

الجامعة وسوق العمل

أي علاقة؟ وأي استفادة؟

أ. مجبري سلمة.

قسم العلوم الاجتماعية.

جامعة الجلفة.

د. علوط الباتول.

قسم العلوم الاجتماعية.

جامعة الجلفة.

ملخص.

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحليل الأشكال المختلفة للعلاقة بين الجامعة ومحيطها - سوق العمل - وذلك من خلال البحث عن آليات هذه العلاقة والتعرض إلى بعض التجارب العلمية التي من دورها أن تقدم الدرس لغيرها من الدول للمواكبة بما فيها الجامعة الجزائرية والمؤسسة وآلية الربط بينهما.

فوصولاً في هذه الدراسة إلى أهم المعضلات التي تقف دون تحقيق العلاقة الجديدة بين المؤسستين الجامعة بصفقتها نسقاً يعمل على إنتاج مخرجات لتستقبل النسق الاقتصادي - المؤسسة الاقتصادية، هذا الأخير الذي هو بحاجة ملحة لتعزيز هذه العلاقة. من خلال اشكالية: علاقة الجامعة بمؤسسات سوق العمل؟ وأي استفادة؟

مقدمة:

لقد عرفت الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل تطورا سريعا ومتناميا خلال عصرنا هذا، وهذا للفائدة الكبيرة التي أصبح يجدها كل طرف في شراكته مع الطرف الآخر، في ظل عولمة الاقتصاد الدولي، واشتداد المنافسة والحاجة الكبيرة إلى التحكم في التكنولوجيا المتطورة بسرعة، هذا ولقد تعددت منهجيات الشراكة وتنوعت آلياتها، ومن خلال هذا العنصر سنتطرق لمنافع الشراكة ولأهم منهجيتها وآلياتها.

1- منافع الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:¹ في دراسة أصدرتها منظمة اليونسكو عام 1997 حول آليات و أوجه الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل، استخلصت من 49 تقريرا أعدتها مجموعة من الدول إلى ما يمكن أن يساهم به و يجنيه كل طرف.

فما يمكن أن تقدمه مؤسسات سوق العمل من مساهمات إلى مؤسسات التعليم والتكوين ما يأتي:

- المساهمة في تجهيز الجامعة بالتجهيزات والمعدات المتطورة والغالية الثمن.
- مشاركة الإطارات والمختصين من مؤسسات سوق العمل في عملية تكوين وتأطير الطلبة .
- وأما أهم ما يمكن أن تحصل عليه مؤسسات سوق العمل من خلال التعاون مع الجامعة ما يلي:
- الاستفادة من الفضاءات المتاحة في الجامعة، والتي تكون مجهزة ومكيفة لمهمة التكوين، إضافة إلى الاستفادة من برامج التكوين المتخصصة لرفع كفاءة العاملين

في مؤسسات سوق العمل من خلال أنماط التكوين قصيرة الأجل والتكوين حسب الطلب.

- الاستفادة من الخبرات العلمية لإطارات الجامعة، وذلك من خلال إنجاز بحوث مشتركة لصالح مؤسسات سوق العمل، تمكنها من إعادة تأهيل نشاطها والتأقلم مع التطور التكنولوجي الحاصل، كما تساعد في تطوير منتجاتها وهذا ما يرفع من قدرتها التنافسية.

ولتحقيق هذه الشراكة والتعاون ما بين مؤسسات سوق العمل والجامعة يجب اعتماد منهجيات واضحة وسهلة التطبيق.

2- منهجيات الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل: تعاني الدول العربية -

كغيرها من الدول النامية- من وجود حالة انفصام ومؤثرين من مؤسسات سوق العمل المالكة لهذه المعدات، ونجاح مثل هذه المنهجية يتوقف على رغبة واندفاع مؤسسات سوق العمل للتعاون مع الجامعة، وعلى مدى التحفيزات التي تتلقاها من طرف الدولة من خلال :

- استغلال الإطارات الموجودة في مؤسسات سوق العمل، لاستخدامها في التدريس والتكوين في الجامعة، مع إشراكها في وضع برامج التدريس، وبهذا يضمن التوافق بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل، وهذه المنهجية واسعة الانتشار في الدول المتقدمة، إلا أنها قليلة الاستخدام في الدول العربية والتامية عموماً.

- تشجيع وإلزام الدولة لمؤسسات سوق العمل كي تسمح لطلبة الجامعة لإجراء تربصات ميدانية وأعمال تطبيقية في ورشاتها، والمساهمة في تأطيرهم من طرف عمالها وإطاراتها المختلفة.

- مساهمة الجامعة في تأهيل عمال سوق العمل، بتطوير مهاراتهم الفنية والإدارية خاصة في الجانب النظري.
 - قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير المعطيات حول الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل وتزويد الجامعة بها، حتى تكيف تكوينها مع هذه الاحتياجات المستقبلية.
- هذه أهم المنهجيات التي من شأنها تحقيق الترابط والتكامل بين الجامعة من جهة ومؤسسات سوق العمل من جهة أخرى، لكن لتطبيق هذه المنهجية في الميدان لا بد لها من آليات مناسبة حتى يسهل تنفيذها، وهذا ما سنتطرق إليه في العنصر الموالي.
- 3- آليات الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل:**² إن تنفيذ منهجيات الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل يتم عبر آليات متعددة، تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية المتوفرة والتشريعات المطبقة، ومن هذه الآليات ما يأتي:
- **مجالس إدارة مؤسسات التعليم والتكوين:** وذلك بإشراك ممثلين من مؤسسات سوق العمل في مجالس إدارة مؤسسات التعليم والتكوين، ومن الآليات الفعالة التي تمكن مؤسسات سوق العمل من رسم سياسة التعليم والتكوين، والمساهمة في وضع محتوى البرامج، وتحليل احتياجات سوق العمل من حيث المهن والتخصصات والمهارات، كما يمكن إشراك ممثلين عن مؤسسات التعليم والتكوين في مجالس إدارة مؤسسات سوق العمل، حتى يقوموا بنقل الخبرات واحتياجات هذه المؤسسات إلى مؤسساتهم التكوينية.
 - **اللجان الاستشارية:** وذلك من خلال إشراك الإطارات المختصة العاملة في مؤسسات سوق العمل في اللجان الاستشارية للجامعة التي تهتم بتطوير المناهج الدراسية، البرامج التكوينية، المواد التعليمية وخطط التعاون المشتركة وبهذا فهي تساهم في وضع السياسات والاستراتيجيات لهذه الجامعة.

- **فرق العمل الوطنية:** تسمى أيضا فرق العمل القطاعية، وهي فرق أو لجان تكون على مستوى الدولة، تدير قطاعا معيناً للتعليم والتكوين، وتمثل فيها مؤسسات سوق العمل ذات العلاقة بالقطاع، وفي هذه الآلية تكون الشراكة والتنسيق أكثر شمولية، ويتم من خلالها وضع السياسات العامة للتكوين في القطاع المعني، بوضع سياسات المناهج والبرامج وطرائق التعليم، وتبادل الأفكار والخبرات بما يحقق ارتباط التكوين باحتياجات سوق العمل.

- **التوأمة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل:** وهذا من أجل تحقيق ما يأتي:

- تحسين نوعية التكوين بما يلاءم حاجات سوق العمل.
- استغلال الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة في مؤسسات سوق العمل من طرف مؤسسات التعليم والتكوين لإجراء التربصات الميدانية لطلبتها في مواقع العمل.
- تحسين كفاءة العاملين في مؤسسات سوق العمل من خلال تأهيلهم في الجامعة.
- مشاركة مؤسسات التعليم والتكوين في إيجاد الحلول التي تواجهها مؤسسات سوق العمل.
- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل .

- **آلية المشاركة في الأبحاث و الدراسات:**³ وتظهر أهمية هذا الآلية في حالة امتلاك مؤسسات سوق العمل لوحدة البحث والتطوير، والتي يمكن أن تكون حلقة وصل بينها وبين الجامعة التي تملك قدرات بحثية مثل الجامعات ومراكز البحث، فهناك عدة صناعات نشأت داخل هذه الأخيرة كصناعة البرمجيات

والصناعات الصيدلانية وغيرها، وبموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحث مشتركة بين الطرفين لإقامة مشاريع بحث يستفيد منها الاثنان معا.

- **جامعة المؤسسة:**⁴ وتعتبر أرقى أنواع الشراكة و أحدثها، وهي أكثر انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية التي توجد بها حوالي 1600 جامعة (أو أكاديمية معهد، مدرسة تسيير...).

وفي هذا الواقع فإن هذه المنهجيات والآليات واقعية، وهي مطبقة في كثير من الدول المتقدمة، وهذا لأهميتها في إحداث الشراكة، وفيما يلي سنتعرف على تجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال:

* **تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:**⁵ توجد في الولايات المتحدة الأمريكية عدة آليات ومنهجيات تضمن الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل ويمكن تلخيص أهم هذه الآليات فيما يأتي:

- قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير فرص تربص لطلبة الجامعة والمشاركة في تأطيرهم في مواقع العمل.

- التعاون والتنسيق بين مسؤولي الجامعة ومسؤولي مؤسسات سوق العمل في وضع برامج التكوين، وصياغة المناهج الدراسية وتنفيذها في الميدان وغالبا ما يتم من خلال "اتفاقيات الشراكة" بين الطرفين.

- الشراكة الفاعلة في تخطيط وتنفيذ برامج "التلمذة الصناعية للشباب" خاصة في الصناعات التي تعاني من نقص كبير في القوة العاملة ذات المهارة الفاعلة.

* **تجربة ألمانيا:**⁶ تتميز العلاقة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل في ألمانيا بعمق الشراكة بينهما، وتتمثل أهم منهجيات وآليات هذه الشراكة فيما يأتي:

- الشراكة في وضع سياسة التعليم والتكوين، ووضع البرامج وتنفيذها.
 - قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير المعلومات الكمية والتوعية حول احتياجاتها من العمالة، لتستغلها مؤسسات التعليم والتكوين في وضع خططها المستقبلية.
 - تتولى مؤسسات سوق العمل مهمة التكوين الميداني للمتكونين من مؤسسات التعليم والتكوين، ويتم تنظيم هذه العملية وفق ضوابط وتعليمات رسمية تضعها الدولة وتسهر على تطبيقها.
 - تتولى مؤسسات سوق العمل تمويل التكوين الميداني الذي يتم داخل ورشاتها وهذا من خلال "صندوق التمويل" الذي تساهم فيه الدولة وهذه المؤسسات.
- * تجربة السويد:⁷ هناك عدة آليات ومنهجيات لتفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل في السويد، فقد قامت "جمعية أرباب العمل الوطنية" والنقابات المهنية والحرفية بإنشاء مجالس حرفية وطنية تهدف إلى تطوير التعليم والتكوين، وتملك هذه المجالس ممثلين محليين يعملون في الجامعة المحلية، لتفعيل الشراكة فيما بينها في إطار مراكز وورشات فنية محلية تنظم فيها مشاورات ومناقشات حول تطوير التعاون وتوثيقه ولقد قامت مؤسسات صناعية عديدة بإقامة شراكة وتعاون مع المؤسسات التعليمية والتكوينية من خلال صيغ متنوعة، وهذا لتطوير قطاع التكوين وكمثال على هذه الشراكة تعاون مؤسسة "Volvo" لصناعة السيارات مع كلية جامعة محلية ومدرسة ثانوية مهنية في إنشاء "مركز لهندسة المركبات" كما تشارك في برامج تكوينية مع مؤسسات التعليم والتكوين المهني، إضافة إلى هذا قامت عدة شركات صناعية بالتعاون مع مؤسسات التعليم والتكوين من أجل معالجة ظاهرة نفور الشباب من المهن الصناعية.

*تجربة اليابان⁸: تقوم العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الصناعية في اليابان على آلية الشراكة وتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية طويلة المدى فيما بينهما، وعلى أساسها تلتزم مؤسسات سوق العمل بما يلي:

- توفير التجهيزات والمعدات اللازمة للجامعة للقيام بدورها على أكمل وجه.
- استخدام مهارات وخبرات إطارات مؤسسات سوق العمل لتطوير مناهج وبرامج التكوين في الجامعة والمساهمة في تنفيذها.
- توفير فرص التكوين الميداني في المؤسسات الصناعية لصالح طلبة الجامعة.
- منح تحفيزات مادية ومعنوية للطلبة المتكويين، من خلال اختيار المتميزين والمتفوقين منهم لتوظيفهم في المؤسسات الصناعية التي تربصوا فيها خلال تكوينهم.

وبناءً على ما سبق يتحلى لنا بأن الدول المتقدمة تعطي أهمية كبيرة للشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل لأنها أساس تقدمها، لكن كيف هو الواقع بين سياسة التكوين الجامعي وسياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر؟ هذا ما سوف يتم التركيز على تحليله لاحقاً.

4- العلاقة بين سياسة التكوين الجامعي وسياسة التنمية الاقتصادية في الجزائر: من خلال هذا العنصر سنتعرض للمراحل التي مر بها التعليم العالي وكيف كانت العلاقة بينها و بين سياسة التنمية الاقتصادية؟

* المرحلة الأولى (1962-1970): ولقد شهدت هذه المرحلة بداية إنشاء بعض الشركات الوطنية، والانطلاق التدريجي في التنمية الاقتصادية، وبالموازاة مع هذا تم إنشاء

بعض معاهد ومدارس التكوين العالي لصالح بعض الوزارات، وهذا لتزويدها بالإطارات اللازمة لنشاطها.

وعموما فإن هذه المرحلة عرفت غموضا في كل من سياستي التعليم العالي والتنمية الاقتصادية، وهذا لصعوبة هذه المرحلة بالذات، لأنها كانت مرحلة ممهدة لوضع أسس وهياكل الدولة الجزائرية المستقلة.

***المرحلة الثانية (1971-1980):** لقد عرفت هذه المرحلة إحداث إصلاح جذري في سياسة التعليم العالي (إصلاحات 1971) وذلك من خلال إدخال تخصصات جديدة في التكوين الجامعي، وإدخال تغييرات في الجانب البيداغوجي والهيكلية للتعليم العالي، ولقد جاءت الإصلاحات بمجموعة من الإجراءات تصب في اتجاه ربط التكوين الجامعي باحتياجات التنمية والمجتمع عموما وتمثلت هذه الإجراءات فيما يأتي:

- ربط الجامعة بالقطاع الإنتاجي، وذلك من خلال تكوين إطارات بكمية ونوعية تلبى احتياجات التنمية.
- إعادة النظر في البرامج والتخصصات المدرسية في الجامعة الجزائرية، وجعلها أكثر ملائمة لاحتياجات الاقتصاد والمجتمع.
- إدخال التربصات الميدانية في التكوين الجامعي، وذلك لتوطيد العلاقة بين الجامعة والمحيط المهني.
- الأخذ بالتوجه العلمي والتكنولوجي للتعليم العالي.

***المرحلة الثالثة (1981-1989):** لقد شهدت هذه المرحلة تخرج أعداد كبيرة من الطلبة في مختلف التخصصات خاصة التقنية منها. إلا أنه في الجانب الاقتصادي عرفت هذه المرحلة إصلاحات اقتصادية عميقة، مما أدى إلى وجود نقص كبير في عرض مناصب

الشغل للمتخرجين الجامعيين في مختلف التخصصات. تفتت البطالة في وسط خريجي الجامعة نتيجة إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني. وهذا لا يعني أنه لم يكن هناك تنسيق وتكامل بين سياسة التعليم العالي واحتياجات الاقتصاد الوطني، بل كانت هناك استراتيجية متكاملة في ظل التخطيط المركزي، خاصة في الجانب الكمي، ورغم ذلك، فإنّ الدولة لم تستطيع توفير مناصب شغل للعدد الكبير من خريجي الجامعات، خصوصاً أمام حالة الركود التي عرفها الاقتصاد الوطني، وانخفاض الاستثمارات في هذه المرحلة.

*** المرحلة الرابعة (مرحلة ما بعد سنة 1990):** لقد عرفت هذه المرحلة إصلاحات جديدة في قطاع التعليم العالي لتكييف الجامعة من المحيط الاقتصادي الجديد، وذلك من خلال منح الاستقلالية للجامعة مع بداية هذه المرحلة، وهذا حتى تتحرر نوعاً ما عن المركزية التي كانت مفروضة عليها، وتواكب التحولات التي عرفها المجتمع. وفعلاً فقد شرعت الجامعة الجزائرية في إعادة النظر في سياسة التكوين التي كانت تتبعها في المراحل السابقة، وهذا لتقدم خريجين أكفاء للقطاع الاقتصادي، وكانت إصلاحات أكتوبر 1995 تصب في هذا الاتجاه، وذلك من خلال التأكيد على تحسين الجانب النوعي للتكوين الجامعي، بإعادة النظر في طريق التدريس ومحتوى البرامج، حتى تتوافق مع احتياجات القطاع الاقتصادي. إلا أنّ المشاكل التي عرفتها الجامعة الجزائرية خلال هذه المرحلة كانت أكثر حدة مما كانت عليه في المراحل السابقة، كمشكل الاكتظاظ، ونقص التأطير كمّاً ونوعاً، إضافة إلى نقص الموارد المالية خاصة في فترة التسعينات، الشيء الذي حال دون تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الإصلاحات.

وفي الجانب الاقتصادي، فقد فشلت مختلف السياسات التي وضعتها الدولة لإنعاش المؤسسات العمومية من استقلالية، خصوصية وغيرها. وأما القطاع الخاص فكان في حالة تردد نتيجة غموض قوانين الاستثمار، وعليه فإن العلاقة بين سياسة التعليم

العالي وسياسة التنمية الاقتصادية كانت شكلية وظاهرية فقط، لأن السياسة الاقتصادية لم تكن واضحة المعالم.

قامت الدولة بإدخال النظام التعليمي الجديد (ل.م.د) إلى الجامعة والذي من خلاله تم إحداث الشهادة المهنية، التي تعطي أهمية كبيرة للدراسة التطبيقية في المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال إشراك هذه الخبرة في عملية تكوين الطلبة إلى جانب الجامعة، حتى يكون هذا التكوين متكاملا بين النظري والتطبيقي، وبالتالي يتمكن حامل الشهادة من الاندماج بسهولة في عالم الشغل، وعليه فإن هذا النظام إذا ما أحسن تطبيقه بإشراك جميع الفاعلين، فسيعطي أكثر ديناميكية للعلاقة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي.

وفي ختام هذا العنصر، نستخلص أنّ العلاقة بين الجامعة الجزائرية والمؤسسات الاقتصادية في مجال التكوين لم ترق إلى مستوى الشراكة الحقيقية بين الطرفين، لعدم وجود سياسة واضحة تدعم هذه العلاقة من قبل الدولة، بل كان هناك نقص في التنسيق بين سياسيي القطاعين.

5- مشكلات تفعيل علاقة الجامعة وسوق العمل: من خلال كل ما تطرقنا له في الفصول السابقة وإطلاعاتنا حول الموضوع يمكن القول أن الجزائر استطاعت أن تجسد في الواقع جملة من الأهداف، كون الجامعة الجزائرية قبل سنة 1971 كانت عبارة عن هيكل مستورد من المستعمر الفرنسي (اللغة، التأطير، المنهج...)، وبالفعل استطاعت الدولة الجزائرية في فترة جد قصيرة (1971-2010) من تحقيق الجزارة ودمقرطة التعليم، كما لا يفوتنا هنا أن نسجل الكثير من الإيجابيات:

- انتشار الجامعات أو المراكز الجامعية تقريبا في كل الولايات الجزائرية وهذا بعدما كانت ثلاث مدن تهيمن على التعليم العالي (العاصمة، وهران، قسنطينة).

- ديمقراطية التعليم العالي، إذ أصبح في متناول جميع الفئات الاجتماعية.
- مجانية التعليم وهذا ما لا تجده في البلدان الغربية، وحتى في الكثير من البلدان العربية.
- جزارة التعليم العالي، وهذا كذلك ما لم تحققه الكثير من الدول العربية، إذ تعتمد على التأطير الغربي.

ورغم هذه الإيجابيات وغيرها من الإنجازات الأخرى، نجد أن العديد من المشكلات الحادة والمتنوعة تهدد مسيرة التعليم العالي والتكوين الجامعي في الجزائر ولكن بالرغم من الجهود المبذولة على المستوى النظري فإن ثمة عراقيل حالت دون تحقيق الكثير من هذه الأهداف الموجودة خاصة في إطار تامين العلاقة بين الجامعة كنسق مفتوح ومحيطها المتمثل في المؤسسة الاقتصادية.

6- الاختلال بين التخطيط للموارد البشرية وحاجات سوق العمل: إن العلاقة بين التعليم وسوق العمل علاقة عضوية، تفرض وجوب التعاون لبلوغ النجاح، ذلك أن نواتج (مخرجات) الجامعة والتعليم العالي عامة في مشاريع التنمية ومواقع العمل والمؤسسات الإنتاجية، والخدمات في القطاعين العام والخاص، ومن بين العوامل التي يعتمد عليها نجاح التنمية وازدهار المؤسسات، جودة (نوعية) قوة العمل التي تمثل أنظمة التعليم رافدا هاما من روافده، فكلما تحسنت جودة نواتج هذه الأنظمة (المخرجات) وارتفعت درجة ارتباطها وقدرتها على الملائمة مع الاحتياجات القائمة وكذلك مرونتها وقدرتها على التكيف مع التغيرات ومواكبة المستجدات المتوقعة.

واستناداً لأهمية هذه العلاقة والارتباط فإن تحسين مخرجات التعليم الجامعي بما يتلاءم وسوق العمل ضرورة ملحة يتطلب التعرف على سوق العمل المحلي والإقليمي من حيث خصائص ومتطلباته واحتياجاته الكمية والتنوعية من القوى العاملة ونوعية تأهيل

قوة العمل في ضوء المتغيرات والمستجدات بالإضافة إلى المواصلة في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديثها كلما اقتضى الأمر⁹.

فالسؤال الذي يمكن أن يطرح فعلاً. هل هناك تنسيق عملي بين ما تخططه الجامعة وما يتطلبه سوق العمل الجزائري؟ وهل هناك تقارب وتعاون بين تخطيط رأس المال البشري- الخريجين- وبين ما يحتاجه سوق العمل فعلاً - عرض العمل- سواء على مستوى التخصصات أو على مستوى الأعداد؟

في الحقيقة إذا عدنا قليلاً إلى ما سبق فيما يخص حالة الجامعة الجزائرية والتطور الهائل والمتزايد لأعداد الطلبة المتخرجين نلاحظ:¹⁰

- ضعف كبير في هياكل الاستقبال والوسائل والإمكانيات البيداغوجية.
- نقص فادح في هيئة التدريس ذات الخبرة العالية.

هذه فقط بعض أو قلة من كثير إن صح التعبير من التجاوزات وإن دلت فإنها تدل على عدم وجود أو بالأحرى قلة تخطيط حتى لاستقبال مدخلات داخل النسق في حد ذاته- الجامعة- فما بالك بتخطيطها لإعطاء مخرجات لنسق آخر منفصل عنها.

على هذا الأساس إما أن يغير التعليم العالي عامة بنية انطلاقا من حاجات التغيير العلمي والتكنولوجي والحضاري التي تجري في عصرنا وتغيره تغييرا جذريا، وإما أن يظل يعيدا عن أهداف التنمية الحقيقية، متخلفا على الركب ويكتفي برسم التخطيطات الكمية والرقمية التي تتم بين التخطيط للتعليم العالي وتقدير حاجاته وبين تنمية اقتصادية اجتماعية التي تتماشى مع التيار العلمي وسوق العمل الجديدة¹¹.

لكن في الواقع لا يعني أبدا سهولة وسرعة تحقيق مطلب التنسيق بين هاته المؤسسات، نظرا لما تستوجبه من جهود متواصلة وجدية لا تظهر إلا على المدين المتوسط والطويل.

7- الجامعة بين التدريس النظري والتطبيقي: بعدما سادت علوم وتقنيات جديدة غيرت ميادين العمل والإنتاج حيث زالت تقنيات كثيرة، وظهرت مناهج وطرق جديدة تتماشى مع علوم جديدة، ولا ينبغي أبدا على التعليم العالي، في تخطيطه أن يتعد على ما يحتاجه سوق العمل الجديد من اختصاصين وأطر عليا في شتى المجالات، ويأخذ بعين الاعتبار أن المستقبل لا يكون اعتمادا للماضي، وأنّ اتجاهات الماضي إلى المستقبل هو التخطيط ثم التخطيط كما سبق وذكرنا سالفا.

وبالتالي فإنّ انتقال التعليم العالي من تعليم تقليدي يعكس منطلقات الجهاز الصناعي الماضي إلى تعليم عالي من المفروض أن يعكس منطلقات العولمة الجديدة. وبالتالي الوصول على تحقيق الربط العضوي بين التعليم النظري والتعليم العملي.

يتم ذلك حسب الأستاذ عبد الحميد دليمي: (قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة منتوري قسنطينة) بربط التعليم العالي بالإنتاج ولاسيما بمحتوى الدراسة والتدريب وأن نجعل من المؤسسات الاقتصادية مكانا للتعليم العالي وأن يتم قسما من هذا التعليم في مواقع الإنتاج ومن هنا يتم تحقيق التناوب بين الدراسة والعمل، وهذا في رأينا يمكن من ربط مخرجات الجامعة والحاجات المتجددة للمؤسسة.

ولكن على مستوى الواقع، نجد أنّه في ظل التوجه والنزعة التقنية والتكنولوجية المعتمد في المؤسسة الجزائرية ظل الطابع النظري طاغيا على مستوى البرامج المسطر مع الغياب للممارسة التطبيقية – وإن وجدت فهي قليلة- والميدانية وهذا لا يعني طبعا – الفهم الكامل والدقيق للنظري- فحتى على المستوى النظري فإن المسألة تؤخذ بتحفظ _

لقد صارت المخرجات التعليمية الجامعية عبارة عن جيل من التابعين والمقلدين، لا حظ لهم من العلم إلى تاريخ علوم الآخرين وسطحيتها، ولا علاقة لهم بعلومهم وتاريخهم إذ بقيت الجامعة عبر هذه التجربة من الإصلاحات المتتالية تحت تأثير نظريات القرن الثامن عشر والتاسع عشر في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، وبقيت في مجال العلوم الطبيعية والفيزيائية تعاني من مناهج وأساليب البحث التطبيقي عفا عنها الزمن منذ مدة، ويعتمد في التدريس على طريقة السرد والحفظ).¹²

ولا يعني هذا أبداً عدم جدوى - الدراسات النظرية - لأنه لولاها لما توصلت الأمة جمعاء إلى هذا التطور الذي نحن فيه. إذ لم نقل لكي يخلق لدى الخريج نوع من الإبداع والابتكار على الأقل مسaire ما هو حاصل من تطور في المؤسسات المستخدمة.

8- سوء استخدام المناصب الموفرة في سوق العمل: إذ يوجد عدم تلاءم بين متطلبات المنصب والمستوى التأهيلي الذي لدى طالب العمل، فيمكن أن يعثر خريج الجامعة على مناصب يوفرها سوق العمل في تخصصات تقنية متفاوتة المستويات وبالمقابل فإنهم لا يشغلونها بل يتم تعيينهم في الإدارة، هذا ما أكدته بعض عناصر المؤسسة محل الدراسة، فمثلاً نجد مهندس يحمل شهادة اختصاص ما يعمل ملء فواتير وتحويل المكالمات، وهذا بعيد كل البعد طبعاً عن ما تلقاه وهو في الجامعة. أو نجد خريج يحتل منصب عالٍ لا شيء إلا أنه ذو نفوذ وسلطة ومعرفة في المؤسسة عن طريق التوظيف غير القانوني، حيث أشير في أحد المقالات على وجود عشرات الحالات من توظيف لأقارب مسؤولين ومدراء وأبنائهم رغم عدم أهليتهم أو بعيدين كل البعد عن مجال تخصصهم في الكثير من المؤسسات العمومية والخاصة وهذا ما يؤكد على أن الجامعة ليست وحدها مسؤولة ولكن ما يطرحه سوق الشغل من فوضى وغياب شبه تام للشفافية في التشغيل

والتوظيف لأعلى أساس الشهادات في غالب الأحيان وإن يبدو ظاهرها هكذا، وهذا ما لا يمكن لأحد عاقل نكرانه في الواقع الجزائري.

ومن المهم جدا طرح هذه المسألة التي تعتبر من أحد الأسباب و أهمها التي يمكن أن تكون عائقا أمام خريج الجامعة من مزاوله مهنته بسهولة، وهو عدم تلاءم مؤهلاته العلمية مع ما هو مطلوب في المنصب فالفرد الذي يقوم بعمل يتلاءم معه أو عمل يمكن أن يقوم به غيره ممن لم يتعلم مثله، أو يجد فرد آخر أقل أهلية منه يشغل منصب أعلى منه يفقد ثقته بالتعليم عامة مما يؤدي إلى اهتزاز قيمة التعلم في المجتمع.¹³

9- البحث العلمي ووضعيته في سوق العمل: تقوم رسالة الجامعات في العصر الحالي بدور بالغ الأهمية في حياة المجتمعات على اختلاف مستويات تطورها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، إذ لم تعد مقتصرة على الأهداف التقليدية من حيث البحث عن المعرفة والقيام بالتدريس فحسب، بل امتدت الرسالة لتشمل كل نواحي الحياة العلمية والتقنية والتكنولوجية، الأمر الذي جعل من أهم واجبات الجامعة المعاصرة هو أن تتفاعل مع المجتمع بشكل إيجابي للبحث على حاجاته ومتطلباته وتوفيرها.

ولعل من أهم متطلبات المجتمع بشكل عام هو الوصول إلى أعلى مستويات التطور التكنولوجي والتقني والوعي الاجتماعي ولا يتم ذلك في الواقع إلا بتفعيل رسالة الجامعة في تنشيط حركة البحث العلمي، وفتح قنوات التعاون والتنسيق والاتصال بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة.¹⁴

وهو ما ينبغي أن تكون عليه الجامعة الجزائرية المدعوة اليوم إلى أحداث القفزة النوعية في المحيط من خلال تفعيل وتحريك نشاطها العلمي، باعتبارها المؤسسة المسؤولة على تطوير هذا النوع من الأعمال ألا وهو البحث العلمي.

وللحديث عن واقع البحث العلمي الجامعي في الجزائر، وتوضيح أهم العراقيل التي تحول دون تفعيل الروابط الهادفة بين الأبحاث الجامعية وسوق العمل الجزائري، حيث أنه لم يعد من المقبول اقتصار العملية التكنولوجية الجامعية على استعادة الماضي والاطلاع على جهود الآخرين في مجال التخطيط والاختراع والإبداع.

وانطلاقاً من هذا كان لا بد من البحث عن كفاءات تنشيط البحث العلمي في الجزائر، منها ما له علاقة بالمنظومة القانونية لتهيئة البيئة المواتية لتنمية ودعم العلم والتكنولوجيا في المجتمع ومنها ما له علاقة بالجانب الهيكلي "المؤسسي"¹⁵.

رغم الجهود المبذولة من أجل تحسين وتطوير ظروف البحث العلمي الجامعي في الجزائر، إلا أن هذا الأخير يبقى يعاني قصورا واضحا في تلبية الاحتياجات المحلية والوطنية، إضافة إلى الإنجازات المحتشمة في هذا الميدان، مقارنة بالإنجازات الأخرى إذ أن الجزائر لم تخصص عمليا السنوات العشر الأخيرة إلا ما قدره (0.27%) من الناتج المحلي الإجمالي للبحوث العلمي، بينما بلغت بعض البلدان كمصر، اليابان والولايات المتحدة الأمريكية وألماني وفرنسا والمملكة المتحدة حوالي: (0.9%)، (0.7%)، (0.3%)، (0.24%)، (0.9%) على التوالي، من الناتج المحلي الإجمالي لتمويل البحوث العلمية.¹⁶ وهو ما يساهم في الواقع في جعل الجامعة الجزائرية غير متماشية بقدر معتبر مع متطلبات المجتمع التنموية وغير محققة للدور المراد لها في نمو المجتمع¹⁷، وذلك مرتبط بنواحي عديدة يمكن تلخيصها على النحو الآتي:¹⁸

- عدم وجود استراتيجية واضحة المعالم لمسيرة البحث العلمي ل يتم التقيد بها إداريا وعلميا.
- ضعف الإنفاق على البحث العلمي، وهو ما يساهم في ضعف مستواه، وقتله وعدم إسهامه في التنمية، فضلا عن هجرة العلماء إلى الدول المتقدمة "هجرة الكفاءات".

- ضعف العلاقة بين الجامعة وقطاعات التنمية "الصناعة والفلاحة"، ويظهر ذلك من خلال الانطباع الموجود في الجامعة بأن المؤسسات الصناعية وغيرها لا تثق كثيرا في الأبحاث الجامعية، بل وغير مقتنعة بفائدتها، في الوقت الذي يشعر فيه المسؤولون ورجال الأعمال في القطاع الصناعي وغيره بأنّ الجامعات لا تهتم بإجراءات بحوث تطبيقية تعالج الإنتاج أو تحل مشكلات علمية.
- ضعف قاعدة المعلومات في المراكز البحثية بالمقارنة بنظيرتها في الدول التي تشهد تقدما علميا.
- الأحواء العامة والخاصة للباحثين المقيدة لكل ما يقتضيه البحث والمعرفة والتفكير في الحقيقة من حرية أكاديمية ومسؤولية علمية ترتقب من الجامعة اتجاه محيطها، وهذا ما يؤكد الكثير من الأساتذة.
- وفي ذلك نخلص إلى حقائق موضوعية كثيرة توحى بأنه من غير الممكن سد تلك الفجوة العميقة القائمة بين الجامعة وسوق العمل، بل اعتقد أنها في طريقها إلى الاتساع لأن تلك العلاقة بين اكتساب المعرفة والتنمية الاقتصادية علاقة تكافئية، كما أن نهضة المعرفة شرط ضروري للنمو الاقتصادي، وبالتالي لتعزيز جسر الاتصال بين المؤسسة والجامعة وجب الاهتمام بالبحث العلمي ودعمه المادي والمعنوي.

الخاتمة:

إنّ الجامعة يمكنها الارتباط أكثر بمحيطها الخارجي من خلال نجاعة وفعالية مدخلاتها بما فيها محتوى التكوين بدلا من الانغلاق على نفسها وتقديم كل ما هو نظري وبعيداً عن الواقع الاجتماعي، فكيف يكون التكوين فعّالاً في فروع تقنية وتكنولوجية دون ورشات للتطبيق أو كيف للمهندس الاندماج في عمله ولم يلق تكوينه العلمي الكافي والمطلوب في تخصصه.

فالجامعة الجزائرية رغم التغيرات التي طرأت عليها منذ إنشائها سنة (1909) خاصة على المستوى الكمي والإصلاحات التي ساريتها منذ سنة (1971) حتى التغيرات الراهنة

بما فيها تبني نظام LMD الجديد، مطالبة بتحديات العصر في ظل التنمية الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الجزائري والذي فرضها النظام الاقتصادي العالمي بتفعيل علاقة الشراكة بين التقنين وذلك بتمكين مخرجات الجامعة في المؤسسة وكذا التشجيع خاصة البحث العلمي والوصول به إلى الغاية المنشودة كل هذا يسمح بنجاح الجامعة وتفعيل دورها ومهامها في النسق الكلي الذي يشكله "المجتمع" ومواكبة المستوى المتقدم للجامعات العالمية.

المراجع:

- 1- طارق علي العاني وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس، ليبيا، ط1، 2003، ص ص 21، 22.
- 2- طارق علي العاني وآخرون، مرجع سابق، ص ص 34، 40.
- 3- chitour (c). L'enseignement superieur et les défis de l'an 2000. Alger. 1999. P.P.45.48.
- 4- Saussereau (L). Stepler (F). Regards croisés sur le managent de savoir vers l'université d'entreprise. Editions d'organisation. Paris. 2002. P.P.73.
- 5- نفس المرجع، ص ص 24، 25.
- 6- طارق علي العاني، مرجع سابق، ص ص 25، 26.
- 7- نفس المرجع، ص ص 26، 27.
- 8- طارق علي العاني، مرجع سابق، ص 27.
- 9- أحمد مصطفى عبد الله، المتطلبات الفنية لإنشاء مراكز التدريب المهني العصرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003، ص 25.
- 10- جمال معتوق، مرجع سابق، ص 37.
- 11- عبد الحميد ديلمى، "التعليم العالي في الجزائر و تحديات العولمة"، دفاتر المنخب، العدد 02، بسكرة، 2006، ص 09.
- 12- العربي فرحاتي، مرجع سابق، ص 142.
- 13- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 98.
- 14- لحرشي موسى، "ملاحظات حول البحث العلمي الجامعي في الجزائر"، دفاتر المنخب، العدد 02، بسكرة، 2006، ص 149 .
- 15- لحرش موسى، مرجع سابق، ص 150.
- 16- لحرشي موسى، مرجع سابق، ص 152.
- 17- الطاهر إبراهيم، "الجامعة و رهانات عصر العولمة"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 08، جامعة باتنة، الجزائر، 2003، ص 166.
- 18- نور الدين زمام، "الجامعة و البحث العلمي في ظل تقييم العمل العلمي الراهن"، دفاتر المنخب، العدد 02، بسكرة، 2006، ص 59.