصورات حقيقية لمشكلات قطاع التعليم العالي؟ وهل لها رؤية لتطوير الجامعة الجزائرية؟ ففي كل كلية يوجد عدد لا بأس به من مخابر البحث التي في الأصل وجدت لمعالجة قضايا ميدانية في التخصص المنوط بها، وليست ملء سير ذاتية تساهم في ارتقاء أصحابها من درجة لأخرى.

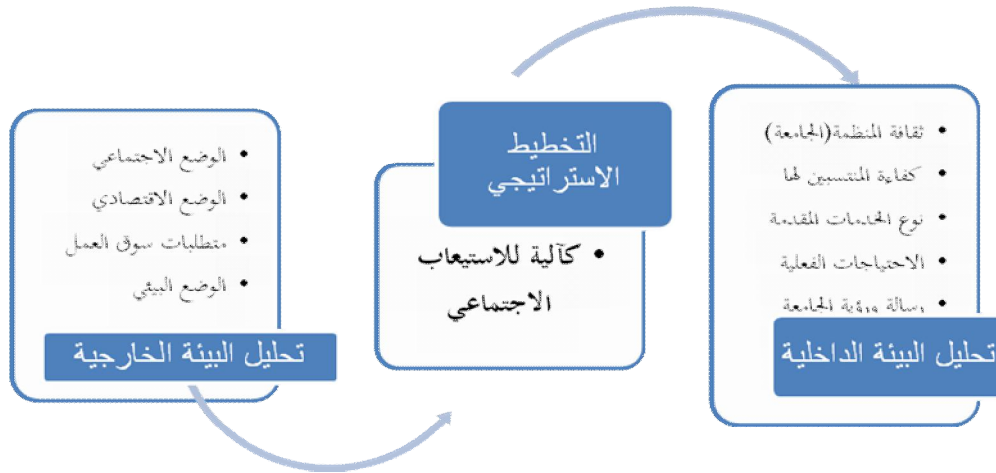
نجد أن عدد المخابر لغاية نهاية 2018 بلغ 1400 مخبر داخل الجامعات بمختلف التخصصات، مع تسجيل 2000 باحث على مستوى التراب الوطني، و 37 ألف أستاذ باحثا، حسب رد وزير التعليم العالي و البحث العلمي السابق "الطاهر حجار" على أسئلة نواب المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 2018/11/08 المتعلقة بغلق عدد من المخابر (أزيد من 70 مخبر بحث علمي)، ووفقا للمرسوم التنفيذي 244/99 المؤرخ في 31 أكتوبر 1999 المحدد لقواعد إنشاء مخبر البحث و تنظيمه و تسييره، فإن إدارة المخابر والتصرف في ميزانيتها يعود لرئيس الجامعة وليس لمدير المخبر، وهو مايكرس بيروقراطية الإدارة ويحد من حرية مسيري المخبر من مدير وفرق بحث، فمع إنشاء هذه المخابر مازالت الجامعة الجزائرية اليوم تعاني من قدرة مخرجاتها على افتكك اعتراف المجتمع وقطاعاته بها، وهو ماجعل هذه المؤسسة البحثية تقوم بإجراء العديد من الإصلاحات آخرها مشروع هيكلة نظام ل.م.د منذ سنة 2004 إلى يومنا هذا، ومع ذلك لوحظ غياب شبه كلي للجامعة من خلال خدمة المجتمع والإشراف على مشاريعه التنموية إنطلاقا من توجه الجامعة كأداة لتنمية المجتمع. فبالقاء نظرة فاحصة عن جل القضايا التي تطرحها معظم الملتقيات التي تنظمها هذه المخابر نجدها إما مأكراة أو أنها تعالج موضوعات لتخرج بتوصيات تطوى بانتهائها، كما أنّ أغلب مايطرح فيها يعتبر إعادة تدوير ونقل لما وجد في الكتب لتحقيق الحجم المطلوب من عدد الصفحات، لهذا نجد ضعف مساهمة القطاع الخاص في البحث العلمي في الجزائر إن لم نقل أنها منعدمة، وهذا راجع لانعدام الثقة بين هذه المؤسسات وبين المخابر ونظرا لغياب المشاريع البحثية التطبيقية، عكس الدول المتقدمة التي للمؤسسات الاقتصادية نصيب الأسد في تمويل البحث العلمي من خلال علاقتها بمخابر البحث، فمثلا نجد في الولايات المتحدة الأمريكية يساهم القطاع الخاص بما يقارب 75% من ميزانية البحث العلمي مقابل الخدمات التي تقدمها هذه المخابر لهذا القطاع والشراكة المنتجة بينهما.

### 4.3 غياب التخطيط الاستراتيجي والرؤية الواضحة لدور الجامعة الفعلي على المدى القريب والبعيد:

فلمواجهة إشكالية خريجي الجامعة مع سوق العمل لا بد من وجود تخطيط استراتيجي قائم على تحليل البيئة الداخلية(ثقافة المنظمة، كفاءة المنتسبين لها، نوع الخدمات المقدمة، الاحتياجات الفعلية...) والخارجية(الوضع الاجتماعي، الوضع الاقتصادي، الوضع البيئي...)، ومن خلال رسالة ورؤية الجامعة، وعملية المتابعة والتقييم.

وهو ما يوضحه الشكل التالي:





المصدر: من إعداد الباحثة

### 5.3 غياب التنسيق بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل:

الجزائر اليوم تحاول إيجاد موقع لمؤسساتها البحثية في سوق العمل لإحداث تنمية مستدامة تمس قطاعات المجتمع بمختلف مجالاتها، إلا أنّ هذه العلاقة بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل من خلال مختلف المؤسسات الاقتصادية لم تصل إلى مرحلة أن تكون علاقة منتجة، نعم هناك علاقات شراكة بين الكثير من المؤسسات الاقتصادية والعديد من الاتفاقات التي أبرمت بينها وبين الجامعة، لكن هل هذه العلاقات منتجة وثمررة، الإجابة بالقطع لا، للمؤشرات التالية:

هل فيه تخصصات فتحت بطلب من هذه المؤسسات؟ مثلما يعمل به في كل الدول المتقدمة، فمثلا في ألمانيا حين احتاجت لتنويع اقتصادها والتوجه نحو ما يعرف بالإقتصاد الأخضر فتحت ما يقارب 144 تخصصا حول طاقة الرياح وتقنيات الطاقة الشمسية والطاقة الحيوية، في هذه الحالة نتكلم عن شراكة منتجة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية بمختلف أنواعها. ففي الإصلاح الذي قامت به الجزائر المتمثل في نظام ل م د، هناك ما يعرف بالتخصص المهني والذي يبنى على احتياجات المجتمع الفعلية للأسف لم يفعل ومازالت الجامعة تسيّر بعقلية النظام الكلاسيكي في ثوب ل م د.

غياب البحوث المدفوعة الأجر المعمول بها في جل الدول الأوروبية، التي تقوم بها الجامعة والمراكز البحثية فيها لمصلحة القطاع الخاص أو الحكومي وبتمويل منه، فمثلا مراكز تطوير المؤسسات الصغيرة (SBDC) بالولايات المتحدة الأمريكية التي تعمل تحت إشراف الجامعات والمعاهد والمراكز البحثية، تتشكل من فريق يضم شخصيات حكومية وتعليمية، مساهماتها تكمن في الاستثمارات، والملتقيات والتدريب الذي تقدمه لرؤساء المؤسسات وإطاراتها.

المؤشر الثالث أنّ الإشكال لا يتعلق بالنسق الجامعي فقط من خلال انفصال برامج التكوينية عن الاحتياجات الفعلية للواقع الاجتماعي، بل يتعداه إلى النسق المجتمعي من خلال مؤسساته الانتاجية التي مازالت تفتقد للتصور الواضح حول ماتريده بالضبط، وهذا مايفسر مؤشرات التنمية والإنتاج عندنا.

### 6.3 ذهنية الطالب المتخرج:

هناك إشكال يتعلق بذهنية الطالب المتخرج اليوم، فبعض المهن لبساطتها والوصم الذي لحق بها من طرف المجتمع يججم عنها الكثير، فالتخصص في الكهرباء مثلا أو الميكانيك ليس عيبا أن يحمل شهادة في التخصص ويعمل بهذه الشهادة عامل في ورشة تصليح سيارات، لما لا يكون صاحب ورشة تنتج لنا مستقبلا صناعة محلية وهو مايفسر غياب فكرة المشروع والسعي لتمويله من مصادر مختلفة

في حالة التخصصات التقنية خاصة، بالإضافة إلى غياب الفكر الإنتاجي عند هؤلاء من خلال استحداث منصب عمل والسعي لإثبات الذات من خلال التعليم الذاتي وتطوير الذات والرضا براتب قليل لتحقيق الكثير في المستقبل.

وهذه الذهنية تعود بالدرجة الأولى لمحددات الاختيار المهني المتمثلة في: الدخل، السلطة، المهارة والمعرفة، ومستوى التحديث والتحضر في المجتمع، ثقافة المجتمع وما تحمله من تصورات لبعض المهن دون أخرى والمكانة الاجتماعية التي يكتسبها الفرد من خلال الانتماء لبعض المهن ذات التقدير العالي من طرف أفراد المجتمع، وفي هذا السياق نجد بعنوان المكانة الاجتماعية للمهن والمتعلقة بالمشكلات الاجتماعية للمهن؛ حيث أجريت على Counts دراسة (450) مبحثاً من المعلمين والطلبة، طلب منهم ترتيب (45) مهنة شائعة في المجتمع الأمريكي حسب أهميتها، وكان من أهم نتائجها: أنه يوجد فرق واضح للمكانة الاجتماعية للمهن المدروسة ترجع إلى القيم السائدة ودرجة الموافقة الاجتماعية أو عدمها تجاه هذه المهن (Counts, 1925, pp. 16-27).

#### 4. خاتمة:

من خلال ماسبق نجد أنّ الفجوة الحاصلة في العلاقة بين مخرجات الجامعة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل عمقت مستويات الإقصاء الاجتماعي والمهني للشباب المتخرج من الجامعة وجعلته يفكر في بدائل ممارساتية أخرى، كالهجرة للبحث عن مصدر رزق دائم والحصول على دخل مادي يسمح له بالعيش الكريم، فهذا الانقسام الحاصل بين الجامعة وسوق العمل زاد من مظاهر الإقصاء الاجتماعي والشعور بالتهميش وما الحراك الواقع في صفوف الطلبة الخريجين مؤخراً إلا دليل واضح على انتفاضة هؤلاء ومطالبتهم بإيجاد سياسات تنموية جديدة تأخذ بعين الاعتبار هؤلاء، فرغم وجود إرادة سياسية للتغيير وإيجاد برامج تشغيلية تمتص البطالة بين خريجي الجامعة، لكن هذه الإرادة تفتقد إلى آليات تفعيلها على أرض الواقع، ولن تؤدي هذه البرامج الفائزة المرجوة منها وتحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها إلا من خلال عملية الاستيعاب الاجتماعي لطلبة الجامعة من خلال:

- تغيير النظرة للتعليم من كونه استهلاك إلى كونه استثمار يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.  
- إعادة النظر في البرامج التكوينية من خلال استحداث فرق تكوينية في كل تخصص يرأسها أصحاب التخصصات الدقيقة في المجال، للوقوف على ماينفع الطالب من مقررات دراسية ويربطه بسوق العمل، وتوحيد البرامج التكوينية ذات الصلة بالتخصص في إطار الشراكة مع جامعات عربية وأوروبية رائدة.

- الخروج من دائرات المذكرات إلى دائرة المشاريع المنتجة التي لها صلة بكل إشكالات مجتمعية قائمة، وتمويل المشاريع الناجحة من طرف الدولة والتكفل بأصحابها.

- عقد إتفاقات مع القطاع الحكومي والخاص من خلال الوقوف على احتياجات هذه المؤسسات من كوادرات بشرية والتخصصات التي تحتاجها، وقيام الجامعة بتلبية هذه الاحتياجات من خلال تكوين هذه الأطارات بالعدد المطلوب من الطلبة في إطار التوظيف المباشر فيما بعد لها، والعمل على المزوجة بين الجانب النظري التي تقدمه الجامعة في الفترة الصباحية مثلاً أو أيام معينة والتطبيق داخل هذه المؤسسات بدوام جزئي يسمح للطلبة بمنحة من طرف هذه المؤسسات كمشبه أجر أثناء التدريب.

- تجهيز الجامعة بكل الوسائل المعينة على مساندة التطور الحاصل، فالعصر الحالي يتسم بالتسارع الرهيب في التكنولوجيا وإن لم يتمكن الطالب منها وقع فيما بعد في فخ البطالة الهيكلية (يملك شهادة لكنها لا تؤهله للعمل في سوق يتسم بالتغير الدائم).

- تفعيل دور خلايا الجودة بالجامعة ومخابر البحث، من خلال مخرجات هذه الخلايا والمخابر نحتاج اليوم لملتقيات علمية تساهم في إيجاد حلول لمشكلات بحثية قائمة وليست مجرد ملتقيات تمنح شهادات لمناقشة رسالة دكتوراه أو الترقية في المنصب أو الحصول على نقاط تزيد من حظوظنا في الحصول على منحة تربص.

كما أنّ هذه المخابر تضم عدد لا بأس به من طلبة الدكتوراه لها القدرة على الإشراف المباشر لهؤلاء من خلال تجميعهم في وحدات بحثية وتقييم هذه الوحدات من خلال النتائج المحصل عليها، ولما لا تكن ضمن شروط مناقشة الدكتوراه، مثلما هو موجود في بعض الدول حتى العربية منها؛ حيث انتماء ومساهمة الباحثين في مؤسسات المجتمع المدني يدخل ضمن شروط الحصول على صفة الباحث والإستفادة من خدمات الجامعة، وبهذا تعزز الصلة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني.

#### 5. قائمة المراجع:

- 1- الموسمي ضياء مجيد، (2007)، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 2- بن شهرة مدني، (2009)، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن، دار حامد.
- 3- بن أشنهو مراد، (1981)، نحو الجامعة الجزائرية "تأملات حول مخطط جامعات، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 4- منظمة العمل الدولية، (2009)، قاموس المصطلحات، جنيف، سويسرا، منشورات منظمة العمل الدولية.
- 5- نجم عبود نجم، (2005)، إدارة المعرفة "المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 6- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (2004)، وثيقة إصلاح التعليم العالي، الجزائر.
- 7- Counts, G. (1925), The Social Status of occupations, The School Review, Vol. 33.
- 8- DFID. (2005) 'Reducing Poverty by Tackling Social Exclusion' A DFID Policy Paper.
- 9- Jean-Claude Besson-Girard. (2005) 'Toupticionnaire' : le dictionnaire de politique, France.
- 10- J. Cazeneuve. (1976), "Dix grandes notions de la sociologie", ed de seuil, France.
- 11- Karash, R. (2002) 'Learning-Org Dialog on Learning Organizations.
- 12- Knutson K. A. Miranda A. O. and Washell C. (2005) 'The connection between school culture and leadership social interest in learning organizations. The Journal of Individual Psychology, 61 (1).
- 13- Mallet, L. (1995) 'Organizational learning, coordination and incentive. European Journal.
- 14- Rastogi. (1998) 'Building a Learning Organisation, usa : Wheeler Publishing .
- OnLine:
- 15- [http://en\\_wikipedia\\_org/social\\_exclusion](http://en_wikipedia_org/social_exclusion) .
- 16- WWW .ONS.DZ (إحصائيات ماي 2019 وإحصائيات ديسمبر 2010)