

إستجابة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات المؤسسة الجزائرية

أ.د: نعيجة رضا^{1*}، ط.د معزوزي عتيقة²

¹ جامعة أحمد دراية أدرار

² جامعة أحمد دراية أدرار

تاريخ النشر: 22 / ديسمبر / 2022

تاريخ الاستلام: 20 / أكتوبر / 2022

ملخص:

أصبحت الحكومات اليوم في العالم أجمع، وخاصة البلدان المتقدمة تولي أهمية بالغة لمؤسسات التعليم العالي لكونه أساس التنمية الإقتصادية، والإجتماعية لأي بلد، وذلك من خلال ما يوفره من رأس مال بشري ذو كفاءة، وفعالية قادر على مسايرة التطورات والتغيرات التكنولوجية السريعة والمتجددة، وذلك لا يتحقق إلا في ظل بناء علاقة متينة بين الجامعة، ومختلف مؤسسات المجتمع.

والدولة الجزائرية ليست بمعزل عن العالم الخارجي، فقد تأثرت هي الأخرى بجو المنافسة والتقدم التكنولوجي مما فرض عليها إتخاذ إجراءات جديدة لتحسين منظومة التعليم العالي من أجل خلق قوة بشرية منتجة تساهم في النهوض بالمؤسسات الوطنية في مختلف المجالات إلا أن تلك المحاولات لم ترق إلى تحقيق التنسيق الفعلي بين الجامعة، وحاجات مؤسسات المجتمع، ولم تستطع تجاوز التحديات الإجتماعية، والإقتصادية التي تقف كعائق أمام خلق علاقة متينة بين التعليم العالي، وإحتياجات سوق العمل.

Abstract:

Dans nos jours, les gouvernements dans le monde entier, et en particulier les pays développés sont attachent une grande importance aux organisations d'enseignement supérieur, car il est la base du développement économique et social des nations, par la formation d'un capitale humain efficacité capable à suivre l'évolution et les changements technologiques rapides et renouvelables, et cela ne peut être réalisé sauf sous l'élaboration d'une relation forte entre l'université et les différentes institutions de la société.

L'Aalgérie comme les autres pays elle à été influencé par atmosphère de la concurrence et les progrès technologiques ,et pour cela elle a été obligé de prendre des sérieuses mesures pour améliorer le système d'enseignement supérieur afin de créer une main-d'oeuvre productive contribuent à l'avancement des institutions nationales dans divers domaines. Mais ces tentatives n'ont pas pu parvenu à assurer une coordination efficace entre l'université et les besoins de la société, et ne sont pas été en mesure de surmonter les défis socio-économique qui empêchent la création d'une relation forte entre les besoins de l'éducation et le marché du travail.

* أ.د: نعيجة رضا

مقدمة

"إن بناء الأمم الحديثة متوقف على تنمية مواردها البشرية ، فالعوامل الإقتصادية الأخرى من موارد طبيعية ورأس مال وغيرها صحيح أن لها دورها الهام في تحقيق التنمية، ولكن رغم أهمية تلك العوامل فما من واحد منها يفوق عنصر الموارد البشرية في الأهمية، ذلك أن أي تغيير في الأنظمة والقوانين لا يتحقق إلا عن طريق الموارد البشرية، فعلمها يقع عبء التغيير والتطوير ، وعلمها أيضا يتم تحويل المصادر الطبيعية إلى أشياء نافعة يحسن استغلالها، وعلمها يتم تكوين رأس المال الذي يدفع بالتنمية إلى الأمام". (حسن، 1977، صفحة 248)

وهذا لا يتحقق إلا بوجود منظومة تربوية تعليمية فعالة تسعى لإمداد المجتمع بقوة بشرية منتجة تتماشى مع المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع، وذلك من خلال وضع برامج تعليمية تهدف إلى تكوين أفراد قادرين على الخلق والإبداع والإبتكار.

حيث "قد صاحب الثورة العلمية والتكنولوجية، تزايد الدور الإجتماعي للعلم وتأثيره على كل جوانب الحياة الإجتماعية. تمثل الثورة المعاصرة انتشارا للقوى الانتاجية التي يحتل فيها العلم والتنظيم الاجتماعي للإنتاج مكانا رائدا، بمعنى آخر أصبح العلم أساس الصناعة الحديثة وقوتها المحركة ومما هو غني عن البيان أن البشر وهم المنتجون للثورة المادية والروحية، والعلماء والفنيون والأفراد الذين يسيطرون على الطبيعة، وأولئك الذين يديرون التنظيمات الإجتماعية يمثلون القوة الانتاجية الحقيقية". (بدر، 2008، صفحة 379)

من هذا المنطلق سنحاول تسلط الضوء على التعليم العالي بإعتباره النظام الذي يستقطب الفئة المثقفة التي إستطاعت إجتياز جميع الأطوار التعليمية المتوسطة والثانوية بنجاح، فهي تضم موارد بشرية مهيأة للإستفادة منها في خلق كوادر قادرة على الإبداع والإبتكار ومسايرة التقدم التكنولوجي، لتساهم في بناء المجتمع.

وعليه فإن "الجامعة ما هي إلا مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لخدمة بعض أغراضه باعتبارها مؤسسة تؤثر فيه من خلال ما تقوم به من وظائف ومهام، كما إنها تتأثر بما يحيط بها من مناخات تفوضها أوضاع المجتمع وحركته . هذه الصلة الوثيقة بين الجامعة والمجتمع تفرض على الجامعة أن تُحدِث دائما في بنيتها ووظائفها وبرامجها وبحوثها تغيرات تتناسب مع التغيرات التي تحدث في المجتمع والمحيط به، فهي أكثر قدرة على تحقيق تلك الوظائف والاستجابة لمطالب المجتمع، ومن هذه العلاقة تفرض على التعليم الجامعي أن يكون وثيق الصلة بحياة الناس ومشكلاتهم وحاجاتهم وآمالهم بحيث يصبح الهدف الأول للتعليم الجامعي تطوير المجتمع والنهوض به إلى أفضل المستويات التقنية، والاقتصادية والصحية والاجتماعية والثقافية". (شرون و بوالكور، 2020، صفحة 113)

وبناء عليه أعطت الدولة الجزائرية أهمية كبيرة لتطوير التعليم العالي منذ الاستقلال وفق مبدأ ديمقراطية التعليم وخصصت ميزانية معتبرة لذلك ، مما أدى إلى تزايد عدد الطلبة بأعداد هائلة ، إلا أن تلك السياسات والبرامج الحكومية لم ترق للإستثمار الفعلي لذلك التطور الكمي لخريجي الجامعة في تلبية احتياجات المؤسسات المجتمعية مما أدى اللجوء إلى جلب اليد العاملة الأجنبية كمظهر من مظاهر نقص الموارد البشرية الوطنية المؤهلة و ذات الكفاءة ، "خاصة في قطاع البناء حيث يتم إحصاء أكثر من 40 ألف عامل أجنبي في الجزائر، خاصة في البناء والأشغال العمومية، نسبة 50 في المائة منهم من الصينيين، إضافة إلى الأفارقة ومن الدول الآسيوية في محاولة لدرء النقص المسجل في السوق الجزائرية". (صوالي، 2014)

من هذا المنطلق أصبح لزاما على الدولة إعادة النظر في تحقيق التوازن بين سوق العمل والتعليم العالي خاصة في ظل محيط يشهد تطورات وتغييرات عميقة وواسعة النطاق في مختلف المجالات، لاسيما المعرفية والتقنية والإدارية والمعلوماتية حيث أصبحت السوق الجزائرية خاضعة لجملة من المعايير الدولية التي تهيمن على اقتصادها المحلي هذا ما يفرض على المؤسسة إيجاد أنجع السبل للحفاظ على البقاء والاستمرارية وهذا لا يتحقق إلا بحصولها على رأس مال

بشري ذو كفاءة وفعالية نستطيع من خلاله التحكم في عالم المنافسة والتقدم التكنولوجي السريع، ومن خلال هذه المدخلة سنحاول الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما واقع التنسيق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات مؤسسات المجتمع في الجزائر؟
وذلك من خلال المحاور التالية:

1. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للتعليم العالي
 2. طبيعة الإجراءات التي اتخذها الدولة لتحقيق المواءمة بين سياسة التعليم العالي وسوق العمل
- تحديات تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الجزائرية.

أولاً: الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للتعليم العالي

4. الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم العالي

" يساهم التعليم بشكل عام في بناء المجتمع وتقدمه في اتجاهين أساسيين: هما " الوظيفة الاجتماعية" التي تسعى إلى إعداد وتهيئة الأيدي العاملة ثقافياً واجتماعياً بشكل يناسب البيئة الاقتصادية والفنية والمهنية الجديدة. و" الوظيفة الاقتصادية" التي تسعى أيضاً إلى إعداد وتدريب الأيدي العاملة الفنية المطلوبة في جميع الميادين، أو بعبارة أخرى فان الوظيفة الاجتماعية الاقتصادية للتعليم تسعى إلى ترقية المستويات الاجتماعية لإحداث التحول الاجتماعي اللازم للتحولات الاقتصادية الحاصلة لغرض ترقية النظام الاجتماعي ككل من خلال تكامل البعدين الأساسيين المهني والإنساني عند الأفراد. (غربي، 2008، الصفحات 83-84)

وتكمن القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم العالي بصفة خاصة باعتباره " ذلك التعليم المستقطب للمخرجات المميزة من التعليم العام بعد الثانوية العامة، ويقوم بمسؤولياته للتدريب الموظفين على رأس العمل، ويتحمل توفير الكوادر البشرية المناسبة لسوق العمل في مجالات التخصص. (تعريف محمد نجيب بن حمزة ابو عظمة)

كما انه أحد الوسائل لاكتساب الطالب المعرفة والتفكير العلمي والبحث وتكوين الاتجاهات الإيجابية وتنمية قدراته على الانتقاء والاختيار في مواجهة هذا الانفجار المعرفي والتقدم العلمي، لأنه بذلك يساهم في تكوين أو خلق مجتمع المعرفة أو على الأقل التحول إلى مجتمع المعرفة، لان الهدف في النهاية ينبغي أن يكون إيجاد أفراد متعلمين قادرين على التعامل مع المعارف والمعلومات التي يتلقونها بنوع من التفكير المستقل والإبداع والتركيز على العمل المهني وتعميقه. (تعريف محمد حميدان العبادي على) " (رقاد، 2014، الصفحات 23-24)

فالجامعة "أصبحت تعرف في العصر الحالي ب" مؤسسات المعرفة" لأن وظيفتها الأساسية تتمثل في إنتاج ونشر جميع أنواع المعرفة من أجل تطوير اقتصاد المعرفة والرفع من كفاءة عمال المعرفة، ومن بين التحديات التي تواجهها الجامعات هي ضرورة الإنتاج الكمي والنوعي للمعارف والممارسات الجديدة خصوصاً في تلك الدول التي لازالت لم تواكب سير الاقتصاد العالمي الجديد". (بيبي، 2016، الصفحات 2-3)

لذا قد " أوصى البنك العالمي (2000) حكومات الدول النامية بإعادة النظر في سياستها المتبعة في التعليم العالي، مشيراً إلى أن مؤسسات التعليم العالي تلعب دوراً فعالاً في دعم السياسات التنموية والاقتصادية من خلال:

- تكوين يد عاملة مؤهلة وقابلة للتكيف مع جميع الوضعيات الاقتصادية
- إنتاج معارف جديدة.
- تعزيز القدرات على الوصول إلى مصادر المعرفة العالمية والتكيف مع هذه المعارف من أجل الاستعمال المحلي.

كما أن "الجامعة مؤسسة تتأثر بمختلف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية الموجودة في المجتمع، فهي تتلقى أهدافها من أهداف المجتمع الذي توجد فيه..." (جابر، 2015، صفحة 5) فهي اليوم بصدد مواجهة العديد من المتغيرات التي يفرضها عليها العصر، حيث لم تعد تلك الأماكن المنعزلة التي تضم مجموعة من الطلبة والأساتذة والباحثين، بل أصبحت أماكن للتفكير والعمل على مواجهة كافة التحديات التي تفرضها الأحداث العالمية، حيث تحتاج المجتمعات في العصر الحديث إلى مؤسسات ذات قدرات وكفاءات عالية تساهم في إنتاج المعرفة ورأس المال البشري الذي يعزز التنافس على فرض مكانة بين الأمم.

5. التعليم الجامعي كاستثمار في الرأسمال البشري

"يعتبر التعليم العالي الاستثمار الأصيل الذي يشكل القاعدة الأساسية لكل استثمار آخر، فهو الدعامة الأولية للدعم القومي وجوهر المنافسة العالمية، نظرا لقدرته على تخريج متخصصين قادرين على فهم ومعرفة التقدم العلمي الهائل والإنجازات التقنية وقبول التغيرات الهائلة في مختلف مجالات الحياة. تزويد المجتمع باحتياجاته من المهارات والقدرات التي تتطلبها عملية التنمية والتي تساهم مساهمة فعالة في تطوير المعرفة العلمية والتكنولوجية في المجتمع. يسمح بظهور واكتشاف القدرات والطاقات البشرية الخلاقة والمبدعة التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية .

التعليم العالي والبحث العلمي على وجه الخصوص يعمل على زيادة معدلات النمو الامر الذي أكد عليه Denison ان حوالي 18% من معدل زيادة النمو في اقتصاديات الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1929 و1957 يعود الى تقدم التعليم العالي والبحث العلمي.

يمكن التعليم العالي من اكتساب معلومات وتوظيفها وتطبيقها وبالتالي كيفية التوصل الى المعرفة وتقبل الجديد واكتساب مهارات متنوعة عقلية ويدوية من خلال استخدام الأسلوب العلمي في التفكير والقدرة على الابتكار". (الشيخ و بن زرقة، 2015، الصفحات 12-13)

6. علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع:

"كثير الحديث عن العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في القرن المنصرم وخاصة في عقد الثمانينات. وتم نشر أوراق كثيرة حول هذا الموضوع باعتبار أن الجامعة مؤسسة اجتماعية، فلا بد أن تكون لها علاقة وطيدة بباقي مؤسسات المجتمع الأخرى، لأن المؤسسات يكمل بعضها البعض الآخر. والحقيقة أن العلاقة لا تكون وطيدة إلا إذا استجابت لمجموعة من المعايير أهمها:

- خدمة الطرفين معا: لا يمكن للعلاقة أن تكون وطيدة إذا كانت تخدم مصلحة أو مصالح طرف واحد فقط أو إذا شعر أحد الطرفين أنها لا تخدم مصلحته أو مصالحه المختلفة. لهذا فان العلاقة وحتى تكون وطيدة لا بد أن تخدم مصالح الطرفين معا.
- أن تكون دافعية الطرفين قوية لبناء تلك العلاقة. إذا كانت دافعية طرف واحد قوية في الوقت الذي تكون فيه دافعية الطرف الآخر ضعيفة يكون من الصعب جدا بناء العلاقة الوطيدة بين الطرفين
- أن يكون الطرفان مستعدين للتضحية والتنازل عن بعض المصالح العاجلة في سبيل إرضاء المصالح الأجلة. هنا أيضا يفترض أن تكون المؤسساتان متماثلتين في درجة الاستعداد لبناء العلاقة الوطيدة بين الطرفين. وإذا حدث أن كان أحدهما فقط مستعدا وكان الثاني غير مستعد أو غير راغب سيكون من الصعب جدا بناء العلاقة الوطيدة بين الطرفين.

سابقا وبالضبط قبل منتصف القرن الماضي لم تكن العلاقة بين الطرفين الجامعة ومؤسسات المجتمع قوية . ولم تكن محط اهتمام الباحثين ولم تعمل أبدا على إسالة مقدار الخبر الذي أسالته بعد ذلك . لكن وبعد منتصف القرن الماضي، تبين أن ثمة عددا من

الدوافع الباعثة على تقارب الطرفين وتعاونهما مع بعضهما البعض لتحقيق أهدافهما معا.

أولا بالنسبة لمؤسسات المجتمع فإنها تتقرب من الجامعة لكي:

- تحصل على القوى البشرية من الطلبة والأساتذة
 - تحصل على ما جد في العلوم والتكنولوجيا.
 - تجد حلا لمشكلة ما تعاني منها
 - تطلب المساعدة في إجراء تجارب ما
 - تحصل على معارف لا يمكن الحصول عليها في مكان آخر.
 - تعزز صورتها بين المؤسسات الأخرى
 - تحصل على مستهلك يمكن أن يستهلك شيئا من المنتج الصناعي. واستخدامها عند الضرورة.
 - تتمكن من الوصول إلى الخدمات الجامعية.
- ثانيا، بالنسبة للجامعة فإنها تتقرب من مؤسسات المجتمع لكي:
- تحصل على شئ من المال لدعم ميزانية التسيير العامة. مع العلم أن الأموال القادمة من مؤسسات المجتمع غالبا ما تكون سريعة الوصول إلى الجامعة لأنها لا تتعطل بالبيروقراطية المألوفة في دوائر الحكومة العادية.
 - يكون البحث العلمي الذي تنجزه في مؤسسات المجتمع ذا صدق خارجي مرتفع. كما يكون قابلا للتطبيق في مؤسسات المجتمع مباشرة لحل مشاكلها
 - تستفيد من ميزانية البحث التطبيقي التي تقدمها الحكومات للجامعات تشجيعا لهذا النوع من البحث. تحصل على مكان لتدريب الطلبة الذين لم يتخرجوا بعد. " (عجيلة و بن نوي، 2010، الصفحات 89-90)

ثانيا: الإجراءات التي قامت بها الدولة لتحقيق المواءمة بين التعليم العالي وسوق العمل الجزائرية

1. إصلاحات منظومة التعليم العالي

- إصلاحات مرحلة السبعينيات 1971:

"بعد قيام الجزائر بإتباعها سياسة الصناعات المصنعة وتحديث الاقتصاد الجزائري، جاءت إصلاحات التعليم العالي استجابة لاحتياجات التنمية من الإطارات الجزائرية، وقد تزامنت هذه الإصلاحات مع المخطط الرباعي الأول (1974-1977) ومن أهداف الإصلاح:

ديمقراطية التعليم:

قد شرع في تطبيق الديمقراطية في الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال لتزداد سرعة وتيرتها في سنة 1971، مما سمح بتضاعف عدد الطلاب حيث بعدما كان العدد في مستهل السنة الدراسية 1971-1972 23415 طالب أصبح في السنة الجامعية 1977-1978 يقدر ب 51893 طالب كما ارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي من 21 مؤسسة خلال السنة الدراسية 1986-1987 الى 32 مؤسسة خلال السنة الدراسية 1988-1989

- الإسراع في إخراج أقصى ما يمكن من الإطارات الوطنية وبأقل التكاليف.
- إعادة توجيه محتويات التعليم، والتكوين، وما يتم منحه من شهادات وفقا

لسياسات التوظيف والسياسة التنموية، وذلك من خلال الربط بين الجامعة ومختلف القطاعات الاقتصادية.
الجزارة:

هي إستراتيجية وطنية تهدف إلى الاعتماد على الكفاءات العلمية الجزائرية وتجسدت عبر برامج طموح لتكوين هيئة تدريس مكونة من جزائريين لاستخلاف الأساتذة الأجانب الذين كانوا يشكلون الأغلبية الساحقة في الجامعات. " (بيبي، 2016، الصفحات 6-9)

● الإصلاحات الراهنة:

"تبني نظام LMD:

تمخضت عن الإصلاحات التي لحقت منظومة التعليم العالي في الجزائر بتبني نظام تعليمي جديد يتمحور أساسا حول ثلاث أطوار للتكوين:

- ✓ طور أول يتوج بشهادة ليسانس L من خلال ست سداسيات.
 - ✓ طور ثاني يتوج بشهادة الماستر M من خلال أربع سداسيات على الأقل.
 - ✓ طور ثالث يتوج بشهادة الدكتوراه D من خلال ستة سداسيات على الأقل.
- بدأت الجزائر في تطبيق نظام LMD منذ سبتمبر 2004 واختيرت آنذاك 11 مؤسسة جامعية تجريبية في تطبيق النظام التعليمي الجديد ليعم بعد ذلك في اغلب الجامعات الجزائرية، يهدف هذا النظام التكويني الجديد لتحقيق ما يلي:

- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصدقاء الوطنية والدولية.
- إشراك الجامعة الجزائرية في التنمية المستدامة للبلاد.
- الموازنة بين متطلبات التعليم العالي والمتطلبات الضرورية لضمان تكوين نوعي
- ربط الجامعة الجزائرية بالفضاء العالمي والتفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة المتعلقة منها بالعلوم والتكنولوجيا.

تشجيع التبادل والتعاون الدوليين. (طيب، 2014)

تطبيق نظام LMD في الجامعة الجزائرية:

"بعد انخراط منظومة التعليم العالي الأوروبية، في تطبيق نظام LMD على مستوى جامعاتها خاصة الفرنسية والألمانية وغيرها بعد توصيات مؤتمر جامعة السوربون 1998، قررت الهيئات الوصية على التعليم العالي في الجزائر مواكبة الأحداث والانخراط في المنظومة العالمية سريعا و تفاديا للتأخير الذي غالبا م تنتج عنه آثار سلبية يصعب تداركها فيما بعد، عندما ان هذا النظام يوفر فرص تكوين بمقاييس عالمية موحدة لدى اغلب الدول التي تبني نظام LMD الذي يتماشى مع متطلبات التنمية الوطنية ويستجيب للاحتياجات الاقتصادية. (كاهي، 2016، الصفحات 4-5)

2. برامج الإدماج المهني لخريجي الجامعة:

وضعت الدولة الجزائرية مجموعة من البرامج والإجراءات من اجل امتصاص الكم الهائل من حاملي الشهادات العليا ومحاولة إدماجهم في سوق العمل.

مفهوم الإدماج المهني:

"فقد يعرف ميشال فرنيار الإدماج المهني" بأنه عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشتغل وضعية مستقرة نظام التشغيل أي ان الإدماج المهني هو الفترة التي تأتي بعد الخروج من نسق التعليم والتكوين، حيث يسعى فيها الفرد إلى الاستقرار في منصب عمل دائم وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة ومنه التأقلم مع الحياة المهنية. كما يستخدم مصطلح "الإدماج المهني" ليعني تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملاءمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعلمها يتقرر بقاؤه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته إذا فلإدماج المهني وفقا لهذا التعريف يتحقق للفرد العامل بعد حصوله على منصب عمل، حيث يشير إلى مدى انسجام الموظف الجديد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها، ومن خلاله يتحدد مستقبله المهني من حيث استمراره في عمله من عدمه.

من جهة أخرى، يشير تعريف آخر "للإدماج المهني بأنه فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلاقتي. (العقبي و بلعربي، 2014، الصفحات 5-6)

أهم برامج الإدماج المهني لخريجي الجامعة:

● "عقود ما قبل التشغيل: وجه هذا الجهاز الذي أنشأ سنة 1998، إلى فئة حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني سامي على الأقل ويهدف من خلال توظيف حاملي الشهادات الجدد في المؤسسات والإدارات،

ومن خلال التكفل بأجورهم من الخزينة العمومية إلى تمكينهم من اكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم النهائي. وتمول أجور وأعباء المستفيدين من هذا الجهاز من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب أما بالنسبة للتسيير فتقوم بها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. وتتمثل مدة العقد في سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة ولمدة 06 أشهر بطلب من الموظف.

-وقد بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج 6.544 سنة 1998، وقد تم إدماج ألف هذا العدد بصفة دائمة في مناصبهم، بتكلفة إجمالية تقدر ب 121 مليار د.ج، انخفض هذا العدد ليصل سنة 1999 إلى 2.196 مستفيد، وتم إدماج هذا العدد بصفة دائمة، وذلك بتكلفة إجمالية تقدر ب 323 مليار د.ج. وبالتالي انخفاض عدد المستفيدين من هذا البرنامج بين سنتي 1998 و 1999 بنسبة كبيرة تقدر ب 66.44%. (عباز، 2012)

● جهاز المساعدة على الإدماج المهني: (DAIP)

"دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 افريل 2008 الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429. حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، والذي يحتوي 07 محاور مترابطة بعضها ببعض، الهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل، حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، حيث يولي الجهاز إهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة. وقد تم توجيهه إلى 03 فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (عقد إدماج حاملي الشهادات CID)

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا (عقد إدماج مهني CIP).

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (عقد تكوين - إدماج CFI).

علاوة على هذه العقود، ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للحث على البحث عن التكوين المؤهل.. (العقبى و بلعربي، 2014، صفحة 6)

ثانيا: التحديات التي تواجه تحقيق التنسيق بين التعليم العالي وسوق العمل الجزائرية

1. تحديات تتعلق بطبيعة التعليم العالي:

- "نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع.
 - التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي.
- البحوث المنجزة هي بحوث من اجل نيل الشهادات، وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العلمي. (قريبي، صفحة 9)
- ### 2. تحديات تتعلق بسوق العمل والسياسة الاقتصادية للدولة:

"تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات حيث بعد الإنخفاض المسجل خلال الفترة (2000-2013) والتي تراجعت من 21.4% سنة 2000 الى 14.3% سنة 2013 ولتصل الى عتبة 13% خلال افريل 2014، و مسجلة إرتفاعا في أواخر سبتمبر من نفس السنة عتبة 16.4% مع تباينات معتبرة حسب الجنس: 10.9% لدى الذكور و 22.1% لدى الإناث". (قريبي، صفحة 11)

يواجه التعليم العالي أزمات مالية واقتصادية باستمرار، وذلك بسبب تزايد الحاجة للموارد المالية للإنفاق على مؤسسات التعليم. التي تتوسع باستمرار، سواء في عدد الطلاب أو الهياكل، لكن في المقابل هناك تقلص في ميزانيتهما السنوية، نتيجة عدة عوامل خاصة منها ضغوط التقشف وترشيد الإنفاق وارتفاع الديون الخارجية." (جابر، 2015، صفحة 8)

- "المهارات المتوفرة لدى الخريجين الجامعيين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
 - مستوى الاتصال بين الجامعات و بين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.
 - عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- إرتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر و جمع المال عن طريق العمل في التجارة خاصة". (شاوي، 2016، الصفحات 91-92)
- ### 3. تحديات تتعلق بالبيئة الخارجية للجامعة:

- "بطء معدلات النمو الاقتصادي وفي حالة الجزائر الاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.
- ارتفاع معدلات النمو السكاني خاصة في فئة الشباب والأطفال. (شاوي، 2016، صفحة 96)
- "الطلب المتزايد على التعليم العالي و تزايد اعداد الطلبة حيث بلغ عدد الطلبة المسجلين 1.277.000 طالب سنة 2014.

"هجرة الكفاءات و عدم بقاءها في الداخل للمساهمة في التطوير والتكوين. (قريبي، صفحة 8)

ومن بين الحالات التي يمكن الاستشهاد بها في هذا المجال هو مغادرة 40.000 باحث جزائري إلى الخارج مقسمون على النسب التالية: هروب 50% أطباء و 23% مهندسون و 15% علماء، قد غادروا الجزائر إلى البلدان الأوروبية بسبب أن مبلغ الأجر الذي يتقاضاه الباحث في الجزائر 500 أورو في حين يتجاوز في مثل هذه البلدان 6000 أورو في

الشهر فهذا المثال يوضح لنا مدى غياب سياسة تحفيزية في المؤسسات الجزائرية، وشلل في سوق العمل الوطني".
(بلعسل، 2010، صفحة 127)

خاتمة:

إن تطور مؤسسات المجتمع مرتبط بشكل كبير بما تستقطبه من موارد بشرية و خاصة فئة خريجي الجامعة تلك الفئة التي تشكل طاقة بشرية هامة ذات كفاءة و فعالية تستغلها المنظمات في مختلف نشاطاتها، هذا ما يستدعي وضع اجراءات تقوم على دراسة معمقة و شاملة لإصلاح منظومة التعليم العالي بهدف تحسين جودة مخرجات الجامعة التي ستصبح فيما بعد مدخلات لمختلف مؤسسات المجتمع ويتوقف عليها نجاح او فشل المنظمات وتطورها ونموها.

الإحالات والمراجع:

- إبراهيم مصطفى. (2004). *المعجم الوسيط* (الإصدار ط.1، المجلد ج.1). تركيا: المكتبة الإسلامية.
- ابن منظور. (2003). *لسان العرب* (المجلد ج.12). بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.
- أحمد زايد. (1984). *علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية* (الإصدار ط.2). القاهرة، مصر: دار المعارف.
- أسامة عبد الرحيم. (2005). *القيم التربوية في صحافة الأطفال*. مصر: إتراك للنشر والتوزيع.
- أسعد محمد عكاشة. (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي. فلسطين: الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة.
- أسماء الخالدي، و سلامة كايد. (2014). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. *مجلة المنارة*، 20 (2/ب)، الصفحات 287-315.
- الأزهر العقبي، و أسماء بلعربي. (سبتمبر، 2014). واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* (16).
- الداوي الشيخ، و ليلي بن زرقة. (2015). تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004-2012. *مجلة المؤسسة مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية* (4).
- الربيع ميمون. (1980). *نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية*. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.
- المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 03-233. (المؤرخ في 24 يونيو 2003). *المتضمن إنشاء المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال ويحدد تنظيمها* (39). الجريدة الرسمية، المؤرخة في 29 يونيو 2003.
- الوافي طيب. (28 أبريل، 2014). نظام التعليم العالي في الجزائر ورهانات الجودة. عمان، الأردن: جامعة البلقاء التنظيمية والأكاديمية للتدريب والدراسات، المؤتمر الدولي الثالث حول: تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص.
- أيان كريب. (1999). *النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس*. (محمد حسين غلوم، المترجمون) الكويت: دار المعرفة.
- باسل النصار. (26 جويلية، 2003). *صناعة القرار. تاريخ الاسترداد 14 مارس، 2017*. من www.ngoce.org
- جمال الدين لعويسات. (2003). *مبادئ الإدارة*. الجزائر: دار هومة.
- جميل صليبا. (1982). *المعجم الفلسفي*. بيروت، لبنان: دار الكتاب اللبناني.
- جون ركس. (بلا تاريخ). *مشكلات أساسية في النظرية الاجتماعية*. (محمد الجوهري وآخرون، المترجمون) القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- حسين حريم. (2003). *إدارة المنظمات - منظور كلي*. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حسين حريم. (2009). *السلوك التنظيمي* (الإصدار ط.3). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حفيظ صوالي. (2014). *أزمة اليد العاملة في الجزائر*. تم الاسترداد من جريدة الخبر، العدد 16127: <http://www.elkhabar.com/press/article/16127/#sthash.Qk5nWFEh.dpbs>
- حميد خروف، و وآخرون. (1999). *الإشكالات النظرية والواقع (مجتمع المدينة نموذجاً)*. منشورات جامعة منتوري قسنطينة.
- خضير كاظم محمود الفريجات. (2009). *السلوك التنظيمي، المفاهيم معاصرة* (الإصدار ط.1). عمان، الأردن: أتراف للنشر والتوزيع.
- رانب السعود. (2009). أنماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وفقا لنظرية ليكرت (نظام 1- نظام 2) وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لمعلمي مدارسهم. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*.

- رندة شواوي. (2016). واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف، ماجستير تنظيم وعمل.
- ريمون بودون، و بوريكو فرنسوا. (1986). *المعجم النقدي لعلم الاجتماع* (الإصدار ط.1). (سليم حداد، المترجمون) الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- زهية عياز. (2012). ظاهرة البطالة بين الواقع والطموحات. *مجلة الباحث* (11).
- زيد منير عبوي. (2006). *التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته* (الإصدار ط.1). عمان، الأردن: دار اسامة للنشر والتوزيع.
- سامي الفياض. (2009). *ثقافة المنظمات الأعمال، المفاهيم والأسس والتطبيقات*. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- سامية خميس أبوندا. (2007). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة.
- سعيد عيد مرسي بدر. (2008). *الأيديولوجيا ونظرية التنظيم-مدخل نقدي*. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- سعيد محمد المصري. (1999). *التنظيم والإدارة، مدخل معاصر لعمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة*. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- سورة البينة*. (بلا تاريخ).
- صباح غربي. (جانفي-جوان، 2008). الاستثمار في التعليم ونظرياته. *مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة* (الثاني والثالث).
- صليحة رقاد. (2014). تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، رسالة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية.
- عبد الباسط محمد حسن. (1977). *التنمية الاجتماعية*. القاهرة، مصر: مكتبة وهبة.
- عبد الفتاح فريد زين الدين. (1998). *فن الإدارة اليابانية، حلقات الجودة، المفهوم والتطبيق*. ظافر للطباعة.
- عبد الله مجدي الخزاعلة. (2009). *الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية*. الأردن: دار الحامد.
- عز الدين شرون، و نور الدين بوالكور. (20 أبريل، 2020). واقع استثمار خريجي الجامعات بين متطلبات سوق الشغل وكفاءة التكوين. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وبان عاشور، الجلفة، ملتقى وطني حول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية.
- علي ليله. (1981). *النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة علاقة الإنسان بالمجتمع* (الإصدار ط.1). القاهرة، مصر: دار المعارف.
- علي محمد محمد. (1986). *علم اجتماع التنظيم*. الإسكندرية، مصر: دار المعارف الجامعية.
- عمر خليل معن. (1997). *نظريات معاصرة في علم الاجتماع*. الأردن: دار الشرق للنشر والتوزيع.
- غياث بوفلجة. (1998). *القيم الثقافية والتسيير في المؤسسة الجزائرية*. وهران، الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.
- غياث بوفلجة. (2010). *بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل*. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- غياث بوفلجة. (2014). *بحوث في التغيير التنظيمي وثقافة العمل*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- فاروق عبدة فليح، و محمد عبد المجيد. (2005). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التربوية* (الإصدار ط.1). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- فرانسيس دايفيد، و مايك وودوك. (1416هـ). *القيم التنظيمية*. (عبد الرحمن هيجان، المترجمون) الرياض: معهد الإدارة العامة.
- كمال بوقرة. (2008). *المسألة الثقافية وعلاقتها بالمشكلات التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية*. الجزائر: جامعة الحاج لخضر، باتنة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل غير منشورة.
- كيت ديفيز. (1976). *السلوك الإنساني في العمل*. (سيد عبد المجيد ومحمود اسماعيل، المترجمون) القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
- ماجد زكي الجلاد. (2007). *تعلم القيم وتعليمها* (الإصدار ط.02). الأردن: دار المسيرة.
- ماجد زبود. (2006). *الشباب والقيم في عالم متغير*. الأردن: دار الشروق.
- مبروك كاهي. (جوان، 2016). *إصلاح التعليم العالي في الدول المغاربية وفق متطلبات سوق العمل*. *مجلة دفاتر السياسة والقانون* (15).
- محمد أبو نصر مدحت. (2005). *بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة* (الإصدار ط.1). القاهرة، مصر: إيتراك للطباعة والنشر.
- محمد الحنيطي. (بلا تاريخ). *الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية*. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، 30(02).

- محمد المهدي بن عيسى. (2005). ثقافة المؤسسة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع والتنظيم غير منشورة.
- محمد بلعسل. (20 أبريل، 2010). ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر أين يكمن الخلل؟ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة، ملتقى وطني حول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية.
- محمد عبد المعطي عساف. (1999). السلوك الإداري (التنظيمي) في المنظمات المعاصرة. عمان، الأردن: دار زهوان.
- محمد عجيلة، و مصطفى بن نوي. (20 أبريل، 2010). ثنائية الشغل والجامعة وفق متطلبات التنمية المحلية رؤية استشرافية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة، ملتقى وطني حول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية.
- محمد كامل المغربي. (2004). لسلوك التنظيمي مفاهيم وأسس الفرد والجماعة في التنظيم (الإصدار ط.3). عمان، الأردن: دار الفكر للنشر.
- محمد ماهر الصواف. (1994). أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق. مجلة الإدارة العامة (82)، الصفحات 2195-2197.
- محمد محمد عليان، و عزت يحيى عسيلة. (2014). الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بمنظومة القيم لدى الشباب الجامعي المعاصر. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول بعنوان: التربية في فلسطين وتغيرات العصر. مليكة جابر. (مارس، 2015). التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- منصور فهيم. (1982). إدارة القوة البشرية (الإصدار ط.6). القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
- منير نورهان، و فهيم حسن. (1999). القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- ناصر الدين قريبي. (بلا تاريخ). مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر-دراسة استكشافية-. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية (4).
- وليد بيبي. (أفريل، 2016). خريجوا الجامعة الجزائرية (عمال المعرفة) وهم العمل وهاجس البطالة الذكية. مجلة الإنسان والمجال.
- ياسر محمد الهنداوي المهدي. (2009). تطوير عملية التنشئة التنظيمية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة عين شمس في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية. مجلة التربية (25).
- يوسف رانيا. (1999). برنامج التحليل الإحصائي. عمان، الأردن: مكتبة الراتب العلمية.

A.E, R. (1987). Aninteraction nist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, pp. 278-287.

Loubet, D., & Jean, L. (1986). *Introduction aux méthodes des sciences sociale*. France: Toulous, Privat.

M.R, L. (1980). Surprise and Sensemaking: What Newcomers Experience Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Adminstrative Science Quarterly*, 25, pp. 226-251.