

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حسبية بن بوعلي الشلف
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم
التخصص: علوم اقتصادية

تحليل وقياس دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
- حالة الجزائر -

من إعداد
لعريني عودة

رئيسا	جامعة الشلف	أستاذ التعليم العالي	أ.د. راتول محمد
مقررا	جامعة الشلف	أستاذ التعليم العالي	أ.د. البشير عبد الكريم
ممتحنا	جامعة تيارت	أستاذ التعليم العالي	أ.د. شريط عابد
ممتحنا	جامعة مستغانم	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ عشوي نصر الدين
ممتحنا	جامعة الشلف	أستاذ محاضر "أ"	د/ شريفي ابراهيم
ممتحنا	جامعة تيارت	أستاذ محاضر "أ"	د/ سدي علي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى
الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى إختي وأختوتي

وإلى كل طالب علم

شكر وتقدير

أوجه شكري للأستاذ المشرف الدكتور البشير عبد الكريم
على تقبله الإشراف على هذا العمل.

أتوجه بالشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة
التي قبلت مناقشة هذه المذكرة .

وأقدم بالشكر الجزيل والتقدير لكل من ساعدني
من قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل .

الملخص:

يعتبر التعليم العالي مصدرا من المصادر المهمة التي يمكن استغلالها لتعزيز عملية النمو الاقتصادي، لذلك فإن مخرجات التعليم العالي تعتبر من المتغيرات الأساسية التي بإمكانها التأثير الإيجابي على معادلة النمو الاقتصادي لأي بلد ما إذا ما تم الاهتمام الجيد بها و رعايتها وإدراجها في العملية الاقتصادية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة على دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر باستخدام بيانات سنوية خلال الفترة 1990-2016 وذلك باستخدام وتطبيق الاختبارات والأدوات الإحصائية المتبعة في الاقتصاد القياسي الحديث، حيث بعد التأكد من إستقرارية السلاسل تم تقدير النماذج. و بالاستعانة ببرنامج تحليل الاقتصاد القياسي (Eviews-9) توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين كل من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والتراكم الخام للأصول الثابتة مع الطلب على خريجي الجامعات، أما حجم السكان في سن العمل ومشاركة المرأة في سوق العمل لم تكن لها معنوية إحصائية في تفسير الطلب على خريجي الجامعات.

أما فيما يخص دالة عرض خريجي الجامعات، أثبتت الدراسة القياسية وجود علاقة طردية بين كل من حجم السكان في سن العمل وعدد الطلبة المسجلين ومعدل التأطير مع عرض خريجي الجامعات.

الكلمات المفتاحية: الطلب على خريجي الجامعات، خريجي الجامعات، نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

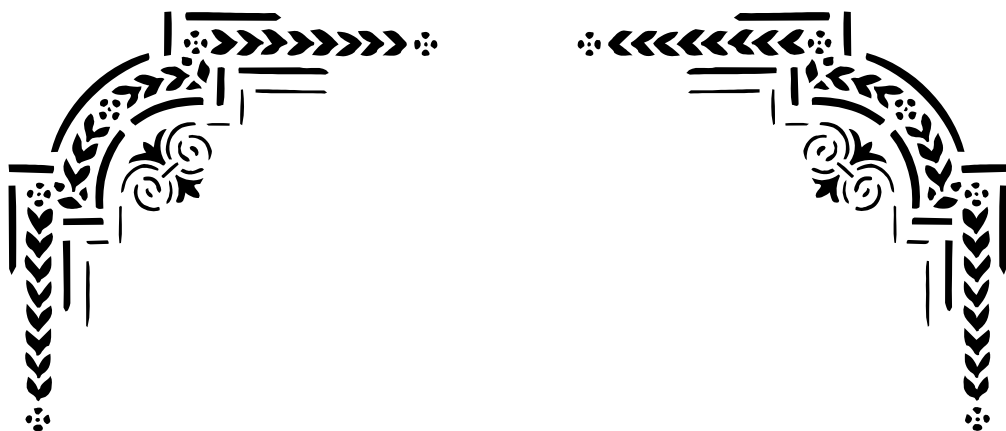
Summary:

Higher education is one of the important sources that can be exploited to promote the process of economic growth. Therefore, the output of higher education is one of the fundamental variables that can positively affect the economic growth equation of any country if it is well cared for, nurtured and included in the economic process.

This study aims to identify the most important factors affecting the supply and demand of university graduates in Algeria using annual data during the period 1990-2016 using and applying the tests and statistical tools used in the modern econometrics. After confirming the series stability, the models were estimated. Using the Eviews-9 program, the study found a positive correlation between real GDP and the raw accumulation of fixed assets with the demand for university graduates. The size of the working-age population and the participation of women in the labor market were not statistically significant In interpreting the demand for university graduates.

As for the function of presenting university graduates, the standard study showed a positive relationship between the size of the working age population and the number of students enrolled and the rate of supervision with the offer of university graduates.

Keywords: demand for university graduates, college graduates, multiple linear regression model.



الفهرس



الفهرس

الصفحة	العنوان
	اهداء
	شكر وتقدير
	الفهرس
	قائمة الجداول والأشكال البيانية
أ-ج	مقدمة عامة
49-1	الفصل الأول : مدخل لتشخيص التعليم العالي
1	مقدمة
2	المبحث الأول: الجامعة، أهدافها ودورها.
2	المطلب الأول: مفهوم الجامعة ومميزاتها.
2	أولا: الأبعاد المحلية والدولية للتعليم العالي.
3	ثانيا: مفهوم الجامعة.
6	ثالثا:مميزات الجامعة.
6	رابعا:مكونات الجامعة.
10	خامسا: مظاهر التعليم الجامعي الناجح.
12	المطلب الثاني:أهداف الجامعة.
14	المطلب الثالث: دور الجامعة.
15	أولا: دور الجامعة في التكوين الجامعي.
16	ثانيا: دور الجامعة في البحث العلمي.
19	ثالثا: دور الجامعة في خدمة المجتمع.
21	المبحث الثاني:التعليم العالي، مصادره، أشكاله والاستثمار فيه
21	المطلب الأول: مصادر تمويل الجامعة.
21	أولا:التمويل عن طريق الدولة.
22	ثانيا-التمويل الذاتي.
22	ثالثا-التعليم العالي الخاص وتمويله.
23	رابعا: المنح الدراسية.

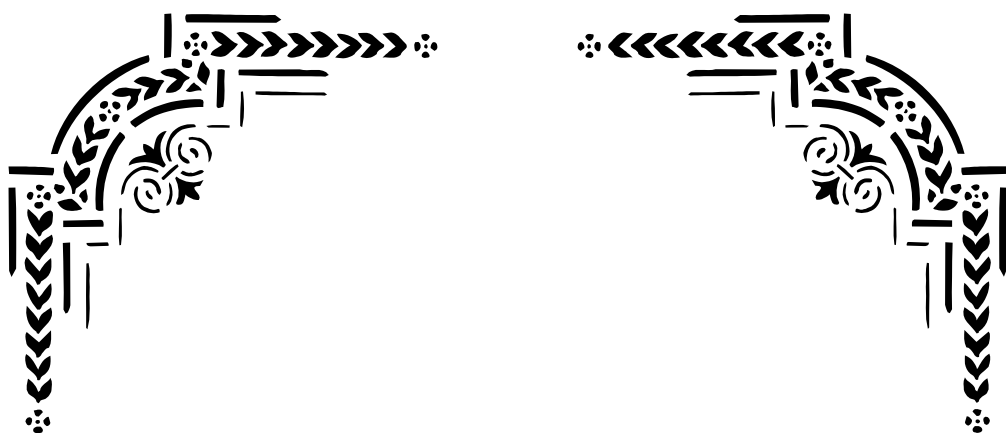
23	خامسا: المعونات الأجنبية.
24	المطلب الثاني: أشكال التعليم العالي.
24	أولا: التعليم عن بعد.
26	ثانيا: التعليم الالكتروني.
32	المطلب الثالث: الاستثمار في التعليم العالي.
32	أولا: التعليم كاستهلاك.
33	ثانيا: التعليم كاستثمار.
35	ثالثا: التدريب والمهارات
38	المبحث الثالث: أثر اقتصاد المعرفة على إدارة مؤسسات التعليم العالي.
38	المطلب الأول: الأبعاد الأساسية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات.
42	المطلب الثاني: إدارة الكفاءات البشرية في ظل إدارة المعرفة.
45	المطلب الثالث: تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.
45	أولا: واقع الجامعة في ظل اقتصاد المعرفة.
47	ثانيا: مقاييس أداء الجامعة في عصر المعرفة.
48	ثالثا: التعاون وتبادل المعرفة.
49	خلاصة الفصل
94-51	الفصل الثاني : تطور التعليم العالي وتطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية
51	مقدمة
52	المبحث الأول: ماهية التعليم العالي في الجزائر .
52	المطلب الأول: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر.
56	المطلب الثاني: ماهية نظام ل م د (مفهومه و مميزاته)
57	أولا: نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية
59	ثانيا: مميزات نظام ل.م.د
60	المطلب الثالث: أهداف نظام ل.م.د
62	المبحث الثاني: اختلالات التعليم العالي في الجزائر والمجهودات المبذولة لتطويره.
62	المطلب الأول: محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.
62	أولا: العوامل المحددة للطلب على خريجي الجامعات.

63	ثانيا: العوامل المحددة لعرض خريجي الجامعات.
64	المطلب الثاني: التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر ومشاكله.
64	أولا: التحديات والرهانات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر
66	ثانيا: مشاكل التعليم العالي في الجزائر.
70	المطلب الثالث: المجهودات المبذولة في سبيل تطوير التعليم العالي في الجزائر.
73	المبحث الثالث: الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.
73	المطلب الأول: ماهية الجودة التعليمية
73	أولا: مفهوم الجودة التعليمية
77	ثانيا: فوائد تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي
78	المطلب الثاني: تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية.
78	أولا: معايير الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية
79	ثانيا: تجربة الجزائر في ظل نظام الجودة الشاملة
82	ثالثا: تجارب عربية ودولية في اعتماد الجودة
92	المطلب الثالث: معوقات تطبيق ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية
94	خلاصة الفصل
150-96	الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
96	مقدمة
97	المبحث الأول: ماهية سوق العمل.
97	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل.
97	أولا: مفهوم سوق العمل.
98	ثانيا: مؤشرات سوق العمل.
100	المطلب الثاني: عرض العمل والطلب عليه.
100	أولا: عرض العمل.
101	ثانيا: الطلب على العمل.
101	المطلب الثالث: البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة.
105	المبحث الثاني: النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل.

105	المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل.
105	أولا: مبادئ المدرسة الكلاسيكية.
106	ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند الكلاسيك.
115	ثالثا: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك.
117	المطلب الثاني: النظرية الكينزية لسوق العمل
117	أولا: مبادئ المدرسة الكينزية.
118	ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند كينز
122	ثالثا: التوازن في سوق العمل عند كينز.
124	المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل.
124	أولا: نظرية البحث عن العمل.
125	ثانيا: نظرية الداخلين والخارجيين.
126	ثالثا: نظرية تجزؤ سوق العمل.
127	رابعا: نظرية اختلال سوق العمل.
127	المبحث الثالث: موائمة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الجزائر.
128	المطلب الأول: مفهوم ومعوقات التخطيط الجامعي
128	أولا: النماذج النظرية لتفسير ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
130	ثانيا: مفهوم التخطيط الجامعي
131	ثالثا: مشكلات التخطيط الجامعي
131	رابعا: مستويات التخطيط الجامعي
132	خامسا: علاقة تخطيط التعليم بالتخطيط الاقتصادي
133	سادسا: تطوير إمكانات خريجي الجامعات
134	المطلب الثاني: خصائص سوق العمل الجزائري.
135	أولا: تجزؤ سوق العمل.
136	ثانيا: جمود سوق العمل.
136	ثالثا: انتشار ظاهرة البطالة.

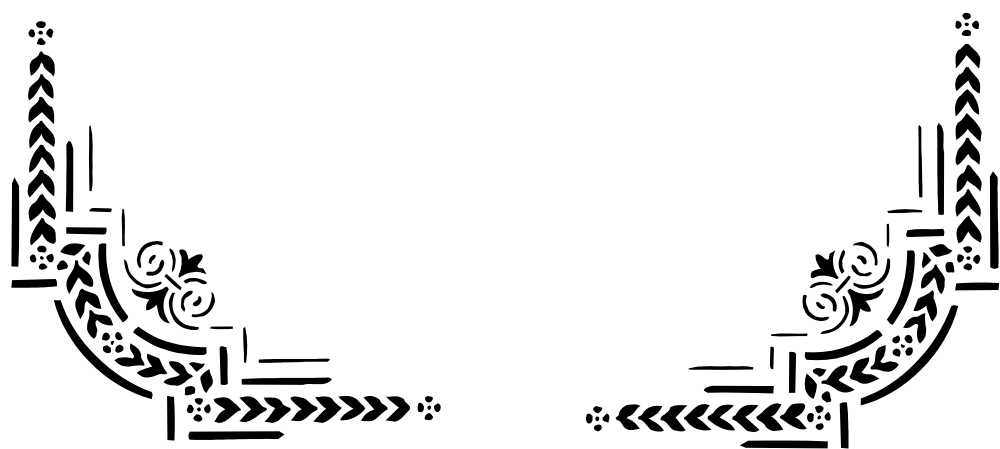
137	المطلب الثالث:علاقة التعليم العالي بسوق العمل في الجزائر.
137	أولا: تطور بطالة خريجي الجامعات في الجزائر
144	ثانيا: خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق الشغل في الجزائر.
145	ثالثا:متطلبات دمج مخرجات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية.
150	خلاصة الفصل
185-152	الفصل الرابع:تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر
152	مقدمة
153	المبحث الأول : تحليل تطور محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.
153	المطلب الأول: تحليل تطور عدد الطلبة المسجلين بالتدرج وما بعد التدرج وعدد الطلبة المتخرجين خلال الفترة (1990-2016).
153	أولا: تحليل تطور عدد الطلبة المسجلين بالتدرج وما بعد التدرج بالجامعات الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)
159	ثانيا: تحليل تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعات الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)
162	ثالثا: تطور عدد الأساتذة خلال الفترة (1990-2016)
165	المطلب الثاني: تطور حجم السكان في سن العمل
167	المطلب الثالث: تطور الناتج المحلي الإجمالي والتراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016).
168	أولا: تطور الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة (1990-2016)
170	ثانيا: تطور التراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016).
173	المبحث الثاني : دراسة قياسية لدالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.
173	المطلب الأول:تحديد متغيرات النموذج
174	المطلب الثاني:تقدير النموذج
175	المطلب الثالث: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج

178	المبحث الثالث: دراسة قياسية لدالة العرض على خريجي الجامعات في الجزائر.
178	المطلب الأول: تحديد متغيرات النموذج.
181	المطلب الثاني: تقدير النموذج.
182	المطلب الثالث: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج.
185	خلاصة الفصل
187	الخاتمة
193	المراجع
209	الملاحق



قائمة الجداول

والاشكال البيانية



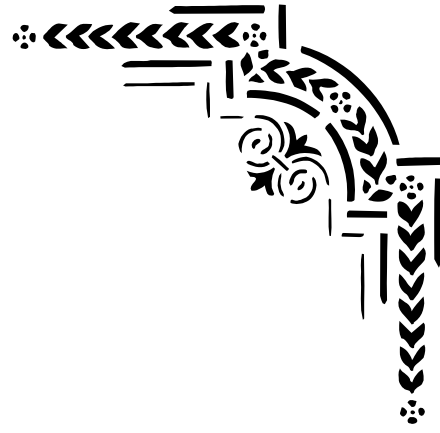
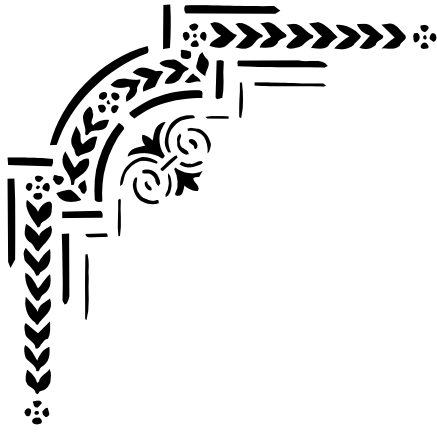
فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
53	تطور أعداد الطلبة المسجلين بالجامعات في الجزائر خلال الفترة (1962-1969).	1-2
55	تطور أعداد الطلبة المسجلين بالجامعات في الجزائر خلال الفترة 2003/1998.	2-2
55	تطور عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة 2003-1998.	3-2
78	معايير الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية.	4-2
139	تطور معدل بطالة خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة (1990-2016).	1-3
153	تطور عدد الطلبة المسجلين في قطاع التعليم العالي خلال الفترة (1990-2016).	1-4
157	توزيع طلبة التدرج وما بعد التدرج على الجامعات الجزائرية للسنة الجامعية 2014/2013.	2-4
160	تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016).	3-4
162	تطور عدد الإناث المتخرجين من الجامعة الجزائرية	4-4
162	تطور عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)	5-4
167	تطور ميزانية قطاع التعليم العالي خلال الفترة (1990-2016).	6-4
165	تطور حجم السكان في سن العمل .	7-4
168	تطور الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي خلال الفترة (1990-2016)	8-4
170	تطور التراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016)	9-4
171	تطور الكتلة الاجرية في الجزائر خلال الفترة (1990-2016)	10-4

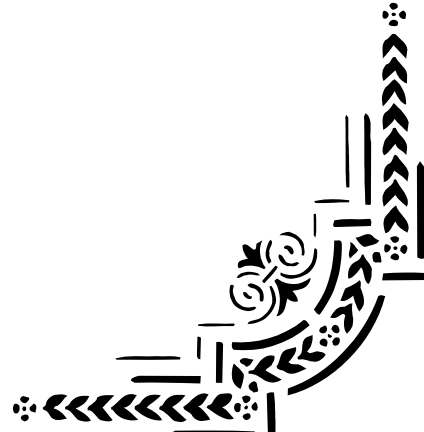
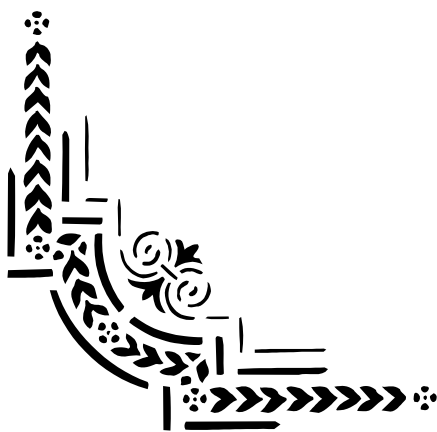
فهرس الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
107	منحنى دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية للعمل	1-3
109	اشتقاق دالة الطلب على العمل	2-3
110	الطلب على العمل عند الكلاسيك	3-3
111	عرض العمل عند النيوكلاسيك	4-3
112	خريطة منحنيات السواء	5-3
113	خط الأجر	6-3
114	توازن العامل	7-3
115	منحنى عرض العمل عند الكلاسيك	8-3
116	التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك	9-3
120	الطلب على العمل عند كينز	10-3
122	عرض العمل عند كينز	11-3
123	التوازن في سوق العمل عند كينز	12-3
140	تطور معدل بطالة خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة (2000-2016).	13-3
155	تطور عدد الطلبة المسجلين بالجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016).	1-4
161	تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016).	2-4
163	تطور عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)	3-4
165	تطور ميزانية التعليم العالي	4-4

167	تطور حجم السكان في سن العمل.	5-4
169	تطور الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي	6-4
171	تطور التراكم الخام للاصول الثابتة	7-4
172	تطور الكتلة الاجرية في الجزائر	8-4



مقدمة عامة



يعتبر موضوع الجامعة من أهم الموضوعات التي لقيت اهتماما كبيرا في التحليل والدراسات الاقتصادية في العقود السابقة، نظراً لما يمثله هذا المتغير من أهمية بالنسبة للفرد، المؤسسة والمجتمع. لذا يحظى التعليم العالي باهتمام كبير من قبل الحكومة الجزائرية من خلال ارتفاع الإنفاق عليه، فتعد الجامعة الركيزة الأساسية في أي مجتمع يطمح لتنمية قدراته فهي من أهم المراكز التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال البحث والمعرفة، وبالتالي فهي تقدم تعليماً متخصصاً لطلبتها يؤهلهم بعد ذلك للولوج إلى سوق العمل .

فشهد العالم منذ تسعينيات القرن الماضي تحولات عديدة سياسية، اقتصادية واجتماعية وثقافية، وأصبحت الجامعات تشهد توسعا كميًا لم يواكبه تحسنا في جودة التعليم على الرغم من تخصيص مبالغ كبيرة من ميزانيتها لصالح التعليم العالي، فهذه التحولات جعلت من موائمة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل قضية جوهرية عندما أصبح سوق العمل لا يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي، وبالتالي لا يوفر لهم الوظيفة المناسبة لشغلها.

لذا احتل موضوع عوائد الاستثمار في مجال التعليم موضع اهتمام الفكر الاقتصادي منذ وقت مبكر بالنظر إلى الفوائد التي تعود على الاقتصاديات من جراء العناية بالاستثمار في رأس المال البشري وما تشهده المجتمعات من تحسن في مستوى معيشة أفرادها، وقد أصبح تقييم مدى جدية السياسات الاستثمارية في مجال التعليم تتوقف على ما لهذه السياسات من عوائد إيجابية على مستوى الاقتصاد الوطني وعلى مستوى الأفراد في المجتمع. فيعتبر العنصر البشري في علم الاقتصاد أداة من أدوات النشاط الاقتصادي كما أن دراسة اقتصاديات التعليم باعتباره العامل الأساسي في تنمية الموارد البشرية التي تهتم بتحليل التعليم في إطار النظرية الاقتصادية كاستثمار بشري يؤثر في الطاقة الإنتاجية للعنصر البشري ورفاهيته في المستقبل .

تتعدد المتغيرات الاقتصادية التي تحدد دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات، هذه المحددات والتي يجب أن تكون مبنية على مدى توفر المادة الخام المتعلقة بالموضوع، والمتمثلة أساسا في معطيات الطلبة المسجلين، المتخرجين من الجامعة الجزائرية والمطلوبين في سوق العمل، مشاركة المرأة في سوق العمل، معدل التأطير، الناتج المحلي الإجمالي، الاستثمار، عدد السكان في سن العمل، ومعدلات البطالة المتعلقة بخريجي الجامعات والتي أصبحت تزداد بوتيرة سريعة في السنوات الأخيرة وهذا راجع إلى النمو السكاني السريع وارتفاع معدل نشاط النساء.

ولهذا سوف نتناول هذا الموضوع لأهميته من خلال تسليط الضوء على كل الزوايا التي تتعلق بالمشكلة قيد الدراسة من خلال ما نتعرض له في فصول الدراسة ومن خلال الإحصائيات ذات العلاقة سوف يتم دراسة الفصل التطبيقي.

مشكلة البحث :

مع تنامي ظاهرة العولمة شهد العالم اتجاها متزايدا للطلب على قوة عمل ذات مهارات متعددة وعالية المستوى في آن واحد ومتمتعة بمؤهلات ومستويات تدريب عال تتلائم مع الوظائف، ومن ثم فإن الفرص ستكون قليلة جداً أمام قوة العمل غير الماهرة وعليه ومن هنا تبرز معالم إشكالية بحثنا والمتمثلة أساسا فيما يلي:

ما هي محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر؟

التساؤلات الفرعية :

ولأجل الإلمام بهذه الإشكالية إرتأينا طرح هذه التساؤلات:

- 1- ما هو واقع الجامعة في الجزائر؟
- 2- ما هي المبررات الدافعة لتطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية؟
- 3- ما مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل؟

الفرضيات :

للإجابة على الأسئلة السابقة تم إقتراح الفرضيات التالية :

- 1- يتحدد عرض خريجي الجامعات بعدد الطلبة المسجلين ومعدل بطالة خريجي الجامعات.
- 2- تدفع كل من التحديات الداخلية والتحديات الخارجية التي تواجه مؤسسات التعليم العالي الجزائرية إلى تطبيق نظام ضمان الجودة .
- 3- ارتفاع أعداد الخريجين يقابله ندرة في قلة الوظائف وها ما ينجم عنه بطالة خريجي الجامعات وهجرة المتعلمين.

أهمية البحث :

انطلاقا مما سبق يتبين لنا أن الجامعة هي الركيزة الأساسية لأي اقتصاد لأنها تدعمه باليد العاملة المؤهلة والتكنولوجيا وخاصة في ظل عصر المعلومات. لذا سنسلط الضوء على مدى ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل وخاصة في ظل ارتفاع معدلات بطالة خريجي الجامعات الذي يشهده هذا القطاع، ومن هنا تتجلى أهمية هذه الدراسة التي ستسمح لنا بتحديد العوامل المحددة لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات .

أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة (1990-2016)، بالإضافة إلى ذلك هناك أهداف فرعية أخرى يمكن إدراجها فيما يلي:

- التعرف على واقع الجامعة الجزائرية وفائض العمالة التي تقوم بإخراجه .
- معرفة أسباب اختلال سوق العمل الجزائري والأسباب التي أدت إلى تزايد بطالة الجامعيين بشكل مطرد .

حدود الدراسة :

تحدد دراستنا لهذا الموضوع من جانبيين زماني ومكاني، فالجانب المكاني يتمثل في التركيز على حالة الجزائر، في حين أن الجانب الزمني فستتعرف من خلاله على النموذج الذي يحدد أهم العوامل المؤثرة على دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر، حيث قمنا بدراسة هذا الموضوع على الفترة الممتدة من 1990 إلى غاية 2016.

منهج البحث :

بناء على التساؤلات والفرضيات المصاغة سنعمد في دراستنا على المنهج الاستنباطي من خلال التحليل الوصفي بالدرجة الأولى بالإضافة إلى التحليل البياني، كما سنعمد على المنهج الاستقرائي وأداته الإحصاء في تحليل وتفسير البيانات الإحصائية المتعلقة بتطور محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.

الدراسات السابقة :

1-دراسة الباحث: الحبيب فهد بن إبراهيم بعنوان: مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إستراتيجية مقترحة في المؤتمر العربي الأول استشراف مستقبل التعليم وورشته عمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الشارقة ، 2006.

هدفت هذه الدراسة إلى مستقبل التعليم العالي وهذا من خلال التطرق إلى واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعودية من خلال الكشف عن ابرز أسبابها وحلولها.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها في النقاط التالية:

- ابرز أسباب مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: إحصام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية وإحصام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه، واستمرار مؤسسات التعليم العالي في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل.

-أهم الحلول لمشكلة بطالة الجامعيين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي الحد من استقدام غير السعوديين للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين، دراسة سوق العمل السعودي وإنشاء مركز معلومات لتحديد العرض والطلب الوظيفي فيه والتوسع في التخصصات الدراسية التي تلبي حاجات سوق العمل.

2-دراسة الباحث محمد دهان بعنوان: الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2015/2014.

تهدف هذه الدراسة إلى قياس العائد للاستثمار في رأس المال البشري .

وتوصلت الدراسة إلى أن:

-إن العائد على رأس المال البشري نتيجة للتغير في عدد السنوات الدراسية يعتمد على طول الخبرة في سوق العمل وعلى سنوات الدراسة.

3-دراسة الباحث خلوف عاطف بعنوان: اثر التعليم العالي على النمو الاقتصادي-دراسة حالة الجامعة الجزائرية-ورقة بحث للملتقى الوطني الأول: دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010/05/20.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على الأسباب التي تحول دون تطوير مهارات وقدرات الخريجين والأسباب التي تقف عائقا في عملية تكوينهم الجيد، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- التعليم بوجه عام والتعليم الجامعي بشكل خاص هو عنصر فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد، وذلك من خلال إيجاد علاقة ترابطية وتوافقية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وعدم الاهتمام بالوضع الجامعي وحل مشاكل الأستاذ الجامعي خاصة الاجتماعية منها، يستحيل معه أن تعمل الجامعة في ظروف حسنة مما يؤثر سلبا على التنمية المحلية والاقتصادية للبلاد مع العلم أن سوق العمل أصبحت تفرض متطلبات لم يعد بالإمكان تجاهلها .

-التكوين والتدريب الجيد لخريجي الجامعات من شأنه أن يساهم في زيادة فرص الأفراد في الحصول على وظائف، خاصة في ظل تنامي القطاع الخاص وتراجع القطاع العمومي، مع العلم أن القطاع الخاص يركز على المهارات

والقدرات المكتسبة الموجودة لدى الأفراد الذين يمكنهم تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.

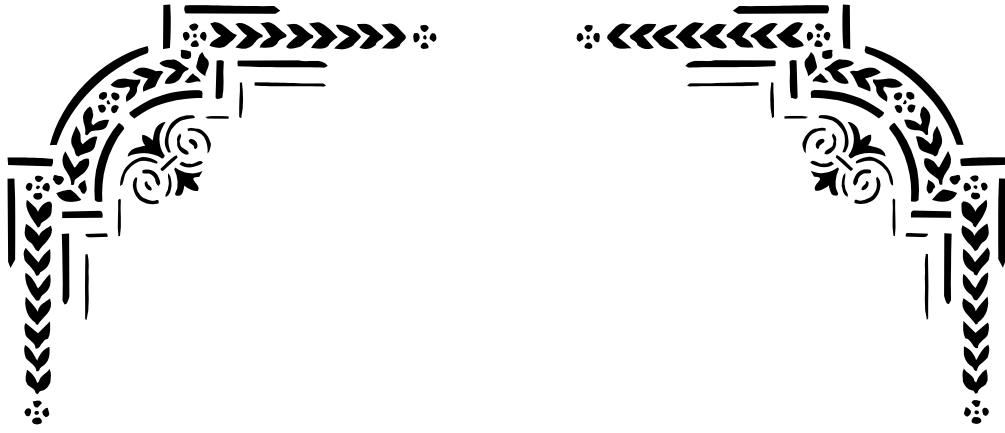
أقسام الدراسة:

الفصل الأول: معالجتنا لهذا الفصل انصبت على دراسة الجامعة من خلال مفهومها وأهدافها ومصادر تمويلها .

الفصل الثاني: نتناول في هذا الفصل مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر وتطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية .

الفصل الثالث: نتناول في هذا الفصل دراسة سوق العمل من خلال مفهومه والنظريات المفسرة له وعلاقة التعليم العالي بسوق العمل في الجزائر.

الفصل الرابع: سنقوم في هذا الفصل بتقدير نموذج قياسي لخريجي الجامعات، وذلك بدراسة دالة العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.



الفصل الأول

مدخل للتشخيص التعليم العالي



مقدمة :

تعتبر الجامعة رأس الهرم في النظام التعليمي التي يقع على عاتقها تنمية رأس المال البشري الضروري لتحقيق التنمية، فقيام الجامعة بدورها في تنمية رأس المال البشري والرقي بمستوى التعليم وفي كيفية استيعاب مخرجات التعليم هو من منطلق الحرص على تنمية وتطوير الموارد البشرية التي هي أساس التنمية، لذا تعد الجامعة إحدى المؤسسات التعليمية التي أصبحت مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة والتي يمكن أن توفر الكفاءات التي يحتاج إليها سوق العمل، وبالتالي فهي المرآة العاكسة لواقع الأمة ومكانة الشعب .

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتطرق إلى بعض المفاهيم الخاصة بالجامعة ومصادر تمويلها ودور الجامعة وأخيرا نتطرق إلى اثر اقتصاد المعرفة على التعليم العالي، بحيث قسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث :

المبحث الأول: الجامعة، أهدافها ودورها .

المبحث الثاني: التعليم العالي، مصادره، أشكاله والاستثمار فيه.

المبحث الثالث: اثر اقتصاد المعرفة على إدارة مؤسسات التعليم العالي.

المبحث الأول: الجامعة، أهدافها ودورها.

تأتي الجامعة على رأس منظومة التعليم في المجتمع، وهذا للدور الذي تلعبه في تنمية رأس المال البشري في عالم يتصف بالتغير السريع، وفي ظل احتياجات سوق متطورة ومتسارعة ولا يقتصر دور الجامعة على تكوين رأس المال البشري بل يتعدى ذلك لتسهم بصورة مؤثرة في مسيرة التنمية المستدامة، ونشر المعرفة والقيام بالبحوث العلمية التي تحقق التقدم. لذا سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق أولاً إلى مفهوم الجامعة، مميزاتها وأهدافها ومصادر تمويلها.

المطلب الأول: مفهوم الجامعة ومميزاتها.

تمثل الجامعة إحدى القطاعات التي تعكس بصورة أفضل الطموحات والتطورات لدفع عجلة التنمية في البلاد، لذا سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى أبعاد التعليم العالي ثم مفهوم الجامعة ومميزاتها.

أولاً: الأبعاد المحلية والدولية للتعليم العالي

ليس للتعليم العالي مسألة محدودة الأبعاد، بل هي قضية مفتوحة متشعبة على الصعيد المحلي، ومتفرعة على المستوى الدولي تُؤثر على قضايا عديدة وتتأثر بها، بين هذه القضايا التفوق المعرفي والمكانة الحضارية وبينها الارتقاء بالإنسان وإمكاناته، التنمية ودعم العطاء الاقتصادي المبني على المعرفة والقدرة على المنافسة.

وعلى مر الزمن لم يقتصر أثر التعليم على الأبعاد المحلية، بل كان دائماً عولمي اشتقاقاً من العولمة ففي العصور القديمة كانت عولمة التعليم أو المعرفة التي يُغذيها التعليم، بطيئة بالمقارنة مع ما هي عليه اليوم. إذ كانت عولمة التعليم تأتي بصورة مباشرة عن طريق تنقل البشر غزواً أو ترحالاً، وكان هذا التنقل بطيئاً بواقع الحال اليوم وكانت تأتي أيضاً بصورة غير مباشرة من خلال آثار الحضارات ونقلها عبر الزمن من جيل إلى آخر ومن حضارة أقدم في مكان ما إلى حضارة أحدث في مكان آخر. لكن هذه الصورة غير المباشرة باتت مباشرة وسريعة في الوقت الحاضر نتيجة لمعطيات العصر الذي نعيش فيه.

إن عولمة المعرفة والتعليم الذي يُغذيها في عالم اليوم عولمة سريعة الإيقاع عبر تقنيات الاتصالات، فقد بات انتقال المعلومات سريعاً وفعالاً ومحدود التكاليف ومن خلال تقنيات المعلومات بات تنظيم المعلومات وانتقاؤها ومعالجتها سريعاً وفعالاً ومحدود التكاليف أيضاً. وعبر وسائل النقل أصبح انتقال الأشخاص حول العالم ميسراً وسريعاً لا تعيقه تضاريس الجغرافيا ولا مشاكل الزمن¹.

¹ عبد القادر بن عبد الله الفتوح، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة، النشر العلمي والمطابع، الرياض، 2012، ص ص 28-29.

وبالنظر إلى القضايا التي يؤثر التعليم العالي فيها ويتأثر بها، يظهر أن هذه القضايا تبدأ بالإنسان. فالإنسان بتكوينه متطلع إلى المعرفة وربما إلى المهنة الملائمة أو المكانة التي يمكن أن يكتسبها أصحاب المعرفة وبالإضافة إلى الإنسان يؤثر التعليم أيضا ويتأثر بالمؤسسات، ويشمل ذلك الجامعات والكليات، إضافة إلى المؤسسات المختلفة التي تعتمد في عملها على مخرجات التعليم العالي أيضا وتشمل هذه المخرجات الإمكانيات والمهارات البشرية القابلة للتوظيف في تطوير منتجات وخدمات هذه المؤسسات. وهناك أيضا المؤسسة الكبرى في المجتمع المحلي، أي الدولة وطموحاتها وخططها ومشاريعها في التطوير والتحديث الذي يعتمد على تفعيل نشاطات المؤسسات المختلفة والارتقاء بالمجتمع وإمكاناته وعطاءه. أما على المستوى الدولي فيؤثر التعليم العالي ويتأثر بعاملين رئيسيين اثنين هما المنافسة من جهة، والتعاون من جهة أخرى. وليس هاذان العاملان متناقضان، بل هما متكاملان. المنافسة والتعاون في التعليم العالي يأتیان على مستوى الدول وعلى مستوى الجامعات. ثم هناك المؤسسات الأخرى المهمة بمخرجات التعليم العالي ولا شك أن هذه المؤسسات تُبذ التعاون مع الجامعات، وربما تشجيع المنافسة فيما بينها من خلال مسابقات دعم المشاريع البحثية أو توجيه الطلبة للدراسة في هذه الجامعة أو تلك. في المنافسة وفي التعاون تتعلم الدول والجامعات والمؤسسات من بعضها البعض، فتتعلم الإيجابيات لتحذوا حذوها وتطورها وتستفيد منها وتتعلم السلبيات لتبحث في كيفية تجنبها والتخلص منها. وفي الموضوعات الحيوية، كثيرا ما تتعاون الجامعات وتتنافس لدعم تطوير موضوع حيوي يُحقق فتحاً علمياً يفيد البشرية حاضراً ومستقبلاً.

ثانياً: مفهوم الجامعة

لقد تعددت وجهات النظر حول مفهوم الجامعة نظراً لتعدد الأهداف والواجبات الموكلة إليها، بحكم كونها إحدى مؤسسات التعليم العالي، لذا ينظر إلى الجامعة في الوقت الحاضر على أنها رمز لنهضة الأمم وتقدمها.

لذا تأتي مؤسسة التعليم العالي في قمة التعليم وتمثل آخر مرحلة من مراحل النظام التعليمي، فهي تحظى بمكانة اجتماعية مهمة لدورها في تكوين وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة لشغل المناصب في الدولة كما أنها هي التنظيم الذي يتيح للدارسين الحصول على الشهادات العلمية العليا كالدبلومات في العلوم المختلفة، وكذا شهادات الماجستير والدكتوراه في المجالات الأكاديمية. لذا فالالتعليم العالي هو مرحلة التخصص والإعداد العملي في كافة أنواعه ومستوياته لسد حاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المنشود الذي تسعى إليه أية أمة بلد لتحقيق أهدافها وغاياتها¹. كما تعرف منظمة

¹ الحبيب فهد بن إبراهيم، مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إستراتيجية مقترحة في المؤتمر العربي الأول استشراف مستقبل التعليم وورش عمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الشارقة، 2006، ص52.

التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) التعليم العالي على أنه مستوى أو مرحلة من الدراسة تلي التعليم الثانوي، وتباشر مثل هذه الدراسة في مؤسسات التعليم العالي كالجامعات الحكومية والخاصة وفي الكليات والمعاهد وغيرها من المنشآت التعليمية الأخرى¹.

لذا لم تعد الجامعة فضاء يُنظم ويتحقق فيه اكتساب المعرفة ونقلها وإنتاجها وتطويرها ونشرها فحسب، بل حاضنة باتت تفرض نفسها أكثر من أي وقت مضى كعامل فاعل وحاسم في التنمية وتحقيق التنافسية الاقتصادية. لذا يرتبط التعليم العالي ارتباطا وثيقا بفكرة التخصص وهذا عكس المراحل التي تأتي قبل هاته المرحلة حيث يكتسب فيها الطالب المبادئ الأساسية في حقول المعرفة العامة، وبالتالي يمكن اعتبار التعليم العالي مرحلة من مراحل التعليم المتخصص الأكاديمي الذي يستهدف الحاجات الحاضرة والمستقبلية للمجتمع.

فهناك من يرى بأن الجامعة ممثلة بكلياتها ومراكزها العلمية والإدارية، نظام تربوي بالدرجة الأولى يستمد أهدافه من الفلسفة السائدة في بيئته السياسية والاجتماعية، ويمارس أنشطته من خلال جهاز أكاديمي وإداري وخدمي متكامل². بينما يرى علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة، لذلك فإن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله وطموحاته وتوجهه السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

كما تعتبر الجامعة هي المحافظة لذاكرة الشعب، وهي المؤهلة لاستقاء المعرفة من مناهل متعددة المصادر³. وهناك من يعرف الجامعة بأنها المكان الذي تتم فيه المناقشة الحرة المفتوحة بين المعلم والمتعلم وذلك بهدف تقييم الأفكار والمفاهيم المختلفة وهي أيضا المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات، وكذلك بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات⁴.

كما يمكن تعريف الجامعة على أنها مؤسسة لها دور مهم في المحافظة على المعرفة وتنميتها في تبني الطاقات المبدعة، أي أنها هيئة يشارك في تنظيمها وتوجيهها تصريف أمورها الأساتذة والطلاب

¹ الربيعي سعيد بن حمد، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق، عمان، 2007، ص 23.

² محجوب بسمان فيصل، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 70.

³ محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2000، ص 152.

⁴ عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة - دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، جامعة طنطا، مصر، 2005، ص 49-50.

والإداريون، ويُعد الاستقلال سمة من سماتها على ضوء مطالب المجتمع الذي تنتمي إليه الجامعة، وتستمد منه كيانها المادي واتجاهاتها الفكرية¹.

أما الجامعة حسب تعريف 'ألان توران' فهي مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين.² ويبرز هذا التعريف دور الجامعة في إعداد رأس المال البشري من الخريجين والذي يناط بهم مهمة خدمة المجتمع وتنميته. فالجزائر عملت على أن يكون التعليم في الجامعة ليس حكراً على طبقة اجتماعية دون أخرى.³

وهناك من يرى بأن الجامعة تقوم على التوجيه، الإرشاد وتنمية قدرات الطلاب ومساعدتهم على استخدام كل ما لديهم من إمكانيات في الترشيد والتطوير والابتكار.⁴

وما يمكن ملاحظته حالياً هو أن الجامعات الرائدة على المستوى العالمي اكتسبت ميزتها من خلال رفع قدراتها على:⁵

- إنشاء معارف جديدة والابتكارات وبالتالي الهيمنة على الأسواق.

- تخزين وتحديد المعارف ومن ثم إعادة استغلالها قبل استهلاكها بفعل التقدم العلمي.

- توفير الاحتياجات اللازمة لمتطلبات التعلم المستمر.

- تكوين عمال ومنشئي المعرفة واستقطابهم بسرعة.

يتضح من التعريفات السابقة أنها تتشابه في بعض النقاط من بينها أن الجامعة مكان لتوفير العلم وتنمية المعرفة وتبأين من حيث التدريس أو أنها منظمة تقوم بإعداد الفرد مهنيًا وثقافياً، بالإضافة إلى قيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية وإعداد الإطارات من الباحثين. لذا يمكن القول بأن الجامعة هي مؤسسة ذات طابع علمي، ثقافي ومهني وتشكل من كليات ومعاهد كما يمكن أن تكون لها ملحقات. كما أن الجامعات تتميز إلى جانب ذلك بأنها قنوات التعليم العالي ذات التأثير في مختلف المجالات الاقتصادية والثقافية والعلمية.

¹ راضية بوزيان، إدارة الجودة الشاملة ومؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية في بعض جامعات الشرق الجزائري، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2014، ص 65.

² سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، الطبعة الثانية، دار الفكر، الأردن، 2001، ص 15.

³ مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 336.

⁴ شنايت صباح، إصلاح وتطوير التعليم العالي من خلال تطبيق برنامج الجودة الشاملة، مجلة العلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، العدد 02، 2010، ص 296.

⁵ لعشعاشي عبد الحق، حوحو مصطفى، دور اقتصاد المعرفة في الحد من البطالة: حالة الجزائر، المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي، النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، 9-10 سبتمبر 2013، إسطنبول، تركيا، ص 9-10.

فالجامعة تختص بكل ما يتعلق بالتعليم العالي والبحث العلمي فهي تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة من أجل خدمة المجتمع وتستمد نشاطها من العنصر البشري الذي يملك كفاءات عالية للأداء الجيد من أجل تقديم الخدمات المتنوعة باستعمال العلوم والتكنولوجيا.

ثالثا: مميزات الجامعة

- تتميز الجامعة بمجموعة من الخصائص ويمكن ذكر بعضها فيما يلي:
- يُعد من أنواع التعليم المتخصص: إذ لا تحتوي الخطط الدراسية للكليات الجامعية على مواد عامة وإنما مواد متخصصة.
- يحافظ على التطور الاقتصادي، عن طريق تزويد سوق العمل بالعديد من الكفاءات التي تُدعمه وتُطوره.
- يقلل من معدل الأمية العام في المجتمع، ويزيد من الوعي المعرفي والإدراكي عند المتعلمين من فئة الشباب.
- يقدم مجموعة من الأبحاث المهمة في مختلف مجالات المعرفة، مما يدعم قطاع البحث العلمي.
- تنشأ في مجتمع يحدد أهدافها ووظائفها حيث تعتبر عنصرا متفاعلا معه.
- تتميز بالتغيير والحركية ومواكبة التطوير المحلي والعالمي، وأصبحت الجامعة روح العصر وتعكس ما توصلت إليه البشرية من إبداعات وتراكمات معرفية.
- تظم مجموعة علماء متخصصين في شتى مجالات العلوم والتكنولوجيا.
- تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

رابعا: مكونات الجامعة

لقد أصبح التعليم من أهم بنود استراتيجيات الدول، ولكي تقوم المؤسسة الجامعية بالوظائف التي أنشأت لأجلها، لا بد لها من عناصر وأطراف فاعلة، تتمثل في:

1- هيئة التدريس (الأستاذ):

تحتاج المؤسسة الجامعية لأداء وظيفتها إلى عنصر ذي أهمية كبيرة، يتمثل في هيئة التدريس أو الأستاذ الجامعي، الذي يُعد "حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة و مسؤولاً عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة"¹.

¹ فضيل دليلا وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، الطبعة الأولى، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص ص 19.

فالجامعة لا تصنع الخبرة بواسطة الهيكل الإداري والتشريعات فحسب، بل لا بد أن تجمع في مدرجاتها ومخابرها عددا من المدرسين والباحثين، الذين لا يكفون بتلقين طلابهم مجموعة من المعلومات المعروفة سابقا أو بمجرد نقل الخبرة الموجودة في البلاد الأجنبية، ولكنهم يتعاونون معهم على اكتشاف الطريق الأمثل لاستخدام تلك المعلومات وتمثيلها وإعادة صياغتها وتطويرها وفق معطيات الواقع الوطني. ويعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءتها، بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة إليهم فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام للبعض أو استخدام جزئي للبعض منهم، وهو ما يؤدي إلى هدر وضياح للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم وتقتضي تكاليف مرتفعة في الغالب، كما أن توفر عدد أقل من الأساتذة بالقياس إلى حاجة هذه العملية يؤدي إلى إعاقة وعرقلة العملية التعليمية، وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس، وارتفاع عبء التدريس بالشكل الذي لا يتيح لعضو هيئة التدريس الفرصة الكافية لتطوره الذاتي من ناحية، ولا يتيح له الارتفاع بنوعية العملية التعليمية من ناحية أخرى.

1-1-1-1-1 مناهج تعليم الأستاذ الجامعي:

إن تحديد أهداف التعليم مهم في انتقاء طريقة تدريس مناسبة لخدمة تلك الأهداف، وهنا تبرز العلاقة بين المنهج وطرق التعليم والتي تعني تحديد الإطار العام للتعليم في الجامعة بحيث توضع في ضوءه مناهج كل مادة مقررة.

1-1-1-1-1-1 طريقة المحاضرة:

تعتبر المحاضرة من الطرق التعليمية الأكثر شيوعا في التعليم العالي، حيث يتم خلالها تزويد الطالب بمعلومات وتأييدها بالشواهد والأمثلة الواقعية حتى يجعلها واضحة، والمحاضرة وسيلة لبناء الفكر والقيم والسلوك الرشيد وهناك اعتبارات تُأخذ عند إعداد المحاضرات نذكر منها:

- يجب أن تعطي المحاضرة المحتوى الدراسي من خلال تحديد مناهج كل مادة مقررة على أن لا تكون طريقة مملة أو قصيرة مخلة برسالة التعليم العالي.

- يجب أن تكون المحاضرة جيدة التركيز والتنظيم، وهادفة من خلال المعلومات، الأمثلة، الوصف واستخدام طرق متعددة للشرح.

- استخدام مصادر متعددة لجلب انتباه الطلبة بإبداء الاهتمام بالمحاضرة والمناقشات¹.

1-1-1-2-1-1 طريقة الأعمال الموجهة: ويشار إلى هذه الطريقة بالطرق المتمركزة حول الطالب، وهي

طريقة تتخذ من الحوار و المناقشة الأساسية في التعليم، ولقد أصبحت كاتجاه منهجي يتزايد في الجامعات

¹ بربارا ماتيو، ترجمة عبد اللطيف بعاة وآخرون، الأسباب الإبداعية في التدريس، دار الشروق، الأردن، 2002، ص 201.

وهذا بسبب كونها ملائمة لتطوير القدرات العقلية والمهارات الشخصية، وبتحديد أكثر فإن التعليم في مجموعات تفاعلية يعزز الابتكار والإبداع ومهارات التواصل.

وتتميز طريقة الأعمال الموجهة عن المحاضرة بعدة خصائص من بينها:

- إن هذه الطريقة تفتح مجالاً واسعاً بظهور مجموعة المهارات عن طريق إثارة التفكير وخلق جو المناقشة، وضمان التحليل والمقارنات وتشخيص الصعوبات¹.

- إن استخدام طريقة الأعمال الموجهة من شأنه أن يضمن تعلم أعمق وتواصل فعال بترسيخ ملامح التعليم بالمشاركة².

1-1-3- طريقة الأعمال التطبيقية:

تستند هذه الطريقة على العمل التجريبي ويكون التنفيذ غالباً في المخابر، من أجل التكيف مع أعداد الطلبة المتزايد في المجالات العلمية والتكنولوجية والتدريب على استخدام الأجهزة العلمية المتطورة، ولقد أسس المنهج هذه الطريقة بشكل يُمكن المتعلم من الفهم الوظيفي من خلال الدقة في الأداء وامتلاك الطريقة اللازمة والجهاز المفيد.

ولكي تؤدي هذه الطريقة أهدافها كان عليها أن تأخذ بعدة اعتبارات:

- تمكين المتعلم من خلال التجارب المخبرية من تنمية الجانب المهاري في شخصيته، ومن تعويده على تصميم وتركيب الأجهزة المخبرية وتنمية مهارات الملاحظة والقدرة على الدقة والتي تعمل على تحفيز التفكير للمستقبل، وكلها مهارات تدل على نجاح وفعالية هذه الطريقة في تنمية المسؤولية الشخصية واكتشاف ميوله العلمية³.

- أن تعكس العروض العلمية، التجريبية و المبادئ النظرية المحضنة في المحاضرات .

- إن التجارب يجب أن تكون منظمة تستدعي تحديد مشكلة وصيانة حل وتطوير إجراءات تجريبية والحصول على النتائج وملاحظتها وتسجيلها وتفسيرها.

2- الطالب الجامعي:

يعتبر الطالب الجامعي أحد العناصر الأساسية الفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، ويمثل عددياً الفئة الغالبة في المؤسسة الجامعية، فمن خلال التكوين الجامعي الذي يتلقاه خلال سنوات دراسته في الجامعة يتمكن الطالب من تطوير قدراته واستعداداته الشخصية وتنمية مهاراته بهدف التحصن بالمعرفة اللازمة في حياته العملية اللاحقة لحياته الجامعية.

¹ كمال عبد الحميد زيتون، التدريس نماذجه ومهاراته، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2003، ص25.

² رفعت محمود بهجات، تدريس العلوم المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1996، ص65.

³ حسن محمد قارعة، دراسات وبحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1975.

لذا يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي يتم من خلالها إعدادهم والتأثير في سلوكهم وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر من خلال التطوير النوعي للتعليم الذي أتيح لهم الحصول عليه وهو ما يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية، سواء ارتبط هذا الهدف بكون التعليم استهلاكاً، أي أنه يمثل حق الفرد في الحصول عليه، أو ارتبط بالتعليم كاستثمار من خلال الاستثمار في تكوين الخريج باعتباره رأس مال بشري¹.

3-المقرر:

يعتبر من أهم عناصر العملية التكوينية، لذلك فالاهتمام بإعدادها وتنظيمها يزيد من فعالية هذه العملية، وقد نرجع بعض أشكال ضعف مستوى البرنامج الجامعي إلى عدم قدرة المحاضرين الجامعيين على اتخاذ القرار الصحيح إما بسبب ولائهم للبرامج الموجودة أو بسبب الخوف من كشف نقاط الضعف التي من شأنها المساس بجياتهم المهنية نتيجة للتطورات العلمية كما نجد نقص الكتب المنهجية التي تتضمن مواضيع لها صلة بالمقررات، لذلك فإن الحاجة لتقسيم المقرر الجامعي تزداد من وقت لآخر نتيجة للتطورات العلمية فوجب أن تكون عملية مستمرة من خلال متابعة:

- ضرورة إعطاء حجم ساعي لمواد التخصص الأساسية أكثر من المواد الأخرى لزيادة نسبة الاستيعاب².
- ضرورة ملائمة توزيع ساعات المحاضرات لتغطية المقررات، حيث أنه استحالة على الطالب الجلوس والمتابعة لفترات طويلة حيث يتعرض لإجهاد عقلي وجسمي.
- الاهتمام بالمقررات التي تساعد على توجيه الطالب بإعطائه وقتاً للبحث، بالابتعاد عن التلقين في سبيل تكوين فعال.

4-الوسائل التعليمية:

تُعرف الوسائل التعليمية بأنها تلك الأدوات التي يلجأ إليها الأستاذ لتوصيل المعلومات إلى أذهان الطلبة فتجدهم يركزون من أجل الاستيعاب أكثر، فهي تلعب دوراً أساسياً في تحصيل المعلومات وتنقسم إلى :

4-1-الكتب:

تلعب الكتب دوراً أساسياً في عملية التكوين ونقصها يؤثر سلباً على المردود المعرفي للطلاب الجامعي، وقد يجد بعض الطلبة صعوبة في تعلم جزء من المقرر فيلجئون إلى استعمال الكتب لتوسيع معارفهم.

¹ فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم و تخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، الأردن، 2007، ص246.

² محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2002، ص118-

4-2- الرسوم البيانية:

هي وسيلة التعبير عن الحقائق الكمية في صورة مرئية فمثلا يستعين الأستاذ بالرسوم البيانية التي تتمثل في الإحصائيات والجداول والمنحنيات والدوائر النسبية للتعبير عن جوانب ومعطيات كمية، وهذا من اجل توضيح نسبة الارتفاع والانخفاض في سنوات معينة.

5- الوسائل السمعية البصرية:

يعتبر هذا النوع من التعليم الالكتروني وتتمثل هذه الوسائل في المواد المبرجة والإذاعة والإعلام الآلي وكل الوسائل التي تساهم في تطوير القدرات العقلية للمتعلم وخاصة الانترنت التي أصبح لها دورا هاما في مجال البحث العلمي فمن خلال المكتبات الالكترونية يتاح لجميع الطلاب والمدرسين الوصول إلى المعلومات في أي وقت وفي أي مكان، وبالتالي يتجاوز النمط التقليدي من التعليم حيث يمكن أن يتحقق التفاعل الحي بينهما عن طريق المقابلة الشخصية وجه لوجه أو عن طريق الوسائط الالكترونية¹.

6- الهيكل الإداري والتنظيمي:

يُعرف الهيكل الإداري والتنظيمي بأنه تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي، التي تُدير وتُسير المؤسسة الجامعية وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشأت من اجلها². لذا فإن هؤلاء يتوقعون أن يكون المتخرج على قدر كاف من الخبرة والكفاءة المهنية للعمل الذي يمارسه والذي اسند إليه وبموجب ما يمتلكه أرباب العمل من خبرة ميدانية فإنهم اقدر من غيرهم على تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء هؤلاء المتخرجين، لذا فإن استماع مؤسسات التعليم والتكوين لمقترحات أرباب العمل (المديرين، المشرفين ورؤساء الأقسام) الخاصة بتطوير كفاءة المتخرجين تكون أكثر نفعا لأنها أكثر دقة وموضوعية في عمليات التقويم، وإذا كان لابد من تحسين جودة أداء المتخرجين فإن أفضل ما يتم الاعتماد عليه هم أرباب العمل.

خامسا: مظاهر التعليم الجامعي الناجح

يقاس نجاح التعليم بمدى ما يحققه من نتائج مفيدة ومدى الاستفادة التي يحصل عليها الطالب وما يحققه في حياته المستقبلية إلا أن هناك مظاهر عامة لكي يكون هذا التعليم ناجحا ويمكن إنجاز هذه المظاهر في النقاط التالية:³

¹ عبد الحافظ سلامة، الوسائل التعليمية والمنهج، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، 2000، ص73.

² فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 94.

³ هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، افنان عبد علي الأسدي، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 51.

1- المناقشة:

يعتمد التعليم في الجامعة على المحاضرات التي يلقيها أعضاء هيئة التدريس وهي رغم فائدتها الكبيرة إلا أن كثير من الطلبة لا يمكنهم استيعاب موضوع المحاضرة وفهم كل جوانبها إلا عندما يقوم المدرس الجامعي بالإيضاح في فصول المناقشة وحينئذ يشعر الطلاب بإيجابية أكثر.

2- ارتباط الطالب بالمنهج:

يحتاج كل تخصص دراسي إلى مجموعة من المناهج تخدم هذا التخصص إلا أن المنهج الذي يثير حماس الطلاب هو ذلك المنهج الذي له علاقة مباشرة بحياة الطلاب، فذلك الأسلوب له القدرة على جلب الانتباه ويجعله مرتبطاً بهذه الدراسة.

3- مستوى الذكاء:

ينبغي أن يتم التدريس لمستوى الطالب المتوسط وليس الطالب ذو الذكاء المرتفع وهذا من شأنه أن يشجع الطلاب على الدرس والتحصيل من المعلومات ومن ثم الحصول على نتائج مرتفعة والارتقاء بالمستوى المتوسط تدريجياً حتى الوصول به إلى أفضل مستوى ممكن.

4- حماس التدريس:

يجب على من يقوم بالتدريس أن يحب مادته ويقوم بتدريسها ليس من قبيل تأدية الواجب فقط ولكن من منطلق الحماس للتدريس من أجل القيام به على أكمل وجه.

5- الثقة بين المتعلم وأستاذه:

يجب أن يثق الطلبة في أساتذتهم من حيث كفاءتهم في الإلمام بكافة جوانب المنهج الذي يقومون بتدريسه.

6- تنظيم المنهج:

يجب على الأستاذ أن يحدد الهدف من تدريسه المنهج الذي يقوم بشرحه للطلاب ويُفضل أن يضع الأستاذ ملخصاً لجميع نقاط المنهج.

تتميز المناهج الجامعية في الجامعات الجزائرية بما يلي¹:

- قدم المناهج التعليمية المستعملة في الجامعات الجزائرية و التي تتوافق مع بيئة التعليم العالي القديمة و لا تتوافق مع البيئة التعليمية الحالية خاصة في ظل المتغيرات الدولية التي فرضت بيئة تعليمية سماتها المعرفة و التي أساسها المروء البشري.

¹ قورين حاج قويدر، واقع ومتطلبات اصلاح مناهج التعليم العالي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الشلف، العدد 08، 2012، ص 15.

- المناهج المستوردة من الدول المتطور الأخرى و عدم توافقتها مع البيئة التعليمية الجزائرية: ففي السنوات الأخيرة حاولت الدول العربية و على رأسهم الجزائر إجراء مجموعة من الإصلاحات مست مختلف الأطوار التعليمية على رأسها التعليم العالي أهمها إدخال نظام LMD في مختلف التخصصات الجامعية، و في الأصل هو تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية الأوروبية.

7- التحضير:

ينبغي على من يواجه الطلاب بغرض التدريس أن يقوم بالإعداد لما سوف يليه بعناية بالغة واهتمام كبير بغض النظر عن تمكنه في هذا الفرع فإن التردد من جانب الأستاذ ولو للحظات سوف يفقد الطلاب ثقتهم في قدرته.

8- التنوع:

ينبغي على الأستاذ أن يستعين بأساليب متعددة للتعليم والتفسير والشرح مثل الوسائل السمعية والبصرية أو بعض التجارب التوضيحية فهذا يساعد على الفهم.

المطلب الثاني: أهداف الجامعة.

إن الجامعة مؤسسة إنتاجية تسعى لتحقيق أهداف علمية وتنموية، فهي مدعوة لثمين نتائج البحوث من خلال نقل المعارف ونشرها وتوسيع التعريف بها مما يزيد في قيمة المؤسسة التعليمية، لذا يمكن حصر أهداف الجامعة في النقاط التالية:

- **تساهم في نشر العلم:** تهدف الجامعة إلى نشر العلم الرافعي لإعداد قادة الأمة في مختلف المجالات وذلك لتسيير البلد نحو التطور والرفي، لذا لا تقتصر مهمة الجامعة على إعداد الباحثين وإجراء البحوث وإنما تمتد لتشمل تقديم نتائج عن طريق وسائل النشر أي الاطلاع على البحوث والدراسات الأجنبية ونشرها.

- **تساهم في ترقية العلم:** تهدف أيضا إلى ترقية العلم والنهوض بالبحوث العلمية التي يجريها الأساتذة والطلبة، من اجل المساهمة في تعزيز التراث الثقافي للأمة والحضارة الإنسانية بصفة عامة.

- **تعليم المهن الرفيعة:** يقصد بتعليم المهن الرفيعة ذات المسؤولية القيادية العلمية والثقافية والسياسية والتكنولوجية للإطارات العليا للبلاد مثل الطب والهندسة، أي تأهيل وإعداد كفاءات بشرية قادرة على تحمل مسؤوليات الحياة العملية وذلك من خلال تكوين الموارد البشرية تكويناً علمياً، تقنياً وثقافياً متكاملًا ومتوافقًا مع متطلبات العصر ومتغيراته ومرتكزاً على تقنياته وتوفير سبل التنمية المستمرة لتلك الموارد بما يهيئها للمشاركة الفاعلة والمتميزة في تفعيل واستثمار ثروات المجتمع وتحقيق نموه وتطوره ودعم

قدراته. فالتعليم يحظى بدور كبير واهتمام كونه المزود الفعلي برأس المال الفكري المؤهل والفاعل في مجريات أحداث المنظمات والمجتمع ككل. فالتعليم هو أهم عوامل التغيير على وجه الأرض وهو مصدر الرفاه والتقدم الاقتصادي والرقمي الاجتماعي، والمعرفة هي سبيل بلوغ الغايات الإنسانية كالحرية والعدالة والكرامة الإنسانية وإن كانت المعرفة هي محرك مجتمع المعرفة فالتعليم هو وقودها وإن كانت التكنولوجيا هي الآلة الجديدة لعدم المساواة الاجتماعية فالتعليم هو أعظم الوسائل لتحقيق هذه المساواة¹.

-إحداث توازن بين الدراسة النظرية والميدانية².

-النظر في مشكلات المجتمع المحيط ومحاولة فهمها وتحليلها، ثم البحث عن حلول مناسبة لها³.

-حماية التراث الإنساني والحفاظ على إنتاج الفكر البشري.

-القيادة الفكرية وخدمة أهداف التنمية الاجتماعية.

-تنمية الروح العلمية ونشر الدراسات و تفسير وتبسيط نتائج البحوث العلمية.

-الاهتمام بالبحث العلمي، وذلك بتطوير مستويات المعرفة والعلوم وإيجاد حلول للمشكلات التي يواجهها المجتمع، فمع التقدم العلمي والتكنولوجي السريع تعتمد أغلبية دول العالم على الجامعات كمحضر للإبداع العلمي والتكنولوجي من أجل التطوير الاقتصادي والمنافسة الدولية والحفاظ على المكانة العلمية والاقتصادية العالمية، ويتزايد التأكيد على أهمية البحث كمحور حيوي لتطوير التعليم والمجتمع، حيث أصبحت مؤسسات التعليم العالي تهدف إلى توجيه البحث العلمي والتكنولوجي نحو أكثر إبداعية وإبتكارية لتوليد المعرفة وتوفير منتجات جديدة ذات قيمة مضافة، ومنه تطوير العلاقة جامعة -مؤسسة⁴.

لذا تعد الجامعات محيطا منظما وفاعلا في مجال البحث العلمي وتنمية وتطوير الرصيد المعرفي للمجتمع وحل مشكلاته، وذلك من خلال التوظيف المخطط والتنمية المستمرة للقدرات والموارد العلمية والبحثية بالجامعات، بما ينسجم مع احتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويسهم في زيادة قدراته التنافسية.

¹ الزاحي سمية، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر -دراسة ميدانية بجامعات منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، أطروحة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة منتوري قسنطينة، 2014/2013، ص 112.

² خالد المعمري، تطوير نظم الدراسات العليا ومددها في ضوء ضرورات التقدم والتنمية في العالم العربي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، العدد، 23، 1998، ص 33.

³ الترتوري محمد عوض، جويحان، أغادير عرفات، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، عمان، 2006، ص 76.

⁴ Djekoun,abdelhamid ,la reforme LMD en Algérie :états des lieux et perspectives.Ir système LMD implémentation et projection :Actes du colloque international Alger,30 et 31 mai 2007.Alger , p32.

فهذا الاهتمام المتزايد بالتعليم العالي مرده بالأساس في الرغبة بالحصول على يد فنية مؤهلة محترفة وتمتع برصيد معرفي يساهم في تطوير القطاع الذين يعملون به وهي تمثل مخرجات مؤسسات التعليم العالي وفي هذا الصدد يقول "بيتر داركر" "Peter Druck": مخرجات التعليم العالي هم الذين يعملون بأيديهم وعقولهم ولكن عملهم اليدوي يعتمد على المعرفة النظرية التي تلقوها خلال التعليم العالي¹. فهذه هي اليد الفنية المؤهلة التي تبحث عنها الدول وتسعى للحصول عليها من خلال التعليم العالي .

لذا في الأخير يمكن أن نختصر أهداف الجامعة في النقاط التالية:

***أهداف معرفية:** وهي تتناول ما يرتبط بالمعرفة تطويراً وانتشاراً.

***أهداف اقتصادية:** والتي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع، والعمل على تزويده بخبرات للتغلب على مشكلاته الاقتصادية.

***أهداف اجتماعية:** والتي تعمل على استقرار المجتمع وتخطي مشكلاته²، وتمثل هذه الأهداف في:

- تزويد المجتمع بحاجاته من القوى العاملة المدربة تدريباً يتناسب مع طبيعة تغير المهن .

- تدريب الطلاب على ممارسة الأنشطة الاجتماعية مثل مكافحة الأمية.

- ربط الجامعات بالمؤسسات الإنتاجية في علاقة متبادلة.

- الربط بين نوعية الأبحاث العلمية ومشاكل المجتمع .

- تفسير نتائج الأبحاث ونشرها للاستفادة منها في المجتمع.

ومما سبق يتضح لنا بأن الجامعات تقدم تعليماً متخصصاً لطلبتها في مختلف المجالات يؤهلهم بعد ذلك للدخول إلى سوق العمل، لذا فإن الدول تسعى جاهدة لتوفير مقاعد بيداغوجية كافية لاستقبال هؤلاء الطلبة الذين يمثلون العمود الفقري لحركة التنمية في المجتمع.

المطلب الثالث: دور الجامعة.

يقع على الجامعة أداء عدة وظائف والتي تطورت بتطور المجتمع علمياً وتكنولوجياً فبعد ما كانت مهمتها المحافظة على المعرفة القائمة ونقلها إلى الأجيال أصبحت هادفة تعمل على نمو المعرفة وتطويرها في إطار ما يعرف بالبحث العلمي، وتمثل الوظيفة الأساسية للجامعة الجزائرية في أنها: الجامعة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية المهارات العلمية والمهنية والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية

¹ بوحنية قوي، إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية-حالة الأستاذ الجامعي الجزائري-، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم الإنسانية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007، ص 09.

² عبد السلام عبد الغفار، دعوة لتطوير التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، عالم الكتب، 1993، ص 14.

الوطنية وتستمد تعريفها من الأهداف التي يحددها المجتمع الذي ينتمي إليه فهي مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أداة في صنع قيادته الفنية والمهنية والفكرية ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها. لقد نشأت الجامعة في العصر الحديث استجابة لمتطلبات العصر وحاجة المجتمعات لصنع قادتها وتوفير الكوادر المكونة والمؤهلة لإدارة مختلف المؤسسات ودفع العجلة التنموية، وتختلف رسالة الجامعة من مجتمع لآخر ومن عصر لآخر.

فقد كان التكوين والبحث العلمي هما الوظيفتان الرئيسيتان للجامعة ثم أضيفت الوظيفة الثالثة وهي خدمة المجتمع على اعتبار أن الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية عالية لا بد أن يكون لها علاقة قوية بالمجتمع وبالتالي أصبحت الجامعات في الوقت الحاضر يتمثل دورها في:

أولاً- دور الجامعة في التكوين الجامعي:

يقصد بالتكوين الجامعي " تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً"¹ ويركز هذا التعريف على تأهيل رأس المال البشري المعني بالعملية التكوينية من أجل أن يقوم بالوظيفتين الرئيسيتين للجامعة والمتمثلتين في البحث العلمي وتنمية وخدمة المجتمع.

ويمكن النظر إلى الجامعة على أنها استثمار في الموارد البشرية والتي لا تقل أهمية عن رأس المال بل أنه يمثل أهمية حيوية، فالعصر الحديث انتشرت فيه ظاهرة هجرة العقول البشرية ومشكلة إعداد القوى البشرية اللازمة للقطاعات المختلفة، فأصبح من مسؤوليات الجامعة علاوة على إعداد المهنيين تدريبهم تدريباً حديثاً وهكذا يتكامل التدريب والإعداد كوظيفة رئيسية كبرى للجامعة².

لذا يعتبر التكوين الجامعي مطلباً استراتيجياً لتكوين رأس مال بشري مؤهل، راقى النوعية يفتح بؤابة العبور إلى التقدم، ويمثل حافزاً للارتقاء في جميع مجالات العلوم والتكنولوجيا وتطبيقاتها في الحياة العملية ومن هنا كانت أهمية التكوين الجامعي في اكتساب المعارف والمهارات المتقدمة في مجالات نقل المعرفة. ذلك أن الجامعات، تمثل بطبيعتها المجال الطبيعي لنشأة وتكوين المعارف والقدرات المتقدمة في خدمة مجالات النشاط المجتمعي، وذلك لأنها تنشأ - على وجه الخصوص - لتوليد أو خلق ونقل المعرفة، وتطبيقها والاحتفاظ بها. ومن ثم يمكن فهم تزايد الاهتمام بالجامعات وتفسير الاتجاه نحو زيادة أعدادها حكومية أو خاصة، استجابة للزيادة المطردة في أعداد السكان وحاجاتهم المتنامية للحصول على التعليم

¹ مذکور علي أحمد، الشجرة التعليمية: رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 47.

² طارق عبد الرؤوف عامر، الجامعة وخدمة المجتمع-توجهات علمية معاصرة، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص 29.

العالي المناسب، ولمواجهة احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة علمياً وفتحاً لمتطلبات التنمية المستدامة. لذا فالتعليم العالي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة، إلى طاقات فعالة مستعدة للعطاء¹، لنؤكد في الأخير أن مخرجات التعليم العالي هي في الحقيقة من أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

ثانياً- دور الجامعة في البحث العلمي:

للبحث العلمي أهمية كبرى في مجال التنمية بمجالاتها المختلفة البشرية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية مما دفع الكثير من الدول للاهتمام بالبحث العلمي وفروعه المختلفة سواء كانت جامعات أم مراكز أبحاث مستقلة، لذا يعد البحث العلمي ركيزة أساسية من ركائز المعرفة الإنسانية في كافة ميادين الحياة، بل أضحت أحد مقاييس الرقي والحضارة في العالم، فمن خلال البحث العلمي يستطيع الإنسان اكتشاف المجهول وتسخييره لصالح المجتمع بما يحقق التنمية والازدهار في كافة مجالات الحياة. وبفضل البحث العلمي يمكن امتلاك التقنية والمعرفة باعتبارها الأداة الفاعلة لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة من أجل تحقيق التنمية والتقدم.

وان كان البحث العلمي يشكل عنصراً مهماً وشرطاً ضرورياً لتقدم أي مجتمع فإن الحاجة له تبدو أكثر إلحاحاً في عالمنا سيما مع التقدم الهائل للعلوم والتقنية الذي يشهده العالم المعاصر مما يحتم على الدول النامية مزيداً من الاهتمام بالبحث العلمي وتطوير آلياته في ظل الحاجات المتزايدة للتنمية في عصر المعلوماتية والاتصالات.

فالبحث العلمي يشكل العمود الفقري للجامعات ولهذا خصصت الجامعات مراكز أبحاث متميزة ووضعت في تنظيماتها الإدارية هيئات إدارية متخصصة في تنظيم شؤون البحث العلمي وتنسيقه ومتابعة تطويره ودعمه وذلك من خلال إنشاء العمدات والمعاهد المتخصصة لإدارة شؤون البحث العلمي². كما يعد البحث العلمي مرتكزاً أساسياً لأي تنمية في العالم العربي الاقتصادية والاجتماعية وبشرية وتقنية، وعليه يتوقف تطوير المستويات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، ولذلك فالعالم العربي يمكنه الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال البحث العلمي والتقدم التقني، تلك الدول التي اعتمدت إلى حد كبير على إمكاناتها الذاتية، دون الوقوع في التبعية العلمية والتقنية للدول المتقدمة تقنياً³.

¹ علي غربي وآخرون، سلطانية بلقاسم، قيرة إسماعيل، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص 218.

² حواس سلمان محمود، واقع البحث العلمي في العالم العربي، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، عمان، العدد 46، 1999، ص 12.

³ عاصم محمد الأعرجي. الوجيز في مناهج البحث العلمي، دار الفكر، عمان، 1995، ص 35.

ومن هنا فقد أولى العديد من الباحثين عملية تقييم البحث العلمي وواقعه اهتمامًا واسعًا، انطلاقًا من أن البحث العلمي يلعب دورًا أساسيًا في تقدم المجتمعات وتطورها، واعتبار الاهتمام به أحد المقاييس الأساسية التي تقاس بها حضارة الشعوب.

"إن الأبحاث التي قامت بها الجامعات عبر التاريخ كان لها بالغ الأثر في مجالات الصناعة والزراعة ومختلف جوانب الحياة، وعلى الرغم من أن عدد كبير من مراكز الأبحاث قد أنشئ بصفة مستقلة عن الجامعة، لكن أبحاث الجامعة مازالت إلى حد كبير أكثر أهمية وأكثر دقة من غيرها من الأبحاث"¹، فالجامعات هي المكان الأمثل للأبحاث الجادة التي يقوم بها المتخصصون وطلاب الدراسات العليا، ذلك أن برامج الدراسات العليا في الجامعات تتضمن دراسة مقررات دراسية، بالإضافة إلى إجراء الأبحاث العلمية ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، فالجامعات مؤسسات علمية وثقافية تقوم بتوفير التعليم الجامعي والنهوض بالبحث العلمي وخدمة المجتمع بصورة تكاملية لتحقيق متطلبات التنمية ويرتبط البحث العلمي بالجامعة لأكثر من سبب: أولها أن الجامعة تتوفر على الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات البيئة، كما أنها القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية، كما يمكن لها أن تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع سواء كانت حكومية أم القطاع الخاص. ومن بين العوامل التي ولدت هذا التوجه لدى الجامعات الألمانية من أهمها²:

- تبلور فكرة القومية الألمانية بعد توحيد ألمانيا، مما دفع الجامعات الألمانية دعماً للوحدة إلى العمل على إحياء الثقافة الألمانية، والعمل على انتشارها ولهذا اتجهت إلى الاهتمام بالدراسات الإنسانية والفلسفية.

- سعت الحكومة الألمانية منذ نشأتها، إلى ضرورة تبني سياسة التخطيط والبحث العلمي وانعكس هذا على الجامعات من خلال تبنيها لهذه السياسات المتجهة للبحث العلمي، ولهذا لم تنعزل الجامعات الألمانية عن بقية مؤسسات المجتمع، بل سعت لاتخاذ زمام المبادرة وخلق نوع من التعاون المستمر بينها وبين العديد من المؤسسات الاجتماعية التي تشارك في تحديث المجتمع الألماني وتطويره وأصبحت للجامعات مكانتها العلمية والمجتمعية.

ولقد أرست الجامعات الألمانية أربعة أفكار أساسية، في بداية القرن التاسع عشر كان لها تأثيرها بعد ذلك على فلسفة التعليم العالي حتى الآن وهي:

- الجامعة مركز البحث العلمي الأكاديمي، والغرض منه البحث عن الحقيقة لذاتها.

¹ سعيد التل، قواعد التدريس في الجامعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 104.

² Ulrich Teichler ; The Changing Nature of Higher Education in Western Europe ; Higher Education Policy , vol 9, n 02;1996; p p 89-111.

- العمل بقدر الإمكان على الارتقاء بالبحث العلمي من خلال هذه المؤسسات التي تظم الأساتذة كرواد مع طلابهم يعملون معاً كفريق من اجل البحث عن الحقيقة لذاتها.
- مفهوم حرية التعلم، والذي يتضمن حرية الطالب في اختيار مجال الدراسة وحرته في أن يعيش مستقلاً داخل الجامعة، وحقه في الانتقال من جامعة إلى أخرى.
- مفهوم حرية التدريس والذي يتضمن حرية الأستاذ في الكشف عن الحقيقة، وفي تدريس ما يصل إليه من نتائج خلال بحثه.

وانتشرت هذه الأفكار بعد ذلك في الجامعات الأوروبية والأمريكية، لدرجة أن الجامعات الأمريكية التي أنشأت في نهاية القرن التاسع عشر، ومنها جامعة جون هوبكنز **John Hopkins 1875** وجامعة كلارك **Clark 1889**، وجامعة شيكاغو **Chicago 1892** حرصت على إظهار اهتمامها بالبحث العلمي والدراسات العليا، إلى حد أن هذا الدور احتل الأولوية الكبرى لهذه الجامعات. و أصبح القيام بالبحث وإنتاج المعرفة من صميم جوهر المهنة الأكاديمية بصفة عامة، كما أصبحت المعاهد رفيعة المستوى في العالم اجمع، هي تلك التي تولي أهمية أكبر لدورها في البحث العلمي. لذا فإنه يمكن القول أن من أهم مشكلات البحث العلمي في الدول النامية تتمثل في:
* تدني مستوى الإنفاق على البحث العلمي.

* نقص كميات ونوعيات المعلومات المطلوبة بما يؤدي إلى ارتكاب أخطاء في تشخيص المشكلة البحثية، وقد يؤدي ذلك بدوره إلى أخطاء في المعالجات المقترحة التي قد يأتي بها البحث¹.
* النسب العالية من المعلومات المتقدمة التي يمكن أن تقود إلى تضليل الباحثين وبالتالي الحيلولة بينهم وبين حل المشكلات.

* نقص التجهيزات العلمية والتقنية.

* نقص الفنيين والمتخصصين في التقنيات الحديثة.

* غياب المؤلفات والمراجع الضرورية لعمل الباحث.

* غياب سياسات واضحة للبحث العلمي.

وفي الأخير يمكن حصر المهام الأساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي على الخصوص فيما يلي:

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية، تمييز نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني .

¹ عبد الرحيم الخنيطي، واقع البحث العلمي وآفاقه في العلوم الأساسية، ورقة عمل مقدمة للملتقى العلمي الثالث للفائزين بجوائز عبد الحميد شومان للباحثين العرب الشباب لعام 1998م، الأردن، نوفمبر 1999، ص 10.

-المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها. وعلى هذا الأساس فإن للجامعة دوراً فعالاً في حل المشكلات التي تواجه مختلف المؤسسات في المجتمع، وذلك باستخدام طريقة علمية منظمة إلى البحث الأساسي أو البحث التطبيقي، ومنه فالباحث العلمي داخل الجامعة يسهم في جلب موارد مالية إضافية للجامعة تدعم تمويل البحوث العلمية، كما أنه يساعد الجامعة في القيام بدورها بقدر أكبر في تحقيق التقدم العلمي والتكنولوجي وفي إحداث التنمية المستدامة.

ثالثاً- دور الجامعة في خدمة المجتمع:

تعرف وظيفة خدمة الجامعة للمجتمع بأنها نشاط تقوم به الجامعة، لحل مشكلات المجتمع أو لتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة¹.

وبرز دور الجامعة في خدمة المجتمع بداية مع انتشار التعليم العالي في أمريكا متأثراً بالفلسفة، تلك الفلسفة التي تبلورت نتيجة مناخ فكري واجتماعي وثقافي خاص بهذا المجتمع، ولقد ظهرت بوادر تأثير هذه الفلسفة في التعليم الجامعي في تقرير لجنة ماساشوسستس التشريعية في هارفرد عام 1850، حيث جاء في هذا التقرير: لقد فشلت الكليات في التجاوب مع آمال وطموحات الناس في الولاية، فالكلية ينبغي أن تفتح أبوابها للطلبة الذين يبحثون عن تعليم محدد لأغراض محددة يسعون إليها، إنما ينبغي أن توفر للطلبة التعليم العملي (التطبيقي) الذي يحتاجونه، وليس القراءات الكلاسيكية التي لا تناسب سوى الطبقات الارستقراطية².

وفي عام 1853 وضع "جوناثان بالدوين تيرنر" خطة لنشر التعليم العالي بين أبناء المجتمع الأمريكي، عنوانها "جامعات صناعية للشعب"، وبموجب هذه الخطة ظهرت كليات الأرض، تلك الكليات التي تمنح هبات من الأرض الزراعية للإنفاق على الدراسة بها، شريطة أن تستهدف تدريس الزراعة أو الفنون الميكانيكية أو التجارة، بجانب الدراسات العلمية والكلاسيكية الأخرى، وتعد هذه الكليات هي البداية الحقيقية لقيام التعليم الجامعي بدور خدمة المجتمع المحلي.

وتحولت كليات الأرض بعد ذلك إلى جامعات وتعددت أهدافها، فلم تعد تقتصر على الإعداد لنيل شهادة جامعية، بل قدمت خدمات متنوعة للمجتمع في مجالات التدريب على المهن والحرف والإرشاد الزراعي .

كما كان لتزايد اتجاه الجامعة لتلبية متطلبات المجتمع، أثره على نمط أدائها لدورها الكلاسيكي حيث ظهرت أنواع و أنماط عديدة من التعليم العالي، كما صممت برامج تعليمية غير تقليدية بحيث تقدم

¹ محمد عبد الحليم، محمد على عزب، دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع، الواقع والمعوقات وإمكانية التغلب عليها، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، العدد 28، 1997، ص66.

² يوسف سيد محمود، حامد عمار، أزمة الجامعات العربية، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، 2008، ص35.

تعليمياً عالياً اقل صعوبة واقصر زمناً، وأكثر مرونة من البرامج التقليدية، وكان لهذا أثره في تغيير المجتمع الطلابي، حيث تزايدت أعداد الملتحقين بالجامعات سواء في برامجها التقليدية أو في برامجها المستحدثة كما تباينت أعمارهم، حيث أصبح هذا المجتمع يشمل إلى جانب الطلاب صغار السن الذين لهم أمانيتهم وقيمهم التي تحركهم مجموعة أخرى من الطلاب كبار السن، بعضهم من المهنيين الذين يريدون تطوير مهاراتهم وبعضهم ممن فقدوا أعمالهم ويسعون لإعادة التدريب على أعمال جديدة، وهذه المجموعة الأخيرة من كبار السن تسعى إلى تحقيق أهداف عملية ونفعية من التحاقها بالجامعات، مما حتم على الجامعات تعديل برامجها ومناهجها بل وتحويلها إلى ما يشبه مراكز التدريب، ومن ثم أصبحت المناهج تبعد بالتدريج عن تناول قضايا إنسانية عامة تسهم في بناء الفكر الناقد والقيم الإنسانية، لتتحول بالتدريج إلى الاهتمام بتقديم مقررات مهنية، تركز على المهارات أكثر مما تركز على الفكر أو القيم لتلبية حاجات الطلبة الجدد لها، ناهيك عن ضرورة التساهل في المعايير الأكاديمية لجذب المزيد من هؤلاء الطلبة الجدد والذين أصبحوا يشكلون مصدراً مهماً لتمويل الجامعات.

لذا تعد خدمة المجتمع من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي بما توفره من مناخ يتيح المشاركة الفعالة في الرأي والعمل، كما تُنمي لدى المتعلمين القدرة على المشاركة والإسهام في بناء المجتمع وحل مشكلاته، كما تُنمي لديهم الرغبة الجادة في البحث عن المعرفة وتحدي الواقع، واستمرار المستقبل في إطار منهج علمي دقيق يراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع¹.

وبالتالي يمكن القول بأن وظيفة الجامعة تنعكس بصورة أساسية في تدعيم العلاقة بينها وبين المجتمع وإيجاد نوع من الشراكة وتبادل الخبرات وانفتاح الجامعة على المجتمع كلها تحتاج إلى موارد بشرية مؤهلة ومثقفة، ذلك يزيد من اتساع نطاق الجامعة في توثيق علاقتها بالمجتمع من خلال ما تقوم به من بحوث علمية، برامج وحلقات تدريبية وإسهامات أخرى في هذا المجال مما يجعلها قادرة على مواجهة قضايا المجتمع.

لذا فإن قضية العلاقة بين الجامعة والمجتمع أصبحت قضية علمية تجذب الاهتمام من الدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، كما أن الجامعة بتخصصاتها المختلفة وبرامجها لا بد أن تتماشى مع خطط التنمية وهذا أمر حيوي لا غنى عنه في تحقيق التنمية. فلا تقتصر العلاقة بين الجامعة والمجتمع فقط في تخريج الطلاب وقيامها بالتدريس، وإنما تتجلى وظيفتها الأساسية في توثيق صلتها بالمجتمع وهي الوظيفة الأولى بل الرائدة حتى تتحول الأطر البشرية المدربة والتدريس تدريجاً من أجل المجتمع وكذلك يتحول البحث ليكون بحثاً من أجل المجتمع.

¹ مجدي عزيز إبراهيم، المنهج التربوي وتحديات العصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص ص 76-77.

إذن فالعلاقة بين الجامعة والمجتمع لا تزال يشوبها نوع من عدم الوضوح، وان الجامعة لا تزال بصفة عامة عاجزة عن بناء علاقة تفاعلية قوية مع مجتمعتها وهي لا تعيش حياة مجتمعتها ومنعزلة فهي جزء من المجتمع وقضاياها ويظهر ذلك جلياً في ضعف إسهام الجامعة في توثيق علاقتها بالمجتمع في المجالات المختلفة هذا من جهة ومن جهة أخرى قلة دعم المجتمع لجهود التطوير في الجامعة. كما يجب على الجامعة مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري، بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع.

المبحث الثاني: التعليم العالي، مصادره، أشكاله والاستثمار فيه.

تعد مرحلة التعليم العالي قمة الهرم التعليمي، والذي يهدف لإكساب الفرد معارف، مهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل، والجامعة هي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي وتشكل وسطا ليس فقط لإنتاج المعارف وتطويرها، ولكنها تُشكل أيضاً دليلاً علمياً ومهنياً، وفيما يلي سنتطرق إلى مصادر تمويلها، أشكالها والاستثمار فيها .

المطلب الأول: مصادر تمويل الجامعة

لقد تعددت مصادر تمويل الجامعة، ويمكن حصرها في المصادر التالية:

أولاً- التمويل عن طريق الدولة: تعتبر الدولة أكبر ممول للتعليم العالي في كثير من الدول، بحيث أنه في الماضي كانت الدولة هي الممول الوحيد تقريباً قبل ظهور أنماط أخرى من التعليم، فهاته الدول تقوم بتخصيص مبالغ من الميزانية العامة للتعليم العالي وترتبط هذه المخصصات الحكومية ارتباطاً مباشراً بالدخل الوطني للدولة، ومن هذه الدول فرنسا وإنجلترا وبعض دول آسيا مثل اليابان وسنغافورة والهند وماليزيا ومعظم الدول العربية¹.

وفي بريطانيا تقع مسؤولية تمويل التعليم العالي على عاتق الحكومة المركزية للجامعات عام 1889 وظلت تقدم الحكومة هذه المنح بشكل منتظم حتى عام 1919 والتي أنشأت فيه لجنة المنح الجامعية لتقوم بمهام توزيع المنحة السنوية التي تخصصها الحكومة المركزية على مختلف الجامعات البريطانية.

ومع تزايد الطلب على التعليم العالي وارتفاع تكلفته تم منح الاستقلال الإداري والمالي لبعض الجامعات بهدف مواجهة العجز المتزايد في الموارد المالية وهذا ما حصل في بريطانيا، وظلت تؤدي هذه اللجنة وظائفها حتى صدور قانون الإصلاح التعليمي عام 1987، حيث تم إنشاء مجلس تمويل التعليم العالي ليقوم بمهام التأكد من سلامة استثمار أموال دافعي الضرائب لتعود بالنفع على المجتمع وعدالة توزيع

¹ أحمد الرفاعي، بمحت العزيمي، دراسات في تمويل التعليم والتنمية البشرية، مكتبة النهضة، القاهرة، 2006، ص18.

الأموال المرصودة لتمويل مؤسسات التعليم العالي في بريطانيا¹. بينما في الولايات المتحدة الأمريكية كون ميزانيتها تعتبر ميزانية ضخمة وجامعاتها رائدة وتحتل صدارة الجامعات العالمية في براءة الاختراع والاكتشافات مثل -جامعة هارفرد- وهذا ما يجعلنا نقول أن تكلفة التعليم بالولايات المتحدة الأمريكية تترادف مباشرة مع نفقاته²، والولايات المحلية هي التي تقوم بإدارة الجامعات والإشراف عليها . وفي غالبية الدول العربية يعتبر تمويل التعليم العالي من مسؤوليات الحكومات المركزية، فمعظمها تقوم بتمويل التعليم العالي بصفة نسبة كلية مثل: الجزائر.

ثانيا-التمويل الذاتي:

يُمكن أن يكون التمويل الذاتي عن طريق مفهوم الجامعة المنتجة أو عن طريق العقود البحثية، ففي الحالة الأولى أصبحت الكثير من الجامعات تبحث عن مصادر خاصة تساعد في عملية تمويل التعليم لديها فتقوم الجامعة بتقديم مجموعة من الخدمات مثل التدريب والتأهل والاستشارات الميدانية والتحكيم ومشاريع التطوير والتي تحقق من ورائها موارد مالية أخرى تستخدمها في تمويل أنشطتها تمويلاً ذاتياً مما يحقق لها النجاح في تنفيذ مجمل أهدافها³.

أما في حالة التمويل عن طريق العقود البحثية ففي هذه الحالة تقوم مؤسسات التعليم العالي بإبرام اتفاقية مع مختلف المؤسسات التي تقوم بتطوير منتجاتها بشكل مستمر وتحافظ هذه المؤسسات المتعاقدة مع الجامعة على مكانتها وتطور من منتجاتها بفعل مخابر البحث الموجودة في الجامعة. لذا يعتبر نموذج التطوير التكنولوجي في جامعة "أوستن" من أبرز النماذج التي تهدف إلى تحقيق التعاون بين الجامعة وقطاع الإنتاج في البحث العلمي⁴.

ثالثا-التعليم العالي الخاص وتمويله:

لقد انتشر هذا النوع من التعليم في السنوات الأخيرة بكثرة وهو نوع من التعليم غير الحكومي يُمول كليا أو جزئيا بواسطة هيئات أو أفراد ويهدف إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف أبرزها تحقيق عائد مالي⁵. أما بالنسبة لكيفية تمويل التعليم العالي الخاص فهناك العديد من الطرق⁶:

¹ محمد السعيد بن غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2015، ص 62.

² محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، افريل 2000، ص48.

³ عبد اللطيف محمود أحمد، تنوع مصادر تمويل التعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1993، ص139.

⁴ محمد السعيد بن غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، مرجع سبق ذكره، ص67.

⁵ علي صالح جوهر، التعليم العالي العام والخاص-الواقع والتحديات وتوجهات عالمية وعربية معاصرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، 2012، ص17.

⁶ محمد السعيد بن غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، مرجع سبق ذكره، ص

-التمويل الخاص كليا: وفي هذه الحالة يكون التمويل مستقل تماما عن الدولة التي لا تتدخل في تسيير هذه المؤسسات.

-وهناك طريقة ثانية حيث يقوم القطاع الخاص بتمويل مختلف مؤسسات التعليم العالي ولكن إشرافها يقع تحت وصاية الدولة ممثلة في وزارة التعليم العالي وتعتمد هذه المؤسسات رسمياً من طرف وزارة التعليم العالي وتخضع لرقابتها. فالجامعات الغير الحكومية الخاصة في الدول العربية تختلف من دولة لأخرى بحيث وصل إلى درجة الصفر في الجزائر وترتفع في الخليج العربي، أما في الدول الغربية فتفوق في بعض الأحيان مؤسسات التعليم العالي الحكومية مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبعض دول آسيا.

-والنمط الثالث يتم بطريقة التمويل المشتركة، حيث تقوم الدولة بتمويل مؤسسات التعليم العالي بالشراكة مع فئات أخرى والقطاع الخاص حيث يتحمل جزء ولو بسيط من هذا التمويل دون إجبار أو إكراه¹.

رابعا-المنح الدراسية:

شهد النصف الأخير من القرن السابق توسعا كبيرا في مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم ومنها الجزائر، مما دعا الكثير من حكومات الدول المتقدمة إلى تقديم منح دراسية لمعظم الدول النامية لطلاب التعليم العالي وينعكس على طلاب هذه الدول بإرسال طلابها إلى الخارج وغالبا ما تكون إلى أوروبا وأمريكا².

خامسا-المعونات الأجنبية:

تتلقي الكثير من البلدان النامية ومنها الجزائر إعانات من بعض الدول المتقدمة أو المنظمات العالمية لدعم التعليم العالي بها، ويتم ذلك بشكل ثنائي بين حكومتين أو مؤسستين تعليميتين، وتتخذ المساعدات الأجنبية أشكالا متعددة من أهمها:

-مساعدات مالية كالمنح والهبات والقروض بسعر فائدة ضعيف.

-مساعدات مادية كالأبنية والمعدات.

-مساعدات بشرية كالأستفادة من خدمات المدرسين الأجانب.

هذا بالإضافة إلى الاستشارات التقنية التي يحصل عليها البلد، والحلقات الدراسية والمؤتمرات التي تقيمها المنظمات فيه، تدخل هي أيضا في إطار المساعدات الأجنبية يمكن أن تخصص للاستثمار أو الإنفاق الجاري وهي تمثل نسبة ضئيلة من الإنفاق على التعليم العالي في الجزائر، ويظل الاعتماد شبه الكامل على التمويل الحكومي.

¹ حمد عبد السلام حامد وآخرون، تمويل التعليم العالي واتجاهاته المعاصرة، مكتبة عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص143.

² هشام يعقوب مريزق، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص125.

وفي الأخير يمكننا القول بأن المساعدات الأجنبية قد لا تؤدي دورها في غياب خطة تربية وطنية تكون في بعض الأحيان تحدد الجهة التي تقدم المساعدة نوعيتها وطريقة الاستفادة منها¹.

المطلب الثاني: أشكال التعليم العالي.

الحديث عن تطوير التعليم الجامعي واسع وينطوي على الرغبة في إرساء دعائم التطور والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع والابتكار واعتماد المنافسة من خلال إعادة النظر في أدوار الجامعات وكيفية توفير مخرجات ملائمة لسوق العمل، والتأكيد على تطوير الأداء الجامعي بغية ضمان التنمية التعليمية والدخول إلى مجالات العلم الحديثة. إن سبب التوسع في المنشآت وتوفير مقاعد بيداغوجية إضافة إلى إيواء الأعداد المتزايدة سنوياً هو تزايد عدد طالبي التعليم العالي، فهذا التوسع شكّل عبئاً على الحكومات، ولهذا ظهرت أشكال جديدة لحل هذه المشكلة تركز على مبدأ التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني باستخدام وسائل وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

أولاً-التعليم عن بعد:

يعود مصطلح التعليم عن بعد إلى عام 1982 حين غيّر المجلس الدولي للتعليم بالمراسلة تسميته إلى المجلس الدولي للتعليم عن بعد خلال مؤتمر بفنكوفر، أما الفكرة فقد تبلورت عام 1979 خلال المؤتمر الدولي المنعقد ببيير منغهام بالجامعة للمملكة المتحدة حيث بدا واضحاً أن المجلس الدولي للتعليم بالمراسلة لم يعد يجيب على الاحتياجات الجديدة لبعض مؤسسات التعليم عن بعد، من الضروري تكيفه مع المستجدات الجديدة وتكييف تسميته معها².

1- مفهوم التعليم عن بعد

توجد عدة اختلافات حول تعريف التعليم عن بعد: فمنظمة اليونسكو تعرف التعليم عن بعد بأنه أي عملية تعليمية لا يكون فيها اتصال مباشر بين الطالب والمعلم، بحيث يكونوا متباعدين زمنياً ومكانياً. ويتم الاتصال بينهم عن طريق الوسائط التعليمية (الالكترونية أو مطبوعات).

وهناك من يعرف التعليم عن بعد بأنه هو التعليم الذي يعطي أنماطاً مختلفة من الدراسة على كل المستويات التعليمية التي لا تخضع للإشراف من الأساتذة على الطالب، ولا يوجد بينهما تفاعل مباشر

¹ محيا زيتون، التعليم في الوطن العربي في ظل العولمة وثقافة السوق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005، ص199.

² ICCE/ICDE : the first fifty years.(on line) . Canada:International council of distance education. Date Of access 04/05/2010 .Available on web :http://www.icde.org/en/about/history/.

ولا بين الطلاب ببعضهم البعض وإنما يستفيد الطلاب من خلال التنظيمات الإرشادية والتعليمية، وهو نظام بعيد كل البعد عن نظام المواجهة الحقيقية بين الأستاذ والطالب¹.

وهناك من يُعرف التعليم عن بعد بأنه نظام تعليمي يتمركز حول المتعلم ويقوم على احتياجاته ولا يشترط المواجهة بين المعلم والمتعلم، ويكون دور المؤسسة التعليمية في هذا النظام قوياً في تخطيط وتوصيل الخدمة التعليمية إلى المتعلمين باستخدام وسائل النقل التكنولوجية المناسبة².

وفي الأخير يمكن تعريف التعليم عن بعد بأنه هو التعليم الذي يمكن للمتعلم عن بعد اختيار وقت التعلم بما يتناسب مع ظروفه دون التقيد بجدول منتظمة ومحددة سلفاً للقاء المعلمين باستثناء اشتراط التقييم.

2- خصائص التعليم عن بعد:³

يتميز التعليم عن بعد بالخصائص التالية:

- التباعد بين المعلم والطالب بالمقارنة مع نظم التعليم وجهاً لوجه التقليدية حيث ينتقل الطالب إلى المعهد أو الجامعة ليتلقى العلم عن معلمه.

- إمكانية تعدد وسائل الاتصال بين المعلم والمتعلم، وقد وفّرت التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال الكثير من الأدوات التي يمكن استثمارها.

- حرية المؤسسات التعليمية في استحداث برامج وأنشطة تربوية ومناهج جديدة وتصميم المقررات وتحديد أساليب التقييم، وغير ذلك من مكونات العملية التعليمية.

- إشراك الطالب بشكل إيجابي في مختلف مراحل العملية التعليمية فهو في ظل نظام عن بعد.

3- أهمية التعليم عن بعد:

يمكن حصر أهمية التعليم عن بعد في النقاط التالية:

3-1- التعليم عن بعد قد يجعل الباب مفتوحاً أمام الجميع أي تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

3-2- التغلب على العائق الزمني (فئات عمرية مختلفة يمكنها الالتحاق بنظام التعليم عن بعد).

3-3- الاستفادة من التقنيات الحديثة في العملية التعليمية.

3-4- تخفيف الضغط الطلابي على المؤسسات التعليمية (عدم إضاعة فرص التعليم على الطلبة بسبب محدودية القدرة الاستيعابية للمؤسسات الوطنية).

3-5- التغلب على العائق الجغرافي (حرمان الكثير من الدراسة لبعدها المسافة).

¹ عامر طارق عبد الرؤوف، التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2007، ص19.

² وليد سالم محمد الحلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن، 2006، ص98.

³ الزاحي سمية، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر-دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، مرجع سبق ذكره، ص119.

3-6- إن الطالب يقبل التعليم عن بعد بدافع ذاتي ورغبة حقيقية في التعلم مما يجعل لإثارة الدافعية عند الطالب أهمية كبيرة¹.

ثانياً: التعليم الإلكتروني (الافتراضي)

إن المزاوجة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعليم والتدريب، أدى إلى ظهور ما يعرف بالتعليم الإلكتروني الذي يتم عن طريق الحاسوب الآلي وفيه يحل الحاسوب محل الكتاب ومحل المعلم، هذا النوع من التعليم قائم على شبكة الانترنت، وفيه تقوم المؤسسة التعليمية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها².

1- مفهوم الجامعة الإلكترونية:

إن التطور الكبير والسريع في تقنية المعلومات كان السبب الرئيسي في نمو تقنيات التعليم الإلكتروني والتي زوّدت مختلف المؤسسات بالفرص القوية لتحسين جودة التعليم وتحسين نشاطاتهم التجارية كما أن النمو الكبير في الاتصالات المبنية على الكمبيوتر قد جلبت معها فرصاً هائلة للشركات والمستخدمين على حد سواء.

ولقد ظهرت الجامعات الإلكترونية عام 1999 في جامعة نيويورك بكلية افتراضية واحدة من كليات الجامعة، وكانت تجربة مشجعة جداً مما أدى بالعديد من مؤسسات التعليم العالي إلى خوض التجربة نفسها³. فتعد الجامعة الافتراضية احد أشكال التعليم عن بعد، تقدم خدماتها عن طريق شبكة الانترنت، والفكرة المحورية في الجامعة الافتراضية الإلكترونية هي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمساعدة المتعلمين في الوصول إلى أي تعليم يشاءون، وفي أي وقت يشاءون وبأي وسيلة يشاءون.

ولقد تعددت التعاريف حول الجامعة الإلكترونية، فهناك من يعرفها بأنها هي الجامعة التي تخلص طلابها من حواجز الزمان والمكان، ويكون التعلم والتواصل بها من خلال التقنيات التكنولوجية المختلفة ومن

¹ رشدي احمد طعيمة، محمد بن سليمان البندرة، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004، ص387.

² وليد سالم محمد الخلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، مرجع سبق ذكره، ص58.

³ محمد سعيد حمدان: التجارب الدولية والعربية في مجال التعليم الإلكتروني الجامعي- بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثالث: التعليم عن بعد ومجتمع المعرفة، متطلبات الجودة واستراتيجيات التطوير، مركز التعليم المفتوح-جامعة عين شمس، 5-7 ماي 2007، ص07.

أبرزها الانترنت¹. لذا لا بد من تنظيم الدروس عبر الانترنت بحيث يستطيع الطلبة والمدرسون إدارة حجم العمل².

وهناك من يرى بأن الجامعة الالكترونية هي جامعة تعتمد على التكنولوجيا في انتقال المعلومات وتقديم المعرفة للطلاب وربطه ببعضه البعض، وذلك باستخدام برامج الفيديو ذات الكثافة العالية ومن خلال القنوات الفضائية والأقمار الصناعية³.

ويمكن تعريف الجامعة الالكترونية بأنها مؤسسة أكاديمية تهدف إلى تأمين أعلى مستويات التعليم العالي للطلاب في أماكن إقامتهم بواسطة الشبكة العالمية للانترنت، وذلك من خلال إنشاء بيئة تعليمية الكترونية متكاملة تعتمد على شبكة متطورة⁴.

كما تعتبر الجامعة الالكترونية بأنها مؤسسة جامعية تقدم تعليماً عن بعد من خلال الوسائط الالكترونية الحديثة نتاج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل الانترنت، والبريد الالكتروني والقنوات والأقمار الاصطناعية التي تستخدم في نشر المحاضرات والبرامج والمقررات وتصميم وإنتاج المواد التعليمية وتقييم الطلاب، وتنفيذ الإدارة الناجحة بغرض تحقيق أهداف محددة⁵.

لذا فالتعليم الالكتروني يمكن أن يُعرف على أنه عملية إيصال وتلقي المعلومات باستخدام التقنيات الحديثة كالحاسوب وأجهزة الهاتف عبر شبكات الانترنت وذلك لأغراض التعليم والتدريب وإدارة المعرفة⁶.

إن هذا التعريف يعني أن الانترنت والكمبيوتر أو الهاتف المحمول سوف يتم استخدامها في عملية التعليم الالكتروني وأن استخدام تطبيق الانترنت في التعليم العالي وفي العديد من الشركات الخاصة والمؤسسات الحكومية أصبحت ظاهرة عامة ويرجع سبب ذلك إلى الضغوطات التي تمارس على الشركات والمؤسسات التعليمية من أجل تبني التقنيات الحديثة في عملياتها المختلفة وخاصة شبكة الانترنت من قبل العملاء

¹ خالد احمد بن فحوص، بعض الاتجاهات العالمية للتعليم العالي في ظل العولمة-مجلة التربية، البحرين، العدد الثامن، ابريل 2003، ص31.

² أدبليو، طوني بيتس/غاري بول، ترجمة إبراهيم يحيى الشهابي، التعليم الفعال بالتكنولوجيا في مراحل التعليم العالي، أسس النجاح، الطبعة الأولى، مكنتات ونشر العبيكان، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2006، ص 307.

³ المجالس القومية المتخصصة: تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الثامنة والعشرين-رئاسة الجمهورية، القاهرة 2001، ص186.

⁴ الخطيب احمد، الجامعات الافتراضية: نماذج حديثة، عالم الكتاب الحديث، اريد، 2006، ص254.

⁵ جمال على الدهشان، الجامعة الافتراضية احد الأنماط الجديدة في التعليم العالي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي الرابع عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي: آفاق جديد في التعليم الجامعي العربي، دار الضيافة بجامعة عين شمس، جامعة المنوفية، 25-26 نوفمبر 2007، ص 15.

⁶ خضر مصباح الطيطي، التعليم الالكتروني من منظور تجاري وفي وإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص19.

والموردين وشركاء العمل، وأيضا تقوم الشركات والمؤسسات التعليمية بالضغط على موظفيها من إداريين ومحاضرين في المؤسسات والمعاهد التعليمية لكي يتعلموا ويتبنوا التقنيات الحديثة التي تُدعمهم وتُساعدهم في تقديم التعليم لطلابهم بشكل حديث ومعاصر والذي يحث على الاستنتاج والتحليل والبحث بحيث يصبح دور الطالب ليس فقط متلقي للعلوم والمعارف بل يصبح دوره أكثر فعالية وأكثر نشاطاً وتطبيقاً.

وفي الأخير يمكن تعريف الجامعة الالكترونية بأنها: كيان الكتروني يلتقي فيه الطلاب والمعلمون بالبيئة الفضائية بواسطة أجهزة الكمبيوتر وشبكة الاتصالات العالمية.

والفرق بين الجامعة التقليدية والجامعة الالكترونية هو أن هذه الأخيرة لا تحتاج إلى صفوف دراسية داخل جدران، ولا إلى تلقين مباشر من الأستاذ إلى الطالب أو تجمع الطلبة في قاعات امتحانية أو قدوم الطالب إلى الجامعة للتسجيل وغيرها من الإجراءات، وإنما يتم تجميع الطلاب في صفوف افتراضية يتم التواصل فيما بينهم وبين الأساتذة عن طريق موقع خاص بهم على شبكة الانترنت وإجراء الاختبارات عن بعد من خلال تقويم سوية الأبحاث التي يقدمها المنتسبون للجامعة خلال مدة دراستهم¹. فالتعليم الالكتروني لا يلغي طريقة التعليم التقليدية الحالية وتقنياتها بل يزيدها كمالاً وتماًماً عند استخدامها بطريقة مثالية. فالتحدي الكبير في إنتاج عملية تعليم متكاملة يكمن في كيفية دمج كل أنظمة وتقنيات التعليم الحالي معاً بشكل فعال مع أنظمة وخدمات تطبيقات التعليم الالكتروني الحديث.

لذا كانت تقنية الاتصالات والمعلومات من المصادر الرئيسية والأساسيات المكتملة للتعليم في قطاعات التعليم العالي وفي غيرها من المؤسسات التجارية والحكومية. فالكثير من الجامعات الحديثة والمتطورة بحاجة إلى زيادة فرص التعليم الدائمة لطلابهم في كل وقت وفي أي مكان وذلك لتصبح عملية التعليم ناجحة قد تصل إلى مرحلة قوية جداً لتدخل في التنافس العالمي في كل أنحاء العالم وهذا أدى إلى استخدام التعليم الالكتروني في المؤسسات التجارية بشكل كبير في السنوات القليلة الماضية.

فالعديد من الخبراء يؤمنون إيماناً كبيراً بأن صناعة التعليم الالكتروني سوف تستمر في التطور والنمو حتى تُعطي كافة المؤسسات والشركات في العالم كله وذلك للأسباب التالية:

-مقدرة التعليم الالكتروني على تزويد العلوم لطبقة كبيرة من الطلاب من أماكن مختلفة في العالم.
-تكلفة التعليم الالكتروني اقل بكثير من التعليم التقليدي والذي يتطلب رسوم السفر والمحاضرات والإقامة والمعيشة وغيرها.

¹ سعاد بنت فهد الحارثي: ورقة عمل بعنوان المنظومة التعليمية بين التقليدية والافتراضية، ص10.

<http://www.elearning.edu.sa/forum/showthread.php?t=1051>

- إن كلفة التعليم الإلكتروني القليلة تعني إمكانية الوصول إلى العديد من الأفراد ذوي المصادر المالية المحدودة. فالتعليم الإلكتروني سوف يستمر حتى يصبح الأكثر انتشاراً في العالم وحتى تصبح تقنياته مستخدمة وموظفة في كل الجامعات المعاصرة والمؤسسات التعليمية والشركات التجارية والصناعات والمؤسسات الحكومية وعلى مختلف أنواعها وان الغرض من تطبيق التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية والشركات والمؤسسات التجارية الخاصة والمؤسسات الحكومية من الممكن أن يكون واحد أو أكثر من الأغراض التالية:

- لأغراض تدريب وتعليم الموظفين.

- لأغراض التعليم العالي للحصول على مختلف الدرجات العلمية.

- لنشر الوعي وإدارة المعرفة.

- لأغراض برامج تطوير القوى العاملة البشرية.

2- خصائص الجامعة الإلكترونية :

تتسم الجامعة الإلكترونية بعدة خصائص منها¹:

- الوصول إلى جمهور عريض من الطلاب، حيث أن الظروف القاهرة قد تفرض على الإنسان الانتقال من بلاده لأسباب متعددة، لكن هذا لا يؤثر إطلاقاً على الطالب في الجامعة الافتراضية حيث يستطيع متابعة تحصيله العلمي من أي مكان وفي أي زمان دون انقطاع من الدروس أو الإرشاد وبالتالي فلن يفقد بانتقاله أية ميزة أو خدمة تقدمها الجامعة.

- مواكبة لمفاهيم النظام العالمي الجديد في تبادل الثقافات وإلغاء الحواجز بين الدول وعالمية الشهادات، وتحقيق مبدأ الصيغة العالمية والخروج عن الأطر الإقليمية والمحلية.

- تُرسخ مفهوم التعليم مدى الحياة والتعليم للجميع، من خلال تلبية حاجات الطلاب غير القادرين على الالتحاق بالتعليم الرسمي النظامي .

- تساهم في تأمين القوى العاملة المتخصصة اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل، حيث أن عملية انتقاء التخصصات التي تطرحها الجامعات الافتراضية عملية ديناميكية مستمرة متعلقة مباشرة بحاجات سوق العمل عموماً، وتشمل العديد من الاختصاصات مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إدارة الأعمال، علوم الكمبيوتر.

- سرعة مرونة عملية تطور المناهج والحصول الفوري على أحدث التعديلات المدخلة عليها.

- تتجاوز الروتين والإجراءات الورقية المملة خاصة في نظم القبول والتسجيل والامتحانات ومنح الشهادات، فالجامعة الافتراضية تقدم خدمات القبول والتسجيل ووسائل الدفع المادي والدعم الأكاديمي

¹ خضر مصباح الطيطي، التعليم الإلكتروني من منظور تجاري وفني وإداري، مرجع سبق ذكره، ص 28.

من خلال مرشدين للطلاب يوجهونهم نحو الأفضل، كما توفر لهم سبل الانخراط في حلقات تفاعل وحوار لتجمعات أكاديمية واسعة.

والواقع انه لم تستطيع تقنية من تقنيات الاتصال أن تستحوذ على اهتمام رجال التربية والباحثين التربويين على المستوى الدولي مثلما فعل الانترنت، فاستطاعت تلك التقنية أن تتيح لكل فرد من أفراد المجتمع ومن بينهم الطلاب إمكانية الدراسة والتعلم بطريقة تسمح له بالتحكم في ذلك وفق حاجاته وإمكانياته بغض النظر عن موقع وجوده الجغرافي، ففي حالة الانترنت استغرق 04 سنوات على عكس المذيع مثلاً استغرق من الوقت أربعين سنة ليصل عدد مستخدميهِ خمسين مليون شخص واحتاج التلفزيون إلى ثلاثة عشر عاماً ليصل إلى مثل هذا العدد من الناس¹.

وفي الأخير يمكن أن نختصر فوائد التعليم الإلكتروني التي تخدم مصالح كل الأطراف بدءاً من المؤسسة التعليمية وانتهاءً بالمتعلم في النقاط التالية:²

-تكلفة اقل: إن إجراء عملية التعليم الإلكتروني تكون ذات تكلفة اقل بكثير منها من التعليم التقليدي حيث من الممكن أن يقوم مشرف أو محاضر واحد على مئات الطلاب مما يؤدي إلى تقليل أعداد المحاضرين والمشرفين بشكل كبير حيث تعتبر رواتب المحاضرين والمشرفين من أكثر التكاليف في العملية التعليمية.

-اقتصادية: تعتبر عملية التعليم الإلكتروني اقتصادية عكس عملية التعليم التقليدية تتطلب مبادي تضم العديد من القاعات والتي تتطلب الكثير من الأثاث والأجهزة.

-عائدات أكبر: إن أنظمة التعليم الإلكتروني تزيد من العائدات المالية للمؤسسات والشركات لأنها توفر الوقت والتكلفة والجهد في إجراء العمليات الإدارية والمالية والتي تحتاج إلى موظفين أكثر وإدارة حيث تتم كل المعاملات والحركات التجارية بشكل تلقائي عبر الانترنت.

-خدمة أفضل للزبون: إن أنظمة التعليم الإلكتروني حسنت كثيراً في خدمة الزبون أو المتعلم والمعتمدة على وسائل عديدة تتمثل بالموقع والبريد الإلكتروني وإجابات عن الأسئلة والتخاطب المباشر مع المدرسين والمتدربين عبر منتديات الدردشة بالنص أو بالصوت والصورة.

-سرعة البحث ومقارنة الأسعار: إن أنظمة التعليم الإلكتروني تُسهل على كل من الزبون والمؤسسة التعليمية عملية البحث عن الخدمات التي تقدمها المؤسسات من درجات علمية وخطط دراسية ومناهج وتمكن الراغبين في إكمال دراستهم عبر التعليم الإلكتروني من البحث عن أفضل المؤسسات وإمكانية مقارنة الأسعار والحصول على أفضل تعليم وبأقل الأسعار.

¹ David Squine et al : The changing Face of learning Technology , University of Wales, Cardiff, 2000, p59.

² خضر مصباح الطيطي، التعليم الإلكتروني من منظور تجاري وفي وإداري، مرجع سبق ذكره، ص31.

- العمل الجماعي: إن أنظمة التعليم الالكترونية سهلت وساعدت ونشطت العمل الجماعي بين الطلاب وابطسط مثال على ذلك هو مشاركة البيانات عبر الانترنت أو البريد الالكتروني والذي سهل في وضع حلول سريعة لتبادل المعلومات واتخاذ القرارات لحل مختلف المسائل وتبادل الخبرات والمهارات بين المتعلمين.

- ذوي الاحتياجات الخاصة: مكنت أنظمة التعليم الالكتروني ذوي الاحتياجات الخاصة من حصولهم على مختلف الدرجات العلمية وبدون معاناة حيث يستطيعون أن يقوموا بكل الأنشطة التعليمية بدون الحاجة إلى مغادرة منازلهم.

قد تختلف الحوافز التي تدفع المؤسسات التعليمية إلى تبني التعليم الالكتروني من مؤسسة إلى أخرى إلى أنها تتشابه في النهاية وتنتهي إلى الحوافز التالية والتي شجعت الكثير من الشركات والمؤسسات والأفراد على تبني واستخدام التعليم الالكتروني:

*** التغيير داخل المؤسسات:** في هذا العصر ومع ظهور شركات جديدة تسمى الشركات الرقمية تعتمد على الكمبيوتر والتقنيات الحديثة في كل الخدمات التي تقدمها وكل عملياتها الإدارية والتجارية، كان لابد من المؤسسات التعليمية والشركات أن تواكب التقدم العلمي والطرق الجديدة وإلا أصبحت متخلفة لا تستطيع أن تواكب التقدم العلمي.

*** الضغوطات الكبيرة لتقليل التكلفة وهامش الربح:** إن تقديم خدمة التعليم الالكتروني عبر الانترنت أدت إلى تقليل التكلفة بشكل كبير مما أدى إلى جذب العديد من الأفراد الذين لا يجدون من ينفق عليهم في تعليمهم وتحصيلهم العلمي.

*** زيادة الطلب على المنتجات والخدمات المصممة حسب طلب العميل:** إن الزبائن في هذا العصر يطلبون باستمرار خدمات ومنتجات بمواصفات معينة وحسب الطلب وتقنيات حديثة وقد سهلت الانترنت وأنظمة التعليم الالكترونية عملية التصميم للمنتجات والخدمات حسب طلب الزبون.

*** زيادة الضغط من العملاء:** ازداد الضغط على المؤسسات التعليمية والشركات كثيراً في هذا العصر وخاصة من العملاء لإجراء مختلف النشاطات والتعاملات عبر الانترنت لما لها من فوائد كبيرة في تخفيض التكلفة وسرعة إنجاز المعاملات.

3- أهمية التعلم الالكتروني:

لقد أصبح التعليم الالكتروني من أهم الوسائل الحديثة في العملية التعليمية ومن الضروري تكوين صورة واضحة عن ماهية التعليم الالكتروني وأهميته في تطوير التعليم، فهو يقدم برامج تعليمية باستخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال الحديثة سواء بالاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي أو بمساعدة الأستاذ حيث يخدم الطالب، من حيث انه يقدم له مجالاً أوسع للتعلم الذاتي ويؤهل الطالب للتعلم في مرحلة التعليم الجامعي

والقدرة على التكيف للعمل في عصر التكنولوجيا، لذا يمكننا اختصار أهمية التعليم الإلكتروني في النقاط التالية:

- 1- تطوير طرق التدريس، فالتعليم الإلكتروني يوفر مصادر تعلم بالاعتماد على وسائل الكترونية متعددة بسهولة ويسر مما يسمح للمتعلم بمواصلة التعليم والتزود بالمعرفة.
- 2- أصبح التعليم ثريا ومتنوعا لكل من المعلم والمتعلم وأصبح هناك مصادر متنوعة يستخدمها في الوقت المناسب.
- 3- تنمية مهارات البحث عن المعلومات والوصول إليها ومعالجتها وكذلك مهارات الاتصال ومهارات التحليل والتفكير الناقد والتركيب وحل المشكلات والإبداع¹.
- 4- تغيير دور المعلم والمتعلم في العملية التدريسية، فالمتعلم أصبح محورا للعملية التعليمية والطالب يبحث ويتساءل ويساهم في تعلمه ولم يعد متلقياً والمعلم أصبح داعماً وميسراً للتعليم.

المطلب الثالث: الاستثمار في التعليم العالي.

بتطور النظرة الاجتماعية والاقتصادية للخدمة التعليمية، أصبح ينظر إلى التعليم كخدمة استهلاكية تقدمها الدولة لتحقيق الإشباع لأفرادها، ثم تطورت هذه الأخرى إلى النظر للتعليم على أنه استثمار يحقق عائدا اقتصاديا.

أولاً: التعليم كإستهلاك

يقبل الفرد على التعليم ويضعه ضمن أولوياته وينفق عليه لذا فهو يمثل خدمة استهلاكية، ففي النظرة الكينزية يعد الإنفاق على التعليم سواء قامت به الأسرة أو الحكومة إنفاقاً استهلاكياً، ولذا فإن حساب الدخل القومي يعالج الإنفاق التعليمي كاستهلاك نهائي².

ويتفق مع ذلك آدم سميث حيث نادى بضرورة تصميم نظام تعليمي يركز بصورة أساسية على تعليم الأغنياء دون تدخل الدولة أما تعليم الفقراء ومحدودي الدخل فإنه يقع على عاتقها بهدف تثقيفهم ومحو أميتهم تحقيقاً للعدالة وتكافؤ الفرص التعليمية .

ويؤكد 'مالتس' Malthus و'سنيور' Senior و'ميل' Mill، ضرورة الإنفاق العام في المجال التعليمي، حيث يُنمي التعليم في أفراد المجتمع التفكير العلمي، ويجعلهم قادرين على التعرف على الثقافات المختلفة وعلى كشف الفساد وحل المشكلات .

¹ عماد احمد أبو شنب وآخرون، الخدمات الإلكترونية، دار الكتاب الثقافي، جامعة اليرموك، الأردن، 2014، ص145.

² نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011/2012، ص12.

وفي المقابل فإن التعليم كنمط استهلاكي يتميز بعدة مميزات وهي كالتالي:¹

- يعد التعليم استهلاكاً معمرًا، حيث يستمر تأثيره طوال حياة الفرد .
- يؤثر التعليم كاستهلاك على أنماط الاستهلاك الأخرى، حيث تختلف تلك الأنماط وكذا السلوك الاستهلاكي باختلاف المستوى التعليمي للفرد.
- يؤدي التعليم إلى تغيير طبيعة العمل الذي يستطيع الفرد القيام به، فكلما زاد المستوى التعليمي للفرد، زادت فرصة قيامه بأعمال تحتاج إلى مجهود ذهني أكثر من المجهود البدني.
- التعليم كاستهلاك له قيمة في حد ذاته، حيث يؤثر في شخصية الإنسان ويمنحه الثقافة والمعرفة، ويهيئ له فرص الحياة الكريمة.²

ثانياً: التعليم كاستثمار

إن الموارد الطبيعية ورأس المال المادي والعمالة غير المدربة عوامل ليست كافية لتنمية اقتصاد حديث ذي إنتاجية عالية إذ ينبغي توافر كم كبير من القدرات المهارية البشرية حيث تستغل وقودًا في إحداث عملية التنمية، ومن دونها فإن توقعات المستقبل الاقتصادي تبدو كئيبة. وعلاوة على ذلك فإن خدمات التعليم العالي - في ظل فرص التحديث الحالية - هي الأخرى أمر ضروري، فلكي تستفيد من التقدم في مجال العلوم أينما كانت في أي مكان في العالم ومن تقنية الإنتاج الجديد التي هي وليدة هذا التقدم، فإن الدولة مطالبة بتوفير كوادر من العلماء والفنيين المتخصصين، ولا شك أنها وظيفة رئيسية أن يقوم التعليم العالي بتخريج علماء متخصصين وفنيين مهرة.

إن الإنجازات التعليمية التي حققتها الدول النامية تعد إسهامًا رئيسًا في مجال تنميتها، ويتضح أن نفقات التعليم ذات قيمة مرتفعة. ونفقات التعليم في الدول النامية وتوزيع الفرص التعليمية على السكان حسب الأعمار لها آثار مميزة وواضحة.³

لذا يعتبر التطور التقني والعلمي من الأسباب الأساسية التي أدت إلى اعتبار قطاع التعليم قطاعًا منتجًا، خصوصًا إذا علمنا أن معظم التكنولوجيات الجديدة وكذا التقنيات الحديثة مخترعوها هم مخرجات التعليم، ولكي نطبق هذه التكنولوجيات والتقنيات يلزمنا أناس مهرة أو أناس قادرين فكريًا وعقليًا على استيعابها.⁴ ولهذا تلجأ معظم الدول كي تواكب الحضارة التكنولوجية إلى تكوين باحثين وطلبة قادرين

¹ لطفی بركات احمد، التربية والتقدم في الوطن العربي، دار المريخ، الرياض، 1979، ص108.

² أنطوان حبيب رحمة، اقتصاديات التعليم، الطبعة الخامسة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1999-2000، ص119.

³ بيكاس سانيل، التعليم العالي والنظام الدولي الجديد، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1407هـ، ص33.

⁴ سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/05/12، ص07.

على القيام بهذه المهمة وهذا عن طريق الاستثمار في قطاع التعليم، حيث تزايد الاهتمام باقتصاديات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين.

فلقد بدأ الاقتصاديون في إيجاد علاقات بين الإنفاق على الاستثمار في التعليم ومعدلات النمو الاقتصادي، لذلك اقترح الاقتصادي 'شولتر'¹ أن ينظر للتعليم كاستثمار في البشر يؤدي إلى تراكم رأس المال، ويترتب على هذا الإنفاق ارتفاع في مهارات وقدرات الأفراد ومن ثم زيادة مردودية هؤلاء الأفراد وكذا إنتاجيتهم وهذا ما يدفع بعجلة النمو إلى الأمام مما يؤدي إلى تحسين مداخيل العمال¹.

ثم إن التعليم العالي في مضمونه ليس عملية استهلاك خالصة، بمعنى أنها لا تكتسب أهميتها من مجرد الحضور في مراحل الدراسة لإشباع الذات فالنفقات العامة والخاصة توجه إليه من أجل اكتساب عائد إنتاجي يتجسد في الأشخاص الذين سوف يأخذون على عاتقهم تقديم الخدمات في المستقبل والعملية التعليمية هي استثمار في تنمية قدرات البشر. وهكذا يُدعم التعليم قدرة الأفراد في مجال تنفيذ المشروعات والإدارة ودراسات الإنتاجية، وعليه فإنه كلما كان التعليم العالي استثماراً ذو عوائد ومكاسب مستقبلية فإنه من الخطأ الجسيم أن نعتبر نفقات التعليم استهلاكاً فورياً، فالتعليم ليس كالطعام، كما أن التعليم ليس نفقات للرفاهية، وليس عبئاً على الدولة واستخداماً لمواردها أو استنزافاً لمدخرات كان من الممكن استخدامها في أغراض استثمارية أخرى. ولقد شهد النصف الثاني من القرن الماضي اهتماماً متزايداً بالتعليم الجامعي كعامل فعال وحاسم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومن العوامل التي أسهمت في زيادة هذا الاهتمام لجوء علماء الاقتصاد والتعليم إلى قياس العائد الاقتصادي والاجتماعي للتعليم قياساً كمياً بعد أن تناوله هؤلاء في أزمنة سابقة في كتاباتهم تناولاً أكاديمياً بحثاً.

ويمكن تحديد الأسباب التي اعتبر لأجلها التعليم العالي استثماراً أكثر منه استهلاكاً فيما يلي:

- أنه يزيد من دخول الأفراد مستقبلاً ويحسن من مستواهم الاجتماعي .
- يجعل الأفراد ذو قدرة كبيرة على فهم واستيعاب التكنولوجيا الحديثة المعقدة والدقيقة.
- يفتح المجال للمواهب ويساعد في الإبداع التكنولوجي.
- يُمكن الأفراد من العمل في عدة وظائف أي يجعلهم أكثر مرونة وسرعة في التلائم مع التغيرات والظروف الجديدة².

¹ عبد اللطيف مصطفى، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المعرفية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي غرداية، العدد 07، 2009، ص 05.

² محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2014/2015، ص 48.

- يساهم في بناء البحث العلمي من أجل معالجة المشاكل الاقتصادية مما يعطيه دور أكبر من رأس المال المادي في عملية التنمية وزيادة الدخل القومي. هذه المبررات وغيرها تؤكد أن الإنفاق على التعليم يعد استثماراً فكان الاقتصادي 'مارشال' A. Marchal أول من وصف التعليم استثماراً قومياً لما له من دور فعال في عملية التنمية، أما 'ماركس' Marx فيرى أن التعليم يساعد الفرد على النمو المهني والتكيف واستيعاب تطبيقات الثورة التكنولوجية والتغيرات في عوامل الإنتاج¹.

لذا تسعى دول العالم المتقدمة منها والمتخلفة إلى تطوير هذا القطاع من خلال تسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية، سعياً منها أن يحقق الاقتصاد تراكماً كبيراً في رأس المال البشري الذي لن يستطيع أن يؤدي دوره في تحقيق التنمية ما لم يتوفر له تعليم يجعله عنصر نمو بدلاً أن يكون عنصر تخلف، خاصة وأن العصر الذي نعيشه الآن هو عصر المعلومات والاقتصاد المبني على المعرفة.

لذا فتحقيق التنمية الاقتصادية لم يعد على يتوقف على ما تمتلكه هذه البلدان من عناصر إنتاجية بل يتوقف على نوعية الموارد البشرية التي يسهم التعليم والبحث العلمي في إعدادها وتدريبها وتحسين أدائها، وأيضاً على المستوى العملي والمهاري لقوة العمل التي تمتلكها والتي تُمكنها من استيعاب وملاحقة التطورات السريعة لفنون الإنتاج الحديثة.

لذا أصبحت الضرورة ملحة للاهتمام بمخرجات التعليم من خلال أنشطة التعليم التقني تأهيل الطلبة بما يتماشى ويلبي احتياجات سوق العمل، ليس على النطاق المحلي بل على المستوى الدولي وهذا ما يجعلنا نقول أن للاقتصاد علاقة قوية تربطه بمخرجات التعليم وهي علاقة طردية:

- التعليم يزود الاقتصاد بالمعارف والقوى العاملة المؤهلة.

- الاقتصاد يقدم لمنظومة التعليم ما يلزمها من موارد مالية لأداء وظيفتها.

ثالثاً: التدريب والمهارات

يعتبر الاهتمام بالتدريب وتنمية الموارد البشرية أحد أدوات الاستثمار البشري والسبيل الوحيد لتحقيق التنمية، كما يوفر الطاقات البشرية لتعزيز الإمكانيات والمهارات وتطوير القدرات الفكرية بما يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي. وبالرغم من أن الوقت الحالي يشهد العديد من التطورات التكنولوجية السريعة وأهمها التقدم في تكنولوجيات المعلومات، فالإنسان هو المصمم لكل ما نراه من التطورات التكنولوجية، وبالتالي ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري وتزويده بالمهارات التي يحتاجها من خلال التدريب.

ولذا يتطلب من الجامعات ضرورة الاهتمام بإنشاء وتطوير المراكز التدريبية بجانب التعليم لأن المؤهلات أصبحت غير قادرة على مواجهة متطلبات سوق العمل الحالي.

¹ نوال نمور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة، مرجع سبق ذكره، ص 13.

1-تعريف البرنامج التدريبي:

يعتبر التدريب مدخلا فعلا لتنمية الموارد البشرية وتكوين الكوادر القادرة على تحقيق أهداف منظمات الأعمال، ولقد أثبتت التجارب أن العنصر البشري المتدرب يعتبر عنصرا من عناصر الإنتاج أكثرها مرونة، والعنصر الحاسم في تحقيق الميزة التنافسية لأي منظمة، ولكي يصبح الخريجون الجدد عناصر فعالة فلا بد من ضرورة تدريبهم لإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للوظيفة من خلال برامج تدريبية، ويمكن تعريف البرنامج التدريبي على انه مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي يتم توجيهها للمتدربين من خلال دورات تدريبية مصممة بدرجة عالية من الكفاءة لتلبي احتياجات المتدرب عن طريق تحديد المعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل.

لذا تستلزم فعالية البرامج التدريبية النقاط التالية:¹

- نوعية البرنامج التدريبي وارتباطه بالاحتياجات الفعلية للمتدربين.
- خصائص وسمات المدرب وقدرته على توصيل المعلومات.
- السمعة العلمية للمراكز التدريبية التي تعلن عن البرامج التدريبية.
- رغبة الخريج في الحصول على دورات تدريبية.

ومن هنا تأتي أهمية التدريب قبل التخرج ودوره في تهيئة الطالب للدخول في سوق العمل

*بالنسبة للطالب أو الخريج:

- اكتساب الخبرة العملية وتطبيقها قبل التخرج.
- التدريب العملي يُعوّد الطالب على تحمل المسؤولية والالتزام بأنظمة العمل ومتطلباته وأخلاقيات المهنة.
- يجعل الطالب مهيباً للانخراط السريع في سوق العمل.

*بالنسبة للمؤسسات الجامعية:

تحرص الجامعات على أن تكون مخرجاتها متوافقة مع حاجة سوق العمل ومتطلباته الفعلية، كما يسعدها نجاح هذه المخرجات والتميز في أدائها، لما لهذا من تأثير إيجابي على سمعتها كمؤسسة تعليمية نشأت لخدمة المجتمع، ومن هنا ظهرت أهمية التدريب لأنه يساهم في تحقيق ذلك، ومن خلاله يتم تجهيز الطالب وإكسابه مهارات تطبيقية عملية قبل التخرج، فإذا تخرج يكون أدائه متوافقا مع احتياجات سوق العمل.

¹ حسن احمد الخولي، قياس فاعلية تدريب العاملين بشركات التأمين، دراسة تطبيقية على سوق التأمين الأردني، مجلة الدراسات المالية والتجارية، جامعة القاهرة، العدد02، 2000، ص 343.

* بالنسبة للمراكز التدريبية:

- تستفيد المراكز التدريبية من التدريب في عدة جوانب هامة منها:
- المساهمة في خدمة المجتمع بتأهيل الكوادر البشرية.
- ربط مخرجات المؤسسات التعليمية بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- الاكتشاف المبكر للطاقات والموارد البشرية المناسبة للعمل وإمكانية الاتفاق معها للعمل لديها بعد التخرج.

2- المهارات:

ينطوي التعليم الجامعي على مخرجات سوق العمل ومتطلباته واحتياجاته، ويهدف إلى إحداث التوازن بين المعروض من خريجي التعليم الجامعي وبين سوق العمل وذلك للحد من البطالة وتزويد سوق العمل بالكوادر المهنية التي تواكب هذا السوق. وعليه يجب تطوير وتحديث مراكز التدريب القائمة بالجامعات، وتوفير الاحتياجات من المدربين الأكفاء، تجهيز آلي مناسب، برامج تدريبية هادفة، بما يحقق القدرة الفعلية على رفع كفاءة الخريج وبما يمكنه من تحقيق طموحه.

2-1- مفهوم المهارات

تتعدد التعريفات لمفهوم المهارات باختلاف الباحثين، على الرغم من عدم اختلافهم حول أهمية توافر قدر من المهارات لكل خريج جامعي . فهناك من يعرف المهارات بأنها ذلك السلوك الذي يرتبط بالقدرة العالية على حل المشكلات ومواجهة المواقف بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة¹. أي أنها أداء عمل ما بالدرجة المناسبة من الإتقان مع الاقتصاد في الجهد والوقت وتلافي الأخطاء والتكليف مع المواقف الطارئة أثناء أداء هذه المهارة. وتعرف المهارات كذلك بأنها الخبرات الأولية التي يحصل عليها الفرد من خلال عدة مصادر هي التعليم والتدريب والتجربة العلمية المخططة والتي تنعكس على سلوك وأداء الفرد لمهام عمله المنوط به داخل المنظمة، مما يؤثر على أداء المنظمة لأنشطتها وتحقيقها لأهدافها، كما تعتبر المهارات معيارا هاما لقياس تميز المنظمة².

¹ عبد المنعم محمد طه، التنمية الاقتصادية وانعكاساتها على التنمية البشرية، مجلة العمل، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد 519، نوفمبر 2002، ص 24.

² دعاء علي سعد الدين سليم، تأثير فعالية البرامج التدريبية لخريجي المؤسسات التعليمية على اكتساب المهارات التنافسية لسوق العمل ، دراسة ميدانية على قطاع التعليم، أطروحة دكتوراه، إدارة أعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، 2011، ص 92.

ومن التعريفات السابقة يمكن تعريف المهارات بأنها المهارات التي يكتسبها الفرد من خلال العملية التعليمية، والبرامج التدريبية التي يحصل عليها وتجعل لديه القدرة على المنافسة داخل سوق العمل للحصول على فرصة عمل .

2-2- دور التعليم والتدريب في اكتساب المهارات التنافسية لسوق العمل

أصبح من المتفق عليه أن مخرجات النظام التعليمي في معظم البلاد العربية لم تعد تتفق مع سوق العمل وما يطرحه من وظائف، الأمر الذي يتطلب تطويراً للنظام التعليمي بما يتوافق مع متطلبات السوق، وقيام الجامعات ومراكز التدريب بإعداد برامج تدريبية تعمل على اكتساب المهارات التي تساعد في تحسين فرص حصول الشباب على وظائف في سوق العمل .

ولذلك على الطلبة السعي لاكتساب المهارات المطلوبة وتحديد ما يحتاجه من هذه المهارات من خلال التعليم والتدريب داخل وخارج المؤسسات التعليمية.

الفرد الذي لن يتدرب يتوقع أن يكون عاطلاً لأن التدريب يعطي المهارات المهنية الجديدة المطلوبة¹. وان المتدربين الذين كانوا لا يعملون ويبحثون عن العمل بعد اجتياز الدورات التدريبية والحصول على الشهادة اصحبوا فعلاً قادرين للحصول على عمل، ولذلك يعتبر التدريب وسيلة للمساعدة للحصول على وظيفة، وهذا يوضح انه يجب على الخريجين اجتياز البرامج التدريبية، وتمثل في مهارة الاتصال والمهارات الشخصية، ولهذا يكونوا مطلوبين في سوق العمل².

ويؤثر التدريب على مدة البطالة، نفترض أن الفرد ليس له السيطرة على دخوله للبطالة، ولكن عندما يتجه للتدريب فإنه يجد من دخوله ضمن العاطلين، ونجد انه عندما يبحث المتدرب عن وظيفة يستغرق وقتاً طويلاً، لأنه أصبح يمتلك مهارات كثيرة تمكنه من العمل في أماكن تتطلب ذلك.

المبحث الثالث: أثر اقتصاد المعرفة على إدارة مؤسسات التعليم العالي.

تمركزت المنافسة بين المنظمات على امتلاك الموارد البشرية المؤهلة من خلال البحث عن الثروات الفكرية والمهارات والإبداعات، والاهتمام بالبحث العلمي وغير ذلك من سمات العصر الجديد الذي أصبح يسمى عصر المعرفة، لذا سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق أولاً إلى الأبعاد الأساسية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات ثم نتناول إدارة الكفاءات في ظل إدارة المعرفة وتطبيق هذه الأخيرة في مؤسسات التعليم العالي.

¹ Yonatan Eyal & Michael Beenstock, Sign Reversal in Live Treatment Effect Estimates : The Effect Of Vocational Training On Unemployment Duration, Journal Of Labour Economics, Vol15, No 5, 2008, P1104.

² Khalid S. Rabayah& Badie Sartawi, Enhancing The Labour Market Prospects Of ICT Students in a developing country, Journal OF Education Training, Vol 50, No3, 2008, p254.

المطلب الأول: الأبعاد الأساسية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات.

يلجأ الباحثون في قضايا التعليم العالي إلى أهمية اعتماد أساليب بشرية حديثة إلى الخصائص التي تميز المنظمات التعليمية والجامعات على وجه التحديد وأبرزها:

1- تعد المؤسسة الجامعية الموقع الأكثر حساسية في رسم معالم مستقبل موطنها الذي تمده بالأطر البشرية والكفاءات من خلال مخرجاتها.

2- الحاجة إلى تأمين مسارات واضحة للتفاعل بين النظم الأكاديمية والنظم الإدارية، وإرساء قواعد راسخة في ضمان التعامل والتكامل ووحدة الهدف، إذ يعد الحلل في ذلك مدعاة لفشل أكيد في إنجاز المؤسسة الجامعية لمهامها بكفاءة¹.

وتتجه بعض الدراسات إلى تأكيد الأبعاد الآتية في تسيير الموارد البشرية:

1- تسيير عمليات التوظيف: وهو البعد الذي يطرح هذه المسائل:

- إحكام منهجي لسياسة جريئة للتنمية العلمية.

- الاحتياجات التربوية للمؤسسة.

- الإعتمادات المالية المعبأة من اجل عمليات التكوين في النظام التعليمي.

2- تسيير الأفراد: ويقتضي تمكين الأساتذة الباحثين من الحصول على المهارات الضرورية لتحقيق المهام الجديدة، وخاصة تلك المتعلقة بالجوانب المدججة في مشاريع المؤسسة، التي يمكن أن تتضمن مهارات التقنيات الجديدة وتأمين البحث .

كما يواجه الأساتذة الباحثون ضرورة الاستجابة لتحدي المتطلبات الجديدة المتعلقة بالالتزام تجاه سياسات المؤسسة، فهم مدعوون لاستثمار أنفسهم بقوة في إدارة مؤسساتهم، ما يتطلب تمتعهم بمهارات احترافية. ومن هنا فلا احترافية بلا تكوين وتدريب على اكتساب مهارات وقدرات خاصة في مجالات الإدارة والتسيير.

3- عناصر النجاح المتاحة للمؤسسات الجامعية: تُمكن تعبئة مختلف العناصر الممكنة من تحقيق

النجاح الاستراتيجي للمؤسسة الجامعية من خلال لجان المختصين، والتي يمكنها أن تُسهل وضع سياسة إدارة الموارد البشرية الخاصة بالأساتذة الباحثين موضع التنفيذ ومن تلك العناصر:

أ- الترقيات .

ب- تكوين الأساتذة الباحثين.

¹ بسمان فيصل محبوب، إدارة الجامعات العربية في ضوء الموصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص ص 25-26.

ج- شروط وظروف العمل وتنفيذ المهمات، التي تشمل أساساً طريقة اعتراف المؤسسة باستثمار الأساتذة الباحثين عبر المنح مثلاً.

د- عقد المؤسسة الذي قد يُمكنها من الحصول على وسائل إضافية لوضع سياسة لإدارة الموارد البشرية لصالح الأساتذة الباحثين موضع التنفيذ، وخاصة عبر التكوين.

4- **بعض المداخل المساعدة على وضع سياسة لإدارة الموارد البشرية لفئة الأساتذة الباحثين:** من خلال بعض التجارب المعتمدة لدى مؤسسات جامعية مثلاً اعتمدت المداخل التالية لإدارة الموارد البشرية:

* استقبال الأساتذة الباحثين وتكوينهم.

* تحسين إجراءات التوظيف والخبرة المهنية.

* عقد المهمة الذي يُمكن الأستاذ والمؤسسة الجامعية من الاتفاق على الأهداف المتوسطة المدى التي ينبغي تحقيقها.

5- **شروط بناء سياسة لإدارة الموارد البشرية خاصة بفئة الأساتذة الباحثين:**¹

وتكمن هذه الشروط في النقاط التالية:

1- **تنمية إدارة استباقية للموارد البشرية على المستوى الوطني قائمة على:**

* **دراسات ديموغرافية أساسية:** وهي دراسات تطرح إشكالية مُعرفة بما يتعلق بالحجم المتوقع والمرغوب فيه والممكن لمخرجات ما بعد التخرج، ممثلة في المسجلين في الماجستير والدكتوراه، وما يتعلق بمردودية الحملات السنوية للتوظيف.

ويقتضي هذا في البداية من خلال المعرفة السنوية لعدد الطلبة المسجلين في الماجستير والدكتوراه، وعدد المناصب المفتوحة وعدد المناصب المغطاة في كل اختصاص بالنسبة إلى جميع فئات الأساتذة الباحثين من الأساتذة المساعدين إلى أساتذة التعليم العالي، ومن هنا معرفة مكمّن العجز حسب الفئة والاختصاص سنوياً برؤية استشرافية. إن هذه الرؤية ضرورية للأسرة الجامعية لمعرفة أسباب حدوث فوائض أو عجز في عرض كل فئة من الأساتذة الباحثين ومعرفة الأسباب وراء بقاء بعض المناصب الشاغرة.

* **الدراسات النوعية حول أصول الموظفين:** وذلك بتحليل الفئات التي ينتمي إليها الموظفون الجدد في التعليم العالي، ويمكن من خلال هذه الدراسات تعرف مدى تنوع فئات الموظفين الجدد، وتحديد مكان إنجاز الرسائل والأطروحات العلمية، لتقييم مدى التوظيف من خارج المؤسسة بالنسبة إلى كل فئة من

¹ بوحية قوي، إدارة مؤسسات التعليم العالي في ظل الاقتصاد المعرفي مقاربات معاصرة، الطبعة الأولى، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2009، ص 48.

فئات الأساتذة الباحثين. إن القيام بهذا التحليل يُمكن المؤسسة الجامعية من تقييم موقعها بين المؤسسات الجامعية وتحديد سياسة دقيقة لقدرتها على تلبية الحاجات التعليمية والبحثية لتلك المؤسسات.

***تحليل مسار الخبرة المهنية للأساتذة الباحثين:** هذا التحليل يُمكن المؤسسة الجامعية من التعرف على وتيرة ونوعية النمو في الحياة المهنية للأساتذة الباحثين.

ب- تطوير الوضعية القانونية لموظفي التعليم العالي

لا يمكن الحديث عن رفع المكانة القانونية لفئة الأساتذة الباحثين إلا بترقية رصيد الخبرات المهنية، وبزيادة القوة الجاذبة للوضع القانوني لهذه الفئة، بإقامة نظام التوظيف على معايير موضوعية بحيث يصبح معيار المؤهلات والخبرات والأنشطة المكتسبة شرطاً مسبقاً لأي توظيف. كما ينبغي مراعاة حركية الأستاذ الباحث بين المؤسسات الجامعية عبر القطر وعبر العالم.

كما يتوقف تطوير الوضعية القانونية لموظفي التعليم العالي على التطوير المستمر لنظام المنح، حتى يتمكنوا بزيادة مردوديتهم في الإطار التربوي والبحث العلمي ورفع مستواهم التكويني واكتساب مهارات جديدة. ويرتبط بذلك منح التكوين القصير والطويل المدى في الخارج، والتي تعتبر عطلاً بحثية أو عطلاً للتكوين المفتوح لفئة الأساتذة الباحثين، لكن مع تأكيد أهمية وضع نظام لتقييم مردوديتها على أدائها.

ج- التوظيف ضمن عقود المؤسسة:

إذا كان على الإدارة المركزية أن تفتح بعض الآفاق الترقية للموارد البشرية الجامعية، فإن على إدارة كل مؤسسة جامعية أن تستخدم في إطار استقلاليتها، مختلف الأدوات المتاحة من أجل تلبية وتنمية أفضل لحاجاتها المتعلقة بالتكوين والبحث من خلال عقود المؤسسة.

***الحاجات المستقبلية والوسائل المتوافرة:** من هنا لا بد من رؤية مستقبلية لمشروع المؤسسة وجدواه، كما ينبغي لمشروع المؤسسة أن يوائم بين تطور إمكاناته الخاصة بالتكوين والبحث ونمو حاجاته للتعليم والبحث.

***أهمية الاستخدام الأمثل للإمكانات التنظيمية والتسييرية المتاحة:** من أجل ترقية الموارد البشرية الجامعية ينبغي الاستخدام الأمثل للقدرة التسييرية المتاحة للمؤسسات الجامعية، بما يُيسر الترقيات من رتبة علمية إلى أخرى باستخدام أساليب الترقية، مما يُمكن من جذب الأساتذة الباحثين إلى اختصاصات معينة وترقية أداء المختبرات العلمية.

نخلص هنا إلى أنه من الأهمية بوضع تفكير شامل من أجل أن يعطي مشروع المؤسسة، الذي يتضمن عقد المؤسسة، مكاناً لائقاً لعنصر إدارة الموارد البشرية. علماً أن إدارة مورد فئة الأساتذة الباحثين تندرج ضمن الإطار العام لإدارة مجموع الفئات ذات العلاقة بالبحث العلمي. كما أنه لا بد من تأكيد مكانة الأساتذة المساعدين الذين يشكلون الأغلبية بين أساتذة الجامعات، وكذلك الأساتذة غير الدائمين .

المطلب الثاني: إدارة الكفاءات البشرية في ظل إدارة المعرفة

الجامعات في كل أقطار العالم هي أمام تحديين أساسيين هما: الأول يتعلق بالحاجة المستمرة لإنشاء ونشر المعرفة الكافية التي يمكن أن تساهم إلى حد كبير في تطوير الاقتصاد القائم على المعرفة، والثاني هو القدرة على تدريب شامل لفئة جديدة من العمال والذين يطلق عليهم مصطلح "عمال المعرفة"، فالجامعات أصبحت تُعرف في العصر الحالي بـ "مؤسسات المعرفة" لأن وظيفتها الأساسية تتمثل في إنتاج ونشر جميع أنواع المعرفة من أجل تطوير اقتصاد المعرفة والرفع من كفاءة عمال المعرفة. إن الاهتمام بإدارة المعرفة يطرح إشكالية إدارة المورد البشري في ظلها، وعلى هذا الأساس ظهر الاهتمام بإدارة الكفاءات وإدارة العقول العالية التميز كاتجاه متطور في إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة المعرفة في المنظمات المعاصرة.

فالعقول البشرية العالية التميز هي مجموع الأشخاص والأفراد ذوي القدرات الخاصة والمواهب المتميزة، الذين لديهم القدرة على التفكير الإبتكاري المؤثر في الأنشطة الحيوية في المنظمة، فهي العناصر المسؤولة عن تميز المنظمة، وتتكون كفاءة هذه العمالة من المعرفة والمعلومات والقدرات والمواهب¹.

وتعرف الكفاءة هنا على أنها مجموع المعارف، والمميزات والقدرات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص اتخاذ القرارات بكل ما يخص المهنة، كما تشير إلى مجموعة من الدرايات الفنية والتصرفات النموذجية التي يمكن تشغيلها دون الحاجة إلى تدريب².

إن العقول البشرية والخبرات المتميزة والكفاءات هي أصل من أصول المنظمة، وعندما يترك لها حرية التفكير والابتكار والمشاركة، فإنها تحقق العديد من المزايا للمنظمة، لذا ينبغي تجميعهم وتأهيلهم وإدارتهم بطريقة جيدة، لأنها ستساهم في بناء ودعم شهرة وسمعة المنظمة من خلال تقديم منتجات جديدة ومستويات جودة عالية، ومن ثم زيادة تماسك واستمرار المنظمة.

وتتميز الكفاءات البشرية العالية التميز ب:

- 1- سرعة الفهم والإدراك خاصة في وظائف إنتاج وإدارة المعلومات.
- 2- القدرة على التحليل والتصور.
- 3- القدرة على الفهم الاستنباطي.
- 4- القدرة على التقييم العلمي.

¹ سيد محمد جاد الرب، مقومات إدارة وتنمية العقول البشرية عالية التميز، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، القاهرة، العدد الأول، 1998، ص 317.

² بوزيان عثمان، اقتصاد المعرفة: مفاهيم واتجاهات، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، 09-1 مارس 2004، ص 248.

5- القدرة العالية على الإقدام والمخاطرة في البحث والتطوير والاختراع والابتكار.

6- توافر إمكانيات عالية لتحمل مسؤوليات التطوير والتغيير الجوهرية.

7- الاعتراف من الماضي والنظرة الإيجابية للمستقبل¹.

أما عن مصادر الحصول عليها فتكون بطريقتين: الأولى بناء العقول والخبرات البشرية داخل المنظمة، وذلك بالتدريب والتطوير أو السفر للخارج للاستفادة من تجارب المنظمات العالمية الأخرى. كما يساهم تخطيط المسار المهني في تحديد الاحتياجات الوظيفية المستقبلية للأفراد، وتحديد مجالات التميز المتوقعة لهم والوظائف التي يستطيعون إنجازها بكفاءة، كما تقوم الإدارة وخاصة إدارة الموارد البشرية بتحديد واكتشاف الأفراد والخبرات المتميزة داخل الأقسام والإدارات المعنية، ثم يتم تصميم برامج للتدريب والتعليم والتطوير الابتكاري لهؤلاء الأفراد، وإتاحة الفرصة لهم للبحث والتجريب والإبداع، وهذا يكون بدعم من الإدارة العليا واعتماد الميزانيات اللازمة لذلك، ولاسيما أن التكلفة والاستثمار في الموارد البشرية العالية التميز لا تأتي ثمارها إلا في الأجل الطويل.

أما الطريقة الثانية فهي استقطاب الخبرات المتميزة من خارج المنظمة، حيث تتعاظم في العصر الحديث أهمية الخبراء والمستشارين والفنيين المتخصصين، وذلك لما لديهم من خبرات وأفكار وعقول ابتكارية، لذا تلجأ المنظمات للحصول على هؤلاء الأفراد من خلال التعاقدات المحددة أو التعاقد المؤقت، وهذا يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية.

ومن اجل تحقيق الأهداف المرجوة من الكفاءات لابد من تخطيطها وتنظيمها وتقييمها، أي لابد من إدارتها. وقد فرضت إدارة الكفاءات نفسها ضمن اهتمامات إدارة الموارد البشرية، وهي تنصّب على ممارسات معينة كإعداد الميزانية للحصول على الكفاءات وتكوينها².

وتشمل إدارة الكفاءات هذه العناصر التالية:³

1- تخطيط الكفاءات: وذلك بتقدير الاحتياجات المستقبلية ومقارنتها بما هو معروض في المنظمة، وهنا قد تتكون فجوة في الكفاءات على أساس العدد المطلوب تعيينه، والمجالات التي تحتاج ذلك العدد.

2- اكتساب الكفاءات: ويتحقق ذلك باستقطاب أفراد جدد أو ينتمون إلى نفس المنظمة أو التعاون مع منظمات أخرى.

¹ بوحنية قوي، إدارة مؤسسات التعليم العالي في ظل الاقتصاد المعرفي، مقاربات معاصرة، مرجع سبق ذكره، ص 130.

² Kay le Boterf, De la Compétence, séminaire de la Mafpen et de l'iufr de l'académie de Lyon : la gestion des Ressources Humaines dans les système éducatifs, Avril 1997 , p74.

³ بوحنية قوي، إدارة مؤسسات التعليم العالي في ظل الاقتصاد المعرفي مقاربات معاصرة، مرجع سبق ذكره، ص131.

3- تنمية الكفاءات: وهو ما يشير إلى عملية التعلم الذي يُنمي المعرفة والمهارات والاتجاهات، وكذا عمليات التدريب والتطوير المستمرين.

4- استخدام وتقييم الكفاءات: أي استخدام وتوظيف الكفاءات المحصل عليها، وهنا تظهر نتيجة التدريب واكتساب المهارات والتعلم، أي تحديد المنفعة المحققة من الجهود التدريبية، والتي تؤدي إلى تحقيق الكفاءات المستخدمة.

5- تكوين الكفاءات: إن تكوين الكفاءات تمر بمراحل متسلسلة تبدأ بالحصول على الكفاءات، وهذه الأخيرة هي محصلة الخبرة المتراكمة التي بعد تكوينها تنتج المعارف. إذ تبدأ بالمرحلة الأولى الحصول على الكفاءة ثم اكتشاف القدرات، ثم تكوين هذه الكفاءة وفق حلقة متسلسلة يتم فيها تحويل الخبرة المتراكمة إلى مهارات مستغلة في أداء الأعمال.

لذا يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية إدارة هذه الكفاءات والعقول البشرية وتنميتها، وذلك من خلال توفير المقومات التالية:

أ- التدريب والتطوير المستمران والتميزان:

تبحث المنظمات اليوم عن المعلومات بصورة أكبر، وذلك من خلال التدريب والتعليم المستمر، ومن خلال تطوير وتخطيط المسار المهني، ورصد الميزانيات المخصصة لذلك، فالاستثمار في الأفراد لبناء التميز والكفاءة يعتبر من أفضل الاستثمارات ويجب على إدارة الموارد البشرية إدماج الخبراء والمتخصصين في فرق عمل تساعد على الابتكار وتبادل المعلومات والأفكار.

ب- المشاركة: وهي تتضمن العديد من الجوانب التالية:

1- ينبغي على إدارة المنظمة أن تشارك العقول البشرية في تحديد المعارف والمعلومات اللازمة لهم، وأيضاً تحديد مصادر الحصول عليها، وإن تتيح لهم الاستفادة من المعارف والمعلومات المتاحة لديها.

2- ينبغي جعل الأفراد المتميزين جزءاً من المنظمة بدلاً من إجبارهم على العمل فيها، وذلك من خلال إعطائهم الحرية في التفكير والرأي والعمل، وإدارة هؤلاء الأفراد بكفاءة للحصول على مخرجات فعالة والاستمرار في رفع مستوى أدائهم.

3- مشاركة العقول المتميزة في العوائد الناتجة عن ثمار تفكيرهم وابتكاراتهم المتميزة، لذا يجب ربط نظم المكافآت بالقدرة على الإبداع والابتكار.

4- مشاركة الأفراد المتميزين في حل المشكلات واتخاذ القرارات المهمة والإستراتيجية.

ج- قيادة الإبداع والابتكار: إن إدارة العقول والخبرات البشرية تحتاج إلى أنماط قيادية تتميز بالمرونة والفعالية والقدرة على معالجة الأمور الخطيرة والمواقف الحرجة¹.

المطلب الثالث: تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.

أصبحت الجامعة خلال النصف الثاني من القرن العشرين منظمات اقتصادية-اجتماعية-، نتيجة التكيف الهيكلي مع التحولات البيئية والدولية، وبذلك فقد تجاوزت تقديم الخدمات التعليمية بفضل تحولها إلى مؤسسات متكاملة من حيث التخصصات والفروع المختلفة من المعرفة ومن حيث مستويات المعرفة وتداخلها.

أولاً: واقع الجامعة في ظل اقتصاد المعرفة.

أصبحت إدارة المعرفة تلعب دوراً هاماً في تطوير المنظمات وإدارة الرصيد الفكري والمعرفي فيها بطريقة فعالة، مما يؤدي إلى تنمية قدراتها وكذلك الرفع من أدائها وفعاليتها، وعليه أصبحت إدارة المعرفة ضرورة لا غنى عنها في جميع المنظمات.

فقد عرفت جامعة تكساس إدارة المعرفة بأنها عمليات نظامية لإيجاد المعلومات واستيعابها وتنظيمها وعرضها بطريقة تحسن قدرات الفرد في العطاء، كما تساعد على استيعاب واستخدام المعرفة لحل المشاكل والتخطيط الاستراتيجي².

ففي ظل انعكاسات العولمة سوف ترتبط الجامعات تدريجياً ببعضها البعض مع تمايزها، وهذا نتيجة وضعها في ظروف جديدة تحت سقف واحد في القرية العالمية، وأي تصدع في هذا السقف سوف يؤثر في الإنسانية جمعاء، وهذا ما يفرض على الجامعة اليوم أن تتطور من ناحيتين: إما الإسراع للاستجابة لحاجات المجتمع، وإما المبادرة والتنبؤ واستقراء المشكلات والمخاطر والأزمات قبل أن تحدث³.

وفي ظل التطورات الحالية نجد أن الجامعة لم تعد وحدوية النشاط، ولكنها تحولت إلى مؤسسة متعددة الوظائف والخدمات والمحاور والاهتمامات والأهداف. وهذا ما يفرض على التعليم أيضاً أن يستجيب للتحدي، والمهم هنا هو أن تطور المحيط الجامعي سيخلق مكاناً متغيراً لحفز الأفراد إلى التعليم بشكل

¹ سيد محمد جاد الرب، مقومات إدارة وتنمية العقول البشرية عالية التميز، مرجع سبق ذكره، ص 332-336.

² حسين حسين البيلاوي، سلامة عبد العظيم حسين، إدارة المعرفة في التعليم، الطبعة الأولى، دار الوفاء، الإسكندرية، 2007، ص 45.

³ فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999، ص 118.

يسمح بتعزيز الإبداع، وبناء القدرات، والإبداعات الابتكارية، بحيث يستغل كل فرد قدراته كاملة من أجل خلق الرواد والمبشرين¹.

وبما أن عصر المعرفة يمتاز باستخدام التقنية العالية، فإن مكتبة الجامعة ستصبح مكاناً لتبادل المعرفة على مستوى العالم مع توافر الانترنت والبريد الإلكتروني، وستتم معالجة المعلومات في وقت قياسي لتؤدي دورها بوصفها شريكاً تفاعلياً في عملية التعليم.

وحتى تكون مؤسسات التعليم العالي ناجحة فهي تحتاج إلى إدارة مبدعة وذات استعمال ذكي للتكنولوجيا التي ستكون العامل الحاسم في مؤسسات التعليم العالي في المستقبل، وكذلك يجب أن تكون تنافسية وهذا ما يجعل الجامعات ترتقي إلى المستوى العالي وتسير نحو الاتجاهات العالمية الحديثة لمؤسسات التعليم العالي، لذا فإن إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي مهمة جداً ليتسنى للمدرسين والطلاب تبادل آرائهم ومعارفهم مع الآخرين.

واستناداً إلى التطورات الحديثة تكونت هناك إدارة معرفة فعالة تساهم في تطوير التعليم العالي من خلال:²

- بناء القدرة على التعليم الذاتي لدى المتعلم وتكوين إنساناً قابلاً للتعليم لا إنساناً متعلماً.
- توفير المعلومات والمعارف بصورة تزود الطلاب بالقدرة على جدولة الموارد المتاحة لهم.
- الانفتاح الفكري والمعرفي من قبل الجامعة على المجتمعات الأخرى.
- توفير إدارة فعالة مبدعة وهذا يتطلب إصلاح الإدارة الجامعية.
- تأسيس برامج التعليم العالي التعاوني من خلال المزج بين الدراسة والعمل والربط القوي بين التعليم وسوق العمل تحقيقاً لمبدأ الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وقطاعات الإنتاج.
- تنمية روح العمل الجماعي بين الطلاب والمدرسين داخل الجامعة والعمل على تحقيق التميز الأكاديمي.
- تكثيف عمل المخابر وزيادة منشوراتها وأعمالها.
- القيام بالملتقيات والبرامج التدريبية والأيام الدراسية.
- الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات لأنها بمثابة تنمية ضرورية تساهم في توليد وابتكار المعرفة الجامعية.

إن مهمة التعليم العالي الأساسية تنحصر في تأهيل القوى البشرية العليا، لكي تمارس البحث العلمي وتنتج المعرفة وتطبيقاتها العملية المباشرة، وتُنظَّم وتُدير المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً، ولكي يتم ذلك

¹ عدنان بدران وآخرون، التعليم والعالم العربي: تحديات الألفية الثالثة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبوظبي، الإمارات، 2000، ص 146.

² عادل سالم موسى معاينة، إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي تجارب عالمية، مجلة دراسات علمية، جامعة اليرموك، اردن، العدد الثالث، 2008، ص 122.

بإيجابية وفاعلية، فإن عليها أن تقوم بتحديث سياساتها في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال الآتي:

- * إعادة النظر في طريقة اختيار الطلاب وزيادة نسبة المقبولين منهم.
 - * إعادة النظر في المناهج الجامعية .
 - * إعادة النظر في تأهيل الأساتذة و الإداريين¹.
- والجامعة في ظل القرن الحالي هي منظومة متكاملة يمكن النظر إليها وفق هذه المداخل:
- الجامعة وحدة إنتاجية تسعى لتحقيق الكفاءة.
 - الجامعة مؤسسة تحقق العلاقات الإنسانية.
 - الجامعة منظومة سلوكية.
 - الجامعة مركز لاتخاذ القرارات.
 - الجامعة تدار بتحليل المنظومات والتصدي لمشكلات المجتمع.
- ثانياً:مقاييس أداء الجامعة في عصر المعرفة.

لقد نمت مؤسسات التعليم العالي في دول العالم المتقدمة والنامية، وبالرغم ما خططت له المنظمة من سياسات لتحسين التعليم وجودته، فإن قضية النوعية لم تتحقق بعد في العديد من الدول وخاصة العربية، وهذا ما يجسده اكتظاظ بعض الجامعات بالطلبة، وقدم المناهج التدريسية وغياب التعليم التعاوني، وتخريج طلبة ذوي مهارات محدودة.

لذا وجبت إعادة النظر في التعليم العالي والمشاركة الفعالة للأطراف المعنية بالعملية التعليمية، والالتزام بالتخطيط طويل الأمد الذي يعتمد على التحليلات الدقيقة والتنبؤية، والانطلاق من فهم المجتمع القائم على المعرفة، مع توافر تقنيات متطورة تقدم للطلبة تدريباً مميزاً وفائقاً بهدف تطويرهم مهنيًا، وهكذا تصبح العملية التعليمية أكثر فعالية وجدوى في تكلفتها، وقد استجابت بعض الجامعات للتحدي المتمثل في تخريج طلبة مميزين يمكنهم أن يكونوا محل منافسة في سوق العمل، وذلك من خلال:

- إعادة توجيه المنهج والبيئة التعليمية بما يتناسب وقدرات الطالب واحتياجاته.
- استثمارات متلاحقة في مجال تقنيات الأقراص المدججة التفاعلية وشبكات الحاسوب.
- دراسات الحالة وإدارة المشروعات والدراسات والتطوير لتنمية المشروعات.
- تطوير البرمجيات الحاسوبية المناسبة للمنهجيات.
- مقررات متعددة التخصصات الأكاديمية مع التدريب أثناء العمل.

¹ علي احمد مذكور، التعليم الجامعي في منظومة التعليم العام : رؤية للحاضر والمستقبل، المؤتمر القومي السنوي الرابع لمركز تطوير التعليم العالي: تطوير المناهج في الجامعات-رؤية مستقبلية، جامعة عين شمس، القاهرة، 16-18-ديسمبر 1997، ص 102.

- التعليم المستمر بما يتيح إعطاء المهنية بعداً جديداً.
ويمكن الحكم على مدى مواكبة التعليم العالي لعصر المعرفة من خلال:
- 1- جودة التعليم العالي:** وهي لا تتوقف على مدى توافر التعليم العالي فقط، بل تشمل الجدارة العلمية والاستحقاق والمرونة وإتاحة الفرص للطلبة للتحرك من اجل تعزيز قدراتهم.
- 2- التمويل المستدام:** يجب دراسة إصلاحات التمويل الجامعي، وهذا يقع على عاتق الدولة بوجه الخصوص، لأن معظم الجامعات تديرها الحكومات و يمولها القطاع العام. ومع ذلك فإن على الجامعات أن تبحث عن مصادر تمويل أخرى، وهنا تطرح الرسوم الدراسية بوصفها احد الخيارات لمواجهة تغطية التكاليف، كما تطرح قضية استقلالية الجامعة في إدارة شؤونها الاجتماعية أو العلمية.
- 3- التكامل ونشر المعرفة:** لقد صارت الجامعات مراكز للتميز البحثي، وهذا ما عزز أبحاث الدراسات العليا وتمويلها، كما تتأتى قوة الجامعات من خلق المعرفة الجديدة ونقلها إلى الطلبة والمجتمع من خلال التعليم الموسع مدى الحياة، والتعاقد مع مؤسسات الإنتاج.

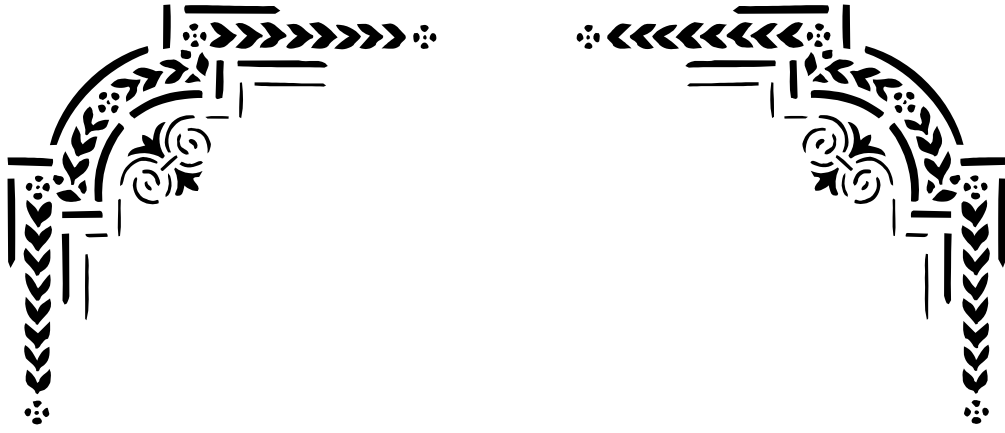
ثالثاً: التعاون وتبادل المعرفة

- ويتم هذا من خلال:
- تعزيز مبدأ التضامن و الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي في أنحاء البلاد والعالم كافة.
- تعزيز التعاون الفكري والعلمي بين مؤسسات التعليم العالي عبر عمليات التبادل الأكاديمي وإنشاء الشبكات و تسهيل تبادل الخبرات والتجارب الرائدة.
- المصادقة على الاتفاقيات الإقليمية والدولية الخاصة بالاعتراف بشهادات التعليم العالي ودرجاته.
- توفير شبكات المعلوماتية والاتصال والحوايب الشخصية وتدريب الموارد البشرية عليها، لتسهيل الولوج إلى المعارف العلمية والخبرات التي من شأنها تسهيل تطوير مؤسسات التعليم العالي.
- تخصيص موارد فنية ومالية لتسهيل التعاون الفكري عن جميع أشكاله وتبادل المعرفة.
- الحيلولة دون هجرة الأدمغة أو العمل على استعادتها إلى مواطنها الأصلية عبر برامج التعاون الدولي، وذلك لتسريع التطور الاجتماعي والاقتصادي والاستفادة من الخبرات المكتسبة في الخارج.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على مفهوم التعليم العالي، مصادر تمويله، أشكاله واثـر اقتصاد المعرفة على إدارة مؤسسات التعليم العالي، فلم تعد الجامعة مقتصرة في أهدافها على إعداد الخريجين وإجراء البحوث الأكاديمية وإنما تجاوزت ذلك إلى الاهتمام بالتعليم المستمر وتقديم خدماتها للمجتمع من خلال الخدمات الاستشارية والقيام ببعض النشاطات التي تُعزز العملية التعليمية وتزيد من معرفة طلبتها بخصائص ومتطلبات العمل الميداني. واتضح لنا بأن الجامعة تقوم بثلاث وظائف أساسية وهي التكوين الجامعي، البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته. بالإضافة إلى هذا توصلنا إلى اعتماد الجامعة على المصادر العمومية وحدها تقريباً بنسبة 98 ٪ لتمويل نفقاتها المتزايدة.

فالجامعة في ظل اقتصاد المعرفة شهدت نقلة نوعية خاصة من الجانب التكويني، وهو الأمر الذي ألزم مؤسسات التعليم العالي إلى ضرورة التكيف مع المستجدات، والدعوة إلى تبني إجراءات تصحيحية لخطط ومسارات برامجها التعليمية لتحقيق الأداء المطلوب.



الفصل الثاني

تطور التعليم العالي وتطبيق الجودة

الشاملة في الجامعة الجزائرية



مقدمة:

يعد التعليم العالي في الجزائر من أهم القطاعات التي حُظيت بالتوسع المستمر والاهتمام لما تقدمه من خدمات التكوين والتعليم لفئات كبيرة من المجتمع، وبما تُخرجه من موارد بشرية مؤهلة وقادرة على دفع عجلة التنمية في الدولة.

وقد تأثر التعليم العالي خلال تطوره بمختلف السياسات والخطط التي عرفتھا الجزائر خلال مسيرتها وتحولاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فالجامعة مطالبة باستيعاب هذا التغيير بإيجابية عن طريق توفير متطلبات الجودة الشاملة التي تضمن لها البقاء وهذا ما سوف نتعرض عليه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى:

المبحث الأول: ماهية التعليم العالي في الجزائر

المبحث الثاني: إختلالات التعليم العالي في الجزائر والمجهودات المبذولة لتطويره.

المبحث الثالث: الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.

المبحث الأول: ماهية التعليم العالي في الجزائر

لقد مرّ التعليم العالي في الجزائر بمجموعة من المراحل، لذا سنتعرف في هذا المبحث على مراحل تطوره في المطلب الأول وفي المطلب الثاني سنسلط الضوء على ماهية نظام ل.م.د في الجزائر والتي من خلالها نتعرف على مفهومه ومميزاته، أما المطلب الثالث فقد قمنا بتخصيصه لأهداف نظام ل.م.د.

المطلب الأول: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي حيث بنيت أول جامعة في الجزائر عام 1877 من طرف المستعمر الفرنسي لتكون نسخة طبق الأصل للجامعات الفرنسية دون الاستجابة لمشاكل المجتمع الجزائري¹.

لقد مرّ التعليم العالي في الجزائر بمجموعة من التطورات تخللتها جملة من الإصلاحات تماشياً مع متطلبات التنمية ومتغيرات العصر من أجل الوصول إلى جامعة نموذجية تتماشى مع خصوصيات المجتمع الجزائري. ومن هنا سنقوم بعرض أهم مراحل التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي مرّ بها المجتمع الجزائري.

المرحلة الأولى: 1962-1970

لقد كان الهدف من إنشاء الجامعة في الجزائر هو خدمة للمستعمر الفرنسي ولأبناء المستوطنين الأوربيين ولم يكن يسمح للجزائريين الدراسة بها والتي كانت متواجدة بالعاصمة وتضم 04 كليات وهي²:
- كلية الآداب والعلوم الإنسانية- كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية - كلية العلوم والفيزياء وكلية الطب والصيدلة.

فبعد الاستقلال عمدت الدولة إلى تأسيس جامعات لتغطية العجز ومباشرة عملية التنمية فبعد أن كانت هناك جامعة واحدة بالجزائر العاصمة افتتحت جامعة وهران سنة 1966، تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر و جامعة العلوم والتكنولوجيا محمد بوضياف بوهان وجامعة عنابة.

وكان النظام البيداغوجي مطابقاً للنظام الفرنسي حيث كانت مراحلها كما يلي:

-مرحلة الليسانس وكانت تمتد لثلاث سنوات.

-شهادة الدراسات المعمّقة وتمتد لسنة واحدة.

¹ لحسن أبو عبد الله، محمد مقداد، تقوم العملية التكوينية دراسة ميدانية لجامعات الشرق الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص02

² رابح تركي، تطور التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة التوازن الجهوي في التنمية الشاملة، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دمشق، العدد02، ديسمبر 1984، ص 150.

-شهادة الدكتوراه درجة ثالثة على الأقل سنتين.

-شهادة دكتوراه دولة وقد تصل مدت تحضيرها إلى 05 سنوات¹.

وقد حاولت الجزائر في هذه المرحلة النهوض بقطاع التعليم العالي، بحيث شهدت هذه المرحلة تطور ملحوظ في أعداد الطلبة المسجلين وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 2-1: تطور أعداد الطلبة المسجلين بالجامعات في الجزائر خلال الفترة (1962-1969).

السنوات	63/62	64/63	65/64	66/65	67/66	68/67	69/68
ذكور	1838	2592	3725	5113	6084	6371	7431
إناث	338	344	717	1089	1293	1743	1985
المجموع	2176	2966	4442	6202	7377	8114	9416

المصدر: إحصائيات من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

نلاحظ من الجدول أعلاه تزايد في أعداد الطلبة المسجلين بعد الاستقلال فبعدما كان 2176 طالب خلال السنة الجامعية 1963/1962 ليصل إلى 9416 طالب خلال السنة الجامعية 1969/1968.

المرحلة الثانية: 1970-1997

تبدأ هذه المرحلة باستحداث وزارة متخصصة بالتعليم العالي والبحث العلمي، تلاها مباشرة إصلاح التعليم العالي سنة 1971 وتمثل هذا الإصلاح في تقسيم الكليات إلى معاهد مستقلة تضم أقسام، أما التعديلات السنوية الخاصة بمراحل الدراسات الجامعية تمثلت في²:

-مرحلة الليسانس -التدرج: تدوم أربع سنوات، وحدات الدراسة تتمثل في المقاييس الدراسية.

-مرحلة الماجستير ما بعد التدرج الأول: تدوم سنتين على الأقل جزئها الأول عبارة عن مجموعة مقاييس نظرية وتعميق لمنهجية البحث، أما الجزء الثاني فهو إعداد بحث يقدم في صورة أطروحة.

-مرحلة دكتوراه ما بعد التدرج الثاني: تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.

فالإصلاح الذي شهدته الجامعة سنة 1971، يقترح إعادة إنتاج جامعة تواكب التطور العلمي والمجتمع المعاصر، وذلك بصياغة برامج جديدة من حيث التنظيم البيداغوجي والمفاهيم ومن حيث طرق التدريس.

¹ محمد السعيد بن غنيم، أثار سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)، مرجع سبق ذكره، ص91.

² Dominique Glasman et Knamen Jean, Essai sur l'université et les cadres en Algérie, 2000, p11.

وفي سنة 1984 ظهر مشروع الخريطة الجامعية التي تبنتها الوزارة كوسيلة لتسيير التعليم العالي حيث حددت من خلالها الأهداف التالية¹:

-الوصول إلى عدد الطلبة في حدود 150.000 طالب، مع زيادة فتح شعب جديدة في تخصصات العلوم والتكنولوجيا.

-بناء منشآت يمكنها أن تستقبل ما بين 6000 و 8000 طالب ولا تتجاوز في كل الأحوال 10.000 طالب.

-خلق اختصاص نسبي لكل جامعة بحسب المنطقة التي تتواجد فيها وأيضا متطلبات التنمية لتلك المنطقة.

-تحسين مردودية وفعالية التعليم العالي سواء على مستوى البنية التحتية أو الطاقات البشرية . كما وضع في فترة الثمانينات هيكلًا جديدًا فيما يخص الدراسات في التدرج حيث أصبح هذا الأخير ينقسم إلى قسمين:

-التكوين العالي للتدرج طويل المدى: تتراوح مدة الدراسة فيه بين أربع وسبع سنوات.

-التكوين العالي للتدرج قصير المدى: ومدة الدراسة فيه ثلاث سنوات.

وقد كانت الغاية من هذا التقسيم الجديد تكوين تقنيين ساميين لسد النقص في سوق العمل من جهة وتجديد البرامج لتتماشى مع ظروف البلاد آنذاك لتتفادى الهدر الجامعي من جهة أخرى.

المرحلة الثالثة: 1998-2003

وتميزت هذه المرحلة بالتوسع التشريعي والهيكلي والإصلاح الجزئي وأهم الإجراءات التي عرفتتها هذه المرحلة هي:

-وضع القانون التوجيهي للتعليم العالي في سبتمبر 1998.

-قرار بإعادة تنظيم الجامعة في شكل كليات.

-إنشاء ستة مراكز جامعية في كل من: ورقلة، الأغواط، أم البواقي، سكيكدة، جيجل وسعيدة و إنشاء جامعة بومرداس.

كما أن في هذه الفترة قامت الحكومة بجهود فعالة لنشر التعليم العالي وتحقيقا لديمقراطية التعليم ومبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، مما شجّع الطلب الاجتماعي على هذا النوع من التعليم وتزايد الملتحقين به عام بعد عام رغم تذبذب نسب الالتحاق . كما هو موضح في الجدول أدناه:

¹ تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 158.

الجدول رقم 2-2: تطور أعداد الطلبة المسجلين بالجامعات في الجزائر خلال الفترة

2003/1998.

السنوات	1999/1998	2000/1999	2001/2000	2002/2001	2003/2002
عدد الطلبة المسجلين	372.647	407.995	466.084	543.869	589.993

المصدر: إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ونظرا للظروف الصعبة التي عرفت الجزائر خلال التسعينات، فقد أفقد الجزائر مجموعة من أقدار الأساتذة وباحثيها، فعملت على تكثيف اجتماعات اللجنة الوطنية الجامعية من اجل تعويض الذين غادروا الجامعات الجزائرية، وبدأ ارتفاع ملحوظ في عدد الأساتذة بالتعليم العالي يسير في اتجاه متزايد وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 2-3: تطور عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة 1998-2003.

السنوات	الأساتذة الجزائريين	الأساتذة الأجانب
99/98	16186	73
00/99	17387	76
01/00	17704	67
02/01	19208	64
03/02	20705	61
04/03	22589	68
05/04	29871	68

المصدر: إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المرحلة الرابعة: وتبدأ سنة 2004

إن الجامعة كنظام مفتوح على جميع التغيرات والتطورات الحاصلة على المستوى الدولي، تجد نفسها أمام تحد واضح لإثبات دورها العلمي والبيداغوجي وهذا ما يجعل الإصلاح ضرورة لا بد منها وخاصة على مستوى المناهج البيداغوجية المتبعة في تكوين الطلبة، فعمدت إلى إدراج نظام الهيكلية الجديد: نظام ليسانس-ماستر-دكتوراه (ل،م،د) الذي شرع في تطبيقه مع بداية الموسم الجامعي 2004/2003 على مستوى 10 جامعات ثم بدأ تعميمه على الجامعات ككل¹.

¹ محمد بشير مناعي، محاضرات حول نظام LMD، أصداء جامعية نشرته إعلامية، مصلحة الإعلام والتوجيه، المركز الجامعي تبسة، الجزائر، العدد 11، 2007، ص22.

فبعد إدخال نظام LMD في عام 2004 وتطبيقه من طرف بعض المؤسسات الجامعية عبر التراب الوطني سعت الدولة إلى وضع مخططين خماسيين يشمل الأول الفترة 2005-2009 ويهدف إلى¹:
*تهيئة ظروف ملائمة للاستمرار في توسيع الشبكة الجامعية والسعي لتوفير أكثر من 500.000 مقعد بيداغوجي جديد.

*تحقيق التوازن الجهوي بتقريب الجامعات لمختلف الطلبة.
*السعي إلى إنشاء مكتبات جامعية مجهزة بمختلف المواد والوسائل العلمية.
وسعت الدولة إلى وضع مخطط خماسي ثاني 2006-2010 إلى الاهتمام أكثر بالبحث العلمي حيث وضعت مجموعة من الأهداف يمكن أن نلخص أهم ما جاء فيها فيما يلي²:
*السعي نحو زيادة عدد الأساتذة الباحثين حتى ليلعب عددهم 32.975 أستاذ في آفاق 2010.
*رفع عدد البحوث المنجزة من طرف المؤسسات والمراكز البحثية إلى 5.430 بحث
*السعي لتوفير كل الوسائل المادية والوثائق الضرورية لتثمين نتائج البحث والتطوير.

المطلب الثاني: ماهية نظام ل م د (مفهومه و مميزاته)

شهد العالم منذ تسعينيات القرن الماضي تحولات عديدة سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية نجحت عنها ظواهر معقدة بحكم عولمة النموذج المجتمعي الغربي، وقد تأثر ميدان التعليم العالي بالنظر لأهميته في تطوير الأجيال والاقتصاديات العصرية بهذه العولمة التي تجسدت في شكل نظام تكويني مكيف مع التغيرات الحاصلة ويتعلق الأمر بالنظام الموسوم ب ل.م.د (ليسانس-ماستر-دكتوراه) والذي جرى اعتماده بأوروبا مع بداية سنة 2000.

عرف النظام الجامعي الجزائري عدة اختلالات سواء على مستوى المرافق وتنظيم المؤسسات أو على المستوى البيداغوجي والعلمي للتكوين بالإضافة إلى صعوبة استيعاب تدفق الطلبة، فأمام هذا الوضع لجأت السلطات الجزائرية لتصحيح هذه الاختلالات عبر إصلاح شامل وعميق على مستوى التسيير والأداء ومخرجات الجامعة الجزائرية. إن اختيار نظام (ليسانس-ماستر-دكتوراه) يندرج ضمن إصلاح التعليم العالي ويستجيب لأهداف هذا الإصلاح.

فنظام LMD هو مراجعة للتعليم العالي تسعى لتطبيقه كل الدول الحريضة على نموها الاقتصادي، وهذا ما فعلته الدول الأوروبية، وهذا البرنامج يقترح شهادات ماستر ذات نوعية دولية جيدة هدفها جذب

¹ MESRS, quelque agrégat sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, 2006, p4-5.

² حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2009، ص74.

طلاب المعمورة نحو جامعات أوروبية وتقدم وفق هذا البرنامج منحاً دراسية لطلاب العالم الثالث، وكذلك للطلبة الأوروبيين الراغبين في الدراسة خارج أوروبا وهذا لنشر قيم وثقافة أوروبا لمواجهة قريبتها و.م.أ¹. فتطبيق نظام ل.م.د يتطلب إعادة النظر في الخريطة الجامعية عن طريق الربط بين التكوين وقدرات المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد وذلك للوصول لتطوير وطني ودولي منسجم.

إن مهمة التعليم العالي الأساسية هي تأهيل القوى البشرية العليا أو رفعة المستوى لكي تقوم بالتدريس والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العملية المباشرة وتنظيم وإدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً².

فهذا التطوير يهدف إلى تمكين النظام التعليمي من الاستجابة إلى متطلبات العصر واستيعاب التطورات العلمية والتكيف مع المستجدات الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية والتكنولوجية ومواجهة التحديات التي تواجه تطور الفرد والمجتمع والتفاعل الإيجابي مع المتغيرات.

أولاً: نظام LMD في الجامعة الجزائرية

لقد قامت اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية بالتقدير الموضوعي لمختلف الصعوبات التي تمس النظام التعليمي الجزائري، والحلول التي يمكن إدخالها حتى تتمكن الجامعة من القيام بدورها في إطار تطوير البلاد، وعلى ضوء توصيات هذه اللجنة تم وضع هيكلية جديدة للتعليم تم دراستها من طرف الخبراء ليتم بعدها تقديم اقتراحات لفتح التكوين في مجال LMD وذلك في ديسمبر 2003، وانطلقت دراسة الملفات في 07-01-2004، وبدأ على إثرها التفكير في فتح تخصصات جديدة في LMD وهذا ضمن الندوة الجهوية للتنسيق في 29 فيفري 2004 لتصادق عليها إدارة التكوين العالي بعد رأي اللجنة الوطنية للتأهيل³. فالسياسات الإصلاحية التي عرفتها الفترة ما بعد 2005 على مستوى قطاع التعليم العالي مست جانبين لهذا القطاع: وهو النظام الدراسي بحيث تحول من نظام كلاسيكي إلى نظام (ليسانس-ماستر-دكتوراه)، أما الجانب الآخر هو الشروع في القيام بإصلاحات جديدة على مستوى الميزانية العامة للدولة والتي شملت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

¹ عبد الكريم حرز الله، كمال بداري، نظام ل.م.د، ليسانس-ماستر-دكتوراه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص ص 13-14.

² أحمد علي مذكور، التعليم العالي في الوطن العربي-الطريق إلى المستقبل-، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص 187.

³ Note d'orientation relative à la mise en œuvre de la réforme des enseignements supérieurs, 17/9/2001, p1-3.

لقد اعتمدت الجزائر سنة 2004 هذا النظام من منظور الانسجام مع البلدان الأخرى بفعل العولمة الاقتصادية، وقد كانت عملية تنفيذ هذه السياسة المتعلقة بنظام (ليسانس-ماستر-دكتوراه) مرت بثلاث مراحل أساسية:¹

1- مرحلة التفكير حول الإستراتيجية المثلى لتبني هذه السياسة حيث تم إنشاء لجنة وطنية تتكون من نخبة من الأساتذة والمدراء من مختلف المستويات الجامعية تقوم أولاً بتشخيص الواقع الجامعي وتقوم التجربة بالدول الأوروبية للإقتداء بها وثانياً التحضير لإطلاق الإستراتيجية من أجل تنفيذ الإصلاح على أرض الواقع.

2- مرحلة تحسيس الأسرة الجامعية وذلك بتعريف وشرح الأهداف لكافة أفراد الأسرة الجامعية وشرح المراحل الجديدة التي تتضمنها وكيفية تسيير مسارات الطلبة وتم إنشاء بهذا الصدد خلايا إعلامية على مستوى الإدارات الجامعية.

3- مرحلة تنصيب الفرق التقنية: وهي تشمل مجموعة من الخبراء المختصة بإعداد برامج التكوين والمصادقة عليها.²

فشهدت السنة الجامعية 2005/2004 اعتماد شكل جديد في عروض التكوين وهي تتمحور وفق 03 مستويات يقابل كل منها:

***شهادة ليسانس:** وهو الطور الأول مدته 03 سنوات بعد البكالوريا كما ينقسم هذا الطور إلى غايتين: غاية ذات طابع مهني تمكن الطالب مباشرة من الاندماج في عالم الشغل وغاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر.

***شهادة الماستر:** وهو الطور الثاني مدته 05 سنوات بعد البكالوريا أي سنتين بعد شهادة الليسانس ويحضر هذا التكوين إلى مهمتين مهمة مهنية (ماستر مهني) ومهمة أكاديمية (ماستر بحث).

***شهادة الدكتوراه:** وهو الطور الثالث مدته 08 سنوات بعد البكالوريا أي ثلاث سنوات بعد شهادة الماستر، ويهدف إلى تعميق المعارف في تخصص محدد وتحسين المستوى عن طريق البحث.

فتقلص مدة التكوين العالي ستجعل منه تكويناً مستمراً ومرناً، ولذلك ينبغي تعزيز وتقوية استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال في مجال التعليم العالي.

¹ محمد السعيد بن غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967/2012)، مرجع سبق ذكره، 2015/2014، ص162.

² سلمى الإمام، صنع السياسة العامة في الجزائر-دراسة حالة السياسة التعليمية 1999/2007-، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص200.

ثانيا: مميزات نظام ل.م.د

تسمح الهيكلة الجديدة بمواجهة الأعداد المتزايدة للطلبة وتنظيم أحسن للدراسات وتقليص الحجم الساعي الأسبوعي، وتمثل هذه الهيكلة في:

1-الوحدات التعليمية: هي عبارة عن مقررات منظمة بطريقة بيداغوجية منسجمة بهدف بلوغ كفاءات ملموسة، وتنقسم وحدات التعليم إلى ثلاثة أنواع:

***وحدة التعليم الأساسية:** تشمل مواد التعليم الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في الشعبة المعنية.

***وحدة التعليم الخاص بالاكشاف:** تشمل مواد التعليم التي تمكن من توسيع الأفق المعرفي للطلاب وتفتح له منافذ أخرى في حالة إعادة توجيهه .

2-تعيين البرامج: إن إعادة تنظيم التعليم العالي يتماشى والتوجهات العالمية المتمثلة في تنويع ملامح التكوين وتكييفها مع الحقائق التي تملئها عولمة الاقتصاد والتطور التكنولوجي والعلمي، فهكذا تترجم عولمة التعليم العالي بفضل برامج بيداغوجية يتعين مراجعتها كل عشر سنوات على الأقل، وبتكوينات تكون مدتها أقصر ما يمكن مثل "الليسانس" وبتكوينات ذات "طابع مهني" مسهلة لحركية الأشخاص من خلال تناغم الشهادات، أضف إلى ذلك أن كل مسارات التكوين ستضمن مقررات مشتركة، بات وجودها ضروريا ولا نقاش فيه مثل الإعلام الآلي واللغات الأجنبية والعلوم الاجتماعية، زيادة على ذلك إن مسارات التكوين تمنح خاصة في السنتين الأولى والثانية مواد تعليمية "أساسية"، ومواد تعليمية "لاكتشاف"¹.

3-المسارات النموذجية:

إن النظام الجديد (ل.م.د) يركز على رؤية أكثر انسجاما بخصوص توفير التكوينات، تكون هذه العروض على شكل "مجالات" وتنظم في شكل مسارات نموذجية. بحيث يعرف المسار النموذجي على انه ترتيب منسجم لوحدات التعليم التي تحددها الفرق البيداغوجية على أساس هدف معين وإمكان مختلف المسارات المعرفية أن تحتوي على تمهيدات لمختلف التخصصات، كما تمكن الطالب توجيهها تدريجياً حسب مشروعه، والأخذ بعين الاعتبار من جهة أخرى تنوع جمهور الجامعة وحاجياته ومحفزاته².

4-شعب الامتياز: إن تكوين النخب مسألة أساسية في مصير كل أمة فهي تكتسي طابعا استراتيجيا في عالم يبرز فيه أكثر فأكثر بأن العبقريات الفكرية هي العامل الحاسم في التنمية المستدامة لهذا البلد وفي

¹ إيدار عائشة، سياسات إصلاح التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر: واقع وتحديات، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد الثالث عشر، جوان 2015، ص06.

² كربوش رمضان، البحث في ضمان عن جودة التعليم العالي الجزائري من خلال تطبيق نظام ل.م.د، أطروحة دكتوراه، علم النفس، جامعة عنابة، 2005/2004، ص 09.

هذا السياق تجد شعب الامتياز مكانها الطبيعي في الهيكلة الجديدة، فإن الالتحاق بهذه الشعب يتم بصفة انتقائية عن طريق المسابقة بعد انتهاء المرحلة الأولى من الطور الأول وتضم شعب الامتياز: شعب المهندسين، والشعب التي يتم تعليمها في المدارس الكبرى أو في أقطاب الامتياز.

5-ميدان التكوين: هو تجميع عدد من التخصصات في مجموعة منسجمة سواء من حيث وحدتها الأكاديمية والمعرفية ، أو من حيث فرص التشغيل التي تنتجها¹.

المطلب الثالث: أهداف نظام ل م د

لقد قامت الوزارة الوصية بعقد العديد من الندوات والملتقيات حول الإصلاحات الجديدة واستعانت بأساتذة وخبراء من جامعات أجنبية وهذا بسبب عدم وفرة الظروف الملائمة لنجاح الإصلاح الجديد مثل: العدد الكافي من المؤطرين الذي يفرضه نظام ل.م.د والذي يدعى بنظام المرافقة والمتابعة البيداغوجية في ظل العدد الكبير للطلبة وكذلك تكوين الأساتذة وإعداد مناهج وتخصصات جديدة تتناسب مع الإصلاح في هذا الوقت القياسي.

اعتباراً للسياق الدولي ووضعية قطاع التعليم العالي الذي كان قائماً على أساس الإصلاحات التي جرى اعتمادها منذ 1971، فإن الأهداف المراد بلوغها عن طريق تطبيق نظام ل.م.د في الجزائر، تهدف أساساً إلى:

- تصحيح اختلالات نظام التعليم العالي.
- ضمان تكوين نوعي للطلاب تركز على المهارات والموارد البشري المؤهل والقابل للاندماج مباشرة في سوق العمل.
- إشراك الطالب في بناء مسار تكوينه وإنجاز مشروعه المهني. ومن ثمة تبرز الأهمية المعطاة لاكتسابه جملة من المهارات، ويقضي هذا التغيير الجوهرى بالضرورة إصلاحاً عميقاً لمظامين التعليم وطرائق التعلّم، فضلاً عن توفر محيط مناسب ووسائل عمل ملائمة.
- تطوير الامتياز في الجامعة للارتقاء بها إلى مستوى المرجعيات القياسية الدولية، إماماً على صعيد الإنتاج البيداغوجي والعملي أو على صعيد التنافسية على المستوى الدولي.
- إدخال ممارسات التقييم في نظام التعليم العالي في بعده المؤسسي وفي اسقاطاته البيداغوجية والعلمية والمهنية.
- إعطاء حيوية وفعالية للتكوين الجامعي وذلك بتحديث البرامج التكوينية لتكون نوعية ومنظمة وملائمة

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي 2007، الجزائر، جوان 2007، ص 17.

لاحتياجات السوق، وذلك بالتشاور مع القطاع الاقتصادي في إطار خطط الدولة التنموية¹. مع العلم أن الدخول إلى الجامعة مضمون للجميع حسب استحقاقاتهم، ويعد من أهم مقومات سياسة التعليم العالي في الجزائر.

- تطوير البحث العلمي وتنمية الروح العلمية.

- إعداد مشروع جامعة يشمل الانشغالات المحلية و العالمية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي والثقافي.

- اكتساب مناهج عمل تُنمي القدرة على التحليل والتركيب بالإضافة إلى القدرة على التكيف.

- الاستفادة من توجيه ناجع وملائم يوفق بين رغباته واستعداداته قصد تحضيره الجيد إما للحياة العملية أو لمتابعة الدراسة الجامعية.

- اكتساب المعارف تعميقها وتنويعها في مجالات أساسية تتوافق مع المحيط الاجتماعي والمهني.

- توحيد المنظومة الجامعية واعتماد الشفافية مع التركيز على التشغيلية وإرساء مبدأ التنافسية بين المؤسسات والطلبة².

- تنظيم التعليم في ثلاث مراحل أساسية (ليسانس-ماستر-دكتوراه).

- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح من جديد قطباً للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصعدة الجهوية والدولية³.

- إعطاء المعنى الحقيقي لمفهومى الأداء والتنافس.

- تشجيع وتنويع التعاون الدولي.

- تحسين ظروف استقبال ومراقبة الطلبة وتسهيل حركتهم بين الجامعات الجزائرية والدولية⁴.

- تمكينها من التفتح أكثر على التطور العالمي وخصوصا في مجال العلوم والتكنولوجيا.

- تحقيق تأثير متبادل وفعلي مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا بتطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة والعالم الذي يحيط بها.

لهذا لقد تم بذل جهود كبيرة من اجل التمكين لإصلاح التعليم العالي ل.م.د إما على الصعيد المفاهيمي أو على صعيد التطبيق، وتم لهذا الغرض إشراك عدد كبير جدا من الفاعلين في النقاشات التي

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل الطالب، مديرية النشر لجامعة عنابة، الجزائر، 2007-2008، ص 08.

² حاجي العليجة، جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق، دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة ل.م.د، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 10، جوان 2013، ص 32.

³ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي 2007، مرجع سبق ذكره، ص 07.

⁴ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، الجزائر، 2004، ص 13.

رافقت مسار الشروع في تطبيق هذا الإصلاح الذي خصصت له عدة دورات للتقييم المرحلي والضببط الهيكلي والتنظيمي .

المبحث الثاني: اختلالات التعليم العالي في الجزائر والمجهودات المبذولة لتطويره

أصبحت أنظمة التعليم العالي في ظل العولة خاضعة لضغوط كثيرة فهناك تحول من تعليم عالي نوعي إلى تعليم جماهيري في ظل اقتصاد عالمي حديث، إن هذه التطلعات لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تطوير التعليم عموماً والتعليم العالي خصوصاً، وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات، التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر وإلى المجهودات التي تبذلها الدولة من أجل إعطاء دفعة قوية للتعليم العالي بهدف مواكبة التطورات العالمية من جهة ومن جهة أخرى من أجل تطوير وتنمية المجتمع الجزائري وتحقيق قفزة تنموية نوعية تكون بمساهمة أفراد هذا المجتمع.

المطلب الأول: محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في العرض و الطلب على خريجي الجامعات، وأهم هذه العوامل سوف يتم التطرق إليها في النقاط التالية:

أولاً: العوامل المحددة للطلب على خريجي الجامعات

يحتل جانب الطلب على خريجي الجامعات أهمية أكبر من جانب العرض، فمستوى التوظيف في أي اقتصاد يتحدد أساساً بمستوى طلب المشروعات على عنصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض خريجي الجامعات. فالحالة العادية هي التشغيل غير الكامل حيث توجد أيدي عاملة قادرة على العمل وراغبة فيه ولكن لا توجد فرص العمل التي تستطيع استيعابها.

لذا يتأثر الطلب على خريجي الجامعات بمجموعة من العوامل منها:

1-الاستثمار: يزداد الطلب على خريجي الجامعات كلما ازداد حجم الاستثمارات في البلد، حيث أن زيادة حجم الاستثمارات تؤدي إلى زيادة في حجم الإنتاج أي زيادة في معدل النمو الاقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على خريجي الجامعات.

2-التطور التكنولوجي: إن التطور التكنولوجي يمكن أن يؤثر سلباً أو إيجاباً على الطلب على خريجي الجامعات وذلك حسب نوع التطور المحقق، فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الإنتاجية فهذا يؤدي إلى إحلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل في العملية الإنتاجية وبالتالي ينخفض الطلب على خريجي الجامعات، والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي من النوع كثيف العمل فإنه يؤدي إلى زيادة الطلب على خريجي الجامعات بسبب ارتفاع نسبة مدخلات العمل في الإنتاج.

تعتبر زيادة إنتاجية العمل خير مؤشر لما يلحق بالمنشآت من تطوير علمي وتقني، ينعكس على قدرة العنصر البشري وإن زيادة الإنتاجية لا تحدث بشكل عفوي، وإنما تأتي هذه الزيادة نتيجة لأخذ المنشأة بأسلوب التخطيط السليم وتعظيم استخدام الموارد والطاقات البشرية والمادية المتاحة، إضافة إلى الاستفادة الكاملة من منجزات العلوم والتطور الفني والتكنولوجي¹.

3- مشاركة المرأة في سوق العمل: تغيرت في الفترة الأخيرة إيديولوجية المجتمع الجزائري حيث ازداد إقبال المرأة على مناصب كثيرة كان الطلب فيها ضعيف وارتفعت نسبة الأنشطة التي تقوم بها المرأة، ويرجع هذا الإقبال المتزايد للمرأة في سوق العمل للعوامل الأساسية التالية:

- تزايد نسبة الفقر بعد أزمة 1986 و بعد ارتفاع نسبة الديون الخارجية للدولة.

- ديناميكية القطاع الغير رسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل بزيادة العمل المنزلي.

- ارتفاع مساهمة المرأة في العديد من القطاعات وفي مقدمتها قطاع الخدمات الذي عرف انتعاشا كبيرا في الفترة الأخيرة.

4- النمو السكاني: يعتبر النمو السكاني عاملا محفزا لزيادة الطلب على العمل، حيث أن زيادة معدل النمو السكاني تؤدي إلى زيادة الطلب على خريجي الجامعات.

5- الناتج المحلي الإجمالي: يعتبر الناتج المحلي الإجمالي من المؤشرات الأكثر استخداما في دراسة الأوضاع الاقتصادية والتعرف على مدى تطورها فهو يستخدم لقياس مستوى التقدم الذي أحرزه هذا البلد.

لذا فالطلب على خريجي الجامعات هو دالة للظرف الاقتصادي ركود أو انتعاش، فكلما كان هناك انتعاش اقتصادي كلما كان هناك زيادة في الطلب على خريجي الجامعات.

ثانيا: العوامل المحددة لعرض خريجي الجامعات

يتأثر عرض خريجي الجامعات بالمحددات التالية:

1- حجم السكان في سن العمل: كلما يزداد حجم السكان في سن العمل تزداد الكمية المعروضة من خريجي الجامعات.

2- عدد الطلبة المسجلين: كلما يزداد عدد الطلبة المسجلين بالجامعات يزداد خريجي الجامعات.

3- معدل بطالة خريجي الجامعات: لقد ثبت علميا أن الطفل عندما يصل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء، حيث يبدأ التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه وبالتالي عندما يلاحظ معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا وهذا

¹ مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، جسر التنمية، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد الواحد والستون، الكويت، مارس 2007، ص02.

بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع التي تغيرت نظرتهم للتعليم الذي أصبح اليوم تضييعا للوقت بعدما كان مفخرة في السابق.

4-نسبة التأطير: إن التأطير المتوفر في المؤسسات الجامعية متناسب طردا مع أعداد الطلبة الوافدين إلى الجامعة، حيث كلما زاد عدد الطلبة زاد عدد أعضاء هيئة التدريس.

المطلب الثاني: التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر ومشاكله

يمر العالم بتغيرات كبيرة في النواحي الاقتصادية، الاجتماعية والعلمية وتتأثر الدول بهذه التغيرات في شتى جوانب الحياة كونها ترتبط مع المحيط العالمي، ولا يمكن أن تعيش بمعزل عما يدور حولها وفي محيطها من تطورات. ومنظومة التعليم العالي تؤثر وتتأثر أيضا بكل هذه الأجواء التي تشكل انعكاسات إيجابية وأخرى سلبية.

وانطلاقا من أهمية التعليم العالي في تكوين وتنمية المجتمع، فإن التغيرات الكونية تجعله أمام جملة من التحديات بعض هذه التحديات ذات طابع محلي وأخرى عالمية الطابع، ويمكن تعميمها على هذه المنظومة بأكملها، بالإضافة إلى هذا فإن قطاع التعليم العالي يعاني من مشاكل عديدة من الضروري الوقوف عند بعضها لنتمس الواقع الصعب والخطير في نفس الوقت الذي يعاني منه القطاع، ومعروف أن معاينة شاملة وموضوعية من شأنها أن تساهم في وضع التطورات المناسبة عن طريق إصلاح هذا القطاع الاستراتيجي، لذا سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى أهم التحديات والمشاكل التي يواجهها التعليم العالي في الجزائر:

أولاً: التحديات والرهانات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر

إن التحديات التي يواجهها التعليم العالي لتلبية الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم هي تحديات ينبغي التخطيط لمواجهةها والاستعداد للتغلب عليها ضمناً لنوعية متميزة من التعليم للأجيال القادمة، فتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم هو تزايد التحاق الأفراد في المجتمع بالنظام التعليمي بمختلف مراحل الدراسة. إن التحديات التي تواجه العالم اليوم خاصة المتخلف منه لا تكمن فقط في الحاجة الملحة إلى المشاركة في مجتمع المعرفة وإنما تكمن أيضا في كيفية التطبيق الفعال والناجع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحكم في كفاءات استخدامها في سبيل تضييق الفجوة التنموية بين الدول المتقدمة والمتخلفة.

لذا يواجه التعليم العالي في الجزائر مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

1-الطلب المتزايد على التعليم العالي.

كما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة وذلك بالرغم من الجهود المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة إضافة إلى الأحياء الجامعية والمطاعم ووسائل النقل

2- قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة ب 56061 أستاذ دائم أغلبهم برتبة أستاذ مساعد.

3- هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد.

4- البحوث العلمية المنجزة وهي بحوث من اجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي لها، مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.

5- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.

6- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم، الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.

7- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي وان وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.

8- زيادة اقتناع الناس بأهمية التعليم ورغبتهم فيه وإقبالهم عليه.

9- ظهور بعض النظريات العلمية التي تؤكد على قيمة العنصر البشري في بناء التنمية الاقتصادية (استثمار رأس المال البشري).

10- تطور جودة ونوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي¹.

11- التغيير المستمر في تصميم البرامج والتخصصات، وتطويرها بما يتلائم مع احتياجات المجتمع.

12- تعاظم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي.

إن التحديات المتلاحقة التي تمر بها منظومة التعليم العالي أهلتها لتكون قادرة على مواكبة التطورات وعلى المساهمة في صنع التغيرات. ولكون مؤسسات التعليم العالي دوما على عدسة المجتمع وينظر إليها على أنها حاملة شعلة التنوير، فإن مسؤولية عظيمة تقع على عاتقها في تحمل مجابهة أية تحديات طارئة، سواء كانت تتعلق بالمجتمع بمفهومه الواسع أو المنظومة التعليمية التي تعد وتؤهل أجيال المستقبل للمجتمع.

¹ سعيد بن حمد الربيعي، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص32.

ثانيا: مشاكل التعليم العالي في الجزائر

يلعب التعليم العالي والبحث العلمي دوراً أساسياً في تقدم المجتمعات وتطورها، لأن المعرفة يتم إنتاجها في أنحاء متعددة من العالم حيث ستكون المجتمعات وأنظمة التعليم العالي والبحث العلمي ذات الارتباط الضعيف بالمعرفة الكوكبية التي تنمو سريعاً في وضع أسوأ كثيراً من تلك التي تتيح تدفق المعلومات بحرية كاملة، وينتج عن ذلك ضغوطات كبيرة من اجل تحسين الجودة والمزيج بين هدف التمييز وهدف جماهيرية التعليم العالي، ما يتطلب بالضرورة حلولاً مبتكرة¹. لذا فالبحث العلمي يشكل العمود الفقري للجامعات، ولهذا خصصت الجامعات العربية مراكز أبحاث متميزة ووضعت في تنظيماتها الإدارية هيئات إدارية متخصصة في تنظيم شؤون البحث العلمي وتنسيقه ومتابعة تطويره ودعمه وذلك من خلال إنشاء العمدات والمعاهد المتخصصة لإدارة شؤون البحث العلمي². كما يعد البحث العلمي مرتكزاً أساسياً لأي تنمية في العالم العربي اقتصادية واجتماعية وبشرية وتقنية، وعليه يتوقف تطوير المستويات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، ولذلك فالعالم العربي يمكنه الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال البحث العلمي والتقدم التقني لتلك الدول التي اعتمدت إلى حد كبير على إمكاناتها الذاتية دون الوقوع في التبعية العلمية والتقنية للدول المتقدمة تقنياً³.

وبالرغم من أن إدماج الجامعة ضمن المخطط الوطني كان الهدف الرئيسي لإصلاح التعليم العالي منذ بداية الإصلاحات سنة 1971، ومحاولة جعل الجامعة عنصراً أساسياً للنمو الاقتصادي إلا أن ما نلاحظه اليوم هو تهميش التعليم العالي في الجزائر بصفة عامة وانفصاله بشكل كبير عن النشاط الاقتصادي، حيث لم يعد هذا الأخير قادراً على توفير المخرجات المؤهلة نوعاً واللازمة للاقتصاد الوطني، لكنه أصبح يركز بشكل أكبر على الكم متناسياً ضرورة مراعاة النوعية. وما يمكن ملاحظته كذلك في الفترات الأخيرة بالجزائر تزايد خرجي التعليم العالي دون مؤهلات تطبيقية، والذي يعود أساساً إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم وكذا عدم قدرة الدولة على تمويل هذا القطاع. وبعبارة أخرى أصبحت القرارات فيما يخص التعليم العالي سياسية أكثر منها اقتصادية وبعيدة كل البعد عن العقلانية وأصبحت الجامعة جراء هذا عبارة عن مؤسسة تخضع للقرارات الإدارية التي تأتي من الوزارة دون أن يكون لمدراء الجامعات أو المعاهد أو حتى الأساتذة رأياً في هذه القرارات⁴.

¹ خلوف عاطف، اثر التعليم العالي على النمو الاقتصادي-دراسة حالة الجامعة الجزائرية-ورقة بحث للملتقى الوطني الأول: دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الخلفة، 2010/05/20، ص271.

² حواس سلمان محمود، واقع البحث العلمي في العالم العربي، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، عمان، العدد السادس والأربعون، 1999م، ص21.

³ عاصم محمد الأعرجي، الوجيز في مناهج البحث العلمي، دار الفكر، عمان، 1995م، ص175.

⁴ وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم 28 : الجزائر، 1998-1999، ص 51.

ونستطيع أن نقول بأن أصل المشكلة هو السياسة التي انتهجتها الجزائر والمتمحورة في توسيع مخرجات التعليم العالي وهذا اعتبارا من المخطط أنه لا يمكن الخروج من التخلف إلا بإنتاج أكبر عدد من المتعلمين ودمجهم ضمن خطة التنمية دون مراعاة ما هو لازم ومطلوب. والسياسة الحالية التي همشت المتعلم والجامعة ولم تعد تعتبره عنصرا من عناصر النمو، بل عائقا من عوائقه، هذه السياسة التي مازالت تختفي وراء النتائج السلبية للسياسة السابقة وكذا الأزمة الاقتصادية لم تستطع أن تحسن من وضع الجامعة والتعليم العالي اللذان أخذتا الميزات التالية:

1-مشكلة التحجيم:

تشكل مشكلة التحجيم تحديا مخيفا للجامعة الجزائرية منذ الثمانينات، ويعكس لنا هذا التدفق الأرقام المسجلة في كل دخول جامعي حيث يصل العدد إلى مليون طالب حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ويرتبط هذا المشكل بمجموعة من العوامل نوجزها فيما يلي:¹

*تنظيم شهادة البكالوريا في دورتين سنة 1998.²

*مبدأ تساوي فرص الالتحاق بالتعليم العالي.

*النمو الديمغرافي الذي تشهده الجزائر وتوسع عدد الملتحقين بالأطوار الابتدائية والثانوية .

*زيادة حاجات المجتمع لليد العاملة المؤهلة لمسايرة المستجدات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل.

*الطلب المتزايد على التعليم العالي نتيجة الوعي الثقافي ولاعتبارات اقتصادية واجتماعية تربط بتحسين الدخل والمستوى المهني ومواجهة شبح البطالة.

*العوامل المرتبطة بسياسات القبول والتقييم ومركزية التوجيه والتقييم.

*مجانية التعليم العالي فالطالب يساهم مساهمة رمزية لحقوق التسجيل والإيواء والنقل وبالمقابل أيضا يستفيد من منحة.

*إهمال النوعية بسبب نقص الموارد التمويلية والمؤطرين والهيكل.

*مشكلات الإعادة والتحويل والتسرب.

كل هذه العوامل أدت إلى تفاقم هذه المشكلة التي انجرت عنها مشكلات أخرى أعاققت تطور التعليم العالي وارتبطت ب:

*زيادة الحاجة للتمويل لمواجهة الزيادة المطردة في عدد الطلبة من حيث المقاعد البيداغوجية والهيكل،
ميزانية التسيير البحث العلمي و التأطير.

¹ زرقان ليلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس -سطيف-، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02، العدد16، 16ديسمبر 2016، ص05.

² محمد السعيد بن غنيمة، أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص125.

*زيادة بطالة الخريجين التي أصبحت ظاهرة معروفة في المجتمع الجزائري نتيجة قلة المناصب المفتوحة.

*نقص الفعالية والحافز عند الطلبة والأساتذة.

*إهمال البحث العلمي.

*هجرة الأدمغة بحثاً عن وضع أفضل، واستثمار أحسن لقدراتهم وتحسين تكوينهم.

ويعد إهمال نوعية التكوين من النتائج المهمة التي نجمت عن الاهتمام بالتوسع الكمي علي حساب الكيفي خاصة في ظل تسارع المعارف والعلوم، ومما هو متعارف عليه في ميدان التربية أن العلاقة عكسية بين عدد الطلبة والمردود التربوي فهو ينخفض بارتفاع العدد والعكس صحيح.

2- في مجال الشهادات والتأطير والتأهيل المهني:

يعرف عالم اليوم بالتطورات السريعة و الابتكرات التي يعجز الإنسان عن ملاحظتها بالأعداد الهائلة للملتحقين بالتعليم العالي، ومن ثم فلا بد من ملاحظة هذا العصر وإعداد أجيال قادرة على المشاركة فيه وتطويره وهذا يعني أننا بحاجة إلى أستاذ جامعي يمتلك العديد من المؤهلات ليكون باحثاً ومدرساً . إن مشكل التأطير يرهن البحث العالمي الذي يعد الوظيفة الأساسية للجامعة بعد التكوين، إلا أننا نواجه اليوم تحدياً مخيفاً وهو أن عدد الأساتذة الدائمين حسب وزارة التعليم العالي سنة 2016 هو 56061 أستاذ.

ويرتبط هذا المشكل بعدة عوامل نوجزها فيما يلي:

-نسبة تأطير غير كافية نجمت عنها مردودية ضعيفة للتكوين فيما بعد التدرج من بين أسبابها هجرة الأساتذة والباحثين.

-تكوين قصير المدى غير فعال وغير مرغوب فيه، كونه لم يحقق الأهداف التي أنشأ من أجلها لتكوين الإطارات بسبب عدم وضوح قانون خاص والإمكانيات وفرص التشغيل والتي لم يتم التعبير عنها بوضوح من طرف المتعاملين الاقتصاديين.¹

-تراجع الإمكانيات البحثية بفعل سياسات الحد من الإنفاق وعدم استقلالية الباحثين.

-التوسع الكبير في التعليم العالي، مما نتج عنه إعداد هائلة من الملتحقين بالتعليم العالي لا تتناسب مع عدد المؤطرين.

3-مشكلة الهياكل والتجهيز:

يعتبر تزايد عدد الطلبة والصعوبات المالية للتعليم العالي من العوامل الرئيسية لنقص ضبط الهياكل والتجهيز، فقد أصبحت ظاهرة الاكتظاظ هي السمة الملازم لكل الجامعات الجزائرية رغم الزيادة

¹ كربول رمضان، البحث في ضمان جودة التعليم العالي الجزائري من خلال تطبيق نظام ل.م.د، أطروحة دكتوراه، علم النفس، جامعة عنابة، 2007/2008، ص.04.

الملاحظة في الكثير من الجامعات، ورغم ذلك فهي لا تفي بحاجات الطلب المتزايدة سنويا والتي ترجع لانعدام التخطيط والاستراتيجيات الجادة. إضافة إلى هذا نجد نقص في التجهيزات والوسائل الحديثة التي تُعد اليوم الأداة الرئيسية لاكتساب المعارف¹، كما أن التوزيع غير العادل لها بين الجامعات خلق تبايناً كبيراً في المستويات اللازمة للتكوين والبحث الجيد إضافة لتدني الخدمات الجامعية مما لا يسمح بالتكوين الجيد² خاصة في الدخول الجامعي (2004-2005) الذي تزامن مع الإصلاح الجديد، حيث شهدت الجامعة الجزائرية نقصاً في المقاعد البيداغوجية وصعوبة التأطير.

4-مشكل صعوبة التمويل:

تعد الجزائر من بين الدول الأكثر إنفاقاً على التعليم بصفة عامة وعلى التعليم العالي بصفة خاصة، إلا أنه في الجزائر رغم ما تخصصه من ميزانيتها للتعليم العالي إلا أن هذه الزيادة يضعف تأثيرها بسبب زيادة عدد الطلبة وارتفاع التكاليف وتضخم الأسعار ومتطلبات جودة التعليم العالي لهذا فمشكل صعوبة التمويل تعد من المشكلات المطروحة بقوة لدى كثير من الدول ويعود هذا المشكل إلى³:

- مشكلة التسيير اللاعقلاني.

-مجانية التعليم وغياب سياسة تدعم مشاركة الطالب في نفقات التعليم.

-تناقص الدعم الحكومي لقطاع التعليم العالي.

-تزايد عدد الطلبة أدى إلى صعوبات مالية.

وفي الأخير يمكن أن نختصر أهم مشاكل التعليم العالي في النقاط التالية:⁴

-عدم تناسب نوعية المخرجات مع حجم الإنفاق على التعليم العالي.

-اتساع الفجوة بين أهداف التعليم العالي ومردوده الاقتصادي والاجتماعي.

-عدم ملائمة المخرجات التعليمية لمتطلبات سوق العمل.

-نقص التنسيق بين الجامعات.

-التوجه النظري وعدم إعطاء الجانب التطبيقي حقه.

¹ عبد الرحيم الحنيطي، واقع البحث العلمي وآفاقه في العلوم الأساسية، ورقة عمل مقدمة للملتقى العلمي الثالث للفائزين بجوائز عبد الحميد شومان للباحثين العرب الشباب لعام 1998م، الأردن، نوفمبر 1999م، ص2.

² محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع وأمل المستقبل، الطبعة الأولى، دار الجيل، بيروت، ماي 2006، ص 60-67.

³ زرقان ليلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس -سطيف 2-، مرجع سبق ذكره، ص14.

⁴ بولرباح عسالي، مشكلات الاستثمار في التعليم الجامعي في البلدان العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد02، 2009، ص61-79.

- غياب الاهتمام بالتكوين النوعي للمورد البشري وهذا ما ألقى بضلالة سلباً على نوعية مخرجات الجامعة¹.

- زيادة الإقبال على التعليم العالي في العصر الحاضر بشكل مطرد وسريع وقصور المؤسسات في النظم الحالية عن استيعاب هذه الزيادة، حيث أخذت الأجيال الصاعدة تدق أبواب الجامعات في أعداد متزايدة، للأسباب التالية²:

* زيادة عدد السكان بشكل مطرد.

* عدم زيادة الجامعات بنفس نسبة الزيادة السكانية.

* زيادة الهجرة من الريف إلى المدن مما يسمى الاستقطاب الحضري.

* ارتفاع مستوى المعيشة.

و من هنا يمكن القول أن ضعف سوق الشغل الناجم عن ضعف الاقتصاد الوطني هو سبب بطالة حملة الشهادات وليس التوسع الكمي لهذه الفئة، رغم التطور الملاحظ في حجمها³.

المطلب الثالث: المجهودات المبذولة في سبيل تطوير التعليم العالي في الجزائر

على الرغم من تنوع المشكلات التي يواجهها التعليم العالي في الجزائر، إلا أن مزيداً من الجهد والتنسيق والتعاون يمكن أن تخفف حدة تلك المشكلات، وذلك من خلال:

- إنشاء الهياكل القاعدية وتجهيزها بما يتلائم مع الحاجيات التعليمية الجديدة.

- تكوين الأساتذة.

- الاستعانة بالخبرات الأجنبية.

- إصلاح التعليم العالي بانتهاج نظام LMD

- توفير الدعم المادي اللازم وذلك من خلال تخصيص مبالغ كافية في موازنة الدولة والجامعات والأجهزة البحثية لدعم الأبحاث العلمية .

¹ سعود عادل، هارون أسماء، التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية، دراسة تحليلية لواقع نظام LMD في الجزائر، ورقة بحث بالملتقى الوطني دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الخلفة، 2009، ص 139.

² تيودور شولتز، قيمة التعليم العالي في الدول ذات الدخول المنخفضة.- رؤية اقتصادية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1407 هـ، ص 106.

³ سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/05/12، ص 11.

- التعاون والتنسيق بين أجهزة البحث العلمي المختلفة داخل الدولة ذاتها وبين البلدان لإجراء البحوث والدراسات ذات البعد التنموي التطبيقي.
- إنشاء قواعد بيانات لمؤسسات البحث العلمي تتضمن كافة المعلومات ذات العلاقة بالبحث العلمي لتسهيل رجوع الباحث إليها والاستفادة منها.
- تطبيق مبادئ الجودة والجدارة في تقويم إنتاجية الباحثين وتقديم حوافز مادية ومعنوية مجزية لذوي الكفاءة والتميز للحد من هجرتهم نحو البلدان الغربية المتقدمة.
- تشجيع إصدار المطبوعات العلمية التي تعمل على تقديم أحدث الاكتشافات العلمية والاختراعات الجديدة ونتائج الجهود البحثية العلمية حتى يكون هناك متابعة للمستجدات العلمية والتقنية.
- العمل بمنهجية بحثية تعتمد على التخطيط بأسلوب علمي لتلبية الاحتياجات الفعلية للمجتمع.
- توظيف نتائج البحث العلمي في دعم حركة التنمية الشاملة باختيار ما يتلاءم وحاجات المجتمع المتعددة.
- تسويق الجهد البحثي كوسيلة فاعلة لبلوغ أهداف المجتمع والاستجابة لحاجاته المتغيرة، بما في ذلك الرسائل الجامعية من خلال برامج إعلامية مناسبة.
- تنشيط وتفعيل اللقاءات العلمية من خلال عقد المؤتمرات والندوات العلمية ل يتم من خلالها تناول الآراء والخبرات بين الباحثين.

كل هذا بهدف إصلاح وتطوير التعليم العالي، غير أننا نلاحظ أن هذه الجهود بالرغم من أهميتها إلا أنها لا تعكس الحاجة الملحة والحقيقية لتطويره والتي تقوم على أساليب ووسائل ومناهج وأهداف جديدة وعلى العموم فإنه يمكننا إجمال هذه الجهود في النقاط التالية:

1-الجانب الإداري والتسييري: فيما يخص عصرنة وتحديث التسيير قامت الجامعات الجزائرية بتطوير وتحسين خدماتها من خلال إدخال الوسائل التكنولوجية الحديثة خاصة التكنولوجيات الرقمية في التسيير والإدارة منها الإعلام الآلي وبرامج تسيير الملفات سواء للطلبة أو المستخدمين إضافة إلى إقامة مواقع إلكترونية على شبكات الانترنت للتعريف بإمكاناتها المادية والبشرية، إضافة إلى كل هذا تضع كل جامعة شبكة إلكترونية داخلية للتعريف بها داخل المؤسسة الجامعية من خلال عملية البث المباشر على شاشة التلفزيون بهدف تسهيل الخدمات واختزال الجهد والوقت.

2-الجانب التعليمي، التكوين والبحث: سعت كل جامعة إلى إقامة شبكة معلوماتية داخلية وإلى الربط بشبكة الإنترنت على مدار 24 ساعة وذلك لتمكين الأساتذة والطلبة من تصفح المواقع التي تمهمهم كما تمنحهم فرصة الاتصال بالجامعات والمراكز البحثية على المستوى العالمي. ومن جهة أخرى

تقوم الجامعة بتوفير الإمكانيات المادية الضرورية واللازمة للتكوين بهدف جعل التكوين يتميز بالطابع التطبيقي أكثر من كونه نظريا فقط. ويبرز هذا الأسلوب في بعض التخصصات دون الأخرى على رأسها الإعلام الآلي والعلوم الدقيقة والتكنولوجية.

كما تسعى الجزائر إلى إقامة مشروع يعرف بالشبكة الأكاديمية والبحثية وهي شبكة خاصة بالجامعات والمراكز البحثية الموجودة على كافة التراب الوطني الهدف منها هو تطوير خدمات الاتصال وتبادل المعلومات بين هذه المؤسسات والمراكز البحثية. وتقوم هذه الشبكة بتوفير الوسائل التكنولوجية الضرورية للعاملين في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي كما تُسهل وتُدعم عملية التكوين عن بعد .

3- الجانب المادي والمالي: ويتمثل في توفير الوسائل المادية لتحقيق درجة عالية من الأداء وهذا عن طريق اقتناء أجهزة كمبيوتر جد متطورة مع لوازمها إضافة إلى البرمجيات اللازمة كما وضعت تحت تصرف الأسرة الجامعية قاعات للطباعة جد متطورة، إضافة إلى المبالغ المالية المخصصة لاقتناء اللوازم الضرورية للتكوين وتكوين القائمين على شؤون هذه الإمكانيات تشغيليا وصيانة .

بمعنى أن الجزائر تسعى جاهدة إلى توفير الإمكانيات الضرورية للتجهيز، التكوين والتسيير ويبرز هذا في المبالغ الهامة التي تخصصها في ميزانيتها السنوية والتكميلية حيث خصصت ما قيمته 12.4 مليار من ميزانية البحث العلمي المخصصة لدعم برنامج الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و2004 للقيام بعمليات التجهيز بالتكنولوجيا الحديثة خاصة المعدات الإلكترونية. فالجزائر واعية بضرورة تطوير وتحسين التعليم العالي وجعله يتماشى مع التطورات العالمية الحادثة والتي تمس مختلف جوانب الحياة الإنسانية لذلك نجدها تسعى جاهدة لتحقيق تقدم نوعي وكمي في سبيل تحقيق هذا الهدف، وهي في سعيها لتحقيق ذلك يجب أن لا تغفل مجموعة من الاعتبارات يمكن إجمالها فيما يلي:

-استمرار مسؤولية الدولة على التعليم وتدخلها المباشر في تمويله ومراقبة أبحاثه وتوجيهه بما يخدم حاجياتها الاجتماعية .

-محاولة تحسينه وجعله تكوينيا نوعيا مع شموليته لكافة الفئات الاجتماعية خاصة محدودي الدخل.
-العمل على مرونته بحيث يكون تعليما مستمرا مدى الحياة كما تحاول العمل على توسيع التخصصات وفتح المجال للتعاون والتبادل المعرفي بين التخصصات المختلفة.

المبحث الثالث: الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.

أصبح مفهوم الجودة أحد الركائز الرئيسة لنجاح العمل في المنظمات الإنتاجية والخدمية، نتيجة حدة المنافسة وظهور المفاضلة بين المنتجات سلعا كانت أو خدمات، والجودة بمعناها العام هي إنتاج المنظمة لسلعة أو تقديم خدمة بمتطلبات وخصائص تكون قادرة من خلالها على الوفاء بحاجات ورغبات زبائنهم، وبالشكل الذي يتفق مع توقعاتهم وتحقيق الرضا لديهم، ومن أجل تجسيد هذا المفهوم اعتمدت المنظمات الإنتاجية والخدمية على تبنى أساليب إدارية حديثة، لعل أكثرها شيوعا وتطبيقا في العالم أسلوب إدارة الجودة الشاملة، وقد أضحت إدارة الجودة الشاملة حاليا حديث الساعة في أوساط الأعمال والجامعات ومراكز البحث العلمي مما جعلها سمة مميزة لمعطيات الفكر الإنساني. فيعد منهج الجودة الشاملة أحد المداخل المعتمدة لإحداث تغييرات هيكلية وإيجاد آليات فاعلة لإشراك مجتمع الجامعة بأسره في عمليات التقويم والتطوير المحققة للأمال والتطلعات، فالجودة الشاملة طريقة للإدارة تهدف إلى رفع الفاعلية والمرونة والقدرة التنافسية للمؤسسة (الجامعة) وتشمل تنظيمها بكاملها، كل قسم وكل نشاط، وكل فرد في جميع المستويات الإدارية والأكاديمية.

المطلب الأول: ماهية الجودة التعليمية

سنتطرق في هذا المطلب إلى ماهية الجودة التعليمية وذلك من خلال التعرف على مفهوم الجودة التعليمية وفوائد تطبيقها في التعليم العالي

أولاً: مفهوم الجودة التعليمية:

إنّ التنافس الكبير الذي أصبح موجود بين مختلف مؤسسات التعليم العالي في العالم على استقطاب الطلاب والحصول على الدعم المالي الحكومي أو من الهيئات الخاصة والمنظمات المانحة وتعدد أشكال هذه المؤسسات كما وحدثت زيادة هائلة في أعداد الطلبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي في مختلف أنحاء العالم وخاصة في الدول النامية وحدثت تنوع كبير في أهداف التعليم العالي، حيث لم يتوافق ذلك مع الزيادة في الموارد المالية لمؤسسات التعليم العالي بشكل عام، مما أدى إلى البحث عن الجودة في الخدمة التعليمية والتركيز على النوع وليس الكم.

فلقد تغير المفهوم التقليدي للجودة في التعليم العالي وأصبح يعتمد على ضرورة اختيار معدلات نمطية للأداء، وبناء منظومات لإدارة الجودة الشاملة الجامعية التي تركز على مشاركة جميع العاملين في الجامعة، لضمان البقاء والاستمرار وتحقيق فعالية ومرونة أكبر. حيث دعا كل من "ادوارد ديمينغ" رائد الجودة

الشاملة على ضرورة إدخال إدارة الجودة الشاملة في التعليم بوصفها منظومة لعمليات الجودة في التربية والتعليم والتحسين المستمر¹.

فلقد تعددت الاجتهادات في تحديد مفهوم الجودة في النظام التعليمي، فهناك من يرى بأن إدارة الجودة في الجامعة هي عملية إدارية إستراتيجية مركزة إلى جملة قيم تستمد فعاليتها من المعطيات التي تحقق الاستخدام الأنجع لقدرات العاملين، ومواهبهم بشكل إبداعي يحقق التطوير المستمر للمؤسسة². وهناك من يعرفها بأنها مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر عن وضعية المدخلات والمخرجات ومدى إسهام جميع العاملين فيها لانجاز الأهداف بأفضل ما يمكن³.

ويعرفها البروفسور "غراهام غيبس" "Graham Gibbs" بأنها كل ما يؤدي إلى تطوير القدرات الفكرية والخيالية عند الطلاب وتحسين مستوى الفهم والاستيعاب لديهم ومهاراتهم في حل القضايا والمسائل، وقدراتهم على توصيل المعلومة بشكل فعال والنظر في الأمور من خلال ما تعلموه في الماضي وما يدرسونه حالياً⁴.

بينما "دونالد كرامب" يرى أن الجودة ليست كلاماً يقال ولكن ما نفعله، وأن العنصر الرئيسي في تعريفها يكمن في خدمة الطلبة، فالجودة لا تشتق من حجم المنح والميزانيات ومعدلات أعضاء هيئة التدريس للطلبة وعدد المجلدات في المكتبة والمرافق في الجامعة فحسب، بل من الاهتمام بخدمة حاجات الطلبة سواء كانوا من داخلها أو من خارجه في المجتمع المحيط بها⁵.

وهناك من يعرف جودة التعليم العالي بأنها مقدرة مجموعة خصائص ومميزات المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية المنتفعة، ومن المعروف أن تحقيق جودة التعليم يتطلب توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تُهيئ الطالب لبلوغ المستوى المطلوب⁶. ففي ظل الاقتصاد المعاصر المبني على المعرفة والتنافسية أصبحت وظيفة البحث

¹ نعمان محمد صالح الموسمي، تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية، مجلة النشر العلمي، المجلد 12، العدد 67، 2003، ص 90.

² سالي براون وفل ريسن، ترجمة احمد مصطفى، معايير لتقوم جودة التعليم لدى المدرسين، دار البيارق، الأردن، 1997، ص 18.

³ البوهي فاروق، الإدارة التعليمية والمدرسية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص 376.

⁴ عصام الدين نوفل، عبد الجواد، ضبط الجودة، المفهوم، المنهج، التطبيقات التربوية، مجلة التربية، قطاع البحوث بوزارة التربية، الكويت، العدد 33، 2000، ص 18.

⁵ يوسف حجيم الطائي، محمد هاشم فوزي العبادي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الطبعة 01، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 32-33.

⁶ ربا جزا جميل الحميد، دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008، ص 28.

والتطوير بمثابة قطب أساسي في مخطط التنمية على المستويين الكلي والجزئي، ذلك أن التنافس حالياً سواء ما بين الأمم أو ما بين المؤسسات إنما هو تنافس معرفي بالدرجة الأولى¹.

كما تعرف إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بأنها عبارة عن أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع ومستويات الجامعة ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرصة لإرضاء الطلاب والمستفيدين من التعليم والبحث العلمي². أو فعالية تحقيق أفضل خدمات تعليمية وبحثية بأكفاً الأساليب واقل تكلفة وأعلى جودة ممكنة.

كما عُرفت إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بأنها عملية إستراتيجية إدارية تركز على مجموعة من القيم وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي تُمكن في إطارها من توظيف مواهب العاملين واستثمار قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على النحو الإبداعي لتحقيق التحسين المستمر للمنظمة³. وبناءً عليه يمكن تحديد عناصر إدارة الجودة الشاملة في الجامعات كما يلي:⁴

1-النظام: هو مجموعة من المكونات والتفاعلات المنظمة والمهيكلية بين الخطط والسياسات والعمليات والأساليب و الأفراد والأجهزة اللازمة لتحقيق أهداف الجامعة.

2-الأساليب: هي الطرق والمناهج التنظيمية والأنماط المعرفية والتقنيات الضرورية لأداء الوظيفة التعليمية.

3-الهيكل الجامعي: يشمل البناء الإداري والتنظيمي والذي يخدم أهدافها ووظائفها.

4-العملية التعليمية: تشمل تطبيق المناهج والبرامج والمراحل والحاجات الذاتية التي تستخدم في عمليات التعليم والتعلم والبحث داخل الجامعة وخارجها.

من التعريفات السابقة يمكن تعريف إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، بأنها نظام يتفاعل من خلاله المدخلات وهي الأفراد، الأساليب والسياسات والأجهزة لتحقيق مستوى عال من الجودة، حيث يقوم العاملون بالاشتراك بصورة فاعلة في العملية التعليمية والتركيز على التحسين المستمر لجودة المخرجات لإرضاء المستفيدين. إذن يمكن القول بأن الجودة في التعليم العالي تتعلق بكافة السمات والخواص التي تتعلق بالجال التعليمي والتي تظهر جودة النتائج المراد تحقيقها، وبالتالي تسعى الجودة إلى إعداد الطلبة بسمات معينة تجعلهم قادرين على معايشة التغيرات المستمرة والتقدم التكنولوجي الهائل بحيث لا ينحصر

¹ محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص 257.

² فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص 73.

³ محمد بشار سنوسي، الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام الجامعي، الطبعة 1، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008، ص 32.

⁴ الزاحي سمية، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر، دراسة ميدانية بجامعات منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، مرجع سبق ذكره، ص ص 98-90.

دورهم فقط في تحصيل المعرفة والإصغاء، ولكن في عملية التعامل مع هذه المعلومات والاستفادة منها بالقدر الكاف لخدمة عملية التعلم.

ومن خلال تلك التعريفات السابقة يمكننا أن نصل إلى الاستنتاجات الآتية:

- 1- تعني إدارة الجودة الشاملة بجودة المدخلات والمخرجات بالجامعة.
- 2- تركز إدارة الجودة الشاملة على تحقيق حاجات العملاء(الطلاب والمستفيدين).
- 3- إدارة الجودة الشاملة هي الدعامه الرئيسية لإستراتيجية الجامعة.
- 4- تهدف إدارة الجودة الشاملة إلى التحسين المستمر، وعدم التوقف عند مستوى معين.
- 5- تتضمن إدارة الجودة الشاملة التقييم المستمر للجهود المبذولة والأداء الجامعي المحقق، والتعرف على جوانب القصور ومعالجتها، وتجنب الأخطاء والانحرافات. ولكي تحقق الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية، فهي بحاجة إلى إحداث متطلبات أساسية حتى تستطيع تقبل مفاهيم الجودة بصورة سليمة قابلة للتطبيق العملي، ومن هذه المتطلبات:

- إعداد هيئة تدريس إعدادا بيداغوجيا لا يشمل فقط معرفة المواد الدراسية، بل يتعداها لإتقان طرق إيصالها للمتعلم وأساليب التقويم.

- ضرورة معرفة الأسباب والمشكلات من خلال الدراسات التحليلية للمؤسسة الجامعية التي تدفعها إلى تطبيق إدارة الجودة الشاملة¹.

- التعليم والتدريب المستمر لكافة الأفراد على طرق الجودة.

- المشاركة الجماعية في الإدارة باعتبارها أسلوب فعال في تحقيق الجودة والتعاون في كافة أقسام الجامعة وذلك من خلال:

* مشاركة المزيد من الأفراد في اتخاذ القرارات مما يزيد من احتمالية تنفيذ هذه القرارات.

* تبادل المعلومات والخبرات من خلال مشاركة العاملين لبعضهم البعض في فرق العمل.

* العمل على إيجاد فرص أفضل لاحتواء الأخطاء وتصحيحها وتقبل المخاطر والتقدم للأمام بروح الفريق².

* توفير الإمكانيات المادية المناسبة فيما يخص الورش والمخابر ووسائل العمل المختلفة، وتوفير الاعتماد المالي لتشجيع مشاركة الأساتذة في الأنشطة العلمية والثقافية.

¹ أحمد بطاح، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص123.

² صالح ناصر عليمات، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية - التطبيق و مقترحات التطوير- ، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2004، ص69.

ثانيا: فوائد تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي

تكمن أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الضرورة الملحة لمواكبة التغيرات المتتالية، ويمكن تلخيص فوائد الجودة الشاملة في التعليم العالي على النحو التالي:

- تساعد في تركيز جهود الجامعات على تتبع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل الذي تخدمه¹. أي دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات العملاء والوفاء بها.
- تحقيق مكاسب مادية أكثر للأفراد².
- زيادة رضا الطلبة على جودة الخدمة التعليمية، ورضا الأولياء وكل من لديهم صلة بالطالب على مستوى المعرفة التي توصل إليها، ورضا سوق العمل عن كفاءة وفعالية مخرجات التعليم العالي.
- المساهمة في حل الكثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالجامعة.
- تنمية العديد من المهارات لدى العاملين.
- رفع مستوى الوعي لدى الطلاب اتجاه عملية التعلم وأهدافه مع توفير فرص ملائمة للتعليم الذاتي بصورة أكثر فعالية.
- المساعدة على تخفيض الهدر في إمكانات المؤسسة الجامعية من حيث الموارد والوقت وغيرها.
- الاعتراف العلمي بالمؤسسة الجامعية لما تقدمه من خدمات للطلاب وللمجتمع من خلال المساهمة في تنمية المجتمع المحلي³.
- تطوير أسلوب العمل الجماعي عن طريق فرق العمل، وتطوير إمكانياتها وتقويتها.
- منح منشآت التعليم العالي القدرة التنافسية.
- تطوير النظام الإداري في الجامعة من خلال توصيف الأدوار والمسؤوليات لكل فرد بحسب الصفة الوظيفية التي أسندت إليه⁴.
- رفع مستوى الوعي لدى الطلبة اتجاه عملية التكوين وأهدافه.

¹ الترتوري محمد عوض، جويجان أغادير عرفات، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص 80.

² فتحي درويش، محمد عشيبية، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي المصري: دراسة تحليلية، المؤتمر القومي الخامس لتقوم الأداء الجامعي، مركز تطوير التعليم العالي، الجيزة، مصر، جامعة القاهرة، 2000، ص 539.

³ حسين سلامة، ضمان الجودة والاعتماد في التعليم، الدار الصولتية للنشر والتوزيع، الرياض، 2005، ص 128.

⁴ عبد الجواد، عصام الدين نوفل، ضبط الجودة، المفهوم، المنهج، التطبيقات التربوية، مجلة التربية، قطاع البحوث بوزارة التربية، الكويت، العدد 33، 2000، ص 26-28.

المطلب الثاني: تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية.

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية وذلك من خلال التعرف على معايير الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية والتجارب العربية المعتمدة على الجودة أولاً: **معايير الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية:** إن عملية ضمان الجودة أولى الخطوات في تحقيق إصلاح منظومة التعليم العالي، ويمكن تحديد معايير الجودة الشاملة التي تسهم في تحسين نوعية البحث والتدريس وتوفير بيئة مناسبة على المنافسة العالمية، والجدول التالي يوضح هذه المعايير:¹

الجدول رقم 02-04: معايير الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية

المؤشر	المعايير
الكفاءة العلمية والتربوية.	جودة عضو هيئة التدريس
الرغبة في التعليم والخبرة المهنية	
استيعاب التوجهات العالمية المعاصرة.	
الكفاءة في استخدام التقنيات التكنولوجية الجديدة من اجل التطوير والتحسين المستمرين.	
تنمية فرص البحث المشترك بين الأقسام والكليات.	
الاشترك في الدورات العلمية وعضوية مجالس تحريرها. ²	
يجب أن يكون الطالب ذو تركيز واستجابة عاليين من اجل تفاعل فعال.	جودة الطالب
يجب أن يكون الطالب ملتزم بالنظام الجامعي ومرتبط ارتباط وثيق بالمكتبة لأجل تنمية ثقافته وتوجهاته العالمية.	
تناسب عدد الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الصف الواحد.	
ملائمة البرامج التعليمية من حيث المحتوى والعمق والانتساع والشمول للمعايير الحاكمة للدرجات العلمية التي تمنح على أساسها. ³	جودة المناهج والبرامج التعليمية وطرق التدريس
مدى تناسبها مع المتغيرات والمستجدات العلمية والمعرفية في العالم	

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 275-286.

² مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي و الخدمي، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص422.

³ احمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية(نموذج مقترح)، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن، 2010، ص67.

الفصل الثاني: تطور التعليم العالي وتطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية

يجب مراجعة المقررات في جميع التخصصات وتطويرها واستحداث مقاييس جديدة.	
إدخال المكون البحثي في مختلف المقاييس.	
- كما يستوجب التحول من الآليات التقليدية في التدريس إلى الآليات المتطورة والمتنوعة وباستخدام تكنولوجيا التعليم والتعلم الحديثة ¹ .	
جودة التقنيات والأجهزة الحديثة في المخابر والتي تُسهل عملية الحصول على المعلومات والمعارف ونشرها	جودة الوسائل والتجهيزات التعليمية
التركيز على المشاريع البحثية المتميزة في كل المجالات.	البحث العلمي
الاهتمام بالبحوث التطبيقية.	
تطوير آليات الاستفادة من الأبحاث.	
الدعم الضروري للباحثين داخل الجامعة.	
إجراء تقييم شامل للمدخلات الجامعية	تمويل الجامعة
تفعيل الاتفاقيات مع جامعات معروفة للحصول على منح دراسية للمتفوقين.	
تحسين المباني والمرافق الأكاديمية وتوفير الميزانية الضرورية لتحقيق ذلك ² .	
إقرار مبدأ استقلال الجامعات في جميع النواحي، بحيث تتاح الفرصة لكل جامعة لتتصرف في شؤونها المالية.	
توفير التمويل اللازم لكل الحاجيات وترشيد الإنفاق.	

ثانيا: تجربة الجزائر في ظل نظام الجودة الشاملة

أدركت السلطات الجزائرية ضرورة وحتمية تطبيق نظام ضمان الجودة في التعليم العالي بنوع من التأخر، تجسدت الإرادة السياسية في القيام بإصلاح يهدف إلى ترقية التعليم العالي نحو مستويات أفضل، ففي سنة 2008 قامت وزارة التعليم العالي بتنظيم مؤتمر دولي حول ضمان الجودة والذي كان بمثابة انطلاق دراسة إمكانية تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية، فانبثقت فرقة

¹ مجدي سلامة ادوارد، الجودة في التعليم، دار القلم للنشر، بيروت، 2000، ص 24-39.

² تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: تحليل ممارسات بعض الجامعات العربية، الجزائر، مستخرج يوم 2015/04/16 من

الموقع: <http://www.fuiw.org/about>

عمل كلفت من طرف الوزارة بالتفكير في المشروع مدعمة في البداية ببعض الخبراء الدوليين، وفي 31 ماي 2010 تم ترسيم عمل الفرقة بقرار إنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي¹، ليتم بعدها اعتماد أدوات ووسائل على مستوى المؤسسات سميت بـ «خلايا ضمان الجودة» كُلفت بالمساهمة في بناء وتطوير هذا النظام على مستوى كل مؤسسة. الدور الأساسي لخلايا الجودة هو المساهمة في تطبيق إجراءات نظام ضمان الجودة، وتندرج ضمن هذه المهمة مجموعة من الأدوار (تنفيذ، متابعة، تقييم، تكوين، إعلام، واتصال) المرتبطة بإجراءات وعمليات وأهداف هذا النظام على مستوى المؤسسة².

لذا بذلت الجزائر جهود معتبرة لإعادة الاعتبار للجامعة والقيام بدورها والنهوض بجودة خريجها، وقد قامت الوصاية خلال السنوات الماضية بتشكيل اللجنة الوطنية لضمان الجودة على مستوى كل المؤسسات الجامعية وهي تعمل لوضع خارطة طريق لتحقيق ضمان جودة التعليم العالي، هذا بالإضافة إلى المخصصات المالية التي اعتمدت للبرامج الوطنية للبحث PNR وكذا السعي إلى ربط الجامعات والإطارات الوطنية بالخارج بمراكز البحث بالجزائر، وهذا من اجل نقل التكنولوجيا والاستفادة من الخبرات الدولية لهذه المشاريع³. بالإضافة إلى هذا تفعيل دور التعليم في التنمية وهذا من خلال تطوير الأداء النوعي لبرامج التدريس الجامعية لرفع قدراتها التنافسية وتجاربها من احتياجات التنمية وأسواق العمل وتحديات التطورات الدولية وكذلك من خلال تعظيم كفاءة التخطيط المؤسسي في الجامعات وإدارات التعليم العالي لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

فلم ترحم التصنيفات العالمية الجامعات الجزائرية لا من حيث نوعية التعليم ولا حتى من حيث التطورات والإصلاحات، إذ اسقط تصنيف جامعة " جايو تونج شانغهاي " لأفضل 500 جامعة في العالم الجامعة الجزائرية وان كان هذا المؤشر يعتمد على معايير عالمية منها جائزة نوبل أو جوائز فيلد للرياضيات كما لم يتضمنها تصنيف " داي اوس " والذي تنشره كل موسم مجلة التايمز الأمريكية، وقد احتلت أول جامعة جزائرية في التصنيف العالمي لعام 2010 جامعة تلمسان في الرتبة 3509 واعتبرت في المرتبة 23 إفريقيا و 27 عربيا⁴. وفي سنة 2016 احتلت جامعة تلمسان الرتبة 3438 عالمياً.

¹ زين الدين بروش، يوسف بركان، مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، البحرين، 4-5 افريل 2012، ص 12.

² سمير بن حسين، تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، مارس 2015، ص 212.

³ حميدوش علي، فضيل رابح، جودة التعليم العالي في حالة التجربة الجزائرية، مجلة الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، نشر ENSSEA، العدد 13، 2013، ص 40.

⁴ نفس المرجع ، ص 41.

إن الجزائر في حاجة ماسة لتطبيق معايير الجودة الشاملة نظرا للمشاكل التي تعاني منها الجامعات، وهذا من اجل معالجة الإختلالات التي تعاني منها الجامعة الجزائرية من جهة ومن اجل مسايرة التطورات العالمية السريعة والمتغيرة باستمرار من جهة أخرى، وهي من مواصفات العصر الحالي الذي يتميز بما يلي:

- وضوح الآثار المترتبة عن افتقاد الجودة في المنظمات التعليمية حيث يفقد خريجوها القدرة على المنافسة في أسواق العمل، إذ يبحث أصحاب الأعمال عن خريجي المنظمات التعليمية المشهود لها بالخبرة.

- تطور التقنيات التعليمية مما يجعل الجودة الشاملة أمراً ممكناً لا يستساغ معه ممارسة العمليات التعليمية بالأساليب التقليدية التي تفتقر لعنصر الجودة بالقدر الكافي.

- اشتداد الضغوط التنافسية وحدّة الصراع بين المنظمات التعليمية لاستقطاب الطلاب المتميزين وأعضاء هيئة التدريس المتفوقين، يجعل الاهتمام بالجودة الشاملة في المنظمات التعليمية من عوامل الجذب ذات التأثير الواضح.

أما عن إدارة الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها في الإدارة الجامعية الجزائرية فتنحصر خطواتها في الآتي:

1- تكوين مجلس الجودة: يمثل مجلس الجودة المستوى القيادي الأعلى لاتخاذ القرارات وإعطاء السلطات اللازمة لتوجيه عملية إدارة الجودة الشاملة ودعمها، وينبثق من مجلس الجامعة أو الكلية ومن أهم مسؤولياته:¹

* وضع الخطط اللازمة لتنمية ثقافة الجودة.

- توفير الموارد المالية والبشرية لتنفيذ إدارة الجودة الشاملة.

* وضع الأهداف السنوية لإدارة الجودة الشاملة ومتابعتها.

2- فريق تصميم الجودة: يعمل تحت قيادة مجلس الجودة ومهمته الأساسية وضع إستراتيجية تطوير نظام الجودة، وتمثل أهم مسؤولياته في:²

* دراسة مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاته.

* اقتراح خطة مبدئية للعمل بالجامعة، وتحديد خطواتها الأساسية وما يتطلبه من تجهيزات وأماكن عمل وغيرها.

3- لجنة توجيه الجودة: وتعتبر مركز عملية إدارة الجودة وتمثل أهم مسؤولياتها في:³

* توثيق الصلة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى.

¹ بوحنية قوي، إدارة مؤسسات التعليم العالي في ظل الاقتصاد المعرفي، مرجع سبق ذكره، ص 81.

² الترتوري محمد عوض، جويحان أغادير عرفات، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص 139.

³ بقة شريف، صحراوي إيمان، الأساليب المستخدمة في تحقيق الجودة الشاملة في أداء المؤسسات الجامعية، ورقة بحث مقدمة بالملتقى الدولي: إدارة الجودة الشاملة في قطاع الخدمات، جامعة منتوري قسنطينة، 10 افريل 2010، ص 08.

*نشر الخبرات والدروس المتعلمة داخل الجامعة أو الكلية.

4- لجنة قياس الجودة: تتمثل أهم مسؤولياتها في تقييم برنامج الجودة الشاملة في مؤسسة التعليم العالي والتأكد من مدى توافق أهدافها مع احتياجات الأفراد سواء تعلق الأمر بالطالب أو الأستاذ، فالجامعة الجزائرية بتبنيها لهذه المبادئ سوف تحقق قفزة نوعية وتتجاوز المشاكل المحلية لتصبح تنافس عالمياً، كما يجب إعطاء الاستقلالية للجامعة لتساهم في تمويل نفسها والانتقال للجامعة المنتجة¹. فالانتقال إلى الجودة الشاملة يتطلب وجود إرادة قوية عند الإدارة وكافة الفواعل التي لها علاقة بالتعليم العالي للالتزام وتطبيق هذه المعايير، ولا تكفي الإرادة السياسية فقط للانتقال لتطبيق هذه الإصلاحات.

ثالثاً: تجارب عربية ودولية في اعتماد الجودة²:

فيما يلي عدد من التجارب في اعتماد الجودة ومنها:

1- تجربة دولة فلسطين في ضبط الجودة في التعليم الأكاديمي-تجربة جامعة النجاح الوطنية-

تسعى جامعة النجاح الوطنية بشكل عام وكلية الآداب بشكل خاص إلى ضبط معايير الجودة في التعليم الأكاديمي، ولتحقيق هذا الهدف فقد أسست الجامعة وحدة الجودة التي تقوم بمهام متابعة وتنظيم عمل لجان الجودة في كليات الجامعة المختلفة، بهدف تمكين الجامعة من تحقيق رسالتها الأكاديمية بشكل متميز محلياً وعربياً ودولياً.

ولتحديد منهج العمل في ضبط معايير الجودة في التعليم الأكاديمي، لابد من تحديد المفهوم أولاً والذي ينقسم إلى ثلاثة أقسام:

أ- الضبط:

ويعني وضع نظام واضح في التعامل مع معايير الجودة، تلتزم به الأقسام والكليات وإدارة الجامعة، وهذا يشمل توضيح الأهداف وخطوات العمل وآلية التنفيذ.

فوزارة التعليم العالي تحدد أهدافاً عامة للجامعات الفلسطينية، والجامعات بدورها تحدد أهدافاً تنسجم مع الأهداف التي تحددها وزارة التعليم العالي، بحيث تلتقي الأهداف جميعاً في رسم سياسة واحدة، وتسعى وزارة التعليم العالي من جانبها لتطبيقها على الجامعات، وتسعى الجامعات بدورها لتطبيقها على الكليات والمراكز العلمية الموجودة فيها.

¹ الترتوري محمد عوض، جويحان أغادير عرفات، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكاتب ومراكز المعلومات، مرجع سبق ذكره، ص 139.

² احمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية(نموذج مقترح)، مرجع سبق ذكره، ص ص 94-97.

والضبط لا يعني مجرد وضع الأهداف، وإنما التطبيق وهذا يحتاج إلى آلية العمل مشتركة بين وزارة التعليم العالي والجامعات، بمعنى وجود لجان خاصة بالوزارة تُراجع المعايير بين فترة وأخرى، ووجود لجان في الجامعات تُطبق هذه المعايير بهدف التحسين أولاً والتوجيه ثانياً وضمان النوعية ثالثاً.

ب- المعايير:

وتعني وجود أسس يتم بموجبها تقييم برامج التعليم ومدى ملائمتها للمستجدات العلمية، وهذه المعايير تمثل خطة عمل تسيّر عليها الجامعات في متابعة الجودة، وهي معايير قد تختلف من جامعة إلى أخرى ولكنها تلتقي في النهاية حول الأهداف التي تحددها وزارة التعليم العالي، وهذه المعايير يجب أن تكون واضحة ومحددة، بمعنى أن توضع معايير تحدد عمل كل من:

-اللجان الرئيسية والفرعية.

-طبيعة العمل والإشراف.

وهذه اللجان بدورها تقوم بوضع معايير الجودة وآلية تطبيقها، ابتداءً من الطالب وانتهاءً بلجنة الضبط العليا في الجامعة، ولضمان تطبيق هذه المعايير لا بد من وجود تنسيق في تتابع هذه المعايير وتسلسلها ومراجعتها من وقت إلى آخر.

ج-الجودة:

تختلف الجودة في التعليم عن الجودة في موضوع الاقتصاد، فجودة التعليم لا تخص سلعة للتسويق، ولكنه يخص مواصفات الطالب الخريج وكيفية تقديمه للآخرين.

وهنا يبرز عامل المنافسة بين الخريجين، وكيفية تقديم الطالب الخريج في المؤسسة التعليمية إلى جهات العمل ولتحقيق هذا الهدف لا بد من وضع مواصفات للطالب الخريج تسعى الجامعة إلى تحقيقها فيه، وقد وضعت جامعة النجاح الوطنية عدداً من المواصفات في الطالب الخريج، من أهمها:

1- أن يكون قادراً على الاعتماد على الذات والثقة بالنفس.

2- أن تكون لديه مهارات الاتصال مع الآخرين.

3- أن تكون لديه معرفة بقضايا الوطن.

4- أن يواكب التطورات العلمية الحديثة.

5- أن يتمتع بمهارات بحثية واسعة.

6- أن تكون لديه معرفة واسعة وشاملة في مجال تخصصه.

7- أن يكون قادراً على العمل ضمن فريق مشترك.

8- أن تكون لديه القدرة على المبادرة واتخاذ القرارات.

9- يحترم أخلاقيات المهنة.

10- أن يكون انتماءه لوطنه وجامعته محل احترام وتقدير منه. ويمكن تفعيل منهج خطة العمل لضبط الجودة على النحو التالي:

المرحلة الأولى: المستوى الأكاديمي ويشمل

1- الطالب

فعلى مستوى الطالب تضع الجامعة معايير خاصة لقبول الطلبة في مختلف كلياتها، وتعتمد مبدأ المنافسة بين الطلبة حسب معدلاتهم في الثانوية العامة، وفي الكليات التي تحتاج إلى مهارات خاصة مثل الرياضة والفنون، يتم القبول اعتماداً على نتائج امتحان قدرات يؤديه الطلبة، ويتم قبولهم بناء على ذلك، إذ لا يكفي أن يستوفي الطالب شروط القبول من حيث معدله في الثانوية العامة، ولكنه يحتاج إلى قدرات خاصة تمكنه من دخول هذه الكليات، وتعتمد الجامعة في نظامها مبدأ انتقال الطالب في أثناء دراسته من كلية إلى أخرى حسب مستواه العلمي وقدراته الدراسية فإذا فصل الطالب من كلية بسبب تقصيره الأكاديمي يمكنه الانتقال إلى كلية أدنى وإذا رفع معدله في كليته، وأراد الانتقال إلى كلية أخرى يستطيع ذلك، بمعنى أن المستوى العلمي للطالب بعد قبوله في الجامعة يمكن أن يتغير حسب رغبة الطالب أولاً وقدراته العلمية ثانياً

2- عضو هيئة التدريس

فعلى مستوى عضو هيئة التدريس، فعملية الجودة في عضو هيئة التدريس مترابطة ومتكاملة، بمعنى أنها تبدأ من مرحلة قبوله كعضو هيئة التدريس في الجامعة، وتنتهي بتقييم عطائه ومدى قدرته على التطوير. ففي المرحلة الأولى يتم انتقاء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير تحددها الجامعة، حسب حاجة الكليات والأقسام والتخصصات المطلوبة. وتتم مراعاة الجامعة التي تخرج فيها ومعدلاته في مراحل الدراسة المختلفة، وسنوات الخبرة والأبحاث المنشورة التي يستحق من خلالها العمل في الجامعة، وبعد عمله في الجامعة تتم عملية التقييم من حيث:

1-2- الأداء الأكاديمي.

2-2- خدمة المؤسسة والانتماء لها.

3-2- النشاط العلمي.

4-2- المشاركة في المؤتمرات والندوات.

5-2- قدرته على العمل ضمن فريق مشترك.

6-2- الالتزام بأخلاقيات المهنة.

وتتم مراجعة أداء أعضاء هيئة التدريس في كل عام أكاديمي، وتخضع هذه المراجعة لاعتبارات مختلفة منها تطوير الخطط التدريسية بتطوير أساليب وطرق التدريس، المشاركة العلمية، مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية وتعاونه مع متطلبات العمل والمستجدات فيه.

المرحلة الثانية: وتشمل مناهج التدريس، وفيها يمكن العمل على النحو التالي:

1-الخطط التدريسية: وتعني مراجعة الخطط التدريسية في كل قسم من أقسام الجامعة مرة على الأقل كل عامين دراسيين، وتطوير هذه الخطط بما يطرأ من مستجدات علمية، بحيث تكون هذه الخطط قابلة للتطوير.

2-المحتوى العلمي: ويشمل الخطوط العامة للمحتوى العلمي، وتكون الخطة شاملة تُعطي الموضوع من كافة جوانبه، وتلاءم بين الساعات المعتمدة ومحتواه، أن تكون المادة متنوعة المصادر وتأخذ بعين الاعتبار اختلاف وجهات النظر، وتدفع الطالب إلى التفكير وإبداء وجهة النظر والقدرة على الحوار وتنمية الشخصية العلمية.

3-منهجية العمل: وتعتمد المنهجية هنا على خطة عمل تشمل طريقة التدريس وكيفية تعلم الطلبة، وترتقي بالتدريس من مجرد عملية تعتمد التلقين إلى مشاركة فاعلة للطلاب في المحاضرة، وتقوية شخصيته علمياً، وهذا يتطلب تغيير طرق التدريس، واستخدام وسائل تكنولوجية حديثة تكون قادرة على إشراك الطالب في العملية التعليمية وجعله جزءاً منها.

4-آلية التنفيذ: وتشمل وضع خطوات عملية لتطبيق معايير الجودة على مستويات الخطط التدريسية وآلية العمل و الطالب، وهذا يعني وجود فريق عمل متكامل يتابع تطبيق هذه المعايير ويقدم توصياته بشأنها للجهات العليا التي تراجع بدورها ذلك من خلال تقارير فصلية تبين مدى التزام الجهات ذات العلاقة بتنفيذ تعليمات الجودة، ولتطبيق ذلك يقوم كل عضو هيئة تدريس بتعبئة نموذج خاص بتقييم المادة المدرسة، يضع فيه ملاحظاته ونتائج علامات الطلبة، والتوصيات التي يقترحها بشأن تطوير المادة المدرسة أو تعديل المحتوى العلمي فيه وهذا التقرير يرفعه إلى رئيس القسم الذي يقوم بدوره إلى إحالته للجنة الجودة في القسم، لتقييم ما ورد فيه من ملاحظات المدرس وهذه اللجنة تقدم توصياتها إلى لجنة الجودة في الكلية التي ترفع بدورها تلك التوصية إلى لجنة الجودة في الجامعة لدراساتها واتخاذ قرار بشأنها.

ومن اجل تطبيق معايير الجودة بشكل صحيح، يجب توافر عدة شروط منها:

-توافر الرغبة الصادقة في كل الأطراف ابتداءً من الطالب وانتهاءً بالمؤسسة للعمل من اجل تطبيق معايير تمثل إستراتيجية دائمة وليست مرحلية، فالجودة ليست وليدة لحظة أو مرحلة، وإنما هي سياسة عامة لا بد من اعتمادها وتطبيقها.

-تعاون الجهات المعنية ذات الشأن في عملية ضبط معايير الجودة، وفق أسس ثابتة وواضحة يتم تطبيقها على الجميع.

-عدم الاكتفاء بوضع المعايير النظرية، وإنما الانتقال من المعيار النظري إلى التطبيق العملي حتى تكون عملية الضبط جادة.

-مراجعة المعايير من فترة إلى أخرى، حسب متغيرات العمل.

2-التجربة المصرية في ضبط الجودة:

بعد إقرار المؤتمر القومي لتطوير التعليم العالي في فبراير عام 2000 للخطة الإستراتيجية لتطوير التعليم العالي والتي ترجمت إلى 25 مشروعاً يتم تنفيذها على ثلاثة مراحل تتفق كل مرحلة مع الخطة الخماسية للدولة اعتباراً من 2002 حتى 2007، صدرت قرارات وزارية بتشكيل لجنة التسيير ووحدة إدارة مشروعات التطوير لمؤسسات التعليم العالي في مصر، وتم الاتفاق على التركيز على مجموعة من المشروعات كأولوية خلال المرحلة الأولى، وتم إصدار قرارات وزارية بتشكيل لجانها ومديريها التنفيذيين، والمشروعات هي:

-مشروع تطوير كليات التربية.

-مشروع تطوير الكليات التكنولوجية المصرية.

-مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

-مشروع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

تم تدبير مصادر التمويل لهذه المشروعات بقرض من البنك الدولي يقابله تمويل من الجانب المصري، وتم أيضاً توفير تمويل من مصادر أخرى مثل الاتحاد الأوروبي، بالإضافة إلى تمويل من مؤسسة فورد الأمريكية تم تخصيصه لإعداد الدراسة الذاتية لمجموعة تجريبية من الكليات وإعداد وتمويل دراسة الجدوى التفصيلية لإنشاء هيئة لضمان الجودة، فمنذ إنشاء هذه اللجنة في أكتوبر عام 2001، تم عمل دراسات متعددة من أفراد اللجنة منها:

أ-الدراسة الذاتية:

-تم اختيار ثلاث جامعات ممن اتخذوا مبادرات جادة في مجال تقويم الأداء الجامعي وهي جامعة (القاهرة-جامعة أسيوط-جامعة المنوفية).

-تم اختيار 06 كليات بهذه الجامعات لتطبيق الدراسة الذاتية.

-تم الانتهاء من عمل الدراسة الذاتية ل 06 كليات وتم اعتماد الدراسات الذاتية في مجالس الكليات التي قامت بالدراسة، كما تم اعتمادها من مجالس الجامعات المشاركة.

-تم التصديق على الدراسات الذاتية بواسطة اللجنة القومية لضمان الجودة.

- تم إرسال خطابات إلى جميع الجامعات المصرية لترشيح أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على تقييم الدراسات الذاتية لإعداد كوادر بالجامعات المصرية للقيام بمهمة تقييم وتحكيم الدراسات الذاتية.
- تم تنظيم ورشة عمل بمشاركة 02 من خبراء الجودة البريطانيين تضم 65 متدرجا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للتعرف على نظام الجودة المزمع إنشاؤه في مصر، والمشاركة في تعديل مستندات الدراسة الذاتية الذي سيتم تطبيقها بالجامعات المصرية.
- تم وضع خطة لتنظيم ورشة عمل أخرى بمشاركة خبراء الجودة لتدريب الأعضاء .
- تم تقييم الدراسات الذاتية بواسطة خبراء الجودة البريطانيين، وتم على أساس هذا التقييم إدخال بعض التعديلات على نظام الدراسة الذاتية.

ب-إنشاء وحدات لتقويم الأداء الجامعي وضمان جودة التعليم العالي في الجامعات المصرية

تم إنشاء هذه الوحدات في جميع الجامعات المصرية بموافقة المجلس الأعلى للجامعات لكي تصبح ضمن الهيكل التنظيمي للجامعة وتم تعيين مديرين لها من قبل رؤساء الجامعات ويتم اجتماع دوري بين هذه الوحدات بهدف التنسيق لتنمية فكر الجودة.

ج-حملة التوعية:

تم وضع السياسات والخطط الخاصة بحملة التوعية وتم تحديد القطاعات المستهدفة لهذه الحملة ويتم حاليا تصميم موقع على الانترنت بكل مشاريع التعليم العالي كما صدرت اللجنة أول نشرة إعلامية شهرية عن ضمان الجودة خلال شهر جانفي 2010 لكي يتم تداولها على مستوى الجامعات وتبني الجامعة رفع درجة الوعي الإعلامي حول هذا الموضوع من خلال إعداد ونشر مقالات بالصحف المصرية والمشاركة في بعض البرامج التليفزيونية لشرح أهمية هذا الموضوع .

د-تنمية مشاريع ضمان الجودة والاعتماد وبناء القدرة المؤسسية للجامعات

يتم العمل في هذا المحور بالتعاون مع صندوق تمويل برامج التعليم العالي فقد تم طرح أول دورة لتمويل مشروعات التعليم العالي في 07 جوان عام 2003 وتقدمت 14 جامعة لهذه المشروعات ب 123 مشروعا تمت دراستهم وتقييمهم فنيا وماليا باشتراك 17 خبيرا وتم الموافقة على 42 مشروعا طبقا للأولويات بتكلفة إجمالية في حدود 4.5 مليون دولار من بينها ثلاثة مشاريع تخص الجودة. وتعتبر هذه التجربة الفريدة والرائدة إحدى علامات تطوير التعليم العالي وقد أدت هذه الدورة إلى إزكاء روح التنافس بين الجامعات وتحفيزهم لوضع خطة شاملة للتطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس بما للتقدم لمشاريع مماثلة.

ه-العلاقات الدولية:

تم عمل علاقات دولية مع كل من أوروبا وأمريكا والبلاد العربية لتبادل الخبرات في مجال ضمان الجودة وتم عمل زيارة ميدانية إلى إنجلترا وأمريكا في عام 2002 لدراسة نظم إنشاء الهيئات المماثلة بهذه البلاد وكتب تقريراً مهماً عن هذه الرحلة وكانت نواة لعمل اللجنة القومية بعد ذلك ويقوم عدد من أفراد هذه اللجنة بزيارة بلاد أوروبية وعربية للتعرف على نظم الجودة في هذه البلاد.

3-تجربة سلطنة عمان في ضبط الجودة:

كانت تهدف إلى النقاط التالية:

الهدف الأول: الأطر التعليمية

إن البنية الأساسية للنظام التعليمي سوف تشمل إطارات عمل متكاملة لمجالات الدراسة، والمؤهلات والسياسات الداعمة والتي سوف تضمن بأن نظام التعليم العماني يمكن أن يتفاعل مع أنظمة التعليم في الدول التي حققت اعلي المستويات. وجاء هذا الهدف بناء على الخلفية التالية: توفير البنية الأساسية للسياسات اللازمة لتحويل نظام التعليم العالي في السلطنة من نظام يعتمد على دول أخرى إلى نظام ناضج قادر على توفير برامج التعليم الخاصة به لمنح الدرجات العلمية وفقاً للمعايير الدولية.

الهدف الثاني: معايير مؤسسات التعليم العالي

وضع مجموعة معايير شاملة لمؤسسات التعليم العالي العاملة في سلطنة عمان، والتي ستوجه عملية منح التراخيص واعتماد مؤسسات التعليم العالي، وجاء هذا الهدف بناء على الخلفية التالية: إن تحديد اتجاه واضح لمؤسسات التعليم العالي وإرشادها بوضوح لمنح التراخيص لمؤسسات التعليم العالي ولجان الاعتماد، سوف يحمي القطاع التعليمي حماية شاملة من عواقب المعايير غير الكافية وغير المناسبة.

الهدف الثالث: معايير تعلم الطالب

سوف يتم وضع مجموعة معايير شاملة لتعلم الطالب في قطاع التعليم العالي بسلطنة عمان، والتي سوف تساعد في تشكيل مستقبل المجتمع العماني وتوجه عملية منح التراخيص والاعتماد للبرامج التعليمية ، وجاء هذا بناء على الخلفية التالية: يعد اعتماد البرامج التعليمية هو الوسيلة التي بموجبها يمكن ضمان تحقيق الإنجازات، وعليه يكون للمعايير الأكاديمية أهمية جوهرية كبيرة وفي حالة وجود قطاع ناضج ومعقد للتعليم العالي، فإن مسؤولية وضع معايير البرامج التعليمية يجب تقاسمها بين المجموعات المعنية ذات الصلة (الحكومات، وكالات الجودة ووسائل الإعلام والجامعات نفسها) وفي حالة عمان باعتبارها من الدول النامية، وبها قطاع للتعليم العالي ينمو بشكل سريع، فقد يكون الإبقاء على وضع المعايير في يد الحكومة هو الأكثر فعالية.

الهدف الرابع: ضمان جودة التدريب على البحوث

أن يضمن نظام إدارة الجودة على قيام قطاع التعليم العالي بلعب دور رائد في تطوير القدرات والإمكانات المتعلقة بإعداد البحوث الوطنية. وكان هذا الهدف بناءً على الخلفية التالية: إن هذا الهدف يفترض بأن جودة التعليم العالي مرتبطة وبشكل وطيد مع البحوث التي تنتجها، وإن التعليم العالي والبحوث يحققان معاً فائدة مشتركة فيما بينهما.

الهدف الخامس: توفير المعلومات حول إدارة الجودة

يركز هذا الهدف على تجميع البيانات الوطنية في قاعدة بيانات خاصة ل يتم تحليلها ونشرها للجمهور عند اللزوم بهدف مراقبة التقدم الذي أحرزه في خطة إدارة الجودة وكذلك تسهيل المقارنة مع أفضل المستويات العالمية واختيارات الطلبة. وكان هذا بناءً على الخلفية التالية: في الوقت الراهن، هناك ندرة في البيانات الوطنية المتعلقة بجودة التعليم العالي وتعد تلك المعلومات ضرورية للغاية حتى يتسنى مراقبة مدى التقدم في تطبيق خطة الجودة، كما أن وجود قاعدة للبيانات سيفيد مؤسسات التعليم العالي التي ترغب في قياس مستوى أدائها مقابل أداء بقية القطاع.

الهدف السادس: القدرات والإمكانات العامة

ستقوم الحكومة بمساعدة قطاع التعليم العالي في تطوير قدراته وإمكاناته للالتزام بنظام إدارة الجودة، وتوفير الإرادة اللازمة لتجاوزه. وكان هذا بناءً على الخلفية التالية: تتضمن مسودة الخطة الإستراتيجية للتعليم كإجراء مطلوب اتخاذه "تطوير برامج وطنية لتعزيز الجودة"، وقد تم تصميم هذا الهدف للاستجابة لهذا الإجراء.

الهدف السابع: ضمان جودة التدريس

جودة التدريس في التعليم العالي يجب أن تُرقى إلى المستويات التي يمكن مقارنتها مع الدول التي وصلت إلى أعلى المستويات، بغرض توفير أفضل طرق التدريس للطلاب. وكان هذا بناءً على الخلفية التالية: لقد أشارت مسودة الخطة الإستراتيجية للتعليم إلى أهمية جودة التعليم وتقدمت بتوصيات حول تعيين وتدريب وتقييم والإشراف على هيئة التدريس، وقد تركزت تلك التوصيات أساساً على تحسين جودة التدريس في مستوى التعليم الأساسي والمستوى ما بعد التعليم الأساسي لضمان إعداد الطلاب إعداداً جيداً للالتحاق بدراسات التعليم العالي أو غيرها من المجالات بعد التعليم الأساسي. إن القصد من هذا الهدف هو تركيز الاهتمام بأن تُدرك هيئات التدريس في التعليم العالي بأن لديهم مهنتين الأولى هي مجال تخصصهم، والثانية دورهم كمعلمين في التعليم العالي.

4- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية¹:

منذ أوائل القرن العشرين أنشئت الآليات التي تتابع جودة أداء هذه المؤسسات وتعتمد ما يستحق منها الاعتماد وتجعل نتائج هذه المتابعة متاحة لراعي التعليم حتى يكونوا على بينة من موقف مؤسسات التعليم المتاحة.

مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية تشبه إلى حد كبير المؤسسات الخاصة التي تتمتع باستقلالية كبيرة وسلطة تمثل بمجالس إدارة هذه المؤسسات.

ويعتبر التأثير الحكومي على هذه المؤسسات محدود الأثر قياساً بالدول الأوروبية، ولذلك فإن المسؤولية تقع على مؤسسات التعليم العالي لتنظيم نفسها وإيجاد موارد لها وإلا فقدت هذه المؤسسات مواردها وطلابها الذين يتجهون بالتالي نحو المؤسسات المنافسة.

وفي عام 1996 تم إنشاء مجلس اعتماد التعليم العالي والذي يهدف إلى إيجاد مؤسسة تتولى الإشراف على مؤسسات الاعتماد وهي مؤسسات غير حكومية في التعليم العالي، ويقوم مجلس الاعتماد بالاعتراف بمؤسسات الاعتماد العاملة في مجال التعليم العالي بناءً على معايير محددة يضعها مجلس الاعتماد والعمل الذي تقوم به مؤسسات الاعتماد هو عمل تطوعي ويتم من خلال المهام التالية:

* مراجعة عمليات التقييم الذاتي بواسطة القائمين على المراجعة.

* زيارة ميدانية للمؤسسة التعليمية مرة كل عام.

* العمل على جذب متطوعين جدد من المهتمين بالتعليم العالي للانضمام إلى المنظمة.

يعتبر المجلس الوطني لاعتماد برامج إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية من مؤسسات الاعتماد المهنية للتربية في الولايات المتحدة الأمريكية الهامة، وقد وضعت هذه المؤسسة معايير لإعداد الكوادر التربوية تظم هذه المعايير: تطوير البرامج الأكاديمية، نظام التقويم، الخبرات الميدانية، تنوع المعلمين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الإدارة والموارد. ويتم تناول هذه المعايير بالتفصيل:

المعيار الأول: تطوير البرامج الأكاديمية

حيث يعرف الطلبة المعلمين، الذين يؤهلوا للعمل في المدارس كمعلمين أو غيرهم من التربويين الذين يعدوا للعمل في المدارس، ويظهروا فهمهم للمحتوى المعرفي والمهارات والاتجاهات الضرورية لهم لمساعدة التلاميذ على التعلم.

المعيار الثاني: نظام التقويم

حيث تمتلك الوحدة نظام تقييم يوجه عملية جمع المعلومات حول: المتقدمين للالتحاق بما وطلبتها وخريجيتها وأدائها ومن ثم تحليل المعلومات، بهدف تقييم الوحدة وتحسينها وتحسين برامجها.

¹ احمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية، مرجع سبق ذكره، ص 128.

المعيار الثالث: الخبرات الميدانية

حيث تصمم الوحدة المدارس المشاركة معها خبرات ميدانية، وتنفذها بما يساعد الطلبة المعلمين، وغيرهم من الذين يعدوا للعمل في المدارس على أن ينمو ويظهروا المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لمساعدة التلاميذ على التعلم.

المعيار الرابع: تنوع المتعلمين

حيث تصمم الوحدة المناهج والخبرات وتنفذها بحيث تساعد طلبتها على اكتساب وتطبيق المعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لمساعدة جميع التلاميذ على التعلم، وتشمل هذه الخبرات أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

المعيار الخامس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

حيث أعضاء هيئة التدريس مؤهلين، ويقدموا نموذجاً للممارسات المهنية فيما يتصل بالبحث والخدمة والتدريس، بما يشمل تقييم فعاليتهم المتصلة بأداء الطلبة المعلمين كما يتعاونوا مع زملائهم في التخصص وفي المدارس.

المعيار السادس: الإدارة والموارد

حيث تمتلك الكلية قيادة وسلطة وميزانية وموظفين وتجهيزات ومصادر تشمل تقنية المعلومات، لإعداد الطلبة المعلمين بما يمكنهم من تحقيق المعايير المهنية والمؤسسة الأكاديمية.

5- تجربة فرنسا:

أما فرنسا فتعطي نموذجاً أوروبا آخر للنظر في جودة التعليم العالي حيث تبين انه نتيجة لعدم فعالية الأنظمة التقليدية لتقييم ضبط الجودة والتي اتسمت بضعف الاستقلالية والبيروقراطية فقد تشكلت لجنة وطنية للتقييم بقرار رئاسي عام 1985 وتتبع هذه اللجنة رئيس الجمهورية مباشرة وبالتالي فهي مستقلة عن رئيس الوزراء ووزير التعليم العالي أو أي جهة حكومية أخرى.

وتشمل إجراءات التقييم الذي تمارسه اللجنة تقييماً عاماً للمؤسسة التعليمية ومراجعة للبرامج. ويشمل التقييم العام مراجعة أساليب التدريس والنشاطات البحثية ونظم الإدارة وبيئة التعليم. كما تجرى عملية التقييم عادة بناء على طلب مؤسسة التعليم العالي نفسها، وان كان للجنة الوطنية الحق في إجراء تقييم لأي مؤسسة تريد أن تُقيمها. وتقوم هذه اللجنة بزيارة كل المؤسسات مرة كل ثمان سنوات تقريباً وتنشر نتائج تقييمها في تقرير عن كل مؤسسة، ويرسل التقرير للوزارات المعنية وتكمن أهمية هذا التقييم في انه يؤخذ في الاعتبار أثناء التفاوض على الموازنات السنوية لمؤسسات التعليم العالي¹.

¹ احمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية، مرجع سبق ذكره، ص 131.

أما إجراء مراجعة البرامج فيشمل تقريراً ذاتياً من المؤسسة نفسها ثم زيارة من قبل اللجنة القومية للمؤسسة والتي تعد تقريرها والذي تستند إليه لجنة خبراء خارجية لإصدار أحكامها لاعتماد البرامج والمواد الدراسية للمؤسسة. وتقوم اللجنة القومية للتعليم بنشر تقرير عام عن البرامج التي تمت مراجعتها وإعداد تقرير سنوي يتم رفعه إلى رئيس الجمهورية الفرنسية يتضمن نتائج التقييم للمؤسسات التعليمية¹.

المطلب الثالث: معوقات تطبيق ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية

رغم عراققة بعض الجامعات الجزائرية، ورغم الجهود المبذولة والإمكانات المستخرجة من طرف الجامعات الجزائرية إلا أنها لا تظهر في قائمة التصنيف الأكاديمي العالمي والأسوأ من ذلك، أن هذه المراتب المتدنية تتدرج إلى مراتب ادني منها باستمرار، ويعود هذا مجموعة من المعوقات التي تحول في تطبيق ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية، والتي تحد من فرص إنجاحها ومنها:

- غياب ثقافة الجودة في التعليم العالي: إن المتتبع لمسار التعليم العالي في الجزائر يدرك أن عنصر الجودة لم يكن هدفا معلنا في سياسة الجامعة وبالتالي لم يكن مؤشر قياس نجاعة وفعالية المؤسسة الجامعية. فكل المؤشرات الدالة على كفاءة المؤسسة موجهة نحو الكم أي عدد الطلبة.

- الخوف من التقييم ويخص هذا الجانب الأساتذة.

- قلة الكوادر البشرية المؤهلة في مجال إدارة الجودة الشاملة.

- الخوف من بذل جهد إضافي من طرف المسؤولين.

- ضعف نظام الحوافز والدافعية لدى الطلاب، الأساتذة و العاملين.

- ضعف نظام المعلومات ونقص مصادر البيانات اللازمة حول السوق والطلاب.

- عدم وجود نظم تكوين وتدريب فعالة فيما يخص الأساتذة.

- الخوف من تكثيف وتوسيع مجال التحصيل العلمي من جانب الطلبة.

- قلة مستوى تكوين وتدريب القائمين على العملية وعدم توفير الإمكانيات المادية والتنظيمية التي تمكن من التعامل بفعالية مع نظام المعلومات².

ومن اجل تخطي هذه المعوقات، هناك مجموعة من الاقتراحات لتطوير الجامعة الجزائرية في ضوء إدارة الجودة الشاملة ومنها:

¹ David B, Harold T, Quality in Higher Education: Routledge, part of the Taylor & Francis Group, vol 6, 2000, p 45.

² زين الدين بروش، يوسف بركان، مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق، مرجع سبق ذكره، ص 812.

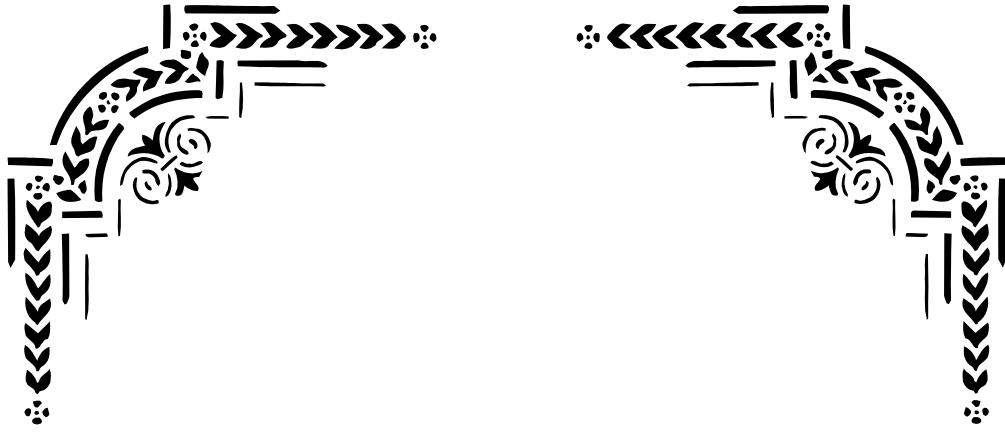
- ضرورة الخروج من الأساليب الكلاسيكية التي تبنى على الكم على حساب النوع، وذلك بإعطاء التعليم العالي البعد العلمي الفعال.
- افتقار الإدارة الجامعية إلى هيئة مستقلة تضع خطط بعيدة المدى من حيث الأهداف والغايات الواجب تحقيقها، بالإضافة إلى أن الأهداف قصيرة ومتوسطة المدى الموضوعة للجامعة قد تتغير بمجرد أزمة سياسية أو مالية طارئة.
- عدم تحقيق متطلبات الجودة بالتعليم العالي بالجزائر في جزء منه إلى ديمقراطية التعليم ومجانته التي أفضت إلى طغيان الكم على النوع.
- إنشاء هيئة لتنمية الموارد البشرية تعمل على ضمان الجودة في التعليم العالي.
- الاعتماد على الكوادر القيادية الفاعلة في العمل الإداري¹.
- تقديم التسهيلات للمشرفين على إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية للمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.
- وجوب الاقتناع بضرورة التغيير النوعي في أنظمة التعليم العالي بالجزائر، بما يتلائم مع اقتصاد السوق والعملة حتى تكون في مستوى المواجهة.
- تشجيع مراكز البحث العلمي في الجامعات على إمكانية تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسة الجامعية بشكل صحيح.
- عقد الندوات الدورية بين العاملين في الجامعة، للاطلاع على كل جديد في مجال الجودة.

¹ محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والوطن العربي بين الضياع وأمل المستقبل، مرجع سبق ذكره، ص 97.

خلاصة الفصل:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على التعليم العالي في الجزائر، فعرف هذا الأخير مساراً متزايداً منذ الاستقلال، حيث تنامي الطلب على صفوف الجامعة بسبب الأعداد الهائلة للمتحصليين على شهادة البكالوريا، وكذلك السياسة التعليمية المتخذة كل فترة معينة في إطار الإصلاحات الشاملة نتيجة توفر الموارد المالية والبشرية والتي مست قطاع التعليم العالي من خلال الإنفاق عليه وتطبيق النظام العالمي LMD. ويمكن القول أن ما تعيشه جامعاتنا اليوم من إصلاحات هي تجربة فرضتها متغيرات العصر وتحدياته التنموية، نظراً للدور الذي أصبح يلعبه التعليم العالي والأهمية التي يحظى بها وهو مشروع طموح لكن يحتاج ذلك إلى تضافر جهود من القائمين عليه وذلك وصولاً إلى مستقبل أفضل للجامعة الجزائرية .

بالإضافة إلى هذا استخلصنا بأن تبني المؤسسة الجامعية لنظام الجودة الشاملة يعتبر عنصراً مهماً لتحقيق هدفها والمحافظة على النجاح والرقي بالمستوى العلمي للجامعة، ومواصلة مسيرة العطاء لا بد من التفكير بالتركيز على النوع جانبا إلى جانب مع الكم ، لهذا على إدارة المؤسسة الجامعية أن تقوم بتطبيق نظام الجودة الشاملة لتشمل جميع عملياتها الإدارية والأكاديمية وذلك لضبط جودة الخدمات التي تقدمها استناداً على أسس علمية عالمية بالإضافة إلى ترسيخ ثقافة الجودة لدى العاملين في الجامعة.



الفصل الثالث

التعليم العالي ومتطلبات سوق

العمل



مقدمة :

يتطلب دراسة موضوع سوق العمل تحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل، وسندرس جانب الطلب من خلال سلوك صاحب العمل وسعيه للحصول على العمالة اللازمة للإنتاج وجانب العرض سندرسه من خلال سلوك الباحثين عن العمل (المتخرجين من الجامعة). ويحدد التفاعل بين العرض والطلب أساساً مستويات التوظيف والأجور وتوزيع العمال على مختلف الوظائف وعلى هذا الأساس يمكن القول أن نتائج سوق العمل تتأثر بقوى العرض والطلب.

لذا أصبحت الحاجة ماسة إلى التأكيد على ضرورة ملاءمة خريجي التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وذلك لضمان حصولهم على الفرص الوظيفية المناسبة من ناحية، ومساهمة التعليم العالي في تحقيق التنمية في البلاد من ناحية أخرى.

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتطرق إلى بعض المفاهيم الخاصة بسوق العمل ثم نتطرق إلى النظريات المفسرة لها، وبعدها نتناول دراسة موائمة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الجزائر، لذا تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ماهية سوق العمل .

المبحث الثاني: النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل.

المبحث الثالث: موائمة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية سوق العمل

يتطلب دراسة موضوع سوق العمل عرض لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع من تعاريف، مؤشرات ومحددات، وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأهم هذه المفاهيم .

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل

يتكون أي سوق من الأسواق من جانبيين جانب يمثل العرض وجانب يمثل الطلب، وأن الشيء موضوع التبادل في السوق قد يكون المنتج من سلعة أو خدمة، ففي سوق العمل تعتبر خدمة العمل محل التبادل في هذا السوق¹، ولا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها .

أولاً: مفهوم سوق العمل

يعرف سوق العمل بأنه «المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل»². وبعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس .

كما يمكن تعريف سوق العمل على أنه «السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والإختصاصات المختلفة»³.

إذاً يمكن تعريف سوق العمل بأنه: المكان الذي تتوافر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل والباحثة عنه وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافياً، وإنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الاقتصادي من جهة والعالمية من جهة ثانية .
يمتاز سوق العمل بمواصفات معينة تميزه عن غيره من الأسواق منها:

¹ إبراهيم سليمان قطف، علي محمد خليل، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 252.

² مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 21.

³ محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، عمان، الأردن، 2008، ص 31.

*تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي، وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في احد المظهرين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة .
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تأهيل العمال.
- خدمة العمل وهي السلعة محل التبادل في هذا السوق، ولا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها.
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من اجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها.

ثانيا: مؤشرات سوق العمل

توجد عدة مؤشرات خاصة بسوق العمل، ويمكن إجمال هذه المؤشرات فيما يلي¹:

1-معدل النشاط (TA): يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن إلا أن هذا المعدل لايعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفراد لايسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل، لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل أي :

$$TA = \frac{PA}{PAT}$$

حيث :

PA : حجم السكان النشطين (القوى العاملة).

PAT : حجم السكان في سن العمل.

TA : معدل النشاط .

- ويتوقف معدل النشاط على العوامل المؤثرة في البسط والمقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل، ونذكر منها :
- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل .
 - معدل الزيادة الطبيعية للسكان .
 - الظرف الاقتصادي وما يتميز به من ركود أو إنتعاش .

¹ عبد الكريم البشير، مداخلة بعنوان دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل -حالة الاقتصاد الجزائري، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 181.

2- معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE)

*معدل الشغل (TO):

إن معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص ونعبر عنه رياضياً كالاتي:

$$TO = \frac{PO}{PT}$$

حيث :

TO : معدل الشغل.

PO : عدد الأفراد المشتغلين.

PT : عدد السكان الإجمالي = عدد السكان النشطين + عدد السكان غير النشطين .

أي :

$$PT = PA + PNA$$

حيث:

PNA : عدد السكان غير النشطين (يشمل الأفراد الذين لايسمح لهم القانون بالعمل والأفراد الذين هم في سن العمل لايعملون ولا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة).

PA : عدد السكان النشطين .

*معدل العمالة (TE): هو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة، ونعبر عنه رياضياً كالاتي:

$$TE = \frac{PO}{PAT}$$

يعرف السكان العاملين حسب المكتب العالمي للعمل بأنهم: « مجموع الأفراد من الجنسين الذين صرحوا أنهم زاولوا نشاطاً إقتصادياً بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة المسح ».

3- معدل البطالة (TC): يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي

للسكان النشطين (القوى العاملة) ونعبر عنه رياضياً كالاتي: ¹

¹Blanchard et Daniel Cohen, Macro économie, 4^{ème} édition ,France,2000,p26.

$$TC = \frac{STR}{PA}$$

حيث:

TC : معدل البطالة

STR : عدد الأفراد العاطلين .

PA : عدد السكان النشطين = عدد الأفراد المشتغلين + عدد الأفراد العاطلين ¹.

$$PA = PO + STR \text{ أي:}$$

يعرف السكان العاطلين حسب مفهوم المكتب العالمي للعمل بأنهم مجموع الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل وقد صرحوا خلال المقابلة :

-أنهم بدون عمل بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط إقتصادي خلال الفترة المرجعية .

-أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوماً، وفي حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر .

-أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي .

-أنهم بدون عمل ومستعدين له وقد وجدوا عملاً سيشغلونه لاحقاً .

إذا كان هذا المعدل صغيراً، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل أما إذا كان هذا المعدل كبيراً معناه أن سوق العمل في حالة اختلال.

المطلب الثاني: عرض العمل والطلب عليه.

سنتناول في هذا المطلب المفاهيم المتعلقة بعرض العمل والطلب عليه.

أولاً: عرض العمل

نعني بعرض العمل عدد العمال الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين ². وبعبارة أخرى هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة. وقد جرى تقسيم عرض العمل وفقاً لما جاءت به توصيات هيئة الأمم المتحدة بهذا الخصوص وكما يلي: ³

1- أصحاب العمل: وهم الأفراد الذين يديرون نشاطاً إقتصادياً معيناً لحسابهم الخاص ويشغلون آخرين تحت أمرهم وإدارتهم .

¹ Michael Burda ,Charles wyplasz, Macro économie, 3^{ème} édition ,paris ,France,2003,p81.

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص77.

³ محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سبق ذكره، ص 47.

2- **العاملون لحسابهم:** وهم العمال الذين يديرون نشاطاً إقتصادياً لحسابهم الخاص دون أن يقوموا بتأجير آخرين .

3- **الأجراء:** وهم الأشخاص الذين يعملون في الأنشطة الإقتصادية العامة أو الخاصة ويحصلون لقاء عملهم على أجر.

4- **العمال العائليون:** وهم الأشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة أحد أفراد الأسرة بمقابل أو بدون مقابل .

ثانيا: الطلب على العمل

يحتل جانب الطلب على العمل أهمية أكبر من جانب العرض، فمستوى التوظيف في أي اقتصاد يتحدد أساسا بمستوى طلب المشروعات على عنصر العمل أكثر مما يتحدد بعرض العمل. فالحالة العادية هي التشغيل غير الكامل حيث توجد أيدي عاملة قادرة على العمل وراغبة فيه ولكن لا توجد فرص العمل التي تستطيع استيعابها. لذلك فإنه غالبا ما يكون الطلب على العمل هو المحدد الرئيسي لحجم العمالة .

1- مفهوم الطلب على العمل

يمثل الطلب على العمل على المستوى الإجمالي قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، بينما من وجهة نظر صاحب العمل فإن الطلب على العمل يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، والطلب على العمل هو طلب مشتق، فصاحب العمل لا يستأجر العمال بغرض الإشباع المباشر من إستئجارهم، ولكن بغرض الإسهام في إنتاج سلعة معينة لبيعها.¹

المطلب الثالث: البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة

إن الفئات في عرض العمل وندرة مناصب الشغل وعدم استقرارها غيرت من سلوكيات البطالين، ففكرت الجزائر في حلول مؤقتة لمكافحة البطالة وتمثل هذه الحلول في:

1- برنامج تشغيل الشباب:

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية، إن برنامج تشغيل الشباب الممول من

¹ محمد عزيز، محمد عبد الجليل أبو سنية، مبادئ الاقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002، ص 414.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب .

2- جهاز الإدماج المهني للشباب :

تأسس منذ مطلع التسعينيات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر وإثنى عشر شهراً، إلا أنّ حصيلة جهاز الإدماج المهني بالشباب لم تُرقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفيد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح ما بين 3% إلى 4% من عدد الشباب المستفيدين وقد استفاد قرابة 33200 شخص من منصب عمل لمدة 6 أشهر في مختلف القطاعات حيث كانت :

-الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45%.

-البناء والأشغال العمومية 34,6% .

-الفلاحة وخاصة قطاع الغابات 17,7%.

القطاع الصناعي 2,7% .

نلاحظ أن قطاع الإدارة يتصدر عملية الإدماج وذلك لسياسة الحكومة في إنشاء مناصب عمل ضمن التدابير الرامية إلى تحسين مستوى الإدارة العمومية، أما أضعف نسبة نجدها في قطاع الصناعة حيث لم تتعدى 3%، وذلك نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية الممولة من قبل الهيئات المالية العالمية .

3-الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، أشغال الغابات وصيانة شبكة المياه ومشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية، وتم إنجاز هذه الأشغال على مرحلتين¹ :

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل -التجربة الجزائرية-، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص170.

*المرحلة الأولى (1997-2000):

في هذه المرحلة سمح بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والري . وقد خصصت الجزائر قيمة 4.13 مليار دينار، ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير وذلك من أجل إنشاء 3846 ورشة بقيمة مالية قدرها 1.075.958 لكل ورشة، وخلال هذه المرحلة نجد أن أغلب المشاريع تم إنجازها خلال سنتي (1998-1999) أما بالنسبة لسنة 2000 لم يبقى إلا الأشغال التكميلية في إطار الأموال المتبقية التي لم تصرف مما أدت إلى تشغيل 140.000 شخص ومنه تم إنشاء 42.000 منصب شغل دائم .

*المرحلة الثانية (2001-2004):

وتخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد خلال المرحلة (2001-2004) من أجل إنشاء 22000 منصب شغل ثابت سنويا لغلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار، إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة قد يسمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة قدرت ب 108406 دج سنويا وذلك نتيجة التنافس ونسبة ضئيلة للمواد والمعدات مع كثافة عالية لليد العاملة .

4- عقود ما قبل التشغيل: نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية، وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من سنة 1998 وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، كما يمكن أن يستفيد منه العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن تقلدوا مناصب عمل في إطار برنامج العمل المؤقت مثل برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية أو الأنشطة ذات المنفعة العامة وتبلغ مدة العقد سنة، ويمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر وذلك بطلب من المستخدم ويلتزم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية .

5- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة :

أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997 ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، والسعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الاجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء

عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة، ويُمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لتشغيل الشباب.

6- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وزيادة الطلب على العمل، مضافاً إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل في الفترة 1993-1994 مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحدياً كبيراً وفي مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق .

7- التكوين:

يقترح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة متابعة سياسة التكوين لتأمين مستوى التشغيل وذلك من أجل تحسين مؤهلاتهم المهنية وإدماجهم في الحياة الاقتصادية.

8- مساعدة المؤسسات لمواجهة للصعوبات:

ويدخل ذلك في إطار علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومحيطه وخاصة المؤسسات الاقتصادية لمواجهة للصعوبات والهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات في الحفاظ على مناصب الشغل لديها لعملية إعادة التأهيل، وهذا الإجراء وقائي لحماية الشغل حيث نجد أن المؤسسات تواجه بدرجات متفاوتة صعوبات ظرفية سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة .

المبحث الثاني: النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل

لقد تعددت آراء الاقتصاديين في تفسير سوق العمل بحيث ظهرت نظريات حديثة انتقدت النظريات التقليدية وهذا ما سوف نتناوله من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل.

يتطلب دراسة التحليل الكلاسيكي معرفة مبادئ هذه المدارس ودراسة كل من دالة الطلب على العمل وعرضه، ثم نتعرض لمستوى الأجر والعمالة التوازنيين اللذان يحدداهما السوق .

أولاً: مبادئ المدرسة الكلاسيكية :

لقد بنيت تحليلات هذه المدرسة من طرف الاقتصاديين «آدم سميث» و« دافيد ريكاردو» و«ساي» ، على مجموعة من المبادئ هي¹ :

- 1- إن الاقتصاد تسوده المنافسة التامة .
- 2- المرونة التامة بالنسبة للأسعار والأجور.
- 3- إن السلوك الاقتصادي للفرد يتسم بالرشد، فالمنتج يستهدف تعظيم ربحه، المستهلك يستهدف تعظيم منفعته، ومالكي عوامل الإنتاج يسعون إلى تعظيم دخلهم.
- 4- إن المجتمع تسوده حرية الملكية الفردية، وأن الدولة لا تستهدف التدخل في الشؤون الاقتصادية .
- 5- سيادة الاستخدام الكامل، بمعنى آخر أن كل الموارد عند مستوى تشغيلها الكامل أي ليس هناك بطالة إلا تحت الظروف الطارئة²، إلا أنهم لم يستبعدوا إمكان حدوث البطالة الاختيارية وهي البطالة التي تنشأ من عدم قبول الأجور السائدة المنخفضة. فإذا حدث إختلال في سوق العمل بين عرضه والطلب عليه فإن مرونة تغير الأجور تعيد الإستقرار من جديد بين العرض والطلب، فلو حدثت بطالة على سبيل المثال بمعنى أن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، فإن الأجور تنخفض نتيجة تنافس العاطلين للحصول على فرص التوظيف وهذا يعني انخفاض تكاليف الإنتاج وبالتالي زيادة الأرباح لدى رجال الأعمال وهذا ما يُحفزهم على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمالة لغاية اختفاء البطالة بين صفوف العمال.

وعلى أساس هذه الافتراضات يتم توزيع الموارد لاستخدامها في العملية الإنتاجية، ثم توزيع الإنتاج المسئول عن استخدام هذه الموارد في عملية الإنتاج ما بين مالكيها للحصول على أكبر ربح ممكن .

¹ خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994، ص 145-149.

² سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الاقتصاد، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000، ص 227.

ثانياً: الطلب على العمل وعرضه عند الكلاسيك .

إن نقطة البداية في دراسة التوازن الكلاسيكي لتحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هي دالة الإنتاج الكلية، وتمثل هذه الأخيرة: «العلاقة بين الكمية المنتجة وعوامل الإنتاج المستخدمة في إنتاج هذه الكمية»¹.

وبما أننا في فترة قصيرة الأجل نفرض ثبات مخزون رأس المال وكذلك المستوى التقني، وهذا يعني أن حجم الإنتاج الكلي يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة (L).

رياضياً تكتب دالة الإنتاج على الشكل التالي :

$$Q = Y = f(L)$$

حيث :

Q : حجم الإنتاج الكلي .

L : حجم العمل المستخدم .

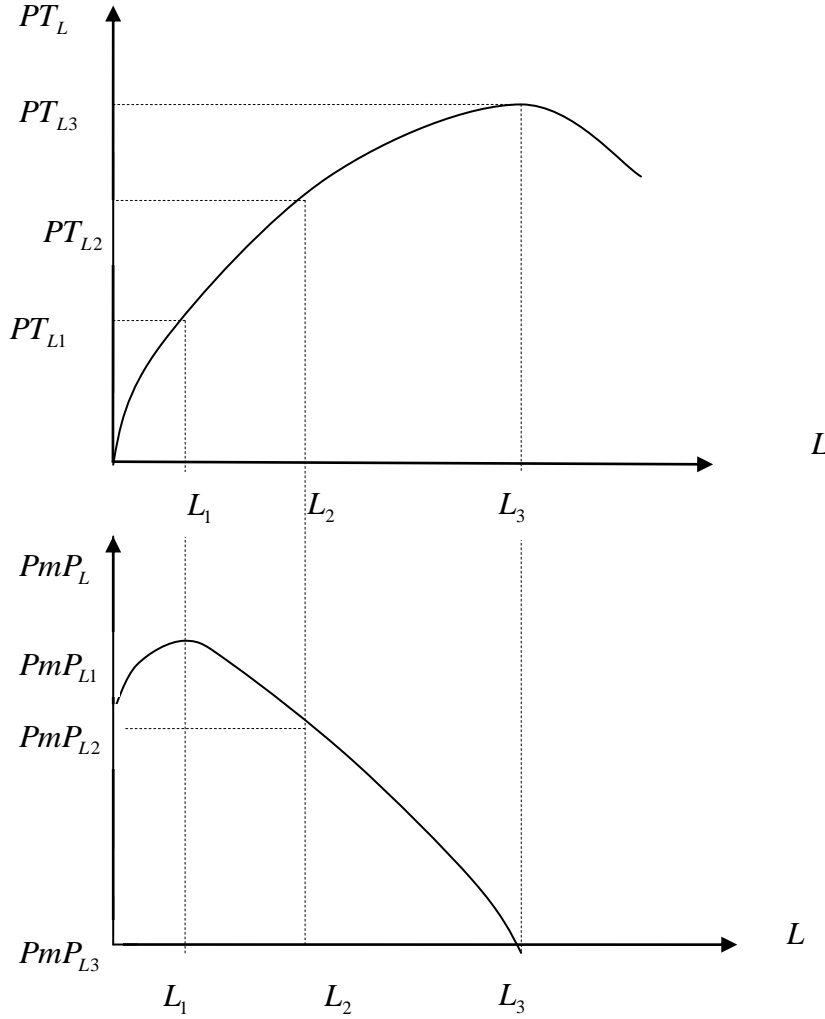
وتحت الشروط التالية :

الشرط الأول: $\frac{dQ}{dL} > 0$ ، بمعنى أن الإنتاج الحدي للعمل يكون موجباً ومتناقصاً.

الشرط الثاني: $\frac{d^2Q}{dL^2} < 0$ ، بمعنى أن الإنتاج الكلي يتزايد بمعدلات متناقصة .

¹ عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 46.

الشكل رقم 3-1: منحنى دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية للعمل .



المصدر: بشير الدباغ، البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية ، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، 2007، ص 37.

1-الطلب على العمل عند الكلاسيك

إعتقد الكلاسيك أن الإقتصاد يدخل في مسألة التوازن عندما تصبح الموارد منها العمل في حالة التشغيل الكامل، وفي إطار هذه الفرضية فإن الطلب على العمل سوف يتحدد في ضوء الأجر الحقيقي، وبمعنى آخر إن الطلب على العمل في النموذج الكلاسيكي تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ أي أن الطلب على العمل يزداد عندما تنخفض الأجور والعكس صحيح .

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

رياضياً دالة الطلب على العمل تكتب على الشكل التالي:¹

$$L_d = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث :

L_d : الطلب على العمل .

W : معدل الأجر الاسمي .

P : المستوى العام للأسعار .

$\frac{W}{P}$: معدل الأجر الحقيقي .

إن فرضيات النظرية التقليدية تشير إلى سيادة المنافسة التامة، ولذا فإن المنشأة تتصرف كما تتصرف المنشآت الأخرى إلى تحديد ذلك الحجم من العمل الذي تتساوى عنده الإنتاجية الحدية للعمل مع الأجر الحقيقي .

الطلب على العمل لا يمثل إلا الجزء المتناقص من منحنى الإنتاجية الحدية العينية للعمل والذي هو أسفل من منحنى الإنتاجية المتوسطة العينية المتناقصة. ويمكن أن نبرهن عليها كالاتي :
- من شروط الدرجة الأولى لتعظيم الربح، هو أن المشتقة الأولى لدالة الربح بالنسبة للعنصر المتغير تكون معدومة .

$$\text{Max} \Pi \Leftrightarrow \text{Max} : p_Q \cdot Q - W \cdot L = P_Q \cdot PT_L - W \cdot L$$

P_Q : سعر السلعة المنتجة.

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L} = P_Q \cdot \frac{\partial PT_L}{\partial L} - W = 0 \Rightarrow P_Q \cdot PmP_L = W \Rightarrow \frac{W}{P_Q} = PmP_L \dots (1)$$

PmP_L : الإنتاجية الحدية للعمل .

بتطبيق الشروط الثانية لتعظيم الربح أي المشتقة الثانية تكون أقل من الصفر نجد :

$$\frac{\partial^2 \Pi}{\partial L^2} = P_Q \cdot \frac{\partial^2 PT_L}{\partial L^2} < 0 \Leftrightarrow \frac{dPmP_L}{dL} < 0 \dots (2)$$

هذا يعني أن منحنى الإنتاجية الحدية العينية يكون متناقصاً.

بتطبيق الشروط الأولى والثانية نستنتج أن دالة الطلب على العمل تنطبق على الجزء المتناقص من قيمة الإنتاجية الحدية للعمل PmP_L .

¹ محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص 4.

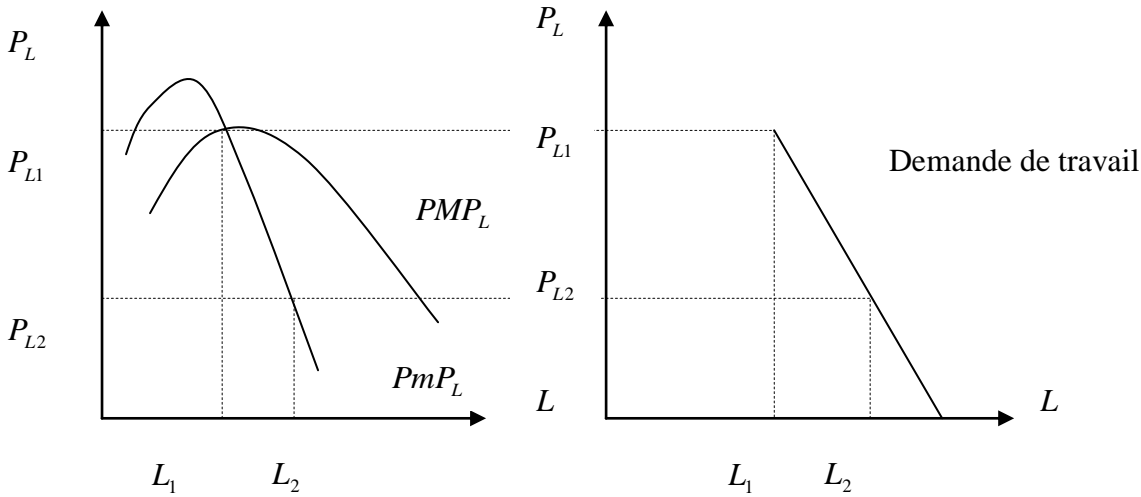
الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

إذا اشترطنا تحقيق أرباح موجبة من طرف المنشأة فإننا نضيف شرطا ثالثا وهو :

$$\Pi > 0 \Rightarrow P_Q \cdot PT_L - W \cdot L > 0 \Rightarrow P_Q \cdot \frac{PT_L}{L} > W \Rightarrow \frac{PT_L}{L} > \frac{W}{P_Q} \Rightarrow PMP_L > PmP_L \dots (3)$$

من العلاقات السابقة، الأولى، الثانية والثالثة، نستنتج أن دالة الطلب على العمل تنطبق على الجزء المتناقص من منحنى الإنتاجية الحدية للعمل PmP_L الذي يقع أسفل منحنى الإنتاجية المتوسطة للعمل PMP_L ، ويكون على الشكل التالي:

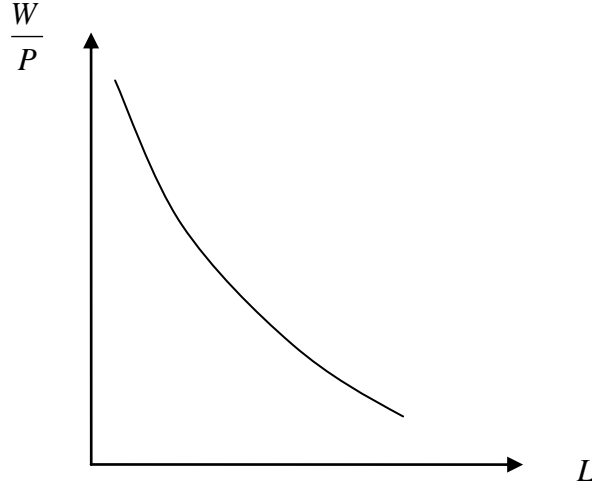
الشكل رقم 3-2: اشتقاق دالة الطلب على العمل



المصدر : عبد الكريم البشير، الاقتصاد الجزئي، دار الأديب للنشر والتوزيع، 2005، ص 248.

إن منحنى الطلب الكلي للعمل هو عبارة عن المجموع الأفقي لمنحنيات طلب المنشآت المفردة، لذلك يمكن القول: أن حجم العمالة المطلوبة يرتفع في الاقتصاد عندما ينخفض المستوى الحقيقي للأجور، كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم 3-3: الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 4.

-ماذا يحدث للطلب على العمل إذا زاد معدل الأجر؟

-إن الزيادة في الأجور تعني زيادة في تكاليف الإنتاج وعادة ماتؤدي هذه الزيادة إلى زيادة في أسعار المنتج النهائي، وبالطبع فإن المستويات المنخفضة من الإنتاج تعني مستويات منخفضة من العمالة .
-كلما زادت الأجور كلما كان هناك حافز لدى أصحاب الأعمال لخفض التكاليف عن طريق تبني أساليب الإنتاج التي تعتمد على رأس المال بدرجة أكبر من اعتمادها على عنصر العمل، ولذا فإذا زادت الأجور فإن العمالة المطلوبة تنخفض بسبب التحول إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية .

2-عرض العمل عند الكلاسيك

إن عرض العمل لايعني فقط عدد العمال الراغبين في العمل بل ساعات العمل التي يقدمها المشتغلون، ويصدر هذا العرض عن العمال وقد إفترض الإقتصاديون الكلاسيكيون أن الأفراد يحاولون تعظيم المنفعة أو الإشباع. ومستوى المنفعة يتحدد طردياً بواسطة كلا من الدخل الحقيقي ووقت الفراغ¹. فقد وضع الاقتصادي «Gary Becker» في عام 1965 درجة من التكامل بين الراحة والدخل بدليل أنه لكي ينتفع الفرد من الراحة لا بد له من دخل والعكس صحيح، فحتى ينتفع الفرد من دخله لا بد له من راحة لإنفاق هذا الدخل².

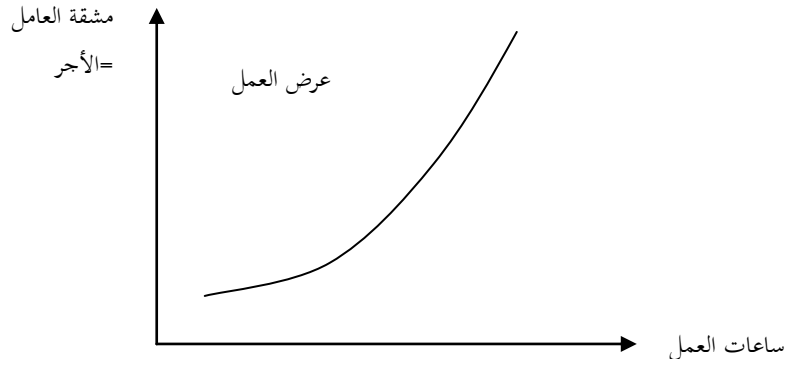
¹ صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 108.

² Jean-Michel Cousineau, Economie du travail, Gaétan Morin, Canada, 1981, p74.

2-1- النظرية النيوكلاسيكية القديمة في عرض العمل (ألفراد مارشال):

إن العمل بالنسبة لـ «ألفراد مارشال» ليس مهما في حد ذاته، ولهذا يجب على الأجر أن يعوض المشقة والضرر الناتج عن العمل، ويرتفع مع الساعات المعمولة فعلا. كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 3-4: عرض العمل عند النيوكلاسيك



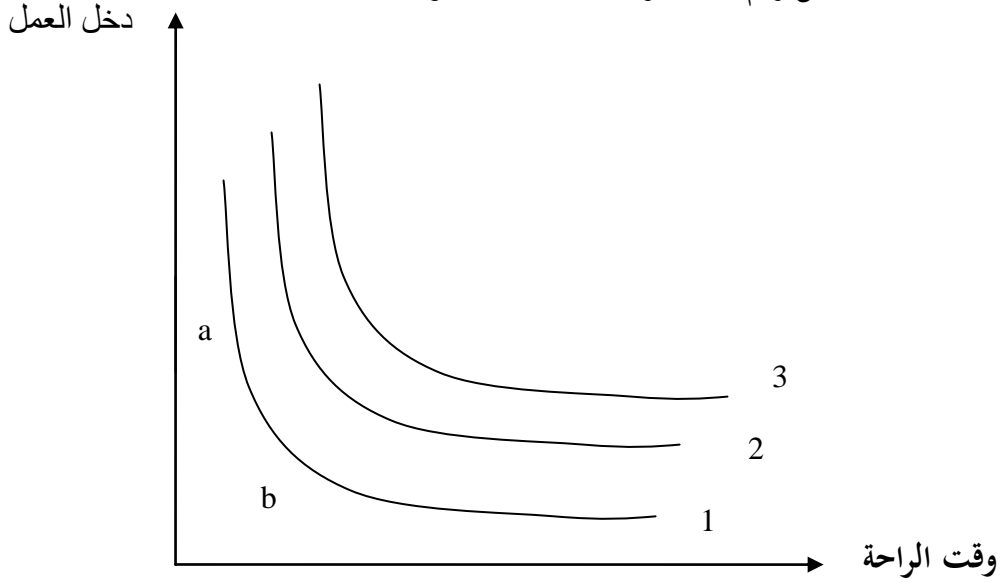
المصدر: عبد الكريم البشير، «محددات البطالة دراسة إقتصادية قياسية (حالة الجزائر)»، أطروحة دكتوراه دولة، الإحصاء والإقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2001-2002، ص 27.

لمعرفة اثر الإحلال واثار الدخل يجب التطرق إلى منحنيات السواء، يستخدم التحليل هنا منحنيات السواء بنفس الطريقة المستخدمة في نظرية سلوك المستهلك، ويفترض هنا أن العمل والراحة هما الوسيلتان الوحيدتان أمام الفرد لاستهلاك وقته، فعلى الفرد أن يختار بين العمل والراحة.

2-2- منحنيات سواة الدخل والراحة

يكون باستطاعة العامل الحصول على دخل نقدي أكبر عند العمل ساعات أطول، أي بتقليل ساعات الراحة، وهذا معناه إمكانية الإحلال بين الدخل والراحة، لذا فمنحنى السواء يبين لنا مختلف التوليفات من (العمل-الراحة) التي تعطي للفرد نفس مستوى الإشباع، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 5.3: خريطة منحنيات السواء



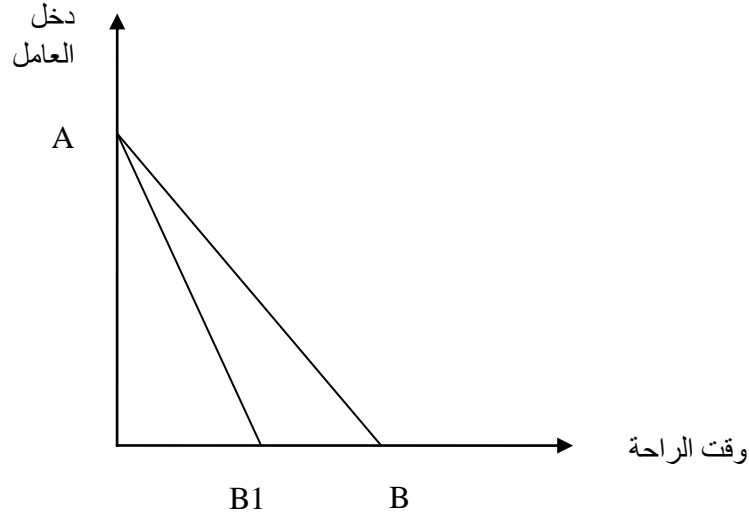
المصدر: البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص 35.

نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن الانتقال الفرد من المجموعة a إلى المجموعة b يعني التضحية بمقدار من الدخل مقابل حصوله على زيادة في الراحة لتعويضه عن خسارة الدخل، وعلى ذلك يكون الفرد متردداً في الاختيار بين المجموعتين a و b وبين أي من المجموعات الأخرى الواقعة على نفس المنحنى، وعلى افتراض أن الفرد يفضل الأكثر على الأقل، فإن أي مجموعة واقعة على منحنى السواء رقم 2 تعتبر أفضل من أي مجموعة واقعة على منحنى السواء رقم 1، وبالطبع تكون المجموعات الواقعة على منحنى السواء رقم 3 أكثر تفضيلاً من تلك الواقعة على منحنى السواء رقم 2 لأن منحنى السواء رقم 3 يدل على مستوى إشباع أكبر من منحنى السواء رقم 2 والسبب في ذلك هو أن الفرد يحصل على كمية أكبر من الدخل والراحة في نفس الوقت .

كلما ابتعدت منحنيات السواء عن المبدأ كلما ارتفع مستوى الإشباع والعكس كلما اقتربت من المبدأ كلما انخفض مستوى الإشباع .

2-3-خط الأجر: يعتمد مقدار الدخل النقدي الذي يحصل عليه العامل على عدد ساعات العمل وعلى معدل الأجر الذي يتقاضاه عن كل ساعة، فاختيار العامل لأي ثنائية من الدخل والراحة الواقعة على منحنى السواء يعتمد على معدل أجر الساعة . ويمكن التعبير عن معدلات الأجر بخطوط مستقيمة ذات انحدارات مختلفة كما في الشكل التالي :

الشكل رقم 6.3: خط الأجر



نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن:

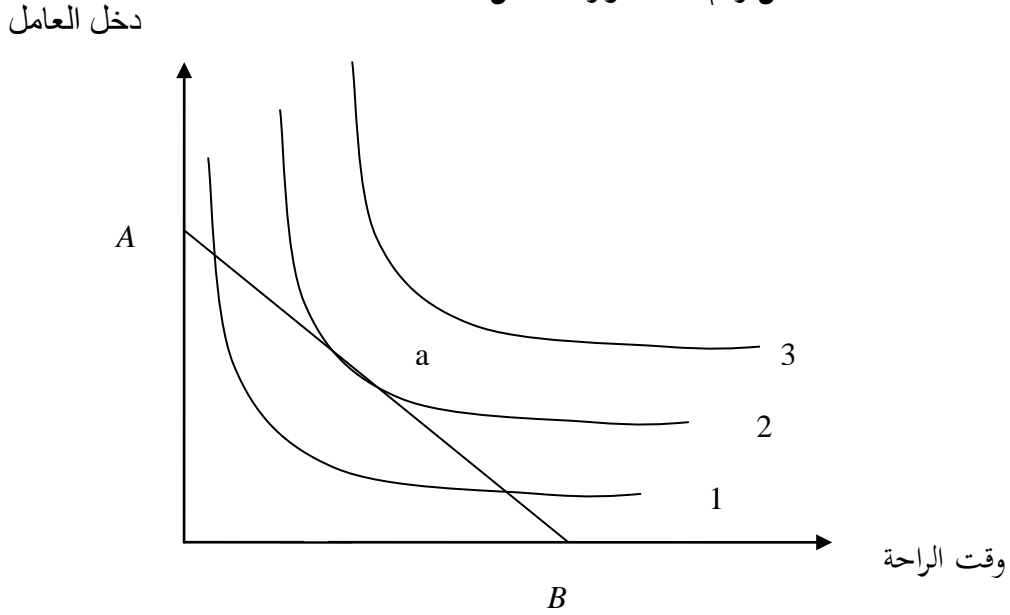
- النقطة A تمثل أعظم دخل يمكن للفرد الحصول عليه من العمل إذا كان لا يأخذ الراحة.
- النقطة B تمثل الوقت الأكبر من الراحة الذي يمكن للفرد الحصول عليه عند استغنائه عن العمل.

2-4- توازن العامل

بعدما تناولنا منحنى سواء الدخل والراحة وخط الأجر ننتقل لدراسة توازن العامل بين الدخل والراحة ، وهنا يحاول العامل اختيار الثنائية من الدخل والراحة التي تحقق له أكبر إشباع ممكن، إذن نقطة توازن العامل هي نقطة تماس خط الأجر مع منحنى سواء الأعلى والأبعد من نقطة المبدأ كما هو

موضح أدناه.

الشكل رقم 7.3: توازن العامل



المصدر: عبد الكريم البشير، محددات البطالة، مرجع سبق ذكره، ص 29.

النقطة a تمثل نقطة توازن العامل وهي النقطة التي تحقق للفرد أكبر إشباع ممكن .

2-5- عرض العمل الكلي :

في الغالب ينظر إلى عرض العمل الكلي وقوة العمل على أنهما يعبران عن شيء واحد. ولكن قوة العمل تعرف بأنها «مجموعة الأشخاص البالغين من العمر 18 سنة فأكثر، ممن يعملون لحسابهم الخاص أو يشتغلون لحساب الآخرين أو العاطلين عن العمل أو الذين يمارسون الخدمة العسكرية»¹. أما عرض العمل الكلي ماهو إلا تجميع للعروض الفردية، فكلما ارتفع معدل الأجر زاد عدد الأفراد الذين يقدمون خدمات عملهم عند هذا المستوى ويترتب عن ذلك زيادة حجم العمل. وبشكل عام يرتبط عرض العمل الكلي طردياً بمعدل الأجر الحقيقي أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي² :

$$L_s = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

بحيث :

$$\frac{dL_s}{d\left(\frac{W}{P}\right)} > 0$$

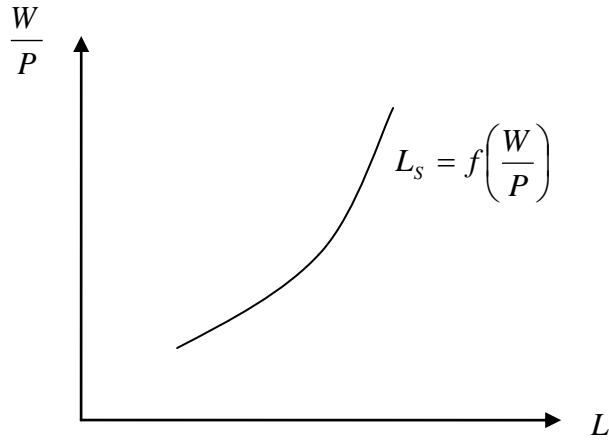
¹ ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 339.

² محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 4.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

- هناك خاصيتين هامتين في النموذج الكلاسيكي لعرض العمل وهما:¹
- 1- يعتبر الأجر الحقيقي المحدد الرئيسي لحجم العمل المعروض، والذي يجعل العامل في النهاية يتخذ قراره الخاص بتوزيع وقته بين الراحة والعمل، وذلك بمقارنته لمقدار السلع والخدمات التي يستطيع الحصول عليها بمقابل وحدة من عمله.
 - 2- تكون العمالة المعروضة أكبر عند أجور حقيقية أعلى، والذي يجعل العامل يختار راحة أقل، أي منحني عرض العمل له انحدار موجب. ويمكن تمثيل دالة عرض العمل كما يلي:

الشكل رقم 3-8: منحني عرض العمل عند الكلاسيك

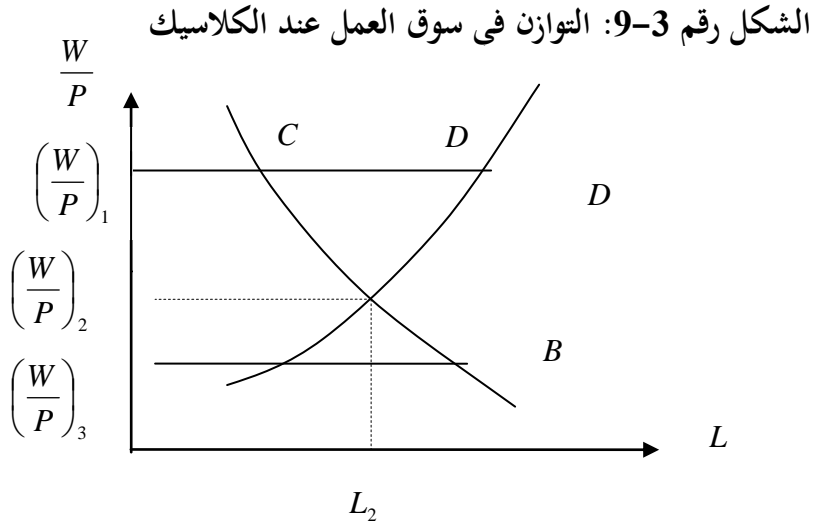


المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 05.

ثالثاً: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك

يتحقق التوازن في سوق العمل عند نقطة إلتقاء منحني العرض مع منحني الطلب، هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي كما هو موضح في الشكل التالي:

¹ صالح تومي، مرجع سبق ذكره، ص 108.



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 05.

عند معدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ يكون الطلب على العمل أكبر من عرض العمل أي أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة AB وهذا يؤدي بالمنتجين الذين يعملون في سوق المنافسة التامة إلى التنافس من أجل الحصول على عمال وبالتالي :

يؤدي إلى زيادة أجورهم إلى $\frac{W}{P_2}$ ويحدث توازن بين العرض والطلب على العمل عند هذا الأجر، أما عند معدل الأجر الحقيقي $\frac{W}{P_1}$ فإن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، أي أن سوق العمل يعاني من فائض كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة CD.

ومن أجل القضاء على البطالة وتوظيف هذا الفائض من اليد العاملة يجب على العمال القبول بتخفيض أجورهم إلى المستوى الذي يتم فيه التوازن حيث ينخفض الأجر إلى المستوى $\frac{W}{P_2}$ وعند هذا المستوى يتحدد حجم العمل التوازني ب: L_2 .

وحسب النموذج الكلاسيكي فإن مستوى التوازن للعمل (L) يمثل المستوى الذي يكون فيه الإقتصاد في حالة التشغيل التام وفي حالة التوازن فإن البطالة التي يمكن أن تظهر فيما بعد ما هي إلا بطالة إرادية¹ وهذا راجع لسببين :

السبب الأول: إذا وجد عند التوازن عمالاً لا يشتغلون فإن هذا يرجع إلى أن هؤلاء العمال لا يرغبون في العمل بالأجور السائدة وإنما يرغبون في رفع هذه الأجور بالنسبة للإنتاجية الحدية للعمل، وبالتالي

¹ أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000، ص 206.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

فإن بطالتهم تعتبر بطلاة إرادية إذا قبلوا فقط بتخفيض بسيط في أجورهم الاسمية، وبالتالي فإن معدل الأجر الحقيقي سوف ينخفض وبالتالي يسمح بزيادة الطلب على العمل .

السبب الثاني: باستطاعة العمال عن طريق التنظيم النقابي فرض مستوى معدل أجر حقيقي أكبر من أجر التوازن أو تثبيت مستوى عرض العمالة والذي يؤدي إلى تحديد مستوى العمالة من طرف المنتجين.

إن الأجر الحقيقي هو العامل الوحيد المحدد للعمالة في الفكر الكلاسيكي. أي أن حجم العمالة لا يزداد إلا إذا انخفض معدل الأجر بالنسبة للإنتاجية الحدية للعمل.

بمساواة معادلة الطلب على العمل مع معادلة عرض العمل نحصل على معدل الأجر الحقيقي الذي يحقق التوازن في سوق العمل وبالتالي نحصل على حجم التوظيف، وبتعويض حجم التوظيف في دالة الإنتاج نحصل على ناتج التوظيف الكامل .

المطلب الثاني: النظرية الكينزية لسوق العمل

بعد نهاية الأزمة الاقتصادية الكبرى التي اجتاحت العالم نهاية الثلاثينات، أصبحت النظرية الكلاسيكية عاجزة عن تفسير الكثير من الظواهر الاقتصادية وخاصة مشكلة البطالة، مما أدى إلى انهيار تلك النظرية ونشوء نظرية جديدة وهي النظرية العامة «لكينز» وذلك في عام 1936. لذا سنتناول في هذا المطلب مبادئ المدرسة الكينزية، وسوق العمل وتوازنه .

أولاً: مبادئ المدرسة الكينزية

من الضروري أن نذكر في البداية المبادئ التي تركز عليها نظرية كينز في العمالة، فقد أوضح كينز أوجه النقص في نظرية الإستخدام الكلاسيكية ووضع نظرية بديلة لتفسير كيفية تحديد مستوى الاستخدام حيث بيّن أن الاقتصاديين الكلاسيك لا ينطبق تحليلهم إلا في حالة الاستخدام الكامل، في حين ينطبق تحليله على جميع مستويات الاستخدام، وذلك تحت الفرضيات التالية¹:

الفرضية الأولى: يقتصر كينز على دراسة أداء الإقتصاد القومي في الزمن القصير إذ ينصب إهتمامه على تشغيل ما هو قائم من قوى إنتاجية .

الفرضية الثانية: يفترض كينز أن معدلات الأجور النقدية والأسعار ثابتة، أي أن قيمة النقود لا تتغير

الفرضية الثالثة: في حالة الاختلال يكون التعديل الإقتصادي بواسطة الكميات .

¹ صالح تومي، مرجع سبق ذكره، ص ص 181-182.

في حالة النموذج الكينزي تكون الأسعار جامدة في الأجل القصير، بحيث أن المشتريات المرغوبة والتي تفوق الإنتاج المخطط تدفع المؤسسات للزيادة في الكميات المنتجة بدون الرفع في الأسعار، وفي نفس الوقت إذا كانت المشتريات المرغوبة أقل من الإنتاج المخطط، فإن المؤسسات تقوم بتقليص حجم الإنتاج بدون تخفيض السعر لأن تكاليف الإنتاج تكون ثابتة في الأجل القصير .

الفرضية الرابعة: يفترض كينز سيادة المنافسة التامة في إقتصاد يسعى فيه المنظمون إلى تحقيق أقصى ربح¹

الفرضية الخامسة: يفترض كينز أن المشروعات متكاملة في هذا الإقتصاد، بمعنى أن المشروع يقوم بكل العمليات اللازمة للإنتاج من إنتاج المواد الأولية حتى تجارة التجزئة في ناتج من المنتجات .

ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند كينز

يتطلب دراسة التحليل الكينزي التعرف على كل من دالة الطلب على العمل وعرضه، وهذا ما سوف نوضحه من خلال النقاط التالية:

1-الطلب على العمل عند كينز

لا يختلف كينز مع الكلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل، فهو يقبل فرضية المنافسة التامة وبالتالي السعي لتعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج ، ونموذج الدالة المعتر هو نفس النموذج المقدم في النظرية الكلاسيكية للمدى القصير، وله نفس الخصائص :

أي أن :

$$Y = f(L)$$

مع الشروط التالية :

$$\frac{dy}{dL} > 0$$

$$\frac{d^2y}{dL^2} < 0$$

وقاعدة التوازن في هذه الحالة، هي أن المنتج يستمر في إنتاج وعرض كميات إضافية من سلعته حتى تتساوى التكلفة الحدية لهذه السلعة مع الإنتاجية الحدية بالقيمة². تتمثل التكلفة الحدية في معدل الأجر الاسمي W، أما قيمة الإنتاجية الحدية فماهي إلا الإنتاجية الحدية العينية للعمل في السعر السوقي P للسلعة المنتجة وتكتب كما يلي :

¹ محمد دويدار، مبادئ الإقتصاد السياسي، الإقتصاد النقدي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص376.

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية- التحليل الإقتصادي الكلي-، مرجع سبق ذكره، ص317.

$$\frac{dY}{L} \cdot P$$

شرط توازن المنتج إذن هو:¹

$$PMP_L \cdot P = W$$

يمكن كتابة هذه المعادلة كما يلي :

$$PMP_L = \frac{W}{P}$$

أي أن المنتج يستمر في الطلب على العمل حتى تتساوى إنتاجية العمل الحدية العينية بمعدل الأجر الحقيقي. وعليه تصبح دالة الطلب على العمل تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ أي أن :

$$L_d = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث :

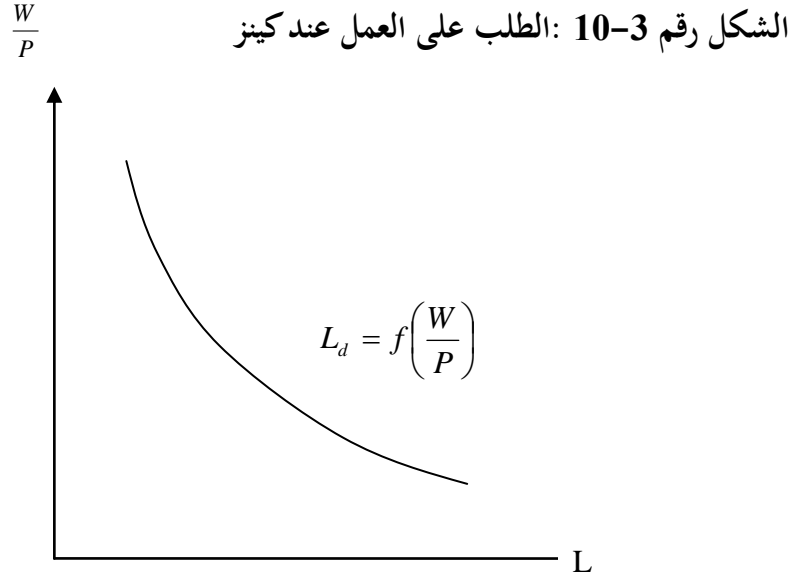
L_d : الطلب على العمل .

W : معدل الأجر الإسمي.

P : المستوى العام للأسعار.

يمكن تمثيل الطلب على العمل بيانياً على الشكل التالي :

¹ Gregory N. Mankiw, Macroéconomie, 3^{ème} édition, Paris, France, 2003, p63.



المصدر: عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص 273.

2- عرض العمل عند كينز

يكمن الفرق الأساسي بين كينز وأسلافه التقليديين في دالة عرض العمل باختلافين أساسيين هما :

الاختلاف الأول: يتمثل في نوع معدل الأجر

بينما يفترض الكلاسيك بأن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي $\frac{W}{P}$ ، يعتبر كينز أن ما يحدد هذا

العرض هو معدل الأجر الاسمي W ويمكن تلخيص رأي كينز في نقطتين أساسيتين هما :¹

النقطة الأولى: مفادها أن اعتبار الكلاسيك بأن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي، بحيث أن

العمال لا يتعرضون إلى ظاهرة الخداع النقدي، أي لا يخدعهم ارتفاع معدل الأجر الإسمي أو إنخفاضه لأنهم

يأخذون بعين الاعتبار إرتفاع أو إنخفاض المستوى العام للأسعار .

يرى كينز أن هذا غير أكيد وأن الرأي الأكثر واقعية هو أن العمال معرضون لظاهرة الخداع النقدي، وأن

سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساساً بمعدل الأجر الاسمي، أي أن معدل إرتفاع الأجر الإسمي يؤثر في

سلوك العمال، إذ يؤدي بهم إلى زيادة عرض خدماتهم فكل عامل يبحث عن أعلى أجر إسمي .

¹ محمد شريف إلمان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1982، ص 137-

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

النقطة الثانية: وهي النقطة التي ينتقد فيها كينز الكلاسيك مفادها أن فرضيتهم تستلزم تغير الأجر الحقيقية والأجور الإسمية بشكل متناسب، ولكن من الواضح أنه ليس هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك نظراً لكون أن المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة بينما يتحدد معدل الأجر الإسمي في سوق العمل .

الاختلاف الثاني: يتعلق بوضع معدل الأجر حيث يعتبر الكلاسيك أن معدل الأجر الحقيقي مرن أي أنه يتغير نحو الارتفاع ونحو الانخفاض، أما كينز فإنه يرى بأن معدل الأجر الإسمي غير مرن نحو الإنخفاض ولكن مرن في اتجاه واحد نحو الإرتفاع فقط مما يؤدي إلى وجود نوع من البطالة لم تعرف من قبل الكلاسيك وهي البطالة غير الإرادية (حالة الإستخدام غير الكامل)¹.

وبشكل أدق يفرض بأن هناك حد أدنى لمعدل الأجر الإسمي لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه وإلا لا يوجد أي عامل يقبل عرض خدماته .

رياضياً عرض العمل يكتب على الشكل التالي :

$$L_s = f(W)$$

تحت الشروط التالية :

$$\frac{dL_s}{dW} \geq 0 \text{ : الشرط الأول}$$

$$W \geq \bar{W} \text{ : الشرط الثاني}$$

حيث \bar{W} حد أدنى لعرض العمل

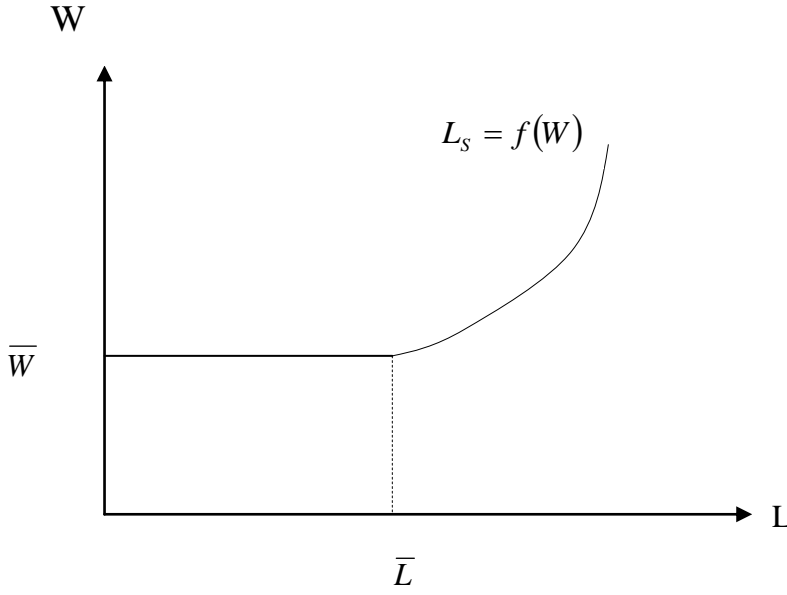
بالنسبة للشرط الأول فهو يعني أن عرض العمل هو تابع متزايد لمعدل الأجر الاسمي، أما بالنسبة للشرط

الثاني فهو يعني أن هناك حد أدنى للأجر \bar{W} لا يمكن تعديده.

يمكن تمثيل منحني عرض العمل كما في الشكل التالي:

¹ Michel Devoiy, Théories macroéconomiques, fondement et controverses paris, édition, 1993, p75.

الشكل رقم 3-11 : عرض العمل عند كينز



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 45.

نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن :

$$l_s = f(W) \Leftrightarrow W = \bar{W} + W(L) \dots (*)$$

بحيث: $W'(L) = 0$ إذا كان $0 < L < \bar{L}$

و $W'(L) > 0$ إذا كان $\bar{L} < L < \infty$

حسب الشكل السابق نلاحظ أنه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي فإن الكمية المعروضة من العمل تنقص حتى تصل إلى النقطة (\bar{W}, \bar{L}) .

أما على باقي المنحنى نرى أن مستوى معدل الأجر الإسمي ثابت مهما تكن الكمية المعروضة من العمل أي مهما تكن: $(0 < L < \bar{L})$.

ثالثاً: التوازن في سوق العمل عند كينز

يتحقق التوازن عندما تتساوى الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة

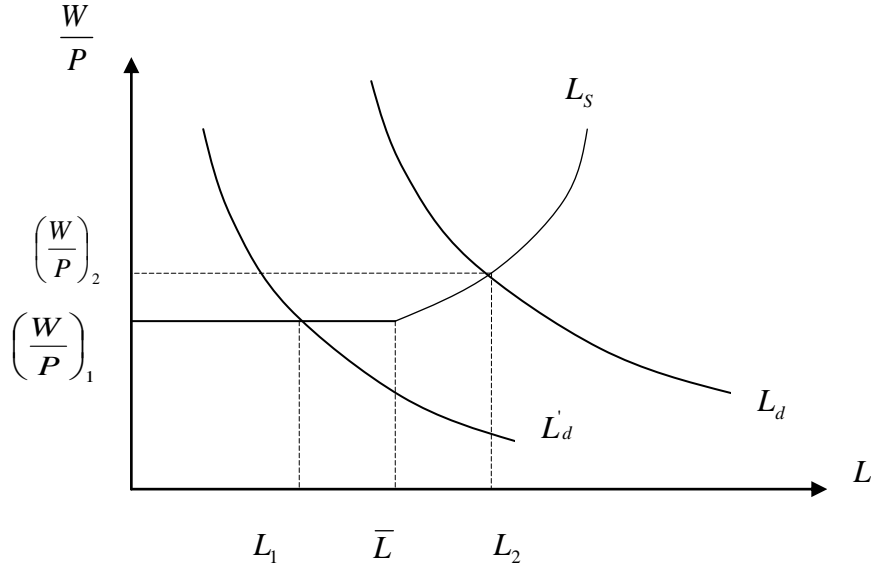
بقسمة المعادلة (*) على المستوى العام للأسعار (P)، وذلك من أجل إعادة صياغة دالة عرض

العمل بدلالة معدل الأجر الحقيقي أي:

$$\frac{W}{P} = \bar{W} + \frac{W(L)}{P} \Leftrightarrow L_S = f\left(\frac{W}{P}\right).$$

فنحصل على الشكل التالي:

الشكل رقم 3-12: التوازن في سوق العمل عند كينز .



- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L_d ، فإن نقطة التوازن هي $\left(L_2, \left(\frac{W}{P}\right)_2\right)$ التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الإقتصاد في حالة الإستخدام الكامل .

- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L'_d ، فإن نقطة التوازن هي $\left(L_1, \left(\frac{W}{P}\right)_1\right)$ التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الإقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل، ومستوى البطالة يساوي: $(\bar{L} - L_1)$.

نلاحظ من الشكل عندما ينخفض مستوى الإستخدام من (L_2) إلى (L_1) وهذا ما أدى إلى إنخفاض الأجر الحقيقي من: $\left(\frac{W}{P}\right)_2$ إلى $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ وهذا بإنتقال منحنى الطلب على العمل لليسار، وبالتالي فسوق العمل يواجه فائضا من عرض العمل قدره $(L_1 L_2)$ أي أن سوق العمل يعاني من البطالة والعكس صحيح يحدث عند إنتقال منحنى الطلب على العمل إلى اليمين وهذا بإرتفاع الطلب الكلي .

بالإرتكاز على النظريتين السابقتين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية نستطيع القول أن الإستخدام الكامل هو حالة إقتصادية تمثل التوظيف الكامل لليد العاملة الموجودة والتي تعرض قوة عملها من أجل معدل أجر حقيقي موجود في السوق. ومن هنا ندرك أن البطالة الإرادية يشكّلها

أولئك الذين لا يقبلون قانون السوق (الأجر السائد في السوق) وبالتالي فهم خارج سوق العمل ولا يعتبرون من السكان النشطين وبالتالي لا يؤثرون على حجم الاستخدام الكامل. أما إذا كان الأجر \bar{W} هو السعر السائد في السوق (السعر الأدنى المضمون)، توجد بطالة غير إرادية في حالة تجاوز هذا الأجر أجر التوازن، وفائض في الطلب على العمالة في حالة العكس. يمكن القول بأن الإقتصاد يصل إلى حالة التوظيف الكامل في حالة الرواج أي عندما يكون منحنى الطلب على العمالة في وضع أعلى، ويكون الإقتصاد في حالة توظيف غير كامل في حالة الكساد أي عندما يكون منحنى الطلب على العمل في مستوى أدنى.

المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل

ويشمل هذا المنظور عدد من النظريات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل اعتماداً على صياغة بعض الفرضيات المتعلقة بآلية التوازن نتيجة بروز ظاهرة البطالة ومن أبرز هذه النظريات: نظرية البحث عن العمل، نظرية الداخلين والخارجيين، نظرية تجزؤ سوق العمل ونظرية اختلال سوق العمل.

أولاً: نظرية البحث عن العمل

ترتكز هذه النظرية على تغير فرض أساسي من فرضيات النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات وتقييم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين السمة الأولى عملية مختلفة، لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختبار والسمة الثانية أنها عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت وتستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجود كم من المتعطلين طبقاً إلى حين مع وجود فرص عمل شاغرة، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلال في آليات سوق العمل.

فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتكئون مناصب عملهم، والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجور وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري، كما أن

هذه البطالة تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة¹.

ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع، كما أن الداخلين الجدد في سوق العمل وخاصة الفئة الشبانية نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم . والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فلا يمكن إرجاعها مجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة، كما أن الواقع الميداني أثبت أن البحث عن العمل الجديد يكون للفرد المشتغل وليس البطال وأن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تحلي المشروعات عن العمل وليس الفكر .

ثانيا: نظرية الداخلين والخارجيين

يُبين هذا التوجه أن الداخلين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات، حيث المؤسسة ومن منطلق التواجد تتفاوض مع العمال وليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى أي تأثير. ومنه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمالها تحت وعيد البطالة لا يكون فعالا على الإطلاق لسببين، يتمثل الأول في أنه يستطيع العمال المهددون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض الجهود المبذول في العملية الإنتاجية. أما الثاني فيتمثل في مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، لذا ستلجئ المؤسسة إلى توظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقل ليصبحوا بعد ذلك داخلين²، فعلى المؤسسة وأولى لها أن تحافظ على الداخلين الأوائل بأجور أعلى وخبرة وإنتاجية أكبر من خارجيين يصبحون داخلين جدد بأجور دنيا وكفاءة أقل .

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجارية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 245.

² عبد القادر خليل، دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 57.

ثالثاً: نظرية تجزؤ سوق العمل

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية وهي أن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسية وأخرى ثانوية. ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسية بمهارات عالية وفرص للتزقي جيدة، ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وشروط عمل جيدة، وتكون فئة الأعمار ما بين 25-45 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق .

ويتصف المشتغلون بالسوق الثانوية بانخفاض المهارات، وصغر سن الفئة العاملة، وحصولهم على أجور منخفضة، والمعاناة من عدم الاستقرار والأمان في ظل هذه السوق. وتضم السوق بالإضافة إلى الشباب، فئات المهاجرين والإناث، وبالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها للبطالة وأكثر هشاشة وضعفاً أمام تقلبات السوق، ولا توجد تشريعات وقوانين تحمي العاملين في هذه السوق¹.

وتتكون السوق الرئيسية من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فناً إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة رأس المال، وبالتالي فإن العاملين فيها يتمتعون بقدر عال من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة، وبحكم كبر حجم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع، فهي تتمتع بقدر عال من الاستقرار والربحية، الأمر الذي يحقق استقرار أحوال العاملين فيها. ويدرج البعض تحت مسمى هذه السوق كافة منشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العام ومنشآت القطاع الخاص المنظم.

أما السوق الثانوية التقليدية فتتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة الحجم لكن أدوات الإنتاج المستخدمة فيها بدائية وتستخدم عمالة كثيفة بمهارات متدنية. وتكون منتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة، كما تكون عرضة للتأثر بالتقلبات الاقتصادية وبالتالي فهي لا تتمتع بقدر كاف من الاستقرار، فتبرز ظاهرة البطالة بين أفرادها بشكل كبير. ويندرج تحت مسمى هذه السوق قطاع الزراعة، وحدات الصناعات التحويلية غير المنظمة وقطاع الخدمات والتجارة وغالبية وحدات قطاع البناء .

¹ عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد الرابع، البعد الإقتصادي، المحرر ألب داغر، العربية للعلوم - ناشرون، بيروت، 2007، ص136.

رابعاً: نظرية اختلال سوق العمل

تفترض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي 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 إنها محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل .

لذلك فإن نظرية اختلال سوق العمل ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سبباً ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع بوجه عام، فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع، وهذا ما يدفع المنتجين ورجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم ووقف التوظيف بل إلى التخلص من بعض العمالة وهذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع والخدمات لكن الاختلال في سوق العمل طبقاً لهذه النظرية يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت، مما يقود أرباب العمل والمنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل، وربما إلى خفض عدد العمال في المنشآت، واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال .

المبحث الثالث: موائمة التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الجزائر .

سنحاول في هذا المبحث التطرق بداية إلى النماذج النظرية لتفسير ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، التخطيط الجامعي خصائص سوق العمل الجزائري ثم تطور بطالة خريجي الجامعات في الجزائر، وفي الأخير نتطرق إلى علاج البطالة لدى خريجي الجامعات الجزائرية.

المطلب الأول: مفهوم ومعوقات التخطيط الجامعي

إن التعليم في مجمله وخاصة التعليم الجامعي بدون تخطيط يصبح عملا لا يناسب الدولة العصرية ولا يحقق خصائصها ومقوماتها.

أولاً: النماذج النظرية لتفسير ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
هناك أربعة نماذج نظرية أساسية لتفسير ظاهرة ضعف توافق الأولويات التعليمية وملائمتها لاحتياجات سوق العمل وهي:¹

1- نظرية البحث والموائمة:

تركز هذه النظرية على حالة ضعف التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل نتيجة لعدم وجود معلومات كافية ودقيقة عن سوق العمل والعمالة في البلاد والعكس صحيح. حيث الملتحقين بسوق العمل أو الراغبين في الالتحاق به وفقاً لهذه النظرية قد يشغلون وظائف لا تناسب قدراتهم ولا تناسب مؤهلاتهم، نتيجة لعدم تطرق السوق لبيانات دقيقة عن الوظائف المتاحة أو لأي سبب يتعلق بضعف توصيل المعلومات عن الوظائف المطروحة في سوق العمل ومؤهلاتها ومهاراتها.

2- نظرية رأس المال البشري:

تعني هذه الظاهرة من شأن أنواع معينة من مكتسبات رأس المال البشري أو ما يتمتعون به من مواهب مثل التعليم، التدريب، الخبرة السابقة والمهارات المطلوبة. ويرى أصحاب هذه النظرية أن بعض المكتسبات يُكمل العجز في بعضه الآخر، فمثلاً إذا وجدت العمالة الماهرة المدربة التي تتمتع بخبرة كافية في العمل وتؤدي إلى الإنتاج كان في ذلك كفاية عن الشهادات .

ومن خلال العديد من الدراسات والبحوث حول سوق العمل بالوطن العربي أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم وبين الأجور حيث تشير أسواق العمل التنافسية إلى أن الأجور تدفع للعمالة في مقابل إنتاجيتهم، وعلى افتراض أن الإنتاجية تتحسن بالتعليم والتدريب المهني فإن هذه الأجور ترتفع إذا زاد التأهيل والتدريب لرأس المال البشري .

¹ احمد الكندري، دراسة العلاقة بين المعرفة باحتياجات سوق العمل وجودة الخدمات التعليمية الجامعية-دراسة تطبيقية على جامعة الكويت-، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، 2010، ص 71.

3- نظرية التغير التكنولوجي:¹

ويرى باحثوا هذه النظرية أن مهارات العمل المكتسبة من خلال التمدرس النظامي يمكن أن تتحسن وتتطور وينبغي أن يتم تحسينها بالتدريب أثناء الخدمة أو الحصول على الدورات التدريبية استعدادا للتحرك الوظيفي لمواكبة التغيرات التقنية والعلمية والوظيفية التي تتطور بمعدلات خطى متسارعة نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات، وهذا يعني انه إن لم يتم تدريب العمال أثناء الخدمة على ما هو جديد في مهنتهم فإن ذلك سيؤدي إلى تدني مستويات أدائهم الوظيفي أو الأداء التنظيمي للمؤسسات الملتحقين بها.

4- نظرية التعيين:

تركز هذه النظرية على تعيين الأفراد وفق ما يكتسبونه من مهارات وتدريب وتعليم ككل في مجال تخصصه وبقدر من التدريب والتعليم. أي يعني ذلك ضرورة اعتناء النظام التعليمي بتوفير فرص الإعداد والتدريب المهني وفق ما هو متاح من وظائف وان تطلب ذلك طرح النظام التعليمي بالتعاون مع قطاع الأعمال بجزم من البرامج للتدريب التحويلي أو الإعداد في مجالات عملية ووظيفية نادرة في السوق أو يحتاجها السوق الوطني من العمالة.

ونجد انه لوحظ بالآونة الأخيرة تزايد مخرجات التعليم عن احتياجات سوق العمل في بعض التخصصات، هذا بالإضافة إلى وجود رغبة لدى كثير منهم في الالتحاق بأعمال تختلف عن تخصصاتهم سعياً وراء العائد المادي الأكثر، كذلك انخفاض معايير الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي التي تعتمد أساساً على مدى إسهام رأس المال البشري في التنمية، والتي تتبلور في عدم وجود ارتباط بين تدفقات الخريجين وبين احتياجات خطة التنمية من العمالة من مختلف التخصصات .

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن ربط التعليم بواقع سوق العمل الجزائري، يعتبر مطلباً هاماً ويرجع ذلك إلى:

أن القطاعات العامة والخاصة تأمل في توفير كوادر بشرية بشرط أن تتوفر لديها المهارات والخبرات بجانب التعليم بالإضافة إلى هذا نجد أن القطاعات العامة والخاصة مازالت تتردد في توفير الشباب، ويرجع ذلك إلى عدم موازنة تخصصات الطالب المتخرج مع احتياجات سوق العمل، ولذلك فإن بناء ووضع خطة مستقبلية لتوفير الكوادر الوطنية المؤهلة على ضوء احتياجات سوق العمل الجزائري سوف يتسبب في الاستمرار في إلقاء اللوم على سوء جودة التعليم.

¹ Kiker, B,Santos M& Mendes de Oliveira ,M, The role of human capital and technological change in Overeducatio, Economics Of Education Papers, 2000, p95.

ثانيا: مفهوم التخطيط الجامعي

إن التغيرات والتطورات السريعة التي يمر بها العالم في مجال العلوم والتكنولوجيا والنمو المطرد في أعداد السكان وتنوع التوزيع في الموارد البشرية خلقت ضغوطات وحتميات جديدة واستحدثت مواقف تستدعي الدراسة والبحث وتقتضي وضع تخطيط شامل.

إن تخطيط التعليم هو جزء من التخطيط الشامل يهدف إلى جعل التعليم منسجم مع نمط التغيير، لذا يعرف التخطيط الجامعي بأنه مرحلة التفكير التي تسبق عملية اتخاذ القرارات اتجاها باختيار مجموعة من الأهداف الواجب تحقيقها والعناصر الواجب استخدامها مادية كانت كالأموال والقاعات والعدد وغيرها أو بشرية كالمدرسين والموظفين والعمداء وغيرهم وكذلك مجموعة القرارات التي تواجه سير عمل الجامعة والإجراءات التفصيلية التي تتبع لتنفيذ الأعمال مع وضع البرامج الزمنية اللازمة لها¹.

إن التخطيط التعليمي ركن أساسي من هذا التخطيط الشامل ولكي يحقق التعليم الجامعي أهدافه المرجوة فإنه يجب أن يُبنى على أساس احتياجات المجتمع التي تتطلبها الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تخلقها عمليات تكوين مجتمع عصري وعلى أساس الموازنة بين متطلبات التنمية وإمكانات المجتمع.

كما يعرف التخطيط التعليمي بأنه مجموعة من العمليات التعليمية الإدارية التي تتضمن تحديد الأهداف التعليمية وترتيبها في أولويات وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق كل هدف تعليمي، وذلك ضمن فترة زمنية محددة وفي ضوء الإمكانيات المادية، المالية، التكنولوجية والبشرية². ومن هنا تبرز الأهمية الماسة للتخطيط التعليمي من اجل تحقيق التناسب والتوافق بين عرض القوى العاملة خاصة خريجي الجامعات وبين احتياجات سوق العمل الأمر الذي يخفف من احتمال حدوث بطالة المتعلمين.

ويهدف التخطيط التعليمي إلى:

- إحداث موازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة، حتى لا يحدث هناك فائض في مخرجات التعليم العالي يزيد عن الطلب في سوق العمل.
- ارتفاع المستوى التعليمي يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية من خلال زيادة إنتاج العاملين.
- منح فرض متكافئة من التعليم لجميع الأفراد.

¹ هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، افنان عبد علي الأسدي، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 110.

² هشام يعقوب مرزوق، التخطيط التربوي: المفهوم والواقع والتطبيق، الطبعة الأولى، دار جرير، عمان، الأردن، 2009، ص 23.

- توفير احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة والقضاء على البطالة وخاصة بطالة الجامعيين.
- تؤدي زيادة معارف ومهارات العاملين كما ونوعا إلى تحقيق التطور الاقتصادي.

ثالثا: مشكلات التخطيط الجامعي

- 1- عدم تحديد أهداف للتعليم العام ترتبط بالتنمية المحلية.
- 2- عدم وضوح السياسات الموجهة للتعليم بوزارة التعليم والإدارات الجامعية التنفيذية.
- 3- قصور دور الإدارات الجامعية في وضع خطط للتعليم، لأنها تعمل وفق خطة الوزارة.
- 4- ضعف دور الإدارات الجامعية في التخطيط للتعليم لأنها تعمل في ضوء توجيهات الوزارة في تنفيذ خطط وزارة التعليم.
- 5- انه تخطيط طويل المدى وكلما طالت الفترة الزمنية بين وضع الخطة وبين تحقيق أهدافها كان التخطيط شاقا وزادت احتمالات انحراف النتائج عن الأهداف المرسومة لها.
- 6- إن سياسة التعليم الجامعي ترتبط بعوامل اجتماعية وديموغرافية كثيرة منها التطور السكاني للمجتمع والتوزيع الجغرافي للسكان والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وكيفية تخطيطها وأساليب إدارتها وتنفيذها.

رابعا: مستويات التخطيط الجامعي

هناك أكثر من مستوى للتخطيط الجامعي والتي يمكن توضيحها كما يلي:¹

1- التخطيط على مستوى وزارة التعليم العالي:

إن التخطيط هنا هو عبارة عن عمل يتم فيه رسم السياسة العامة للجامعات وكيفية إعداد الخطة الخاصة بها وطرق تنمية الجامعة وتعد هذه العملية هامة بحيث يكون جُل اهتمام التخطيط على مستوى الوزارة هو إيجاد الطرق التي تساعد على تحقيق الأهداف التنموية الاقتصادية والاجتماعية.

2- التخطيط على مستوى الجامعة:

وهنا تُعد عملية التخطيط احد أهم الوظائف الإدارية التي يمارسها مجلس الجامعة ورئيس الجامعة في ضوء الخطة العامة المنبثقة من الوزارة وفي هذه الحالة يتحتم على الجامعة تحديد النقاط التالية:

- تحديد الأهداف.

- تحديد السياسات.

- تحديد الإجراءات والأساليب.

¹ هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، افنان عبد علي الأسدي، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، مرجع سبق ذكره، ص 118.

- المتابعة.

3- التخطيط على مستوى الكليات:

بعد أن تم معرفة وتحديد الأهداف التي تنبغي الجامعة تحقيقها لذا تُعد عملية التخطيط أمر أساسي وضروري لكل كلية ويشمل التخطيط كافة أقسام الكلية، ويقسم التخطيط هنا إلى قسمين أساسيين هما:

3-1- التخطيط العلمي:

والذي يجرأ الخطة على مستوى الكلية أي خطط فرعية نابعة من التخطيط الأشمل والمتعلق بالكلية وبالتالي ستكون هناك ترجمة حقيقية للخطة من قبل الأقسام العلمية باعتبارها الجهة التنفيذية التي تقوم بترجمة الخطة فعلا.

3-2- التخطيط الإداري:

والذي يهتم بالشؤون الإدارية الخاصة بالكلية من حيث الاحتياجات للمورد البشري والموظفين .

خامسا: علاقة تخطيط التعليم بالتخطيط الاقتصادي

إن التخطيط التعليمي يمثل جزء من التخطيط الاقتصادي، باعتبار أن قطاع التعليم هو القطاع الذي يضطلع بمهمة الإعداد الفني والمهني والعلمي للكوادر المتخصصة المختلفة، التي تزداد الحاجة لها يوما بعد يوم في ظروف التنمية ومع تطور العلوم والتكنولوجيا.

ومن هنا تتضح علاقة التخطيط التعليمي بالتخطيط الاقتصادي، تلك العلاقة الوطيدة المدى التي تنتج عن ضرورة تنسيق هيكل القوى العاملة مع هيكل الوظائف الذي تؤول إليه اتجاهات معينة للتنمية، الأمر الذي يخلق ضرورة تصميم وبناء السياسة التعليمية، ليتسنى تحقيق الموائمة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها، وإزالة كل أسباب الاختلال بين قوى العرض وقوى الطلب في سوق العمل.

وعلى أساس ذلك، تتطلب موازنة العلاقة بين التخطيط التعليمي والتخطيط الاقتصادي تقدير الاحتياجات من القوى العاملة لفترة معينة وعلى أساس الفئات الوظيفية التي يستلزمها النمو الاقتصادي المستهدف خلال تلك الفترة.

ومن الجدير بالذكر هنا هو أن التخطيط التعليمي ينبغي أن يكون تخطيطاً مسبقاً لفترة قادمة، يقوم على تقدير الطلب المتزايد على القوى العاملة والاختصاصات المختلفة على أساس طويل المدى.

وبهذا فهو لا يأتي ثماره إلا في المستقبل، شريطة أن تتم فترة سابقة دراسة الهيكل الوظيفي للاقتصاد الوطني، والتعرف على محتواه الكمي والنوعي بالشكل الذي يسهل إمكانية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة، ووضع تدابير وإجراءات توفيرها.

إن جانب العرض يعكس مدخلات الهيكل الوظيفي، إذ تتدفق إلى سوق العمل أعداد الخريجين من كل مرحلة تعليمية بحثاً عن فرص العمل داخل المجموعة المهنية المناسبة، أما جانب الطلب على كل مجموعة فإنه يعكس احتياجات النمو الاقتصادي لكل قطاع من القطاعات المختلفة بما يتفق مع ما هو مرسوم في الخطة الاقتصادية.

سادساً: تطوير إمكانات خريجي الجامعات¹

هناك انتقال كبير في حياة الإنسان في الفترة التي يتخرج فيها من الجامعة ويستعد للانخراط في العمل المهني والتعامل الفعلي مع المجتمع. وفي هذه الفترة يبرز أمام خريج الجامعة وهو يسعى لإيجاد عمل تساؤلات عدة لعل من أبرزها ماذا لدي لأقدم من نشاطات مفيدة؟ وهل ما املك من معارف ومهارات يضعني في موقع تنافسي مُتقدم مع خريجي الجامعات الأخرى؟ ثم هل ما اكتسبته في الجامعة مناسب لما هو مطلوب للعمل الذي سأقوم به؟ إضافة إلى تساؤلات أخرى تدخل في إطار التنافس على المستوى والإمكانات بين خريجي الجامعات، وفي قضية التوافق المطلوب بين إمكانات خريج الجامعة وبين متطلبات سوق العمل .

إذا كانت هذه التساؤلات السابقة متوقعة، وتواجه خريجي الجامعات كل عام، فإن على مؤسسات التعليم العالي أن تُخطط لها بشكل مسبق يحقق المستوى المنشود لخريجي الجامعات، ويؤدي إلى تفاعل إيجابي بين ما لدى خريج الجامعة من معارف ومهارات، وما تحتاجه المؤسسات التي يمكن أن توظفه من هذه المعارف والمهارات.

إن التخطيط المسبق لهذا الأمر يتطلب معلومات يستند إليها تسمح بتزويد طالب الجامعة بالمعارف والمهارات التي تضعه في موقع تنافسي بين خريجي الجامعات من جهة. إضافة إلى تحقيقها للتوافق مع احتياجات سوق العمل المحلي من جهة أخرى. وفي سبيل تأمين هذه المعلومات لا بد من القيام بدراسات تسعى إلى الحصول عليها وتسهيل استخدامها للتخطيط المنشود.

وتجدر الإشارة إلى أن مسألتي التنافس مع الجامعات الأخرى والتوافق مع متطلبات سوق العمل هما مسألتان مرتبطتان من حيث الهدف في تمييز خريج الجامعة وكذلك في بعض العوامل المؤدية إلى هذا التمييز. فهناك معارف ومهارات أساسية عامة لخريج الجامعة، بصرف النظر عن موضوع التخصص تُناسب سوق العمل في أي مكان في العالم. وهناك أيضاً معارف ومهارات أساسية خاصة لكل تخصص تناسب سوق العمل في هذا التخصص، أيّاً كان مكان العمل. وهذه المعارف الأساسية

¹ عبد القادر بن عبد الله الفتوخ، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 33-34.

العامّة منها والخاصة ومدى الاهتمام بها وكيفية تقديمها للطالب والتأكد من اكتسابه لها، هي ما يُميز خريجي جامعة معينة عن خريجي الجامعات الأخرى. إن التخطيط لتطوير إمكانات خريجي الجامعات يتطلب دراسة ما تُقدمه الجامعات المختلفة، خصوصا العريقة منها من معارف ومهارات لطلبتها في المقررات العامة وفي المقررات التخصصية. ويحتاج هذا التطوير أيضا إلى معلومات عن سوق العمل المحلي، ماذا يحتاج خريج الجامعة من معارف ومهارات في السوق المحلي على الصعيد العام وفي كل المهنة، وعلى الصعيد الخاص في كل تخصص على حده .

تتطلب دراسة سوق العمل المحلي وجود علاقة بين خريجي الجامعات السابقين وبين الجامعة، فهؤلاء خاضوا غمار سوق العمل بعد تخرجهم من الجامعة، وعرفوا نقاط القوة التي زودتهم بها دراستهم وأيضا نقاط الضعف وكثيرا ما تمنوا لو أن الجامعة جنبتهم ذلك الضعف وأعطتهم ما يحتاجون إليه. هذه العلاقة بين خريجي الجامعة والجامعة يجب أن تكون مستمرة، وان تسمح بدراسات ميدانية مستمرة، وتسهم في تطوير المناهج الجامعية باستمرار، استجابة لمتغيرات الحياة. إن دراسات جمع المعلومات هذه ضرورة لا بد منها للتخطيط، لكنها لا تكفي وهنا يأتي دور تحليل المعلومات والعمل على تحويلها إلى معرفة مفيدة للتخطيط المطلوب. ويحتاج هذا الأمر إلى خبرة وإلى الاستفادة من التجارب السابقة والتعلم من التجارب الذاتية. أننا نحتاج إلى دراسات مستمرة تعطينا المعلومات المطلوبة ومتغيراتها، ونحتاج إلى التخطيط المتواصل لتحديد ما يجب عمله لتحقيق التطوير المنشود.

المطلب الثاني: خصائص سوق العمل الجزائري

تعاني الجامعات الجزائرية من مشكلة عدم توافق محتويات المناهج الجامعية مع خصائص الشغل في السوق المحلي، وهذا ما ينعكس من خلال وجود فجوة كبيرة بين المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة و المكاسب المهنية التي يحتاجون إليها في سوق العمل، كما أن خريجي الجامعات يجدون صعوبة كبيرة عند محاولتهم الاندماج في عالم الشغل، و عند تحقيق هذا الاندماج يكون مردود المورد البشري أقل كفاءة وجودة و لا يسهم في تحقيق التنمية المحلية. من هذا المنطلق ظهرت الحاجة و بشكل ملح إلى إعادة النظر في هذه المناهج و تطويرها بما يتناسب مع احتياجات سوق الشغل في الجزائر و بما يحقق أغراض التنمية المحلية في الاقتصاد المحلي، و لا يتحقق ذلك إلا بالاستفادة القصوى من الكفاءات البشرية التي تم إعدادها تربويا و علميا و مهنيا بالشكل المناسب.

لذا يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تتفرع إلى أسواق فرعية وجموده وظهور البطالة فيه .

أولاً: تجزؤ سوق العمل

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية .

1- سوق العمل الرسمي: وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد ومن بينها:¹

1-1- القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة وتوفر قدر كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية .

1-2- قطاع المؤسسات العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دوراً كبيراً في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر.

1-3- القطاع الخاص: وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين .

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقاً للسياسة الاقتصادية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خوصصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة، ويتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من أسواق العمل:

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجارية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 285.

1-3-1- سوق القطاع الخاص التقليدي: ويستخدم هذا القطاع تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض .

1-3-2- سوق القطاع الخاص الحديث: يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-20 عامل .

1-3-3- القطاع الأجنبي: يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة ومؤهلات كبيرة غالباً من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتميز العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التكوين.

2- سوق العمل الغير رسمي: إنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود. ولقد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية¹.

ثانياً: جمود سوق العمل

إن ضعف الانتقال من وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامداً ويكون ذلك إما جموداً أفقياً أو جموداً رأسياً².

ثالثاً: انتشار ظاهرة البطالة

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينيات ومع بداية الثمانينات ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو بالتسريح الجماعي ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا .

¹ سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005، ص371.

² إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان، الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 1989، ص41.

لذ يمكن أن نختصر خصائص سوق العمل الجزائري في النقاط التالية¹:

- *عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف.
- *عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- *ضعف الوساطة في سوق الشغل و وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- *عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- *انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- *ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- *صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- *ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- *ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

المطلب الثالث: علاقة التعليم العالي بسوق العمل في الجزائر.

لن يكون للتعليم الجامعي دور فعال في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته استغلالاً جيداً حتى تتمكن من أداء دور فعال في سوق الشغل، وهذا ما سوف نوضحه من خلال هذا المطلب.

أولاً: تطور بطالة خريجي الجامعات في الجزائر .

تعتبر مشكلة بطالة المتخرجين الجامعيين من أولى المشاكل الملحة لما لها من آثار خطيرة على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والأمنية و النفسية، التي تفوق ركب التنمية والتقدم في المجتمع، وبطالة الجامعيين قد تكون أشد خطراً من بطالة الفئات الأخرى لكونهم الفئة الأكثر وعياً والأعلى طموحاً. وتعرف بطالة خريجي التعليم العالي بأنها "حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها خريجو التعليم العالي و القادرون على العمل والراغبون فيه، والباحثون عنه ولكنهم لا يجدوه بالشكل الذي يتناسب مع تخصصهم ودرجة تعليمهم".²

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008، ص01.

² حسن محمد حسان، محمد عطرة مجاهد، محمد حسين العمري: التربية و قضايا المجتمع المعاصر في بطالة المتعلمين، الثانوية العامة، قضية العولمة، الاختراق الثقافي، التحسين الكيفي للتعليم، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، 2007، ص28.

وبهذا فإن المتخرج الجامعي هو شاب متحصل على شهادة جامعية لا يمارس أي عمل يتقاضى عليه أجرا، وهو في حالة بحث عن منصب عمل و الاستعداد له. أو هي بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه ورغبته فيه.

1- مخاطر البطالة الجامعية

بطالة خريجي التعليم العالي قد تكون أشد خطرا من بطالة غيرهم غير المتعلمين أو الأقل تعليما، وذلك بسبب:

- أن خريجي التعليم العالي هم الفئة الأكثر وعيا و الأعلى طموحا واستمرار تعطلهم يولد في نفوسهم قدرا هائلا من الإحباط.

- أن غير المتعلم قد يكون أقدر على حل مشكلة البطالة من المتعلم فمن السهل عليه أن يمارس أي عمل يناسب ظروفه، على حين أن المتعلم قد يترفع عن الاشتغال ببعض الأعمال اليدوية، و يعز عليه أن يضيع سنوات الدراسة دون أن يجني ثمارها، وكلما زاد مستوى التعليم كلما زادت المشكلة تعقيدا.

- أن تكلفة التعليم العالي هي الأعلى مقارنة بمستويات و أنواع التعليم الأخرى معنى ذلك أن معدل الفاقد في حالة بطالة الجامعيين سيكون أعلى منه مقارنة ببطالة خريجي أنواع التعليم الأخرى.

- قد تؤثر بطالة المتعلمين على تنفيذ الخطط التنموية، كما تُشجع على هجرة اليد العاملة إلى الخارج، و التي تتمثل في معظمها أعلى الكفاءات البشرية وأكثرها تدريبا، و هذا كله سيترتب عليه انخفاض مستوى دخل الفرد و المجتمع، و سوء الأحوال المعيشية، و زيادة نسبة من يقعون تحت خط الفقر .

وبهذا يمكن القول أن مهمة الجامعة في تكوين و إعداد الإطارات لخدمة المجتمع، قد أصبحت تعرف تحديات البطالة التي تتغذى صفوفها كل عام بالآلاف المتخرجين الجامعيين الذين يواجهون ضغوطات على صعيد العمل في مجال تخصصهم وكذا الضغوطات العائلية.

بطالة الجامعيين أدت إلى اهتزاز قيمة التعليم وتدني جدواه في أعين الكثير من أفراد المجتمع، ولم تعد الشهادة الجامعية وثيقة مرور إلى الحياة الرغدة و الميسرة، خصوصا حينما يكتشف الأبناء أن الطموحات التي ظلوا سنوات طويلة يعيشون من أجل تحقيقها مجرد سراب خادع و عليهم تعلم شيء مفيد يمكنهم من العمل و الكسب.

إن بداية ظهور البطالة في صفوف الجامعيين كان بعد منتصف الثمانينات، فسعي الجزائر إلى اللحاق بركب البلدان المتقدمة وتحقيق التنمية التي قوامها الموارد البشرية ذات التأهيل العالي، أدى بها إلى تقديم خريجين لا تتطلبهم الحاجات وليس في المستوى المطلوب من الكفاءات والتأهيل والذي يدل

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

على سوء العلاقة بين الجامعة وهياكل الاستخدام في الدولة، إذ شهدت الجامعة الجزائرية تكوين فائض كبير في الإطارات في مختلف التخصصات لا يحتاجها سوق العمل. إن التعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم يعد ضمانا للحصول على عمل، وهذا ما يعكسه الجدول التالي الذي يبين تطور بطالة خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة 2000-2016. الجدول رقم (3-1): تطور معدل بطالة خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة (2000-2016).

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
TC	21.4	19.5	12.45	9.48	11.42	12.09	13.37	17	22.8
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
TC	21.9	21.4	16.1	15.2	14.3	16.4	14.1	15.2	

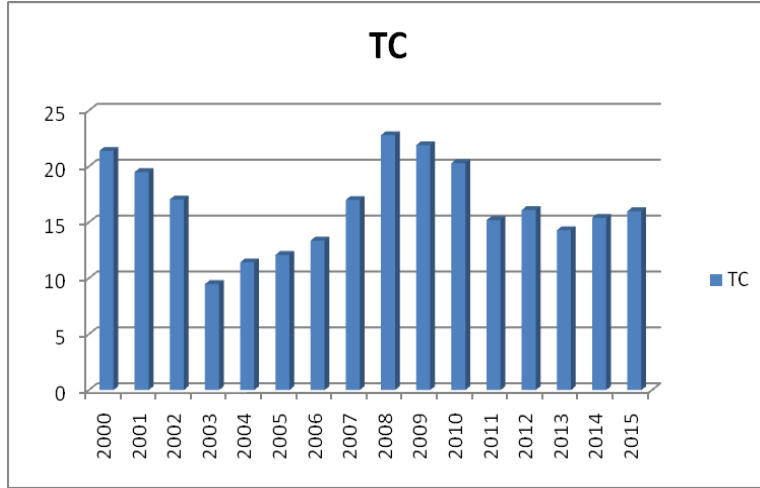
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

www.ons.dz

ينتشر هذا النوع من البطالة بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانات المتوفرة لديهم¹، وبشكل آخر بطالة الجامعيين هي نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم.

¹ ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص 37.

الشكل رقم (3-13): تطور معدل بطالة خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة (2000-2016).



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن معدل بطالة المتخرجين الجامعيين في الجزائر يرتفع سنة بعد أخرى، نظراً لتخرج عدد معتبر من الطلبة من الجامعات والذين يجدون صعوبات للاندماج في عالم الشغل، في وقت تتصلب السوق أمام خلق فرص جديدة لاستيعاب هذه الطاقات، ما قفز بمعدل البطالة إلى حدود 10% من إجمالي القوى العاملة في الدولة. كما انه من المفترض أن يشكل نقص الكفاءة والتدريب عائقاً كبيراً أمام الاندماج في سوق العمل وحسب آخر الأرقام التي كشف عنها الديوان الجزائري للإحصائيات فإن قرابة 358 ألف عاطل عن العمل حامل لشهادة عليا وذلك إلى نهاية سبتمبر 2016. في حين بلغ معدل بطالة الخريجين الجامعيين أعلى مستوى له 22.8% سنة 2008، ولكن يعود الارتفاع المستمر لمعدل بطالة خريجي الجامعات في الجزائر إلى وصول عدد كبير من الشباب خريجي الجامعات إلى سوق العمل، إلى جانب أن القوى البشرية المتعلمة والكفؤة لم تعد مسألة عدد فقط لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يركز أساساً على نوعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل. والأكثر من ذلك أن جزءاً كبيراً يقدر بـ 63% من السكان العاطلين يبحث عن فرصة العمل الأولى، مما نجم عنه نوع من الشعور بالاستبعاد الاجتماعي، وفتح أبواب الأنشطة غير الرسمية، وانقطاع الثقة بين

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

المؤسسات وتآكل رأس المال البشري¹. لذا ترجع أسباب البطالة بين المتخرجين الجامعيين في الجزائر إلى الأسباب التالية:

-**الانتقاء الصعب وعامل الخبرة:** ففي الآونة الأخيرة فقدت الجامعة سمعتها من حيث النوعية، فأصبح بذلك أرباب الأعمال يحدرون من حملة الشهادات ولا يثقون في مستوياتهم التعليمية كما أصبحوا يطلبون الخبرة المهنية وهي لا تتوفر في حاملي الشهادات².

-ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة ويرجع ذلك لانخفاض مستويات التعليم. - التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي مع انخفاض درجة الملاءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم، إذ تفرز الجامعة الجزائرية سنوياً 120 ألف جامعي .

-أما السبب الأخير يتعلق بطبيعة العمل المحلي من خلال عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية، يضاف إليها عدم توافق المهارات المتوفرة لدى الخريجين مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص، ويضاف إلى كل هذا تراجع سياسة الدولة في توظيف حملة الشهادات تزامناً مع الأزمة الاقتصادية التي تمر بها البلاد مؤخراً. وبالرغم من وضع الحكومة لعدة آليات لامتناس البطالة وسط الجامعيين، منها استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يساعد الشركات العمومية والخاصة على تشغيل خريجي الجامعات، إلا أن هذه الحلول تعتبر مجرد معالجة للنتائج وليس للأسباب.

وتظهر النتائج أن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجل تراجعاً ما بين سنتي 2014 وسنة 2016، بينما سجل ارتفاعاً لدى فئة الأشخاص بدون شهادة خلال نفس الفترة بلغ 1,2 نقطة حيث انتقل من 8.6% إلى 9.8%، و عرفت فئة خريجي معاهد التكوين المهني ارتفاعاً هي الأخرى في هذا المؤشر بلغ 0,7 نقطة خلال نفس الفترة. و تجدر الإشارة في هذا السياق أن التركيبة النسبية لفئة البطالين حسب الشهادة المحصل عليها أن 55.7% من إجمالي هذه الفئة غير حاملة لأي شهادة وهو ما يعادل 745 000 شخصاً، بينما 23,3% حائزين على شهادة من معاهد التكوين المهني، أما أصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا فيمثلون 21% من إجمالي هذه الشريحة.

¹ منسقو الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي، منتدى البحوث الاقتصادية ومعهد البحر المتوسط (FEMISE)، ديسمبر 2004، ص 09.

² مسيكة بوفامة، ذهبية الجوزي ومحمد بابكر، الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 25 و 26 جوان 2008، ص 04.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

فهذه حالة من عدم الكفاءة الاقتصادية في تخصيص الموارد وهذا راجع للأسباب التالية:

1- التعليم العالي أصبح يشكل هدراً للموارد التي تم استثمارها في تراكم رأس المال البشري، دون أن تساهم هذه الأخيرة في تكوين النمو الاقتصادي.

2- بطالة الشباب المؤهل تؤثر سلباً على حافز لدى الشباب للاستثمار في رأس المال البشري و بالتالي فهم على دراية بأنهم لا يمكنهم تقدير قيمة هذا الاستثمار، وبالتالي يفضلون تخصيص الوقت المتاح لهم في العمل سواء ضمن القطاع الرسمي أو غير الرسمي، الأمر الذي سيحدّ من تراكم رأس المال البشري .

3- بطالة الخريجين حاملي الشهادات، تخلق صدمة اجتماعية لدى الفئات الشابة المقبلة على مواصلة التعليم، فهي تولّد التوقعات المتشائمة لديهم.

4- إن القوى البشرية المتعلمة والكفؤة لم تعد مسألة عدد فقط، لكن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم وهو ما يركز أساساً على نوعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل¹.

هكذا، ورغم كل الجهود التي تبذلها الحكومة الجزائرية لاستثمار رأسمالها البشري، حيث نجد أن قرارات السلطات العمومية توافق قرار الاقتصاديين والمفكرين في مجال استثمار رأسمالها البشري بالتركيز على التعليم عموماً والتعليم العالي بصفة خاصة، غير أن ذلك كان من ناحية واحدة فقط وهي التعليم، بحيث إذا ما نظرنا من زاوية مغلقة تخص التعليم العالي فقط لوجدنا أن الجزائر سعت دائماً وتسعى دوماً إلى تكوين أكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون مراعاة ما هو ضروري للاقتصاد الوطني أو حتى دون مراعاة التخصصات التي يحتاجها هذا الأخير .

كما أنه من المعروف بأن القطاع الخاص سيكون الموظف الرئيسي لخريجي المؤسسات التعليمية خاصة في إطار الشراكة مع الاتحاد الأوروبي و الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة، وان هذا القطاع لا يمكن أن يقوم بهذا الدور ما لم يتوفر لدى الخريجين مهارات تتوافق مع احتياجات القطاع الخاص، وان المدخلات الأساسية التي يحتاجها سوق العمل تكمن في مخرجات التعليم العالي وبالتالي لابد من تنسيق حقيقي بين هذين القطاعين، هذا التنسيق يترسخ من خلال التعاون المستمر بين فعاليات كل من سوق العمل والتعليم العالي، مما يساعد على تطوير الكفاءات الوطنية لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعنا. فعدم التناسق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى نسبة كبيرة من خريجي الجامعات في الجزائر يرفضون العمل في القطاع الخاص

¹ دهماني ادريوش، بوطالب قويدر، فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر وانعكاساته على معدلات البطالة، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، 2008، ص ص 18-19.

ويريدون العمل في القطاع الحكومي هي من أهم الأسباب الكامنة وراء انتشار وتزايد بطالة الجامعيين في الجزائر، بحيث يوجد فائض كبير في إعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها المؤسسات الاقتصادية بفرعيها العام والخاص. وفي الأخير يمكن إجمال أهم الأسباب التي أدت إلى ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر خلال هذه الفترة إلى :

*عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل :

إن مدة التعليم ومن ثم مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معاً وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة، وأن عدم التناسق بين التعليم والتوظيف¹ قد أدى إلى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعاة التخصصات التعليمية مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة وبالتالي زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل .

*قلة المؤسسات البحثية :

إن تطور أساليب الإنتاج والابتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجية باستحداث وضع سلع تتلائم مع المنتجات في الأسواق الدولية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج أدى إلى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني وأثر على مستوى الدخل والعمالة معاً، بالإضافة إلى عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث لديها، كما أنه لا يوجد تناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية وبين المؤسسات الاقتصادية مما أدى إلى ضالة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر، وعليه كان انتقال التكنولوجيا الحديثة إلى الجزائر بمثابة أحد أسباب زيادة البطالة حيث يرى البعض² أن ثبات حجم الإنتاج وارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض العاملين في مجال الأنشطة الاقتصادية، وبالتالي فإن التكنولوجيا الحديثة تؤدي إلى زيادة البطالة إذ لم يواكبها زيادة في الإنتاج .

*تخطيط القوى العاملة :

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، نوفمبر، 1999، ص62.
² أشرف محمد جمعة البنان، دور الصناعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2002، ص26.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

إن سوء تخطيط القوى العاملة سبباً جوهرياً في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة¹ هو خلق الوظائف ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وإن أهمية تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات، والقدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات فيما بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية وبالتالي تحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كماً ونوعاً وصولاً إلى أفضل الإنتاج ولاشك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يجد من البطالة، كما يؤدي إلى توجيه العمالة إلى القطاعات الأكثر حاجة إليها .

ثانياً: خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق الشغل في الجزائر

تشير الإحصاءات الدولية لسنة 2017 إلى أن أفضل جامعة جزائرية هي جامعة تلمسان في الرتبة 3438 عالمياً، وهذه النتيجة ذات مدلول واقعي و لا تحتاج إلى تبرير، و هذا إن دلّ فإنما يدل على قلة كفاءة الطالب الجزائري نظراً لعدم كفاءة باقي المعايير الأخرى المرتبطة بالتعليم الجامعي، و هذا ما جعل مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق الشغل تتميز بما يلي:

- تخريج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن جاهلين بكيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم الشغل.
- بعد المكتسبات العلمية عن ما يصادفه الطالب الجامعي في سوق العمل.
- عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلاً.
- عدم إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله لها تخصصه، و هذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى.
- صعوبة الاندماج في عالم الشغل، نظراً لغياب مهارات الاتصال و القيادة من جهة و غياب المهارات المهنية من جهة أخرى.

وهناك بعض الصفات التي يجب أن تتوفر بالفعل في خريج مؤسسات التعليم العالي لكي يكون بالفعل يد فنية مؤهلة تساهم في خلق الميزة التنافسية ويتم ذلك بتوافر الكفايات التالية:

***الكفايات المهنية:** التناسب بين الوظيفة والاختصاص والاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة والعمل بإتقان.

¹ محمد كمال مصطفى، تخطيط القوى العاملة (المفاهيم - الأسس - الأساليب)، كتاب الأهرام الاقتصادي، مؤسسة الأهرام، مصر العربية ، العدد 141، 1999/10/01، ص 03.

*الكفايات الأكاديمية: المعرفة الواسعة في مجال التخصص.

*الكفايات الثقافية: بالاطلاع على مشاكل البيئة ومتابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام والاهتمام بالأحداث العالمية¹.

*كفايات الاتصال والتواصل: القدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً وتوافر مهارات النقاش والحوار.

*الكفايات الشخصية: التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل والقدرة على معالجة المشاكل بسرعة وبأفكار وخطط عمل جديدة².

ثالثاً: متطلبات دمج مخرجات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية

من أجل تطوير وظيفة الجامعة و جعل مخرجاتها البشرية أكثر قدرة على التكيف مع سوق العمل، فإنه يتعين تحقيق الجوانب التالية:

1- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل:

تسعى الجامعات التقليدية إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق، وهو التوجه الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف في حين أن التسعينيات وما تلاها من سنين هي حقبة تغير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص العمل، وهذا الدور الجديد يعني أن تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة، وتُعد خريجها إلى حياة عملية أكثر تعقيداً وأقل استقراراً تتوافق مع طبيعة الوظيفة المؤقتة وعقد العمل المبني على الجدارة والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة التوظيف المستند إلى كونها مجرد بطاقة دخول إلى عالم الشغل.

2- الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين:

فالمناداة بالشراكة مع أصحاب المصالح المحيطين بالجامعة مطلب قدس تسعى كثير من الجامعات إلى الحرص على تطبيق بعض ملامحه. لكن المطلوب هو الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحور حول العميل، هذا إضافة إلى

¹ محمد السعيد بن غنيم، مرجع سبق ذكره، ص 23.

² Schultz Theodor, education, investments and returns, in: Hollischenery, hand book of development economics, Elsevier, Netherlands, 2002, p45-46.

أهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة ورواد الأعمال والجمعيات غير الهادفة للربح والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة والمنشآت الصغيرة، بناء ثقافة المنظمة والسلوك التنظيمي للجامعة يتطلب التركيز على المجتمع المحيط والرواد المحليين .

3- التعليم القائم على الإبداع والابتكار:

إن الأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث، فالجامعة تحتاج اليوم إلى تعليم على توليد الأفكار والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية، مع ضرورة تدريب الطالب على التفكير الريادي والذي يعني تدريب الطالب على مفهوم "المنشأة" أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء المنشأة ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وقد سبقت أوروبا كثيراً من الدول في هذا المجال، حيث استحدثت منذ عام 1988م عدداً كبيراً من البرامج التشجيعية لمفهوم "المنشأة" في التعليم العالي بشراكة ودعم من شركات القطاع الخاص على المستوى المحلي والإقليمي، وكانت ثمرة أن أعدت جيلاً من الشباب يمتلك روح الريادية، كما أن التعليم الابتكاري القائم على الإبداع والابتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة، ويوجد مناخاً تعليمياً متعدد الأبعاد التخصصية يساهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج .

4- نشر ثقافة ريادة الأعمال في أوساط الطلبة:

وجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتاً طويلاً وبرامج متنوعة وتعهداً مستمرا. هذه القيادة يجب أن تتميز بالإيمان العميق بالفكرة، والتبني الجاد لمفهوم الجامعة الريادية، ووضع الخطط الإستراتيجية لها، والبرامج التنفيذية لمراحلها، ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال، والشركات الطلابية ومنافسات خطة العمل، ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال.

5- توطيد العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية:

كالمصارف والجمعيات المهنية كقنابات المهندسين، والمحامين، عن طريق تأمين تمثيل دائم لهم في مختلف المجالس الجامعية (كمجالس الأقسام والكليات والجامعات) بما يتيح لهم تقديم النصيحة والمشورة العلمية حول حاجات مختلف هذه القطاعات الاقتصادية والإنتاجية، الأمر الذي ينعكس بدوره على المحتوى العلمي للبرامج التعليمية وعلى خطط البحث العلمي في هذه الجامعات.

في الأخير يمكن القول بأنه لن يكون للتعليم الجامعي دور فعال في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته التي تتمثل في الموارد البشرية التي تم تكوينها علميا، كما أن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال و ريادي في سوق العمل إن لم يتم وضع خطط وسياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة و باقي المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية. و لكي يتعاضد دور الجامعات في حل مشاكل التنمية في المجتمع و علاج مشكلة البطالة يجب البحث عن طرق تساعد الطلاب في التفكير المنطقي في حل المشاكل و أن يكتسبوا مهارة عمق التفكير و التحليل¹. ولهذا ففي سبيل إعداد الخريجين إعدادا جيدا لسوق العمل ومن اجل علاج البطالة لدى خريجي الجامعات فإننا نحتاج إلى:

-تحديد التخصصات في مؤسسات التعليم العالي التي يتطلبها سوق العمل في القطاعين العام و الخاص وإعداد الخريجين بما يكفل لهم البدء في مشاريعهم الخاصة.أي ضرورة اعتماد مقاييس علمية مابين وزارة التعليم العالي ووزارة العمل لتفادي سياسة الحشو في المناصب البيداغوجية ووضع تخصصات حسب سوق العمل. وبالتالي من الضروري ربط السياسة التعليمية للبلد باحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية ويأتي ذلك بإتباع سياسة تخطيط التعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات، مع مراعاة إمكانات البلد ونوعية البرامج التنموية المطلوبة².

- أوصت الدراسة التي أعدها خبراء المجالس القومية المتخصصة بضرورة تعديل سياسات القبول في التعليم الجامعي و في المعاهد و المدارس الفنية على اختلاف أنواعها بحيث تتواءم أعداد و تخصصات الخريجين مع احتياجات سوق العمل .

-إنشاء مراكز للتدريب على المهن الزراعية المتعلقة بالتصنيع الزراعي، وإلحاق بعض فائض الخريجين بالشركات المختلفة ليعملوا بها كمتطوعين وذلك بعد تدريبهم على المهن التي تحتاجها هذه الشركات و تعيين من تثبت كفاءتهم.

-توصي وثيقة مكتب العمل الدولي بتشجيع القطاع غير الحكومي في المدن من أجل تخفيف العبء فيما يتعلق بتوفير فرص العمل، في وقت ينحسر فيه دور الدولة في إيجاد فرص عمل حقيقية.

¹ بيبي وليد، خريجو الجامعات الجزائرية (عمال المعرفة) بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية الإنسان والمجال - مجلة دولية علمية محكمة تصدر عن معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية-المركز الجامعي نور البشير بالبيض- الجزائر، العدد الثالث، افريل 2016، ص 25.

² هيا جميل بشارت، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 27.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

- تطوير مناهج البحث العلمي وتجديدها، من خلال إعادة النظر في المحتوى العلمي، وكذا تحسين أداء الأساتذة من خلال الدورات التدريبية المستمرة، و تغيير أساليب التقويم لجعلها أكثر مرونة و مصداقية.

- اعتماد مناهج تعليمي يركز على تطوير المهارات الخاصة لدى الطلبة كمهارة الإبداع و الابتكار، ومهارة التواصل والعمل الجماعي، إضافة إلى تنمية المهارات القيادية لديهم وكذا تطوير المهارات اللغوية و الحاسوبية.

- إعداد مختصين تربويين في الجامعات، مهمتهم مساعدة الطلبة عند عملية التوجيه الأكاديمي قبل اختيارهم للتخصصات وإطلاعهم على طبيعة دراستهم وعملهم المستقبلي بعد التخرج، ومختصين آخرين يساعدونهم في توجيههم نحو كيفية إيجاد فرص عمل و ما هي متطلبات المجتمع و فرص العمل المنتجة التي تسد النقص في حاجات أفرادها، كما يمكن أن يتم هذا التوجيه من خلال ندوات علمية و مهنية أو ورشات عمل.

- تحسين نوعية التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة، والاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية والعمل الميداني حتى يكون بالإمكان أن يتخرج طلبتنا قادرين على العمل واثقين من أنفسهم، ومحاولة تطبيق أنماط تعليمية مستخدمة في بلدان العالم المتقدمة الأخرى أو تطوير استخدامها إن كانت مستخدمة.

- تبني إطار فكري منظم هدفه تحقيق جودة تعليمية شاملة و نشر هذه الفلسفة في: المجتمع ومنظمات المعلمين، الإدارات التعليمية المركزية و المحلية، المدرسة أو الجامعة¹.

إن المدة التي يستغرقها الفرد في التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة أخص تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص من وجهة نظر الفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر، وكذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ككل، وإن عدم التناسق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل قد أدى إلى تراجع عائد هذا التعليم، وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعات التخصصات التعليمية حيث أن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة، مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتواضعة مما أدى إلى زيادة في المعروض من حاملي الشهادات الجامعية عن حاجة سوق العمل، وعدم التجانس في هيكله من خلال العجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها. وهذا يرجع بطبيعة الحال إلى قصور

¹ أحمد إبراهيم احمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 204.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل، وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والكفاءات البشرية وأيضاً في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات سنوياً من الخريجين دون أن يكون ذلك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين مختلف الجهات المعنية والذي كان من الأسباب الرئيسية للارتفاع المستمر لنسبة بطالة حاملي الشهادات العليا، وأصبح خريج الجامعة اليوم غائباً على المجتمع نظراً لأنه لا يشارك بعمل مثمر لا لنفسه ولا لمجتمعه، رغم أنه في الأساس استثمار تم تخصيص الكثير له في سبيل الحصول على عوائد.

وبالتالي يمكن القول بأنه من أهم الأسباب الرئيسية التي يمكن أن تؤدي إلى ظهور البطالة في أي بلد هي عدم تلائم نوعية التعليم ومخرجاته مع ما يحتاجه سوق العمل¹، بمعنى أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في تخصص معين بينما يوجد العجز في تخصصات أخرى، فعدم التنسيق بين هذه الجهات وما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار بطالة خريجي الجامعات وزيادتها.

- إن لبطالة خريجي الجامعات انعكاساتها الاقتصادية، فتظهر هذه الانعكاسات في النقاط التالية:

*الفرد العاطل بعد تكملة دراسته وعدم وجود عمل يتناسب مع دراسته ومع المؤهل الذي أستغرق وقتاً طويلاً حتى ناله، يكون في حالتين: إما يبقى في حالة بطالة، أو يقبل بالعمل في أي مجال، وكلا الأمرين خسارة اقتصادية للبلاد.

* يؤدي إلى قصور مهارات الخريجين، فالمهارات تقل شيئاً فشيئاً نتيجة لعدم الاستعمال و تؤدي إلى البطالة.

* نجد أن بعض الخريجين خاصة الجامعيين الذين يقبلون العمل في بعض الحرف التي لا تتطلب مستويات تعليمية عالية².

* كما يترتب على البطالة زيادة حدة العجز في ميزانية الدولة بسبب انخفاض إيرادات الدولة من الضرائب نتيجة الانخفاض في المداخيل فضلاً عن زيادة مدفوعات في صورة تقديم إعانات البطالة أو الدعم لتوفير الضروريات لهؤلاء العاطلين³.

¹ عبد السميع أسامة السيد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الأسباب الآثار والحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص ص 25-26.

² أنطوان حافظ عبد الحليم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008، ص 45.

³ محمد أحمد السريتي، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص 331.

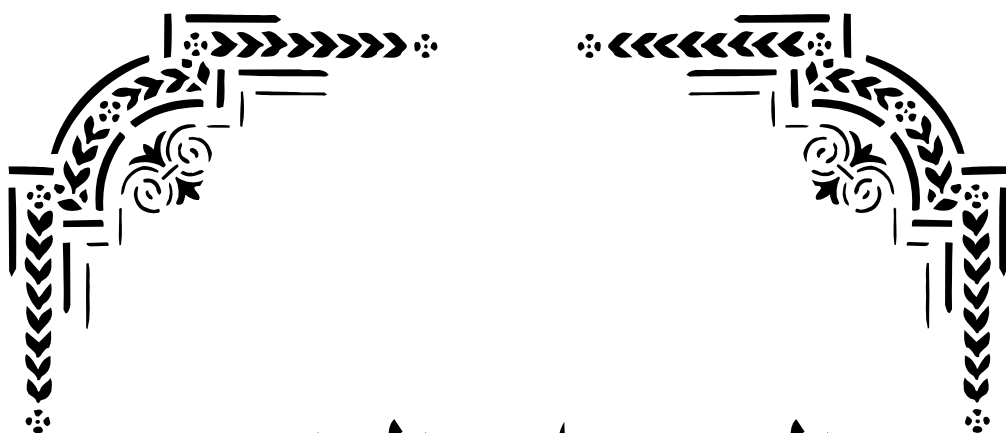
خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل، اتضح لنا بأن التطور السريع الذي عرفه العالم في النواحي العلمية غير مفهوم سوق العمل، فكان هذا السوق في السابق مجرد مكان جغرافي يتلاقى فيه عارض العمل مع طالب العمل، ليصبح الآن مكان اقتصادي تتم فيه المبادلات عن طريق وسائل اتصالات حديثة من هاتف وفاكس وحاسوب .

إن ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين يدل على أن سياسات التنمية في الجزائر متحيزة لغير المتعلمين، بالإضافة إلى مشكلة عدم التوازن بين أنواع التعليم والاحتياجات الاقتصادية و عدم التنسيق بين التخطيط التعليمي والتخطيط الاقتصادي بحيث أصبح النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة، فالتعليم في الجزائر ركز على جانب العرض بمعنى أنه أفرز خريجين لا يحتاج إليهم سوق العمل، ونتج عن ذلك بطالة خريجي الجامعات ونقص تشغيلهم.

فلن يكون للتعليم الجامعي دور فعال في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته التي تتمثل في الموارد البشرية التي تم تكوينها علميا، كما أن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال و ريادي في سوق الشغل إن لم يتم وضع خطط وسياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة و باقي المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية.

فإذا كان التخطيط بمفهومه العام يهدف بجد ذاته إلى إحداث التغيير في الظروف المحيطة، ويتضمن نظرة إلى المستقبل قوامها التنبؤ باحتياجاته في ضوء إمكانات الحاضر، فإن التخطيط التعليمي ليس هدفا بجد ذاته بل هو وسيلة من وسائل تحقيق أهداف التخطيط العام وتتضمن تحقيق الأهداف العامة.



الفصل الرابع

تقدير النموذج القياسي لدالتى

العرض والطلب على خريجي

الجامعات فى الجزائر



الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

مقدمة:

يتطلب تحديد العوامل المؤثرة على دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر خلال الفترة (1990-2016) إجراء دراسة قياسية، وذلك من خلال تحديد النماذج القياسية المقترحة مع تحديد الطريقة القياسية المستخدمة بغية التوصل إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ومن ثم تقدير النماذج وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تحليل تطور محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.

المبحث الثاني: دراسة قياسية لدالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.

المبحث الثالث: دراسة قياسية لدالة عرض خريجي الجامعات في الجزائر.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

المبحث الأول: تحليل تطور محددات دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.

بعد أن تعرضنا للجانب النظري لموضوع الدراسة يأتي الآن الجانب التطبيقي الذي يُدعمه بهدف الوصول إلى تكامل في العمل البحثي، فرغبة في الوقوف على أهم المتغيرات ذات التأثير المعتبر على التعليم العالي سنتناول هذه المتغيرات على حدى وذلك من خلال تحليلها خلال الفترة (1990-2016) قصد الوقوف على أهميتها.

المطلب الأول: تحليل تطور عدد الطلبة المسجلين بالتدرج وما بعد التدرج وعدد الطلبة المتخرجين خلال الفترة (1990-2016).

أولاً- تحليل تطور عدد الطلبة المسجلين بالتدرج وما بعد التدرج بالجامعات الجزائرية خلال الفترة (1990-2016):

يمكن تتبع تطور عدد الطلبة المسجلين بالتدرج وما بعد التدرج بالجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016) من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4-1): تطور عدد الطلبة المسجلين في قطاع التعليم العالي خلال الفترة (1990-2016).

السنوات	1991/1990	1992/1991	1993/1992	1994/1993	1995/1994
المسجلون بالتدرج	197.560	220.878	243.397	238.091	238.427
المسجلون ما بعد التدرج	14853	15220	26060	19756	13907
العدد الإجمالي	212413	236098	269457	257856	252334
السنوات	1996/1995	1997/1996	1998/1997	1999/1998	2000/1999
المسجلون بالتدرج	252.347	285.554	339.518	372.647	407.995
المسجلون ما بعد التدرج	15245	16941	18245	19225	20846
العدد الإجمالي	267592	302495	357763	391872	428841

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

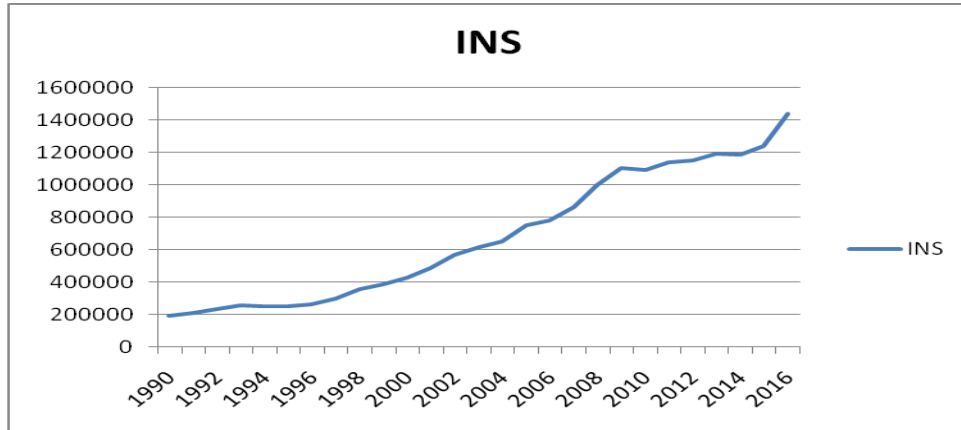
2005/2004	2004/2003	2003/2002	2002/2001	2001/2000	السنوات
721.833	622.980	589.993	543.869	466.084	المسجلون بالتدرج
33630	30221	26279	26060	22533	المسجلون ما بعد التدرج
755463	653201	616272	569929	488617	العدد الإجمالي
2010/2009	2009/2008	2008/2007	2007/2006	2006/2005	السنوات
1034313	1048899	952.067	820.664	743.054	المسجلون بالتدرج
58975	54924	48764	43458	37787	المسجلون ما بعد التدرج
1093288	1103823	1000831	864122	780841	العدد الإجمالي
2015/2014	2014/2013	2013/2012	2012/2011	2011/2010	السنوات
1330000	1119515	1124434	1090592	1077945	المسجلون بالتدرج
70700	70734	67671	64212	60617	المسجلون ما بعد التدرج
1400700	1190249	1192105	1154804	1138562	العدد الإجمالي
				2016/2015	السنوات
				1358954	المسجلون بالتدرج
				76961	المسجلون ما بعد التدرج
				1435915	العدد الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن الجامعة الجزائرية شهدت تطور كبير فيما يخص عدد الطلبة المسجلين خلال الفترة (1990-2016)، وللتوضيح أكثر نستعين بالشكل التالي:

الشكل رقم (4-1): تطور عدد الطلبة المسجلين بالجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016).



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-1).

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه بأن هناك تزايد كبير في أعداد الطلبة المسجلين بالجامعات الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)، حيث ارتفع عدد الطلبة المسجلين من 212.413 طالب خلال السنة الجامعية 1991/1990 إلى 1435915 طالب خلال السنة الجامعية 2016/2015، مع العلم انه شهدت السنتين الجامعتين 1994/1993 و1995/1994 انخفاض في عدد الطلبة المسجلين بالجامعات الجزائرية بحيث انخفض العدد إلى 252.334 طالب، ويعود هذا الانخفاض إلى تدهور الأوضاع الأمنية خلال هذه الفترة وانقطاع الكثير من الطلبة عن الالتحاق بالجامعات الجزائرية ولكن مع محاولة الجزائر استعادة الأمن والاستقرار للبلاد فقد قامت بمجهودات جبارة من اجل رفع معدلات التسجيل الجامعي وذلك عن طريق تكوين اكبر عدد ممكن من الإطارات لمواجهة العجز الحاصل في مختلف القطاعات في الدولة، فإبتداء من سنة 1997 بدأت تشهد الجامعات الجزائرية تطور ملحوظ في عدد الطلبة المسجلين ولكن هذا الارتفاع شكّل عبئاً على الجامعة، بحيث لم تستطع هذه الأخيرة مواكبة هذا التطور من خلال التأخر الكبير في إنجاز المباني مقارنة بالعدد الكبير للطلبة المسجلين بالجامعة. ويعود هذا الارتفاع للطلبة المسجلين بالجامعات في هذه الفترة إلى الأسباب التالية:

- التحسن الملحوظ في معدل النجاح في شهادة البكالوريا.
- زيادة حاجات المجتمع لليد العاملة المؤهلة لمسايرة المستجدات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل.
- مجانية التعليم العالي بحيث تتحمل الدولة نفقات التعليم العالي والمتمثلة في النقل والخدمات الجامعية.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

-النمو الديموغرافي الذي تشهده الجزائر، بحيث تطور عدد السكان في سن العمل من 12841000 سنة 1990 إلى 28988038 سنة 2016.

-الاستقرار السياسي.

-نشر التعليم العالي وتحقيق ديمقراطية التعليم ومبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، مما شجع الطلب الاجتماعي على هذا النوع من التعليم وتزايد الملتحقين به سنة بعد سنة.

وبعد إدخال نظام ل.م.د في عام 2004، سعت الدولة إلى وضع مخططين خماسيين يشمل الأول الفترة (2005-2009) ويهدف إلى:¹

-تحقيق التوازن الجهوي بتقريب الجامعات لمختلف الطلبة.

-تهيئة ظروف ملائمة للاستمرار في توسيع الشبكة الجامعية والسعي لتوفير أكثر من 500.000 مقعد بيداغوجي جديد.

بينما كان يهدف المخطط الخماسي الثاني (2006-2010) إلى:

-السعي نحو زيادة عدد الأساتذة الباحثين .

-رفع عدد البحوث المنجزة من طرف المراكز البحثية .

-السعي لتوفير كل الوسائل الضرورية لثمين نتائج البحث والتطوير .

بالإضافة إلى هذا شهدت السنتين الجامعتين 2010/2009 و 2014/2013 انخفاض محسوس في عدد الطلبة المسجلين، ويعود هذا الانخفاض إلى تراجع في عدد الطلبة المتحصلين على شهادة البكالوريا، حيث بلغ عدد الطلبة المسجلين بالجامعات الجزائرية خلال السنة الجامعية 2014/2013 في التدرج ب 1119515 طالب و70734 طالب مسجل فيما بعد التدرج موزعين على الجامعات الجزائرية حسب المناطق: الوسط، الشرق والغرب كما هو موضح في الجدول التالي:

¹ MESRS, quelque agrégat sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique, 2006, p4-5.8

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

الجدول رقم (4-2): توزيع طلبة التدرج وما بعد التدرج على الجامعات الجزائرية للسنة الجامعية
2014/2013.

الرقم	الجامعات الجزائرية	عدد الطلبة الجدد المسجلين في التدرج /2013 2014	عدد الطلبة المسجلين في التدرج /2013 2014	عدد الطلبة المتخرجين في التدرج /2012 2013	عدد الطلبة المسجلين ما بعد التدرج /2012 2013	عدد الأساتذة /2013 2014
1	الجزائر	24918	138902	39310	18202	8270
2	تيزي وزو	7266	47211	11888	2324	2008
3	البليدة	7164	48306	11280	2672	2022
4	بجاية	6489	40131	11041	1597	1440
5	بومرداس	4542	28731	7567	1064	1362
6	الشلف	4177	25197	6083	683	960
7	الاعواط	3910	22063	5253	835	895
8	المدية	3497	18370	4678	455	652
9	الجلفة	3319	21852	4696	170	813
10	خميس مليانة	3247	16115	4608	90	519
11	البويرة	3086	15088	3396	84	521
12	غرداية	1567	8129	1584	97	277
13	تمراست	487	2555	560	99	132
14	تبيازة	1268	2684	00	/	60
	العدد الإجمالي للووسط	74937	435334	111944	28372	19931
1	قسنطينة	12935	71625	18309	6645	3481
2	عنابة	6017	42122	10043	4374	2258
3	باتنة	8064	45200	13198	3260	2014

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لداتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

1415	2130	5281	28688	5775	سطيف01	4
606	494	5945	18390	3516	سطيف02	5
1019	1381	5784	21724	3545	ورقلة	6
1196	2933	6753	26214	4409	بسكرة	7
1302	601	9358	26824	5084	المسيلة	8
811	491	4063	16233	2442	قلمة	9
988	471	5926	21622	5052	سكيكدة	10
929	571	6114	20757	4263	جيجل	11
790	692	4541	21147	3651	أم البواقي	12
683	210	3676	17811	4428	تبسة	13
301	198	1024	5423	1363	الطارف	14
644	50	4776	16125	3169	الوادي	15
477	62	2116	11422	1564	سوق اهراس	16
484	160	2323	12029	1473	خنشلة	17
396	68	2789	11658	2401	برج بوعرييج	18
255	/	1164	6304	1542	ميلة	19
20049	24791	113183	441813	80693	/	العدد الإجمالي للشرق
3214	7872	15085	59234	8036	وهران	1
1757	4015	12705	36813	5105	تلمسان	2
1230	2938	6372	28618	3448	سيدي بلعباس	3
1106	1281	7905	24572	3915	مستغانم	4
787	227	5105	20425	4425	تيارت	5
309	183	1864	8372	1745	ادرار	6
825	400	4714	19446	2677	معسكر	7
631	114	2743	10459	2032	سكيكدة	8
598	541	2720	9746	1165	بشار	9

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

314	/	2185	10764	2520	غليزان	10
183	/	1278	3667	740	تيسمسيلت	11
206	/	664	6451	995	عين تموشنت	12
46	/	135	1599	456	النعامة	13
89	/	0	2132	511	البيض	14
24	/	0	565	85	تندوف	15
11319	15571	63475	242863	37855	/	العدد الإجمالي للغرب
51299	70734	288602	1119515	19348 5	/	العدد الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على وثائق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن جامعة الجزائر هي أكبر جامعة من حيث عدد الطلبة المسجلين بها بحيث قدر عدد الطلبة المسجلين في التدرج ب 138902 طالب وعدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج ب 18202 طالب وهذا راجع إلى الأسباب التالية:

-الموقع الجغرافي لولاية الجامعة.

-قدرة الاستيعاب لكل جامعة.

-عدد الجامعات المتوفرة في نفس المنطقة التي تنتمي لها الجامعة.

-التخصصات التي توفرها كل جامعة.

لذا يتوجب على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أن تتخذ التدابير اللازمة للاستثمار الأمثل لهذه الطاقة الهائلة من الموارد البشرية، ومن هذه التدابير توفير التأطير اللازم لاستيعاب الكم الهائل من الطلبة. ثانيا: تحليل تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعات الجزائرية خلال الفترة (1990-2016).

يمكن تتبع تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016) من خلال الجدول التالي:

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدلتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

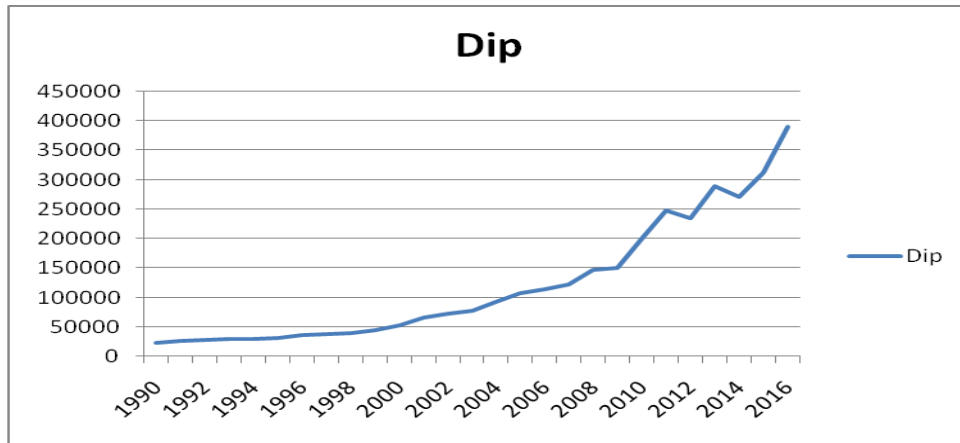
الجدول رقم (4-3): تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة الجزائرية خلال الفترة
(1990-2016).

السنوات	1991/1990	1992/1991	1993/1992	1994/1993	1995/1994
عدد الطلبة المتخرجين	25582	28182	29336	29341	31970
نسبة التطور السنوي %	/	10.16	4.09	0.017	8.96
السنوات	1996/1995	1997/1996	1998/1997	1999/1998	2000/1999
عدد الطلبة المتخرجين	35671	37323	39521	44531	52804
نسبة التطور السنوي %	10.37	4.63	5.88	12.67	18.57
السنوات	2001/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
عدد الطلبة المتخرجين	65192	72737	77972	91828	107515
نسبة التطور السنوي %	23.46	11.57	7.20	17.77	17.08
السنوات	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009
عدد الطلبة المتخرجين	112932	121905	146889	150014	199767
نسبة التطور السنوي %	5.04	7.95	20.49	2.13	33.17
السنوات	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
عدد الطلبة المتخرجين	246743	233879	288602	271430	311976
نسبة التطور السنوي %	23.52	5.21-	23.40	-5.95	14.93
السنوات	2016/2015				
عدد الطلبة	389514				

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

المتخرجين	
نسبة التطور السنوي %	24.85

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور عدد الطلبة المتخرجين في التمثيل البياني التالي:
الشكل رقم (4-2): تطور عدد الطلبة المتخرجين من الجامعة الجزائرية خلال الفترة
(1990-2016).



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-3).

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه بأن هناك تزايد كبير في أعداد الطلبة المتخرجين من الجامعة الجزائرية، بحيث ارتفع العدد من 25582 طالب خلال السنة الجامعية 2000/1990 إلى 389514 طالب خلال السنة الجامعية 2016/2015، ويدل هذا الارتفاع على التدفق الهائل الذي عرفه قطاع التعليم العالي في الفترة الأخيرة بسبب مجانية التعليم وحجم الإنفاق المتزايد من الدولة على بناء الهياكل الجامعية وتوفير الخدمات المناسبة إلى جانب ضعف المنهج المتبع والطالب على حد سواء مما أدى بالإدارة على مستوى الوزارة والجامعة تركيز على الكم على حساب الجودة، إذن يمكن القول بأن التطور الكبير في عدد الطلبة المتخرجين كما يظهره الجدول السابق وبالرغم من فرص الشغل التي عملت الجزائر على توفيرها لم تكن كافية لاحتواء هذا العدد الكبير مما ظهر فائض في العمالة المتواجد في سوق الشغل في الجزائر وهذا بالنسبة لحملة الشهادات فزادت حدة البطالة بينهم وبالتالي اختلال التوازن بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل. فأصبح بذلك التحصيل الكمي يغلب بكثير على التحصيل النوعي ومن ثم زيادة المعروض من خريجي الجامعات الجزائرية وخاصة الإناث و الجدول التالي يبين لنا تطور عدد الإناث المتخرجين.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدلتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

الجدول رقم (4-4): تطور عدد الإناث المتخرجين من الجامعة الجزائرية

السنوات	2001/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
عدد الإناث المتخرجين	37195	41154	44345	56127	65680
السنوات	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009
عدد الإناث المتخرجين	68187	74431	93096	92846	129878
السنوات	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
عدد الإناث المتخرجين	159678	147409	184959	171840	203728
السنوات	2016/2015				
عدد الإناث المتخرجين	224158				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ثالثا: تحليل تطور عدد الأساتذة خلال الفترة (1990-2016)

يتميز قطاع التعليم العالي بالجزائر بتطوره الكبير فيما يخص عدد الطلبة وعدد الأساتذة، حيث أن زيادة عدد الطلبة أدى بالضرورة إلى زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس والجدول التالي يوضح تطور عدد الأساتذة خلال الفترة (1990-2016).

الجدول رقم (4-5): تطور عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)

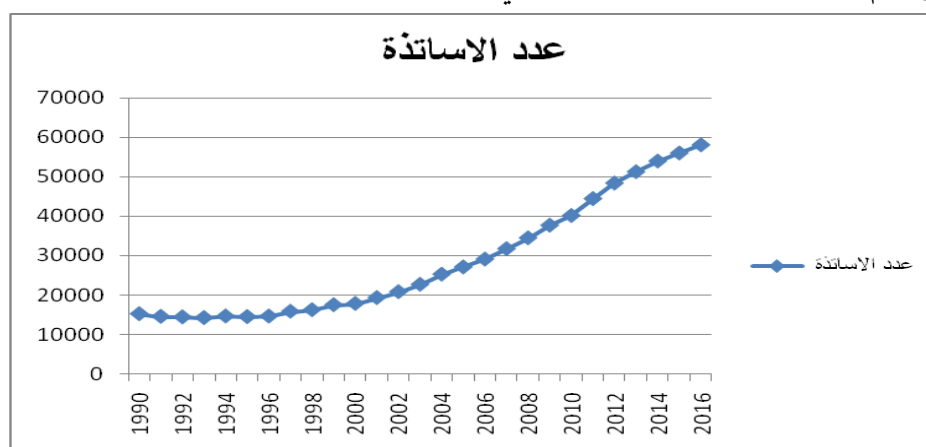
السنوات	1991/1990	1992/1991	1993/1992	1994/1993	1995/1994
عدد الأساتذة	15171	14494	14350	14180	14593
السنوات	1996/1995	1997/1996	1998/1997	1999/1998	2000/1999
عدد الأساتذة	14427	14581	15801	16186	17460
السنوات	2001/2000	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004
عدد الأساتذة	17780	19275	20769	22650	25229
السنوات	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

عدد الأساتذة	27067	29062	31703	34470	37688
السنوات	2011/2010	2012/2011	2013/2012	2014/2013	2015/2014
عدد الأساتذة	40140	44448	48398	51299	54000
السنوات	2016/2015				
عدد الأساتذة	56061				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور عدد الأساتذة في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (4-3): تطور عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية خلال الفترة (1990-2016)



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-5).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وخلال الفترة الممتدة من 1990 إلى غاية 2016 أن هناك نمو في عدد الأساتذة ولكن بنسب متفاوتة، فخلال فترة التسعينيات فقدت الجزائر مجموعة من الأساتذة وباحتثها وهذا نظرا للظروف الصعبة التي عرفت الجزائر خلال هذه الفترة وبعد تحسن الأوضاع السياسية شهدت الجامعات الجزائرية تطور في عدد الأساتذة بحيث وصل العدد إلى 56061 أستاذ خلال السنة الجامعية 2016/2015، ويساعد هذا الارتفاع الكبير لعدد الأساتذة في تحسين نوعية وجودة التعليم العالي وهذا مؤشر يعبر عن توسع حجم الطاقة البحثية في الجزائر.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

رابعا: تطور ميزانية قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة (1990-2016)

يمكن تتبع تطور ميزانية قطاع التعليم العالي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4-6): تطور ميزانية قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة (1990-2016)

الوحدة: الف دج

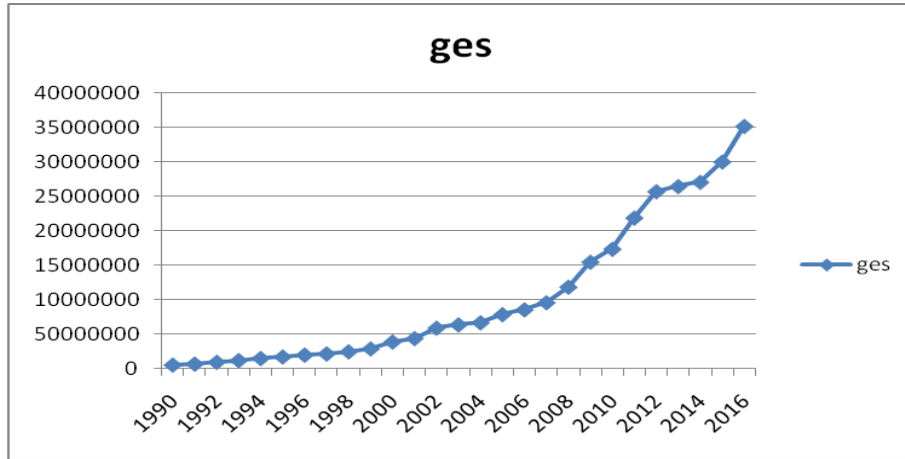
1994	1993	1992	1991	1990	السنوات
14657762	10258341	9063804	6500000	5075000	ميزانية القطاع
1999	1998	1997	1996	1995	السنوات
30548152	24306558	21035480	19559000	16877192	ميزانية القطاع
2004	2003	2002	2001	2000	السنوات
66497092	63494661	58743195	43591873	38580667	ميزانية القطاع
2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
154632798	118306406	95689309	85319925	78381380	ميزانية القطاع
2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
270742002	264582513	257173918	218830565	173483802	ميزانية القطاع
			2016	2015	السنوات
			352000000	300333642	ميزانية القطاع

المصدر: قوانين المالية من 1990-2016.

من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور ميزانية قطاع التعليم العالي في الشكل التالي:

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

الشكل رقم (4-4): تطور ميزانية التعليم العالي في الجزائر



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-6).

من اهم النشاطات الحكومية في جميع الدول هو الانفاق على التعليم العالي، فنلاحظ من خلال الشكل أعلاه بأن ميزانية قطاع التعليم العالي في الجزائر شهدت ارتفاعا مستمرا خلال الفترة الممتدة ما بين 1990 و2016، لكن فيما يخص النسبة المخصصة للقطاع مقارنة بميزانية الدولة شهدت انخفاض في سنة 1995¹ بحيث وصلت النسبة الى 3.8% من الميزانية العامة للدولة التي كانت تقدر ب 437975979 الف دينار ويعود هذا الانخفاض الى انشغالات الحكومة في هذه الفترة بالوضع الأمني للبلاد فأعطت السلطات الأولوية للقطاع الأمني على حساب القطاعات الأخرى مما أدى الى انخفاض المبالغ المخصصة لهذا القطاع وجمود التكوين والتحصيل العلمي داخل الجامعة الجزائرية.

وابتداء من سنة 2000 بدأت سياسة الحكومة في التركيز على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي مما أدى الى ارتفاع المبالغ المخصصة لهذا القطاع بحيث سجلت ميزانية هذا القطاع ارتفاعا بنسبة 3.93% من الميزانية العامة للدولة ويعود هذا الارتفاع الى :

-زيادة عدد الطلبة المسجلين في الجامعات لأنه يمثل عنصر أساسي في ارتفاع النفقات.
-زيادة عدد محابري البحث في الجامعات وارتفاع أجور العمال والهيئة التدريسية التي تشكل الجزء الأكبر من هذا القطاع.

المطلب الثاني: تطور حجم السكان في سن العمل

يمكن تتبع تطور حجم السكان في سن العمل من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4-7): تطور حجم السكان في سن العمل خلال الفترة (1990-2016).

¹ قانون المالية سنة 1995.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدلتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

1994	1993	1992	1991	1990	السنوات
14795000	13817000	13485000	13165000	12841000	PAT
7.07	2.46	2.43	2.52		PAT%
1999	1998	1997	1996	1995	السنوات
16534524	16033000	16032761	15576000	15284000	PAT
3.12	0.001	2.93	1.91	3.3	PAT%
2004	2003	2002	2001	2000	السنوات
22493933	22015894	21168150	20898100	20283582	PAT
2.17	4	1.29	3.02	22.67	PAT%
2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
25468599	24736211	24373853	23787400	23152459	PAT
2.96	1.48	2.46	2.74	2.92	PAT%
2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
28144	27694444	27197613	26652500	25928058	PAT
1.6	1.82	2.04	2.79	1.8	PAT%
			2016	2015	السنوات
			28988038	28545455	PAT
			1.55	1.44	PAT%

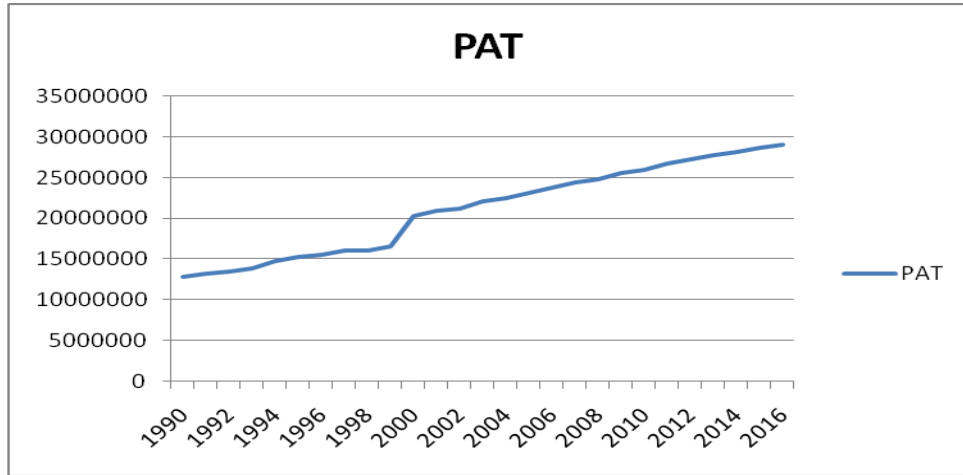
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. www.ons.dz

PAT% : من حساب الباحثة بالاعتماد على برنامج Excel.

من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور حجم السكان في سن العمل في التمثيل البياني التالي:

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

الشكل رقم (4-5): تطور حجم السكان في سن العمل



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-7).

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه بأن نسبة السكان في سن العمل كانت متزايدة خلال الفترة (1990-2016)، ونتوقع أثر هذه الزيادة ارتفاع حجم القوى العاملة (المتخرجين من الجامعة) نتيجة ارتباطها القوي بفتة السكان في سن العمل.

ففي حالة عجز الاقتصاد على توفير مناصب شغل إضافية كافية لتغطية العجز الناتج عن زيادة عرض الاستخدام، فإن ذلك سينعكس على تفاقم حدة بطالة خريجي الجامعات.

ففي سنة 2016 عرف عدد السكان في سن العمل زيادة بحيث وصل إلى 28988038 نسمة أي ما يعادل 1.55% وهو ارتفاع معتبر مقارنة بسنة 2015 حيث بلغ 1.44% ويعود هذا الارتفاع أساسا إلى الزيادة المعتبرة لحجم الولادات الحية بالرغم من ارتفاع حجم الوفيات.

إن الزيادة في حجم السكان في سن العمل سوف يصاحبه تزايد في عدد الملتحقين بالجامعات، وبالتالي زيادة عرض خريجي الجامعات مما يحتم بالضرورة زيادة مستلزمات التعليم من أعداد الأساتذة، الأبنية والأجهزة والمعدات المختلفة وبالتالي تزداد نفقات التعليم العالي.

المطلب الثالث: تطور الناتج المحلي الإجمالي والتراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016).

سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى تطور الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ثم التراكم الخام للأصول الثابتة والكتلة الأجرية في الجزائر.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لداتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

أولاً: تطور الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة (1990-2016)

يمكن تتبع تطور الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4-8): تطور الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي الوحدة: دولار أمريكي

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994
PIB R	9,199E+10	9,0886E+10	9,2522E+10	9,0579E+10	8,9764E+10
معدل النمو%	/	1.2-	1.8	2.1-	0.89-
السنوات	1995	1996	1997	1998	1999
PIB R	9,3175E+10	9,6995E+10	9,8062E+10	1,0306E+11	1,0636E+11
معدل النمو%	3.79	4.09	1.09	5.1	3.19
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004
PIB R	1,1042E+11	1,1375E+11	1,2013E+11	1,2878E+11	1,3432E+11
معدل النمو%	3.82	3	5.6	7.2	4.3
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
PIB R	1,4225E+11	1,4465E+11	1,4953E+11	1,5306E+11	1,5306E+11
معدل النمو%	5.6	7.2	4.3	5.9	1.68
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
PIB R	1,6121E+11	1,6587E+11	1,7147E+11	1,7621E+11	1,8289E+11
معدل النمو%	3.63	2.89	3.37	2.76	3.78
السنوات	2015	2016			
PIB R	1,8977E+11	1,9679E+11			
معدل النمو%	3.76	3.7			

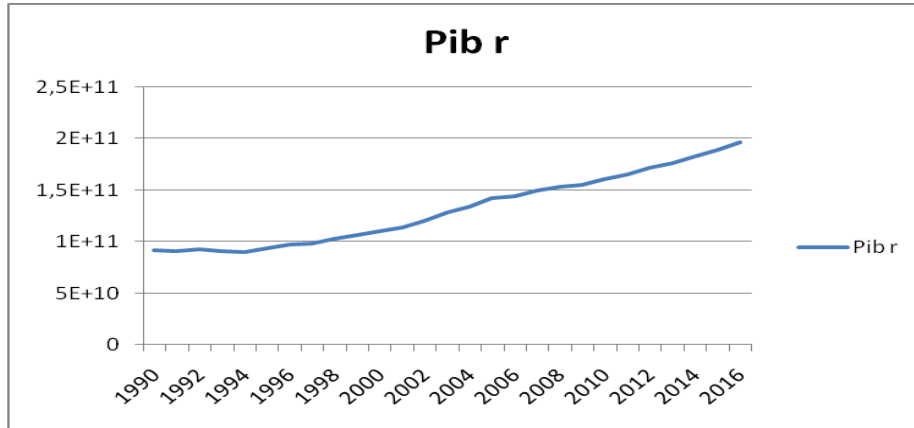
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

www.ons.dz

معدل النمو%: من حساب الباحثة بالاعتماد على برنامج Excel.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الشكل التالي:
الشكل رقم (4-6): تطور الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الجزائر خلال الفترة (1990-2016).



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-8).

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن نمو الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر قد عرف عدة تذبذبات بحيث شهدت الجزائر معدلات نمو حقيقية سالبة وذلك خلال السنوات 1991-1993-1994 وهذا راجع لارتفاع المستوى العام للأسعار من سنة إلى أخرى .

ولم يسترد الاقتصاد الجزائري المستويات المهمة من الناتج الحقيقي إلا بحلول عام 1995 عندما بدأت أسعار النفط في الارتفاع نسبيا وتبعاً للاتفاقيات مع مختلف المؤسسات المالية الدولية بدأ النشاط الاقتصادي يشهد نوع من الاستقرار والتحسين المستمر ليرتفع معدل النمو الحقيقي تقريبا إلى 3.79%.

وبدأت الوفرة النفطية الثانية بعد نهاية سنة 1998 بحيث أصبح نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي يعرف وتيرة متزايدة، وهذا نتيجة لانخفاض معدلات التضخم وتطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي المبرمة مع صندوق النقد الدولي والتي تزامنت مع فترة ارتفاع أسعار المحروقات وتقلص الديون التي كان لها الأثر الإيجابي على نمو الناتج المحلي الإجمالي في الاقتصاد الوطني. وشهدت سنة 2015 تراجع في معدل النمو الحقيقي وهذا نتيجة لانخفاض أسعار البترول و ارتفاع معدل التضخم.

أما معدلات النمو الاسمية فكانت سالبة في سنة واحدة فقط وذلك في سنة 2009¹ نتيجة لانخفاض أسعار البترول، بالإضافة الى هذا شهدت سنة 2014 انخفاض في معدل النمو الاسمي الى 3.53% وهذا راجع الى تأثره بانخفاض أسعار النفط العالمية منذ منتصف سنة 2014 . بحيث تراجع سعر النفط

¹ انظر الملحق رقم 01.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لداتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

من 100 دولار للبرميل في سنة 2014 إلى 59 دولار للبرميل في سنة 2015، لذا فإن قطاع المحروقات لا يزال يعتبر أحد المكونات الرئيسية للناتج المحلي الاجمالي في الجزائر
ثانيا: تطور التراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016).
يمكن تتبع تطور التراكم الخام للأصول الثابتة من خلال الجدول التالي:
الجدول رقم (4-9): تطور التراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016) الوحدة: مليون دج

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994
ABFF	141876.6	215778.6	277973.7	324134.9	407554.1
السنوات	1995	1996	1997	1998	1999
ABFF	541826	639447.1	638119.7	728754.1	789798.6
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004
ABFF	852628.7	965462.5	1111309.3	1265164.5	1476902.6
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
ABFF	1691640.3	19639457.9	2462124.4	3228343.2	3811419.1
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
ABFF	4350922.3	4617702.8	4978100	5690900	6342800
السنوات	2015	2016			
ABFF	7159400	7860200			

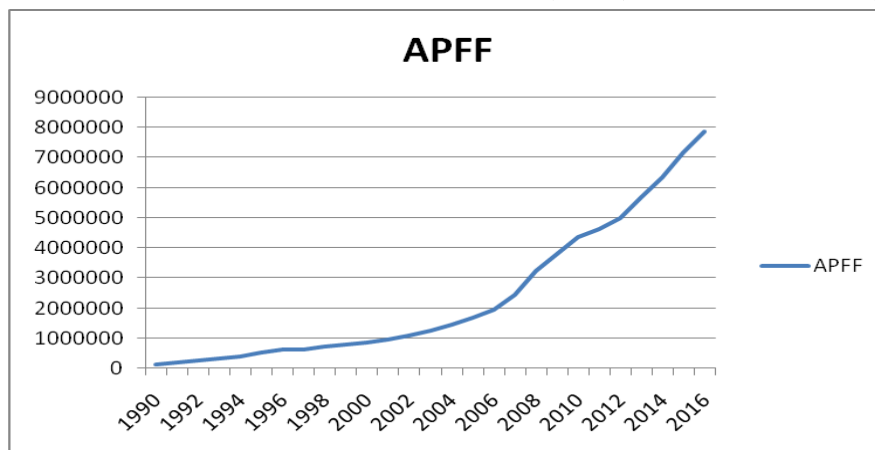
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

www.ons.dz

من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور التراكم الخام للأصول الثابتة من خلال الشكل التالي:

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لداتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

الشكل رقم (4-7): تطور التراكم الخام للأصول الثابتة خلال الفترة (1990-2016).



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-9).

لقد تعرض الاقتصاد الجزائري إلى العديد من الصدمات والتي كان مصدرها دوما التقلبات في أسعار النفط فنلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن نمو التراكم الخام للأصول الثابتة في الجزائر قد عرف عدة تذبذبات وذلك خلال السنوات 1991-1993-1994 وهذا راجع لارتفاع المستوى العام للأسعار من سنة إلى أخرى.

ثالثا: تطور الكتلة الاجرية في الجزائر

يمكن تتبع تطور الكتلة الاجرية في الجزائر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4-10): تطور الكتلة الاجرية في الجزائر خلال الفترة (1990-2016).

الوحدة: مليار دج

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994
الكتلة الأجرية	180	255.5	341.3	412.3	469.9
السنوات	1995	1996	1997	1998	1999
الكتلة الأجرية	568.8	667.2	722.1	794.6	847.6
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004
الكتلة الأجرية	884.6	970.6	1048.9	1137.9	1278.5
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
الكتلة الأجرية	1363.9	1500.1	1721.9	2138.4	2360.5
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014

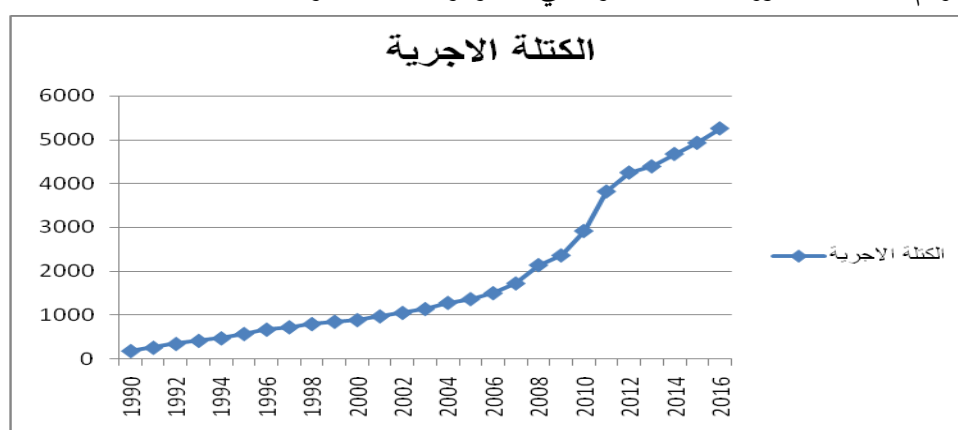
الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

4674	4391	4249.8	3817.8	2917.6	الكتلة الأجرية
			2016	2015	السنوات
			5256	4928	الكتلة الأجرية

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

www.ons.dz

من الجدول السابق، يمكن تمثيل تطور الكتلة الأجرية في الجزائر من خلال الشكل التالي: الشكل رقم (4-8): تطور الكتلة الأجرية في الجزائر خلال الفترة (1990-2016).



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الجدول رقم (4-10).

نلاحظ من خلال الشكل أعلاها بأن الأجور قد شهدت تطور سريع وقد كان هذا سببا من بين الأسباب التي أدت إلى تطور المستوى العام للأسعار وكشف الديوان الوطني للإحصاء أن إعادة تقييم الأجر الوطني الأدنى المضمون في جانفي 2012 الذي ارتفع من 15000 إلى 18000 دج والزيادات التي سبقته في 2010 و 2011 ساهمت في رفع متوسط الأجور لكل الشرائح. ومع ارتفاع معدل التضخم المسجل منذ بداية العام 2015 والذي رافقه تخفيض قيمة الدينار الجزائري بمعدل 22% على جميع المكاسب التي حققتها القدرة الشرائية بفضل الزيادات في أجور في القطاعين العمومي والخاص التي عرفت أعلى زيادة في 2013، ومع انخفاض أسعار البترول تجدد سياسة الحكومة نفسها ما بين متناقضين رفع أجور الموظفين و الذي يكلف مبالغ ضخمة من ميزانية الدولة وإلزامية تبني سياسة التقشف أمام انخفاض أسعار البترول و أثره على التوازن المالي للبلاد. وللحفاظ على نفس مستوى القدرة الشرائية التي توفرت للأسر الجزائرية يجب مراجعة متوسط الأجور نحو الارتفاع بنفس معدل تخفيض العملة وهو ما تعتبره الحكومة ضربا من ضروب الخيال في الظروف الاقتصادية الراهنة.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لداتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

وفي الأخير يمكن القول بأنه اذا كان الناتج الداخلي الخام "PIB" أساس رفع أو انخفاض الأجور فينبغي على الدولة بذل الجهود لتقوية كل مصدر اقتصادي إنتاجي بتهيئته وتحضيره للتصدير خارج المحروقات من جهة وبذل كل الجهود للتقليص من الاستيراد الذي وبدون شك يعمل على القضاء على الثروات الوطنية وإبعاد الدولة عن النمو.

المبحث الثاني: دراسة قياسية لدالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.

تعتبر عملية تحديد النموذج القياسي لأي ظاهرة اقتصادية من أولى الخطوات في عملية القياس، حيث نحاول في هذه الخطوة تحديد متغيرات النموذج و دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات وصياغتها في صورتها الرياضية .

المطلب الأول: تحديد متغيرات النموذج

لإيجاد العلاقة بين الطلب على خريجي الجامعات ومحدداتها نقوم بتقدير النموذج باستعمال طريقة الانحدار المتعدد لتحديد المتغيرات المفسرة للطلب على خريجي الجامعات في الجزائر.

أولاً: تحديد معالم النموذج

تم توصيف النموذج الرياضي لحجم الطلب على خريجي الجامعات كالآتي:

$$LDp_t = f(LPAT_t, LPIbR_t, LABFF_t, LPF_t, LW_t, \varepsilon_t)$$

المتغير التابع: وهو حجم الطلب على خريجي الجامعات خلال الفترة (1990-2016)، ويرمز له في النموذج ب LDp .

المتغيرات المستقلة: تتمثل في:

الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ويرمز له بالرمز $LPIbR$.

حجم السكان في سن العمل ويرمز له بالرمز $LPAT$.

مشاركة المرأة في سوق العمل ويرمز له بالرمز LPF .

التراكم الخام للأصول الثابتة ويرمز له بالرمز $LABFF$.

الكتلة الاجرية ويرمز لها بالرمز LW .

ثانياً: تحديد معادلة النموذج

يحدد نموذج الطلب على خريجي الجامعات بالعلاقة التالية:

$$LDp_t = c_0 + c_1 LPAT + c_2 LpIBR + c_3 LPF + c_4 LABFF + c_5 LW$$

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

ثالثا: دراسة استقرارية المتغيرات

يمكن تلخيص استقرارية المتغيرات في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-11): دراسة استقرارية المتغيرات

UNIT ROOT TEST TABLE (PP)							
<u>At Level</u>		LDP	LW	LPIBR	LABFF	LPAT	LPF
With Con...	t-Statistic	-4.0300	-4.2532	-5.6958	-4.6646	-4.7194	-5.6110
	Prob.	0.0049 ***	0.0029 ***	0.0001 ***	0.0011 ***	0.0009 ***	0.0001 ***
With Con...	t-Statistic	-4.0078	-4.2174	-6.0885	-4.3277	-5.1068	-6.9110
	Prob.	0.0219 **	0.0140 **	0.0002 ***	0.0111 **	0.0020 ***	0.0000 ***
Without C...	t-Statistic	-2.0486	-2.2557	-2.4828	-2.9149	-3.1984	-2.3266
	Prob.	0.0410	0.0259	0.0153	0.0053	0.0026	0.0221

UNIT ROOT TEST TABLE (ADF)							
<u>At Level</u>		LDP	LW	LPIBR	LABFF	LPAT	LPF
With Con...	t-Statistic	-4.0233	-3.7550	-5.6634	-4.5725	-4.7154	-5.5642
	Prob.	0.0050 ***	0.0107 **	0.0001 ***	0.0014 ***	0.0010 ***	0.0001 ***
With Con...	t-Statistic	-4.0295	-3.4495	-5.9439	-4.2915	-4.8421	-6.2398
	Prob.	0.0209 **	0.0730 *	0.0003 ***	0.0120 **	0.0036 ***	0.0002 ***
Without C...	t-Statistic	-2.2251	-0.8251	-0.1653	-2.8824	-3.2350	-1.7351
	Prob.	0.0278 **	0.3475 n0	0.6146 n0	0.0058 ***	0.0023 ***	0.0783 *

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن كل المتغيرات الاحتمالات المقابلة لها اقل من حد المعنوية 0.05 وبالتالي كل المتغيرات مستقرة عند المستوى.

المطلب الثاني: تقدير النموذج

وذلك بتطبيق طريقة المربعات الصغرى باستخدام برنامج Eviews-9 ، وبعد ادخال البيانات وتقدير الدالة تحصلنا على النتائج حسب الملحق رقم (03)، ووفقا لنتائج التقدير فإن اغلب المتغيرات ليست لها معنوية، ولهذا نحاول إعادة الصياغة مرة أخرى والاخذ بعين الاعتبار بعض الحقائق الاقتصادية حيث نجد ان الناتج المحلي الإجمالي لا يؤثر فورا في الطلب على خريجي الجامعات، وعليه سوف نحول النموذج الى نموذج ديناميكي حسب الملحق رقم (04) وبعد ذلك نقصي المتغيرات غير المعنوية . بعد إعادة التقدير تحسن النموذج وأصبحت كل المتغيرات المتبقية لها معنوية عند 5% كما هو موضح في الجدول ادناه.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

الجدول رقم (4-12): نتائج تقدير دالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر .

Dependent Variable: LDP

Method: Least Squares

Date: 06/08/18 Time: 23:05

Sample (adjusted): 1991 2016

Included observations: 26 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-45.86689	5.213558	-8.797617	0.0000
LW(-1)	-0.530202	0.156690	-3.383772	0.0027
LPIBR(-1)	2.264390	0.226619	9.992070	0.0000
LABFF	0.932208	0.194098	4.802766	0.0001
R-squared	0.993289	Mean dependent var	11.23827	
Adjusted R-squared	0.992374	S.D. dependent var	0.811164	
S.E. of regression	0.070839	Akaike info criterion	-2.316186	
Sum squared resid	0.110398	Schwarz criterion	-2.122633	
Log likelihood	34.11042	Hannan-Quinn criter.	-2.260450	
F-statistic	1085.355	Durbin-Watson stat	1.560184	
Prob(F-statistic)	0.000000			

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Eviews.9

من خلال نتائج الجدول أعلاه و الذي يعبر عن العلاقة بين حجم الطلب على خريجي الجامعات والكتلة الاجرية والنتائج المحلي الإجمالي الحقيقي والتراكم الخام للأصول الثابتة يمكن كتابة النموذج المقدر على الشكل التالي:

$$LDP = -45.86 - 0.53LW(-1) + 2.26LPIBR(-1) + 0.93LABFF$$

$$Obs = 26 \quad DW = 1.56 \quad R^2_{adjusted} = 0.9923$$

المطلب الثالث: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج

بعد تقدير معاملات النموذج نقوم الآن بالدراسة الإحصائية والاقتصادية له، وذلك بطبيعة الحال للتقدير الأخير للنموذج ونتائجه الممثلة في الجدول أعلاه.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدلتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

1- الدراسة الإحصائية:

نقوم أولاً بدراسة معالم النموذج من خلال أدنى مستوى معنوية $prob$ وذلك عند مستوى معنوية 5%.

- دراسة معنوية المتغيرات الاقتصادية المستقلة:

نلاحظ بأن $prob(t\text{-statistic})$ لكل معاملات المتغيرات المفسرة للمتغير التابع LDP اقل من 0.05، مما يعني ان كل من الثابت (C) و $LPIBR(-1)$ و $Lw(-1)$ و $LABFF$ لهم معنوية إحصائية عند مستوى 5% في تفسير دالة الطلب على خريجي الجامعات، وبالتالي فالمتغيرات المستقلة تؤثر في المتغير التابع LDP ماعدا متغير حجم السكان في سن العمل ومشاركة المرأة في سوق العمل.

- دراسة المعنوية الكلية للنموذج:

من خلال معامل معامل التحديد $R^2 adjusted$ واختبار F واختبار DW :

*معامل التحديد $R^2 adjusted$:

ان القيمة المتحصل عليها لمعامل التحديد تساوي $R^2 adjusted = 0.9923$ وهي قريبة جدا من الواحد، حيث أن المتغيرات المفسرة تتحكم ب 99.23% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الطلب على خريجي الجامعات)، مما يدل على أن هناك ارتباط قوي بين الطلب على خريجي الجامعات والمتغيرات المفسرة، أما الباقي 0.77% فتفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ.

*اختبار فيشر F :

نلاحظ بأن $Prob(F - statistic) = 0$ وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، وبالتالي النموذج ككل له معنوية.

*اختبار DW :

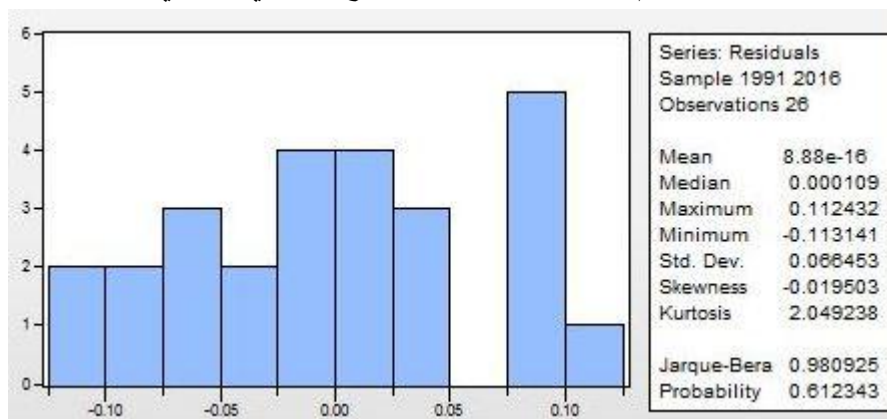
نلاحظ بأن قيمة $DW = 1.56$ ، موجودة في مجال استقلال الأخطاء [1.55, 2.35] و dU ، وبالتالي يمكن القول بأن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء مما يدل على أن الأخطاء مستقلة ذاتيا.

أما بالنسبة لاختبار Breusch-Godfrey فنلاحظ بأنه الاحتمال المقابل له أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي من الأخطاء من الدرجة K (انظر الملحق رقم 06).

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدلتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

أما بالنسبة لاختبار توزيع البواقي فنلاحظ من خلال اختبارات البواقي حسب الشكل أدناه أن قيمة الاحتمال المقابل لـ Jarque-Bera تساوي 0.61 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي فإن توزيع البواقي طبيعي.

الشكل رقم (4-9): معاملات التوزيع الطبيعي للبواقي.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Eviews.

اختبار white:

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.648534	Prob. F(7,18)	0.1853
Obs*R-squared	10.15693	Prob. Chi-Square(7)	0.1799
Scaled explained SS	3.815096	Prob. Chi-Square(7)	0.8008

حسب اختبار white نلاحظ بأن $nR^2 = 10.15 < x_{(6)}^2 = 12.592$

إذن يمكن القول بأن تباين الأخطاء متجانس.

2- الدراسة الاقتصادية:

بعد التأكد من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية، نقوم الآن بدراسة النموذج من الناحية الاقتصادية:

- بالنسبة لمعامل حجم الكتلة الاجرية في الجزائر بتأخير سنة واحدة $LW(-1)$ ، كان سالب وهذا يعني أن زيادة حجم الكتلة الاجرية في الجزائر ب 1% سيؤدي إلى انخفاض الطلب على خريجي الجامعات ب 0.53% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

- بالنسبة لمعامل التراكم الخام للأصول الثابتة $LABFF$ ، كان موجب وهذا يعني أن زيادة التراكم الخام للأصول الثابتة ب 1% سيؤدي إلى زيادة الطلب على خريجي الجامعات في سوق العمل ب 0.93% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

- بالنسبة لمعامل الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بتأخير سنة واحدة $LPIBR(-1)$ ، كان موجبا وبقيمة 2.26 وهذا يعني بأن زيادة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بتأخير سنة واحدة ب 1% سيؤدي إلى زيادة الطلب على خريجي الجامعات ب 2.26% وهذا مقبول اقتصاديا.

- اما بالنسبة لمتغير مشاركة المرأة في سوق العمل وحجم السكان في سن العمل لم تكن هناك معنوية إحصائية بينها وبين الطلب على خريجي الجامعات، وبالتالي يمكن القول بأن حجم السكان في سن العمل ومشاركة المرأة في سوق العمل ليس له تأثير على الطلب على خريجي الجامعات في سوق العمل .

المبحث الثالث: دراسة قياسية لدالة عرض خريجي الجامعات في الجزائر .

المطلب الأول: تحديد متغيرات النموذج

لإيجاد العلاقة بين العرض على خريجي الجامعات ومحدداتها نقوم بتقدير النموذج باستعمال طريقة الانحدار المتعدد لتحديد المتغيرات المفسرة للعرض على خريجي الجامعات في الجزائر.

أولا: تحديد معالم النموذج

تم توصيف النموذج الرياضي لحجم العرض على خريجي الجامعات كالآتي:

$$LOP_t = f(LGES, LPAT_t, LTE_t, LTC_t, LINS_t, \varepsilon_t)$$

المتغير التابع: وهو حجم العرض على خريجي الجامعات خلال الفترة (1990-2016)، ويرمز له في النموذج ب LOP .

المتغيرات المستقلة: تتمثل في:

عدد الطلبة المسجلين ويرمز له بالرمز $LINS$.

حجم السكان في سن العمل ويرمز له بالرمز $LPAT$.

معدل التأطير ويرمز له بالرمز LTE .

معدل بطالة خريجي الجامعات ويرمز له بالرمز LTC .

الإنفاق على التعليم العالي $LGES$

ثانيا: تحديد معادلة النموذج

يحدد نموذج العرض على خريجي الجامعات بالعلاقة التالية

$$Dlp_t = c_0 + c_1 LPAT + c_2 LTE + c_3 LTC + c_4 LINS + c_5 LGES$$

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

ثالثا: دراسة استقرارية المتغيرات

دراسة استقرارية السلسلة

نلاحظ من خلال الجدول أدناه بأن السلسلتين LTE و LTC غير مستقرتين عند المستوى، لهذا لجأنا إلى الفرق من الدرجة الأولى

الجدول رقم (4-13): دراسة استقرارية السلسلة LTE و LTC

UNIT ROOT TEST TABLE (PP)			
<u>At Level</u>		LTE	LTC
With Con...	t-Statistic	-3.1799	-1.9919
	Prob.	0.0334	0.2882
		**	n0
With Con...	t-Statistic	-1.7121	-1.5725
	Prob.	0.7155	0.7749
		n0	n0
Without C...	t-Statistic	1.3203	0.3489
	Prob.	0.9485	0.7780
		n0	n0
<u>At First Difference</u>		d(LTE)	d(LTC)
With Con...	t-Statistic	-3.6531	-3.7788
	Prob.	0.0121	0.0091
		**	***
With Con...	t-Statistic	-4.0363	-4.0193
	Prob.	0.0213	0.0220
		**	**
Without C...	t-Statistic	-3.6774	-3.7513
	Prob.	0.0008	0.0006
		***	***

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات
في الجزائر

UNIT ROOT TEST TABLE (ADF)

<u>At Level</u>		LTE	LTC
With Con...	t-Statistic	-3.4107	-3.3689
	Prob.	0.0202	0.0250
		**	**
With Con...	t-Statistic	-1.6847	-1.1732
	Prob.	0.7278	0.8886
		n0	n0
Without C...	t-Statistic	0.6313	0.9960
	Prob.	0.8457	0.9092
		n0	n0
<u>At First Difference</u>		d(LTE)	d(LTC)
With Con...	t-Statistic	-3.6793	-3.8468
	Prob.	0.0114	0.0078
		**	***
With Con...	t-Statistic	-4.0486	-5.7230
	Prob.	0.0207	0.0009
		**	***
Without C...	t-Statistic	-3.6872	-3.8103
	Prob.	0.0007	0.0005

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

الجدول رقم (4-14): دراسة استقرارية السلسلة *LOP* و *LGES* و *LINS*

<u>At Level</u>		LOP	LGES	LINS
With Con...	t-Statistic	-5.6958	-4.2532	-4.0300
	Prob.	0.0001	0.0029	0.0049
		***	***	***
With Con...	t-Statistic	-6.0885	-4.2174	-4.0078
	Prob.	0.0002	0.0140	0.0219
		***	**	**
Without C...	t-Statistic	-2.4828	-2.2557	-2.0486
	Prob.	0.0153	0.0259	0.0410
		**	**	**

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

UNIT ROOT TEST TABLE (ADF)				
		At Level		
		LOP	LGES	LINS
With Con...	t-Statistic	-5.6634	-3.7550	-4.0233
	Prob.	0.0001 ***	0.0107 **	0.0050 ***
With Con...	t-Statistic	-5.9439	-3.4495	-4.0295
	Prob.	0.0003 ***	0.0730 *	0.0209 **
Without C...	t-Statistic	-0.1653	-0.8251	-2.2251
	Prob.	0.6146 n0	0.3475 n0	0.0278 **

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن السلسلة *LOP* و *LGES* و *LINS* مستقرة عند المستوى.

المطلب الثاني: تقدير النموذج

لمعرفة المتغيرات التي تؤثر في دالة العرض لخريجي الجامعات في الجزائر نقوم بتقدير النموذج القياسي كما يلي :

الجدول رقم (4-15): نتائج تقدير دالة العرض على خريجي الجامعات في الجزائر.

Dependent Variable: LOP				
Method: Least Squares				
Date: 06/09/18 Time: 23:50				
Sample (adjusted): 1991 2016				
Included observations: 26 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-18.34381	4.303404	-4.262628	0.0003
LINS	1.233799	0.148931	8.284340	0.0000
LPAT	1.018097	0.375041	2.714627	0.0127
LTE	3.295497	0.369175	8.932793	0.0000
R-squared	0.992672	Mean dependent var		11.37784
Adjusted R-squared	0.991673	S.D. dependent var		0.877709
S.E. of regression	0.080094	Akaike info criterion		-2.070605
Sum squared resid	0.141129	Schwarz criterion		-1.877051
Log likelihood	30.91786	Hannan-Quinn criter.		-2.014868
F-statistic	993.4151	Durbin-Watson stat		1.735878
Prob(F-statistic)	0.000000			

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Eviews-9.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

من خلال نتائج الجدول أعلاه يمكن كتابة النموذج المقدر على الشكل التالي:

$$LOP = -18.34 + 1.01LPAT + 1.23LINS + 3.29LTE$$

$$Obs = 26 \quad DW = 1.73 \quad R^2_{adjusted} = 0.9916$$

المطلب الثالث: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج

بعد تقدير معاملات النموذج نقوم الآن بالدراسة الإحصائية والاقتصادية له، وذلك بطبيعة الحال للتقدير الأخير للنموذج ونتائجه الممثلة في الجدول أعلاه.

1- الدراسة الإحصائية:

نقوم أولاً بدراسة معاملات النموذج من خلال ادنى مستوى معنوية prob وذلك عند مستوى معنوية 5%.

- دراسة معنوية المتغيرات الاقتصادية المستقلة:

نلاحظ بأن prob(t-statistic) لكل معاملات المتغيرات المفسرة للمتغير التابع LOP اقل من 0.05، مما يعني ان كل من الثابت (C) و $LPAT$ و $LINS$ و LTE لهم معنوية إحصائية عند مستوى 5% في تفسير دالة العرض على خريجي الجامعات، وبالتالي فـالمتغيرات المستقلة تؤثر في المتغير التابع LOP ماعدا متغير حجم الإنفاق على التعليم العالي ومعدل البطالة.

- دراسة المعنوية الكلية للنموذج:

من خلال معامل معامل التحديد $R^2_{adjusted}$ واختبار F واختبار DW :

*معامل التحديد $R^2_{adjusted}$:

ان القيمة المتحصل عليها لمعامل التحديد تساوي $R^2_{adjusted} = 0.9916$ وهي قريبة جدا من الواحد، حيث ان المتغيرات المفسرة تتحكم ب 99.16% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (عرض خريجي الجامعات)، مما يدل على أن هناك ارتباط قوي بين عرض خريجي الجامعات والمتغيرات المفسرة، أما الباقي 0.84% فتفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ.

*اختبار فيشر F :

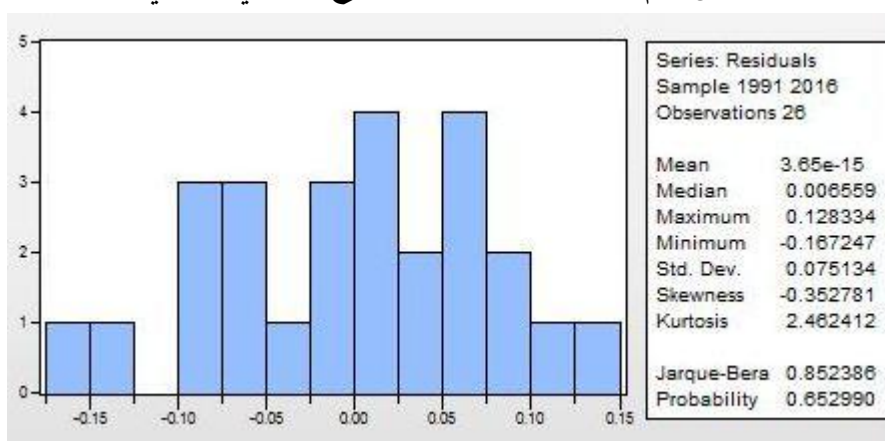
نلاحظ بأن $Prob(F - statistic) = 0$ وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، وبالتالي النموذج ككل له معنوية.

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

*اختبار DW :

نلاحظ بأن قيمة $DW = 1.73$ ، ولدنا من خلال جدول DW نجد $dI = 1.14$ و $dU = 1.65$ وبالتالي قيمة DW المحسوبة موجودة في مجال استقلال الأخطاء $[1.65, 2.35]$ ، وبالتالي يمكن القول بأن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء مما يدل على أن الأخطاء مستقلة ذاتيا. أما بالنسبة لاختبار توزيع البواقي فنلاحظ من خلال اختبارات البواقي حسب الشكل أدناه أن قيمة الاحتمال المقابل ل jarque-bera تساوي 0.65 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي فإن توزيع البواقي طبيعي.

الشكل رقم (4-10): معاملات التوزيع الطبيعي للبواقي.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Eviews 9.

اختبار white:

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.460685	Prob. F(8,17)	0.2427
Obs*R-squared	10.59151	Prob. Chi-Square(8)	0.2259
Scaled explained SS	5.544932	Prob. Chi-Square(8)	0.6981

حسب اختبار white نلاحظ بأن $nR^2 = 10.59 < x_{(6)}^2 = 12.592$

إذن يمكن القول بأن تباين الأخطاء متجانس.

أما بالنسبة لاختبار Breusch-Godfrey فنلاحظ بأنه الاحتمال المقابل له أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي من الأخطاء من الدرجة K (انظر الملحق رقم 07).

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

2-الدراسة الاقتصادية:

بعد التأكد من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية، نقوم الآن بدراسة النموذج من الناحية الاقتصادية:

-بالنسبة لمعامل حجم السكان في سن العمل $LPAT$ ، كان موجب وهذا يعني أن زيادة حجم السكان في سن العمل في الجزائر ب 1% سيؤدي إلى زيادة عرض خريجي الجامعات ب 1.01% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

- بالنسبة لمعامل عدد الطلبة المسجلين $LINS$ ، كان موجب وهذا يعني أن زيادة عدد الطلبة المسجلين ب 1% سيؤدي إلى زيادة عرض خريجي الجامعات في سوق العمل ب 1.23% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

-بالنسبة لمعامل معدل التأطير LTE ، كان موجبا وبقيمة 3.29 وهذا يعني بأن زيادة معدل التأطير ب 1% سيؤدي الى زيادة عرض خريجي الجامعات ب 3.29% وهذا مقبول اقتصاديا.

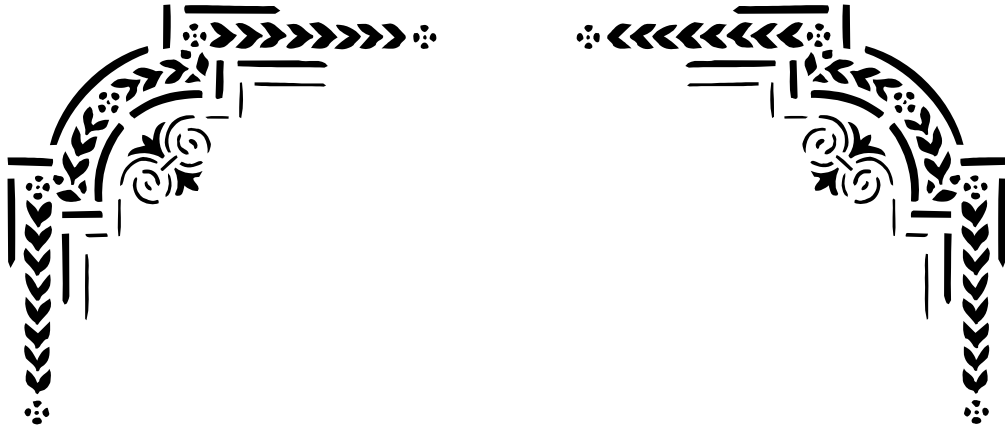
- أما بالنسبة لمتغير الإنفاق على التعليم العالي ومعدل البطالة لم تكن هناك معنوية إحصائية بينهم وبين عرض خريجي الجامعات، وبالتالي يمكن القول بأن حجم الإنفاق على التعليم العالي ومعدل البطالة ليس له تأثير على عرض خريجي الجامعات في سوق العمل .

الفصل الرابع: تقدير النموذج القياسي لدالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر

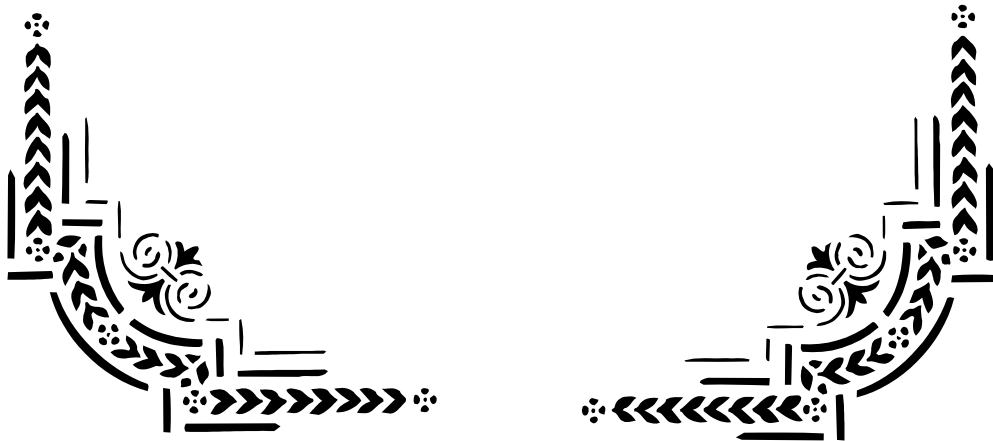
خلاصة الفصل:

بعد أن تناولنا مختلف العوامل المحددة لدالة العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر من الناحية النظرية، قمنا في هذا الفصل بإسقاط تلك المتغيرات التي تتوافق مع طبيعة الاقتصاد الجزائري وذلك من خلال إجراء دراسة قياسية بتطبيق نموذج الانحدار الخطي المتعدد، فكانت النتائج مقبولة إحصائياً وإقتصادياً كما رأينا .

فيما يخص الدراسة القياسية لدالة العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر، فقد قمنا بتقدير نموذجين: الأول يخص دالة الطلب على خريجي الجامعات، والثاني يخص دالة عرض خريجي الجامعات. ولقد خلصت نتائج النموذج الأول إلى أن كل من حجم الكتلة الاجرية في الجزائر للسنة السابقة (T-1) و الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للسنة السابقة (T-1) والتراكم الخام للأصول الثابتة من أهم العوامل التي تحدد دالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر، بالإضافة إلى هذا وجدنا أن حجم السكان في سن العمل ومعدل التأطير وعدد الطلبة المسجلين من العوامل التي تحدد دالة عرض خريجي الجامعات في الجزائر.



الخاتمة



الخاتمة:

يقوم التعليم العالي بدور فاعل من خلال إسهامه المتميز في بناء رأس المال البشري وتزويد المجتمع بالكفاءات البشرية المزودة بالعلم والمعرفة لتقوم بدورها في عملية البناء والتنمية، ويعتبر إعداد الإنسان المحور الأساسي لكل قضايا التنمية بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فالتعليم العالي يهدف أساسا إلى نشر المعرفة وتكوين الإنسان المؤهل ليسهم بإيجابية في تقدم المجتمع ورفاهيته، ولن يكون له دور فعال وإيجابي في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته التي تتمثل في الموارد البشرية التي تم تكوينها علميا، كما أن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال وريادي في سوق الشغل إن لم يتم وضع خطط و سياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة و باقي المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية.

فهدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر وذلك من خلال إجراء دراسة قياسية بغية التحديد وبشكل دقيق طبيعة العلاقة ودرجة تأثير تلك المتغيرات على التعليم العالي في الجزائر.

ولدراسة موضوعنا بشكل وافي وكامل كان لابد من التطرق لعدة نقاط رئيسية، حيث شملت النقطة الأولى نظرة عامة عن التعليم العالي، أما النقطة الثانية فقد عالجنها فيها تطور التعليم العالي وتطبيق الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية .

أما النقطة الثالثة فكانت عبارة عن ربط بين التعليم العالي وسوق العمل.وقصد تحديد المتغيرات التي تحدد دالتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر قمنا بإجراء دراسة قياسية للفترة 1990-2016، حيث قمنا بقياس العلاقة بين التعليم العالي وبعض المتغيرات التي تتوافق وضع الاقتصاد الجزائري وكان هذا في الفصل الرابع.

وتعتبر العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل من الموضوعات التي تحظى باهتمام واسع في الدراسات الاقتصادية وهذا لما له من أثر على سوق العمل. ومن أجل تطوير الجامعة الجزائرية وجعل مخرجاتها أكثر تماشيا مع متطلبات سوق العمل فإنه يتعين على الجامعة القيام بالعديد من الجهود المطلوبة حتى يتسنى لها تحقيق أهدافها المرجوة فعلى هذه الأخيرة أن تسعى جاهدة إلى التركيز على مبدأ خلق العمل، فالمبدأ يساعد الخريج الجامعي على الاعتماد على طاقاته وقدراته الذاتية، بالإضافة إلى خلق شراكة حقيقية مع المؤسسات الاقتصادية ورفع دورها في المشاركة في رسم السياسة التعليمية للبلاد خاصة إبداء رأيها في الملتقيات السنوية التي تنظم في الجامعات المتعلقة بسوق العمل.

نتائج الدراسة:

يمكن إدراج مختلف نتائج بحثنا، والتي تعتبر إجابات على التساؤلات الفرعية واختبارا للفرضيات السابقة المطروحة في مقدمتنا في النقاط التالية:

*على مستوى عرض وتحليل بيانات التعليم العالي في الجزائر:

- مع تنامي ظاهرة العولمة شهد العالم اتجاها متزايدا للطلب على قوة عمل ذات مهارات متعددة وعالية المستوى في آن واحد ومتمتعة بمؤهلات ومستويات تدريب عال تتناغم مع الوظائف، وهذا يعني انه لن يكون لصالح قوة العمل ذات المؤهلات العادية، ومن ثم فإن الفرص ستكون قليلة جدا أمام قوة العمل غير الماهرة.

- حققت تطبيقات نظم إدارة الجودة الشاملة نجاحات مهمة في مختلف الميادين وهذا ما شجع الانتقال بتطبيقاتها إلى مؤسسات تقدم الخدمات، ومنها الجامعات وذلك لضبط جودة الخدمات التي تقدمها استنادا على أسس علمية بالإضافة إلى ترسيخ ثقافة الجودة لدى العاملين في الجامعة.

- إن النقد الشديد الذي وجه للجامعة بتركيزها على البحوث الأساسية البعيدة عن احتياجات المجتمع هو الذي دفع العديد من الجامعات إلى إنشاء مراكز متخصصة للبحوث التطبيقية والتي تلي حاجات المجتمع وتكون حلقة الوصل بين الجامعة والمجتمع.

ويتضح من ذلك أن لوظائف الجامعة الثلاث (التعليم-البحث العلمي-خدمة المجتمع) أن بينهم نوعا من التكامل والشمول والتفاعل فالبحث العلمي وظيفته اكتساب المعرفة ووظيفة التعليم نقل المعرفة ووظيفة الخدمة العامة تطبيق المعرفة.

فالعلاقة القائمة بين تلك الوظائف الثلاث هي علاقة التأثير المتبادل حيث تؤثر كل وظيفة في الأخرى وتتأثر بها، ومن ثم فليس هناك مبرر للاهتمام بوظيفة دون الأخرى، وقد قطعت الجامعات الأجنبية شوطا كبيرا في إحداث نوعا من التوازن بين وظائف الجامعة الثلاث، بل أصبحت الوظيفة الثالثة هي الغاية من وجود الجامعة، أما في الجامعات العربية فلا يزال تركيزها منصبا على وظيفة التدريس كوظيفة أولية من وظائف الجامعة تأتي بعدها وظيفة البحث العلمي وتحتل الوظيفة الثالثة (خدمة المجتمع) المرتبة الثالثة.

-إعداد مختصين تربويين في الجامعات، مهمتهم مساعدة الطلبة عند عملية التوجيه الأكاديمي قبل اختيارهم للتخصصات وإطلاعهم على طبيعة دراستهم وعملهم المستقبلي بعد التخرج، مختصين آخرين يساعدهم في توجيههم نحو كيفية إيجاد فرص عمل و ما هي متطلبات المجتمع و فرص العمل المنتجة التي تسد النقص ، كما يمكن أن يتم هذا التوجيه من خلال ندوات علمية و مهنية أو ورشات عمل.

-من الضروري ربط السياسة التعليمية للبلد باحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية من خلال إتباع سياسة تخطيط للتعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات.

-لقد عرف قطاع التعليم العالي نموا وتحولا كينيا لا نوعيا، حيث انه بالرغم من الجهود المبذولة من قبل الدولة في ميدان البحث العلمي إلا أنه لا يزال يعاني قصورا واضحا في انجاز البحوث وإنتاج المعارف العلمية حيث أن الجامعات الجزائرية تعيش تديني حاد في المستوى العلمي ومخرجاتها مقارنة بإنجازات الدول المتطورة.

-تبنى إطار فكري منظم هدفه تحقيق جودة تعليمية شاملة و نشر هذه الفلسفة في المجتمع و البيئة الخارجية، منظمات المعلمين، الإدارات التعليمية المركزية و المحلية، المدرسة أو الجامعة. ودراستنا لواقع الجامعة الجزائرية اتضحت لنا الجهود الكبرى التي تبذلها الدولة من أجل تطوير الجامعة الجزائرية، وهذا من خلال الارتفاع المحسوس في عدد الجامعات والطلاب والأساتذة وارتفاع الميزانية المسطرة للبحث العلمي، والقيام بالإصلاحات كتنبي نظام LMD، إلا انه رغم كل هذه الجهود لا تزال الجامعة الجزائرية تركز على الكم في تكوين الطلبة، دون الاهتمام بنوعية المخرجات ومدى ارتباط التخصصات بمتطلبات سوق العمل.

-تحسين نوعية التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة، والاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية والعمل الميداني حتى يكون بالإمكان أن يتخرج طلبتنا قادرين على العمل واثقين من أنفسهم، ومحاولة تطبيق أنماط تعليمية مستخدمة في بلدان العالم المتقدمة الأخرى أو تطوير استخدامها إن كانت مستخدمة، مثال ذلك دورات التعليم المستمر والتعليم عن بعد .

*على مستوى الدراسة القياسية:

لقد جاءت نتائج الجانب التطبيقي لهذه الرسالة مقبولة من الناحية الإحصائية و النظرية و قد ساهمت النتائج المتوصل إليها في توضيح العوامل المحددة لداتي العرض والطلب على خريجي الجامعات في الجزائر ولقد جاءت النتائج على النحو التالي:

-أثبتت الدراسة القياسية لدالة الطلب على خريجي الجامعات حسب النموذج الأول، وجود علاقة طردية بين الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بتأخير سنة واحدة والطلب على خريجي الجامعات وكذلك وجود علاقة طردية بين التراكم الخام للأصول الثابتة والطلب على خريجي الجامعات. أما حجم السكان في سن العمل ومشاركة المرأة في سوق العمل لم تكن لها معنوية إحصائية في تفسير الطلب على خريجي الجامعات. أما فيما يخص علاقة الكتلة الاجرية بالطلب على خريجي الجامعات فكانت علاقة عكسية متوافقة مع النظرية الاقتصادية.

-أثبتت الدراسة القياسية لدالة عرض خريجي الجامعات حسب النموذج الثاني، وجود علاقة طردية بين كل من حجم السكان في سن العمل وعدد الطلبة المسجلين ومعدل التأطير مع عرض خريجي الجامعات.

أما معدل البطالة والإنفاق على التعليم العالي لم تكن لها معنوية إحصائية في تفسير دالة عرض خريجي الجامعات.

توصيات البحث:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها من هذا البحث، وبحسب طبيعة الدراسة فإنه يمكن أن نقترح مجموعة من التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بالاستثمارات وخاصة الاستثمار في قطاع التعليم العالي في الجزائر لما له من دور رئيسي في رفع معدلات النمو الاقتصادي.

- التخطيط المستمر للتحكم في التدفقات الطلابية بالتدقيق في التكوين في مختلف الأطوار مع التركيز على النوعية.

- توثيق العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل مما لا يطلبه سوق .

- التوسع في نشاطات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمساعدة الطالب على رسم مساره التكويني، وتوقع ما يقوم به في سوق العمل للتخفيف من البطالة وتضخم التخصصات غير المطلوبة.

- توفير ميزانية مناسبة للبحث العلمي بحيث لا تقتصر على التمويل الحكومي بل تتعداه للمؤسسات العامة، القطاع الخاص وباقي الجهات التي لها علاقة بالعملية التعليمية.

- الاهتمام بالتطوير التكنولوجي والبحث العلمي للرفع من كفاءة الموارد البشرية، وبالتالي تحسين نوعية مخرجات التعليم العالي.

آفاق الدراسة:

وفي الأخير نقول بأن عملنا هذا يبقى يعتريه بعض أوجه الضعف والقصور نظرا لتعدد أوجه تناول موضوع التعليم العالي، وبهدف استكمال هذا البحث من قبل المهتمين نقترح مواصلة البحث فيه من خلال فتح مداخل أخرى نذكر من أهمها:

- تقويم فعالية البرامج التدريبية لخريجي مؤسسات التعليم العالي في ضوء احتياجات سوق العمل.

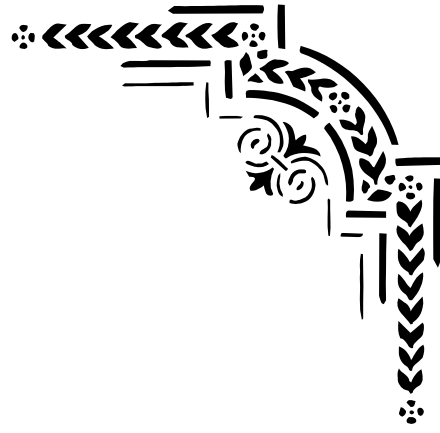
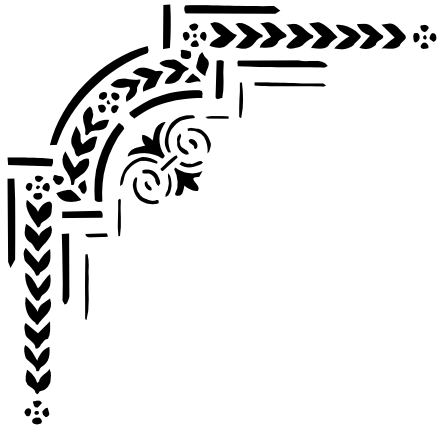
- تقويم فعالية برامج مؤسسات التعليم العالي.

- إشكالية الفجوة بين التعليم وسوق العمل.

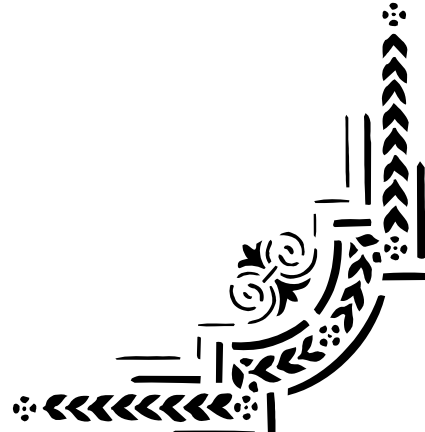
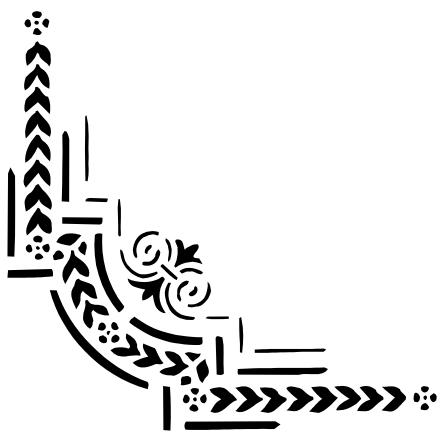
- قياس عوائد الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.

- اثر التعليم الالكتروني على كفاءة رأس المال البشري

وفي الأخير وبعد الانتهاء من كتابة هذا البحث المتواضع أعتقد أن الأمر يجب ألا يتوقف عند هذا الحد، بل يجب المواصلة ولا بد من طرح الأفكار ووجهات النظر الأخرى حتى نتمكن من الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا العمل العلمي.



قائمة المراجع



قائمة المراجع:

I-المراجع باللغة العربية

أولاً:الكتب

- 1-أحمد إبراهيم احمد، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 2-أحمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية(نموذج مقترح)، عالم الكتب الحديث، اربد، الأردن، 2010.
- 3-أحمد الرفاعي، بهجت العزيمي، دراسات في تمويل التعليم والتنمية البشرية، مكتبة النهضة، القاهرة، 2006.
- 4-أحمد بطاح، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2006.
- 5-أحمد علي مذكور، التعليم العالي في الوطن العربي-الطريق إلى المستقبل-، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 6-أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000.
- 7-أنطوان حافظ عبد الحليم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2008.
- 8-أنطوان حبيب رحمة، اقتصاديات التعليم، الطبعة الخامسة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1999-2000.
- 9-أحمد مندور، احمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية، الدار الجامعية، بيروت، 1990.
- 10-آدليو، طوني بيتس/غاري بول، ترجمة إبراهيم يحيى الشهابي، التعليم الفعال بالتكنولوجيا في مراحل التعليم العالي، أسس النجاح، الطبعة الأولى، مكنتبات ونشر العبيكان، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2006.
- 11-البوهي فاروق، الإدارة التعليمية والمدرسية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
- 12-الترتوري محمد عوض، جويحان أغادير عرفات، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكنتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، عمان، 2006.
- 13-الخطيب احمد، الجامعات الافتراضية: نماذج حديثة، عالم الكتاب الحديث، اربد، 2006 .

- 14-الربيعي سعيد بن حمد، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق، عمان، 2007.
- 15-السيد عبد العزيز البهوش، ضمان الجودة في التعليم العالي، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2005.
- 16-إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان، الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 1989.
- 17-إسماعيل محمد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1988.
- 18-إبراهيم سليمان قطف، علي محمد خليل، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 19-بربارا ماتيرو، ترجمة عبد اللطيف بعارة وآخرون، الأسباب الإبداعية في التدريس، دار الشروق، الأردن، 2002.
- 20-بسمان فيصل محجوب، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
- 21-بشير الدباغ، البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، 2007.
- 22-بوحنية قوي، إدارة مؤسسات التعليم العالي في ظل الاقتصاد المعرفي مقاربات معاصرة، الطبعة الأولى، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2009.
- 23-بول سامويلسون، علم الاقتصاد (توزيع الدخل ومكافأة عوامل الإنتاج)، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 24-بيكاس سانبال، التعليم العالي والنظام الدولي الجديد، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1407هـ.
- 25-تركي رايح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 26-تيودور شولتز: قيمة التعليم العالي في الدول ذات الدخل المنخفضة. رؤية اقتصادية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 1407 هـ.
- 27-حربي محمد عريقات، مبادئ الاقتصاد -التحليل الجزئي-، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.

- 28- حسين حسين البيلاوي، سلامة عبد العظيم حسين، إدارة المعرفة في التعليم، الطبعة الأولى، الإسكندرية، دار الوفاء، 2007.
- 29- حسن محمد حسان، محمد عطرة مجاهد، محمد حسين العجمي: التربية و قضايا المجتمع المعاصر في بطالة المتعلمين، الثانوية العامة، قضية العولمة، الاختراق الثقافي، التحسين الكيفي للتعليم، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2007.
- 30- حسن محمد قارعة، دراسات وبحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1975.
- 31- حسين سلامة، ضمان الجودة والاعتماد في التعليم، الدار الصولتية للنشر والتوزيع، الرياض، 2005.
- 32- حمد عبد السلام حامد وآخرون، تمويل التعليم العالي واتجاهاته المعاصرة، مكتبة عالم الكتب، القاهرة، 2008.
- 33- خضر مصباح الطيطي، التعليم الالكتروني من منظور تجاري وفني وإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 34- خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994.
- 35- راضية بوزيان، إدارة الجودة الشاملة ومؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية في بعض جامعات الشرق الجزائري، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2014.
- 36- رفعت محمود بهجات، تدريس العلوم المعاصرة، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1996.
- 37- رشدي احمد طعيمة، محمد بن سليمان البندرة، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004.
- 38- سالم توفيق النحفي، أساسيات علم الاقتصاد، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000.
- 39- سالي براون وفل ريسن، ترجمة احمد مصطفى، معايير لتقويم جودة التعليم لدى المدرسين، دار البيارق، الأردن، 1997.
- 40- سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، الطبعة الثانية، دار الفكر، الأردن، 2001.
- 41- سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005.
- 42- سعيد التل، قواعد التدريس في الجامعة، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1997.

- 43- سعيد بن حمد الربيعي، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 44- صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 45- صالح ناصر عليمات، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية - التطبيق و مقترحات التطوير -، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2004 .
- 46- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 47- ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 48- طارق عبد الرؤوف عامر، الجامعة وخدمة المجتمع-توجهات عالمية معاصرة، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
- 49- عاصم محمد الأعرجي، الوجيز في مناهج البحث العلمي، دار الفكر، عمان، 1995.
- 50- عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد الرابع، البعد الاقتصادي، المحرر ألبر داغر، العربية للعلوم - ناشرون، بيروت، 2007.
- 51- عامر طارق عبد الرؤوف، التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2007.
- 52- عبد الحافظ سلامة، الوسائل التعليمية والمنهج، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن، 2000.
- 53- عبد السلام عبد الغفار، دعوة لتطوير التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، عالم الكتب، 1993.
- 54- عبد السميع أسامة السيد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الأسباب الآثار والحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
- 55- عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة -دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، جامعة طنطا، مصر، 2005.
- 56- عبد القادر بن عبد الله الفنتوخ، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة، النشر العلمي والمطابع، الرياض، 2012.
- 57- عبد الكريم البشير، الاقتصاد الجزئي، دار الأديب للنشر والتوزيع، 2005.

- 58- عبد الكريم حرز الله، كمال بداري، نظام ل.م.د، ليسانس-ماستر-دكتوراه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 59- عبد اللطيف محمود أحمد، تنوع مصادر تمويل التعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، 1993.
- 60- عدنان بدران وآخرون، التعليم والعالم العربي: تحديات الألفية الثالثة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبوظبي، الإمارات، 2000.
- 61- علي صالح جوهر، التعليم العالي العام والخاص-الواقع والتحديات توجهات عالمية وعربية معاصرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، 2012.
- 62- علي غربي وآخرون، سلاطينة بلقاسم، قيرة إسماعيل، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002.
- 63- عماد احمد أبو شب وآخرون ، الخدمات الالكترونية، دار الكتاب الثقافي، جامعة اليرموك، الأردن، 2014.
- 64- عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 65- فريد النجار، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
- 66- فضيل دليلو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، الطبعة الأولى، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2001.
- 67- فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم و تخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.
- 68- كمال عبد الحميد زيتون، التدريس نماذجه ومهاراته، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2003.
- 69- لحسن أبو عبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية دراسة ميدانية لجامعات الشرق الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 70- لطفي بركات احمد، التربية والتقدم في الوطن العربي، دار المريخ، الرياض، 1979.
- 71- محمد بشار سنوسي، الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام الجامعي، الطبعة 1، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008.
- 72- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل -التجربة الجزائرية-، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 73- مجدي سلامة ادوارد، الجودة في التعليم، دار القلم للنشر، بيروت، 2000.

- 74- مجدي عزيز إبراهيم، المنهج التربوي وتحديات العصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
- 75- محجوب بسمان فيصل، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
- 76- محمد أحمد السريتي، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008.
- 77- محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
- 78- محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي بين الضياع وأمل المستقبل، الطبعة الأولى، دار الجيل، بيروت، ماي 2006.
- 79- محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الاقتصاد النقدي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 80- محمد شريف إمان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر 1982.
- 81- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، عمان، الأردن، 2008.
- 82- محمد عزيز، محمد عبد الجليل أبو سنينة، مبادئ الاقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002 .
- 83- محمد مصطفى الأسعد، التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2000.
- 84- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2002.
- 85- محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، افريل 2000.
- 86- محيا زيتون، التعليم في الوطن العربي في ظل العولمة وثقافة السوق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005.
- 87- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
- 88- مذكور علي أحمد، الشجرة التعليمية: رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 89- مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.

- 90- منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة تحضة الشرق، القاهرة، 1995.
- 91- مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي و الخدمي، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- 92- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011.
- 93- هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، افنان عبد علي الأسدي، إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 94- هشام يعقوب مريزق، التخطيط التربوي: المفهوم والواقع والتطبيق، الطبعة الأولى، دار جرير، عمان، الأردن، 2009.
- 95- هشام يعقوب مريزق، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 96- هيا جميل بشارت، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 97- هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد التكنولوجي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2006.
- 98- وليد سالم محمد الحلفاوي، مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الفكر، الأردن، 2006.
- 99- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الطبعة 01، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2008.
- 100- يوسف سيد محمود، حامد عمار، أزمة الجامعات العربية، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، 2008.
- ثانيا- الأطروحات والمذكرات :**
- 1- أشرف محمد جمعة البنان، دور الصناعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية ، 2002.

- 2- الزاحي سمية، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر -دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، عنابة وسكيكدة، أطروحة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة منتوري قسنطينة، 2014/2013.
- 3- احمد الكندري، دراسة العلاقة بين المعرفة باحتياجات سوق العمل وجودة الخدمات التعليمية الجامعية-دراسة تطبيقية على جامعة الكويت-، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، 2010.
- 4- بوحنية قوي، إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية-حالة الأستاذ الجامعي الجزائري-، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم الإنسانية والاعلام، جامعة الجزائر، 2007.
- 5- حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2009.
- 6- ربا جزا جميل المحاميد، دور إدارة المعرفة في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2008.
- 7- سلمى الإمام، صنع السياسة العامة في الجزائر-دراسة حالة السياسة التعليمية 1999/2007- مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008/2007.
- 8- عبد الكريم البشير، «محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)»، أطروحة دكتوراه دولة، الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2001-2002.
- 9- كربوش رمضان، البحث في ضمان عن جودة التعليم العالي الجزائري من خلال تطبيق نظام ل.م.د، أطروحة دكتوراه، علم النفس، جامعة عنابة، 2005/2004.
- 10- محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2015/2014.
- 11- موسى نور الدين، إشكالية تمويل التعليم العالي بالجزائر في إطار برنامج الإصلاح خلال الفترة 2000-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2012/2011.
- 12- نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2013/2012.

13- نوال نور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي-دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2012/2011.

14- دعاء علي سعد الدين سليم، تأثير فعالية البرامج التدريبية لخريجي المؤسسات التعليمية على اكتساب المهارات التنافسية لسوق العمل، دراسة ميدانية على قطاع التعليم، أطروحة دكتوراه، إدارة أعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، 2011.

ثالثا: المجالات، التقارير والمدخلات

1- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، نوفمبر، 1999.

2- المجالس القومية المتخصصة: تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الثامنة والعشرين-رئاسة الجمهورية، القاهرة 2001.

3- الحبيب فهد بن إبراهيم، مستقبل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إستراتيجية مقترحة في المؤتمر العربي الأول استشراف مستقبل التعليم وورشة عمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الشارقة ، 2006.

4- إيدار عائشة، سياسات إصلاح التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر: واقع وتحديات، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد الثالث عشر، جوان 2015.

5- بقة شريف، صحراوي إيمان، الأساليب المستخدمة في تحقيق الجودة الشاملة في أداء المؤسسات الجامعية، ورقة بحث مقدمة بالملتقى الدولي: إدارة الجودة الشاملة في قطاع الخدمات، جامعة منتوري قسنطينة، 10 افريل 2010.

6- بوزيان عثمان، اقتصاد المعرفة: مفاهيم واتجاهات، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، 09-1 مارس 2004.

7- بولرباح عسالي، مشكلات الاستثمار في التعليم الجامعي في البلدان العربية، مجلة المستقبل العربي، العدد 02، 2009.

8- بيبي وليد، خريجو الجامعات الجزائرية (عمال المعرفة) بين وهم العمل وهاجس البطالة الذكية الإنسان والمجال - مجلة دولية علمية محكمة تصدر عن معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية-المركز الجامعي نور البشير بالبيض - الجزائر، العدد الثالث، افريل 2016.

- 9-جمال على الدهشان، الجامعة الافتراضية احد الأنماط الجديدة في التعليم العالي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي الرابع عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي: آفاق جديد في التعليم الجامعي العربي ، دار الضيافة بجامعة عين شمس، جامعة المنوفية ، 25-26 نوفمبر 2007.
- 10-حاجي العلجة، جودة الخدمة التعليمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر بين الواقع والآفاق، دراسة تحليلية تقييمية للإصلاحات الجديدة ل.م.د، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد10، جوان 2013.
- 11-حميدوش علي، فضيل رابح، جودة التعليم العالي في حالة التجربة الجزائرية، مجلة الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، نشر ENSSEA، العدد13، 2013.
- 12-حواس سلمان محمود، واقع البحث العلمي في العالم العربي، المجلة الثقافية، الجامعة الأردنية، عمان، العدد السادس والأربعون، 1999م.
- 13-حسن احمد الخولي، قياس فاعلية تدريب العاملين بشركات التأمين، دراسة تطبيقية على سوق التأمين الأردني، مجلة الدراسات المالية والتجارية، جامعة القاهرة، العدد02، 2000.
- 14-خالد احمد بن فحوص، بعض الاتجاهات العالمية للتعليم العالي في ظل العولمة-مجلة التربية، البحرين، العدد الثامن، ابريل 2003.
- 15-خالد المعمري، تطوير نظم الدراسات العليا ومددها في ضوء ضرورات التقدم والتنمية في العالم العربي، مجلة اتحاد الجامعات العربية ،الأردن، العدد، 23، 1998.
- 16-خلوف عاطف، اثر التعليم العالي على النمو الاقتصادي-دراسة حالة الجامعة الجزائرية-ورقة بحث ملتقى الوطني الأول: دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 20/05/2010.
- 17-دحماني ادريوش، بوطالب قويدر، فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر وانعكاساته على معدلات البطالة، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، 2008.
- 18-رابح تركي، تطور التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة التوازن الجهوي في التنمية الشاملة، المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دمشق، العدد02، ديسمبر 1984.
- 19-زرقان ليلي، إصلاح التعليم العالي الراهن LMD ومشكلات الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس -سطيف-، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02، العدد16، 16ديسمبر 2016.

- 20- زين الدين بروش، يوسف بركان، مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية، البحرين، 4-5 افريل 2012.
- 21- سعود عادل، هارون أسماء، التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية، دراسة تحليلية لواقع نظام LMD في الجزائر، ورقة بحث بالملتقى الوطني دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2009.
- 22- سمير بن حسين، تقييم فعالية خلايا ضمان الجودة في المساهمة في بناء وتطوير نظام ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، مارس 2015.
- 23- سيد محمد جاد الرب، مقومات إدارة وتنمية العقول البشرية عالية التميز، المجلة العلمية للاقتصاد والإدارة، القاهرة، العدد الأول، 1998.
- 24- سعود عادل، هارون أسماء، التكوين الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية، دراسة تحليلية لواقع نظام LMD في الجزائر، ورقة بحث بالملتقى الوطني دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطورات التنمية المحلية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2009.
- 25- سعيد بن علي حسن، «تعريف الإنتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية»، بحث مقدم لمؤتمر الدفاع المدني الحادي والعشرون، جامعة الملك عبد العزيز، 2009.
- 26- سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/05/12.
- 27- شنايت صباح، إصلاح وتطوير التعليم العالي من خلال تطبيق برنامج الجودة الشاملة، مجلة العلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، العدد 02، 2010.
- 28- عادل سالم موسى معاينة، إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي تجارب عالمية، العدد الثالث، اريد، جامعة اليرموك، مجلة دراسات عالمية، 2008.
- 29- عبد الجواد، عصام الدين نوفل، ضبط الجودة، المفهوم، المنهج، التطبيقات التربوية، مجلة التربية، قطاع البحوث بوزارة التربية، الكويت، العدد 33، 2000.

- 30- عبد الرحيم الحنيطي، واقع البحث العلمي وآفاقه في العلوم الأساسية، ورقة عمل مقدمة للملتقى العلمي الثالث للفائزين بجوائز عبد الحميد شومان للباحثين العرب الشبان لعام 1998م، الأردن، نوفمبر 1999.
- 31- عبد الكريم البشير، مداخلة بعنوان دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل - حالة الاقتصاد الجزائري، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009.
- 32- عبد اللطيف مصطفى، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المعرفية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي غرداية، العدد 07، 2009.
- 33- عصام الدين نوفل، عبد الجواد، ضبط الجودة، المفهوم، المنهج، التطبيقات التربوية، مجلة التربية، قطاع البحوث بوزارة التربية، الكويت، العدد 33، 2000.
- 34- علي احمد مذكور، التعليم الجامعي في منظومة التعليم العام: رؤية للحاضر والمستقبل، المؤتمر القومي السنوي الرابع لمركز تطوير التعليم العالي: تطوير المناهج في الجامعات - رؤية مستقبلية، جامعة عين شمس، القاهرة، 16-18-ديسمبر 1997.
- 35- عبد المنعم محمد طه، التنمية الاقتصادية وانعكاساتها على التنمية البشرية، مجلة العمل، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد 519، نوفمبر 2002.
- 36- عبد الله بن محمد المالكي، احمد بن سليمان بن عبيد، التعليم والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، ورقة بحث لجمعية الاقتصاد السعودية، الرياض، 2000.
- 37- فتحي درويش، محمد عشيبية، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي المصري: دراسة تحليلية، المؤتمر القومي الخامس لتقويم الأداء الجامعي، مركز تطوير التعليم العالي، الجيزة، مصر، جامعة القاهرة، 2000.
- 38- قورين حاج قويدر، واقع ومتطلبات اصلاح مناهج التعليم العالي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الشلف، العدد 08، 2012.
- 39- لعشعاشي عبد الحق، حوحو مصطفى، دور اقتصاد المعرفة في الحد من البطالة: حالة الجزائر، المؤتمر العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي، النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، 9-10 سبتمبر 2013، إسطنبول، تركيا.
- 40- محمد بشير مناعي، محاضرات حول نظام LMD، أصدقاء جامعية نشره إعلامية، مصلحة الإعلام والتوجيه، المركز الجامعي تبسة الجزائر، العدد 11، 2007.

- 41- محمد سعيد حمدان: التجارب الدولية والعربية في مجال التعليم الإلكتروني الجامعي-بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الثالث: التعليم عن بعد ومجتمع المعرفة، متطلبات الجودة واستراتيجيات التطوير، مركز التعليم المفتوح-جامعة عين شمس، 5-7 ماي 2007.
- 42- محمد عبد الحليم، محمد على عزب، دور كلية التربية جامعة الزقازيق في تنمية البيئة وخدمة المجتمع، الواقع والمعوقات وإمكانية التغلب عليها، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، العدد 28، 1997.
- 43- محمد كمال مصطفى، تخطيط القوى العاملة (المفاهيم - الأسس - الأساليب)، كتاب الأهرام الاقتصادي، مؤسسة الأهرام، مصر العربية، العدد 141، 1999/10/01.
- 44- مسيكة بوفامة، ذهبية الجوزي ومحمد بابكر، الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 25 و26 جوان 2008.
- 45- مصطفى بابكر، الإنتاجية وقياسها، جسر التنمية، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد الواحد والستون، الكويت، مارس 2007.
- 46- منسكو الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي، منتدى البحوث الاقتصادية ومعهد البحر المتوسط (FEMISE)، ديسمبر 2004.
- 47- محمد السيد مناع، حمدي محمد عزت، تقويم مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل لمواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2008.
- 48- نعمان محمد صالح الموسمي، تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، المجلة التربوية، مجلة النشر العلمي، المجلد 12، العدد 67، 2003.
- 49- نجيب محمد حمودة الشعافي، نواف الغصين، اثر الاستثمار في التعليم على النمو الاقتصادي في ليبيا (دراسة تحليلية قياسية)، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأردن، المجلد الثامن، العدد 22، 2015.
- 50- وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم 28: الجزائر، 1998-1999.
- 51- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي 2007، الجزائر، جوان 2007.
- 52- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل الطالب، مديرية النشر لجامعة عنابة، الجزائر، 2007-2008.
- 53- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، الجزائر، 2004.

54-وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008.

رابعاً: المواقع الالكترونية

1-تطبيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: تحليل ممارسات بعض الجامعات العربية، الجزائر، مستخرج يوم 2015/04/16 من الموقع: <http://www.fuiw.org/about>

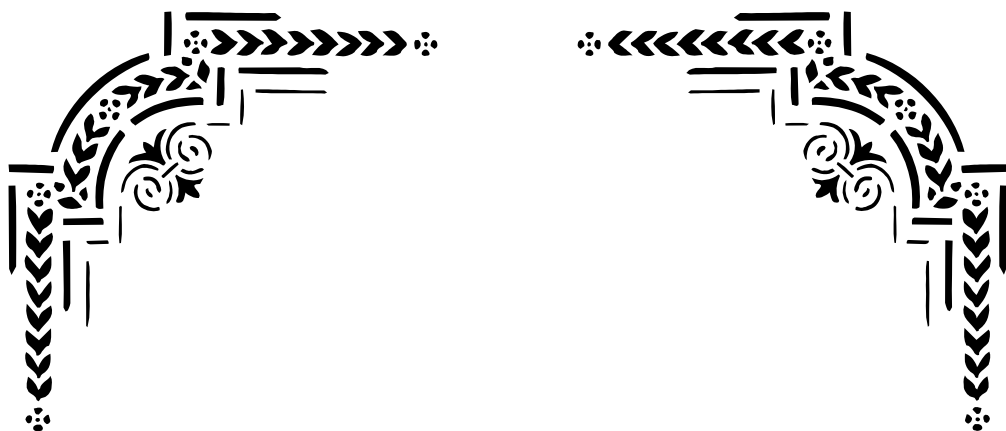
2-سعاد بنت فهد الحارثي: ورقة عمل بعنوان المنظومة التعليمية بين التقليدية والافتراضية.

<http://www.elearning.edu.sa/forum/showthread.php?t=1051>

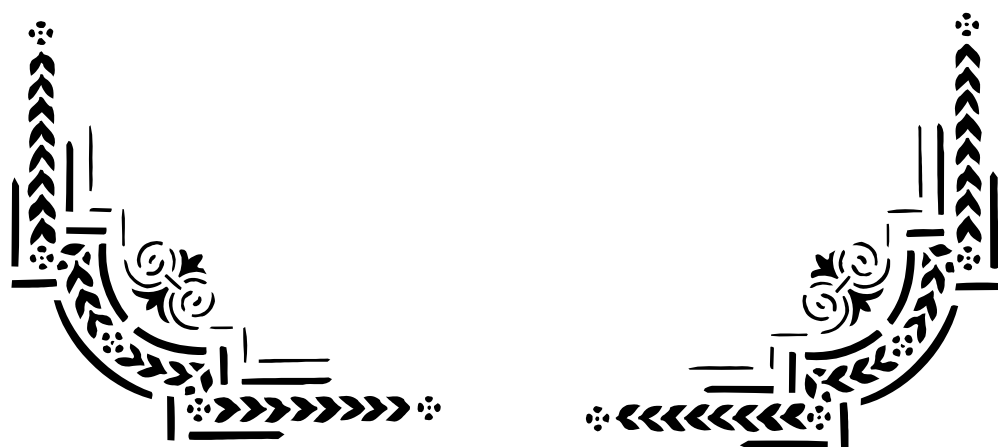
II: المراجع باللغة الأجنبية

- 1-Blanchard et Daniel Cohen, Macro économie, 4^{ème} édition ,France,2000.
- 2-Djekoun Abdelhamid .la reforme LMD en Algérie :états des lieux et perspectives.Ir système LMD rntre implémentation et projection :Actes du colloque international Alger30 et 31 mai 2007.Alger :MESRS ,2007.
- 3-David B, Harold T, Quality in Higher Education: Rout ledge, part of the Taylor& Francis Group, vol 6, 2000,p 45.
- 4-David Squine etal : The changing Face of learning Technology , University of Wales, Cardiff, 2000.
- 5-Dominique Glasman et Knamen Jean, Essai sur l'université et les cadres en Algérie ,2000.
- 6-ICCE/ICDE : the first fifty years.(on line) . Canada: International council of distance education. Date Of access 04/05/2010 .Available on we: <http://www.icde.org/en/about/history/>
- 7-Jean-Michel Cousineau, Economie du travail ,Gaétan Morin ,canada ,1981.
- 8-Gregory N. Mankiw, Macroéconomie, 3^{ème} édition, paris , France ,2003.
- 9-Kay le Boterf, De la Compétence, séminaire de la Mafpen et de l'iufrm de l'académie de lyon : la gestion des Ressources Humaines dans les système éducatifs, Avril 1997 .
- 10-Khalid S. Rabayah& Badie Sartawi, Enhancing The Labour Market Prospects Of ICT Students in a developing country, Journal OF Education Training, Vol 50, No3, 2008.
- 11-Kiker, B,Santos M& Mendes de Oliveira ,M, The role of human capital and technological change in Overeducate, Economics Of Education Papers, 2000.
- 12-MESRS, quelque agrégat sur l'enseignement supérieur et la recherche scientifique ,2006.
- 13-Michael Burda ,Charles wyplosz, Macro économie,3^{ème} édition ,paris ,France,2003.
- 14-Michel Devoly, Théories macroéconomiques, fondement et controverses paris, édition,1993.
- 15-Neri, F. ,“Schooling quality and economic growth”, University of Wollongong, Department of Economics, Working Paper (WP 01-06), 2001.
- 16-Note d'orientation relative à la mise en œuvre de la réforme des enseignements supérieurs, 17/9/2001.

- 17-Schultz Theodor, education, investments and returns, in :Hollischenery, hand book of development economics, Elsevier, Netherlands, 2002.
- 18-Sianesi, B. and Van Reenan, J., "The returns to education: macroeconomics," Journal of Economic Surveys, Wiley Blackwell 17(2), 2003
- 19-Ulrich Teichler ; The Changing Nature of Higher Education in Western Europe ; Higher Education Policy ; vol 9,n 02;1996.
- 20-Yonatan Eyal & Michael Beenstock, Sign Reversal in Live Treatment Effect Estimates : The Effect Of Vocational Training On Unemployment Duration, Journal Of Labour Economics, Vol15, No 5, 2008.



الملاحق



الملاحق:

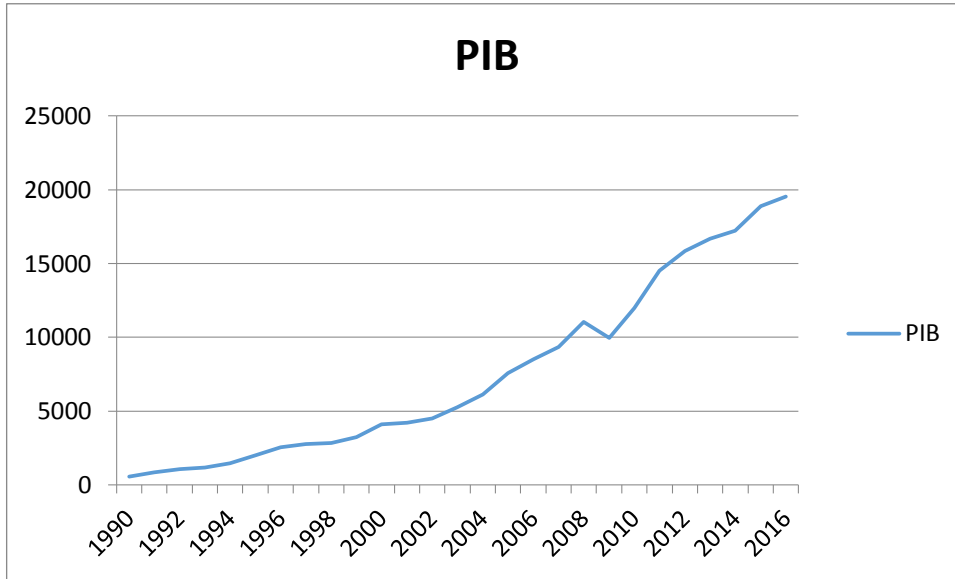
الملحق رقم 01: تطور الناتج المحلي الإجمالي الاسمي خلال الفترة (1990-2016) الوحدة: مليار دج

1994	1993	1992	1991	1990	السنوات
1487.4053	1189.7249	1074.7458	862.1328	554.3944	PIB N
25.02	10.69	24.66	55.5		معدل النمو%
1999	1998	1997	1996	1995	السنوات
3238.1974	2830.4906	2780.1674	2570.0289	2004.9947	PIB N
14.40	1.81	8.17	28.18	34.79	معدل النمو%
2004	2003	2002	2001	2000	السنوات
6149.1167	5252.3211	4522.7734	4227.1131	4123.5138	PIB N
17.07	16.13	6.99	2.51	27.33	معدل النمو%
2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
9968.0931	11043.6049	9352.9598	8501.5184	7561.9844	PIB N
9.73-	18.076	10.01	12.42	22.97	معدل النمو%
2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
17235.600	16679.200	15843.0228	14519.8509	11991.5237	PIB N
3.53	5.27	9.11	21.08	20.29	معدل النمو%
			2016	2015	السنوات
			19538.500	18896.100	PIB N
			3.39	9.63	معدل النمو%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

معدل النمو %: من حساب الباحثة بالاعتماد على Microsoft Excel.

الملحق رقم 02: تطور الناتج المحلي الإجمالي الاسمي في الجزائر .



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج Excel .

الملحق رقم 03: نتائج تقدير دالة الطلب على خريجي الجامعات.

Dependent Variable: LDP
Method: Least Squares
Date: 06/08/18 Time: 23:31
Sample: 1990 2016
Included observations: 27

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-48.05063	8.118509	-5.918652	0.0000
LW	-0.454571	0.190433	-2.387044	0.0265
LABFF	0.603829	0.218302	2.766027	0.0116
LPIBR	2.809715	0.294882	9.528252	0.0000
LPF	0.201573	0.222942	0.904153	0.3762
LPAT	-0.749423	0.542019	-1.382651	0.1813
R-squared	0.992466	Mean dependent var		11.19253
Adjusted R-squared	0.990672	S.D. dependent var		0.830162
S.E. of regression	0.080179	Akaike info criterion		-2.015977
Sum squared resid	0.135003	Schwarz criterion		-1.728014
Log likelihood	33.21569	Hannan-Quinn criter.		-1.930351
F-statistic	553.2507	Durbin-Watson stat		1.342816
Prob(F-statistic)	0.000000			

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

الملحق رقم 04: نتائج دالة التقدير عند تحويل النموذج الى نموذج ديناميكي

Dependent Variable: LDP
Method: Least Squares
Date: 06/09/18 Time: 14:02
Sample (adjusted): 1991 2016
Included observations: 26 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-46.56876	12.10903	-3.845788	0.0016
LW	-0.262961	0.271608	-0.968162	0.3483
LW(-1)	-0.440119	0.311355	-1.413559	0.1779
LABFF	1.101153	0.319359	3.448013	0.0036
LABFF(-1)	-0.096430	0.270318	-0.356728	0.7263
LPIBR	0.588758	0.966138	0.609393	0.5514
LPIBR(-1)	1.581560	0.820363	1.927879	0.0730
LPF	0.270388	0.219371	1.232561	0.2367
LPF(-1)	-0.198456	0.218322	-0.909005	0.3777
LPAT	-0.566778	0.531244	-1.066887	0.3029
LPAT(-1)	0.819115	0.554301	1.477742	0.1602
R-squared	0.995908	Mean dependent var	11.23827	
Adjusted R-squared	0.993180	S.D. dependent var	0.811164	
S.E. of regression	0.066987	Akaike info criterion	-2.272521	
Sum squared resid	0.067309	Schwarz criterion	-1.740250	
Log likelihood	40.54278	Hannan-Quinn criter.	-2.119247	
F-statistic	365.0841	Durbin-Watson stat	1.765664	
Prob(F-statistic)	0.000000			

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

الملحق رقم 05: نتائج تقدير دالة عرض خريجي الجامعات .

Dependent Variable: LOP
Method: Least Squares
Date: 06/11/18 Time: 23:30
Sample (adjusted): 1991 2016
Included observations: 26 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-18.29331	4.759671	-3.843397	0.0010
LPAT	0.992650	0.406978	2.439076	0.0242
LINS	1.248814	0.156057	8.002307	0.0000
LTC	-0.047872	0.062027	-0.771796	0.4493
LTE	-3.021914	0.507087	-5.959355	0.0000
LGES	-0.009489	0.030037	-0.315898	0.7554
R-squared	0.992922	Mean dependent var	11.37784	
Adjusted R-squared	0.991153	S.D. dependent var	0.877709	
S.E. of regression	0.082556	Akaike info criterion	-1.951513	
Sum squared resid	0.136309	Schwarz criterion	-1.661183	
Log likelihood	31.36967	Hannan-Quinn criter.	-1.867909	
F-statistic	561.1676	Durbin-Watson stat	1.707344	
Prob(F-statistic)	0.000000			

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

الملحق رقم 06: اختبار Breuch-Godfrey للنموذج الأول

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	1.079030	Prob. F(3,22)	0.3785
Obs*R-squared	3.334946	Prob. Chi-Square(3)	0.3428
Scaled explained SS	1.252656	Prob. Chi-Square(3)	0.7404

المصدر: مخرجات برنامج Eviews

الملحق رقم 07: اختبار Breuch-Godfrey للنموذج الثاني

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	1.440960	Prob. F(3,22)	0.2579
Obs*R-squared	4.269854	Prob. Chi-Square(3)	0.2338
Scaled explained SS	2.235381	Prob. Chi-Square(3)	0.5250

المصدر: مخرجات برنامج Eviews