وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي -الأغواط-
كلية: العلوم الاجتماعية والديمغرافيا
قسم: علم إجتماع

الموضوع:

# مخرجات التعليم العالي
# ومتطلبات سوق العمل في الجزائر

***مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل***

إعـــداد الطالبة:
- يحياوي كريمة

إشراف أ. الدكتورة:
– عيساوى وهيبة

## أعضاء لجنة المناقشة

| الرتبة | الاسم واللقب | الصفة |
|---|---|---|
| أستاذ محاضر | جوزة عبد الله | رئيسا |
| أستاذ محاضر | عيساوى وهيبة | مشرفا ومقررا |
| أستاذ محاضر | خليفي حفيظة | مناقشا |

***السنة الجامعية 2019- 2020***

# إهـــداء

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا ﴾

سورة العنكبوت الآية "08"

الى من كانت اولى كلماتها عندما س

معت خبر مجيئي الى الدنيا

يا رب بارك حملي.

وواجهت العالم حتى تجعل مني صورتها

كأنني احمل طفولتها واحلامها وكل جميل كان يأنس فكرها

ويعدها في سرها انني سأكون يوما مثلها

ارادتني سيدة وأحمل راية العلم الذي سيجعل من اسرتي خلية متكاملة

تبني مجتمعا الى امي الغالية.

و الى من يقف شامخا بين الرجال كانه على صهوة الجواد المغربي

وسيفه وضاح يحمينا وصوته امانا يدفينا

وميزانه عبر ومواعظ تجعل الدرب يتضح والسبيل الى بر الامان يحابينا

الى ابي وقدوتي

إلى زوجي وابني الصغير "محمد فراس"

الى من كانوا يساندونني اخوتي

الى حبيباتي وصديقاتي وكل من تفضل علي ولو بكلمة

# شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد ..

فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وآخراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يدَ المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذتي المشرفة على الرسالة فضيلة الأستاذة الدكتورة/ عيساوي وهيبة التي لن تكفيها حروف هذه المذكرة لإيفـائه حقه بصبرها الكبير علي، ولتوجيهاتها العلمية التي لا تقدر بثمن، و التي ساهمت بشكل كبير في إتمام و إستكمال هذا العمل، إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة.

وإلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع " أساتذتنا وبالأخص الدكتورة "بدران دليلة"."الكرام

إلى كل من ساهم في إرشادي ولو بكلمة بسيطة بكل شكر إلى لجنة المناقشة "كما نتوجه لشكر الجزيل .والاحترام و لتقدير على قبولها مناقشة هذا البحث

# فهرس المحتويات


| العنوان | الصفحة |
|---|---|
| **شكر وتقدير** | |
| **اهداء** | |
| **ملخص الدراسة** | |
| **فهرس المحتويات** | |
| **مقدمة** | أ–ب |
| **الفصل الأول: مدخل عام للدراسة** | |
| **تمهيد** | 4 |
| 1. إشكالية الدراسة | 5 |
| 2. فرضيات الدراسة | 5 |
| 3. أسباب اختيار الموضوع | 6 |
| 4. أهداف الدراسة | 7 |
| 5. أهمية الدراسة | 7 |
| 6. تحديد المفاهيم | 8 |
| 7. الدراسات السابقة | 12 |
| 8. التعقيب على الدراسات السابقة | 13 |
| **الفصل الثاني: التعليم العالي في الجزائر** | |
| **تمهيد** | 16 |
| **المبحث الأول: نشأة وتطور التعليم العالي في الجزائر** | 17 |
| المطلب الأول: التعليم العالي في العهد الاستعماري | 17 |
| المطلب الثاني: التعليم العالي بعد الاستقلال (1962–1970) | 17 |
| المطلب الثالث: التعليم العالي في الفترة ما بين (1971 – 1980): | 18 |
| المطلب الرابع: التعليم العالي من سنة (1998 – 1999): | 19 |
| المطلب الخامس: التعليم العالي في الفترة 1999 – 2015: | 20 |
| **المبحث الثاني: متطلبات التعليم العالي** | 22 |
| المطلب الأول: أسس التعليم العالي | 22 |
| المطلب الثاني : مكونات التعليم العالي | 23 |

| | |
|---|---|
| المطلب الثالث: وظائف التعليم العالي | 25 |
| **المبحث الثالث: أهداف التعليم العالي وأهميته** | 27 |
| المطلب الأول: أهداف التعليم العالي | 27 |
| المطلب الثاني: أهمية التعليم العالي | 28 |
| المطلب الثالث: مفاهيم التعليم الاقتصادية | 29 |
| **المبحث الرابع: إصلاح التعليم العالي في الجزائر** | 31 |
| المطلب الأول: مشكلات التعليم العالي في الجزائر | 31 |
| المطلب الثاني: مبررات ودوافع إصلاح التعليم العالي في الجزائر | 32 |
| المطلب الثالث: هيكلة قطاع التعليم العالي في الجزائر وفق نظام LMD | 36 |
| **المبحث الخامس: التعليم العالي ورأس المالي البشري** | 40 |
| المطلب الأول: أهمية التعليم العالي في تكوين المورد البشري | 40 |
| المطلب الثاني: الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية | 42 |
| المطلب الثالث: علاقة التعليم العالي بالاستثمار في راس المال البشري | 43 |
| **خلاصة الفصل** | 45 |
| **الفصل الثالث: سوق العمل في الجزائر** | |
| **تمهيد** | 47 |
| **المبحث الأول: الإطار النظري لسوق العمل** | 48 |
| المطلب الأول: النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر | 48 |
| المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل | 51 |
| المطلب الثالث: الطلب والعرض في سوق العمل | 53 |
| **المبحث الثاني: دراسة لواقع سوق العمل في الجزائر** | 63 |
| المطلب الأول: قطاعات التشغيل في الجزائر | 63 |
| المطلب الثاني: مكانة خريجي التعليم العالي في سوق العمل | 69 |
| المطلب الثالث: آليات التشغيل في الجزائر | 72 |
| المطلب الرابع: خصائص سوق العمل في الجزائر | 76 |
| **خلاصة الفصل** | 78 |

# فهرس المحتويات


| | |
|---|---|
| **الفصل الرابع: علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل** | |
| **تمهيد** | 80 |
| **المبحث الأول: الدور التنموي للتعليم العالي** | 81 |
| المطلب الأول: دور التعليم العالي في تحقيق التنمية | 81 |
| المطلب الثاني: علاقة النظام التعليمي بإستراتيجية التنمية في الجزائر | 82 |
| المطلب الثالث: مشكلات التخطيط للتعليم والتنمية في الجزائر | 85 |
| **المبحث الثاني: الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل** | 90 |
| المطلب الأول: طبيعة العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل | 90 |
| المطلب الثاني: أسباب ضعف المواءمة بين التعليم العالي وسوق العمل | 90 |
| المطلب الثالث: آليات ربط التعليم العالي بسوق العمل | 91 |
| **المبحث الثالث: تجارب دولية في المواءمة بين التعليم العالي وسوق العمل** | 93 |
| المطلب الأول: تجارب غربية | 93 |
| المطلب الثاني: تجارب عربية | 94 |
| **المبحث الرابع: تقييم لمدى توافق مخرجات التعليم العالي وعروض سوق العمل** | 98 |
| المطلب الأول: تقييم لسياسة التعليم العالي في الجزائر | 98 |
| المطلب الثاني: تقييم فعالية آليات تشغيل خريجي التعليم العالي | 100 |
| **خلاصة الفصل** | 103 |
| **الفصل الخامس: منهجية الدراسة واجراءات البحث الميداني** | |
| **تمهيد** | 105 |
| 1. منهج الدراسة | 106 |
| 2.: مجالات الدراسة | 107 |
| 3. عينة الدراسة | 108 |
| 4. أدوات جمع البيانات | 109 |
| 5. تحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة | 110 |
| **الإقتراحات والتوصيات** | 115 |
| **الخاتمة** | 118 |
| **قائمة المراجع** | |
| **الملاحق** | |

## فهرس الأشكال


| الرقم | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| 01 | يوضح مكونات التعليم العالي | 25 |
| 02 | ملامح ومواصفات النظام الاقتصادي العالمي الراهن وعلاقته بالموارد البشرية | 34 |
| 03 | منحنى الطلب على العمل | 54 |
| 04 | منحنى العرض على العمل | 57 |
| 05 | تاثير حجم السكان | 58 |
| 06 | منحنى توازن سوق العمل | 60 |
| 07 | توازن سوق العمل | 62 |
| 08 | هيكل العمل في الجزائر | 77 |
| 09 | نقاط ضعف العملية التكوينية لدى خريجي الجامعات | 88 |


## فهرس الجداول


| الرقم | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| 01 | توزيع التشغيلي للسكان في الجزائر | 64 |
| 02 | توزيع اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي | 66 |
| 03 | توزيع اليد العاملة حسب القطاع | 68 |
| 04 | توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي | 70 |
| 05 | توزيع نسبة البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها | 71 |

***ملخص الدراسة:***

يعتبر التعليم العالي عامل حاسم في عملية التنمية ليواكب إحتياجات سوق الشغل حيث يبحث عند مكان لتوظيف مخرجاته أمام عالم الشغل متحول باستمرار، إن ضعف مؤهلات خريجي التعليم العالي التي يحتاجها سوق الشغل يجعل الجامعة دائما تفكر في تحديد سياستها ومناهجها من خلال إعداد كوادر بشرية مؤهلة لتدارك نقصها وتواكب سوق الشغل وبالتالي تقل بطالة الخريجين الذي أصبح مشكل أمام حاملي الشهادات الجامعية، بحيث هدفت الدراسة إلى إظهار العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل والتعرف على الأسباب التي تحول دون تطوير مهارات وقدرات الخريجين والأسباب التي تقف عائق في عملية تكوينهم الجيد، ودراسة مدى فعالية التعليم العالي وقدرته على دفع عملية التنمية ومدى ملائمة مخرجاته مع متطلبات سوق الشغل والكشف عند مدى نجاح سياسات التشغيل لتوفيرها لمناصب عمل للخريجين الجامعيين وعليه طرحت إشكالية مفادها ما مدى توافق مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل ووضعت لها فرضيتين جزئيتين لمعرفة أن التعليم العالي في صورته الراهنة غير كفيل بإعداد قوى مؤهلة قادرة على تحقيق التنمية، وأن مؤسسات التشغيل في الجزائر لم تتمكن من إدماج خريجي التعليم العالي بالشكل المطلوب، وبعد الإلمام بجوانب النظرية للمتغيرين والإطلاع على الدراسات السابقة لا بد من جانب ميداني لإستكمال هذه الدراسة بغرض الوصول إلى إجابات لتساؤلاتي حيث إتبعت المنهج الوصفي كما لجأت إلى العينة القصدية باستعمال تقنية الاستمارة بالمقابلة مع أربعة مبحوثين اتصلت بهم عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي وعلى إثر هذا توصلت إلى إثبات الفرضيتين وخرجت بنتائج أهمها أن الجامعة الجزائرية لا تتوفر على الوسائل الضرورية لتكوين الكفاءات التي يتطلبها سوق الشغل في ظل البرامج والمناهج المعتمدة أي لم نهتم بالمورد من حيث رفع مستواه العلمي والعملي، كا أكدت نتائج دراستي عل أنه لا يوجد تناسب بين التخصصات المهنية المقررة والتخصصات التي يطلبها سوق العمل، كما أن سياسات التشغيل لم تهتم بتوفير مناصب شغل للخريجين الجامعيين وفشلها لأن عرض الوظائف أقل من الطلب.

**الكلمات المفتاحية:** التعليم العالي – سوق الشغل – التنمية – مخرجات .

***Abstract :***

Higher education is a critical world in the development process to meet the needs The labor market is looking at a place to employ its outputs in front of the world of work that is constantly shifting, the weakness of the qualifications of higher education graduates that the labor market needs makes the university always think about defining its policy and curricula by preparing qualified human cadres to remedy its shortage and keep pace with the labor market and thus reduce graduate unemployment which has become a problem In front of holders of university degrees, so that the study aimed to show the relationship between the outputs of higher education and the job market and to identify the reasons that prevent the development of the skills and capabilities of graduates and the reasons that hinder the process of their good training, and to study the effectiveness of higher education and its ability to advance the development process and the suitability of its outputs with The requirements of the labor market and the detection of the extent of the success of employment policies to provide them with job positions for university graduates, and accordingly a problem has been raised that the outputs of higher education are compatible with the requirements of the labor market, and two partial hypotheses have been developed for them to know that higher education in its current form is not sufficient to prepare qualified forces capable of achieving development, and that institutions Employment in Algeria has not been able to integrate higher education graduates as required, and after familiarity with the theoretical aspects of the variable And to see the previous studies, it is necessary for my field side to complete this study in order to reach answers to my questions, as I followed the descriptive approach. I also resorted to the intentional sample using the questionnaire technique in interview with four respondents I contacted through social media ,and as a result of this I reached to prove the two hypotheses and came up with results, the most important of which are Algerian university is not available on the means necessary to form competencies required by the job market under the programs and curricula adopted which did not care about the resource in terms of raising the scientific and practical level, the Ka confirmed the results of my study Al that there is no fit between the professional disciplines prescribed specializations required by the labor market, as That employment policies did not concern the provision of jobs for university graduates and failed because the job supply is less than the demand.

**Key words:** higher education - labor market - development - outputs.

# مقدمة

***مقدمة:***

لقد حظي التعليم العالي باهتمام متزايد في الآونة الخيرة وفي معظم البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، ومن أهم سمات التطور والتقدم في أي مجتمع لأنه يعتبر العامل الحاسم في عملية التنمية، وعلى هذا يتجه التعليم العالي اليوم نحو الإندماج الكلي في المجتمع و الإرتباط الوثيق بقضايا التنمية وإحتياجات سوق العمل، ويبحث عند مكان لتوظيف مخرجاته أمام عالم متحول بوتيرة سريعة ومن هذا المنظور، بات واضح اليوم أن سبب الفجوة الكبيرة بين المنظومة الجامعية وسوق العمل هي نوعية التعليم وضعف المنتوج الجامعي وضعف مؤهلات الكثير منهم وعدم التحكم الجيد في المهارات التي يتطلبها عالم الشغل هذا ما دفع الجامعة إلى تجديد سياستها وأدوارها ووضائفها وتبني إصلاحات حيث إنتقل التعليم العالي من النظام الكلاسيكي واندماجه في النظام الجديد المعروف بنظام ل.م.د بتدارك الجامعة نقائصها وتواكب سوق العمل من خلال إعداد كوادر بشرية أي الإستثمار في رأس المال البشري ليكون قادر على الدخول في مجالات العمل المختلفة خاصة في ظل التحولات والتغيرات السريعة التي شهدها العالم مما يفرض عليها بالنهوض بالتعليم العالي ليكون قادر على إنتاج مخرجات مؤهلة ذات مستوى عالي من المهارات والخبرات لتواكب هذه التغيرات وتحقق تنافسية عالية في سوق العمل ومن ثم السير بالمجتمع قدما نحو ركب التنمية، وبهذا عملت الجزائر على وضع إستراتيجيات وخطط لسد حاجاتها من الأيدي العاملة المؤهلة، إلا ان هذا أصبح تحديا تواجهه الدولة فقد بات خفض بطالة خريجي الجامعة على رأس الهداف التي تسعى الحكومة جاهدة إلى تحقيقها من خلال سياسة التشغيل المنتهجة ولكن على الرغم من هذه الجهود تبقى نسبة البطالة عند حملة الشهادات مرتفعة لأسباب متعددة، إن مسألة ملائمة مواصفات التكوين مخرجات التعليم العالي مع إحتياجات سوق الشغل تمثل عقبة في إدماج

الشباب طالبي العمل لذا أصبح إلزاما على الدولة الإهتمام بقطاع التعليم العالي من أجل قيادة مؤسسات المجتمع.

وعليه حاولنا من خلال البحث معرفة علاقة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل، وحتى يتم التعرف أكثر على أهمية هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة وفق خطة حددتها طبيعة الموضوع وتمثلت في مقدمة و5 فصول ويمكن تلخيص مضمونها كما يلي:

الفصل الأول: عالج الجانب النظري للدراسة بداية إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة تليها أهداف وأهمية الدراسة ثم أسباب إختيار الموضوع وتحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: شمل نشأة وتطور التعليم العالي وأهدافه ومكوناته بلإضافة إلى الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي في الجزائر، وأخيرا التعليم العالي وعلاقته برأس المال البشري.

الفصل الثالث: كان فيه دراسة لواقع سوق الشغل في الجزائر والعوامل المؤثرة فيه بالإضافة إلى آليات التشغيل في الجزائر.

الفصل الرابع: أختصرت فيه علاقة مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل أي الدور التنموي للتعليم العالي والموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل بالإضافة إلى تقديم لمدى توافق هذه المخرجات وعروض سوق الشغل.

الفصل الخامس: عالج منهجية الدراسة وإجراءات البحث الميداني بما فيها المنهج والعينة والأداة المستخدمة لجمع البيانات وأخيرا تحليل وتغيير البيانات الميدانية والخروج بنتائج عامة للدراسة.

# الفصل الأول:

# مدخل عام للدراسة

**تمهيـــد:**

إن الشروع في أي بحث علمي يثير في نفس صاحبة الكثير من التساؤلات والاستفسارات التي تستدعي البحث ومن ثم الإجابة عليها في حدود الموضوعية التي يتطلبها الدراسة العلمية دون أن يدرك الباحث في هذه اللحظة أهميتها والهدف من دراستها وهذا بعد أن يكون قد حدد أبعادها وأهدافها تحديدا واضحا وفي هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالإشكالية والفرضيات المنبثقة عنها، ثم أسباب اختيار الموضوع، وتليها أهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد المفاهيم الواردة في هذه الدراسة قصد ضبطها وأخيرا استعراض الدراسات السابقة مشابهة كانت أو مطابقة التي تتناول هذا الموضوع.

## 1. إشكالية الدراسة

يعد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي أساسا للعملية التربوية ككل وتعد عملية إعدادهم بالعدة المناسبة بما يتواءم ومتطلبات العصر الحالي غاية تتضافر جميع الجهود لتحقيقها، وعلى هذا تمثل مخرجات أي نظام الغاية الأساسية لوجوده فمن خلال هذه المخرجات يقاس درجة تطور أو تأخر المجتمع وهذا ما يبرز الأهمية للاستثمار الفعال لموارد الدولة البشرية من خلال برامج تكوينية لتنمي مهاراتهم مما استدعى إيجاد الإصلاحات في التعليم، فهناك من يرى أن العلاقة بين الجامعات وسوق العمل متذبذبة توافقها تدني مستوى امتلاك خريجي الجامعات للمهارات اللازمة لسوق العمل، فالواقع يبين أن هناك إشكالا لابد من طرحه، حيث وجود أعداد هائلة تحمل شهادات جامعية، لكنها تصطدم بواقع متطلبات سوق العمل، في حين تجد هذا الكم الهائل من الخريجين يبحثون عن وظائف ولا يتمكنون من الحصول عليها، ومن هذا المنطلق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

**الإشكالية:** " ما مدى توافق مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل؟

**التساؤلات الفرعية:**

- هل التعليم العالي في صورته الراهنة كفيل بإعداد قوى مؤهلة قادرة على تحقيق التنمية؟

- هل تمكنت السياسات والبرامج التشغيلية المتبقية في الجزائر من إدماج خريجي التعليم العالي؟

## 2. فرضيات الدراسة

* توجد اختلالات عميقة في متطلبات سوق الشغل وعروض التعليم العالي

**الفرضيات الجزئية:**

- التعليم العالي في صورته الراهنة غير كفيل بإعداد قوى مؤهلة قادرة على تحقيق التنمية.

- لم تتمكن مؤسسات التشغيل المتبعة في الجزائر من إدماج خريجي التعليم العالي بالشكل المطلوب.

**3. أسباب اختيار الموضوع**

إن الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع نابع من مجموعة من المبررات، التي نقسمها إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية، وهي:

**الأسباب الذاتية:**

- يمثل الموضوع ظاهرة اجتماعية تخص فئة خرجي الجامعة.

- الرغبة في الاطلاع على هذا الموضوع كوننا مقبلين إلى عالم الشغل.

- الرغبة في إثراء الرصيد المعرفي في مجال التعرف على متطلبات سوق الشغل.

- الرغبة في تشخيص مشكل البطالة في صفوف خرجين انطلاقا من الواقع المعاش.

- محاولة إعطاء بعض الاقتراحات والحلول في مجال المواءمة بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق الشغل.

**الأسباب الموضوعية:**

- محاولة لفت الأنظار القائمين على العملية التنموية في الدور الذي يقوم به خريجي الجامعة وأهميتها في تحقيق الأهداف المنشودة وإيجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم للاستفادة منهم واستمرارهم وتقديم حوافز تساعدهم على الابتكار والإبداع.

- إبراز مكانة قطاع التعليم العالي في تحقيق التنمية.

- التطرق إلى الإطار المفاهيمي لمخرجات التعليم العالي وسوق الشغل.

- عدم فاعلية البرامج والمناهج التي تعتمدها الجزائر في عملية تكوين الكفاءات العلمية.

– قلة الدراسات حول هذا الموضوع على المستوى الأكاديمي، ما جعله يكتسب الغموض وتحاول هذه الدراسة فك هذا الغموض.

– ضعف استثمار الجامعة الجزائرية للعنصر البشري في العملية التنموية بالإضافة إلى وجود حلل بين متطلبات سوق العمل وبين مخرجات التعليم العالي.

**4. أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى إظهار العلاقة بين مخرجات منظومة التعليم العالي وسوق الشغل، وإبراز أهم الأسباب المؤدية لتفاقم البطالة، إضافة إلى ذلك:

– التعرف على الأسباب التي تحول دون تطوير مهارات وقدرات الخريجين، والأسباب التي تقف عائق في عملية تكوينهم الجيد.

– دراسة مدى فعالية منظومة التعليم العالي وقدرتها على دفع عجلة التنمية.

– التعرف على مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق الشغل.

– التعرف على أهم المهارات والتخصصات المطلوبة في سوق الشغل.

– كشف مدى نجاح الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في إطار سياسة التعليم العالي.

– محاولة إيجاد حلول قصد الخروج بحصيلة معرفية عملية تجعل الاستثمار في الرأس المال البشري عملية فعالة ومنتجة.

– التوصل لبعض المقترحات التي يمكن الاستفادة في مجال إيجاد المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق الشغل.

**5. أهمية الدراسة:**

تمكن أهمية هذه الدراسة في إبراز فاعلية التعليم العالي ودوره في تحقيق التنمية والنهوض بالاقتصاد الوطني، وأهميته في تلبية احتياجات سوق الشغل من الموارد البشرية المؤهلة علميا وتقنيا، والقادرة على مواكبة تغيرات وتطورات بيئة العمل،

بالإضافة إلى التأكيد على ضرورة تحقيق المواءمة والتوازن بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات الحالية والمستقبلية.

وتكتسي هذه الدراسة أهميتها كونها، تحاول أن تلفت الانتباه إلى الطاقات البشرية "رأس النال البشري"، التي يمكن وصفها بالطاقات الضائعة أو المهشمة، وعدم الاهتمام بها قد ينجم عنه آفات اجتماعية خطيرة لها انعكاسات سلبية على المجتمع.

ويضاف إلى ذلك التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وانعدام قنوات التنسيق والاتصال والتخطيط بين قطاع التعليم والشريك الاقتصادي أدت إلى تدني المهارات المطلوب في الخريجين، مما أعاق الاقتصاد من الاستجابة السريعة لفرص الناشئة التي تستحون عليها المنافسة في النهاية.

وتظهر أيضا أهمية هذه الدراسة:

- إظهار العلاقة بين منظومة التعليم العالي وسوق الشغل.
- إقامة الشراكة بين القطاع التعليمي والمؤسسات الاقتصادية يقلل من حدة البطالة.
- دور رأس مال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية.

### 6. تحديد المفاهيم

إذا كانت البحوث العلمية عامة والاجتماعية خاصة تهتم بمعالجة قضايا ملحة في مجتمع تبعا لمساهمة محددة قصد الوصول إلى النتائج أكثر واقعية ومصداقية، فالباحث لا يحقق أهدافه إلا إذا قام بمجموعة من الخطوات الضرورية التي تتطلبها الدراسة، لعل أهمها تحديد المفاهيم المتداولة في البحث وللمفاهيم في هذا المقام أهمية كبرى لا يمكن إغفالها وذلك لأنها تمثل حلقة وصل بين الإطار النظري والميداني، لذا يجب عند تحديد المفاهيم والأطر العامة التي تتعلق باي مفهوم من المفاهيم التي توظفها وخاصة تلك المفاهيم الواردة في عنوان البحث، وما دام كل علم يسعى إلى تطوير أدواته ووسائله وفقا لمعطيات الواقع المدروس فإن الأخير يحدد الحاجات بما يتعلق الأمر بمصطلحات العلوم

كلما تطورت صياغة المفاهيم في البحث العلمي كلما استطاع الباحثون تنمية التصورات ثم المساهمة في تقدم المعرفة العلمية.

*** مفهوم التعليم:**

**أ. المفهوم اللغوي:** مصدر تعلم، تعليم وتعلم الأمر أي اتقنه[1].

وتعلم بصفة الأمر، بمعنى أعلم من أخوات ظنَّ، فالتعليم هو التدريس وهو مقابل للتعلم، نقول علمته العلم فتعلم ليشترط في التعليم توفير الشروط التي تسهل طلب العلم على الطالب داخل المؤسسة أو خارجها[2].

**ب. المفهوم الإصطلاحي:** هو أحد حالات التدريس التي يعتمد فيها على إيصال المعلومات من خلال التفاعل بين المعلم والمتعلم[3].

– ويعرف أيضا بأنه عملية اجتماعية يتم من خلالها نقل مادة التعلم سواء كانت هذه معلومة أو قيمة أو حركة أو خبرة من مرسل نطلق عليه معلم إلى مستقبل هو التلميذ، بهدف اكتساب الخبرة والمهارة[4].

– هو الوسيلة التي يتم بمقتضاها إعداد فئات وكوادر مختلفة من ذوي التخصصات المتباينة إعدادا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وثقافيا واكتساب الأفراد المعرفة والمهارات اللازمة[5].

– ويعرف محمد زياد حمدان: التعليم هو عملية اجتماعية يتم من خلالها نقل مادة التعلم سواءا كانت معلومة أو خبرة أو قيمة.

---

[1] لوديش حميد الاسيل: **القاموس العربي الوسيط**، دار اراية الجامعية، بيروت، 1997، ص234.

[2] نواف أحمد سمارة العديلي، موسى عبد السلام: **مفاهيم ومصطلحات العلوم التربوية**، دار المسيرة، عمان، 2008، ص61.

[3] محمد عاطف غيث: **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 152.

[4] محمد الجوهري وآخرون: **تمهيد في علم الاجتماع**، دار الكتاب الجامعية، الإسكندرية، 1972، ص 397.

[5] حميد عبد النبي وآخرون: **إدارة الجودة الشاملة**، الودرت للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص79.

**ج. المفهوم الإجرائي:** هو التعليم الذي يحصل عليه الدارس في مدارس حكومية من مرحلة الروضة إلى المرحلة الثانوية ويختمه الطالب في الحصول على الشهادة الثانوية العامة وتشرف على مثل هذا النوع من التعليم وزارة التعليم والتربية.

*** مفهوم التعليم العالي**

أ. **المفهوم الاصطلاحي:** يقصد بالتعليم العالي كل أشكال التعليم التي تمارسها المؤسسات قد تكون، جامعات، معاهد، كليات، مدارس عليا أو أكاديميات في مستويات تعليمية تعقب المدرسة الثانوية والحصول في أغلب الأحيان على شهادتها العامة[1].

– يعرف أيضا بأنه التعليم الذي لا تقل مدته عن سنة دراسية أكاديمية كاملة بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها[2].

– ويعرف القانون الجزائري التعليم العالي بأنه نمط تكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد الثانوية من طرف مؤسسات التعليم العالي ويمكن أن يقدم تكوين تقني على مستوى عال من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة[3].

– ويعرف حسب منظمة اليونسكو هو كل أنواع الدراسات الموجهة للبحث والذي يتم بعد مرحلة الثانوية على مؤسسات جامعية يكون معترف بها من قبل السلطات الرسمية[4].

– ويعرف أيضا بأنه التعليم المقدم في كافة المؤسسات الجامعية والذي يهدف إلى تحسين كفاءة المخرجات الجامعية والارتقاء بمستوى المتعلمين والمساهمة في تطوير المنهج.

---

[1]– عبد الله محمد عبد الرحمن: **سوسيولوجيا التعليم الجامعي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1991، ص 40.

[2]– سعيد بن حمد الربيعي وآخرون: **العولمة والتعليم الجامعي**، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 90.

[3]– بومدين سليمان، العلمي عبد الفتاح: **الاتجاهات العالمية للتعليم العالي**، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي بعنوان قابلية التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادة التعليم العالي، جامعة بسكرة، يومي 22، 23 نوفمبر، 2008، ص33.

[4]– الربيعي سعيد بن محمد : **التعليم العالي في عصر العولمة، التغيرات والتحديات**، دار الشروق، عمان، 2007، ص 27.

**ب. المفهوم الإجرائي:** هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، يأتي مباشرة بعد التعليم الثانوي يدرس في مؤسسات جامعية تمنح شهادة مهنية، حيث يدرس الطالب مجالا متخصصا يؤهله للعمل في إحدى الميادين.

* **مفهوم المخرج التعليمي:** هو ما تتجه صناعة التعليم والتدريب من موارد بشرية ومنتجات بحثية وخدمات اجماعية وبصفة عامة ناتج كل ما يجري من نشاط علمي في مؤسسات التعليم العالي وغيرها من مؤسسات الأنشطة العلمية والبحثية والتدريبية.

*** تعريف سوق الشغل:**

**أ .تعريف الشغل لغة:** هو المهنة أو العمل أو المهنة، وهو كل جهد يبذله الشخص للحصول على منفعة ما سواءا كانت شخصية أو مجتمعية.

– **اصطلاحا:** يقصد به مجموعة من المهام والأمور الموكلة إلى شخص بموجب عقد معين يلزمه بأدائها في الوقت والمكان المحدد بمقابل مبلغ من المال يستحق من الطرف الأول للطرف الثاني.

**ب. تعريف السوق لغة:** وهو الموضع الذي يجلب إليه المتاع والسلع والابتياع.

– **اصطلاحا:** مكان يجتمع فيه الناس للبيع والشراء وهي الطريقة التي يتم بها اتصال البائعين والمشتريين.

**ج. تعريف سوق الشغل:** هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج[1].

– **المفهوم الإجرائي لسوق الشغل:** هو المجال الذي يجد فيه الخريج أو العامل فرصة عمل، قد يكون محليا أو إقليميا أو دوليا.

[1]– لوديش حميد الأسيل: **مرجع سبق ذكره**، ص 420.

– ويعرف أيضا بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشرائها وبالتالي تسعير خدمات العمل[1].

– ويعرفه كودمان good man بأنه "المنظمة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين".

– ويعرفه أحمد منصور بأنه "حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل[2]".

**7. الدراسات السابقة**

قبل البدء في عملية البحث عن موضوعنا، لابد من الرجوع إلى الدراسات السابقة التي تناولها الباحثين من وجهات نظر مختلفة ومن بين هذه الدراسات التي اعتمدنا عليها نذكر:

**الدراسة الأولى: دراسة بروال الطيب** "مخرجات الجامعة وسوق الشغل في الجزائر" حيث طرح الإشكال التالي: ما مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر؟ وعليه انطلق من فرضية عدم وجود توافق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر.

سعت دراسته إلى تحليل واقع سوق العمل في الجزائر عن البطالة والتعليم بين مخرجات التعليم ومدخلات الشغل أي العلاقة بينهما بالإضافة إلى دور إستراتيجية التعليم في تأهيل مناصب شغل مكيفة ومبرمجة وما تحديات التعليم في الجزائر وسبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق الشغل.

**الدراسة الثانية: رايس فضيل:** "دور جودة التعليم العالي في المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل" طرح الإشكال التالي: كيف تساهم جودة التعليم

[1]– منظمة العمل العربية: **بناء وتطوير نظام المعلومات لسوق العمل، 8 _ 12 ديسمبر 2007**، ص 3.

[2]– مجيد ضياء: **اقتصاد العمل الإصلاحي**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص 12.

العالي في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل؟ وعليه افترض أن جودة التعليم العالي لا تنحصر فقط في العملية التعليمية وأن معايير الجودة خارج الجامعة كنظرة سوق العمل للخريجيين ومدى توافق مؤهلاتهم مع ديناميكية هذه السوق.

سعت الدراسة إلى دور جودة التعليم العالي من منظور سوق العمل وأهميته وأهداف تحسين الجودة في التعليم العالي، والمشاكل التي يعرفها سوق العمل والتي تحول دون توظيف حملة الشهادات الجامعية بالإضافة إلى تعميق الشراكة مع القطاع الخاص للاستفادة من مخرجات الجامعة ودور الجودة في هذا المجال.

**8. التعقيب على الدراسات السابقة:**

بعد ما تم تناول دراسات حول موضوع مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل يمكن القول أن هذه الدراسات تتفق مع الدراسة الحالية غير أن الدراسة الحالية تختلف عن هذه الدراسات في نواحي أخرى بحيث ركزت الدراسة الأولى على توضيح العلاقة بين البطالة والتعليم وكيفية تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، لكن دراستي اختلفت في توضيح العلاقة بين البطالة والتعليم، كما اختلفت عن الدراسة الثانية من حيث اهتمامها بجانب الجودة في التعليم العالي وأهداف تحسينها، في حين دراستي لم تتطرق إلى الجودة في التعليم العالي بل اهتمت أو بالأحرى ركزت على أهمية التعليم ودوره في الاستثمار في المورد البشري وتكوينه جدا من خلال برامج ومناهج لتكوين كفاءات لتواكب طلبات السوق العمل كما ركزت دراستنا على إصلاحات التعليم العالي أي تبني نظام جديد LMD وتغيير النظام الكلاسيكي وما هي دوافع ومبررات هذا الإصلاح، كذلك شملت الدراسة الحالية أهم إسهامات مؤسسات التشغيل سياسات وبرامجها المعتمدة للحد من بطالة خريجي التعليم العالي، كما اختلفت الدراسات عن هذه الدراسة في الإطار الزماني والمكاني فالعالم اليوم يمر بتحولات سريعة وتغيرات في المفاهيم والأطر النظرية

والقوانين فكلما مرت فترة من الزمن أصبح من الضروري دراسة الظاهرة في إطار زمني جديد.

أما من حيث أوجه التشابه فدراستي تشابهت مع الدراسات السابقة في تحليلها لسوق العمل في الجزائر والعوامل المؤثرة فيه وآليات التشغيل في الجزائر وخططها لامتصاص ظاهرة البطالة، كما تشابهت مع الدراسات السابقة في دور استراتيجيات التعليم العالي في تأهيل مناصب شغل للخرجين وأسباب ضعف الموائمة بين التعليم العالي وسوق العمل.

# الفصل الثاني:

# التعليم العالي في الجزائر

**تمهيد:**

نظرا للتحولات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، العلمية والتكنولوجية التي طرأت على المستوى الدولي بشكل عام والعربي بشكل خاص، قامت الجزائر بإعادة النظر في واقع منظومة التعليم العالي، نظرا لحجم التحديات.

والمشاكل التي باتت تواجهها، والتي أصبحت يوما بعد يوم تتفاقم إن لم تجد علاجا مناسبا لها، إذ أضحت عملية تطوير التعليم العالي ضرورة ملحة في ظل ما تشهده الجامعة الجزائرية من انخفاض في مستوى الكفاءة والنوعية والازدياد الكمي لعدد الطلبة ولكلفة الانفاق، مقابل انخفاض في عدد المؤطرين والهياكل وما صاحبها من اختلالات عديدة على المستوى البيداغوجي والعلمي.

وقد عملت الجزائر ومنذ الاستقلال على تجاوز نظام التعليم الموروث عن الاستعمار من خلال إصلاحات متعددة محاولة لتكييفه مع الواقع ومستجداته، وآخرها ما يعيش اليوم من إصلاح جديد الذي شمل هيكلة التعليم ومحتويات البرامج وطرق التوجيه بالإضافة إلى الاستثمار الأمثل للمورد البشري الذي يعتبر بدوره العنصر الفعال للتنمية وبالتالي الاندماج الأمثل في سوق العمل.

ومن هذا المنطلق فإن الفصل الأول سيعرض إلى مراحل نشأة وتطور التعليم العالي في الجزائر من حيث مبادئه وأهدافه ووظائفه الإصلاحات التي طرأت عليه وعلاقته بالاستثمار في الرأس المال البشري.

## المبحث الأول: نشأة وتطور التعليم العالي في الجزائر

### المطلب الأول: التعليم العالي في العهد الاستعماري

قبل الاستعمار كان التعليم في الجزائر يتم تلقينه في الزوايا والمساجد وكان يقتصر على تعليم اللغة العربية وأصول الدين الشرعية، ولكن بعد دخول الاستعمار قام مباشرة بالقضاء على الثقافة الإسلامية في سبيل دمج الجزائر في فرنسا وأنشأت جامعة الجزائر سنة 1877 وكان إنشائها خصيصا لأبناء المستوطنين وظلت محافظة على طابعها وروحها الفرنسية في الدراسة والبحث والتكوين ولم يتخرج منها جزائري واحد إلا بعد الحرب العالمية الأولى وكانت فرص التعليم الجامعي أمام الجزائريين محدودة جدا والواقع كان قائما على التميز بين الفرنسيين والجزائريين في كل المستويات التعليمية[1].

### المطلب الثاني: التعليم العالي بعد الاستقلال:(1962 -1970)

بعد استقلال الجزائر هو بداية التعليم العالي بالنسبة للجزائريين، وتم تأسيس جامعات ومباشرة عملية التنمية وفتحت العديد من الجامعات جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، جامعة وهران 1966، أما النظام البيداغوجي المتبع كان موروثا عن الفرنسيين، وكانت الجامعة مقسمة إلى كليات وهي كالآتي[2]:

- كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية.
- كلية الطب والعلوم الدقيقة.

وفي هذه الفترة تغيرت رسالة الجامعة الجزائرية تغيرا جذريا من حيث الأهداف والوسائل وقد ألقي على عاتق الجامعة الجزائرية إقامة نظام جامعي قادر على مراعاة وضعية البلاد ويلبي متطلبات التنمية وتكوين إطارات ذات مستوى عال بإمكانها مواجهة مشكلات التخلف

[1] رابح تركي: **أصول التربية والتعليم**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989، ص 64.

[2] راضية رابح بوزيان: **الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي**، مركز الكتاب الأكاديمي، الجزائر، 2015، ص 92.

وتم تطبيق أول مخططات التنمية الوطنية في الفترة ما بين 1967- 1970، وقد رافق هذا التطور ارتفاع محسوس في أعداد الطلبة.

**المطلب الثالث: التعليم العالي في الفترة ما بين:**(1980 - 1971)

إحداث وزارة متخصصة للتعليم العالي والبحث العلمي، تليها مباشرة إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي، ثم إصلاح التعليم العالي 1971، وتميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية عن نظامها الاستعماري القديم ويتمثل هذا الإصلاح في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم الأقسام المتجانسة، واعتماد نظام السداسيات محل الشهادات السنوية، ثم إدخال تعديلات على مراحل الدراسة الجامعية كالتالي:

- مرحلة الليسانس
- مرحلة الماجستير .
- مرحلة الدكتوراه.

إلى جانب التغيرات المذكورة، تتميز عملية الإصلاح بإدخال الأشغال الموجهة والتطبيقات الميدانية في البرامج الجامعية وفتح مجموعة من المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن، لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي، إذ أصبح التعليم العالي ابتداء من ذلك الوقت يحتل مكانة هامة في سياسة البلاد التنموية، وفي سنة 1973 تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي، كما تم كذلك تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية، ووضع مخططات تنموية (1974 – 1977) ومن أهم الأعمال في هذه المرحلة :

-تكوين الإطارات العليا اللازمة لتنمية البلاد.

-تدعيم ديمقراطية التعليم في مختلف مراحله.

-تكييف التعليم مع احتياجات التنمية التي تمر بها البلاد ثم بدأ العمل بالمخطط التنموي (1980 –1984) : لقد تم في هذه المرحلة وضع الخارطة الجامعية 1984، وكانت تهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سنة 2000، معتمدة في ذلك على احتياجات الاقتصاد

الوطني بقطاعاته المختلفة، كما اعتمدت إلى تحديد الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل كالتخصصات التكنولوجية والحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق والطب كما تم بموجب الخريطة الجامعية تحويل معاهد الطب إلى الجامعية مناسبة لتقسيم التجارب التي مرت بها الجامعة الجزائرية، حيث أعيد النظر في البرامج والتخصصات المدروسة، وتحولت بعض الدوائر إلى معاهد مستقلة[1] .

**المطلب الرابع: التعليم العالي من سنة:(1999 – 1998)**

تتميز هذه المحلة بالتوسع التشريعي والهيكلي والإصلاحي الجزئي وقد عرفت هذه المرحلة إصلاحات وإجراءات تتمثل فيما يلي:

– وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي، الذي وافق عليه مجلس الحكومة في سبتمبر 1998.

– قرار بإعادة تنظيم الجامعة في صورة كليات.

– إنشاء 06 جذوع مشتركة، يتم توجيه الطلبة الجدد إليها .

– إنشاء 06 مراكز جامعية في كل من ورقلة، الأغواط أم البواقي، سكيكدة، جيجل وسعيدة، تتجه تحويل المدارس العليا للأساتذة في تلك المدن.

– تحويل المراكز الجامعية لكل من بسكرة، بجاية، مستغانم، إلى جامعات وإنشاء جامعة بومرداس.

وهكذا أصبح قطاع التعليم العالي يحتوي على 17 جامعة، 13 مركزا جامعيا، مدارس عليا للأساتذة، 11 معهد وطنيا للتعليم العالي و12 معهدا ومدرسة متخصصة (1999) وظهرت بعد ذلك جامعات أخرى ومراكز جامعية وملاحق لجامعات، ما ساهم في تدعيم هياكل قطاع التعليم العلي وتجسيد ديمقراطيته، ولقد وصلت الزيادة في عدد المناصب البيداغوجية في ما

[1] بوفلجة غيات، **التربية والتعليم بالجزائر**، دار الغرب للنشر والتوزيع، طبعة 2، الجزائر، 2006، ص 75.

بين 1990 و 1999 إلى 175087 منصب، وأعداد الطلبة وخريجي الجامعات في تزايد مستمر هذا التزايد الكمي في الوقت الراهن لا يعكس النوعية المطلوبة في خريجي التعليم العالي وهذا الارتفاع الكمي حسب آراء بعض المسؤولين البيداغوجي والأساتذة يشكل خطر على منظومة التعليم العالي في الجزائر لأنه لا يعكس النوعية المطلوبة التي يحتاجها سوق العمل ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

**المطلب الخامس: التعليم العالي في الفترة 1999 – 2015:**

على غرار باقي المؤسسات الاجتماعية، فإن الجامعة الجزائرية لم يكن من الممكن أن تنعزل مؤثرات وضغوطات التوجه الاقتصادي، الذي فرضته جملة من الظروف والحقائق ذات الأبعاد الداخلية والخارجية، وبغرض إدماجها ضمن سيرورة المجتمع، تم إحداث تغيير أو على الأقل محاولة إعادة النظر في بعض جوانب التعليم بالجامعة، وذلك بغرض التوصل إلى خلق نوع من الانسجام والتواصل بين مؤسسة الجامعة وباقي المؤسسات الأخرى، حيث شرعت الدولة في وضع مخططات تنموية خماسية 1998 . 2002 و 2005 – 2009 والمخطط الخماسي 2006 – 2010 وتهدف هذه المخططات إلى تصحيح الأخطاء التي كانت موجودة في القطاع والحد من المشاكل التي عرفتها الفترة السابقة، وهذا قصد إيجاد سبل أنجع للارتقاء بالجامعة وإعطائها مكانة مرموقة دوليا وتبني برامج جديدة تواكب التطورات العلمية المعاصرة كما عملت الجزائر على رفع حصة ميزانية البحث العلمي من 0, 75 من الناتج الوطني الخام عام 1999 إلى 1% عام 2002 حسب ما كان مقرر في القانون التوجيهي، وفي إطار العولمة ووعيا بالمهام المنوطة بالجامعة على المستوى الداخلي من أجل ضمان تواجدها واستمرار تطورها بغية تطوير التبادلات الثقافية والحركية البشرية على جميع المستويات، انخرطت الجزائر في السياق العالمي الخاص بإصلاح أنظمة التعليم العالي حيث تم تبني هيكلة جديدة للتعليم العالي "هيكلة نظام ل.م.د تتيح تقديم أفضل الشهادات في سوق الشغل، كما تسمح للاندماج الأحسن للجامعة مع المجتمع وتحسين المردود الداخلي

والخارجي، وترتكز هذه الهيكلة الجديدة على تنظيم التعليم في ثلاث أطوار تتوج بثلاث شهادات، وهي[1] . :

**الطور الأول:** مدته ثلاث سنوات بعد البكالوريا، يتوج بشهادة الليسانس

**الطور الثاني:** مدته 5 سنوات بعد البكالوريا، يتوج بشهادة ماستر، دراسات عليا.

**الطور الثالث:** دراسات عليا يتوج بشهادة الدكتوراه.

وتعد هذه الإصلاحات أساسية لجعل مؤسسات التعليم العالي قطبا من أقطاب الإشعاع العلمي حتى تتمكن من رفع كفاءة ومخرجات المؤسسات التعليمية وتنمية الاقتصاد وهذا في ظل مجموعة من المبادئ تبنتها الجامعة الجزائرية تزامنت مع تطور مراحل التعليم العالي في الجزائر وهي كالآتي:

1 .**ديمقراطية التعليم العالي:** ويقصد بها إتاحة الفرص المتكافئة للتعليم لجميع الطلبة الجزائريين بغض النظر على المكانة الاجتماعية.

2.**جزارة سلك التعليم:** ويقصد بها إحلال الإطارات الجزائرية المتخرجة من الجامعة محل الإطارات الأجنبية ومحاولة ربط أهداف ومناهج التعليم العالي باحتياجات الأفراد وأهداف التنمية.

**3.التعريب:** اللغة العربية هي اللغة الرسمية والمتعامل بها في جميع الأنشطة والمستويات التعليمية

**4.الاتجاه التكنولوجي والتقني في التعليم العالي:** أي تشجيع الأخذ بالتوجه التكنولوجي والتوسع فيه في منظومتها التعليمية والمزج بين الدراسة النظرية والعلمية من اجل بعث تنمية اقتصادية واجتماعية في محاولة إصلاح الدولة لمشكلة نقص الإطارات القادرة على قيادة البلاد.

[1] أسماء عميرة، **ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليم العالي**، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة 2، قسم علومك التسيير، الجزائر، 2012، ص 88.

**المبحث الثاني: متطلبات التعليم العالي**

**المطلب الأول: أسس التعليم العالي**

يعتبر المجتمع المتعلم من أبرز المعايير التي تشير إلى عصرية الدولة وهذا الأمر يحتم على كل دولة أن تراجع النظام التعليمي على ضوء تجارب التحديث ومفاهيمها، حيث تتضمن هذه المراجعة مستويات ثلاثة هي :[1]

أ. مستوى التعليم الأساسي .

ب. مستوى التعليم الثانوي .

ت. مستوى التعليم العالي .

*التعليم الأساسي الابتدائي والمتوسط، نوع المدرسة التي تزود هذا التعليم: المدرسة الابتدائية .

-مدة البرنامج: 9 سنوات (5 سنوات ابتدائيه 4 متوسط البرنامج الجديد) .

-مدى العمر: من 6 إلى 16 سنة .

-شهادة إجازة ممنوحة: شهادة التعليم المتوسط.

*التعليم الثانوي: نوع المدرسة التي تزود هذا التعليم: مدرسة التعليم الثانوي العام، مدارس ثانوية متعددة التخصصات، مدة البرنامج: 3 سنوات مدى العمر: 16 إلى 18 سنة .

- شهادة إجازة ممنوحة: شهادة التعليم الثانوي (بكالوريا التعليم الثانوي) .

*وبالنسبة لمجال التعليم العالي، فإن تعليم المجتمع أو النهوض به يتطلب خطوة عميقة للأسلوب الذي يحققه ودوافع هذا التعبير، ويعتمد التحديث العلمي والتربوي ونجاحه في المرحلة الجامعية على أسس هامة والتي تتمثل في:

1 .وعي القيادة السياسية بدور التعليم، وما يخصص لها من أموال الخلق مجتمع علمي معاصر.

[1] حفيان فردوس: **دور التعليم العالي في ترقية المعرفة العلمية عند الطلبة** (دراسة النقدية لنظام الجودة في التعليم، (رسالة ماستر)، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2016 – 2017، ص ص 49 – 49.

2 .وعي القيادة السياسية بدور التعليم، وما يخصص لها من أموال الخلق مجتمع علمي معاصر.

3 .قيادة عصرية ذات نظرة اجتماعية شاملة متكاملة تحقق عمليات الثورة العلمية في إطار الثورة الاجتماعية الشاملة.

4 .أسس وأبحاث ودراسات علمية من واقع المجتمع تستند إليها في إرساء دعائم هذه الثورة.

5. الانفتاح العالمي على الجامعات الإقليمية والدولية، وإجراء المقارنة المرجعية المستمر لأجل تطوير عمل وأساليب العمل التربوي في الجامعة

6 .التغيرات البيئية الجديدة وإدخالها حيز التطبيق، من حيث التغيرات التكنولوجية والعلمية والسياسية والاقتصادية، وانعكاس ذلك على العملية التربوية.

7. اعتماد عملية التخطيط والتنظيم الإداري الفعال والكفء عند إجراء عملية التحديث ومراقبته.

**المطلب الثاني : مكونات التعليم العالي**

1 .مدخلات ومخرجات العملية التعليمية: تعد مسألة تحديد المدخلات من الأمور التي يتفق عليها، على اعتبار أن كل الإمكانيات التي وفرت المؤسسة التعليمية، إنما وجدت لصالح الطلبة، فإنهم المدخلات والمخرجات في الوقت نفسه وهناك من يرى أن المدخلات تشكل مجموعة من الموارد المادية والبشرية التي وصلت من أجل تحقيق النظام بما فيهم الطلبة.

**أ. المدخلات:** وتتمثل في: [1]

•**الطلبة:** هناك طلبة دراسات التدرج وما بعد التدرج، الدراسات العليا، فالطلاب في مرحلة التدرج هم الذين يلتحقون بالجامعة للحصول على درجة ليسانس أما طلبة الدراسات العليا الذين حصلوا على الشهادة الجامعية الأولى يدرسون للحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه.

[1] هاشم فوزي دباس العيادي وآخرون: **إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر**، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 51.

يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي يتم من خلالها إعدادهم والتأثير في سلوكهم وتزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر من خلال التطوير النوعي، وهو ما يمثل الهدف الأساسي في العملية التعليمية سواء ارتبط هذا الهدف يكون التعليم استهلاك أي أنه يمثل حق الفرد في الحصول عليه أو ارتبط بالتعليم كاستثمار، من خلال الاستثمار في تكوين الخريج باعتباره رأس المال البشري.

•**عضاء هيئة التدريس**:

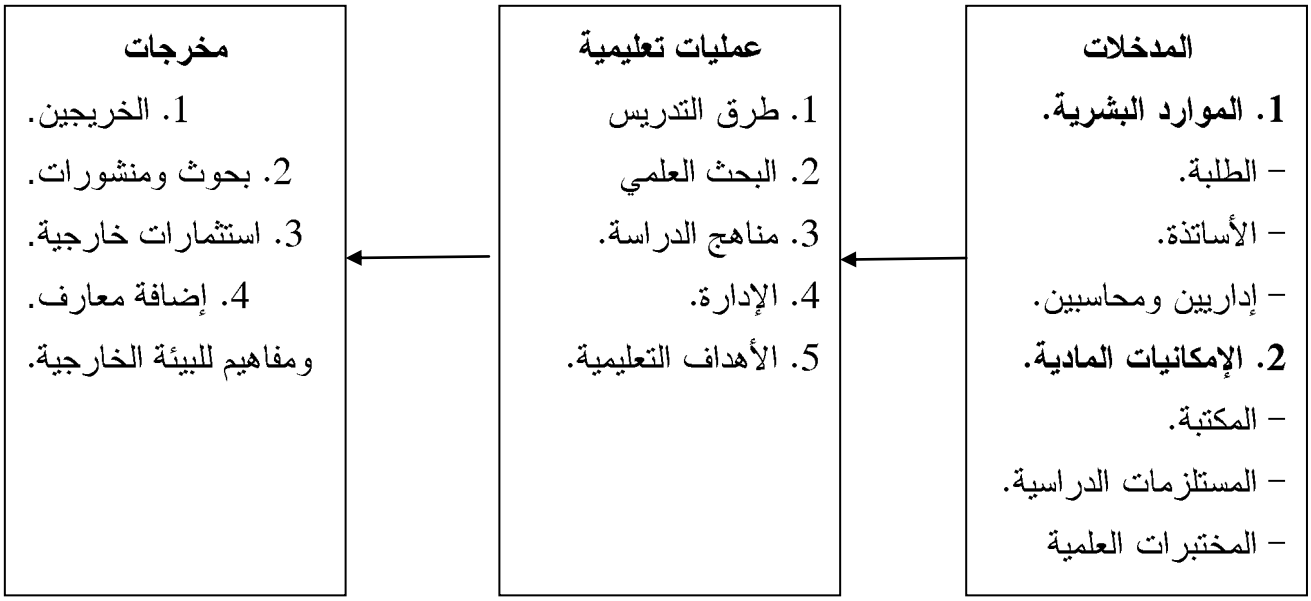
**هيئة التدريس:** يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءاتها بحيث يناسب عددهم مع الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام البعض أو استخدام جزئي للبعض منهم، وهو ما يؤدي إلى هدر وضياع للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم.

**الوسائل المادية:** تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشتمل المباني بكل مرافقها ولا بد أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصة أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات القاعات والتجهيزات دور العمل التي تحتاجها المؤسسة التعليمية، تحدد بمعايير ومواصفات عالمية، تحدد مقدار وكيف ما تحتاجه المؤسسة تبعا لطبيعة تخصصها وإعداد الطلبة والعاملين بها وطبيعة النشاط الذي يمارسه طلبتها.

**العملية التعليمية:** ويقصد بها عمليات التدريس والتدريب والمقررات الدراسية والمناهج، التي يجب أن تكون مناهج حديثة تواكب التطورات والمستجدات الثقافية وأن تتلاءم مع متطلبات البيئة والمجتمع وأن يوفر النظام التعليمي تخصصات تجد لها مكانا في دنيا العمل.

**ب. المخرجات:** وهي النتائج النهائية للعمليات التي أجريت على المدخلات وتتمثل في إعداد المتخرجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية، كما يمثلون قوة العمل المنتجة.

**شكل (01): يوضح مكونات التعليم العالي .**




**المصدر:** كواحلة خولة: **واقع جودة التعليم العالي في ظل نظام** LMD، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، رسالة ماجستير، الجزائر، 2015، ص 56.

**المطلب الثالث: وظائف التعليم العالي**

يؤدي التعليم العالي عدة وظائف يمكن إيجازها فيما يلي:

1 .وظيفة إعداد القوى البشرية في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي بما يتضمن الكشف عن المعارف والإبداع والابتكار والتجديد في شتى مجالات الحياة وتهيئتها لمواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ووضع الحلول العلمية والعملية. [1]

2 .وظيفة التنمية الاقتصادية والاجتماعية: يعني أن الموارد الطبيعية والتكنولوجيا المستعملة، لا تؤدي إلى تحقيق التنمية المنشودة إذا لم تتماشى مع تنمية المورد البشري وعلى هذا الأساس لا بد على التعليم العالي أن يتفتح على المحيط الخارجي من خلال تحديد التخصصات التي يتطلبها سوق العمل بأن يوفر مخرجات طلابية نوعية. [2]

[1] حفيان فردوس: مرجع سبق ذكره، ص 57.

[2] بن عمارة منصور : **ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المؤسسات الحديثة**، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة باجي مختار عنابة، 18– 19 ماي، ص 7.

3 .خدمة المجتمع وحل مشكلاته وتلبية احتياجات أفراده وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى تقدمه وتطوره وتغيير القيم والعادات الغير مرغوب فيها والمشاركة في تقديم المعرفة والبحث العلمي والاهتمام بالقضايا الدولية المتفق عليها كالعدالة الاجتماعية المساواة وحقوق الإنسان[1]

4 .تحقيق التعاون العالمي والإنساني وذلك من خلال ما تقوم به التعليم العالي من مشاركات إيجابية مع مختلف الجامعات والمنظمات في إطار الأعمال العلمية التي تتم على المستوى الدولي والإقليمي التحقيق التفاهم والحوار مع شعوب العالم .

5 .المساهمة في تطوير المعرفة ومواكبة الحياة المهنية من خلال تشجيع البحث العلمي وتمديد التخصصات المهنية في مؤسسات التعليم العالي التي يتطلبها سوق العمل في القطاعين العام والخاص من أجل بعث حركة التنمية الشاملة. [2]

[1] بن عمارة منصور، مرجع سابق، ص 8.

[2] هاشم فوزي دباس العيادي: مرجع سبق ذكره، ص 38.

## المبحث الثالث: أهداف التعليم العالي وأهميته

### المطلب الأول: أهداف التعليم العالي

لقد أدى اتساع رقعة التعليم العالي وتنوع برامجه إلى تعدد أهدافه ويمكن إنجازها فيما يلي :

1 .تقويم المجتمع بهدف تجديده من خلال تنمية الفكر الناقد عند الطلاب من أجل تأدية الدور الذي يجب أن يقوموا به في المجتمع .[1]

2 .تلبية جميع متطلبات تطوير المجتمع وتقديم سوق العمل الذي يعتمد على المعرفة لأن يقوم على أساس المعرفة والعلم مع القدرات المتغيرة ذات المستوى العالي والخبرة اللازمة لتطوير المجتمع الحديث وازدهاره بالإضافة إلى تعليم الأفراد وتدريبهم من أجل تحقيق الوظائف الاجتماعية المتخصصة ودخول المهن التعليمية ومواكبة النشاطات في الإدارة والتجارة والصناعة والعلوم والتكنولوجيا والآداب والفنون .

3 .العمل على المساهمة في تطبيع مواطنين لديهم الشعور بالمسؤولية وتشجيعهم على تطوير القدرات من أجل استعراض الأفكار السائدة والمتجددة والسياسات والممارسات التي تستند إلى الالتزام بكل ما هو جيد في المجتمع .

4 .المساهمة في خلق المعرفة والمشاركة فيها وتقييمها، إذ يلتزم التعليم العالي لمواكبة التطلعات الفكرية والأكاديمية في جميع ميادين الفهم الإنساني عبر البحث العلمي والتعليم والتدريس .

5 .ربط التعليم العالي بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال التوسع في إنشاء الكليات والمعاهد فيما يلبي حاجات البلاد من الخريجين.

6 .تنمية الاهتمام بالتراث الوطني والثقافة القومية والثقافات العالمية والاعتناء بالثقافة العامة الدارسين.

[1] سعيد بن محمد الربيعي وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 89.

**المطلب الثاني: أهمية التعليم العالي**

لقد أصبح التعليم بوجه عام والتعليم العالي بوجه خاص ضرورة ملحة تفرضها علينا ظروف العصر الحالية ويستوجب علينا أن نهتم به اهتماما كبيرا، ذلك نظرا لأهميته الكبيرة التي تتمثل في[1]:

- يعد التعليم العالي قوة اجتماعية باعتباره أهم الوسائل التي يمكن لأي مجتمع من إحداث التغيير السريع والمنشود وهو المسؤول الأساسي عن إعداد الشباب وتهيئتهم للحياة وسوق العمل.
- تكوين معارف جديدة.
- يساهم التعليم العالي في تطوير الإبداع وبناء القدرات الفنية والمهنية.
- يعد الركيزة الأساسية في تطوير أي بلد، وله دور مهم في رفع مستوى التنمية بكافة أشكالها، وكذلك الالتحاق بحركة التقدم للوصول إلى مستوى الدول المتقدمة.
- يساهم بشكل ملموس في التنمية المستدامة وفي تحسين المجتمع بأكمله من خلال:

• الإعداد والتأهيل للطلبة.

• البحوث العلمية ونشر المعارف المتقدمة.

• خدمة المجتمع.

تكوين لرأس المال البشري المؤهل والمكيف مع احتياجات التنمية الاقتصادية والقادر على :

- الاستجابة المتطلبات والتغيرات المستمرة.
- الحصول على معرفة جيدة وتطبيقها الجيد يؤدي إلى التقدم الاجتماعي والاقتصادي.
- يقوم التعليم العالي بدور فعال في دعم التعليم الأساسي والثانوي من خلال مساهمته في إعداد المعلمين وتنمية القدرات الذاتية للكفاءات والمساهمة في تصميم المناهج.

[1] أحمد خطيب: **الإدارة الجامعية الحديثة**، عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2006، ص310.

**المطلب الثالث: مفاهيم التعليم الاقتصادية**

- ومن بين هذه المفاهيم نذكر ما يلي: [1]

**أ. التعليم كاستهلاك:** يقبل الفرد على التعليم ويضعه ضمن أولوياته وينفق عليه، لذا فهو يمثل خدمة استهلاكية، كذلك يكمن الجانب الاستهلاكي للتعليم في إعداد الفرد للحياة الخاصة، كما يعد التعليم استهلاك عند تعيين الخرجين في أعمال ووظائف لا تمت لمؤهلاتهم وتخصصاتهم بصلة كما أكدت العديد من الدراسات التي تناولها بعض العلماء مالتيس، آدم سميث، وميل أن التعليم يأخذ الطابع الاستهلاكي يرتبط بمدى الدخل القومي الذي يكتسبه الفرد من خلال فرص التعليم والتكوين التي تتاح الله خلال فترة حياته، آدم سميث ركز في كتاباته على الجانب الكيفي للتعليم كما دعى إلى ضرورة

تصميم نظام تعليمي يركز بصورة أساسية على تعليم الأغنياء دون تدخل الدولة، أما تعليم الفقراء ذوي الدخل الضعيف فإنه يقع على عاتقهم تثقيفهم فقط ومحو أميتهم، ومن هذا المنطلق ترتب على النظرة للتعليم كخدمة استهلاكية.

**ب. التعليم كاستثمار:** أكد علماء الاقتصاد على أهمية تنمية رأس المال البشري، واعتبر التعليم استثمارا جيدا وأوضح "شولتز" أن التعليم أكثر جاذبية للاستثمار من الاستثمار في رأس المال المادي بأكثر من ثلاث مرات ونصف.

وتظهر أهمية الجانب الاستثماري في التعليم في زيادة القدرة الإنتاجية للفرد في المستقبل ولذلك فإن.

اعتبار التعليم من مستلزمات التنمية، ومن بين العوامل التي جعلت التعليم استثمار هي:

- عداد التعليم القادة والكوادر المؤهلة لقيادة مسيرة التنمية وتوجيهها في القطاعات المختلفة. ينمي قدرة الفرد في التكيف مع كل الظروف.

[1] دغمان زوبير: التعليم ودوره الفعال في تحقيق احتياجات التنمية الوطنية، جامعة محمد الشريف مساعديه، سوق أهراس، الجزائر، 2016. ص12.تم زيارة الموقع بتاريخ: 2020 www.univ-soukahras.dz

- الكشف عن ميول ورغبات الأفراد وعن مواهبهم الكامنة.
- يزيد من القدرة الإنتاجية الفرد.

ولهذه المبررات وعي حيث تؤكد العديد من الدراسات أن الاستثمار التعليمي يفوق بكثير معدل العائد من الاستثمار في معظم الأعمال التجارية ويعتبر من العوامل المؤثرة في الدخل القومي والتي تسهم إسهاما كبيرا في النمو الاقتصادي.

**ج- التعليم استثمار واستهلاك:** يمثل التعليم في الحقيقة مكونا استثماريا واستهلاكيا في وقت واحد ويمثل أهمية خاصة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليم يمكن أن يخدم العديد من الأهداف كلها ذات أهمية عالية من وجهة نظر التنمية العامة، حيث أنه يمكن أن ينظر إليه كاستثمار في وسيلة إنتاجية ويوجد أيضا مفهوم استهلاكي للتعليم، فهو يسهم بصورة مباشرة في مستوى المعيشة وينشئ أصولا استهلاكية باقية إن الأثر الاستهلاكي والإنتاجي للتعليم يمكن النظر إليهما كمتممين من وجهة نظر التقييم الاجتماعية للنمو أما التعليم بالمدارس فهو أكثر من مجرد نشاط استهلاكي فالنفقات العامة التي تدفع للتعليم من أجل الحصول على مخزون إنتاجي يقيم قوى بشرية ويوفر الخدمات في المستقبل من أجل الشعور بالرضا للمستهلكين، ويضيف التعليم كنوع من الاستثمار إلى مدخلات الدول منخفضة الدخل، وينظر إلى هذه العملية فقط على تكوين رأس المال المادي، وعلى ذلك يجب النظر إلى التعليم كنوع من الاستثمار وعلى هذا فإن للتعليم جانبين جانب استهلاكي وجانب استثماري.

## المبحث الرابع: إصلاح التعليم العالي في الجزائر

### المطلب الأول: مشكلات التعليم العالي في الجزائر

تواجه الجامعة الجزائرية مجموعة من المشاكل والتي تتمثل فيما يلي:

**1- مشكلة التحجيم:**

تشكل مشكلة التحجيم تحد مخيفا للجامعة الجزائرية، ويعكس لنا هذا التدفق الأرقام المسجلة في كل دخول جامعي، حيث يصل العدد إلى 1.4 مليون طالب حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ويرتبط هذا الشكل حسب مختلف المصادر بمجموعة من العوامل نوجزها فيما يلي:

- مبدأ تساوي فرص الالتحاق بالتعليم العالي.
- الطالب المتزايد على التعليم العالي نتيجة الوعي الثقافي ولاعتبارات اقتصادية واجتماعية تربط بتحسين النحل والمستوى المهني في إطار الحراك ومواجهة شبح البطالة.
- العوامل المرتبطة بسياسات القبول والتقويم، مركزية التوجيه والتقويم.
- مجانية التعليم العالي، وإهمال النوعية بسبب نقص الموارد التمويلية والمؤطرين والهياكل، مشكلات الإعادة والتسرب والتحويل.

**2- مشكلة صعوبات التمويل:**

وتعد من المشكلات المطروحة بقوة، فقطاع حساس كقطاع التعليم العالي يحتاج إلى ميزانية كبيرة وتسيير عقلاني وتوزيع عادل، والجزائر رغم ما تخصصه من ميزانيتها للتعليم العالي إلا ان هذه الزيادة يضعف تأثيرها بسبب زيادة عدد الطلبة وارتفاع التكاليف وتضخم الأسعار ومتطلبات جودة التعليم العالي، وتجمع مختلف المصادر على أن هذا الشكل يعود إلى:

- مشكلة التسيير اللاعقلاني واستعمال الموارد المادية والبشرية المتوفرة بفعالية.

- نقص تفتح الجامعة على المجتمع والبيئة الاقتصادية الوطنية والعالمية للبحث عن مصادر جديدة للتمويل.
- مجانية التعليم وغياب سياسة تدعم مشاركة الطالب في نفقات التعليم.
- تزايد عدد الطلبة أدى لصعوبات مالية ولا توازن.
- تناقض الدعم الحكومي لقطاع التعليم العالي.

**المطلب الثاني: مبررات ودوافع إصلاح التعليم العالي في الجزائر**

**1- مبررات إصلاح التعليم العالي في الجزائر**

يتجه النظام التكويني والتعليمي إلى الانشغالات ذات الأولية للمجتمع والتغيرات التي أحدثها العالم الذي يتغير باستمرار وبتهيئة أرضية وإتاحة فرصة للجامعة للقيام بالدور الفعال في عملية التنمية ذات الديناميكية المتسارعة التي خضتها البلاد، لذا فالانتقال من النظام الكلاسيكي إلى ل.م.د تعتبر حتمية الآن خلق الظروف التي تمكن جامعتنا من رفع التحديات الآنية والمستقبلية التي أفرزها مجتمع المعرفة، الأمر الذي دفع إلى ضرورة الإصلاح.

والتي تظهر مبرراته في:

- إن إصلاح التعليم العالي الذي شرع فيه لا ينبغي أن يقدم على أنه عملية لتصحيح التحديات الملاحظة على نظام التعليم الجامعي في البلاد فحسب، بل أنه يضع الجامعة الجزائرية في مصاف أنظمة التعليم العالي في العالم، لاسيما أنه أكثر الأنظمة اعتمادا في البلدان المتقدمة.

- ولهذا فقد أصبح من الضروري والعاجل دعم الجامعة الجزائرية بالوسائل البيداغوجية والعلمية والبشرية والمادية والهيكلية التي تمكنها من الاستجابة بفعالية لتطلعات المجتمع في مجال تحسين نوعية التكوين ورفع تشغيلية الخريجين.

- إن تصحيح الاختلالات المسجلة إما على صعيد التسيير أو على صعيد أداء الجامعة الجزائرية ومردوديتها يمر حتما عبر تنفيذ إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي.

- يرمي هذا الإصلاح، علاوة على تأكيد طابع المرفق العمومي للتعليم العالي الذي يقدم خدمة عمومية وعلى تكريس ديمقراطية للالتحاق بالجامعة إلى التكفل بالمتطلبات الجديدة الآتية[1]:

- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو- اقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة وعالم الشغل.

- تدعيم المهمة الثقافية للجامعة من خلال ترقية القيم العالية لاسيما منها تلك المتعلقة بالتسامح واحترام الغير في إطار قواعد أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها.

- التفتح أكثر مع التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا.

- تشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعها.

- تطوير آليات التكيف المستمر مع تطورات المهن.

- ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي.

- إرساء أسس الحكامة الرشادة المبنية على المشاركة والتشاور.

**2- دوافع إصلاح نظام التعليم العالي في الجزائر**

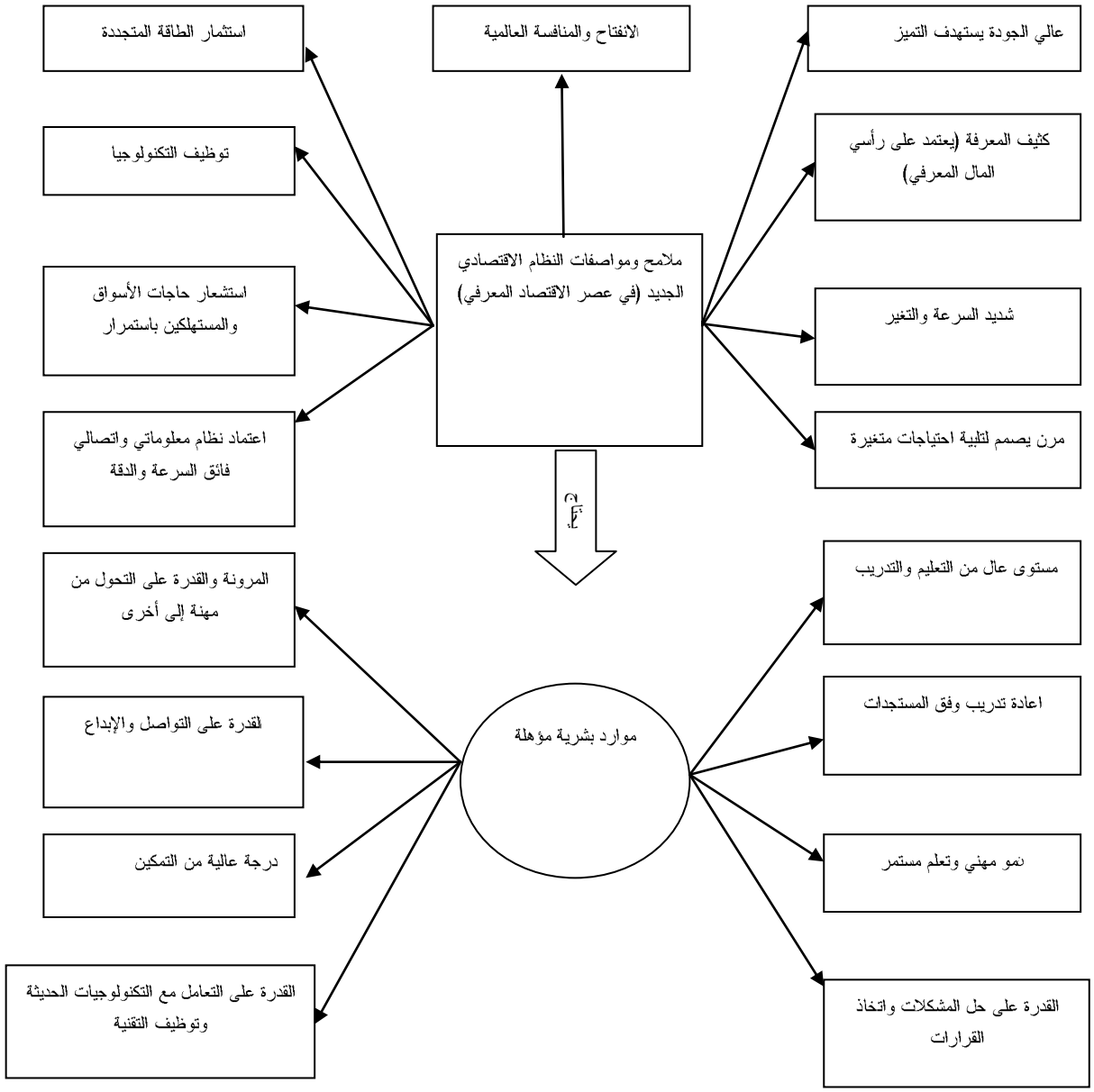
إن التفكير في الإصلاح الجامعي في الجزائر لم يكن وليد الصدفة وإنما حتمية فرضتها جملة من الظروف المحلية والخارجية يمكن حصر أهمها فيما يلي:

أ- **الظروف الخارجية (العالمية):** إن التحولات العميقة والمتسارعة التي صاحبت موجة العولمة التي اجتاحت المعمورة، وفرضت قواعد لعب جديدة ترمي لخلق مجتمعات جديدة ومتجددة قوامها العنصر البشري ورأس المال الفكري وهذا ما عرف ويعرف بمجتمعات المعرفة التي أصبحت شغلها الشاغل هو الاستثمار في هذا اللون الجديد من المشاريع.

« **الاستثمار في رأس المال الفكري البشري**» قصد التأقلم مع متغيرا الساحة الاقتصادية العالمية الراهنة التي يمكن التعبير عنها إجمالا من خلال الشكل التالي[1]:

[1]- العوفي نسيمة، طيب عائشة، **دراسة تحليلية استقصائية لنظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه)**، شهادة مهندس دولة، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي (2009- 2010)، ص 11.

**الشكل (02): ملامح ومواصفات النظام الاقتصادي العالمي الراهن وعلاقته بالموارد البشرية المؤهلة**




**المصدر:** سعد وعادل، هارون أسماء، **التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية:** دراسة تحليلية لواقع نظام ل.م.د في الجزائر، ورقة مقدمة في الملتقى الوطني بعنوان: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2010/05/20، ص 139

[1]– سعد وعادل، هارون أسماء، **التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية:** دراسة تحليلية لواقع نظام ل.م.د في الجزائر، ورقة مقدمة في الملتقى الوطني بعنوان: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2010/05/20، ص 139.

**الظروف الداخلية الوطنية والمحلية:**

جاء هذا الإصلاح لمعالجة مختلف الاختلالات التي يعاني منها النظام الجامعي على أصعدة مختلفة يمكن حصرها فيما يلي:

- غياب التطابق بين مضامين التعليم العالي ومتطلبات المجتمع وأسواق التشغيل والاقتصاد ناهيك عن ضعف دورها في تكوين الإنسان الجزائري ونشر قيم الثقافة والإبداع الفني والبحث العلمي بأشكال مختلفة.
- عزلة الجامعة عن محيطها، وهذا ما يعكس بشكل أساسي تفشي ظاهرة البطالة في صفوف خريجي الجامعات.
- نقص وغياب المرونة في نظام التكوين الكلاسيكي ذو التوجيه المركزي غير القابل للتغيير.
- عدم وضوح القانون الخاص والإمكانيات وفرص التشغيل والتي لم يعبر عنها بوضوح من طرف المتعاملين الاقتصاديين.
- إصدار شهادات جامعية غير معترف بها على الساحة الوطنية «شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية مثلا أو على الساحة الدولية».
- غياب الاهتمام بالتكوين النوعي للمورد البشري وهذا ما ألقى بظلاله سلبا على نوعية مخرجات الجامعة.

كل هذه الأسباب أدت إلى إعادة النظر في ضرورة إدخال تعديلات طارئة وجذرية في أهم مشروع استثماري من المستوى العالي وهو مشروع التكوين الجامعي وطرق ترقية مخرجاته لتتلاءم مستجدات الساحة المحلية، الوطنية والدولية، وهذا ما أدى إلى تبنى الحكومة الجزائرية لنظام تكويني جديد هو نظام (ل.م.د)[1].

[1]– سعد وعادل، هارون أسماء، **التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية**، المرجع نفسه، ص 140.

**المطلب الثالث: هيكلة قطاع التعليم العالي في الجزائر وفق نظام LMD**

يرمي هذا الإصلاح إلى التكفل بالمتطلبات الجديدة والمتمثلة في:

- ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي.
- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيواقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة وعالم الشغل.
- التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا.
- تشجيع التعاون والتبادل الدوليين وتنويعهما.
- إرساء أسس الحكم الراشد المبنية على المشاركة والتشاور، وتمكين الجامعة من أن تصبح قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصعدة الوطنية الإقليمية والدولية[1].

**1- مفهوم نظام LMD**

هو عبارة عن هيكل تعليمي مستوحي من الدول الأنجلوسكسونية (و.م.أ، انجلترا، فرنسا، بلجيكا) وهذا الهيكل تبنته الجزائر منذ سنة 2004.

يعتمد هذا النظام في هيكله على ثلاث مراحل تكوينية ليسانس، ماستر دكتوراه، تتوج كل مرحلة منها بشهادة جامعية.

**أ- شهادة ليسانس:**

دبلوم المستوى الأول مرتبط ب: بكالوريا+ 3سنوات و 180 قرضا، يحضر لنوعين من الشهادة ليسانس أكاديمي، ليسانس مهني.

- **ليسانس أكاديمي:** يتوج الطالب بشهادة ليسانس أكاديمية ويسمح له بمتابعة الدراسة.
- **ليسانس مهني:** يتوج الطالب بشهادة ليسانس مهنية تمكنه في الإندماج مباشرة في عالم الشغل.

[1]- كمال بدري، عبد الكريم حرز الله: **نظام ل.م.د في الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، ديسمبر 2014، ص ص، 14-15.

***الطور الأول:** يمتد لسداسين على الأكثر، وهو للتعرف على الجامعة والتكيف معها واكتشاف التخصصات.

***الطور الثاني:** يمتد لسداسين على الأقل، وهو طور لتعليق المعارف والتوجيه التدريجي.

***الطور الثالث:** هو طور للتخصص، يمكن الطالب من اكتساب المعارف والكفاءات في التخصص المختار[1].

**ب- شهادة الماستر:**

دبلوم من المستوى الثاني في الدراسات العليا، مرتبط ب: بكالوريا + 5سنوات و120 قرضا بعد شهادة الليسانس، يدوم هذا التكوين سنتين، ويسمح لكل حاصل على شهادة ليسانيس "أكاديمية" والذي تتوفر فيه الشروط الالتحاق، كما أنه لا يقصى من المشاركة الحائزين على شهادة الليسانس المهني، بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضوها في عالم الشغل، يحضر هذا التكوين في اختصاصين مختلفين:

**ماستر مهني:** يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما، ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهنيا.

**ماستر بحث:** يمتاز بتحضير الطالب إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي أو الاقتصادي.

ج- شهادة دكتوراه: هي شهادة من المستوى بالبكالوريا + 8سنوات ناتجة عن قيام ببحث لمدة 3 سنوات بعد الحصول على شهادة الماستر، تبلغ مدة التكوين الدنيا 6 سداسيات ويتضمن تعميق معارف الإختصاص والتكوين من أجل البحث، وفي نهاية هذا التكوين وبعد مناقشة الأطروحة تمنح شهادة الدكتوراه.

[1]- كمال بدري، عبد الكريم حرز الله، **نظام ل.م.د في الجزائر**، مرجع سابق، ص، 14-15.

**2- أهداف نظام LMDفي الجزائر:**

يهدف إصلاح النظام الجامعي الجديد المدرج من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى جعل الشهادات وطلبات التكوين والتخصصات أكثر وضوحا، إنه يرمي من جهة أخرى إلى إحداث انسجام محكم في المسارات الجامعية، إن هذا الإصلاح المبني أساس على نظلم ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتورا) يساهم في ضبط المبادئ الكبرى للتكوين والمتمثلة في:

- تسهل على الطالب أن ينتقل من مسار إلى آخر.
- اكتشاف أكبر قدر ممكن من المعارف العلمية والتقنية.
- توحيد مستويات التكوين الجامعي في ثلاث أطوار رئيسية.
- تمكين الطلبة من اختيار مسالك التكوين الملائمة لقدراتهم وحسب رغباتهم.
- تمكين الجامعة الجزائرية أن تصبح قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصعدة الوطنية والدولية.
- تثمين العمل الذاتي للطالب.
- ترقية البعد المهني للتعليم العالي والتقريب بين الفضاء الجامعي والمحيط الاقتصادي.
- ضمان تكوين عالي بأشكال جديدة ترتكز على المهارات والموارد البشري المؤهل والقابل للإدماج مباشرة في سوق العمل.
- تعتبر الامتياز في الجامعة للارتقاء بها إلى مستوى المرجعيات القاسية الدولية.
- القدرة على تكوين إنسان مستقل يمتلك معارف ومهارات ويتسم بروح المبادرة والفاعلية والتنظيم والقدرة على استيعاب الظروف المحيطة به والتفاعل معها.
- إدخال ممارسات التقييم في نظام التعليم العالي في بعده المؤسسي وفي إسقافها البيداغوجية والعلمية والمهنية[1].

[1]- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، **إصلاح التعليم العالي من خلال تطبيق نظلم ل.م.د**، الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي والاجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظام ل.م.د، جانفي 2016.

### 3- خصائص نظام LMD

يتمتع نظام ل.م.د بمجموعة من الخصائص والمتمثلة في:

- يجمع بين الجودة والتنافسية.
- يضمن تكافئ الفرص.
- متميز بالتفتح والتنافسية اللتان أصبحتا ميزتان لأنظمة التعليم العالي، حيث تستأثر الأنظمة الاكثر نجاعة باستقطاب أفضل الكفاءات والاستفادة من خدماتها.
- مرتكز على نظام تقييم داخلي وخارجي، من أجل ضمان جودة التكوينات السارية.
- مسير وفق انماط تضمن الفعالية بنظرة مستقبلية، وفعالية مبنية على الاشكال الحديثة للحكم.
- مبدع لديناميكيات تكوين المكونين والباحثين المؤهلين على مستوى عال، وذلك لتلبية المتطلبات الكثيرة لتأطير عملية التكوين والبحث الخاصة في مراحل الماستر والدكتوراه.
- تزويد كل وحدة تعليم بقيمة في شكل وحدات قياسية.
- نظام تعليم سداسي يضم وحدات تعليم أساسية ووحدات استكشافية ووحدات تعليم مشتركة ووحدات تعليم للتخصص.[1]
- قادر على الانضمام والاندماج في إطار التعاون الدولي (شمال جنوب وأيضا جنوب جنوب)

[1] Baddari,kamal et harzallah, abdelkrim,réferenciel L.M.D.bien ensiener dans le système L.M.D, edition de lofice des publication universitaire, décembre 2014, P220.

## المبحث الخامس: التعليم العالي ورأس المالي البشري

### المطلب الأول: أهمية التعليم العالي في تكوين المورد البشري

يشير مصطلح الرأس المال البشري إلى مجموع المعارف والمهارات والخبرات وكل القدرات التي تمكن من زيادة انتاجية العمل لدى الفرد أو جماعة معينة والاستثمار في هذا الرأس مال يعني الاتجاه نحو تحسين نوعيته وتكوينه المستمر عن طريق التعليم الذي يعتبر من أحد مكونات التنمية المعاصرة ولا يوجد تنمية بدون تعليم مما دفع العلماء إلى الاهتمام في مجال الدراسات التربوية والتعليمية خاصة، لما تلك العلاقة من إشكالية جدلية حيث يتوقف دور كل منهما على الآخر، فالعملية التعليمية تعتبر جزءا متكاملا مع عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تؤثر فيها وتتاثر بها فقد نظر العلماء إلى أن التعليم في الدول النامية على أنه أحد مداخل التنمية سواء كانت البشرية أو المادية، والتنمية لا يمكن تلمسها أو الشعور بها ولأهدافها وبدور التعليم باعتبار أن التنمية غير قادرة على انجاز الأهداف الإيجابية بدون الارتكاز على تخطيط عالمي سليم ومختار من بين عدة خيارات فالتعليم جزء مهم بالعنصر البشري الذي نحتاجه في عملية التنمية ويمدها بالمهارات لتتناسب مع الحياة المهنية وتعرف التنمية البشرية بأنها التقدم والتطور الأفضل من أجل الوصول إلى التقدم وتتطلب التنمية استغلال الدول لكافة مواردها وامكانياتها البشرية والمادية، وبما أن التعليم يولد المعرفة فيمكن أن تؤدي هذه المعرفة إلى تطوير العاملين بالمنشأة واستثمار هذه المعرفة على مدى السنين وبالطبع تتحول هذه المعرفة إلى خبرات حيث تعتبر هذه المعرفة هي رأس مال الشركة وأيضا سمعتها، إذن لاشك أن التعليم يلعب دورا هاما في عملية تنمية الموارد البشرية ويلعب دورا هاما في القضاء على الأمية وبالنظر لما قامت به بعض الدول وخاصة تجارب بعض الدول الأسيوية حيث أنها أحرزت تقدما كبيرا في عملية تطور راس مال البشري من أجل تقليل الفجوة للالتحاق بموكب العولمة، إذن فتنمية الموارد البشرية أصبحت عملية مهمة في إعادة تشكيل الإنسان على نطاق واسع وعلى نحو أكثر إيجابية للتميز بين

مفاهيم متقاربة من الدلالة والتي تكون قاعدة لتنمية الموارد البشرية وتمثل التعليم والتدريب والتكوين مهمة تنمية القدرات المهنية للأفراد وإعداد القوى البشرية المدربة حتى يمكن الاستفادة من هذه الطاقات إليه وتحقق أرباح وفائدة وتوجيهها يلعب دورا رئيسيا في إثراء التنمية مجالات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وخير دليل على ذلك أن الأثر الأهم لنمط النجاح الذي حققته اقتصاديا دول شرق آسيا ابتداءا من اليابات أن هذه الاقتصاديات اتجهت منذ وقت مبكر نسبيا إلى توسيع الكثيف في تعليم وتدريب القوى البشرية فثمة إجماع الآن على الاعتراف بما للتعلم والتدريب من مساهمة لا تقدر بثمن في تحسين نوعية البشر وزيادة العدالة الاجتماعية والاقتصادية وتسريع النمو في التعليم يفتح الباب أمام المساواة الاجتماعية والفرصة الاقتصادية حيث تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر التنمية ونجاحها ويعتبر التعليم من العوامل المساهمة في إعداد وتطير هذه القوى[1].

فالعملية التعليمية تمد بمعارف ومعلومات أو نظريان ومبادئ وقيم وفلسفات تزيد من طاقاته على العمل والانتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية فيكاد إذن أن يقع على عاتق الجامعة باعتبارها قمة السلم التعليمي العبء أكبر في بناء وتطوير المرد البشري، أي في بناء وتكوين الطاقة المحركة والقوة الدافعة لعملية تطور المجتمع وتقدمه فالجامعة لها مسؤولياته إعداد راس المال البشري المتكامل وتزويده بالعلم والمعرفة والقيم الروحية والأخلاقية، والنفسية والاجتماعية لأن يكون موردا خلاقا للثروة مبدعا للتنمية، لأن العائد الاقتصادي الذي يمكن تحقيقه بفضل التعليم الجامعي، يفوق بكثير ما تقوله الحسابات الاقتصادية، فالتعليم العالي عموما أضحى يساهم في تكوين رأس المال المجتمعي وتكاد مؤسساته خاصة الجامعات تتحمل العبء الأساسي في حيوية

[1] محمد عبد الفتاح محمد: **الأسس النظرية للتنمية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية**، الإسكندرية، 2005، ص 275.

الفكر، أي تطوير رأس المال الفكري وفي الحفاظ على ثقافة الأمة وتجديدها، أي بناء راس المال الثقافي من خلال البحث وأعمال الفكر ولكي تتمكن الجامعة من تأدية رسالتها في إنتاج الرأسمال البشري ذات مهارة بأكبر فعالية ممكنة لابد لها أن تتوفر على مقومات تحقيق ذلك وتحول دورها من نقل المعرفة إلى إنتاج رأس المال البشري[1].

**المطلب الثاني: الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية**

يعد الإنسان العنصر الرئيسي في عملية التنمية الشاملة، فهو هدفا ووسيلتها بل هو العنصر الإيجابي الفعال فيها ذلك لأن تغيير في مجال التنمية إنما هو تغيير لقدرات الإنسان ولقيمه وثقافته وعلاقته بل تغيير كذلك في نمط معيشته وحياته.

– ومن أهم العوامل التي تتبع أهمية الاستثمار في الموارد البشرية وتنميتها كخطوة أولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال ما يلي[2]:

1. إن معدلات النمو الاقتصادية في الدول يرجع إلى عوامل غير منظورة تفسيرها الوحيد هو التحسن في نوعية العوامل المادية والتي ترجع أساس على التحسن في نوعية العنصر البشري والتعليم.

2. يلعب رأس المال البشري دورا محوريا في الإسراع من عمليات إعادة بناء أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية.

3. يحسن العنصر البشري من إمكانية استخدام الموارد الأخرى من خلال الإرادة.

4. من أهم أسباب تختلف البلدان المختلفة هو تدني نوعية رأس المال البشري.

إذن فالتنمية يقوم بها الإنسان ومن أجل الإنسان فهو هدف التنمية ووسيلتها والتعليم أداة لا غنى عنه في صنع المستقبل من خلال دوره الحيوي في تنمية الاقتصاد المحلي والحد من الفقر وهو عامل هام في دفع ديناميكية التنمية القائمة على المعرفة ويعتبر المورد البشري

[1]– رفيق زراولة : **دور الجامعة في إنتاج راس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة**، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات أيام 12–13 نوفمبر بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005.

[2]– عبد الكريم أحمد جميل : **التنمية البشرية الحديثة**، الجنادرية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2017، ص 139.

أحد عناصر النشاط الاقتصادي لما به من أثر في أداء المؤسسات، فركز معظم الاقتصاديون على الاهتمام بهذا المورد لسبب ما يتمتع به من خصائص وسمات تساعده في التفاعل والتأقلم مع المحيط ومتغيراته فالعنصر البشري إذا هو محرك التنمية وهو هدفها الأسمى وعاملا أساسيا في جعله يقدم المساهمة اللازمة لتحقيق التنمية المنشودة وتبقى الجامعات هي مركز تلقينه وتكوينه حتى يصبح قادرا على قيادة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلده فالفرق بين دول العالم المتقدم ودول العالم المتخلف لا يكمن في الفقر والفن، بقدر ما يكمن في الفرق بين مستوى المعرفة لدى الأفراد فيها، وبعبارة أخرى كما أشرنا سابقا يبقى الإنسان هو محرك للتنمية وهدفها، كما بينت الدراسات المتعلقة بقضايا التخلف والتقدم في العالم، أن هذه الأخيرة أصبحت في مطلع القرن الواحد والعشرين ترتبط بمدى توفر الدول على الكفاءات المؤهلة ذات التكوين العالي والتي بإمكانها رسم السياسة التنموية لأي بلد والعمل على تنفيذها، فالتقدم والرقي الذي عرفته وتعرفه البلدان المتقدمة كما بينه عدد من المفكرين نذكر منهم: شولتز، بيكر، إديسون يعود إلى الثروة البشرية التي تتوفر عليها هذه الأمم، وهي ثروة خلاقة ومنتجة في مختلف المجالات والعامل الحاسم والفعال في تحديد محتوى برامج التنمية والمشروعات بحيث تعكس بدقة الحاجات المحلية والآمال والمطالب[1].

**المطلب الثالث: علاقة التعليم العالي بالاستثمار في راس المال البشري**

إن التعليم من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري والتي تساهم في النمو، ولقد حاول شولتز تقديم تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل والاهتمام بالمكونات المادية لراس المال البشري والتي اصطلح عليه اسم "رأس المال البشري" ولقد ألح شولتز على ضرورة اعتبار نفقات التعليم والصحة كنفقات استثمارية لأن التعليم يساهم في تحسين قدرات الأفراد، كما أكدت على دور التعليم والتدريب في مكان العمل في زيادة إنتاجية الفرد وتحسين مستواه المعيشي وثم زيادة دخله والدخل الوطني ككل وقد انطلق بيكر من أعمال شولتز لوضع

[1]–عبد الكريم أحمد جميل: **التنمية البشرية الحديثة**، المرجع نفسه، ص 143.

نظرية في رأس المال البشري ويدرج بيكر ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية ومن بينها[1]:

– كما حاولت أن تفسر ديناميكية النمو والتقدم على اعتبار الفرد ومن ورائه المجتمع ككل يستطيع أن يتطور وينمي معارفه وكفاءاته من خلال تلقينه التعليم والاستثمار في هذه المخرجات من التعليم العالي وتوظيفها في سوق العمل بما يخدم المجتمع والفرد وحتى المؤسسة ككل، فالتعليم العالي ومن خلال وظائفه غايته الأولى هو تنمية وتكوين وتدريب القوى المؤهلة وكيفية الاستثمار فيها والاستفادة منها، وإن الاستثمار في التعليم العالي بصفة خاصة هو الاستثمار الاستراتيجي والكفيل بدفع عجلة التنمية الشاملة، وتحقق لديه الركن الأساسي في معادلة الانجاز الوطني وهو العنصر البشري المؤهل المدرب، حيث أكد الاقتصاديون والتربويون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان "العنصر البشري" وتأثيره الفعال والإيجابي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهذا بفضل تكوينه وتأهيله العالي ورفع مستوى لإعداد الإنسان وزيادة ممارسته العلمية والفكرية في البحث النظري والعلمي، فلا يمكن مطلقا أن تنفع جل العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التطور العلمي والارتفاع بمعدلات التنمية دون أن يكون العامل البشري المحرك الأول للعملية شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور.

[1]– مسعداوي يوسف: **دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري (دراسة تقييمية لحالة الجزائر)**، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد 01، 2015، ص 26.

**خلاصة الفصل:**

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الجانب النظري إلى التعليم العالي وأهميته في تحقيق التنمية لاستثماره للمورد البشري وعليه نستنتج مما سبق أن التعليم العالي عرف توسعا واهتماما كبيرا، خاصة بعد التغيرات الكبيرة التي شهدها العالم لأنه يساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية بما يتوافق مع متطلبات المهن المطلوبة في سوق العمل وبهذا يمكن القول أن مؤسسات التعليم توفر القوى البشرية المؤهلة على التكيف والمنافسة في قطاعات العمل المتنوعة والمتغيرة بشكل مستمر.

# الفصل الثالث:

# سوق العمل في الجزائر

**تمهيد:**

لطالما تم اعتبار سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين، ذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي اجتماعي واقتصادي في نفس الوقت، فاختلفت المدارس والمذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق وتوازنه بالذات، فعلى سبيل المثال أكدت المدرسة البيو كلاسيكية على أنه يجب معاملة سوق العمل مثله مثل سوقي السلع والخدمات، أي أنه يخضع قانوني العرض والطلب.

حاليا يمكننا القول أن سوق العمل قد دخل في مرحلة جديدة، مرحلة عولمة الاقتصاديات، تشكيل أسواق جهوية وكذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي، ما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات وتوازنات العرض والطلب، إلا أنه مهما توصل العالم إلى متقدمة من التكتل والعولمة في أسواق العمل، فإن رد فعل هذه الأخيرة اتجاه الاقتصاد سيبقى غير واضح وغير معلوم، باعتبار أن العمل سواء كسلعة أو كخدمة يملكه ويتحكم فيه العامل البشري، كما أن الأفراد لا يتصرفون دوما بالشكل الذي يحقق لهم أعظم منفعة وإشباع ممكن، وحتى نتمكن من بلوغ هدفنا، لابد من توضيح هذا السوق بالتطرق إلى أنواعه، وإلى النظريات المفسرة له، وتتميز خصائصه في الجزائر من عرض وطلب، هذه الآراء وغيرها نعالجها في هذا الفصل.

**المبحث الأول: الإطار النظري لسوق العمل**

أدت التحويلات في المجال الاقتصادي والانتقال نحو اقتصاد السوق، مع مطلع التسعينات إلى ظهور مشكلات أهمها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية والاجتماعية، خاصة ما تعلق منها بالاختلالات الكبيرة التي مست سوق العمل، وذلك بالتراجع الحاد في عروض العمل مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل، مما جعل هذا الموضوع يقفز إلى المراتب الأولى، ضمن أولويات برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما زاد من خطورة الاختلالات في معادلة العرض والطلب في سوق العمل، تلك النسب المرتفعة للبطالة.

**المطلب الأول: النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر**

**1- النظرية الكلاسيكية**[1]: يعتبر الاقتصادي الفرنسي جان باتيسساي من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية، بنظرية حول المنافذ وبقانونه المعروف بقانون ساي الذي يقول أن "العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فلعرض قوة العمل يجب أن يقابله طلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية".

ويعتبر الكلاسيكيون أنه من العرض والطلب، يتكون سوق العمل ويتجدد الاجر الحقيقي التوازني ( ثمن العمل) الذي يستقر عند العمل، من خلال تعادل العرض والطلب، ومن ذلك فإن التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق، مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، وهذا ما نادى به آدم سميث فأن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها عن طريق تراكم راس المال.

[1]- قوجيل منير، **سياسة التكوين المهني سوق العمل في الجزائر**، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013- 2014، ص 82.

2- **النظرية الكينزية:** لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، وأن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، والميل للاستهلاك، ومقدار الاستثمار. إذ أن الميل للاستهلاك، ومقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام ومن ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية، وليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك والميل للاستثمار الرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار والتوزيع[1].

من ناحية أخرى، يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض دخل العمال، وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق، وعليه فإن سر وجود البطالة يكمن فيما يلي:

لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا، وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب، والذي بدوره ينقسم إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية.

3- **النظرية الحديثة:** تضم هذه النظرية عدة نظريات من أهمها ما يلي:

* **نظرية البحث عن العمل:** ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية، من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وتنطلق هذه النظرية من الفرضيتين التاليتين:

---

[1]- مدني بن شهرة: **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار الجامد للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص، ص 141- 142.

– أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور لمختلفة.

– وجود أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه، ويرفض أي أجر أقل منه.

حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

* **نظرية اختلال سوق العمل:** تفترض هذه النظرية عكس النموذج الكلاسيكي والنيو كلاسيكي لتحليل سوق العمل، جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية، إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي، وتكون النتيجة الحتمية، وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب ما يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية، ولا ترى هذه النظرية أن وقوع البطالة يأتي نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده، بل أنها محصلة متزامنة لاختلال العرض ولطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل[1].

* **نظرية تجزئة سوق العمل:** أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان Doeringe وPiore خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971 والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة حيث أوضحت دراستها الميدانية أن قوة العمل تعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن والمستوى التعليمي.

[1]– لعريفي عودة: **محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر**، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2010– 2011، ص 43.

تهدف النظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينات وبداية السبعينات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق، يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي[1]:

1- **سوق أولي:** يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لامعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من الاستقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها.

2- **سوق ثانوي:** يمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولي: أجور منخفضة، حركية عالية لليد العاملة، علاقات العمل فيه فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولي.

**المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في سوق العمل**

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساسا في العرض والطلب على اليد العاملة لعلّ أهم هذه العوامل هي:

**أولا: العامل الجغرافي:** يتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الاجتماعية، لتوفير أفضل الشروط لحياة العاملي الاسرية.

[1]- سليم عقون: **قياس المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة "دراسة قياسية تحليلية"**، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009- 2010، ص 29.

**ثانيا: العامل الديمغرافي:** يعد العامل الديمغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاسات على سوق العمل لكونه تحدد حجم اليد العاملة الوافدة إليه والتي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممثلة بلك الطلب على اليد العاملة الوافدة عليه.

**ثالثا: النظام الاقتصادي:** يعرف النظام الاقتصادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، ومنه تزداد البطالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية.

**رابعا: النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والتقنيات السائدة السنوية، تقليص سن التقاعد، مما قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، الشيء سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق[1].

**خامسا: العامل القانوني:** وهنا تلعب القوانين والتشريعات دورها في جعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد.

**سادسا: النظام التكنولوجي:** تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكليف الأقل، بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة، لكن هذا قد ينعكس سلبا على مصيرا ليد العاملة حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل، وبموجبها يتغير هياكل الطلب على اليد العاملة، إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية مثل: المهندسين، التقنيين، الفنيين، محللي البرامج الإعلامية، عمال الأشراف والرقابة، عمال الصيانة...

---

[1]– ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، د. س، ص 61.

**سابعا: النظام التربوي والتكويني:** يؤثر النظام التربوي والتكويني على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية والكيفية، ويتشكل من مجموعة هيئات ومؤسسات تستند إليها مهام التكوين العام في شكل: مدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات، ويسمح هذا النظام بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة المؤسسات العارضة لمناصب العمل، والتي تفرض شروطا تتعلق أساسا بالكفاءة والتأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الإنتاج مثل: الخبرة المهنية، وبالتالي تحسين مردوديتها[1].

**المطلب الثالث: الطلب والعرض في سوق العمل**

**أولا: الطلب على العمل** (Demand for labour)

**1- مفهوم الطلب على العمل:**

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج، وإن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم في العامل في إنتاجها.

يشكل الطلب الإجمالي للعمل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف اليد العاملة عند أجر حقيقي معين.

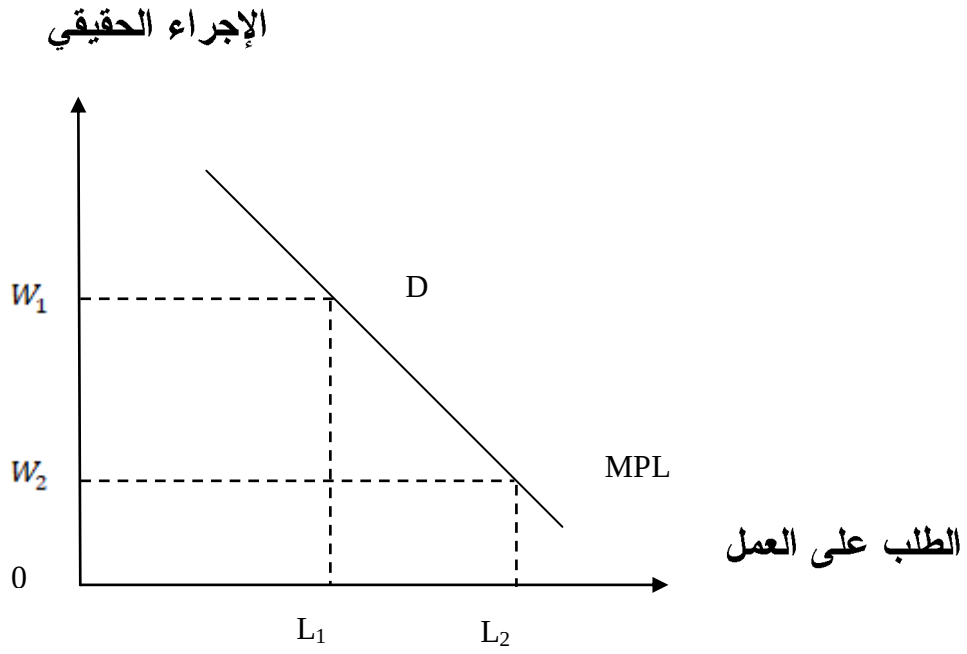
ينص قانون الطلب (Low of demand) على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، أي لكما ارتفع مستوى الأجر كلما انخفض الطلب على العمل والعكس صحيح، وذلك مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات

[1]- محمد صالي، فضيل عبد الكريم، **النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 17 (ديسمبر 2014)، ص 125.

العلاقة، كما أن طالبي العمل عند تقييمهم يعتمدون على الأجر الحقيقي من جهة، والإنتاجية الحدية للعامل (MPL) من جهة أخرى.

إن منحنى الطلب على العمل بالنسبة للمنشأة الإنتاجية يمثل قيمة الناتج الحدي للعمل تحت فريضتي المنافسة التامة وثبات كمية خدمات عوامل الإنتاج الأخرى وتتناقص قيمة التاج الحدي للعمل بتزايد العاملين، أي أنه بزيادة عدد العمال يزداد الإنتاج، ولكن بمعدل متناقص، وذلك بسبب قانون تناقص العوائد الحدية[1].

**الشكل رقم (03): منحنى الطلب على العمل**




**المصدر: د. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص 33.**

إذ يمكننا قراءة العلاقة العكسية التي تحدثنا عليها من خلال هذا الشكل، وذلك بالتحرك على كافة المنحنى D، فعندما كان الأجر الحقيقي يساوي $W_1$ كانت اليد العاملة المطلوبة بالكمية ($DL_1$)، وعند انخفاض الاجر الحقيقي إلى $W_2$ الذي له انعكاس إيجابي على

[1] – كاهي مبروك، **مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل مع دراسة ميدانية**، لخريجي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة ( جامعة الجزائر 3: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2010/ 2011)، ص 47.

انخفاض التكلفة في العملية الإنتاجية ارتفع الطلب على اليد العاملة إلى الكمية ($OL_2$)، مما يعني زيادة عدد العمال المطلوبين للعمل[1].

2) **محددات الطلب على العمل:**

بالإضافة إلى عنصر الأجر كعامل من العوامل المحددة للطلب على العمل، نجد عوامل أخرى إلى جانب الأجور تعتبر منا لعوامل المؤثرة على هذا الطلب تتمثل فيما يلي:

1- **معدل النمو الاقتصادي:** والذي يعتبر أحد أهم المؤشرات في مختلف التحاليل الاقتصادية، ذلك لأنه ترجمة لزيادة الناتج القومي الإجمالي، بمعنى الزيادة الحاصلة في كمية السلع والخدمات المنتجة في البلد، مما يعكس بدوره ارتفاع الطلب على العمل والعكس صحيح.

2- **الاستثمار:** حيث أن الطلب على العمل له علاقة طردية مع زيادة حجم الاستثمارات، هذه الأخيرة تعكس زيادة في معدلات الإنتاج ليكون له اثر إيجابي على ارتفاع معدل النمو الاقتصادي.

3- **التطور التكنولوجي:** إن للتطور التكنولوجي تأثير على طلب اليد العاملة من طرف أصحاب العمل وفق اتجاهين حسب الأسلوب الإنتاجي المتبع، فيمكن أن يكون التطور التكنولوجي يعتمد على إحلال راس المال محل عنصر العمل وبالتالي انخفاض الطلب على اليد العاملة، والعكس صحيح في حالة ما إذا كان هذا التطور يعتمد على تشغيل المزيد من اليد العاملة.

4- **التقاعد:** تعتبر التقاعد إحدى أهم العوامل في تحديد الطلب على اليد العاملة، وذلك من خلال ذهاب عدد معين من العمال إلى التقاعد ليخلق طلبا على الأيدي العاملة بنفس العدد،

[1]- عبد الوهاب الأمين: **الإقتصاد الجزئي**، ( المملكة العربية السعودية: جامعة الملك فيصل، 1975)، ص 75.

ويعتمد التقاعد على متغير السن، فكلما قل انعكس ذلك من خلال زيادة في الطلب على العمال والعكس صحيح[1].

**ثانيا: عرض العمل ومحدداته ( Supply)**

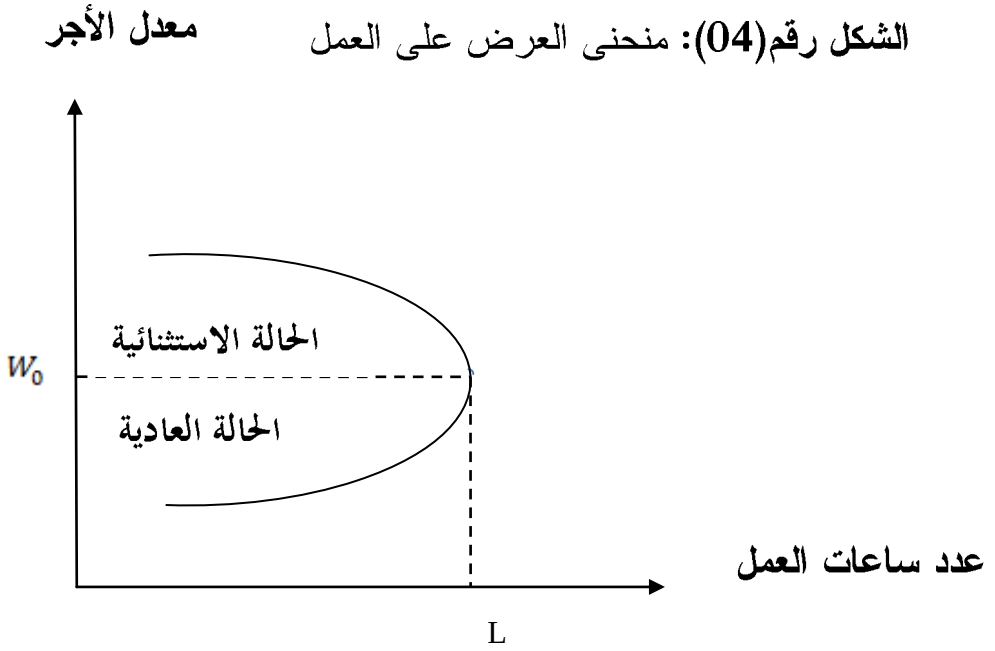
**1- مفهوم عرض العمل:**

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل[2]. كما ينص قانون عرض ( the law of Supply) العمل على أنه في الحالات العادية، هناك علاقة طردية بين كمية العمل المعروضة، ومستوى معين من الأجر، لكن في بعض الحالات الاستثنائية تصبح العلاقة بينهما عكسية، لأن العامل عند مستوى معين من الدخل قد يميل إلى تفصيل وقت الراحة على العمل، وهذا ما يبينه:

[1]- شباح رشيد، **ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت**، رسالة الماجستير غير منشورة (جامعة أبو بكر بلقايد: كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، 2011/ 2012)، ص 76.

[2]- عبد الوهاب الأمين، د. فريد بشير طاهر، **المرجع السابق**، ص ص، 87- 89.

**الشكل رقم(04):** منحنى العرض على العمل



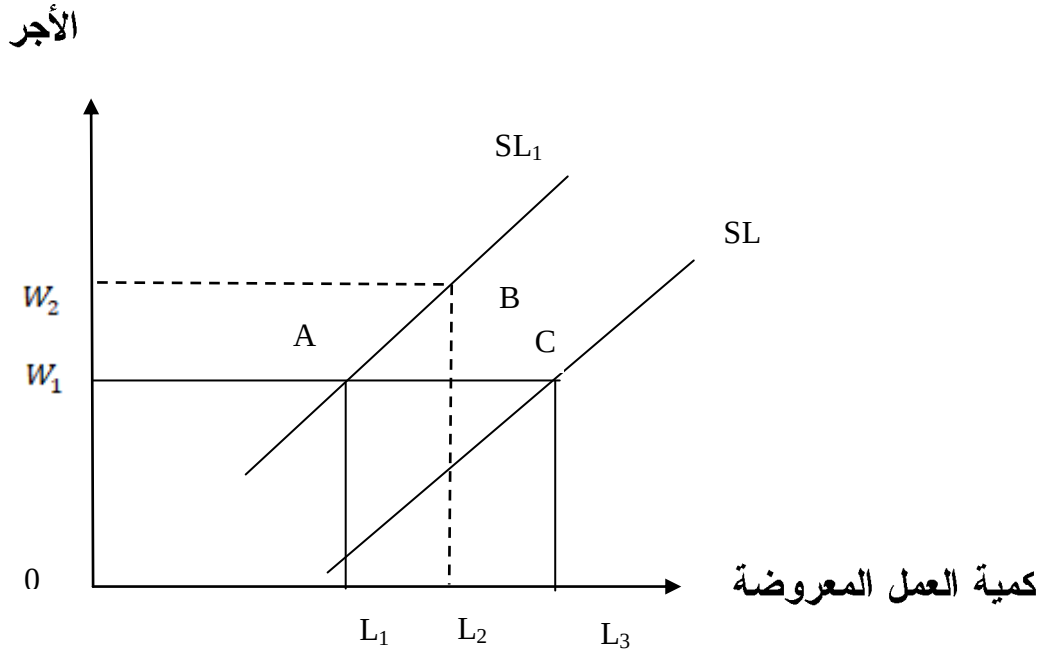

**المصدر: نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية إقتصادية العمل، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص .62**

2- **محددات عرض العمل:**

1.**حجم السكان:** يمكننا تفسير تأثير حجم السكان على منحنى عرض العمل من خلال الشكل، بحيث نسجل أنه عند حصول زيادة في معدل الأجر من $W_1$ إلى $W_2$ ، مع فرضية ثبات العوامل الأخرى، فإن الكمية المعروضة من العمل تزداد من $ol_1$ إلى $ol_2$ ، أي بالتحرك من النقطة A إلى B النقطة على نفس المنحنى، والذي يمثل زيادة في كمية العمل المعروضة، أما في حالة ازدياد حجم السكان، مع ثبات جميع العوامل الأخرى، فإننا نلاحظ انتقال منحنى عرض العمل بكامله إلى اليمين $SL_1$ إلى $SL_2$، وأن كمية العمل المعروضة تزداد من $OL_1$ إلى $OL_2$ عند معدل الاجر السابق $(oW_1)$. والعكس، فانخفاض حجم السكان يؤدي لانتقال منحنى عرض العمل إلى اليسار من $SL_2$ إلى $SL_1$، يصاحبه انخفاض في كمية العمل المعروضة عند نفس معدل الأجر السابق من $OL_3$ إلى $OL_1$ وهكذا يكون لتغيرات حجم السكان أثر على عرض العمل[1].

[1]- شباح رشيد، **المرجع السابق**، ص 83.

**الشكل رقم (05): تأثير حجم السكان**




**المصدر: مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص .97**

2-2. **قرار المشاركة في قوة العمل:** يعتمد قرار المشاركة على الخيار بين النيل بفرص العمل التي يوفرها سوق العمل أو تفضيل أوقات الفراغ، ومن جهة أخرى المقارنة بين أجر السوق وأجر القبول، وهذا ما يترجم الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب العمر والجنس ومستوى التعليم.

2-3. **القوانين والأنظمة:** إن القوانين والأنظمة المتعلقة بقوة العمل، مثل غير العادية والحد الأدنى للأجر وسن التقاعد وتأسيس وتنظيم عمل النقابات العمالية، إن هذه القوانين تأثر على الكمية المعروضة من العمل بالزيادة أو بالنقصان حسب تأثير هذه القوانين على عرض العمل.

2-4 **عدد ساعات العمل الأسبوعية:** تختلف ساعات العمل المبذولة باختلاف المجتمعات واختلاف فئات المجتمع داخل المجتمع، واختلاف الزمن، فكلما زادت ساعات العمل زادت كمية العمل المعروضة ( مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة)[1].

**ثالثا: توازن سوق العمل واختلاله:**

1- **التوازن في سوق العمل** (MarketEquilibrium)

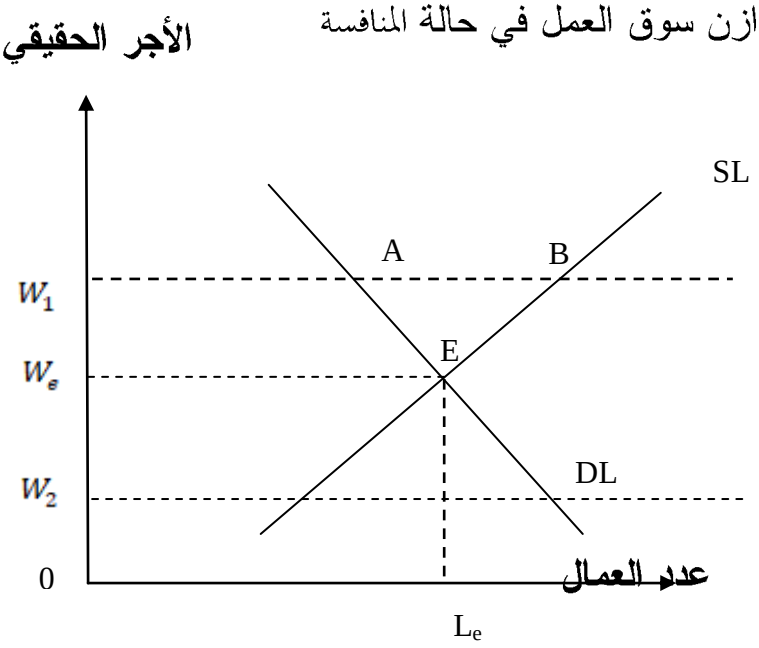
يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الآخرين يتحقق التوازن في سوق العمل، مما ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وعدد الساعات العمل المعروضة والمطلوبة، ومن ثم فتوازن سوق العمل يعني " التي يرغب العمال في عرضها وبيعها، والتي تساوي عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها"[2].

يتم تحديد مستوى الأجر التوازني في السوق من خلال تقاطع منحنى العرض ومنحنى الطلب على العمل ويحدث هذا عند النقطة(E)، وهي نقطة توازن السوق، وفي حالة اختلال التوازن فإن قوة العرض والطلب سوف تعيده إلى وضعه التوازني، في ظل مرونة الأجور، كما هو موضح في الشكل التالي :

[1]- شباح رشيد، **المرجع السابق**، ص 84.

[2]- عبد الرزاق جباري، **اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001- 2012**، رسالة ماجستير غير منشورة ( جامعة فرحات عباس: كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير 2014/ 2015)، ص 23.

**الشكل رقم (06):** منحنى توازن سوق العمل في حالة المنافسة




**المصدر: مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 112.**

في حالة ارتفاع معدل الأجر بأعلى من المستوى التوازني أي إلى ($W_1$) فإنه يكون هناك فائض في العرض على العمل مقداره ( AB)، مما يصعب العمال الحصول على فرص للعمل، الأمر الذي يدفعهم إلى قبول أجور أدنى وصولا إلى المستوى التوازني والعكس يحث عندما تنخفض الأجور إلى مستوى ($W_2$)، أين يكون هناك فائض في الطلب على العمل[1].

يكون عرض العمل أكبر من الطلب على العمل وهذا ما يؤدي إلى حلقة فائض في العمل– اي البطالة– ويقدر هذا الفائض بالمسافة (CD)، ومن أجل توظيف هذا الفائض في العمل –أي من أجبل القضاء على البطالة.

لابد من العمال أن يقبلوا بتخفيض أجورهم النقدية (بافتراض أن دائما أن الأسعار تبقى ثابتة وبذلك ينخفض معدل الأجر الحقيقي)[2].

[1]– عبد الوهاب الأمين: فريج بشير طاهر، **المرجع السابق**، ص ص، 95– 97.

[2]– عمر صخري: **التحليل الاقتصادي الكلي**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 44.

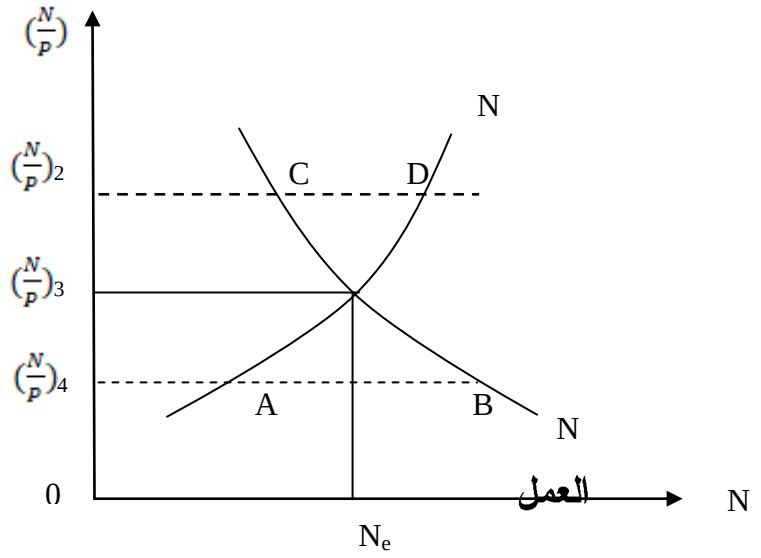
أي أن نقطة واحدة فقط يتم فيها تعادل الطلب على العمل مع العرض على العمل، تتمثل نقطة تقاطع منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب على العمل، وتسمى هذه النقطة بنقطة التوازن Equilibruim point.

2- **اختلال سوق العمل في الجزائر**[1]: يعاني سوق العمل (في الوطن العربي) عامة من خلل بين العرض والطلب، ويقصد بالعرض جميع الراغبين في العمل من الداخلين الجدد (خريجين وغير خريجين) والراغبين في الالتحاق بعمل أفضل والمسرحين بسبب الخصخصة، كما يقصد الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية، ويتجلى الخلل في الآتي:

- ❖ التباين في توزيع قوة العمل جغرافيا سواء على المستوى القطري أو الإقليمي.
- ❖ التوزيع غير المتوازن لقوة العمل على الأنشطة المختلفة.
- ❖ عدم توازن بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- ❖ عجز الاقتصاد العربي عن تحريك الاستثمارات والانشطة الاقتصادية القادرة على توفير فرص عمل للقوة العامة والخاصة الشباب منهم.
- ❖ من الأسباب التي تؤدي إلى البطالة ما يلي:
- ❖ تدني المستويات التعليمية لغالبية العاطلين على العمل.
- ❖ الغالبية العظمى من العاطلين من الشباب.
- ❖ تزايد نسبة البطالة من الشباب المتعلم وانخفاضها بين الأميين.
- ❖ ضعف الخبرة المهنية المتوفرة لدى العاطلين عن العمل.
- ❖ غياب التدريب المهني الموجه لسوق العمل.
- ❖ الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للسباب وبين متطلبات سوق العمل.
- ❖ نسبة بطالة الإناث مرتفعة.

[1]- أحمد خطابي، **مجلة بطالة الشباب في الوطن العربي**، دراسة تحليلية إحصائية.

**الشكل رقم (07): توازن سوق العمل**




المصدر: الدكتور عمر الصخري، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، الطبعة الخامسة، ص 44.

## المبحث الثاني: دراسة لواقع سوق العمل في الجزائر

تمثل ظاهرة البطالة القوى العاملة أحد أهم القضايا ذات الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي بالجزائر. ومن التفسيرات الهامة لظاهرة البطالة هو عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، وفي هذا العدد سنتعرف في هذا المبحث على قطاعات التشغيل في الجزائر مع إبراز مكانة خريجي التعليم العالي في سوق العمل وكذا الإشارة إلى الآليات وجهود الدولة الجزائرية للحد من البطالة وإدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل.

### المطلب الأول: قطاعات التشغيل في الجزائر

منذ بداية الاصلاحات والجزائر تسعى إلى توظيف اليد العاطلة عن العمل والتخفيف من نسبة البطالة، حيث سعت جاهدة لتحقيق هذا المسعى، ومن أجل استكشاف تطورات شاملة للعمالة وفهمها ارتأينا أخذ نظرة شاملة للعمالة (حجمها، نسبة، هيكلها) وذلك لمعرفة العمالة أكثر والتعرف على مستوياتها، وقد أخذنا التصنيفات التالية:

**أولا: التوزيع التشغيلي للسكان في الجزائر:**

عرفت الجزائر فائض في العمالة، الأمر الذي أدى إلى توزيع اليد العاملة بشكل غير متوازن بين القطاعات وهذا ما نبينه في الجداول التالية:

**الجدول (01): التوزيع التشغيلي للسكان في الجزائر**

| السنة / السكان | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| السكان النشطين | 9469946 | 90492508 | 10109645 | 9968906 | 10544 | 10544 | 10812 | 10661 | 11423 | 11964 | 11716 | 11932 |
| السكان المشتغلون | 7798412 | 8044220 | 8868804 | 8594243 | 9146 | 9472 | 9736 | 9599 | 1778 | 10788 | 10566 | 10594 |
| السكان البطالون | 167134 %17,65 | 144288 (%15,26) | 1240841 (%12,3) | 1374663 (%79 ,13) | 1169 (%11,3) | 1072 (%10,2) | 1076 (%10) | 1062 (%10) | 1253 (%11,2) | 1175 (%9,8) | 1151 (%10,6) | 461 (%11,2) |

**المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2004- 2015**

من خلال التعرض إلى إحصائيات السكان النشطين والسكان المشتغلون كما يبينها الجدول أعلاه، يمكننا تسجيل ارتفاعا ملحوظا في نسبة السكان بعدما كان يصنفها الاقتصاديين بمنخفضة مقارنة بالدول المتقدمة، فبعدما كانت تعرف ارتفاعا خلال السنوات 2004-2007 تراجعت بعد ذلك خلال السنوات 2008- 2015 وهذا نتيجة الأوضاع الاقتصادية للبل.

تسجل نسبة البطالة تراجع كبير بعد ما بلغت نسبتها سنة 2004 بـــــ 17,65 لتصل بـــــ11,2 سنة 2015 وهذا راجع إلى مجهودات الدولة لتقليص حدة البطالة من خلال برامج وأجهزة التشغيل وترقيته غير أن هذا المشكل لا يزال حد اليوم يهدد الجزائر ولابد من إيجاد الحلول المناسبة له.

**ثانيا: التوزيع الاقتصادي للتشغيل:**

**الجدول (02): توزيع اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي**

| السنة / المهنة | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الفلاحة | 1617 | 1381 | 1610 | 1171 | 1252 | 1242 | 1136 | 1034 | 912 | 1141 | 899 | 917 |
| الصناعة | 1061 | 1059 | 1264 | 1028 | 1141 | 1194 | 1337 | 1367 | 1335 | 1407 | 1290 | 1377 |
| البناء والاشغال العمومية | 968 | 1212 | 1258 | 1524 | 1575 | 1718 | 1886 | 1595 | 1663 | 1791 | 1826 | 1776 |
| الخدمات | 4153 | 4393 | 4738 | 4872 | 5178 | 5318 | 5377 | 6503 | 6260 | 6449 | 6224 | 5624 |

**المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2015**

من خلال الجدول يتضح لنا أن:

1- **القطاع الفلاحي:** نلاحظ من خلال الجدول انخفاض في نسبة اليد العاملة في القطاع الفلاحي، ويعود هذا الانخفاض إلى التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد وانتهاج سياسة التصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات غير الفلاحية، بالإضافة إلى الفوارق الموجودة في مستوى المداخل ما بين القطاع الفلاحي والقطاعات الأخرى، مما أدى إلى تسرب اليد العاملة من القطاع الفلاحي إلى القطاعات الأخرى، حيث نلاحظ خلال هذه الفترة 2004-2015 تناقص في اليد العاملة الفلاحية التي تمثلت 1617 في سنة 2004 لتنخفض إلى 917 في سنة .2015

2- **القطاع الصناعي:** نلاحظ أن للقطاع الصناعي ورغم الاستراتيجيات التنموية التي انتهجتها الجزائر والاهتمام بهذا القطاع إلا أن نسب العمالة بقيت ضئيلة مقارنة بالقطاعات الأخرى، هذا رغم ارتفاعها من ستة إلى أخرى خلال هذه الفترة 2004- 2015، حيث تزايدت سنة 2044 بـــــ 1061 لترتفع أكثر في 2015 لتصل إلى 1377 يد عاملة.

3- **قطاع البناء والأشغال العمومية:** نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن هذا القطاع قد عرف خلال هذه الفترة تزايد في اليد العاملة حيث كانت في سنة 2004 تصل 968، وتزايد إلى أن وصلت إلى 1776 سنة .2015

4- **قطاع الخدمات:** إن قطاع الخدمات على عكس القطاعات الأخرى يستقطب أكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر، إن هذا القطاع الذي يحتوي بدوره على قطاعات أخرى كالتجارة، الإدارة، والنقل وخدمات أخرى ما فتت تتزايد فيه العمالة منذ 2004، حيث تقدر بـــــ 4153 إلى أن وصلت إلى 5624 في 2015، وهذا ناتج عن عوامل يرجع أسبابها إلى الديناميكية الاقتصادية بالضرورة إلى الخدمات هما يؤدي إلى تطور اليد العاملة.

أما من حيث توزيع اليد العاملة حسب القطاع فهي مبينة في الجدول التالي

**الجدول (03): توزيع اليد العاملة حسب القطاع**

| السنة | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| القطاع العام | 2678 | 2964 | 2746 | 2987 | 3149 | 2335 | 3346 | 3843 | 4354 | 4440 | 4100 | 4455 |
| القطاع الخاص | 5121 | 5080 | 6123 | 5607 | 5996 | 6238 | 6390 | 5756 | 5816 | 6349 | 6139 | 6139 |

**المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2015**

من خلال البيانات نلاحظ:

أ-**القطاع العام:** من خلال الجدول يمكن القول بان القطاع العام عرف تطورا في نسبة اليد العاملة حيث كانت تقدر بـــــ 267 في سنة 2004 لترتفع وتتزايد في سنة 2015 لتصل إلى 4455، وهذا نتيجة لرغبة القوى العاملة في توظيف لدى القطاع الحكومي، تأمينا على حياتهم المهنية ونتيجة الظروف، غير أن ارتفاع اليد العاملة في السنوات الاخيرة لا يغطي نسبة البطالة، وهذا نظرا للأزمة الاقتصادية التي تعاني منها الجزائر نتيجة انخفاض من أسعار البترول.

**ب- القطاع الخاص:** من خلال الجدول نجد أن القطاع الخاص يستحون على أكبر عدد من نسبة العمالة حيث نلاحظ أنها ترتفع شيئا فشيئا من سنة إلى أخرى حيث قدر عدد اليد العاملة سنة 2004 بـــــ 5121 ليرتفع بشكل أكبر في سنة 2015 حيث قدر بـــــ 6139 قوى عاملة وهذا نظرا لوجود فرص العمل في القطاع الخاص بالإضافة إلى نتيجة التحولات الاقتصادية التي تعيشها البلاد، وقد عملت على تشجيع القطاع الخاص على استقطاب اليد العاملة.

**المطلب الثاني: مكانة خريجي التعليم العالي في سوق العمل**

إن التطور الكبير في عدد المتخرجين من الجامعات أدى إلى زيادة الموارد البشرية المعروضة على سوق العمل، ما أدى إلى عدم توافق فرص العمل المتوفرة ومؤهلات الطلب على العمل، فلا يوجد هناك تناسق بين المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، وهذا ما أدى إلى ارتفاع بطالة حاملي الشهادات الجامعية وهذا ما يظهر في الجداول الآتية:

**جدول (04): أولا توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي 2008-2015**

| السنة | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مستوى التعليم | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع |
| بدون | 22،1 | 30،7 | 22،8 | 15،2 | 16،4 | 15،8 | 1،7 | 2،7 | 1،9 | 2،4 | 3،0 | 2،5 | 2،7 | 4،4 | 3،0 |
| ابتدائي | 22،8 | 38،4 | 27،6 | 25،4 | 20،9 | 25،0 | 7،5 | 8 | 7،6 | 6،3 | 7،4 | 6،3 | 7،9 | 12،5 | 8،3 |
| متوسط | 26،9 | 25،1 | 26،7 | 25،0 | 2،26 | 25،1 | 10،5 | 12،8 | 10،7 | 11،9 | 18،6 | 12،6 | 12،7 | 18،5 | 13،3 |
| ثانوي | 27 | 24،3 | 26،1 | 25،9 | 22،8 | 24،9 | 7،0 | 17،2 | 8،9 | 6،9 | 15،0 | 8،6 | 7،9 | 16 | 7،9 |
| جامعي | 23،6 | 22،3 | 22،8 | 24،4 | 20،1 | 21،3 | 10،4 | 33،3 | 20،3 | 8،9 | 22،4 | 15،2 | 9،8 | 20،5 | 14،6 |

| السنة | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مستوى التعليم | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع |
| بدون | 2،2 | 5،5 | 2،7 | 2،6 | 3،7 | 2،7 | 3،9 | 1،4 | 3،6 |
| ابتدائي | 6،4 | 9،7 | 6،7 | 6،9 | 8،2 | 7،0 | 7،9 | 5،5 | 7،7 |
| متوسط | 10،4 | 17،3 | 11،1 | 11،6 | 16،1 | 12،0 | 12،9 | 17،8 | 13،4 |
| ثانوي | 7،9 | 16،0 | 9،7 | 8،3 | 15،0 | 9،7 | 8،8 | 14،8 | 10،1 |
| جامعي | 9،4 | 19،2 | 14،0 | 9،9 | 21،8 | 15،4 | 8،5 | 20،5 | 14،1 |

**المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2015**

**الجدول (05): ثانيا: توزيع نسبة البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها 2010-2015**

| السنة | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مستوى التعليم | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع | الذكور | الاناث | المجموع |
| بدون شهادة | 7،2 | 7،7 | 7،3 | 7،8 | 11،8 | 8،2 | 8،7 | 13،1 | 9،2 | 7،5 | 12،5 | 8،1 | 8،4 | 10،6 | 8،6 | 9،6 | 11،7 | 9،8 |
| تكوين مهني | 10،5 | 20،2 | 12،5 | 10،9 | 17،3 | 12،4 | 13،7 | 3،18 | 14،4 | 10،7 | 17،9 | 12،3 | 11،4 | 17،4 | 12،7 | 12،3 | 16،9 | 13،4 |
| تعليم عالي | 11،1 | 33،6 | 21،4 | 9،5 | 22،7 | 16،1 | 10،7 | 20،5 | 15 | 9،7 | 19،1 | 14،3 | 10،9 | 10،9 | 16،4 | 8،2 | 20،2 | 14،1 |
| المجموع | 8،1 | 19،1 | 10،0 | 8،4 | 17،2 | 10،0 | 9،6 | 17،0 | 11،0 | 8،3 | 16،3 | 9،8 | 9،2 | 17،1 | 10،6 | 9،9 | 16،6 | 11،2 |

**المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات 2015**

تبين الإحصائيات أعلاه أن نسبة البطالة في الجزائر لا تزال مرتفعة خاصة عند فئة الشباب المتخرجين من جامعات التعليم العالي إذا ما قورنت بالمستويات الأخرى وكذلك نفس الشيء بالنسبة للفئة الحاصلين على شهادة التكوين المهني مقارنة ببقية المستويات ذات أنماط التعليم المتدنية، أو حتى غير الحاصلين على شهادة، وترج أسباب بطالة الخرجين إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، وكذا اهتمام الجامعة الجزائرية بالزيادة الكمية على حسب النوعية مما أدى إلى عدم استيعاب الكم الهائل للطلبة.

**المطلب الثالث: آليات التشغيل في الجزائر**

**أولا: مجهودات الدولة للحد من البطالة:**

اهتمت الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من خلال وضع هياكل قوية متخصصة، ويتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالعمل والتشغيل والتضامن الوطني، وتتمثل هذه الهياكل فيما يلي:

1- **الوكالة الوطنية للتشغيل:** (ANEM)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت في 08 سبتمبر 1990 مهمتها الأساسية تكمن في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وأصحاب العمل، وتتكون هياكل من المديرية العامة و 10 وكالات جهوية وأكثر من 157 وكالة محلية.

2- **وكالة التنمية الاجتماعية:** (ADS)

أنشئت عام 1996، وتكمن مهامها في ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة أو الذين مستهم البطالة أكثر وهي مولة من طرف الدولة. 3

3- **الكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:** (ANGEM)

أنشئت في 2004 كهيئة مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر، عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم

الخاص، وقد أوكلت لها دور تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان متابعة لإنجاح المشاريع لمجسدة، والمدعمة بقروض صغيرة تصل حتى 500.000دج موجهة لفئات البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق، ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.

4- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:** ( ANSEJ)

هي هيئة ذات طابع يتابع نشاطها التشغيل والتضامن من الوطني أنشئت عام 1997، وقد سعت منذ تأسيسها إلى تحقيق عدد من الأهداف أهمها: تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات، بالإضافة إلى تشجيع كل الإشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، ومرافقة كل شباب نبادر، وإعداد بطاقة عن إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال التسيير[1].

5- **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:** (CNAC)

هو أحد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، وضع حيز التنفيذ من سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35، 50 سنة ويحتمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة بحجم استثماري يفوق 5 مليون دينار جزائري[2].

---

[1]- عبد الله بن دعيدة، **الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخوصصة في البلدان العربية**، المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط، الجزائر، ط2، 2005، ص 367.

[2]- بن فايز نزال، **إشكالية البطالة ودور مؤسسات العمل في الجزائر خلال الفترة 1990 -2005**، مكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة لبجزائر 2008- 2009، ص 75.

**ثانيا: جهود الدولة في إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق (عقود إدماج حاملي الشهادات)**

**1- تعريف عقود إدماج حاملي الشهادات:**

استفاد حاملي الشهادات الجامعية ابتداءا من سنة 1998 من عقود ما قبل التشغيل بغية دمجهم مهنيا، غير أنه بعد 10 سنوات ظهرت صيغة تشغيل أكثر أهمية وهي عقود إدماج حاملي الشهادات في سنة 2008 في إطار جهاز دعم الإدماج المهني.

هذا الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم وهم موزعون على ثلاث فئات

- الشباب خريجو التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.
- الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذي زاولوا تربصا مهنيا.
- الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

- **لكل من هذه الفئات الثلاث نوع من عقود الإدماج:**

- فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات.
- الفئة الثانية يتم إدماجهم بواسطة عقد الإدماج المهني.
- الفئة الثالثة بواسطة عقد تكوين/ إدماج.

- إضافة لهذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 اشهر أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للبحث عن التكوين المؤهل.

**2 – خائص عقود حاملي الشهادات:**

ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، ومرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد).

تكتسي هذه النشاطات صيغتين:

- التكوين وإعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه.
- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/ تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين يستفيد الشباب الحاصل على الشهادة الجامعية من منحة شهرية، وهذه الامتيازات تقع كلها على عائق الدولة، ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي:
- عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشباب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية[1].
- إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعق إدماج على نفقة الدولة، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.
- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في إطار هذه الاستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار[2].

[1]– وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: **استراتيجية بترقية التشغيل ومحاربة البطالة**، ملف صحفي، 2008.

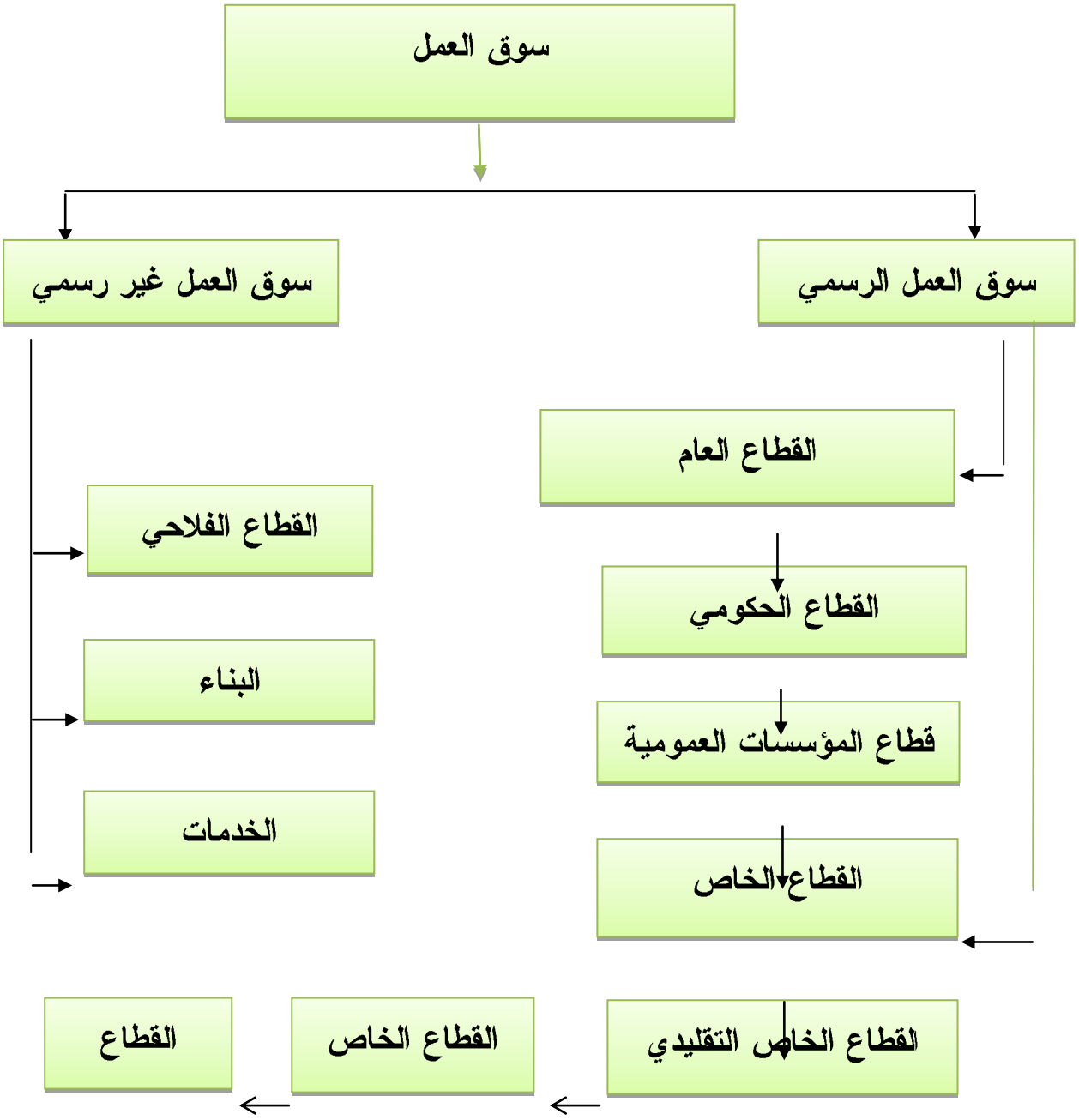
[2]– وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: **مرجع سابق**.

**المطلب الرابع: خصائص سوق العمل في الجزائر:**

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق العمل، ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع معلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا أماما الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكييف مع المستجدات.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لا سيما في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا.
- ترجيع النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

إن أكثر المشكلات التي تعاني منها نظم التعليم في العالم تتعلق بعدم قدرتها على إعداد الطلاب وما يترتب على ذلك من توسيع التعليم وتضخم في مخرجاته، وفي هذه الحالة يضطر الخريجين إلى شغل وظائف لا تتوافق ما درسوه وتخصصوا فين، فالمجتمعات التي تواجه مشكلات البطالة بين المتعلمين تدرك خسارتها الفادحة في فقدان القوى العاملة والمدربة على مهن رفيعة قد تتسابق دول أخرى عليها للاستفادة منها.

شكل (08): هيكل العمل في الجزائر




المصدر: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الجامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 197.

**خلاصة الفصل:**

استعرضنا في ها الفصل تقديم وتحليل شمال لسوق العمل في الجزائر، كما تطرقنا للنظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة، والتي تشترك في نقطة واحدة، في أنها لا تستطيع تفسير اختلال سوق العمل في كل الظروف والأحوال بصفة دائمة مستمرة، ويرجع هذا إلى الديناميكية السريعة التي يتميز بها سوق العمل، وكذا التغيرات العشوائية التي تحدث فيه باستمرار وهذا ما جعل هناك جدلا قائما وعدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، وعليه سعت الجزائر باتباع برامج الإصلاح الاقتصادي م خلال مجموعة من السياسات لمواجهة ظاهرة البطالة.

وترجع أسباب بطالة الخريجين إلى عدم توافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وكذا اهتمام الجامعة الجزائرية بالزيادة الكمية على حسب النوعية مما أدى إلى عدم استيعاب الكم الهائل للطلبة.

# الفصل الرابع:

# علاقة مخرجات التعليم بسوق العمل

**تمهيد:**

ارتفعت معدلات بطالة حاملي الشهادات في الجزائر، كما انخفضت مستويات التعليم ولم تعد قادرة على توفير اليد العاملة المؤهلة للقيام بالأعمال، ومن أهم الأسباب التي وضعت الجزائر في هذا المأزق هو غياب سياسة وإستراتيجية واضحة تبحث في إيجاد التناسق بين ما هو مطلوب من قوى عاملة وبين مخرجات الجامعة في هذا الزمان، مما وضعها في محل إصلاح التعليم العالي فانتهجت نظام ل.م.د لخلق فرص العمل في سوق الشغل، وكذا إيجاد توازن في مخرجات التعليم العالي ومدخلات السوق مفترضة بذلك قدرة الطالب على قياس نبض السوق ومعرفة التخصصات غير المشبعة في سوق الشغل، لكن التجربة العلمية أثبتت عدم قدرة هذا الأخير على مجارات السوق وذلك لضعف مكاسبه وقدراته، بالإضافة إلى اهتمامه بالكم على حساب النوع، وفي هذا الصدد سنتعرف في هذا الفصل علاقة مخرجات التعليم العالي وسوق الشغل مع تقييم لمدى توافق هذه المخرجات مع سوق العمل.

كما يعتبر التعليم والعمل عنصرين متلازمين وجب التوفيق بينهما لتحقيق المواءمة بين برامج والتخصصات التي يقدمها التعليم العالي لاحتياجات سوق الشغل المستقبلية، ويؤدي اختلال توازن مخرجات التعليم ومتطلبات سوق الشغل إلى هدر الإمكانيات المالية في تمويل تخصصات وبرامج لا ترتبط بخطط التنمية واحتياجات سوق الشغل، وهدر الطاقات البشرية وعدم توجيهها على المهن والوظائف المطلوبة لقطاعات العمل.

وانطلاقا من هذا سنطرق في هذا البحث إلى التعرف على الدور التنموي للتعليم العالي وكذا العلاقة التي تربط بينه وبين سوق الشغل مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية في مجال الموائمة بين التعليم العالي وسوق الشغل.

## المبحث الأول: الدور التنموي للتعليم العالي

### المطلب الأول: دور التعليم العالي في تحقيق التنمية

يعتبر التعليم ومؤسساته أحد العوامل المؤثرة في عمليات النمو والتنمية الاقتصادية، حيث يعد إسهام التعليم في التنمية من أهم القضايا الجوهرية التي عالجها علماء الاقتصاد والتربية، وتركز اهتمام الباحثين على العلاقة بين التعليم والتنمية وعوائدها على النمو الاقتصادي ودور القوى العاملة المدربة في ذلك، ولعل دور التعليم مؤسساته في عمليات النمو الاقتصادي والتنمية يتحدد بأساليب متعددة منها:

- إن التعليم يؤثر في النمو الاقتصادي والتنمية عن طريق اكساب الأفراد المهارات المرتبطة بالعمليات الإنتاجية والإسهام في إنتاج السلع والخدمات.

- يسهم التعليم في إكساب قوى العمل بالاتجاهات الملائمة للإنتاج، وغرس حب العمل، مما يساعد على إحداث النقلة النوعية اللازمة من الإنتاج التقليدي إلى الناتج القائم على استخدام الآلة والتقنيات الحديثة.

- يزود التعليم قوى العمل بالمعارف والمعلومات والبيانات وأساليب التفكير والإبداع، وحل المشكلات واتخاذ القرار، وهي عوامل أساسية تؤثر في عمليات القدرة على التغيير والتطوير والابتكار والإبداع صولا إلى تحقيق الجودة الشاملة.

فالعلاقة بين التعليم والنمو والتنمية الاقتصادية علاقة تبادلية أزلية راسخة وقوية، تخضع إلى المبدأ العام في التفاعل بين مختلف جوانب المجتمع، فالتعليم يؤثر في مختلف جوانب التنمية الشاملة ويتأثر بها، حيث يبرز دور التعليم بشكل مباشر في تنمية الموارد البشرية التي تعني بعمليات زيادة المعرفة واكتساب المهارات والقدرات لقوى العمل، وتوصف التنمية البشرية بأنها تجميع راس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي، هذا فضلا عن إعداد تلك القوى البشرية إعداد متكاملا عقليا وجسميا ونفسيا

واجتماعيا لإدارة شؤون البلاد السياسية، فالتنمية البشرية تعتبر مفتاح مسايرة العصر ومتغيراته[1].

فالإنفاق على التعليم يعتبر استثمارا في الإنسان ليكون ما يسمى "رأس المال البشري" وبالتالي فإن المورد البشري اضحى أكثر أهمية وتأثيرا من المرد المادي في نجاح جهود التنمية بل إن المكون البشري أصبح أهم مكونات معادلة التنمية[2].

وعليه فإن التعليم يعتبر من العوامل الفاعلة في إحداث التنمية المستدامة، ولا سيما في هذا العصر الذي يتميز بالثورة المعرفية والمعلوماتية، مما أدى إلى أن يتحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد معرفي كثيف الاستخدام للمعرفة والثقافة.

**المطلب الثاني: علاقة النظام التعليمي بإستراتيجية التنمية في الجزائر**

إن الجزائر وجدت نفسها بعد الاستقلال تعاني تخلف في مختلف المجالات، وتواجه رهانات وتحديات متعددة على المستويين المحلي والعالمي فرضته ثقافة العولمة، فهي تتطلع لتصنيع واكتساب تكنولوجيا والتخلص من تبعيتها للخارج، وفي نفس الوقت تنافس بمنتجاتها السلع الأجنبية وتحتل مكانة مرموقة في السوق العلمية، وهذا لا يتحقق إلا في وجود نظام تعليمي فعال يساهم في تكوين وتأهيل كوادر وكفاءات توظف مهاراتها وإمكانياتها في خدمة الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، لأن النمو الاقتصادي ومستوى التعليم مفهومان متلازمان ومترابطان لا يمكن فصل إحداهما عن الآخر والنظام التعليمي في البلدان العربية بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة لم يصل بعد لتغطية حاجيات المجتمع ومواجهة الضغط الديمغرافي وانحرفت إلى التعليم الكمي على حساب

---

[1]– ساجد، شرقي: "**دور الجامعة في تطوير وتنمية المجتمع**"، **مجلة دور الجامعات**، العدد 10، جامعة البصرة، مركز الدراسات الإيرانية، 2007، ص 183.

[2]– نادية إبراهيمي: **دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة**، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة فرحات عباس سطيف 1: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2012/ 2013)، ص 10.

التعليم النوعي وفي هذه الحالة لا يساهم التعليم في تحقيق أهداف التنمية لأن قطاعات الإنتاج تفتقر لليد العاملة المؤهلة والمدربة بسبب انتشار عدد الأميين من جهة ومن جهة أخرى عدد المتخرجين من تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل[1].

وعلى الرغم من تطور حصة التعليم العالي والإنتاج المشكلة الأساسية في عدم مقدرة هذه الدول على تكوين كوادر علمية وتكنولوجية قادرة على إنعاش عملية التجديد والتطور التقني وبالتالي التعايش مع المتغيرات الهيكلية لاقتصادياتها، والوضع في الجزائر يحمل الكثير من ملامح التدهور على مستوى قطاع التعليم بالرغم من إجراء العديد من الإصلاحات، إلا أنه مزال يفتقد التلاحم والتناسق مع قطاع الإنتاج، مما يجعل التفكير في تحقيق التنمية وبلوغ أهدافها أمرا صعب المنال ومثل هذه الإستراتيجية لا يمكن أن تحقق أهدافها إلا إذا اعتمدت على الأسس والقواعد التالية[2]:

1- **الأخذ بالطريقة العلمية:** لما كان هذا العصر هو عصر التكنولوجيا وعصر التخطيط والإحصاء، مما يستوجب حل المشاكل بأسلوب هذا العصر، من هنا ينبغي البدء بإجراء دراسات وبحوث وتجارب مهنية تعتمد على البحث التعليمي والعلمي، وكذلك القيام بتقويم موضوعي دقيق لأوضاع التعليم، لمعرفة أهم القضايا والنقائص للقيام بتحضير وتخطيط علمي سلي يشمل مراحل التعليم كلها وينسجم مع التحديات المصيرية لأي بلد.

2- **اعتماد مفهوم جديد للتعليم:** ضرورة الانطلاق من مفهوم سليم للتعليم وعصري عامة بدلا من المفهوم التقليدي للتعليم واعتباره عمل استهلاكي يقتصر على القلة بين الناس، يجب اعتماد المفهوم الجديد القائل أن التعليم حاجة أساسية للمجتمع وعامل فعال في الاقتصاد.

---

[1]- عابد شريط: "**واقع الشراكة الاقتصادية الأورو متوسطية مع دول المغرب العربي**"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 21، جوان، جامعة منتوري قسنطينة، 2004، ص 118.

[2]- لخضر غول: **التربية والتعليم وإستراتيجية التنمية في البلدان العربية**، ص 102.

3- **اعتماد عقلية جديدة ومتطورة:** ينبغي اعتماد عقلية متفتحة ومتطورة تتسم بالشجاعة والنقد الذاتي وبإرادة صلبة لمعرفة المجهول والأفكار الخلاقة والبناءة، والرؤية المستقبلية والتنظيم العلمي للأمر والتخطيط الموضوعي.

4- **دمج التعليم والتنمية في مفهوم واحد:** ينبغي اعتماد تحرك بصورة شاملة ومتكاملة وذلك بتكامل وتضافر جهود الإلزام في التعليم مع جهود التنمية، وهكذا يصبح تمويل التعليم جزء لا يتجزأ من التنمية نظرا للدور الذي يلعبه في النمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي.

5- **وضع خطة تعليمية واضحة:** لابد من وضع خطة تعليمية واضحة المعالم، تتضمن مثلا تحقيق الالتزام في التعليم الابتدائي كما تتضمن استخدام وسائل الاتصال الضرورية، وتوسيع التعليم وتأمينه للمواطنين، وتوعية الرأي العام بفئاته المختلفة، بأهمية التعليم في تطوير الأفراد والمجتمعات ولكي تنجح هذه الخطة لابد من التعاون بين الحكومة والشعب، أي بين الوزارات التعليم والسلطات المحلية كما يحصل في بعض الدول الكبرى الو.م.أ.

6- **إصدار قرار سياسي:** إن نجاح أي خطة أو مشروع تعليمي يتطلب قرار سياسي يتبنى الخطة رسميا نصا وروحا ويترجم هذا القرار عادة دراسات الفنيين ومخططاتهم إلى أعما وتنفيذها.

7- **توحيد العمل العربي للتعاون الدولي:** يتوقف نجاح التعليم على توحيد الجهود العربية أولا ثم المساعدات الأجنبية لذلك فلابد من تعزيز التعاون والتنسيق والتكامل بين الأقطار العربية كما ينبغي الاستفادة من المنظمات والهيئات التي تهتم بقضايا التعليم والتنمية في البلدان النامية.

8- **اتخاذ القرار السياسي:** إن نجاح أي خطة أو مشروع تعليمي يتطلب قرار سياسي يتبنى الخطة رسميا نصا وروحا ويترجم هذا القرار عادة دراسات الفنيين ومخططاتهم إلى أعما وتنفيذها.

9- **تأمين الأموال والرجال:** لا شك أن تنفيذ الخطوات السابقة يتطلب تخصيص نسبة عالية من الدخل القومي، كما يحتاج إلى الخبراء والأخصائيين التعليميين لوضع البرامج، وتوظيفها في خدمة التعليم بكل مستوياته.

**المطلب الثالث: مشكلات التخطيط للتعليم والتنمية في الجزائر**

هناك عدة عوامل مسؤولة عن وضعية التعليم العالي والتخطيط للتنمية في الجزائر أهمها[1]:

1- **ضعف العملية التكوينية:** ضعف وهشاشة التكوين المخرجات العلمية التعليمية وضعف تزويد الكفاءات بالمعارف العلمية والعملية المختلفة وعملية التكوين في جميع أطوار التعليم العالي في الجزائر لم تصل إلى المستوى المطلوب في الاستجابة لاحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن هناك العديد من الأخطاء في ميدان العمل بسبب أخطاء راجعة إلى سوء التكوين، بالرغم من التعديلات والتحسينات التي طرأت على مناهج التعليم العالي في الجزائر فإنها غير كافية، كذلك نقص العمل الميداني، وطرق التدريس الشائعة التي لا تخرج من مجرد كونها مجرد تلقين، حيث تتم تقديم مجموعة من التوصيات تتعلق بتحسين عملية التكوين من أجل تحقيق الأهداف المحددة في الاستجابة لمطالب التنمية الوطنية، وهناك دراسة أخرى تمت بالمركز الجامعي بمستغانم أشرف عليها الأستاذ "برغل سعيد"، وانطلقت من تساؤل رئيسي هو: هل تكسب الإطارات

[1]- علي الهادي الحوات: **التربية العربية (رؤية لمجتمع القرن 21)**، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003، ص ص، 43- 44.

الجامعية التي التحقت بميدان الشغل المهارات المطلوبة في أعمالهم، وهل يحسنون فعلا استخدام تلك المهارات؟.

– إن المعاهد العلمية بالمركز الجامعي بمستغانم لم تحقق الأهداف المتمثلة في إعداد إطارات مكتسبة للمهارات التي يتطلبها العمل الميداني، كما أنه لا توجد علاقة كبيرة بين مضمون التكوين المتمثل في البرامج التعليمية المعمول بها حاليا، أو بين الممارسة الفعلية لها في الميدان بالإضافة أن طرق التدريس المتبعة لازالت تقليدية لا تتطابق وتتماشى مع التطورات التي حدثت في تقنيات التدريس الحديثة، إن قطاع التعليم العالي بالجزائر قد حظي باستثمارات ضخمة بحيث بلغت المبالغ المالية التي صرفت على القطاع خلال العشرية الماضية نحو 18 مليار دينار غير أن هذا الاهتمام لم يكن كافيا لإخراج التعليم العالي وذلك لكون الاهتمام بالتعليم العالي لم يكن ضمن خطة تنموية شاملة ولم تكن هناك علاقة ارتباط بين التخطيط للتعليم والتخطيط الشامل للتنمية، وقد ترتب عن ذلك إعداد العديد من الخريجين الذين لا تحتاج إليهم مشاريع التنمية والذين تم توظيف البعض منهم في القطاعات لا تحتاج إلى خدماتهم.

2– **تهميش البحث العلمي وإهماله:** تطور التعليم العالي وتقدم الأمم مرهون بمدى تدعيم البحث العلمي وتوجيهه نحو مشاكل التنمية، فهو الحجر الأساس في دفع عملية التراكم المعرفي، كما أن تطوير البحث والاهتمام به يكتسي أهمية خاصة بالنسبة للتكوين، ويبدوا أن البحث العلمي يعاني حتما من صعوبات حقيقية ومعقدة تتمثل في قابلية المجتمع للبحث من جهة هناك مجالات عديدة ومتنوعة في مجتمعنا لا تزال مغلقة أمام البحث العلمي والمعرفة العلمية، كما أن من بين الأسباب التي أدت إلى تهميش البحث وإهماله، على راسها سيطرة التسيير البيروقراطي وهيمنة الوصولية التي ضربت الكفاءات المهنية كذلك ضعف الوسائل والإمكانيات المخصصة للبحث، وغياب هياكل بحث مرنة، وانعدام حرية البحث وحرية التعبير لا لشيء لأنها تبنى مقاربات معينة أو تثير قضايا مسكت عنها، ذلك

هذه الأعمال غير مندمجة ضمن إستراتيجية بحث عال وطني يسعى إلى حل مشاكل معينة تساعد على نجاح الجهود التنموية، وعندما ندرك الفجوة التي تفصل بيننا وبين العالم المتقدم، وعندها ندرك أنه لا مجال لتدراك هذه الفجوة إلا بواسطة استثمار ضخم في ميدان التعليم العالي، من أجل إبراز جوانب الضعف وتقويمها والعمل على تداركها، وهذا لا يعني أن تجربة الجزائر في التعليم العالي لم تلعب دورا، ولكن ساهمت على الأقل في تحقيق مشاريع التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ودعمت مختلف القطاعات بالإطارات الفنية، غير أننا في حاجة ماسة اليوم إلى مراجعة أنظمتها التعليمية العالية للتطلع للمستقبل.

3- **هيمنة الخطاب السياسي على العملية التعليمية:** أي تسييس الجامعة وبذلك يفتقد التعليم العالي الممارسة العلمية صفتها النقدية لتصبح نشاطا سياسيا بدلا من أن تكون نشاطا علميا مبدعا، وتغيير الدور الذي تقوم به بعض المنظمات الطلابية التي كانت متيسرة لجميع التغيرات الاجتماعية والسياسية للبلاد ومنذ الثورة التحريرية إلا أنه في الوقت الراهن ابتعدت هذه المنظمات عن دورها الحقيقي وأصبحت خاضعة لبعض الأفراد والقوى السياسية التي تهدف إلى تسييس الجامعة، وتحقيق لأغراضها الشخصية، وفي رأينا يجب الفصل بين السياسة وعدم إدخالها في المنظومة التعليمية حتى تصبح الرسالة العلمية عرضة للميولات السياسية والصراعات الخفية أو المعلنة والتحالفات المرحلية أو البعيدة المدى، والواضح اليوم في الجزائر أو حتى في البلدان العربية لا تتضح صلة الكثير من الخطط التعليمية بما يقابلها من خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بسبب اتساع الفجوة بين السياسات والأهداف المسطرة وبين التنفيذ وعن عدم ملائمة مستوى الخريجين لسوق العمل وغيرها في المشكلات التي يمكن حصرها في:

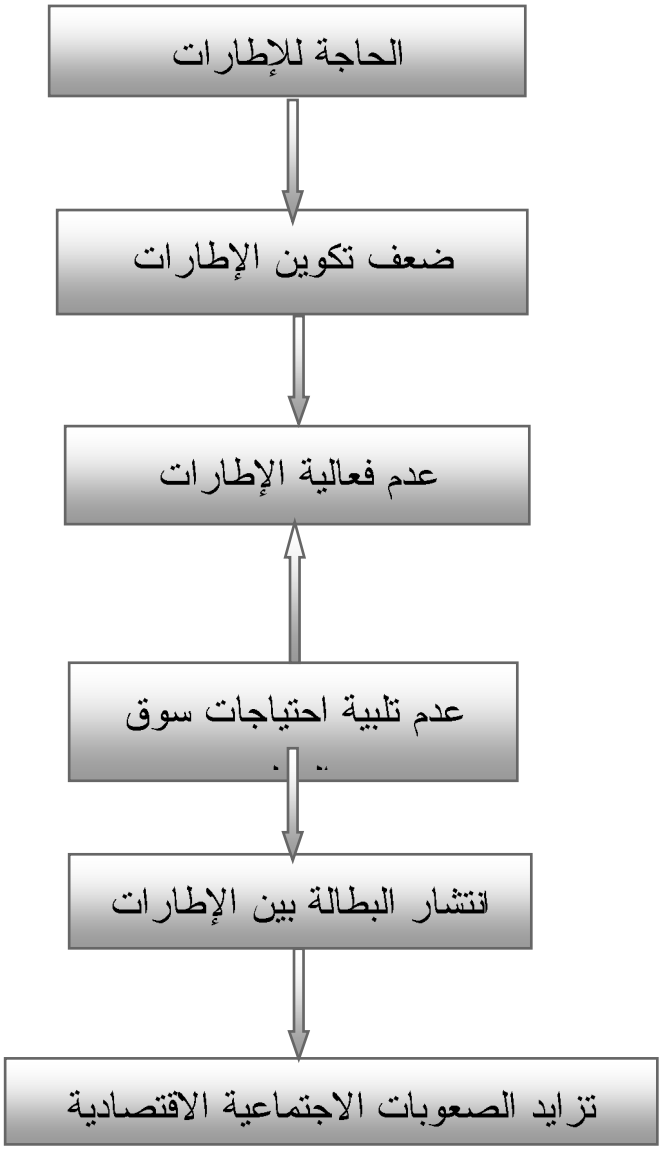
- فشل التعليم التقني والمهني رغم دعم تشجيعه، والأضرار الناتجة عن فصله عن التعليم العام.

- النظر إلى المؤسسات التعليمية بمعزل عن القطاعات الأخرى.

- ضعف التنسيق بين البرامج التعليمية وخطط التنمية واحتياجات المجتمع.

- تلبية رغبات الطلاب الحاصلين على البكالوريا في الالتحاق بالتعليم العالي والحصول على الشهادات العليا، بغض النظر عن قدرات الطالب واحتياجات المجتمع من المهن والخدمات.

**شكل (09): يوضح نقاط ضعف العملية التكوينية لدى خريجي الجامعة**[1]




[1]- سعد عادل، هارون أسماء: **مرجع سبق ذكره**، ص 145.

– هذا الشكل يوضح لنا أن هناك خلل يتمثل في ضعف العملية التكوينية للإطارات الجامعية، وعدم التنسيق بين الهياكل التعليمية والعملية مما أدى إلى اتساع الفجوة وعدم موائمة خريجي التعليم العالي بسوق العمل واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية أصبح سوق العمل سوق بطالة والتركيز على إخراج أكبر عدد من الطلاب أي الكم على حساب النوع.

– عدم تلبية معظم المقررات الدراسية بالكليات الجامعية لحاجات المجتمع.

– عدم وجود توازن بين مقررات الدراسية ( النظري والتطبيقي).

– التغيير المستمر في القيادات الإدارية للجامعات، مما أدى إلى عدم استقرار البرامج التعليمية.

– عدم وجود مراكز للانترنت وازدحام القاعات الدراسية.

– ندرة الأجهزة والمعدات الخاصة باللغات وبعض المواد العلمية[1].

[1]– رمزي أحمد عبد الحي، **مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية**، (الوراق: للنشر والتوزيع، 2011)، ص 150.

## المبحث الثاني: الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل

### المطلب الأول: طبيعة العلاقة بين التعليم العالي وسوق الشغل

إن علاقة التعليم بسوق العمل لها جوانبها العلمية والاقتصادية والاجتماعية كون هذه العلاقة ارتباطية تكاملية تحددها خطط وسياسات واتجاهات اقتصادية تتحدد بناءا عليها مجالات الأعمال والمهن والتقنيات والتكنولوجية المطلوبة بمؤسسات سوق العمل وفق متطلبات التنمية، وفي إطار هذه العلاقة تتحدد التخصصات المطلوبة للمهن في منظومة التعليم العالي من خلال برنامج وخطط ومناهج دراسية علمية وتطبيقية.

تكمن مهنة التعليم العالي في إعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على أخذ المواقع المتقدمة والمتميزة في النشاط الاقتصادي، في حين مهمة سوق العمل تكمن في قدرته على استيعاب تبك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها والاستفادة منها بما يحقق زيادات في الإنتاج والدخل، ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع، وبالتالي فإن إيجابيات العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل تعتمد على قدرة مخرجات التعليم العالي في تلبية احتياجات النشاط الاقتصادي من القوى العاملة بالكم والكيف المطلوبين[1].

### المطلب الثاني: أسباب ضعف المواءمة بين التعليم العالي وسوق الشغل

يرجع ضعف المواءمة بين التعليم العالي وسوق الشغل إلى مجموعة من الأسباب المتمثلة فيما يلي:

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة في إعداد خريج الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.

[1]- الربيعي سعيد بن حمد، **المرجع السابق**، ص 196.

– نسبة الزيادة السنوية في ميزانية التعليم العالي غير متكافئة مع الزيادات المستمرة في إعداد الطلاب.

– سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطئ استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير.

– عدم إقبال العدد الكافي من الطلاب في بعض التخصصات العلمية والبرامج التطبيقية.

– منافسة العمل الأجنبية الرخيصة نسبيا.

– ارتفاع نسبة خريجي الثانوية في التخصصات غير العلمية.

– أعداد كبيرة من الخريجي في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع إذ أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة المتاحة.

– ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.

– حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل[1].

**المطلب الثالث: آليات ربط التعليم العالي بسوق الشغل**

يشير مجموعة من الباحثين إلى وجود آليات لربط التعليم بالسوق والمتمثلة في:

– تفعيل مشاركة مؤسسات العمل والإنتاج في رسم سياسات التعليم والتدريب المهني.

– تشكيل اللجان الاستشارية للمناهج والبرامج التدريبية على مستوى مراكز ومعاهد التدريب.

– الإسهام في تمويل برامج التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن نظام واضح يحدد الواجبات والحقوق.

– إنشاء علاقات توأمة بين مؤسسات إنتاجية ومؤسسات تعليمية.

– تصميم برامج التعليم الفني والتدريب المهني.

[1]– المعهد العربي للتخطيط، **مشكلة الملائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل** (2017/04/15).

– تطوير مجالات التعاون والمشاركة بين مؤسسات التعليمية الفنية ومؤسسات سوق العمل.

– وضع الإمكانات التعليمية والتدريبية المتوفرة لدى مؤسسات التعليم والتدريب المهني في خدمة المجتمع.

– إدخال أنماط ومسارات تعليمية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتدريب.

– استثمار التسهيلات والتجهيزات المتوفرة في مؤسسات كسوق العمل الإنتاجية والخدمية في تدريب الطلاب ومتدربي التعليم المهني.

– قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير التنبؤات والتوقعات المرتبطة باحتياجات سوق العمل المستقبلية.

– مشاركة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بكفاءتها العلمية والفنية في برامج رفع كفاءة أداء العاملين في مؤسسات سوق العمل[1].

[1]– أحمد نعيمة محمد، **مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل**، دراسة تطبيقية تحليلية (عمان: الأردن، 27 أفريل، 1 مايو 2014)، ص ص، 11– 12.

## المبحث الثالث: تجارب دولية في المواءمة بين التعليم العالي وسوق الشغل

### المطلب الأول: تجارب غربية:

#### 1- تجربة ألمانيا

يتميز التعليم والتدريب المهني في ألمانيا بكونه ثنائي الولاء والمسؤولية ما بين المؤسسات التعليمية والتدريبية وسوق العمل، وهذا يجسد عمق الشراكة بينها في هذا المجال، ويمكن إيجاز آليات وقنوات الشراكة فيما يلي:

- الشراكة في رسم سياسة التعليم والتدريب المهني وتخطيط برامجه وتنفيذا.

- قيام سوق الشغل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهة والتعلم والتدريب المهني من جهة أخرى. كما أن متطلبات التشغيل في مؤسسات سوق العمل تحدد الأجانب النوعي لهذا التعليم والتدريب.

- تتولى مواقع العمل مسؤولية التدريب الميداني للمتدربين، ويتم تنظيم التدريب المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية، وتسيطر الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر على هذه العملية.

- يتولى سوق الشغل – من حيث المبدأ تمويل– تمويل التدريب في مواقع العمل، وغالبا ما يتم التمويل من خلال " صندوق التمويل" الذي تتعاون فيه الدولة مع مؤسسات سوق الشغل في تمويله[1].

#### 2- تجربة كوريا الجنوبية:

لقد تأسس هذا النجاح على رؤية تنموية إستراتيجية بدأتها كوريا قبل ستين سنة تقريبا، وأدى النظام التربوي فيها الدور المحوري في الإستراتيجية التنموية، وما يهمنا هذا هو جانب ربط التعليم بدنيا العمل، ويتجلى ذلك في الاهتمام المعطى خلال كل مراحل التعليم

---

[1]- بلحاج فتيحة، **دور التكوين المهني في التنمية الاقتصادية وواقع الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني في الجزائر دراسة قياسية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011/2010)، ص ص، 56- 57.

لاكتساب المهارات وتعزيز القدرات الأساسية في العلوم الحديثة والتركيز على تكوين الإنسان الواعي والمبدع والملتزم بالعمل والأخلاق والقدرة على التكيف والتعليم الذاتي.

وتتمثل جوانب الارتقاء بنوعية التعليم الكوري فيما يلي:

- الصرامة في اختيار المعلمين والمديرين، ومدى استمرارهم وضرورة نموهم المستمر.
- الإرشاد والتوجيه أساسي في جميع مراحل الدراسة.
- التقويم المستمر المركز على نتاج النظام التربوي وليس على الطلاب.
- تركز كوريا منذ بداية نهضتها على أهمية التعليم والتدريب المهني وتطويره وتغيير مجالاته حسب طبيعة الأعمال الصغيرة.

ويظهر أهمية التعليم الفني والتدريب المهني في كوريا ما وصل إليه التوسع في التعليم الجامعي حيث عرف خريجو هده المرحلة مشكلة البطالة، حيث لجأت كوريا إلى تطوير مؤسسات الإنتاج ورفع مستوى ونوعية فرص العمل الإنتاجية بحيث تتلاءم مع قدرات خريجي التعليم العالي المطور حسب احتياجاتها، وبما يرضي طموح هؤلاء الخريجون وتحقيق أهدافهم[1].

**المطلب الثاني: تجارب عربية**

**1- تجربة عمان:**

انطلقت مسيرة التنمية في السلطنة مع بدء خطة التنمية الخمسية الأولى (1976-1980) من أجل تحقيق التقدم والرخاء في الداخل، ودعم السلام والاستقرار والطمأنينة في ربوع المنطقة المحيطة بها، ومع نهاية الخطة الخمسية الرابعة في عام 1995م كان قد تم إرساء أسس الدولة العصرية ودعائم الاقتصاد الوطني واستكمالها، حيث تم استكمال البنى التحتية في مختلف المجالات، وفي كل ولايات ومناطق السلطنة تقريبا، كما أن جيلا

[1]- مصطفى رجب البلعزي، **سوق العمل وناتج التعليم بين التأثير دراسة قياسية في الاقتصاد الليبي** (عمان: الأردن، 28 أفريل- 1مايو 2014)، ص ص، 7-8.

من الخريجين والكوادر الوطنية بدأت تناسب سنة بعد أخرى لتأخذ مكانها في المشاركة في عملية البناء الوطني، وفي الوقت ذاته تم التأكيد على ضرورة وأهمية تطوير العملية التعليمية لتلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى البشرية المؤهلة، وعدم رفض أية رسوم على التعليم العام في السلطنة، وبأن تتحمل الحكومة أية التزامات تنشأ من تطبيق الاستراتيجيات الخاصة بتطوير قطاع التعليم والرقي به، كما أكدت السياسة العامة على فتح المجال لإقامة الجامعات الأهلية خاصة في مجالات التقنية والعلمية لاستقطاب مخرجات التعليم المتزايدة، وفي سنة 1996م صدر النظام الأساسي للدولة الذي شكل الأساس القوي والمتين الذي تنطلق به عمان الألفية الثالثة لتحقيق المزيد من التقدم والمشاركة في عملية التنمية وتوجيهها على مختلف المستويات، ويمثل النظام الأساسي الإطار القانوني الذي يتحرك المجتمع في نطاقه، وتستمد منه أجهزة الدولة المختلفة أسس عملها ودورها ونطاقه وتحتكم إليه كذلك.

وقد وضعت سلطنة عمان من خلال الـــ 36 عاما الماضية سبع خطط كانت آخرها خطة التنمية الخميسية السابعة، التي ستغطي الفترة من عام 2006 إلى عام 2010م. واستهدفت جميع تلك الخطط النهوض بالاقتصاد الوطني ورفع طاقات الإنسان العماني وقدراته، وتحقيق طموحاته ورغباته بالإضافة إلى الارتقاء بأوضاعه المعيشية إلى مستوى يضاهي الدول المتقدمة، كما ارتكزت على إعداد الخطط والبرامج التنموية، وعلى زيادة النمو الاقتصادي، وتحسين مستوى دخل الفرد.

وهناك تكلما بين الخطتين (السادسة والسابعة) فيما يتعلق بالتعليم والتدريب، فمن **أهم أهداف الخطة الخماسية السادسة** (2001– 2005) ما يلي:

- إعطاء الأسبقية الأولى في الخطة لزيادة نسبة استيعاب مخرجات الشهادة العامة في مؤسسات التعليم العالي.
- تطوير التعليم العالي ونشره.

ومن أهم السياسات التي اتخذتها السلطنة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب ما يلي:

**أ) التعليم ما قبل الجامعي:**

- التزام الحكومة بمجانية التعليم بشقيه العام والعالي.
- تطبيق نظام التعليم الأساسي الذي يمتد إلى الصف العاشر.
- تطوير النظام التعليمي للصفين الحادي والثاني عشر، وذلك بتطبيق نظام التخصص واختيار المواد الدراسية تمهيدا للدراسة الجامعية.
- تطوير نظام التقويم المدرسي للصفين الحادي والثاني عشر.

**ب) التعليم الجامعي:**

- زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي الحكومية الحالية المتمثلة في جامعة السلطان قابوس، وكلية الشريعة والقانون (كلية الحقوق حاليا)، والكليات التقنية، ومعهد الدراسات المصرفية والمالية (كلية الدراسات المصرفية والمالية)، والمعاهد الصحية التابعة لوزارة الصحة، وكليات التربية، وتحسين كفاءتها.
- تشجيع القطاع الخاص لتوفير خدمات التعليم العالي من خلال المنح الرأسمالية وغيرها، وإلى توفير المنح الدراسية للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي الخاص المحلية والأجنبية.
- افتتاح ثلاث جامعات خاصة بالسلطنة هي جامعة صحار وجامعة نزوى وجامعة ظفار، إضافة إلى عدد من الكليات الخاصة تغطي مختلف الاختصاصات العلمية الإنسانية.

**ج) التدريب من أجل العمل:**

- إنشاء الأكاديمية العمانية للسياحة والضيافة.
- دورات تدريبية داخل السلطنة وخارجها.
- استحداث السلطنة برنامج تدريب الشباب على الرخصة الدولية لقيادة الكومبيوتر.
- إنشاء معهدين فنيين للتدريب على تكنولوجيا المعلومات.

- برنامج "سند".

- قيام بنك التنمية العماني بتقديم قروض للمهنيين والحرفيين والفنيين.

- صندوق تنمية مشروعات الشباب الذي يقدم الدعم اللازم لإقامة المشروعات الصغيرة من جانب الشباب.

- برنامج "انطلاقه" الذي يدعمه القطاع الخاص، ويهدف إلى تشجيع التوظيف الذاتي وتملك الأعمال التجارية الحرة للشباب العماني.

وقد أظهر التقرير العالمي للتنمية البشرية للعام 2006 الصادر في جنوب افريقيا بتاريخ 9 نوفمبر بأن السلطنة حققت تقدما في مجالات التنمية البشرية، وصنفها لتكون ضمن مجموعة الدول ذات التنمية البشرية العالية بعد أن كانت ضمن مجموعة الدول ذات التنمية المتوسطة، وأوضح التقرير الذي حمل عنوان (ما هو أبعد من الندرة القوة والفقر وأزمة المياه العالمية) بأن السلطنة حققت تقدما مهما فيما يتعلق بترتيبها العامل، حيث احتلت المرتبة 56 عالميا متقدمة عن تقرير عام 2005 بـــــ (15) مرتبة كما احتلت المرتبة الخامسة عربيا وخليجيا وارتفعت قيمة الدليل العماني إلى (0.81) مقارنة بـــــ (0.781) كما ورد في تقرير العام الماضي علما بأن البيانات التي استخدمها التقرير تعود إلى العام 2004[1].

[1]- صالحة عبد الله يوسف عيسات، مداخلة بعنوان **استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية**، مؤتمر إقليمي حول التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، 17-18 ديسمبر 2006، ص ص، 4-6.

**المبحث الرابع: تقييم لمدى توافق مخرجات التعليم العالي وعروض سوق الشغل**

انتهجت الجزائر سياسات وخطط واستراتيجيات للحد من البطالة، حيث عملت على إحداث مجموعة من الإصلاح في قطاع التعليم العالي، وذلك بتبنيها نظام LMD، وكذا سياسة التشغيل من خلال وضع برامج ومجموعة من الأجهزة من أجل تلبية حاجيات المجتمع وتحسين الأوضاع، ومن هنا سوف نتطرق إلى تقييم سياسة التعليم العالي وكذا سياسة التشغيل في الجزائر في دورها في تقليص من البطالة.

**المطلب الأول: تقييم لسياسة التعليم العالي في الجزائر**

إن المتمعن في نظام (ل.م.د) يرى أنه نظام يسمح بتكوين جامعي يتسم بالحيوية والحداثة، وسلبي بكل فعالية احتياجات كل من المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومتفتح عليهما، غير أن نجاح أي نظام تعليمي وفي أي بلد مرهون بمدى تقبله من طرف المعلم والمتعلمين وأوليائهم، ومدى انسجامه مع معطيات ومتطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي، ومن ثم توفير كل الوسائل المادية والبشرية لإنجاحه، وهذا ما يلعب على تجربة اعتماد نظام (ل.م.د) في الجامعة الجزائرية.

ومن هنا يمكن أن نستنتج إيجابيات وسلبيات نظام LMD

**أولا: تتمثل أهم إيجابيات نظام LMD في النقاط الموالية:**

- تسجيل يكون مباشر ولا يخضع لعملية التوجيه المركزي.
- مرونة الحجم الساعي بحيث تعطى الأهمية للبحث والمطالعة 20 ساعة دراسة خلال الأسبوع فقط.
- تقديم تكوين بمواصفات عالمية.
- يضمن تكوين نوعي وفق الاختصاصات المفتوحة.
- تلبية حاجات قطاع الشغل وتفعيل العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

– انفتاح الجامعة الجزائرية على العالم وتشجيع التعاون مع الجامعات الدولية.

– تقوية المهمة الثقافية للجامعة بإدخال المواد التثقيفية إضافة إلى التخصصات الرئيسية.

– يقدم شهادة معترف بها دوليا[1].

**ثانيا: تتمثل أهم سلبيات نظام LMD في النقاط الموالية:**

– قلة التأطير مع انعدام شبه كلي لدور الأستاذ الوصي مما يجعل هذا النظام غير قادر على تحقيق الطموحات الموجودة منه، وخاصة التكوين النوعي.

– التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم بالإضافة إلى تغيير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم بإضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية، بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.

– نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع.

– البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي، مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.

– عدم تمكن الطلبة من الاستفادة بشكل جدي ولائق من خدمات الإعلام الآلي والانترنت.

– انعدام العقود من الشريك الاقتصادي والاجتماعي وغياب البحوث والخرجات العلمية ذات المستوى العالي والتربصات الميدانية التي تؤهل الطالب من أجل حصوله على منصب موافق فعلا مع الشهادة التي تحصل عليها.

---

[1]– زاهية بوديار، مهار عنواج، **التكامل بين مخرجات نظامLMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر**، المؤتمر الثالث، الأردن، 28 أفريل–1مايو 2014، ص 12.

– يواجه هذا النظام صعوبات كبيرة في التطبيق لأنه لا يتعلق بالجامعة لوحدها بل يتعداها إلى الشريك الاقتصادي الذي يخوض بدوره تجربة جريدة تتمثل في الخصخصة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفتح المجال للاستثمار الأجنبي.

– تفرض عملية تطبيق هذا النظام تحديات كبيرة عجزت الأسرة الجامعية من رؤساء الجامعات والأساتذة على استيعابها خاصة في كمية ونوعية الإمكانيات المادية والبشرية التي يتطلبها.

– هجرة الكفاءات وعدم بقاءها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد.

– عدم توافق ومواكبة البرامج والمناهج المتبعة للتطورات التكنولوجية الحالية.

– تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات[1].

وعليه فإن السياسة التعليمية المتطابقة في الجزائر في ظل نظام (ل.م.د)، عاجزة عن تلبية حاجات سوق الشغل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات، المعاهد، والمدارس العليا سنويا دون أن يكون ذلك طالبا حقيقيا لسوق الشغل، ويرجع هذا كذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق بين الوزارات المعنية فلا يمكن لسوق الشغل استيعاب الأعداد الهائلة إلا في ظل التخطيط السليم لقوى العاملة.

**المطلب الثاني: تقييم فعالية آليات تشغيل خريجي التعليم العالي**

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوما ولازالت جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسلبه للمواطن، وهذا لا يأتي بتوفير فرص عمل لكل القادمين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين التي سوف العمل من الجامعات ونعاهد

[1]– عبد الكريم زرمان، **نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته لأداء الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية بجامعة العقيد الحاج لخضر باتنة**، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة: كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، قسم على الاجتماع، 2004/2003)، ص 53.

التكوين المختلفة. ومن هنا سوف نتطرق إلى تقييم سياسة التشغيل في الجزائر من حيث الإيجابيات والسلبيات.

**أولا: إيجابيات سياسة التشغيل:**

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الإيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعد على تقليص نسبة البطالة والتي تتمثل أبرزها فيما يلي:

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي مابين 2001 و2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل.

- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009)، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل.

- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.

- نتائج أجهزة تشغيل الشباب، والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999- 2007 بتكلفة مالية تقدر بـــ 150 مليار دينار جزائري[1].

- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لا سيما قطاع البناء والأشغال العمومية الخدمات والفلاحة.

**ثانيا: سلبيات سياسة التشغيل:**

رغم الإيجابيات التي أتت بها سياسة التشغيل في الجزائر من تقليص في نسبة البطالة إلا أنها لا تزال لتغطي طبلات العمل نظرا للأعداد الهائلة لخريجي الجامعات التي لا يستوعبها سوق الشغل وتتمثل سلبيات في:

---

[1]- بوزار صفية، **فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال فترة 1990-2014**، (الجزائر: مركز الجامعي تيبازة)، ص 563.

– عدم التحكم في الآليات القانونية الاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل.

– ارتفاع ظاهرة الآفات الخطيرة في أوساط الشباب الغير عامل ونقصد بذلك المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، تعاطي المخدرات والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير مشروعة نحو البلدان الأوربية عبر الوسائل والطرق الغير مشروعة.

– ضعف وعدم تكيف برامج وآليات التكوين العالي في الجزائر مع سوق الشغل ومتطلباته، هذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.

– ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات والمعاهد العليا في الجزائر من سنة إلى أخرى.

شهد سوق الشغل في الجزائر قفزة نوعية فيما يخص توفير مناصب الشغل والحد من البطالة مقارنة بما كانت عليه سابقا، إلا أن هذا لم يكن كافيا نظرا لما يعاني منه الشباب المتخرجين وعدم حصولهم عللا فرص العمل، فالسياسة التشغيلية التي انتهجتها الجزائر بمختلف برامجها ومخططاتها لم تغطي حاجات طالب العمل[1].

[1]– بوزار صفية، **المرجع السابق**، ص 565.

**خلاصة الفصل:**

وبناءا على ما سبق نستنتج أنه ليس المهم هو تخريج أكبر عدد ممكن من الطلاب دون الاهتمام بالنوع فيجب أن يلبي هؤلاء حاجات سوق الشغل من مهارات علمية بإمكانها قيادة المجتمع والمساهمة إيجابيا في عجلة التنمية إلى الأمام، فرغم مجهودات الدولة الجزائرية في تطوير هؤلاء الخريجين وصرفت عليها أموالا طائلة لكن المتفحص لمخرجات الجامعة الجزائرية حاليا، يجد أنها عاجزة عن تلبية حاجات المجتمع من الإطارات بالنوعية المطلوبة وعلى مستوى عال من المهارات والكفاءة في مختلف التخصصات، بإمكانهم القيام بمهام إدارية وتسييرية ويكونون دعما للمؤسسات الصناعية والفلاحية والخدماتية، من أجل النجاح في دفع عجلة التنمية وحسن سير العمل ونجاعة التسيير، وهو ما تفتقده غالبية المؤسسات الجزائرية اليوم، فنقص الخبرة والمهارات لهؤلاء الخريجين، عادة ما يحتاجون إلى تكوين إضافي تعجز المؤسسات عن توفيره، وهو ما يؤدي إلى وضع الإطار الجزائري المتخرج حديثا في موقف ضعف، يؤثر سلبا على فعالية تدخلاته، لهذا يجب أن يكون التعليم العالي موجها إلى النخبة المتميزة بقدراتها، كما يجب أن توفر لها كل الإمكانيات الضرورية من أجل حسن تكوينها نظريا وتطبيقيا وميدانيا، فلا يمكن لأي دولة أن تتطور دون إطارات كفؤة على رأس كل المؤسسات والمصالح الاقتصادية والاجتماعية.

# الفصل الخامس:

# منهجية الدراسة

# وإجراءات البحث الميداني

**تمهيد:**

إن كانت الدراسة النظرية في البحوث السوسيولوجية ولاسيما التجريبية منها تفيد الباحثين في الكشف عن الخصائص والمميزات العامة للظواهر وأسباب حدوثها، كما تزودهم بصورة واضحة ودقيقة عن نتائج الدراسة ومتغيراتها، لهذا ينبغي أن نولي أهمية خاصة للجانب الميداني للدراسة لأنه يمثل جانبا مهما وأساسيا للبحث وخلاله يمكن التأكد من صحة فرضيات الدراسة، ويأخذ البحث الميداني الشكل العلمي والموضوعي وذلك بالنزول إلى الميدان، وفقا لخطوات المنهج العلمي التي تمكننا من الوصول إلى نتائج أقرب من الدقة، وبالتالي يمكن مطابقة الدراسة النظرية مع ما توصلنا إليه في البحث الميداني باعتباره المحرك للتأكد من صحة نتائج الدراسة السابقة أو الفرضيات.

**1. منهج الدراسة**

إذا كان المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث للكشف عن الحقائق باستخدام مجموعة من القواعد العامة ترتبط بجمع البيانات وتحليلها حتى نصل إلى نتائج ملموسة وبما أن المعرفة العلمية معقدة كان من الواجب على العلماء والباحثين اتباع مناهج لتسهيل الدراسة والالمام بحيثيات الموضوع المدروس والإجابة عن التساؤلات والاستفسارات التي يثيرها موضوع الدراسة، فإن الباحث الذي يتوخى الموضوعية والمعرفة الصحيحة اتباع منهج أو مناهج محددة كأسلوب للدراسة العلمية لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى حقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة المدروسة[1].

وإذا كان موضوع الدراسة الحالية هو خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، فإن الباحثة استنادا إلى إشكالية البحث وطبيعة الموضوع قد استخدمت المنهج الوصفي باعتباره ركن أساسي من أركان البحث في الدراسات الاجتماعية، وبهدف وصف العلاقة بين خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل، كما يستخدم هذا المنهج بتحديد خصائص الظاهرة ووصفها ونوعية العلاقة بين متغيرات الظاهرة مجال الدراسة لكن يذهب أبعد من ذلك إلى تكوين رصيد معرفي معتبر حول الموضوع بهدف الانتباه إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة بغية التنبؤ والتخطيط للمستقبل، كل هذا بهدف استقصاء الواقع الفعلي لنظام التعليم العالي في الجزائر ومدى قدرته على تلبية حاجات سوق العمل[2].

[1]_ عصام حسن أحمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح: **البحث العلمي اسسه ومناهجه**، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014، ص 148.

[2]_ المرجع نفسه، ص 149.

## 2.: مجالات الدراسة

### 1.1. المجال المكاني

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة ونظرا لطبيعة الموضوع " مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل" كنت أود أن أجري دراستي في مديرية التشغيل بولاية الأغواط لأنها تستقطب خريجي التعليم العالي الذي يمثل مجتمع بحثي.

### 2.1. المجال الزمني

وهو يجير إلى الفترة التي يجري فيها الباحث دراسته الميدانية أي عند النزول إلى الميدان لجمع البيانات والمعلومات مع مفردات العينة التي اختارها في بحثه، وهي الفترة التي يستغرها الباحث في كامل دراسته ابتداء من اختيار الموضوع إلى مرحلة البحث عن المادة العلمية وصولا إلى الدراسة الميدانية وانتهاء بكتابة التقرير النهائي[1].

وتمر الدراسة الميدانية بمجموعة من المراحل المرحلة الاستطلاعية، ومرحلة إعداد الاستمارة في صورتها الأولية والنزول إلى الميدان وتوزيعاها على أفراد العينة ومرحلة استرجاع الاستثمارات ومن ثم الشروع في تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها.

ونظرا للظروف الاستثنائية بسبب وباء كوفيد 19 لم يتسنى لنا القيام بالدراسة الميدانية.

### 3.1. المجال البشري

بعد تحديد المجال الجغرافي للدراسة والمتمثل في مديرية التشغيل لولاية الأغواط انحصر المجال البشري على فئة خريجي التعليم العالي وعليه يتم اختيار عينة قصدية.

---

[1] _ فيصل دليو: **الأسس المنهجية في العلوم الاجتماعية**، منشورات خاصة جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 186.

## 3. عينة الدراسة

### 1.3. مواصفات العينة

تعتبر مرحلة اختيار العينة من أصعب وأهم مراحل البحث العلمي التي يمكن للباحث من خلالها الحصول على المعلومات والبيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة، وتعرف بأنها مجموعة فرعية من المفردات أختيرت من المجتمع الأصلي وفقا لقواعد معينة ويمكن تعميم نتائجها على المجتمع الكلي بطريقة تمثل المجتمع تمثيلا صادقا لأنه كلما كان الاختيار سليما كلما كانت ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا علميا، وتكمن أهمية العينة في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي وتشمل أفراد يتشابهون في الخصائص والظروف والمشتركة بينهم ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعا لطبيعة الموضوع وتوعية الدراسة[1].

وبما أنه يتعذر على الباحث في العلوم الاجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع فإنه يضطر للاكتفاء بعدد محدود من الحالات التي تدخل في مجال البحث.

ولهذا أرتأيت أن تكون دراستي على عينة قصدية أي اختيار أفراد اقابلهم بالصدفة تتوفر فيهم الخصائص والصفات المطلوبة ولأنها ممثلة للمجتمع الأصلي وتحقق أغراض الدراسة وخصوصيات البحث.

---

[1] _ علي أبو طاحون: **مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 230.

### 4. أدوات جمع البيانات

إن نجاح البحث البيولوجي كثيرا ما يتوقف على استخدام الصحيح والأمثل للأدوات والتقنيات المنهجية ويقصد بأدوات البحث العلمي مجموع من الوسائل العلمية يلجأ إليها الباحث لجمع الحقائق والمعلومات وفق طبيعة كل موضوع وخصوصياته وعليه كنت أود أن أعتمد على الاستمارة في بحثي هذا.

### 1.4. الاستمارة

تعتبر الاستمارة من الوسائل المهمة في جمع البيانات والمعلومات مقننة وشاملة ومدروسة وهادفة وموثقة قابلة للاستعمال والتحليل الفعال وهي عبارة عن وثيقة تتألف من عدة أجزاء تستعمل لجمع البيانات من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول مشكلة البحث بجوانبها ومتغيراتها[1].

وتعرف أيضا بأنها مجموع من الأسئلة المقننة (مغلقة أو مفتوحة) التي توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على بيانات أو معلومات حول قضية أو موقف معين وهي الأخرى تعتبر إحدى أدوات الهامة في العلوم الاجتماعية وأكثرها شيوعا وانتشار لما تمتاز به هذه الأداة عن غيرها من الأدوات الأخرى في جمع المعلومات[2].

وقد تضمنت الاستمارة التي أعددتها لدراسة 10 سؤال موزعة على محورين، كما اعتمدت في جمع المعلومات على تقنية المقابلة مع الإستمارة مع 4 مبحوثين من مجتمع بحثي حيث يمثلون عينة الدراسة.

---

[1]–حامد عباس مخيف المعموري، عارف وحيد لإبراهيم الخافجي: **مناهج البحث العلمي**، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016، ص 202.

[2]– عبد الله عامر الهمالي: **أسس البحث الاجتماعي وتقنياتها**، منشورات جامعة قاريونس، ط3، ليبيا، 2003، ص 265.

## 5. تحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

### 1.5. تحليل بيانات الدراسة

**المحور الأول:** التحليل السوسيولوجي المتعلق ببيانات الفرصية الأولى (التعليم العالي في صورته الراهنة غير كفيل بإعداد قوى مؤهلة قادرة على تحقيق التنمية)

**أ- مدى قدرة منظومة التعليم العالي الجزائرية في ظل الإصلاحات الجارية المساهمة في تحقيق التنمية:**

صرح المبحوثين أن منظومة التعليم العالي في ظل تبني نظام LMD وعدم اهتمامها بالنوع وإنما الكم ووضعت برامج ومناهج جعلت من الطالب مجرد وعاء يستقبل فقط دون أن ينتج بالإضافة إلى أن هذه البرامج كانت عشوائية لم يشارك أهل الإختصاص في وضعها ودراستها وعدم إدراك أهمية العنصر البشري في عملية التنمية وأيضا لعدم مسايرة هذه الإصلاحات للتطورات العلمية الحديثة.

**ب- قدرة التعليم العالي على إعداد قوى مؤهلة تحقق التنمية:**

أقر المبحوثين أن التعليم العالي غير قادر على إعداد قوى مؤهلة تحقق التنمية وهذا راجع إلى حسب نظرهم إلى عدم التنسيق بين التعليم والتخطيط للتنمية عدم تناسب مستوى التكوين مع احتياجات سوق العمل، كما أكد المبحوثين أن السبب يعود إلى ضعف في التخطيط للتعليم وقصور التنبؤات المستقبلية.

**جـــــ- قدرة مناهج وبرامج التعليم العالي على تفجير الطاقات الإبداعية لدى الطالب:**

صرح المبحوثين الثلاثة أن مناهج وبرامج التعليم العالي ليس لها القدرة على تفجير الطاقات الإبداعية للطالب وهذا يعود أولا حسب اعتقادهم إلى التركيز على الجانب النظري دون التطبيقي وعدم ربط هذه البرامج بالحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع زد عبى ذلك أنها تقليدية لم تعد تساير التطورات هذا العصر وقصر مدتها، أما المبحوث

الرابع فأرجح السبب إلى عدم ملاءمتها للاحتياجات ومتطلبات سوق العمل أي عدم مرونة نظام LMD وعدم تفعيل برامج التكوين.

**د- مدى تناسب التخصصات المهنية والتخصصات التي يطلبها سوق العمل:**

أقر المبحوثين بعدم وجود تناسب بين التخصصات المهنية المقررة والتخصصات التي يطلبها سوق العمل وذلك راجع حسب رأيهم إلى عدم ربط المؤسسة الجامعية بالمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، أي عدم انفتاح الجامعة على المحيط الاجتماعي وغياب التواصل بين الجامعة ووكالات التشغيل وأن التخصصات المهنية التي تقدمها الجامعة والمعارف التي يكتسبها الطالب وتكوينه الجامعي لا يتناسب مع ميدان عمله مما يستوجب إيجاد سياسة فعالة بما يتلائم واحتياجات العمل ويحقق أغراض التنمية في الاقتصاد المحلي والوطني.

**ه- سبب ضعف مستوى خريجي التعليم العالي:**

يعود السبب حسب إجابة مبحوثين إلى فشل السياسة التعليمية وانعدام ملائمة البرامج للأهداف المسطرة، أما المبحوثين الآخرين فأرجحوا السبب إلى عزوف الطلبة عن طلب العلم وتركيزهم منصب حول حصولهم على الشهادة أكثر من المعارف التي يتلقاها.

**المحور الثاني: التحليل السوسيولوجي المتعلق بالفرضية الثانية (عدم تمكين مؤسسات التشغيل المتبعة في الجزائر من إدماج خريجي التعليم العالي بالشكل المطلوب).**

أ- التسجيل في وكالة التشغيل كان عن قناعة:

أقر ثلاث مبحوثين أن تسجيلهم في وكالة التشغيل لم يكن عن قناعة لأن لم تكن لديهم فرصة عمل ولم يكونوا مخيرين فهدف عملهم كان من أجل الراتب الممنوح حتى وإن كان قليلا، أما المبحوثة الرابعة فكان هدفها وراء العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل كان لاكتساب الخبرة، ونقاط تساعدها على الاندماج في سوق العمل.

**ب-التحصل على العمل بمجرد التخرج:**

صرح المبحوثين أن تحصلهم على العمل لم يكن بمجرد تخرجهم فلقد عانوا الكثير وهذا يرجع في نظرهم أن عند إيدع الملف بالمؤسسة عليهم الانتظار مدة طويلة وقد يلجؤون إلى الوساطة... وهذا ما يؤكد أن المؤسسة لا تستطيع منح فرص التوظيف واستيعاب الطاقات الشبابية.

**جـــ- مدى توافق الوظيفة الحالية والتخصص المدروس:**

أقر المبحوثين بوجود صعوبات تواجه الطالب بعد الالتحاق بالعمل وهذا قد يكون بسبب ضعف المستوى التعليمي وإلى التكوين الذي تلقاه في الجامعة بالإضافة إلى عدم تناسب المؤهلات المتحصل عليها مع العمل الجديد، ونقص الخبرة المهنية والتدريب، لكنهم يحاولون قدر المستطاع التكيف مع العمل.

**د- العلاقة بين المستوى التعليمي والقدرة على التحكم في العمل واتقانه:**

أقر 3 مبحوثين أن المستوى التعليمي له علاقة بالقدرة على التحكم في العمل واتقانه وهذا راجع إلى أنه كلما كان المستوى التعليمي عال كلما ساعد على التحكم في العمل وعدم مواجهة الصعوبات حتى وإن وجدت يستطيع التكيف معها كما أن المستوى التعليمي يساعد الفرد على الإبداع والابتكار والمبحوث الرابع نفى وجود علاقة بين المستوى التعليمي والقدرة على التحكم في العمل وذلك راجع إلى أن التحكم في العمل يكون عن طريق الخبرة والممارسة والتدريب.

**ه- مدى اهتمام سياسة التشغيل بتوفير مناصب شغل لخريجي التعليم العالي والحد من ظاهرة البطالة:**

صرح المبحوثين أن سياسة التشغيل لم تهتم بتوفير مناصب شغل لخريجي التعليم العالي ويعود هذا إلى ضعف الاتصال بين وكالات التشغيل مع الجامعة والمؤسسات الاقتصادية وعدم تناسب هذه التخصصات مع العرض المتوفر في سوق الشغل والسبب يعود كذلك

إلى فشل هذه السياسات فهي مجرد حبر على ورق بالإضافة إلى الوساطة والرشوة والبيروقراطية، كما أن العرض أقل من الطلب على الوظائف، كذلك أكدوا أن السبب يعود إلى سياسة التقشف، وعلى إثر هذا يتضح أن سياسات التشغيل بهذه الطريقة تعتبر مجرد مسكنات مؤقتة لا تستطيع الحد من ظاهرة البطالة.

### 2.5. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

- اختبار الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها أن التعليم العالي في صورته الراهنة غير كفيل بإعداد قوى مؤهلة تساهم في تحقيق التنمية:

اتضح من خلال استجواب أفراد العينة والمتمثلة في 4 مبحوثين أنهم أقروا بأن التعليم العالي في ظل المخططات التنموية لا يساهم في تحقيق التنمية والسبب في اعتقادهم يعود إلى عدم مسايرة التطورات العلمية الحديثة وضعف مستوى البحث العلمي، أي عدم تشجيع البحوث العلمية والميدانية زد على ذلك عدم إدراك أهمية العنصر البشري في عملية التنمية، كما أن التعليم العالي لا ينسق بين التعليم والتخطيط للتنمية وعدم تناسب مستوى التكوين مع احتياجات سوق العمل، وأكد المبحوثين كذلك على أن مناهج التعليم العالي ليس لها القدرة على تفجير الطاقات الإبداعية للطالب فحسب اعتقادهم أن التركيز على الجانب النظري دون التطبيقي كما اقروا بأن الجامعة تفتقر إلى التواصل مع وكالات التشغيل وان التخصصات التي نقدمها والمعارف التي يكتسبها الطالب لا تتناسب مع ميدان عمله.

من خلال الإيجابيات التي تحصلنا عليها يمكن القول بأن التعليم في صورة الراهنة غير كفيل بإعداد قوى مؤهلة تساهم في تحقيق التنمية في الجزائر وبالتالي الفرضية تحققت.

**- اختبار الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها عدم تمكين مؤسسات التشغيل المتبعة في الجزائر من إدماج خريجي التعليم العالي بالشكل المطلوب**

تبين من خلال إجابات المبحوثين أن مؤسسات التشغيل المتبعة في الجزائر لا تقوم بمهامها عل أكمل وجه، فتسجيلهم في الوكالة لم يكن عن قناعة بحيث لم تكن لديهم فرصة عمل أخرى، فالخريج يعاني الكثير في الحصول على العمل بعد تخرجه فالمؤسسة في نظرهم لا تستطيع منح كل فرص التوظيف، كما أنهم عانوا من عدم تناسب مؤهلاتهم مع العمل، أما من ناحية نظرتهم للعلاقة بين المستوى التعليمي والقدرة على التحكم في العمل واتقانه فعند ما يكون مستوى التعليم العالي يستطيع التكيف مع العمل وإذا وجدت صعوبات أما فيما يخص مدى اهتمام سياسة التشغيل بتوفير مناصب شغل لخريجي التعليم العالي والحد من ظاهرة البطالة ففي نظر المبحوثين أن هذه السياسات مجرد حبر على ورق، حيث أصبح الحصول على عمل ليس بالشيء الهين حيث ندخل فيه الوساطة والرشوة والبيروقراطية... إلى جانب سبب آخر ألا وهو العرض أقل من الطلب فهذه السياسات في نظرهم مجرد مسكنات مؤقتة لا تستطيع الحد من ظاهرة البطالة.

وعليه من خلال هذه الإجابات يمكن أن تثبت الفرضية الثانية بأن مؤسسات التشغيل المتبعة في الجزائر لم تتمكن من ادماج خريجي التعليم العالي بالشكل المطلوب.

### 3.5. النتائج العامة للدراسة

بعد الدراسة النظرية وبعد عرض وتحليل الدراسة الميدانية توصلت الباحثة إلى نتائج يمكن حصرها كما يلي

– إن الجامعة الجزائرية لا تتوفر على الوسائل الضرورية لتكوين الكفاءات التي يتطلبها اسوق العمل في ظل البرامج والمناهج المعتمدة هذه الأخيرة لا تسمح بتفجير الطاقات الإبداعية لدى الطالب.

– كما أكدت نتائج الدراسة أنه لا يوجد تناسب بين التخصصات المهنية المقررة والتخصصات التي يطلبها سوق العمل وعدم اهتمام سياسات التشغيل بتوفير مناصب الشغل لخريجي العليم العالي وفشلها لأن العرض على الوظائف أقل من الطلب.

– كما أكدت نتائج الدراسة أن منظومة التعليم العالي في ظل الإصلاحات الجارية ليس لها القدرة على اعداد قوى مؤهلة تحقق التنمية لأنها لا تهتم بالمورد البشري من حيث رفع مستوى العلمي والعملي ولا تنسق بين التخطيط للتعليم والتنمية هذا ما يفسر أن السياسات والإصلاحات التي سعت الجامعة الجزائرية في اتباعها لم تعطي نتيجة كما كان متوقع.

**الإقتراحات والتوصيات:**

بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والنتائج العامة التي افرزتها هذه الدراسة يمكن تحديد جملة من التوصيات والإقتراحات التي من شانها إيجاد حلول جذرية لإصلاح منظومة التعليم العالي والإهتمام بخريجي التعليم العالي واستثماره في عملية التنمية وجعل مخرجاته أكثر قدرة على التكيف مع سوق العمل فإنه يتعين تحقيق الجوانب التالية:

1. إعادة النظر في المناهج والبرامج الدراسية الحالية والعمل على تغييرها أو تعديلها لتواكب التطورات والتحولات العالمية والمساهمة في عملية التنمية.
2. توفير الإمكانيات والوسائل المادية وذلك عن طريق رفع ميزانية البحث العلمي.

3. التخلي عن النظرة التقليدية باعتبار الموارد المادية هي مصدر الثروة واستغلال المورد البشري.

4. تحديد التخصصات في مؤسسات التعليم العالي التي يتطلبها سوق العمل في القطاعين العام والخاص وإعداد الخريجين بما يكفل لهم البدء في مشاريعهم الخاصة.

5. العمل على إستحداث المزيد من التخصصات التي تثبت الحاجة إليها في حركة التنمية.

6. الاهتمام بالنوع والكم أي ضرورة خلق قنوات التواصل حتى تنفتح على عالم الشغل وترتبط بالإقتصاد لأنها تساهم في الإنتاج النوعي من الموارد البشرية.

7. إجراء اتفاق وتعاون بين الجامعة وعالم الشغل مثل ما هو موجود في المدارس العليا فالطالب مرتبط بعقد عمل وتخرجه من الجامعة سيضمن له العمل مباشرة.

8. تنمية قدرة التفاعل مع المحيط الخارجي وتهيئة الطالب لمهن المستقبل.

9. إعطاء المؤسسات التي تعمل على توظيف خريجي الجامعة مزايا في الصفقات الحكومية وبرامج التدريب لموظفيها على حساب صندوق تنمية الموارد البشرية.

10. ضرورة الإنتقال إلى الجودة التعليمية وهذا بتطبيق مبادئ الجودة في مؤسسات التعليم العالي بحيث تصبح مخرجاتها منافس على المستوى الدولي وليس على المستوى المحلي فقط.

# الـــخـــاتـــمـــة

رغم جهود الدولة في إصلاح التعليم العالي محاولة جعل الجامعة عنصرا أساسي للنمو الاقتصادي، إلا أن الواقع عكس ذلك إذ يلاحظ أن التعليم العالي في الجزائر مهمش وانفصاله بشكل كبير عند النشاط الاقتصادي، حيث لم يعد قادر على توفير المخرجات المؤهلة نوعا واللازمة للاقتصاد الوطني، لكنه أصبح يركز بشكل أكبر على الكم متناسيا ضرورة مراعاة النوعية، فثروة الأمم لا تقاس بما تملكه من موارد طبيعية فقط وإنما بقدرتها على استثمار مواردها البشرية أي التكوين الفعال الذي يسمح لخريجي التعليم بتفجير طاقته بما يخدم أهداف التنمية ولكن بالرغم من امتلاك الجزائر والجامعات الجزائرية مؤسسات ومراكز بحثية إلا أن الطريق لا يزال طويلا ويحتاج إلى شراكة حقيقية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الأخرى وخاصة مع المؤسسات الاقتصادية لدمج خريجي التعليم العالي الجدد في سوق العمل حتى يكونوا فاعلين في تحقيق التنمية التطور.

وفي الأخير يبقى هذا البحث محاولة لإثراء موضوع التعليم العالي، باعتباره أهم مورد لإعداد وتكوين أفراد مؤهلين ومزودين بالمهارات والمعارف لسوق العمل، ولأن خريجي الجامعة يمثلون النخبة لتي يتوقف عليه بناء المجتمع وتقدمه في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، فبقدر تطور التعليم العالي وارتقاءه وتنوع مخرجاته تنطلق العملية التنموية، لذلك يجب الاهتمام بهذه الثروة وتخصيص ميزانيات أكبر للنهوض بهذا القطاع وتطويره من أجل الخروج من دائرة التخلف واللحاق بركب التطور العلمي والحضاري.

وعليه دراستنا تفتح الأفاق لدراسات أكثر عمقا ودقة أمام الباحثين ليكون بذلك نقطة بداية لدراسات جديدة في نفس السياق، فمهما كانت مساهمة هذه الدراسة في معالجة أبعاد الموضوع إلا أن هناك جوانب لم نستطع الإحاطة بها لارتباطنا بالمشكلة البحثية والفرضيات التي وضعتها.

# قائمة المراجع

# قائمة المراجع


**أولا: القواميس والمعاجم**

1- لوديش محمد الأسيل: القاموس العربي الوسيط، دار الراية الجامعية، بيروت 1997.

2- محمد عاطف غيث: قاموس علم الإجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004.

3- محمد عاطف غيث: قاموس علم الإجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004.

4- نواف أحمد سمارة العديلي، موسى عبد السلام: مفاهيم ومصطلحات العلوم التربوية، دار المسيرة، عمان 2008.

**ثانيا: الكتب باللغة العربية:**

1- أحمد خطيب: الإدارة الجامعية الحديثة، عالم الكتب الحديث، الردن، ط1، 2006.

2- بوزار صفية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال فترة 1990-2014، الجزائر، المركز الجامعي تيبازة.

3- بوفحلة غيات: التربية والتعليم بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2006.

4- تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1989.

5- حامد عباس مخيف المعموري، عارف وحيد إبراهيم الخافجي: مناهج البحث العلمي، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2016.

6- حميد عبد النبي وآخرون: إدارة الجودة الشاملة، الودرت للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.

7- د. عبد الوهاب المين: الإقتصاد الجزئي، المملكة العربية السعودية، جامعة الملكفيصل 1975.

8- د. عمر الصخري، التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

9- راضية رابح بوزيان: الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مركز الكتاب الأكاديمي، الجزائر،2015.

10- رمزي أحمد عبد الحي : متستقبل التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل، دراسة تطبيقية تحليلة، عمان، الأردن، 27 أفريل، 1 مايو 2014.

11- سعيد بن حمد الربيعي وآخرون: العولمة والتعليم الجامعي، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، مصر، 2006.

12- عبد الكريم أحمد جميل: التنمية البشرية للحديثة، الخبادرية للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الردن، 2017.

13- عبد الكريم حرزالله: كمال البدري، نظام ل.م.د، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2008.

14- عبد الله الهمالي: أسس البحث الإجتماعي وتقنياتها، منشورات جامعة قارينوس، ط3، ليبيا، 2003.

15- عبد الله بن دعيدة: الإصلاحات الإقتصادية وسياسات الخوصصة في البلدان العربية المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط، الجزائر، ط2، 2005.

16- عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسيولوجيا التعليم الجامعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.1991.

17- عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح: البحث العلمي أسسه ومناهجه، دار الرضوان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.

18- عل أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الإجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.

19- علي الهادي الحوات: التربية العربية( رؤية لمجتمع القرن21)، دار الكتب الوطنية بن غازي، ليبيا، 2003.

20- فيصل دليو: الأسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، منشورات خاصة جامعة منشوري، سنطينة، الجزائر1999.

21- لخضر غول: التربية والتعليم واستراتيجية التنمية في البلدان العربية، 2004.

22- مجيد ضياء: إقتصاد العمل الإسلامي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1998.

23- محمد الجوهري وآخرون: تمهيد في علم الإجتماع، دار الكتاب الجامعية، الإسكندرية، 1972.

24- محمد عبد الفتاح محمد: الأسس النظرية للتنمية الإجتماعية والخدمة الإجتماعية، الإسكندرية، 2005.

25- مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل( التجزئة الجزائرية)، دار الجامد للنشر والتوزيع، ط1، 2009.

26- مصطفى رجب البلعزي: سوق العمل وناتج التعليم بين التأثير والتاثر دراسة قياسية في الإقتصاد الليبي، عمان، الردن 2014.

27- ناصر دادي عدون: عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة.

28- هاشم فوزي: دباس العيادي وىخرون: إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداريالمعاصر، الوراق للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2007.

**ثالثا: الرسائل الجامعية والأطروحات**

1- أسماء عميرة: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستر، جامعة قسنطينة2، قسم علوم التسيير، الجزائر، 2012.

2- العوفي نسيمة: طيب عائشة: دراسة تحليلية إستقصائية لنظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه) شهادة مهندس دولة، المدرسة الوطنية العيا للإحصاء والإقتصاد التطبيقي، 2010/2009.

3- بلحاج فتيحة: دور التكوين المهني في التنمية الإقتصادية وواقع الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني في الجزائر، دراسة قياسية، أطروحة دكتوراه غير منشورة لجامعة الجزائر: كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011/2010.

4- جيفان فردوس: دور التعليم العالي في ترقية المعرف العلمية عند الطلبة ودراسة النقدية لنظام الجودة في التعليم، رسالة ماستر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة 2017/2016.

5- سليم عقون: قياس المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستر، جامعة فرحات عباس، سطيف 2009، 2010.

6- شباح رشيد: ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستر، جامعة أبو بكر بلقايد، تيارت، كلية العلوم الإقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية 2012/2011.

7- عبد الرزاق جباري: أثار سياسة التشغيل على التنمية لمستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012، رسالة ماجستر، جامعة فرحات عباس، 2015/2014.

8- عبد الكريم زرمان، نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته لأداء الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستر، العقيد الحاج

9- قوجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجسترفي علم الإجتماع ،جامعة بسكرة، 2014/2013.

10- كاهي مبروك: مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل مع دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، رسالة ماجستر لجامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011/2010.

11- كواحلة خولة: واقع جودة التعليم العالي في ظل نظام LMD ، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالة، الجزائر، 2015.

12- لخضر باتنة، كلية العلوم الإجتماعية والإسلامية، قسم علم الإجتماع، 2003-2004.

13- لعريفي عودة: محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة ماجستر، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011/2010.

14- مصطفى أحمد سليمان السطري: دور التعليم العالي في التنمية الإقتصادية في فلسطين، رسالة ماجستر، جامعة الأزهر غزة، قسم الإقتصاد، فلسطين،2011.

15- نادية إبراهيمي: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستر، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 2013/2012.

**رابعا: المؤتمرات والملتقيات**

**1/ المؤتمرات:**

1. بومدين سليمان، العلمي عبد الفتاح: الإتجاهات العالمية للتعليم العالي، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الدولي بعنوان قابلية التشغيل والإدماج المهني لحاملي شهادة التعليم العالي، جامعة بسكرة، يومي 22، 23 نوفمبر 2008.

2. زهية بوديار، مختار عيوان: التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، المؤتمر الدولي الثالث، الأردن، 28 أفريل-1ماي 2014.

3. سعد عادل وهارون وأسماء: التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية دراسة تحليلة واقع نظام ل.م.د في الجزائر، الملتقى الوطني بعنوان: تقييم دور الجامعة الجزائرية في الإستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة 2010/05/20.

4. صالحة عبد الله يوسف عيسات: مداخلة بعنوان إستجابة التعليم لمتطلبات التنمية الإجتماعية، مؤتمر إقليمي حول التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، 18/17 ديسمبر .2006

**2/ الملتقيات:**

1- بن عمارة منصور: ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المؤسسات الحديثة، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة باجي مختار عنابة 18-19 ماي.

2- رفيق زروالة: دور الجامعة في إنتاج رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات أيام 12-13 نوفمبر بكلية العلوم الإقتصادية.

**خامسا: المجلات**

1- أحمد خطابي: مجلة بطالة الشباب في الوطن العربي دراسة تحليلية إحصائية.

2- بن دادة لخضر: التعليم كمتغير للتحول الديموقراطي في الوطن العربي، دراسة حالة الجزائر، مجلة البحوث القانونية والسياسية، عدد 2، سعيدة 2014.

3- ساجد شرقي: دور الجامعة في تطوير وتنمية المجتمع، مجلة دور الجامعات، العدد 10، جامعة البصرة، مركز الدراسات الإيرانية، 2007.

4- سعداوي يوسف: دور الإستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري( دراسة تقييمية لحالة الجزائر) مجلة الإقتصاد الجديد، عدد 12، مجلد1، 2015.

5- عابد شريط: واقع الشراكة الإقتصادية الأورومتوسطية مع دول المغرب العربي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 21، جوان، جامعة مستوري قسنطينة 2004.

6- محمد صالحي: فضيل عبد الكريم: النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 17، ديسمبر 2014.

**سادسا: الوثائق**

1- الديوان الوطني للإحصاء، التقارير الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء حول التوزيع التشغيلي للسكان من 2004-2015.

2- الديوان الوطني للإحصاء، التقارير الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء حول بطالة حاملي الشهادة 2008-2015.

**سابعا: التقارير**

1- المعهد العربي للتخطيط، مشكلة الملائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل 2017/04/15.

2- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم من خلال تطبيق نظام ل.م.د الندوة الوطنية للجامعات لموسعة للقطاع الإقتصادي والإجتماعي والمخصصة لتقييم تطبيق نظام ل.م.د جانفي 2016.

3- وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، إستراتيجية بترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، 2008.

4- منظمة العمل العربية، بناء وتطوير نظام المعلومات لسوق العمل، 8-12 ديسمبر 2007

**ثامنا: الكتب باللغة الأجنبية**

1.- Baddari,kamal et harzallah, abdelkrim,réferenciel L.M.D.bien ensiener dans le système L.M.D, edition de lofice des publication universitaire, décembre 2014.

**تاسعا: المواقع**

www.univ-soukahras.dz

# الـــملاحق

***دليل استمارة بالمقابلة***

**المحور الأول: بيانات تتعلق بالفرضية الأولى (التعليم العالي في صورته الراهنة غير كفيل بإعداد قوى مؤهلة قادرة على تحقيق التنمية)**

1- هل تستطيع منظومة التعليم العالي الجزائرية في ظل الإصلاحات الجارية للمساهمة في تحقيق التنمية؟

2- هل ترى أن التعليم العالي قادر على إعداد قوى مؤهلة تحقق التنمية؟

3- هل تعتقد أن مناهج وبرامج التعليم العالي تسمح بتفجير الطاقات الإبداعية لدى الطالب؟

4- هل هناك تناسب بيت التخصصات المهنية والتخصصات التي يطلبها سوق العمل؟

5- إلى ما يعود ضعف مستوى خريجي التعليم العالي؟

**المحور الثاني: بيانات تتعلق بالفرضية الثانية (لم تتمكن مؤسسات التشغيل في الجزائر من إدماج خريجي التعليم العالي بالشكل المطلوب)**

6- هل تسجيلك في وكالة التشغيل كان عن قناعة؟

7- هل تحصلت على العمل بمجرد تخرجك؟

8- هل وظيفتك الحالية تتوافق والتخصص الذي درسته.

9- هل هناك علاقة بين المستوى التعليمي والقدرة على التحكم في العمل واتقانه؟

10- ما مدى اهتمام سياسة التشغيل بتوفير مناصب شغل لخريجي التعليم العالي والحد من ظاهرة البطالة.